

★ 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2)

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。

2. 会社側都合による労働契約の終止、解雇と経済補償金・賠償金について

会社が経済的な事情で人員削減をしなければならない場合は、これまでと同様に30日前迄に労働組合又は全従業員に対して状況説明を実施した上で、人員削減案を労働行政部門に届け出て、人員を削減する事ができるとしています。また、最近クローズアップされてきた、汚染防止の為の移転や、化学工場の集約などで移転を余儀なくされる場合も、第41条に基づいて手続きをしなければなりません。

従来の労働法の規定と大きく変わっている点は、雇用単位側の理由で労働契約を解除せざるを得ない場合は、すべてのケースで経済補償金を支払わなければならないと、期限付き労働契約の満期時も労働者側が同一条件での継続を望む場合に雇用単位が継続に同意しない場合は経済補償金を支払う必要があります。

また新たに経済補償金以外に、雇用単位が本法に違反して労働契約継続を拒否して契約解除した場合は、経済補償金の2倍額の賠償金を支払わなければならないとの規定(第47条)が新設されました。

3. 労働者側都合による労働契約の終止について

従来と同様、労働者側は30日前までに書面で辞職通知を提出すればいつでも労働契約を解除することが出来て、雇用単位は退職手続きを行わなければならないと。この場合及び労働契約満期時に労働者側から契約延長を拒否する場合については、雇用者側は経済補償金を支払う必要がありません。

労働者側が暴力などの不当手段により強制的に労働させられる場合などは事前告知せずに辞職できるとしており、雇用者側は経済補償金と賠償金を支払わなければならないと。

比較	現行労働法	労働契約法第2審稿
経済補償金及び賠償金	第28条(解雇の場合の補償) 使用者が、本法第24条、第26条、第27条の規定に基づいて労働契約を解除する場合は、国の関係規定に基づいて経済的補償をしなければならない。	第46条(経済的補償の支給) 以下の状況の一つに当てはまる場合、雇用単位は国务院の規定する基準に基づき労働者に対して経済的補償を支給する。 (1)労働者は本法第38条第2項、第3項の規定に照らして労働契約を解除する場合 (2)雇用単位が本法第40条の規定に照らして労働契約を解除する場合 (3)雇用単位が本法第41条第1項の規定に照らして労働契約を解除する場合 (4)雇用単位が労働者に労働契約解除の動議を提案し、労働者との協議合意により労働契約を解除する場合 (5)雇用単位が現有労働契約約定条件下回らず、労働者が労働契約の継続に同意しない場合を除き、本法第44条第1項に照らして期限付労働契約を終止する場合 (6)本法第44条第4項、第5項に照らして労働契約を終止する場合

比較	現行労働法	労働契約法第2 審稿
経済補償金及び賠償金		<p>第47条(継続と賠償金) 雇用単位が本法の規定に違反して労働契約を解除又は終止した場合であって、労働者が労働契約の継続履行を要求した場合、雇用単位は履行継続しなければならない。労働者が労働契約履行継続を要求しないか、又は既に労働契約の継続履行が不可能となっている場合、雇用単位は本法第46条の規定する経済補償基準の2倍を労働者に賠償金として支給しなければならない。雇用単位は賠償金を支給した後、労働契約を終止する。</p>
人員削減	<p>第27条(使用者側の事情に基づく人員削減) 使用者が、破産に瀕し法定の整理を行っている期間、或いは生産経営状態に重大な困難が生じ、確かに人員削減の必要がある場合は、30日前までに労働組合或いは従業員全員に状況を説明し、労働組合或いは従業員の意見を聴取しなければならない。使用者が、本条の規定に基づいて人員を削減し、6カ月以内に職員を雇用する場合は、削減した人員を優先して雇用しなければならない。</p>	<p>第41条(人員削減) 以下の状況の一つに当てはまる場合、労働契約は履行できず、20人以上の人員を削減するか又は20人未満であるが企業従業員総数の10%以上の人員を削減しなければならない場合、雇用単位は30日前迄に労働組合又は全従業員に対して状況説明を実施して、労働組合又は従業員の意見聴取した後、人員削減案を労働行政部門に届け出て、人員を削減する事ができる。 (1) 企業破産法の規定に基づき再編される場合 (2) 生産経営に深刻な困難が発生した場合 (3) 汚染防止の為に移転する場合 (4) その他の理由にて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ない場合 人員削減時、以下の労働者の雇用を優先的に保留する。 (1) 当該単位での勤務年数が比較的長い者 (2) 当該単位と比較的長期の期限付労働契約を締結している者 (3) 期限無し労働契約を締結している者 (4) 家庭内でその他に就業している者がなく、扶養すべき老人又は未成年者が存在する者 雇用単位が6ヶ月以内に再度募集雇用する場合、優先的に削減人員を雇用しなければならない。</p>
辞職	<p>第31条(辞職の通知期限) 労働者が労働契約を解除する場合は、30日前までに書面形式により使用者に通知しなければならない。 第32条(随時辞職の条件) 下記の状況のいずれかに該当する場合は、労働者は随時使用者に労働契約の解除を通知することができる。 (1) 試用期間内の場合。 (2) 使用者が、暴力、脅迫或いは不法に人身の自由を制限する手段によって、労働を強要した場合。 (3) 使用者が、労働契約の約定に基づいて労働報酬の支払い或いは労働条件の提供を行わなかった場合。</p>	<p>第38条(労働者契約解除要件) 労働者は30日前迄に書面形式にて雇用単位に通知し、労働契約を解除する事ができる。労働者は試用期間中、随時雇用単位に労働契約解除を告知できる。 以下の状況の一つに当たる場合、労働者は随時雇用単位に労働契約の解除を通知する事ができる。 (1) 雇用単位が労働契約に約定された労働条件を提供せず、合格した安全生産条件を提供しない場合 (2) 雇用単位が労働報酬を適時満額支給しない場合 (3) 雇用単位が法に基づき労働者の為に社会保険費を納付しない場合 (4) 雇用単位の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益を損害する場合 (5) 雇用単位が困っているのにつけこみ、労働者が真実の意思に背いた状況で労働契約を締結した場合 (6) 法律、行政法規が規定するその他状況 雇用単位が暴力、威嚇又は人身の自由の非法な制限により労働者を脅迫して労働させた場合、又は雇用単位の規定違反の指揮、危険作業の強制命令及び労働者の人身安全が危険な場合、労働者は直ちに労働契約を解除する事ができ、雇用単位に事前に告知する必要はない。</p>

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