

ポイント解説 中国労務管理

第23回

今回の執筆者
陳軼凡
高高・周暘

—事例(10)

評価制度の争議について

【事例内容】

従業員Aをはじめとする従業員11人(以下、従業員11人という)は、某生産型企業(以下、会社という)と2005年3月から3年間の労働契約を締結した。会社は2007年に、新しい「従業員評価案」を公布。同案の実施により業績評価が厳しくなり、従業員らの不満を引き起こした。

2007年10月17日、会社は当日午後5時の緊急会議に参加するようにと従業員11人へ通知し、さらに参加しない場合は厳重な処分が下されることも告げた。しかし従業員11人は正当な理由なしに会議への出席を拒否。会社は翌日の朝に会議を開き、会議への参加を再び要求したが、従業員11人は会議に出席しなかった。これにより会社は、従業員11人との労働契約を解除した。

そして従業員11人は、約2万~54万円の経済補償などを要求、まず労働仲裁を申し立て、敗訴した後に訴訟を提起した。

従業員11人の提訴理由は「2007年7月に会社が突然に従業員評価案を公布し、8月1日から実施した。同案はインセンティブ制度について大きく改正しているため、従業員全体の合法権益を侵害するものであるほか、関連規定にも違反する。会社が従業員11人の労働規律違反を理由に労働契約を解除したのは、従業員への巨額な経済補償を逃れたいという目的である」というものだった。

上海市静安区法院は「会社による従業員評価案の公布は、市場の変化に伴い従来の関連条項を調整するものであり、有効な行為といえる。従業員は同案に不満を持って、正当な方法で会社と協議すべきである。だが従業員11人は会社の規則制度に対抗し、その規則制度に違反した行為は労働法規により認められる範囲を超えている。会社は主観的には労働契約の解除を望んでいなかったが、従業員11人の非協力的態度が会社の正常な経営管理秩序に損害を与えた。会社が損害を減少させるために従業員11人との労働契約を解除したことは、不当とはいえない」として、従業員11人の訴訟請求を棄却した。

【弁護士コメント】

従業員が敗訴した理由は、2点に

分けて説明できる。

1点目は、会社が評価方式を調整した合法性および合理性である。「労働契約法」4条2項は会社が2007年に従業員評価案を作成した行為にさかのぼって適用されず、当時の規定は民主協議という手続き上の要件についてそれほど要求していないため、会社の行為は違法とはいえないこと。また合理性についても、市場の状況に基づき、会社が従業員の評価方式を適当に調整したことを不当とすることはできない(これらの調整が公平で合理的であるかについては、具体的な条文をみる必要がある)ことなどがある。

2点目は、会社が新しい従業員評価案を作成・公布した後の従業員11人が取ったいくつかの行為の性質である。同案に不満を持って、権益を守る妥当な方法で会社の管理層との交渉により解決するか、または従業員(代表)大会や労働組合を通して意見を提出すべきであり、この間、従業員11人は正常な職責を履行すべきである。遺憾なのは、本案における従業員が取った行為、方法が妥当でなく、協議により問題を解決できる範囲を超えたことである。その行為は会社の規則制度に著しく違反し、会社と従業員との労働契約の履行不能を引き起こした。したがって、従業員の行為は法院の支持を得られなかったのである。

潤明法律事務所中国律師 (陳軼凡、高高、周暘)



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