



## Vol.64

### ★遅刻・早退を無断欠勤扱いにできるか

#### 事件の概要

ある工場は法律に従った手続きにより就業規則を制定しました。

従業員は 30 分以上 4 時間以下の遅刻は半日の無断欠勤扱い、4 時間以上遅刻した場合は、1 日の無断欠勤扱いとしました。早退も上記の基準で取り扱いました。同時に、連続 3 日間の無断欠勤、或いは半年 5 日間の累積無断欠勤、あるいは通年 10 日以上の累積無断欠勤の場合、懲戒解雇とすると決めました。

2007 年、葉さんはこの製造工場で働き始めました。葉さんは、2017 年 5 月から 10 月にかけて、何度も遅刻・早退を繰り返しており、うち 5 回の遅刻・早退は 30 分から 45 分程度、3 回は 1 時間程度、1 回は 4 時間程度のものでした。

この製造工場は葉さんの上記遅刻・早退を無断欠勤 5 日間に換算して葉さんとの労働契約を解除しました。

#### 労働仲裁の裁決結果

遅刻或いは早退の時間を無断欠勤に転化することはできず、この製造工場の規則内容は合理的ではないため、仲裁委員会は、会社が違法に労働契約を解除したと認定し、二倍の経済補償金を支払うように裁決しました（会社敗訴）。

#### 解説

現在多くの会社が就業規則を制定する際に手続きの適法性を気にかけるようになりましたが、内容の合理性に注意をしている会社はまれです。

実は、中国では、労働仲裁機関や裁判所

が就業規則の規定内容が合理性を欠くとして効力を否定することもあります。そのため、従業員の権利を制限しすぎていないか、違法ではないけども法の趣旨に違反しているかを事前にチェックする必要があります。

本事件では、この製造工場就業規則は制定手続きについて合法でしたが、製造工場は規定内容が合理的かどうかについて十分に検討していなかったと思われます。

かりに労働者が遅刻したり、早退したとしても、その時間を超えて遅刻・早退・欠勤扱いをすることはできず、まして無断遅刻・無断早退・無断欠勤扱いにすることはできません。日系企業でも、この会社の規定のような条項をよく見かけますが、このような規定は労働者の規律違反を実際より過大に責任を追求していると判断され無効となります。

もっとも、実はやり方を間違えなければこの事案でも解雇は有効になった可能性があります。例えば、遅刻と早退の回数により処罰の重さを決め、違反回数を基準に解雇もできると定め、かつ段階を踏んで懲戒処分を行っていれば解雇が有効となり得ました。皆様方も一度自社の就業規則を確認してみてもよいかもしれません。

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：上海邁伊茲咨詢有限公司

(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com