



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.32

★業務時間中のインターネットの私的利用を理由とした解雇が有効となった事案

今月は従業員が業務時間中にタバコを見過ぎたことを理由に解雇をしたところ、解雇が有効になった事案を紹介致します。

【事案】

李さんは2010年11月18日に西安某装置有限公司に入社し、2012年11月18日に労働契約を更新しました(期間は2年間)。李さんは業務時間中に会社のパソコンでタバコの販売サイトを2012年12月1日から2013年4月22までの間に1万1550回クリックしました。また、2013年1月から4月22日までは動画サイトを400回近くクリックしていました。西安某装置有限公司は、李さんが会社の就業規則の重大な違反に当たるとして即時解雇をしました。李さんはこれを不服として西安某装置有限公司に2倍の経済補償金を求めました。

《裁判所の判断》

西安市人民法院は李さんの行為は就業規則の重大違反に当たるとして即時解雇を有効と判断しました。

これを読むと「うちの会社でもタバコばかり見ている問題社員をクビにできるのではないか」と思うかもしれませんが、そう簡単にはなかなかいかないようです。

1 証拠で業務時間中の業務外のインターネット使用を立証できるか？

この事案の特徴的なところはタバコのカリック回数が万単位であり、かつその回数を正確に立証できたところです。人間の目で確認することはおよそ不可能です。おそらく監視ソフトをインストールして回数を数えたものと思われます。「そこまでやるか」と思いますが、解雇をせざるを得ない理由がタバコの利用以外にあったのかもしれませんが。

社員に無断で会社のパソコンに監視ソフトをインストールして良いのかは中国では特に決められたルールはありませんが、業務上貸与しているパソコンですので必要性があり、調査の範囲が私的利用の回数程度であれば許されるものと思います。

2 証拠が残る形で解雇の前に注意をしたか？

この事案では明確になっていないのですが、業務時間中にインターネットの私的利用をしたからといって、いきなり解雇をして解雇が有効になることは難しく、何度か注意をしてチャンスを与えないといけません。

もっとも、今回は1万回以上タバコを業務に関係なく見ていますので、就業規則違反の程度が極めて重大であるとして、事前の注意指導なく一発で解雇が有効となった事案かもしれません。

3 就業規則がルールとして機能しているか？

会社によっては業務時間中のインターネットの私的利用が日常化していることもあります。

問題社員だけではなく、他の社員も同じようにインターネットの私的利用をしているのであれば、まずは会社の就業規則の該当条文を示して従業員に業務時間中はインターネットを私的に利用しないこと、私的に利用した場合は懲罰があり得ると告知をして、ルールがルールとして機能するようになる必要があります。

なお、管理職や総経理もこのルールの適用対象となりますのでご注意ください。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

日本：狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司(弁護士向井宛)

TEL +86+(21)6407-8585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com