



VOL. 133

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 突然退職する従業員に対して損害賠償請求できるか

1 突然退職する従業員に対して損害賠償請求できるか

日本では4月1日から新入社員が退職代行を用いて退職する事例が紹介されていましたが、中国でも退職代行はないものの、突然退職する従業員とトラブルになることがあります。以下の事例は退職した従業員に損害賠償請求を求めてそれが認められた事例となります。日本では労働者保護の観点から以下のような内容では損害賠償請求が認められることはまずないですが、中国では意外と労働者にシビアな判決が出ることがあります。

2 裁判例

(1) 事案

2018年5月21日、ある情報会社は張三（仮名）と《労働契約書》を締結しました。契約期間は2018年5月7日から2021年5月7日までで、試用期間は2018年5月7日から同年8月7日までの3か月間とされ、職務はデザイナーアシスタントでした。

2019年9月10日、同社は北京市のある企業と《Android 携帯テーマ制作契約》を締結し、その中で、同社が携帯テーマ用の素材やリソースを提供・加工し、指定された携帯プラットフォームで公開可能な最終製品を納品することが定められていました。検収合格後には、報酬として3万6千元が支払われることになっていました。

2019年11月13日、張三は「外の世界を見てみたい」という理由で口頭にて部署の責任者に退職を申し出た後、翌14日から出社しなくなり、その後、同社と競合関係にある企業へ就職しました。

その後、2020年2月27日、会社は労働仲裁を申請し、張三の無断退職が違法であると認定し、経済的損失15万元の賠償を求めました。しかし仲裁委員会は「本件は労働人事争議の受理対象に該当しない」として受理しない旨を通知しました。

これに不服を持った会社は裁判所に提訴し、以下の請求を行いました。

- ・張三の無断退職が違法であることの確認
- ・張三の違法な退職によって会社に5万元の損害が生じたとしてその賠償を求めること

(2) 判決

【第一審判決】

裁判所は、張三が個人的理由により退職を申し出たものの、30日前に書面で会社に通知することなく一方的に退職したことは、労働契約法に違反すると判断しました。

中国《労働契約法》第 37 条によれば、「労働者は 30 日前に書面で使用者に通知することで、労働契約を解除できる。試用期間中であれば 3 日前の通知でよい」とされています。張三はこのルールに従っていなかったため、違反があったとされました。

また、会社が主張する 5 万元の損害については、会社側が実際の損害を立証する十分な証拠を提出していなかったことから、裁判所は張三の退職前の給与水準、職務内容、勤続年数、退職理由および退職後の就職先等を考慮し、妥当な賠償額を 8,000 元と認定しました。

以上を踏まえ、一審判決は以下のとおりとなりました。

- ・ 張三の 30 日前通知なしの退職は違法であると確認
- ・ 張三は判決確定後 10 日以内に会社へ 8,000 元の経済的損害を支払うこと

【控訴とその理由】

会社は判決に不服を申し立て、以下のように主張しました。

2019 年 11 月 14 日、張三は「外に出てみたい」という理由で無断退職し、すぐに第三者企業へ就職。そこで会社で習得した技術を用いたことで、当社とその取引先との契約が打ち切れ、月額 3.6 万元以上の損失が生じた。労働部の通知にある《労働法違反に関する賠償措置》第 4 条に照らしても、一審が認定した 8,000 元の賠償額は事実と乖離していると訴えました。

一方、張三は以下のように反論しました。

労働契約法第 90 条に基づく損害賠償は、あくまで労働者が違法に契約を解除し、かつ使用者に実際の損害が生じた場合にのみ成立する。私は違法な退職ではなく、会社も損害を証明していないため、一審は誤って適用範囲を拡大している。原審に差し戻すべきである。

会社の複数の行為が労働契約法第 38 条に違反しており、私は労働契約を解除する正当な権利を有していた。

【第二審判決】

控訴審では、主たる争点を「会社の経済的損失額の認定」とし、張三が 30 日前に書面で通知しなかった点が法律違反であることを再確認しました。

会社が主張する 5 万元の損害については、やはり十分な証拠が提示されておらず、一審が張三の職務内容、勤続年数、給与水準、退職理由および転職状況などを総合的に考慮して認定した 8,000 元の賠償額は妥当であると判断されました。

3 実務上の留意点

上記事例では突然退職したことが問題になっているというよりは、競合会社に転職したことが背景にあるような気は致します。とはいえ、中国では労働者は少なくとも 30 日前には退職の意思表示を行う必要がありますので、突然退職する従業員に対して、退職時期をずらすことを求めたり、引き継ぎを求めることは法的に何ら問題ありません。あまりにも非常識な退職については強く臨む必要があるかと思えます。

【裁判番号】 (2020) 湘 01 民終 9568 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](#)