



Vol.87

★就業時間中に業務と関係のないウェブサイトを開覧したことを理由に、会社は解雇できるか？

1 就業時間中に業務と関係のないウェブサイトを開覧したことを理由に、会社は解雇できるか？

日系企業の中には明らかに仕事をせず業務と関係の無いウェブサイトを開覧している従業員がおり、その他の勤務態度も思わしくない場合が多く見受けられます。このような勤務態度の従業員を解雇し、解雇が有効であったという裁判例をご紹介します。

2 事例

余は、2016年4月15日、杭州の自動車販売会社に管理マネージャーとして入社し、雇用契約期間は2016年4月15日から2021年4月14日までで、給与は10000元/月(税引前)でした。

雇用契約書には、「1出勤月の勤務時間中に業務と関係のないウェブサイトを開覧した場合、会社は重大な懲戒事由に当たるとして雇用契約を解除することができる」と規定されていました。

2019年9月10日、同社は余に対して「重大な違反のお知らせ」を発行し、「あなたが勤務時間中に携帯電話で業務と関係のないウェブサイトを開覧していたことが判明しました」と通知しました。「無作為にチェックして確認したところ、あなたは勤務時間中の2019年7月23日、7月24日、7月25日、8月5日、8月6日、8月7日に、それぞれ113分、252分、150分、145分、238分、233分、携帯電話を使って業務とは関係のないウェブサイトを開覧していました。これは重大な規律違反となりますと通知し、2019年9月30日、会社は労働契約を解除しました。

3 裁判所の判断

一審、二審共に解雇は有効と判断しました。

・労働法は労働契約の終了に関する合意を禁止していない、合意された内容は法律や行政法規の必須条項に違反していなければ有効である。

・本件の労働契約は余と会社の間で平等かつ自発的な合意に基づいて締結されている。契約は、1ヶ月の勤務時間中に仕事と関係のないウェブサイトを開覧することが3回以上に及ぶことは深刻な規律違反であり、会社はそれに応じて契約を解除することができる。これらの合意は、労働法および行政法規の強行規定に違反しておらず有効である。

4 雇用契約書を工夫することにより解雇も可能に

就業規則の改定は意外とハードルが高いのですが、雇用契約書の改訂は今後入社する従業員については新しい雇用契約書に遵守事項を明記するだけで足りるため、比較的容易に改訂が出来ます。今回の裁判例がどこまで通用するかは分かりませんが、中国の労働法が契約や就業規則に書いてあるルールを重視してくれることは確かであり、日系企業としても活用しない手はありません。ぜひ雇用契約書の改訂等もご検討ください。

なお、前提として会社が携帯電話やパソコンを貸与し監視ソフトによる監視が必要だと思いますが、技術の進歩により導入は大して難しいことはありません。

案号：(2020)浙01民終9999号(当事者仮名)

日本：杜若経営法律事務所 (9:00~17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com