

daily コラム

2012年7月19日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
笠井良一税理士事務所 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

無断欠勤と懲戒解雇

正当な理由がなく無断欠勤した場合

会社に届け出や連絡もせず、欠勤する事は、企業活動に悪影響を及ぼします。この事は就業規則等で定めてあれば懲戒の対象となります。ただ就業規則には無断欠勤があった場合は懲戒と記載してあったとしても日数が明記していない場合何日以上欠勤で解雇できるのかという問題があります。労働基準法第20条では「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」に労働基準監督署長の認定を受ければ解雇予告の除外が出来るとしています。どのような時に認定されるのでしょうか。認定事由には次のようなものがあります。

本人の責に帰すべき事由による解雇とは

原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合
雇い入れの採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
他の事業場へ転職した場合
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
遅刻や欠勤が多く、数回にわたって注意

を受けても改めない場合

就業規則の運用

就業規則に懲戒解雇事由となる無断欠勤日数を明記していない時は、1日の無断欠勤であっても解雇できるかとなると同法16条において「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものと見て、無効とする」となっているので、前記の認定の理由を見れば無断欠勤による懲戒解雇は「2週間以上」が一応目安となります。この間に出勤の督促を行う事も解雇の条件とも言えるでしょう。

欠勤期間の長さだけでなく、どのような理由で届出がなかったのか、正当な理由はあるのか、会社に実害があったか等も考慮して解雇手続きは慎重に行いたいものです。

就業規則には、欠勤日数の明記はもちろんです。本人と連絡が取れず、意思が確認できない時は一定の期間終了時には自然退職と規定しておく事も、あとから本人が出社してきて退職の異議を申し立ててきたような場合でもトラブル防止策として明記しておくことも大事でしょう。



懲戒規定は解雇理由を判り易く具体的に規定しておきましょう