

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

48



行方不明者が出たら……

会社員・従業員が、突然出勤しなくなってしまうことはないだろうか。もちろん、時間がなく会社で連絡できなかった、通勤途中で事故に遭ってしまったということがあるなら、そう目くじらを立てることはない。しかし、何日も、無断で出社しない、連絡もない、同僚も知らないという場合にどうするか。業務に忠実でないのであれば、直ぐに、解雇若しくは退職扱いにしてしまう、ということではできないであろう。

か。解雇は、労働契約を終了させる会社からの意思表示であり、相手方に到達しなければ効力がない。労働者本人が行方不明で、どこに行ったか家族もわからないときに、解雇通知を家族に送付しても、労働者本人に届いたということにはならない。このような場合には、「公示による意思表示の送達（公示送達）」という制度を利用することが考えられる。しかし、この制度は些か面倒だ、「行方

不明となった社員への解雇通知は、あらかじめ労働者が指定した住所地への通知により行う」との定めをおいたらどうか。こうしたことが問題とされたものとして、地方公務員に関する事案ではあるが、兵庫県社土木事務所事件（最判平成11・7・15）がある。懲戒免職処



分の発令通知書と処分説明書を失脚した職員の家族に交付し、通知書の内容を県公報に掲載したところ、その処分の有効性が争われた事案において、兵庫県では、従前から懲戒免職手続について同居家族に通知書を交付し県公報に掲載する方法を

とつてきており、当該職員もその方法によることを了知したことを理由に、懲戒免職処分は有効と判断された。民間企業で同様な判断が下されるかどうか必ずしも明らかではないが、そのような定めを周知して行われた解雇通知が有効であると判断される可能性があることは否定できない。

ただ、より安全な方法は、公示送達であろう。さらに、就業規則に、退職事由として「社員が行方不明となり、暦日●日以上連絡がとれないとき」と定めたときは、退職とすることができるといえる。つまり、行方不明の場合には、連絡がないことが多いであろうから、一定期間、会社を連絡が取れなくなったことをもって、退職事由とし、通知がなくなると退職とすることができるといえる。このような場合、就業規則（労働条件）の内容の合理性が問われる。連絡が取れない期間が短

すぎると、合理性がないとして、こうした退職事由は認められない。1カ月より短くすると、合理的ではないとされる可能性は高いのではないかと。また、その間に、会社が行方不明者の探索にあたりどのようなことをしたのか、たとえば、自宅に行く、近隣に聞き合わせをする、家族に連絡をとる、同僚から情報を得る、警察への連絡、メール・電話の発信など、どこまで行ったのか、ということも退職の有効性に影響するであろう。

もちろんこうした労働者が出ないことを願うしかないが、会社の人事労務担当者としては、出奔者が出てくることもありうることを想定し対策を考えておくことも肝要かと考えるが、いかがであろうか。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝