



Vol.88

★重複経費精算を繰り返したことを理由に解雇できるか

1 重複経費精算を繰り返す不正行為

経費精算は中国語では「报销」と言います。日系企業の上海事業所は営業拠点であることも多く、皆さんなじみのある単語かと思いません。

中国に限らず日本でもこの経費精算に伴って不正行為を行う従業員が一定数おります。ところが意外と経費精算を理由に解雇することは容易ではありません。「うっかり同じ精算を繰り返してしまった」「間違った領収証をうっかり出してしまった」などと「故意はなく過失なので解雇理由には当たらない」と反論されてしまうからです。

日本では重複経費精算程度では解雇が無効になる可能性が高いのですが、中国で同様の裁判例がありましたのでご紹介致します。

2 事例

深センのある会社の従業員李は重複経費精算を繰り返し、総額は合計 6600 元となり、会社は深刻な規則制度違反があることを理由に労働契約を解除しました。李は違法解雇であるとして訴訟を提起しました。

3 判決

(1) 一審 (解雇無効)

一審裁判所は以下の通り解雇は無効であると判断しました。

本件では、会社は重複精算を繰り返す行為は悪意のある会社に対する財産侵害行為と判断し、この行為は、使用者の規則に深刻に違反することを理由に契約を解除した。しかし、労働者に重複精算の事実があっても、その行為は悪意をもって会社の財産を侵害したとは言えず、必然的に使用者の規則制度に深刻に違反するわけではない。以上から、会社は労働契約違法解除に伴う経済補償金 150256 元 (6533 元/月×11.5 カ月×2 倍)を支払うべき

である

(2) 二審 (解雇有効)

会社は李に重複精算、連続 7 回の悪意の侵害行為があると主張し、会社規則に深刻に違反したことを理由に李との労働契約を解除した。会社は原審段階で“費用重複精算説明書”を提出し、李が 2018 年に鄭州管理所 16 カ所の掘削プロジェクトの施工段階で、一部の費用の重複精算があり、金額は合計 6600 元で、李はこの説明の下で調印した。李も原審段階でもこの証拠の真実性を認めている。

当裁判所では、会社が提出した証拠は李に重複精算、架空精算事実が存在することを証明するのに十分であると考えている。李は管理プロジェクト工事の職務権限を利用して、会社の財産を侵害し、誠実信用原則に違反し、規則制度に深刻に違反した。会社がこれによって李との労働契約関係を解除することは法律規定に符合しているため、会社は労働関係解除による経済補償金を支払う必要がない。

4 実務上の留意点

やはり連続 7 回も重複精算を繰り返したことが大きかったと思います。うっかり 7 回も連続して重複精算を繰り返すことはあり得ません。中国では過失とは考えられない経費不正精算があれば厳罰に処しても構わないと考えます。

事件番号 : (2020) 広東人民申 12859 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