



今夏は、在中日系企業の人事では、9月3日の戦勝記念日休暇への対応が話題となっていました。中国の人事労務政策面では、施行から7年以上が経過した労働契約法の解釈、運用に関する議論が展開されています。また、上海市では8月17日に私傷病休暇期間に関する通知が出されています。いずれも実務上の処理が不明確な規定の方向性を示すものであり、注目される動向です。

本号では、《〈中華人民共和国労働契約法〉貫徹実施に関わる若干意見》（意見公募稿）、《本市労働者労働契約履行期間中の疾病・非労災負傷の医療期標準に関わる規定》改正後の通知についてご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】

- 《中華人民共和国労働契約法》貫徹実施に関わる若干意見（意見公募稿）
- 《本市労働者労働契約履行期間中の疾病・非労災負傷の医療期標準に関わる規定》改正後の通知（上海）

【コラム】

「依法治国」

## 人事・労務情報

### ■ 《〈中華人民共和国労働契約法〉貫徹実施に関わる若干意見》（意見公募稿）

労働契約制度の改善と企業の労働者使用の規範化促進のためとし、人事部より《〈中華人民共和国労働契約法〉貫徹実施に関わる若干意見》が起草され、意見公募稿が公開されています。労働契約法の解釈及び運用に関して課題となっている事項が検討されていますが、現在の労働契約法運用に関わる課題とその方向性が挙げられています。

## 労働契約法の適用範囲

ポイント：外国人、定年退職者、学生（アルバイト、実習生）、法人設立準備期間中の労務提供者等

・合法的な査証を保持しない外国人は適用範囲外

⇒合法的な査証を保持し中国国内企業と労働契約を締結した外国人は適用範囲

Navi:外国人労働者に対する労働契約法の適用基準が不明確な状況を受けた条項と思われます。合法的な査証を保持し、中国国内企業と労働契約を締結した外国人労働者は適用範囲内とすると解釈できますが、《外国人在中国就業管理規定》との不整合部分の対応等は不明確です。

・養老保険の受給を開始した定年退職者は適用範囲外

・学生のアルバイト、実習生等は労働契約とみなさないが、労働時間、休暇、労働保護等は適用する。

・法人設立準備期間等、労働契約未締結で労働した場合、法人設立後、労働契約を締結する際には、準備期間の労働を労働契約期間に算入する。

## グループ会社間の運用

ポイント：グループ会社間、親子会社間の規定制度、労働契約等に関わる事項

・親会社等の規則制度の転用は、説明義務を果たした場合転用可能

・上級単位から下級単位に招聘・委任される経理等の経理管理人員の労働契約は上級単位と締結、下級単位と締結のいずれも可。

Navi:親会社採用の経理以上の経営管理人材は子会社（分公司）へ派遣の場合、子会社との新たな労働契約を必要としないこととなります。課題となっている異動にかかわる契約変更の解決策となる規定です。

### 損害賠償

従業員が規則制度に違反し、雇用企業に経済損失を与えた場合は、最低賃金を上回る部分を損害賠償金として控除できる。

Navi: 現在は損害賠償は地方条例で規定。上海市は損害賠償額は支給報酬額の20%を上限と規定。

### 2回目労働契約の終了

使用企業が労働者と連続2回の固定期間労働契約を締結し、労働者を解雇できる状況にない場合（労働契約法第39条、第40条1項、2項）労働者が固定期間労働契約締結を提起する場合を除き、使用企業は2回目の労働契約満了時、無固定労働契約を締結しなくてはならない。

Navi: 2回目の固定期間労働契約満了時は、労働者が労働契約更新意向がない場合を除き、労働契約を終了できず、現在、北京、広州等で運用されている解釈が採択されています。事実上1回の労働契約更新後は無固定労働契約締結を避けられないこととなります。

### 継続雇用の判断

労働契約解除または終了後、6か月以内に再度同一企業に雇用された場合は、連続した雇用契約とみなす。

Navi: 無固定期間労働契約締結を回避するために、雇用契約終了後、空白期間を設け連続しない雇用契約とする行為に制限がかかることとなります。

### 事業再編等にかかわる人員異動

- 雇用企業が新規に関連企業を設立し、法人名称を変更し、労働者と新たな労働契約を締結する場合、労働者の就労年限、労働契約回数を持ち越さなければならない。
- 雇用企業が精算し、新規法人を設立し、労働者を新法人で雇用するが、経営内容、勤務地、就労内容等の変更が実質的にない場合は労働者の就労年数、労働契約回数を持ち越さなければならない。
- 以下の状況は企業側事由による新規法人への異動とみなす。
  - ①労働者が同一業務就労場所にて同一就労に就くが、労働契約主体のみが変更される場合。
  - ②雇用企業が委託、任命等の形式で労働者を異動させる場合。
  - ③雇用企業が合併、分割等の理由により労働者の異動が発生する場合。
  - ④雇用企業と関連企業が交互に労働契約を締結する場合。
  - ⑤労働者が企業の原因による制度改正後、当該企業で就労する場合。
  - ⑥その他合理的な状況。

Navi: 事業再編、事業の精算等による、様々な形態の関連企業間の労働者異動が発生する中、労働契約の処置が課題となっておりと同時に、労働者に不利益を及ぼす運用も発生している現状を受けた条項と思われる。

企業間の異動に際し、三方協議により労働契約を移動させる処置が一般的に行われて、労働契約年限のみ引継ぎ、労働契約回数は抹消する処置も容認されてきましたが、本条項が規定となった場合は制限を受けることとなり、無固定労働契約の締結を早める要因となります。

### 労働契約に約定する労働報酬

労働契約には労働報酬に関わる条項は必須とするが、具体的金額の提示の他、労働報酬分配方法の提示も可とする。分配方法のみ約定する場合は職務ごとの標準報酬を明示すること。

Navi: 労働報酬の約定にあたり、報酬制度の約定のみで可能となれば、労働報酬の調整自由度が拡大することとなります。明確な報酬制度が益々重要となります。

### 競業忌避協議

5条に渡り、競業協議（競業忌避規定）に関して規定

Navi: 競業制限の運用に関わるトラブルが多発している現状を反映したものとされます。

### 労働契約未約定の既成事実

労働契約に書面による変更がなされないまま実行されている事項にかかわる争議は、変更実施から一報酬期（通常一か月）が経過した場合は労働契約内容の変更とみなして処理する（既成事実とみなす）。

**Navi**：懲罰実施等の期間の定めがない現状のトラブルに対応する規定と思われます。

#### NAVI その他、

- ・業績下位、業績上位でないことを理由とした労働契約解除は不可とする。
- ・労働契約満了は満了日の24時をもって満了とする。
- ・雇用企業の移転の場合、適正な処置（例：通勤バスの手配、業務開始時間の変更等）の実施により、労働者に損失を及ぼさない場合、移転を理由とした労働者側による労働契約解除の場合、経済補償金の支払い不要。

等の係争が多い事項に関して、規定化が議論されています。

意見公募稿の公募期間や今後の法制化の動きは明確にされておらず、詳細に規定する事の可否を含め議論されています。

#### ■《本市労働者労働契約履行期間中の疾病・非労災負傷の医療期標準に関わる規定》修正後の通知【上海】

8月17日、掲題の通知（略称《上海市医療期規定》）、全7条が通知されました。2002年発布の規定からの追加は1条のみです。

追加条項：労働者の本企業における累計傷病休暇時間が、本企業における就労期間に応じた規定の医療期間を超えた場合、雇用企業は法規に基づき労働契約を解除できる。

また、本規定は2015年5月1日施行、2020年6月30日まで有効とされています。

**NAVI** 本条項は2002年より別規定にて執行されていましたが、労働部（中央）の規定と全く異なることから、再度強調されています。また、この条項により、上海市では法定医療期間を超えても元の職場に復帰できない場合、雇用単位は労働能力鑑定を経ずに労働契約を解除できるという解釈が明確に採用されることとなっています。

## コラム

### 「依法治国」

隣人のインターネット情報公開から発覚した、南京市に住む9歳の男児が養父母から虐待を受けていた事件が注目を集めました。この「南京養父母児童虐待」事件には、更なる波乱がありました。虐待されていた児童の実父母が情報を公開した隣人を「未成年肖像権侵害」、「名誉毀損」、「プライバシー権の侵害」で訴え、20万円の賠償金を要求し、法廷でこの訴えが立件されています。

「無理が通れば道理が引込む」的な訴えであり、報道も概ね「無理」な訴訟だと言う論調で、なぜ法廷はこれを受理したのかと批判する人もいます。しかしながら、あるコラムではこのような「無理」な訴訟が起こることも「法治」の一部であり、全ての人は公民としての正当な権利を持っていると解説されていました。

最近、中国政府は「依法治国」を掲げていますが、今回の訴訟も中国全体のトレンドを表すものであり、政府が推進している裁判による問題解決という方向にも沿ったものとも言えるかもしれません。

今回ご報告した労働契約法の施行以来、労働者による仲裁が激増しましたが、仲裁や裁判に不慣れな日系企業では、仲裁を人事の失敗と捉える向きさえあるようです。貴社では「無理が通れば道理が引込む」は起こっていないでしょうか？道理を引込め泣き寝入りしないで済む、人事労務の「依法管理」を目指したいものです。

