

## 中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

### 第109回

#### 中国の労働契約法（2）

黒田法律事務所

萱野純子、金鮮花

前回から、「中華人民共和国労働契約法」（以下、「労働契約法」という）につき、労働契約の締結、履行及び終了の各段階に分けて検討しているが、第2回目となる今回は、労働契約の締結段階のうち、試用期間、研修及び競業禁止義務の問題について触れることにする。

#### 1 試用期間について

Q 1 A社は、中国国内での営業業務の拡大を図るために営業担当者を募集し、面接の結果、Xを採用しました。そして、A社はXと3年間の労働契約を締結しましたが、労働契約には3ヶ月間の試用期間を定めました。試用期間の3ヶ月が経過した時点で、A社は、Xが営業担当者としての職務には相応しくないと判断し、総務部門へ配属を変更しました。総務部門でのXの適性を判断するため、A社は、Xに対し、新たに1ヶ月間の試用期間を設けることにし、その旨をXに伝えたところ、Xは、労働契約で定められた試用期間は既に経過しており、自分は正式に雇用されたことになっているため、再度試用期間を設けることはできないと主張しました。A社はXに対し、新たに試用期間を1ヶ月間設定することができるのでしょうか。

A 1 A社は、Xとの労働契約で定められた試用期間が満了した後には、新たに試用期間を1ヶ月設定することはできません。

使用者が労働者を雇用する場合、通常、試用期間を設けて、労働者の能力を確認・判断することが多いため、試用期間は、使用者にとって労働者の能力をはかるための重要な期間となります。

もっとも、試用期間には労働契約法上の制限がありますので、使用者は、試用期間を任意に設けることはできません。

労働契約法第19条第1項及び第3項によれば、試用期間と労働契約期間との関係は、図表のとおりです。

また、労働契約法第19条第2項によれば、同一の使用者は、同一の労働者との間で1回に限り試用期間を設定することができます。

そのため、使用者が労働者と労働契約を締結する時点で、試用期間を定めしまうと、使用者と労働者との間ですでに1回試用期間を設定したことになりますので、その後の試用期間満了時点で、使用者が当該労働者に対し改めて試用期間を設定することはできません。

本件の場合、A社とXの間の労働契約に定められた試用期間が経過した後、A社が配属部門変更を理由にXに対し新たに1ヶ月間の試用期間を設定することは、実質的には2度目の試用期間を設定することになり、労働契約法第19条第2項に違反しますので、新たに試用期間を設定することはできません。

## 2 研修について

Q2 日系企業A社は、中国国内の日系企業の営業担当者を募集し、面接の結果、日本語の基礎力があるXを採用し、Xと2年間の労働契約を締結しました。そして、Xの試用期間が経過した後には、A社の費用でXを3ヶ月間日本語学校に通わせました。この点については労働契約にも特に規定されていませんし、追加の書面も作成していません。ところが、Xは日本語研修終了後まもなく、辞表をA社に提出し、その3日後には出勤しなくなりました。A社は、Xに対し、Xのために支払った日本語学習費用に相当する額の違約金を請求することは可能でしょうか。

A2 A社は、Xのために支払った日本語学習費用について、Xに対し、日本語学習費用に相当する額の違約金を請求することはできません。

使用者は、労働者に対し、様々な研修を実施する場合がありますが、労働契約法第22条第1項によれば、使用者が労働者のために特別の研修費用を提供し、

当該労働者に対し専門技術研修を行う場合、当該労働者と協議書を締結することができます。そして、労働契約法第22条第2項によれば、労働者が服務期間の約定に違反した場合は、約定に従い労働者は使用者に違約金を支払わなければなりません。

#### (1) 服務期間

労働契約法第22条第1項によれば、使用者が労働者のために特別の研修費用を提供し、当該労働者に対し専門技術研修を行う場合、当該労働者との協議書において、服務期間を約定することができます。

ここにいう服務期間とは、使用者が労働者に対し、特別な技術訓練等を行った場合に、一定期間労働者による契約解除を制限して当該使用者の下に拘束することを認めた期間をいいます。

#### (2) 違約金

労働契約法第22条第2項によれば、労働者が服務期間の約定に違反した場合に、労働者が使用者に支払うべき違約金の金額は、使用者の提供した研修費用を上回ってはなりません。また、同項によれば、使用者が労働者に支払いを求める違約金は、服務期間の未履行部分につき分担すべき研修費用を上回ってはなりません。

ここにいう研修費用について、労働契約法実施条例第16条では、使用者が労働者に対して専門技術研修を行うために支払った証憑のある研修費用、研修期間の出張費用及び研修に起因して生じた当該労働者に用いたその他の直接費用が含まれると定めています。

本件の場合、A社はXと服務期間に関する協議書を締結していないため、Xが日本語研修終了後まもなく労働契約の解除を申し出てもXは服務期間の約定に違反したことにはならず、違約金の支払い責任がありません。よって、A社はXに対し、日本語学習費用に相当する額の違約金を請求することはできません。

このように、使用者が労働者と服務期間に関する協議書を締結しないまま、労働者に対し、多額の研修費を投じて教育・訓練を実施し、その後の活用を期待しているとしても、労働者が労働契約の解除を申し出た場合、使用者は、当

該労働者を今後活用できなくなるだけでなく、既に当該労働者のために費やした研修費用についても違約金として請求できなくなります。従って、従業員に対して研修を実施するにあたっては、慎重に判断する必要があります。

### 3 競業避止について

Q3 A社で働く従業員Xは、製品開発部門の責任者であり、A社との間で競業避止契約書を締結しています。競業避止契約書には、Xは、A社との労働契約終了後2年間は、同種の製品を取り扱う競合他社には就職せず、自ら同種製品の製造販売に関する経営行為も行わない代わりに、当該期間中はA社の平均給与と同額の経済補償金を受給する旨の規定がありました。その後、Xが労働契約期間満了に伴い退社することになった際に、A社に対して2年間の経済補償金の支払いを求めました。しかし、A社としては、2年分の経済補償金は既にこれまでの給与及び福利厚生費用の中に含まれており、既に支払い済みであると考えており、実際にも競業避止契約書には、その旨の記載があります。このようなA社の考えは正しいでしょうか。

A3 競業避止に対する経済補償金が従業員Xのこれまでの給与及び福利厚生費用の中に含まれており、既に支払い済みであるというA社の考えは認められない可能性が高いです。

#### (1) 競業避止義務

労働契約法第23条第2項によれば、使用者は、秘密保持義務を負う労働者に対して、労働契約または別途定める秘密保持契約において競業避止義務を約定することができます。

ここにいう競業避止義務とは、一般的に、労働者が労働契約の解除または終了後の一定期間において、当該使用者と競争関係にあるような他の企業に就職しまたは自ら同種の生産若しくは経営を行うことを禁止する義務をいいます。

#### (2) 競業避止義務の設定に関する制限

##### ①人的制限

労働契約法第24条第1項によれば、競業避止の対象者は、使用者の高級管理職、高級技術者及び秘密保持義務を負うその他の者に限定されます。

#### ②禁止される競業行為の範囲

労働契約法第24条第1項によれば、禁止される競業行為の範囲について、使用者と労働者との間で約定することができます。しかし他方で、同条第2項では、労働契約の解除または終了後において労働者が使用者と同種の製品を生産若しくは経営し、同種の業務に従事する競合関係にあるその他の使用者の下で働く競業行為または自らが開業して同種製品を生産若しくは経営し、同種の業務に従事する競業行為を制限しています。従って、禁止される競業行為の範囲は、当該第2項が基準となると考えられます。

#### ③地域的制限

地域的制限については、労働契約法第24条第1項で、使用者と労働者との間で約定できることを規定するのみで、特に制限はありません。

#### ④時間的制限

時間的制限については、労働契約法第24条第1項で、使用者と労働者との間で約定できることを規定しつつ、労働契約法第24条第2項で、労働契約の解除または終了後2年を超えてはならないと制限しています。従って、労働契約の解除または終了後2年を超えない範囲で使用者と労働者との間で約定できます。

### (3) 競業避止に対する経済補償金

労働者が競業避止義務を負う場合、労働者は、従来習得した自己の技術を生かして同種・類似の業務を行うことができず、その経済活動の自由が制限されてしまいます。そのため、労働契約終了後に競業避止義務を負う労働者に対し、その経済活動の自由を制限することに対する補償として、経済補償金を支給する必要があります。

この点、労働契約法第23条第2項によれば、使用者は、競業避止義務を負う労働者との間の労働契約または別途定める秘密保持契約において、労働契約の解除または終了後、労働者に対し、競業避止期間において、毎月経済補償金を支給することを約定することができます。

実際にも、競業避止条項が定められた契約で、競業避止に対する経済補償金について、労働者の給与及び福利厚生費用の中に含まれる旨を約定するケースは多くあります。

しかし、給与及び福利厚生費用は、労働契約期間中における実際の労働への報酬であるのに対して、競業避止に対する経済補償金は、労働契約の解除または終了後に労働者の経済活動の自由を制限することに対する補償金としての性質を有しています。このように支払の性質が異なる以上、競業避止に対する経済補償金は、給与及び福利厚生費用の中に含めることができないと考えます。

また、経済補償金の支払いについて、労働契約法第23条第2項にある「労働契約の解除または終了後」との記載を考慮すると、経済補償金を労働契約の解除または終了前に給与及び福利厚生費用に含めて支払うことはできない可能性が高いです。

よって、本件の場合、Xの競業避止に対する経済補償金がこれまでの給与及び福利厚生費用の中に含まれており、既に支払い済みであるとするA社の主張は認められない可能性が高いです。

(図表) 試用期間と労働契約期間との関係

労働契約期間	試用期間
3ヶ月未満または一定の業務上の任務を期間とする場合	設定不可
3ヶ月以上1年未満	1ヶ月以下
1年以上3年未満	2ヶ月以下
3年以上	6ヶ月以下