

Q860. 突然行方不明になった労働者との労働契約を終了させるためには、どのような方法が考えられますか。

労働者が突然行方不明になった場合、労働契約を終了する方法は、次の2つが考えられます。

- ① 就業規則の当然退職規定による退職
- ② 長期無断欠勤による懲戒解雇

①は、就業規則において、長期間連絡が取れず行方不明となった者を退職とする規定を設けておく方法です。①のメリットは、労働者が当然退職の扱いになるため、使用者が解雇しなくても労働契約が終了するという点です。解雇しなくてもよいということは、意思表示を労働者に到達させるために労働者を探したり、裁判所の掲示場に掲示するという公示送達の方法をとるといった手間がかからないということです。

②は、当然退職規定に行方不明の規定がない場合に、懲戒事由の長期無断欠勤によって懲戒解雇するというものです。行方不明の労働者を懲戒解雇する場合、①で説明したとおり、懲戒解雇の意思表示を労働者に到達させなければならないという難点があります。行方不明の労働者を懲戒解雇する場合は、出勤督促状や安否確認書といった書面、メール等の客観的な記録を記録しておき、裁判になった場合に証拠として提出できるようにしておきましょう。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成