

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)

労働契約の解除と経済的補償金の支払い

第 34 回 労働契約の解除および経済的補償金の支払い(2)

今期も引き続き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。労働契約書の解除は基本的に 3 種類あります。今回は、そのうちの「当事者双方の協議による労働契約の解除」「労働者による労働契約の一方的解除」を分析しましたが、今回は残りの「雇用者による労働契約の一方的解除」を分析します。

3. 雇用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、雇用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はありません。雇用者による一方的な労働契約の解除は、過失性解除と非過失性解除に分けられます。

(1) 過失性解除

すなわち、労働者に過失の認められる情状がある場合、雇用者は労働契約を一方的に解除する権利を有します。過失のある労働契約の解除は手続きにおいて厳格的な制限を受けません。雇用者は労働契約解除のため経済的補償金を支払う必要がありません。労働契約に法律規定に適合する違約金に関する条項が規定されている場合、労働者は違約金を支払わなければなりません。

過失性解除は「労働契約法」第 39 条に規定される次のいずれかの情状が含まれます。

- a. 試用期間中に採用条件を満たさないことが証明されたとき
- b. 雇用者の規則制度に著しく違反したとき
- c. 著しい職務怠慢、不正利得があり、雇用者に重大な損害を与えたとき
- d. 労働者がその他の雇用者との間にも同時に労働関係を確立し、同雇用者の業務任務の遂行に重大な影響を与え、または雇用者が申し出ても是正を拒否したとき
- e. 詐欺・脅迫の手段または雇用者の何らかの困窮時を利用して、雇用者の意向に反してやむを得ず労働契約を締結または変更させたとき
- f. 法に従い刑事責任を追及されたとき

(2) 非過失性解除

労働者に過失は認められないが、主観・客観的な原因により労働契約が継続して履行することができなくなる場合、雇用者は法律規定に適合する情状において、法律に規定される手続きを履行した後、労働契約を一方的に解除する権利を有します。過失の無い労働契約の解除は手続きにおいて厳格的な制限を受けています。

非過失性解除の手続きとして、雇用者は 30 日前に書面により労働者本人に通知、または労働者の 1 カ月分の賃金を余分に支払った後、労働契約を解除することができます。雇用者が 1 カ月分の賃金を余分に支払って労働契約を解除することを選択する場合、この余分に支払った賃金は労働者の前月の賃金と同等の水準にするものとします。雇用者は労働者に経済的補償金を支払わなければなりません。

次回からは、「非過失性解除」の条件および制限について詳しく分析します。

< 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