



VOL. 113

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★「翌年の給与は前年の全国 GDP 増加率に応じた賃金上昇に調整する」旨の雇用契約書の記載にもとづいて昇給していないことを理由に 16 万円の経済補償金の支払いが認められた事例

1 以前雇用契約書に定めた昇給規定が足かせに

日系企業では珍しいですが、賃金の上昇率が著しい頃、全国 GDP 増加率にもとづいて昇給を決める旨雇用契約書に記載することがありました。

ところが景気が減速し、経済が成熟もしくは低迷しつつあると、全国 GDP 増加率にもとづいて昇給することもままならなくなります。このような場合、別の紛争をきっかけに経済補償金の支払いを求められることがあります。

2 事例

榮は 2006 年 2 月 18 日に B 社に入社し、両者は 2012 年 1 月 1 日に無期雇用契約を締結し、榮の月額基本給は税引き後 18,333 元であることに合意した。

会社は労働契約書の中で、「翌年の給与は前年の全国 GDP 増加率に応じた賃金上昇に調整する」と明確に合意した。

2016 年 2 月 23 日、会社は榮氏をオフィス内で異動する旨通知したが、榮氏は不同意を表明した。

2016 年 3 月 1 日、会社は榮氏に対し自宅待機通知書を発行した。

2016 年 3 月 6 日、榮は突然、速達の形で会社に労働契約の解除通知書を送り、会社が国の GDP の増加に応じて賃金の上昇を調整せず、全額が支払われていないとして、労働契約を解除すると通知した。

雇用契約解除後、榮は直ちに北京市朝陽区労働人事紛争仲裁委員会に仲裁を申請し、会社に賃金の差額の支払い、雇用契約の解除、経済補償、年休賃金等を求めた。

3 判決内容

(1) 労働仲裁裁定

労働仲裁委員会は、会社に対し、2013 年 12 月 1 日から 2016 年 3 月 6 日までの税引き後賃金の差額 46,931.51 人民元、労働契約解除の経済補償金 164,806.5 人民元、2015 年の未使用年休の給与 10,490.72 人民元を支払うよう求めた。

会社はこれを不服として訴訟を提起した。

(2) 一審判決・二審判決

両当事者が締結した労働契約は、月給基準のベースと発行額を計算するための昇給率について明確に合意しており、会社はこの合意に従って栄王耀氏に賃金全額を支払うべきである。

裁判所は、2013年12月1日から2016年3月6日までの期間に会社が栄氏に支払った賃金額は、両当事者が合意した賃上げ率に従って計算した賃金額より低いため、会社はこの期間の賃金の差額を栄王耀氏に支払うべきであると判断した。

会社は栄氏に賃金を支払う義務があるため賃金差額46931.51元、栄氏は法律の規定に基づいて労働契約を解除し、会社は栄氏に労働契約を解除するための経済補償金164806.5元を支払うべきである。

4 昇給については安易に約束しない

なぜ雇用契約書通りに昇給をしないと経済補償金が発生するかというと、約束したとおりに賃金を支払わないことを理由に労働者から雇用契約を解除することができて（労働契約法38条1項1号）、この場合経済補償金の支払い義務があると法律に定められているからです（労働契約法46条1号）。

また、各都市で毎年昇給の目安が発表されるのですが、特にその数字に従う必要はないので、この点についても安易に約束しないようにしなければなりません。お互いの関係が良好な内は良いのですが一旦悪化した場合は経済補償金の請求という形で表面化致します。

事件番号：（2017）北京03民事最終6900号（当事者仮名）

以上