

行方不明者の取り扱い

Q. 社員が無断欠勤し、もう1ヵ月以上連絡が取れません。家族に聞いても行方が分からず、手の打ちようがありませんので、解雇しようと思っています。このような場合、法的に何か問題になることはあるのでしょうか。適切な方法があれば教えてください。

A. 近年、社会が複雑になるにつれて、社員の所在が突然わからなくなる、いわゆる「蒸発」や「行方不明」が増えています。そこで、このような場合に、会社としてどのように対処したらよいかについて考えてみましょう。

(1) 失踪宣告

一般に、本人の所在がわからなくなって一定期間が経過すると、利害関係人が家庭裁判所に申出て、「失踪宣告」がなされることとなります。これは、「不在者の生死が7年間明らかではない時は家庭裁判所は、利害関係人の請求により、失踪の宣告をすることができる」とした民法第30条第1項の定めに基づくものです。ここで、「不在者」とは、「従来の住所又は居所を去った者」（同法第25条第1項）のことをいいますが、この規定によってその生死がわからなくなって7年経過（ただし、海難事故などの場合には1年）したときは、利害関係人が家庭裁判所に請求することにより、「失踪宣告」をすることができるわけです。そして、「失踪宣告」がされた場合、「失踪の宣告を受けた者は同項の期間が満了した時」に「死亡したものとみなす」（同法第31条）との定めに基づいて、「死亡」したものとみなされます。

したがって、労働者が行方不明になった場合で、7年間その生死がわからなかった場合には、利害関係人である会社もその時点で家庭裁判所に失踪宣告の請求をし、死亡による退職として取扱うことができますが、7年もの間、当該労働者の籍を残しておくことは、現実的ではありません。

(2) 解雇する方法

では、解雇することはできるのでしょうか。

労働基準法は、労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に解雇予告をするか、または、30日分以上の解雇予告手当を支払うことを義務づけていますが、労働者の責めに帰すべき事由によって解雇する場合で、労働基準監督

署長の解雇予告除外認定を受けたときは、即時解雇することができることとして
います（同法第 20 条第 1 項）。そして、行政解釈では、解雇予告除外認定
基準の一つとして、労働者が「原則として二週間以上正当な理由なく無断欠勤
し、出勤の督促にに応じない」ときをあげ、これに該当したときは、「労働者の
責に帰すべき事由」に当たる（昭 23.11.11 基発 1637 号、昭 31.3.11 基発
111 号）ものとしています。

したがって、労働者の行方がわからず、2 週間以上無断欠勤した場合には即
時解雇をすることができるかに見えます。しかしながら、行方不明者について
は、出勤の督促ができませんので、除外認定を受けることができないだけでな
く、簡単には解雇することもできません。なぜなら、解雇の意思表示が相手方
に到達しなければ解雇の効力は生じないからです（民法第 97 条）。つまり、
労働者の行方がわからず、出勤の督促もできないような場合には、解雇予告の
除外認定を受けることはもちろん、解雇予告をして解雇することもできないこ
とになります。

このような場合、どうしても解雇したいのであれば、公示送達の方法をとる
しかありません。

公示送達は、相手方の最後の住所地を管轄する簡易裁判所に申し立て、裁判
所の掲示場に掲示し、かつ、掲示したことを官報および新聞紙に少なくとも 1
回掲載することによって行います。この場合、最後に官報もしくは新聞に掲載
された日から 2 週間を経過したときに、相手方にその意思表示が到達したもの
とみなされ、解雇予告が成立します（民法第 97 条の 2）。

(3) 「黙示の意思表示」による依願退職とする方法

以上のように、行方不明者を公示送達の方法によって解雇するためには、時
間と手間を要しますので、実際にはこうした手続きが取られることはあまりあ
りません。

そこで、ご質問のように、無断欠勤が続き、会社に何も連絡がない場合には、
会社への連絡を絶って姿を消したということが、本人の「黙示」の退職の意思
表示とみなすこと、すなわち、本人の「黙示」の労働契約解約の申入れの意思
表示とみることができないかという疑問が生じます。意思表示は一定の方式を
そなえた明示の意思表示によらなければ効力を生じないというものではなく、
「黙示」による意思表示も同一の効力をもつとされているからです。

この点について、行政解釈には、炭鉱で働いていた労働者の無断退山が「明

らかに労働者の解約の申入れの意思表示であると認められるべき限り」、退山後2週間を経過した後、「籍を除」くこととしても差し支えないものとしたものがあります（昭 23.3.31 基発 513 号）。つまり、明確な退職の意思表示をせず行方不明になってしまったときに、退職の意思表示があったものとして、依願退職として処理することができるというわけです。

ただし、そのためには、無断欠勤に至った経緯やその後の状況などを客観的かつ総合的に判断したうえで、当該労働者から労働契約の解約申入れの「黙示」の意思表示があったものとみなされる場合に限られますので、家族や関係者からの情報を基に、適切に判断しなければなりません。そして、その労働者の過去の勤務状況、行方不明となったときの状況、その後の連絡の有無、連絡がとれなくなってからの期間等、諸般の事情を考慮して、誰がみても、その労働者が自分から会社を辞めるつもりでいなくなったのだということが明らかであれば、依願退職として取り扱っても差し支えないものと思われます。

作成者：ヒューマンテック経営研究所