

# ポイント解説 中国労務管理

**第21回**  
 今回の執筆者  
**陳軼凡**  
**高嵩・周暘**

## —事例(8)— 休暇申請について

**【事例内容】**

A氏は、2007年6月にある会社に入社した。その後妊娠したA氏は、妊娠5カ月目に入った2008年4月22日、自宅で体の調子が悪くなったため「明日病院に行くので1日休暇を頂きたい」と総経理あてに携帯メールで休暇を申し出た。返信がなかったことから、A氏は翌日午前にも再び電話で総経理に休暇を申請。自分の妊娠状況と病院が出した1カ月の休養を勧める診断書の存在を告げた。すると3日後、会社はA氏が3日間連続で無断欠勤し、会社の就業規則に著しく違反したことを理由に、同年4月27日をもってA氏との労働関係を解除するという処罰を決めた。

A氏は、労働関係の回復を求め仲裁を申し立てた。裁判所が支持したため、会社は提訴したが、裁判所はA氏の上記要求を支持した。

A氏は「会社が携帯メールと電話による休暇申請を明確に禁止していないこと、就業規則などの規則を公示していないこと、事後にも休暇の手続きを済ませていたこと」を理由に「会社の就業規則に違反していない」と主張。会社は「A氏は携帯メールで休暇を申し出たが、会社からの許可を得ていないこと」を理由に反論した。

裁判所は「会社は就業規則を従業員に公示したことがあるとする証拠を提出していないこと、A氏が4月22日夜に携帯メールで総経理に休暇を申請したことそのものを会社は否認していない、かつ申請を拒否しなかったことでA氏の休暇申請が有効になること、また会社の就業規則に基づき、4月24日、25日は休暇を申請しなくても同就業規則に規定された3日間連続での無断欠勤には当てはまらないこと」を判旨に「会社の労働関係解除の理由には事実、法律根拠ともに不足しており、労働関係を回復しなければならない」との判決を下した。

**【弁護士コメント】**

「労働契約法」第4条に基づき、会

社の就業規則など従業員との切実な利益に直接関わる規則制度や重要事項を制定、変更、または決定する場合、その手続き上の要件にも注意しなければならないことは、これまでも度々指摘しています。またこの点に関する最新の立法および司法上の動向については、本紙第3137号の「ポイント解説中国労務管理(第12回) 企業が定める社内規則について」において詳しく説明していますので、ご参照ください。

従業員に対し、社内規則を公示したことがある旨を証明するには、従業員全員に規則制度または重要事項上に書名させることなどが必要となります。または従業員全員にメールで連絡し、1人1人に返信させ、送信記録および返信記録を保管するケースもみられます。

また実務上からみれば、病院からの診断書は容易に得ることができるため、本件において、病院が出した1カ月休養する必要がある旨の診断書の真実性につき、会社が疑うのは理解できます。これらの問題は、社会全体の信用性の向上により徐々に解決されていくと思われそうですが、個別のケースを処理するうえでは、会社はその診断書が真実性に欠けるものであると軽率に判断すべきではありません。

**潤明法律事務所中国律師**  
**(陳軼凡、高嵩、周暘)**



潤明法律事務所は日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供できる。主な業務分野は、外商直接投資、M&A、涉外訴訟・仲裁、知的財産権、銀行・ファイナンス、資本運営、航空機リース・設備リース、インフラ、労働法・労務管理、税法など

北京本部住所：北京市朝陽区建国門外大街甲12号新華保險大廈1806室  
 TEL：010-6569-3511；FAX：010-6569-3512/3513  
 WEB：www.runminglaw.com Email：jp@runminglaw.com  
 上海支所住所：上海市盧湾区淮海中路333号瑞安廣場1907室  
 TEL：021-6385-8855；FAX：021-6385-5150