



VOL. 107

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★勤怠打刻を拒否したことを理由に解雇ができるか？

1 勤怠打刻を拒否したことを理由に解雇ができるか？

通常の業務に従事している場合、勤怠打刻を拒否することは稀だと思いますが、中国現地法人の営業担当者はとても自由に過ごしている方もいるため、このような勤怠打刻を拒否する可能性があります。本事例も営業担当者が勤怠打刻を拒否した事例でした。日系企業でも起こりうる問題であるため採り上げました。

2 裁判例

(1) 事例

2012年2月19日、馬は上海のテクノロジー企業に入社し、営業を担当し、北京を拠点に活動していました。2019年7月、同社は営業スタッフに対してクラウド式の勤怠打刻を試験的に導入し、7月19日、同社は馬を含む営業スタッフにクラウド式の勤怠打刻を学ぶための研修を開催しました。研修の中で、営業スタッフが勤怠打刻をせずに、休暇の手続きもせず勤務をした場合は、1日分の欠勤として扱われること、7月22日から7月26日までが試行段階、7月27日から正式運用となることを伝えました。

2012年7月22日から同年26日にかけて、会社は毎日メールで馬に勤怠打刻をしていないことを注意しました。会社は出勤打刻の試行に関する通知を出し、2019年7月27日からは、出勤打刻ルールを徹底し、必要な打刻を行わなかった者を厳しく取り締まりますと伝えました。

2019年7月29日から同年8月7日までの期間、馬は依然として打刻をせず、会社は毎日メールで馬に注意し、理由なく打刻せず、上司に報告せず、関連休暇手続きをしない従業員は無断欠勤として扱うことを馬に通知しました。

2019年8月8日、会社は馬に会社の規則に著しく違反したことを理由に解雇通知を出し、雇用契約を終了させました。

2019年8月19日、馬は労働仲裁を申請し、会社に雇用契約の違法解除による経済補償金37万6620元を支払うよう求めましたが、仲裁委員会はこれを支持せず、馬は裁判所に提訴しました。

(2) 判決内容

一審・二審とも解雇有効

・使用者の日々の出勤管理は雇用管理権の行使の具体的な現れであり、労働者も厳格に遵守すべきである。

・会社は研修を行い、従業員に教育・啓蒙し、1週間の試行期間を設け、会社は馬に何度も督促したが、馬は最初から最後まで打刻をしなかった。会社は十分に合理的な督促の義務を果たし、馬に重大な規則違反があることから、解雇は有効である。

・馬は、勤怠打刻はプライバシー侵害である、これまで7年間打刻を強制されてこなかった等、主張したが裁判所はこれを採用しなかった。

3 実務上の留意点

中国の裁判所の特徴として、職場ルールを確立した場合、ルール違反については厳しく対処しても構わないというのがあります。今回はまさにその特徴通りの内容となっております。日系企業も徹底して欲しい内容については就業規則等でルール化し、ルールを守らない場合は（内容によりますが）解雇も可能です。

事件番号：（2020）滬02民終5887号（当事者仮名）