

ポイント解説 中国労務管理

第31回

今回の執筆者
陳軼凡
高嵩・周陽

事例(15) 試用期間における労働契約の解除について

【事例内容】

A社は2008年3月20日、陳氏と試用期間2カ月、試用期間中の月給1,000元、雇用期間が2009年12月31日までの労働契約を締結した。

ところがA社は、業務に堪えないこと、かつ就業規則に違反したことを理由に、陳氏との労働契約を解除。陳氏は、労働契約の解除取り消し、労働契約の履行継続、賃金の満額支給などを請求事項として労働仲裁を申し立てた。

仲裁委員会は2008年11月21日、労働契約の解除を無効とし、双方が継続して労働契約を履行、A社は5月17日から8月13日までの賃金および25%の経済補償金のあわせて3,750元を一括で陳氏に支払うとする判決を下した。

その後、A社は仲裁判決を不服とし、訴訟を提起した。A社は陳氏が業務に堪えないことを立証するため、能力検査試験結果のコピーおよび陳氏の検査試験の不合格証明を裁判所に提示(陳氏の署名はない)。A社は陳氏が就業規則に違反したことを立証するため、同じく同社の従業員である胡氏を証人として出廷させた。法廷で胡氏は2008年4月11日午後および21日午後、陳氏がそれぞれ半日無断欠勤したことを陳述。しかし、A社は出勤制度および出勤記録を裁判所に提示せず、陳氏はA社の上記主張のいずれも否認した。

結果、裁判所は以下のような判旨を下した。

A社は陳氏が業務に堪えないこと、および無断欠勤したことにつき証拠を提出したが、A社が提出した能力検査試験結果は、陳氏のものであるか証明できない。試験の結果についてA社が行った説明は、陳氏が試験に不合格だったことを直接的に証明できない。したがって、陳氏が業務に堪えないというA社の主張は成り立たない。胡氏による陳述については、A社は社内での出勤制度、陳氏の出勤記録などの証拠を提出していないうえ、胡氏の証人証言の証明力が低い。陳氏が無断欠勤したという主張も成り立たない。ただし、本案において、双方は労働契約の解除について争うもので、A社は25%の経済補償金を支払う必要はない。

判決の結果は、双方は労働契約を継続して履行し、A社は2008年5月17日から8月13日までの賃金、あわせて3,000元を陳氏に支払うとするも

のである。

【弁護士コメント】

労働契約法第21条に基づき、試用期間において従業員に労働契約法第39条、第14条第1項、第2項により規定される事由を有さない限り、会社は一方的に労働契約を解除できない。会社は試用期間中に労働契約を解除する場合、その理由を従業員に知らせなければならない。

したがって 解除の事由 解除事由の書面通知という2つの注意事項に気を配る必要がある。

については、ただ解除事由を有することだけでなく、紛争が生じた際、これを立証できるかどうか、解除決定を下す前に十分に論じておく必要がある。

については、文言には、解除理由の従業員への通知を要求しているが、特に書面で通知することは要求していない。従業員が通知を否認した場合の対抗措置として、書面による証拠を作成する必要がある。解除理由を解除通知書に記入する場合もあるが、従業員の面子を顧慮し、その解除理由を記入しない場合も多い。この場合、将来的に紛争が生じた際、その理由を知らせてもらえなかったとする従業員の主張に対抗できないリスクも存在する。従業員の面子を顧慮する場合、解除通知書以外に、会社と従業員との間だけで保管し、解除理由を明記する書類上に従業員に署名させればよいと考える。

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