



加藤 正人
社会保険労務士
加藤 正人
加藤 正人
加藤 正人

就業規則でしっかりリスク管理を

「はい、こちら企業の労働110番です」。
4月、多くの職場が新しい顔を迎え活気づく季節。そんな時に盛り上げるつもりは毛頭ないですが、しばらくして、「4月1日に入

社した社員が1週間前から出勤してこない……」といったご相談を受けることがたびたびあります。
大変な準備をして迎え入れたわけですから、まず真つ先に「なぜ？ 何があつた？」と戸惑っているうち

に1週間ほどはすぐ経ってしまうでしょう。しかしそのままにはしておけない……という事態になります。仕事が終わらなかったのか、人間関係に問題があつたか、あるいは何か体に不調をきたしたか、元から状態が良くなかつたか――。

考えても、直接本人から聞けなければ分かりようがありません。ただ、ここで線を引けばよいのか、という疑問が湧いてきます。
まず、そんなときは会社の就業規則を確認します。

無断欠勤についての記載があるのではないのでしょうか。「○日以上無断で欠勤した場合は、懲戒解雇とする」といった条項がある……」といつた条項があるかも知れません。仮に、懲戒解雇との記載があつても、必ずしも懲戒の手続きまで行



わないといけないということはありません。
普通解雇にする場合でも、30日前の告知や予告手当の問題が発生し会社としての考慮や負担が増えますから、解雇として処理しなくとも構いません。
ただその場合、就業規則の「懲戒」や「解雇」の項



す。したがって入社の際の「身元保証人」届出の規定を定め、緊急の連絡先を明確にしておくようにします。これをもし、連絡がつくが体調不良の主張がある場合には、同じく就業規則に沿って、一定以上の日数の欠勤が伴う場合には診断書の提出を求めることになるでしょう。ですが、

目とは別に、「勤務」あるいは「遅刻、早退、欠勤等」といった項目に、「○日以上無断欠勤なおかつ連絡が取れない場合」の《自己都合退職処理》の規定を設けるとよいでしょう。

ただし、連絡が付かない時などは直接自宅を訪問するなどして、事件性の無いことの確認も必要となりま

まずは面談を申し入れ、会社に来られないのであれば、自宅を訪ねるなどして状態を確認しつつ、何よりも継続の意思の確認が必要で、仕事内容や職場環境が思ったのと違った等、迷いを生じているのであれば、退職の方向で話し合うこととなります。

雇用責任とは言いますが、労働者にも労働契約に課せられた義務がありますから、それが果たせない場合労働契約は成立しません。会社も無理に働いてもらいたいわけではありませんね。お互いが権利と義務を負っていることを再確認する必要

があります。
もし、就業意思があるのにもかかわらず体調がすぐれず労働契約の義務を果たせなければ、就業規則に記載の「休職」の手続によって回復を待ちます。規定された期間内に職場復帰が出来ない場合には、やむを得ず自然退職とせざるを得ません。なにも体に無理をしてその仕事に固執する必要はありませんし、何より会社には従業員に対する「安全配慮義務」がありますから、しっかりと個々人の健康等を確認して、適切に対処することが大切です。

期待して採用したのだけども、残念ながら求めるパフォーマンスが得られない、という場合がままあります。そうなる前に、御社の「就業規則」は万全でしょうか。楽しい話ではありませんが、いざというときのリスク管理は労務管理において必要不可欠。今一度しっかりと確認しておくことをおススメします。

イラスト・木村武司