

最新・中国法ニューズレター

----- 第2号 -----

発行者：上海董孝銘弁護士事務所
所長・弁護士 董 孝銘
上海市南京西路881号
静安新時代13階10室
TEL / 021-6122-9507

編集者：上海董孝銘弁護士事務所

目次

- 案件分析：虚偽学歴の社員を解雇できるか?
- P2
- 重要法規解説：国家卫生健康委员会の「職業病診断と鑑定管理弁法」.....

P4

主 要 法 令： 特に日系企業にかかわりのある最新法規の情報・・・・・・・・・・・・・・・・

P5

案件分析

虚偽学歴の社員を解雇できるか？

一、事件経緯

A氏は2006年1月9日にB社に入社し、双方は2014年1月6日にA氏を管理部課長とする無固定期間労働契約を締結した。

2015年10月29日、B社は、A氏は無断で大量の業務関連文書を削除し、B社に損害を与え、B社の規定に従って書面警告処分を与える通達を発送した。

2015年11月12日、B社は、A氏の業務の引き継ぎの怠慢と偽りで、B社の規定に従って書面警告処分を与える通達を発送した。

2015年11月にB社はある理工学院にA氏の学歴状況を調べ、同月11日にその学院教務処から資料室に保存されている大学入試の合格審査表には本人の入学情報がなく、教育部の学歴プラットフォームには本人の学歴情報がないという「A氏の学歴に関する調査報告」を返信されてきた。

2015年11月17日、B社は同社の労働組合に「解雇理由通知書」を提出し、同意を得られた。当日、B社はA氏宛に「書面警告通達」と、A氏の学歴詐欺及び3回の書面警告を受け取ったため、B社の規定に従い、労働契約を解除するという「労働契約解除通知書」を郵送した。

二、仲裁裁決

A氏は労働人事紛争仲裁委員会に対してB社が違法労働契約解除賠償金を支払うよう要求し、2016年3月3日に仲裁委員会はB社が違法労働契約解除賠償金279606.67円を支払うよう裁定した。

三、地裁判決

B社は裁定に不服で、地裁に提訴した。

B社は、提訴後、地裁の調査令を持って人材市場に調査し、人材市場から、その学歴証明書は偽造であるため、規定により、その証明書を没収するという「中国高等教育学歴証明書照会結果通知」を発行された。

地裁は、「中国高等教育学歴証明書照会結果通知」の証拠によってB社に提供したA氏の学歴証明書は偽造であると信じさせるに足りる。A氏が虚偽の学歴証明書でB社に応募したことは誠実信用原則に違反している。

B社が募集時に応募者に短大以上の学歴が必要であることを確かめる証拠を提供することができないが、A氏は応募書類の中で短大卒業証書を提出したことは学歴を応募の有利な条件の一つとしてB社の認可を期待していることを裏づけるに足りる。B社は最終的にA氏を採用することに同意したことは学歴と切っても切れない関係がある。

「中華人民共和国労働合同法」第26条の規定：下記の労働契約は無効または一部無効とする。（一）詐欺、脅迫の手段または人の危機に乗じて、相手が真実の意思に反して労働契約を締結または変更する場合。その規定により、B社はA氏と2006年に締結した労働契約は無効となり、その後、双方は数回労働契約を更新したが、A氏の詐欺事実はずっと存在しており、双方はA氏の詐欺行為に基づいて締結された労働契約は無効である。A氏は無効労働契約に基づいてB社に賠償金を主張する権利がない。

地裁はB社が労働契約違法解除の賠償金をA氏に支払う必要がないと判決した。

四、上告判決

A氏は地裁の判決に不服し、上訴した。

中級裁は審理を経て、B社がA氏との労働契約を解除する理由に関して、第一の理由はA氏が書面による警告を累計三回受けたが、B社は証拠を提供できなかった。故に、B社の警告処罰が不当で、その第一の解雇理由は成立しない。第二の解雇理由とするA氏の学歴詐欺について、労働者が応募し、労働契約を締結する時に、情報を正直に開示しないことは必ずしも詐欺とは限らない。雇用者が採用時に学歴を一般的要件または特別要求がない限り、労働者が虚偽の学歴を提供したことを理由に双方が締結した労働契約を無効として認定してはならない。

本案のB社は管理部の資材担当課長職を募集する時、学歴に対して特別な要求がある証拠を提供できなかっただけでなく、A氏が短大学歴を提供したことこそ、A氏と労働契約との締結に繋がる証拠を提供したことがない。

A氏は応募する時に虚偽の短大学歴を提供したことは誠実と信用に違反しているが、B社の従業員規則は2008年から実施されていますので、従業員規則の関連規定に違反したとは認められない。当事者双方は四回労働契約を更新した事実によって、A氏の経歴と仕事能力はB社に認めらることを証明することができる。

A氏は2008年3月20日に社会人短大の学歴を取得した。また、短大の学歴があるかどうかに関わらず、A氏は仕事に適任したので、双方が2014年1月6日に無期限労働契約を締結した時にA氏は詐欺の手段でB社に真実の意思に違反している状況下で労働契約を結ばせたとは認定できない。

従業員は入社情報を忠実に提供する誠実義務を有し、雇用者は従業員の経歴に対しても審査に注意する義務があるので、虚偽の学歴は労働契約の効力に与える影響には合理的な期限があるべきであり、労働関係が長く続いた後も労働契約の無効または契約を解除する事由としては適切ではない。

本案のA氏は偽りの学歴を提供しても詐欺の程度に及ばず、またB社に損失を与えず、B社の真実の意志に反するレベルに達しておらず、B社はA氏に入社してから十年近く、その当初の入社時に学歴が偽りであるという理由で労働契約を解除したのは不当で、B社が違法に労働契約を解除したと認定できる。一審は、双方が2006年からこれまでに締結した労働契約はいずれも無効であると認定したことは妥当ではない。故に一審判決を取り消し、B社がA氏に労働契約の違法解約賠償金202336元を支払うよう命じた。

五、コメント

- 1、本案は紆余曲折と言え、会社が契約を解除するよう思案を凝らしているという感じる人と、上訴審は偽造者を保護し、滅茶だ。一審の判決に同意し、不信義行為を奨励すべきではないと考える人もいる。実際に会社側による虚偽学歴の社員の解雇をめぐる訴訟は上海、北京、四川、江蘇、浙江、福建、青海、貴州などの裁判所によって審判された結果は、会社側による虚偽学歴の社員の解雇を支持した判決が多いが、社員側の対会社の契約違法解約賠償金の要求を支持する判決も散見されている状況にあり、裁判所は個別の事案に対して判断し、「中華人民共和国労働合同法」第26条の規定を機械的に適用することではないことは明らかである。
- 2、本案のように従業員が労働契約を締結する時に真実のままに情報を開示していないということは、必ずしも詐欺になるとは限らない。労働者は、自分の努力を通じて、仕事の要求によく適応し、その虚偽の学歴によって使用者が損失を被ったことがなく、学歴が要求に達していないために不適任状況が発生したこともないにもかかわらず、すべて使用者に学歴が偽りであれば無効を主張することができるようにしたら、労働者に対して公平さに欠けると本案上訴審裁判官の考え方である。
- 3、使用者と労働者が負担する先契約義務の性質は違い、使用者は応募者の個人資料の真実性を検証する権利を有するが、この過程における注意義務を求められる。労働者の義務は任意であり、使用者だけが労働契約に直接関係する基本状況を労働者に通知するように求めている場合労働者は真実を告げる義務を負う。労働者は履歴書及び入社登記表において、自分の学歴を明記するのは通常比較的簡単であり、使用者は募集し、互いに選択を行う場合、雇用者は注意義務を尽くし、応募者の個人資料の真実性に対して厳格な審査を行うべきである。本案件では、使用者は労働者の入社時学歴を審査する義務を尽くしなかったため、思わぬ結果を齎された。従って、その轍を二度踏まないよう会社の人事制度の再点検が必要ではないかと考えられる。

重要法規解説

職業病診断と鑑定管理弁法

「職業病診断と鑑定管理弁法」（以下、弁法という）は2020年12月4日に国家衛生健康委員会第2次委員会の審議が採択されました。弁法は計七章六十三条によって構成され、2021年1月4日から施行される。本稿はその趣旨を取り纏めます。

一、背景

2013年2月19日に元衛生部が配布した「職業病診断と鑑定管理方法」は実施されて以来、職業病の診断、鑑定の業務を規範化させ、管理職責を明確に監督する上で重要な役割を果たしたが、職業病の診断と鑑定の業務に対して新しい要求を出された。国家衛生健康委員会は地方衛生健康主管部門、関係機関と専門家を組織して特定のテーマを検討し、企業などの広い範囲に意見を聴収し、元の「弁法」を改正した。

二、改定の主な内容

- 1、労働者が関連証明資料を提供する要求を細分化し、「証拠」の内容を規定する。第一、使用者は主に職業病診断に必要な資料を診断機関に提供し、労働者は自ら把握している職業病診断に関する資料のみを提供する。第二、「職業病予防法」第四十六条第二項の「職業病危害要素と患者の臨床表現との必然的な関係を否定する証拠がない場合、職業病と診断しなければならない」と規定するために、改正後の「弁法」に該当規定を定めた。
- 2、使用者の関連義務を強調する。「職業病予防法」の関連条項を統合し、総則第六条では、雇用者が履行すべき職業病の診断、鑑定に関する義務を明確にした。例えば、適時に職業病患者と職業病の疑いのある患者の診療を手配し、職業病の診断と鑑定に必要な資料を事実通りに提供し、職業病の診断と鑑定費用、及び職業病の疑いのある患者の診断、医学観察期間の費用等を負担する。
- 3、職業病診断機構の届出管理制度を明確にする。「職業病予防法」の関連規定に基づき、職業病診断機構の資格行政の審査を取り消すとともに、行政管理簡素化の一環として、職業病診断機構が届出管理制度を実施し、医療衛生機構は職業病診断業務を実施することを、省レベル衛生健康主管部門に届け出しなければならないことを明確にした。
- 4、職業病診断管理を規範化する。第一、職業病診断機構が職業病診断証明書に対する審査要求を追加し、職業病診断機構が診断の根拠と結論が関連法律に適合することを確認するよう要求する。第二、職業病診断証明書の記入が関連基準の要求に適合することを明確にする。
- 5、職業病診断の受付時限を明確にした。第一、職業病診断機構は、材料を受けた日から30日間以内に診断の結論を出さなければならない。第二、職業病診断証明書は発行された日から15日間以内に職業病診断機関が労働者、雇用者及び雇用者の所在地県レベル衛生健康主管部門に送達しなければならない。第三、衛生健康主管部門は職業病診断機構から現場調査を申し込みされた日から30日以内に現場調査を完了することを明確にした。
- 6、職業病の鑑定手続きの期限を短縮した。職業病鑑定機構は当事者の鑑定申請を受けた後、関連機関から関連診断、鑑定資料を取り寄せる期限を10日まで短縮する。職業病鑑定事務機構は鑑定申請の受理から、職業病診断鑑定書の発行までの期限を四十日までに短縮する。職業病診断鑑定のための医学検査または現場調査をそれぞれ30日以内に完成しなければならない。医学検査と現場調査時間は職業病鑑定で定められた期限内に計算されない。職業病診断鑑定書を当事者に届けるまでの期限を10日間に短縮する。

主要法令

No	法 律 名 称	施行日
1	国家衛生健康委员会の「職業病診断と鑑定管理弁法」『重要法規解説』(をご参照下さい)	2021/01/04

2	国务院の「グリーン・低炭素循環発展経済体系の構築と健全化に関する指導意見」	2021/02/02
3	最高裁の「越境訴訟当事者へのネット立案サービスの提供に関する若干規定」	2021/02/03
4	税関総署の「海南離島の観光客の免税ショッピング郵送と帰島貨物引取方式の監督管理要求の配布に関する公告」	2021/02/03
5	应急管理部弁公庁の「危険化学品企業重大危険源安全保証責任制弁法（試行）の配布に関する通知」	2021/02/04
6	国家税務総局の「2020年度個人所得税総合所得清算納付事項の処理に関する公告」	2021/02/08
7	国家インターネット情報弁公室、全国「ポルノー掃」業務グループ事務室、工業と情報化部などの「「ネット生放送規範管理業務の強化に関する指導意見」の配布に関する通知」	2021/02/09
8	財政部、人力資源と社会保障部、自然資源部の「政務サービス「省を跨いで処理」の政府の非課税所得の徴収管理事項の強化に関する通知」	2021/02/19
9	財政部、税関総署、国家税務総局の「海南自由貿易港自用生産生産設備ゼロ関税政策に関する通知」	2021/02/24
10	国家発展と改革委員会、最高裁、財政部などの「破産手続きにおける管財人の法に依る職務履行の保障とビジネス環境の改善の更なる推進に関する意見」	2021/02/25
11	税関総署の「中華人民共和国税関輸出入貨物関税減免管理弁法」	2021/03/01

注①：本ニューズレターに掲載した内容のすべての著作権は弊所に帰属します。無断複製、無断変更、無断引用、またはこれらに類する行為を固くお断りいたします。

注②：本ニューズレターを皆様へご参考までにお送りさせて頂いており、弊所弁護士の正式な法的意見を構成してはおりません。法務をご必要の際は弊所弁護士へその旨を具体的にご相談下さいませ。

注③：本ニューズレターに掲載した新主要法令の中国語原文をご入用でしたら、ご連絡をいただければ弊所より無料で（中国語のまま）ご提供いたします。（日本語翻訳文は有料とさせていただきます。）