

中国における労働争議事例集

2008 年 4 月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京センターが 2008 年 3 月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者及びジェトロの判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものでないことを予めお断りします。

ジェトロは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：
日本貿易振興機構（ジェトロ）
在外企業支援・知的財産部 在外企業支援課

〒107-6006 東京都港区赤坂 1-12-32
TEL：03-3582-5017
FAX：03-3585-7289

©JETRO 2008

本報告書の無断転載を禁ずる

●ジェトロ調査報告書のご利用アンケート●

～ 中国における労働争議事例集 ～

本報告書をご利用いただき、誠に有難うございました。

ジェトロの今後のサービス向上に向けて、皆様のご意見を伺いたく存じますので、アンケートにご記入下さいますようご協力をお願い申し上げます。

- 質問１：本報告書は、労働争議が発生した際に具体的にどのように対応すべきかを事例から学ぶため、進出企業が陥りやすい労働争議事例を取り上げ、各審理における判断、対応策への教訓を学ぶことができるよう作成しましたが、どの程度お役に立ちましたか？（○をひとつ）

- 質問２：上記のように判断された理由、またその他本報告書に関するご感想をご記入下さい。

- 質問３：その他、ジェトロへの今後のご希望等がございましたら、ご記入下さい。

ふりがな お名前		会社・ 団体名	
部署名		役職	
住所			
TEL		FAX	
E-mail		URL	

★今後、お客様のご関心のあると思われるジェトロおよび関係機関の各種事業、アンケート調査等のご案内の可否につき、該当欄に☑をご記入願います。

＜ 送付可 □ 送付不可 □ ＞

★ご記入頂いたお客様の情報は適切に管理し、ジェトロのサービス向上のために利用します。

お客様の個人情報保護管理者：在外企業支援課長 TEL : 03-3582-5017

ご協力有難うございました。

はじめに

2008年1月1日より施行された「労働契約法」は、労働者の権利保護強化を主眼としており、企業に対しては労務管理の徹底と従業員の雇用期間の長期化を迫るものとなっております。中国では1995年から2006年の12年間に労働争議案件が14.5倍に増加したと言われおり、今後、進出日系企業の間でも労働争議が増加することも懸念されます。

そこで、労働争議が発生した際に具体的にどのように対応すべきかを事例から学ぶため、進出企業が陥りやすい労働争議事例を取り上げ、各審理における判断、対応策への教訓を学ぶことができる事例集を作成しました。

本事例集を作成するにあたり、題材とさせて頂く、判例をとりあげるに際しては、日系企業においても、実際に起こりうる、あるいは、参考になるであろうと思われる事案をとという視点で、選択させて頂きました。中国現地で専門家により評釈されている判例を優先してとりあげるということは致しませんでしたので、重要な判例が網羅されているわけではないことを予めご了承頂ければと思います。

また、取り上げさせて頂いた判例の結論については、その事例に対する判断という側面を有していることもあり、今後、同種の事案が発生した場合に、同じ結論の判決等が下されるとは限りません。もっとも、結論に至る思考過程は、参考になるのではないかと考えております。

また、取り上げた事例が、地域的に偏りがある面は否めませんが、検索の結果、その地域の事例が多かったことも影響しており、特に他意はございません。

判例についてはなるべく要約することをせずに掲載することにいたしました。臨場感を失わないようにするため及びどのような事案なのかをできるだけ正確に把握いただくためです。ただし、翻訳の際、わかりやすくするため、若干の加筆、削除等の修正をしております。

解説については、細かな問題を含めて、全ての問題を取りあげることはいたしておりません。感心の高いと思われる重要な問題を中心に解説させていただき、実際の労務管理にあたって参考となる解説になるよう心掛けました。

なお、判例を検索するにあたり、北大法律情報のインターネット判例検索システムを使用させていただきました。ここに謝意を表します。

本資料はジェトロ北京センターが日本高井伸夫律師事務所駐北京代表処に依頼し取りまとめたものです。皆様のご参考になれば幸いです。

2008年4月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

【執筆者】

高井伸夫法律事務所

弁護士 高井 伸夫

日本高井伸夫律師事務所駐北京代表処

弁護士 松本 学

日本高井伸夫律師事務所駐上海代表処

弁護士 市橋 智峰

目次

【労働契約関係】

- 1．労働関係の有無について参考となる判例…………… 1
- 2．配転命令について参考となる判例…………… 4
- 3．就業規則の制定手続及び就業規則の効力について参考となる判例…………… 8

【試用期間】

- 4．試用期間の設定は1回に限定されることについて参考となる判例…………… 14
- 5．試用期間中の解雇について参考となる判例…………… 17

【労働時間】

- 6．残業に関する業務命令の効力に関して参考となる判例…………… 20
- 7．法定労働時間を超えて労働時間を延長した場合の行政処罰について
参考となる判例…………… 24
- 8．労災の適用範囲、恒常的な超過勤務など、労働者の安全に配慮すべき義務を
怠った場合の会社の責任について検討の契機となる判例…………… 28

【労働賃金】

- 9．罰金を賃金から控除できるかについて参考となる判例…………… 32
- 10．割増賃金に対する中国の法令及び制度を理解するために参考となる判例…………… 35

【解雇及び労働契約の終了】

- 11．懲戒解雇について参考となる判例…………… 39
- 12．労働解約終了後の手続きについて参考となる判例…………… 44

【退職労働者に対する経済補償金】

- 13．解除に伴う経済補償金の支払を要する場合について参考となる判例…………… 47
- 14．経済補償金の計算について参考となる判例…………… 51

【秘密保持及び競業禁止】

- 15．秘密保持契約について参考となる判例…………… 54
- 16．競業禁止契約における経済補償金について参考となる判例…………… 57

【労働契約関係】

【判例１】 労働関係の有無について参考となる判例

1 事件番号等

重慶市第二中級人民裁判所 （2006）渝二中民終字第 190 号

2 争点

労働関係の有無

3 事件の概要

裁判所は下記のとおり事実を認定した。

1986 年 8 月 4 日、某村 1、2、4 グループの一部の村民と某植物油工場との間で運搬積み下ろしを巡り紛争が発生した。同月 17 日、某植物油工場と某村臨時運搬積み下ろしグループは＜紅星村 1、2、4 居民グループ臨時運搬積み下ろしの業務協議について＞という協議を締結した。協議の内容は以下のとおりである。

「1、乙（某村臨時運搬積み下ろしグループ）の業務内容：主に甲（某植物油工場）の搬入、搬出、積み込みの業務を担当し、他の臨時的業務はその任務としない。

2、乙は甲の指示及び手配に従い、いかなる状況においても甲の生産と業務に直接或いは間接に影響してはいけない。

3、乙は保険に加入し、また不測の事態のために総収入から 5%を取り置きしておかなければならない。甲は、いかなる乙の事故及び病気による責任を負わない。それに伴う損失は乙の自己負担とする。

4、乙は、甲の関連安全規定と衛生制度を実行し、わざと挑発的な行為をとったり、喧嘩をして殴りあうことをしてはならない。違反者に対して、口喧嘩を 5 元の罰金、殴り合いを 10 元の罰金とし、甲は、重大違反者を司法部門の処理に任せる権利を有する。

5、乙は甲の担当者の指揮に従わなければならない。乙は作業の品質を保障し、品質が悪ければ、やり直す責任を負う。やり直さない場合、甲は作業者を別途派遣してやり直しをさせ、報酬清算の際、その費用を差し引く。乙は甲の物を壊してはならない、壊した場合、賠償を命じ、かつ甲の関連規定により罰金に処す。

6、乙は、品位を保ち、道徳を重んじ、法律を守り、組織及び規律を維持しなければならない。

7、運搬積み下ろしの価格は糧食部門の統一規定の価格による。

8、乙方から協議に違反する者があった場合、甲は某村村民委員会に乙の人員を整備、調整させる権利を有する。」

<協議>締結後、村民某などの 8 人は臨時運搬グループを構成し、某植物油工場で運搬積み下ろしの業務への従事を開始した。労働報酬については、作業完成量により、地方税務部門の労務領収書の発行後、某植物油工場から支払われる。某植物油工場は、村民某など 8 名の総収入から 5%を取り置きして、原告など 8 人に石鹼などの日用品を購入した。2003 年に某植物油公司（元某植物油工場）は廃業し、被告某植物油公司清算委員会が設立された。被告は某植物油公司の清算を行うとき、原告を清算手続に組み入れていなかった。

4 村民某の主張

某植物油有限公司との間に、労働契約関係があり、清算手続に組み入れるべき。

5 各審理における判断

仲裁委員会

仲裁の申立時効を経過しているとして、従業員某の申立を受理しなかった。

下級人民法院

村民某ら 8 名は、会社に労務を提供し、会社は労務報酬を支払うという関係にあり、労務契約関係であって、労働関係にはないと判断した。

その理由は以下のとおりである。

<<労働関係の確立に関する事項についての通知>>第 2 条により、使用者と労働者が労働契約を締結していない場合において、当事者双方に労働関係が存在することを認定するとき、次の証拠を参照することができる。

- 1、賃金支払の証拠又は記録（従業員賃金支給名簿）、各種社会保険料の納付記録
- 2、使用者が労働者に配布した「従業員証」、「服務証」などの身分を証明できる証明書
- 3、労働者が記入した従業員募集時の「登録表」、「応募表」などの募集採用記録
- 4、出勤記録
- 5、他の労働者の証言等

従業員某は某植物油公司与労働関係があると主張したが、本裁判所に上記<<通知>>（<<労働関係の確立に関する事項についての通知>>のこと）に定められた某植物油公司与労働関係があることを証明できる証拠を提出していない。それに対し、某植物油公司が提出した、2003 年 8 月、9 月分の給与及び手当の支払明細書及び 2003 年度の賞与支給明細書等の証拠は、原告は会社の従業員に属しないことを証明できる。村民某ら 8 名のグループは、特定の組織された集団であって、村の臨時運搬グループで、某植物油公司自らが組織したものではないし、各自が別々に某植物油公司与契約を締結していない。運搬作業者は確定されておらず、村民某ら 8 名は長期に渡り、某植物油公司で、運搬作業に従事していたが、その他の臨時的な業務に従事していない。労働時間が不確定なこと、業務が特定されていること、報酬の支払方法、会社から出勤の状況、業績の評価を受けない、会社のそ

の他の労働制度に拘束されないことから、労働関係ではなく、労務契約関係にある。

中級人民法院

下級人民法院の判決を取り消し、村民某と某植物油公司との間の労働契約関係を認めた。理由は以下のとおりである。

村民某は臨時運搬グループの一員として、某植物油工場（現某植物油公司）と積み下ろし業務に関する協議書を締結した。それ以来、上訴人は約17年に渡り、某植物油公司以運搬業務に従事していた。某植物油公司是、某村民のグループは臨時運搬グループであり、業務は某植物油公司により手配されていないと主張したが、この主張と審理の結果判明した客観的事実とが相矛盾する。村民某と某植物油公司与締結した協議には臨時工の概念があるが、労働法施行以降、村民某は引き続き某植物油公司での運搬業務に従事し、某植物油公司是形式上村民某の運搬業務の完成量に従って報酬を支給するものの、その業務の性質は確定している。労働期間中、村民某は、某植物油公司の業務の手配に従い、労働紀律を守り、労働品質を保障し、某植物油公司の賞罰制度の管理を受けていた。証拠上においても某植物油公司是業務性質、業務手配、労働紀律及び制度等の面で村民某を管理していたことが認められる。また、村民某は某植物油公司の労働保険待遇と奨励も受けている。従って、村民某は長年に渡り、某植物油公司において運搬業務に従事しており、某植物油公司是、村民某と書面による労働契約を締結していないものの、村民某と某植物油公司の間には客観的な事実上の労働関係がある。よって、村民某が主張する村民某と某植物油公司との間に労働関係があるとの事実を認める。

労働契約法関連規定

第2条 中華人民共和国国内の企業、個人経済組織、民営非企業単位などの組織（以下、雇用単位と略称）が労働者と労働関係を確立し、労働契約を締結、履行、変更、解除及び終了する際は、本法を適用する。

2項省略

第7条 雇用単位は、人員を雇用した日より、直ちに労働者と労働関係を確立する。雇用単位は、従業員名簿を作成し、検査に備えなければならない。

第10条 労働関係を確立する場合は、書面による労働契約を締結しなければならない。

すでに労働関係を確立しているが、同時に書面による労働契約を締結していない場合、雇用した日より1ヶ月以内に、書面による労働契約を締結しなければならない。

雇用単位が労働者と雇用前に労働契約を締結する場合、労働関係は雇用の日から確立する。

解説

本件は、労働契約関係にあるか、労務契約関係にあるかが争われた事案です。労務契約関係とは、日本でいえば、特定の業務の処理を委託する業務委託契約関係に該当します。

労働法及び労働契約法は、労働関係がある場合に適用され、労務契約関係には適用されません。では、労働関係にあるか否かはどのような基準で判断されるのでしょうか？

<<労働関係の確立に関する事項についての通知>>第 1 条 2 項では、その判断基準の一つとして、雇用単位により制定された各内部規定が労働者に適用され、労働者が雇用単位の労働管理を受けているか否かという基準をあげています。

本件でも、中級人民法院は、村民某に某植物油会社の規定が適用されることを理由に労務契約関係ではなく、労働関係にあるとされております。

下級人民法院は、運搬作業者は確定されているわけではなく、その日誰が担当してもいい、労働時間管理に拘束されない、運搬業務以外の臨時的な業務は強制されないことなどから、村民某は、某植物油会社の指揮監督に従わなければならないわけではないと判断しましたが、中級人民法院は、村民某が内部管理規定に拘束されることを重視したものと思われる。

対応策への教訓

労働契約法施行後、労働関係に対する規律が厳しくなったことから、労務契約を締結することにより、規律を回避するという方法も模索されると思われる。しかし、実質が労働関係であれば、労働契約法の規律を受ける。

【判例 2】 配転命令について参考となる判例

1 事件番号等

広東省佛山市中級人民裁判所 （2006）佛中法民四終字第 450 号

2 争点

配転命令の拒否を理由とする解雇は適法か

3 事件の概要

2004 年 9 月 3 日、従業員某は某会社と書面による労働契約を締結した。契約書期限は 2004 年 9 月 3 日から 2007 年 9 月 2 日までであり、労働契約において双方が権利と義務を決めた。そのうち契約書の第二条に、「甲（某会社）の業務上の必要性及び乙（従業員某）の職務希望により、この契約書を締結する。乙が技術職に従事することを明確にし、乙は、甲が、業務上の必要性及び乙の業務、作業の能力により、乙の職務を調整できることを認める。」と規定されている。

契約書を締結後、従業員某は某会社の技術研究センターで技術職に従事した。月給は

3,100 元であった。2005 年 10 月 19 日に、某公司是、従業員某の一年間の賃金を、給料 5.26 万円、平均毎月 4,383.30 元に調整し、2005 年 8 月からこの新しい賃金基準を実施した。

2005 年 12 月 30 日、某公司是書面の形式で従業員某に異動通知書を送付した。従業員某を家庭用クーラー事業部企業研究センター研究所の開発技師から家庭用クーラー事業部某工場品質部仕入品検査担当の化学分析員に配置転換するというもので、異動後の賃金待遇は労働契約で約定したものを変更しなかった。

当日、従業員某は、某会社が一方的に異動を命じることは、労働者の配置転換は労働者の自由意思に従うべきであるとの原則に違反しているとして、配置転換に不服であり、某会社が申請書を受け取った日から 15 日以内の協議解決を要求するとの内容の申請書を郵便で某公司へ送った。当該申請書は、2006 年 1 月 1 日に某公司に届けられたが、某公司是従業員某と協議しなかった。従業員某は、申請書を出した後、新しい職場には出勤せず、元の部署に残り、仕事を続けた。2006 年 3 月 14 日、某公司是従業員某が人事配置に従わず、従業員に重大な悪影響を引き起こしたことを理由に、従業員某との労働契約を解除することを決定した。従業員某はこの決定を受領した当日に退職した。

4 従業員某の主張

解雇は違法であり、違法な労働契約解除に伴う経済補償金の支払を要求する。

<<労働法>>第 25 条は、労働者が労働規律に違反した場合、雇用会社が労働契約書を解除することができる」と規定する。しかし、労働者が人事異動に従わないことが労働規律に違反するという法律規定はない。

5 某公司の主張

解除に正当な理由があり、経済補償金を支払う必要はない。

従業員某は、2005 年第三、第四半期とも業務査定で不合格であり、2005 年度の業務査定も不合格である。これは従業員某が、開発技師の仕事に適正がないことを示している。そのため某公司是、従業員某を技術的能力が相対的に低い化学分析員に配置転換し、賃金待遇には変更はない。<<従業員の配置転換と争議に関する問題の書簡>>第 1 項は、「労働者が業務を担当する能力がないため、変更、配置転換することは企業の雇用自主権に属する。」と規定する。

双方が締結した<労働契約書>中で、従業員某が技術職に従事することを約定した。しかし、従業員某の具体的なポストについて、開発技師か、あるいは化学分析員かを明確に約定していない。技術関係の職務の範囲内で、某公司是労働者を配置転換する自主権を有する。雇用会社の自主権に属する以上、従業員某との協議は不要である。従業員某は、意見を提出することができるが、会社の決定に従わなければならない。従業員某の配置転換に従わない行為は、労働契約の約定の重大な違反であり、会社の労働規律にも重大に違反する。会社は<<労働法>>第 25 条に基づき、労働契約書を解除したのであり、経済補償金を

支払う必要はない。労働者は企業の自主権に基づく決定に従い、履行する義務を負う。労働者は異議を提出できるが、異議の期間中、企業の決定を履行することを停止してはならない。労働者の異議に対して、会社に必ず明確な回答を出さなければならない義務はない。

6 各審理における判断

仲裁委員会

某公司是労働契約を解除する権利があり、従業員某の主張を裏付ける証拠がないとして、従業員某の請求を認めなかった。

下級人民法院

会社に配置転換を命じる権利があるとしつつ、従業員の協議の要求を無視したことにより、解雇は違法であると判断し、違法解除に伴う経済補償金の支払を命じた。

理由は以下のとおりである。

労働契約書は従業員某が技術職に従事し、某会社が従業員の職務を調整する権利を有することを明確に規定している。従って、某公司是、新しい職務が技術的な職務であり、元の待遇と変わらない状況の下では、従業員某を配置転換する権利を有する。従って、某公司による従業員某を配置転換する行為は労働契約の変更に該当せず、労働契約及び法律の規定に違反しない。従業員某は某会社の配置転換に従い、労働契約書で約定した義務を履行するべきである。某公司是配置転換する権利があり、従業員某が人事配置に従わないことは規律違反に該当する。

しかし、従業員某は労働者として異議を提出する権利を有する。従業員某は法に基づき、異議権を行使し、某会社に申請書を送り、協議による解決を要求した。某公司是申請書受領後、回答せず、配置転換について労働部門に処理を申請することなく、申請書受領から三ヶ月後に従業員某との労働関係を解除した。某公司是正当な理由なく、従業員某との労働関係を解除したとみなすべきである。よって、某公司是、従業員某は勤続年数 2 年及び月平均賃金 3,848.60 元であるから、従業員某に対して、労働関係の解除に伴う経済補償金 7,697.20 元を支払うべきである。某公司是この経済補償金を支払わないので、定額以上の経済補償金 3,848.60 元 (7,697.20 元 × 50%) を支払うべきである。

中級人民法院

経済補償金の支払は不要であるとした。

理由は下記のとおりである。

双方が締結した労働契約において、従業員某が技術職に従事すること、従業員某は、某会社が、業務上の必要性及び乙の業務、作業の能力により、乙の職務を調整できることを認めると明確に約定している。上記の約定により、従業員某が技術職に従事する範囲で、かつ、賃金待遇に変更がない状況の下では、某公司是配置転換する権利を有し、この権利

は雇用会社の自主権に属する。2005 年 12 月 30 日、某公司是、書面で通知する方法で、従業員某を技術職に従事する範囲で配置転換したことは、企業の自主管理行為にあたり、労働契約に違反するものではない。

某会社が職務を調整する決定に対しては、従業員某が異議を有していても、会社の決定を履行しなければならない、さらに、会社と積極的に協議をしなければならない。しかし、従業員某は新しい職場に出勤せず、元の職場に 2 ヶ月ほど残り続けた。従業員某が配置転換に従わなかった行為は、労働契約の約定に違反し、某会社の労働紀律の重大な違反である。某公司是、労働契約の約定及び法律の規定に基づき、従業員某との労働契約を解除する権利を有し、経済補償金の支払を要しない。

労働契約法関連規定

第 35 条 雇用単位と労働者は協議の結果、意見の一致を見れば、労働契約で約定する内容を変更することができる。労働契約の変更は、書面の形式を採らなければならない。変更後の労働契約文書は、雇用単位及び労働者が各 1 通ずつ保有する。

解説

<<労働契約法>> 35 条は、労働契約の変更には労働者の同意が必要であると規定しています。<<労働契約法>> 35 条の「労働契約で約定する内容」については、労働契約法 17 条で規定があり、その内容は下記のとおりです。

- | |
|-----------------------------------|
| 1 雇用単位の名称、住所及び法定代表人又は主な責任者 |
| 2 労働者の氏名、住所及び住民身分証又はその他の有効な身分証の番号 |
| 3 労働契約期間 |
| 4 業務内容及び勤務場所 |
| 5 就業時間及び休憩、休日及び休暇 |
| 6 労働報酬 |
| 7 社会保険 |
| 8 労働保護、労働条件及び職業上の危険の防止 |
| 9 法律、法規に定める労働契約に記載すべき他の事項 |

本件の配置転換が、労働契約の変更にあたるかについては、下級人民法院では、労働契約で約定された「技術職」の範囲内での配置転換であり、表 4 の「業務内容」の変更にあたらないこと、賃金待遇に変更がなく、表 6 の「労働報酬」の変更にもあたらないことを理由に、労働契約の変更ではないと判断しています。中級人民法院は、労働契約の変更にふれていませんが、上述した事情のもとでは、配置転換命令は有効であるとしています。

仮に本件で、労働契約中に、「開発技師」と明記したり、配転命令に伴い、給与を減額したりすれば、配転命令は無効であると判断されたと思われます。

対応策への教訓

配転命令が労働契約の変更に当たる場合、会社は一方的に異動を命じることができない。配転命令があり得ることを想定し、労働契約締結時に労働契約の記載内容を工夫することもある必要である。

【判例 3】 就業規則の制定手続及び就業規則の効力について参考となる判例

1 事件番号等

広東省佛山市中級人民法院 (2005)佛中法四民再字第 19 号

2 争点

会社の規則制度が民主的な手続を経て制定されたものであるか、即ち規則制度を従業員に適用することができるか

3 事件の概要

再審裁判所が認定した事実は下記のとおりである。

1995 年 6 月 7 日、従業員某は某機械工場で溶接工に従事し、日給は 48 元、双方は書面による労働契約を調印していなかった。2004 年の春節前に某機械工場は従業員の為に 2004 年 1 月 13 日から 1 月 29 日まで休暇を手配した。従業員某は休暇前に予め 3 日間の休暇を取得しており、2 月 3 日に出勤すべきところ、従業員某は 2 月 8 日になっても出勤しなかった。某機械工場は 2 月 8 日になっても出勤しない従業員（従業員某を含めて）に対して自主退職として処理するとの通告を出した。2004 年 2 月 11 日、従業員某は某機械工場に出社し、追加の休暇を請求する手続をし、2004 年 1 月 18 日付の診断書と医薬品領収書を提出したが、2004 年 2 月 3 日から 10 日までの間の病歴、医薬品領収書及び医者（医師）の証明書を提出しなかったため、某機械工場は休暇を承認しなかった。従業員某は即日退職申請書を記入して提出した。次の日に総務の責任者である工場長が署名をして同意したが、その時点で辞職（退職）欄は空白になっており、後になって、従業員某は辞職（退職）の原因を「本人が病気で休暇を請求したが承認されず退職させられた」と記入して、退職に関する手続を行い当月の給与を受け取った。

なお、某機械工場は個人独資企業であり、2001 年 7 月に社内の規則制度を改定し、社内の公告板に貼って公開した。その中に「無断欠勤 2 日以上者は自主退職として処理する」との規定があり、某機械工場で休暇を取得する際は総務の責任者である工場長の承認が必要であり、病気休暇の場合は病歴、当日付の医薬品の領収書及び医者（医師）の証明書が必要であると規定している。従業員某は 2003 年 10 月 20 日に養老保険金個人専門口座から 1,563.70 元の金額を取得している。

4 従業員某の主張

病気を理由として某機械工場に休暇を請求したが承認されず退職させられたことを理由として、経済補償金 10,032 元の支払を請求した。

5 某機械工場の主張

従業員は 2 日以上無断欠勤したため、会社の規則制度に基づいて、自主退職として処理した。経済補償金を支払う必要はない。

6 各審理における判断

仲裁委員会

某機械工場に対して、従業員某を従来の職場へ復職させること、復職させない場合には経済補償金を支払うことを命じた。

下級人民法院の判決

経済補償金の請求を認めなかった。

理由は下記のとおりである。

従業員某の某機械工場での勤務は、労働契約が締結されていなかったが、事実上労働関係を形成しており、法律の保護を受けるべき立場にある。本案の争議の焦点は、従業員某が期日を過ぎて出勤したことが無断欠勤にあたるか、また、2 日間の無断欠勤が自主退職となるか否かである。

従業員某は病気で休暇を申請したが、承認されず退職させられた、また、2004 年 1 月 18 日付の診断書及び医薬品領収書を提出したと主張している。某機械工場は、従業員某は休暇期間を過ぎて出社し、その際に提出した証拠書類が期間を過ぎて出社した期間の病歴、医薬品領収書及び医者 の 証明書ではなかったため、従業員某の追加の休暇手続きを受け付けず、無断欠勤の処理をしたと主張している。

この某機械工場の理由は正当であり承認出来るが、従業員某の主張する某機械工場が休暇請求を承認しなかったとの理由は成立せず、承認出来ない。某機械工場は法律の規定に基づいて社内の規則制度を制定する権利を有しており、某機械工場が制定した規則制度は手続に従って制定と共に公示を行っており、従業員某も社内の制度に対して明確に了解していたと表明している。但し、従業員某は、《企業従業員賞罰条例》の中で規定されている「労働者が正当な理由がなく日常の勤務で無断欠勤し、批判、教育が効果なく、連続して無断欠勤が 15 日続いた場合又は一年以内の無断欠勤の累計が 30 日となった場合は、企業は解雇する権利を有する」との条項に基づき、某機械工場の「無断欠勤が 2 日以上の場合 は自主退職として処理する」との規定は、当該条例に違反しており、無効であると主張している。しかし、この条例の適用対象は、全民所有制企業及び市町村集体所有制企業で

あり、某機械工場は個人独資企業であるため、当該条例は適用されず、某機械工場が制定した規則制度は法律規定に違反していない。

従って某機械工場が雇用単位の規則制度に重大に違反したとの理由で従業員某との労働契約を解除したことについて、従業員某に対して経済補償金支払いの必要はなく、某機械工場が主張した理由を本裁判所は認める。従業員某が某機械工場へ要求した経済補償金支払いの理由は成立せず、本裁判所はこれを認めない。

中級人民法院の判決

某機械工場に対して、経済補償金の支払を命じた。

本件の紛争の焦点は、某機械工場が制定した規則制度が合法性を有しているか及び適用可能かにある。《最高人民法院の労働紛争案件の審理における法律適用の若干の問題に関する解釈》第 19 条は、雇用単位が《労働法》第 4 条の規定に基づき、民主的手続を経て制定された規則制度は、国の法律、行政法規及び政策規定に違反しておらず、かつ労働者に公示されたものであれば、人民法院で労働争議案件を審理する根拠とすることが出来ると規定されている。上述した司法解釈により、雇用単位の規則制度が民主的手続を経て制定されたか否かが、裁判所で労働争議案件を審理する過程に於いて当該企業の規則制度の先決条件として適用される。

某機械工場は規則制度を制定した主体であり、かつ本案の原告であるため、当該制度が民主的手続を経て制定されたか否かについて証拠を提出すべき責任がある。某機械工場の第 2 審の訴訟における陳述によれば、当該制度は幹部職員が制定し、併せて従業員の意見を求めた後に正式に実施したとあるが、某機械工場は、その制度に関して従業員の意見を求めたとの点を証明する証拠を提出しておらず、かつ従業員某はこの点を否認している。従って、某機械工場が民主的手続を経てその制度を制定したとの点を証明する証拠が不足している以上、挙証できないことの法律的结果責任を負わねばならない。

以上、某機械工場は、個人独資企業であるため《企業従業員賞罰条例》第 4 条の規定に基づき、当該条例第 18 条の企業が連続して 15 日無断欠勤した従業員を解雇する権利を有するとの規定は適用されず、かつその制定した規則制度は公示されたものであると主張するが、某機械工場がその制度が民主的手続きを経て制定されたと証明できない以上、当該規則制度を本案審理の根拠とすることは出来ず、某機械工場が上述制度に基づいて従業員某を自主退職として処理したことについての根拠が欠如している。

従業員某が 2004 年 2 月 11 日にやっと出勤し、6 日間の無断欠勤をとなると主張するが、法律法規に従業員が 6 日間無断欠勤した場合に、直ちに労働契約を解除出来るとの規定は存在せず、かつ某機械工場が制定した規則制度も民主的手続を経て制定されたとの根拠を欠き、適用できないため、某機械工場が行った、従業員某の 6 日間の無断欠勤という状況下で行った契約解除の処理は、その根拠が欠如している。

7 再審での某機械工場の主張

ア 2 審の判決は本案の事実を全面的に理解しておらず、従って本案件の正確な判決に対して影響を与えている。

(1) 某機械工場が従業員某との労働関係解除の根拠とする 2001 年 7 月 8 日の規則制度は、事実として某機械工場が当該規則制度を門前の公告板に貼って従業員に公示しただけではなく、実施前に当該規則制度の草案を大部分の従業員へ示して意見を求めており、当時の従業員の労働組合の会議で読み上げている（某機械工場は事実を証明する多数の証人を有している）。この規則制度はずっと門前の公告板に貼られており、全従業員が承知し、この規則制度の執行を遵守している。

(2) 1、2 審判決が述べた案件の事実のほか、以下の様な事実が存在している。

2004 年 1 月に某機械工場は従業員に対して、2004 年 1 月 13 日から 2004 年 1 月 29 日までを春節の休暇とすると通告している。併せて某機械工場は休暇を必要とする従業員には 3 日間の休暇を許可すると通告し、従業員某は既に休暇前に 2 月 1 日までの休暇を再申請していたので、当然、2 月 2 日には出勤しなかった。規律厳守のため、某機械工場は 2 月 8 日に期日通り出社した従業員を表彰し、期日通り出社しなかった従業員は批判して処分するとの社内通告を出した。

従業員某が会社に戻った時、某機械工場は従業員某に対して期日を過ぎて出社した原因を反省するよう求めたが、従業員某は病気になったと説明して反省することを拒否した。しかし、病気の根拠を提出せず、退職を申し出て、1 ヶ月分の給与を要求した。

従業員某以外に、期日を過ぎて出社した従業員もいたが、某機械工場は実際に期日を過ぎて出社した従業員に対して一律に自主退職処理にしたのではなく、当時、過ちを反省さえすれば、当然出勤を許可している。しかし、従業員某は反省をした後の出勤を拒否し、自ら「退職申請書」を提出した。某機械工場としては、従業員某は規律を守る性格に欠け、病気と嘘を言っている点を考慮すると共に、態度も不真面目であったので、最終的に「退職申請書」に署名をして退職を許可した。しかし、従業員某は工具を返却し、住居を退去し、給与を受領したにもかかわらず、予め手筈を調べていたのか、辞職原因の欄に勝手に「本人は病気で休暇の申請をしたが許可されず退職させられた」等の字を書き加え、密かにコピーを 1 部取ってから某機械工場へ差し出した。更に会社を離れるに際して「お前たちを困らせてやる」と威嚇の言葉を残して出て行った。この事実は従業員某が労働仲裁委员会及び一審の開廷時に既に認めているところである。さらに、従業員某は春節休暇のずっと以前の 2003 年 10 月 20 日に「退職して故郷へ帰る」との理由で社会保険局へ企業が長年彼のために納付した養老保険金の払戻を申請している。これらの状況は従業員某が早くから退職を準備していたことを十分に説明できるものであり、そのうえ、さらに「退職申請書」に小細工をして会社から金をゆすり取ったのである。これによって従業員某は自主退職を選択したが、実際は自分でそう願っていたものである。某機械工場は、自主退職処理をし、従業員某との労働関係を解除

したが、これは彼の基本的な願望に違背しているものではない。某機械工場の方から従業員某との労働関係を解除しているが、これは従業員某の願望通りのものであり、従業員某は小細工をして会社から金をゆすり取ろうとの不良な動機があったと分析される。

イ 2 審判決は法律を曲解しており、正しく法律を適用しておらず、誤った判決変更を行った。

(1) 2 審判決は《最高人民法院の労働紛争案件の審理における法律適用の若干の問題に関する解釈》第 19 条を曲解し、某機械工場が民主的手続を経ないで規則制度を制定したとの誤った認定をし、公正を欠く判決をしたのであり、判決に誤りがある。

まず、某機械工場の規則制度は、工場管理の実際の必要に基づいて、管理人員が、討論し、制定したもので、従業員の意見を求めた上で、最終的に成文として正式に実施した。実施に関する最も重要な点は規則制度を公布し、幅広く従業員に周知徹底した。

2001 年 7 月 8 日から従業員某が退職した 2004 年 2 月まで、当該規則制度はずっと会社の出入口の公告板に大きく張り出されており、従業員某及び全ての従業員に対して当該規則制度を執行してから既に数年が経っており、これに対して如何なる異議も出なかった。以上、当該規則制度が従業員の意見を徴していた点を十分に証明しており、従業員が当該規則制度の執行に同意していた事を証明し、一定の民主的手続きを経て制定されたことを証明している。従業員某は、離職後に某機械工場の規則制度は実施にあたって同人の意見を聴取していたことを否定しているが、1 審の開廷審理において、明確に会社内の公告板に規則制度が貼ってあったと認めている。

次に、《最高人民法院の労働紛争案件の審理における法律適用の若干の問題に関する解釈》(以下《解釈》と略称する)第 19 条の規定についてである。

雇用単位が《労働法》第 4 条の規定に基づき、民主的手続を経て制定された規則制度は、国の法律、行政法規及び政策規定に違反しておらず、かつ労働者に公示されたものであれば、人民法院で労働争議案件を審理する根拠とすることが出来ると規定されている。中級人民法院の判決では、「上述した司法解釈により雇用単位の規則制度が民主的手続きを経て制定されたか否かが、裁判所で労働争議案件を審理する過程に於いて当該企業の規則制度の先決条件として適用される。」と判断している。

某機械工場としては、この解釈の適用を非常に一面的であるとせざるを得ない。規則制度制定の民主的手続とは具体的に如何なるものか？まさか、選挙の様に従業員全員で投票しなければならないのか、或いは従業員全員が皆署名しなければならないのか？《解釈》には具体的な規定がないが、企業が一つの規則制度を制定する際に、従業員全員の投票を求めたり、或いは全員の署名を求めるというのは不可能である。《解釈》第 19 条それ自体、「民主的手続を経て制定されたか否か」が先決条件であるなどとは言っていない。裁判所が労働争議案件の審理に際して、企業の規則制度に適用する先決条件の全面的な理解は、「民主的手続を経て制定された規則制度は、国の法律、行政法規及び政策規定に違反しておらず、かつ労働者に公示されたもの」でなければならない、この 3 つの中

で最も重要な点は、「国の法律、行政法規及び政策規定に違反していない」との点である。

(2) 《広東省労働契約管理規定》第 19 条の規定では、下記のとおり規定されている。

「下記の状況の一つに該当する場合は、雇用者は労働契約を解除する事が出来る

労働者が労働規律或いは雇用者の規則制度に重大な違反をした場合」

従業員某は 6 日間も無断欠勤をしており、某機械工場の規則制度によれば、自主退職(労働関係の解除)に属する重大な違反行為であり、某機械工場が合法的權益を維持保護するため完全に自己の規則制度に基づいて従業員某を処分することが出来ものである。まして、従業員某は自から <退職申請書> を記入して提出している。

以上、2 審判決が認定した事実に誤りがあり、適用法律が不正確で不完全なものと理解する。

8 再審の判断

中級人民法院の判決を維持した。

本件の焦点は、某機械工場の規則制度が民主的手続を経て制定されたか否か、本件を審理する根拠とすることが出来るか否かにある。

某機械工場は、某機械工場の規則制度が制定された過程で、大部分の従業員の意見を求めており、従業員の組合会議の席上で読み上げると共に公示を行ったことを証明するため、再審期間中にその従業員 2 名を証人として申請した。これ以外に某機械工場はまだ提出していない証拠によりその主張を証明すると主張している。

証人 2 名と某機械工場の間には利害関係が存在しており、その証言もまたその他の証拠を補強する証拠とならず、従って当裁判所は証人 2 名の証言を信用できるものとして採用することはできない。某機械工場がその規則制度を民主的手続を経て制定したとの点を証明する証拠が不足である以上、その挙証できないことの法律的結果責任を負わねばならない。《最高人民法院の労働紛争案件の審理における法律適用の若干の問題に関する解釈》第 19 条の規定には、雇用単位が《労働法》第 4 条の規定に基づき、民主的手続を経て制定された規則制度は、国の法律、行政法規及び政策規定に違反しておらず、かつ労働者に公示されたものであれば、人民法院で労働争議案件を審理する根拠とすることが出来ると規定されている。某機械工場はその規則制度が民主的手続を経て制定されたと証明できないため、規則制度を本案の審理の根拠とすることが出来ない。

以上、2 審の認定事実は明らかであり、適用法律も正確、かつ処理が妥当であるのでこれを維持する。

労働契約法関連条文

第 4 条 1 項省略

雇用単位は、労働報酬、業務時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員育成、労働紀律及び労働ノルマ管理などの労働者の切実な利益に直接関わる規則制

度又は重大事項を制定、修正或いは決定する際、従業員代表大会或いは全従業員の討論を経て、方案及び意見を提出し、工会或いは従業員代表大会との平等協議を経て、確定しなければならない。

3 項省略

雇用単位は、労働者の切実な利益に直接関わる規則制度及び重大事項の決定を公示する、或いは労働者へ告知しなければならない。

解説

中国の民事訴訟制度では、確定した判決に対して、再審を申し立てることができ、新たな証拠が発見されたなど、判決に誤りがあると思われる場合には、再審がなされることになります。本件で、会社は中級人民法院の判決に納得ができず、再審を申し立てました。会社の再審での主張アを読む限り、会社が判決に納得いかなかったことも理解できます。

労働契約法では、会社の規則制度の制定手続について、従業員代表大会或いは全従業員の討論を経て、方案及び意見を提出し、工会或いは従業員代表大会との平等協議を経て、確定し（民主的手続での制定）さらに、公示又は労働者へ告知しなければならない（公示又は告知手続）と規定されています。

本件では、会社はかかる手続をとったと主張し、かかる事実を従業員 2 名に証言させました。しかし、中級人民法院と再審裁判所はその証言を証拠として採用しませんでした。利害関係を有する者の証言単独では、事実を認定できないためです（＜＜最高人民法院の民事訴訟証拠に関する若干の規定＞＞第 69 条 2 号、【判例 11】参照）。

会社は、再審において、「規則制度制定の民主的手続とは具体的に如何なるものか？まさか、選挙の様に従業員全員で投票しなければならないのか、或いは従業員全員が皆署名しなければならないのか？・・・企業が一つの規則制度を制定する際に、従業員全員の投票を求めたり、或いは全員の署名を求めるとするのは不可能である。」と主張していますが、従業員全員に投票させ、投票の結果を証拠化しておくことは、民主的手続を経たことを証拠化するための一つの方法であると言えます。

また、公示を経たことを証明するためには、従業員の証言だけでは足りません。従業員の署名をとるという方法は、公示を経たことを証拠化する最も確実な方法といえます。

対応策への教訓

就業規則が法律上の効力を有するためには、後日紛争となった場合に備え、就業規則の制定手続を遵守するだけでなく、遵守した事実を証拠化することにも注意する。

【試用期間】

【判例 4】試用期間の設定は 1 回に限定されることについて参考となる判例

1 事件番号等

安徽省蚌埠市中級裁判所 (2004) 蚌民一終字第 142 号

2 争点

試用期間条項は有効か

3 事件の概要

中級人民法院は下記のとおり事実を認定した。

従業員某は元科学技術情報所の下部株組織である某開発部集団所有制組織の従業員であり、1994 年に無給休職となった。その期間、某開発部は営業許可が停止されていた。1995 年、科学技術情報所は、従業員全員に対する労働契約制を実行し、市の関係部門の指示に基づき、従業員と労働契約を結ぶ手続きを取った。従業員某は無給休職状態であったから、科学技術情報所は負担を減らし、効率を高めるため、従業員某との労働関係を解除する決定を行った。従業員某はこれを不服として市仲裁委に仲裁の申請を行い、仲裁を不服として、蚌埠市中市区人民裁判所に（以下中区裁判所と略す）に提訴した。中区裁判所の和解勧告により従業員某と科学技術情報所は和解協議に達し、中区裁判所は（1999）中民初字第 72 号民事調停書を出し、従業員某と科学技術情報所は労働契約を締結することが確定した。その後、科学技術情報所が主体的に履行しなかった為、従業員某は中区裁判所に執行を申請した。1999 年 8 月 1 日、従業員某と科学技術情報所は労働契約を締結した。内容は、「本契約は 1999 年 8 月 7 日から有効であり有効期限前の 3 ヶ月を試用期間とする。契約有効期限は期限の定めのない方式である。」「本契約は清掃作業の完成時に終了する。」「その完成基準は科学技術情報所の管理に従い、所内の業務責任分担を達成し、科学技術情報所が定める規則制度と労働紀律を順守する。」。双方は契約上でその他事項も定めた。「1. 国家の関連法規に基づく上級主管部門が人員削減の政策を打ち出した場合には、科学技術情報所は労働契約を解除する権利を有する。2. 毎月 5 日間以上指定された業務を達成できなかった場合は、科学技術情報所は労働契約を解除する権利を有する。」

1999 年 8 月 16 日、従業員某は 3 ヶ月の試用期間は無効であること等を求めて蚌埠市労働争議仲裁委員会に仲裁を申請した。1999 年 10 月 28 日、科学技術情報所は従業員某が時間通りに指定された業務を達成できなかったこと、会議室が長期間掃除されていなかったこと、所内の大掃除に参加しなかったことを理由に、従業員某との労働契約の解除を決定した。従業員某が当該決定について仲裁で補充したり、単独で仲裁を申し立てるまでに、1999 年 12 月 1 日、蚌埠市労働争議仲裁委員会は従業員某の申請した仲裁事項（1999 年 8 月 16 日に申し立てた、試用期間は無効であるとの仲裁申立事由）についての仲裁採決を出した。従業員某は不服として中区裁判所に、元々の仲裁事項に加えて科学技術情報所の労働契約解除の決定を撤回するように控訴した。

4 従業員某の主張

試用期間条項は、再度の試用期間の設定であり、無効である。

労働契約の解除は無効である。

5 科学技術情報所の主張

試用期間条項は有効である。

試用期間における勤務状況が採用条件に合わなかった、科学技術情報所が労働契約を解除したことには十分な根拠がある。

6 各審理の判断

下級人民法院

労働契約中の「3ヶ月の試用期間」の部分は無効とし、かつ、解除の決定を取り消し、労働契約を継続して履行することを命じた。

中級人民法院

下級人民法院の判決を維持した。

理由は下記のとおりである。

従業員某の異議の根本は、某開発部との間で労働契約関係がないこと、また科学技術情報所と労働契約関係が成立していることである。

従業員某はその主張を証明する為に、科学技術情報所の従業員某の労働契約解除の決定の文書を提出した。当該文書には次のとおり明記されている。「従業員某同志の契約期間はすでに満了し、機関の経済的効率が悪く1998年8月6日の所長事務会議における検討の結果、人員削減によって企業の効率を上げる案に同意し、従業員某ほか三名の同志の労働契約を解除し、即日関係手続きを取る。1998年9月1日」。労働契約解除の主体は雇用機関と労働者であり、某研究所が従業員某の労働契約解除を行っており、かつ実際の雇用主体が某開発部である事実を証明できないので、従業員某は科学技術情報所と労働契約関係にあったと認定するべきである。それ以外に、科学技術情報所が提供した某開発部の正式名称は蚌埠市科学技術情報所某開発部であり、独立法人の法人資格はなく、1990年6月25日に設立され、1992年6月25日に経営を終了し、登記が抹消されている。

科学技術情報所は試用期間条項が有効であると主張しているが、1999年8月1日従業員某と科学技術情報所が労働契約を締結する前、従業員某と科学技術情報所との間には以前から労働関係が存在しており、当該労働契約を締結するまで継続していた。従業員某は科学技術情報所で初めて就労したわけではなく、また再就労した訳でもなく、法律の精神からみて、契約上の試用期間条項の規定は法律に適合しない。当該試用期間の規定条項は無効であり、科学技術情報所の試用期間の条項が有効であるとする上訴は成立しない。科学

技術情報所が、従業員某が指定された業務を時間内に達成できない、会議室が長期間掃除されていない、所内の大掃除に参加しない等の理由により従業員某との労働契約を解除した当該事実については、科学技術情報所が提供した、その事務局が発行した従業員某の仕事ぶりの評価、その従業員李某及び趙某の証言は証明力が強くなく、科学技術情報所が従業員某の労働契約を解除した事実の根拠としては不十分であり、当該決定は撤回されるべきである。

また、労働契約解除の決定の後、労働仲裁の申請がなされないで直接裁判所に訴訟を提起し解除決定の撤回を請求したが、この請求と元々の労働争議とは具体的に不可分のものであり、一審で直接受理し、併せて審理したことは何ら不当ではない。

労働契約法関連規定

第 19 条 2 項 同一単位は、同一労働者と試用期間を一度しか約定できない。

解説

試用期間は、新たに採用する従業員を実際に業務に従事させ、能力や適正等を把握するための期間であり、会社が、採用条件に合致しないことを証明すれば、当該従業員を解雇できます。

かかる試用期間の性質からすれば、本件のように、従前、事実上の労働関係があり、あらためて書面で労働契約を締結する場合には、既に従業員の能力や適正等を把握する期間を与えられているため、再度、試用期間を設定することはできないことになります。

労働契約法施行前も、<<労働法の若干の条文に関する説明>>や<<労働契約制度の実施における若干の問題に関する通知>>で、試用期間は、初めて就業する労働者又は再就業時に職務に変更がない労働者に設けることができるとされていました。

この点、<<労働契約法>>19 条 2 項では、「一度しか約定できない」と規定されるのみで、職務内容の変更があった場合に試用期間が設定できる旨の規定がありません。実施細則が制定されないと正確なところは分かりませんが、退職した社員を改めて採用する場合、職務内容の変更の有無にかかわらず、試用期間を設定することが認められない可能性が高いといえます。

また、1 度設定した試用期間を延長することは違法であり、無効と考えられます（労働合同法教程 205 頁・人民法院出版社）。

対応策への教訓

試用期間の設定は、同一労働者に対して 1 回のみ。試用期間の延長もできない。特別の事情がない限り、従業員の採用にあたっては、法定の上限の試用期間を設定する。

【判例 5】 試用期間中の解雇について参考となる判例

1 事件番号等

広東省佛山市中級人民裁判所 （2006）佛中法民四終字第 206 号

2 争点

試用期間中の解雇について、解雇事由が存在する適法な解雇か否か

3 事件の概要

人民法院は下記のとおり事実を認定した。

2005 年 6 月 22 日、上訴人従業員某と被上訴人某幼稚園は＜雇用規定＞を締結した。2005 年 6 月 30 日、某幼稚園は従業員某を「スクールバス」の運転手として雇用し、試用期が 3 ヶ月、試用期の月給が 1,200 元であった。2005 年 9 月 27 日、某幼稚園は、従業員某が採用条件に合致しないという理由で労働関係を解除した。

4 従業員某の主張

解除は違法であり、違法な労働契約解除に伴う経済補償金と、＜＜労働契約の違反及び解除に対する経済補償方法＞＞10 条（ 【判例 1 1】解説参照）に基づき、経済補償金を支払わなかったことに対する 50%の規定額外の経済補償金の支払を求めた。

5 某幼稚園の主張

試用期間中に採用条件に合致しなかったため、解除したのであり、経済補償金の支払を要しない。

6 各審理における判断

仲裁委員会の判断

某幼稚園は、民政部門に登録登記しておらず、労働関係の主体とはならないので、本件は、労働仲裁の範囲に属しないとし、仲裁申立を受理しなかった。

下級人民法院

従業員某の経済補償金等の請求を認めなかった。

理由は下記のとおりである。

某幼稚園は従業員某を雇用した後、双方が＜雇用規定＞において試用期間の約定をした。双方は互いに理解し、選択するため、3 ヶ月の考查期間を約定したのである。法律法規の強行規定に違反せず、3 ヶ月の試用期間は有効である。某幼稚園は約定した考查期間において、従業員某が採用条件に合致しないと認め、解雇したことは不当ではない。

中級人民法院

解雇に伴う経済補償金の請求を認めたが、経済補償金の支払遅滞を理由とする規定額外の経済補償金の支払は認めなかった。

理由は下記のとおりである。

本件において、労働関係の解除が、双方が約定した試用期間内になされ、かつ当該試用期間の約定は法律の規定に合致する。某幼稚園は、<<労働法>>第 25 条の「試用期間において労働者が採用条件に合致しないと証明された場合、使用者は労働契約を解除することができる。」との規定に基づき、従業員某が職場規律に違反して、上司の命令に従わないときがある、時間通り車を出さないという理由で双方の労働関係を解除した。

しかし、上記法律の規定に基づき、労働者が使用者の採用条件に合致しないことが証明された場合に、使用者は労働契約を解除することができるが、某幼稚園は従業員某が使用者の採用条件に合致しないことを裏付ける証拠を提出していない。上記法律規定に基づき、使用者は労働者が使用者の採用条件に合致しないことを裏付ける証拠を提出する責任も負うため、試用期間中であるという理由だけで勝手に随時に労働契約を解除することはできない。よって、某幼稚園が、従業員某との労働契約を解除することは違法であり、従業員某に対して、1 ヶ月分の給与の基準に相当する労働契約解除の経済補償金（即ち：1,200 元）を支払わなければならない。

従業員某からその部分の 50%の定額外経済補償金を請求することについては、本件において、某幼稚園は、労働関係の解除が違法でないと考えたため、故意に労働者に経済補償金を支給しなかったわけではないため、従業員某の規定額外の経済補償金の請求については、本裁判所は認めない。

労働契約法関連規定

第 39 条 労働者が以下に挙げる状況の 1 つがある場合、労働契約を解除することができる。

（一）試用期間において採用条件に合致しないと証明された場合

以下、省略

第 46 条 次に挙げる状況の 1 つにある場合、雇用単位は労働者へ経済補償金を支払わなければならない。

以下、省略、39 条は挙げられていない。

第 87 条 雇用単位が本法の規定に違反して、労働契約を解除或いは終了した場合、本法第 27 条で規定する経済補償基準の 2 倍に照らして、労働者へ賠償金を支払わなければならない。

解説

<<労働法>>第 25 条及び<<労働契約法>>第 39 条では、試用期間中の解雇について、「雇用単位は、労働者が使用者の採用条件に合致しないことが証明された場合に、労働契約を解

除できる。」と規定しています。中級人民法院が指摘するように、試用期間中であるからといって、使用者の思うままに従業員を解雇できるわけではありません。使用者は、採用条件に合致しないことを証明しなければならず、採用条件の存在及び不適格であることを裏付ける証拠を提出する必要があります。

本件では、会社側は、「従業員某が職場規律に違反して、上司の命令に従わないときがある、時間通り車を出さない」という事実を主張しており、勤務態度が不良であることを解雇理由にしていると思われますが、それらを裏付ける証拠を提出できませんでした。日頃から始末書等を取る、警告の通知を出し、警告書に署名させるなどをしていれば証拠となり得たでしょう。

試用期間中における適法な解雇であれば、<<労働法の貫徹実施に関する若干の問題に対する意見>>第 39 条及び<<労働法>>第 25 条 1 項、<<労働契約法>>第 46 条により、経済補償金の支払は不要となります。

本判決では、上記規定を根拠に、違法な試用期間中の解雇にもかかわらず、故意に経済補償金を支払わなかったわけではないと判断し、50%の規定額外の経済補償金（【判例 1 1】解説参照）の支払は不要であると判断しました。しかし、この解釈は一般的なものではないと思われます。懲戒解雇の場合も経済補償金の支払は不要ですが、懲戒解雇の適法性が問題となった【判例 6】、【判例 1 1】では規定額外の経済補償金の支払を命じています。

いずれにせよ、<<労働契約法>>87 条では、違法な解除に対して、経済補償金基準の 2 倍の賠償金を支払う必要があると規定しておりますので、故意か過失かを問わず、本件でも 2 倍の賠償金を支払う義務を負うことになります（【判例 1 1】解説参照）。

対応策への教訓

試用期間を設けるにあたっては、採用条件や判断基準を明確にすることが望ましい。また、採用条件に合致しないことの証拠を収集することが重要である。

【労働時間】

【判例 6】 残業に関する業務命令の効力に関して参考となる判例

1 事件番号等

海南省海口市中级人民法院 （2001）海中法民終字第 17 号

2 争点

残業拒否は解雇理由となるか

3 事件の概要

中級人民法院が認定した事実は下記のとおりである。

1995 年 7 月、上訴人某デパートは被上訴人従業員某を警備員として採用した。1997 年 7 月 9 日、双方は<労働契約書>を締結して、某デパートは法律に従い、従業員某に社会保険費を納付すること、従業員某が労働紀律及び某デパートの規則制度に嚴重に違反する場合、または管理に従わず、1 回教育しても効果がない場合、某デパートはいつでも労働契約を解除することができることなどを約定した。某デパートが定めた<労働人事管理制度>には、「管理に従わない、理由なく悶着を起こす場合は、重度な過ちとし、30%の減給または降格処分とする。上司の命令を拒む、仕事の割当、配置に従わない場合、嚴重な過ちとし、試用期に降格または解雇とする。」と規定されている。1999 年 12 月 17 日、従業員某が帰ろうとしている時、某デパートは、従業員某も含めた 3 名の警備員に残業を命じ、弁当を提供することを申し出た。従業員某は都合が悪くて残業できないことを班長に申し出て、某デパートを退社した。従業員某が残業しなかった件について報告を受けた人事部は、従業員某との労働契約を解除することにした。12 月 22 日、某デパートは仕事の割当に従わないという理由として従業員某を解雇し、12 月分の給与 438.70 元を支給した。従業員某は某デパートに経済補償金を支給するよう要求したが、某デパートは拒否した。

4 本件における従業員某の主張

某デパートの違法な残業要求は、被上訴人の法律に定められた休息及び報酬を受ける権利の侵害である。労働時間を延長する場合、最低 150%の賃金報酬を支給しなければならないが(<<労働法>>50 条) 某デパートは、残業報酬として弁当を支給することを承諾しただけであり、従業員某は残業を拒絶する権利を有する。また、残業に関し、事前に従業員某の同意を得ていないため、某デパートが一方的に残業を要求する行為は無効である。

5 某デパートの主張

解雇について 従業員某は、仕事の割当に際し、残業を拒絶し、勝手に退社したため、上司の命令を拒む、仕事の割当、配置に従わない場合に該当し、会社の規則制度に重大に違反している。また、従業員某は、デパートの警備は、デパートの安全に重要な意義を有する業務であり、従業員某の残業拒絶により、デパートの経営活動に重大な影響を与えた。

賠償金について 下級人民法院は、<<労働法違反に対する行政処罰方法>> (解説参照) という法律を適用し、経済補償金の不払に対し、その 5 倍の賠償金を認めたが、当該法律を適用したことに誤りがある。当該規定は行政法規であり、民事訴訟には適用されない。当該<<方法>> (<<労働法違反に対する行政処罰方法>>のこと) は労働行政部署が行政処罰を行う時に適用するということを定めたことは明らかであり、裁判所は、民事訴訟において、この規定を用いてはならない。

6 各審理における判断

仲裁委員会

経済補償金の支払を認めなかった。

下級人民法院

某デパートに対して、解雇に伴う 4,500 元の経済補償金、その不払いに対する 2,250 元の規定額外の経済補償金の支払を命じ、さらに、<<労働法違反に対する行政処罰方法>>（解説参照）に基づき、それらに対する 5 倍の賠償金の支払を命じた。

理由は下記のとおりである。（ <<労働法違反に対する行政処罰方法>>の適用については特に理由は記述されていない。）

某デパートは従業員某に残業を要求したところ、拒絶されたため、従業員某が、仕事の割当、配置に従わないとして労働契約を解除したが、某デパートの労働契約解除は、<<労働法>>に違反し、かつ、某デパートが定めた<人事管理制度>にも合致しない。<<労働法>>第 41 条は、「雇用単位は、生産経営の必要により、組合及び労働者との協議を経た後に、労働時間を延長することができる。但し、一般に 1 日 1 時間を超えてはならない。」と規定している。従って、某デパートは、従業員某に残業を強要することはできない。<<国務院の労働者の労働時間に関する規定貫徹に関する実施方法>>第 7 条第 4 項の規定では、「国防上の緊急任務を完成すること、国防の緊急任務を完成すること、または上級機関が国の計画外に手配した他の緊急生産任務を完成すること及び商業、供給販売企業が繁忙期において農副産物を買付け、運送、加工の緊急任務を完成する場合」に、労働時間を延長するときには、<<労働法>>の第 41 条の制限を受けないと規定するが、某デパートは商品販売業であるため、従業員某に残業を要求することは、上記特別な規定に合致しない。某デパートは、上記規定により、従業員某に残業をさせるにあたり、従業員某との協議は必要ないと主張したが、かかる主張は成り立たない。某デパートの<労働人事管理制度>によっても、従業員某が残業を断ったことは、上司の命令を拒む、仕事の割当、配置に従わない場合の重大な過ちにあたらない。某デパートが、従業員某の解雇は、正当な理由がなく、<<労働法>>及び関連規定に従い、経済補償金を支払わなければならない。

中級人民法院

某デパートに対して、解雇に伴う 4,500 元の経済補償金、2,250 元の規定額外の経済補償金の支払を命じた。

理由は下記のとおりである。

上訴人某デパートは被上訴人従業員某を解雇したが、その理由は、某デパートが、従業員某に残業をさせようとし、拒絶されたことにある。かかる解雇理由は、<<労働法>>第 41 条の規定に合致しない。某デパートの「人事管理制度」に規定される「管理に従わない、理由なく悶着を起こす場合」の「重度な過ち」、「上司の命令を拒む、仕事の割当、配置に

従わない場合」の「嚴重な過ち」に該当しないため、解雇が適法とは認められない。某デパートは関連法規に従い、従業員某に経済補償を支払うべきである。某デパートが納付した保険の給与金額のより、被上訴人の給与基礎金額を 900 元として、以下、計算する。

1、関連法規に従い、従業員某の某デパートでの勤続年数が 5 年となるので、某デパートは、 $5 \times 900 \text{ 元} = 4,500 \text{ 元}$ の経済補償金を支給しなければならない。

2、<<労働契約の違反及び解除に対する経済補償方法>>第 10 条（【判例 1 1】解説参照）に従い、某デパートは 4,500 元の経済補償金の基礎金額にて従業員某に経済補償金 50%にあたる 2,250 元を支給しなければならない。

賠償金について、<<労働法違反に対する行政処罰方法>>は行政部署の使用者に対する行政罰に関する規定であり、その性質が行政法規であって、民事訴訟の範囲外である。原审判決は前記規定に基づき最高額すなわち 5 倍の賠償を認める判決を下したが、適用法律に誤りがある。この点に対する某デパートの上訴には理由があるので認める。

労働契約法関連規定

第 31 条 雇用単位は、労働ノルマ基準を厳格に執行しなければならない、労働者に時間外勤務を強制する、或いは形を変えて強制してはならない。雇用単位が時間外勤務を割り当てる場合、国の関連規定に照らして、労働者へ時間外勤務費を支払わなければならない。

解説

懲戒解雇等、会社の規則制度に重大に違反した場合の解雇については、経済補償金の支払は不要になります。そこで、残業を命じる業務命令を拒絶することが、会社の規則制度に違反するかが問題となります。

日本の就業規則には、会社は業務の都合により、残業を命じることができ、従業員は従わなければならない、といった趣旨の規定を設け、また、正当な理由なく、残業命令を拒否した場合には、懲戒処分の対象とする規定を設けることが多いと思われます。日本では、残業に関する業務命令に対して、執行規則等に根拠がある場合には、それが適法、合理的なものである限り、従業員は従わなければなりません。

この点、中国では日本と異なり、従業員は、残業命令を拒否することが可能です。<<労働法>>41 条では、「雇用単位は、生産経営の必要により、組合及び労働者との協議を経た後、労働時間を延長することができる。」と規定され、残業を命じるには、労働者との協議を経る必要があるとされております。さらには、<<労働契約法>>31 条において、「雇用単位は労働ノルマ基準を厳格に執行しなければならない、労働者に時間外勤務を強制する、或いは形を変えて強制してはならない。」と規定されております。

本判決では、従業員が残業を拒否したことを理由とする解雇について、従業員の同意なく残業を命じることはできないことを根拠として、解雇の正当な理由にならず、違法な解

雇であると判断しております。重大な規則違反に該当しないというのではなく、そもそも規則制度違反にならないという判断です。懲戒解雇だけでなく、その他の懲戒処分も違法になると思われます。

なお、原審は、<<労働法違反に対する行政処罰方法>>に基づいて、5 倍の賠償金の支払も認めましたが、本判決では、民事訴訟の範囲外であるとして、従業員某の請求を認めませんでした。上記規定第 6 条では、労働行政部門が、賃金の不払、解除後の経済補償金の未払に対して、未払額の 1 倍から 5 倍の賠償金を労働者に支払うよう命ずることができる規定しています。この規定は労働契約法で修正されております。労働契約法 85 条では、賃金及び経済補償金の未払に対して、労働行政部門が、まず、期限を設けて未払額の支払を命じ、期限を過ぎても支払わない場合は、支払うべき金額の 50%以上 100%以下の基準で、賠償金を追加して支払うよう命じると規定されています。即ち、罰金額が減額され、罰金処分も、労働部門の支払命令を無視した場合に科されるというように修正されています。

対応策への教訓

従業員に残業を強制することはできない。残業拒否に対して、懲戒等の処分をすることも違法となる。業務の性質上、1 日 8 時間、週 40 時間の労働時間を超えることが不可欠の場合には、シフト制など、残業が発生しない業務態勢を確立することが望まれる。

【判例 7】 法定労働時間を超えて労働時間を延長した場合の行政処罰について参考となる判例

1 事件番号等

浙江省桐郷市人民裁判所 (2000) 桐行初字第 11 号

2 争点

浙江省における浙江省の労働保護法規に基づかない労働時間超過に対する罰金処分は違法か、適法か？

3 事件の概要

被告桐郷市労働局は 2000 年 9 月 6 日に桐勞社監罰字(2000)5 号「労働社会保障法規違反行為に対する行政処罰決定書」(以下、「5 号決定書」という。)を發布し、原告某服飾有限公司が 2000 年 3 月から 6 月にかけて、違法に 20,151 時間の労働時間を延長したことを認定し、<<労働法違反に対する行政処罰方法>>第 5 条の規定に基づき、201,510 元の罰金を科した。また、不服がある場合、60 日以内に桐郷市人民政府或いは嘉興市労働局に異議を申し立てることができる(嘉興市は地レベルの市であり、桐郷市は嘉興市に属する県レベルの市である。即ち、上級の労働局に異議を申し立てることができるという意味) 処罰決定

書を受領した日からの 15 日以内に桐郷市人民裁判所に提訴することができる旨告知した。

4 某服飾公司の主張

被告桐郷市労働局による 5 号決定書の適用法規が不当であり、<<浙江省労働保護条例>>と<<浙江省労働保護法規違反に対する経済処罰方法>>の関連規定を適用すべきである。

手続について、処分前に「労働保護監察意見通知書」を發布すべきで、期限を過ぎても改善していない場合に処分することができる。桐郷市労働局の行為は、適用法規及び処理手続において、法律で規定された条件に合致しないため、2000 年 9 月 6 日に桐郷市労働局が發布した処罰決定を却下するよう主張した。

某服飾公司はその主張と請求に対して、下記の証拠を提出した。

- 1、1997 年 7 月 14 日に公布された<<浙江省労働保護条例の改正に関する決定>>第 3 条 罰金処分を幾つか列挙する規定であり（ 当該規定では処罰事由に法定労働時間違反が明記されていない。）、桐郷市労働局はこの規定に基づいて処罰していないことを立証する。
- 2、<<浙江省労働保護条例>>第 37 条。これにより、企業が残業を続け、労働者の健康に影響を及ぼした場合、現地の労働保護監察機関は中止させなければならない。桐郷市労働局は中止させていないことを立証する。
- 3、浙劳力(1995)23 号浙江省労働部の<<労働法違反に対する行政処罰方法に関する通知>>第 6 条、第 7 条の規定。これにより、使用者に対する罰金について、労働機関は、法定の手続に基づいて行い、かつ「労働法規違反行為に対する行政処罰決定書」と労働保護関連規定に違反する処罰を下し、上記<<方法>>（ <<労働法違反に対する行政処罰方法>>のこと）と<<浙江省労働保護法規違反に対する経済処罰方法>>に基づいて執行されるべきである。2 つの規定が一致しない場合、浙江省の規定により執行されるべきである。桐郷市労働局の処罰決定は当省の規定に基づいて執行されていないことを立証する。
- 4、<<浙江省労働保護法規違反に対する経済処罰方法の通知>>第 2 条 11 項。これにより、その他の労働保護法規違反行為がある場合、「労働保護監察意見通知書」を受領後、期限が経過しても改善していない場合、500 元～10,000 元の罰金処分とすると規定している。桐郷市労働局は「労働保護監察意見通知書」を發布せずに処罰しており、その処罰も最高限度額を超えていることを立証する。

5 桐郷市労働局の主張

処罰決定の根拠となる事実は明らかであり、証拠は確実で、適用法令も正確であり、法律に規定された手続にも合致するので、当該決定を維持することを主張した。

被告は、裁判所に下記の証拠を提出した。

- 1、2000 年 6 月 12 日、7 月 3 日に市政府責任者が署名した、労働局に職員を派遣し、調査

及び回答するよう要求した陳情の連絡メモ 2 枚。これにより、原告某服飾会社が違法に労働者に残業するよう要求した事実を立証する。

- 2、2000 年 7 月 7 日、7 月 12 日付の労働局派遣員が原告法定代表人と面談した際の筆記録 2 部。これにより、原告が違法に労働者に残業するよう要求した事実と総勤務時間賃金の計算方法を立証する。
- 3、2000 年 7 月 10 日付の 37 人の陳情の筆記録 1 部。これにより、原告に労働時間を超えた違法な残業があった事実を立証する。
- 4、原告の 3 月から 6 月にかけての賃金明細書、出勤表。これにより、原告に違法な残業が 20,151 時間存在した事実を立証する。
- 5、<<労働法>>第 41 条、90 条。これにより、原告が違反した法律の規定及び相応の責任を負わなければならないことを立証する。
- 6、<<全国祝日及び記念日の休暇方法>>第 2 条。これにより、原告の行為が当該規定に違反したことを立証する。
- 7、<<国務院の労働者の労働時間に関する規定>>第 2 条。これにより、原告の行為が当該規定に違反したことを立証する。
- 8、<<労働法違反に対する行政処罰方法>>第 5 条。これにより、被告桐郷市労働局の処罰決定が法律規定に合致することを立証する。
- 9、浙江省労働社会保障庁による雇用単位が違法に労働者の労働時間を延長した場合の行政処罰根拠に関する回答。これにより、被告の処罰決定が適用した法律が正確であることを立証する。
- 10、立件審査表、労働行政処罰告知書、事情聴取通知書、原告による事情聴取を求めないとの申請書、嘉興市労働局による判断の延長に同意したことに関する返答書。送達証明書 2 部、これにより、被告の処罰決定が法定手続きにより行ったことを立証する。

6 裁判所の判断

桐郷市労働局による桐勞社監罰字(2000)5 号の行政処罰決定書を維持する。

2000 年 3 月から 6 月にかけて、原告桐郷市天絲服装有限公司は違法に労働時間を 20,151 時間延長した。2000 年 9 月 6 日、桐郷市労働局は、原告に対して、桐勞社監罰字(2000)5 号「労働社会保障法規違反行為に対する行政処罰決定書」を發布し、原告に 20,1510 元の罰金を科した。

桐郷市労働局は県級以上の人民政府の労働行政部署として、<<労働法違反に対する行政処罰方法>>第 2 条の規定により、本行政区域の企業、个体経済組織に対して、労働法律、法規を守る状況の監督検査を行い、<<労働法>>に違反する行為に対して行政処罰を行う権利を有し、下した処罰決定は法定の権限に合致する。桐郷市労働局が処罰権限を超えたとの某服飾会社の主張は、法律の根拠が不足しており、本裁判所は認めない。某服飾会社は<<労働法>>第 41 条、<<全国祝日及び記念日の休暇方法>>第 2 条、<<国務院の労働者の労働

時間に関する規定>>第 3 条に違反した。桐郷市労働局は<<労働法違反に対する行政処罰方法>>第 5 条の規定により処罰決定を下しており、適用法律は不当でない。<<浙江省労働保護条例>>と<<浙江省労働保護法規違反に対する経済処罰方法>>の規定を適用すべきとの原告の主張を、本裁判所は認めない。被告は処罰決定を下す前に処罰種類、違法事実、処罰理由、根拠及び当事者の権利を原告に告知したので、行政処罰法の法定手続きに合致する。某服飾会社の「労働保護監察意見通知書」を發布すべきという意見が法律の根拠に不足するため、本裁判所は認めない。

労働契約法関連規定

第 79 条 如何なる組織或いは個人も、本法に反する行為について通報する権利を有する。
 県級以上の人民政府労働行政部門は、速やかに事実を確認し、処理し、かつ通報し功績のある者に報奨を与えなければならない。

解説

法定労働時間及び時間外労働（残業）の上限についての原則は、下記のとおりです。

	根拠法令	上限
法定労働時間	<<従業員の労働時間に関する規定>>第 2 条	1 日 8 時間、週 40 時間
時間外労働の上限	<<労働法>>41 条	通常、1 日につき 1 時間。特別な事由がある場合は、労働者の健康を保障することを上限として、1 日 3 時間、1 ヶ月 36 時間。

本件では、某服飾有限公司は、上記上限時間を 20,151 時間超過して、違法に労働時間を延長したとして、201,510 元の罰金が科せられています。

某服飾有限公司は、桐郷市労働局の処罰決定に対し、浙江省の地方法規に規定された手続の不備、罰金額が地方法規に規定する限度額を超える旨、異議を申し立てましたが、かかる主張を裁判所は認めませんでした。

法定労働時間を超えて労働させた場合には、<<労働法違反に対する行政処罰方法>>5 条で、労働行政部門は警告し、その是正を命じなければならず、かつ、労働者 1 名あたりの法定労働時間を超過した労働時間 1 時間につき、100 元以下の罰金を科して処罰することができると規定しています。

上記規定からすれば、某服飾有限公司が主張するように、まず、是正命令を出し、改善されなかった場合に、罰金を科すのではなく、是正命令と同時に罰金を科すことも認められることになります。

なお、本件で、桐郷市労働局が提出した証拠 1 及び 2 を見ると、某服飾有限公司の労働者が市政府に陳情したことにより、違法な労働時間延長が発覚したという事情が窺えます。

先程、説明したとおり、労働行政部門は、超過した労働時間 1 時間につき、100 元以下の罰金を科すことができます。本件では、1 時間あたり 10 元の罰金ですが、仮に、本件で、上限額の罰金が科せられた場合には、合計 2,015,100 元もの高額な処罰になります。本件で、某服飾有限公司は、従業員の通報により、3,000 万円もの罰金が科せられる危険性があったわけです。労働法 88 条 2 項及び労働契約法 79 条では、労働者などに労働法及び労働契約法違反を労働行政部門に通報する権利を認めていますので、注意が必要です。

対応策への教訓

労働時間が、法定労働時間を超えた場合には、労働行政部門から罰金の処分を受けることがあるので、注意を要する。

【判例 8】労災の適用範囲、恒常的な超過勤務など、労働者の安全に配慮すべき義務を怠った場合の会社の責任について検討の契機となる判例

1 事件番号等

広東省佛山市南海区人民法院（2004）南民一初字第 611-2 号

2 争点

従業員の死亡は、会社による残業の強制及び宿舍の安全性の不備に基づくか

3 事件の概要

某自動車工場には男性寮があり、寮は某自動車工場のプレス作業場に位置し、南向きで、寮の東側には空地、南側には某自動車工場の事務室、西側には作業場、北側には空地と工場の建物がある。この寮は 3 階建ての建物で、1 階はプレス作業場、2、3 階は寮である。2 階の寮は廊下に手すりがあり、手すりの外側にある寮の外側の空間に簡易小屋が作られている。206 号室には透明な窓が一つあり、男性寮には、服を干す簡易小屋が設けてある。

2003 年 2 月、従業員某は某自動車工場に入社し、業務内容は工員で、賃金は出来高によって計算するが、双方は労働契約を締結しなかった。従業員某は、この工場の男性寮の 206 号室に住んでいた。

2003 年 9 月 18 日夜 10 時 30 分頃、従業員某はひさしに干してある服を取り込むため、左手で寮の廊下の壁をつかみ、右足で手すりを踏み、左足は左下の壁で踏ん張った。約 1 メートルの高さのところで、従業員某は左手を放して、引き続き左足を放し、体全体が手すりのほうに傾いて、左足でてすりを踏もうとした時、バランスを失い、206 号室の透明な窓から地面に落ちた。某自動車工場の労働者は彼を作業場に抱いて運び、車を出して、従業

員某を病院に運んだが、救急処置の甲斐なく、死亡してしまった。

2003 年 9 月 29 日、佛山市南海区公安局沙安警察署は、佛山市南海区公安局に従業員某の死亡原因の鑑定を依頼した。2003 年 10 月 9 日、佛山市南海区公安局は鑑定書を出し、結論として従業員某が高所から転落したことによる重い脳挫傷であったとした。

原告 2 名は、従業員某の父母であり、2 人とも従業員某の法定の第 1 順位の相続人である。

2003 年 9 月 19 日、某自動車工場は労働社会保障局に従業員某の労災認定を申請した。9 月 26 日、佛山市南海区労働社会保障局は、<<広東省労災保険条例>>7 条（判例では、7 条となっているが 9 条の誤記と思われる。）に関する規定及び<<企業従業員労災保険施行方法>>第 9 条 6 項の規定に基づき、従業員某の死亡は業務に起因する死亡に該当しないとの、労災に関する決定を下した。

4 従業員某の両親の主張

従業員某は、某自動車工場が課した長期間に渡る労働時間を超過した残業による過度な疲労と、安全を保障しなかったことにより、死に至ったものであるとし、埋葬補助金 3,969 元、救済金 7,983 元、弔意金 7,983 元、葬祭費の賠償 2,800 元、死亡補償金 62,916 元、被扶養者の生活費 43,680 元を請求した。

原告 2 名は死亡した従業員某の父母であるが、2003 年 9 月 18 日夜 10 時、従業員某は残業終了後、工場の 2 階を通過して寮に帰る際、廊下の手すりの上に防護設備がないため、鋼鉄が多く置かれている 1 階に転落した。従業員某はまだ 25 歳の若さであった。原告らの考えでは、某自動車工場は長期に渡り、労働者に時間を超える残業を強制し、毎月休日を与えなかったため、従業員某は、過度な疲労状態に陥った。また、某自動車工場は生産作業場の階上に、従業員の寮を作ったが、当然保障すべき安全を保障しなかった。従って、某自動車工場は主要な責任を負うべきである。

5 某自動車工場の主張

本案は佛山市南海区公安局沙安警察署、仲裁委など多方面の調査により、従業員某は、2 階の廊下の手すりに上り、服を取り込むときに足を踏み外し、転落し死亡したと証明されている。

6 裁判所の判断

業務に起因しない死亡として、会社に葬儀費、扶養直系親族救済金、弔慰金 19,050 元の支払を命じた。

理由は下記のとおりである。

従業員某と某自動車工場は労働契約を締結していないが、事実上の労働関係が存在するため、法律の保護を受けるが、従業員某は利便性ばかりを優先し、寮の手すりの外に服を干していたのであり、完全な民事行為能力を有する人間としては、安全を無視し、自信過

剰となり、手すりに登って服を取り込もうとし、バランスを失い、2階から地面に転落し、救急処置の甲斐なく死亡したのである。従業員某の死亡は自身の過失によるものであり従業員某自身が全ての責任を負うべきである。従業員某の両親は某自動車工場の劣悪な環境と残業により発生したものであると主張するが、法律上の根拠に欠けており、本院はかかる主張を認めない。既に、従業員某の死亡は、佛山市南海区労働社会保障局によって、業務に起因しない死亡であると認定されている。したがって、従業員某は労災の待遇を享受することができない。仲裁委員会は仲裁判決書で従業員某は業務に起因しない死亡を認定したので、従業員某の両親は直系親族に対する業務に起因しない理由による死亡の待遇は享受できる。

解説

本件は、過労死そのものの事例ではありませんが、従業員の両親の主張は、長期間に渡る時間を超える残業による過度な疲労と、寮の安全性に問題があったと主張しており、両親の主張自体は、過労死に通じるものがあります。

中国では、現在のところ、過労死は、通常、労災の対象になり得ないと考えられています。＜＜労災認定法＞＞3条により、労災の認定申請は、従業員が事故により負傷した場合、又は職業病予防法の規定に従い、業務上の疾病と判断された場合に行われることとなりますが、＜＜職業病予防法＞＞2条2項では、職業病とは、労働者が工作中に、粉塵、放射性物質及びその他の有害物質に触れるなどの要因により患った疾病を指すと規定されており、過労死はこれらに該当いたしません。また、同条3項で、職業病の分類とその内容は、国务院の衛生行政部門と労働行政部門が公表すると規定されていますが、公表された職業病目録に、過労死は含まれていません。

ただし、＜＜労災保険条例＞＞15条により、勤務時間中、職場で、突発的疾患により、死亡し、又は48時間以内に救急の治療が効果なく死亡した場合には、労働災害とみなされますので、かかる場合には、労災にあたり得ることになります。

なお、＜＜労災保険条例＞＞14条で規定されている労災認定基準は下記のとおりです。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 勤務時間中、職場で、業務上の原因による事故に遭い負傷した場合2 勤務時間の前後、職場で、業務に関する準備又は片づけ業務に従事したために事故に遭い、負傷した場合3 勤務時間中、職場で、業務上の職務を履行したため、暴力などの突発事故に遭い負傷した場合4 業務上の疾病に罹患した場合5 業務による外出中に、業務上の原因により負傷し、又は事故の発生により行方不明となった場合6 通勤途中で、車の事故に遭い負傷した場合7 法律、行政法規に規定する労働災害と認定すべきその他の事由 |
|--|

業務に起因する死亡か否かで、遺族への支給額も変わってきます。業務に起因して死亡した場合については、<<労災保険条例>>37 条に規定がありますが、業務に起因せず、死亡した場合については、具体的な規定がないため、各地方の条例によることになります。

本件に関連して、広東省における負担を比較すると下記のとおりとなります。

	適用法令	支給者	支給額
業務に起因する死亡	労災保険条例 37 条、広東省労災保険条例 30 条	労働災害保険基金	1 葬儀扶助金 賃金 6 ヶ月分 2 弔慰金 死亡した従業員が生前に主に扶養していた労働能力を有しない親族に対して、本人の賃金の一定割合を支給する。その基準は弔慰金の合計が生前の賃金を上回らない範囲で、毎月、配偶者 40%、その他の親族 30%など 3 死亡補助金 賃金 48 ヶ月から 60 ヶ月分
業務に起因しない死亡	広東省従業員休暇期間待遇死亡弔慰金待遇暫定規定 10 条	社会保険から支払う旨の規定がある地方を除き、企業	1 葬儀補助費 賃金 3 ヶ月分 2 扶養直系親族救済金（又は扶養直系親族生活補助金） 賃金 6 ヶ月分 3 弔慰金 在籍従業員の場合、賃金 6 ヶ月

以上のように、業務に起因しない死亡と判断されれば、遺族への支給額は少なくなります。そこで、過労死の場合、遺族から、会社に対して、損害の賠償を請求される可能性も否定できません。訴訟になり、逸失利益、生前に扶養していた者の生活費、葬儀費、慰謝料など 4.5 万元の賠償が認められたもの（[検察日報正義網・楊立新](#)）、葬儀費、死亡補償金、逸失利益など 16 万元の賠償で協議解決したもの（[広東省法律援助網・広州市海珠区法援処](#)）など、実際に損害の賠償が認められたものがあります。

対応策への教訓

過労死など、労働者の安全に配慮すべき義務を怠り、従業員が死亡した場合などで、会社に対して損害の賠償を求められることがある。

【労働賃金】

【判例 9】 罰金を賃金から控除できるかについて参考となる判例

1 事件番号等

重慶市第一中級人民裁判所 (2007) 渝中一民終字第 72 号

2 争点

罰金等を賃金から控除できるか

3 事件の概要

人民法院は下記のとおり事実を認定した。

2004 年 7 月従業員某は某公司に入社し、月賃金は 1000 元であった。2005 年 10 月 15 日、某公司与従業員某は労働雇用契約を締結した。当該契約では、以下のとおり規定されている。

「第 6 章、従業員の行動の規範について

会社は統一した有効な管理を行い、会社業務の統一した有効な運営を守り、会社は各級の職員が異なることに基づき、特別に業務リスク保証金制度を設け、会社の有効な管理補助手段とする。

第 1 項、各級の社員は、契約を締結したか否かにかかわらず、同じく < 会社保障金級別管理表 > を統一して執行する。

第 3 項、会社の関連統一規定、労働規律等の条項と条例に至るまで、従業員のリスク保証金を、関連する規定に従い、全額又は比率によって控除する。

(1) 会社の財産を使い込み、横領、流用、破壊、盗用、詐取行為があった場合は、その業務リスク保証金を全額控除する。

(2) 汚職、職務怠慢、架空請求、費用の水増をした者は、その状況の重大性や結果の大小の程度によって、全額又は半額以上そのリスク保証金を控除する。

第 7 章、厳重な紀律違反

(3) 職務を利用して私利を図る、費用の水増し請求する、仲間と結託して私利を図る、会社の有効な管理を破る、会社の資金、財産の使い込み、横領、流用、会社の財産を社内外の従業員と結託して盗用、詐取した者は、発生した又は発生する可能性の有る経済損失に厳格に照らし合わせ、3 倍以上 5 倍以下の罰金を科す、加えて当月の給与、ボーナス、会社の業務リスク保証金等を没収して処罰することが出来る、金額が巨額で国家の関連する管理規定違反の場合は当地の司法部門に処置を任せることも出来る。

処罰方式

(2) 汚職、職務怠慢、手抜き、不注意等により、又は会社の管理要求を厳格に適用せ

ずに会社の財産に経済的損失を与えた者は、同等の金額の処罰のほか、降格、免職、当月の給与、ボーナスからの控除の決定、金額が比較的大きくまかないきれない場合は、リスク保証金からその損失を取り立てることができ、不足分は会社に在籍中の給与から逐次控除できる。但し、その返済期間は1年度を超えないこととする。」

双方は、2004年8月から2006年2月まで労働関係を継続し、某会社は従業員某の給与から1,800元をリスク保証金として取っていた。

2006年4月10日、某会社は従業員某を解雇した。某会社は2006年3月から2006年4月10日までの給与を従業員某に支払っていなかった。

仲裁を経た後、某会社は2006年8月に重慶市江北区人民法院に提訴した。某会社は、従業員某は勤務期間中、たびたび規章制度と労働紀律に違反し、某会社に経済的損失を与えたと主張した。2006年1月から3月にかけて、従業員某が店長をしていた期間に掛売りで一部の商品をお客に渡した。従前からそのお客は某会社と業務上の関係があり、以前にも某会社の商品を掛け売りしていた。某会社は、従業員某がそのお客に一部の商品を掛売りで渡した事実について、故意に会社の規章制度と労働紀律に違反し、他人と共同して、原告の財産を詐取又は使い込みを行った疑いがあり、会社に12,240元の損害を与えたと主張している。

4 従業員某の主張

給与からリスク保証金として控除された1,800元、未払給与1,500元及び給与未払に対する経済補償金の支払を要求した。

5 某会社の主張

契約に基づきリスク保証金を給与から控除したのは不当ではない。また、従業員某は、労働紀律違反により、会社に12,240元の損害を与えている。給与からリスク保障金として控除した1,800元、及び未払給与1,500元を支払う必要はない。

6 各審理における判断

仲裁委員会

判決に記載がないが、某会社が人民法院に訴訟提起したことから考えれば、従業員某の主張が認められたものと思われる。

下級人民法院

某会社に、リスク保証金として控除した1,800元、未払給与1,500元、給与未払に対する経済補償金825元を支払を命じた。

中級人民法院

下級人民法院の判決を維持した。

理由は下記のとおりである。

<<労働法>>第 50 条では、賃金は通貨により毎月労働者本人に支払わなければならない。労働者の賃金を不当に控除し、又は理由無くその支払を遅滞してはならないと規定されている。某会社と従業員某の労働契約中でのリスク保証金を控除する規定及び当月の給与を罰金として没収する規定は上述の規定に違反し、無効な条項であり、当該部分の条項の規定は双方に対して法律上の拘束力はない。某会社には当該規定によって毎月従業員某の給与からリスク保証金を差し引いたり、従業員某の給与を支払わない権利を有しない。このほか、従業員某が業務期間中にある客に掛売りで商品を渡した行為については、某会社の規章制度と労働規律に違反し、更に 12,240 元の損失を与えたという事実を証明する証拠がない。従って、某会社が従業員某の給与から 1,800 元の保証金を控除し、従業員某の 1,500 元の給与を支払わなかったことは法律規定に違反している。従業員某に返済するか又は補填の支払いをしなければならない。

<<労働契約の違反及び解除に対する経済的補償方法>>（労働契約法施行に伴い修正、解説参照）第 3 条の、雇用単位が労働者の賃金を控除した場合、理由なくその支払を遅滞した場合、又は時間外労働の割増賃金の支払を拒否した場合、労働者に対して、規定期間内の賃金を全額支払うほか、更に加えて賃金の 25%に相当する経済補償金を支払わなければならないとの規定に基づき、某会社は不当に控除し、理由無く遅滞した給与 3,300 元の 25%に当たる 825 元を経済補償金として支払わなければならない。

労働契約法関連規定

第 30 条 雇用単位は、労働契約の約定及び国の規定に照らして、労働者へ労働報酬を適時に満額支給しなければならない。

雇用単位が労働報酬の支払を遅配する、或いは満額支給しない場合、労働者は法に依って当該地の人民法院へ支給命令を申請することができ、人民法院は法に従って支給命令を出さなければならない。

第 85 条 雇用単位が以下に挙げる条項の 1 つに該当する場合、労働行政部門が期限を設けて、労働報酬、時間外勤務或いは経済補償金の支払を命じる。～略～期限を過ぎても支払わない場合、支払うべき金額の 50%以上 100%以下の基準で、労働者へ賠償金を追加して支払うよう命じる。

（一）労働契約の約定或いは国の規定に照らして労働者へ労働報酬を適時に満額支払わない場合

以下、省略

解説

服務規律に違反した、作業の手順を守らなかったなどの場合について、罰金制度を設け

ている企業も少なくありません。本判決では、賃金から罰金等を控除できるかが争点となっております。

<<労働法>>50 条には、労働者の賃金を不当に控除してはならないという「賃金全額支払の原則」が規定されています。本判決は、かかる原則を理由に、賃金からリスク保証金を控除することと、罰金を控除することは、法律に違反し、無効であると判断しています。

<<労働契約法>>30 条においても、雇用単位は、労働者に労働報酬を満額支払わなければならないと規定されており、会社は、賃金を随意に控除してはならず、従業員を処罰する手段として、賃金の支払を止めてはならないと考えられています（中華人民共和国労働合同法解説 93 頁・中国法制出版社）。

本事案における罰金の規定は、横領等の会社に損害を与える行為をした場合に、罰金を徴収するものであり、罰金の額も高額になりますが、「賃金全額支払の原則」からすれば、罰金額の多少にかかわらず、賃金から罰金を控除することは、不当であり、違法であると判断される可能性があります。

なお、本判決は、賃金から罰金を控除することを否定したものであり、罰金制度自体を否定したものではありませんが、現在検討中の労働契約法実施細則の制定過程で、罰金制度の禁止が議論されているようです。今後の動向に注意する必要があります。

なお、判決が 25%の規定額外の経済補償金の支払を認めた根拠法令である<<労働契約の違反及び解除に対する経済補償方法>>第 3 条は、賃金の未払額のほか、未払額に対する 25%に相当する経済補償金も支払わなければならないとした規定ですが、労働契約法施行に伴い修正されました。労働契約法 85 条では、賃金及び経済補償金の未払に対して、労働行政部門が、期限を設けて未払額の支払を命じ、期限を過ぎても支払わない場合は、支払うべき金額の 50%以上 100%以下の基準で、賠償金を追加して支払うよう命じると規定されています。

対応策への教訓

罰金を賃金から控除すること、また、罰金制度自体が、法律に違反し、無効とされる可能性がある。罰金制度に頼ることなく、従業員の規律を図る方法も検討すべき。

【判例 10】 割増賃金に対する中国の法令及び制度を理解するために参考となる判例

1 事件番号等

海南省海口市中级人民法院 （2001）海中法民終字第 287 号

2 争点

変形時間労働制の採用の有無、割増賃金を支払うべき休日日数

3 事件の概要

中級人民法院は下記のとおり事実関係を認定した。

被上訴人従業員某は 1997 年 5 月 26 日から上訴人某大酒店で夜間の会計担当の仕事をしており、月給は 700 元である。1997 年 7 月から、業務上の必要のため、従業員某は休日及び祝祭日も就業することになり、某大酒店は 1997 年 8 月から毎月固定に 280 元の残業代を支払い、後には他に 60 元の夜食費も支給するようになった。1999 年 12 月 1 日に双方が労働契約書を締結し、従業員某は某大酒店において、夜間の会計担当の業務を勤めることに合意した。契約期間は 1999 年 12 月 1 日から 2000 年 11 月 30 日までである。

契約書において、双方の権利、義務に対しても合意したが、いかなる労働時間制を採用したのか双方の意見が一致しない。従業員某は、契約書を締結したとき、契約書中の第（一）項の労働時間制（一日 8 時間を越えず、週 40 時間を越えない、少なくとも週 1 回の休日を与える。）で合意したと主張したのに対し、某大酒店は第（二）項の労働時間制（変形労働時間制）で合意したと主張した。

証拠調べの結果、労働契約書の原本において、第（二）項の労働時間制の“（二）”の上と下の筆跡と色が明らかに一致していないことが判明した。また、某大酒店は変形労働時間制を採用したと主張したものの、関連部門からの認可書を提出できていない。某大酒店は、当該酒店の夜間会計担当の勤務時間が一日 8 時間であり、従業員某の勤務時間は一日約 5、6 時間であるとの証明書を提出した。同時に某大酒店は従業員某のタイムカードも提出した。タイムカードは、何年のものか記入されていないが、「新年」、「労働節」、「国慶節」などの祝日にも出勤して、勤務時間が約 5～6.5 時間ということが確認できる。1997 年 7 月から 2000 年 11 月まで某大酒店は従業員某に一日 300 元から 400 元の夜食費及び定額の割増賃金を支払い、その合計額は 12,628 元となる。2000 年 11 月 30 日に契約期間が満了し、上訴人と被上訴人は労働契約を継続していない。1997 年 10 月 1 日から 2000 年 11 月 30 日まで、休日は 321 日であり、祝日は 27 日である。

4 本件における従業員某の主張

変形労働時間制の合意はしていない。1997 年 10 月 1 日から 2000 年 11 月 30 日までの週 2 日の休日及び祝日に対する割増賃金と割増賃金不払に対する経済補償金を支払え。

5 某大酒店の主張

従業員某と変形労働時間制で合意した。＜＜労働法の貫徹実施に関する若干の問題に対する意見＞＞第 62 条では、変形労働時間制を採用する場合、休日の労働も通常の労働として扱われるのであり、割増賃金は発生しない。契約書中の第（一）項の労働時間制で計算しても、従業員某の毎日の勤務時間は、6.5 時間を越えないため、割増賃金は 11,006.19 元となるが、上訴人は 12,920 元の割増賃金を支払っている。

6 裁判所の判断

下級人民法院

裁量労働制ではないと認定し、休日 321 日、祝日 27 日分の割増賃金の支払義務があることを認め、某酒店に対し、未支払いの祝日及び祝日の割増賃金 11,693 元及び 2,923.25 元の経済補償金の支払いを命じた。

中級人民法院

未支払の割増賃金 671 元及び 167.75 元の経済補償金の支払を命じた。

理由は下記のとおりである。

某大酒店は、変形労働時間制を採用したと主張するが、<<企業が変形労働時間制と裁量労働時間制を採用することに関する審査許可方法の規定>>に基づく審査許可書を提出できないため、某大酒店の主張は認められない。従業員某が主張した労働時間制によれば、一日 8 時間を越えない、週 40 時間を越えない、従業員某に少なくとも週 1 回の休日を保証することになる。<<国务院の労働者の勤務時間に関する規定に関する問題回答の通知>>では、企業はできるだけ一日 8 時間、週 40 時間という標準勤務制度を実行する、企業が業務の性質と生産の特徴によって標準勤務時間制度を実行できない場合には、<<規定>>（ 、<<企業が変形労働時間制と裁量労働時間制を採用することに関する審査許可方法の規定>>のこと）及び<<労働法>>を結合して貫徹し、労働者の週の勤務時間が 40 時間を越えず、少なくとも週 1 日の休日を保証しなければならないとされている。労働契約書の内容、従業員某の毎日の勤務時間及び上記規定によれば、従業員某の週の勤務時間は週 40 時間を越えないため、週休 2 日制を享受しなければならないとの某従業員の主張は根拠が足りない。従って、従業員某の割増賃金は、週 1 回の休日及び祝日の日数にて計算することになる。週休 2 日の場合の休日は 321 日であり、週 1 回の休日は 161 日となる。1997 年 10 月 1 日から 2000 年 11 月 30 日までの残業日は、161 日の休日、27 日の祝日となるので、某大酒店は、それに対する残業代を支払わなくてはならない。700 元の月給、一月あたり 21.16（注；現在は 21.75）の勤務日で計算すると、割増賃金算定のための基礎賃金額が 33 元となる。<<労働法>>の規定により、休日の割増賃金を 2 倍で計算し、祝日の割増賃金を 3 倍で計算すると、割増賃金は合計 13,299 元（10,626 + 2,673 = 13,299 元）となり、上诉人は 12,628 元を支払い済みであるが、671 元が未支払いとなっており、従業員某に支払わなくてはならない。また、割増賃金が未支払いのため、<<労働契約の違反及び解除に対する経済補償方法>>（労働契約法制定に伴い修正、解説参照）第 3 条により、25%（167.75 元）の規定額外の経済補償金を従業員某に支払わなくてはならない。

労働契約法関連規定

第 85 条 雇用単位が以下に挙げる条項の 1 つに該当する場合、労働行政部門が期限を設けて、労働報酬、時間外勤務或いは経済補償金の支払を命じる。～略～期限を過ぎ

ても支払わない場合、支払うべき金額の 50%以上 100%以下の基準で、労働者へ賠償金を追加して支払うよう命じる。

省略

(三) 時間外勤務を割り当てたが、時間外勤務費を支払わない場合
以下、省略

解説

中国では、時間外労働の場合は、通常の賃金の 1.5 倍、休日勤務の場合は、2 倍、祝日に勤務した場合は、3 倍の賃金を支払わなければならないとされており、法定の割増率が日本より高くなっております。割増賃金をいかに圧縮するかについては、現地企業の関心が高いところです。

まず、割増賃金を定額にするという方法では割増賃金の負担を軽減できません。本件でも、実際の割増賃金額を計算し、定額制で支払った割増賃金との差額の支払いを命じています。割増賃金を含めた給与の定額制をとる場合には特に注意が必要です。労働契約書において、定額の給与のうちいくらが割増賃金分であるのかを明示しなければ、割増賃金分が差し引かれず、定額の給与を基礎に割増賃金を計算される可能性も否定できません。

次に、割増賃金の負担を減ずる方法として、変形労働時間制と裁量労働時間制があります。

変形労働時間制及び裁量労働時間制の内容、及び各々を利用できる対象とされている従業員は下記のとおりです。

	変形労働時間制(総合計算工 時工作制)	裁量労働時間制(不定時工作 時間制)
内容	各週、月、四半期、年などの 周期で労働時間数を総合計 算する方法	労働時間を固定しない方法
対象となる従業員	1 交通、鉄道、郵便、水運、 航空、漁業などの業種のう ち、業務の性質が特殊なた め、連続して作業する従業員 2 地質及び資源調査、建築、 製塩、製糖、観光など季節及 び自然条件の制限を受ける 業種の一部の従業員 3 その他、変形労働時間制を 実行するのに適した従業員	1 企業の高級管理職、外勤 職、営業職、一部の当直職及 びその他の標準労働時間制 により評価できない従業員 2 企業の長距離運送職、タク シー運転手及び鉄道、港湾、 倉庫における一部の荷物積 み卸し職、並びに業務の性質 が特殊なため、機動的な作業 が必要な従業員 3 その他、生産の特性、業務

		の特殊な必要性又は職責範囲の関係により、総合裁量労働時間制を採用するのに適した従業員
--	--	--

変形労働時間制においては、週、月、年などの周期で労働時間を計算し、法定の労働時間内であれば、時間外労働手当を支払う必要がありません。また、休日手当（日本と違い通常の賃金の２倍です。）の支払も不要です。ただし、祝祭日に対する手当の支払は必要となります。裁量労働時間制であれば、割増賃金の支払は不要となります。ただし、いずれの制度も、採用できる従業員が、仕事の内容によって限定されております。さらに、それらの制度を採用するためには、労働局の審査を受け、認可を得る必要があります。本件では、某大酒店は、変形労働時間制を採用したと主張しましたが、審査・認可を受けておらず、その主張が否定されております。

なお、下級人民法院と中級人民法院とで、結論が異なっているのは、休日に対する割増賃金について、週１日の休日を与えることを前提に計算するのか、週２日を前提に計算するのかという点で、判断が異なったためです。中級人民法院は、従業員某の労働時間が法定の週４０時間以内であることを理由に、週２日の休日を与える必要はないとして、週１日の休日を与えることを前提として計算しています。

対応策への教訓

割増賃金の定額制では、割増賃金の負担を軽減できない。割増賃金を抑えるためには、変形労働時間制、裁量労働時間制を採用することが考えられるが、それらを採用するためには、認可を得る必要がある。

【解雇及び労働契約の終了】

【判例１１】 懲戒解雇について参考となる判例

１ 事件番号等

広東省佛山市中級人民法院 （２００７）佛中法民四終字第５４３号

２ 争点

労働紀律の重大違反行為が存在するか否か

３ 事件の概要

人民法院は下記のとおり事実を認定した。

従業員某は 2001 年 2 月 16 日から某塗料機械公司に入社し、取り付け業務に従事している。双方は書面で労働契約を締結し、契約期間は 2006 年 12 月 31 日まで、月給 720 元、勤続年数に応じた賃金 100 元/月、残業代は別計算とすることで合意した。2006 年 8 月 2 日 15 時 30 分ごろ、従業員某は第 2 工場 2 階の倉庫に材料の納品の状況を聞きに行ったが、材料の納品はまだであったため、従業員某は倉庫の側の他の班のところで座って休憩した。午後 16 時、某塗料機械公司は、従業員某が所属する作業場で、生産現場の状況を検査した際、従業員某が仕事の持ち場にいないことを発見した。作業場の管理者は、他の班のところに従業員某がいるのを見つけ、従業員某はようやく作業場に帰り、仕事を続けた。

2006 年 8 月 9 日某塗料機械公司は従業員某に退職通知書を発した。その内容は、従業員某との労働関係を解除する、その日に会社の関係規定に基づき退職の手続をとることを要求する、賃金は 2006 年 8 月 9 日まで計算する、という内容であった。

従業員某は退職通知書を受領後、その日に退職手続をした。

4 某塗料機械公司の主張

労働紀律に重大に違反したため、解雇したのであり、解雇は違法ではない。

<人事管理規定>第 3 条 2 項では、勤務時間中、持ち場を勝手に離れてはならないとの規定があり、<取り付け作業場労働者行為規定>5 条も、工作中に、持ち場を勝手に離れてはならないと規定している。

しかし、従業員某は 2006 年 8 月 2 日、勤務時間中に勝手に持ち場を離れただけでなく、第 2 工場にある小さな部屋で寝る、さらには、2005 年に、勤務時間中、工具庫の裏で寝るなど、会社の労働紀律と人事管理規定に違反する行為があり、かつ、何度教育しても改善せず、大変悪い影響を及ぼしており、明らかに会社の労働紀律と人事管理規定に違反した。

また、<人事管理規定>第 15 条には、会社の規則制度に違反し、度々警告、教育しても効果がない場合は、会社は解雇できると規定しているが、従業員某は勤務態度が悪く、仕事を怠け、主任と班長が、度々警告、教育しても改善しなかった。

<人事管理規定>第 15 条に規定する「度々警告、教育しても効果がない場合」の「警告、教育」は、書面による警告、教育に限定していない。この条項は、強制法規に違反しないので、口頭での警告、教育も成立し、効力がある。

5 従業員某の主張

解雇は違法であり、違法な解雇に伴う経済補償金の支払を要求する。

従業員某の部署の特性からして、業務時間に、取り付け作業場内外で、持ち場を勝手に離れたという状況はない。取り付け工はほぼ全ての工場と関係があり、従業員某は、倉庫に必要な材料が到着するのを待って、倉庫の側の班のところで 10 分くらい座っただけであり、すべき仕事は既にやり遂げている。勝手に持ち場を離れたことにならない。

従業員某は、6年間勤務し、皆勤で、製品合格率は100%である。従業員某が、労働規律及び規則制度に違反したという記録はない。仮に、いつも口頭で警告されていたら、従業員某は、某塗料機械公司以てこれほど長期間働けなかっただろうし、これほど多くの月給を貰えなかったはずである。某塗料機械公司は、従業員某に対して、批判教育或いは口頭での教育をしたことがない。さらに、警告教育は書面でなされてこそ有効となるのであり、口頭での警告は単なる批判にすぎない。

6 各審理における判断

仲裁委員会の判断

従業員某の請求を認めなかった。

下級人民法院の判断

労働規律違反を理由とする解雇は違法であると判断し、経済補償金の支払を命じた。

中級人民法院の判断

下級人民法院の判決を維持した。

理由は下記のとおりである。

本案中、双方の当事者は合法で有効な労働契約を締結した。どちらか一方が労働契約を解除又は終了するには、法律の規定に基づいて行わなければならない。従って、某塗料機械公司が、従業員某との労働契約を解除するには、法律に規定する正当な理由を有することが必要である。同時に、<<最高人民法院の労働紛争事件の審理における法律適用の若干の問題に関する解釈>>第13の規定の基づき、雇用単位による懲戒解雇、除名、解雇、労働契約の解除などの決定により発生した労働紛争については、雇用単位が、举证責任を負う。従って、某塗料機械公司は、労働契約の解除が法律に規定する正当な理由を具備していることを証明する責任を負う。某塗料機械公司の従業員某に対する処理の理由と某塗料機械公司の訴訟での陳述によれば、某塗料機械公司は従業員某に労働規律の重大な違反が認められるため労働契約を解除したとのことである。

従業員某に労働規律の重大違反の事実が認められるか否かについて、第一に、某塗料機械公司の労働契約解除に関する処理意見及び従業員某の職場主任及び職場班長による情況説明書によると、某塗料機械公司による労働契約解除の直接な理由は、従業員某が2006年8月2日午後、仕事の持ち場を離れたことにある。双方の当事者の陳述によれば、従業員某が今回持ち場を離れた時間は決して長くない。また、管理人員が従業員某を見つけた後、従業員某も作業場に帰り、仕事を続けた。従って、確かに従業員某の行為は労働規律に違反するものであるが、しかし、労働規律の重大な違反行為とはいえない。

次に、某塗料機械公司は、従業員某は、平素の勤務態度に問題があり、操作技術が未熟

で、ポンプの型番を誤って取り付けるなど労働紀律に違反する状況があり、何度も警告を受けているなどと主張し、これに対する某塗料機械会社が提出した主な証拠は某塗料機械会社の職場主任及び班長の証言である。職場主任及び班長は某塗料機械会社の管理職員であり、某塗料機械会社と利害関係を有する。<<最高人民法院の民事訴訟証拠に関する若干の規定>>第 69 条 2 号の規定に基づき、職場主任及び班長の証言単独で事件の事実を認定する根拠とすることはできない。また、某塗料機械会社による考查結果一覧表で従業員某は D 級と評価されていることを根拠としているが、従業員某の勤務態度が悪いとの主張については、某塗料機械会社は考查結果一覧表において、評価等級の基準及び評価手続を明確にしておらず、評価結果は従業員某の実際の業務における状況を説明できず、職場主任及び班長の証言の真実性を証明できない。某塗料機械会社が申請した証人による証言には欠点があり、某塗料機械会社はこれを補強するその他の証拠を提出していないので、本裁判所は某塗料機械会社が申請した証人による証言を信用することができず、それに対応する主張も支持することはできない。以上の点を総合して、某塗料機械会社が提出した証拠は従業員某に重大な労働紀律違反が存在することを証明できず、従業員某との労働契約の解除は、正当な理由を欠き、関連法規に従い、従業員某に対して、経済補償金及び規定額外の経済補償金（規定額外の経済補償金について<<労働契約の違反及び解除に対する経済補償方法>>第 10 条に基づく、労働契約法施行にともない修正、解説参照）を支払うべきである。

労働契約法関連規定

第 39 条 労働者が以下に挙げる状況の 1 つにある場合、雇用単位は労働契約を解除することができる。

省略

（二）雇用単位の規則制度に重大な違反をした場合

第 87 条 雇用単位が本法の規定に違反して、労働契約を解除或いは終了させた場合、本法 47 条で規定する経済補償基準の 2 倍に照らして、労働者へ賠償金を支払わなければならない。

解説

<<労働契約法>>39、40 条、41 条で規定されている、会社側からの労働契約解除が認められる解雇事由について整理すると以下のようになります。

予告を要しない事由	1 試用期間中に採用条件に適合しないことが証明された場合 2 雇用単位の規則制度に重大に違反した場合 3 重大な職務怠慢又は不正行為により、雇用単位に深刻な損害をもたらした場合
-----------	--

	4 労働者が同時にその他の使用者と労働関係を形成し、業務上の任務の完了に重大な影響を及ぼし、雇用単位が申し出て是正を拒絶した場合 5 労働契約に無効事由が存在する場合 6 法により刑事責任を追及された場合
30日前までに通知を要する事由	1 労働者が罹患し、又は業務外の理由により負傷した場合において、療養期間満了後に元の業務に従事することができず、かつ、雇用単位が別に手配した業務にも従事できない場合 2 労働者が業務に不適合と証明され、訓練又は職務の調整後も、なお業務に不適合な場合 3 労働契約締結時に根拠とした客観的な事情に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができなくなり、当事者の協議を経ても、労働契約の変更について合意に達することができない場合 4 労働契約法 41 条に規定する人員整理の場合(労働契約法 41 条で規定された手続を履行することを要する。)

本判決でも指摘するように、かかる解雇事由の存在は、会社側が証明する必要がありますが、本件では、重大な労働紀律違反を理由とする解雇について、裁判所は、会社による証明がないことを理由に、違法な解除であると認定しました。

上記表の 2 により、会社が、労働者を解雇する場合には、規則制度違反だけでなく、違反が重大であることを証明する必要があります。裁判所は、短時間持ち場を離れただけでは、重大な違反にあたらないと判断しています。

<<労働契約法>>87 条では、違法な解除に対して、経済補償金基準の 2 倍の賠償金を支払う必要があると規定されておりますので、重大違反の証明は重要です。<<労働契約法>>施行前は、違法な労働契約解除に対するペナルティを科す規定がなかったため、本件のように、<<労働契約の違反及び解除に対する経済補償方法>>第 10 条に基づき、経済補償金の未払に対する 50%の規定額外の経済補償金の支払を命じるという処理がなされておりました。しかし、労働契約法は、違法解雇に対するペナルティを正面から規定しています。労働契約法施行後は、経済補償金と同じ計算方法で得られた額の 2 倍の賠償金を支払う必要があります。

重大な規則制度違反の存在を証明するためには、当然のことながら、証拠が必要となりますが、どのような証拠を収集、提出すべきかについても本判決は参考になります。

本件では、会社は、従業員の証言 調査結果の二つを証拠として提出しましたが、

一方の当事者と利害関係を有する証人の証言のみでの事実の認定を禁止する<<最高人民法院の民事訴訟証拠に関する若干の規定>>第 69 条 2 号の規定により、従業員の証言だけでは事実を認定することはできないとし、証言を補強する証拠として提出された審査結果については、評価基準及び評価手続が明確でないとして、従業員某の勤務態度が悪いと判断することはできないとしています。

警告を書面にし、従業員のサインをとるなどしておけば、証拠の一つとなったと思えますし、審査基準を定め、警告書に基づき評価をしていれば、審査結果も証拠の一つとなったと思われます。

対応策への教訓

会社が労働契約を解除する場合、解除理由を証拠に基づいて証明しなければならない。従業員の証言だけでは足りず、書面などの客観的な証拠が必要である。従業員の評価は、基準及び手続を定めたうえで、評価資料について、日々、証拠化するよう務めるべき。

【判例 12】 労働契約終了後の手続について参考となる判例

1 事件番号等

四川省成都市高新技术产业开发区人民裁判所 (2007) 高新民初字第 22 号

2 争点

档案(個人の身上調書)の紛失により、元従業員に、再就職できない、社会保険を受領できない、精神的損失といった損害が発生したか

3 事件の概要

2001 年 12 月、原告元従業員某は被告某銀行に退職を申し入れ、双方は正式に労働関係を解除した。解除手続の際、元従業員某の档案(個人の身上調書)を紛失していることが判明した。身上調書紛失のため、従業員某は、2001 年から社会保険手続を行っていない。

4 従業員某の主張

従業員某は、以下の判決を求めた。

某銀行が紛失した档案(個人の身上調書)を元に戻し、回復することを求める。

某銀行が身上調書を紛失したことに伴い、従業員某が 2001 年から現在に至るまでに社会保険の受給手続及び身上調書を解決するために支出した諸費用 10,000 元の支払を求める。

某銀行が身上調書を紛失したため、再就職できなかったことにより従業員某が被った得られるべき収入が得られなかったという損失を賠償することを求める。四川省の年

平均給与 14,063 元にて損失を計算すると、2001 年 12 月から 2005 年 4 月 30 日までで 49,220 元となり、2005 年 5 月 1 日から 2006 年 12 月 30 日までを年平均給与 14,820 元にて計算すると、23,730 元となり、合計 72,950 元となる。

某銀行が身上調書を紛失したため、従業員某が被ることが予見可能な合理的な収入の損失を賠償することを求める。四川省労働者の年度平均給与 15,820 元にて計算すると、2007 年 1 月 1 日から 15 年間の損失を計算すると、237,300 元となる。

従業員某が、社会保険手続をとれないため、従業員某が、医療保険を受けられない損失、定年後の年金を受領できない損失及び身上調査紛失で原告が被った精神的な損失、合計 100,000 元を賠償することを求める。

5 某会社の主張

某会社は、以下の理由により、従業員某主張の請求は理由がないと主張した。

について 従業員某の勤務していた期間の身上調書については、既に回復処理を行っており、従業員某の社会保険の手続に影響しない。前の会社での身上調書についても積極的に行ったが、身上調書が有する特殊性のため、現在まで、従業員某の身上調書を回復することができない。今後、回復できるか否か不明である。裁判所が、身上調書の回復を命じる判決を下しても、実行できない。

について 社会保険の受給手続及び身上調書を解決するために支出した諸費用 10,000 元の請求については、実際に発生したとの証拠はなく、身上調書紛失後、必然的に発生する費用でもない。

及び について 収入の損失の賠償については、身上調書の紛失と再就職できるか否かは、必然的な関係はない。労働関係を確定するものは、労働契約書であり、身上調書ではない。身上調書の紛失は、労働者の労働能力を喪失させるものでもない。

について 精神的な損害の賠償の請求については、最高人民法院の解釈により、原告の請求内容は、精神的な損害の範囲に属さない。

6 裁判所の判断

某会社に、档案（個人の身上調書）を紛失したことによる元従業員某の精神的な損害に対する慰謝料 30000 元を支払うよう命じた。

理由は下記のとおりである。

従業員某の請求 について 従業員某は被告に対して、海軍に参加してから某会社までの全ての身上調書を回復するよう要求した。従業員某は、身上調書についていかなる内容を回復する必要があるか、回復できるか、いかに回復するかということを詳しく主張していないし、身上調査の回復を要求する訴訟請求が実行可能であることを証明できる証拠を提出していないため、その訴訟請求の内容が不明確であり、実行可能性がないという理由で、本裁判所は従業員某の請求を認めない。

従業員某の請求 について 従業員某は、既に本法廷で訴えを取り下げ、本裁判所は決定により許可した（ <<民事訴訟法>>131 条では、訴えの取り下げは裁判所の許可が必要とされています。）。

従業員某の請求 について 再就職していない原因が身上調書の紛失にあることを証明する証拠がない、身上調書紛失と就職との間には必然的な関連性がない。従業員某に、得られるべき収入が得られないという損失が存在することを証明する証拠がない、身上調書紛失と従業員某が主張する損失との間に因果関係がない。したがって、本裁判所は従業員某の請求を認めない。

従業員某の請求 について 被ることが予見可能な合理的な収入の損失という主張成立のために必要な事実の法律根拠が不足するため、本裁判所は従業員某の請求を認めない。

従業員某の請求 について 身上調書の紛失は、確かに従業員某の社会保険及び就職に対して一定の影響を与え、一定の損失をもたらしているため、本裁判所は、事情を斟酌して、従業員某の請求のうち、30,000 元を認める。

労働契約法関連規定

第 50 条 雇用単位は、労働契約の解除或いは終了時に、労働契約の解除或いは終了する証明を発行し、かつ 15 日以内に労働者のために档案書類及び社会保険関係の移転手続を行わなければならない。

以下、省略

第 89 条 雇用単位が本法の規定に照らして、労働者へ労働契約の解除或いは終了する書面による証明を発行しない場合には、労働行政部門が是正を命じる。労働者に損害をもたらした場合は、賠償責任を負わなければならない。

解説

労働契約終了後の手続について、労働契約法では、50 条で、雇用単位は、労働契約の解除又は終了時に、労働契約の解除又は終了の証明を発行し、かつ 15 日以内に労働者のために档案及び社会保険の移転手続を行わなければならないと規定され、また、89 条で、証明を発行しなかった場合に、労働者に損害をもたらした場合は、損害を賠償しなければならないとされております。

档案とは、身上調書のことで、氏名、生年月日、性別、民族、学歴、結婚歴、職歴などが記録されたものです。学生の間は、学校に保管され、就職とともに企業が保管することになりますが、自ら保管せず、人材サービス会社などに、保管を委託している企業も多いと思われます。

本事例では、元従業員は、会社が档案を紛失したことにより、再就職できなかったこと、社会保険手続をとれなかったことに対する損額の賠償を請求しています。

法律で定められた期間内に档案の移転手続を行わなかった場合には、<<労働契約法>>84

条 3 項に規定される、档案を押収している場合にあたるとして、労働行政部門から、1 人あたり 500 元以上 2,000 元以下の処罰を受ける可能性があります。さらに、労働者に損害を与えた場合は、賠償しなければなりません（中華人民共和国労働合同法解読 2 6 1 頁・中国法制出版社）。

労働契約の解除又は終了の証明が発行されない場合、元従業員は、再就職できない危険があります。＜＜労働法＞＞99 条及び＜＜労働契約法 91＞＞条で、雇用単位は、他の雇用単位との労働契約が終了又は解除していない労働者を雇用し、他の雇用単位に損害をもたらした場合、連帯賠償責任を負うと規定されているためです。そこで、再就職できなかったことにより、得られなかった収入の賠償を請求される可能性があります。また、＜＜失業保険条例＞＞16 条により、かかる証明は、失業保険受給の手続にも必要になりますので、失業保険の給付を受けられなかったという損害賠償を請求される危険性が高いといえます。

対応策への教訓

労働契約終了後の手続を遅滞なく行わなかった場合、元従業員から、損害の賠償を請求される危険性がある。速やかに労働契約終了の手続をとる。

【退職労働者に対する経済補償金】

【判例 1 3】 解除に伴う経済補償金の支払を要する場合について参考となる判例

1 事件番号等

海南省三亜市中級人民法院 （2007）三亜民一終字第 40 号

2 争点

解除に伴う経済補償金を支払う必要がある場合に該当するか

3 事件の概要

人民法院は下記のとおり事実を認定した。

従業員某は 1998 年 1 月に某ホテルの従業員食堂へ就職し、厨房で料理人として業務を担当した。2005 年 6 月従業員某は、食堂の副主任に昇格し月給 1,500 元となった。2006 年 5 月 2 日午後、従業員某は事情があって休暇をとり職場にいなかったが、5 月 3 日に主任により野菜の下拵え室の作業の責任者に配置された。5 月 4 日の早朝 1 時に某ホテルの従業員食堂で食事をとった従業員の中で体の不調を訴え嘔吐、下痢を起こした者が 115 人に達し、一部の従業員は病院へ搬送され治療を受けた。某ホテルの調査によると、原因は従業員食堂の厨房で食品を下拵えし保存した過程で、衛生指標が規定数値に達しておらず、前日下拵えして冷蔵庫で保存した冷製細切り牛肉を、次の日に改めて加熱処理すべきところを、

加熱処理をしていなかった為に発生した事件であった。但し、5月3日、従業員某は厨房における加工室（食物中毒となった牛肉が下拵えされ保存された場所）の作業に参加していなかった。5月7日、某ホテルでは、従業員食堂の厨房副主任である従業員某に今回の副次的な管理責任があると認め、今後1年間を限度として副主任の職務を罷免し、従業員食堂の厨房料理人としてJ21級に降格した。処分期間中に規律違反があった場合は解雇される。従業員某はこの処分を不服として、5月7日から、某ホテルに出勤しなかった。

4 従業員某の主張

私には従業員食堂の業務について責任がないばかりか、事故前に如何なる牛肉加工の関係業務にも関与しておらず、事故に対して全く責任がない。某ホテルは法定の手続きを取らず勝手に処分すると共に、労働契約を解除するとの威嚇を行った。労働契約で定めた労働報酬を支払わず、労働条件も提供せず、<<労働法>>第32条第3項の規定（雇用単位が労働契約の約定とおりに賃金を支払わず、又は労働条件を提供しない場合に、労働者による即時解除を認めた規定）に基づいて労働契約を解除せざるを得なかったのである。従業員某は法律に基づいて某ホテルとの間の労働契約を解除したのであり、某ホテルは経済補償金を支払わなければならない。

5 某ホテルの主張

ホテルの従業員食堂で集団食物中毒事故が発生したが、その事故の結果は重大であり、社会的影響も大きいので、某ホテルはこの事故に対して関係責任者を厳重に処理した。従業員某はホテルの従業員食堂の副主任であり、当然のこと、上述の事故の発生について責任者としての責任を負わねばならない。

仮に、従業員某がホテルの処罰が重過ぎると考えるのであれば、労働仲裁機関へ申し立てして撤回或いは変更を求めることが出来る。しかし、従業員某はかかる仲裁の申し立てせず、自主的に退職した。

6 各審理における判断

仲裁委員会

解除に伴う経済補償金 13,500 元の支払を命じた。

下級人民法院

解除に伴う経済補償金 13,500 元の支払を命じた。

理由は下記のとおりである。

当該事件の直接担当者は劉某である。某ホテルが提出した従業員手帳によると、食品中毒業務を予防する措置に関して、食品中毒予防業務制度は従業員某が副主任として負うべき責任範囲となっておらず、従業員某は食堂職中毒事件において、管理責任に違反をして

いなかった。また、従業員手帳では「最終警告」の処分について、「従業員が2回目の違反に於いて過失を犯した場合、過去既に2度の軽度の違反を起こし更にまた一度違反をして過失を犯した場合、又は3回軽度の違反を起こした場合に、最後警告処分を受ける。」と規定されている。しかし、本案件における従業員某は、これらの状況に該当しておらず、直ちに本件について最後警告処分を行い、副主任の職務を解除し降級処分を行ったことは根拠が欠如している。某ホテルがかかる処分を行う根拠がなかったため、従業員某は労働契約の解除を申し出た、某ホテルは従業員某に対して元来約定していた副主任としての職務及び賃金待遇とおり仕事を手配しなければならず、従業員某が労働関係の解除を申し出るに至った場合は、某ホテルは経済補償金を支払わねばならない。従業員某の某ホテルに於ける就業期間が9年、退職時の月給が1,500円であるから、某ホテルは従業員某に対して経済補償金13,500円を支払わねばならない。

中級人民法院

解除に伴う経済補償金の支払は必要でないとした。

理由は下記のとおりである。

某ホテルの従業員食堂に於ける集団食物中毒事故は中毒者が115人にのぼり、直接5月の連休の書き入れ時に於けるサービスの質とホテルのイメージに損害をもたらし、且つ実際にある程度の経済損失をもたらした。従って某ホテルがこの事故について関係責任者を厳重に処分することは決して不当ではない。事故発生の原因は従業員食堂厨房で食品を加工し保存した過程で衛生基準を満たしておらず、前日加工して冷蔵庫に保存した冷製細切り牛肉を次の日に加熱処理をしなかった為に発生したものである。従業員某は某ホテルの従業員食堂の副主任であり、その職務からみれば主任が従業員食堂を管理するのを助ける職責を負っている。従って、従業員某も当該事故について相応の責任を負わねばならない。某ホテルは<従業員手帳>に基づいて従業員某に対して最後警告の処分を行い、副主任の職務を罷免し、降級処分を行った。<従業員手帳>には最後警告の処分に関して、「従業員が第2回目の違反に於いて過失を犯した場合、既に2回の軽度の違反を犯し更にまた違反をして過失を犯した場合、又は3回の軽度の違反を犯した場合に最後警告の処分を受ける」と規定している。しかしながら、従業員某の違反状況はかかる規定に合致しておらず、過重な処分である。

従業員某は、某ホテルから随意処分や労働契約解除の威嚇を受けたこと、労働契約に基づいた労働報酬の支払い及び労働条件の提供を受けなかったことから、<<労働法>>第32条第3項の規定に基づいて労働契約を解除せざるを得なかったと主張した。本裁判所は、従業員某が某ホテルの処罰が重すぎると考えた場合には、関係ある労働行政機関へ処理を請求するか、労働仲裁或いは司法に於いて救済を図ることが可能であると認める。しかし、従業員某はかかる手続きを取らず、2006年5月7日以降、処罰を不服として出勤しなかった。この行為は自発的な退職と見做される。よって、従業員某の上述の主張は事実根拠に

欠けており、承認出来ない。

従業員某は退職時に、<<労働法>>第31条で規定している30日前の文書による某ホテルへの通告を行わなかった。従って、従業員某は一方的に違法な労働契約の解除を行ったと見做すべきであり、従業員某の某ホテルに対する経済補償金の支払の請求については認めることができない。

解説

<<労働契約法>>46条で規定されている経済補償金の支払を要する場合をおおまかに整理すると下記のとおりになります。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 労働者が、解除事由（雇用単位に責めのある事由）に基づいて解除する場合2 雇用単位から申し出た合意解除3 雇用主が、労働者の業務能力に問題があることを理由に解除する場合4 雇用主が客観的状況の変化を理由に解除する場合5 整理解雇6 雇用主の破産宣告、営業許可証の取消、閉鎖、取消又は営業期間満了前の解散決定の場合7 労働契約期間が終了する場合（雇用単位が労働契約で約定する条件を維持或いは引き上げたが、労働者が継続に同意しない場合を除く） |
|--|

本件では、従業員某は、会社は違法に処罰を行い、労働契約に規定された労働報酬の支払及び労働条件の提供をしなかったため、上記表の1にあたると主張し、某ホテルは、処罰は違法ではなく、従業員は自主的に退職をしたのだと主張しています。中級人民法院は、処罰は重すぎたと認めたものの、従業員の責任も認めつつ、処罰が重ければ、仲裁等で争えたはずという理由により、自主退職であると判断しています。降格処分が重すぎるのであれば、上記表の2に当たり得るのではないかとも思え、下級人民法院と中級人民法院とが判断が分かれたことから判るように、どちらの結論になるか微妙な事例であると思います。

仮に、本件で、従業員が、会社に不服を申し立て、裁判所で主張した解除理由を書面で通知するなど、経済補償金の支払を要する契約解除であるとの主張を裏付け得る証拠を作っていれば、中級人民法院の判断が変わっていた可能性があります。反面、会社側も、出勤しなければ自主退職とみなすと警告を書面で通知するなど、自主退職であることの証拠作りをしておけば、下級人民法院の判断が変わった可能性があります。

対応策への教訓

労働契約の終了及び解除にあたり、労働契約法で規定する経済補償金の支払を要する場合に該当しない場合、万が一に備え、該当しない場合であることを裏付ける証拠を用意し

ていく必要があります。

【判例 14】 経済補償金の計算について参考となる判例

1 事件番号等

広東省佛山市中級人民裁判所 （2003）佛中法民—終字第 1599 号

2 争点

会社が従業員を解雇したのか、従業員が自主的に退職したのか
経済補償金の計算の基礎となる賃金に諸手当が含まれるか

3 事件の概要

従業員某は 1993 年 12 月某工場に入社、工場の現場班長を勤め、当時は労働契約を締結していない。2001 年 7 月 10 日、某工場と従業員某は南海市臨時工労働契約を締結した。契約期間は 2001 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までである。労働契約期間満了後、従業員某は依然として某工場で勤務し、某工場も何らの異議を表明せず、某工場は依然として従業員某に給与を継続支給した。従業員某は 2001 年 4 月から 6 月の給与は 1,273.62 元、1,343.14 元、1,296.15 元であった。同年 7 月、8 月の毎月の給与は 1,300.47 元、同年 9 月、12 月、02 年 1 月、3 月の給与は 1,379.90 元、2001 年 10 月、11 月の毎月の給与は 1,432.80 元、2002 年 2 月、4 月、5 月、6 月、7 月、8、月の毎月の給与は 1,280.10 元、1,274 元、1,350 元、1,222.30 元、1,000 元、431.42 元である。給与中に、医療費 50 元、食事手当 30 元、バイク費 20 元が含まれる。

2002 年 8 月 9 日、従業員某は工場を離れた。従業員某は、某工場が一方的に労働関係の解除をしたことを理由に、某工場に経済補償金の支払いを要求した。

なお、従業員某の労働契約解除前の 2001 年 9 月から 2002 年 8 月までの 1 年間の月平均給与額は 1,245.25 元である。

4 従業員某の主張

上訴人は 2002 年 5 月 20 日被上訴人の社会養老保険の納付を停止し、且つ、<<労働法>>が規定する通りの時期に 2002 年 7 月、8 月の給与を支払わなかった、これらの行為は共に某工場が一方的に労働関係を解除したことを証明している。

従業員某の受け取った労働収入は全て<<賃金総額構成に関する規定>>に規定された給与の範囲に含まれる。給与の中の医療費 50 元、食事手当 30 元は（判決には記載がないが、バイク費についても）当該規定に示された手当及び補助の範囲内である。

5 某工場の主張

従業員某は、工場が生産停止整頓期間中の留守管理員であり、仕事の引継ぎが行われていないにもかかわらず、工場が従業員某との労働関係を解除することはできない。工場は2002年6月、従業員某を元々の現場班長から留守当直人員に移動させた。同年8月初め従業員某は留守当直の仕事をやりたくないため、工場を離れ、又、これを口実に労働契約関係を解除した。従って、経済補償金を支払う必要は無い。

一審の判決で医療費50元、食事手当30元、バイク費20元は控除していないにも関わらず被上訴人の労働契約解除前12ヶ月の平均給与を1,245.25元と認定しているのは<<労働法の貫徹実施に関する若干の問題に対する意見>>第53条及び<<賃金総額構成に関する規定>>第11条の規定に合致しない。

6 各審理における判断

仲裁委員会

経済補償金12,150元の支払を命じた。

下級人民法院

労働契約解除前12ヶ月の平均給与を1,245.25元とし、従業員に対する9ヶ月分の給与に相当する経済補償金11,207.25元の支払を命じた。

中級人民法院

下級人民法院の判決を維持した。

理由は下記のとおりである。

某工場と従業員某が2001年7月1日に締結した契約期間満了後、従業員某はそのまま某工場のところで働き続け、某工場はこれに対して異議を表明していないことは、双方が元の契約条件によって労働契約を継続することに同意していると看做される。

事実上の労働関係が継続していた期間中に、従業員某は2002年8月9日某工場を離れた。この事実に対しては双方に異議がなく、認めるべきである。某工場は、従業員某が工場を離れた原因に関して、従業員某が、当直の仕事に移動となり、更に給与を下げられたことに不満で、無断で工場を離れたと主張している。

但し、某工場は事実を主張するだけで、事実を証明するに相当な証拠を提出できていない。

また、従業員某は2002年6月から当直に移動となった後も、8月初めまで継続して勤務をしていたこと、某工場は2002年5月初めに従業員某の社会保険費等の納付を停止したことの客観的事実は、従業員某が主張する、某工場が2002年8月9日に口頭で工場を離れるよう通知し、双方の労働関係を解除したとの事実の真実性の証拠といえる。

本裁判所は従業員某の主張した事実を認める。従って、某工場は従業員某に対して一方的な労働関係の解除によりもたらされた経済補償金の法律的責任を負わなければならない。

某工場は毎月某工場に支給していた給与の中に 50 元の医療費、30 元の食事手当、20 元のバイク費が含まれており、従業員某の医療衛生手当、食事手当、及び交通手当の収入に属する、即ち共に従業員某の給与総額を組成している一部分であり、又、<<賃金総額構成に関する規定>>第 11 条の中で示されている出張費等の、労働者の賃金の総額に含まれない企業の管理費等の費用には属していない。某工場は当該 3 項目の費用は従業員某の月平均給与の中から差し引くべきであると言っているが理由と根拠が不足している。本裁判所は採用しない。

解説

労働契約の解除又は終了の場合の経済補償金の額をどのように計算するかについては、<<労働契約法>>47 条で、以下のように規定されております。

算定方法	満 1 年毎に 1 ヶ月分の賃金(労働契約解除又は終了前 12 ヶ月の平均賃金) 6 ヶ月以上 1 年未満は 1 年として計算 6 ヶ月に満たない場合は、半月分の賃金
賃金の上限	労働者の月賃金が前年度の地区月平均賃金の 3 倍を上回る場合には、実際の賃金額にかかわらず、当該 3 倍の額を当該労働者の「賃金」として経済補償金の額を計算する。
期間の上限	実際の勤続年数及び解除・終了事由にかかわらず、経済補償金の計算期間の上限を 12 か月とする。

上記の表のように賃金が経済補償金算定の基礎となります。社会保険料は賃金にはあたりませんので、社会保険料を含めて賃金を計算する必要はありません。そして、終了前 12 ヶ月の平均賃金を計算するにあたって、諸手当も含まれるのかについて参考となる規定が、本判決で、原告が主張している<<労働法の貫徹実施に関する若干の問題に対する意見>>第 53 条と<<賃金総額構成に関する規定>>第 12 条の規定です。<<労働法の貫徹実施に関する若干の問題に対する意見>>では、賃金には、賞与、手当及び補助金、割増賃金も含むと規定されております。賃金に含まれないとされているものの例は、下記の図のとおりです。

分類	例
使用者が労働者個人に支給する社会保険福利金	葬祭費、遺族補償金、生活困窮補助金、計画出産手当
労働保護分野の費用	使用者が労働者に支給する作業服、解毒剤、清涼飲料の費用

規定に基づき賃金総額に計上しない各種労働報酬及びその他の労働報酬	創造発明奨励金、合理化提案金、技術改良奨励金、原稿料、講義料、通訳料、翻訳料
----------------------------------	--

また、<<賃金総額構成に関する規定>>では、出張時の食事補助金、異動時の旅費及び赴任手当なども賃金総額に含まないとされております。

本判決では、医療衛生手当、食事手当及び交通手当は、上述の規定で賃金に含まれないとされているものには、該当しないと判断しています。

対応策への教訓

経済補償金の計算方法について正確に理解する。手当等を違法に控除してはならない。

【秘密保持及び競争禁止】

【判例 15】 秘密保持契約について参考となる判例

1 事件番号等

北京市第一中級人民法院所 （2004）一中民初字第 4742 号

2 争点

従業員に秘密保持義務違反が認められるか

3 事件の概要

人民法院は下記のとおり事実を認定した。

1998 年 5 月 18 日から被告従業員某は原告某公告公司に入社した。2002 年 1 月 1 日、原告は従業員某と＜雇用契約書＞を締結し、従業員某を原告の教育ビジネス営業部經理(8 級)に任用した。双方は、次のとおり約定した。

契約の有効期間は 1 年、年収は基本給与と営業業績を合わせて構成して、各項目の合計が 10 万元となる。

＜雇用契約書＞第 8 条の規定 「従業員某は某会社の商業秘密保持の義務を負い、原告の商業秘密を利用して、本人または第三者のために利益を図ってはいけない。従業員某が下記いずれかの状況に該当する場合、某公告会社の商業秘密を漏洩したとみなす。

1、業務上必要でないにも関わらず、或いは原告から書面による同意を得ずに、原告のソフト、商業報告書、統計及び関連資料、経営状況、発展デザイン、経営管理モード等を含むがこれに限らない情報を明示又は暗示の方法で、原告以外の自然人、法人或いは他の経済組織に告知する場合。

2、某公告公司を退職した後、原告の業務と同一又は類似の会社に就職或いは兼職すると

きに、某公告公司から知った原告内部資料状況の商業秘密を含むがこれに限らない情報を漏洩した場合。

3、某公告公司与締結した秘密保持承諾書に規定された状況に違反する場合。」

また、同日、某公告公司与従業員某は、＜秘密保持協議書＞も締結した。＜秘密保持協議書＞は＜雇用契約書＞の付則であり、営業秘密の範囲を規定する第2条以下の内容は下記のとおりである。

第2条 「雇用契約書の有効期間内において、承諾人（従業員某のこと、以下、同様）が業務のため接触して、知った、又は担当した全ての情報。会社の経営計画、商業経験、データベース、資源情報、管理方法、発展計画、給与及び他の書面書類、電子書類、ディスク、写真、CD ROM等を含むがこれに限らない。」

第3条 「承諾人は営業秘密の範囲内の会社のすべての情報に対して秘密保持の責任を負う。会社の許可を得ず、又は業務上の必要性もない場合、第三者に漏洩してはならない。」

第5条 「承諾人が協議で約定した如何なる条項にも違反した場合には、作為、不作為を問わず、違約となる。違約行為のため会社にもたらした損害を賠償する責任を負う。加えて、1万元を下回らない違約金も負担する。」

第6条 「会社の同意を得て開示した会社の情報或いは会社より開示可能な情報と認められたものについて、本協議で約定した営業秘密には含まれず、承諾人は秘密保持の責任を負わない。」

2002年5月17日、従業員某は「体調が悪い、仕事ができない」という理由で、原告に辞表を提出した。

従業員某は退職後、すぐに某教育雑誌社に就職して、「某教育——教育設備仕入れの手引」の総経理を担当した。

原告某公告公司是2002年5月20日、2002年6月5日に「某ビジネス情報広告——教育市場仕入れの手引」の総第37期、38期（以下、「A広告マニュアル」と言う。）を出版した。表紙において、「今期のデータはwww.edu.comから収録する」と記載された。当該広告マニュアルに関連製品の名称、見積、販売企業即ち客先の名称、住所、電話、担当者等の情報を記載してある。

2002年6月20日、某教育雑誌社は初めて教育設備情報に関連する広告マニュアル「教育設備仕入れの手引」（以下、「B広告マニュアル」と言う。）を出版した。B広告マニュアルとA広告マニュアルとを比較すると、共に掲載した広告は製品を、品番、性能、参考価格、販売企業により分類し、販売企業には客先の名称、住所、電話番号等連絡方法が記載され、多くの同一又は類似した箇所があった。

4 某公告公司の主張

従業員某が秘密保持協議に違反したとして、違約金1万元を請求した。

従業員某は退職した後、すぐに某教育雑誌社に入社し、広告部総経理となった。原告某

会社が有しているビジネス情報データベース及び客先情報ソフトウェア等、すべての経営情報を某教育雑誌社に漏洩した。某教育雑誌社は当社のビジネス情報データベース及び客先情報を利用して、2002 年 6 月に、原告某公告会社のビジネス情報広告とほぼ同様の広告印刷品「教育設備仕入れの指針」を出版したため、原告に巨大な経済損失をもたらした。

5 従業員某の主張

秘密漏洩行為はないので、違約金を支払う必要はない。

某公告会社の業務は、決まった形式の広告印刷品を作成することだが、全ての同業者の出版物にはほとんど違いがない。このような印刷形式を他人が使用することは制限できない。従業員某はマーケットの業務のみ担当しており、製作、発行等を担当しないので、ビジネス情報データベースに接触することができず、また、一部の顧客しか担当せず、かつ、主な担当業務は、従業員と客先とのトラブル処理、業務トレーニング、未回収代金の回収などであり、全ての客先情報ソフトウェアに接触できない。従って、経営情報を某教育雑誌社に漏洩したことはない。

6 裁判所の判断

原告某公告会社の請求を認めなかった。

理由は下記のとおりである。

原告某公告会社は、被告従業員某が漏洩した営業秘密は、某教育雑誌社から発行された B 広告マニュアルに掲載された客先の情報及びデータ情報であり、権利を有する媒体は、某教育雑誌社より早く出版、発行された某広告会社の A 広告マニュアルであると主張した。

しかし、A 広告マニュアルは、公に、出版発行されたものである。そのデータも www.edu....com より収録したのであるから、原告某公告会社は、発行した A 広告マニュアルを通して、既に客先の名称、住所、電話及び販売製品の名称、見積等の経営情報を開示しているのである。

< 秘密保持協議書 > 第 6 条の約定により、某公告会社が公開した会社の情報が、協議において約定した営業秘密の範囲に属さないため、従業員某は秘密保持の義務と責任を負わない。従って、被告従業員某による秘密保持義務違反は認められない。

原告某公告会社が本案において主張した客先の情報及びデータベースは、すでに公衆に知られ、秘密性を有しないため、営業秘密の法定要件を満たさない。そのため、某教育雑誌社より発行された広告雑誌と原告のものとの内容が同一又は類似している事実は、被告従業員某が秘密保持約束に違反して、秘密を漏洩し、又は某雑誌社が原告の営業秘密を使用することを同意した結果ではない。

労働契約法関連規定

第 23 条 雇用単位と労働者は、労働契約において雇用単位の営業秘密及び知的所有権に関

連する秘密事項に関して秘密保持契約を締結することができる。

以下、省略

第 90 条 労働者が本法の規定に違反して労働契約を締結する、或いは労働契約中で約定する秘密保持義務又は競業禁止に違反して、雇用単位に損失をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。

解説

会社の営業秘密を保護するため、従業員との間で、秘密保持契約を締結することが重要です。しかし、秘密保持契約は万能ではありません。

本件では、情報が、既に公開されていたことから、営業秘密に該当せず、従業員は秘密保持義務を負わないとされました。

<<労働契約法>> 23 条では、「雇用単位の商業秘密及び知的所有権に関連する事項」に関して秘密保持契約を締結できると規定されております。

「商業秘密」即ち営業秘密の特徴として、秘密性、価値性、新規性の三つがあると考えられています（労働合同紛争の仲裁と訴訟 545 頁・人民法院出版社）。即ち、他人に知られていない情報、価値がある情報、既存の知見ではない新しい情報という性質を有したものでなければ、保護するに値せず、<<労働契約法>>23 条で規定する「商業秘密」にあたらなないことになります。

なお、某公司是、反不正競争防止法違反で、某教育雑誌社に対して、30.5 万円の損害賠償等を請求する訴訟を提起していますが（（2004）一中民初字第 4742 号）、本件と同じく営業秘密にあたらなないことを理由に、某会社の請求は否定されています。

秘密保持契約を締結したとしても、情報が漏洩した場合に、従業員に損害の賠償を請求するためには、漏洩した情報が保護に値する営業秘密であること、従業員の漏洩行為、情報漏洩による損害の発生、損害額（労働契約法では、秘密保持義務違反に違約金を定めることを認めていません。）を証拠に基づいて証明しなければならず、相応の困難が伴います。

秘密保持契約と比べ、競業禁止契約は、違反したか否かを、競業する企業に就職したか否かという証明しやすい基準で判断すること、違反に対する違約金を約定できることから、違反した従業員に対する請求が容易であると言え、また、秘密漏洩防止策としても、大きな効果を期待できます。

対応策への教訓

秘密保持義務違反に基づく損害賠償が認められるためには、超えなければならない高いハードルがある。営業秘密を保護するために、競業禁止契約を有効活用すべき。

【判例 16】 競業禁止契約における経済補償金について参考となる判例

1 事件番号等

四川省成都市高新技術産業開發区人民法院 (2006) 高新民初字第 1138 号

2 争点

経済補償金の定めがない競業禁止契約は無効か

経済補償金の支払がないにもかかわらず、労働契約に規定された競業禁止義務を履行しなければならないか否か

原告は被告の重要な商業上の機密を保持していたかどうか

3 事件の概要

人民法院は、審理の結果、下記のとおり事実を認定した。

原告従業員某は 2002 年 10 月 31 日より被告の某貿易会社の部品部に入り業務を開始し、その後アフターサービス部の経理に任じられ（即ち部品部主管）2005 年 5 月 1 日、被告某貿易会社と原告従業員某は＜某貿易会社雇用契約＞を締結した。契約中、「乙（即ち本件原告従業員某、以下同じ）は労働契約の解除を行う場合は 30 日以前に甲方に書面で通知しなければならない。」、「七、・・（五）乙が経理、主管等管理人員である場合は、労働契約解除の日から 2 年間、本業種で働いたり、会社を経営してはならない、違反した場合、乙は甲（即ち本件の被告某貿易会社）に、3 万元の違約金を支払わなければならない。」等の内容となっている。

2006 年 4 月 30 日、原告従業員某は被告某貿易会社に対し、辞職願いを提出したが被告の許可は得られなかった。5 月 18 日、原告は再び被告に対して、辞職願いを提出したが許可は得られないままであった。5 月 19 日、原告は新某社に行き、今日にいたっている。新某社の経営範囲と被告某貿易会社の経営範囲は基本的に一致している。

原告従業員某は、新某オートバイ会社でエンジンのアフターサービス部の経理を担当し、被告某貿易会社当時と業務範囲は一致している。

2006 年 6 月 29 日、被告某貿易会社は成都市労働争議仲裁委員会に仲裁を申し、従業員某に対して、2006 年 5 月から 2008 年 5 月までの間、新某社で働いてはならないこと、3 万元の違約金を支払うように命じる判決を求めた。成都労働争議仲裁委員会は 8 月 31 日、被告某貿易有限公司の請求を認める仲裁採決（成勞仲委字（2006）第 364 号）を下した。原告従業員某は仲裁判決を不服として、9 月 25 日民事訴訟を提起した。

なお、本訴訟中、被告某貿易会社は 11 月 7 日に本法院に、原告従業員某が労働契約で規定した 2 年間、新某社で働かないという競業禁止義務を履行するとの前提で、労働契約の規定に基づき原告に請求した 3 万元の違約金の訴訟請求を取り下げてもよいとの意見を書面で提出した。

4 従業員某の主張

について 当該競業禁止条項は、原告に対する経済補償の支払を何ら約定せず、自己の補償金支払いの責任を免除する条項であり、競業禁止条項は無効である。

について <<科学技術者流動における技術秘密管理の強化に関する若干の意見>>第7条では、「・・・補償を支払わない、或いは正当な理由も無く支払を滞っているなどの場合は競業禁止条項は自動的に終止する」と規定されており、競業禁止条項は既に終止しており、原告は当該条項の規定を遵守する義務はない。

について 某貿易会社の商業秘密を何ら保持しておらず、競業禁止条項の適用対象ではない。

5 某貿易会社の主張

について 労働契約中の競業禁止条項は有効であり、原告は履行すべきである。

について 原告は契約の規定に従って競業禁止義務を履行した後に初めて条件と資格が満たされ経済補償金を得ることができる。

について 被告は部品部の主管であり、会社を退職した時点では会社の主管、経理クラスの管理職の職務を担当しており、会社内部の技術情報及び経営情報を把握している。

6 裁判所の判断

競業禁止義務が有効であることを認め、従業員某に対し、競業禁止義務を履行し、2006年5月19日から2008年5月18日まで新某社で勤務してはならないことを命じた。しかし、従業員某は3万円の違約金を支払わなくともよいと判断した。

各争点に対する判断は下記のとおりである。

争点 について 補償金の合意がないからといって、競業禁止条項は無効であるとは限らない。そうでなければ、競業禁止義務の法律を作った趣旨が没却されるし、正常で秩序のある市場を確立し、企業の合法的権益を守ることができない。労働契約中に競業禁止に対する補償金の規定がない場合、労働者はいつでも企業に対して競業禁止の補償金の支払いを要求できる。

具体的な補償金の金額については、現状わが国では専門的な法律規定がまだ出ていないが、いくつかの地方の規定には参考に出来るものがある、例えば、<<深圳経済特区企業技術秘密保護条例>>第17条では、「競業禁止協議規定の補償費は年計算で当該従業員が離職する前の最後の一年に得た報酬総額の2/3を下回ってはならない。競業禁止協議に補償費の規定がない場合、補償費は前項規定の最低標準計算に従う」、又、珠海市の関連条例規定では、「企業と従業員が競業禁止制限を規定する場合、競業禁止期間に従って従業員に補償費を支払うべきであって、規定のない場合、年間の補償費は当該従業員が離職する前一年に得た報酬の1/2を下回ってはならない。」等と規定されている。

従って、競業禁止の補償金の規定がないからといって、競業禁止条項が必然的に無効

となるとは言えない。本裁判所は、本件競業禁止条項は有効な条項であると認定する。

争点 について 企業は労働者の競業禁止義務と同時に補償金支払いをしなければならぬ。企業が経済補償金を支払っていないことを以って競業禁止条項の効力を判断するのは労働法第 22 条の立法の趣旨に合わない。また、本件の中で、原告は被告某貿易公司を離れた時に被告に競業禁止の補償金を要求した事を証明する証拠は無いし、被告が明確に補償金の支払いを拒否したり、理由も無く滞ったりした事実や証拠もない、又、被告の支払いを拒否する意図や行為があったと推測することも出来ない。従って、競業禁止条項が既に終了しているので、競業禁止義務を履行する必要はないとの原告主張の理由は不十分である。

争点 について 被告某貿易公司はもともとオートバイ及び部品等の卸売り業務の会社であり、顧客資料及び販売情報ソース、販売戦略、販売計画などなどは被告の重要な商業上の機密である、原告の離職前の担当はサービス部经理（即ち部品部主管）であり、原告は被告の会社内部の経営情報、販売戦略、技術情報等商業上の機密を知っていたし、又、被告の主管、経理等の管理職を担当しており、双方が労働契約で約束した競業禁止義務の適用対象である。

労働契約法関連規定

第 23 条 省略

秘密保持義務を負う労働者に対して、雇用単位は労働契約或いは秘密保持合意の中において、労働者と競業制限条項を約定し、かつ労働契約の解除或いは終了後、競業制限期間内において、労働者へ経済補償を毎月支払うことを約定することができる。労働者が競業制限の約定に違反した場合、約定に照らして雇用単位へ違約金を支払わなければならない。

第 24 条 競業を制限する人員は、雇用単位の高級管理人員、高級技術人員及びその他の秘密保持義務を負う人員に限る。以下、省略

労働契約の解除或いは終了後、前項で規定する人員が、当該単位と同類の製品を生産或いは経営、同類業務に従事する競争関係にあるその他の雇用単位に行く、或いは自身で開業して同類の製品を生産或いは経営し、同類業務に従事することの競業制限期間は、2 年を超えてはならない。

解説

本件では、オートバイ及び部品等の卸売り業務をしていた会社のアフターサービスの責任者であった従業員が、同業他社のサービス部に責任者として就職したことが競業禁止違反であるとされました。当該従業員は、会社の顧客情報、販売戦略、技術情報などを把握しており、かかる会社の営業秘密が同業他社に漏洩した場合、会社の業務に大きな影響を与えるであろうことは容易に想像できます。

同種業種への就労、開業を禁止する競業禁止契約を締結するという方法は、営業秘密が流出することを防止するために有用な方法です。

しかし、競業を禁止するためには、経済補償金の支払が必要となりますので、競業禁止契約を締結する従業員は選別する必要があります。なお、本判決では、経済補償金の定めがなくても競業禁止条項は有効であるとしていますが、<<労働契約法>>23条では、「競業制限条項を約定し、併せて、・・・労働者に経済補償を支払うことを約定することができる。」と規定されておりますので、競業禁止契約中で補償金についても合意すべきです（なお、【判例15】では、引用にあたり省略しましたが、本件と同様の争点につき、経済補償金の約定がないため、合理的な経済補償を支給したことを証明できる証拠がないとして、競業禁止を定めた条項は無効であると判断しています。）

経済補償金の額が極端に低い場合は、競業禁止契約が無効となる危険性も否定できません。もっとも、経済補償金の額を幾らにするかは、労働契約法にも規定されておらず、難しいところがあります。この点、本判決が指摘する以下の二つの地方法規の基準が参考になります。地方規定にすぎず、全ての地方に妥当するわけではなく、個別の事情によって、経済補償金の額は異なりますが（労働契約法において、経済補償金額の基準を設けなかったのは個別の事情により異なりうるという趣旨だと思われます。）、一応の基準として参考になると考えられます。

深圳市経済特区企業技術秘密保護条例	離職前1年間の給与の半額以上
珠海市企業秘密保護条例	離職前1年間の給与の3分の2以上

競業に対する抑止効果を持たせるためには、違約金の額を幾らにするかも重要です。金額が低ければ抑止効果が期待できませんし、逆に高すぎると裁判等で減額されることになると考えられます。この点、労働契約法の草案では、違約金の額は競業制限に対する経済補償金の3倍を越えてはならないと規定されておりました。個別のケースにより補償金額も異なるという趣旨で草案から削除されたのだと思われますが、一応の基準として参考になると考えられます。

なお、本判決では、理由中で、経済補償金の支払の必要性を述べているにもかかわらず、某貿易有限公司に対して、その支払を命じていないのは、従業員某が、仲裁及び訴訟において、経済補償金の支払を請求していないためです。

対応策への教訓

競業禁止契約には、経済補償金の支払が必要となる。仮に、本判決で引用されている地方法規に従えば、経済補償金はかなりの高額になる。競業禁止契約を締結する従業員を選別することも重要である。