



第30回 「労働契約法」ここに注意を!

野村综研(上海)咨询有限公司

今回は労働契約の解除と終止、服務期間と違約金について述べていきたい。

◇労働契約の解除と終止について

雇用側の過失により労働者が直ちに労働契約を解除できる状況として「期限どおりに労働報酬を満額で支給しない場合」、「労働者のために法定の社会保険金を納付しない場合」、「雇用単位の制度が法律・法規に違反し、労働者の権益に損害を与えた場合」、「労働契約が無効となった場合」がある。このような場合、雇用側は労働者に経済補償を支給しなくてはならない。

このため企業は今後給与計算と支給社会保険金計算と支給に一層の正確性が求められる。また、「労働契約法」が発表されたことを受け、近い将来に関連の法律法規が修正・新設されることになる。企業は社内制度だけでなく、「労働契約書」の内容について合法性を確認し、状況に応じて新たに作成する必要がある。

一方、労働者の過失により、雇用側が直ちに労働契約を解除できる状況として「労働者が雇用単位の制度を嚴重に違反した場合」、「著しい勤務怠慢または不正行為により、雇用単位に重大な損害を与えた場合」がある。こうした契約解除では、雇用側は労働者に経済補償を支給する必要がない。

実は同じ内容は「労働法」にも盛り込まれている。ただし今までの紛争事例から見れば雇用側が「嚴重」および「重大」に関する定義をしていないため、紛争時に契約解除が認められないこともある。また労働契約法が施行される来年からは、契約解除が認められなければ、違法な契約解除となり、企業は経済補償基準の2倍の額の賠償金を支払わなければならない。よって「嚴重」および「重大」について社内で明確にしておくべきである。

労働契約を終止できる状況として、「労働者が法により基本養老保険金支給対象に適用された場合」がある。現行の法律で、養老保険金支給対象に適用される条件は、養老保険金を累計で15年間以上を納付した場合である。労働者の中で、さまざまな要因で年齢は定年に達しても、養老保険金納付が累計で15年間未満の場合もありうる。今後、企業は労働者の養老保険金の納付状況を正確に把握する必要はある。

労働者の意思または過失によるもの以外の契約解除・終止について、雇用側は労働者に経済補償を支給しなくてはならない。雇用側が労働契約法の規定に違反して契約を解除・終止した場合、経済補償基準の2倍の額を労働者に支払うなど、労働者の損害に対する賠償責任を負うことになる。労働契約解除・終止に関する法的責任は非常に重いので、企業は細心の注意を払う必要がある。

◇服務期間と違約金について

雇用側は労働者に専門技術に関する研修を受けさせて、それによる研修費用が発生した場合、「服務期間」を約定できる。OJTのような研修費用が実際に発生しない研修については「服務期間」を約定してはならない。今後、雇用側が労働者に外部で専門技術に関する研修を受けさせた場合、領収書など費用が発生した証拠を確保する必要がある。

また、服務期間協議または競業制限協議に違反した場合の労働者による違約金負担について、雇用側は労働者との間で約定できる。しかし、服務期協議と競業制限協議以外の状況について、労働者の違約金負担を約定してはならない。

(諮詢顧問、趙瑛)