



Vol.44

弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

★職務変更について

1 「それは私の仕事ではありません」

「それは私の仕事ではありません。私はその仕事はできません。」

中国で経営者・管理職をなされた経験のある方であれば、一度は中国人の部下から言われたことがある言葉だと思います。

急な退職者が出て人手が足りなくなったり、業務量が大幅に変化した場合に、どうしても入社時の職務から別の職務を行って欲しい場合があります。日本であれば「はい。わかりました。」とすんなり解決する所、中国では「それは私の仕事ではありません。」と断られるケースが多いです。入社時の雇用契約書で約束した職務以外を行わせるのは契約違反であるという認識なのだと思えます。

中国律師やコンサルタント会社に質問をしても「それは仕方がないですね。中国では職務変更には労働者の同意が必要です。賃金を上げたりして、説得するしか無いですね」との回答しか得られない場合も多いと思えます。

しかし、中国の労働法も次第に変わってきており、企業の経営上の都合を優先するケースも増えてきております。

今回は、裁判所が会社の経営上の事情を考慮して異動命令を認めた事例です。雇用契約の内容が比較的包括的だったということもありますが、経営上の事情があれば労働者の同意が無くとも異動を命じることができるという画期的な内容です。

2 裁判例

2012年5月22日、A会社は王氏と書面で労働契約を締結しました。契約期間は2012年5月22日から2015年5月21日まででした。職務内容は鉄ニッケルでした。2014年9月11日、A会社は生産需要の変化のため、王氏を回転窯職場から集塵機職場に異動することとしました。異動前にA会社は、王氏に安全教育を行いました。2014年10月1日から、王氏は毎日従来 of 回転窯職場に出勤し、集塵機職場に異動することを拒否しました。

A会社は、工会の同意を得た

上で、2014年10月13日に王氏を解雇しました。解雇理由は異動拒否を理由とする無断欠勤です。王氏はこれを不服として労働仲裁委員会に仲裁を申請し、法定の二倍の経済補償金を要求しました。

労働仲裁委員会は王氏の申請を認めず、解雇は有効と判断しましたが、王氏はこれを不服として人民法院に提訴しました。

一審の人民法院は、「会社が労働者の職務を変更できるのは三種類しかない。1 会社と労働者が合意した場合 2 労働者が病気などで職務に堪えられない場合 3 労働契約締結時から客観的状況に重大な変化があった場合である。本件は王氏に上記のいずれの事情があったか不明であり、王氏が元の職務に戻りたいと要求した場合は会社はこれを拒絶できない。そのため、王氏は無断欠勤をしておらず解雇も違法となる」と判断し、王氏が逆転勝訴しました。

二審の人民法院は、「会社と王氏との雇用契約の職務は鉄ニッケルとしか記載されておらず、具体的な種類は契約書で約束をしていない。しかも、具体的な経営上の必要性もあり、かつ異動前に会社は王氏に安全教育を行っていた。当人民法院は、具

体的な経営上の必要性もあり、労働者を侮辱するような内容を有しておらず、かつ賃金が元の職務の水準相当であり、その他法律に違反するような事情がなければ、会社は人事権を行使して異動を命じることができると判断する。従って、王氏は異動命令に違反して無断欠勤を行っていたことになり、本件解雇は有効である。」

3 中国政府の方針

来年、労働契約法の改正が予定されているとの報道があり、内容も経済補償金の負担の緩和や人員調整がしやすくなるように改正するとのことでした(真偽は分かりません)。そのまま実現するかはわかりませんが、中国政府も低・中成長時代に向けて徐々に舵を切りつつあります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

日本：杜若経営法律事務所

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲諮詢有限公司

(弁護士向井宛)

TEL +86+(21)6407-8585

(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com