



人事労務管理 事例集

2026年 9月 17日

上海華鐘投資コンサルティング有限公司

H R 諮詢部・賀玲

賀 玲

華鐘コンサルタントグループ HR諮詢部 部長

- ・ 黒竜江大学卒業
- ・ 2006年華鐘コンサル入社、上海市公認コンサルタント
- ・ 得意分野：人事労務関連コンサル、人員整理や再配置関連業務
- ・ 弊HR諮詢部の実績：

2008年以降、日系企業の人事労務関係の案件 通算 1,400件以上（2026.7現時点）
そのうち、人員整理案件実績：217件（2026.7現時点）



01

残業管理に関する紛争事例

- 事例1 「隠れ残業」の認定と時間の酌定
- 事例2 承認手続きを経ない「事実上の残業」の認定

02

配置転換・勤務地変更・会社移転に関する紛争事例

- 事例3 労働者雇用自主権の合法的な行使による配置転換
- 事例4 会社移転に伴う労働争議
- 事例5 客観的状況の重大な変化による労働争議

03

有給休業期間中の労働提供に関する紛争事例

- 事例6 有給休業期間中の復職による「二重賃金」待遇

04

労働契約終止・一方的解雇に関する紛争事例

- 事例7 2回目の固定期間労働契約満了後の更新義務
- 事例8 会社による一方的な解雇通知の「取消不能性」

05

法定退職日に関する紛争事例

- 事例9 退職年齢延長の新ルール下における計算間違いによる違法終止

その他

上海病欠賃金関連規定の廃止

01

PART 01

残業管理に関する紛争事例

事例1：「隠れ残業」の認定

「隠れ残業」について今までの裁判例から、時間外労働が認定されなかった主な要因

01 事実の証明不十分

労働者側が時間外労働の具体的な時刻、業務内容、及び労働時間を、客観的な記録や書面証拠で明確に示せなかった場合に認定が拒否されるケースが多い。

02 会社の指示性の欠如

業務遂行が労働者の単独の判断や私的な都合（例：自身のスキルアップ目的）によるもので、会社からの具体的な指示や業務上の要求と認定できない場合。

03 時間拘束性の証明困難

待機時間中に労働者の行動が自由であったり、継続的に時間が拘束されていた事実を証明できなかつたりすると、労働時間としてカウントされない。

04 実質的業務の非該当

行われた行為が、会社の事業のために直接貢献する「実質的な労務提供」とは認められない場合には、残業として認定されない。

事例1：「隠れ残業」の認定と時間の推定

北京市第二中级人民法院 2026年4月公開事例

事例 1

事件概要

当事者： 王氏（技術者）対 あるエンジニアリング会社

事由： 双方は残業代の支払いをめぐって争った。王氏は、会社が勤務時間外に頻繁にDingTalk（ディントーク）やWeCom（企業版WeChat）を通じてオンライン会議や研修を開催しており、参加しない場合には「自発的寄付」として200元を支払うよう定めていたと主張した。これに対し会社側は、労働契約の定めにより残業には事前の申請と承認が必要であるとし、またオンライン会議への参加は通常アカウントにログインするにとどまり、従業員に発言や聴取が義務づけられるわけではなく、実際の業務を証明するものではないと述べた。さらに、「寄付」の規定は会議への参加とは無関係であると主張した。

申請者の主張

王氏は裁判所に提訴し、時間外労働、休日労働および法定休日労働にかかる残業代として85,000元の支払いを請求した。

争議の焦点

1. 就業時間外のオンライン会議や研修は「**残業**」に該当するか？
2. もし残業に該当する場合、時間はどのように計算するか？

事例1：「隠れ残業」の認定と時間の推定

北京市第二中级人民法院 2026年4月公開事例

重要な証拠

従業員の証拠提示

オンライン会議への参加記録、業務グループのチャット記録、会議録画などから、活動の頻度、時間数や「寄付」罰則の存在が証明される。

会社の主張

通常アカウントにログインするにとどまり、従業員が発言する必要はなく、実際に労働を提供した証明ができない。残業申請もなかった。

裁判結果

残業の認定： 残業に該当すると認定した。

時間の推定： 会議時間通りに計算せず、会社に対し1万9千元の残業代を酌量認定した（85,000元→19,000元と判断した）。

典型意義

本件は「隠れ残業」に該当するかどうかの認定に関するものである。裁判所は、持続的な高負荷の精神的・身体会社を要しないオンライン上の活動であっても、会社によって強制的または変相的強制的に非就業時間に実施された場合、労働者の休息権を明らかに侵害するものとして、残業に該当すると判断した。同時に、残業時間については、実情に応じて推定すべきものとした。

事例1：「隠れ残業」の認定と時間の推定

判断論理

01

残業認定の核心

裁判所は、**残業に該当するか否かの判断基準は、会社による指示があるか、従業員の休憩時間を占有するか、強制性があるかの三点にあると判断した**。本件において、会社のオンライン活動はこの三点に完全に該当する。

02

「寄付」の性質

裁判所は、いわゆる「自発的寄付」が実質的には罰金であり、従業員を強制的に参加させる変則的な手段であると認定し、これが残業を認定する有力な証拠となった。

03

時間数の推定に関する考慮

裁判所は、会議時間を機械的に残業代の計算基準とすることなく、オンライン会議の特殊性を考慮して、残業代の額を判定した。

企業へのコメント

残業の再定義

企業は、残業が伝統的な「出社勤務」の形式に限定されないことを認識しなければならない。企業が主導し、継続的に従業員の休憩時間を占有する、事実を証明できる業務関連活動は、残業と認定される可能性がある。

オンライン管理の規範化

就業時間外の会議の開催は極力避けるべきである。やむを得ず開催する場合は、残業に該当する判断基準の各要素をご留意の上、ご対応ください。

変則的な強制の根絶

いかなる形式の罰金、減給又は変則的な罰則措置も、残業認定における不利な証拠となる。

事例2：承認手続きを経ない「事実上の残業」の認定

法的に残業として扱わなくてよい場合

01 不定時労働制

前提：労働行政部門の許認可を得る必要がある。祝日に出勤させた場合には、所在地の関連規定に従うものとする。

適用者：（一）企業における上級管理職、外回り営業担当者、訪問販売員、一部の当直担当者、その他業務の性質上、標準的な労働時間によって業務量を測定することが困難な労働者

（二）企業における長距離輸送従事者、タクシー運転手、並びに鉄道、港湾、倉庫における一部の荷役作業員、その他業務の特殊性から機動的な勤務体制が求められる労働者

（三）その他、生産上の特性、業務上の特別な必要性、あるいは職務権限の範囲に照らして、不定時労働制を適用することが適切であると認められる労働者

02 高級管理職（地域により不定時労働制の申請が不要な場合あり）

前提：地域によって異なるため、所在地の規定を確認する必要がある。

定義：高級管理職とは、会社の総経理、副総経理、財務責任者、上場会社の董事会（取締役会）の秘書、及び会社定款で定められたその他の者をいう。

事例2：承認手続きを経ない「事実上の残業」の認定

人社部公表事例

事例 2

事件概要

主体：吳氏（従業員）対 ある医薬品会社

事由：吳氏は2019年12月に入社し、月給18,000元であった。同社の残業規定では、「残業申請書の提出と承認が必要であり、承認がない場合は残業と認めず、残業代も支払わない」と定めていた。吳氏は実際には9時から21時まで、週6日勤務しており、残業申請書を提出したが、会社は承認手続きを行わなかった。2020年11月に合意退職し、残業代を請求した。吳氏は勤怠記録・チャット・会議議事録等を提出したが、会社は「承認がない」として拒否した。

申請者の主張

吳氏は退職後、残業代の支払いを求めて仲裁を申し立てた。

争議の焦点

会社は社則に基づき残業について許認可制度を導入しているが、従業員が内部承認の根拠を欠くことを理由に、事実上の残業代の支払いを拒否することはできるか。

事例2：承認手続きを経ない「事実上の残業」の認定

人社部公表事例

「中華人民共和国労働法」第44条

第44条 次の各号のいずれかに該当する場合、雇用単位は、それぞれ次の基準に従って、通常の労働時間の賃金を下回らない額の賃金を支払わなければならない。

- (1) 労働者に時間外労働をさせた場合には、その賃金の150%を下回らない額の賃金を支払うこと。
- (2) 労働者を休日に労働させ、かつ、代休を与えることができない場合には、その賃金の200%を下回らない額の賃金を支払うこと。
- (3) 労働者を法定休日に労働させた場合には、その賃金の300%を下回らない額の賃金を支払うこと。

「賃金支払に関する暫定条例」第13条

第13条 雇用単位は、労働者が労働定額又は規定の労働課題を完了した後、実際の必要に基づき労働者を法定標準労働時間以外に労働させる場合、以下の基準により賃金を支払わなければならない。

(一) 雇用単位が法定の定めに従い労働者を法定標準労働時間外に時間外労働させた場合、労働契約に規定された労働者本人の時間給賃金基準の150%を下回らない額の賃金を支払わなければならない。

(二) 雇用単位が法定の定めに従い労働者を休日に労働させ、かつ代休を付与することができない場合、労働契約に規定された労働者本人の日給又は時間給賃金基準の200%を下回らない額の賃金を支払わなければならない。

(三) 雇用単位が法定の定めに従い労働者を法定休暇・祝祭日に労働させた場合、労働契約に規定された労働者本人の日給又は時間給賃金基準の300%を下回らない額の賃金を支払わなければならない。

出来高賃金制を採用する労働者については、出来高払いの定額任務を完了した後、雇用単位の手配により時間外労働を行わせる場合、前記規定の原則に基づき、それぞれ法定労働時間における出来高単価の150%、200%、300%を下回らない額の賃金を支払わなければならない。

労働行政部門の承認を得て総合計算労働時間制を実施する場合、その総合計算労働時間が法定標準労働時間を超える部分は、時間外労働とみなし、本規定に基づき労働者に時間外労働の賃金を支払わなければならない。

不定時労働時間制を実施する労働者については、前記規定は適用しない。

「最高人民法院 労働争議事件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」第42条

労働者が残業手当を主張する場合、残業事実の存在について立証責任を負わなければならない。ただし、労働者が雇用単位が残業事実の存在に関する証拠を掌握していることを証明する証拠を有する場合、雇用単位が当該証拠を提出しないときは、雇用単位が不利な結果を負担する。

事例2：承認手続きを経ない「事実上の残業」の認定

人社部公表事例

重要な証拠

従業員の証拠提示

勤怠記録、WeChatのチャット記録、会議議事録などを提供し、完全な証拠連鎖を形成した。

会社の態度

呉氏が提出した証拠の真実性については異議を唱えない。

裁判結果

労働仲裁委員会と裁判所はいずれも呉氏の請求を支持した。裁判所は、呉氏が提出した証拠が**一連の完備な証拠鎖**を形成し、「会社が指示した」残業の事実を証明したと認めた。会社が承認手続きを履行しなかったことは、残業事実の認定に影響を与えないとした。

(形式より実質を重視する)

事例2：承認手続きを経ない「事実上の残業」の認定

人社部公表事例

典型意義

労働規章制度は、会社及び労働者の双方に対し拘束力を有する。

すなわち、一方において、会社は規章制度の定めに厳格に従って管理行為を実施し、その優勢な立場を濫用して労働者の合法的權益を侵害してはならない。

他方において、労働者はその合法的權益が侵害された場合には、関連する証拠を適切に保存し、権利救済のための根拠を確保しなければならない。仲裁委員会及び人民法院は、残業事実の認定基準を的確に把握し、会社が法定の責任を回避し労働者の合法的權益を侵害する行為を是正すべきである。

02

PART 02

配置転換・勤務地変更・会社移転に関する紛争事例

事例3：労働者雇用自主権の合法的な行使による配置転換

人社部公表事例

事例 3

事案の概要

主体： 孫氏 vs. ある金型会社

事由：孫氏は2017年8月に某金型会社に入社し、無固定期限労働契約を締結した。勤務地は直轄市、職種は「事務補助職」（財務・予算管理等）と定められており、会社は経営上必要な場合に職種・勤務地を調整できる旨の条項があった。入社後、開発センターで財務・人事業務に従事した。2019年7月、会社が財務業務を本部に集約する方針を打ち出し、孫氏に対し他職種への異動を提案したが、孫氏はこれを拒否した。その後、会社は孫氏を隣接する区にある本社の人事関連業務へ配置転換した。同年7月末、孫氏は元の勤務地・元の職種への復帰を要求し、会社との間で紛争が発生した。孫氏は仲裁を申し立てた。

申請者の主張

孫氏は、元の勤務地・元の職種への復帰を求めた。

争議の焦点

会社による孫氏の配置転換及び勤務地変更は、**労働者雇用の自主権の合法的な行使**に該当するか？

事例3：労働者雇用自主権の合法的な行使による配置転換

人社部公表事例

「中華人民共和国就業促進法」第8条

雇用単位は、法に基づき、自主的な雇用に関する権利を有する。

雇用単位は、本法その他の法律、法規の規定に従い、労働者の合法的権益を保障しなければならない。

「中華人民共和国労働契約法」第35条

雇用単位と労働者は、協議により合意した場合、労働契約に約定する内容を変更することができる。労働契約を変更する場合は、書面によらなければならない。

変更後の労働契約書は、雇用単位と労働者が各1部を保有する。

事例3：労働者雇用自主権の合法的な行使による配置転換

人社部公表事例

核心事実

客観的な状況変化

会社が財務業務の一元管理を実施したため、孫氏が所属する開発センターの財務職が廃止された。

配置転換の手配

会社は孫氏と配置転換について協議したが合意に至らず、一方的に隣接する区の本社に人事業務を担当させることを決定した。

裁判結果

仲裁委員会は孫氏の請求を棄却し、会社の配置転換行為には合理性が認められると判断した。

合理性についての判断要素

- 経営上の必要性に基づくものかどうか
- 労働契約の内容から見て、大きな変更にあたるかどうか
- 労働者に対する差別的・侮辱的な要素がないか
- 賃金やその他の労働条件に大きな影響を与えるかどうか
- 労働者が調整後の職務を遂行できる能力を持っているか
- 勤務地の変更に際し、会社が通勤困難への配慮や補償措置を講じているか

生産経営上の必要性

財務の一元化管理は会社の正常な経営調整であり、孫氏個人を対象としたものではない。

新たな職務への適応可能性

調整後の人事職務は元の職務と性質が類似しており、孫氏に遂行能力があると認められる。

協議手続きの履行

会社は事前に孫氏と協議し、元の勤務地内での配置転換を含む複数の選択肢を提示するなど、労働者の権利を尊重する義務を果たした。

影響が小さい

新しい勤務地は交通の便が良い市街地に位置し、通勤時間は増加したものの、それが重大な不利益をもたらすとは認められず、労働権益を侵害するに至らない。

事例3：労働者雇用自主権の合法的な行使による配置転換

人社部公表事例

典型意義

市場経済のもと、会社が経営上の必要性に応じて人員配置を調整することは通常の経営行為である。法律は、合理的な範囲内での配置転換・勤務地変更を認めており、これは会社の発展に資するだけでなく、労働関係の安定にも寄与する。ただし、不合理な調整は労働者の権益を侵害するため、労働者は労働契約の継続履行や賃金差額の補填などを求めることができる。

『労働契約法』第35条は、「会社と労働者が協議合意した場合、労働契約の内容を変更できる。変更は書面による」と定める。会社は、まず労働者との十分な協議を図り、契約の変更・補充により調整を行うべきである。協議が整わない場合でも、雇用自主権の行使に当たっては労働者の権益保護に十分配慮しなければならない。労働者も、会社の事情を理解しつつ、調整が自身に与える影響を把握し、積極的に協議に参加し、変化の中での調和を模索することが求められる。

事例 4：会社移転に伴う労働争議

最高人民法院 公表事例

事例 4

事案の概要

主体： 呉氏ら(複数従業員) vs. ある製造企業

事由：

会社が経営上の都合により、工場を旧所在地から約4.5km離れた新所在地へ全面移転することを決定した。呉氏を含む100人以上の従業員がストライキを起こした。会社は福利厚生に変更がないこと、月額50元の交通手当増額等を約束したが、呉氏らは距離を理由に新工場での就業を拒否し、旧工場で打刻するのみで労務提供をしなかった。会社は、呉氏に就業規則及び服務規律の重大な違反があったとして、一方的に労働契約を解除した。また、仲裁委員会は呉氏の仲裁請求を却下した。呉氏は裁決を不服として、訴訟を提起した。

申請者の主張

呉氏は、会社による労働契約解除は違法であるとして、違法解除に基づく賠償金の支払いを請求した。

争議の焦点

本件移転が「客観的状況に重大な変更が生じ、労働契約の履行が不能となった」場合に該当するか否か。
また、従業員が移転を理由に労働提供を拒否することが正当な抗弁事由となるか否か。

事例4：会社移転に伴う労働争議

最高人民法院 公表事例

「中華人民共和国労働契約法」第40条

次のいずれかの事由がある場合、雇用単位は労働者本人に対して30日前に書面で通知するか、又は労働者に1か月分の賃金を追加で支払った上で、労働契約を解除することができる。……

(3) 労働契約締結時の**客観的状況に重大な変化**が生じ、**労働契約の履行が不可能**となり、雇用単位が**労働者と協議した**が、**労働契約の内容変更について合意に達しなかった**場合。



本件、第40条に該当しないため、移転に同意しない従業員に対して、経済補償金の支払いが不要。

『労働部による《中華人民共和国労働法》の若干条文説明』第26条

本条における『客観的状況』とは、不可抗力、または労働契約の全部もしくは一部の内容を履行することができない状況が発生した場合をいう。**例えば、企業の移転、合併、企業資産の譲渡などがこれに該当する。**

※もし第40条（3）に該当すれば、合意に至らない場合、労働契約解除に伴い、経済補償金が発生する。

客観的状況に該当するか

会社の移転は「客観的状況」の重大な変化に該当する（北京地区を除く）。

労働契約の履行が可能か

本件、移転先の交通が便利であり、距離も遠くないため、労働契約の履行が可能と判断されるため、第40条3項に該当しない。

会社側の措置の有無

本件、労働契約の継続履行をさせるために、会社側が交通手当などの措置を手配した。

懲戒解雇に関するその他の確認事項

- ・ 工会の意見徴収
- ・ 会社の就業規則の合法性と合理性の有無
- ・ 就業規則の民主的ステップの完備
- ・ 書面根拠の収集

事例 4：会社移転に伴う労働争議

最高人民法院 公表事例

核心事実

会社側の措置

- 移転距離：約4.5km（自転車で約20分）、地下鉄バス利用可
- 福利厚生：変更なし
- 交通手当：月100元→150元に増額（+50元）
- 移転奨励金：500元を支給
- 新工場：中央空調完備、食宿環境向上

従業員側の対応

- 2019年3月9日、**100名余りが一斉にストライキ**
- 以降、旧工場で打刻のみ行い、実質的な労働提供なし
- 会社の複数回にわたる出勤勧告を全て拒否

会社側の対応

- ◆ 2019年3月11日：「工場移転通知」を発布
- ◆ 2019年3月13日：再公告で福利厚生不変・交通手当増額を再通知
- ◆ 2019年3月15日：呉氏に対し「職場復帰催促通知」を送付
- ◆ 2019年3月18日：工会への通知後、就業規則違反を理由に労働契約を解除

裁判結果

会社による労働契約の解除は合法であり、会社に賠償金の支払い義務はない。
裁判所は、移転距離が約4.5kmと比較的短く、会社が交通手当の増額等の補填措置を講じていることから、従業員の就業・生活上の重大な不便は認められず、労働契約の履行不能には該当しないと判断。従業員の拒否は正当な抗弁とはならず、会社の解除は適法であるとされた。

事例4：会社移転に伴う労働争議

最高人民法院 公表事例

裁判要点

移転が「客観的状況に重大な変更が生じ、労働契約の履行が不能となった」場合に該当するかどうかを判断するにあたっては、移転距離の遠近、通勤の利便性、会社による交通手段の提供の有無、勤務時間の調整の有無、交通手当の増額の有無等の諸要素を総合的に考量しなければならない。企業がすでに適切な措置を講じて不利益を軽減している場合、労働者はこれを理由に労働提供を拒否することはできない。

留意事項：

地域によって運用に多少差異がある。裁判所の判断は、「企業による合理的な救済措置」と「従業員の実質的な利便性」とのバランスに依存し、核心は以下の点にある。

- 企業が通勤バス、通勤手当、勤務時間の調整等を提供し、通勤時間が合理的範囲内である場合、企業の適法な経営権行使と認められ、従業員の出勤拒否は懲戒解雇の対象となりうる。
- 企業の措置が通勤コストや家庭生活への影響を補填できず、移転により労働契約が履行できなくなる場合、従業員は「労働契約法」第40条3項に基づき、経済補償金を請求できる。

事例 5：客観的状況の重大な変化による労働争議

事例 5

事案の概要

主体：房氏 vs. ある保険会社

事由：房氏は2011年1月に保険会社に入社した。最終契約は2015年7月1日から2017年6月30日までで、戦略部の上級部長職に就いていた。2017年10月、会社は組織再編により戦略部を廃止し、房氏の職務は消失した。その後、約2ヶ月にわたる協議を行ったが合意には至らず、12月29日、会社は「客観的状況の重大な変更」を理由に契約を解除した。会社は、房氏が年末賞与の支払前に退職したことを理由に、当年度の賞与の支払いを拒否した。会社の就業規則には、「賞与は業績・勤務実績に基づき支給する。ただし、支給月以前に退職した場合は支給しない」と定められている。同社の賞与は毎年3月頃に支給される。

申請者の主張

房氏は不服として、労働仲裁を申請した。仲裁でも解決に至らず、その後、裁判所に提訴した。
房氏の請求内容：①**労働関係の回復**、②未締結期間の2倍賃金差額、③**2017年度の賞与支払い**。

争議の焦点

客観的状況の重大な変化による労働契約の解除は合法的なのか。

客観的状況の重大変化により労働契約が解除された場合、労働者は当年度の年末賞与を受け取る権利を有するか。

事例5：客観的状況の重大な変化による労働争議

関連法律法規

「中華人民共和国労働契約法」第40条

次のいずれかの事由がある場合、雇用単位は労働者本人に対して30日前に書面で通知するか、又は労働者に1か月分の賃金を追加で支払った上で、労働契約を解除することができる。……

(3) 労働契約締結時の客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となり、雇用単位が労働者と協議したが、労働契約の内容変更について合意に達しなかった場合。

『労働部による《中華人民共和国労働法》の若干条文説明』第26条

本条における『客観的状況』とは、不可抗力、または労働契約の全部もしくは一部の内容を履行することができない状況が発生した場合をいう。例えば、企業の移転、合併、企業資産の譲渡などがこれに該当する。

深層的解釈

関連法令の適用性

会社側が当該規定を適用するにあたり、以下の関連根拠を準備する必要がある。

- ・「客観的状況」に該当すること
- ・「労働契約が履行できなくなったこと」

ただし、労働契約法第42条に定められた状況（労災者、三期従業員など）は適用対象外となる点に留意が必要である。

法的プロセス

下記の法的プロセスが必須となり、関連根拠を保存する必要がある。

- ・労働契約の変更について協議すること
- ・合意に至らない場合、一方的解除の前に工会（労働組合）の意見を徴収すること

経済補償金の支払い義務

- ・30日前に予告した場合 → 法定経済補償金（N）のみを支給
- ・30日前に予告しなかった場合 → 法定経済補償金（N）に加え、1か月分の代通知金を支給

事例5：客観的状況の重大な変化による労働争議

核心事実

客観的事項の変更	会社の組織構成の調整により、房氏の職位が廃止された。
契約解除	労働契約の変更について両者の合意が成立せず、会社は法律に基づき房氏との労働契約を解除した。
年末賞与の争い	会社は房氏が年末賞与支払前に退職したことを理由に、当年の年末賞与の支払いを拒否した。 (会社の就業規則 には、「賞与は業績・勤務実績に基づき支給。ただし、支給月以前に退職した場合は支給しない」と規定。同社の賞与は毎年3月頃に支給される。)

裁判結果

一審裁判所は、労働契約の解除は合法であると判断し、会社に労働契約未締結期間の2倍給与差額の支払いを命じたが、房氏のその他の請求は棄却した。

房氏が控訴し、二審では、労働契約の解除は合法であると判決し、原判決の2倍給与部分を維持しつつ、年末賞与の支払いも認め、その他の請求は棄却した。

(裁判所は、年末賞与の支払いには公平かつ合理的な原則に従うべきと認めた。房氏は当年度一整年間勤務しており、会社も房氏の業務成績が賞与支払基準に合致しないことを証明できず、単に「支払前に退職した」ことを理由に支払いを拒否するのは合理性に欠けると判断した。)

事例5：客観的状況の重大な変化による労働争議

コメント

客観的状況の重大な変化に伴う労働契約の変更・解除における留意事項

- ◆ 労働契約法第40条第3項の適用有無を精査すること
 - 客観的状況の変更該当性
 - 労働契約の継続履行可能性の有無
- ◆ 労働契約変更の手続きが必須であること
 - 配置転換先のポジション提供の可否
 - 給与・待遇変更の合理性（悪意がないこと）
- ◆ 労働契約の解除
 - 合意解除を優先する
 - 合意に至らない場合、一方的解除の前に工会（労働組合）の意見聴取が必須である
 - 労災・職業病罹患者・医療期間中・三期女性従業員・勤続年数満15年退職まで5年未満の場合は、一方的解除の対象外となる

年末賞与の支給日前に退職した労働者が会社に対しその支給を請求する場合、裁判所は、退職原因、退職時期、業務実績及び会社への貢献度などの要素を総合的に考慮しなければならない。

会社の就業規則において、賞与支給日前に退職した者には支給しない旨が定められている場合であっても、労働契約の解除が労働者の責めに帰すべき事由又は自己都合退職に起因するものではなく、かつ当該労働者が当該年度の業務任務を完了している場合において、会社がその業務成績・実績が賞与支給基準に適合しないことを立証できないときは、裁判所は当該請求を支持しなければならない。

事例5：客観的状況の重大な変化による労働争議

関連法律法規

北京市高级人民法院・北京市労働人事争議仲裁委員会『労働争議事件の審理に関する解答（一）』（京高法発〔2024〕534号、2024年4月）

79. 「労働契約法」第40条第3項に定める「労働契約締結の際に依拠していた客観的状況に重大な変更が生じた」場合に該当するのは、どのような状況か。

「労働契約締結の際に依拠していた客観的状況に重大な変更が生じた」とは、労働契約の締結後に、使用者と労働者が契約締結時に予見することができなかった変更が生じたことにより、双方が締結した労働契約の全部又は主要な条項を履行することができなくなり、又はもし引き続き履行すればコストが過大となるなど著しく公平を欠く状況が生じ、その結果、労働契約の目的を達成することが困難になることをいう。

次の各号に該当する場合は、一般的に「労働契約締結の際に依拠していた客観的状況に重大な変更が生じた」に該当するものとされる。

- (1) 地震、火災、水害などの自然災害によって生じた不可抗力
- (2) 法律、法規、政策の変更により、使用者の移転、資産の移転、又は生産中止、生産転換、転換（改組）などの重大な変更が生じた場合
- (3) フランチャイズ経営の性質を有する使用者の事業範囲などに変更が生じた場合

国の規定：『労働部による《中華人民共和国労働法》の若干条文説明』第26条

本条における『客観的状況』とは、不可抗力、または労働契約の全部もしくは一部の内容を履行することができない状況が発生した場合をいう。例えば、企業の移転、合併、企業資産の譲渡などがこれに該当する。

P A R T 0 3

03

有給休業期間中の労働提供に関する紛争事例

事例 6：有給休業期間中の復職による「二重賃金」待遇

深センの典型事例

事例 6

事件の概要

主体：徐氏（労働災害従業員）対 ある技術会社

事由：

徐氏はある技術会社の従業員で、勤務中に負傷し、労災と認定され、有給休業期間が確定した。休業期間満了前に会社の要請で職場復帰したが、会社は二重支給になり得ないとの考えのもと、復帰後の実労働日数分の賃金のみを支払い、残りの休業期間分は支払わなかった。

申請者の主張

徐氏は、復帰後の残りの休業期間分の賃金も支払われるべきだと主張し、仲裁・訴訟を提起した。

争議の焦点

労働災害従業員が有給休業期間中に復職して働いた場合、**休業給付待遇**と**通常の労働報酬**を同時に受け取れるか？

事例 6：有給休業期間中の復職による「二重賃金」待遇 深センの典型事例

「労災保険条例」第33条

労働者が業務上の事故により負傷し、又は職業病を患い、療養のために業務を休止する必要がある場合、**その有給休業期間中は、従前の賃金及び福利厚生が変更されことなく、所属先の雇用単位が毎月これを支給する。**

有給休業期間は、原則として12ヶ月を超えない。傷病が重篤であるか、又は特別の事情がある場合には、会社所在地市級の労働能力鑑定委員会の確認を経て、適宜延長することができる。ただし、その延長も12ヶ月を超えてはならない。

負傷した労働者が障害等級の判定を受けた後は、従前の有給休業期間中の待遇は停止され、この章の関連規定に従って障害に関する給付を受けるものとする。

有給休業期間満了後においても引き続き治療を必要とする場合は、労災医療に関する給付を引き続き受けることができる。

日常生活を自ら行うことができない負傷労働者が、有給休業期間中に介護を必要とする場合、その介護は所属先の事業主が責任をもって行うものとする。

事例 6：有給休業期間中の復職による「二重賃金」待遇

深センの典型事例

核心事実

- 01 労災と有給休業期間：**徐氏は業務上負傷し、労働災害と認定され、休業補償の待遇を受けている。
- 02 早期復職：**有給休業期間が満了していないにもかかわらず、徐氏は**会社の要請**で復職した。
- 03 会社の行為：**会社は徐の実働時間に基づいて賃金を支払っただけで、残りの有給休業期間の賃金を支払っていない。
- 04 従業員の主張：**有給休業期間の賃金と実働分の賃金、すなわち「二重待遇」を同時に受ける権利がある。

裁判結果

裁判所は徐氏の主張を支持した。休業給付は会社の法的義務であり、労務提供の有無にかかわらず支払われる。徐氏が会社の要請で職場復帰したことは、追加的な労務提供に該当し、法律に基づき相応の報酬を受ける権利を有する。

事例 6：有給休業期間中の復職による「二重賃金」待遇

深センの典型事例



典型意義

- ◆ 有給休業期間中の給付は、会社の法的義務である。
- ◆ 労災認定を受けた労働者が職場復帰後に提供する労務は、追加的な労務提供と位置づけられるべきである。
- ◆ 労災労働者は、労働法上特に保護されるべき立場にあり、一般労働者と比べて相対的に弱い地位にある。
- ◆ 裁判所は、このような労働者の権益を十分に保護すべきであり、労働者が追加的な労務を提供したという理由だけで、本来法律で保障されていた労災給付が減額されてはならない。

留意事項：

出産休暇中の従業員に対して、在宅勤務などの形式で一部の業務を依頼していたことが無いか。

04

P A R T 0 4

労働契約終止・一方的解雇に関する紛争事例

事例7：2回固定期間労働契約満了後の更新義務

関連法律法規

『中華人民共和国労働合同法』第14条

雇用単位と労働者が協議の上で合意すれば、無固定期間労働契約を締結することができる。次のいずれかの場合において、労働者が契約の更新又は締結を申し出たり同意したりするときは、労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、無固定期間労働契約を締結しなければならない。……

(三)固定期間労働契約を2回連続して締結し、かつ労働者に本法第39条及び第40条第1項、第2項に定める事由がない場合に、労働契約を更新するとき。



地方規定より国の規定が優先される

「上海市の『「労働契約法」適用の若干問題に関する意見』（滬高法【2009】73号）

四、無期限労働契約に関するいくつかの問題

(四)雇用単位と労働者が連続何回の期限付労働契約を締結した後の労働契約締結継続において、無期限労働契約を締結しなければならないのか

『労働契約法』第14条第2項（3）の規定は、労働者が既に雇用単位と2回連続して期限付労働契約を締結した後、**3回目に労働者と契約締結を継続する際に**、労働者が無期限労働契約の締結を申し出た状況をいう。



地方の規定

事例7：2回固定期間労働契約満了後の更新義務

『上海市高級人民法院民事裁判庭の労働争議関連問題点の議論見解抜粋』（2025.1.1より）

質問5：雇用単位が労働者と2回以上の連続した期限付労働契約を締結し、労働者が最後の労働契約の満了後に無期限労働契約の締結を希望した場合、どうすべきか？

- **少数の意見では**、まず雇用単位に労働契約を更新する意思があるかどうかを審査すべきであり、雇用単位に契約更新の意思がない場合は、雇用単位は最後の労働契約が満了した時点で法律に従って契約を終止させることができるということ。
- **多数派の意見では**、この場合、労働者が無期限労働契約の締結を求めた場合、雇用単位は無期限労働契約を締結しなければならない、すなわち、雇用単位の労働契約更新の意思を判断要素としないということ。労働契約法第十四条第二款第三項によれば、労働者に同法第三十九条及び第四十条第一項・第二項に定める雇用単位が労働契約を解除することができる事由が存在しない場合において、雇用単位が労働者と第一回の有期労働契約を締結し、第二回の有期労働契約を締結するに当たっては、その期間満了後に無期労働契約を締結する可能性が生じることを予見すべきである。

『労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する最高人民法院の解釈（二）』（司法解釈二という）（法释〔2025〕12号、2025年9月1日より実施）

第十条 次の各号のいずれか該当する場合、人民法院は、労働契約法第十四条第二款第三項に規定する「連続して2回の有期労働契約を締結した」ことに該当すると認定するものとする。

- （一）雇用単位と労働者が協議により労働契約の期間を延長し、その累計が1年以上に達し、かつ当該延長期間が満了した場合
- （二）雇用単位と労働者が労働契約の期間満了後に自動的に更新される旨を約定し、当該更新期間が満了した場合
- （三）労働者が自己に帰責しない事由により引き続き従前の勤務場所・職務において勤務しているにもかかわらず、雇用単位が労働契約の締結主体を変更し、引き続き労働者に対して労働管理を行い、かつ当該契約期間が満了した場合
- （四）その他、誠実信用の原則に反する回避的行為により労働契約を再度締結し、当該契約期間が満了した場合

事例 7：2回固定期間労働契約満了後の更新義務

2026年上海の事例

事例 7

事件概要

主体：曾氏 vs. 上海のある会社

事由：曾氏は会社と2回連続で固定期間労働契約を締結した。2回目の契約満了前に、2025年5月5日に曾氏は無固定期限労働契約の締結を明確に要求したが、会社は2025年6月9日に「契約満了」を理由に契約を更新しない旨を一方的に通知した。契約満了後、会社は法定経済補償金を支払った。曾氏は仲裁を申請したが、仲裁で請求棄却され、第一審に提訴した。

申請者の主張

曾氏は、会社側の労働契約違法終止に該当し、賠償金（経済補償金の2倍）を求め、裁判所に提訴した。

争議の焦点

2回連続で固定期間労働契約を締結した後、会社は一方的に契約を終止する権利を有するか？

事例 7：2回固定期間労働契約満了後の更新義務

2026年上海の事例

核心事実

契約締結状況： 曾氏は会社と2回連続で固定期間労働契約を締結した。

従業員の意思： 2回目の契約満了前に、曾氏は会社に対して無固定期限労働契約の締結を明確に要求した。

会社の行為： 会社は曾氏の要求を無視し、依然として「契約満了」を理由に「労働契約終止通知書」を送付した。

裁判結果

一審判決：会社が一方的に契約を更新しないことは違法終止に該当するとして、賠償金の差額を補填するよう命じた。

二審判決：会社は違法終止に該当する。これは労働契約法の規定に基づくものであり、司法解釈二とは無関係である。

裁判所は会社が**労働契約を違法に終止した**と認定した。法律の規定によれば、労働者に過失がなく更新を要求した場合、会社は無固定期間労働契約を締結しなければならない。

会社は**損害賠償金（2N）**を支払う必要がある。

事例 7：2回固定期間労働契約満了後の更新義務

関連法律法規

『中華人民共和国労働合同法』第14条

雇用単位と労働者が協議の上で合意すれば、無固定期間労働契約を締結することができる。
次のいずれかの場合において、労働者が契約の更新又は締結を申し出たり同意したりするときは、労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、無固定期間労働契約を締結しなければならない。……

(三)固定期間労働契約を2回連続して締結し、かつ労働者に本法第39条及び第40条第1項、第2項に定める事由がない場合に、労働契約を更新するとき。

事例 7：2回固定期間労働契約満了後の更新義務

関連法律法規

『中華人民共和国労働合同法』第39条 (雇用単位による即時労働契約の解除)

労働者が以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は労働契約を解除する事ができる。

(一)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

(二)雇用単位の規則制度に重大な違反をした場合

(三)重大な職務怠慢や私利私欲により雇用単位の利益に深刻な損害を与えた場合

(四)労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を確立し、本雇用単位の作業任務の完成に深刻な影響を及ぼした場合又は雇用単位の申し出を経ても是正を拒否した場合

(五)本法第二十六条第一項第(一)号が規定する状況により労働契約が無効となる場合

(六)法に基づき刑事責任を追究された場合

『中華人民共和国労働合同法』第40条 (予告付き労働契約の解除)

以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は30日前までに書面形式にて労働者本人に通知するか又は労働者に1ヶ月分の給与を割増して支給した後に労働契約を解除する事ができる。

(一)労働者が疾病又は非労災による負傷の場合であって、規定の医療期間満了後も元の業務に従事する事ができず、雇用単位が別途手配した業務にも従事出来ない場合

(二)労働者が業務に不適任であり、研修実施後又は職場調整後も依然として業務に適さない場合

(三)労働契約締結時に根拠とし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、雇用単位と労働者の協議を経ても労働契約内容の変更に協議合意に達しない場合

事例7：2回固定期間労働契約満了後の更新義務

裁判論理

01 法律の強制規定

『労働契約法』第14条に基づき、2回連続で固定期間労働契約を締結し、**かつ労働者に特定の過失がない場合**、労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、**無固定期間労働契約**を締結しなければならない。

02 会社は契約終止権を失う

左記の条件を満たす場合、会社は**労働契約を一方的に終止**する権利を失う。

03 違法終止の結果

会社の行為は違法終止に該当し、第87条に基づき賠償金を支払わなければならない、それは経済補償金の2倍、すなわち**2N**である。

企業へのコメント

「2回の契約」のルールを心得る

これは企業のHRが必ず掌握すべき核心的な知識点である。2回連続で固定期間契約を締結した後、主導権は従業員の手に移る。

従業員の更新意思に留意する

2回目の契約が満了する前に、従業員とコミュニケーションを取り、無固定期間労働契約を更新する意思があるかを確認すべきである。

書面による証拠を保存する

労働契約の有効期間中において、労働者に何らかの特定の過失が認められる場合には、書面による記録を確実に保存しておくことが必要である。

事例 8：会社による一方的解雇通知の「取消不能性」

事例 8

事案の概要

主体： 張氏 vs. 浙江省のある会社

事由： 2020年11月2日、浙江某会社は張氏（理財經理）と2020年11月2日～2023年11月1日の期限付き労働契約を締結した。2022年9月19日、会社は業務調整を理由に9月22日付で契約解除を通知したが、張氏は不同意を表明。9月22日、会社は協議不調により解除通知の効力を否定する通知を発し、張氏は復職しないと回答した。張氏は、解除の意思表示が到達した時点で労働関係は終止し、会社による取消しは許されないと主張している。

仲裁の結果

- 張氏は労働関係の回復を受け入れず、仲裁を申請して違法解雇の損害賠償金の支払いを求めた。
- 会社側の主張：
 - ①部門業績悪化のため張氏と協議したが、不同意のため9月22日付で解除申出を撤回し、契約継続を通知した。解除は効力を生じていない。
 - ②張氏は9月22日以降出勤せず、会社は出勤を促した。また張氏も国慶節福利を受領していた。したがって、会社は解除の意思はなく、賠償義務はない。
- 仲裁委は、労働関係は2022年9月22日に解除されたと認定し、会社に対し違法解除賠償金の支払いを命じる裁決を下した。

申請者の要求

会社は裁決を不服として提訴した。

事例 8：会社による一方的解雇通知の「取消不能性」

核心事実

01

解雇通知を発出

会社は張氏に「労働契約解除通知書」を送付し、解除の理由を明確にした。

02

会社が翻意

会社は「業務引継ぎが完了していない」を理由に通知を発し、前回の通知が無効であると主張した。

03

従業員の主張

張氏は労働関係の回復を受け入れず、仲裁を申請して損害賠償金の支払いを求めた。

裁判結果

一審は、会社の解除通知により労働関係は2022年9月22日に解除されたと認定した。会社は撤回により契約が復活すると主張したが、裁判所は撤回には法的効力がなく、解除は有効に成立したと判断した。また、会社は業務調整を解除理由としたが、立証が不十分であるとして違法解除に該当するとし、賠償金の支払いを命じた。

会社は控訴した。二審も、解除通知の撤回は解除の効力に影響を与えず、会社の主張する解除理由も成立しないとして、一審の判断に不当性はないとし、控訴を棄却し原判決を維持した。

事例 8 : 会社による一方的解雇通知の「取消不能性」

『中華人民共和國民法典』第565条

当事者の一方が法律に基づき契約解除を主張する場合、相手方に通知しなければならない。**契約は通知が相手方に到達した時に解除される。**通知に債務者が一定期間内に債務を履行しない場合に契約が自動的に解除される旨が記載されている場合、債務者が当該期間内に債務を履行しないときは、契約は通知に記載された期間の満了時に解除される。

事例 8：会社による一方的解雇通知の「取消不能性」

裁判論理

解雇権は一方的に形成される

裁判所は、労働契約の解除権は一方的に形成されると認めた。これは、解雇通知が労働者に到達すれば、労働者の同意を得ることなく労働関係が解除されることを意味する。

「送達」で効力が生ずる

解雇通知は労働者に送達されれば直ちに法的効力を生じ、会社は一方的にこれを取り消したり翻意したりすることはできない。

不法解雇の結果

裁判所はさらに会社の解雇理由を審査し、その理由が成立しないと認めたため、不法解雇に該当し、損害賠償金を支払う必要がある。

企業へのコメント

解雇決定は慎重を期すべき

労働契約の一方的解除決定を下す前には、事実上の根拠と法律上の根拠を十分に確認し、工会への通知などの法定手続きを履行しなければならない。企業は、解雇通知が一旦発出されて労働者に送達されれば、後戻りできないことを認識しなければならない。

協議が唯一の途である

解雇決定に誤りがあることが判明した場合、唯一の救済方法は労働者と協議して労働関係を回復させることである。労働者が拒否した場合、会社は依然として不法解雇の結果を負担しなければならない。

日常業務運営において書面根拠を保存する

労働契約の有効期間中において、労働者に何らかの特定の過失が認められる場合には、書面による記録を確実に保存しておくことが必要である。

05

PART 05

法定退職日に関する紛争事例

事例 9：退職年齢延長の新ルール下における計算間違いによる違法終止

関連法律法規

「国务院による定年年齢の段階的引上げに関する弁法」

第一条 2025年1月1日より、男性労働者及び旧定年年齢が55歳の女性労働者については、定年年齢を4か月ごとに1か月ずつ引き上げ、それぞれ63歳及び58歳まで段階的に引き上げる。旧定年年齢が50歳の女性労働者については、定年年齢を2か月ごとに1か月ずつ引き上げ、段階的に55歳まで引き上げる。国に別段の定めがある場合は、その定めに従う。

.....

第三条 労働者は最低納付期間に達した場合、**自らの意思により弾力的に前倒しして**定年退職することができる。前倒しの最長期間は3年を超えず、かつ退職年齢は女性50歳、55歳及び男性60歳という旧定年年齢を下回ってはならない。労働者が定年年齢に達した場合、所属先の雇用単位と労働者が協議合意したときは、弾力的に定年退職を繰り下げることができ、繰下げの最長期間は3年を超えない。国に別段の定めがある場合は、その定めに従う。実施に当たっては労働者の意思に反し、違法に強制し、又は変相的に労働者に退職年齢の選択を強制してはならない。

.....

事例 9：退職年齢延長の新ルール下における計算間違いによる違法終止

上海二中院と上海人社局 開示事例

事例 9

事案

当事者: 夏氏 vs. ある健康管理会社

事由: 会社は夏氏が満50歳で法定退職年齢に達したとして労働契約を終止した。夏氏は、2025年1月1日から施行される定年退職年齢引き上げの新規則に基づき、自身の退職年齢は50歳2ヶ月に引き上げられるべきであり、会社の行為は違法な契約終止に当たると主張した。夏氏は、**違法解雇の賠償金（2N）の支払いを求めた。**

裁判結果： 労働仲裁委員会は夏氏の請求を支持した。会社は新規則を適時に把握・実施せず、依然として旧基準で労働契約を終止したため、違法な契約終止に該当する。

事例 9：退職年齢延長の新ルール下における計算間違いによる違法終止

裁判論理

新規定の強制性

裁判所は、定年退職延長の新規定は国が公布した強制規定であり、施行日からすべての会社が遵守しなければならないと判断した。

会社の義務

最新の法令を速やかに学習し実行することは、会社の法的義務である。

違法な契約終止の認定

会社が新規定に速やかに注目し実行せず、依然として旧基準で労働契約を終止させた行為は、違法な契約終止に該当し、2倍の経済補償金が発生する。

企業へのコメント

法令の更新に速やかに注目

労働法令、特に定年退職年齢などの政策的規定は変更される可能性がある。人事部門は高い感度を保ち、常態化した学習メカニズムを構築しなければならない。

定年退職日の正確な計算

最新の規定に基づき、全従業員の法定退職日を再整理・計算し、動的な管理台帳を作成する。

内部制度の連携の整備

就業規則や労働契約の範本などの内部文書を速やかに改訂し、国の法令と同期することを確保する。

その他（上海病欠賃金関連規定の廃止）

上海病欠賃金関連規定の廃止による病欠賃金の対応

関連法律法規

「企業従業員の病気休暇管理強化及び病気休暇中の従業員の生活保障に関する通知」（滬勞保發〔1995〕83号）

病気休暇給与 の計算基数	連続病気休暇期間	会社勤続年数	計算基数に 対する支給率
正常状況下での 本人給与月額 又は給与日額	6ヶ月以内	2年未満	60%
		2年以上4年未満	70%
		4年以上6年未満	80%
		6年以上8年未満	90%
		8年以上	100%
	6ヶ月超過後	1年未満	40%
		1年以上3年未満	50%
		3年以上	60%

- 上限：上海市の前年度の社会平均給与を上限として設定可能。
- 下限：最低賃金基準の80%を下回ってはならない。なお、最低賃金には個人負担分の社会保険料と住宅積立金は含まれない。



上海の規定は、2026年8月15日をもって有効期間が満了し、失効した

「労働部による〈中華人民共和国労働法〉の実施に関する若干意見」（勞部發〔1995〕309号）

労働者が疾病または業務外の負傷により治療を受ける期間中、所定の医療期間内において、企業は関連規定に基づき、当該労働者に病気休暇中の賃金または疾病救済費を支払わなければならない。**当該病気休暇賃金または疾病救済費は、現地の最低賃金基準を下回って支払うことができるが、最低賃金基準の80%を下回ってはならない。**



国の規定

1 企業再編（規模縮小・分社・合併・譲渡）・撤退・移転に伴う人員整理・人員再配置やリストラの支援

2 人事労務関連社内諸規則の作成、適正化の支援

3 個別労務問題、労務紛争に関するコンサルティング
労働人事管理に関する年度コンサルティング

4 労働人事管理の診断、労務DD（デューデリジェンス）

5 人事考課制度の作成支援

- 実績：2008年以降、日系企業の人事労務関係の案件 通算 1,400件以上（2026.7現時点）
- そのうち、人員整理案件実績：217件（2026.7現時点）

ご清聴ありがとうございました。

中国ビジネス関連でのご相談は、

私たち

かしょう

華鐘コンサルタントグループに

ご連絡ください。

- 会員のお客様：担当者へご連絡ください
- その他のお客様：shcs@shcs.com.cn

弊社には微信公式アカウントが2つあります。
フォローをよろしくお願いします。

サービスアカウント
(服务号)



主にセミナー案内等
弊社のニュースをお知らせ

購読アカウント
(公众号)



中国の政策情報・
中国での生活情報等
をタイムリーに共有