

May 2008

労働契約法の実施細則案が公示される

労働契約法（劳动合同法）（ECL）の実施細則案が中国国務院の法制辦によって2008年3月11日に発表されました。

この実施細則案は、労働契約法（ECL）における労働者の「臨時、補助、代替」という区分を明確にして、これらの労働者が派遣形態で就労できるとしています。実施細則案は、「臨時」を6ヶ月以内の役職、「補助」を雇用主の事業の中核に関連のない役職、そして、「代替」を休職中の労働者の臨時代行職と定義します。

さらに実施細則案は、雇用主が、10年間就労した労働者、または契約期間2期分の労働が終了した労働者と終了日のないオープン契約を結ぶという労働契約法の義務が、派遣会社には適用されないと明示しました。この規則が本採用された場合、外国企業の駐在事務所は長期間従業するスタッフとオープン契約を結ぶ必要がなくなります。

契約期間2期分の労働が終了した労働者と終了日のないオープン契約を結ぶ義務をどのように解釈するべきか、という点に実施細則案の規則は触れていません。しかしながら、労働契約法を起草した役人は、雇用主が契約更新に同意するかどうかに関わらず、契約期間2期分の労働を終了した労働者に終了日のないオープン契約を要求する権利を与えることがこの義務規則の目的だと話しています。この解釈からすると、雇用主は、最初の契約期間が終了する時のみ、契約を終了させることで労働者を実質的に解雇することができるということになります。

実施細則案の公布の遅れ、労使紛争の数の増加により、地方政府は独自に新規の、もしくは改正した労働契約規則を準備し始めています。4月1日に福建省が、労働契約法施行後、労働契約規則を公布した最初の省になりました。

雇用関係部門の統合

閣内の再編成により、労働・社会保障部と人事部が3月31日に統合されて人事・社会保障部が発足されました。それまでは、労働・社会保障部は主に労働者を担当し、人事部は主に公務員を担当してきました。

関連した動きとして、人事・社会保障部は、この先3年間の業務計画を発表しました。この計画に社会保険法(社会保険法)、労働契約法の実施細則(労働

www.bakernet.com

東京青山・青木・狛法律事務所
ベッカー&マッケンジー外国法事務弁護士
事務所（外国法共同事業）
100-0014
東京都千代田区永田町2丁目13-10
ブルデンシャルタワー

This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

合同法实施条例)、そして企業賃金条例(企业职工工资条例)の起草が含まれています。

人事・社会保障部はまた、労働災害保険条例(企业职工工资条例)、失業保険に関する条例(失业保险条例)、女性労働者の労働保護に関する条例(女职工劳动保护规定)を改正する計画があること、加えて、労働者年次有給休暇条例の実施細則(职工带薪年休假条例实施办法)の公示を予定していると発表しました。

調停仲裁法、5月1日発効の決定

人事・社会保障部は、2008年5月1日発効となる労使紛争調停仲裁法(劳动争议调解仲裁法)に合わせて、仲裁裁定委員会を律する法律を改正すると発表しました。

労使紛争仲裁委員会によるケース処理のための法律(劳动争议仲裁委员会办案规则)が、申し立て提出の期間延長、仲裁担当団が決定を下すまでの期間の短縮、といった事案に対応するために改正されます。人事・社会保障部は、この改正法の公布がいつになるのかは明らかにしていません。

これに関連して人事・社会保障部は、仲裁の申し立て提出の数が2008年の最初の2ヶ月間に、それぞれの省で2007年の同時期に比べて少なくとも50%増加したと報告しました。広東省では3倍、上海では92.5%の案件の増加があったと報告されています。

政府、定年退職の年齢引き上げのための試行制度を計画中

上海浦東地区の、特定の労働者の定年退職年齢引き上げのための試行制度が、中国国務院の認可のために3月に提出されました。

これは、最初に浦東地方政府によって2005年に実施された政策を、中央政府に承認させるための第一段階です。この政策の下では、浦東にあるハイテク、金融そしてサービス業界の技術者、上級マネージャーが、10年を限度に定年退職を延期することに雇用主と同意することができます。この政策の下では、定年退職を70歳まで延ばすことができます。対象となる労働者は人事関係の機関が定める手続きを踏む必要があります。

この試行制度は、中国の労働人口の高齢化と年金支出を抑える必要に対応しているものと考えられています。もしもこの制度が浦東で成功をおさめたら、この政策は、上海の他の地域と中国の他の都市に広がるかもしれません。

青年の日の対象年齢を政府、検討中

中国国務院の法制辦は4月に、5月4日の青年の日の祝日の対象となる人々の年齢枠を検討しました。ひとつの提案は、共青团員になる資格のある14歳から28歳です。もうひとつの提案は、国家統計局が使う14歳から35歳という枠です。

中国国務院によって改正、2007年12月14日に公布された法定休日のスケジュールは5月4日の半日の青年の日の祝日を含んでいましたが、対象となる人々の年齢は特定していませんでした。

2008年以前は、青年の日は5月のゴールデンウィークに含まれていたのですべての労働者にとって祝日扱いとなりました。2008年のゴールデンウィークの廃止は、この祝日を誰が享受できるかという点を不明なままに残しました。

労働者が4日間で賃金支払いの裁判所命令を勝ち取る

Zhou氏は、労働契約法施行以来、裁判所に賃金未払いケースを直接訴えて、雇用主への支払い命令を裁判所から勝ち取った初の労働者です。

労働契約法はこのような訴訟を可能にします。未払い賃金の額そのものに関して論争がない案件の場合、労働者は直接裁判所に申し立てができると2006年の最高人民法院は解釈を示しています。以前の労働法の下では、未払い賃金を得るために労働者は、まず労使仲裁に案件を提出する必要がありました。

Zhou氏は、2005年11月から2008年3月までの期間分、匿名の不動産会社から200,000元の給料が未払いと主張しました。彼は、この額を2008年4月4日に支払うという会社からの書面での確認を受け取っていました。会社が支払わないので、4月14日にZhou氏はXuhuiの人民法院(裁判所)に提訴しました。

4月18日に裁判所は、会社側に全額支払いを命じました。この裁判所命令は、民法訴訟法第191条の、当事者の間で支払い義務に関して争いがない場合、裁判所が支払命令を発することができる、という規定に則っています。

裁判所が免責合意に関わらず労働者に損害賠償を認める

4月8日に新疆の裁判所は、労働者の雇用主に対する責任免除の合意があったにも関わらず、10,000元の損害賠償を認めました。

Zhang Fengという労働者は、瓶詰め工場での勤務中に手に重症を負いました。Zhangは工場の所有者Li Dongshengが医療費と補償金3,000元を支払うという示談に合意しました。この示談で、ZhangはLiのほかの責任を一切問わないと合意しました。

Zhangは傷がその後悪化したため、Liからさらなる補償金を求めてYanqi(焉耆)人民法院(裁判所)に提訴しました。裁判所は民法の原則に則って、示談の内容が不公平、したがって免責合意を無効とし、Zhangに10,000元の損害賠償を認めました。

会社の登録が競業禁止契約の違反にあたるという判決

3月27日に北京朝陽区の裁判所は、競業する事業内容の新会社の設立登記が、元従業員の競業禁止義務の違反に該当するという判決を下しました。労働契約法の下での初の判決で裁判所は、元従業員Zhao氏に、Adfaith Management Consulting Inc.に対して120,000元払うようにと命じました。

Zhao氏のAdfaithとの雇用契約の中に競業禁止条項があったようです。Adfaithから退職する一ヶ月前に、Zhao氏は業者を通して、Adfaithと同様の事業内容の新会社を設立登記しました。

会社登記は単なる手続き上のことで、競合する事業の運営には当たらないというZhao氏の主張を、裁判所は棄却しました。裁判所が認めた賠償金の額は、Zhao氏の雇用契約の損害賠償条項にある、Zhao氏が会社から受けた給与、賞与、そして補助金を返済するという規定に則ったものです。

通勤途中で死亡した実習訓練生への賠償責任、会社になし

広州の人民法院(裁判所)は4月に、通勤途中で交通事故で亡くなった実習訓練生の父親が、娘の勤務先の会社から賠償を受けることはできないとの判決を下しました。

Zhouさんと特定されているこの実習訓練生は、技術学校の生徒でした。卒業前にZhouさんは、実習訓練生として月1,300元の手当てを受けて勤めるために、広州にある名前の公表されていない会社、学校と三者契約を結びました。

Zhouさんの父親は、契約とZhouさんが勤務先で身に付けたIDカードを根拠に、会社とZhouさんの間には事実上の雇用関係があり、会社に賠償責任があると主張しました。

実習訓練生と、訓練生が働く会社の間には雇用関係はない、ということ根拠のひとつとして、裁判所は父親の主張を退ける仲裁裁定結果を支持しました。裁判所はさらに、Zhouさんは、将来の仕事の準備のための研修を受けていたと理由づけました。判決はまた、Zhouさんの受けた報酬は、「手当て」と呼ばれていて賃金ではないこと、IDカードは、会社ではなく地方政府機関から発行されていたこと、といった事実を根拠としました。

刑罰に至らなくとも解雇可能

刑事犯罪で起訴された後、最終的には刑罰をうけなかった従業員を解雇することに正当な根拠があるという判決が3月に上海浦東新区人民法院(裁判所)によって言い渡されました。

元従業員沈氏は、上海匯衆自動車製造有限公司の同僚を暴行しました。彼は、罪状を認めましたが、不法行為が軽微であったため、刑事法廷は彼の刑罰を免除しました。

上海匯衆自動車製造有限公司は刑事訴訟が完了した後、沈氏を解雇しました。沈氏は退職金、追加的な賠償および解雇通知の代わりとする一ヶ月給料の支払いを主張しました。彼は、また会社が就業規則に従って、内部のヒヤリングを行わなかったと会社側の責任を問いました。

浦東新区人民法院は沈氏の救済を拒む労働仲裁の結果を支持しました。人民法院の判決は、労働契約法39(6)条に基づいたものです。労働契約法39(6)条は、従業員が「法律に基づいて刑事責任が問われた」場合に解雇できると規定しています。人民法院は、沈氏が刑罰から免除されたとしても、刑事責任が問われたことにかわりがないと理由づけました。

営業秘密漏洩で従業員に懲役五年の判決

3月21日に四川省の人民法院が営業秘密を漏洩した元従業員に懲役五年および百万人民元の罰金の判決を言い渡しました。

樂山市中区人民法院が四川新光シリコン技術有限公司(「四川新光」)の元従業員甘居富に刑罰を与えました。報道によりますと、甘氏は四川新光所有のポリシリコンの製造に関する営業秘密を複製した後、四川新光から辞職して、かかる営業秘密を新しい雇用主である上海思創能源有限公司のパソコンに複製しました。新しい雇用主の元で、甘氏は他のいくつかの会社の研究開発を担当しました。かかる営業秘密がこれらの会社のプロジェクトに使用された結果、四川新光は3400万人民元の損失を被ったと報じられました。

四川新光の営業秘密を第三者に漏洩した甘氏は営業秘密の守秘義務に関する四川新光の就業規則に違反したと人民法院は判断しました。人民法院は、かかる違反は、四川新光に膨大な金額の損失を与えたため、刑事犯罪に該当するとししました。

This Publication has been prepared for clients and professional associates of Baker & McKenzie. Whilst every effort has been made to ensure accuracy, this Publication is not an exhaustive treatment of the area of law discussed and no responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this Publication is accepted by Baker & McKenzie.

東京青山・青木・狛法律事務所 ベーカー&マッケンジー外国法事務弁護士事務所（外国法共同事業）は、各国に所在するオフィスをメンバーファームとするスイス法上の組織体であるベーカー&マッケンジー インターナショナルのメンバーファームです。専門的知識に基づくサービスを提供する組織体において共通して使用されている用語例に従い、「パートナー」とは、法律事務所におけるパートナーである者またはこれと同等の者を指します。同じく、「オフィス」とは、かかるいずれかの法律事務所のオフィスを指します。

2008 Baker & McKenzie
© All rights reserved.