

労働契約書の内容と 実務上の注意点

中国の労働関連法律では、会社は労働者を雇用する際に、労働契約を締結しなければならないと定めています(会社と従業員が労働関係を結ぶには労働契約が必要です。書面による契約書がなくても、会社が従業員と労働関係を確立した日より、労働契約関係が確立されているため、双方の行為は労働法により保護されます)。

労働者とトラブルがあったとき、労働契約の条項に従って解決することがほとんどです。ですから、労働契約の内容は非常に重要です。労働契約を締結する際、主に下記の注意点が考えられます。

1、基本概念の説明

労働契約というのは、雇用者(会社)と労働者の間で締結される、双方の権利と義務を明確にする協議です。

雇用者には、会社、分公司、パートナー制企業、法律事務所、会計事務所を含みますが、外国企業の中国代表機構は含まれていません。

労働者というのは、通常、満16歳から定年までの、労働能力を持つ中国公民と外国公民を指しています。16歳以下の未成年者、定年者及びその他の労働能力を持たない人は労働契約の労働者から外されています。

2、労働契約の内容

(1)従業員を採用するときに、賃金や労働時間などの労働条件を明示することが、労働契約法の第17条で義務付けられています。同条によると、次の通り、労働契約書には不可欠な内容があります。

- ▶雇用者の会社名、住所、法定代表人又は主な責任者
- ▶労働者の名前、住所、身分証明書
- ▶契約期限
- ▶仕事内容と場所
- ▶仕事時間と休憩、休暇
- ▶労働報酬
- ▶社会保険
- ▶労働保護、労働条件と職業病への保護

(2)また、中国の労働関係の法律により、下記の約定はできません：

- ▶6ヶ月以上の試用期間を設ける
- ▶給料を実物で支払う
- ▶一日の残業時間が5時間を超える
- ▶管理職には残業代なし

労働契約書の内容と実務上の注意点

3、締結する際の注意事項

(1) 試用期間があっても、労働契約は試用期間中に締結すること。

日本では、試用期間が終了した後、正式に労働契約を締結する場合があります。この場合、試用期間は正式な労働契約期間としてみなされません。しかし、中国では、試用期間は正式な労働契約期間の一部とみなされます。中国の労働関係の法律では、試用期間は労働契約の期間内に含まれています。

①試用期間は試用を始めた日から計算されます。

②試用期間のみの労働契約を結ぶ場合、これは正式な労働契約と見なされます。

言い換えれば、試用期間のみの労働契約は試用期間の無い労働契約となります。

中国の法律では、雇用者は労働者が出勤してから1ヶ月以内に本人と労働契約を締結すると定められています。例えば試用期間を1ヶ月と約定した場合、その期間中に労働契約を締結しなければなりません。さもなければ、会社は違法と見なされ、翌月から給与の二倍を支払うことになります。入社した日より1年以上経っても、労働契約を締結していない場合、勤務1年後より無固定労働契約(終身雇用契約)が締結されたと見なします。

実務においては、会社が労働契約書を従業員に提示したが、従業員の方が契約書に署名しないケースが多いです。この場合、会社は労働契約書を本人に提示したという証拠などを保存したほうが良いです。

(2) 労働契約は人事の目の前で署名すること。

このような事例があります。

労働仲裁委員会はA社に、労働者と労働契約を締結していないため、労働仲裁開廷の通知を送りました。人事部長は納得できません。本人とは手当について、意見の食い違いはあったが、労働契約をちゃんと交わしたと思っていました。開廷時に、人事部長は該当者の労働契約書を仲裁員に提示しました。しかし、労働者は労働契約書を家にもって帰ってきたとき、弟が代行で署名した、これは自分の署名したものではないと主張しました。結果、署名鑑定が行われ、その契約にある署名は本人のものではないと認定されました。

上記のようなことを避けるため、労働契約を結ぶ際に、人事関連責任者が立ち会いすることを提案します。

(3) 労働契約を締結する際、身元確認を行い、身分証明書のコピーを保存すること。

労働者の個人情報把握することで、管理の面においてもプラスになります。また、二重雇用も避けられます。万が一、事故等が発生したとき、家族への連絡や、公安部門への情報提供を迅速に行うことができます。

労働契約書の内容と実務上の注意点

(4) 試用期間はみだりに設定しないこと。

試用期間について、法律では労働契約の期間によって、次のように定めています。中国の法律では、試用期間は6ヶ月を超えてはいけません。

労働契約の期間	試用期間
3ヶ月以上 1年未満	1ヶ月
1年以上 3年未満	2ヶ月
3年以上	6ヶ月

一方、「労働契約法」によりますと、下記条件に当てはまる場合、試用期間を設定してはいけません。

- ①労働契約期間が3ヶ月未満
- ②一定の業務を完成するために期間を定めた、期限付きの労働契約(例:ある本を出版する目的の契約)
- ③正規雇用ではない労働契約(臨時工、アルバイト)

また、中国の労働関係の法律によると、同じ会社は同じ従業員に対して、試用期間を一回しか設定することができません。例えば、契約を更新する際、再び試用期間の設定はできず、昇進、職場配置転換の場合も、同一人物に対して、二度目の試用期間を設定してはいけません。

試用期間における賃金について、次の三つの要件をすべて満たさなければなりません。

- ①同職位の賃金の80%を下回ってはいけません。
- ②労働契約で約束した賃金の80%を下回ってはいけません。
- ③企業所在地の最低賃金より低くしてはいけません。