

ポイント解説 中国労務管理

第20回

今回の執筆者
陳軼凡
高嵩・周陽

—事例(7)—

労働契約の終了について

【事例内容】

A氏は2001年8月27日にある会社に入社し、塗装工として働いていた。2007年8月27日に労働契約が期限満了となった後もA氏は引き続き同社に勤めていたが、同年11月13日、会社は契約を更新しない旨を口頭で通知。A氏は11月14日、嗅覚喪失を理由に会社に20万元経済補償を要求した。会社が11月21日、A氏に北京同仁病院にて診察を受けさせたところ、嗅覚喪失が確認された。A氏は職業病鑑定を申立てたが、12月14日に某市疾病予防控制中心は「嗅覚喪失が職業病目録に属しない」ことを理由に「不受理通知」を出した。会社は12月18日、「労働関係終了通知書」をA氏に到達した。

その後、A氏は下記焦点をめぐって、相次いで仲裁、一審、二審訴訟を提起したが、すべて敗訴。筆者は会社側の代理弁護士として事件に対応した。

【焦点】

1)「労働契約を終了する場合、30日前に書面通知しなければならない」とする労働契約書に反し、30日前に通知しなかったことは、手続き上で落ち度があるといえるか。

2)「使用有毒物品作業場所労働保護条例」第33条第1項によると、有毒有害物品作業に従事する従業員に、離職時の職業健康検査を行わなければならないとされている。北京同仁病院での診断および会社が毎年7月ごろに定期的に行っている健康検査

は離職時の職業健康検査といえるか。

【弁護士コメント】

1)「労働紛争事件の審理における法律適用の若干問題に関する解釈」16条によれば、期限満了後に、従業員が引き続き会社で勤務し、会社が異議を申し立てない場合は、双方が従来の条件で労働契約を継続して履行することに同意しているものとみなす。一方が労働関係を終了する場合、人民法院はこれを認める。

したがって、会社がA氏との労働契約を解除するのではなく労働契約を終了すると理解すべきで、終了する場合は、30日前に通知する必要はない(地方によっては30日前の通知が必要な場合もある)。

また、A氏は会社に7年間勤務していたことから、会社は7カ月分の法定経済補償金を支払えばよいが、30日前に通知するという労働契約書上の合意

を考慮し、別途1カ月分の賃金を支払った。これにより、30日前の通知義務を履行したといえ、手続き上には落ち度はない。

2)北京同仁病院での診断はあくまでも嗅覚喪失についての専門診断であり、離職時の健康診断ではないと考える。

7月ごろの診断から12月ごろの労働契約終了までには5カ月程期間があり、離職時(離職前と区別している)の健康検査と言いつれない部分がある。

弁護士は、主に嗅覚喪失が職業鑑定機関に受理されなかったこと、同じ職場(塗装工事)で働いているその他の従業員に異状がないこと、2007年7月ごろの健康検査も含めてA氏の健康検査が6年間に渡って問題がないこと、および時間制限につき明文規定がなく、5カ月前の検査が離職時という文言に合致しないとは言えないと主張、裁判所に支持された。

結果的に会社側は勝訴したが、本案を通じて以下の注意事項を提示する。

1)A氏は「嗅覚喪失」で職業病認定を申し立て、受理されていないが、「職業病中毒」で職業病認定を申し立てるなら受理されるはずだと考えた。職業病に認定されれば労働契約を解除または終了できないほか、職業病受理中の従業員であっても、終了または解除できない(「労働契約法」42条1号)。

2)職業病になる可能性のある作業に従事する従業員は、離職時(筆者注:1カ月以内)に職業健康診断を行わなければならない。



潤明法律事務所中国律師 (陳軼凡、高嵩、周陽)

潤明法律事務所は日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供できる。主な業務分野は、外商直接投資、M&A、涉外訴訟・仲裁、知的財産権、銀行・ファイナンス、資本運営、航空機リース・設備リース、インフラ、労働法・労務管理、税法など

北京本部住所：北京市朝陽区建国門外大街甲12号新華保險大廈1806室

TEL：010-6569-3511；FAX：010-6569-3512/3513

WEB：www.runminglaw.com Email：jp@runminglaw.com

上海支所住所：上海市盧湾区淮海中路333号瑞安廣場1907室

TEL：021-6385-8855；FAX：021-6385-5150