



Vol.47

★十元の賃金不払いで三万元の経済補償金が発生した事例

今回は前から疑問に思っていたことが現実に起きていた事例についてご紹介します。

【事例】

Y社は就業規則に「一ヶ月に累積三回以上の遅刻をした者については200円を賃金から控除する」との条項を定めていました。

Y社の従業員のXさんは、2014年7月3回遅刻をしたため、Y社は当月の賃金から300円を控除しました。

Xさんは、その後退職し、「私が退職したのはY社が賃金不払いをしたためである。労働契約法に基いて三万元を支払え」との労働仲裁の申立を行いました。

【判断】

深センのある裁判所は「Y社は、就業規則に基づかず300円を賃金から控除した。中国労働契約法38条1項2号に基いてY社は3万元の経済補償金を支払え」と判断をしました。

なぜ、裁判所はこのような判断をしたのでしょうか。経済補償金の多くは、解雇や会社による退職勧奨の場合に発生するのですが、従業員が自主的に退職した場合にも発生することがあります。

労働契約法38条1項2号は「会社が労働報酬を約定どおりに支払わない場合は従業員は労働契約を解除でき、経済補償金を請求できる」と定めているためです。

【実務上の問題点】

日系企業が賃金を全く支払わないということはほとんどありません。しかし、日系企業であっても、残業代の基数の計算を誤っていたり、残業時間や病欠休暇の賃金を間違えて計算したりすることもあります。

この裁判例によると、ごく僅かな金額の不払いがあれば、退職した従業員が経済補償金を請求することができるようになります。

もっとも、この裁判例については批判が強く、①過失による不払いであっても経済補償金が発生するのはおかしいのではないかと②ごく僅かな金額の不払いであっても経済補償金が発生するのはおかしいのではないかとされており。

ただ、条文の文言からは何とでも解釈することができるため、上海の労働仲裁や裁判所がこのような極端な判断をする可能性があります。

問題のある従業員が退職しそうな場合はケチを付けられないように可能な限り正確に計算するか、もしくは会社に恨みを持つことがないように退職してもらう必要があります。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所（10:00～17:00）

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