

中国における紛争予防のための就業規則の整備

(2017年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部ビジネス展開支援課

調査レポートの利用についての注意・免責事項

本調査レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京事務所が現地法律事務所 KLO 投資コンサルティング（上海）有限公司北京分公司に作成委託し、2017年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本調査レポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本調査レポートにてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよび KLO 投資コンサルティング（上海）有限公司北京分公司は、本調査レポートの記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび KLO 投資コンサルティング（上海）有限公司北京分公司に係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

北京事務所

E-mail：PCB@jetro.go.jp

JETRO

目次

1	はじめに	1
2	紛争予防のための就業規則整備のポイント	1
	(1) 会社として導入すべき制度を漏れなく盛り込む	1
	(2) 適法かつ合理的な内容とする	4
	(3) 立証に備えた内容とする	5
	(4) 制定、改訂手続きに気をつける	8

紛争予防のための就業規則の整備

1 はじめに

その規模に関わらず、企業における労務に関するトラブルは尽きることがありませんが、これらのトラブルは、就業規則等の会社の労務・人事の内部規定に不備があったために生じたものであることが少なくありません。このことは、裏を返せば、不備がない内部規定を整備しておけば、多くのトラブルを事前に予防できることを意味しています。

そこで、紛争予防のための就業規則整備のポイントを以下の四つに絞り、事例形式で紹介します。

- (1) 会社として導入すべき制度を漏れなく盛り込む
- (2) 適法かつ合理的な内容とする
- (3) 立証に備えた内容とする
- (4) 制定、改訂手続きに気をつける

2 紛争予防のための就業規則整備のポイント

(1) 会社として導入すべき制度を漏れなく盛り込む

<事例 1>

X社では、私傷病に基づく休暇（以下「病休」といいます）に関して、就業規則において「従業員は、診断書等の根拠となる書面を会社に提出することにより、病休を取得できる」と規定するのみで、病休期間の上限および病休中の賃金の条項を設けていませんでした。

従業員A（新卒入社、4年目）は、〇〇病院の発行した診断書を根拠にここ2週間ほど病休を取得しており、X社はAに対して通常どおりの賃金を支払っていました。そうしたところ、今般、Aが「治療期間6カ月」と記載された〇〇病院の診断書を提出するとともに、さらに6カ月の病休を取得したいとの申し入れを行ってきました。

① ポイント

<事例 1>のX社のように、会社が制定した就業規則に漏れがある場合、その都度、会社として、従業員に対する対応を決めなければならなくなります。その際、仮に各従業員への対応に差異が存在した場合、無用な紛争を招きかねません。このため、会社として導入すべき制度、導入したい制度がある場合、漏れなく就業規則に盛り込む

しておく必要があります。

② 法令の確認

まず、会社として導入すべき制度にはどのようなものがあるかを知るためにも、労務・人事の担当者は、労務・人事に関する最低限の法令を確認しておかなければなりません。また、下記(2)でも言及しますが、会社の就業規則の各条項は適法なものでなければなりませんので、この観点からも導入する制度に関する法令を確認しておく必要があります。

例えば、日本では、民間企業の病休に関する法令上の規定はありません。就業規則等で病休に関する規定が設けられていることも少なくありませんが、病気となった場合には、有給休暇を利用して会社を休むのが一般的となっています。これに対して、中国では、病休に関して、その取得期間や取得した場合の待遇についての法令上の定めがあります。このような日本と中国の病休に関する差異に起因した誤解により、日系の現地法人における病休の取り扱いにも混乱が生じていることが見受けられます。

このため、中国における病休に関する最低限の法令は知っておく必要があると考えます。ここでは、簡単にその内容をご紹介します¹。

まず、**病休の取得が可能な期間（医療期間²）**は、「企業従業員の疾病または業務外の理由による負傷の医療期間についての規定」³（以下「医療期間規定」といいます）第3条に基づき、他社での勤務を含めた「合計勤務年数」および「現在の会社での勤務年数」に応じて、以下の表に従って計算されます。

【医療期間（全国的な原則基準）】

合計勤務年数	現在の会社での勤務年数	医療期間	医療期間計算周期 ⁴
10年以下	5年以下	3カ月	6カ月
	5年を超える	6カ月	12カ月

¹ なお、私傷病に起因した病休ではなく、労災に起因した休暇については、「労災保険条例」（国務院令第375号、2003年4月27日公布、2004年1月1日施行、2010年12月20日改正公布、同日施行）等によって規定されています。

² 「医療期間」とは、「企業従業員が疾病または業務外の理由による負傷によって勤務を停止し、病気治療休暇を取得しているために、労働契約を解除してはならない期間」と定義されています（医療期間規定第2条）。従って、正確には、医療期間というのは、業務以外に起因する病気・怪我の治療のために休暇を取得できる期間ではなく、あくまでも労働契約を解除してはならない期間であるということになります。

³ 労部発[1994]479号、1994年12月1日公布、1995年1月1日施行

⁴ 「医療期間計算周期」とは、医療期間が計算される周期を指します。例えば、医療期間が3カ月である従業員は、病休に入った日から起算して6カ月を周期として、一括または分割による3カ月の病休を取得することが可能です。このため、仮に4月1日より病休に入った場合、当該従業員は、医療期間計算周期である4月1日～9月30日の間に一括または分割で3カ月の病休を取得でき、10月1日以降は、新たに3カ月の病休を取得することが可能です。

合計勤務年数	現在の会社での勤務年数	医療期間	医療期間計算周期 ⁴
10年を超える	5年以下	6カ月	12カ月
	5年を超え10年以下	9カ月	15カ月
	10年を超え15年以下	12カ月	18カ月
	15年を超え20年以下	18カ月	24カ月
	20年を超える	24カ月	30カ月

なお、特殊な疾病（癌、精神病、半身不随等）に罹患した従業員が24カ月以内にこれを完治することができない場合、企業および労働主管部門の認可を得て、医療期間を適切に延長することができます（「『医療期間規定』の徹底に関する通知」⁵二）。

また、地方によっては、医療期間に関する特別な規定がある場合があります⁶。

次に、医療期間中の賃金については、全国的な定めでは、最低賃金基準の80%を下回ることができないとのみ規定されています（「『労働法』の徹底的实施における若干の問題に関する意見」⁷第59条）。

なお、この点についても、地方によっては特別な規定がある場合があります⁸。

③ 制度の整備

法令を確認した後、制度の整備を行うこととなります。

病休に関する制度についていえば、法令で定められた医療期間および賃金を下回らない限り、会社においてその制度を定めることができます。

例えば、<事例1>のX社は、就業規則において「従業員は、診断書等の根拠となる書面を会社に提出することにより、病休を取得できる」と規定するのみであるため、少なくとも病休の期間については、診断書を提出しさえすれば、法定の医療期間以上の病休を取得できると解釈される恐れもある内容となっています。

このため、X社としては、就業規則において、病休期間の上限の条項「法令に従う」旨の条項でもよいと考えます。および病休中の賃金の条項「会社所在地の最低賃金の

⁵ 労部発 [1995] 236号、1995年5月23日公布、同日施行

⁶ 例えば、上海市の医療期間は、他社での勤務を含めた合計勤務年数とは無関係に、労働者の現在の会社での勤務年数によって定められることとされています。具体的には、労働者の現在の会社での勤務1年目の医療期間を3カ月とし、以後、勤務満1年につき医療期間を1カ月増やすこととし、最長を24カ月としています（「上海市の労働者の労働契約期間における疾病または業務外の理由による負傷の医療期間の基準についての規定」（滬府発 [2002] 16号、2002年4月30日公布、同年5月1日施行）第2条）。

⁷ 労部発 [1995] 309号、1995年8月4日公布、同日施行

⁸ 例えば、上海市では、医療期間中の賃金について、「医療期間」および「現在の会社での勤続年数」に応じて、本人の賃金の40～100%が支払われるのが原則とされています（「上海市労働・社会保障局による病休賃金計算についての公告」（2004年11月1日公布、同日施行）第1条）。

80%とする」旨の条項などを明確に定めておくべきです。

また、病休については、従業員による不正な病休の取得を防ぐために、診断書を一定等級以上の病院が発行したものに限り、病休が長期にわたる場合には1カ月ごとに診断書を提出させたりするなどの手続き面に関する条項をも定めておくべきであると考えます。

なお、上記では病休を取り上げましたが、その他にも会社として導入すべき制度としては、「就業時間・休憩に関する制度」「残業に関する制度」「定年退職者の取り扱いに関する制度」「服務規律およびその違反に関する制度」などが挙げられます。このうち、「服務規律およびその違反に関する制度」については、下記(3)でも言及します。

(2) 適法かつ合理的な内容とする

<事例2>

X社の就業規則では「白タクに乗車することは禁止し、違反した者は解雇処分とする」との内容が定められています。今般、従業員Bが当該就業規則の内容に違反して白タクに乗車したことが判明したため、X社はBを解雇しました。

① ポイント

就業規則の規定は適法かつ合理的な内容でなければなりません。不適法または不合理な就業規則の規定に基づく使用者の行為は、後に紛争となった場合に裁判所から違法と認定されることになります。

② 適法な内容

この点については、「労働紛争事件の審理における法律適用の若干問題に関する解釈」⁹（以下「労働紛争事件審理解釈」といいます）第19条において関連する定めがなされています。具体的には、同条では、「使用者が労働法第4条の規定に基づき、民主的な手続きを通して制定した規則制度は、国の法律、行政法規および政策の規定に違反せず、かつ労働者に公示されている場合、人民法院の労働紛争事件の審理における根拠とすることができる」としています。

同条の定めからすれば、就業規則の内容は適法なものでなければならぬことがわかります。このため、例えば、「女性従業員は在籍期間中に妊娠してはならず、妊娠した場合には規則制度に著しく違反したとみなし解雇する」というような、既存の

⁹ 法釈[2001]14号、2001年4月16日公布、同年4月30日施行、2008年12月16日改正公布、同年12月31日改正施行

法令（「女性従業員労働保護特別規定」¹⁰第5条等参照）に違反する内容を定めることはできません。

なお、労働紛争事件審理解釈第19条の中の「民主的な手続きを通して制定」および「労働者に公示」の要件につきましては、下記（4）で言及します。

③ 合理的な内容

この点については、明確に法令で定められているわけではありませんが、司法実務において要求されています。

例えば、＜事例2＞のモデルとした裁判例¹¹では、会社が、従業員代表大会を招集して採択した「白タクに乗車することは禁止し、違反した者は解雇処分とする」との決議に基づき、従業員との労働契約を解除したところ、当該解除が違法と判断されました。

違法と判断した理由について、第一審である江蘇省蘇州工業園区人民法院は、「規則制度は法律、法規の規定に適合する必要があるとともに、合理的である必要もある」とし、また、上訴審である江蘇省蘇州市中級人民法院も、「規則制度は法律、法規の規定に適合する必要があるとともに、情理にも合う必要があり、無限の拡大ないしは労働過程および労働管理の範疇を超えることはできない」、「労働者がいずれの交通手段によって出勤するかは労働者の私的な事項であり、使用者は強制的な規定を定める権利はない、仮に労働者に違法な点が確かに存在する場合には国家行政機関等が処罰を行う権利を有する」としています。

このため、＜事例2＞のX社によるBの解雇についても、仮に当該解雇につき紛争になった場合には、X社の就業規則の規定の内容が合理的ではないことを理由として解雇が違法と認定されると考えられます。

（3）立証に備えた内容とする

＜事例3＞

X社の従業員Cは、仕事でのパフォーマンスが悪いことに加え、勤務時間中に居眠りをしたり、業務とは関係ないウェブサイトの閲覧やインターネットゲームをしたりする姿がしばしば目についていました。ある日、Cは、総経理から、「重要な会議の資料であるため、すぐに作成するように」との申し添えとともに資料作成を命じられました。そ

¹⁰ 国務院令第619号、2012年4月28日公布、同日施行

¹¹ 2010年3月25日判決、『中華人民共和國最高人民法院公報』2014年第7期44ページ掲載

れにもかかわらず、やはり勤務時間中に居眠りをしていたため、X社としてはCを即時に解雇したいと考えています。なお、X社の就業規則では、解雇に関して、「法定事由に該当する場合、従業員を解雇する」旨を定めるだけであり、またCの一連の行為により、X社に直接発生する損害を認識するには至っていません。

① ポイント

労働紛争において、必ず使用者が挙証責任を負わされる事項があります。その一つが解雇です。このため、特に挙証責任を負わされる事項については、このことを念頭に置き、就業規則の内容を立証に備えたものにしておくことが重要です。

② 挙証責任の調整

民事訴訟法¹²上の原則では、自己の行った主張については当該主張を行った者が挙証責任を負います（民事訴訟法第64条第1項）。しかし、労働紛争では、使用者側に重要な証拠が偏在することが多いことなどから、労働紛争事件審理解釈がその調整を図っています。具体的には、労働紛争事件審理解釈第13条において、「使用者が行った懲戒免職、除名、解雇、労働契約の解除、労働報酬の減額、労働者の勤続年数の計算などの決定により生じた労働紛争については、使用者が挙証責任を負う」とされています。

③ 具体例（使用者の規則制度に著しく違反した場合）

<事例3>のX社はパフォーマンスが悪く、勤務態度も不真面目なCを即時に解雇（一方的に労働契約を解除）したいとのことですが、労働契約法¹³では、使用者側が従業員を解雇できる事由を限定しています。そして、即時解雇事由について労働契約法第39条は以下のとおり定めています。

(ア) 試用期間において採用条件に不適合であることが証明された場合

(イ) 使用者の規則制度に著しく違反した場合

(ウ) 重大な職務怠慢、私利のための不正行為があり、使用者に重大な損害を与えた場合

(エ) 労働者が同時にほかの使用者と労働関係を確立しており、使用者の業務上の任務の完成に重大な影響を与え、または使用者から是正を求められたもののこれを拒否した場合

¹² 主席令第59号、1991年4月9日公布、同日施行、2012年8月31日最終改正公布、2013年1月1日最終改正施行

¹³ 主席令第65号、2007年6月29日公布、2008年1月1日施行、2012年12月28日改正公布、2013年7月1日改正施行

- (オ) 本法第 26 条第 1 項第 1 号に規定する事由¹⁴により労働契約が無効となった場合
(カ) 法に従い刑事責任を追及された場合

Cについては、上記のうち（イ）に該当するかが最も問題となりうるようです¹⁵。

この点について、X社の就業規則では、解雇に関して、「法定事由に該当する場合、従業員を解雇する」旨を定めるだけですので、結局X社は、Cの一連の行為が、「使用者の規則制度に著しく違反した場合」に該当することを立証しなければなりません。

その際、「使用者の規則制度に・・・違反した」との点については、規則制度の存在と実際に行われたCの行為という事実を立証すればよいことになります。

これに対して、「著しく違反した」との点については、単なる事実の存在ではなく評価が含まれるため、その立証は容易ではありません。このため、あらかじめ就業規則において、どのような違反行為をした場合、「著しく違反した」に該当するかを明確にし、立証に備えておく必要があります。

<事例 3>でいえば、例えば、短時間の居眠りや業務とは関係ないウェブサイトの閲覧は、それらの個別の行為のみでは直ちに「著しく違反した」に該当しないかもしれません。そこで、それらの業務とは関係のない行為があった場合には警告を与えるものとし、複数回（3回など）警告がなされたにもかかわらず、なお同様の行為があったときには「著しく違反した」に該当することを定めることが考えられます。これにより、複数回の警告とさらなる違反行為の立証を行うことで、同時に「著しく違反した」との立証が行えるようになります。ただし、このような定めについても、上記（2）で言及したとおり、適法かつ合理的な内容でなければならない点に注意が必要です。例えば、その理由を問わずに、業務とは関係ないウェブサイトの閲覧を1回でも行った場合には「著しく違反した」に該当する旨の定めは、合理的な内容とは言い難いと考えられます。

¹⁴ 労働契約法第 26 条第 1 項第 1 号は、詐欺、脅迫的手段をもってまたは人の弱みにつけこんで、相手方にその真意に反する状況下で労働契約を締結させ、または変更させた場合には労働契約が無効または一部無効になる旨を定めています。

¹⁵ 上記のうち（ウ）は、本件では、X社に直接発生する損害を認識することはできないとのことですので該当しません。また、労働契約法第 40 条は、予告解雇（予告解雇たるゆえんは、予告解雇事由に該当する場合、使用者は 30 日前までに労働者本人に書面形式で通知するかまたは労働者に 1 カ月分の賃金を支払う必要があるためです）についても定めていますが、<事例 3>の事情のみでは、Cには予告解雇事由は見当たりません。

④ 備考

上記のとおり、就業規則を立証に備えた内容にしておくことが重要ですが、それと同程度ないしはそれ以上に重要なのが実際の証拠の収集、確保です。違反者が署名した警告書等の書面による客観的な証拠が残っているようであれば問題ありませんが、勤務時間中の居眠りや業務とは関係ないウェブサイトの閲覧等、客観的な証拠が残りにくい場合については、録音や録画等の手段をも用いながら証拠収集をし、立証に備える必要があります。

(4) 制定、改訂手続きに気をつける

<事例 4>

X社は、就業規則の病休に関する条項、服務規律に関する条項に不備があることがわかったため、早速、董事会（取締役会）決議によってこれを改訂しました。

① ポイント

就業規則の重要な事項に関する制定、改訂手続きは法定されています。それらの事項について、会社は、董事会決議等の自らの意思決定プロセスのみで制定、改訂することはできません。

② 民主的な手続きによる制定、改訂

まず、労働契約法第4条第2項は、「労働者の切実な利益に直接係わる規則制度または重大事項」¹⁶を制定し、修正または決定する場合には、以下の手続きを行うこととしています。

(ア) 従業員代表大会または従業員全体の討論を経て、試案および意見を出す。

(イ) 労働組合または従業員代表と平等に協議を行う。

これら（ア）および（イ）の手続きに関する実務上の留意点としては、使用者はこれらの手続きを行わなければならないものの、**必ず従業員代表大会、労働組合等による意見を受け入れたり、同意を得たりしなければならないとはされていない**ことです。

また、後の紛争に備え、上記（ア）および（イ）の手続きが行われたことの客観的な証拠を残すことも重要です。例えば、（ア）については、従業員代表大会または従

¹⁶ 「労働者の切実な利益に直接かかわる規則制度または重大事項」としては、i 労働報酬、ii 労働時間、iii 休憩・休日・休暇、iv 労働上の安全衛生、v 保険および福利厚生、vi 従業員研修、vii 労働規律、viii 労働ノルマ管理が例示列挙されています。

業員全体の討論結果を書面にて提出させる、(イ)については、労働組合または従業員代表との協議における議事録を作成し、当該議事録上に代表者の署名をさせるなどの方法により客観的証拠を残すことが考えられます。

<事例 4>でX社は、就業規則の病休に関する条項、服務規律に関する条項を改訂しているところ、これらの条項は「労働者の切実な利益に直接かかわる規則制度または重大事項」に該当すると考えられますので、X社のように、上記の(ア)および(イ)の手続きを踏まずに、董事会の決議のみで就業規則を改訂するようなことはできません。

③ 公示、告知

労働契約法は、上記②で言及した民主的な手続きのほか、「労働者の切実な利益に直接係わる規則制度または重大事項の決定」については、公示し、または労働者に告知しなければならないとしています(労働契約法第4条第4項)。このため、これらについて新たに制定する場合または改訂する場合には、従業員全体に公示するか、または各従業員に告知しなければなりません。

なお、ここでいう、公示または告知の方法はさまざまなものが考えられますが、上記②と同様、後の紛争に備え、公示または告知が行われたことの客観的な証拠を残しておくことが重要です。その方法としては、例えば、「掲示板で公示し、閲覧者には就業規則と同時に掲示する紙に閲覧済みの署名をしてもらうこと」「就業規則を配布し、署名済みの受領証を交付してもらうこと」「就業規則についての研修を開催した上で、議事録を作成し、議事録に署名をってもらうこと」などが考えられます。

④ 民主的な手続き、または公示、告知を行わない場合

上記(2)②でも言及しましたとおり、労働紛争事件審理解釈第19条では、「使用者が労働法第4条の規定に基づき、民主的な手続きを通して制定した規則制度は、国の法律、行政法規および政策の規定に違反せず、かつ労働者に公示されている場合、人民法院の労働紛争事件の審理における根拠とすることができる」としています。

このため、逆にいえば、民主的な手続き、または公示、告知を行っていない規則制度は、労働紛争事件の審理における根拠とすることができないこととなり、つまり、後に紛争となった場合に、そのような規則制度に基づいた使用者の各行為は、違法で

あると認定されることとなります¹⁷。

<事例 4>のX社については、改訂後の就業規則を公示または告知をしたかは定かではありませんが、少なくとも、改訂時に民主的手続きを行っていないため、当該就業規則に基づくX社の行為は、後に紛争となった場合には違法と認定される可能性が高いと考えられます。

以上

¹⁷ 規則制度に基づいた処分等を違法または認めないとした裁判例のうち、民主的手続きが欠けることに言及したものとして（2013）済民一初字第2002号、告知が欠けることに言及したものとして（2013）寧民終字第2991号、民主的手続きおよび告知の双方が欠けることに言及したものとして（2013）津法民初字第07461号等があります。

なお、民主的手続きがない場合でも、就業規則を労働仲裁および訴訟審理の根拠にする余地があることが、一部の地方の人民法院等が公布した司法解釈文書（「労働紛争事件の審理における若干問題についての意見」（浙法民一〔2009〕3号、2009年4月16日公布、施行）第34条第2項等）で明らかにされています。それらの司法解釈文書では、規則制度または重要事項の決定について、①その内容が法律、行政法規、政策および集団契約の規定に違反せず、明らかに不合理な事由が存在せず、②すでに労働者に公示または告知され、③労働者に異議がない場合、人民法院における労働紛争事件の審理の根拠とすることができるとされ、実際に同様の基準を用いた上で、結論として、民主的手続きを経ない規則制度に基づいた解雇を合法とした裁判例もあります（（2013）杭経開民初字第612号等）。

もともと、人民法院が審判業務において具体的に適用する法律問題の解釈権は、最高人民法院にのみ与えられている（「法律解釈業務の強化に関する決議」（1981年6月10日公布、同日施行）第2条）ため、地方の人民法院等が公布する司法解釈文書は法的な拘束力を有しないこと、また、中国の司法実務では、どちらかといえば労働者側に有利な判断が下される傾向にあることからすれば、上記のような例外的な判断が下される場面は限られると推測されますので、やはり、就業規則の制定時には、法に基づく民主的手続きおよび公示の履行に十分に注意する必要があると考えます。