

お金を貸した従業員が 行方不明に！

法律で解決！

中小企業トラブルは怖くない！

監修 宮下正彦 弁護士

事例

食品製造業を営む汐見さんは、半年前、従業員のAさんに社内融資を行いました。Aさんからは「マンションを購入するので融資をしてほしい」との申し出があり、日頃の勤務態度も良好だったことから、融資を認めました。ところが、先日から突然出勤しなくなり、家族とも、保証人であるAさんの親戚とも連絡が取れない状態。周辺情報を調べてみると、実はマンションを購入した事実もないことが判明しました。Aさんからの返済は最初の数ヶ月のみで滞っています。汐見さんは困り果て、宮下弁護士を訪ねました。

汐見 Aさんが会社を無断欠勤するようになってもう一〇日になります。このまま放っておけば会社として損失が生じてしまします。なんとか融資金を回収する方法はないのでしょうか？

宮下 行方不明になっている原因は特定できませんでしたか？

汐見 本人の家族とも連絡が取れず、親しい知り合いに聞いた情報です。まだ不確かですが、どうやら消費者金融に借金があったようです。

宮下 なるほど。社内融資を受けても返済しなくてはならないほど追いつめられている状況にあったのかもしれない。今後、その消費者金融から貴社宛に連絡が入ることも予想されます。

今後とるべき対応について

宮下 労働基準法では、ある事業所に勤める社員が無断で欠勤し続ける場合、欠勤の理由がたとえ従業員の責任によるものでなくとも、普通解雇理由として認められます。

汐見 従業員の責任によらない欠勤とは、どんな場合ですか？

宮下 例えば、不慮の事故や災害などで長期にわたって会社に来られないような場合が考えられます。

しかし、今回の場合、Aさんが消費者金融などの取り立てから逃げており、返済金として社内融資金を充てているのだとすると、失踪の責任は当然Aさんにありますので、懲戒解雇を行うこともできるでしょう。

「普通解雇」が労働者の業務遂行能力の欠如や傷病等による労務不能により、使用者側の都合により行われるものであるのに対し、「懲戒解雇」は服務規則違反等、企業規則に違反した従業員を罰するものとして行われるものです。

なお、解雇を行うためには、原則として三〇日前に解雇の予告をしなければなりません。このような予告なしに即時解雇を行うには、役所から解雇予告の除外認定を受ける必要があります。無断欠勤を理由に解雇をする場合、一般的には二週間以上であれば、解雇予告の必要のない長期の無断欠勤に該当するとされています。

汐見 失踪してから数日で二週間です。私としては、当然懲戒解雇を考えております。しかし、クビにしたところで、融資金の回収ができなくては意味がないのですが…

宮下 確かに、懲戒解雇の場合、まったく回収ができない可能性があります。労働基準法上、賃金控除などについて協定をすることが認められており、これによ

り、普通解雇の場合には、このような回収に退職金（の一部）を充てることが可能です。が、懲戒解雇の場合、原則的には退職金そのものが支払われないので、このような協定も機能しません。

汐見 そもそも、無断欠勤が続いた社員に退職金なんて支払いたくないというのが、経営者としての本音です。ただ、今後、Aさんの家族や親戚とも連絡が取れない状態が続くようであれば、普通解雇にすることも考えたいと思っています。

宮下 ところで、退職金と融資金を相殺するためにも、労働基準法に基づいた賃金控除協定を、従業員の代表者との間で合意しておく必要があるのですが、それはきちんとされていますか？

汐見 いいえ…このような事態をまったく想定していなかったもので、そのような協定を結んだことはありません。

宮下 そうなると、残念ながら汐見さんのほうから一方的に融資金を退職金で相殺することはできません。

汐見 でも、本人不在のまま、万一消費者金融の業者などから、請求などが来てしまったらどうのような対策をすればよいのですか？本人から連絡がなくても、借金があるのならその筋の人たちが大挙して来かねません…

宮下 退職金は賃金の一種であり、会社は賃金を労働者に直接支払わなければなりません。このことは、例えばその退職金債権が第三者に譲渡された場合も同様であり、例えば消費者金融や親戚などが退職金債権の譲渡を受けたと申し出てきたとしても、会社はこれらの者に退職金を支払ってはならず、Aさん本人に支払わなければならないのです。

したがって、消費者金融などの申し出に応じる必要も、もちろんないこととなります。もともと、これらの者が裁判所から仮差押や本差押の決定を得た場合、これを拒絶するこ