



VOL. 121

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★中国において異動命令拒否を理由とした解雇は可能か？

1 中国において異動命令拒否を理由とした解雇は可能か？

中国において「異動をさせるには本人の同意が必要で、本人の同意がないと異動をさせられない」と言われることがあります。ところが最近では条件付きながら異動命令拒否を理由とした解雇が有効と判断される事例が相次いでおります。

2 事例

楊は2020年4月1日に深圳のある開発グループ会社に入社し、展示販売管理センターの企画上級マネージャーとして働いていました。労働契約期間は2020年4月1日から2023年6月30日までで、毎月の給与基準額は25,000元でした。

労働契約書において、会社の生産経営のニーズに基づき、楊の職場を変更することができる旨が規定されており、《就業規則》2.2.7条には、会社の業務配分に対して従わず、指示された期限内に適切なポストに就かないことなどの場合は、会社規則に対する重大な違反とみなされ、労働契約を解除することが出来る旨記載されています。

2020年12月、会社は組織構造を調整し、展示販売管理センターを廃止し、その機能をマーケティング管理センターに統合しました。これにより、楊の職位は展示販売管理センターの企画上級マネージャーから、マーケティング管理センターの企画マネージャーへと変更されました。両職位とも会社内の職級はC級最上位レベルであり、楊はこの異動に同意しませんでした。

2021年1月20日、会社は「労働契約解除通知書」を発行し、楊に対して同じ報酬水準維持のもと異動を告げました。しかし、楊が異動に従わないことから、会社は労働契約を合法的に解除すると通告しました。

その後、楊は労働仲裁申し立てを行いました。楊は訴えの中で、採用通知書に基づく企画上級マネージャーの地位の復帰や違法な労働契約解除に対する賠償金の支払いなどを求めました。

2021年3月1日に行われた仲裁委員会の裁定は、会社に対し違法な労働契約解除による損害賠償金人民元53,479.78元の支払いを命じました。しかし、会社側は不服を申し立て、訴訟を起こし、損害賠償金の支払い義務を免除することを求めました。

3 判決

一審・二審判決：会社による楊の職位変更は自主的な経営管理権の行使であると判断

裁判所は、企業が市場経済発展の変化に対応するために、生産経営のニーズに基づいて部門や役割、組織構造を適切に変更することは、使用者の経営管理および労働力使用上の自律権の範疇にあると認定しました。

この事件において、会社が経営上の必要性から楊の所属部署を整理し、それに伴い楊の職位を変更したことについては、会社が自主的な経営管理権を行使したものと判断されました。また、楊の異動前の子の職位ともにC級最上位レベルであり、給与も変更されず、異動によって賃金や地位が低下したという主張は根拠不足であり、採用されませんでした。

そのため、会社が楊に命じた異動は合理性と必要性があり、契約違反でもないし、強制法規にも反せず、罰則的または侮辱的なものではありませんでした。従って、労働者はこの種の合理的な異動について従う義務があるところ、楊は異動に同意せず、異動後の業務を行うことができない合理的な理由を証明できなかったため、会社は楊の異動拒否行為を会社規則に対する重大な違反と判断し、労働契約を合法的に解除することができたと結論付けました。また、適法な契約解除であるため、楊が求める違法な労働契約解除による損害賠償金の支払い請求は認められませんでした。

4 実務上の留意点

企業において、時代の変化と共に部署を統廃合したり、変更することはよくあると思います。その際に降格では無い異動を命じることがよくあると思います。このような場合①必要性があり②経済上の不利益がなく③侮辱的なものでなければ異動命令が認められ、異動命令拒否を理由とした解雇が有効になることがあります。本件では就業規則や契約書上の根拠も明確であったことも解雇有効の判断につながったと思われます。

実務上のご参考になれば幸いです。

判決番号：（2021）粵03民終27021号（当事者仮名）

以上