



Vol.84

★従業員が転勤に同意せず欠勤をすることは無断欠勤になるか？

1 従業員が転勤に同意せず欠勤をすることは無断欠勤になるか？

日系企業ではあまりありませんが、強引に転勤命令を出して、それに従わないことを理由に解雇をしてしまうことがあります。その際に転勤先ではなく、元の職場に出勤しないことが無断欠勤にあたり解雇が可能であるかが問題になります。

2 事案

2015年7月20日、張は深センのある先物取引会社（以下「会社」）に入社し、深セン営業部のマネージャーを務めた。2016年3月24日、会社は「職務調整に関する通知」を行い、張のマネージャー職を解き、北京市の業務本部に転勤を命じたが、張は会社が一方的に職場を変更することはできないと主張し、会社に出勤をしなかった。

2016年4月24日から2016年5月4日までの間、張は2016年の年休10日間を取得した。年休を取得して以降、張は会社に出勤していない。

2016年5月26日、会社は張が2016年5月4日に年休を取った後、会社の規則通りにカードを打刻して勤務せず、欠勤し、それが十数日に達していることから、規則違反が深刻であることを理由に、双方の労働契約を解除した。

3 裁判所の判断

[一審・二審・再審]

いずれも会社勝訴

張は2016年5月4日に年休を取った後、深セン営業部に正常に出勤していないため、張の行為はすでに欠勤と深刻な労働規律違反となっており、会社はこれにより張の深刻な規則制度違反を理由に、2016年5月26

日に双方の労働契約を解除することは違法ではない。

4 上海高等人民法院意見

ご覧の通り、実は解雇が有効になってしまうこともあるのです。上海高等人民法院はかつてこの問題について意見を出したことがあり、実務の参考に供することができます。ただ、必ず解雇有効となるわけではありませんので注意が必要です（上海高院民一庭调研与参考（〔2014〕15号）「2、关于劳动者拒绝去新岗位工作是否构成旷工的问题」）

「労働契約法では使用者と労働者の合意による労働契約の変更を定めているが、使用者が生産構造や事業範囲の調整、外部市場の変化などにより経営の自主性を発揮し、適法性と合理性を前提に労働者の地位を適切に調整することは否定できず、労働者はこれに協力すべきである。労働者が自分の仕事の調整に納得できない場合は、使用者と交渉すべきであり、抵抗したり、使用者に立ち向かったりしてはいけない。したがって、労働者が新しいポストへの出頭や元のポストへの出席を怠った場合、雇用主の規則に重大な規律違反が規定されていれば、雇用主はその労働者との雇用契約を解除することができる。」

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)64078585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com