

相談室 Q&A

退職関係

Q

「退職する」と言い残し、そのまま出社しなくなった社員にどう対応すべきか

入社して間もない社員に対し、上司がミスの多さを指摘し、叱責^{しっせき}したところ、本人は怒ってしまい、「退職します」と言い残し退社して以降、出社しません。同人の携帯電話等に何度も電話やメールをし、出社するよう促しても一切反応がない状態です。せめて退職願の提出を求めたく、出社してほしいのですが、どう対応すればよいでしょうか。

(兵庫県 A社)

A

本人に出社を促した記録を残した上で、就業規則の定めに従い手続きを進める

回答者 伊勢谷憲子 いせや のりこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 口頭申し出による退職の効力

社員が自己の都合により退職するときは、本人の退職の意思表示を明確にさせるとともに、突然の退職を防止する趣旨から、就業規則に「退職希望日の30日前までに退職願を提出し、会社の承認を受けなければならない」といった定めを設けることが一般的です。ただし、雇用期間の定めのない契約については、解約の申し入れの日から2週間を経過することにより、理由を問わず解約することができるとされています(民法627条1項)。このような関係から、就業規則の定めは、訓示的な効力を有するにとどまるものと考えられています。

また、退職願について、必ず書面で提出しなければ退職を認めないという対応は、労働者の意思に反して労働を強制する結果につながりかねず、労働基準法5条の強制労働に抵触する可能性があります。

ります。したがって、就業規則において、退職の申し出は書面により行うべき旨が定められていたとしても、それ以外の方法による退職の申し出を拒否することはできず、仮に口頭やメールによるものであっても、本人の意思が明確であれば、退職の意思表示としての効力は認めざるを得ません。

なお、退職効力の発生時期ですが、前述のとおり、原則として申し出から2週間を経過した時点において退職の効力が発生します。ただし、期間によって報酬を定めた(いわゆる完全月給制)場合には、「解約の申し入れを当期の前半に行うことにより、次期(賃金計算期間)以後についてすることができるとされています(民法627条2項)。また、雇用期間の定めのある契約については、「やむを得ない事由があるときは、契約の当事者は直ちに契約の解除をすることができる」と定められています(民法628条)。

2. 本人と連絡が取れなくなった場合の退職

本人と連絡が取れなくなった場合、通常は無断欠勤扱いとなりますので、連絡が取れない状態が一定期間継続するときは、懲戒解雇事由として規定しておくケースが一般的です[図表]。また、解雇予告の除外認定の基準となる通達に、「原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合」(昭23.11.11 基発1637、昭31. 3. 1 基発111)は除外認定を発することと定められています。これらに照らして、2週間以上連絡が取れない状態が継続する場合は、本人の責に帰すべき事由があるものと判断して、(懲戒)解雇しても差し支えないと推測されます。

なお、実務では、連絡が取れない者に解雇通知を行うことは困難なことが想定されるため、就業規則の退職規定に「社員と一定期間連絡が取れなくなった場合」を退職事由の一つとして定めておき、自然退職扱いとする方法が有効と考えます[図表]。

3. 自由意思とハラスメント

上司からの叱責をきっかけに、社員が退職の申し出をした場合、本人の「退職する」という意思表示について、心裡留保(民法93条)、強迫(民法96条)などの適用が考えられます。退職の意思表示は、本人の自由な意思に基づくものでない限り、無効となる可能性があります。今回は、その後会社からの連絡に一切応じず、出社しない状態が続いているため、そのようなリスクは低いと考えられます。

ただし、上司によるハラスメント行為(仕事の内容や指導とはまったく関係のない感情に任せたような発言等)や半強制的な退職勧奨等があった場合、実務では紛争となる可能性がありますので、上司の指導方法には留意が必要です。

4. ご質問の場合

対象の社員に対し、出社を促した電話やメール等の履歴を事細かに記録しておくことが重要です。また、自宅が近隣であれば足を運び、直接話す機会を設ける等の方法が考えられます。自宅が遠方であれば、内容証明等で会社の意思を伝えます(内容証明は、本人が受け取りを拒否することができるため、併せて普通郵便で同様の内容を送付する方法が有効です)。また、家族と同居している場合は、家族に事情を説明し、本人の意思確認を行う方法が考えられます。

これらの手段を講じても、本人と連絡が取れない場合は、就業規則の定めに従い、退職または解雇の手続きを行うこととなります。なお、ご質問の「入社して間もない」社員が、試用期間中の者で雇入れ後14日未満であれば、解雇の予告の規定は適用されません。ただし、14日を超えて使用された者を解雇するときは、解雇の予告(労働基準法20条)を行う必要がありますので、前記2.で述べた解雇予告の除外認定と併せて手続きに留意しましょう。

図表 就業規則への規定例

(諭旨解雇及び懲戒解雇)

第●条 次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒解雇処分とする。但し、日常の服務態度その他の情状及び社内外の評価等を総合的に判断し、諭旨解雇、降転職、昇給停止又は出勤停止にとどめることがある。

(1) 正当な理由なく、1年間を通じて無断欠勤が14日以上に及んだとき

……

(退職)

第●条 従業員が次の各号のいずれかに該当したときは退職とし、従業員としての身分を失う。また、退職の日付は次の各号のとおりとする。

(1) 本人と連絡が取れなくなって30日を経過したとき

……