

事例研究～中国ビジネス法務

北京市大地律師事務所 / 日本部
パートナー弁護士 法学博士 熊琳

第244回 中国の最高裁が新たな労働案件の司法解釈を公布

長い間、中国の労働に関する法律や法規は、地域によって運用方法が異なるという状態にありました。このため中国の最高裁が公布する司法解釈は、各地の案件処理を統一する規則という点で重要な意味を持っています。2021年1月1日より施行された「労働紛争事案の審理における法律適用問題に関する最高裁判所の解釈(1)」では、一部の問題に対して裁判規則を統一しただけで、依然多くの運用方法が統一されていないという問題点が残されていました。2023年12月、最高裁は「労働紛争事案の審理における法律適用問題に関する解釈(2)(意見聴取稿)」(以下「解釈二草案」)を公布し、頻繁に起きる問題について裁判規則の統一を図ることを目指しています。労務問題の解決は、在中日系企業がいずれも直面する課題であり、解釈二草案の内容は注目に値します。今回はこの問題について解説いたします。

◇日系企業が関与する労働案件における紛争問題

現地の日系企業A社は連続して赤字を出していたため、ある事業部を閉鎖し、人員削減を準備していました。労働行政機関から経済的理由による人員削減を実施する許可を得た後、A社は「先に協議により労働契約の解除(N+3の経済補償金を提示。Nは法定の経済補償金のことを指す)を試み、この協議により解除できなかった場合、一方的に労働契約を解除する(Nのみ支給)」という方法で対応する案を採用しました。対象となった従業員の大多数は、協議による解除案を受け入れましたが、従業員S氏だけは「N+3という補償金は受け入れ可能だが、A社に入社してから10年間の未消化の法定年次有給休暇合計35日に対する補償金を払ってほしい」という要求を提示してきました。この要求に対し、A社の顧問弁護士は現地の司法機関の裁判基準を確認したところ、未消化の法定年次有給休暇の補償請求には時効を適用するという規定を見つけたため、S氏の主張のうち時効期間を超える部分については支給しませんでした。S氏はこれを不服として、労使双方は労働契約解除協議で合意を達成できなかったため、A社は一方的にS氏との労働契約を解除しました。

その後、S氏は労働仲裁を申し立て、A社が2Nと35日の未消化の法定年次有給休暇に対する補償金を支払う旨の裁決を下すよう請求してきました。仲裁の結果、最終的にA社側の主張が通り、S氏が得る権利があるのは法定経済補償金Nと時効期間までに未消化であった法定年次有給休暇に対する補償金だけと認定されました。

このような結果となりましたが、A社側も本案件を他の省で審理していたなら、結果が異なったかもしれないと認識するようになりました。

◇解釈二草案の中で注目に値するポイント

1. 次の点で時効運用の規則を明確化しました。

(1) 時効への抗弁は当事者が主体的に行うものとし、裁判所は積極的に適用しない。

(2) 時効への抗弁は、労働仲裁期間中にのみ提起できる。

(3) 従業員が雇用者に未消化の年次有給休暇の給与報酬や残業代を支給するよう主張することは、労働関係終了後1年以内に提示するという時効の制限を受けるだけで、仲裁時効の発生の日から1年という時効の制限を受けない。

2. 法定の定年退職年齢に達したものの、まだ養老金を受け取っていない従業員が雇用者のために労働を提供している場合、従業員は労働法令を参照に労使双方間の関係进行处理するよう請求できる。
3. 複数の雇用者に交代されるか、同時進行で雇用された従業員が労働関係の確認請求をする場合、原則として労働契約により労働関係を確認する。
4. 外国企業常駐代表機構は、労働紛争案件の当事者になることができる。
5. 有効な就労許可あるいはグリーンカードを持たない外国籍の人が、雇用者と労働関係が存在することの確認を請求してきた場合、これを支持しない。
6. 書面の労働契約を締結していない状況において2倍の給与を支給するという規則の運用を明確化した。
7. 「連続して2回固定期間のある労働契約を締結」の認定基準を明確化した。
8. 雇用者と高級管理者・高級技術者その他守秘義務を負う者と在職期間中の競業制限条項を約定した場合、これに応じた経済補償金は支給しなくてもよい。
9. 雇用者が一方的に職位や勤務地を調整した場合の適法性の認定基準を明確化した。
10. 「労働契約が既に継続して履行できない」事由を明確化した。
11. 雇用者と従業員間で締結した社会保険料不払いの約定は無効だが、雇用者が社会保険料を追完納付した場合、従業員が既に得ている社会保険料に対する補償金の返却を請求できる。
12. 労働契約期間満了後も、従業員が依然雇用者主の下で勤務し、雇用者が異議を申し立てないまま1カ月が経過した場合、双方は既存の条件で労働契約を更新したものと見なされ、労働契約を追完締結しなければならない。
13. 雇用者が労働契約を違法に解除・終了したとして契約継続の判決が下った場合、仲裁または訴訟期間の従業員の給与は、従業員が正常な労働を提供した際の給与基準をベースとし、双方の過誤の程度を考慮した上で確定する。

◇日系企業の皆様へのアドバイス

ここ数年、中国の労務問題は増加と処理の複雑さという傾向を明らかに見せており、法律の規則と実際の運用方法の把握はさらに重要で困難となっています。このため労務問題に直面した場合には、必ず経験と能力のある専門家の協力の下、適切な対応をお願いします。

《蘇州・江蘇省》

接着剤の高盟新材、南通で新工場稼働へ＝江蘇省

中国ニュースサイトの中証網が22日までに伝えたところによると、深セン証券取引所の新興企業向け市場「創業板」に上場する中国接着剤大手の北京高盟新材料（北京市）は今年7月、江蘇省南通市に建設した新工場を試験稼働させる。新エネルギーや電力貯蔵システム、電気自動車（EV）などに向けた接着剤を生産する。年産規模は12万4500トン。

同社は、接着剤や自動車用NVH（騒音・振動・ハーシュネス）材料、塗料、絶縁材を中心に手がける。南通ではエレクトロニクス分野向け接着剤の増産にも着手しており、新設備が近く稼働する見込み。（上海時事）