



VOL. 148

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★ 「娘の大学入試の付き添いで休んだら解雇」—— 中国の裁判所はどう判断したか

1 「事情としては同情できる」休暇申請、しかし手続違反で解雇

日本では、子供の重要な学校行事や受験の付き添いで親が休暇を取ることは、ごく自然に受け入れられる文化があります。会社も、たとえ書面の手続が完璧でなくても、事情を汲んで柔軟に対応するのが通常でしょう。

ところが中国では、事情の正当性と手続の遵守は別問題として、極めて厳格に判断される傾向があります。今回ご紹介する判例は、母親が娘の大学入試（高考）の付き添いのため休暇を申請したものの、書面承認が得られないまま 3 日間欠勤したことを理由に、会社が無断欠勤として解雇した事案です。仲裁・一審・二審・再審のすべてが会社の解雇を適法と判断し、最終的に北京市高級人民法院が再審申立を却下しました。

中国子会社の人事管理において、「特殊な事情による休暇」をどう扱うべきかを考えるうえで参考になりますので、ポイントをご紹介します。

2 事案の概要

従業員（孫氏、女性）は、2016 年に北京の文化メディア会社に WeChat 編集者として入社しました。2020 年 7 月、娘が大学入試（高考）を受験することになり、孫氏は 7 月 7 日から 10 日まで付き添いのため休暇を取ることを計画しました。

孫氏の説明によれば、7 月 5 日に WeChat で副社長の田氏に休暇を申請するも返信がなく、7 月 6 日には田氏と人事担当の王氏に直接口頭で申請したものの、両名とも明確に拒否はしなかったが、書面の承認も出さなかったとのことです。

娘の入試日程が迫っていたため、孫氏は 7 月 7 日から 9 日までの 3 日間、出勤しませんでした。会社の「従業員手帳」には、「許可なく職場を離れた場合は無断欠勤とする」「連続 2 日または年間累計 3 日の無断欠勤があれば会社は解雇する」と明記されていました。会社は 7 月 9 日、無断欠勤を理由に労働契約を解除しました。

孫氏は不服として労働仲裁を申請し、違法解雇の賠償金 54,000 元を請求。仲裁・一審・二審・再審のいずれも孫氏の請求を退け、最終的に北京市高級人民法院が 2022 年に再審申立を却下して、会社の勝訴で確定しました。

3 裁判所の判断 —— 「事由の正当性」より「手続の遵守」

各審級の判断は一貫しています。判旨のポイントは次のとおりです。

「争いの中心は、休暇申請手続の合規性であって、事由の合理性ではない。会社の制度は明確で手続も適法であり、孫氏は規定どおりに書面申請をせず、承認されたことを証明する証拠もない」

一審・二審・再審のいずれも、次の点を指摘しています。

第一に、立証責任の所在です。孫氏は「口頭で申請して承認された」と主張しましたが、書面の承認記録はなく、WeChat のやり取りにも明確な同意の意思表示はありませんでした。受験票や戸籍簿などの提出は、休暇事由が合理的であることは示しても、申請手続が適法であったことは証明できないとされました。

第二に、事由の合理性は手続違反を正当化しない点です。孫氏は再審で「娘の受験は人生の重大事であり、会社の管理権の行使は合理性と善意の原則に従うべきだ」と主張しましたが、裁判所は「事由の正当性は手続違反を治癒しない」という立場を維持しました。

第三に、会社側の制度整備が万全だったことです。会社の従業員手帳は民主的手続で制定され、適法に公示されており、無断欠勤の定義と解雇要件が明確でした。さらに、孫氏自身、過去には書面で休暇申請をしていた実績があり、正規の手続を知らなかったとは言えませんでした。

4 なぜ中国ではこの結論になるのか —— 日本との発想の違い

日本の労働法実務では、たとえ就業規則に厳格な解雇事由が定められていても、解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）により、個別事情の合理性・相当性が裁判所によって柔軟に審査されます。本件のように娘の大学受験という人生の重大事のための欠勤であれば、たとえ書面手続が不完全でも、解雇は「社会通念上相当ではない」として無効とされる可能性が高いでしょう。

これに対し中国では、就業規則違反による解雇（労働契約法 39 条）について、裁判所は規程の合法性と手続の遵守を重視し、事由の合理性については踏み込まない傾向が強くあります。「制度は明確で公示されている」「従業員は手続を知っていた」「手続違反がある」という 3 点が揃えば、解雇は基本的に適法と判断されやすいのです。

この発想の違いは、日本人駐在員や本社人事担当者が中国子会社の労務管理をする際に、特に注意すべき点です。日本的な「事情を汲んで柔軟に対応する」マインドが、かえって証拠を曖昧にし、後の紛争で会社に不利に働くことすらあります。

5 使用者として押さえるべき 4 つのポイント

（1）規程は「民主的手続による制定」と「適法な公示」が大前提

本件で会社が勝てた最大の前提条件は、従業員手帳が民主的手続で制定され、適法に公示されていたことです。中国では、規程の制定手続と公示の適法性が形式的に審査されます。中国子会社では、規程改定時の従業員代表への説明・意見聴取、社内ネット・掲示板での公示、研修記録の保管といった一連の手続を徹底することが、まず何より重要です。

（２） 休暇申請は「書面で出させ、書面で承認する」を徹底する

本件の決定的な分かれ目は、口頭申請の事実を従業員側が立証できなかったことでした。中国子会社では、休暇申請は必ず書面（社内システム、メール、WeChat の記録など）で行わせ、承認も書面で明示する運用を徹底すべきです。「口頭で言ったから大丈夫だろう」「上司が黙認したから良いだろう」という日本的なあいまいさは、中国では通用しません。

（３） 「特殊事情」への対応は事前の協議を優先する

本判決は会社勝訴で確定しましたが、再審判決も末尾で「合理性と善意の原則」に言及しています。中国子会社の実務として、子供の重要な学校行事や家族の冠婚葬祭など、事情として合理的な休暇申請については、制度を機械的に適用する前に協議による解決を優先する姿勢が望まれます。これは法的リスクの回避だけでなく、従業員のエンゲージメント維持の観点からも重要です。

（３） 解雇前の「事実と証拠」の最終点検

中国では一度発出した解雇通知は撤回できず、違法解雇と判断されれば賠償金（2N）の支払義務が残ります。本件のように規程・手続・証拠のすべてが整っている場合に限り、解雇は安全に行えるのです。解雇通知発出前に、規程の適法性、公示の事実、違反事実の証拠、過去の同種事案との取扱いの一貫性など、複数の観点から最終点検を行うことが肝要です。

【参考判例】 北京市高級人民法院 2022 年再審決定（（2022）京民申 876 号） ※当事者は仮名

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)