



VOL. 110

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★病気休暇中に遠出をして食事会に参加した場合、会社は雇用契約を解除できるか？

1 病気休暇中に遠出をして食事会に参加した場合、会社は雇用契約を解除できるか？

ある従業員の病気休暇申請が会社によって承認された後、その日の午後に遠出をして食事会に出かけました。会社は、従業員が信義誠実の原則に違反したことを理由に雇用契約を解除することができるでしょうか。日系企業においても起きうる問題ですので取りあげました。

2 裁判例

(1) 事案

2015年12月14日、唐は青城公司に入社し、その際、以下の就業規則にサインをしました。

就業規則には、会社は従業員が病気休暇中に他の職業に従事したり、アルバイトをしたり、旅行したり、病気休暇と相容れない様々なことをすることを厳しく禁止すると規定されていました。従業員が会社のこの規定に違反した場合、重大な規律違反となり、重大な規律違反の場合、会社は雇用契約を解除し、金銭的補償をしないと定めていました。

2021年6月18日午後、唐は病気休暇を申請し、会社は承認しましたが、彼は同日、会社の他のチームと一緒に北京郊外に出かけました。

2021年7月16日、会社は唐に「雇用契約解除通知書」を送達しました。

唐は会社に雇用契約の不法解除による36万元の賠償金の支払いを求める労働仲裁を申請しました。仲裁委員会はこの請求を支持しませんでした。

唐は納得がいかず、訴訟を起こしました。

(2) 判決

【一審・二審 解雇有効】

裁判所は、従業員に病気休暇を与える目的は、病気休暇中の休息を確保するためであり、休息を放棄して他の活動に従事することは、休暇取得の本来の意図に反し、また信義則に反すると判断しました。

その上で、裁判所は、雇用主は法律に従って独自の労務管理システムを策定する権利を有し、労働者は雇用先の雇用主の規則を厳格に遵守すべきであると判断しました。

会社の就業規則には、従業員が病気休暇中に他の職業に従事したり、アルバイトをしたり、旅行したり、その他病気休暇と矛盾することをした場合、その従業員は重大な規律違反となり、雇用契

約を解除することができる」と規定されていました。唐が送ったメールでは、6月18日午後5時に階下で同僚と会い、食事会に出たことを認めています。

唐の「食事会は通常的生活活動である」という主張については、企業が従業員に病気休暇を与えるのは、従業員が病気休暇中に休養し、できるだけ早く回復して正常に働くためであり、従業員が病気休暇中の休息を放棄して他の活動に従事するなど、明らかに休暇取得の本来の目的と矛盾しており、また信義則に反している。したがって、会社が唐との雇用関係を終了させることは不適切ではなく、裁判所は唐の違法な雇用契約の終了に対する賠償金の支払いを求める請求を支持しませんでした。

3 実務上の留意点

この判断は有名なアリババ事件（中国労務ネットニュース46号で紹介しました）の影響を受けていると思われます。アリババ事件では、アリババの従業員が首が痛いと言って病気休暇を取ったにもかかわらず、ブラジル旅行に長期間行ったことが発覚し、アリババはこの病気休暇中の旅行を理由に解雇しましたが、最終的に最高裁はブラジル旅行に行くことを事前に会社に報告しないこと自体が信義誠実の原則に違反するとして解雇を有効と判断しました。

本件は就業規則に明確な規定があったのですんなり解雇有効になったものと思われますので、やはり就業規則の規定と周知（入社時のサイン）は重要だと思われます。

事件番号：（2022）京01民終6627号（当事者仮名）