



## VOL. 103

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★就業規則に欠陥があり、会社が76万人民元の損失を被った事例

#### 1 就業規則の民主的な制定手続きと周知性

このニュースレターでは過去に何度か取り上げているのですが、中国における懲戒処分（懲戒解雇を含む）をするためには、就業規則に定めている懲戒事由に該当したとしても、①就業規則の民主的な制定手続きと②周知性がないと懲戒処分は無効となります。

特に懲戒解雇の場合、解雇が無効となると二倍の経済補償金が発生するため、重大な労働問題に発展します。

今回は、就業規則の民主的な制定手続きと周知性に欠けていたため、76万円の経済補償金が発生した事例を紹介いたします。

#### 2 事例

王は、上海S社の社員で、2002年10月14日に入社しました。

2018年下半年以降、王は、会社が手配した研修への参加を拒否したこと、個人的に顧客に低価格を提示したこと、個人的に自社製品を改造する外注を手配したことで、会社から3度にわたって重大な警告を受けました。

2019年1月14日、会社は王に対し、就業規則に基づき、王が3回の重大な警告を受けたことを理由に、同日付で王との雇用契約を終了することを決定し解雇を通知しました。

#### 3 判決（会社敗訴）

一審・二審判決：会社は就業規則について民主的手続きと周知手続きを履行しておらず、王を違法に解雇したため、760,377人民元の賠償金を支払う必要がある。

・本件では、会社は就業規則を提供し、就業規則の規定に従って王に関連する処分も行ったが、就業規則が民主的な手続きを経ていることを証明する証拠を提出せず、かつ就業規則が王に交付され、王が関連規定を認識していることを証明する証拠を提出しなかったため、王の雇用契約の解除は、法律に従ったものではない。

・会社は就業規則が民主的な手続きで策定されたことを証明できず、掲示板に置かれた紙版の就業規則の写真を提出し、従業員が自分で読めることを示しましたが、写真の撮影時刻を示すことができず、王もこれを認めなかったため、裁判所は、会社の主張を受け入れることは困難であると判断した。

・また、二審において、会社は、王が在職中に社外で会社を設立し、類似の事業を営んでいたことを証明する新証拠を提出し、これは競業禁止、忠実義務、誠実信用原則に違反するため、雇用契約

書の対応規定および労働契約法の関連規定に基づき、雇用関係を終了させることができると主張した。しかし、二審は、解雇理由を追加することは許されないと判断し、解雇理由の追加を認めなかった。

#### 4 実務上の留意点

上海市の場合は、就業規則が民主的な制定手続きを経ていると評価されるためには、従業員説明会を開いて、かつ多くの従業員の同意のサインを得る必要があります。また、就業規則を対象従業員に渡したり、いつでも見ることができる状態にするなどして周知する必要があります。このような点を証明できないと懲戒解雇が無効になる可能性が出てきますので注意が必要です。

解雇理由の追加が認められない点も非常に会社にとって厳しい内容です。不正行為は解雇後に発覚することも多いからです。なるべく事前に調査を尽くしてから一気に解雇や退職勧奨に踏み切る必要があります。

事件番号：（2021）上海民申 260 号（当事者仮名）

以上