



VOL. 131

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 長期間勤務従業員と経済補償金の計算

1 長期間勤務従業員と経済補償金の計算

一部の方は、経済補償金はいくら勤続年数が長くとも12ヶ月を超えることはないという誤解をしていることがあります。一部の裁判官でさえ勘違いしていたという以下の裁判例をご紹介します。

2 事例

王順は1998年に山東金某グループ会社で働き始め、生産車間の輸送作業に従事していました。

2020年10月7日、王順が管理していた昇降機の二本のチェーンが故障して切断・脱落し、2号セメント生産ラインが停止しました。会社はこれが重大な損失をもたらしたと考え、王順を解雇する処分を下しました。

2020年11月9日、会社は王順に対して労働契約の解除通知書・終了証明書を送達しました。内容には「王順同志、性別男、年齢47歳、身分証番号〇〇〇〇、当社において輸送作業に従事する無期限の契約社員であり、労働契約違反などにより労働契約の終了規定に適合し、2020年11月1日から労働契約を解除（終了）する」と記載されていました。

王順はこれに不服を申し立て、会社の違法な労働契約解除を認めず、違法解除に対する賠償金116,028元（22年×2倍×2,637元/月）の支払いを会社に要求しました。この案件は仲裁、一審、二審、再審を経ました。

3 一審判決

一審判決：会社の労働関係解除には問題はないが、手続きに問題があり、12ヶ月の経済補償を支払うべき

一審裁判所は、会社が訴訟で提出した証拠資料に基づき、王順が日常業務中に責任感が弱く、管理の怠慢により機械設備を損壊させ、生産ラインの停止を引き起こしたと認定しました。これに基づき会社が労働関係を解除することは問題ないと判断し、王順が2020年10月6日以降再び会社に出勤しなかったことから、王順が会社との労働関係を再構築する意思がないとみなしました。

しかし、会社が解雇通知書を王順に迅速に送達せず、1ヶ月以上経ってから解除・終了通知書を送付したため、解除手続きに問題がありました。したがって、会社は王順の給与基準と勤務年数に基づき、労働関係解除の経済補償金を支払うべきであり、 $2,215 \text{ 元} \times 12 \text{ ヶ月} = 26,580 \text{ 元}$ としました。

4 二審判決

二審判決：会社は違法解除を行っており、法定の経済補償金の2倍で賠償金を支払うべき。法定経済補償金の計算は12ヶ月分とする

二審裁判所は、王順が二審で月給与を「2,834.70元」と主張しているが、一審では自認として月給与を2,215元と認めており、一審裁判所が自認の月給与金額に基づいて判決を下したことに問題はないと判断しました。

「中華人民共和国労働契約法」によれば、使用者が労働者の重大な過失により重大な経済損失を被ったとして労働契約を解除する場合、使用者が証明責任を負い、証明できない場合は不利な結果を受けることとなります。本件では、会社が王順の重大な過失により会社に重大な損失をもたらしたとして除名処分を下し、労働関係を解除しました。しかし、生産事故の発生要因は多岐にわたり、設備の問題や操作ミスなども考えられます。

本件において、会社は王順が生産事故の発生に故意または重大な過失で関与したことを直接証明する証拠を持っておらず、労働関係の解除は法律に違反し、違法解除を構成します。「中華人民共和国労働契約法」第87条に基づき、経済補償基準の2倍で労働者に賠償金53,160元（2,215元×12ヶ月×2=53,160元）を支払うべきとしました。

結論として、中級人民法院は会社に賠償金53,160元（2,215元×12ヶ月×2=53,160元）の支払いを命じました。

王順はこれに不服を申し立て、山東高級法院に再審を申請しました。

5 再審

高級法院の裁定：給与が平均給与の3倍を超えておらず、経済補償は22年分で計算すべきであり、原判決が12年分で計算したのは法律適用の誤りである

高級法院は審査の結果、「中華人民共和国労働契約法」第47条第2項では、労働者の月給与が所在直轄市または地方人民政府が公表した地域の前年月平均給与の3倍を超える場合、経済補償基準は前年月平均給与の3倍とし、補償年限は最高で12年と定めています。第3項では、「本条でいう月給与は、労働契約解除または終了前12ヶ月の平均給与を指します」と規定しています。

本件では、王順が1998年に会社で働き始め、2020年10月7日に会社から除名処分を受けたため、会社での勤務年数は22年です。原判決で認定された2,215元/月でも、王順が主張する2,834.70元/月でも、所在直轄市の前年職工月平均給与の3倍を超えていないため、第2項の規定「経済補償の年限は最高で12年」を適用できません。したがって、第1項に基づき、労働契約解除前12ヶ月の平均給与に基づき、王順が主張する22年分で計算すべきであり、原判決が12年分で計算したのは法律適用の誤りです。

6 経済補償金の計算期間をどのように認定するか

「中華人民共和国労働契約法」第47条第2項は、「労働者の月給与が所在直轄市または設区の市級人民政府が公表した地域の前年職工月平均給与の3倍を超える場合、経済補償の基準は職工月平均給与の3倍で支払い、経済補償の年限は最高で12年とする」と規定しています。

よほど高給をもらっていない限り、やはり勤続年数×平均給与にもとづいて経済補償金を計算することとなります。日系企業も勤続年数が長い従業員も多く、リストラの際は経済補償金の計算で判断に迷うことがあります。ご参考になれば幸いです。

案件番号（2021）魯民申10440号（2022）魯14民再22号

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)