



Vol.52

★人事総務担当者の職務怠慢

1 人事担当者の職務怠慢

日系企業の人事総務担当者には色々な方がおります。職務に熱心な方もいれば、そうでない方もおります。それだけでなく、自分の職務怠慢を棚に上げて自分の権利を主張する方もおります。会社の清算の場面であれば、人事総務担当者も退職の対象となるため、気持ちは分からなくはないのですが、全くそのような状況下にならないのかかわらず、人事総務担当者が会社の利益に相反する行為を行う場合もあります。中国に来て驚いたことの一つは、総経理に間違った法律の解釈や虚偽の情報を伝えたり、不正な手段で自分の給料を増やす人事総務担当者が相当数存在するということでした。

今回は人事総務担当者の職務怠慢の事例について取り上げてみました。

2 事案

劉さんは2015年3月10日にY社に入社しました。人事主管としての立場で採用教育人事を担当することになりました。2015年7月23日劉さんはY社を退職することにしました。劉さんは、労働契約書が未締結であることによる未払い賃金(労働契約法により労働契約書未締結期間のうち1ヶ月以上1年未満の期間については二倍の賃金を請求ができるとされています)を要求し、労働仲裁に申し立てました。

3 判断

労働仲裁では期限以内に結論が出ず、劉さんは人民法院に提訴することとしました。

ところが、南京市江宁区人民法院は劉さんの訴えを認めませんでした。

「確かにY社と劉さんの間に雇用契約書は

締結されていない。しかし、一般的に言えば、労働契約書の締結は人事担当者が責任を持って行うべきものである。劉さんは人事主管であったのであるから、その職責は、会社を代表して法律に基づき労働者と労働契約を締結することのみならず、会社が法的に責任を追及されないようにすることも含まれるものである。しかも、劉さんは人事に関する法律を熟知しており、労働契約書未締結がどのような効果をもたらすかを知っていたはずである。しかし、劉さんは、会社に雇用契約書の締結を求めることもせず、自分の職責を果たさないばかりか、労働契約書未締結を理由とする賃金の支払いを要求しているのである。当裁判所はこのような請求を認めない。」

4 最後に

この裁判例は中国の最高裁が出している公報に取り上げられたものです。最高裁は何らかのメッセージを込めているのだと思います。日系企業のみならず内資企業においても、自分の職務を果たさず権利のみを主張する人事総務担当者がいるのでしょうか。日系企業も人事総務担当者が自分の職務を果たさず権利のみを主張してきた場合は毅然とした対応を取るべきです。

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