



## Vol.17

### ★不正行為への対応について(1)

#### 1 はじめに

本号から即時解雇（日本における懲戒解雇）を取り上げます。

日系企業の経営者から「中国の解雇規制は厳しい」「ほとんど解雇は不可能である」などの不満を聞くことが多いです。実際に中国の解雇規制は厳しいため、日系企業は即時解雇に慎重で、即時解雇をすることは実は少ないです。

また、日系企業はもめごと、裁判を嫌う傾向が強いので、あくまで、即時解雇は交渉のカードとして用いることが多く、最終的には話し合いで解決することになります。

しかし、話し合いで解決せず、即時解雇を行なった場合、中国では、当該従業員が労働仲裁を申し立てることはもちろん、報復行為を行うことが多いです。日系企業にやましい点がないとしても、インターネット等への様々な告発が行われれば風評リスクが生じますし、行政当局に告発されれば、行政当局との調査、交渉を行うことになり、負担が重くなります。そのため、総合的に判断して退職勧奨を行い、話し合いで合意退職の方法を採ることになります。

#### 2 即時解雇制度の概要

中国労働契約法は、第39条で、即

時解雇制度について以下の通り定めています。

「第三十九条 労働者に下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働契約を解除することができる。

(1) 試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合

(2) 使用者の規則制度に甚だしく違反した場合

(3) 著しい職務怠慢、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えた場合

(4) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合

(5) 本法第二十六条第1項で規定する状況により労働契約が無効とされた場合

(6) 法により刑事責任を追及された場合」

前述のとおり、第39条の条件にあてはまれば、企業は即時に労働契約を解除することができます。これらの場合は、従業員の過失・不正行為により解雇を行うため、企業は従業員に経済補償金を支給する必要はありません。

ここからは、特に問題になることが多い第2号、第3号について解説します。

### 3 規則制度重大違反(第2号)・不正利得行為(第3号) 類型別分析

不正リベート、窃盗・横領、無断欠勤は、残念ながら、日系企業で多く見受けられる規律違反です。これらは原則として即時解雇事由となります。まず、不正リベートについて解説します。

#### (1) 不正リベート

##### ①不正リベートは犯罪である

中国では日本と異なり民間企業同士のリベートのやり取り等が商業賄賂として処罰されることがあります。商業賄賂は、日本の不正競争防止法に相当する「反不正当竞争法」(第8条)等により行政罰(1万元～20万元の過料、違法所得の没収等)の対象とされます。

もともと中国では、次号で述べます通り、一定の職種の担当者が、会社の許可を得ず、不正リベートを受け取っていることがあります。中国にいる日系企業経営者も、何かおかしいと感じることもありますが、不正リベートを受け取ることにより、不当な利益を個人的に得て、会社に損害を与えているわけであるから、見逃すべきことではありません。

##### ②証拠が無い

不正リベートは、電話等の口頭のやりとりや、現金や物の授受により行われるため、その行為を証明する物的証拠が残らない場合が多いです。

結果、不正リベートを理由に即時解

雇をし、労働仲裁や訴訟に発展した場合、関係者の供述や状況証拠のみを根拠に即時解雇の有効性を主張したとしても証拠不十分であるとして即時解雇が無効になることが多くなります。

実務では、即時解雇の証拠として、取引先担当者や従業員の陳述書などを証拠として提出し、不正リベートを受け取った事実を主張することになります。陳述書等が法的に「証人証言」として扱われるためには、証人尋問が求められる他、証人との利害関係も裁判の焦点として争われることになるケースもあります。

また、不正リベートを受け取ったことが争点になった場合、その「証人証言」が唯一の証拠となることが多いので、裁判所も慎重な判断を行い、証人が出廷しなかった場合や会社と証人に利害関係があるといった理由で証拠として価値を認めないケースが多くなります。

次号も不正行為への対応について述べたいと思います。

お気軽にご相談下さい(10:00～17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982