

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 音信不通となった社員への賃金支払いと 雇用保険・社会保険関係の諸手続きは どのように行えばよいか

このたび、ある社員が、数日の年休の取得後、入社しなくなり、そのまま音信不通となってしまいました。このような場合、未払い賃金の支払いや雇用保険、社会保険関係の諸手続きはどのように行えばよいのでしょうか。

(神奈川県 A社)

A 本人との接触を試み、手を尽くしても連絡が取れない場合には、退職日または解雇日を確定し、本人との労働契約を明確にした上で未払い賃金は本人の給与口座に振り込み、雇用保険、社会保険は資格喪失届を提出する

回答者 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人パーソネル・パートナーズ 代表社員)

1. 本人の所在の確認

未払い賃金や社会保険等の諸手続きは、音信不通後の労働契約に依拠します。賃金は欠勤扱いにして欠勤分を賃金から控除できますが、社会保険は欠勤でも被保険者資格は継続しますので、保険料を払い続ける必要があります。

したがって、音信不通となった理由を確認するためにも、まずは繰り返し本人と接触を試みることです。連絡の履歴を残すことも踏まえ、携帯電話に連絡する、留守番電話にメッセージを残す、メールやショートメッセージ等の送信、内容証明郵便を送る、そして自宅を訪問して置き手紙を残すといった手段が考えられます。

並行して、過去の勤務状況や直近の勤務態度など職場にヒアリング等をして入社しなくなった何らかの手掛かりを把握します。例えば、職場での人間関係はどうだったのか、業務遂行上に何か問題がなかったか等、気になることがあれば確認します。

さらには緊急連絡先である身元保証人、家族、連絡が取れる心当たりのある周辺の人々へ接触することも必要となってきます。

2. 行方不明の場合の対応

それでも全く連絡がつかない、いわば行方不明の状態において、欠勤が続けば基本的には退職か解雇のいずれかの選択になってきます。ご質問のケースでは、「数日の年休の取得後、入社しなくなった」とのことで無断欠勤の状態です。ついては、就業規則に該当する定めがあるか確認をします。

まず退職ですが、就業規則に、「無断欠勤が2週間以上続く場合は退職とする」等といった定めがあれば自動退職として扱えます。労務の提供がなく自動的に雇用関係を終了するものとなります。ただし、就業規則にそうした定めがなければ退職扱いにはできません。

次に解雇ですが、会社側が労働契約を終了させるという意思表示が相手方に到達することが前提となります。例えば、就業規則における解雇要件で「正当な理由なく14日以上無断欠勤したとき」や「その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき」といった包括的な定め該当するとしても、解雇の意思表示を本人に伝えなければなりません。ちなみにこの場合における解雇は、懲戒解雇か普

通解雇が考えられます。ただ、懲戒解雇とした場合に後でトラブルとなることが想定される際には、普通解雇を選択することもあります。

引き続き連絡がつかず慎重に進める場合には、基本的には裁判所に公示送達（意思表示を相手方に到達させることができない場合に、その意思表示を到達させるための公的な手続き）を申し立てることとなります。所在不明になる直前の住所地（最後の住所）を管轄する簡易裁判所に申し立てを行い、裁判所の掲示場に掲示し、その掲示があったことを官報に少なくとも1回掲載します（官報に掲載する代わりに市役所等の掲示場に掲示する方法で簡易に行うことも認められます）。公示による意思表示は、最後に官報に掲載した日付（または官報への掲載に代わる掲示日）から2週間経過したときに効力が生じ、その日から30日後に解雇手続きを進めることとなります。

一方で、連絡状況や調査内容そして無断欠勤の日から一定期間（14～30日程度）経過後においても音信不通の状態であれば、長期になればなるほど本人が現れる可能性は低くなることも考慮し、解雇手続きに踏み切ることも判断としてあり得ます。この場合、繰り返しになりますが、解雇の意思表示を伝えるために、前述の連絡手段を継続的に講じつつ、また黙示の意思表示が推察できる要因（退職を示唆するような言動、デスクの私物整理、自宅からの引っ越しの形跡等）は調査しておきます。なお、後々本人が現れることも想定し、解雇が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるよう事前にできる限りのことをしておくことが必要です。

ここでもう一つ考えられるものとして、当該調査により本人に退職を意図する言動があつて、客観的に明らかと判断できる黙示の意思表示が認められれば、解雇ではなく合意退職にするという可能性も残ります。

あらためてどの方策にするかは、状況に応じて総合的に判断することになるでしょう。

3. 解雇予告除外認定について

なお、解雇予告除外認定の申請について触れておきます。本来解雇をする場合に30日前までに解

雇の予告をすることが定められており、即時に解雇する場合には解雇予告手当の支払いが必要となります（労基法20条1項本文）。ただし、「労働者の責に帰すべき事由」により解雇する場合には、所轄の労働基準監督署に解雇予告除外申請をして認定されれば予告手当は不要となり、即時解雇が可能となります（労基法20条3項）。この認定事例の一つに「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）があります。認定においては従業員の勤務年数、勤務状況、従業員の地位や職責を考慮し、使用者、従業員の双方から直接事情等を聞いて認定するかどうかを判断するとしています。ご質問では、実際に本人と連絡が取れるかは不明であり、認定期間も相応にかかるので、有効な手続きであるかは判断が必要です。所轄の労働基準監督署にも相談の上、進めるほうがよいでしょう。

4. 諸手続きについて

上記から退職日や解雇日が確定したとします。まず、未払い賃金ですが、本人の給与口座に振り込みます。ただし、何らかの理由で振り込めない場合は会社が一時保管することとなります。保管期間は、賃金請求権の消滅時効期間となります。労基法改正により賃金請求権の消滅時効期間は5年（旧法では2年）に延長され、当分の間はその期間が3年とされています（労基法附則143条）。

次に、「資格喪失届」を雇用保険の場合は事業所を管轄するハローワークに、社会保険の場合は年金事務所および事業所が加入している健康保険組合に提出します。音信不通となった日から退職や解雇の確定日まで被保険者資格は継続しますので、事業主に保険料の支払い義務があります。その際、本人負担分の雇用保険料や社会保険料は未払い賃金と相殺できますが、仮に不足が生じた場合は会社が立て替えることとなります。なお、退職者が失業給付の請求をするために必要な雇用保険の「離職証明書」については、行方不明という状況から提出する必要はないでしょう。

いずれにしても、本人との労働契約を明確にしてから当該諸手続きを進めることとなります。