



## VOL. 114

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★ 食堂の流しで私物を洗濯した従業員の解雇を有効と判断した事例

#### 1 中国は解雇規制が厳しいようで緩い時もある

今回は、食堂の流しで私物を洗濯した従業員の解雇を有効と判断した事例を紹介致します。確かに、食堂の流しで私物を洗濯するのはルール違反だとは思いますが、これだけで解雇が有効となるのは驚きです。このように就業規則の定めやルールを徹底することで、解雇が有効となることもあり、中国は解雇規制が厳しいようで緩いと感じます。

#### 2 事例

孫は2014年10月1日に上海J公司（以下、「会社」という）に入社し、サービス員として働いていました。最後の労働契約期間は2019年10月1日から2020年9月20日まででした。

労働契約には、職種はサービス員、月給は2480元、孫は国家法令及び甲（会社）の規定を遵守し、労働安全衛生、生産工程の作業手順及び規定を遵守し、甲の財産を大切にし、職業道徳を遵守すること、甲の規定に違反した場合、事案の重大性に依りて、乙は警告及び減点から解雇までの処分を受けることがあると定めていました。

また、会社が制定・実施する「社員食堂規則」第7条は、作業室での洗濯、ゴミの投棄、水・電気資源の浪費を禁止していました。

孫は、2018年7月15日に会社が開催した「社員食堂規則、すなわち食の安全に関する会議」に参加し、その主な内容は、社員食堂規則と食の安全を強調することであり、社員食堂規則第4条は、作業室での衣服やその他の所持品の洗濯を禁止することを強調しました。

2020年5月3日13:30頃、孫は会社の食堂の作業室にある食器を洗浄するシンク（流し）で私物の作業服を洗濯していました。

2020年5月7日、会社は、孫が会社の規則に重大な違反（食器洗浄シンクでの洗濯）を犯したという理由で、孫との雇用契約を解除しました。

2020年6月4日、孫は上海浦東新区労働人事紛争仲裁委員会に仲裁申請を提出し、会社に対し、雇用契約の違法解除に対する賠償金として4万8000人民元の支払いを求めました。

2020年8月13日、同委員会は孫の要求は支持しないとの裁定を下しました。孫は納得せず、訴訟を提起しました。

#### 3 判断（一審・二審 解雇有効）

孫は2018年7月15日、会社の「社員食堂の規則と食品安全に関する会議」に参加しましたが、その主な内容は社員食堂の規則と食品安全を強調することであり、そのうち「作業室での衣服及び

その他の所持品の洗濯の禁止」は社員食堂の規則を強調する内容の一つであり、孫はこの規定を認識していました。

2020年5月3日正午、孫は食堂の作業室の食器洗いシンクで作業服を洗濯しましたが、これは上記の規定に違反するだけでなく、食品安全衛生に関する関連規定にも違反し、職業倫理にも違反しました。このような理由で会社が雇用契約を解除したことは、双方が署名した雇用契約と会社の規定に従っており、解除は合法的であると判断しました。

孫は、控訴しましたが、二審も同様の判断を下しました。

#### 4 就業規則、ルールの定め方が重要

この事例では、就業規則に定めるだけでは無く社員集会も開いて、衛生面の徹底を共有したことも解雇が有効になった理由の一つだと思われます。この事例の会社の業種が食品会社であったことも影響していると思われます。

皆様方の会社でも徹底したいルール等があれば就業規則に定め、集会などを開き徹底することでルールを守ることを促すことができ、場合によっては解雇が可能となります。

事件番号：（2021）上海 01 民事最終第 6903 号（当事者仮名）

以上