

## 中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

### 第114回

#### 中国の労働契約法（7）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

中国経済は、近年の世界的な金融危機から次第に回復の兆しを見せてきており、これに伴って、多くの日本企業が新たに中国進出を果たすとともに、すでに中国でビジネスを展開している日系企業も従来の事業を拡大してきている。このような事業の拡大等にあたっては、新たに従業員を雇用する場面が増えることは不可避である。そこで今回は、従業員を雇用する際に使用者側がさらに留意すべき問題を取り上げる。

#### 1 従業員が提出する書類に関する留意点

Q1 Xは、2008年の5月に、甲社との間で契約期間を3年とする労働契約を締結しました。甲社は、採用にあたって、Xに身分証のコピーやこれまでに取得した各種資格の証明書類等を提出してもらったところ、Xは、財務の国家資格である会計就業資格証書を提出しました。そのため、甲社は、Xには経理業務を担当してもらうことにし、採用を決めました。Xは、入社後約1ヶ月の試用期間中、甲社の新入社員向け新人研修に参加した後、経理部門に配属されましたが、しばらくするとXが経理に関する知識を持っていないことが判明しました。Xの上司が厳しくXを問い詰めたところ、Xは甲社に提出した会計就業資格証書が偽造であることを認めました。

そこで、甲社はXに対して労働契約の解除を申し出たところ、Xは、労働契約の締結後2、3ヶ月間労働している以上、相応の経済補償金を受け取らなければ労働契約の解除には応じないと主張してきました。甲社は、Xの要求に応じて、経済補償金を支払わなければならないのでしょうか。

A1 甲社は、Xの要求に応じる必要はなく、経済補償金を支払わずに労働契約を解除することができます。

##### （1）労働契約の締結前における労働者の提出資料

使用者が労働者と労働契約を締結する際に、労働者に提出させる資料の種類、内容については、労働契約法やその他労働関連法規では特段明確に規定してい

ない。

しかし、例えば、労働契約法第91条では、使用者が、他の使用者との労働契約を未だ解除または終了していない労働者を募集、雇用することにより、他の使用者に対して損失を与えた場合には、当該労働者と連帯して賠償責任を負わなければならない旨を規定している。そのため、使用者としては、採用予定の労働者が他の使用者との間で労働契約を継続していないかを確認するために、前の職場での退職証明書を提出させる必要がある。また、業務の性質によっては、一定の資格や技能が必要であり、使用者としては採用予定の労働者が当該資格や技能等を有していることを条件に雇用するつもりである場合、労働者の学歴証明書や資格証明書等を提出させる必要もある。

従って、法律上、労働者が提出を義務付けられていないとしても、使用者は、上記の必要性から、労働者に対して少なくとも身分証のコピー、前の職場の退職証明書、学歴証明書、資格証明書等の提出を要求するのが通常であろう。

## (2) 提出された資料が偽造であった場合の労働契約の効力

労働契約法第26条第1号では、詐欺、脅迫の手段をもってまたは人の弱みに付け込んで、相手方にその真意に反する状況下で労働契約を締結または変更させた場合、労働契約の全部または一部が無効である旨を規定している。これは、例えば、当事者の一方が虚偽の情報を提供した場合に、その情報が虚偽であれば労働契約を締結しなかったにもかかわらず、相手方が当該情報を真実と信じたために契約を締結した場合、当事者は労働契約締結の前提を欠くことになり、また正常な労働法秩序を害することになるため、無効とされたものである。

本件では、Xが甲社に提出した会計就業資格証書が偽造だったことが判明している。そもそも、甲社は、Xから提出された資料の中に会計就業資格証書があったことから、経理業務を担当してもらうためにXの採用を決めている。従って、甲社は、会計就業資格証書を持つXを一定の会計財務知識を有していると信じて雇用しているのであり、仮に当該資格証書が偽造されたものでXには会計知識が全くないことが分かっていたら、Xを雇用していなかったと考えられる。よって、Xが提出した偽造書類に基づき締結された甲社とXとの間の労働契約は、労働契約法第26条第1号の無効事由に該当し、無効である。

## (3) 虚偽情報に基づき契約が無効となった場合の経済補償金

甲社とXの間の労働契約が労働契約法第26条第1号に該当し無効とされた場合、同法第39条第5号に基づき、使用者は一方的に労働契約を解除することができる。そして、同法第46条に列挙されている事由により契約が解除され、または終了した時には、使用者は労働者に対して経済補償金を支払わなければならない。

らないが、同法第46条の列挙事由には同法第39条に基づく労働契約解除が含まれていない。そのため、第39条に基づき労働契約を解除する場合には、使用者は労働者に対して経済補償金を支払う義務を負わないと考えられる。従って、本件の場合も、甲社は、Xの要求に応じる必要はなく、経済補償金を支払わずに労働契約を解除することができる。

さらに、労働契約法第86条では、締結された労働契約が同法第26条の規定に従い無効とされ、相手方に損害を与えた場合、過失のある当事者は、賠償責任を負わなければならないと規定している。そのため、本件でも、甲社がXの虚偽情報の提供により何らかの損害を被った場合には、Xに対して損害の賠償を請求していくこともできる。

ただし、労働契約法第28条では、労働契約の無効が確認された場合でも、労働者がすでに労働を提供しているときには、使用者は労働者に対して労働報酬を支払わなければならない旨を規定している。そのため、本件でも労働契約が無効であったとしても、甲社は契約の無効を理由にこれまで払った給与等の返還を請求することはできない。

## 2 定年退職者との契約締結上の留意点

Q 2 日本の機械部品メーカーの中国現地法人である甲社は、2008年以降世界的な金融危機の影響で減産を繰り返し、また人員削減を行っていましたが、徐々に需要が回復してきたため増産に踏み切り、それにあわせて人材の拡充を図ることにしました。甲社の求人広告を見て応募してきたXは、日系企業を定年退職して既に2年が経過していましたが、甲社の人事担当が実際に会ったところ、日本企業の経営の仕方をよく理解し、また専門的な知識を豊富に持っていました。そのため、甲社は、Xを採用することにしましたが、この場合、どのような契約を締結すればよいのでしょうか。

A 2 労働契約法は、定年退職者に対しては適用されませんので、甲社は、Xとの間で労働契約法に従った労働契約を締結する必要はありません。もっとも、雇用に関する争いを避けるため、両者の約定について雇用協議書を作成しておく必要があります。

### (1) 中国における定年

現在日本では、労働者が定年に達した後も第二の職場を見つけて引き続き働くことはそれほど珍しいことではない。そして、中国でも、定年に達した労働者が退職後も別の会社に就職し、自分の知識や経験を生かしていこうとする傾

向にあるものと思われる。

中国における定年については、「国家规定に違反する企業従業員の事前退職処理に関する問題を阻止及び是正することに関する通知」（労社部発[1999]第8号）で、以下のように規定している。

- ① 法定の企業従業員の退職年齢：男性満60歳、女性満50歳（ただし、女性の管理職は55歳）
- ② 坑道の中、高空、高温等特に負担の重い労働またはその他身体の健康に有害な労働に従事する場合の退職年齢：男性満55歳、女性満45歳
- ③ 病気もしくは労災以外の原因で障害を負い、労働能力の完全喪失につき病院による証明及び労働鑑定委員会の認定がある場合：男性満55歳、女性満45歳

## （2）定年退職者の雇用

定年退職者に対する労働契約法の適用について、同法第2条では、労働者が使用者に対して労働力を提供し、その対価として使用者から給与を受け取る場合に、同法が適用されると規定している。これに対して、労働契約法第44条第1項第2号では、労働契約終了事由として、労働者が法律に基づき基本養老年金の待遇を受け始めた場合を挙げており、定年退職後に養老年金を受給している労働者については、労働契約の適用範囲外であると考えられる。

また、定年退職者の再雇用に関して「『労働契約制度の若干問題の実行に関する問い合わせ』に対する労働弁公庁の回答」（労弁発[1997]第88号）第2条では、以下の規定が設けられている。

- ① すでに養老保険待遇を受けながら再度雇用される退職者については、その雇用協議書において業務内容、報酬、医療、労働保護待遇等の権利義務を明記することができる
- ② 協議書で事前解除を約定する場合、当事者の約定に照らして処理しなければならない
- ③ 退職者の雇用協議書の解除にあたっては、労働法第28条（経済補償金に関する労働法上の規定）に基づき執行してはならない

定年退職者の再雇用に関するこのような条文の記載からすると、労弁発[1997]第88号は、定年退職者の再雇用について、全て当事者間の雇用協議書で約定した内容に従うものであって、労働関連法規で定める契約解除条項や契約解除に伴う経済補償金の支払条項には拘束されない旨を表明したものと考えられる。

ただし、労働契約法が適用されないため、仮に当事者間で契約内容をめぐって争いになった場合、労働契約法に基づく紛争解決を図ることができず、全て

当事者間の約定内容に従い紛争を解決せざるを得ない。従って、使用者が定年退職者を再度雇用する場合には、労働条件、給与、勤務中に怪我等をした場合の待遇、休暇、契約の解除条件等、労働契約法上で規定されていたような事項についても、全て雇用協議書で約定し、その内容を明確にしておく必要がある。

本件でも、甲社は、Xを雇用するにあたって、他の労働者と同様の労働契約を締結するのではなく、別途、雇用協議書を作成し、その内容を可能な限り詳細に規定しておく必要がある。

### (3) 人員削減後の人材拡充

甲社は、2008年以降の金融危機の影響で一旦人員削減を行った後、需要の回復にあわせて再度人材の拡充をしている。このように人員削減後の人材募集については、人員削減の内容や新たな求人までの期間によっては、法律上の制限を受ける可能性がある点に注意しておく必要がある。すなわち、労働契約法第41条では、20人以上の人員削減または20人未満であっても従業員全体の10%以上を占める人員削減を行った後、6ヶ月以内に新たに人員を募集、雇用する場合には、人員削減の対象となった元従業員に通知しなければならない、かつ同等の条件である場合には新たに応募してきた者ではなく元従業員を優先的に募集、雇用しなければならない旨を規定している。

従って、甲社も、人員削減の人数や人員削減から今回の求人までの期間を確認し、求人の前に、前回人員削減をした元従業員達に通知が必要か否かについても検討しておく必要がある。