



Vol.48

弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

★在職中の会社設立について

中国では、従業員が会社の許可なく副業を行うことが多いですが、会社の営業範囲と競業する可能性のある会社を陰でこっそり設立している場合もあります。

これまでは、単に会社を設立しただけでは解雇はできないとされていましたが、本号では、在職中に競合会社を設立したことのみに理由にした解雇を有効にした裁判例をご紹介します。

事例

X氏は業務開発経理として2012年2月1日Y医薬公司に入社しました。ところが、X氏は、自らが法定代表人であるA貿易公司を設立し、かつ他人が設立した医療公司の監事に就任しました。

Y医薬公司は、2016年1月26日、X氏との労働契約を解除しました。解雇理由は重大な規律違反であり、兼職を行っていることを理由にしたものでした。

X氏はこれを不服として、労働仲裁委員会に仲裁申立をしました。

●一審

労働仲裁はY医薬公司が違法な解雇を行ったとして13万824元を支払えと命じました。

そこで、Y医薬公司は一審に上訴しました。

一審は「Xが設立した会社、監事を務めている会社はいずれもY医薬公司と同じ営業範囲にあり、競争関係にある。そのため、Xの行為は労働契約の忠誠義務に違反する重大な規律違反行為であり、解雇は有効である」と判断し、解雇は有効となりました。

●二審

Xは「兼業自体は現在の労働法で禁止されていない。自分は、確かに会社を設立したが、実際の営業は行っていないし、ましてY医薬公司に損害を与えたりしていない。そのため解雇は無効である」と上訴しました。

二審は、「雇用契約書や就業規則にも『いかなる兼職行為も行ってはならない』『従業員はY医薬公司の競争相手、顧客、サプライヤー、その他の如何なる組織において職に就いてはいけない』と明記している。X氏は、業務開発経理という立場にしながら、営業範囲がY医薬公司と競業する会社を設立したり、監事に就任しながら、Y医薬公司に自らそのことを申告せず、許可も得ていない。これらの行為は重大な規律違反行為に当たるため、解雇は正当である。」と判断しました。

実務上の留意点

必ずしも同じ様な事例で解雇が有効になるとは限りませんが、不正が疑われる事例で競合会社を設立していたりすることは比較的容易に発見できます(内部通報や従業員の噂話から比較的容易に特定できます)。競合会社設立の事実を基にして退職交渉の際に強気に出ることが可能です。ご参考になりましたら幸いです。

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