



VOL. 124

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★人事マネージャーが勝手に自分の契約を更新した場合の解雇の有効性

1 勝手に判子を押す管理職

中国で驚いたのは、色々な会社の書類に勝手に判子を押してしまう管理職がいたことです。人事方面でも勝手に色々判子を押してしまう管理職がおり、問題になることがあります。

本号では、人事マネージャーが勝手に自分の契約を更新した場合に解雇が有効とされた事案についてご紹介致します。

2 事案

宋は2019年12月2日に天山社に入社し、同年12月20日に書面による労働契約を結び、期間は2019年12月2日から2022年12月1日までであり、職位は人事部長でした。2022年12月1日、労働契約が終了した後、双方は更新時の給与見直しについて一致意見に至りませんでした。

2022年12月7日、会社がまだ意思表示を行っていない状況で、宋は個人的に社章を使用し、自身との労働契約を更新しました。会社側は、まだ宋との給与調整について協議中であり、そのような状況下で、宋が人事部長として、双方の争いがあることを認識しながら、会社の名義で自身との労働契約を更新することは誠実に欠ける行為であると判断しました。

2022年12月15日、会社は宋が『中華人民共和国労働契約法』第39条に違反したとの理由で、宋との労働契約関係を解除しました。

3 一審・二審判決（解雇有効・経済補償金の支払い不要）

裁判所は以下の通り判断して解雇有効・経済補償金を支払う必要は無いと判断しました。

・労働契約の締結には合法、公平、平等な意思表示、協議の上での締結が求められる原則があるとし、宋が人事マネージャーであり、労働契約の締結、更新、管理が業務範囲内であることを指摘した上で、契約更新や内容変更については、労働者と会社との間で協議し、合意に基づいて進めるべきである。

・宋は賃金調整について会社と合意に至っていなかった状況で、自身の権限外で契約を更新し、公章を押した。

・労働者は労働規律と職業道徳を遵守する義務があるとし、会社規則や労働契約に明文化されていない場合でも、重大な違反があれば会社は労働契約を解除できる。

・宋が人事担当でありながらも、承認なく公章を使用することは基本的な規律違反であり、契約内容について合意がまだない状況においてなおのこと慎重に対処すべきであったと判断し、宋が事前

に会社の同意を得ず、事後にも会社の承認を受けることができなかつたため、重大な規則違反を犯した。

・会社が宋による公章の不正使用を理由に労働契約を解除したことは適法で、経済補償金を支払う義務はない。

4 実務上の留意点

日系企業は印鑑の管理が甘いと言わざるを得ない場合が多いので、印鑑の管理についてのルールや規程を作り、今回の事例の様なことが起きないように仕組みを作る必要があります。

事件番号：（2024）新 01 民終 2819 号（当事者仮名）

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)