



## Vol.56

### ★珍しい妊婦の解雇事例

#### 【事例】

李(女性)は2005年10月27日にN社に入社し(操作工)、2014年12月12日に無固定期限労働契約を締結した。

李のいる職場はオートメーション職場であり、この職場では全部で31台の機械が働き、1人1台を担当した。職場は毎日必要な仕事量を各従業員に分配した。2015年6月28日までは、李は作業現場の仕事量を完成させることができていたが、6月29日からは、1日に13%しか任務を遂行できなかった。李は妊娠したことを理由としていた。

N社は李の希望を聞き、2015年7月7日に特殊加工防水塞水工事現場に異動させたが、李は異動後も毎日仕事量の29%しか完成できず、職場にいないことも多かった。

2015年7月14日、N社は『就業規則』第63条第1項に李が重大な違反をし、出勤と仕事を怠けること、正当な理由がなく仕事をしない、あるいは生産任務を完成できないことを理由に、李の労働契約を解除した。

#### 【結論】

解雇有効

#### 【理由】

李は妊娠中ではあったが、N社はすでに李と協議し、李を自分の仕事に適した位置に調整した。しかし、李は求められる仕事量を完成しておらず、仕事中に何度も職場から離脱した。その行為はN社の規則に違反しており、N社の解雇は有効である。

#### 【実務上の留意点】

妊婦であれば、法的には懲戒(即時)解雇は可能であっても、心情的に解雇はほぼ難しいと思っていましたが、意外とあっさり認められたことに驚きました。工場において、職場離脱は重大な規律違反であることを重視し、かつ一度はこの女性の希望を受け入れて職場異動の機会を与えたことが大きかったと思います。N社が就業規則の学習会を開いていたことについても重視をしています。日本ではまずこの種の事例で裁判所は解雇を有効とは認めないと思います。日本では裁判官が「可哀想」と思えば、後からいくらかでも理屈を付けて解雇を無効にします。私は何度も煮え湯を飲まされてきました。その点、中国の裁判官は、法廷での発言を聞いていても、かなり労働者に対してドライな発言をすることが多く、日本と中国のどちらが社会主義国か分からないと感じます。

中国では解雇は難しいとお思いの方も多いかと思いますが、手順を踏めば可能な場合もあります。ご参考になれば幸いです。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所 (9:00~17:00)

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