

天津大野木マイツニューズレター

07年6月号

2007年6月30日 担当：安達友信

「労働契約法」採択速報！！

～ 労働者保護を目的とした「労働契約法」が採択される ～

昨年から外商投資企業等からの意見徴収をおこない審議が重ねられていた「労働契約法」草案が、6月29日の中国全人大大会でとうとう採択されました。

当該法律は、労働者の権利保護強化を目的としており、外商投資企業にとっても今後の労務管理に大きな影響を与える事が予想されています。

今回は、当該法律の主なポイントを紹介いたします。

1. 社内規定類の協議義務

労働報酬・労働時間、休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員訓練、労働紀律等の労働者の権利に関する重大な事項を策定する場合や変更する場合には、工会や従業員代表と平等に協議し採決する。(第4条)

2. 書面形式での労働契約の締結義務等

(1) 労働関係開始日より1ヶ月以内に書面形式で労働契約を締結しなければならない。(第10条)

(2) 労働関係開始日から1ヶ月を超え、1年未満の間に書面による契約をしない場合、労働者へ支払うべき労働報酬の2倍の賃金を支払わなければならない。(第82条)

3. 無期限労働契約 (第14条)

(1) 以下の場合において、労働者が有期限労働契約を望まない限り、無期限労働契約を締結しなければならない。

①労働者が10年以上継続して働いている。②雇用単位が働契約を実施した時、労働者が10年以上継続して働いており、かつ、法定退職年齢まで10年未満となっている。③労働者が有期限労働契約を2度結んでおり、労働契約の継続を望んでいる。

(2) 雇用単位が雇用開始日から1年を経過しても書面による労働契約を締結していない場合には、無期限労働契約を締結しているものとみなす。

4. 試用期間

(1) 試用期間は、労働契約期間3ヶ月以上1年未満の場合には1ヶ月以内。労働契約期間1年以上3年未満の場合には2ヶ月以内。労働契約期間3年以上或は無期限労働契約の場合には6ヶ月以内。労働契約期間が3ヶ月未満の場合には試用期間無し。(第19条)

(2) 試用期間中の給料は、同職種の給料若しくは労働契約書記載の給料の80%或は最低賃金を下回る事が出来ない。(第20条)

5. 労働契約解除

(1) 労働者側による契約解除：労働者は、30日前までに書面による通知、試用期間中にあつては3日前の通知をもって労働契約を解除する事が出来る。(第37条)

(2) 雇用者側による事前通知不要な契約解除：雇用単位は、次のいずれかの条件に合致する場合には、労働契約を解除する事が出来る。(第39条)

①試用期間において採用条件に合致しない事が証明された場合。②雇用単位の規則制度に重大な違反をした場合。③重大な怠慢、私利行為で雇用単位の重大な損害を与えた場合。④その他の雇用単位と同時に労働契約を締結し、業務に重大な悪影響を与えた場合。⑤労働者の過失による労働契約の失効があった場合。⑥刑事責任を追及された場合。

(3) 雇用者側による事前通知が必要な契約解除：次のいずれかの条件に合致する場合には、30 日前までに書面により労働者への通知又は 1 カ月分の賃金を支払った後に、労働契約を解除する事が出来る。(第 40 条)

①労働者の病気或は業務外の怪我により、法定の医療休業期間明け後も原職に復帰する事は出来ないか雇用単位が与えた別の業務にも従事する事が出来ない場合。②労働者が業務に適応できず、訓練や業務内容の調整を行っても業務を全うする事が出来ない場合。③労働契約締結時の客観的状況に重大な変化があり、労働契約を履行できず、労働契約の変更について合意に達しなかった場合。

(4) 人員削減による労働契約解除：次のいずれかの条件に合致し、20 人以上或は全従業員の 10%以上の人員削減を行う場合には、30 日前までに工会或は全従業員に状況説明及び意見聴取を行い、人員削減案を労働行政部門へ報告して人員削減をおこなうことができる。(第 41 条)

①企業破産法により再生する場合。②生産経営に嚴重な困難が発生する場合。③事業の見直し、重大な技術革新、経営方式の見直しで労働契約を変更し人員を削減する場合。④労働契約締結時の客観的状況に重大な変化があり、労働契約を履行できなくなった場合。

なお、人員削減時には、①長期間労働契約を締結している者②無期限労働契約締結者③家庭内に就業者が他におらず、未成年者や老人を扶養している者を優先的に雇用継続しなければならない。

6. 経済補償金

雇用単位側からの事前通知を要する及び人員削減による労働契約終了等の他、雇用単位から労働者へ労働契約解除の提案を行い双方合意した場合や、雇用単位が現行の労働契約条件を維持若しくは上げた条件での労働契約を提示するものの、労働者が継続に同意しない場合を除き、労働契約期間満了による労働契約解除の場合にも、雇用単位は労働者へ経済保障金を支払わなければならない。(第 46 条)

経済補償金は、勤続年数 1 年につき 1 ヶ月分の給与を基準として労働者に支払う。なお、勤続年数 6 ヶ月以上 1 年未満の場合は 1 年として計算し、6 ヶ月に満たない場合には半月分の給与の経済補償金を支払う。

労働者の月給が、市の前年度従業員平均給与の 3 倍よりも高い場合、経済補償金の基準は市の前年度従業員平均給与の 3 倍とする。経済補償金の支給対象年限は最高 12 年まで。(第 47 条)

7. 集団契約

従業員は雇用単位との間で平等な協議の上で、労働報酬、労働時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利等の事項について集団契約を結ぶ事が出来る。

集団契約の草案は、従業員代表大会か全体会議を経て決定する。集団契約は工会が従業員を代表して雇用単位と契約する。工会がない場合には、工会上部組織が従業員代表を推薦する。(第 51 条)

8. 施行日

労働契約法は 2008 年 1 月 1 日から施行。(第 98 条)

9. まとめ

新たに制定された労働契約法は、労働者の権利保護を強化するものでありますが、雇用単位から見た場合、あまりにも労働者保護が行き過ぎているのではという声も多く、当該法律が外商投資企業のみならず内資企業に対しても厳格に運用された場合、内資企業の競争力も相当低下するのではないのでしょうか？いずれにしましても、施行まで後半年となりますので、当該法律を十分理解し、事前準備として何をしなければならぬか早急に検討する必要があります。

(了)