

Q 失踪した社員を懲戒解雇できるか

A

1 懲戒解雇の意思表示

懲戒解雇とは、使用者の労働者に対する労働契約を終了させる意思表示である。

隔地者に対する意思表示は相手方に到達したときに効力を生じる（民法 97 条 1 項）。

相手方に到達したといえるためには、必ずしも相手方がその通知を受領して認識したことを要しないし、相手方の勢力範囲に入り了知可能な状態に置かれた時点で到達を認める裁判例もある。

また、意思表示は、相手方本人に対し到達しなければならない。夫に対する通知を内縁の妻が夫不在を理由として拒んだ場合に到達を認めた裁判例もあるが、これは相手方の勢力範囲に入ったという点を重視するもので、相手方が失踪していて自宅や妻がその勢力範囲とはいえない場合にまで到達を認める趣旨ではないであろう。

法は、相手方の所在を知ることができないときは、公示送達の方法による意思表示を用意している（民法 97 条の 2）。

簡易裁判所に申し立て、裁判所の掲示場に掲示され、官報および新聞に少なくとも 1 回掲載されるのが手続きの原則となる。これを経れば、最後の掲載から 2 週間を経過したときに到達したとみなされる。

2 解雇予告手当の支払い

即時解雇とする場合には解雇予告手の支払いは不要である。解釈例規によれば、「原則として 2 週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合」は即時解雇できる（解雇予告認定申請は要する）。

ただし、相手方が失踪した場合、出勤の督促ができないから、この解釈例規による限り、解雇予告手当の支払いが必要となるが、最高裁判例によれば、解雇予告手当の支払いをしないで解雇の通知をした場合、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後 30 日の期間を経過したときに、解雇の効力が生ずる。

30日以前に解雇を確定するためには失踪者本人に対して支払いをしなければならぬので、配偶者等の親族が受領しても意味がない。供託することまでは要しないが、少なくとも現実の提供をすることが求められる。

直接本人に支払えない場合の具体的な方法として行政解釈では、郵送等の手段で発送し労働者の生活の本拠地に到達するか、解雇予告手当を支払う旨を通知することが必要である（昭63.3.14、基発150）としている。

よって、失踪者に対しては、支払う旨の通知が困難であるから郵送することになるが、この解釈例規が失踪時まで射程に入れているとはいえないであろう。

また、賃金や賞与に関する金融機関の口座に振り込むことで足りるかにも疑問の余地がある。

3 実務での対応

失踪者に対して懲戒解雇を選択するために、種々の問題が生じる。

しかし、実務的には、就業規則において「2週間以上無断欠勤が続いた場合は当然退職とする」との規定があれば、問題は解決することになる。

労働契約を解消することに最大の意味があり、こうした規定の整備が有効であろう。