

★ 中国ビジネス相談Q&A

■ 労働契約法第2 審稿における労働契約の終止について(その1)

Q:労働契約法の制定が進んでいると聞いていますが、現行の労働関係の法律法規とどのように異なりますか。公布予定はいつごろになりますか。〈法律法規〉〈労働契約法〉

A:労働契約法は「労働法」の中で労働契約に関する部分を具体化したもので、現在第2 版審議稿が全人代常務委員会で審議中です。修正があるかどうかは別にして、今年中には成立するとの見方が強いようです。

中国における労働関係に関する法律では「中華人民共和国労働法」(中華人民共和国主席令、1995年1月1日施行)が最上位にあり、すべての労働関係の法律規定は基本的にこの「労働法」の内容をより詳しく、或いは具体的に規定するものとして位置付けられます。従って今回の「労働契約法」もその位置付けであり、「労働法」規定と対立したり矛盾したりするものではありません。内容としては、企業と労働者が労働関係を持つ場合の具体的な手続きや権利義務関係に焦点を当てて、より詳細な規定を加えているものです。

1. 労働契約の終止、すなわち労働契約期限満了時の解雇、辞職について

今回の「労働契約法」第2 版審議稿では、特に会社側からの労働契約解除について種々の制限を設けていることが特長です。契約終止時に「通常に業務・作業が出来る状態」ではなく、契約を終止された後の生活保障が望めない場合には、労働者保護の観点から労働契約の終止ができません。また、定年退職年齢まで5年未満となった勤続15年以上の従業員も同様の観点から、契約の終止ができません。

ただし、雇用者側と労働者側が協議一致した場合や、労働者側から契約の終止や解除要求があった場合に雇用者側がそれを認める形で退職する場合は、まったく問題ありません。

比較	現行労働法	労働契約法第2 審稿
契約の終止	第23条(労働契約の終了) 労働契約期間満了、或いは当事者が約定した労働契約終了の条件が生じた場合は、労働契約は終了する。	第44条(労働契約終止) 以下の状況の一に該当する場合、労働契約は終止する。 (1)労働契約期間満了又は労働契約に約定された終止条件が発生した場合 (2)労働者が既に法に基づく基本養老保険待遇の享受を開始している場合 (3)労働者が死亡するか、又は裁判所から死亡宣告又は失踪宣告された場合 (4)雇用単位の操業停止、解散の場合 (5)雇用単位が法に基づき破産を宣告され、営業許可証が取り消されたか閉鎖命令を受けた場合 (6)法律、行政法規が規定するその他状況 第45条(例外的状況) 労働契約期間満了又は労働契約に約定された終止条件が発生したが、本法第42条に規定する状況の一つに該当する場合、労働契約は相応の状況が消滅する時点迄延長されて終止する。
解契約	第24条(協議による労働契約の解除) 労働契約の当事者の協議一致を経て、労働契約を解除する事ができる。	第37条(契約解除) 雇用単位と労働者との協議合意により労働契約を解除する事ができる。

比較	現行労働法	労働契約法第2 審稿
解雇	<p>第25条(解雇の条件) 労働者が下記の状況のいずれかに該当する場合は、使用者は労働契約を解除することができる。</p> <p>(1)試用期間内に、雇用条件に合致していないことが証明された場合</p> <p>(2)労働規律或いは使用者の規約制度に著しく違反した場合</p> <p>(3)重大な職責失当、私利のための不正を行って、使用者の利益に対して重大な損害をもたらした場合</p> <p>(4)法に基づいて刑事責任を追究された場合</p> <p>第26条(予告すべき解雇の条件) 下記の状況の一に該当する場合、使用者は労働契約を解除することができる。ただし30日前までに書面形式により労働者本人に通知しなければならない。</p> <p>(1)労働者が疾病にかかり或いは業務外の原因で負傷し、医療期間が満了した後も従前の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事できない場合</p> <p>(2)労働者がその任に堪えず訓練或いは持ち場の調整を経ても、依然その任に堪えない場合</p> <p>(3)労働契約締結時に根拠としていた客観的状況に重大な変化が生じ、元来の労働契約を履行することができず、当事者の協議を経ても労働契約変更について合意に達することができない場合</p>	<p>第39条(雇用単位の契約解除要件) 労働者が以下の状況の一つに当てはまる場合、雇用単位は労働契約を解除する事ができる。</p> <p>(1)試用期間中に雇用条件に合格しない事が証明された場合</p> <p>(2)雇用単位の規則制度に深刻に違反して、雇用単位の規則制度に照らして労働契約を解除される場合</p> <p>(3)深刻な失職、私利私欲により、雇用単位の利益に重大な損害を与えた場合</p> <p>(4)労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を確立して、作業任務完成に深刻な影響を及ぼし、雇用単位の指摘を経ても是正を拒否した場合</p> <p>(5)法に基づき刑事責任を追究された場合</p> <p>第40条(一方的解除) 以下の状況の一に該当する場合、雇用単位は30日前迄に書面形式にて労働者本人に通知するか又は1ヶ月分給与を別途支給した後、労働契約を解除する事ができる。</p> <p>(1)労働者疾病又は非労災による負傷により、規定の医療期間満了後も元の作業に従事できず、労働契約変更に関して雇用単位と協議合意できない場合</p> <p>(2)労働者が作業に適さないと証明され、研修実施後又は職場調整後も依然として作業に適さない場合</p> <p>(3)労働契約締結時に根拠とされた客観的状況に重大な変化が生じて、労働契約が履行できず、雇用単位と労働者との協議を経ても、労働契約の内容の変更合意に達しない場合</p>
解雇禁止	<p>第29条(解雇禁止の条件) 労働者が下記の状況のいずれかに該当する場合は、使用者は本法第26条、第27条の規定に基づいて労働者契約を解除してはならない。</p> <p>(1)職業病にかかり或いは業務上負傷し、労働能力が喪失するか或いは部分的に喪失したことが確認された場合。</p> <p>(2)疾病にかかり或いは負傷し、規定の医療期間内にあるもの。</p> <p>(3)女子従業員が妊娠期間、出産期間、授乳期間である場合。</p> <p>(4)法律・行政法規で規定するその他の状況である場合。</p>	<p>第42条(解除不可要件) 労働者が以下の状況の一に該当する場合、雇用単位は本法第40条、第41条の規定に基づき労働契約を解除する事ができない。</p> <p>(1)職業病危害作業に従事する労働者の離職前に職業健康検査を実施していないか又は職業病の疑いのある患者の診断中又は医学観察期間中にある場合</p> <p>(2)職業病罹患患者又は労災により労働能力喪失又は一部労働能力の喪失を確認された場合</p> <p>(3)罹患又は負傷しており、規定医療期間にある場合</p> <p>(4)女子従業員の妊娠期間、出産期間、授乳期間にある場合</p> <p>(5)当該単位の連続勤務年数が満15年で、法定定年退職年令迄5年未満である場合</p> <p>(6)法律、行政法規が規定するその他の状況</p>

(続 く)

日刊 華鐘通信 (非売品：会員内部刊行物)

発行：上海華鐘投資コンサルティング(有) 中国上海市淮海中路 755 号新華聯大厦東楼 23 層

郵便番号：200020 電話：+86-21-6467-1198 FAX：+86-21-6467-9155 Email：shcsnews@shcs.com.cn

発行責任者：古林恒雄