

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

高級管理職の労働契約認定

第77回

中国の労働法規では高級管理職を普通の労働者と区別しておらず、高級管理職は普通の労働者と同様に労働法規の保護を受けます。一方、司法実践において、高級管理職の特徴により、高級管理職の労働契約認定は通常と異なる部分があります。今回は関連事例を紹介し、高級管理職の労働契約認定を分析します。

1. 事例

事例一：2005年、AはX社の総経理として任命されたが、X社と労働契約を締結していなかった。05年から08年まで双方は職責、給与などを記載している「経営目標責任書」を締結したが、2009年以降は締結しなかった。09年、X社はAの職務を免除した。その後Aは仲裁を提出し、書面的労働契約の未締結により2倍の賃金を要求する。法院は「経営目標責任書」が労働契約の要件を備えていることにより、05年から08年までの間は2倍の賃金支払いを支持しなかったが、2009年以降は2倍の賃金を認めた。

事例二：09年11月、BはY社の副総経理としてY社で勤務を始めた。同年、Y社の法定代表者はBの職責（会社の日常管理、全体管理の規範化等）をBに通知した。しかし双方は労働契約を締結しなかった。10年8月、Y社の人事部はBにメールを送り、労働契約の締結を催促したが、Bは理由なしにこれを拒否した。10年9月、Y社はBとの労働関係の解除に至る。Bは労働仲裁を提出し、書面的労働契約の未締結による2倍の賃金を要求したが、初審法院と二審法院は、Bが会社の高級管理職として労働契約の未締結について責任を負い、Y社に過失がないことを認め、Bの請求を却下した。

2. 分析

(1) 労働契約の関連内容を備えている「経営目標責任書」などの書面が書面による労働契約と認められること

實際上、会社は労働契約ではなく、株主あるいは董事会の任命決定、「経営目標責任書」、「任用書」などにより使用関係を確立することがあります。前記のとおり、高級管理職も「労働契約法」を適用します。労働契約ではなく任命書などの書面により高級管理職を使用する場合、「労働契約法」第82条に定められる書面的労働契約の未締結となり、2倍の賃金が適用されるかが問題となります。事例一における法院の判例に従うと、高級管理職と会社は労働契約の基本的要件内容（高級管理職の職位、職責、賃金等）を備えている他の書面を締結していると、書面的労働契約を締

結したと認められ、2倍の賃金が適用されません。

会社は管理実務において、第82条の適用を避けるために高級管理職と書面的労働契約を締結することを勧めます。もし書面的労働契約を締結しない場合、少なくとも高級管理職の職位、職責、賃金を記載する他の書面を締結することを勧めます。

(2) 人事・労働を管理する高級管理職は、自己の労働契約未締結に対して責任を負う

高級管理職は会社の人事管理、労働契約管理を担当することがよくあります。当該高級管理職は自らの職権を利用して会社と自己の書面的労働契約を締結せずに、会社に2倍の賃金を請求するリスクがあります。事例二において、法院は高級管理職であるBが人事部門を管理していること、および人事部門の関連者が労働契約の締結をBに催促した事実により、Bが労働契約の未締結において責任があり、会社に過失がないと認定し、2倍の賃金の適用を排除しました。

一方、もし高級管理職の職責が明確ではなく、人事部門が書面的労働契約の締結について法的意識が乏しいと、会社側は、関連高級管理職が自己の労働契約未締結に対して責任を負うはずと立証することが難しくなります。従って会社としては、関連リスクを避けるため、社内各職位の職責明確化、人事部門責任者の法的意識の向上および人事管理制度の構築に留意する必要があります。(了)

< 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、朱譽鳴、許文実

世澤法律事務所は北京に本部を持ち、上海・広州・香港・東京に拠点を展開。世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で、中国国内外のお客様にワンストップの法律サービスを提供しており、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

【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)