

Q90. 社員が行方不明の場合に解雇することはできますか。

長期間の無断欠勤は、普通解雇事由及び懲戒解雇事由に該当するのが通常です。行方不明のため長期の欠勤が続いている場合には、解雇を通知することができれば、解雇は有効と判断される可能性が高いところです。

しかし、いくら捜しても社員が行方不明の場合は、どこ宛に解雇通知書を発送すればいいのかといった解雇を通知する方法が問題となります。

解雇の意思表示は、解雇通知が相手方に到達して初めてその効力を生じるため（民法97条1項）、有効無効以前の問題として、解雇通知が行方不明の社員に到達しなければ解雇の効力を生じる余地はありません。

社員が自宅で生活しており、単に出社を拒否しているに過ぎないような事案であれば、社員の自宅に解雇通知が届けば社員の支配権内に置かれたこととなりますから、実際に社員が解雇通知を読んでいなくても、解雇の意思表示が到達したことになります。

しかし、会社が把握している自宅が引き払われているなど本当の意味での行方不明でどこに住んでいるのか皆目見当がつかない場合は解雇通知を発送すべき宛先が分かりません。

会社が把握している社員の自宅が引き払われてはいなくても、長期間にわたり社員が自宅に戻っている形跡が全くないような場合は、社員の自宅に解雇通知が到達したとしても社員の支配権内に置かれたと評価することはできませんので、解雇の意思表示が社員に到達したことにはならず、解雇の意思表示は効力を生じません。

電子メールによる解雇通知は、行方不明の社員からの返信があれば、通常は解雇の意思表示が当該社員に到達し、解雇の効力が生じていると考えることができるでしょう。

ただし、電子メールに返信があるような事案の場合、そもそも行方不明と言えるのか問題となる余地がありますので、解雇権を濫用したものとして無効（労契法16条）とされないよう、解雇に先立ち、行方不明の社員と連絡を取る努力を尽くす必

要があります。

他方、行方不明の社員からメール返信がない場合は、解雇の意思表示が到達したと考えることにはリスクが伴いますが、連絡を取る努力を尽くした上で、リスク覚悟で退職処理してしまうということも考えられます。

行方不明の社員の家族や身元保証人に対し、行方不明の社員を解雇する旨の解雇通知を送付しても、解雇の意思表示が到達したとは評価することができず、解雇の効力は生じないのが原則です。

兵庫県社土木事務所事件最高裁第一小法廷平成11年7月15日判決では、行方不明の職員と同居していた家族に対し人事発令通知書を交付するとともにその内容を兵庫県公報に掲載するという方法でなされた懲戒免職処分等の効力の発生を認めています。特殊な事案であり、射程を広く考えることはできません。

通常、家族に解雇通知書を交付し社内報に掲載したといった程度で、解雇の意思表示が到達したと考えるのは困難です。

完全に行方不明の社員に対し、解雇を通知する場合は、簡易裁判所において公示による意思表示（民法98条）の手続を取る必要があります。

公示による意思表示の要件を満たせば、解雇の意思表示が行方不明の社員に到達したものとみなしてもらうことができます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎