



VOL. 130

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 親孝行か無断欠勤か-裁判所が下した合理性と善意の判断基準

親孝行と無断欠勤について、興味深い裁判例がありましたのでご紹介致します。

1. 李某の入社および労働契約の締結

李某は2021年1月12日に天津のある会社に入社し、2021年2月26日に某発展会社北京支社へ転籍しました。

李某は某発展会社北京支社と、2021年2月26日から2024年3月31日までの労働契約書を締結し、李某の職務は「上級エンジニア」とし、給与は基本給、職務給、および業績給を含むと定められました。

2. 業績評価結果と異議申し立て

2021年12月、某発展会社北京支社は李某の評価結果を「C」とし、そのため業績給の50%を減額しました。李某は評価結果を認めず、業績に関して異議申し立てを行いました。

3. 緊急休暇の申請

2022年1月21日、李某は父親が末期癌であることから、WeChatを通じて直属の上司である張某に休暇を申請し、さらにメールで「父親の重病のため緊急帰省が必要である」と休暇を申請しました。休暇期間は2022年1月24日から1月30日までとしました。

その日、李某は家に戻り、重病の父親を看護しました。

その間、某発展会社北京支社は李某に有効な休暇申請資料の提出を求め、李某はWeChatを通じて父親の診療記録の写真を提出しました。

4. 父親の逝去と労働契約解除

1月28日、李某の父親は不幸にも亡くなりました。

その日、某発展会社北京支社は李某に《労働契約解除通知書》を発行し、「休暇申請が未承認で欠勤にあたり、無断欠勤に該当する」として労働契約を解除しました。

1月29日、某発展会社北京支社は李某に電子メールを送り、李某の父親の逝去を知り、弔慰金を支給することを決定し、1月の給与に実際にその慰問金を含めました。

5. 労働仲裁および裁判手続き

李某は上述の労働契約解除の決定に不服を申し立て、労働仲裁を申請し、仲裁委員会は某発展会社北京支社の解除が違法であると認定しました。

某発展会社北京支社は仲裁の結果を認めず、裁判所に提訴しました。

6. 裁判所の判決理由

裁判所の確定判決は以下のように認定しました（解雇は違法・法定の2倍の経済補償金を支払え）。

- ・労働者には雇用主の労働秩序を自主的に維持し、雇用主の規則を遵守する義務があります。
- ・一方で、雇用主の労務管理権の行使も、善意・寛容・合理的でなければなりません。
- ・本件では、李某は父親の重病により付き添いが必要であり、会社に事由休暇を申請しました。これは緊急の家庭事情への対応であり、子としての孝行でもあります。
- ・会社は李某の父親が重病であることを知りながら、休暇資料の不備や未承認を理由に出勤を求め、労働者に対する配慮義務を果たしませんでした。
- ・規則を機械的に運用し、人間本位の発展理念が欠けており、社会主義核心価値観にも反し、中華民族の伝統的な孝行文化にも背き、情理にも反しています。

よって、李某の事由休暇は成立し、無断欠勤には該当せず、会社の労働契約解除は違法です。

7. 実務上の留意点

今回の判決では、労働者が父親の看護を理由に休暇を申請したにもかかわらず、企業側がその緊急性や人道的配慮を欠き、機械的に規則を運用したことが違法とされました。裁判所は、労務管理における「善意」「寛容」「合理性」の原則を重視し、社会主義核心価値観や中華民族の伝統的な孝行文化に照らして判断を下しました。

中国の労働法における判例を見ると、親孝行という伝統的な文化が法律の解釈や運用にも反映されていることが分かります。企業側は規則を機械的に適用するのではなく、人道的配慮と合理性をもって対応することが求められます。

(2022)京0101民初14533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](#)