

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

北京「賃金2倍の適用性」の新解説

第81回

2014年5月7日、北京市高級人民法院、北京市労働争議仲裁委員会は「労働争議案件の法律適用の問題に関する研討会議紀要(二)」(以下「議紀要(二)」)を公布し、このうち特殊な状況下での「2倍の賃金」の適用性について明確化、詳細化した規定を設けました。

1. 争議の焦点

「労働契約法」および実施条例では、雇用企業が労働者と書面による労働契約を締結しない場合、2倍の賃金を支払う法的責任を負うものと規定。雇用企業が労働者の雇用を開始した日から1カ月以上1年未満、労働者と書面による労働契約を締結しない場合、労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならないと定めた。

ただし実務では、客観的な原因により雇用企業が法定期間内に労働者と書面による労働契約書を締結できない場合もありえる。その場合でも、雇用企業が書面による労働契約を締結していないことで2倍の賃金の支払い責任を負うとすれば、雇用企業に対して公平を失する。

これについて、地方司法解釈は相応の規定を設けた。すなわち、「雇用企業が信義誠実の義務を尽くしたが、不可抗力、突発的な状況または労働者に締結を拒絶されたなど、雇用企業以外に原因がある」、「雇用企業が労働者と書面による労働契約を締結しない原因が、完全に労働者側にあると証明する十分な証拠を有し、かつ雇用企業に過失がない」場合、雇用企業は2倍の賃金を支払わなくてもよい。

「議紀要(二)」は、これらの問題についてさらに明確化、詳細化された規定を設けた。

2. 「議紀要(二)」の関連規定

(1) 労働契約の締結を補完した場合の「2倍の賃金」の適用性

「議紀要(二)」は、雇用企業と労働者が労働関係を確立した後、法によらず、労働者の雇用開始から1カ月以内に書面による労働契約を締結しない場合、雇用企業は労働者と労働契約の締結を補完すると同時に、以下の規定に基づき処理すると明記した。

(A) 日付を実際の雇用日として補完することは、雇用企業と労働者が合意を達成したとみなされ、労働者の2倍の賃金の主張は支持しない。ただし、労働者が労働契約の補完が真実の意思表示ではないと証明する証拠を有するときは、この限りでない。

(B) 雇用企業と労働者が労働契約の締結を補完したが、実際の雇用開始日を起算日とせず、実際の雇用開始日と締結補完日との間に時間的な差異がある場合、労働者の労働契約未締結による2倍の賃金の主張は、書面による労働契約未締結の許容期間1カ月を法により控除した上で、これを支持する。

(2) 「労働契約法」第42条が規定する状況での「2倍の賃金」の適用性

「議紀要(二)」は、「労働契約法」第42条が規定する医療期間内、女性従業員の三期(妊娠、出産、授乳期間)など6種類の状況で、労働契約期間が満了した後、雇用企業と労働者が労働契約を更新しない場合、労働契約は当該状況が消失するときまで継続された上で終了することを明記した。継続期間中、雇用企業は書面による労働契約を締

結する必要はなく、締結しなくても、2倍の賃金を支払う必要はない。

(3) 雇用企業の管理者層に対する「2倍の賃金」の適用性
司法実務では、企業の管理層が離職する時、企業が書面による労働契約を締結していないことを理由に、2倍の賃金を要求することがある。

これについて、「議紀要(二)」は、雇用企業が管理者層と労働契約を速やかに締結しない時、「2倍の賃金」が適用されるかについて、具体的な状況に分けて規定した。

(A) 法定代表者：一般的に支持しない。

(B) 高級管理職：雇用企業が、当該高級管理職の職責範囲は、労働契約の締結の管理を含むと証明できる場合を除き、一般的に支持する。また、高級管理職が雇用企業に対し、労働契約の締結を申し入れたが、拒絶されたことを証明する証拠がある場合も、高級管理職による2倍の賃金の主張を支持する。

(C) 人事管理部門の責任者か主管人員：雇用企業が、労働契約の締結は、当該責任者または主管人員の職責に属すると証明できる場合を除き、一般的に支持する。また、人事管理部門の責任者または主管人員が雇用企業に対し、労働契約の締結を申し入れたが、拒絶されたことを証明する証拠がある場合も支持する。

3. 実務でのアドバイス

前述の規定に対し、企業は相応の措置を取り、契約管理および契約締結の不備による雇用コストの増加を避けるべきです。

具体的には(1)労働契約確立の期限を管理する制度を設け、労働者との書面による労働契約の更新、締結を遅滞なく行うことを確保する(2)労働契約の補完が必要な場合、実際の雇用開始日から補完する(3)企業管理者層に対し、労働契約締結に関する職責に関して明確な規定を設ける(4)労働契約に、満了後に更新するという約定ある場合、更新期限を明確にする が必要です。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

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。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)