

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

「二重労働関係」の認定について

第 73 回

元の雇用企業との労働契約を解除していない状況下で、さらに別の企業と事実上の雇用関係を確立し、従業員と第 2 の雇用企業との間に紛争が発生した場合、「労働契約法」に基づき相手方に賠償を請求することができるのでしょうか。今回は、事例を通して「二重労働関係」の認定についてご説明します。

事例

1. 労働者付さんは以前、河北省張家口市の某建設会社の従業員だったが、1989 年にこの会社を内部退職した。10 年以上過ぎたが、付さんの労働関係はいまだにこの張家口市の会社にある。

2. 08 年 4 月、付さんは天津の Z 社の顧問に就任し、当時この会社と労働契約を締結することを要求したが、業務多忙のため、最終的に労働契約を締結しなかった。08 年 10 月、Z 社は付さんを解雇した。

3. 付さんは、労働仲裁部門に仲裁を申し立てた。請求が棄却された後、訴訟を起こし、付さんと労働契約を締結していないことを理由に賃金倍額の支払いと労働契約解除の経済補償金の支払いを要求した。

4. Z 社は、付さんの労働関係は張家口市にあり、会社で顧問を担った期間、従業員の身分を備えていなかったと主張した。

5. 人民法院は、付さんは張家口の某建設会社の内部退職従業員であるものの、08 年 4 月より Z 社と労働関係を確立し、被告 Z 社は原告付さんと労働契約を締結しておらず、従って、人民法院は双方が労働契約を締結していない原因は被告にあると認定し、付さんの全ての請求を支持した。

分析

二重労働関係の紛争は、主に以下の状況で生じます。(1)レイオフ、労災、病気休暇中の労働者が新たに就職したが、人事登記関係は移転されておらず、元の雇用企業がなおも社会保険料を納付している(2)労働者が前雇用企業と離職手続きを行わずに、他の雇用企業に採用された(3)ある雇用企業との労働関係が存続する期間中に、他の雇用企業にて兼職し、本来の雇用企業の業務に影響を及ぼすことなく、休息期間に他の企業にて労働し、業務に従事した(4)雇用企業の労働管理が規範化されていないため、無給休職中、長期休暇中、長期的に連絡が途絶えた労働者が他の企業で勤務し、他の企業と雇用関係を確立した。

「労働契約法」第 39 条第 2 項(4)号は、「労働者が同時にその他の雇用企業と労働関係を締結し、当該企業の職務任務に重大な影響を及ぼし、あるいは雇用企業がこれを正しても、改善を拒んだ場合、雇用企業は随時労働契約を解除できる」と規定しています。同法第 91 条は、「雇用企業が他の雇用企業と労働契約をいまだ解除または終了していない労働者を採用し、他の雇用企業に損失を与えた場合、連帯して賠償責任を負わなければならない」と規定しています。

また、「労働契約法」第 5 章の非全日制雇用の内容を結び合わせると、「労働契約法」は、非全日制雇用の形式を除

き、二重労働関係に対し否定的な態度を取っていることが分かりますが、二重労働関係を禁止してはいません。

つまり、労働者と他の雇用企業との間に労働関係が存在する状況で、雇用企業は企業の必要に応じて従業員に処罰または是正を命じ、労働者との労働契約を解除できます。また一方で、二重労働関係の存在を追及せず、容認することも可能です。

ただし、「労働契約法」は、「元の雇用企業と労働契約を解除していない状態で、さらに他の会社と実際の雇用関係を確立すること」が、「二重労働関係」に該当するかについて、明確な認定基準を提示していません。

「最高人民法院による労働紛争案件の審理における適用法律の若干問題に関する解釈(三)」第 8 条は、企業が無給休職人員、法定退職年齢に達していない内部退職人員、自宅待機人員および企業経営上の理由による操業停止により長期休暇中の人員について、新たな雇用企業との間に雇用紛争が生じたことにより、法に基づき人民法院に訴訟を提起する場合、人民法院は労働関係として処理しなければならないと規定しています。

よって、現在の司法実務によると、前記(1)(4)の状況では「二重労働関係」が認定され、従業員と新たな雇用企業との間に紛争が生じた場合、「労働契約法」に基づき相手方に賠償を請求することができます。ただし(2)(3)の状況では、新たな雇用企業との事実上の雇用関係が労働関係を構成するか、労働者が「労働契約法」を根拠に自己の權益を保護することができるかは、なおも不明確です。

雇用企業にとっては(2)(3)の状況が生じることをできる限り回避すべきであり、(1)(4)の状況では、従業員と書面による労働契約を締結し、双方が「労働契約法」に基づき権利を行使し、義務を履行することが必要です。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

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)