

労働法最前線

企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

労働契約の変更

第54回

企業は経営管理上の必要または従業員の業績などにより、従業員の職位、業務内容、労働報酬などの調整を行うことがしばしば必要となります。これらの調整は、労働法律にて規定される労働契約の変更にあたり、従業員にとって有利な調整または変更の場合、一般的に、実務において問題は生じませんが、従業員にとって不利な調整または変更である場合、容易に労働争議を引き起こします。

1. 実際の履行が、司法実務において労働契約変更の形式と認められる

「労働契約法」第35条の規定によると、企業と従業員は協議のうえ合意し、労働契約の約定内容を変更することができますが、労働契約の変更は書面形式を採用しなければなりません。実務においては、降格・減給などの調整または変更について、企業は往々にして従業員の書面同意を得ることが難しく、企業労務人事管理の難点となっています。

2013年2月1日に発効した「最高人民法院の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解釈(四)」(以下「解釈(四)」という)は、はじめて全国範囲で、企業が口頭にて変更通知をし、かつ従業員が1カ月後にも実際に履行している場合、労働契約の変更と認めることを明文化しました。

「解釈(四)」第11条は、「労働契約の変更が書面形式を採用していないが、口頭にて変更された労働契約が1カ月後も実際に履行され、かつ変更後の労働契約の内容が法律、行政法規、国家政策および公序良俗に違反しない場合、当事者が書面形式を採用していないことにより労働契約変更の無効を主張しても、裁判所(人民法院)は支持しない」と規定しています。当該規定に基づき、実際の履行により、労働契約の変更が法的に認可されるために満たすべき要件は以下のとおりです。

(1) 企業と従業員は書面形式を採用していないが、口頭にて変更された労働契約を実際に履行した。

(2) 変更後の労働契約が双方により1カ月以上実際に履行された。

(3) 変更後の労働契約の内容が法律、行政法規、国家政策および公序良俗に違反しない。

2. 企業の取るべき対応

企業が何らかの理由により、従業員との労働契約変

更を提起したものの、従業員の書面同意を得ることができないとき、または従業員が異議を持ちながらも、新しい職位の職務を履行する場合、実際の履行による労働契約の変更を履行しているとみなされる可能性があります。このような場合、将来発生しうる労働争議に備え、企業は双方がすでに実際に変更後の労働契約を履行したことを証明する証拠および実際に履行を開始した時点に関する証拠を収集し、保管するよう注意しなければなりません。例えば、職位変更通知書、職位変動手続き、従業員の新しい職位における勤怠記録、従業員が新しい職位にて達成した業務成果などです。

このほか、労働争議の举证責任は主に企業が負うものとされており、企業は労働契約の調整および変更の理由、合理性について証拠収集・準備を行う必要があります。

従業員が変更通知を拒絶し、変更後の労働契約の履行を拒絶する場合、法定事由、約定の事由または就業規則が規定する事実をベースとし、企業は法に従い協議解除し、一方的な解除など更なる措置を取ることができると思われます。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱誉鳴、許文実

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、外商直接投資およびM & A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【北京本部】

Add: 建外大街永安東里16号CBD国際ビル701室

Tel: 010-8513-1818、010-8513-1800(日本語専用)

【上海支所】

Add: 淮海中路93号大上海時代広場1109室

Tel: 021-5386-1618、021-5386-1109(日本語専用)