

中国の「労働紛争事件の審理における法律適用問題
に関する解釈（二）」 — 解釈と対応

(2025 年 11 月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

武漢事務所

貿易投資相談課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）武漢事務所がダン・リーグ法律事務所（中国語名：段和段律师事务所）に作成委託し、2025 年 11 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、本報告書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。本報告書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ください。

ジェトロおよびダン・リーグ法律事務所は、本報告書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ダン・リーグ法律事務所が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）
武漢事務所

E-mail：PCW@jetro.go.jp

海外ビジネスサポートセンター/貿易投資相談課
E-mail：scb-support@jetro.go.jp

JETRO

目次

はじめに	1
一、「司法解釈二」について	1
二、日系企業の雇用管理に重大な影響を及ぼす条項の解釈および司法実務について	5
三、雇用に関する実務上の提言	15
結び	18

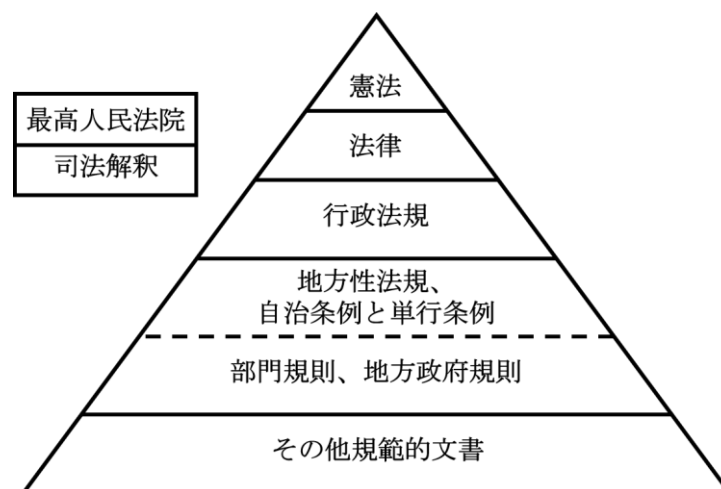
はじめに

最高人民法院（以下「最高院」という）は 2025 年 8 月 1 日、「[労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する最高人民法院の解釈（二）](#)」（法釈〔2025〕12 号、以下「司法解釈二」という）を公布し、同解釈は 2025 年 9 月 1 日より正式に施行された。2023 年 12 月 12 日に最高院が同解釈の意見募集稿を発表してからこの度の正式公布に至るまで、1 年半あまりが経過し、世間より注目を集めた。「司法解釈二」は全 21 条でから成り、近年の労働紛争における焦点・難問に対し、細則的な規定を設けるとともに、地域的な裁審規則を全国で統一させ、新たな裁審基準を確立したものである。本稿は、労働分野における中国の法律法規および中部四省（湖北省、湖南省、河南省、江西省）の地方司法実務に基づき、「司法解釈二」の解釈を通して、在中国日系企業の今後の労働雇用管理に対し、専門的な提言と支援を提供することを目的とする。

一、「司法解釈二」について

1. 中国の法律体系について

中国の法制度は、基本的な形態において、日本と同様に大陸法（成文法）体系に属する。判例を主要な源泉とする英米法系とは異なり、中国法の主要な源泉は、成文化・体系化された法律・法規（例：「憲法」、「民法典」、「労働法」等）である。



上図に示すように、中国の法体系は、憲法を頂点に、全国人民代表大会およびその常務委員会が制定する法律を中核とし、行政法規、地方性法規（自治条例および単行条例を含む）、部門規則および地方政府規則、その他の規範的文書といった多階層の法規範から構成されるピラミッド型構造となっており、下位法は上位法に抵触してはならない。

司法解釈とは、国家最高司法機関が裁判過程での具体的な法律の適用問題に対して行う解釈を指し、その中には、裁判解釈と検察解釈¹がある。本稿で扱う「司法解釈二」は裁判解釈にあたり、すなわち最高院が裁判実務における具体的な法律適用について行う解釈となる。そもそも、裁判官が事件を審理するにあたり、当事者に当該事件に適用される法律に対する解釈・説明を行わなければ、判決を下すことができない。最高院による具体的な法律の適用問題について行う司法解釈は、法の源泉とはみなされないものの、司法実務において、各級裁判所の裁判に対して普遍的な法的拘束力を持ち、司法活動において遵守すべき規範文書としての役割を果たしており、重要な実用的価値を有している。

2. 「司法解釈二」の制定について

(1) 労働関連の法律法規および司法解釈の発展経緯

改革開放から 30 年を経て、中国の政治・経済・文化・社会は著しい発展を遂げ、法制度の整備も顕著な進展をみせている。労働法は立法の重要な構成要素として、労働・雇用関係をより適切に調整し、絶えず変化する経済体制改革の発展に適応するために、数多くの立法措置と調整が行われてきた。

1995 年 1 月 1 日に「労働法」が施行され、2008 年 1 月 1 日に「労働契約法」、同年 9 月 18 日に「労働契約法实施条例」が施行された。「労働法」「労働契約法」およびその「实施条例」の施行後、実際の審理で生じた新たな状況と実務上の課題に対処するため、最高院は 2001～2013 年にかけて、労働紛争司法解釈（一）～（四）を順次公布した。

最高院は 2020 年 12 月、「民法典」（2020 年 5 月 28 日公布、翌年 1 月 1 日施行）の施行に伴い、新たな「労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」（以下「司法解釈一」という）を公布した。当該解釈は、従前の四つの労働紛争司法解釈を統合し

¹ 検察解釈とは、最高人民検察院が検察業務における具体的な法律の適用に対して行う解釈を指し、主に各級人民検察院の検察業務に運用されるものである。検察解釈の適用範囲は、本稿で論ずる司法解釈二と異なるため、本稿ではその説明を割愛する。

て調整するとともに、労働紛争事件の審理において、初めて「民法典」を根拠として位置付けることで、労働者の権利保護と企業利益のバランスを図った画期的な意義を有している。

しかし、経済の発展が進むに従い、労働関係はますます複雑化し、「司法解釈一」では十分にカバーできていない「グレーゾーン」や「新型紛争」（例：混同雇用、労働契約の更新、競業避止の適用範囲等）が顕在化し、各地裁判所の判決にばらつきが生じてしまい、企業の雇用管理に不確実性と法的リスクをもたらしている。実務における審理基準統一の差し迫った必要性に応えるため、最高院は 2023 年 12 月 12 日に、「司法解釈二（意見募集稿）」を公表し、各方面からの意見を踏まえながら、複数回の検討・修正を経て、最終的には 2025 年 8 月 1 日に「司法解釈二」の正式版を公布した。

(2) 「司法解釈二」の制定背景・経緯について

最高院は「司法解釈二」の記者会見において、その制定背景および経緯について以下のとおり簡潔に説明を行った²。

「民法典の公布後、最高院は関連の司法解釈を整理して、従来の四つの労働紛争司法解釈を統合したかたちで、2021 年に新たな「司法解釈一」を施行した。近年、競業避止、福利厚生、社会保険紛争などの労働紛争事件は増加傾向を示しており、調和のとれた労使関係の構築に新たな課題をもたらしているため、法律適用基準の統一が緊急の課題となっている。最高院は実務上の問題に着目し、そのニーズに応え、「司法解釈二」の調査研究および立案作業を開始した。立法機関、行政機関、関連社会团体などから複数回にわたり意見を聴取し、さらに社会に向けて意見を収集して検討を重ねたうえで、基本的な合意が得られた問題については規定を策定し、意見の相違が大きい問題については、引き続き調査研究を強化し、典型的事例を公表するなどの方法を通じて司法実務を指導していく方針である。」

3. 「司法解釈二」の概要について

「司法解釈二」は、全 21 条で構成され、主に以下の 10 方面に関する規定を設けている。

- ① 雇用主体责任：第 1～3 条
- ② 外国人就労関連：第 4～5 条
- ③ 書面による労働契約の締結：第 6～8 条

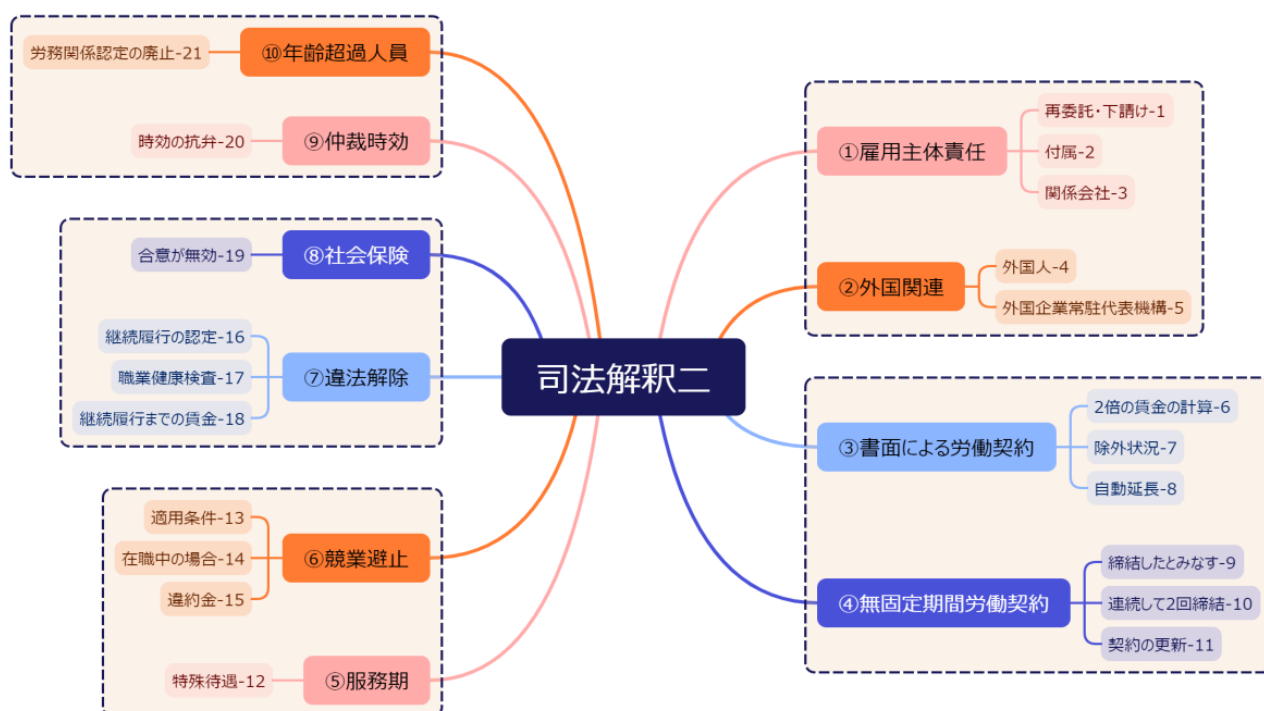
² 最高院公式ホームページに記載された「最高人民法院による労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（二）の記者会見」より抜粋

<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/472641.html>

- ④ 無固定期間労働契約の締結：第 9～11 条
- ⑤ 服務期間：第 12 条
- ⑥ 競業避止：第 13～15 条
- ⑦ 労働契約の違法解除：第 16～18 条
- ⑧ 社会保険の納付：第 19 条
- ⑨ 仲裁時効：第 20 条
- ⑩ 年齢超過人員の雇用：第 21 条

以下に日系企業の関心の高い、かつ日系企業の日常的な経営活動と密接に関連する条項について、詳細に説明する。なお、文章の読みやすさを考慮し、法令条項に言及する際には、適宜条文の原文を引用することとする。

図解：



二、 日系企業の雇用管理に重大な影響を及ぼす条項の解釈および司法実務について

「司法解釈二」の施行により、労働紛争の裁判基準は一層精緻化されることとなった。執筆者の日々の日系企業への法律サービス提供の経験に基づき、日系企業の雇用管理に影響の大きい条項を以下の 7 点にまとめた。

1. 書面による労働契約を締結しなかった場合の 2 倍賃金の支払責任に関する細則（第 6～9 条）

「2 倍賃金」とは、「労働契約法」第 82 条に由来するものである。

「使用者は雇用の日から 1 カ月以降 1 年未満に、労働者と書面による労働契約を締結しない場合、労働者に対し労働によって得るべき報酬の 2 倍の賃金を支払わなければならない。」

「使用者が本法の規定に違反し、労働者と無固定期間労働契約を締結しない場合、無固定期間労働契約を締結すべき日から、労働者に毎月 2 倍の賃金を支払わなければならない。」

しかしながら、法律上「2 倍賃金」に関する更なる解釈は設けられていなかった。2 倍賃金の支給期間はいつまでか、除外事由はあるのかといったような実務で発生する疑問点に対し、「司法解釈二」で、その基準が明らかになった。

「司法解釈二」の第 6 条では、当該 2 倍賃金は「月単位」で計算され、1 カ月に満たない場合は「当該月の実際の勤務日数」に基づいて計算することと明確に規定された。同解釈の第 7 条では、具体的な除外事由が規定された。すなわち、「（一）不可抗力により締結しなかった場合、（二）労働者本人の故意または重大な過失により締結しなかった場合、（三）法律、行政法規で定めるその他の場合」である。

実務においては、2 倍賃金の取得を目的として、労働者が意図的に使用者と労働契約を締結しなかった事案が存在する。第 7 条の規定により、このような状況が生じた場合、使用者は 2 倍賃金の支給責任が免除されることになる。また、同司法解釈の第 8 条は、「三期（妊娠期間、出産期間、授乳期間）」の状態にある女性従業員、労災による有給休暇中、病気休暇中、研修服務期間中、および末端労働組合の専任主席を務めているなどの状況により、労働契約が満了した後自動的に延長される場合、対応する期間は書面による契約が締結されていない状況とはみなされず、2 倍賃金の支給責任は発生しない、と規定している。

また、「労働契約法」第 14 条第 3 項では、「使用者が労働者を雇用した日から満 1 年以

内に労働者と書面による労働契約を締結しない場合、使用者と労働者がすでに無固定期間労働契約を締結しているものとみなす」と規定されている。今回の「司法解釈二」第9条では、「無固定期間労働契約を締結しているとみなす期間」については、2倍賃金が発生しないことが明確に規定されている。

すなわち、書面による労働契約を締結しなかったことによる2倍賃金は、労働者の雇用開始日から起算して2カ月目から満1年までの期間（11カ月分）に発生するものであり、満1年を超えると、無固定期間労働契約が締結されているとみなされる。

- 中部四省における司法実務：①中部四省における計算基準は「司法解釈二」と同一であり、2倍賃金の支給期間は最長11カ月を上限とする。②2倍賃金は懲罰的賠償に該当し、労働報酬に該当しないため、労働紛争の仲裁申し立ての1年時効期間に関する規定が適用される。③計算基数について、原則として、残業代、一時金、手当・補助金、福利厚生費は算入されない。

2. 使用者が無固定期間労働契約を締結すべき法定事由を初めて詳細に規定。（第10～11条）

無固定期間労働契約は多くの企業にとって、人事管理上の重要な焦点である。「司法解釈二」では、前節で触れた、同契約を締結しているとみなされる場合のほか、無固定期間労働契約にかかわる条項が2条設けられている。

中国において、労働契約の解除および終了の事由は、いずれも法定事由によるものである。換言すれば、対等な民事契約のように、解除もしくは終了事由を合意による定めることはできない。一方、無固定期間労働契約は期限がないため、「契約期間満了」という事由が発生しない。使用者の立場からみれば、無固定期間労働契約に対し、慎重な態度をとり、その締結を可能な限り回避しようという考えもありえる。「労働契約法」第14条第2款第3項では、固定期間のある労働契約を連続して2回締結し、労働契約を更新する場合、無固定期間の労働契約を締結しなければならない³、と規定されている。この規定は、具体的な司法実

³ 法律の原文：使用者と労働者が協議により合意に達すれば、固定期間のない労働契約を締結することができる。下記の状況のいずれかがあり、労働者が労働契約の更新、締結について提起または同意した際は、労働者が固定期間のある労働契約の締結を提起する場合を除き、無固定期間労働契約を締結しなければならない。……（3）固定期間のある労働契約を連続して2回締結し、かつ労働者に本法第三十九条ならびに第四十条第1項、第2項の規定する状況がないときに、労働契約を更新する場合。

務（湖北省を含む中部四省でも）においては、「固定期間のある労働契約を連続して 2 回締結した場合、2 回目の契約期間が満了した時点で、労働者が無固定期間労働契約の締結を申し出れば、使用者はそれを拒否する権利を有しない」ということを実質的に意味するものである。ちなみに、上海はかつて例外なやり方を取っており、使用者が第 2 回目の固定期間の契約期間満了時に、一方的に労働契約を解除することを認めていたが、2025 年から、全国的な司法実務に歩調を合わせる方向へと変化している。

このような動きの中で、一部の使用者は「連続して 2 回締結した」ことを回避し、無固定期間労働契約を締結しないように企む場合がある。これに対し、「司法解釈二」第 10 条は「二回連続して有期労働契約を締結する（労働契約法第 14 条第 2 款第 3 項）」との規定に該当するケースとして、以下のとおり明確に規定している。

- （一）使用者と労働者の合意によって労働契約期間が累計 1 年以上延長され、その延長期間が満了した場合
- （二）使用者と労働者が労働契約の期間満了後に自動延長すると約定し、その延長期間が満了した場合
- （三）労働者は本人によらない原因で、元の勤務場所、勤務部署で勤務を継続し、使用者が労働契約の締結者を変更したものの、労働者に対する労働管理を継続し、契約期間が満了した場合
- （四）その他の信義則に反する回避行為により労働契約を再締結し、その期間が満了した場合

また、「司法解釈二」第 11 条では、以下のとおり規定されている。労働契約の期間満了後、労働者が引き続き使用者のもとで勤務し、使用者が 1 カ月以上異議を申し立てない場合、労働者が使用者に対し、従前の契約と同一の条件で契約を更新するよう請求した場合、裁判所は労働者の主張を支持する。無固定期間労働契約の締結条件に適合し、労働者が使用者に従前の契約と同一の条件で無固定期間労働契約の締結を請求した場合、裁判所は労働者の主張を支持する。使用者が労働契約を解除し、労働者が使用者に対し、法により労働契約の解除に伴う法的結果を負担するよう請求した場合、裁判所は労働者の主張を支持する。

本条の規定は、企業の労働契約管理に対して一層厳格な対応を求めている。実務上、労働契約期間満了後、更新の状況や条件が不明確なまま、労働者が引き続き使用者の下で勤務する事案が頻発している。本条によれば、使用者が労働契約満了後 1 カ月以内に異議（例え

ば：労働契約の終了など）を申し立てる余地が認められるが、1 カ月を超えると、使用者が同一の条件による労働契約の更新に同意したものとみなされる。この時点で、使用者は 1 回目の労働契約を終了させる選択権を失うだけでなく、使用者が労働契約を解除しようとする場合には、解除事由に応じて経済補償金または賠償金の責任を負わなければならない。

なお、本条中の「同一の条件」の定義および解釈に関し、「司法解釈二」において更なる詳細な定めまたは説明が設けられていないことは特筆すべき点である。例えば、賃金総額は維持しながらその構成を変更すること、或いは基本条件を変えずに労働契約内容を大幅に増補し、多数の細かな制限条項を付加することが「条件変更」に該当するか否かについては、今後の具体的な司法実務の動向に注目する必要がある。

- 中部四省における司法実務：①1 回目の固定期間労働契約を更新した後、使用者は労働契約を終了することができるが、法に基づき経済補償金を支払わなければならない。②固定期間労働契約を連続して 2 回締結した後、更新条件に適合する労働者が無固定期間労働契約の締結を求めた場合、使用者はこれを拒否することはできない。③労働契約期間満了後、引き続き勤務していながら契約を更新していない場合、状況に応じて労働者は 2 倍賃金の差額を請求することができる。

3. 競業禁止条項の効力認定および労働者の違約責任の負担を明確化（第 13～15 条）

人材は企業の経営発展の基盤であるが、人材の流動性は正常な市場の動きでもある。では、人材の流動性が企業の利益を害する可能性をどのように回避できるのか。また、企業は「未然に防ぐ」との観点から、労働者に対する制限を際限なく設けることが可能であるだろうか。「司法解釈二」では、競業禁止に関して三つの条項が規定されている。

最高院は 2024 年、ソーシャルメディアで競業禁止に関するある事例を公表した。たたきキュウリ、ゆで枝豆などを作ることを日常業務とする前菜料理人が入社時に、使用者である飲食会社と「秘密保持および競業禁止協議」を締結し、労働契約終了後 2 年間以内、いかなる類似業務にも従事してはならないと約定した。そこで、当該料理人が退職し、その後も別の職場で前菜作りという同じ業務に従事していたため、飲食会社が裁判を提起した。本件において、使用者が競業禁止制度を濫用したと裁判所は指摘した。たたきキュウリなどの料理は日常的な料理であり、秘密性や専門性はほとんど認められず、飲食会社が当該前菜料理人にかけた競業禁止義務は、労働者の就労権利への不当制限であり、その競業禁止協議は無効

であると裁判所が判断した。

上記の事例は比較的特殊なものではあるものの、これを通じて、競業避止条項の設定は合理的な範囲内に留まるべきであるとの趣旨が窺える。「司法解釈二」第 13 条では、次のとおり明確に規定されている。労働者が使用者の営業秘密および知的財産権に関する秘密保持事項を知らなかったおよび接触しなかった場合において、労働者が競業避止条項の無効確認を請求した場合、裁判所は労働者の主張を支持する。競業避止条項が約定する競業避止範囲、地域、期間などの内容が労働者の知り得たおよび接触した営業秘密と知的財産権に関連する秘密保持事項に適合せず、労働者が競業避止条項のうち合理的な割合を超えた部分の無効確認を請求した場合、裁判所は労働者の主張を支持する。

労働者の合法権益を保護する一方で、「司法解釈二」は使用者側の利益にも配慮している。第 14 条では、以下のとおり規定されている。「使用者が高級管理職、高級技術者およびその他の秘密保持義務を負う者と在職期間中の競業避止条項について合意した場合、労働者が在職期間中の競業避止を約定してはならないことと、経済補償が支払われていないことを理由に当該競業避止条項の無効確認を請求したとき、裁判所は労働者の主張を支持しない。」

この定めは職務上秘密に接触する在職従業員の忠実義務を強化するものである。ただし留意すべき点として、当該従業員が退職後に、競業避止義務を履行する場合、企業は相応の経済補償を支払わなければならないことである。また、同解釈の第 15 条では、労働者が有効な競業避止約定に違反し、使用者が労働者に対して約定に従ってすでに支払った経済補償の返還および違約金の支払いを請求した場合、裁判所は使用者の主張を支持すると規定されている。本規定は使用者にとって有利な規定である。ただし、運用において、次の 2 点に留意する必要がある。第 1 に、競業避止協議において違約責任を明確に定めること、すなわち「返還義務」および「違約金」の支払を明記しなければならないこと。第 2 に、違約金の算定方法または具体的な金額を事前に明確に約定しておくことが望ましい。

● 中部四省における司法実務：①競業避止に関する最低限の経済補償⁴は労働契約の解除ま

⁴「司法解釈一」第 36 条は、「当事者が労働契約または秘密保持契約において競業避止義務を約定しているものの、労働契約終了後の労働者への経済的補償について約定しておらず、かつ、労働者が競業避止義務を履行している場合、労働者が使用者に対して労働契約解除または終了前 12 カ月間の同労働者の平均月給の 30%に相当する経済的補償を支払うよう求めたとき、裁判所はこれを支持する。前項に規定する平均月給の 30%が労働契約履行地の最低賃金基準を下回る場合、労働契約履行地の最低賃金基準に従って支払われなければならない」と規定している。

たは終了前の 12 カ月間の平均賃金の 30%相当額を月単位で支払うものとし、かつ当該地域の最低賃金基準を下回ってはならない。②違約金の認定については、明確に定められていない場合、使用者の主張が認められる可能性は極めて低い。明確に定められている場合、法院は違約の状況、実際の損害の程度、主観的悪意および公平原則などの要素を総合的に考慮して調整を行うことができる。

- 人力資源社会保障部弁公庁は 2025 年 9 月 4 日付で「[企業による競業避止実施のコンプライアンスガイドライン](#)」（人社庁発〔2025〕40 号）を発表した。当該ガイドラインは各地の司法実務を踏まえ、「司法解釈二」とともに、企業による競業避止の設定について、より詳細かつ明確なコンプライアンス指針を行政監督の面から提供し、企業が競業避止コンプライアンス体制をより良く構築・整備するための支援となっている。当該ガイドライン行政部門が定める規範的文書に該当するため、裁判所または仲裁機関による労働紛争事件の審理において直接的な法的根拠として援用することはできないが、司法実務において、裁判所および仲裁機関は、企業の行為が「合理的」および「公平」であるか否かを判断する上での重要な参考資料として、活用する可能性がある。

4. 社会保険不納付の合意は無効、保険料の追納および経済補償は免除できないことを明確化（第 19 条）

社会保険は国家統治メカニズムおよび民生政策の重要な構成要素であり、人々の生活を保障する福祉であると同時に、社会全体が共同で維持すべき義務的制度でもある。しかし、実務においては、労働者がより多くの手取り賃金を求めたり、使用者の管理が不適切だったりすることなど、多様な理由により「社会保険の不納付」が存在している。社会保険料の納付は法定義務であり、当事者間の合意によって免れることはできない。「司法解釈二」の第 19 条では、「使用者が労働者と社会保険料の納付免除を合意し、または労働者が使用者に対して社会保険料の納付免除を承諾した場合、裁判所は当該合意または承諾を無効と認定」と規定されている。もともと、労働者自らが離職を申し出る場合、企業は経済補償金を支払う必要はない。しかし、使用者の社会保険料の不納付は違法行為であるため、労働者がこれを理由として労働契約の解除を求め、使用者に経済補償金の支払いを請求した場合、本規定に基づき、裁判所は労働者の主張を支持する。本条の規定は、使用者の違法行為に対する法的責任を増大させるものであり、社会保険料の未納または納付不足は、いずれも「未納付分の追

納+経済補償金」という2重の法的責任を負わなければならないとなっている。

一方、実務においては、使用者と労働者が社会保険料の不納付に合意し、代わりに使用者が労働者に手当等の名目で金銭補償を支給するケースがある。しかしながら、労働者は後日、使用者の行為が違法であると主張して契約を解除し、経済補償金と社会保険料の追納を求める可能性がある。前述のように、裁判所はこうした契約解除と経済補償金の請求を支持すべきであり、使用者は社会保険料の追納も行わなければならない。この場合、使用者がすでに支払った金銭補償については、本条では、使用者が社会保険料を追納した後、労働者に対してすでに支払った社会保険料に相当する金銭補償の返還を請求した場合、裁判所は使用者の主張を支持すると規定されている。なお、仲裁機関または裁判所において、使用者が社会保険料の補償金額を明確に約定しなかった場合、その請求が認容されることは極めて困難である。

- 中部四省における司法実務：①社会保険の強制徴収が厳格に実施されている。追納事案が発生した場合、延滞金が発生し、上限はない。②信義則に基づき、権利濫用を防止するため、労働者がこれを理由に労働契約の解除を求める前に、使用者が未納分を全額追納した場合、実務上の取り扱いとして、労働者が契約解除による経済補償金を主張しても、認容されない傾向である。

5. 労働契約の継続履行不可能に該当する事由を明確化（第16条）

労働契約の解除をめぐる紛争において、「賠償金 2N」という概念がある。すなわち労働者は労働契約の解除が違法であると判断した場合、仲裁を申し立て、2倍の経済補償金（2N）を請求する権利を有する。しかし、この請求内容は労働者にとっての唯一の選択肢ではない。賠償金ではなく、労働契約の継続履行を求めることもできる。ただし、「労働契約法」第48条は、（違法解雇の場合、）労働者が労働契約の継続履行を要求したが、すでに労働契約の継続履行ができない場合、使用者は賠償金を支払わなければならない、と規定している。

前記の規定における「継続履行不可能」について、「司法解釈二」第16条では、該当する具体的な事由が列挙されている。

- （一）労働契約が仲裁または訴訟过程中に期間満了し、かつ法により労働契約を更新、延長すべき事由がない場合
- （二）労働者が法により基本養老保険待遇を享受し始めた場合

- (三) 使用者が破産宣告を受けた場合
- (四) 使用者が解散した場合（合併または分割による解散を除く）
- (五) 労働者がすでに他の使用者と労働関係を確立し、使用者の業務遂行に重大な影響を与えている場合、または使用者が労働者に対して当該他の使用者との労働契約の解除を申し立てたにもかかわらず、他の使用者と労働契約を解除しなかった場合
- (六) 客観的に労働契約の履行を不可能とするその他の事由がある場合

実務において、上記の各事由のほかに、通常、当該職務に代替性があるか否かを併せて判断する。

- 中部四省における司法実務：①大半の裁判例は、労働契約の継続履行を認める方向ではなく、労働者が違法解除による賠償金を請求するよう導く傾向がある。②労働契約の継続履行を認める判決は、主に使用者が、労災を被った労働者、妊娠・出産・授乳期間中の女性労働者、法定退職年齢に近い労働者などの特別な配慮を要する労働者を違法に解雇した事案を対象としている。
- 使用者が労働者への信頼を失っているにもかかわらず、労働者が当初の労働契約の継続履行を求めた場合、使用者の管理と経営に大きな影響を与えることになる。そのため、使用者は今後、一方的に労働契約を解除または終了する際に、より慎重に対応する必要がある。

6. 労働契約違法解除期間における賃金支払いの規則（第 18 条）

前節を踏まえ、労働者が労働契約の違法解除を主張し、労働契約の継続履行を求め、最終的に当該請求が認められたと仮定する。この場合、労働者は元の職務に復帰して勤務を継続することとなる。しかし、違法決定後から労働契約の履行再開までの間、会社の違法解除により、労働者は職を失い、賃金も受け取っていなかった。これに対し、「司法解釈二」の第 18 条では、以下のように規定されている。

「労働者が使用者に対し、違法解除、終了の決定時から労働契約の継続履行の前日までの期間の賃金の支払いを請求した場合、使用者は当該期間の賃金を当該労働者が通常の労働を提供する際の賃金基準に基づいて支払わなければならない。使用者と労働者が労働契約の解除、終了について、使用者および労働者の双方に過失があった場合、それぞれ相応の責任を

負わなければならない。」

- 中部四省における司法実務：①賃金支払いの基準には、通常、基本給、職務手当などの固定的収入部分が含まれるべきであり、残業代、業績連動賞与などの変動的收入部分は原則として含まれない。②裁判所は過失の認定に関して裁量権を有する。例えば、労働者は比較的軽微な規律違反行為を行ったものの、使用者は直接懲戒解雇という厳重な処分を行った場合、裁判所は通常、双方の過失の程度を総合的に考慮した上で、本規定に基づき支払うべき賃金額を調整することとなる。

7. 定年退職人員の再就職をすべて労務関係として処理する規則を廃止（第 21 条）

人事管理においては、労働契約以外、「労務契約」という形式もよくみられる。労働関係は「労働法」などの法律によって規制され、使用者と労働者はそれぞれの法定の権利および義務を有しており、これを任意に設定することはできない。労働関係に対し、労務関係は対等な民事主体間の関係であり、「労働法」による拘束を受けず、その報酬や勤務時間などの条件は、双方の自由意思に基づいて決定することができる。

2020 年に公布された「司法解釈一」では、「使用者と当該使用者が採用した、すでに法により養老保険待遇を享受し、または定年退職金を受給している人員と雇用紛争が発生し、訴訟が提起された場合、労務関係として処理しなければならない」と規定されていた。しかしながら、前述の規定は「司法解釈二」第 21 条により廃止されることになった。すなわち、使用者と当該使用者が採用した、すでに法により養老保険待遇を享受し、または定年退職金を受給している人員（以下は「年齢超過人員」という）と紛争が生じた場合、一律に労務関係として処理されなくなる。

労務関係として処理されないということは、労働関係として処理されることを意味するものであろうか？

「国务院による法定定年年齢の段階的な延長に関する方法」の第 6 条第 1 項では、「使用者が法定定年年齢を超えた労働者を雇用する場合、労働者が労働報酬、休息と休暇、労働の安全と衛生、労災補償などの基本的な権利と利益を確実に享受できるようにしなければならない」と規定されている。

「年齢超過労働者の基本権益保障に関する暫定規定（意見募集稿）」では、最低賃金基準、時間外労働・休暇の取扱い、労災保険の加入などの内容が言及されている（当該規定に対す

る意見募集はすでに終了しているが、まだ正式公布されていない)⁵。

上記の関連規定に基づき、以下の結論を導き出すことができる。今後、法定退職年齢超過人員と使用者との間の法的関係の認定は、労働関係と労務関係の間に位置づけられる特殊な関係となる見込みである。すなわち、労働報酬、休憩・休暇、労働安全衛生、労災保障等の基本権益については、労働関係として取り扱い、「労働法」などの関連法律・法規による拘束を受ける。一方、基本権益以外の部分については、依然として当事者の自由な合意によって定めることができる。

今後、法定退職年齢が超過している人員の活躍拡大は新たな潮流となることが予想され、関連する紛争も増加すると予想される。司法機関が関連する事案をどのように取り扱うか、今後の動向が注目される。

- 中部四省における司法実務：国の法定定年退職年齢を段階的に引き上げる政策に伴う各種の関連規定が相次いで整備されつつあり、年齢超過人員の雇用ニーズも高まっていることに鑑みると、現行の年齢超過人員活用の在り方は大きな変革を迎えることとなる。当該条項の具体的な運用が期待される。

⁵ 第9条【勤務時間および休憩・休暇】

使用者は、「労働時間に関する国务院の規定」および「全国年間祝祭日および記念日休暇弁法」に基づき、年齢超過人員の勤務時間および休憩・休暇を合理的に調整しなければならない、原則として年齢超過人員に時間外勤務を命じない。

使用者が年齢超過人員に時間外勤務を命じる場合、「労働法」第41条、第42条および第44条の規定を遵守しなければならない。

第11条【最低賃金基準】

年齢超過人員が正常な労務を提供した場合、使用者が支払う労働報酬は、当該地区の最低賃金基準を下回ってはならない。

第15条【労災保険加入】

使用者は、国家の規定に従い、年齢超過人員のために労災保険に加入し、労災保険料を納付しなければならない。個人は労災保険料を納付しない。

三、雇用に関する実務上の提言

「司法解釈二」の正式施行に伴い、中国の労働法体系はますます厳格化・洗練化している。その上に、労働者の権利意識の高まりおよび権利救済ルートが多様化が相まって、外資企業は雇用環境においてより大きなチャレンジに直面することになると予想される。従来の「事後救済」型の考え方では、もはや現在の法的環境に対応しきれず、「全プロセスにおけるコンプライアンス、事前予防」への戦略変更が不可欠である。以下は「司法解釈二」の核心的要素を踏まえ、その実施が企業に与える影響を分析し、労働雇用に関する実務上の提言を行う。

1. 直接的な結果と影響

(1) 労働法知識普及活動の広範な展開

中国経済の急速な発展と雇用形態の多様化に伴い、労働紛争は増加傾向を呈している。近年、政府、メディア、その他の公共プラットフォームは、労働者の権利をより良く保護するとともに、企業の雇用管理における正当な権利と利益のバランスをとるため、労働関連法令の宣伝を継続的に強化してきた。今回の「司法解釈二」の公布に際し、最高院は特別記者会見を開催しただけでなく、同時に典型事例を公表し、公式解説を行った。公布後、各レベルの人的資源・社会保障部門、労働組合、業界団体も、新規定に関するさまざまな形態の法令普及活動を実施した。短期間のうちに、「司法解釈二」に関する様々な形態の法教育と解釈がインターネット上で広まった。これは、労働者がインターネットなどを通じて関連情報を容易かつ迅速に入手できることを意味し、労働者の法的権利と権利保護方法に関する意識がかつてないほど高まっている。

(2) 労働者の権利保護に対する意識向上と対応強化

労働法に関する知識の普及により、企業と労働者間の情報の非対称性は大幅に縮小した。労働者の権益保護は、個別的な事例から普遍的な行為へと変化し、集団的な権益保護活動のきっかけとなることさえある。権益保護の方法は、行政機関への苦情・申し立て、労働仲裁・訴訟、さらにはソーシャルメディアへの露出など、多様なアプローチを組み合わせるよう進化している。権益保護の主張も、未払い賃金の請求から、未使用の年次有給休暇の賃金、残業代、社会保険・住宅積立金、配置転換や減給、不当解雇、株式インセンティブ権の要求など、より複雑な分野へと拡大している。企業経営者は、従業員が法律を知らないこと

を前提とすることはもはやできない。法的責任を回避したり、企業のコンプライアンスを怠ったりすることは、将来の労働紛争の引き金となる可能性がある。そうなれば、企業は頻発する労働紛争に対処するために多大な人的・物的資源を費やす必要があり、わずかなミスでさえ企業ブランドに深刻なダメージを与える恐れがある。「問題を取めて穏やかに済ませる」ためのコストはますます高くなり、「法律に従って対応する」ことが最も経済的な選択となっている。

(3) 特定種類の案件の増加（外注、無固定期間労働契約、社会保険、競業制限等）

前述の分析のとおり、「司法解釈二」は労働関係の認定、雇用主体责任、関連企業による雇用、競業制限、労働契約の継続履行、年齢超過労働者の雇用関係等の法律問題について更なる明確化と細分化を行っており、そのうち大多数の条項は労働者に有利であるため、関連する特定種類の労働紛争案件の増加、さらには大幅な増加を促進すると思われる。具体的には以下が考えられる。

①請負関係における労働者が労働報酬および労働災害保険待遇を主張する類型の事件が急増すると思われる。「司法解釈二」は、合法的な営業資格を有する請負人が違法に再委託または下請けを行う場合、いずれも雇用主体责任を負うことを明確に規定している。これにより、正規な請負業者による資質のない業者に再委託をすることでリスクを移転しようとする行為の効果がなくなる。

②無固定期間労働契約の締結・解除に起因する紛争は頻発化になると考えられる。「司法解釈二」第 10 条は、一部の使用者が契約期間の延長、自動更新、関連会社の主体変更、その他信義則に違反する方法によって、二回目の固定期間労働契約または無固定期間労働契約の締結を回避しようとするという抜け穴を徹底的に塞いでいる。連続して二回の固定期間労働契約を締結したことによる紛争、または無固定期間労働契約による労働紛争案件の増加につながることは避けられない。現在の経済環境では、従業員は転職活動よりも、条件を満たした場合であれば、無固定期間労働契約を結ぶ傾向が強い。これは、企業が一方的に契約を解除することの難しさとコストを直接的に増大させると考えられる。

③社会保険の追納とそれに伴う経済補償の紛争が急増すると思われる。「司法解釈二」は、使用者と労働者間のいかなる形式の「社会保険不納付合意」も無効であることを明確に

している。企業が法律に基づいて社会保険を納付しない限り、従業員は企業に対し「社会保険の追納+延滞金（追徴期限の制限なし）」を要求でき、あるいは退職させられたと主張して経済補償金を求めることができる。これは、過去に「協議による社会保険不納付」を行ったか、あるいはさまざまな理由により社会保険を全額納付しなかった企業が、現在、従業員による集団的な権益保護に直面する可能性があることを意味している。従業員が権利擁護に成功すると、他の従業員による同様の行動が連鎖的に引き起こされる恐れがある。企業にとっての法的影響（社会保険の追納+延滞金+経済補償金）は、企業のキャッシュフローに深刻な衝撃を与えられると思われる。

④競業避止義務に関する紛争が急増すると考えられる。「司法解釈二」第 15 条は、労働者が有効な競業制限約定に違反した場合、使用者がすでに支払った経済補償金の返還と違約金の支払いを同時に主張できることを明確に規定しており、これにより使用者に二重の保障が提供される。使用者による中核人材保護への関心の高まりと競業避止協定締結の普及に伴い、使用者が権利保護のためにこの条項を援用する事例は増加すると予想される。一方、「司法解釈二」第 13 条は、労働者に競業制限条項の無効を確認する請求権を付与している（例：競業制限条項が合理的な割合を超えている場合など）。退職した従業員は自由な雇用への障害を取り除くため、積極的に労働仲裁や訴訟を提起し、競業避止義務や特定の条項の無効確認を求める確認訴訟が大幅に増加すると予想される。

2. 労働雇用に対する実務上の提言

上記の影響と「司法解釈二」の要点を踏まえ、弊所の提言の中核は、受動的な対応から能動的な管理へと転換し、企業の労働コンプライアンス体制を構築・改善することである。具体的な対策は以下のとおりである。

(1) 労働契約の書面化と長期化を重視すること。企業は労働契約管理台帳を整備し、従業員の労働契約の締結状況と契約満了状況を迅速に把握する必要がある。契約満了が迫っている従業員については、可能な限り早期に契約終了または更新の手続きを手配する必要がある。契約期間満了後も雇用が継続している状況が発生した場合、契約満了まで 1 カ月以内であれば、新たな労働契約の締結、速やかな契約終了、合意による契約解除など、適切な是正措置を速やかに講じる必要がある。契約満了まで 1 カ月を超えた場合、違法な契約解除のリスクがあるため、一方的に労働契約を直接解除するのではなく、協議による対応が望まれ

る。

(2) 労働人事管理の精細化に注力すること。「司法解釈二」における勤務期間、競業禁止義務、労働契約の締結・解除に関する問題については、企業は関連要件に基づき、労働雇用管理制度を適時に調整する必要がある。運用の精細化は、日常管理のあらゆる側面におけるリスク回避の鍵となる。

(3) 社会保険料を正しく納付すること。近年の人員調整の増加に伴い、こうした紛争は急増している。社会保険料は義務的であるだけでなく、集団的なものである。すなわち、1人の従業員に納付問題があることは、通常、多くの従業員、あるいは同じ会社の全従業員が同様の問題を抱えていることを意味する。1人の従業員が異議申し立てをすれば、集団的な異議申し立てが引き起こされる可能性は高いと思われる。筆者の在住する湖北省では、多くの日系企業がこの問題に深く悩まされている。現在、確認された社会保険の追納に関してはほとんど協議の余地がなく、企業は従業員の在職期間の費用を全額追納するだけでなく、上限のない延滞金に直面することになる。

(4) 定年再雇用（法定退職年齢超過人員の雇用）管理制度を再構築すること。多くの日本企業には定年再雇用制度があり、その多くは労務関係を参照に定められている。「司法解釈二」の施行により、年齢超過労働者の権益保護のための法的根拠がより明確になり、企業の雇用管理に対する要求もより厳しくなっている。「年齢超過労働者の基本権益保障に関する暫定規定（意見募集稿）」はまだ正式に公布されていないものの、年齢超過労働者の雇用が新たな労働雇用形態となることは疑いの余地がないと思われる。企業は、年齢超過労働者を雇用または継続雇用する際に、労働コンプライアンス管理を重視する必要がある。前述の関連条項を参照し、採用時に最新の法規制と組み合わせ、書面による合意を通じて、年齢超過労働者の基本的権利を保護することが望まれる。また、企業はこれらの労働者のために労働災害保険または関連する商業保険に加入し、雇用リスクを軽減することができる。

結び

「司法解釈二」の公布は、中国の労働法体系がより細分化、厳格化される方向へと発展していることを意味する。外資系企業にとって、これは単なる法令遵守の変化ではなく、雇用の規範性を向上させ、企業のコンプライアンス体系を整備する上での重要な課題でもある。

新規定は、労働契約の締結／解除、競業避止、社会保険料納付、年齢超過労働者の雇用など、雇用における主要な側面に対する要求を強化している。いずれの側面においても、過失があれば労働紛争に発展し、さらには追加の経済補償や賠償責任を負わされる可能性がある。企業は、可能な限り速やかに社内コンプライアンスレビューを実施し、雇用状況や管理プロセスを見直し、適時に調整を行うことをお勧めする。必要に応じて、専門的な法的支援を求めることも考えられる。会社の制度と司法慣行の整合性を確保することによってこそ、リスクを効果的に回避し、健全な運営を実現することができると考えられる。