



## VOL.91

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★従業員が拘束され、連絡が取れない場合、欠勤を理由に解雇することは適法か？

#### 1 従業員の身柄拘束と解雇

時折身柄拘束をされて連絡が取れない従業員がいます。中国では就業規則で概ね3日以上が無断欠勤は解雇ができると定めていて、連絡が取れず欠勤が続く場合は解雇をします。ところが、後に嫌疑不十分で釈放されることもあり、刑事責任を問われないこともあります。その場合に先行して行われた解雇が有効なのかは一つの論点になり得ます。

#### 2 事例

蕭は2016年4月13日に上海茂某公司（以下、「会社」）に入社し、2016年4月13日から2018年4月12日までの雇用契約を締結しました。

2018年5月14日、蕭はある事件に関連して公安局に拘束されました。蕭は同僚に電話して、家庭の事情で1週間の休暇を取ったことを伝えました。

会社は1週間後に再び蕭に連絡を取りましたが、蕭の携帯電話の電源は切られており、連絡が取れませんでした。

会社の就業規則では、2日以上欠勤については、工場長からマネージャーに申請し、承認を得なければならないと規定されています。欠勤申請手続きを行わなかった場合は無断欠勤とみなすこととし、連続して3日間または月に3日間無断欠勤した場合は、雇用契約を解除するとも規定されています。

2018年5月31日、会社は、蕭の無断欠勤を理由に解雇しました。2018年6月15日、公安局は蕭の身柄拘束を保釈に変更し、釈放しました。2018年10月18日、公安局が「蕭の刑事責任を追及すべきではない」と判断し、保釈が解除されました。

2019年4月2日、蕭は労働仲裁を申請し、雇用契約の違法な解除を理由に25,805元の賠償金の支払いを会社に求めました。労働仲裁では、蕭の申立を支持しませんでした。

蕭は不服として、裁判所に提訴しました。

#### 3 判断

##### (1) 第一審判決：解雇無効

第一審裁判所は、本件では蕭の拘束が無断欠勤にあたるかどうか争点であるとした。

この点、就業規則によると、労働者が罪を犯した疑いがあり、関係当局に拘束または逮捕された場合、雇用主は労働者の個人的自由が制限されている期間、雇用契約の履行を一時的に停止することができる」と規定されている。

本件では、蕭は、2018年5月14日にある事件に関連して拘束され、2018年6月15日に保釈に変更された。その間の蕭の欠勤は、蕭自身の理由によるものではなく、しかも2018年10月18日に公安当局が刑事責任を問うべきではないと判断し、釈放となった。

これによると、蕭は理由なく欠勤したわけではなく、無断欠勤の要件を満たしていない。したがって、会社が無断欠勤を理由に雇用契約を解除したことは根拠を欠き、違法であり、法律に基づいて賠償金を支払うべきである。

会社での勤務年数と給与基準に基づき、会社は雇用契約の違法な解除の補償として、蕭元山に20,016.65元を支払うべきである。

## (2) 第二審判決（再審も同旨）：解雇有効

蕭は個人の身体的自由を失う可能性があることを会社に伝えず、10日以上出勤しなかった。

また、2018年5月14日、蕭が同僚に電話して、家に用事があってその日の午後1週間の休暇を取ったこと、まだ拘束されておらず、尋問のために警察署に到着したところであることを伝えたことを認定した。

第二審裁判所は、蕭は2018年5月14日にある事件に関連して、2018年6月15日に保釈に変更されるまで勾留され、その間、蕭は身体的自由を制限されており、会社に労働力を提供しないことは蕭の個人的な意思によるものではなかった。

しかし、2018年5月14日の時点で、蕭はまだ拘束されておらず、尋問のために警察署に到着したばかりの時に、同僚に電話をして、実家の用事で1週間の休暇を取ったことを伝え、その時、蕭は身柄拘束される可能性があることを会社に伝えなかった。

本件では、会社が2018年5月31日以前に蕭の拘束を知っていたことを証明する証拠はなかった。蕭は2018年5月21日以降、10日以上正常に出勤しておらず、出勤できるときに合理的な理由を述べ欠勤を申請しなかった。会社は、連絡が取れないときに、就業規則の規定に従って蕭の雇用契約を解除したが、これは違法とは言い難い。

会社は違法な解雇により経済補償金を支払うべきだという蕭の主張は支持されるべきではない。

## 4 実務上の留意点

連絡が付かない従業員については就業規則に則って解雇をすることもやむを得ないと思います。その後、身柄拘束が明らかになった場合は、刑事責任の有無や会社に連絡がなかった経緯などを検討することになりますが、会社に連絡を付けることのできないほどの突然の身柄拘束で、かつ刑事責任が問われないような例外的な場合以外は、会社の秩序維持のために解雇せざるを得ないと思います。

事件番号：(2020)汜民申2248号