



## Vol.75

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★自然退職規定に基づく退職の効力が否定された裁判例

今回のニュースレターは、自然退職規定に基づく退職の効力が否定された裁判例（東京地裁 R2.2.4 判決）をご紹介します。

#### 1. 事案の概要

本件は、原告が被告に対し、原告が行方不明となり連絡が取れなかったことにより退職したものとみなされたとして被告が原告の就労を拒んだと主張して、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案です。

他にもいくつか争点がありますが、本稿では退職の効力の点に絞って解説致します。

#### 2. 前提事実

裁判所が認定した前提事実は以下のとおりです。

被告は有料老人ホームの設置経営等を目的とする株式会社であり、原告は平成 25 年 12 月 5 日被告との間で機能訓練指導員として雇用契約を締結し、同月 16 日から就労を開始しました。

平成 27 年 7 月 23 日、原告にセクハラ等の疑惑が生じ、被告は原告に対し、3 日間謹慎するよう命じ、処分は追って決める旨告げました。

その後、原告の業務の変更、賃金の変更等の問題があり、原告は同年 9 月 22 日以降出勤しなくなりました。

被告の就業規則には、従業員の行方が不

明となり、14 日以上連絡が取れないときで、解雇手続をとらない場合には退職とし、14 日を経過した日を退職の日とするとの定め（以下「本件退職条項」といいます）がありました。被告は原告に対し、平成 27 年 11 月 18 日頃、原告が同年 9 月 22 日から同年 10 月 5 日まで無断で欠勤を続け、再三の出勤命令にも応じなかったため、本件退職条項により、同月 6 日をもって自己都合により退職したものとみなすとの記載のある書面を送付しました。

#### 3. 裁判所の判断

##### (1) 本件退職条項の解釈

被告の就業規則には、本件退職条項のほかに、従業員について、正当な理由なく欠勤が 14 日以上に及び、出勤の督促に応じない又は連絡が取れないことを懲戒解雇事由とする規定がありました。

裁判所は、本件退職条項の趣旨について、被告の就業規則中にあえて上記懲戒解雇規定と別個に設けられていることから、被告が従業員に対して通常的手段によっては出勤の督促や懲戒解雇の意思表示をすることができない場合、つまり、被告の従業員が欠勤を継続し、被告が通常的手段によっては出勤を命じたり解雇の意思表示をしたりすることが不可能となった場合に備えて、そのような事態が 14 日以上継続したことを停止条件として退職を合意したものと解

されるとしました。

そのうえで、本件退職条項にいう「従業員の行方が不明となり、14日以上連絡が取れないとき」とは、従業員が所在不明となり、かつ、被告が当該従業員に対して出勤命令や解雇等の通知や意思表示をする通常的手段が全くなかったときを指すものと解するのが相当としました。

## (2) 本件のあてはめ

本件では、原告は被告に対し、出勤しなくなった平成27年9月22日以降、同月25日から同月28日まで、連日、休暇等届と題する書面等をファクシミリを利用して送信するとともに、同月28日には、同年10月の勤務の予定をファクシミリを利用して送信するよう求め、同年10月2日には、重ねて上記要求をし、さらに、同月20日には、電子メールを送信して、休職を申し出るとともに、電子メールアドレスを開示して電子メールで連絡をするよう求めていたと認定されました。

この点、被告代表者等は、原告に電話をかけても応答がなかったという陳述書を証拠として提出したり、尋問において、原告は上記電話に1回しか応答せず、被告の従業員が原告方を訪ねても原告は対応しなかったと供述しました。

しかし、裁判所は、仮にそのような事実があったとしても、原告の所在がこの間被告に不明であったとの事実や、被告が原告に対してファクシミリや電子メールを利用して上記通知や意思表示をすることが不可能な状況にあったとまでは認められないと判示しました。

## (3) 結論

裁判所は、原告について、平成27年9月22日以降、本件退職条項にいう「行方が不明となり、14日以上連絡が取れないとき」に当たる状況にあったものとは認められない、したがって、本件雇用契約が本件退職条項により終了したとの被告の主張は理由がないとしました。

## 4. まとめ

従業員との間で契約終了や出勤についてトラブルになったり、従業員のメンタル疾患が疑われたりするケースで、従業員が出勤しなくなり、連絡がつきにくくなるケースがあります。そのような時、会社から電話しても従業員が電話に出ず、従業員側から一方的に休暇届が提出されたり、連絡はメールで送るようにとのメールが送信されることがあります。会社側としては、従業員側の一方的な対応や要求に感情的になったり、あるいは従業員が翻意して出勤してきたりしないよう早急に退職の効力が生じるようにしたいと考えて、本件退職条項のような自然退職の条項を使って従業員を退職させようとするのが起こり得ます。本件は、従業員と連絡がつく場合に上記自然退職条項による退職の効力を否定しました。上記のような会社の考えも分からなくはないですが、やはり従業員に連絡がとれるのであれば、可能な限り出勤を求め、それでも出勤しない場合には（懲戒）解雇の意思表示をするというのが使用者として求められる対応になります。