



Vol.82

★悪意をもって上司が不正をしていると虚偽の告発をした場合、解雇ができるか

1 よくある虚偽告発

中国では社内で怪文書などが乱れ飛ぶ時があります。内容は「誰々が不正をしている」「誰々が経費を流用している」などです。日系企業駐在員も例外ではありません。私が経験した範囲ですが、過去には何回か「A駐在員が経費をごまかしている」、「A駐在員がリベートを業者から貰っている」などの告発もありました。ところがこのような告発は事実無根のものも珍しくありません。差出人が分からないまま終わることもありますが、差出人が分かることもあります(内容から差出人が推測できるので、厳しい口調で面談するとあっさり自分が書いたと認めることもある)。

2 事例

施は匿名で「工場の尚組長は、部下に費用を出させ飲み食いをしている、断れば部下は工場内で酷い目にあう。彼らは会社の寄生虫である」と告発状を出した。後に施は「虚偽の告発状を出してしまった。非常に後悔している。申し訳ない」と謝罪文を提出してきた。ただし、その後「何者かに脅迫された」「頭に水が入っていて訳が分からず書いてしまった」などと不合理的な弁解を繰り返しました。賞罰管理規定第8.2.3.8.4項「会社を中傷し、会社のイメージを毀損し、他人を誹謗し、悪意を持って散布することは会社の秩序を乱すものであり、労働契約の解除を行う。」に基づいて施を解雇した。

3 判決

労働仲裁、一審判決、二審判決ともに解

雇有効。

理由は、①施の告発により、尚組長は職場変更を余儀なくされ、正常な仕事と会社の生産管理秩序に大きなマイナスを与えた②賞罰規程には明確に他人の誹謗中傷、悪意の告発を行った場合は解雇をすると明記しているというものであった。

4 実務上の留意点

中国ではこの種の悪意のある告発が行われることがままあることから、より厳しく裁判所も対応したものと思われれます。日本人の感覚からすれば、「概ね謝っているのだから解雇は厳しいのではないか」と思うところですが、このような行為を許してしまうと秩序が保たれないと考えているのか、一発解雇を有効と判断しています。後は賞罰規程に明記されていたことも大きかったようです。私からすると「当たり前のことではないか」と思うのですが、賞罰規程に明記しているのか、していないのかでは判断に大きな影響を与えることがあります。

皆様がこのような経験をする事は無いと思いますが、この種の悪意のある虚偽告発に対しては就業規則の懲罰規定が整備されていれば厳しい処分を下してもよいと思います。

日本：杜若経営法律事務所 (9:00~17:00)

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)64078585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com