

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第111回

中国の労働契約法（4）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

今回は、中国での労務管理に際して重要なテーマの一つである賃金に関する問題を取り上げたが、今回は、就業規則に関する問題を取り上げる。中国では、勤労意識の違いや会社に対する帰属意識の薄さ等のために、日本から派遣されてきた日本人総経理等が多くの中国人従業員をまとめていくのは容易ではない。しかし、そのような難しい労務管理を要求される中で、使用者が管理の拠り所とするのが、就業規則である。2008年から施行されている中華人民共和国労働契約法（以下、「労働契約法」という）では、就業規則に関する新たな規定が置かれているため、今回は、就業規則に関する幾つかの問題について説明していく。

1 就業規則で記載すべき事項

Q1 日本企業甲社は、2009年末から中国国内に現地子会社A社を設立するプロジェクトを進めています。A社の総経理として中国に赴任する予定のXは、現在、A社の就業規則を作成中です。中国の現地法人で使用する就業規則にはどのような内容を記載しておけば良いでしょうか。

A1 就業規則には、A社の日常的な経営管理に関する様々な事項を記載しておくことができ、その内容が法律、行政法規等に違反しない限り、記載内容に関する法律上の制限は特段ありません。また、就業規則は、A社の労働者に対する処分等をめぐって労働者との間で紛争になった場合に、その根拠となるものですので、将来的な紛争を予測しながら制定する必要があります。

（1）就業規則の役割

就業規則は、労働者が日常の勤務にあたり遵守すべき規律事項等を使用者が定めた規則である。労働契約書上では、通常、各労働者の雇用期間や賃金額等の主要な労働条件を記載するのに対し、日々の出退勤時間や職場での具体的な規律事項、ボーナスの具体的な評価基準等、詳細な内容については就業規則の

中で規定していくことになる。

また、使用者は、日々の勤務に際して労働者に対し就業規則を遵守するよう要求し、労働者の規則違反に対しては罰金等の処分を科し、場合によっては労働契約を終了させることもある。そして、実務上は労働契約の終了に伴って労働紛争が生じるケースが多いが、その際に、使用者による処分の根拠となるものが就業規則である。従って、使用者としては、労働者との間で紛争が起こった場合に、就業規則により自己の判断が正当化されうるか、紛争裁定機関により認められる程度の合理性があるかという観点から就業規則を検討していく必要がある。

(2) 就業規則で記載すべき事項

就業規則では、主に以下のような内容を記載する。

① 総則

この章では、主に就業規則の目的、用語の定義、並びに就業規則の適用範囲等について規定する。就業規則の適用範囲に関し、例えば、総経理等一定の職位を有するものに対して特別な規定を置く場合には、除外規定を定める場合がある。

② 人事

この章では、従業員を採用するための条件及び手続、試用期間に関する規定（試用期間の日数、試用期間中の待遇、試用期間中の契約終了等）、従業員の解雇や労働契約の終了について規定する。人事に関しては、実務上特に従業員の解雇をめぐる労働者と使用者の間で紛争になるケースが多い。

使用者による従業員の解雇事由については、労働契約法第39条で掲げられている。例えば、使用者の規則制度に著しく違反した場合（同条第2号）、重大な職務怠慢、私利を図る不正行為によって使用者に重大な損害を与えた場合（同条第3号）等であるが、いかなる場合に著しい規則違反になるのか、いかなる場合を「重大な職務怠慢」と認定するのかについては明確になっていない。そのため、実際に紛争になった場合には、当該事由を主張する使用者は、このような事由が存在することを証明しなければならない。

そこで、就業規則では、例えば、1ヶ月に無断欠勤が2回以上あった場合に注意警告とし、注意警告が連続して2回続いた場合には嚴重注意とし、嚴重注意にもかかわらず無断欠勤を繰り返す場合には重大な職務懈怠と看做す、といった具体的な条項を置くことがある。例えば、当該条項に基づき、ある従業員の無断欠勤を「重大な職務懈怠」として当該従業員を解雇する場合、使用者は、

就業規則に従って「重大な職務懈怠」の存在を認定した旨を主張していくことになる。この場合、就業規則は、労働者がその内容を認識し、かつ日々遵守するものである以上、裁判でも、使用者の処分の正当性を裏付ける説得力のある証拠となりうる。

③ 服務規律

この章では、従業員が日頃勤務を行う際に遵守すべき規律事項、行動基準等を規定する。具体的には、勤務時の服装、会社の設備や備品等の取り扱い、職場内の秘密情報の取り扱い、兼業の禁止等につき記載する。

これらの中でも兼業禁止に関しては、できる限り従業員が会社の業務に集中するように、就業規則で規定することが多い。労働契約法第39条でも「同時に他の使用者と労働関係を確立し、それが業務の完成に重大な影響を与え、又は使用者から是正を求められたがこれを拒否した場合」と規定し、兼業関係を理由とした労働契約の解除を認めている。そして、使用者からの是正要求と労働者の拒否という解除事由の立証を容易にするためには、是正要求に関する手続規定を設けるべきである。

そのため、従業員による兼業を厳格に制限しようとする場合、兼業禁止の規定を定めると同時に、例えば、使用者による是正要求手続、労働者による1週間以内の返答義務、そして返答がない場合の使用者による契約解除等を明確に定めておくことが有効と考えられる。

④ 労働時間

この章では、1日の労働時間、休憩時間及び時間外労働における残業規定、そして、休暇（有給休暇、婚姻休暇、忌引休暇）制度等を規定する。

労働時間に関する規定の中で、実務上よく問題になるのが、残業に関する規定である。すなわち、前回取り上げたように、中国では時間外労働に対する賃金割増率が非常に高く、使用者にとっては大きな負担となっている。他方、労働者にとっては時間外労働により多額の賃金を得られるため、労働者の中には無断で時間外労働や休日出勤をして、使用者に対して残業代の支払を求めてくるケースもある。

そのため、使用者としては、残業を行う場合の手続を明確に定め、その手続を経ない残業については割増賃金を支払わなくても良いように規定しておく必要がある。

⑤ 教育及び訓練

この章では、社内での教育、研修制度等について規定する。例えば、入社間

もない新入社員に対して課される新入社員研修や、一定の幹部職に昇進するための教育プログラムなどを規定することが多い。さらに、最近では、日本の親会社におけるコンプライアンス体制の確立に伴い、中国の子会社でも、中国におけるコンプライアンスを如何に実現すべきかが議論され始めており、例えば、コンプライアンス研修等を取り入れ、就業規則に規定する会社もある。

⑥ 規律違反に対する処分

この章では、規律違反の場合の処分内容について規定する。具体的には、規律違反行為の種類、それに対する処分の分類（例えば、警告、罰金、減給、降格、停職、退職勧告、解雇等）を規定する。特に、労働契約法第39条に基づき使用者が労働契約を解除する場合、上記②のとおり、「規則制度に著しく違反した場合」、「重大な職務怠慢」等の事由をめぐり争いになるため、できる限り明確且つ具体的に規定しておくことが望ましい。

2 就業規則の制定手続

Q2 日本企業甲社の中国現地法人A社では、労働者の給与が基本固定給に各種の手当を加算して計算されており、その旨が就業規則に規定されていました。しかし、最近、営業担当者の怠慢が目立ち、業績にも影響が生じたため、A社の総経理Xは、営業部門については基本固定給を大幅に引き下げるとともに、一部成果主義を導入し、担当者の営業成績にあわせて成果給を決定する制度を検討し始めました。その過程において、参考のために、営業担当者に対して成果主義導入に関する意識調査のアンケートをとりましたが、最終的には、A社の董事会で、上記のような制度を導入する決定を下しました。

A社に勤務する営業担当者Yが給与を受け取ったところ、営業成績が変わらないにも関わらず、金額が通常より少なかったため、上司に聞いたところ、Yの営業成績は最低ランクのE評価であり、その結果、就業規則に従い減額したとのことでした。就業規則改正の話聞いていなかったYとしては、当該修正は、労働契約法で定められた手続を経たおらず無効であると主張していますが、その主張は認められますか。

A2 今回の就業規則の改正については、労働契約法第4条の手続を経る必要があります。その手続を経ない以上、労働契約法に違反するというYの主張は認められません。

(1) 労働契約法第4条で定める就業規則の改正手続

就業規則については、従来、労働法第4条で抽象的に規則制度を制定・整備すると定めるのみであった。また、最高人民法院の「労働紛争事件の審理における法律適用の若干問題に関する解釈（一）」第19条でも、民主的手続により制定された内部規則については、法律、行政法規及び政策規定に違反せず、労働者に公示されていれば人民法院における審理の根拠とできる旨を規定していたが、「民主的手続」の具体的な内容が必ずしも明確ではなかった。そのため、実際には、就業規則の制定、改正等に際して使用者は一方的にその内容を決定し、事後的に従業員に告知するのみであり、その内容について従業員が意見を述べる機会を与えられないことが多かった。

そこで、労働契約法においては、労働者が日常勤務で遵守すべき就業規則や重要事項の制定、改正等については、労働者の権利保護という観点から、一定の手続を履行することを要求した。すなわち、使用者が就業規則等の制定、改正を行うにあたっては、まず従業員代表大会又は従業員全体の討論を経て、使用者が草案及び意見を提出し、更に労働組合又は従業員代表と平等に協議した上でその内容を確定することが要求された（労働契約法第4条第1項）。

もっとも、就業規則は労働者のためだけに制定されるものではなく、使用者が職場内での労働者の規律を維持するための重要な手段でもある。そして、就業規則の規定事項の中には、労務管理の観点から使用者が主導的にその内容を確定すべき事項もあり、全ての事項について労働者や労働組合との討論、協議を要求すると却って就業規則が機能しなくなる。

そのため、労働契約法第4条第1項では、その制定、改正の際に、労働者や労働組合との討論、協議を必要とする事項として、具体的に、労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働上の安全衛生、保険及び福利厚生、従業員の研修、労働規律、労働ノルマ管理等、労働者の切実な利益に係わる事項を列挙した。従って、これらのような労働者の切実な利益に係わる重大事項については、労働契約法で定める手続を厳格に遵守し、使用者と労働者との間で十分に討論、協議をする必要があるが、それ以外の事項については、同法の定める手続を踏む必要はないと考えられる。

（2）A社による就業規則の改正

A社では、営業部門について、基本固定給を大幅に引き下げるとともに、各担当者の営業成績に応じた成果給を支給する旨の就業規則の改正を行っている。このような給与の算定基準の改正は、労働者の報酬に直接影響を及ぼすものであり、労働者の切実な利益に係わる重大な事項である。従って、今回のA社就業規則の改正については、労働契約法第4条で定める手続を履行する必要がある。

今回の就業規則の改正は、A社の董事会により決定されているものの、従業員代表大会又は従業員全体との討論や試案の作成、さらには労働組合または従業員代表との協議といった過程を経たおらず、労働契約法第4条で定める手続を履行したとはいえない。よって、今回の就業規則の改正は労働契約法で定める手続を経たおらず無効であるというYの主張は認められる。

なお、就業規則の改正を検討する過程で、A社は各営業担当者に対して、成果主義導入に関するアンケートをとっている。しかし、当該アンケートは、制度導入の参考資料とするために実施された労働者の意識調査に過ぎず、アンケート後に各担当者を含めた従業員とA社経営陣との間で討論、協議が行われているわけでもない。従って、このようなアンケートを行ったとしても労働契約法第4条が規定する手続を履行したとはいえない。