

急に従業員と連絡が取れなくなった場合 のケース別対応（逮捕、失踪）

令和8年3月18日（水）13時～14時

杜若経営法律事務所
弁護士 細井萌

講師プロフィール



弁護士 細井 萌

- ・平成25年3月 私立フェリス女学院高校卒業
- ・平成29年3月 早稲田大学政治経済学部卒業
- ・令和4年3月 早稲田大学法科大学院卒業
- ・令和4年9月 司法試験合格
- ・令和5年12月 最高裁判所司法研修所終了
(76期)
弁護士登録 (第一東京弁護士会
所属)
- ・令和6年1月 杜若経営法律事務所入所

はじめに

従業員と連絡が取れなくなる理由は様々

- ・ 事故・病気
- ・ メンタル不調により連絡ができない
- ・ 退職の意向があるとき
- ・ 逮捕されており外部と連絡が取れない



＊まずは本人との連絡を試みる

- ・ 携帯への連絡だけでなく、メール、手紙の郵送、自宅の訪問など複数の手段を複数回試みる必要がある。
- ・ 欠勤が精神疾患によるものであり、会社もこれを認識できていたのに何ら対応せず無断欠勤を理由とする解雇をした場合無効となるリスクがある
(大阪地判平成21年5月25日、最判平成24年4月27日)
- ・ どのくらいの期間連絡を試みればよいのか

解雇予告手当の除外認定を受ける「労働者の責に帰すべき事由」（労基法20条1項但書）の例として、2週間以上の無断欠勤（昭和23年11月11日基発1637号）が挙げられている。

1. 失踪している場合

Q 2週間以上連絡が取れず無断欠勤となっている従業員がいます。上司が自宅に行ってみたところ、郵便物がたまっており、近隣の住民にも聞いてみましたがしばらく自宅に帰っていないようで、本人の家族も行方を知らないとのことでした。この従業員を解雇としてよいのでしょうか。

*解雇する場合の問題

- ・ 解雇の意思表示を従業員に「到達」させることが必要（民法97条1項）。
 - ・ 到達と認められるためには、意思表示の書面が相手の勢力範囲（支配圏）に置かれることが必要（最判昭和36年4月20日）
- 行方不明となっている場合は、自宅に解雇通知が投函されただけでは意思表示の到達と認められない。
- 公示送達（民法98条1項）により意思表示の到達を擬制する必要がある。

1. 失踪している場合

- ・ 自然退職条項により対応することが現実的。

(退職)

第●条 従業員が以下の各号のいずれかに該当するときは、それぞれ定められた日をもって退職とする。

…

- 会社に連絡なく欠勤して1か月が経過し、会社が所在を知らないとき
…1か月を経過した日

- ・ 自然退職の場合、就業規則上の要件を満たすことで雇用契約が終了する（使用者による意思表示は不要）

- ・ 行方不明を理由とする自然退職が有効となるためには、一定期間連絡が取れないだけでなく、使用者側で連絡を取る努力を尽くす事が必要
(東京地判令和2年2月4日労判1233号92頁・O・S・I事件)

2. 従業員が逮捕された場合

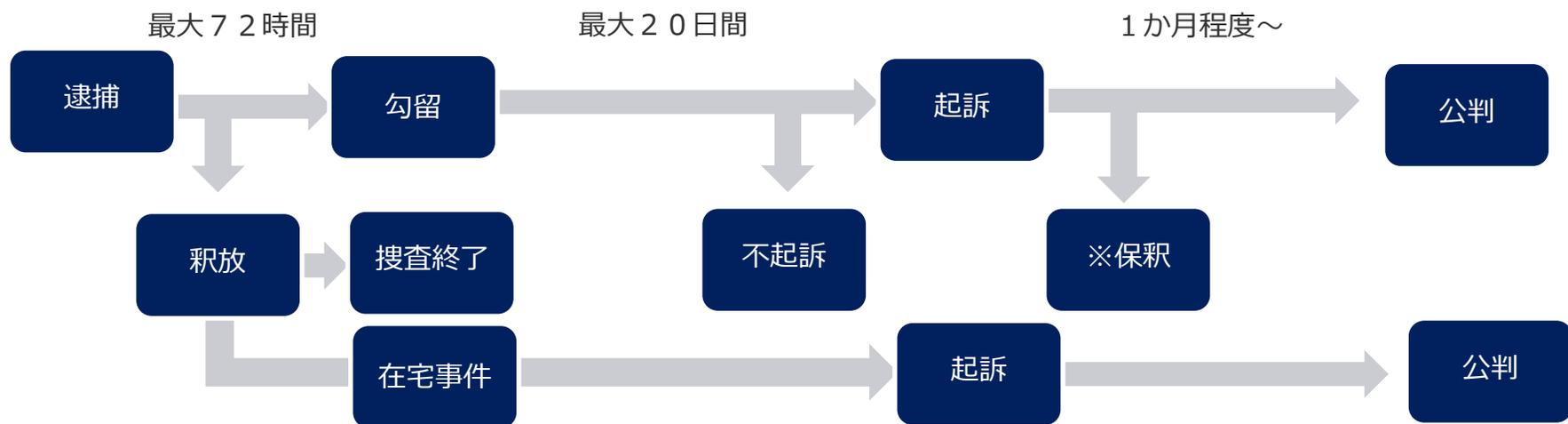
- Q 数日前から無断欠勤している従業員がいます。
従業員の噂では飲酒運転による人身事故を起こして逮捕されたとのことで、本人の実名が出ているネットニュースもあります。会社名は出ていないようですが、今後どうしたらいいのでしょうか。

＊従業員が逮捕された場合の初動

- ①事実確認
- ②社内・社外に対する説明の要否の検討
- ③従業員の処遇の検討



2. 従業員が逮捕された場合



＊逮捕による身体拘束は最大72時間まで

＊罪証隠滅のおそれ、逃亡のおそれが認められる場合は最大20日間の勾留（軽微な事案では勾留がつかないことも多い）

＊釈放されたとしても、在宅事件として捜査が進められることがある（捜査の進行は身柄事件と比べて緩やか）

2. 従業員が逮捕された場合

*確認すべき事実関係

- ①従業員の居場所（警察署）
- ②被疑事実の詳細（罪名、犯罪行為、逮捕の経緯）
- ③本人の認否
- ④弁護人の有無
- ⑤今後の勾留、起訴の予定
- ⑥会社に対する今後の意向

*確認手段

- ①本人（逮捕後72時間は弁護人以外面会不可）
- ②家族、弁護人
- ③警察
- ④報道



2. 従業員が逮捕された場合

一般面会には様々な制約がある（刑訴法80条、207条1項）

- *逮捕後72時間は一般面会不可。
- *接見禁止がついた場合も一般面会は不可となる。
- *面会できるのは1日1組（先に家族などが面会に来ることがある）
- *平日の日中のみ（午前9時～11時、午後1時～4時が多い）
- *1回につき15～20分程度
- *面会には警察官が立ち合い、事件に関する内容の会話は制止されることも。

- *面会は事前予約不可。直前に留置係に所在を確認する。
- *差し入れの場合は印鑑、身分証明書を持参。
- *会社の顧問弁護士を弁護人として接見させることは避ける。



2. 従業員が逮捕された場合

社内・社外への説明

＊社内への説明

逮捕の事実が社内で明らかになっており、混乱を収める必要がある場合などに限り最低限の範囲で事実説明をすることを検討。

- ・ 従業員が逮捕されたこと
- ・ 会社が事実関係の把握に努めていること
- ・ 問い合わせがあった際の窓口
- ・ 自らの判断で外部に発信することは避けること

＊社外への説明

基本は社内説明と同じ。名誉棄損に該当するリスクもあるため、事案の詳細が分からない段階でのプレスリリース等は慎重になるべき（最判平成6年2月8日）

2. 従業員が逮捕された場合

Q 従業員の弁護人から、勾留されたためしばらく有給休暇を取得する旨申請がありました。どのように取扱うべきでしょうか。

また有給休暇を使い切った後はどうすればいいですか。

- *本人から申請がない場合は、欠勤として取り扱う（ノーワークノーペイの原則）。
- *有給休暇の取得はその理由目的によって制限されない。弁護人を通じた申請がある場合は、有給休暇として処理する。
- *多くの会社では懲戒事由又は解雇事由として「無断欠勤（or正当な理由のない欠勤）が●日以上に及んだとき」と定めている。
- *無断欠勤には、文字通り届出がない欠勤のみを指すとも考えられるが、届出はあるものの正当な理由が認められない欠勤も含むと解釈すべき（Cf.最判平成3年9月19日労判615号16号・炭研精工事件）

2. 従業員が逮捕された場合

- ・ 逮捕・勾留による欠勤は正当な理由のない欠勤といえるか

＊東地判令和5年11月16日

試用期間中であった労働者が逮捕・勾留された後、弁護士を通じて「個人的な事情により有給休暇を利用する、有給休暇を使い切った後は振替休日を利用したい」と連絡をしたものの、具体的な理由（逮捕・勾留）は説明しないまま有給休暇を使い果たし、その後5日半欠勤した。

会社は明確に具体的な理由を説明しないままでの欠勤は認めないと警告していたが、労働者は最後まで理由を伝えず、解雇された。

裁判所は欠勤理由を会社に説明しないという労働者の対応から、労使間の信頼関係が破壊されたとして解雇有効と判断。

- ・ 無罪推定の原則があり、誤認逮捕、不起訴処分となる可能性もある。
- ・ 弁護士を通じて正直に連絡をしている限り、正当な理由のない欠勤と扱うべきではない。

2. 従業員が逮捕された場合

- ・ 休職（事故休職、その他休職）の検討

（最判昭和57年10月8日労経速1143号8頁・石川島播磨重工業事件など）

*（休職）

第●条 従業員が以下の各号のいずれかに該当するときは休職を命ずることがある。

...

●号 前各号の他、特別の事情があつて、会社が休職させることを必要と認めるとき

- ・ 休職期間満了をもって退職と扱うことができるか？

石川島播磨重工業事件は30日間の休職期間満了による自然退職を有効と判断。

判例の蓄積が少ない分野であるため、刑事手続終了前に休職期間満了退職

とすることは慎重さが求められる。

2. 従業員が逮捕された場合

Q 従業員が起訴後保釈されたとして、明日から出勤できると連絡してきました。刑事手続が終わっていない状況で、元通り働かせてよいのでしょうか。

*保釈について

- ・ 勾留期間中に起訴されると、原則として引き続き身体拘束が続く（起訴後勾留）。起訴前勾留と異なり、期間更新の上限はない。
 - ・ 保証金を納付することで起訴後の被告人を身体拘束から解放される場合がある（刑訴法89条）。
 - ・ 保釈の際は住居の制限、事件関係者との接触禁止等の条件を付すことが可能（刑訴法93条3項）。
- 社内で起きた犯罪、同僚が被害者となっている等の場合は、出勤させることが保釈条件に抵触する場合がある。

2. 従業員が逮捕された場合

- ・ 身体拘束を解かれた労働者についての選択肢は
 - ①出勤させる
 - ②休職（起訴休職、事故休職、その他休職）
 - ③自宅待機（自宅待機という労務提供を指示しているため、賃金は100%支給する必要がある）

*（休職）

第●条 従業員が以下の各号のいずれかに該当するときは休職を命ずることがある。

…

●号 前各号の他、特別の事情があつて、会社が休職させることを必要と認めるとき

2. 従業員が逮捕された場合

- ・ 起訴された事実のみで当然に休職が認められるわけではなく、休職を命じる合理的な理由が必要。

＊東京地判平成11年2月15日労判760号46頁（全日本空輸事件）

「従業員が起訴された事実のみで、形式的に起訴休職の規定の適用が認められるものではなく、職務の性質、公訴事実の内容、身体拘束の有無など諸般の事情に照らし、起訴された従業員が引き続き就労することにより、会社の対外的信用が失墜し、又は職場秩序の維持に障害が生ずるおそれがあるか、あるいは当該従業員の労務の継続的な給付や企業活動の円滑な遂行に障害が生ずるおそれがある場合でなければならず、また、休職によって被る従業員の不利益の程度が、起訴の対象となった事実が確定的に認められた場合に行われる可能性のある懲戒処分の内容と比較して明らかに均衡を欠く場合ではないことを要するというべきである」。

2. 従業員が逮捕された場合

- ・全日本空輸事件（東京地判平成11年2月15日労判760号46頁）

罪名は傷害罪（機長が男女関係にあった客室乗務員の頭部に怪我をさせた）。休職当時報道は収まっており、刑事手続きによるストレスが安全運行に影響を与えるとはいえず、予想される懲戒処分（出勤停止、減給）と比べても不利益が大きいとして休職は無効。

- ・山九事件（東京地判平成15年5月23日労判854号30頁）

罪名は条例違反（痴漢）。物流会社の子会社に出向中であり、女性のいない職場での単純作業への配置換えにより混乱を生じさせないことも可能であったとして休職は無効。

- ・明治学園事件（福岡高判平成14年12月13日労判848号68頁）

罪名は出入国管理法違反（不法就労あっせん）。学校も捜索を受け、大きく報道され関係者からの問い合わせも受けていたため、出勤させれば大きな混乱が生じるとして休職は有効。

2. 従業員が逮捕された場合

- ・ 身体拘束を受けている場合と異なり、特に無給となる休職は労働者の不利益が大きく、休職命令が認められるハードルは相当高い。
→ 重大な犯罪であり、本人を働かせることで対外的な影響が大きい場合かつ、本人が否認している場合に限って命じることが望ましい。
- ・ 判断に迷う場合は自宅待機とする方が安全。

