



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.59

### ★2日連続の無断欠勤で解雇ができるか

#### 1 無断欠勤について

日系企業においても、特に工場ではまだまだ無断欠勤をする従業員がおります。

中国では、「3日連続で無断欠勤をした場合は懲戒解雇（即時解雇）とする」との相場が何となく出来上がっており、日系企業でも、多くの就業規則では3日連続で無断欠勤をした場合は解雇をする旨記載しています。

では、「2日連続して無断欠勤をした場合は懲戒解雇（即時解雇）とする」との就

業規則を民主的な手続きを経て制定すれば、2日連続して無断欠勤をしたことを理由とする懲戒解雇は有効となるのでしょうか。私は個人的に以前から疑問を持っておりました。以下、珍しい裁判例(KFC事件あのケンタッキーフライドチキンの会社です)をご紹介致します。

#### 2 ケンタッキー社事件

蘇小紅は2001年12月にケンタッキー社に入社し、2012年11月1日、ケンタッキー会社と月額標準3480元の無期限の労働契約を締結しました。就業規則（兼従業員マニュアル）によると、2日間連続で会社は労働契約を解除することができ、就業規則民主的手続きによって制定され、労働者に開示されました。

蘇小紅は、2016年9月3日、9月4日、2日連続で会社を無断欠勤しました。

ケンタッキー社は蘇小紅が2日間連続で無断勤務をしたことを重く見て、就業規則違反を理由に、2016年9月21日に蘇小紅との労働契約関係を解除し、蘇小紅は同日に労働契約解除通知書を受領しました。

2017年4月14日、蘇小紅は労働仲裁を申請して、違法な労働契約を解除する賠償金を支払うように求めましたが、仲裁委員会は蘇小紅の申請を支持しませんでした。

蘇小紅はこれを不服として、裁判所に提訴しました。

#### [一審・二審判決]

一審・二審裁判所は以下の通り判断しました。

・「中華人民共和国労働契約法」の第三十九条の規定によって、労働者が規則制度に重大な違反をすれば、使用会社は労働契約を解除することができる。

・蘇小紅は2016年9月3日、4日連続で2日間、ケンタッキー社の就業規則に違反しており、ケンタッキー社の規則、解雇決定はすべて会社の労働組合で検討された。蘇小紅は入社面接の際（記録あり）、会社の同制度を確認した。

以上より、ケンタッキー社の解雇は適法となり、蘇小紅の主張した賠償金、経済補償請求を一審・二審裁判所は支持しなかった。

蘇小紅は、その2日間は風邪を引いていて書面で休暇を取っていないが、代わりの人間に出勤を頼んだので、仕事に影響を与えたかったと主張したが、裁判所は病気も急病でもなく、欠勤を申請することもできたとして、その主張は裁判所に採用されませんでした。

#### 3 就業規則の重要性

いかがでしょうか？日系企業はあまり就業規則を重視しないことが多いのですが、本来は各社独自のルールを定める必要があります。

「うちの従業員には必要がない」というのであれば気になされなくともよいのですが、必ずしもそうではないご相談をよくいただいくので、今回取り上げた次第です。ご参考になりましたら幸いです。

#### 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