



VOL. 101

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★契約満了から 20 日後に雇用関係を解消することを通知したところ、二倍の経済補償金の支払いを命じられた事例

1 契約更新を放置した後に退職扱いにしたらどうなるのか。

ついうっかり期間雇用契約の契約更新の手続きを忘れることはあり得ますし、雇い止めをしようとしたところ、期間満了もしくは契約書に定める期間までに通知をすることを忘れてしまったということもあり得ます。このような場合に、会社から一方的に雇用契約を終了した場合に法定の1倍の経済補償金で済むのかという論点があり、本件ではこの点が争われました。

2 事案

2016年8月28日、熊大は居吉公司（以下、「会社」という）に入社し、両者は2016年11月1日に2017年11月1日までの期間の書面による雇用契約を締結しました。

雇用契約満了後、当事者は退職手続きを行わず、熊大は会社での勤務を継続しましたが、書面による契約の更新は行いませんでした。

2017年11月21日、同社は、熊大が在職中の勤務成績が会社に多大な経済的損失を与えたことを理由に雇用関係を解消し、これに関して当事者間で紛争が発生しました。

熊大は、会社に対して違法解雇による賠償金45,117元（14,891元/月×1.5ヶ月×2）を支払うよう労働仲裁を申請し、仲裁委員会は会社に対して経済補償27,153.5元を支払うよう裁定を下しました。同社と熊大はともにこの仲裁裁定に不服があり、裁判所に訴えました。

3 裁判所の判断

（1）第一審・第二審

第一審・第二審は、熊大と会社の間で締結された書面による労働契約は2017年11月1日に失効し、会社は熊大を引き続き雇用していると判断しました。

2017年11月21日、同社は労働関係の終了を提案しましたが、これは中華人民共和国労働契約法44条6項に規定する労働契約の終了「法律、行政法規が規定するその他の状況」に該当するため会社は21,076.5元（14,051元/月×1.5ヶ月）の経済補償金を支払うべきで有ると判断しました。

それでも納得できない熊大は、湖南省高等法院に再審を申請しました。

（2）再審

高裁は、契約が解除されず、労働者の労働が依然として受け入れられている場合、事実上の労働関係が成立しているとみなし、会社は法に反して一方的に契約を解除したため、経済補償金の2倍である44,673元（14,891元/月×1.5ヶ月×2）を支払う必要があると判断しました。

「労働紛争事件の裁判における法律の適用に関するいくつかの問題に関する最高人民法院の解釈（一）」《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》の第16条は、「労働契約の満了後、労働者が依然として元の使用者のために働き、元の使用者が異議を述べない場合、両当事者は元の条件で労働契約を引き続き行うことに同意したものとみなす」と定めている。

労働部の「労働契約制度の実施に関する一定の問題に関する通達」（労働部発第 354 号 [1996]）第 5 条は、“労働契約の終了時刻は、労働契約期間の最終日の 24 時間でなければならない”と規定している。労働部「労働契約管理の強化と労働契約制度の完備に関する通達」（労働部発[1997]第 106 号）第 5 条は、労働契約の満了前に（使用者は）1 ヶ月前に労働契約の終了または更新の意思を書面で労働者に申し出、適時に関連手続きを行うべきと規定している。一方、「労働契約制度の実施に関する一定の事項に関する通達」（労働部発[1996]第 354 号）第 14 条は、「期間の定めのある労働契約が満了する場合において、使用者側で解約又は更新の手続が行われず事実上の労働関係が成立するときは、労働契約は、更新されたものとみなす」と定めている。

上記の規定によると、当事者が労働契約の満了に伴う解除（雇い止め）を提案する場合、雇い止めは労働契約の満了前または満了時に提案されなければならない。使用者が期間満了時に解除せず、依然として労働者の労働を受け入れている場合、当事者間に事実上の労働関係が形成されたとみなされ、使用者は速やかに労働契約の新たな期間について労働者と交渉し、新たな書面による労働契約を締結しなければならない。交渉がまとまらない場合に限り、使用者は経済補償金を支払うことで労働者との事実上の雇用関係を終了させることができる。

本件では、2017 年 11 月 1 日に会社と熊大との雇用契約が満了しているが、会社が熊大との雇用関係を終了させるつもりであれば、同年 10 月 1 日までに熊大に対して雇用契約終了の書面を交付し、11 月 1 日の 24 時までに熊大の業務を停止すべきところ、会社は熊大の業務を停止せず、熊大を引き続き引き止めているので、会社と熊大との間に事実上の雇用関係が成立して、事実上の雇用関係は 2017 年 11 月 2 日から成立しているため、会社は熊大と雇用契約期間について交渉し、適時に雇用契約書を締結する必要があった。

しかし、会社は、熊大との交渉を行わなかったばかりか、熊大が在職中に会社に著しい経済的損失を与えたこと、その勤務成績及び実情を理由に、当社には、熊大が本当に会社に著しい経済的損失を与えたことを証明する証拠がないなど、使用者が一方的に雇用契約を終了させることができる法定上の事情を理由に、事前通知なしに同年 11 月 21 日に一方的に熊大と雇用関係を終了させることを決定してしまった。したがって、会社は法律に違反して一方的に雇用関係を終了させたのであるから、雇用契約の違法な終了に対する賠償金の支払いを求める熊大の請求は支持されるべきである。

中華人民共和国労働契約法第 48 条及び第 87 条の規定によれば、会社は熊大に対し、経済補償金の 2 倍、すなわち 44,673 元（14,891 元/月×1.5 ヶ月×2）を支払うべきである。

4 実務上の留意点

本件には何か背景事情があるような気がしますが、本件の様に雇い止め通知を忘れて、退職を言い渡してしまうと、違法解雇扱いになり、本来、法定の 1 倍の経済補償金の支払いで済むところが 2 倍の経済補償金を支払わないといけなくなりますので注意が必要になります。

事件番号：(2019)湘民再 682 号