



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT GROUP

2020年9月14日

LT会報第20-16号(総第210号)

LTグループ

就業規則改定時のポイント

「就業規則」は社員の行動を規範化する規則制度であり、企業内部の「法律条例」です。その重要性は言うまでもありません。完璧な「就業規則」は合法であり、合理的なだけでなく、企業管理をよく指導する役割を持っています。就業規則は現状の管理及び将来的な発展の必要にもとづき、適宜に修正したり、補完しながら、企業の目標に合致させ、社員の行動を導き、コーポレートガバナンスを強化しながら、企業を成長させていくものです。

これまで、弊社は多くのお客様企業のために「就業規則」を数百回と作成・修正してきた経験から多くの教訓を得てきました。そこで本会報では、「管理強化」の観点から、就業規則の改定時に注意が必要ないくつかのポイントを御紹介します。

一、業務上不正の防止

通常「就業規則」の中で「業務上の不正」とは、主に贈収賄等の不正行為を指します。リベートの授受は企業の利益を大きく害するにも関わらず、争議になることは少ないため、ほとんどの企業は社内規定で社員本人の収賄を禁止していますが、家族・親類の収賄禁止、贈賄禁止に関する規則はほとんど見られません。しかし、『中華人民共和国反不正当竞争法』、『商業賄賂行為の禁止に関する暫定規定』及び『中華人民共和国刑法』等関連法規には、個人又は企業は、国家公務員への贈賄でも非国家公務員への贈賄でもいずれも違法行為であると定めています。従って、社内規定には収賄を禁止するだけでなく、贈賄行為も禁止すべきです。また、社員及び取引相手の業務上不正行為の防止意識を強化するため、弊社はこれまでもお客様企業に取引相手と「廉潔契約（つまり贈収賄禁止契約）」を交わし、双方の業務担当者が協議書に署名し、内部通報制度を導入して業務上不正行為の予防と管理監督を保證するようお勧めしています。

参考規定：

社員及びその共同利益関係者は取引先又はその他の関係者の委託を受け、取引先のために具体的又は潜在的な利益を得てはならない。リベート、礼金及びその他如何なる経済的利益をも受領又は要求してはならない。

社員及びその共同利益関係者は取引先に対し、リベート、礼金、物品及びその他如何なる経済的利益をも提供又は提供することを約束してはならない。

社員及びその共同利益関係者は取引先を決める時、当該取引先に対し、自分に懇意のある会社経由での取引を取引業者に指示したり、またその懇意のある会社からいかなるリベートや礼金、及びその他のいかなる経済的利益を要求したり、或いは受けてはならない。

二、利害衝突の回避

ここでいう「利害衝突」とは、社員本人の利益と企業の利益との間の衝突を指します。実際の案件において現われるであろう「利害衝突」にはいくつかの種類があります。例えば、社員又はその知人が自営又は任職している会社と取引が発生した場合、競合企業から引き抜きを受けたり、競合企業の請負業者とな



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT GROUP

る場合、会社の類似商品やサービスを提供或いは販売し、直接又は間接的に会社の競合相手になる場合等。通常「利害衝突」は、当初、企業は往々にして気がつかないため、「就業規則」には社員に会社の利益を優先させることを要求する以外にも、事前の報告及び事後の責任追及の制度を制定しておくべきでしょう。

参考規定：

社員が第三者と取引又はその他の経済的関係を持つ時、相手方又は相手方の社員に親族、友人、同窓生又はその他利害関係にある人物がいる場合、取引の公平性に影響することが考えられ、直ちに上司に報告し、承認を得てから取引又はその他経済関係を行うようにするべきである。

社員が自分と親戚、友人、同窓生等取引の公平性に影響を及ぼす恐れのある関係者のいる第三者を他の社員に推薦、引き合わせる場合は、前述の関係を担当社員に知らせる。担当社員は上司にその旨報告し、承認を得てから相手側と取引又はその他の経済関係を取り扱うこと。

社員が上記の規定に違反した場合は、会社の規律に対する著しい違反とみなし、会社は本規則にもとづき、解雇懲罰をする。社員が取引において利益を得たり、会社の損害を与えたりした場合、その得た利益を会社に支払うか、或いは会社が被った損害を賠償しなければならない。

三、マイカーの業務利用の回避

所謂「マイカーの業務利用」とは、個人の車両を使用して会社の業務を行うことを指します。企業の社用車の台数が限られていたり、便利であるという理由で、社員がマイカーを利用したり、ガソリン代の請求を黙認したり同意したりすることがあります。しかし、社員がマイカーの業務利用中に交通事故が発生した場合には、会社は労災賠償責任を負わなければならないばかりか、連帯民事賠償責任（物損賠償等）を負わなければならないこともあります。会社にとっては大きな経済的損失であるため、「就業規則」にはマイカーの業務利用をなるべく回避して、公共交通手段或いはリース車を利用するようお勧めします。

四、マイカー通勤の管理強化

電気自転車やマイカーの普及に伴い、多くの社員がマイカー通勤を選択するようになり、また企業の福利厚生の一つとして、管理職にリース車両を提供して日常の使用（リース料は会社負担だが、社員本人が運転する）に供したりすることがあります。しかし、社員が車両を運転して業務を遂行したり通勤する途中で交通事故が起きたり、交通違反行為（免許取消、車両差押等）があった場合、労災リスクがあるだけでなく、業務の実施にも影響し、甚だしい経済的損害が発生する可能性もあります。従って、「就業規則」には車両を運転する社員に交通法規を遵守させる以外に、運転申請手続き及び一定金額以上の商業保険加入などの関連規定を制定して、個人及び企業の責任の範囲を明らかにし、争議を避けるようにしましょう。

五、防疫関連条項の追加

2020年1月に、新型コロナウイルスによる感染爆発以来、企業は政府の要請及び防疫の必要に応じ、社員にその移動経路、接触者、健康状態等の情報提供を要請しています。しかし、実務においては、個別の社員が非協力的だったり、虚偽の情報を提供したりすることがあり、いくつかの会社では関連規定が整備されておらず、関連措置の準備不足等により、社員を処罰することができないでいるようです。そのため、「就業規則」に社員は企業の防疫措置に協力する責任と義務があることを明記し、処罰条項に関連規定違反事項を追加するべきでしょう。

参考規定：



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT GROUP

法定伝染病の関連規定により、社員が隔離又は観察の必要があると認められた場合、政府又は会社の指示にしたがい、隔離又は観察を受け入れなければならない。

伝染病の拡散を防止するため、政府又は企業が社員に外出時の移動経路及び接触者、健康状態等の情報提供を要求する際、社員は積極的に協力する義務があり、誠実に回答しなければならない。もし協力を拒否したり、虚偽の情報を提供したことが判明した場合、会社は状況の深刻さに応じて「就業規則」に従いこれを処罰する権利を有する。

本会報では、社会環境の変化と企業によく見られる問題点に鑑み、上記5つの要点をまとめてみましたが、これは就業規則の修正がこれらの5つに限られるということではありません。自社の特徴と必要に応じて、就業規則を吟味検討し、企業の発展の助けとなるものにしましょう。

以上