



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.67

★会社が妊娠の事実を知らずに労働契約を満了させて退職させた場合、
二倍の経済補償金を支払う必要があるでしょうか？

1 事案

王さんは青島竜王の社員で、双方が署名した最初の労働契約の期間は 2008 年 1 月 14 日から 2013 年 12 月 31 日までで、更新後の労働契約の延長期間は 2014 年 1 月 1 日から 2014 年 12 月 31 日まででした。

王さんは、2014 年 11 月 30 日、労働契約申立書を提出し、「私は法律を理解した上で、自分の責任で無期労働契約を締結しません」との書面を提出し、2015 年 1 月 1 日から 2015 年 12 月 31 日までの有期雇用契約を締結しました。

2015 年 12 月 31 日、会社は王さんに「労働契約不更新通知書」を交付し、王さんと契約を更新しないことを通知しました。

2016 年 2 月 18 日、王さんは、「自分は妊娠をしていたのに契約を終了させられた。違法な解雇に当たり、二倍の経済補償金を請求する」「会社から無期労働契約を希望しない旨の書面に無理やりサインさせられた。自分は無期労働契約を締結できたのに雇用契約書を交わしていないので二倍の賃金を請求する」との理由で労働仲裁を申し立てて、二倍の経済補償金と二倍の賃金を請求しました。会社は「彼女が妊娠しているとは知らず、違法な解雇には当たらない。また無期労働契約を希望しない旨の書面も有効である」と反論しました。

労働仲裁委員会は、二倍の経済補償金と二倍の賃金の請求を認めず、法定の経済補償金の請求部分のみ認めましたが、王さんは、労働仲裁を不服として、裁判所に訴訟を提起しました。

2 裁判所の判断

一審は、会社の主張を全面的に採用し、「会社は労働契約を終了させようとした際、王さんが妊娠していたことを知らなかったため会社が労働契約を終了したのは不当ではなく違法解除には当たらない」、また「無期労働契約を希望しない旨の書面も有効であり二倍の賃金を支払う法的義務はない」と判断しました。王さんは、それでも諦めきれず

に二審に上訴しました。

王さんの元同僚が証言台に立ち「王さんが社員旅行に行かないことを不審に思い、私が王さんに聞いた所、王さんは生理が来ないので妊娠していると答えたことを覚えています。私はこの事実を工会の委員長に伝えました。会社は王さんの妊娠を知っていたと思います」と証言しました。

二審は「仮に工会の委員長に妊娠の事実を伝えたとしても、工会の委員長は法定代表人でも人事担当者でもない。会社に妊娠の事実を伝えたことにはならない。また王さんは最後の雇用契約が不更新となった際も妊娠の事実を会社に伝えず、不服の事実を述べなかった」として請求を認めませんでした。また、「無期労働契約を希望しない旨の書面は有効であり、無期労働契約の転換は認めない」と判断し、王さんの請求を認めませんでした（事件番号 2017 鲁 02 民終 6385 号）。

3 実務上の留意点

できれば、このようなトラブルには巻き込まれたくないものです。この種のトラブルが中国で増加しており、妊娠の事実をいつだれが知ったのか、報告を受けたのが争点になります。そのため、速やかに社内調査を行い、雇用契約終了通知までに妊娠の報告を受けていないのであれば毅然とした対応を取り、逆に妊娠の事実を人事担当者が事前に知っていたのであれば、終了通知は撤回し、法律に従い雇用期間を延長するしかありません。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所

(9:00~17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司

(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com