



VOL. 150

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★「中国ではよくあること」は通用しない —— 発票購入による経費精算で駐在員が懲戒解雇

1 中国駐在中の行為で、出向元の日本法人から懲戒解雇

中国に駐在していると、日本では考えられない商慣行に直面することがあります。その代表格が発票（増値税発票）の扱いでしょう。中国には発票を売買する業者が実在し、実際の取引を伴わない発票が経費精算に使われることも珍しくありません。

「中国ではみんなやっている」「現地の総経理から指示された」——そう考えて追従した駐在員が、帰国後に出向元の日本法人から懲戒解雇された。今回ご紹介する裁判例（A事件・大阪地裁 令和8年1月23日判決）は、まさにそのような事案です。結論は、懲戒解雇有効でした。

2 事案の概要

原告は、化学工業薬品の製造販売等を営む被告会社の従業員です。被告は上海に現地法人を設立しており、原告は被告に転籍したうえで現地法人に出向し、令和3年2月から上海に赴任していました。雇用契約の相手方はあくまで日本法人である被告です。

現地法人では、総経理（経営責任者）のD氏が実権を握っていました。D氏は中国語が話せず、原告が通訳の役割も担っていました。

問題となったのは次の行為です。D氏は、頻繁に通っていた南京のスナックのママに会いやすくするため、社宅とは別に南京に部屋を借りることを企図し、その費用を現地法人に負担させようと考えました。D氏の依頼を受けた原告は、そのママから発票売買業者の紹介を受け、南京のホテルを利用したかのような偽の発票を購入し、所定の手続きを経て6万元（約120万円）の支払を受けて家賃等に充てました。

さらにD氏は「慰労金」名目で上海事務所の勤務者4名に分配する原資（1人あたり1万5,000元、合計6万元）の捻出を原告に依頼。原告は同様の方法で発票を購入し、D氏・原告・現地採用職員2名がそれぞれ1万5,000元（約30万円）の分配を受けました。董事会の決定は得ていません。

これらを含め、原告が偽の発票により現地法人から支払を受けた額は、少なくとも22万元（440万円）を超えていました。

令和5年4月25日の株主会で、被告代表者が「前任総経理の時代は月約30万円程度だった経費がなぜこれほど膨らんでいるのか」と疑問を持ち、発票の発行元ホテルに確認したところ、発票は同ホテルが発行したものではなく、対応する利用実態も存在しないことが判明。原告は帰国を命じられ、同年6月1日付けで懲戒解雇となりました。D氏もその頃、懲戒解雇されています。

3 裁判所の判断

(1) 3つの懲戒事由のうち、認められたのは1つだけ

会社が挙げた懲戒解雇事由は、①偽造発票による経費精算、②私的購入物品の経費精算、③売春が疑われる接待、の3つでした。

このうち②については、日用品の領収証(約 8,000 円)を添付した精算は経費精算の方法として疑問はあるものの、領収証自体は店舗が正規に発行したもので額も小さく、懲戒解雇事由には該当しないとされました。医薬品についても、顧客の手土産とすること自体はあり得るとして問題視されていません。

③についても、原告がD氏らと売春を伴うような店舗に赴いたことは認定されたものの、実際に売春を伴う接待を行ったか否かは証拠上明らかでないとして、該当が否定されました。

つまり、認められたのは①の発票関係のみです。それでも懲戒解雇は有効とされました。この一点だけで解雇に値すると判断されたこととなります。

(2)「中国では適法」という主張は通らない

原告は、中国では第三者から入手した発票で経費精算を行うことは適法であると主張しました。しかし裁判所はこれを退けています。

確かに中国でそうした行為が現実には一定程度存在していることはうかがわれるが、中国でも法的にそのような行為が正当化されているわけではない、というのが理由です。被告が外部弁護士を通じて中国の法律家に確認した結果も、証拠として採用されています。

裁判所は、内容が真実と異なる発票を購入して経費精算に使用することは「伝票等を偽造または変造した」場合に該当すると認定しました。

(3)「上司の指示だった」も通らない

原告は、総経理D氏の指示に従っただけであり、拒否すれば業務命令違反になるため不可能だったとも主張しました。

裁判所は、違法な業務命令に従うべきでないことは当然であるとして一蹴しています。加えて、原告が現地法人や被告の社員等に相談・報告した形跡もないこと、原告自身も1万5,000元の「慰労金」を受け取って利益に与っていたことを指摘し、指示を断れなかったとは認められないとしました。

なお、事情聴取では、D氏が原告と口裏合わせを行ったこと、帰国に際して原告にWeChat等の送金記録を削除するよう指示したことを認めています。原告自身も記録削除を指示された事実を認めており、これらも会社側に有利な事情として働いています。

(4)就業規則の周知性

原告は懲戒委員会の運用細則が開示されていないとして周知性を争いましたが、裁判所は、就業規則等がイントラネットでアクセス可能な状態で開示されていたこと、原告自身が自宅からポータルサイトにアクセスして就業規則等をダウンロードした履歴があることから、周知性を認めました。

4 実務上のポイント

(1)「現地慣行」は免責事由にならない

本判決の最大の含意はここにあります。現地で一定程度行われている慣行であっても、それが現地法上も違法である以上、日本の就業規則違反として懲戒処分の対象になるのです。駐在員に対しては、「中国では普通」という説明が通用しないことを、赴任前研修等で明確に伝えておく必要があります。

(2) 現地トップの指示でも、違法行為には従わない

現地法人では総経理の権限が絶大で、駐在員が異を唱えにくい構造があります。しかし裁判所は「違法な業務命令に従うべきでないことは当然」という立場です。重要なのは、駐在員が本社に直接相談できるルートを整備しておくことです。本件では原告が誰にも相談・報告していなかった点が、不利に評価されました。

(3) 経費の異常値は本社が検知できる体制を

本件が発覚したのは、被告代表者が株主会で経費の異常な増加に疑問を持ったからでした。現地法人の経費を定期的に本社がモニタリングする仕組みがあれば、被害はより早期に食い止められます。

(4) 就業規則はイントラネットでの開示＋アクセス記録が有効

本件では、イントラネットでの開示に加え、原告本人のダウンロード履歴が周知性の決め手となりました。海外駐在員にも適用される就業規則については、アクセス可能な状態にしておくだけでなく、閲覧記録が残る仕組みを整えておくことが有効です。

(5) 出向中の費用は出向先に請求

なお本件では、原告が立て替えた出張費用等の請求も棄却されています。出向中に出向先の業務に関して生じた費用は、出向元ではなく出向先(現地法人)が支払うべきというのが理由です。出向契約における費用負担の取決めを明確にしておくべきでしょう。

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](#)