



Vol.53

★異動命令を不服とする欠勤を理由に解雇ができるか？

1 配転命令を不服とする欠勤を理由とした解雇を有効とした事例

日系企業ではあまり極端な異動命令を出すことはありませんが、それでも様々な事情から異動の打診程度は行うことがあります。それに対して、口頭で抗議をするだけではなく、翌日から会社に来なくなる場合もあります。有給休暇を使ったり、病気休暇を使うことが多いのですが、中には異動予定日になっても、異動後の仕事どころか異動前の仕事すら行おうとせず、欠勤を続ける場合もあります。本人からすると、異動命令自体が違法であるから、その間は仕事をしないことで抗議の意を示したのですが、会社もこれに対抗して無断欠勤を理由に解雇をすることがあります。

本事例はこのような解雇を有効と判断した事例です。

2 事例

事例は単純です。2015年7月20日、張さんは、深センのY会社に入社し、深セン営業部経理を務めました。2016年3月24日、会社は、張さんに対し、深センの営業部から北京市の業務部の仕事に異動を命じました。張さんはこれに抗議をして、欠勤を始めました。2016年4月24日から2016年5月4日まで、張さんは10日間の有給休暇を取り、有給休暇が終わった後も欠勤を続けました。2016年5月26日、Y会社は、張さんが2016年5月4日から無断欠勤を十数日間も続けており、規則制度に重大な違反をしているとして、解雇を行いました。

3 判断

労働仲裁、一審、二審、再審においてもいずれも解雇は有効と判断されました。どうやらY会社は無断(無許可)欠勤が始まった後も、すぐには解雇にせず話し合いを兼ねて出勤を促したようでした。しかし、張さんはこれを無視して出勤を拒否したようです。張さんからすれば、「こんな無茶苦茶な異動命令は無効に決まっている。早く私をクビにして訴訟で争って経済補償金を二倍もらおう」と思ったのでしょうか。しかし、結論は意外にも話し合いに応じようとしないう張さんの姿勢を裁判所は問題視し、北京への配転命令には触れずに解雇を有効と判断しました。

4 実務上の対応

上海高院民一庭调研与参考([2014]15号)の「2、关于劳动者拒绝去新岗位工作是否构成旷工的问题」において、今回と同様の論点が挙げられており、解雇有効・無効どちらとも考え方としては成り立つと記載してあります。

日系企業の場合、このような解雇をすることは少ないと思いますが、移動命令後、全く異動命令の話し合いにも応じず欠勤を続けるような場合は、解雇も選択肢として十分あり得るということになります。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所 (10:00~17:00)
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