

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第119回

中国の労働契約法（12）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

2008年の労働契約法の施行以来、労働者の権利意識の高まりに伴い労働紛争が増加している。これに加えて、同法にあわせて施行された労働争議調停仲裁法（以下、「労働仲裁法」という）で労働仲裁費用が無償とされたため（同法第53条）、特に労働者から仲裁を申し立てられるケースが増えている。そこで、今回は、労働契約法に関する最後のテーマとして、労働仲裁について説明する。

1 労働仲裁の申立

Q1 甲社で働くXは、残業代の支給金額が少ないと主張して甲社に対し差額の支払を求めました。これに対し、甲社が、Xが所定の手続を経ず無断で行った残業については残業代を支給する必要はないと反論したところ、Xは、労働仲裁の申立をしました。労働仲裁の手続について、どのような点に注意すればよいでしょうか。

A1 労働仲裁については、例えば、答弁書の提出期間が短いこと、労働者以外の第三者も仲裁の当事者になりうること、仲裁の時効期間が以前より延長されていること等に注意すべきです。

（1）仲裁の申立

① 主な申立の流れ

労働紛争の当事者の一方が仲裁を申し立てた場合、申立から5日以内に、仲裁委員会は受理・不受理を決定する（労働仲裁法第29条）。そして、仲裁委員会が申立を受理した場合には、申立の受理後5日以内に申立書の副本が被申立人に送達され、被申立人は申立書の副本を受領した後10日以内に自らの主張を答弁書に記載して仲裁委員会に提出する（同法第30条）。仲裁委員会は開廷の5日前までに日時、場所を定めて双方に通知の上、開廷するが（同法第35条）、仮に答弁書の提出がなくても仲裁手続に影響はない。

② 当事者

労働仲裁の当事者は、原則として労働者と使用者になるが、以下のような場合には、労働者と使用者以外の者も当事者となる。

ア) 労務派遣の派遣先企業

労務派遣において派遣元企業もしくは派遣先企業と派遣労働者との間で労働紛争が発生した場合、派遣元企業と派遣先企業は共同当事者となる（同法第22条）。これは、派遣元企業または派遣先企業と派遣労働者との間で労働紛争が発生し、派遣労働者に損害が発生した場合、派遣元企業及び派遣先企業は共に連帯して賠償責任を負うため（労働契約法第92条、同法実施条例第35条）、仲裁でも両者をまとめて当事者としたものである。従って、企業としては、人材派遣会社と労働者の間で労働仲裁が行われる場合、自らも労働仲裁の当事者となることに注意すべきである。

イ) 利害関係のある第三者

労働紛争案件の処理結果と利害関係がある第三者は仲裁への参加を申し立てることができ、または仲裁委員会から参加を通知することができる（同法第23条）。例えば、複数の会社による共同プロジェクトにおいて、ある会社の従業員が労災事故に遭い、その補償を巡って仲裁になった場合、共同プロジェクトに関する契約書等に、事故現場を管理する会社が労災の補償費用を一部負担するといった約定があれば、仲裁の結果次第では現場を管理していた会社も補償金の一部を負担する可能性がある。このような場合、当該会社は仲裁結果に利害関係が生じることから、仲裁への参加を申し立てることが認められている。

③ 管轄

労働紛争の仲裁は、労働契約履行地もしくは使用者の所在地の仲裁委員会が管轄権を有するが、各当事者が、それぞれ労働契約履行地と使用者の所在地の仲裁委員会に別々に仲裁を申し立てた場合、労働契約履行地の仲裁委員会が管轄することになる（労働仲裁法第21条）。そして、この労働契約履行地は、通常、労働者の実際の勤務地を指すと考えられる。よって、使用者の所在地と異なる地域で働く労働者との間で労働紛争が発生した場合、使用者は、自らの所在地で仲裁を申し立てたとしても、労働者が実際の勤務地で別途仲裁を申し立てた場合には、労働者の仲裁申立地で仲裁が行なわれることに注意する必要がある。

(2) 仲裁時効

労働仲裁法では、以下のとおり、仲裁申立の時効期間が労働者に有利なものとなっており、注意が必要である。

① 時効期間

仲裁申立の時効期間は、従来、労働紛争が発生した日から60日以内とされていた（労働法第82条）。しかし、労働仲裁法では、時効期間の起算点は当事者がその権利を侵害された事実を知った日もしくは知りうべき日から起算することとされ、時効期間は1年とされた（第27条第1項）。

また、労働契約が存続する間に労働報酬の未払いを原因として労働紛争が発生した場合、労働者は上記仲裁申立の時効期間の制限を受けないが、労働契約が終了した場合には、労働契約の終了日から1年以内に申立をしなければならない（労働仲裁法第27条第4項）。

② 時効の中断及び停止

仲裁の時効についても通常の時効と同様、中断、停止が認められている。

すなわち、当事者の一方が相手方に対して権利を主張し、もしくは関連部門に権利救済を申し立て、もしくは相手方当事者が義務の履行に同意した場合、時効は中断し、時効期間は中断時から改めて起算されることになる（労働仲裁法第27条第2項）。

また、不可抗力やその他の正当な理由により、当事者が上記仲裁時効期間内に仲裁を申し立てることができない場合、時効は停止し、停止の原因が消滅した日から、時効期間は引き続き進行する（労働仲裁法第27条第3項）。

（3）仲裁以外の解決手段

使用者と労働者の間で労働紛争が発生した場合、仲裁を申し立てる前に協議による和解及び調停組織による調停を行なうことが認められている（労働仲裁法第4条、第10条以下）

もっとも、これらの解決手段を採用するためには他方の当事者の同意が必要である。また、和解協議が不調に終わり当事者に調停の意思もない場合、いずれの当事者も仲裁を申し立てることができる（同法第5条）。そのため、他方当事者から提案される和解内容が受け入れられない場合などには、直接仲裁が申し立てられるケースも多い。

2 労働仲裁における証拠提出責任及び不服申立

Q2 乙社で働くYは、残業代の支払を巡って乙社との間で争いになり、労働仲裁を申し立てました。

1. Yは、残業代の支払に関する証拠は全て乙社が提出しなければならず、証拠の提出がなければ残業の事実は認められると主張していますが、

Yの主張は正しいのでしょうか。

2. 乙社は、仲裁委員会から出された判断内容に納得できないため、不服申立を検討していますが、どのような不服申立が認められていますか。

- A 2
1. 残業の事実に関する証拠が乙社にあることを証明する証拠をYが提出しない限り、乙社は残業の事実に関する証拠を提出する必要はなく、Yの主張は認められません。
 2. 乙社は、残業代の未払い金額が多額の場合には、仲裁判断書を受領した日から15日以内に、人民法院に対して訴訟を提起することができますが、金額が少額の場合には、判断取消の申立しかできません。

(1) 証拠提出責任

労働仲裁において、各当事者は、自らの主張について、自ら証拠を提出し、立証しなければならない（労働仲裁法第6条）。

これに対し、労働者が主張する事実に関する証拠であっても、使用者に提出義務がある場合もある。すなわち、紛争事項に関連する証拠を使用者が保管・管理する場合、使用者はその証拠を提出しなければならない（労働仲裁法第6条）。そして、使用者により保管・管理されているために、労働者が仲裁で争われている事項に関連する証拠を提出することができない場合、仲裁廷が使用者に対して、期限を指定して証拠の提出を要求することができる（同法第39条第2項）。この場合、期限内に使用者が証拠を提出しない場合、使用者は不利な結果を引き受けなければならない（同項）。

しかし、当該各条項は、その解釈次第では、使用者に対して過大な証拠提出責任を一方的に負わせることになりかねない。そして、實際上、労働者が残業した旨の事実を主張すれば、仲裁委員会から使用者に対して証拠の提出が求められ、期限内に使用者が証拠を提出しないか、または当該労働者が残業していない事実を証明する証拠を提出しなければ、当該労働者が残業を行ったという事実が推定されるケースもあった。

そのため、「労働争議案件の審理に適用する法律の若干問題に関する最高人民法院の司法解釈」（法釈[2010]12号）第9条では、労働者が残業代の支払を求めるときには、労働者自身が残業の事実について証拠提出責任を負わなければならない旨を規定した。ただし、労働者が、残業の事実に関する証拠を使用者が保管・管理していることを証明する証拠を提出した場合に限り、使用者はその証拠を提出しなければならず、仮にその証拠を提出しない場合には使用者が不利な結果を引き受けることになる（同条）。

(2) 仲裁委員会の判断と不服申立

① 仲裁委員会の判断

法的効力を生じた仲裁判断書について、当事者は規定期限内に履行する義務を負い、一方当事者が期限を越えても履行しない場合、他方当事者は、民事訴訟法の関連規定に基づき、人民法院に対して執行を求めることができる（労働仲裁法第51条）。

② 不服申立

ア) 人民法院に対する不服申立

仲裁委員会の判断が下された場合、使用者は、その判断に対して不服があるときには、イ) で後述する場合を除き、仲裁判断書を受領した日から15日以内に、人民法院に対して不服申立をすることができる（労働仲裁法第50条）。

イ) 仲裁委員会による終局判断と不服申立

仲裁案件の中でも、金額が少額の場合や基準が明確な場合には、仲裁委員会の判断をもって労働紛争は終結し、仲裁委員会の判断内容に不服がある場合でも、使用者は人民法院に対して訴訟を提起することができない（労働仲裁法第47条）。同条にいう「金額が少額の場合」とは、労働報酬、労災医療費、経済補償または賠償金を請求する案件で、当該地域の月最低賃金水準の12ヶ月分を超えない場合を指し、また、「基準が明確な場合」とは、勤務時間、休憩休暇、社会保険等の分野における国家の労働標準の執行により発生した紛争の場合を指す（同条）。

ただし、使用者は、仲裁委員会の判断が終局判断とされる場合であっても、以下のような判断取消の申立事由があることを証明する証拠がある場合に限り、仲裁判断書を受領した日から30日以内に、仲裁委員会所在地の中級人民法院に対して判断の取消を申し立てることができる（労働仲裁法第49条第1項）。

(判断取消の申立事由)

- ・ 法律法規の適用に誤りがあることが確実な場合
- ・ 労働紛争仲裁委員会に管轄権がなかった場合
- ・ 法定手続に違反している場合
- ・ 判断の根拠とされた証拠に偽造があった場合
- ・ 相手方当事者が公正な判断に影響を与えるに足る証拠を隠滅した場合
- ・ 仲裁員が当該案件を仲裁する際に、賄賂を要求・受領し、私的不正行為を行い、法を曲げて判断を下した場合

判断の取消を申し立てた結果、人民法院の裁定により仲裁委員会の判断が取り消された場合には、当該判断は無効になるため、使用者は、人民法院の裁定

書を受領した日から15日以内に、当該労働紛争事項について人民法院に対して訴訟を提起することができる（同条第3項）。