青島日本人会商工会 主催

実務に即した経営管理の重要ポイント

www.aaalawfirm.com

講師　熊　　琳　（法学博士・中国弁護士）
章 啓 龍　（中国弁護士）

北京市大地法律事務所
2010年6月18日

Contents

- 労務管理を巡る最近の動向
- 実務に特化した労務管理の重要知識
- 企業経営に密接に関連する問題
- Q&A （4問）
- ケース・スタディ （7事例）

Copyright 大地法律事務所 All Rights Reserved

最近の重要動向

❖ 各地における最低賃金の引き上げ（詳細は付属資料ご参考）

【北京—労働】

最低賃金10％引き上げ 北京市が７月から

北京市人力資源・社会保障局は3月31日、７月から、同市の最低賃金を１ヵ月当たり900元（約１万1,700円）前後に引き上げる計画であることを明らかにした。従来の800元から約10％アップする。同局の桂生・副局長が市民とのオンライン座談会で発表した。

現行の最低賃金800元は2008年に確定された基準で、昨年は金融危機の影響から、基準の引き上げは行なわれなかった。同市ではこれまで16回、最低賃金の調整が実施されている。最低賃金には労働者個人が納めるべき社会保険料や住宅積立金などは含まれない。

同局の王彦・労働関係処処長によると、同市では「労働契約法」をめぐる具体的な実施規則の制定に向けた作業が進んでおり、年内にも制定される見通し。このほか、内陸部からの出稼ぎ労働者（農民工）の社会保険料の納付問題について、現時点では労災保険、医療保険の納付が義務付けられているが、養老保険（年金）、失業保険の納付についても、具体的な規定を打ち出す計画であることが明らかにされた。

【全国—労働】【全人代】《労使》

最低賃金「平均値の40～60％に」 総工会が提言

中華全国総工会保障工作部の鄒震・部長はこのほど、開催中の第11期全国人民代表大会（全人代＝国会）第３回会議で、全国の最低賃金を各地平均賃金の40～60％程度まで引き上げるよう提言したことを明らかにした。

各地で定められている最低賃金は平均を大幅に下回っており、北京では賃金の平均が月3,726元（約４万9,000円）なのに対し最低賃金は800元、深圳経済特区に対し、最低賃金は に平均の20％超に

総工会は今後、

【吉林—労働】《労使》

15％前後の引き上げで調整 吉林の最低賃金

吉林省人力資源・社会保障庁は、今年５月１日から同省の最低賃金基準を15％前後引き上げる方針を固めた。３月末時点で、平均賃金や消費者物価指数（ＣＰＩ）、都市部住民の最低支出額などを考慮して最終決

今年２月初めころから、江蘇省の各地区では12％を超える最低賃金の引き上げが続いており、全国の省・市でも引き上げの調整が進んでいる。同省もこれに続く形となる。

【山西—労働】《労使》

山西省も最低賃金引き上げ 平均15.5％アップ

山西省人力資源・社会保障庁は24日、今年４月１日から同省の最低賃金基準を引き上げると発表した。これまでの基準と比べて平均15.5％アップとなる。

地域別に◇１類地区が月給850元（約１万1,500円）・全日制時給4.89元◇２類地区が780元・4.48元◇３類地区が710元・4.08元◇４類地区が640元・3.68元――となる。炭鉱労働者の月給は1,600元、時給は9.2元。引き上げ幅は最高で18％、最低で12％となっている。

【浙江—労働】《労使》

杭州が４月から最低賃金引き上げ 14.6％上昇

浙江省杭州市政府はこのほど、今年４月１日から同市の最低賃金を１カ月当たり1,100元（約１万4,600円）に引き上げることを決定したと発表した。上昇幅は現行の960元から14.6％となる。最低時給も8.0元から9.0元に引き上げる。

ただ同基準に市内蕭山区、余杭区は含まれない。同２区に関して は今後発表する。

浙江省政府は３月初旬、４月 日から同省の最低賃金を引き上 ることで調整を進めていること 明らかにしていた。最低賃金に 域ごとに４分類に分け、引き上 後はそれぞれ1,100元、980元、 元、800元となる。同省内の地 政府が分類の選択を行い、公表 る仕組み。【21日新華社＝ＮＮ

【広東—労働】《労使》

最低賃金を10％以上引き上げ 深圳市人力局が意向

深圳市人力資源・社会保障局労働関係処の関係者はこのほど、「長江デルタや珠江デルタの一部都市では今年、最低賃金を10％程度引き上げるもようだが、深圳市の引き上げ幅はこれを下回らない」と述べ、同市の最低賃金を10％以上引き上げる意向であることを明らかにした。

同関係者は「市内の一部企業は待遇の低さから労働力不足が問題となっている。合理的な程度まで待遇水準、労働や生活条件を改善する必要があると認識し、調査を進めているところだ」とした。現在、特区内の最低賃金は1,000元

出所：NNA　Daily中国総合版

Copyright 大地法律事務所 All Rights Reserved

最近の重要動向

❖ 企業賃金条例について

- 収入格差の拡大（毒ギョウザ問題など）

  ⇒業界間の収入格差：15倍

  ⇒72%の労働者が収入配分の不公平を感じる

  ⇒収入差（高収入者⇔低収入者）：23倍（98年は7.8倍）

（マスメディア報道：http://news.sinA.com.cn/o/2010-03-26/104517278786s.shtml）

- 市場経済の原理と公権力調整のジレンマ
- ワーカー不足と企業業績低迷の矛盾
- 賃金分配体制の調整は「企業賃金条例」のみでは解決困難

【山東—労働】《労使》

労働者不足２万人規模 青島の海外貿易企業

青島市商務局が実施した、外資系企業を対象とした労働者市場についての調査で、海外貿易を行う企業191社が「労働力不足」と回答していたことが分かった。調査対象全体の96%を占めた。人数べー

Copyright 大地法律事務所 All Rights Reserved

最近の重要動向

❖ 企業賃金条例について（続き）

- 現段階で公開されている賃金条例の内容

(1)「同工同酬」（「同じ労働を提供する者は同じ報酬を得る」原理）の徹底（労務派遣への影響）

(2)「賃金水準に関する集団協議制度」の制定

(3) 賃金の最大削減限度を設定（20%以内。削減後は最低賃金以上を維持）

(4) 賃金内容の更なる明確化

⇒「企業賃金条例」は国務院の今年の立法計画に既に加えられたとも報道されているが、解決が待たれる問題が多く、年内に必ずしも公布までたどり着けるとは限らない

Copyright 大地法律事務所 All Rights Reserved

最近の重要動向

❖「労働契約法」公布後の各地における立法動向

公布日	法律名
2008年6月23日	『広東省高級人民法院、広東省労働争議仲裁委員会による「労働争議調停仲裁法」「労働契約法」の適用に関する若干問題についての指導意見』
2008年7月8日	上海市高級人民法院による『労働争議紛争に関する若干のプロセス問題についての意見』
2008年8月29日	**山東省高等人民法院による『山東省民事裁判業務座談会議事録』**
2008年9月25日	武漢市中級人民法院による『労働争議案件の審理に関する若干問題についての記録』
2008年10月10日	江蘇省高級人民法院、江蘇省労働争議仲裁委員会による『「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」の適用に関する若干問題についての意見』
2008年11月27日	南京市中級人民法院、南京市労働争議仲裁委員会による『労働争議案件にかかる仲裁及び裁判に関する若干問題についての指導意見』
2009年4月16日	浙江省高級人民法院による『労働争議案件の審理に関する若干問題についての意見（試行）』
2009年5月20日	**青島市『労働契約管理ガイドライン』**
2009年6月8日	湖南省高級人民法院による『労働争議案件の審理に関する若干問題についての指導意見』
2009年8月17日	北京市高級人民法院民事第一法廷による『労働争議案件に関する法律適用問題についての検討会会議記録』

※　本表は大地法律事務所が纏めたものである。

Copyright 大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約の期間を定める際に考慮すべき事項

1. 試用期間との関係

(1) 3ヶ月未満の労働契約⇒試用期間なし

(2) 3ヶ月以上～1年未満⇒試用期間1ヶ月以内

(3) 1年以上～3年未満⇒試用期間2ヶ月以内

(4) 3年以上⇒試用期間6ヶ月以内

2. 無固定期間労働契約との関係

移行リスク（「労働契約法」第14条）⇒「二回連続」に対する定義

（青島では、空白期間の存在を認めない）

3. 結論

(1) 新卒社員：1～2年が妥当

(2) 経験者：3年が妥当（調査結果などから）

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 試用期間中の注意事項

- 試用期間も労働契約期間に含まれる。
- 試用期間の賃金水準：標準賃金の80%以上
- 「採用条件に合致しない」との理由で解雇する場合

  (1) 30日前の通知義務なし

  (2) 経済補償金の支給不要
- 「採用条件に合致しない」ことにかかる立証ポイント

  (1) 採用条件は何か？⇒労働契約・業務記述・就業規則など

  (2) 本当に合致しないか？⇒考査記録・顧客反応・上司による評価など
- 解雇通知書の表現に要注意：

  「採用条件に合致しない」と「業務をまっとうできない」との違い

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約期間満了時に必要な作業

- 30日前の通知は求められていないが、早急に書面通知を発行することが望ましい（受領サインの取得）

(1) 労働契約の終了に理由は不要（但し、無固定期間労働契約の発生リスクに要注意）

(2) 受領サインを拒む場合には、以下の方法を採用

① EMS発送

② 新聞掲載(青島市『労働契約管理ガイドライン』五（二））

③ 2～3名の従業員による立証

③ E-mail送付(公証が望ましい)

(3) 継続意向がある場合には、表現に要注意
（「同条件維持」の強調など）

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約期間満了時に必要な作業（続き）

- 固定期間のない労働契約の締結リスク：固定期間のある労働契約の二回締結

以下の法規定には要注意：

青島市『労働契約管理ガイドライン』（2009年5月20日）

☆労働者が「労働契約法」第14条第2項に定めた固定期間のない労働契約の締結要件を満たした場合、労働契約を締結又は継続する際に、使用者が書面方式にて労働者に対し、締結・継続するか否か、及び固定期間のある労働契約を締結するか否かについて確認することができる。労働者が労働契約を締結・継続せず、又は労働者が固定期間のある労働契約を要求する場合には、使用者が労働者からの同意書を保管しなければならない。

☆使用者は、労働者本人が労働契約を継続・締結しないことを証明できない場合、一方的に労働契約の期間満了を理由に労働契約を終了してはいけない。使用者は、労働者本人が固定期間のある労働契約を要求すること証明できない場合、固定期間のある労働契約を締結してはいけない。

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約期間満了時に必要な作業（続き）

1. 有給休暇使用の手配（通知書に記入）
   ⇒計算方法：（当年度経過日数÷365）×法定日数－既得日数
2. 引継ぎの履行（就業規則と連動）
3. 秘密保持契約の締結（労働契約に盛り込むことが望ましい）
4. 競業制限契約を考慮
5. 期間満了後15日以内に証明書を発行
6. 届けの抹消（7日以内にオンライン登録し、15日以内に窓口に届け出る）
7. 関連資料の保管（労働契約：2年、賃金支給表：15年）

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約期間満了時に必要な作業（続き）

- 経済補償金の計算

（１）勤務年数の起算は08年1月1日から

（２）平均賃金の計算方法と支給上限

（３）給与総額の範疇（特に派遣会社を利用する場合には要注意）

手取賃金	個人所得税	社会保険		住宅積立金		商業保険
		会社負担	個人負担	会社負担	個人負担	
●	●		●		●	

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約における「自動延長」条項の弊害

1. 労働契約未締結と見なされるリスク（未届けによる）

2. 事実上の労働関係の形成

（1）労働部規定：期間1年の労働契約の締結と見なす

⇒労働契約解除の困難

（2）司法解釈：随時解除可能

3. 固定期間のない労働契約への移行（「2回連続」の形成）

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約解除難への対策

- 労働契約を解除できる事由は法律で限られている。

  実務上よく用いられている法定事由は以下の4つ

  ① 規則制度に対する重大違反行為があった。

  ② 職責失当行為によって、会社に重大な損失をもたらした。

  ③ 業務をまっとうできず、研修又は職場調整を経ても、
  なおまっとうできない。

  ④ 罹病又は非労災負傷後に、もとの業務に従事できず、
  且つ新しく手配される業務にも従事できない。

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約解除難への対策（続き）

- 解雇の法定事由を満たさない従業員に、どのように対処すべきか

  （1）就業規則など規則制度上の工夫（立証方法の考慮）

  （2）業務記述と考査制度の強化

  （3）労働契約期間満了の利用

  （4）双方間における協議の徹底

- 労働規律に違反した従業員から「始末書」を取得できれば、有力な証拠となる。

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約解除難への対策（続き）

- 就業規則の発効要件について認識を深める。

(1) プロセスの合法性

① 意見募集段階

② 聞き込みと協議段階

③ 開示段階：開示方法⇒書面サイン・社内メール・社内公示板・社内勉強会（出席者のサイン取得）

労働者本人のサインをもらうことは、最重要である！（新旧社員共に必要）

(2) 内容の合法性：賃金の支払方法などについて、違法な規定を設けてはならない。

(3) 内容の合理性：一般常識に照らして規定する。

青島市『労働契約管理ガイドライン』：使用者が法に従い、民主的なプロセスによって制定した規則制度は、国家法律、行政法規及び政策規定に違反せず、且つ労働者に公示した場合、労働者は遵守しなければならない。
使用者は労働者を新規採用する際に、自社の規則制度を告知しなければならない。

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約解除難への対策（続き）

1. 就業規則の規定は定性定量が必要
   (1) 規則制度に対する著しい違反行為とは、具体的にどのような行為を指すか？
   (2) どの程度の損失について「重大損失」であると言えるか？

2. 罰則には「罰金」と「減給」を避けるべき
   その代わりに、
   (1) 損害賠償は可能
   (2) 無断欠勤の時間に応じた減給は可能
   (3) ボーナスの減額又は不支給は可能
   (4) 業務をまっとうできないことを理由に職場を調整し、それに伴う給与調整は可能

『青島市企業賃金支給規定』
（2004年1月1日より施行）　第22条
労働者が規律処分を受けたが、使用者との労働契約が解除されておらず、且つ正常労働を提供した場合には、労働契約で約定した賃金基準に従って、賃金を支給しなければならない。

3. 業務能力の低下や罹病などの原因で解雇する前に、「職場の調整」が必要
4. 真実どおりに当局へ届けを行う（失業保険との関係を考慮せず）

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約解除時の経済補償金

1. 労働契約の解除には、必ずしも「経済補償金の支給」が伴うとは限らない。
2. 経済補償金を支給する場合には、08年を区切りに分別計算が必要。

解除事由	08年以前の勤務年数：「労働契約の違反及び解除時の経済補償金の支給方法」を根拠とする	08年1月以降の勤務年数：「労働契約法」を根拠とする
協議解除	①勤務年数1年につき1ヶ月の賃金支給 ②最長で12ヶ月分の賃金支給 （③勤務年数が1年未満の場合は1年として計算）	①勤務年数1年につき1ヶ月の給与支給 ②勤務年数が6ヶ月以内の場合は0.5ヶ月、6ヶ月以上1年以内の場合は1ヶ月の賃金支給 ③平均月収が6,348元を超える従業員は6,348元を月収の上限とする。（現時点）
業務をまっとうできない（能力不足のため）	①勤務年数1年につき1ヶ月の給与支給 ②最長で12ヶ月分の賃金支給	
業務に従事できない（罹病や非業務負傷のため）	①勤務年数1年につき1ヶ月の給与支給 （②医療補助費の支払いも必要）	

※（表は大地法律事務所が纏めたものである。）

大地法律事務所 All Rights Reserved

実務に特化した労務管理の重要知識

❖ 労働契約解除時の経済補償金（支給例）

事例	08年1月以前の勤務年数	08年以降の勤務年数
（１）業務期間： 1995年1月1日～ 2010年４月１日 （２）平均月収： 12,000元/月 （３）解雇事由： 協議解除による	13年＝12ヶ月分支給 平均月収上限なし： 12,000元/月 支給額＝12,000×12	2年3ヶ月＝2.5ヶ月分支給 平均月収上限あり： 6,348元(2,793×3) 支給額＝6,348×2.5

【質問】　「罹病や非労災負傷による業務従事不能」を理由に労働契約を解除する場合の経済補償金は？

大地法律事務所 All Rights Reserved

以上は、今回のセミナー演説原稿の一部であり、更にお知りになりたい方は、弊所までお問い合わせ下さい。

www.aaalawfirm.com