

ポイント解説 中国労務管理

第25回

今回の執筆者
陳軼凡
高嵩・周暘

——事例(12)

訴訟対応について

今回は、事例を基に法律上の分析を行うだけでなく、事例を引用しながら訴訟における実務上の対応を解説する。

【事例内容】

A氏は1997年7月1日、B社(以下、会社)に入社した。月給は1万4,500元。職務は部門技術総監だが、自分は部門経理(会社の部門経理職には不定時勤務制が適用されるため、出欠管理制度は適用されない)だとの考えから、会社の出欠管理制度は適用されないとし、会社の出欠管理制度を守っていなかった。ところが2007年12月末、会社は新しい出欠管理制度を制定。同制度は、1年間に無断欠勤が3回を超えた場合、会社の規則管理制度に嚴重に違反するものと規定、会社は該当する従業員を解雇できると明記されている。

ところが、A氏は2008年1月以降も新しい出欠管理制度を無視。3月の無断欠勤日数は4.5日となり、遅刻早退回数は累計16回を超えた。そこで会社は2008年4月1日にA氏に解雇を通知(会社とA氏との労働契約期間は2008年4月25日で終了する)、会社の解雇決定に不満を持ったA氏は、45万円の請求額で労働仲裁、一審訴訟を相次ぎ提起した。たゞいづれも支持を得られず、北京第一中級人民法院に上訴した。筆者は会社側の代理弁護士として二審審理に参与した。

【法律上の対応】

まず、法律上の解雇要件に合致していたとしても、会社は4月25日にA氏との労働契約を終了できるにもかかわらず、なぜ4月1日に解雇したのかが問題となる。会社は、4月25日に終了

すれば、A氏の勤続年数は10年を超えるので、無固定期間契約の締結を会社に要求できることを恐れた。この場合、正当な理由があるなら、無固定期間契約を解除できるが、判例を見る限り、固定期間契約の解除より無固定期間契約の解除の方が難しい。A氏の出方を十分に判断したうえ、訴訟になるとみた会社は、固定期間契約期間のうちにA氏を解雇した。会社は本来、5万円で協議一致の形でA氏との労働契約を解除したかったが、A氏は拒否している。

A氏の上訴理由は、主に 部門技術総監と部門経理はただ呼び方が違うだけで、実は部門での地位は同一。前者は部門技術上の業務管理を担当し、後者は部門人事上の業務管理を担当する。部門経理に不定時勤務制が適用される以上、自分も不定時勤務制が適用され、出欠制度を守る必要はない。入社して10年間、勤務上の需要に応じ会社に入社しており、出欠勤務制度を守るべきだという口頭での警告もされたこ

とがない。会社の規則制度により、技術職に対しての出欠考査には出欠管理制度のみを適用するのではなく、業務内容の完成率も同時に考慮しなければならない。ただ出欠管理制度のみに違反したとの理由で、技術職が会社の規則制度に嚴重に違反したと判定できない。

筆者は以下のように反論した。労働契約上の記載により、A氏の職務は部門技術総監であり、部門経理ではない。会社と締結した『年度業務完成計画書』では、会社を代表し署名したのは部門経理である。これに対して、部門経理が会社と締結した『年度業務完成計画書』では、会社を代表し署名したのは会社の総経理である。これにより、A氏の職務は部門技術総監であり、部門経理の管理を受けなければならないと説明できる。また、不定時勤務制についての労働行政機関の許可書類上に、部門経理を含め合わせて7人の名前が記載されており、A氏の名前はない。したがって、A氏は労働契約上の記載通り、定時勤務制が適用され、会社の出欠管理制度を守らなければならない。口頭での警告がないからといって、会社の規則制度に違反した行為が合法的な行為になるわけではない。技術職であれ、一般職であれ、外出する場合や出勤しない場合には、事前または事後上司に報告しなければならないのは常識であり、出欠管理制度の明文規定にもある。したがって、会社には会社の規則制度に嚴重に違反したことを理由に、A氏を解雇できる十分な根拠がある。

《次回に続く》

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、渉外訴訟・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