

「労働契約法に基づく社内規の見直し」 セミナー質疑応答集

開催場所：瀋陽（2007年11月22日）、大連（2007年11月23日）

- Q1：社内用として設立時に外部作成させた労働管理規定を今回の見直しで改定する予定。労使での過去のトラブルや想定されるケースなどを細則にして別に就業規則を制定し運用した方が現実的か？内外向けに二つあると整合がとれず混乱や最終の有効性が承認されない場合もあり一本化が好ましいか
- A1：1）今回労働契約法施行をきっかけに定期的に見直す（たとえば年一回人事担当が提案報告、経営会議で議論決裁、社内規定に反映）；
2）詳細な就業規則の作成を持ってすべてのトラブルを防ぐことは非現実的（設計者も対象者も人間なので想像し得ない規定や背景、過去経験のない事由などがある）；
3）内外向け二つの規定の運用は現場担当者にとって難しく、逆にトラブルを呼ぶ恐れがある；
4）プラス指向をもって経営が望ましい方向へ職員の行動を誘導する発想と詳細化が大切；
5）社内規定を一本化し、一部罰則対象となる行動の約束を【工会会員約束】や【集団協約】に職員の意思として反映させる。
- Q2：過去の労災発生従業員（外部派遣）が退職後に補償を要求。労災認定の係争で紹介会社が内容知らせず結審し、補償金を要求されている。
- A2：1）日本人出向管理者が直接対応する必要がない；
2）派遣社員のため、派遣会社に対して補償金（賠償金）の交渉を行うべき；
3）派遣会社と貴社の間で約束（契約）に基づき責任分担を明確にする；
4）法的な補償金（賠償金）なのか、道義上のものなのかを書面にする；
5）補償金なのか、賠償金なのかについて裁判・仲裁などによって明確にする；
6）場合によって裁判所に訴えてから【法廷外和解】を行う
- Q3：ローカルルール部分（大連市特有ルール）の部分が分からず困っている。年末までに規定を見直す予定で進めている（現在、海外子会社にて雛形作成中）最中。派遣会社経由で今後の契約を予定しているが派遣会社から新労働契約法に基づく契約書を年内に提示することはできないといわれている。
- A3：1）現時点では、明確に言えない。派遣会社が契約書を提示してくれなければ対策について議論できない；
2）積極的な発想として、企業が集結して派遣業務契約の雛形（派遣を受ける基本前提）を作成し、その雛形を持って派遣会社と交渉していく；

Q4 : 現行の労働契約が08年6月末で満期となる社員(勤続8年強)がいる。契約を打ち切った場合の経済補償金の要否。要の場合、経済補償金は、過去の勤続分も含まれるのか。08年分のみで良いのか。

A4 : 1) 契約期間満了に【労働契約を更新しない】場合は、経済補償金が0.5か月分(最大でも1か月分);
2) 契約期間満了前に【労働契約を途中解除する】場合は、07年内では8か月分、08年以降では8ヶ月分×2(さらにプラス8か月分の可能性もある);
3) そのため、08年6月契約期間満了まで待つほうが穏便と考えられる。(コスト:7ヶ月分賃金+0.5ヶ月分補償金)

Q5 : 労務工を従来と同じような業務にあたらせる場合、正社員とまったく同じ処遇にしなければならないのか。今後の労務会社の動向と他社の対応方法・同工同酬の定義・範囲とその対応方法

A5 : 1) 同工同酬を前提とすると、理論的にはその通り;
2) 現場正社員に技能等級をアップし、派遣社員に対して一つ下にランク定義すれば問題解決できる;
3) 雇用方式によって待遇が異なることはなくなるので、等級定義や職務の責任権限、職務範囲などで差をつける;
4) 大連地域では、労務派遣業務が独占的状态のため、厳しくなる一方かと考えられる。上海では利用形態や期間、企業が負担する費用によって臨機応変な仕組みの可能性について議論が続いている。

Q6 : 03年5月に設立した合弁会社で、合弁契約は一応、14年5月までの期限付合弁契約になっている(社員との労働契約には未記載)。最古参の社員は03年11月1日付で採用している。これを前提に今回の「労働契約法」により、今後、いかに労働契約を考え、いかに対応すればよいかをアドバイスいただきたい。

A6 : 08年以降の期間に対して経済補償金が発生すると法的に定められた。また10年超と3回目契約時、無期限労働契約になる。さらに経営期間が切れる時点で労働契約が終了すると何も経済補償金が発生しない。そのため、
1) 今年度契約更新の時、思い切って14年5月まで労働契約の期間を設定する;
2) 今回更新する時、全員に対して累計10年未満の契約を締結し、合弁契約期間満了時点で、その時の経営判断を委ねる。

Q7 : 懲戒規定の具体的な範囲(どんな場合に懲戒解雇が可能なのかの中国での一般的な範囲が知りたい)

A7 : 1) 基本的考え方は日本国内とあまり変りがない;
2) 厳密にいうと、法律ラインから企業規定ラインの間にある行動に対して制限をかけていくが、そのもっとも厳しい罰則としては、懲戒解雇(賠償請求)がある;
3) 法的にいうと、大きな損害・厳重な規則違反・刑事責任が問われる・兼業(定義あ

- り)・採用基準(前提)を満たさない経歴等の事実隠蔽;
- 4)問題は、【大きな損害】と【厳重な規則違反】の定義と本人との事前合意;
- 5)罰という目的から考えると、本人より【自主退職提出とみなす】範囲を明確にし、本人と事前合意をとるのがベターかと思う。

Q8: 新労働法の下での第1回目の契約満了時期で契約継続を会社が希望しない場合、正当な理由がないとダメか。 トイレでタバコを吸うこと、夜間の居眠り、サボタージュ防止対策について有効な対策は何か。

- A8: 1)労働契約期間満了をもって更新する意思がないときは、更新しない理由は不要;
- 2)理由が要らないので、回数制限(カウント)という今回の労働契約法が出た;
- 3)そのため制限回数内では、更新しない意思表示には理由が要らない;
- 4)タバコをすったり、勤務中居眠りしたりすることに対して就業規則か事前約束で罰則を明確に約束し合意をとる。ただし、証拠をとっておく注意が必要(本人の後悔認めや現場写真);
- 5)有効な対策:管理職が交替勤務に入る;プラス指向で優秀者を表彰する;現場監督職にその権限を委譲する;工会より勤労意欲アップする教育・巡回・・・

Q9: FESCO等を利用し間接雇用した場合でも、現行の法律下において、勤続10年を超える場合は、無期限雇用が適応される事例があったと聞いたことがあるが、労働契約法施行後、2回契約更新すれば無期限契約というのは、間接雇用の場合も適応されるか。労働契約法施行後、代表処でも直接雇用が可能になるか。

- A9: 1)大連と北京の派遣会社によると、法的には派遣会社と本人との無期限契約であるが、その責任を派遣を受ける企業に転嫁してくる(無期限業務派遣契約)ので、【派遣】の意味がわからなくなる;
- 2)代表処が直接雇用できるかについては、旧規定が廃止されない限り、できない現状のままになる;
- 3)上海市では、企業と【無期限派遣】契約の締結ではなく、派遣費用をアップする発想で詳細方法(派遣契約)を検討されているようである。

Q10: 残業時間についての規定で、労働法では1ヶ月で36時間を超えないこととして規定されているが、大連開発区では本人との合意の下でこれを超えることが認められてきたと認識している。08年以降、36時間以内厳守の動きがあると聞いているが、事実関係を確認したい。

- A10: 1)法的には、36時間という定めはまったく変わっていないが、本人との合意の下でこれを超えることが認められ、特に責任追及をしないという姿勢を行政側がとっているのが実態;
- 2)職員の健康に害がない前提で働く分に対して法定通り残業代を支給することがより優先するという中国行政側の姿勢は、今度の労働契約法で除かれるという一説もある;
- 3)残業規定厳守をより厳しくする法的な動きや調整などは今のところまったく聞い

ていない。

Q11： 08年1月1日施行の新労働契約法では、三回の契約以降終身雇用となっているが、07年までの契約は除外し、07年までにすでに三回（何回でも）以上の契約を行っていても、08年新規に結ぶ契約を1回目としてよいと聞いているが理解が正しいか？

A11： その通り。

08年から新規締結される労働契約、もしくは08年から更新する労働契約が、回数としてカウントされる。また08年より前に締結した労働契約は、08年以降契約期間満了までその約束はずっと有効。

Q12： 新卒者・中途採用者の入社時の賃金水準、モデル賃金等について情報が少ないので、教えてほしい。新労働契約法施行にあたり、労働組合または従業員代表組織の設立の具体的な方法がよくわからないので教えてほしい。

A12： 初任給の相場についてはひとつではいえないことだが、相場に影響する要素は、以下の通り：

- 1) 地域生活レベル；
- 2) 大学（専攻卒業）卒の需要と供給；（貢献がないと想定する）
- 3) 労働契約期間の長さ

相場を少し上回る初任給の設定は採用時に有利。ただし試用期間の評価結果に基づき上下（15%～30%）させて設定すると事前約束をしておくほうが企業にも個人にも有利と考えられる。

Q13： 2007年度中に制定した就業規則等は、従業員との間の正式な同意がなくとも有効なのか。大連開発区において、労務工比率の正式な制限はあるのか。30%以内という言葉聞くが、企業によっては、30%以上の比率で労務工を雇用している企業もある。

A13： 1) 今の就業規則など社内規定については個人との約束さえあればよい。普通労働契約の付属資料として一緒にサインしてもらおう。次回の契約更新時、再度サインしてもらえばよい。（個人合意が必要。工会や職員大会との協議は特に求められていない）

2) 各地域では労務工比率の関連制限があるが、企業向けではなく【上級行政向け】と理解してよく、正式な行政からの書面通知がない限り問題にしないでよい。

3) 大連地域への大手米系企業の進出、ハイテク企業優遇などの行政方針転換によって、日系中心の製造メーカーが持つ【発言力=交渉力】は弱くなるおそれがあるため、【組織化】を強化することをお薦めする。

以上