

労働契約法実施条例のポイント

2008年1月1日より施行されている労働契約法の実施条例が、2008年9月18日付で公布されています。

すでに公表されている草案から大幅に削除されている項目もあり、より詳細かつ具体的な内容が盛り込まれることを期待されていましたが、労働契約法の内容の再確認というような内容も多く、その公布が待たれていた割には期待はずれの内容となっています。

ここでは、実施条例で明らかになった主なポイントを紹介します。

1. 労働者側の労働契約書締結拒否による場合の取り扱い

労働契約法では、使用日より1カ月以内に労働契約を書面で締結することを要求していますが、雇用単位が書面通知を行った後、労働者側が労働契約書の締結を拒否し書面による労働契約締結が行われなかった場合、雇用単位は書面で労働者に労働関係の終始を通知しなければならないとされています。(実施条例第5条)

→ 強制的に労働契約は終了しなければならないとなっています。

2. 従業員名簿の作成義務について

従業員名簿には、労働者の氏名・性別・身分証明書番号・戸籍住所及び現住所・連絡方式・就業方式・勤務開始時期・労働契約期限等の内容を含むこととされています。(実施条例第8条)

また、雇用単位が従業員名簿の作成規定に違反する場合には、労働行政部門が期限付き是正命令を行い、当該期限までに是正されていない場合には、2000元以上2万円以下の罰金を課すとされています。(実施条例第33条)

→ 是正期間が与えられるとしても従業員の多い会社は従業員名簿作成の事務負担が増えます。

3. 会社都合による雇用単位の変更の場合について

労働者本人の都合によらず、元の雇用単位から新たな雇用単位に勤務することとなった場合、新雇用単位での労働者の勤務年数は元の雇用単位の勤務年数を合算して計算する。ただし、元の雇用単位が既に労働者に経済補償金を支払っている場合には、新雇用単位での契約・解除時の経済補償金の計算では元の雇用単位の勤続年数は含めないとされています。(実施条例第10条)

→ 分割や合併等の事業再編時に従業員引き継ぎを行う場合、勤続年数を引き継げば経済補償金の支払いが強制されないと読めますが、実際の取扱いはどう？

4. 試用期間中の給与について

試用期間中の給与は、会社の同部署における最低給与の80%もしくは契約に定める給与の80%以上であり、当地の最低給与以上でなければならないとされています。(実施条例第15条)

5. 30日前の通知による労働契約解除時の1か月分賃金について

労働法第40条による労働契約解除(30日前の書面通知による労働契約解除)の場合に、労働者に支払う1か月分の賃金は、当該労働者の前月給与標準で確定するとされています。(実施条例第20条)

6. 労働契約終了、解除証明書の記載内容

労働契約終了、解除証明書の記載内容は、労働契約期限、解除または終止日、勤務部署、当該企業での勤務年数が明記されていなければならないとされています。(実施条例第24条)

7. 賠償金と経済補償金について

雇用単位が労働契約法違反により労働契約を解除または終了し、経済補償金の2倍の賠償金を支払う場合には、あらかじめ経済補償金を支払わないとされています。(実施条例第25条)

今回の実施条例は冒頭に述べたとおり、無固定期限となる契約回数解釈や、労働派遣の制限に関する詳細な内容は盛り込まれておらず、実務上まだ不明な点を多く残しています。

今後も、引き続き当局側より取扱いに関する補足通知等が公布されることと思いますが、実務上はまだ手探りで対応せざるを得ないようです。(完)