



## VOL. 147

社若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

### ★ 取引先（サプライヤー）からの贈答品受領で解雇 —— 従業員「正常な人付き合いだ」と反論、裁判所の判断は？

#### 1 「これくらいの贈答品なら問題ないだろう」が命取りに

中国子会社の購買・調達部門では、取引先（サプライヤー）との距離が近くなりがちです。担当者が「タバコや果物くらいの“ちょっとした”物なら、人付き合いの範囲だろう」と考えて受け取ってしまう —— これは日本企業の中国子会社でも起こりやすいリスクです。

今回ご紹介する判例（上海市第二中級人民法院 2025年8月27日判決）は、購買担当者がサプライヤーから比較的少額の贈答品を受け取ったことを理由に解雇された事案で、従業員側の「正常な人付き合い」「コロナ下の緊急避難だ」という反論を裁判所が退け、会社の解雇を適法と認めたものです。清廉性（コンプライアンス）規程の運用上、参考になりますのでご紹介します。

#### 2 事案の概要

当該会社は「従業員職務行為準則」を定めており、「本準則は会社の全在籍従業員に適用される」「従業員はいかなる名義・形式でも、業務上関連する取引先から利益を要求・收受してはならない」と規定していました。準則の附属文書では、サプライヤー等からのリベート・手数料・その他の利益供与の受領を「レッドライン行為（红灯行為）」と明記し、その処理措置を「解雇」と定めていました。

従業員（丁氏）は、オンライン研修動画の下に「学習済み（已学習）」とコメントしていました。2023年9月13日、会社の監査部門が丁氏にヒアリングを行い「面談記録」を作成、丁氏は署名して内容を確認しました。

丁氏が自認した受領内容は次のとおりです。

サプライヤー「萌星」から、龍を彫った和田玉、黄金葉タバコ数箱、ちまき1箱、黄桃4箱、約2,200元相当の海鮮詰め合わせ、果物2箱。サプライヤー「優供」から、茶葉の贈答品と黄桃の缶詰。丁氏は面談で、受領後に会社へ上納せず自分で使用・飲食したこと、サプライヤーからの贈答品受領が会社のレッドライン制度違反であると認識していることを認めました。同日、丁氏は自筆で「状況説明書」を作成し、受領した贈答品の時期・種類・金額を記載しました。

2023年10月28日、会社は丁氏に解雇通知書を交付し、労働契約法39条および従業員職務行為準則に基づき、同月31日付で労働契約を解除しました。丁氏はこれを不服として仲裁を申請し、違法解雇の賠償金343,323.50元を請求しましたが、仲裁委員会は認めず、丁氏が提訴しました。

#### 3 争点と裁判所の判断

【争点】 従業員がサプライヤーから贈答品・生活物資を受け取ったことを理由に、会社が労働契約を解除したのは適法か。

(1) 一審判決 —— 重大な規程違反による解雇は不当でない

一審は、丁氏がオンライン研修で「学習済み」とコメントしていたこと、労働契約書に「会社の各種規程は本契約の附属文書であり、掲示・研修・社内ネット公表等はいずれも適法な周知方法」と記載されていたことから、「準則は自分に適用されない」という丁氏の反論には根拠がないとしました。そのうえで、丁氏が職務遂行中に「少額」の贈答品を受領した相手は自らが管理するサプライヤーであり、受領後に会社へ報告・上納もしていないことから、これをレッドライン行為と認定した会社の判断は不当でないとして、賠償金請求を退けました。

(2) 控訴理由 —— 「正常な人付き合い」「緊急避難」

丁氏は、規程に周知・受領署名の手続がなく、内容も過酷で適用されるべきでないと主張しました。さらに、コロナの封鎖管理など特殊な状況下でサプライヤーから送られた生活物資・儀礼的な品を受け取ったにすぎず、総額 2,000 円程度であって、儀礼上の正常な人付き合いと、生存に関わる緊急避難行為にあたり、重大な規律違反とすべきでないとして反論しました。

(3) 二審判決 —— レッドライン行為かつ職業倫理違反、適法な解雇

二審は、丁氏の主張をすべて退けました。判旨の核心は次のとおりです。

「丁氏の行為はレッドライン行為に当たり、その職務の基本的な職業倫理にも反する」

理由は 3 点です。

第一に、面談記録・状況説明書はいずれも丁氏本人の署名がある真実の陳述であり、「儀礼的交際」「緊急避難」という主張は、贈答品が私的な友誼の往来であることや、コロナ物資が生存に必要不可欠で他の適法な手段で入手できなかったことを立証する証拠がなく、自身の陳述とも矛盾する。

第二に、準則は「全在籍従業員に適用される」と明記され、子会社である会社にも効力が及ぶ。丁氏が研修動画に「学習済み」とコメントし、労働契約の定めと併せれば、準則の内容を知っていたと認められ、「周知されていない」という主張は事実と反する。

第三に、「サプライヤーからの利益收受」等のレッドライン行為の規定は、労働規律を整え経営秩序を維持するための合理的な管理の範囲内であり、合理的な限度を超えて従業員の義務を加重するものではない。

以上から、会社による解雇は適法とされ、控訴は棄却されました。

#### 4 実務上のポイント

(1) 清廉性レッドラインの例外を認めない対応

購買など利害関係の生じやすい職務では、サプライヤーからの贈答品受領は、たとえタバコ・果物・地元の特産品といった「少額」の物であっても、職業倫理に重大に反します。本件で会社が勝てた最大の要因は、規程でこの種の行為を明確に「レッドライン行為」「重大な規律違反」と定義していたことです。これにより、従業員が「正常な人付き合い」「儀礼の往来」を抗弁として持ち出す逃げ道を断つことができます。

## (2) 内部監査調査による証拠固め

この種の発覚しにくい違反行為を処理する際は、内部監査部門による調査面談が決定的に重要です。本件では、詳細な「面談記録」を作成して従業員に一頁ごとに署名確認させ、さらに従業員自筆の「状況説明書」を取得することで、完全な自認の証拠の連鎖を形成していました。これが、後の一方的解雇の事実的基礎を固めました。

## (3) 規程の周知・適用範囲の明確化

従業員が「規程は周知されていない」「自分には適用されない」と反論するのは定番のパターンです。

本件で会社が反論を封じられたのは、規程の周知について三段構えの備えがあったからです。

第一に、就業規則（従業員職務行為準則）自体に「全在籍従業員に適用される」と明記し、適用対象に争いが生じないようにしていました。

第二に、労働契約書のなかで「各種規程は契約の附属文書であり、掲示や研修などが適法な周知方法である」と定め、規程が労働契約の一部として効力を持つことを契約上明確にしていました。

第三に、従業員本人がオンライン研修の動画に「学習済み」とコメントしており、規程の内容を実際に知っていた証拠が残っていました。

この三つが揃っていたため、「規程は周知されていない」「自分には適用されない」という従業員の反論はいずれも成り立たなくなったのです。

## 5 まとめ

「これくらいなら大丈夫」が、企業の清廉性を内側から崩していきます。少額の贈答品であっても毅然と対応できる制度設計こそが、中国子会社の経営秩序を守る土台です。規程の点検をお考えの際は、お気軽にお問い合わせください。

【参考判例】 上海市第二中級人民法院 2025年8月27日判決（(2025)滬02民終8667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](#)