

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)

労働契約の解除および経済的補償金の支払い(1)

第33回 労働契約の解除および経済的補償金の支払い(1)

今回から3回に分けて労働契約の解除および関連する経済的補償金について分析します。

労働契約の解除は基本的に3種類あります。

1. 当事者双方の協議による労働契約の解除

雇用者は労働者と協議の上合意した場合、労働契約を解除することができます。協議による労働契約の解除は、前提条件、手続きなどに対する制限がないため、当事者双方が合意し、その内容および手続きが法律上の禁止的・強制的な規定に違反していないのであれば、問題はありません。雇用者が労働契約の解除を申し出る場合、雇用者は労働契約の解除にかかる経済的補償金を支払わなければなりません。

2. 労働者による労働契約の一方的解除

法律に規定された条件を満たす場合、労働者は労働契約を一方的に解除する権利を有し、当事者双方が協議の上合意する必要がなく、また、雇用者の同意を得る必要もありません。具体的には予告解除と即時解除に分けられます。

(1) 予告解除

a. 労働者は、退職希望日の30日前に書面により雇用者に通知する場合、労働契約を解除することができる

b. 労働者は試用期間中において3日前に雇用者に労働契約の解除を告知する場合、労働契約を解除することができる

(2) 即時解除

雇用者に「労働契約法」第38条に規定される次のいずれかの情状(雇用者による過失)がある場合、労働者は事前に雇用者に告知せずに、直ちに労働契約を解除することができる

a. 雇用者が労働契約の規定通りに労働保護または労働条件を提供しないとき

b. 雇用者が労働報酬を遅滞なく全額で支払っていないとき

c. 雇用者が法の定める労働者の社会保険料を納付しないとき

d. 雇用者の規定制度が法律・法規の規定に違反し、労働者の権益を損ねたとき

e. 雇用者が詐欺、脅迫の手段または労働者の何らかの困窮時を利用して、労働者が真実の意思に違反する状況において労働契約を締結したまたは変更したとき

f. 雇用者が労働契約において自らの法的責任を免除し、労働者の権利を排除したとき

g. 雇用者が法律、行政法規など強制的な規定に違反したとき

h. 雇用者が暴力、脅迫または不法に人身事由を制限する手段により、労働者に労働を強要したとき

i. 雇用者による規定違反指揮・危険作業の強制命令により労働者の人身安全を脅かしたとき

労働者が労働契約を直ちに解除することのできる上記情状(雇用者による過失)について、労働者は違約金を支払う必要はありませんが、雇用者は経済的補償金を支払わなければなりません。

次回からは、「雇用者による労働契約の一方的解除」を分析します。

< 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