



员工涉嫌刑事犯罪，公司能否直接开除？中日劳务合规差异解析

一、引言

受中国劳务管理思维影响，许多华人经营者和 HR 遇到员工私下违法犯罪时，第一反应往往是直接开除。毕竟中国法律规定，员工被追究刑责是用人单位单方解约的法定理由，但这套逻辑在日本并不完全适用。

我们来看一起日本的判例。一名越谷区检察厅的副检察官，在休息日前往温泉设施，用微型摄像头架在男女露天温泉的隔板上，对着女性专用的露天温泉偷拍。事情败露后，法务大臣依据《国家公务员法》及《国家公务员退职手当法》为依据，对他进行惩戒免职，外加不予支付 481 万 6724 日元的退职金。

他不服，于是把国家告上了法庭，主张处分过重、程序有瑕疵，要求撤销这两项处分。2025 年 10 月 30 日，东京地方裁判所作出判决，驳回他的全部诉讼请求。

该案虽然发生在国家公务员系统，但裁判所对“私生活犯罪与惩戒解雇有效性”的剖析，对所有在日华人企业都具有指导价值。

二、案情回顾

时间	员工的行为	公司的应对行动
2007 年 4 月	就任东京高等检察厅检察事务官	—
2021 年 4 月	晋升为副检事, 属于管理职位	—
2022 年 4 月	调任越谷区检察厅及埼玉地方检察厅越谷支部副检事, 负责刑事案件侦查、公诉提起等业务	—
2022 年 8 月 27 日	原告休息日只身携带小型摄像机前往温泉设施, 在男女露天风吕之间的隔板上架设摄像机, 对女性专用露天温泉偷拍了约 14 分钟	温泉设施职员发现摄像机后, 要求原告出示联络方式及身份证明, 原告照办后自行离开
2022 年 8 月 27 日晚	原告回家后删除了个人电脑内保存的成人影像资料	—

2022 年 8 月 27 日至 10 月 29 日（约两个月间）	原告未向上级报告此事，继续以副检事身份从事刑事案件的侦查、公诉提起等工作，期间承办案件中亦包含以偷拍为嫌疑事实的案件	—
2022 年 10 月 29 日	—	御殿场警署以涉嫌违反静冈县妨害风化行为等防止条例，将原告逮捕
2022 年 11 月 2 日	原告接受总务部长与人事科长的面谈询问，承认实施了相关行为，并就是否提交自认书、日后去留等问题进行了沟通	总务部长、人事科长赴看守所与原告面谈
2022 年 11 月 8 日	—	静冈简易裁判所对原告处以罚金 40 万日元的略式命令；同日，法务大臣对原告作出惩戒免职处分，不予支付退職金的处分
2023 年 1 月 18 日	原告分别向人事院总裁、法务大臣就免职处分与退職金支給限制处分提出审查请求	
2023 年 12 月 14 日	—	人事院总裁作出维持免职处分的判定
2024 年 4 月 17 日	原告向东京地方裁判所提起诉讼，请求撤销上述两项处分	
2025 年 10 月 30 日	—	东京地方裁判所判决，驳回原告全部请求

三、围绕争议点的法庭交锋

本次庭审主要围绕处罚措施是否过重，未给予原告辩解的机会，以及退職金全额不支付是否违法这三点来进行。此外，审理中另查明一个细节：原告在本次行为发生的数年前，已至少实施过一次同类偷拍行为，这一情节在争议焦点部分对处分的走向起到了不小的作用。

1、争议点①：本次惩戒免职处分是否属于处罚过重

针对该争议点，原告主要从以下四个核心方面提出了他的理由：

1. 案件性质与实际影响并未“极其重大”

偷拍行为发生在私生活领域，且受害人仅有一名，其恶性程度并未超出此类案件的通常认知。并且该行为引发他人效仿的可能性极低，不应被认定为对公务内外造成了极其重大的不良影响。

2. 事实认定存在误解，且诉讼程序不当

原告此前无任何违纪记录。事后删除电脑中的成人图片，纯粹是为了表明“今后不再涉足此类内容”的决心，而非恶意销毁证据。退一步讲，即便确有“以往的偷拍史”或“事后删资料”的情节，由于处分机关在最初的《处分说明书》中并未列明这些事实，因此在诉讼阶段不应该事后补充援引作为处罚依据。

3. 处罚尺度明显双标，严重失去均衡

原告对比同类私生活违纪，比如说曾有检察官将摄像机藏入包中偷拍裙底、持有儿童色情物品，甚至在电车内实施痴汉行为，均仅被停职 2 个月（仅有“两次潜入女厕偷拍”才被免职）。

在职务违规层面，曾有其他检察官在公务中存在极其恶劣的违法违规行为，如收受被告人款待、非法超期羁押 50 天以上、篡改笔录附件、纵容虚假事故报告、甚至明知判决违法却故意隐瞒导致刑罚确定等，均未被予以免职。

因此其认为本次对其作出的免职处分明显偏离了以往的处罚尺度，失去了应有的公平与均衡。

被告反驳称，原告出于极端自私的动机，携带摄像机蓄意潜入女性露天温泉偷拍，具有明确犯意与高度计划性，恶性极大且无任何从轻情节。原告身为唯一被赋予公诉权、担负极高职业伦理的副检事，其犯罪行为直接破坏了国民对检察机关的信赖。更为严重的是，原告事发后隐瞒不报长达两个月，期间竟继续承办包含偷拍在内的刑事案件，彻底动摇了检察权行使的公正性根基，且案件曝光后引发民众投诉，负面影响广泛。

被告进一步指出，原告不仅有偷拍前科，事后还涉嫌删除电脑图片并清除存储卡记录以掩盖事实。这些恶劣情状即便未载入处分说明书，也理应在诉讼中作为依据提出。至于原告列举的过往案例，被告强调，个案具体情况千差万别，不能仅凭抽象的行为类型进行简单对比。国家公务员法中的平等对待原则，本就允许根据案件具体情节调整处分轻重，因此本次处罚绝无失衡。

裁判所首先引用了最高裁的审查基准：只有当惩戒处分在社会观念上显著欠缺妥当性，或超出、滥用裁量权时，裁判所才能认定处分违法。同时，人事院制定的惩戒处分指南的目的在于担保公正、防止恣意裁量，具有高度合理性。因此，裁判所在审查免职处分时也应以此作为参考。

原告利用不易发觉的微型摄像机，在女性专用的露天温泉进行了长达十分钟以上的视频拍摄。该行为对受害人羞耻心的侵害程度及给公众带来的不安感，在同类案件中均属偏高，且原告数年前已有过类似行为，此情节不容忽视。

原告身为副检事，在人事院规则中属于管理职员，且作为独任制官厅享有比一般公务员更严密的身份保障。其核心使命是追诉犯罪、维护治安，理应恪守极高的职业伦理。但原告不仅知法犯法，事发后竟隐瞒长达两个月，期间甚至继续以副检事身份办理同类偷拍案件。这种做派彻底破坏了国民对检察工作的信赖，事发后地检接到的民众投诉电话便是直接证明。

裁判所指出，原告在被温泉员工追问时不仅拒绝承认反而逃离现场，甚至在侦查机关介入固定证据前，抢先删除了电脑中的成人影像资料。结合其长期隐瞒事实并照常履职的表现，其事后应对极不妥当。综合考量，本案完全符合人事院指针中“应比标准处分更重一档处理”的情形。即使原告以往无违纪记录且日常表现良好，免职处分也并未在社会观念上显著欠缺妥当性，因此不构成裁量权的滥用。

2、 争议点②：处分前未给予正式的“辩明机会”，是否属于解雇程序违法

原告主张，在处分之前，总务部长等人与自己的那次面谈，只是一次单纯的情况问询，并非是以让他陈述意见为目的而进行的程序，面谈中也没有告知原告主动辞职可以作为减轻处分的情节，所以那次面谈不能算作真正意义上的辩明机会，本次免职处分存在程序瑕疵。

裁判所指出，国家公务员的惩戒处分被明确排除在行政程序法的适用范围之外，因此法律上并不要求在作出免职处分前必须给予听证或辩明的机会。即便如此，裁判所查明，处分前总务部长与人事科长已经赴羁押所与原告面谈，确认了原告对其犯罪行为的辩解，也听取了其关于今后去留的想法，在这样的事实基础上作出免职处分，程序并不算存在缺陷。

3、争议点③：退职手当全额不予支付的处分是否合法

原告认为，即便免职处分本身合法，处分方针中对于偷拍类违法行为的标准处分是停职或减工资，本案本应可以用免职以外的处分解决、却特别从严处分，予以免职。退一步来说，即使免职，也可以考虑只扣除一

部分退职金而非全部。原告并非指定职以上的职员，也未刻意隐瞒，全额扣除抹杀了其过往功劳，显失妥当。

被告主张，运用方针明确规定，因惩戒免职等处分而退职的人员，原则上应当全额不予支付退职金，只有在方针列举的四种特殊情形，才可以考虑仅扣除一部分，而本案并不属于可以从轻处分的情形，因此不存在扣除部分退职金的余地。退一步来讲，即使属于可从轻的情形，从检察官职责特别重、事发后隐瞒事实继续履职、此前已有偷拍前科却再度实施类似行为这些加重情形来看，也足以认为属于加重处分的情形。

裁判所认为，只有在社会观念上显著欠缺妥当性、超出或滥用裁量权时才会被认定违法。依照运用方针，惩戒免职人员的退职金原则上应当全额不予支付，经审理，裁判所认为，结合本次违法行为的动机、形态、结果，原告的职责与职务内容，此前已有偷拍前科却仍知法犯法，以及事后表现，可以认定本次违法行为对国民关于公务的信赖造成特别重大的影响，而且没有发现任何应当予以减轻的事由。

裁判所进一步指出，即便考虑到原告并非指定职以上职员、此前没有处分记录、也没有积极实施隐灭证据的行为等对原告有利的情节，仍然不能认定不予支付全部退职金的处分，欠缺社会观念上显著的妥当性，或者构成裁量权的逾越与滥用。因此认定退职金不予支付处分合法。

四、律师解析及实务建议

中日两国在这个问题上的制度逻辑其实是相反的。中国《劳动合同法》第39条第6项，把劳动者被依法追究刑事责任，列为用人单位可以直接解除劳动合同的法定情形之一，用人单位据此享有较为直接的单方解除权，不需要对行为与工作的关联性做过多的实质审查。而日本法无论是本案所适用的国家公务员法体系，还是绝大多数民营企业所适用的劳动契约法，走的都是另一条路：即使员工已经被逮捕、被起诉、甚至被判处有期徒刑，也绝不是想当然地就构成惩戒解雇或普通解雇的正当理由，处分方必须证明存在客观合理的理由，且处分本身在社会观念上具有相当性。

1、在就业规则中明确界定“私生活非违行为”与“企业秩序”的关联

即便涉嫌犯罪，也需要综合考察行为的性质、公司的业务种类及规模、员工在公司中的地位及职种等诸多因素。企业切忌仅凭“员工被捕”这一单一事实直接下达解雇通知。必须在就业规则中明确规定：“私生活上的违法行为，导致公司名誉严重受损，或对业务产生恶劣影响时，可予以惩戒解雇”。完善规章制度是行使惩戒权的第一步。

2、精准评估员工岗位性质与企业社会评价的绑定程度

本案原告之所以被重判，核心在于其担任“副检察官”，该职位自带极高的职业伦理要求及社会公信力属性。同样是发生交通事故或痴汉行为，高管、财务核心人员、负有指导责任的前辈员工，其违法行为对企业声誉的破坏力远超普通基层员工。在决定处分力度时，务必将该员工的职级、岗位特性、企业品牌形象的影响深度纳入考核范围。并且应当结合行为性质、员工岗位职责、对公司信誉的具体影响等要素，形成一份书面的综合评估记录，这份记录是将来应对争议的重要武器。

3、无论法律是否强制，务必切实施行“辩明程序”

本案因涉及国家公务员，适用特殊法律排除了听证程序。但民间企业绝不能效仿。保障程序合法

是审查解雇有效性的重中之重。企业在下达较重的处分前，即便事实确凿，也强烈建议书面通知员工，通过面谈或书面形式给予其陈述辩解的机会，并把谈话内容落实成会议记录或确认书。程序上的傲慢，往往是企业在劳动仲裁中败诉的最直接原因。此外，最好建立公司内部的惩戒处分先例台账，确保对同类行为的处分尺度保持一致，一旦出现处分畸重畸轻的情况，也能提前发现并作出调整。

五、小结

这起案子里的原告，本身就是负责追诉他人刑事责任的检察官，最终却因为自己的犯罪行为被追究刑事责任，这种角色的反转带着一层讽刺意味。但抛开这层戏剧性，通过本案的审理，我们可以发现，惩戒解雇作为最重的处分手段，不能仅凭一句涉及犯罪就草率作出，必须把行为的性质、员工的地位、造成的实际影响、事后的态度，一项项摆到台面上仔细权衡。对于身处日本、习惯了另一套逻辑的华人经营者而言，理解对员工进行处分需要有客观证据去支持这一点，可能比依据某一条具体法条更重要。

以上。

我们期待您的来电或邮件咨询。（咨询时间：9:00～17:00）

[杜若经营法律事务所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

邮件咨询请点击[此处](#)