



## Vol.83

### ★440 元の虚偽精算で幹部社員を懲戒解雇できるか

#### 1 事案

夏は上海のある塗装会社の従業員で、双方は無固定期限労働契約を締結し、技術サービス職を担当した。2018年5月7日、会社が夏の出張精算について調査したところ、夏は陳述書にサインし、2017年8月の出張時にホテルのフロントスタッフと共謀し、本来158元だった1泊の部屋代の領収書を268元として、4泊したことを認めた。

会社の就業規則では、費用精算、ビジネス交渉、契約締結過程で虚偽の資料を提供し、虚偽の陳述を行うなどのごまかし行為は、何の経済補償もなく労働契約を解除できると規定している。なお、2015年4月14日、夏は就業規則確認書にサインして、就業規則を遵守することに同意していた。

2018年6月28日、会社は夏を即時解雇し経済補償金を支払わなかった。2018年8月13日、夏は労働仲裁を申請し、会社に違法な労働契約解除の賠償金504,000元(!)の支払いを要求したが、労働仲裁委員会は支持しなかった。しかし、夏は仲裁決定に不服で、一審裁判所に上訴した。

#### 2 裁判所の判断

##### 【一審判決】

虚偽精算は使用者の規則に深刻に違反し、会社の解雇は有効である。

##### 【理由】

就業規則では、費用精算、ビジネス交渉などの過程で虚偽の材料を提供し、虚偽の陳述を行うなどのごまかし行為は、何の経済補償もなく労働契約を解除できると規定している。

労働法の規定に基づき、労働規律を遵守し忠誠義務を履行することは、労働者に対する

基本的な職業道徳要求である。夏は高い待遇を受け企業販売技術者として、企業に対する忠誠度の要求は他の従業員よりはるかに高く、虚偽精算行為の規律違反の深刻度の認定は、金額の大きさだけでは判定できない。夏の行為は、誠実原則に違反し、企業の合法的権益を侵害し、悪質といえる。会社は出張食事補助費用に対して相応の精算規定があり、食事補助費用を宿泊費領収書として精算すべきではない。

夏は上訴したが、二審裁判所も解雇は有効と判断した。

#### 3 実務上の留意点

相当高額な賃金を得ていた幹部従業員の解雇案件です。違法な経費精算について、おそらく内部告発があったものと思われます。以前はこのような不正案件については金額が少額ですと解雇無効となることもあったのですが、今回は①態様が悪質であること②幹部社員であったこと③就業規則に明確に禁止行為として記載していたことから解雇が有効になったものと思われます。

日系企業においても起こりうる事案で中国では「一罰百戒」を行わないと労務管理の規律は守れないため、少額の不正行為であっても厳罰で進めるべきです。

事件番号：(2019)上海民申2103号(当事者仮名)

日本：杜若経営法律事務所 (9:00~17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com