

2025 年 5 月 14 日

「LT 会」会報第 25-05 号(総 274 号)

上海良图商务諮詢有限公司(LTCC)

「企業内部規則制度」違反に伴う労働契約解除の実務ポイント

中国では会社関連法律法規において、企業に「内部規則制度」を制定する権利が認められており、従業員がこの規則に対して重大な違反をした場合、適切なプロセスを経れば労働契約を一方的に解除できることになっています。今期の会報では、この労働契約解除の実例をもとに法的根拠、認定要件及び解除プロセスの 3 つの側面から解説するとともに、企業が労働契約を解除する際の法的根拠と実務のポイントをまとめました。

一、法的根拠

『中華人民共和国労働契約法』(以下「労働契約法」と略称する)第 4 条によると、企業が**法により規則制度を制定、整備し**、労働者の労働権利享有、**労働義務履行**を保障しなければならない。したがって、企業は自主的に社内規則制度を制定し、労働者に規則制度に従って義務を履行するよう要求する権利を有している。

また、『労働契約法』第 39 条では、労働者が企業の規則制度に重大な違反をした場合、企業は一方的に労働契約を解除する権利を有すると規定しており、かつこの場合、経済補償金を支給しなくて良いと定めている(『労働契約法』第 46 条)。これは企業が自身の管理秩序を維持するうえで重要な法的根拠となる。

二、司法実務における「労働者の企業規則制度への重大違反」としての認定要件

(一) 企業規則制度の合法性と合理性

1. 合法性～越えてはならない一線

企業規則制度の合法性には、内容の合法性とプロセスの合法性が含まれ、これは規則制度の有効性の絶対条件となっている。

『最高人民法院の労働紛争案件の審理における法律適用問題についての解釈 (一)』(法釈【2020】26 号)(以下「法釈【2020】26 号文」と略称する)第 50 条によると、「**民主的なプロセス**を経て制定された規則制度が、国家の法律、行政法規及び政策規定に違反せず、かつ労働者に**公示**されている場合、双方の権利義務を確定する根拠とすることができる」とされている。したがって、内容の合法性はもちろん、プロセスの合法性も軽視してはならない。

『労働契約法』第 4 条によると、企業が労働者の密接な利益に直接関わる規則制度を制定する場合、従業員代表大会又は全従業員と討議し、提案及び意見を提出し、工会又は従業員代表と**平等な協議を経て確定しなければならない**。実務上、企業は規則制度を労働契約の添付書類として労働者に署名を求めたり、規則制度の研修会を実施し、労働者に署名させたり、掲示板に掲載したりする方式により、規則制度を公示又は労働者に告知し、かつ関連証拠を保存することが求められる。

2. 合理性～企業と従業員の利益バランス

中国の関連法律法規では、「合理性」についての明確な定義はないが、実務判例において、裁判所は規則制度の内容が公序良俗に反していないか、規則制度の内容が労働者の業務と密接に関連しているか、規則制度の内容の懲戒の妥当性などから、規則制度が合理的な権限を超えて労働者に義務を課しているかどうかを判断する。

参考判例:張氏が京隆科技（蘇州）社に対して労働契約の違法解除による賠償金の支払いを求める紛争案件（『最高人民法院公報』2014年第7号）

争議焦点:企業が「違法営業車両（白タク）の利用に労災発生リスクがあるとして、通勤時の乗車を厳禁、違反者は除名処分する」との規則制度に基づき、従業員を解雇したことは違法解除となるか。

裁判観点:企業側が「労働者が規則制度に重大な違反したこと」を理由に労働契約を解除し、労働者が関連訴訟を提起した場合、裁判所は法により当該規則制度の合法性と合理性を審査しなければならない。従業員がどのような交通手段を通じて通勤するかは従業員の私的な事項であり、企業が強制的に規定する権限はない。京隆科技の規則制度は合理的な権限を超えて労働者に対して義務を課しており、それに基づいて労働契約を解除することは違法解除に該当し、労働者の合法的な権益を損ない、法により賠償金を支払わなければならない。

（二）労働者の規則制度違反行為が客観的に存在する

法釈【2020】26号文の第44条によると、企業が労働契約を解除した場合、企業は解除事由について立証責任を負わなければならない。すなわち、企業は労働者の規則制度違反行為について挙証を行い、かつ原本又は原始記録媒体を法廷で提示して検証を受けなければならない。具体的には労働者が作成した規則制度違反に関する始末書、労働者が署名確認した状況説明書、過失証明書又は規律違反記録等は、裁判所において高い証明力が認められる証拠となる。

（三）労働者の規則制度違反行為が「重大な程度」に達した

中国の関連法律法規では、「重大」の基準を明示しておらず、企業は規則制度において「労働者の規則制度に対する重大違反に該当する状況」を規定することが可能だが、単に当該状況を定めただけでは、直ちに「重大な程度」と認定する根拠となるわけではない。判例においては、裁判所が労働者が規則制度に違反した回数、動機、結果、企業にもたらした影響及び損害などを総合的に考慮して、労働者が「重大な程度」に達したかどうかを判断している。

参考判例:(2017)京0114民初502号、(2017)京01民終4436号

争議焦点:企業規則制度に重大違反をした行為をどのように認定すべきか。

裁判観点:李氏の行為により生じた製品出荷遅延は、会社の業務に深刻な影響もしくは損害をもたらしたり、他人に対して深刻な人身や財産上の損失をもたらしたりする程度には至っていない。したがって、会社側が主張する李氏が直接又は間接に会社の文書記録を改ざんし、規則制度に重大違反をしたことを理由として、法により労働契約を解除することについて、本院は認めず、会社側の上訴請求を支持しない。

三、企業が一方的に労働契約を解除するために必要な手順

労働者の違反行為が「重大な程度」に達したとした場合でも、企業は必要な手順を踏んで、合法的に労働者との労働契約を解除すべきである。通常の手順としては、

(一) 当該従業員が特殊人員¹か否かの確認

『労働契約法』第 39 条に基づき、企業が一方的に労働契約を解除する場合、特殊人員を排除する必要はないが、法律の特殊人員に対する保護を考慮し、企業は労働争議の発生を避けるため、特殊人員に対する同条項の適用に慎重でなければならない。

(二) 社内管理に基づく報告・承認手続き

企業は内部報告・承認手続きを行い、関連部門の意見を聞き、最終承認者に当該従業員との労働契約の一方的な解除への同意をもらわなければならない。

(三) 工会への通知

『労働契約法』第 43 条によると、企業が一方的に労働契約を解除する場合、事前にその事由を工会に通知しなければならない。法釈【2020】26 号文の第 47 条によると、事前に工会に通知していない場合、提訴前に企業は工会への通知手続きを補正することができる。なお、工会を設立していない場合、上級工会又は現地の工会組織に通知する必要性については地方によって異なるため、所在地の行政機関に確認するとよい。

参考判例:(2020)蘇 01 民終 10301 号、(2021)吉民申 777 号

争議焦点:工会を設立していない企業が一方的に労働契約を解除する場合、工会への通知義務を免除できるか。

裁判観点:『最高人民法院が労働紛争案件の審理における法律適用問題についての解釈 (四)』第 12 条によると、工会を設立した企業が『労働契約法』第 39 条又は第 40 条に基づき、労働契約を解除する際に、『労働契約法』第 43 条に従って事前に工会に通知しておらず、労働者が企業による労働契約の違法解除を理由として企業に賠償金の支払いを請求した場合、裁判所はこれを支持しなければならない。ただし、提訴前に企業がすでに関連手続きを補正した場合はこの限りではない。

(2020)蘇 01 民終 10301 号において、楊氏は 2019 年 12 月 27 日に裁判所に提訴し、新陽公司（江蘇省南京市）は 2020 年 4 月 23 日に従業員の意見を求め、2020 年 8 月 20 日（提訴後）に所在地の工会に労働関係解除通知書を送付したが、その解除手続きは法律及び司法解釈の関連規定に合致していないとされた。なお、(2021)吉民申 777 号において、門氏公司（吉林省長春市）は工会を設立していないため、当該法律規定は適用しなくて良いと判断した。したがって、李氏が門氏公司が事前に工会に通知しなかったため労働関係の解除手続きが無効である主張について、本院は支持しないとされた。

(四) 労働契約解除通知書の労働者への送達

一方的な労働契約解除通知書の労働者への送達は、企業による解除行為が法的効力を生じさせるために不可欠なプロセスである。送達方法として、直接手渡しを最優先とするが、労働者が企業に提出した登録情報に基づき、宅配便、電子メール、SMS、微信など複数ルートを活用することができる。企業が適時に解除通知書

¹ 特殊人員とは、『労働契約法』第 42 条によると、医療期にある労働者、三期（妊娠・出産・授乳）にある女性労働者、労働能力を一部又は全部失った労災労働者、企業における連続勤務が満 15 年、かつ法定退職年齢まで 5 年未満の労働者等を指す。

を送達しなかった場合、労働契約の違法解除となり、労働者に違法解除賠償金を支払う、もしくは労働関係が継続したとみなされ、労働契約を継続履行させられるリスクがある。

参考判例:(2021)粵 03 民終 33377 号

争議焦点:微信(wechat)による『労働契約解除通知書』の送達は有効な送達と認定できるか。

裁判観点:企業は労働契約解除通知の労働者への送達、送達の具体的な時間などについて立証責任を負う。茂駿公司是微信で顧氏に社印入りの『労働契約解除通知書』を送信したが、宛先が自社従業員であることを証明していないため、茂駿会社が提出した証拠は労働契約解除通知が有効に顧氏に送達されたことを証明するには不十分である。顧氏が主張する当該通知書が会社の意思表示であるかどうか確認できないことについて、本院はこれを採用する。

前記のことから、企業が「労働者が規則制度に重大違反」に基づき一方的に労働契約を解除する場合、法律のプロセスと基準に従い、規則制度の合法性合理性、解除手続きの規範性を確保したうえ、証拠保管にも十分留意しなければなりません。同時に、企業が日常管理において、規則制度を定期的に審査・改善し、最新の法律要求に合致することを確保しつつ、定期的に従業員の個人登録情報を更新することも求められるでしょう。

以上