

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

浙江省法院の労働争議司法解釈の解読

第 84 回

2014 年 4 月 14 日、浙江省高級人民法院と浙江省労働人事争議仲裁院の連名で「労働争議案件の審理における若干問題に関する解答(二)」(以下「解答」)を公布し、司法実務でよくみられるいくつかの労働争議問題の処理原則を明確化しました。本文では「解答」の重要条項を紹介し、簡単に分析します。

1. 無固定期限労働契約について

「解答」は、雇用企業と労働者が連続して 2 回固定期限労働契約を締結した後、2 回目の労働契約の期間満了後に労働者が無固定期限労働契約の締結を要求し、かつ過失がない場合、雇用企業は無固定期限労働契約を締結する必要があると規定した。

本規定によると、従業員に過失がある場合を除き、連続して 2 回労働契約を締結した後、雇用企業は契約期間満了を理由に労働関係を終了させることはできない。従って、2 回目の固定期限労働契約の締結は、事実上無固定期限労働契約とほぼ同じ意味を持つ。

本省の雇用企業は実務上、(1) 1 回目の契約期間を過度に短期とすべきではなく、(2) 従業員が初めて労働契約の期間満了に至ったとき、更新を慎重に検討し、無固定期限労働契約の適用による雇用上のリスクを避けるよう注意すべきである。

2. 労働契約の解除について

(1) 労働者が規則制度に違反したときの、雇用企業による解除の時間的制限

「解答」は、労働者が規則制度に違反した場合、雇用企業は通常、これを知った日または知り得た日から 5 カ月以内に、労働契約解除権を行使する必要があると規定した。現在、労働法の関連法律法規には、労働者に過失が存在する場合の雇用企業による労働契約解除権行使に対し、期間上の制限は定められていないが、司法実務では通常、合理的な期間内に解除権を行使するものとされている。

雇用企業は実務上、この種の状況で、合理的な期間内にすみやかに労働契約を解除するかを決定し、制限期間超過により解除行為が無効とされることがないように注意すべきである。

(2) 末席淘汰

「解答」は、査定結果により従業員が末席となったことは、「業務の任に堪えない」とは異なり、雇用企業はこれを理由に一方的に労働契約を解除することはできないと明確に規定した。この原則は、既に司法実務で一般的に認められており、最高人民法院が以前公布した関連指導事例でも本原則が明確にされている。

雇用企業は、「末席者淘汰制度」により労働契約を一方的に解除することは避けるべきである。

(3) 経済補償金基数

「解答」は、経済補償金を計算する際の「前 12 カ月の月次平均賃金」とは、正常に勤務する状態での平均賃金であり、医療期間などの例外的な勤務期間を含まないと規定した。本規定によると、解除前 12 カ月に医療期間が含まれる場合、平均賃金を計算する際に控除する必要がある。

3. 労務派遣について

(1) 服務期間

「解答」は、労務派遣で使用企業と被派遣労働者が服務期間を約定する場合、労務派遣会社が服務期間の約定を認めた場合のみ有効であるとし、このとき労務派遣会社と労働者の労働契約期間は服務期間満了まで順延されると規定した。

実務では、従業員の研修を必要とし、服務期間を約定する場合、事前に労務派遣会社の同意を取得し、労務派遣会社の同意を得られないことにより服務期間の約定が無効となることを回避すべきである。

(2) 従業員に対する損害賠償

「解答」は、労務派遣会社が労働者に損失を与えた場合、使用企業に故意または重大な過失が存在する場合を除き、原則として連帯損害賠償責任を負わないことを明記した。

< 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)