



VOL. 99

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★セクハラによる解雇

1 セクハラ

昨年、ある中国大手IT企業でのセクハラが問題になり話題になりました。日系企業においても、今後もこれまで表に出てこなかったセクハラ行為が話題になる可能性があります。今回はセクハラについて解雇を有効と判断した裁判例を取り上げます。

2 盗撮・付きまといによるセクハラ行為を理由とした解雇

劉は2010年7月にある会社に入社しました。会社の就業規則には、“会社はセクハラを禁止し、セクハラが発生した場合、会社は労働契約を解除する処罰決定を下すことができる”と規定していました。この就業規則は2016年に民主的手続を経て制定され、劉もこの就業規則を受領しました。

2018年7月から8月までの間に、職場組長の劉は職場で会社の女性同僚である蔡の写真を何度も盗撮し、“妻”“女神”“私の女”などの不適切な文字を添えてWeChatモーメンツに送信し、また、劉は何度もメールやWeChatなどで蔡にセクハラを行いました。蔡は何度も口頭警告しましたが、劉は反省せず、蔡は耐えられず、公安機関に通報し、人民警察は劉を口頭訓戒と指導しました。劉の蔡に対する嫌がらせや報復を防ぐために、会社は人を手配して蔡の通勤を保護しました。

2018年8月16日、会社の指導者が劉と話をしたところ、劉は蔡とは恋愛関係にはないと述べ、蔡氏へのセクハラ行為を認めました。同日、会社は会社規則の深刻な違反を理由に、劉に労働契約解除通知書を発行し、双方の労働契約を解除し、会社の労働組合に通知しました。

その後、劉は労働仲裁を申請し、会社が違法労働契約解除賠償金20万余元を支払うことを主張しましたが、認められませんでした。劉は不服で、裁判所に訴えましたが、裁判所は、解雇は有効であり、会社は劉に経済補償金を支払う必要がないと判断しました。

3 実務上の留意点

(1) 中国においてセクハラの詳細な定義はまだ無い

「セクハラ」とは何か、中国において明確に定義されておらず、ある裁判例では、嫌がらせはセクハラに等しいものではなく、セクハラは嫌がらせよりも深刻で、鼻や顔をつまんだり、腕を組んで抱き合ったりするなどの行為は嫌がらせだが、セクハラにはならず、企業がこれに基づいて行為者を解雇するのは違法解雇だとしました。

(2) 就業規則が重要である

通常、会社が、セクハラ行為が深刻な規則違反であることを明確に規定していれば、企業はその規定に基づいてセクハラ行為者を処罰し、さらに解雇することができ、裁判所もこれを支持します。

セクハラの具体的な中身まで記載することは難しいので抽象的な記載でも構いません。最低限セクハラを処罰する規定を設けていただければと思います。

また、就業規則を民主的な手続きにより制定し周知することが必要になります。有る裁判例では、就業規則は民主的な手続きを経ず、従業員を解雇する合法的な根拠としてはならず、企業はこの就業規則に基づいてセクハラを実施した従業員を解雇することは、違法解雇であると判断しました。セクハラが起きてからでは遅すぎますので、就業規則にセクハラを処罰する規定があるかをご確認いただければと思います。

(案号：上海浦東新区裁判所(2020)上海0115民初4824号)