



Vol.86

★勤怠打刻をしない従業員を解雇できるか？

1 勤怠打刻をしない従業員を解雇できるか？

現在、上海マイツは「钉钉(ディンディン)」というアリババが開発したアプリを使用して勤怠管理をしております。スマホでアプリを起動して打刻します。GPS と連動しているので場所も記録されごまかすことができません(と思います)。

今回は、頑なにディンディンの打刻を拒否した従業員の解雇事例を紹介します。会社のルールに頑なに従わない従業員の対処としても参考になります。

2 事案

2012年2月19日、馬は、上海某会社に営業職として入社し、北京で仕事をするようになりました。2019年7月、某会社はディンディンによる打刻を試行することとし、7月19日、説明会を開き、「営業職に関するディンディン打刻ルール」という規定を定め、その中には理由無く打刻せず、かつ上司に報告もせず関連休暇手続きも踏まない場合は一日の無断欠勤として扱うというルールがありました。

上海某会社は馬に対し、書面で、7月22日から7月26日はディンディンの試行段階で7月27日から正式に実施する、ルールを守らない場合は無断欠勤処理をすると伝えましたが、馬は7月22日から7月26日まで一度も打刻をしませんでした。

7月30日、会社は全従業員に対し「馬など打刻をしない者がいるが、7月27日から厳しくルールに従って処分する」と通知をしました。しかし、結局のところ馬は7月29日から8月7日まで一度も打刻せず休暇手続きも取りませんでした。そのため、会社はその期間無断欠勤扱いとしました。

2019年8月8日、上海某会社は、馬に対しディンディンを打刻しないことが重大な規則制度違反に当たるとして労働契約解除を通知

しました。馬はこれを不服として37万6620元の違法な経済補償金を請求して労働仲裁を申請しました。労働仲裁は馬の申請を認めず、馬は人民法院に訴訟提起をしました。

3 裁判所の判断

一審、二審共に以下の通り、馬の請求を認めませんでした。

- ・会社が勤怠管理のために打刻システムを導入し、説明会を実施し規定を制定することは合理的な方法であり労務管理の手法として認められる。

- ・馬は会社の注意に再三従わなかったのであるから、規則制度に従って解雇をすることは適法である。

4 実務上の留意点

なぜ馬氏がこれほどまで頑なにディンディンを打刻しなかったのか理由は分かりませんが(おそらくディンディンで管理されとうまくサボることができなくなるからだと思います)、解雇有効は常識的な結論だと思います。本件判決は、色々なルールに置き換えれば応用が可能です。工場の生産工程のルールや安全管理上のルールなども規定に落とし込みルール化すれば、それを頑なに拒否する従業員を解雇することも可能になります。目を疑うような非常識な従業員がまれにおりますが、ルール化して毅然とした対応を採ることをお勧め致します。

事件番号：(2020)上海02民終5887号(当事者系仮名)

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