



Vol.1

★就業規則の重要性(1)

(1) 中国の秩序維持に対する感覚

例えば日本において、会社が就業規則に「従業員が重大な過失により100万円以上の損害を会社に与えた時は懲戒解雇を行う」旨の規定を設けても、まず解雇が有効になることはありません。日本の裁判所は従業員の過失を理由にした解雇を有効にするという発想がありません。

しかし、中国(労働仲裁、法院)では、私が想定していたよりも、会社が従業員の過失行為について厳しく対応することを許容しています。確実に日本の裁判所の判断の方が労働者に甘いと思います。こちらにいると感じますが、秩序維持を重視しないと社会も会社も成り立たないという側面があり、会社の秩序維持のための懲戒権を尊重せざるを得ないのだと思います。例えば、中国企業が「従業員の著しい怠慢が原因で会社に1万元(日本円では現時点で約16万円)以上の経済的損失を与えた時」に解雇をすることができる旨の就業規則を制定したとします。従業員側の過失の内容や証拠にもよりますが、このような規定にもとづいて解雇を有効と判断している場合もあります。会社の懲戒権を尊重しているのです。

(2) 就業規則の重要性

もっとも、中国において、就業規則のとおり懲戒処分、解雇をするためには、就業規則制定、変更に要求される独特の要件を揃えないといけません。

その要件は、労働者の密接な利益に直接係る事項について①従業員代表大会又は全従業員による議論の上、試案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等な討議によって確定すること②規則制度の公示又は明確な告知、の2つです

(中国労働契約法4条)。

中国労働契約法が重視するのは、就業

規則成立のプロセスであり、仮に従業員がその内容に納得しておらずとも、十分に討議を経て公示、告知しているかが重視されます。その手続を経れば就業規則を会社のルールとして認め、そのルールにもとづいて解雇することも場合によっては認めるということです。

例えば、以下の事例がわかりやすいかと思います。

同僚が昇進し、自分が降格したことに対する不満を持ったY社中国人課長Xは、会社が貸与していたパソコンを自宅に持ち帰り、引き継ぎもしなかった。後日、Xは、会社において作成していたファイルを意図的に全て削除してパソコンを返却した。そのため、Y社の業務遂行に支障が生じた。Y社は、「業務上作成したファイルを会社所定のサーバーに保存しなければならない」という規則をもとに懲戒解雇をした。Xは仲裁に持ち込んだが、仲裁では意外なことに、解雇は無効となつた。就業規則を公示、告知する手続きを踏んでいなかったためであった。

中国では言った・言わない、聞いた・聞かない、見た・見ないの問題については、客観的証拠がないと会社の言い分は一切通用しません。紛争になれば多くの場合、(元)従業員は就業規則の公示、告知について否認するでしょう。上記2要件については書面で記録に残さないといけません。

日本以上に手続き面が重視されておりますので注意が必要です。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982