



## 第14回 「会社の罰則制度について」

【ニュース概略】会社側が従業員に対して規定した「E-mailで勤務内容を報告すること。これを遵守しない場合、1回20元の罰金を支払わなければならない」との内容をめぐる生じた労働争議について、裁判所は、会社側の主張には法的根拠がないとし、従業員側が支払い済みの罰金を返還するよう命じた。(「人民法院新聞」2011年3月24日)

上述の内容は、新聞報道をダイジェストしたのですが、問題の焦点は、会社が制定した内部管理制度および従業員との労働契約ではいずれも「会社側は従業員の勤務状況について確認し、賞罰を与えることができる」と明確にしているにもかかわらず、最終的になぜ裁判所に認められなかったのかという点にあります。今回は、会社が罰金を科す権利の有無および賞罰制度の合理性について分析したいと思います。

### 1. 会社は従業員に罰金を科す権利を有するか

まず、中国の「行政処罰法」に基づけば、財産にかかる処罰を規定することは(1)法律(全人代)(2)行政法規(國務院)(3)地方性法規(地方にある人民代表大会)——のみによって可能であり(國務院の各部門や各地方政府は法律、行政法規などで規定された範囲内で財産処罰を規定することができます)、会社は従業員に罰金を科す権利を有さないことになっています。

1982年に國務院が公布した「企業従業員賞罰条例」では、会社は従業員に対し警告、過失の記録、重大過失の記録、降格、免職、監察処分、解雇などさまざまな行政処分を与えることができ、これと同時に、罰金を与えることもできると規定していました。当該条例は、国有企業のみを適用対象としていたものの、従来より外商企業を含む非国有企業の多くも、これを参照して実行してきました。しかしながら、当該条例は08年1月15日に廃止されたため、現時点では「労働法」および「労働契約法」に準拠し、処罰を規定する権利を認識すべきであると考えます。

「労働契約法」では、(1)競業制限義務を負う従業員が当該義務に違反した場合の賠償責任(2)服務期間中に従業員が辞職する場合の違約責任——を除けば、従業員の財産責任についてはまったく触れられていません。その上、上述した2つの責任は、あくまで労働

者が会社との約束を破った際に生じる賠償責任を指しており、会社が職員管理手段の一つとして利用する「罰金」ではないという点が異なっています。

### 2. 処罰制度として、会社は何を規定できるか

「労働契約法」では明確に定められていませんが、現時点でよく用いられている罰則を紹介しながら、そのリスクと注意事項を説明します。

#### (A) 警告、過失及び重大過失の記録

証拠の確保が重要となりますが、罰則の制定自体は問題ないかと思えます。

#### (B) 降格、減給

会社が労働契約に記載した職位や給与額を一方的に変更する行為は、「労働契約法」違反となり得るため、仲裁委員会や裁判所の支持を得られない可能性があるのみならず、給与の支払い不足との理由で、逆に責任を追及されるケースも多いというのが現状です。

#### (C) 懲戒性を有する労働契約の解除

会社の規則制度に「著しく違反した」行為をした場合にのみ、認められる手段の一つです。この「著しく違反した」という程度について、回数や金額などの具体的な条件をあらかじめ会社の規則制度に盛り込んでおく必要があるでしょう。

なお、罰金にかかる規定が認められていない環境下では、上述のような罰則を規定する以外にも、(1)労働を提供しなかった時間分の給与をカットする(無断欠勤など)(2)会社に与えた損失を給与から差し引く(損害賠償として)(3)勤務態度を踏まえて、賞与を調整する——などの手段についても採用を検討することができるでしょう。

#### <筆者紹介>

大地法律事務所海外部

弊所は北京及び青島を拠点とし、日系クライアントを専門に、投資、企業再編、仲裁・訴訟等に関するリーガルサービスを提供しております。

住所(北京)：北京市朝陽区建国路89号華貿中心15号楼505室

電話(北京)：(8610) 6530-7711

HP：<http://www.aaalawfirm.com>

E-mail：[xionglin@aaalawfirm.com](mailto:xionglin@aaalawfirm.com)