

# ポイント解説 中国労務管理

## 第36回

今回の執筆者

陳軼凡  
高高・周陽

### ——事例(19)

## 中国語と英語表記の不一致による 労働争議について

#### 【事例内容】

A氏はある外資企業(以下、会社)の従業員で、労働契約は2007年6月30日で満了する契約となっている。会社は同年5月29日、労働契約期限満了後は契約を更新しない旨を口頭でA氏に知らせた。双方は7月5日、「Stand Agreement on Ending Employment(労働契約の解除に関する協議)」というタイトルを有する英語協議に署名した。協議書のタイトルに「労働合同的解除協議」という中国語の記載があることを除き、その他の協議内容はすべて英語での記述となっている。

協議内容には「A氏は離職した後も、引続き企業の商業秘密を保持しなければならない。本協議締結後、A氏は現労働契約により規定される期限満了日まで出勤し、会社は労働契約の終了手続きに基づき、関連する後続法定義務を履行する」と定められている。

A氏は同年7月16日、「会社による労働契約の解除により、関連規定に基づき、経済補償金の支払いが必要となる」という理由で、労働仲裁を申し立てた。

会社は「労働契約は期限満了に伴う終了であるため、関連規定に基づき、A氏に経済補償金を支払う必要はない」と反論した。また、「Stand Agreement on Ending Employment」について、会社は労働契約の終了がその正しい中国語理解であり、かつ

協議内容をみれば、労働契約を解除する意思に関する記載は存在しない。さらに会社は5月29日、労働契約を更新しない通知をA氏に通知している。「労働合同的解除協議」という中国語のタイトルは記述ミスであったとした。

A氏はこれに対し、当該協議書は企業により作成されたものであり、タイトルに解除という明確な記載がある限り、労働契約の解除として取り扱うべきである。たとえ記述ミスだったとしても、企業はその責任を負うべきであると主張した。

最終的に仲裁廷は、協議内容に基づきA氏の主張を棄却した。

#### 【弁護士コメント】

中国関連労働法令によると、労働契約関係の終結方法には、労働契約

の解除と労働契約の終了とに大別されています。労働契約の解除は、労働契約期限内であっても、何らかの法定事由または約定事由により労働契約を終結することを指しています。この場合、解除理由に基づき、場合によっては経済補償金を支払う必要があります。一方、労働契約の終了は、労働契約の期限満了に伴い労働契約を終結することを指しています。2008年以前の労働法によると、この場合、経済補償金を支払う必要はありませんが、労働契約法の実施により、労働契約終了の際、勤続年数に基づき経済補償金を支払う必要が生じます。

また、協議書のタイトルにかかわらず、協議内容を検討した上記仲裁廷の判決理念を評価します。一方、労働契約の終了に関する、上記企業の軽率な対応方式には賛成しません。今回のように、タイトルを記述ミスした場合は言うまでもありません。契約期限は6月30日に満了していますが、「労働合同的解除協議」は7月5日に締結しています。もし、A氏が7月1日以後会社に出勤した証拠を提出した場合、事実上、労働契約関係が成り立っていることを示し、労働契約を終了することができなくなります。

#### 潤明法律事務所中国律師 (陳軼凡、高高、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