

## 中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

### 第116回

#### 中国の労働契約法（9）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

今回は、労働契約の終了場面の中で、労働者からの契約解除と使用者からの契約解除について説明した。両者のうち、特に企業が労働者との間でトラブルになりやすいのは、使用者からの契約解除の場面であると思われる。そのため、今回も、引き続き使用者からの契約解除に関する幾つかの問題を取り上げる。また、労働契約の終了場面でしばしば問題となる経済補償金の支払についてもその計算方法等について説明していく。

#### 1 使用者による労働契約の終了

Q1 以下の場合に、甲社は、従業員X及びYとの労働契約を解除することができるのでしょうか。

- (1) 甲社の従業員Xは、ある日突然、上司Aから上海への転勤を言い渡されました。Xは、労働契約書で勤務地は北京になっているはずだと主張しましたが、Aは、転勤は業務命令であり、就業規則にも従業員は会社の業務命令に誠実に従うことが規定されていると説明し、Xの主張を受け入れませんでした。Xは、Aの説明に納得できず、勤務地の変更を拒否したところ解雇を言い渡されました。
- (2) 甲社の営業担当Yは、取引先である丙社との取引に便宜を図ってもらうために丙社担当者に多額の金銭を渡していたところ、その事実が発覚し刑事訴追されました。そのため、甲社はYに対して即時解雇を申し渡したところ、Yは、自分は現在妊娠しているため、出産後授乳期間を過ぎるまでは解雇できないはずだと主張してきました。

A1 甲社は、Xとの労働契約を解除することはできませんが、Yとの労働契約を解除することはできます。

#### (1) 使用者による労働契約の解除

労働契約法上、同法が規定する解除事由がある場合には使用者から労働契約

を解除することができる。具体的には、(i) 労働者に帰責事由が認められる場合（同法第39条）、(ii) 労働者に業務に従事できない等の事由があり、使用者が解除予告通知をした場合（同法第40条）、(iii) 会社に破産等経営上の困難が生じた場合（同法第41条）である。そして、労働者の権利保護という同法の趣旨から、使用者が労働契約を解除できる場合は、上記3つの場合に限られるものと解されている。

## （2）使用者による一方的な勤務地の変更

### ① 労働契約法第39条の解除事由

労働契約法第39条の解除事由のうち、第2号では、使用者の規則制度に著しく違反した場合が掲げられている。同号で規定する規則制度には、会社の就業規則も含まれるため、例えば、就業規則で業務命令に従わなければならない旨を規定している場合には、労働者が業務命令に従わなければ、規則違反として同号により解除できるように思われる。

### ② 労働契約の記載事由とその変更

しかしながら、就業規則に規定するだけで、労働者に全ての事項の遵守を強制できるというわけではない。例えば、労働契約法第35条によると、労働契約で約定した内容については、使用者と労働者の合意がなければ変更することができず、かつ合意により変更する場合には書面方式によらなければならない。そして、労働契約法第17条では、労働契約書に記載すべき事項として、以下のような基本的な内容や重要な労働条件を列挙している。従って、少なくとも以下のような事項については必ず労働契約書に明記しなければならず、その内容を変更するためには、使用者は必ず労働者との間で書面により合意する必要がある。

（ア）使用者の名称、住所及び法定代表者または主な責任者

（イ）労働者の氏名、住所及び住民身分証またはその他有効な身分証明書の番号

（ウ）労働契約の期限

（エ）業務内容及び勤務地

（オ）勤務時間及び休憩休暇

（カ）労働報酬

（キ）社会保険

（ク）労働保護、労働条件及び職業的危険の防護

（ケ）法律、法規で労働契約に盛り込むべきその他の事項

### ③ 本件の場合

甲社の就業規則では、業務命令に従わなければならない旨が規定されており、業務命令として出された上海への転勤命令をXが拒否した場合、形式的には就業規則違反である。

しかし、上記②（エ）にあるとおり、勤務地の変更は、労働契約書に明記しなければならない事項であり、本件Xの労働契約書における勤務地の記載を北京から上海へ変更してXを転勤させるためには、甲社とXとの間で書面による合意を経なければならない。従って、甲社がXに対して一方的に勤務地の変更を命じたとしても、Xはその命令を拒否することができる。そのため、Xが転勤に応じなかったとしても、何ら就業規則に違反するものではない。

以上より、本件Xの行為は労働契約法第39条第2号の解除事由には該当せず、甲社による労働契約の解除は認められない。

### （3）妊婦に対する労働契約の解除

#### ① 労働契約法第42条に基づく労働契約の解除制限とその例外

労働契約法第42条では、以下のような事由がある場合には、使用者が労働契約を解除することを禁止している。これは、同法第42条の各事由に該当する場合、一般の労働者に比べて相対的に弱い立場にある労働者を保護したものである。

- （ア） 職業病の危険性のある業務に従事した労働者に離職前職業健康診断を行わず、または職業病が疑われる病人で診断中もしくは医学観察期間にある場合
- （イ） 当該使用者において職業病を患い、または労災により負傷し、かつ労働能力の喪失もしくは一部喪失が確認された場合
- （ウ） 病を患い、または労災以外で負傷し、規定の医療期間内にある場合
- （エ） 女性労働者が妊娠、出産、授乳期間にある場合
- （オ） 当該使用者の下において勤続満15年以上で、かつ法定の定年退職まで残り5年未満である場合
- （カ） 法律、行政法規に規定するその他の場合

しかし、労働者に労働契約法第42条規定の各事由があったとしても、同法第39条の解除事由に該当する行為がある場合には、使用者は当該労働者との労働契約を解除することができる。すなわち、労働契約法第42条で禁止しているのは、同法第40条、第41条に基づく解除であって、労働者に帰責事由がある同法第39条に基づく使用者による労働契約の解除は認められるのである。

## ② 本件の場合

本件 Y は、丙社との取引に便宜を図ってもらうために丙社の担当者に多額の金銭を渡したことが発覚している。これは、中華人民共和国刑法第164条の非公務員に対する商業賄賂の供与罪に該当し、Y は刑事訴追もされている。

労働契約法第39条第6号では、解除事由として法に従い刑事責任を追及されたことを掲げており、本件 Y は同事由に該当する。従って、甲社は同条項を理由に Y との労働契約を解除することができる。

## 2 経済補償金の支払

Q 2 上海にある乙社で働く Z は、2008年4月の入社時点で賃金が毎月5000元、勤務年度が終了する度にボーナスとして3000元が支払われるという条件で勤務を開始しました。1年を経過した時点で、Z は自分の賃金待遇が悪いと主張し、人事担当者との口論になりました。その後も Z と乙社は合意に至らなかったため、2009年10月に乙社は労働契約の終了を提案しました。Z は契約の終了に同意したものの、経済補償金として、直ちに10万元を支払うよう求めてきました。乙社は Z の要求どおり直ちに経済補償金を支払わなければならないでしょうか。

A 2 乙社は、Z に対して10万元を支払う必要はありませんが、経済補償金として10500元を支払わなければならない。また、乙社は、Z の業務の引継ぎが完了するまで経済補償金の支払を拒否することができます。

### (1) 経済補償金の支払

本件の場合、乙社は Z と合意に基づき労働契約を解除しているが、労働契約法第36条でも当事者間による合意解除を認めており、その有効性については特段問題ない。

また、同法第46条第2号によれば、使用者が同法第36条に基づき労働者に対して労働契約の解除を申し出、かつ労働者との協議により労働契約の解除に合意した場合にも経済補償金を支払う必要がある。従って、当事者間の合意に基づく解除であっても使用者からの申し出に基づく合意解除である場合には、経済補償金の支払が必要となる。

本件でも乙社から Z に対して労働契約解除の申し出がなされ、協議によって合意解除に至っており、乙社は Z に対して経済補償金を支払わなければならない。

### (2) 計算方法

経済補償金の計算方法は労働契約法第47条で規定されているが、その金額は、（当該使用者の下での勤務年数）×（労働者の月賃金）により算定される。

#### ① 勤務年数

労働契約法第47条では、勤務期間が6ヶ月以上1年に満たない場合には1年として計算され、6ヶ月に満たない場合には、労働者に半月分の経済補償金を支払うこととされている。

本件では、Zは2008年4月に入社し、2009年10月に合意解除していることから、約1年7ヶ月勤務しており、経済補償金の支払に当たっては2年として計算されることになる。

#### ② 月賃金

月賃金とは、労働者の労働解除または終了前の12ヶ月間の平均賃金をいう（労働契約法第47条第3項）。具体的には、月賃金は、労働者が得られるであろう賃金に基づいて計算し、時間払い賃金または出来高払い賃金並びに賞与、手当て及び補助等の金銭収入を含む（労働契約法実施条例第27条）。

本件Zは、毎月の賃金が5000元であり、その後も特に変更がないが、契約が1年経過した時点で3000元のボーナスが支払われている。そのため、Zの契約解除前12ヶ月の平均賃金は、5250元（ $(5000元 \times 12ヶ月 + 3000元) \div 12ヶ月$ ）となる。

なお、労働者の月賃金が当該地域の最低賃金基準を下回る場合には、当該地域の最低賃金基準に基づいて経済補償金を計算しなければならない（労働契約法実施条例第27条）。また反対に、労働者の月賃金が使用者の所在地域の前年度の労働者月平均賃金の3倍を超える場合、当該労働者に支払う経済補償金の基準は、使用者の所在地域の前年度の労働者月平均賃金の3倍の金額とされる（労働契約法第47条第2項）。

もっとも、上海市の2009年度の月最低賃金基準は960元（2008年度に調整され2009年度は同額で据え置かれている）であり、同市の2008年度の月平均賃金は3292元であるため、本件の場合、上記各規定は適用されない。

従って、本件において乙社がZに支払う経済補償金は、勤務年数2年×5250元で算定された10500元となる。

#### （3）支払時期

乙社は、Zに対して上記金額の経済補償金を支払わなければならないが、経済補償金の支払時期は必ずしも労働契約の終了時期と一致するとは限らない。すなわち、労働契約法第50条第2項では、労働者は、両当事者の約定に従い業務の引継ぎをしなければならず、使用者は労働者に対して経済補償金を支払う

場合、業務の引継ぎの終了時点でこれを労働者に対して支払う旨を規定している。

従って、乙社はZに対して経済補償金の支払に先立って業務の引継ぎを行なうように要求することができ、業務の引継ぎが完了するまでは経済補償金を支払う必要はない。