

JRIS 一問一答



日本総研

The Japan Research Institute, Limited グループ

一問一答【2009】8号

2009年4月24日

日綜（上海）投資コンサルティング有限公司

法律顧問 吳菊華

e-mail: gokikuka@jris.com.cn

<http://www.jris.com.cn>

上海市浦東新区世紀大道100号

上海環球金融中心15楼62室

電話：021-50541677 fax：021-50546122

質問：

従業員と2回連続で締結した固定期間労働契約の期間が満了した場合、従業員が固定期間労働契約の締結を提起していない限り、会社側はその従業員と無固定期間の労働契約を締結しなければならないのでしょうか。

回答

2008年1月1日から施行されている《中華人民共和国労働契約法》（以下《労働契約法》という）第14条2項で次のような文言があります。

雇用単位と労働者とは、協議を経て合意に至った場合、無固定期限労働契約を締結することができる。次に挙げる事由の一つに該当し、労働者が労働契約の更新又は締結を提起し、若しくはこれに同意する場合において、労働者が固定期限労働契約の締結を提起する場合を除き、無固定期限労働契約を締結しなければならない。

ア：労働者が当該雇用単位において勤続10年以上である場合。

イ：雇用単位が初めて労働契約制度を実行し、または国有企業が制度改革により新たに労働契約を締結するときに、労働者が当該雇用単位において勤続10年以上であり、かつ、法定の退職年齢まで10年満たない時。

ウ：2回の固定期限労働契約を連続して締結し、かつ、労働者に第39条、第40条第1号及び第2号所定の事由のない場合において、労働契約を更新するとき。

これにより、雇用単位と労働者双方による協議一致の場合を除き、上記事由のいずれかに合致する場合、雇用単位は労働者と無固定期間の労働契約の締結義務が生じると考えられます。

しかしながら、2009年3月30日に上海市高级人民法院が公布する《「労働契約法」の適用に関する若干問題の意見》¹（以下「上海高院意見」という）第4条第4項のタイトルは「雇用単位は労働者と数度にわたり固定期間による労働契約を連続して締結し、引き続き契約を締結する場合は、無固定期間の労働契約を締結しなければならない。」とあります。そしてその文言は次の通りです。

¹ 滬高法[2009]73号

《労働契約法》14条第2項第3号の規定²は、労働者が既に雇用単位と連続して2度の固定期間による労働契約を締結した後、続けて労働者と3度目の労働契約を締結する際、労働者が無固定期間の労働契約の締結を申し出た場合を指す。

これを読み解きますと、①「従業員が固定期間労働契約を申し入れる場合、企業は固定期間労働契約を締結することができる」ということが読み取れます。これは従来と同じ考え方です。もうひとつの読み方としては、②「2回連続で固定期間労働契約を締結した後、企業がさらに労働契約の締結を継続する場合、従業員が無固定期間労働契約の締結を企業に要求できるが、三回目の労働契約を締結するか否かは企業側に握られている。そして、締結する場合は無固定期間労働契約となる」³とも読み取ることができます。これに関して上海市労働争議仲裁機構の関係者宛ヒアリングしたところよりますと、「2回連続固定期間の労働契約を締結して、期間満了となる場合、企業側は労働契約を終了することができる」との回答が得られております。よって、企業側は労働者と2回目の労働契約を更新して、引き続き契約更新の考えがない場合、ただちに労働者と労働契約を終止することができます。その場合は、《労働契約法》第46条⁴及び第47条⁵の定めに従い、従業員に経済補償金を支払わなければなりません。

また、固定期間の労働契約締結において、期間の設定に悩んでいる企業も少なからず存在していますが三年間の固定期間労働契約であれば法により最長6ヶ月の試用期間を設けることができ、雇用単位としては6ヶ月もの長い考察期間が設けられることから、雇用リスクも抑えられるのではないかと考える企業も増えているようです。

以上

1. 税制、法律、外貨管理制度等は中国当局により変更されることがございますので参考資料としてご利用ください。本資料は、作成日時時点で弊社が入手し得る資料及び一般に信頼できるとされる情報源に基づいて作成されたものですが、情報の正確性、完全性につきましては、弊社で保証するものではありません。本資料の内容につきましては、あくまで弊社の意見を示すものに過ぎません。また、本資料の一部または全部を、電子的または機械的手段を問わず、無断で複製または転送などを行わないようお願いいたします。

² 「二回連続して固定期間労働契約を締結し、且つ労働者が本法第三十九条及び第四十条第一項、第二項で規定している状況がなく、労働契約を継続する場合。

雇用単位は使用日より満一年労働者と書面での労働契約を締結していない場合、雇用単位と労働者は既に無固定期間労働契約を締結しているものとみなされる。」

³ この見解は2007年6月29日全国人民代表大会常務委員会が《労働契約法》に関して開かれた記者発表会において明確にした意見「連続2回の固定期間労働契約を締結したのち、労働者が本法第39条及び第40条の規定する状況がなく、労働者が労働契約の継続を求めた場合、雇用単位は無固定期間労働契約を締結しなければならない。」とはニュアンスが異なります。

⁴ 「下記のいずれかの状況にある場合、雇用単位は労働者に経済補償を支払わなければならない。…

(五) 雇用単位が労働契約で約定している条件を維持又は引き上げて労働契約を継続し、労働者が継続に同意しない場合を除き、本法第44条第1項の規定に従って固定期間の労働契約を終止する場合。」

⁵ 「経済補償金は労働者が本単位で勤務していた年限について、満一年毎に一ヶ月の給与という基準で労働契約者0.5ヶ月分の休養の経済補償金を支払う。…」