



Vol.23

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★労働契約の無固定期間の転換について～上海ルールと北京ルール～

今回は労働契約の無固定期間の転換について述べたいと思います。

既に労働契約法が施行されて7年が経過しておりますが、上海市とその他の中国の地域では取扱いが異なり、運用が若干分かりづらいことから改めて説明致します。

労働契約法第14条2項3号によれば、固定期間労働契約を連続して2回締結し、かつ労働契約法第39条（即時解雇）及び第40条第1項、同条第2項（無過失解雇）の規定する状況がなく、労働契約を更新する場合は無固定期間労働契約を結ばなければならないとされています。

ここで問題となるのは「労働契約を更新する場合」の意義です。「労働契約を更新する場合」というのは、従業員と企業が双方更新を希望する場合を指すのか、もしくは従業員が更新を希望さえしていればよいのか、明確ではありません。前者の解釈を取りますと、企業が更新を希望しない場合は、労働契約法第14条2項3号が適用されず、従業員が労働契約の更新を希望しても、企業が期間満了により労働契約を終了させることができます。こちらが上海市の労働仲裁や裁判で採用されているルールです（上海ルール）。後者の解釈を取りますと、従業員が2回目以降の労働契約の更新を希望する場合は、企業は無固定期間労働契約を締結しなければならなくなり、期間満了によ

り労働契約を終了させることができません。こちらは、上海市以外の都市の労働仲裁や裁判で採用されているルールです（北京ルール）。

◎上海ルール、北京ルールの比較について

上海ルールと北京ルールの違いをまとめますと具体的には【図1】の通りとなります。

2回目以降の労働契約更新時に大きな違いがあることが分かります。上海市にある裁判所の裁判例の多くは契約終了を有効と判断しております。

もともと、中国政府は、労働者の権利保護を明確に打ち出しており、今後、最高裁の解釈で労働契約法第14条の適用に関する解釈を明確にするとの動きも出ており、今後の裁判例や通達に注目する必要があります。現に全中国で労働契約法の解釈・運用を統一するため、全80条からなる《〈中華人民共和国労働契約法〉貫徹実施に関わる若干意見》が起草され、意見公募稿が公開されております。

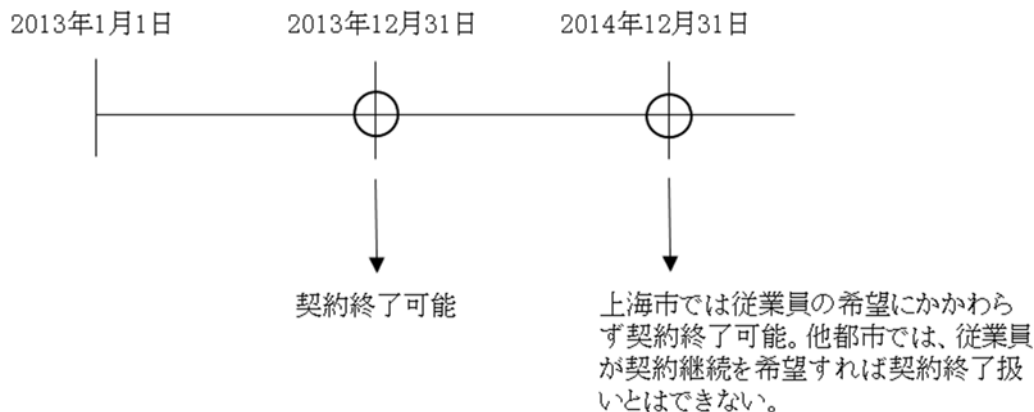
上海市が北京ルールに従うことになるとう無期転換をせざるを得ない事例が多く出ることになります。

なお、契約期間満了を理由とする退職の場合は経済補償金を支払う義務がありますのでご注意ください。

【図1】

	上海ルール	北京ルール (上海市以外の都市)
1回目の労働契約終了時、労働者の意思に反して、期間満了で労働契約を終了させることができるか？	できる	できる
2回目以降の労働契約終了時、労働者の意思に反して、期間満了で労働契約を終了させることができるか？	できる (ただし継続勤務10年以内)	できない (違法解除になり、労働契約関係を回復させるか賠償金を支払うことになる)

【例】



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