

日本貿易振興機構大連事務所委託

委託先：NEXT HR(上海)

「労働トラブル事例と中国労務最新動向」

セミナー質疑応答集

開催場所：(大連 2009 年 1 月 16 日)

質疑応答集

Q 1 : 無固定期限契約を解除時補償費用

A 1 : 無固定期限契約でも、有固定期限契約でも、補償費用の計算式は同じです。労働契約解除時の補償費用の違いは、労働契約の解除理由・根拠により、経済補償金を支払うか賠償金を支払うかです。合法に労働契約を解除する場合は、経済補償金を支払います。合法とは、労働契約法第 36、39、40 条の規定に合致していることです。違法に労働契約を解除する場合は、賠償金（経済補償金×2）を支払います。

Q 2 : ワークシェアリングを中国で実施する場合の留意点

A 2 : 中国では関連制度や規定はありません。中国では、標準労働時間制度、不定時労働時間制度、総合労働時間制度という 3 つの勤務制度しかありません。けれども、ほかの手段・方法で目的を達成することができます。

○方法 1 : 不定時労働時間制度や総合労働時間制の導入

この方法を使う場合の留意点：労働行政側に申請し、許可を取った上で運用します。

○方法 2 : 労働契約書の関連内容の変更

この方法を使う場合の留意点：社員と協議して同意を取る必要があります。協議する際、目的・本人への影響（プラスとマイナス）・本人の考え方の誘導・協議する時の話し方がポイントになります。

Q 3 : 社員 1 名を採用したものの、本人が前職の離職証明などの書類を会社に提出しないため、会社と本人は労働契約を締結していません。試用期間中に、本人は離職届けを会社に提出しました。会社は法律法規により本人の月給を計算し（最低賃金×80%）、また、健康検査費用と教育費用という本人が負担すべき費用を差し引いた上、給与として本人に支給しました。本人は不満で労働仲裁を申請した結果、労働仲裁は、最低賃金で給与を支給すべきと判定しましたが納得できません。

A 3 : 二つの問題があります。

1、個人が必要書類を提出しないなど個人の原因で労働契約が締結できない場合の取り扱いについて社内規程で規定しているか。明記していない場合、労働契約を締結していない責任は会社にあります。場合によっては、2 倍の月給を労働者に支給しなければならない可能性もあります。

2、労働契約法の規定（第 20 条）により、試用期間の給与は現地の最低賃金を下回ってははいけません。

給与はすでに最低賃金ですから、健康検査費用など本人が負担すべき費用があれば、給与と相殺して計算せず、別途本人からもらうほうがよいです。