



## VOL.93

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★一方的な給与の引き下げを伴う異動を命じたことに反発して従業員が出勤を拒否したところ、無断欠勤を理由とした解雇が有効になった事例

#### 1 会社に落ち度があっても無断欠勤を理由とした解雇は有効となる

中国の労働裁判例には会社が強引な人事異動や降格をするなどして、対象従業員がそれに抗議して無断欠勤したとしても、無断欠勤を理由とした解雇が有効になるものがよくあります。本件も若干首をかしげざるを得ない判断なのですが、ご紹介したいと思います。

#### 2 裁判所の判断

##### (1) 事例

王は、2014年11月1日にT公司（以下、「会社」という）に入社し、月給7,500人民元の総務部マネージャーのポジションで無期雇用契約を締結しました。

2016年4月、会社は王の職位を総務部のマネージャーからコールドチェーンセンターの準検査員に調整し、給与レートを7,500元/月から3,000元/月に調整しました。職位調整後、王は2016年5月25日まで会社で働き、5月26日以降は無断欠勤を続けました。

2016年8月25日、会社は王に「出勤通知」を郵送しました。その内容は以下の通りです。

「王同志：あなたは2016年5月26日から2016年8月25日まで連続して65日間欠勤しており、労働法および会社の関連規則によれば、あなたは会社の労働規律に著しく違反していますので、通知を受け取った日から3日以内に会社に出勤してください。」

宅配便の問い合わせ記録を見ると、2016年8月26日に正しく配達されておらず、王は受け取りを拒否しました。会社は無断欠勤を理由に王を解雇することと決定し、解雇通知を送りました。

労働仲裁委員会は王の訴え（違法解雇による二倍の経済的補償金の請求）を認めず、王は訴訟を提起しました。

##### (2) 判断

第一審裁判所は以下の通り判断しました。

2016年4月、会社は王の職位と給与基準を調整しましたが、王は、会社が一方的に職位を変更し給与を減額したと主張し、これを受け入れず家に帰りました。王は、自分の合法的な権益を守るために、会社と交渉したり、労働検査部門に苦情を申し立てたり、労働仲裁委員会に直接仲裁を申請したりすることができましたが、王は自分の権利を守るために積極的に上記の行動を取りませんでした。王は無断欠勤を続け、仕事をおろそかにして会社の異動や減給に抵抗したり対立したり

しました。会社が王に出勤するよう通知を出した後、王は正当な理由なく宅急便の受け取りを拒否し、その後も出勤しませんでした。

王の欠勤は、労働規律と雇用主の規則に対する重大な違反であり、これを理由に会社が両当事者間の雇用契約を解除することは、違法ではありません。したがって、会社が雇用契約の違法な解除に対して賠償金を支払うべきであるという王の主張は、事実と法律に基づいておらず、支持できません。

第二審も同様に解雇は有効であると判断しました。

### 3 実務上の留意点

このような強引なやり方が日系企業に参考になるとは思いませんが、問題のある従業員が自分の気に食わないことがあって、何の断りもなく欠勤した場合は間髪入れず出勤命令の通知文を出し、解雇をすることも検討してよいかと思います。

案号：（2018）魯02民終6573号（当事者仮名）