



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.39

★一度のタイムカードの身代わり打刻で解雇は可能か?

労働トラブルでも、日本ではあまり聞いたことがないが、中国ではよく起きる問題があります。そのうちの一つがタイムカードの身代わり打刻です。日本とは感覚が違うのか、中国ではよく起きるようです。なお、指紋認証式のタイムカードであっても、複数の指を登録する場合、他人の指の指紋を登録し、身代わり打刻をすることがあります。私も「そこまでやるか」と驚いた記憶があります。

日系の製造業の工場のみならず上海にある日系の貿易会社でも問題が起きております。

タイムカードの身代わり打刻が行われている場合、その他の不正や規律の乱れ、モチベーションの低下、病気休暇問題など課題が山積みとなっている場合があり、放置することができません。

本件では、一度のタイムカードの身代わり打刻で解雇は可能か?が争われた裁判例をご紹介致します。

事案

王さんは2007年8月23日、A公司に入社しました。2014年10月14日、王さんの代わりに燕さんがタイムカードの身代わり打刻をしました。身代わり打刻が発覚した後、A公司は王さんと燕さんからヒアリングをしました。A公司内部で検討した結果、即時解雇が妥当であると判断し、A公司は工会の同意を得て2014年10月22日、王さんを即時解雇しました。王さんは納得が出来ず、労働仲裁や裁判所で争うこととしました。

裁判所の判断

王さんは、労働仲裁、一審、二審、再審と争いましたが、いずれも「解雇有効」と判断しました（従業員がここまで何度も争うのも

中国ならではです）。

王さんは「確かに身代わり打刻をしたが、会社の経済的利益も損なっていないので、重大な規律違反行為には当たらない」と主張しました。

しかし、裁判所は以下の理由から王さんの主張を認めませんでした。

- ・会社は管理権にもとづいて独自の規則を作ることができる
- ・A公司の就業規則は解雇事由として「従業員は他人を使ってタイムカードの打刻をさせてはならない」と明確に定めている
- ・王さんは入社時、A公司の就業規則を確認し、サインをしていた。
- ・王さんの入社時の社員研修で、A公司が他人を使ってタイムカードの打刻をさせた場合には解雇をすることがあると説明していた。

実務上の留意点

中国では、就業規則に定めがあり、その内容が真のルールとして機能していれば、多少解雇は厳しすぎるのではないかと思われる事例でも、解雇を有効と判断することがあります。「信賞必罰」の国ならではの考えです。そのためには就業規則の記載を現実に即したルールにする必要があります。日本ではあまり就業規則など気にも留めないことが多いと思いますが、中国では従業員を処罰する場合とても重要になります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

日本：杜若経営法律事務所

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲諮詢有限公司（弁護士向井宛）

TEL +86+(21)6407-8585(内線 320)

E-mail mukai@mysts-cn.com