



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-plus.co.jp



書くことと言えばパソコンやスマホを使う時代ですが、はがきを書いたり、ホワイトボードを使うなど、手書きで文字を書く場面もそれなりにあります。いまさらですが、あらためて文字を学びなおそうと思い、ペン習字に通い始めました。いざ文字を書いてみると奥が深く、そのときの自分の精神状態が文字に出てしまうものでした。何事があっても冷静で動じない精神状態を鍛錬するトレーニングにもなりそうです。

topic

無断欠勤を続け、連絡が取れない従業員の対応

近年、退職に際して自ら希望を伝えることができず、退職代行サービスを利用したり、家族が代わりに連絡をしていくケースが増えています。第三者からの連絡であっても、従業員本人からの依頼であることが確認できれば退職手続きを進めることは可能です。しかし、退職の意思を伝えないまま無断欠勤が続き、連絡が取れない場合には、どのように対応すべきなのでしょうか？

雇用契約の終了

民法第627条第2項では、当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者はいつでも解約の申し入れをすることができます。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から2週間を経過することによって終了すると規定されています。雇用契約の終了は“合意退職”、“解雇”、“辞職”の3種類に分けることができます。

- ◆ 合意退職…労使で雇用契約の終了が合意される
労使で合意した日が契約の終了日となり、法の制限は特にない
- ◆ 解雇…使用者が一方的に雇用契約を終了させる
原則は30日前の解雇予告が必要だが、条件を満たせば即時解雇も可能、労働基準法や労働契約法で制限される
- ◆ 辞職…労働者が一方的に雇用契約を終了させる
解約の申し入れ日から2週間で雇用契約が終了し、法の制限は特にない

従業員が無断欠勤を続けている場合

退職代行サービスや第三者からの連絡があれば、本人の「辞めたい」という意思を確認することができますが、無断欠勤を続け、音信不通の場合は退職の意思があるのかどうかわかりません。また、無断欠勤を続けているというだけで即解雇というのも現実的ではありませんので、対応の記録を残しながら手続きを進めます。本人への連絡を続ける、緊急連絡先に指定されている方や身元保証人になっている方に安否確認を依頼するなど、無断欠勤をした際に通常行っている対応は継続してください。従業員が無断欠勤を続け、連絡も取れない場合は、就業規則に従って退職処理を行うことができます。「正当な理由なく14日以上欠勤した場合、自然退職とする。」などの規定があることが一般的です。

- ◆ 就業規則に「解雇」と記載してある場合
解雇予告を30日前に行うか、解雇予告手当の支給が必要になります。
- ◆ 就業規則に「自然退職」と記載してある場合
就業規則に記載された日数を経過することで退職となります。自然退職の場合、自動的に退職となりますが、念のため退職に関する書類を内容証明郵便で送付します。
- ◆ 就業規則に記載がない場合
終業員からの解約の申し入れはありませんが、無断欠勤をして労働力を提供していないため
①無断欠勤の初日を解約の申し入れのあった日
②無断欠勤の初日を即日の雇用契約終了の意思表示のあった日
のいずれかとして退職処理を行います。民法の規定である2週間は様子を見ることが妥当な対応となります。

就業規則の記載がない場合も民法の規定に従って退職処理を行うことはできますが、トラブル防止のためにも就業規則に明記しておくことが大切です。



- 従業員側の無断欠勤（いわゆる“飛んだ”状態）の処理ルールは規定に明記することをお勧めします。ポイントは、①いつ（いなくなった日 or 一定期間を経過した日）を起算日にするのか、②雇用契約の終了は、自然退職/解雇/辞職のどれかを明記しておきましょう。

Q 従業員本人からではなく、家族から退職届が提出されました。受理することはできますか?

A 退職届は本人の意思によるものでない場合は無効となります。何らかの事情で家族が代筆して提出する場合も、電話などで本人の意思を確認する必要があります。事故などにより本人に意識がない場合や、行方不明となっている場合でも、本人の意思を確認できない状態で退職届を受理すると、「退職する意思はなかった」と、トラブルになる可能性があります。

Q 遅刻や無断欠勤に対して、罰金制度を作ることはできますか?

A 「遅刻や無断欠勤1回につき1万円」など、予め金額を決めてペナルティを科すことは、労働基準法第16条で禁止されています。実際に罰金を徴収しなくても、規定を設けること自体が違法となります。ノーワーク・ノーペイの原則により働いていない時間の賃金を支払わないことはできますが、それ以上の額を差し引くことは減給の制裁となり、懲戒処分として就業規則で定めておかなければいけません。また、減給の制裁には1回の事由につき平均賃金の1日分の半額、一賃金支払い期において複数の制裁事案がある場合でも、賃金支払い期における賃金総額の10分の1を超えてはいけないという制限があります。



- 退職代行会社からの連絡であっても、本人以外の誰かの「いたずら」かもしれません。本当に本人の意思なのか、本人に確認するか、「本人は連絡拒否」と退職代行会社が言うのであれば、本人から依頼されていることを確認するため委任状を見せてもらいましょう。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



黒糖、あまってませんか?

鶏手羽元の黒糖照り焼き

お酢を加えてコクうま増し増し!

レシピ監修: 玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(手羽元8~10本分)】

手羽元…大きめ8本(小さめ10本), サラダ油…少々
A [鰹出汁…100cc, 黒糖(粉末)…大さじ2,
しょうゆ…大さじ2, おろし生姜…小さじ1, 酢…小さじ1]

【作り方】

- ① Aの材料を全て混ぜておく。
- ② フライパンにサラダ油を入れて手羽元をならべ、中火で加熱する。表面に焼き色を付けたら、一旦取り出す。
(鶏肉の中側は火が通っていない状態でOK)
- ③ ②のフライパンに①を入れて中火で煮立て、2/3ほどの量に煮詰まったら、②の手羽元を戻し入れる。
調味液がお肉に絡んで艶が出てきたら完成。

- ブロックタイプの黒糖を使う場合は、耐熱容器に入れラップをせずに10~20秒加熱すると、手でほぐすことができます。
- 鰹出汁は顆粒を使う場合は、しょうゆの量を少し減らしてください。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



人望が集まる人の考え方
レス・ギブリン (著)
ディスカヴァー携書

タイトルにあるとおり、「良好な人間関係」を築いていくための考え方をまとめた書籍です。

ビジネスに限らず、プライベートの人間関係や親子関係でも応用が利く内容です。

一つひとつの考え方は小さなことですが、書籍の内容を積み重ね実践していくことで相手と大きな信頼関係を築くことができ、結果的に人望が集まるようになることは間違いありません。

もちろん、すべてを実践することは難しいです。しかし書かれている考え方の1つ、2つを意識的に実践してみることや、出来ていない自分を改めて認識するだけでも、人間関係は良好になっていくことは間違いありません。

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一
Mail : cs@sr-iplus.co.jp https://sr-iplus.co.jp/

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」