



## VOL. 117

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★子供の病気の看病を理由とした無断欠勤による解雇が有効と判断された事例

#### 1 親族の看病と無断欠勤について

中国では、一般的に日本よりも親族に対する情が深く、親族が病気になれば仕事を欠勤する事例が多いと思われます。ところが、会社が許可しないまま無断欠勤を続けるような事例もまま見受けられます。本裁判例は、子供の病気の看病を理由とした無断欠勤による解雇が有効と判断された事例となります。

#### 2 事例

2006年5月15日、孫は北京華菱に入社し、2013年6月1日、両者は無期雇用契約を締結しました。

2015年7月21日、孫は家庭の事情という理由で21日間（2015年7月23日から2015年8月12日まで）欠勤しましたが、会社は欠勤期間の長さを理由に欠勤を許可しませんでした。

2015年8月18日、会社は孫を解雇することを決定し解雇を通知しました。

孫は会社に対して、違法に労働契約を解除したことを理由に労働仲裁を申請し、二倍の経済補償金を求めましたが、労働仲裁委員会は支持せず、孫は納得できず、裁判所に提訴しました。

一審で、孫は、欠勤の理由は子供が病気であることを証明するために、出生証明書、医療記録簿、検査報告書を提出し、子供が病気であることを証明しました。孫の娘、茂茂は2014年11月20日に生まれ、カルテによると、茂茂は2015年7月20日、2015年9月6日、2015年9月9日に北京海淀病院を受診し、呼吸器感染症と腸内フローラ障害と診断されました。

同社は、出生証明書、カルテ冊子、検査報告書の信憑性と、孫の子供が病気であった事実を認めました。会社側は、会社管理規定によると、欠勤を許可できる期間は最大5日間であり、関連する人員配置を調整する時間がなく、許可しなかったと主張しました。

#### 3 判決

##### (1) 一審判決（会社敗訴）

子供が病気であることを理由に親が看病するのは常識にかなうものであり、欠勤には合理性があり、本事案における欠勤を解雇の理由とすることは認められない。

第一に、孫の娘はまだ幼く、1歳未満の時に発病し、カルテによると、9月まで発病が続いており、母親として、病気の時に子供の面倒をしたいと思いますのは常識にかなうものであるため、孫の子供の病気を欠勤の理由とすることは合理性がある。

第二に、会社は私用休暇の最大日数は5日であると主張したが、対応する制度根拠を提出しなかった。

従って、会社が孫の欠勤を理由として労働契約の解除したことは明らかに違法であり、孫に違法な雇用契約の解除の補償金として32,680円を支払う必要がある。

会社は不服を申し立てた。

#### (2) 二審判決（会社勝訴）

使用者の承認を得ずに21日間出勤しなかったことは無断欠勤に該当し、会社による契約解除は法に違反しない。

孫と会社の間で締結された労働契約書及びそれに基づく就業規則では、連続3日間の無断欠勤は重大な過失とみなされると規定され、重大な過失は解雇または除名となると定めている。

孫は2015年7月22日、家庭の事情を理由に欠勤を申請し、会社の承諾を得ずに7月23日から8月12日まで出勤しなかったが、これは無断欠勤に該当し、使用者の規則に対する重大な違反である。したがって、会社が孫との労働関係を終了させたことは法律の規定に違反しないと判断し、孫の2倍の経済補償金請求を棄却した。

#### 4 中国の裁判所は勤怠不良について労働者に厳しい

何とも二審裁判所の判断は人情に欠けるような気もしますが、孫さんについても事前に会社にもう少しきちんと報告すればこのような事にならなかったのではないかとおもわれます。

中国の裁判所の判断の特徴として、従業員の勤怠不良について労働者に厳しい判断をする傾向があります。勤怠不良を放置すると秩序を保てないということなのだと思います。勤怠不良の従業員がいれば、理由を求めつつも厳しい対応を行うべきかと思えます。

事件番号：（2016）北京01民事最終第6157号（当事者仮名）

以上