

## 労働契約法実施最新動向 No.2

王 穩

### 【背景】

労働契約法とその実施条例が労働者寄りであること、また仲裁と労働訴訟費用が安いことから各地の労働争議数が増え続けています。実際の労働争議で争点となる事実は様々で複雑ですが、上海市最高裁判所は、「労働契約法の実施における若干の問題に関する通知」を発行し、上海市管轄内の労働仲裁、労働訴訟の指針としております。

「労働契約法の実施における若干の問題に関する通知」要点については、2回に分けて纏めます。

### 【要点】

#### 1. 1ヶ月を過ぎて契約未締結の場合も、2倍の賃金支払い義務が生じるとは限らない

- 1) 会社が誠実義務を果たしたにも拘らず、突発的状況又は当事者たる従業員の締結拒否のために契約が締結できなかった場合は、2倍の賃金を支払う必要はない。
- 2) 従業員が契約締結を拒否し、労働関係の継続を受け入れなかった場合は、従業員が一方的に労働関係を終了したと見なす。
- 3) 契約期間が切れ、従業員の原因により更新手続きを行わないまま労働関係が続いている場合、会社は経済補償金を支払った上で労働関係を終了することができる。従業員が契約締結を拒否し、労働関係の継続を受け入れなかった場合は、従業員の一方向的な労働関係終了と見なす。

#### 2. 契約の変更形式

契約内容の変更は、協議書形式を必要とするわけではない。契約の履行過程で契約内容に変更が生じ、当該内容の変更を従業員が受け入れたと証明できる書面がある場合は、当該書面も契約内容変更の成立根拠とすることができる。例えば、賃金に変更になり、従業員が変更後の賃金を受け入れた場合は、変更後の賃金明細も契約内容変更の成立を示す根拠とすることができる。

但し、当該書面への承認、保管に留意が必要となる。

#### 3. 契約の延長は契約終止権を制限するものではない

従業員の状況が医療期、出産期等の法定の契約延長事由に該当したため、会社が契約を延長した場合でも、契約が満期になったときに契約を終止する権利を行使できないわけではない。法定の延長期間が終了すれば、会社は終止権を行使できる。

契約が満期になったものの法廷事由により当該契約が延長され、それにより従業員の勤務年数が10年を超えた場合も、会社には無固定期限労働契約を締結する義務はなく、法定の延長期間が終了すれば、契約終了権を行使できる。

従って、期間延長している従業員が存在しており、仮に、その労働契約の期限に達しているなら、本来、会社は期限到達前に従業員に更新しない書面の通知をしておかなくてはならない。

#### 4. 「予告手当」の基準

「実施条例」では、予告補償金である「予告手当」の支払い基準を前月の賃金に相当する金額と規定した。但し、前月の賃金が高すぎる又は低すぎて、会社や従業員に不公平となる場合もあり、審理では前12ヶ月分の平均賃金を参考とすることも考えられる。

#### 5. 契約の解除・終止の瑕疵は「違法」ではなく、賠償金を支払う必要はない

法に従った契約の解除又は終止条件を備えており、単に手続き上に瑕疵がある（30日前に書面で通知しなかったなど）のみの場合は、違法な契約解除又は終止には該当しない。「予告手当」のみを支払い、賠償金を支払う必要はない。

#### 6. 事情により労働報酬を「期日どおり、満額」支払わなかった場合の契約解除申し出は、支持されるとは限らない

労働報酬（社会保険費を含む）を故意に「期日どおり、満額」支払わなかった場合、従業員は契約を解除し、経済補償金の支払いを請求することができる。しかし、「期日どおり、満額」支払わなかった実際の理由は様々である。特に中国の社会保険に関する基準、政策は変わりやすく、会社が報酬を計算するときにミスが生じる場合もあり、このような客観的事情により生じたものは会社に責任を負わせるべきではない。

（2009年5月記1,546字）