

労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

総論

<新連載> 第1回

中国の労働雇用法といえば、中国ビジネスの最前線に立つ日系現地法人の日本人管理者たちにとって、悩まされる問題が多いテーマでしょう。実は、中国の労働雇用法は、内容が煩雑で、われわれ中国人弁護士にとっても、厄介な存在です。中国の弁護士は、労働雇用法分野に専念し、何年もかけてプラクティスをしない限り、労働雇用法分野の多くの問題点をカバーできず、時には間違った答えを出す場面もあります。

中国の労働雇用法が理解しづらい主な原因のひとつは、中国の各地方がそれぞれ違う労働法の地方規定および政策を実行していることです。

例えば、北京では多くの企業が高級管理職に残業代を支払いませんが、違法にはなりません。その原因は、「不定時工作制(フレックスタイム制)」という制度を利用しているからです。上海および多くの地方都市では、高級管理職が対象であっても、不定時工作制を利用する場合には、地方の労働当局への届け出が必要で、ところが北京では、高級管理職が対象なら労働当局の届け出なしで不定時工作制を実施できます。これは、多くの北京にいる経営者にとっては驚くべきことです。

もうひとつの例をあげましょう。外国人への中国労働雇用法の適用です。上海を除く多くの地方都市では、外国人が対象であっても、解約条件などに関し、労働契約は労働法の強行規定に対抗できず、労働法の強行規定と一致しない労働契約の合意は無効です。ところが、現在の上海では、労働法の強行規定よりも労働契約で合意した条件が優先されます。これもまた、多くの上海にいる外国人労働者にとって驚くべきことでしょう。外国企業、特に米国企業では、中国現地法人の高級管理職を雇用する際に、親会社のオファー・レターや労働契約の雛形を使うことが多いことから、中国労働法の強行規定と衝突する場合があります。上海を除く多くの地方では無効となりますが、上海では労働契約の合意が優先的に適用されます。

このほか、経済補償金(中途退職の場合の退職金)の具体的な計算方法、競業禁止義務の対価、医療期間およびその期間内の給料などを含む多くの問題点において、中国の各地方がそれぞれ異なる地方規定および政策を実行しています。すなわち、労働契約法の施行によって、労働契約法の締結、発効、解除、終了などの基本的な法的枠組みについて、全国で統一された基準を設けることができたと考えます。一方、労働契約法の立法内容が明確にされていない部分、労働契約法の立法内容に含まれていない部分、の各地方の実

務においては、まだ大きな相違が存在しているように見受けられます。

われわれは、本テーマにおき、これらの相違点について、各地方の立法、行政執務、司法判断などに関する分析を行います。以下は、本連載で触れる予定の内容です。

1. 定年退職者、学生アルバイト、外国人雇用の地方規定
2. 二回の固定労働契約締結後における、企業の無固定労働契約の締結義務に関する地方規定
3. 労務派遣の地方規定
4. 最低賃金の地方規定
5. 労働定額の地方規定
6. 自宅待機期間中の賃金の地方規定
7. 賃金の控除の地方規定
8. 病欠休暇として扱う賃金と医療期間の地方規定
9. 商業秘密と競業制限の地方規定
10. リストラの地方規定
11. 離職証明の地方規定
12. 経済補償金の計算方法の地方規定
13. 会社規則類制定の法的プロセスの地方規定
14. 従業員代表大会の地方規定
15. 企業民主管理の地方規定

<筆者紹介>

世澤法律事務所 中国律師 陳軼凡、黄曉軍
世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。
主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。
Web : www.broadbright.com
E-mail : broadbright@broadbright.com
【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里16号CBD国際ビル701室
Tel : 010-8513-1818 (中国語、英語) 010-8513-1800 (日本語専用)
Fax : 010-8513-1919
【上海支所】上海市淮海中路93号大上海時代広場1109室
Tel : 021-5386-1618 (中国語、英語) 021-5386-1109 (日本語専用)
Fax : 021-5386-1619