



Vol.27

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★妊娠した女性社員が無断欠勤をした場合、就業規則にもとづいて即時解雇ができるか？

最近の中国の労働法関連のニュースは、二人っ子政策に切り替わったことを受けてか、妊娠や産休に関する裁判例や論点を掲載することが増えました。

さぞかし、中国の裁判所も女性保護に傾いているのかと思いきや、実はそうでもなく、妊娠している従業員に対しても規律違反に関しては厳しい態度で臨みます。二人っ子政策施行前の裁判例ですが、概要を御紹介致します。

《事案》

2013年2月、陶さんは妊娠しました。同年4月10日から同月13日まで、重慶某電機会社に休暇を申請せず、4日間連続で無断欠勤をしました。同年4月15日、重慶某電機会社は、就業規則（2日間連続して無断欠勤を行った場合は即時解雇が可能であるとの条項がありました）にもとづいて陶さんを即時解雇（日本でいう懲戒解雇）しました。

陶さんは、労働仲裁を申し立てたところ、会社側が敗訴し、2倍の経済補償金の支払いを命じられました。会社側がこれを不服とし、重慶人民法院に提訴しました。

《裁判所の判断》

労働仲裁の判断を覆し、即時解雇を有効としました。

理由は3つありました。

(1) 使用者は就業規則を制定することができ、重慶某電機会社は、従業員代表大会を開いて、討議を経た後に就業規則を定めていた。これは法律に合致しており、規定内容は有効と認められる。

(2) 重慶某電機会社は、陶さんに対し、就業規則を説明し、周知させ、サインをさせて

いるため、就業規則の有効要件である公示手続きを経ている。

(3) 労働契約法において妊娠中の女性であっても即時解雇は禁止されていない。

《補足説明》

日本の裁判所では、おそらく妊娠した社員が4日無断欠勤し、かつ就業規則に2日以上は無断欠勤は懲戒解雇ができると定めていても、色々な理屈を付けて懲戒解雇は有効とはしないでしょう。

日本の裁判所は、あまり就業規則の文言は重視せず、その会社のこれまでの懲戒例、妊娠した社員と会社の関係（もともと関係が悪くて無断欠勤をきっかけに解雇したかった）などを考慮します。いわば「会社の空気や文化」を読んで判断するところがあります。

しかし、中国では、規律維持を非常に重視し、かつ各社の就業規則の内容を可能な限り尊重しています。機械的に規則の文言を重視する印象があります。もともと社会全体に信用が乏しいためか、全体を見て判断するというよりは書いてある書面や文言に非常にこだわります。

日系企業において、このような事案が起きないことを願いますが、定期的に自社の懲戒事由の文言については確認する必要があります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

日本：狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司（弁護士向井宛）

TEL +86+(21)6407-8585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com