



VOL. 137

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★退職書類の「一言」が勝敗を分ける－経済補償金をめぐる「個人原因」の法的効力

中国における労務管理は、労働者保護の傾向が強い法制度と相まって、日系企業の皆様にとりまして、常に細心の注意が求められる経営課題かと存じます。

特に従業員の「退職」は、手続きの一つひとつが将来の労働紛争の火種となりかねません。今回は、従業員が署名した書類上の「退職理由」が、経済補償金の支払いをめぐる紛争でいかに決定的な役割を果たしたかを示す最新の裁判例をご紹介します、貴社が取るべき実務対応について解説いたします。

1. 事案の概要：退職届と他の書類で食い違う「退職理由」

北京のある企業に勤めるデザイナー（勤続約5年）が、「給与が激減し、家計が困難になったため」との理由を記載した『退職届』を自ら提出し、退職しました。

しかし、退職手続きの過程で、会社が用意した以下の書類には本人の署名がありました。

- ・『離職申請表』：離職理由欄に「個人原因（自己都合）」と記載。
- ・『従業員面談記録』：面談者からの質問に対し「自己都合です。休養が必要なため」と回答した旨が記載。
- ・『離職証明書』：離職理由として「自己都合により離職を申請」と記載。

退職後、この元従業員は態度を翻し、「会社の賃金カットが原因でやむを得ず退職したものであり、『労働契約法』第38条および第46条に基づき、会社は経済補償金を支払う義務がある」として、労働仲裁、さらには裁判所へ提訴しました。

2. 裁判所の判断：「個人原因」と署名した書面証拠の圧倒的優位性

労働仲裁から二審（最終審）に至るまで、裁判所は一貫して元従業員の請求を棄却しました。その判断の根拠は、中国の司法実務における原則を明確に示しています。

- ・ 挙証責任の原則：自らの主張を証明する責任は、主張する側（この場合は元従業員）にある。元従業員は「賃金カットにより強いられて退職した」と主張しましたが、その主張を裏付ける客観的な証拠を提示できませんでした。
- ・ 書面証拠の証明力：本人が署名した『離職申請表』や『離職証明書』は、極めて強力な証拠となります。自ら「個人原因」と記載された複数の書類に署名している以上、後から口頭で「実は会社都合だった」と主張しても、それを覆すことは極めて困難である、と判断されました。

- ・退職理由の明確化の重要性：『労働契約法』上、従業員が「会社の賃金未払い・減額」を理由に退職し、経済補償金を請求するには、退職の通知の際にその理由を明確に会社へ伝える必要があります。本件では、元従業員がその手続きを怠り、むしろ「個人原因」という会社に有利な証拠を残してしまったことが敗因となりました。

3. 【日系企業向け実務ポイント】紛争予防策

本件は、会社側が勝訴した事案ですが、一步間違えれば会社側が敗訴していた可能性も十分にあります。中国における退職関連の紛争を未然に防ぐため、以下の3点にお気を付けください。

(1) 退職関連書類の一貫性と管理の徹底

従業員の退職時には、退職届、離職申請表、退職合意書、面談記録、そして『労働契約法』第50条で発行が義務付けられている『離職証明書』など、複数の書類を取り交わします。これらの書類に記載する退職理由は、必ず事実に基づき、かつ一貫性を持たせてください。従業員の署名を得た書類は、万一の際の「防御の砦」となります。

(2) 退職面談の形式化と記録の保管

従業員から退職の申し出があった際は、必ず人事担当者が面談を行い、退職の真意をヒアリングし、記録に残してください。可能であれば、面談記録に本人の署名をもらうのが最も安全です。もし面談で会社への不満（賃金、残業、ハラスメント等）が出た場合は、その内容を正確に記録し、潜在的な紛争リスクとして認識し、対応を検討する必要があります。

(3) 「個人原因」という言葉の重みを認識する

従業員が自ら「個人原因」での退職を希望した場合でも、それが本心からのものか、あるいは会社への不満を抱えながら形式的に記載しているだけなのかを慎重に見極める必要があります。安易に「個人原因」として処理してしまうと、本件のように後から紛争化するリスクを常に内包しています。退職手続きは、「終わりよければすべてよし」の精神で、最後まで丁寧に進めることが肝要です。

中国の労働法制や司法判断の動向は、常に変化しています。従業員の退職手続きに関して少しでも不安な点や、個別の事案で判断に迷う点がございましたら、深刻な紛争に発展する前に、いつでもご相談ください。

（事件番号：（2024）京02民終15248号 当事者名は仮名）

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](#)