

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第115回

中国の労働契約法（8）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

2008年1月1日に中華人民共和国労働契約法（以下、「労働契約法」という）が施行されてから既に2年以上が経過し、日本企業の間でも同法に対する理解が次第に深まってきている。もっとも、現時点でも、労働者との間における労働契約の終了については、日本企業の担当者にとって非常に問題の多い場面であろう。すなわち、労働契約の終了は、一般に、労働者の就業の権利が最も制限される場面であるため、労働契約法上も、同法で規定された事由がある場合に制限されている。そのため、使用者としては、同法上、どのような場合に労働契約が終了するのか、十分に理解しておく必要がある。

1 労働者による労働契約の終了

Q 1 日系企業甲社の経理部門で約1年間働いていたXは、乙社が甲社よりも良い条件で経理部門の人材を募集していたため、これに応募し採用されました。そこで、Xは直ぐに甲社に辞表を提出し、4日後には入社しなくなりました。甲社は、Xの辞職自体は承認したものの、Xが会計関連資格を取得するために甲社が支出した費用の返還を請求したいと考えています。甲社の請求は認められるのでしょうか。

A 1 甲社は、Xに対して、甲社が支出した費用を返還するように請求することができます。

（1）労働者による労働契約の解除

労働契約法では、使用者と労働者が協議を通じて合意した場合、労働契約を解除することが認められているが（労働契約法第36条）、当事者間で合意していない場合であっても、労働契約法で規定する事由がある場合には、一方当事者からの労働契約の解除が認められている。このうち、労働者による労働契約の解除としては、①予告解除、②即時解除が認められている。

① 予告解除

労働者は、30日前までに書面により使用者に通知して労働契約を解除することが認められている。ただし、試用期間内であれば、労働者は、3日前までに使用者に通知して労働契約を解除することができる（労働契約法第37条）。

予告解除については、特段の解除理由が要求されているわけではなく、労働者は予告期間と書面という形式を守れば容易に労働契約を解除できる。一方、使用者にとっては、労働者から個人的な理由等で労働契約の解除を主張される可能性があり、新たな人材の確保等の負担が生じる。そのため、30日間という事前予告期間が設けられており、この点は労働契約法の制定前から同じである（労働法第31条参照）。

② 即時解除

労働契約法によれば、以下のような事由がある場合には、労働者は事前予告なしに労働契約を解除することができる（労働契約法第38条、労働契約法实施条例第18条）。

（即時解除事由）

- （i）使用者が労働契約の約定に従った労働保護または労働条件を提供しない場合
- （ii）使用者が労働報酬を遅滞なく、全額支払っていない場合
- （iii）使用者が労働者のために法による社会保険料を支払っていない場合
- （iv）使用者の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益を損なっている場合
- （v）使用者が詐欺、脅迫の手段により、または他人の苦境に乗じて、真実の意思に反する状況で、労働者に労働契約を締結させ、または変更させた場合
- （vi）使用者が労働契約において自らの法定責任を免除し、労働者の権利を排除した場合
- （vii）使用者が法律、行政法規の強行規定に違反している場合
- （viii）使用者が暴力、威嚇、または不法に人身の自由を制限する方法により、労働者に労働を強制した場合
- （ix）使用者が規則に違反して指揮し、または危険を冒して作業をするよう強制的に命令して、労働者の身の安全を脅かす場合
- （x）法律、行政法規に規定されるその他の状況

上記各即時解除事由のうち、労働契約法第38条第2項では、特に（viii）及び

（ix）の場合には、使用者への事前通知は不要である旨を規定しているが、その他の場合には、遅くとも辞職時までに使用者に通知する必要があると考えら

れる。

本件のように転職といった個人的な理由で労働契約を解除する場合、Xは、30日前までに甲社に事前予告通知をしていれば、予告解除をすることができる。しかし、Xは、乙社での採用後直ちに甲社に辞表を提出し、4日後には入社しなくなっており、30日前までの事前予告を行っていない。従って、本件Xによる契約解除は、予告解除とは認められない。

次に、事前予告通知がない場合も、労働契約法で定める即時解除事由があれば、Xは労働契約を直ちに解除することができる。しかし、Xは甲社よりも雇用条件が良い乙社に転職しているに過ぎず、Xの解除理由は即時解除事由に該当しない。従って、Xによる解除は、即時解除としても認められない。

よって、Xによる解除は労働契約法に従った解除とはいえず、違法ということになる。

(2) 労働者に対する損害賠償請求

本件Xによる労働契約の解除は違法であるため、本来であればXによる解除は無効であり、労働契約は存続することになる。しかし、実際には、会社としても一旦労働契約の解除を申し出た従業員を引き続き雇用することは余りなく、むしろ違法な労働契約の解除に伴い会社が被った損害の賠償等を請求していくことが多いと考えられる。

労働契約法第90条では、労働者が労働契約法の規定に違反して労働契約を解除し、使用者に損害を与えた場合、労働者が賠償責任を負う旨を規定している。そして、『労働法』の労働契約に関する規定の違反に対する賠償弁法」第4条によると、労働契約法第90条の規定に該当する場合、以下の損害について賠償しなければならない。

- (i) 使用者が当該労働者を募集、採用するために支出した費用
- (ii) 使用者が当該労働者のために支出した訓練費用（ただし、当事者間に別途の約定がある場合にはそれに従う）
- (iii) 生産、経営及び業務に与えた直接的な経済的損害
- (iv) 労働契約に約定するその他の賠償金

本件では、甲社が請求している内容は、Xが在職中に会計関連資格を取得するにあたって甲社から受領した経済的支援の費用であり、Xが経理部門にいたことを考慮すると、当該費用は(ii)の訓練費用に該当するものと考えられる。そのため、甲社とXとの間の労働契約に特段の約定がない限り、甲社の請求は認められる。

2 使用者による労働契約の終了(二重の雇用関係)

Q 2 甲社の営業部門に勤務するXは、当初熱心に仕事をしていましたが、ある時期を境に遅刻や早退を繰り返し、営業成績も落ち込むようになりました。そのため、上司がXに問いただしたところ、夕方から乙社でも勤務していることが分かりました。そこで、甲社はXに対し乙社での勤務をやめるように忠告しましたが、その後、Xは遅刻等をしなくなっただけで、乙社を辞めることを拒否して勤務を続けました。そして、結局、未だに営業成績は改善していません。この場合、甲社は、労働契約を解除できるのでしょうか。

A 2 甲社は、上記のような事情がある場合、Xとの労働契約を解除することができます。

(1) 使用者による労働契約の解除

労働契約法では、労働者だけではなく、使用者による労働契約の解除も認めている。使用者による労働契約の解除は、大きく①予告解除、②即時解除、③大規模な人員削減に伴う解除に分けられるが、本件では、特に②即時解除が問題となる。そして、労働契約法及び労働契約法実施条例では、労働者に以下のような事由がある場合、使用者は労働契約を解除することが認められている(労働契約法第39条)。

(即時解除事由)

- (i) 試用期間において採用条件に合致しないことが証明された場合
- (ii) 使用者の規則制度に著しく違反した場合
- (iii) 重大な職務上の過失を犯し、私利のために不正を働き、使用者に重大な損害を与えた場合
- (iv) 労働者が他の使用者とも同時に労働関係を確立しており(二重雇用関係)、当該組織における業務上の任務の完了に重大な影響を及ぼした場合、または使用者が是正を要求してもこれを拒んだ場合
- (v) 詐欺、脅迫の手段により、または他人の弱みに付け込んで、真実の意思に反する状況の下、使用者に労働契約を締結させ、または変更させた場合
- (vi) 法により刑事責任を追及された場合

本件の場合、Xは甲社の従業員でありながら、別の乙社でも勤務しており、上記(iv)の二重雇用関係にあたる。

しかし、二重雇用関係があるというだけで、使用者は直ちに労働契約を解除することができるわけではない。すなわち、使用者が労働者の二重雇用関係を理由として労働契約を解除するためには、さらに、二重雇用関係について、ア) 当該組織における業務上の任務の完了に重大な影響を及ぼした場合、またはイ) 使用者が是正を要求してもこれを拒んだ場合のいずれかの状況が存在することが必要とされている。

本件では、甲社が一旦Xに対して乙社での勤務を辞めるように忠告したにもかかわらず、Xは、乙社を辞めることを拒否して勤務を続けている。従って、本件の場合には、甲社は、Xとの労働契約を解除することができる。

なお、イ) の条件の検討にあたっては、自社の就業規則についても注意しておくべきである。すなわち、現在の中国の法律上、労働者の二重雇用関係により使用者に損害をもたらした場合の賠償責任は規定されているが、労働者による二重雇用関係自体が禁止されているわけではない。しかし、使用者の就業規則や労働契約に兼業禁止条項を規定していれば、労働者に対して、兼業が禁止されていることを明確に知らせるとともに、労働者が兼業をしている場合には、就業規則等の違反により労働契約を解除できる余地がある。そこで、使用者としては、就業規則に兼業禁止等を明確に規定しておくことをお薦めする。

(2) 解除の手続

甲社が一方的に労働契約を解除する場合には、事前にその理由を労働組合に通知しなければならない(労働契約法第43条)。そして、使用者が、法律、行政法規の規定または労働契約の約定に違反した場合には、労働組合は使用者に是正を要求する権利を有し、使用者は労働組合の意見を検討した上、処理結果を書面により労働組合に通知しなければならない(同条)。