



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 FAX：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

法的に難しい行方不明の従業員の取り扱い ～まずは自然退職条項の点検

◆Q&A「行方不明の従業員の取り扱い」

このような質問をよく伺います。

Q「従業員が、ある時から急に連絡がつかなくなり、行方不明となってしまいました。会社としては、退職として扱いたいのですが、どうしたらよいのでしょうか？」

模範解答としては、A「就業規則で、行方不明となり連絡が取れない従業員については、一定期間後に退職として取り扱うという自然退職条項を設けておく必要があります。」となるでしょう。

今回は、この「行方不明の従業員の取り扱い」の論点を深掘りし、就業規則のリーガルマインドを考えて参ります。

◆自然退職条項がない場合は本当に大変！

まず、従業員が行方不明となったとき、就業規則に上記の自然退職条項がない場合、会社としては、行方不明なので従業員との合意退職をすることができません。

そうすると、会社として、従業員の身分を喪失させるには、解雇をする以外にありません。しかし、従業員は行方不明ですから、自宅に解雇通知を送付したとしても、解雇の意思表示は到達しませんので、法的には解雇の効力は発生しないことになります。

それでも解雇の効力を発生させようとする、裁判所の公示送達というとても手間のかかる手続きが必要となってしまいます。

◆自然退職条項がある場合は楽チンだが……。

一方で、自然退職条項がある場合には、当該定めに基づいて、従業員を退職したと取り扱うことが可能となります。手間と時間のかかる公示送達が不要となり、退職手続きが非常に簡単になります。

もっとも、行方不明となった場合とは、会社から連絡したけれど応答しないとか、社長の電話を無視するというだけでは足りません。従業員の居場所が全く分からないことに加え、連絡手段も皆無という客観的状況が求められます。

そのため、会社としては、従業員の自宅を訪れたり、親族に連絡を取ったりし、従業員の行方を捜しても見つからないというときに限って、当該条項を発動し、退職と取り扱えることとなります。

次のO・S・I事件では、まさにこの客観的状況の有無が問題となりました。裁判所の就業規則に対する考え方（就業規則のリーガルマインド）を知る好例となりますので、自然退職が無効となった最新裁判例としてご紹介いたします。

O・S・I事件（東京地裁令 2.2.4 判決）

～就業規則の自然退職が無効に！？

◆事案の概要

本件は、有料老人ホームの経営等をするO・S・I（以下、「会社」といいます。）が、従業員が無断欠勤を続けて再三の出勤命令にも応じなかったため、行方不明となり連絡が取れなかったものとして退職扱いとしました。

なお、会社の就業規則には、「従業員の行方が

不明となり、14日以上連絡が取れないときで、解雇手続きを取らない場合には退職とし、14日を経過した日を退職の日とする」との自然退職条項が定められていました。

これに対して、従業員は、行方不明ではなかったとして、自然退職の無効等を求めました。

◆判決のポイント

東京地裁は、まず、自然退職条項の趣旨を「従業員が所在不明となり、かつ、会社が出勤命令や解雇等の通知や意思表示をする通常の手段が全くなくなったときを指す」として限定的に解釈しました。

そして、従業員は会社からの電話や訪問には応じなかったものの、会社に対してファクシミリやメールを送信していたため、会社から従業員に対し解雇等の意思表示をすることは不可能とはいえなかったと事実認定して、行方不明による自然退職扱いを無効と判断しました。

就業規則・規程のリーガルマインド ～無効とならないための条件

◆O・S・I事件の教訓

O・S・I事件は、自然退職条項が、従業員の地位喪失に直結する重大な効果が生ずるため、その解釈や事実の当てはめを慎重に行うことの重要性を認識させるものといえます。

自然退職条項の策定や運用のみならず、就業規則・規程全般の策定や運用の際には、以下の点を必ず押さえていただきたいゆえんです。

◆就業規則が効力を発動するための2条件

①合理的な規程を策定すること

まず、そもそも就業規則のルールが作られている必要があります。ただし、どんな条項でも定めれば有効になるというわけではありません。条項の内容が、社会通念等に照らして合理的なものであることが必要です。

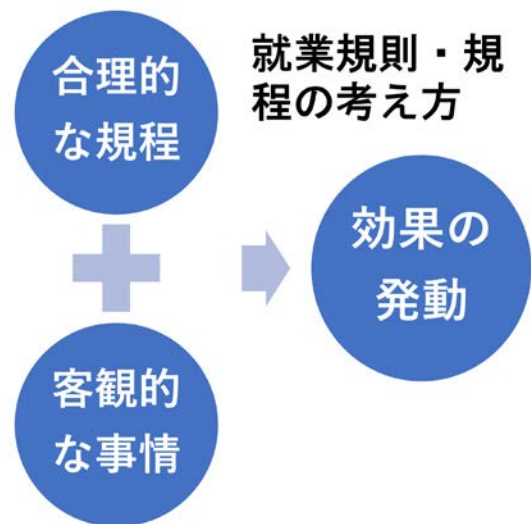
一見して不合理な規則を定めたものであれば、その時点でそのルールは無効とされています。

例えば、自然退職についても、「欠勤して3日間」と短期に定めている条項を見ることがありますが、無効とされないためには、最低でも2週間は確保しておいた方が安全です。

②客観的な事情（エビデンス）の存在

さらに、条項を適用する段階において、そのルールを運用するに足るだけの客観的な事情があることが必要です。そのルールを適用できるような実質的な理由の存在です。

O・S・I事件では、従業員とはメール等でのやり取りができたので、行方不明という客観的な事情が弱かったと評価されています。



①合理的な根拠規定があること、②その適用に客観性・相当性が認められる場合に限られること、この二つは、就業規則が効果を発動できる必須条件といえます。

～当事務所よりひと言～

就業規則が効力を発動するための2条件は、その効果が従業員にとって不利益であればあるほど、厳格な合理性や確実なエビデンスが求められます。

就業規則・規程は活用してようやく価値が出ます。就業規則のリーガルマインドとして、図の通り、二つがそろって初めて効果を発揮できることを押さえていただくと、もっと上手に就業規則を活かせるようになるでしょう。