

ポイント解説 中国労務管理

第28回

今回の執筆者
陳軼凡
高嵩・周陽

——事例(13)

レイオフ社員との労働契約について

【事例内容】

周氏は1994年5月、上海のある会社に入社し経営管理を担う役職に就いた。1996年には会社傘下のレストランで責任者としてその管理を請け負ったが、2002年に請負期間が満了し、レストランの経営権を会社に返還。その後、新たに職務を手配し直すことを会社に数回要求したが同意を得られなかった。事実上レイオフの状態となったが、会社は周氏と定期的に労働契約を締結し、引き続き社会保険料を納付した。

2007年12月5日、会社は周氏に「会社は、周氏との労働契約を終了し、再び更新しない。また2007年12月15日付で労働契約を終了することを決定する」と明記した労働契約終了通知書を渡した。周氏は、会社との協議により1万余元の補償金を得られるが、それ以降雇用されることはないことを知った。

(1) 仲裁

周氏は会社の解雇に同意せず、2008年1月3日に会社所在地の労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てた。しかし周氏は開廷に出席できず、その後再び申し立てを行ったが、仲裁の申し立て期限を過ぎていたため、仲裁委員会に受理されなかった。

(2) 一審

2008年3月、周氏は2007年12月5日付の労働契約終了通知書を撤回し、双方の労働関係回復を会社に要求する旨の起訴状を会社所在地の裁判所に提出した。

審理において、周氏は「労働契約を終了する会社の行為は理にかなっていない。労働契約期限は2008年1月で終了するが、会社での勤務期間は既に満10年に達するため、「労働契約法」に基づき、無固定期限労働契約を締結することを会社に要求する権利を有する」と主張した。

会社の代理人は、「1996年8月から周氏は既に会社に勤務しておらず、会社との労働関係は存在しない。会社は周氏および周氏により雇用された従業員のかわりに、社会保険料を納付していたにすぎない」と主張。また「労働契約は確かに存在するが、1996年に周氏がレストランの経営権を請け負った時点で双方の労働関係は存在せず、10数年の勤続年数も当然存在しない。したがって、会社は一方的に労働契約を終了することができる」と主張した。

2008年5月28日、裁判所により周

氏と会社の和解の合意が成立した。双方の間の労働関係は2007年12月15日付で解除したとみなし、会社は労働関係解除の経済補償金合計1万9,500元を周氏に支払うこととなった。

【弁護士コメント】

本件は調停の方法で双方が和解したため、道理が明確な判決書を見ることができなかった。しかし双方当事者の立場からみれば、争議が速やかに和解で解決されることは喜ばしいことである。

双方の間に期間が満了していない労働契約が存在し、また従業員の会社での勤務が満10年である場合、労働契約を解除または終了することができる法定事由は存在しないため、会社は一方的に労働契約を解除または終了することはできない。従業員が労働関係を回復し、無固定期限労働契約を締結するという要求は、仲裁および裁判所の支持を得られると考える。

本件が和解により解決したことは、ある意味において周氏と会社の関係が比較的特殊だったためといえる。労働契約はあるが、周氏は長期勤務しておらず、また会社は周氏のために社会保険を納付しているが、賃金を支払っていないからだ。したがって、和解による解決が本件の最もよい解決方式ではないかと考える。

《「ポイント解説・中国労務管理」は、隔週火曜日の掲載となります》



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、渉外訴訟・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