



## Vol.54

### ★兼職違反による解雇

#### 1 兼職・競合行為

中国では特定の会社に勤務をしていますが、副業・兼業・アルバイトをしている方が多く、日系企業もその例外ではありません。中国語会話の先生を務めたり、自分でタオバオの店を運営するくらいであれば可愛いもので、実際には不正にかかわる副業兼業が横行しています。日本人経営者・管理職には情報が入らないことが多いのですが、中国人従業員の間では公然の秘密となっていることもあります。発覚したら絶対に妥協しないで毅然とした態度を示すべきです。なぜなら、既に腐敗が進んでいる場合が多いからです。

今回は、兼職違反による解雇有効事例を取り上げたいと思います。

#### 2 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あった。

X氏はこれを不服として、労働仲裁委員会や人民法院で争うことになった。

#### 【結論】

一審、二審ともに解雇有効

#### 【理由】

「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、これを解雇事由としている。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、かつ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。」

#### 【実務上の留意点】

日系企業の場合、「汚職行為・不正行為を行い、会社に損害を与えてはいけない」等の記載はあるのですが、この会社の就業規則のように兼職イコール解雇と明確に記載している事例は意外と少ないです。このような規則であれば、会社が「汚職行為・不正行為」や会社の被った「損害」を立証しないといけません。上記のことから規定の段階で、兼職イコール解雇と明確に定める必要があります。

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することができますので（内部通報や従業員の噂話から比較的容易に特定できる）、このような規定があれば、解雇は可能となります。

解雇をしないまでも、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となりますので、リスク対応のため就業規則変更の際はご検討いただいても良いかと思われます。

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（弁護士向井蘭）

TEL +86+(21)6407-8585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com