中国労務ネットニュス（令和 8 年 10 月発行）

Labormanagement.net News

上海から弁護士向井蘭が中国の労働法制・労働事情を発信！



VOL. 151

杜若経営法律事務所　弁護士　向井 蘭

★ 毎月の遅刻を 1 年以上「我慢」した末の解雇 —— 北京の裁判所は 2N の賠償を命じた

1 「規程に書いてあるから解除できる」は本当か

中国子会社で遅刻の多い従業員への対応を相談すると、「規程に『月 3 回以上の遅刻は重大な規律違反として解除できる』と定めてあるので、いざとなれば解除できる」という声をよく聞きます。規程に数値基準を置いておけば安心、という考え方です。

今回ご紹介する判例（北京市第三中級人民法院 2025 年 1 月 10 日判決）は、この考え方に警鐘を鳴らすものです。ほぼ毎月遅刻を繰り返していた従業員の解除について、裁判所は違法解除と判断し、会社に賠償金（いわゆる「2N」）の支払を命じました。

2 事案の概要

楊氏は 2021 年 7 月に北京の会社に入社し、HRBP マネージャー（月給 25,200 元）として勤務していました。

会社の「従業員勤怠・休暇管理弁法」17 条は、1 つの勤怠周期内に遅刻・早退が累計 3 回以上、または年間累計 20 回以上に達した場合は重大な規程違反とみなし、経済補償金を支払わずに労働契約を解除できると定めていました。

勤怠記録によれば、楊氏は 2021 年 9 月から 2022 年 9 月までほぼ毎月遅刻しており、合計 30 回にのぼります。1 か月に 3 回以上遅刻した月が 6 回あり、2022 年は 9 月までで 23 回に達していました。ただし遅刻時間の多くは、始業時刻から 1 分～10 数分程度でした。会社は遅刻のたびに、社内規定に基づいて業績給を控除していました。

2022 年 9 月 22 日、会社は、遅刻・早退と、上司の指示や業務手配を故意に実行しなかったことを理由に、労働契約を解除しました。楊氏は、遅刻はオフィスビルのエレベーター待ちによるものであり、賃金もすでに控除されている、在職中に注意を受けたこともないのに突然解除するのは違法だとして、違法解除の賠償金 75,000 元等を請求しました。仲裁委員会は請求を退けましたが、楊氏は提訴しました。

3 裁判所の判断 —— 一審・二審とも違法解除

一審は、遅刻の事実を認めつつ、①遅刻時間が短いこと、②会社がすでに遅刻に応じて賃金を控除していること、③在職した 1 年余りの間、会社が遅刻について話し合ったり注意したりした証拠がないことを指摘し、次のように判断しました。

「会社がこれを理由に直ちに労働関係を解除することは、労働者の合理的な予期を超えるものであり、合理性を有しない」

会社は「ほぼ毎月 2 回以上遅刻しており重大な規程違反だ」「一審は使用者の自主管理権を無視している」と控訴しましたが、二審も、賃金控除はしていても遅刻について話し合いその他の措置を講じた形跡がないとして、解除は合理性を欠くと判断し、控訴を棄却しました。

違法解除の賠償金は、経済補償金（勤続 1 年につき 1 か月分。N）の 2 倍です（労働契約法 87 条）。勤続 1 年 2 か月余りの本件では、N は 1.5 か月分、2N は月額賃金の 3 か月分に相当します。裁判所は、支給賃金に残業代や遅刻控除額を加えて算定した額を下回るとして、請求額 75,000 元を全額認めました。

4　なぜ違法とされたのか

（1）規程の数値基準を満たしても、それだけでは足りない

記録を見る限り、楊氏の遅刻は「月 3 回以上」「年間 20 回以上」という規程の基準を形式的には満たしているように見えます。それでも裁判所は、解除の「合理性」を独自に審査しました。数値基準は解除の必要条件にはなっても、十分条件ではないということです。

（2）「賃金控除だけ・注意なし」が 1 年以上続いた

会社は遅刻のたびに賃金を控除する一方、注意や警告は一度もしていませんでした。従業員から見れば「遅刻は賃金控除で処理される」運用が定着していたことになり、ある日突然の解除は不意打ちと映ります。判決の「合理的な予期を超える」という表現は、この点を指していると読めます。

（3）他の解除理由は認められていない

会社は早退や業務指示の拒否も解除理由に挙げていましたが、紹介されている判決理由を見る限り、これらの事実を認めた判断は示されていません。裏付けのない理由を並べても、解除の正当化にはつながりません。

なお日本でも、寝過ごしによる放送事故を理由とするアナウンサーの解雇を権利濫用とした高知放送事件（最高裁 昭和 52 年 1 月 31 日判決）のように、勤怠不良を理由とする解雇は処分の相当性が厳しく問われます。中国の裁判所は規程と手続の遵守を重視するとよく言われますが、本件は、中国でも規程の文言を満たすだけでは足りないことを示しています。

5　実務上のポイント

（1）遅刻には「その都度」段階的に対応する

口頭注意、書面警告、最終警告と段階を踏み、書面警告には「改善されない場合は規程に基づき労働契約の解除を含む処分があり得る」旨を明記して、本人の署名を取っておきます。

（2）賃金控除は注意・警告の代わりにならない

控除だけで済ませていると、会社自身が遅刻をその程度の問題として扱っていたと評価されかねません。

(3)「黙認期間」をつくらない

問題を把握したら早い段階で指摘すること。1 年以上放置した後の一挙の解除は、不意打ちと評価されやすくなります。

(4)解除理由は証拠で裏付けられるものに絞る

解除の適法性は、解除通知書に記載した理由を中心に審査されます。理由ごとに証拠をそろえてから通知するのが鉄則です。

【参考判例】北京市第三中級人民法院 2025 年 1 月 10 日判決((2025)京 03 民終 355 号)

以上

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