

# ポイント解説 中国労務管理

## 第22回

今回の執筆者  
**陳軼凡  
高高・周陽**

### —事例(9)

## 違約金について

#### 【事例内容】

A氏は、2006年8月15日に上海のある会社(以下、会社という)と「一方がもう一方の同意を得ず一方的に契約を解除した場合、違約金として相手側に1万元を支払わなければならない」という条項を含む労働契約を締結した。

同年11月15日、会社は、A氏が会社の辞令に従わず、新しい職場に着任しなかったこと、また無断欠勤をした(病欠証明を提出しなかった)ことなどを理由に、A氏との労働関係を解除した。

労働仲裁を申し立てたA氏に、仲裁は会社に違約金1万元の支払いを命じた。ところが会社は「『上海市労働契約条例』第17条に基づき、労働契約には従業員の違約行為に適用される違約金の約定は『勤務期間における約定の違反』および『商業秘密約定の違反』に限られている。しかし、本案の場合はそのいずれでもない。したがって当該約定は無効であり、違約金として1万元を従業員に支払う必要はない」と反論。そこでA氏は「上記上海市の規定の存在は否定しない。ただ、当該規定は従業員保護の規定であり、企業側の行為を制限する規定である。上記2つの情況以外においては、違約金について従業員と約定できないことを会社に要求しているが、従業員には要求していない。従業員が一方的に労働契約を解除した会社に違約金を要求することを特

に禁止していない」と主張した。

最終的に二審裁判所は「労働関係の中で、双方は労働権利義務を協議一致により合意することができるが、当該約定が法律、法規に違反してないことが前提でなければならない。本案における違約金に関する双方の約定は『上海市労働契約条例』の規定を超えており、労働者に適用される違約金部分は無効となる。『契約の権利と義務は一致する』『契約の内容は公平合理である』という原則に基づき、上記違約金条項がA氏にとって無効である以上、会社に対しても効力は発生しない」とし、違約金1万元を支払う必要はないとの判決を下した。

#### 【弁護士コメント】

本案判決の論理は「契約の権利と義務は一致しなければならない、違約金条項は公平合理でなければならない、また『上海市労働契約条例』に基づき、

会社は従業員が一方的に労働契約を解除する場合には違約金を要求することができないことなどから、従業員は会社が一方的に労働契約を解除する違約金を要求することもできない」というものである。

実務上では、企業が故意に上記違約金条項を従業員に合意させ、企業にとって不利な場合に違約金条項が無効だと主張するケースはよく見受けられる。上記理論の合理性については、議論する余地があるとみられるがここでは割愛する。

上海市や江蘇省については地方規定があるので、秘密保持違反につき違約金を従業員と約定するのは問題ないと思われる。しかし、地方規定がない地域では、『労働契約法』のみが適用される。同法第22条、第23条第2項によれば、勤務期間における約定の違反や競業禁止以外については、従業員と違約金を約定できない。これを『労働契約法』の立法の漏れだと考える説があるが、判例または新司法解釈が公布される前に、従業員との秘密保持について違約金を約定する条項は無効だと認められる可能性を完全には否定できない。

その対応策として、『労働契約法』第90条が考えられる。第90条によれば、従業員が秘密保持義務に違反し、会社に損害をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。違約金条項の代わりに、労働契約、就業規定または秘密保持協議には、秘密保持義務に違反する場合に、いかにその損害賠償を負わせるかにつき詳しく規定することは必要だと思われる。

#### 潤明法律事務所中国律師 (陳軼凡、高高、周陽)



潤明法律事務所は日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供できる。主な業務分野は、外商直接投資、M&A、渉外訴訟・仲裁、知的財産権、銀行・ファイナンス、資本運営、航空機リース・設備リース、インフラ、労働法・労務管理、税法など

北京本部住所：北京市朝陽区建国門外大街甲12号新華保險大廈1806室  
TEL：010- 6569-3511；FAX：010-6569-3512/3513  
WEB：www.runminglaw.com Email：jp@runminglaw.com  
上海支所住所：上海市盧湾区淮海中路333号瑞安廣場1907室  
TEL：021-6385-8855；FAX：021-6385-5150