



Vol.22

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★解雇と雇い止め

1 中国の雇用形態について

中国における日系企業において、例えば朝礼等で総経理（現地法人の社長）が「王さんは試用期間が終了して4月1日付で正社員になりました。」などと紹介をすることがあります。

御存知の通り、ここでいう「正社員」は日本と異なり、「無固定期間労働契約でフルタイム勤務を前提として、場合によっては退職金を受給できる従業員」ではありません。中国でいう「正社員」は、「無固定期間労働契約のみならず固定期間労働契約を締結している場合を含み、単に雇用契約期間中の試用期間が過ぎた従業員」を指すことが多いです。

そのため、「正社員」も日本でいう雇い止めにより退職することがあり、従業員によっては、雇用の安定のため、労働契約法第14条2項にもとづいて無固定期間労働契約締結を強く望むことがあります。今後、中国経済が減速し続けられれば、尚更この種の紛争が増えると思います。

2 解雇と雇い止めについて

解雇は契約期間途中で会社が契約を解除してしまうことを指します。雇い止めは契約期間満了で更新をしないことを指します。どちらも「従業員を退職させること」は同じですが、中国では、解雇は厳しく法律で規制されている一方、雇い止めは、固定期間労働契約の無固定期間労働契約への転換が義務付けられる場合を除けば、雇い止めが無効とならず、解雇と異なり法的リスクは少ないです。

そのため、企業としては、法的リスクの少ない固定期間労働契約をどのように活用するかが経営課題となります。

3 契約終了通知の予告期間についての誤解（上海では一ヶ月の事前予告ルールはない）

問題社員に事前に契約終了・不更新通知（雇い止め通知）を行なった後、問題社員が契約期間満了までに誠実に勤務しないケースが間々見受けられます。

期間満了間際にて雇い止め通知を行なうことができれば、無用なトラブルを回避することができます。

中国では契約終了通知の予告期間について地域毎に規制が異なります。「北京市労働契約規定」（2002年1月31日実施）第40条によれば、労働契約期間満了前、企業は30日前をもって労働契約終了又は更新の旨を書面にて労働者に告知しなければならず、協議を経て労働契約の終了又は更新の手続きを行うものとされています。

もっとも、上海市ではこの種の条例や規定はなく、特に事前の雇い止め通知の予告期間の規制がありません。

そのため、上海市では、雇用契約書に定めがなければ、雇い止め通知を行うことができます。やむを得ず雇い止め通知を行う場合は、一度雇用契約書を確認していただく必要がございます。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982