



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.26

★未婚と嘘について入社した場合解雇できるか？

《事案》

徐さんは、2008年5月26日に結婚しました。2011年1月に某製造業に入社し、2011年1月4日から2014年1月3日までの労働契約を結びました。

入社前、個人情報を記入する会社のシートに、既婚であるにもかかわらず、未婚と虚偽の記載をしました。会社のシートには「虚偽の情報を記載した場合には自動的に離職することになります」との記載がありました。

2012年3月12日、徐さんは流産をして病院に行き、2012年3月29日まで休暇を取り、メールで会社の担当者に連絡しましたが、流産の事実は隠していました。それでも体調は良くならなかつたため、徐さんは、2012年3月30日、会社に電話で流産の事実を伝え、2012年4月9日まで休みを取りたいと述べました。

2012年4月9日、会社は徐さんが会社に虚偽の事実を報告し、欠勤は無断欠勤扱いとなるとして、服務規律の重大違反により自動離職扱いとすることを伝えました。徐さんは、違法解雇であるとして、自動離職扱いは無効であると訴えました。

《裁判所の判断》

(結論)

- ・徐さんの虚偽申告・欠勤は服務規律の重大違反には当たらない。
- ・自動離職（即時解雇）は無効であり、職場復帰させるべきである。

(理由)

- ・徐さんは電話を通じて休暇を申請しているので無断欠勤に当たらないし、結婚の事実について虚偽の申告をしたとしても、結婚しているか否かは徐さんの業務遂行には関わらない事実であり、嘘をついたことは責められることであつたとしても、これだけを理由に即時解雇をする

ことはできない。

《コメント》

中国でこの種の判決が複数報道されており、中国内資企業においても問題になっているのかかもしれません。結婚をしていれば、将来妊娠・出産をし、一定の期間仕事を離れる可能性があるため、企業は採用において結婚しているか否かの事実申告を求めているのだと思います。この案件において裁判所の判断は致し方ないものですが、妊娠しているのに妊娠していないと嘘について入社した場合はどうなるのでしょうか？

今のところ、同種判決は見つかりませんでしたが、この判決が暗黙の前提にしている「企業は社員の業務遂行に関する事実について申告を求めてよく、虚偽申告をした場合は即時解雇が可能な場合もある」という理屈からすると、妊娠をしていることにより、残業時間の抑制などの配慮が必要になりますので、虚偽申告について解雇有効となる可能性があります。とはいえ、女性の妊娠・出産問題は非常に敏感な問題ですので、退職勧奨をするくらいがせいぜいのところかもしれません。二人っ子政策が正式に始まり、今後このような問題が増える気が致します。

ちなみに、徐さんは経済補償金の2倍受給を選ばず、職場復帰を選択しました。色々な背景があるのだと思いますが、職場復帰後も第二の紛争が起きるのではないかと勝手に心配してしまいます。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982