



第29回 「労働合同法」第四次案のポイント

野村综研(上海)咨询有限公司

2007年6月29日に、「労働合同法」（以後「合同法」と呼ぶ）が全国人民代表大会・常務委員会第28回会議で可決され、08年1月1日から施行される。今回から4回にわたり、主な内容および今後企業が注意していくべきポイントについて述べていきたい。

◇「労働合同法」の注目すべきポイント

1. 無期限労働契約について	第29回（今回）
2. 労働契約の解除と終止について	第30回（7月25日）
3. 服務期間と違約金について	
4. 試用期間について	第31回（8月8日）
5. 人員削減について	
6. 労務派遣について	第32回（8月22日）
7. 組合の機能について	

1. 無期限労働契約について

労働者が同一雇用単位で連続勤務満10年になった場合、または連続2回の固定期間労働契約を締結して、再続行する場合、労働者が「無期限労働契約」締結の意思表示があるだけで、雇用単位の意味と関係なく、「無期限労働契約」の締結が義務付けられる。

現在、固定期間の労働契約で、「労働契約期間満了」になり、労働者の連続勤務年数が10年以上であっても、雇用単位は一方的に続行しない場合、契約関係を終了することができる。「合同法」で「労働契約期間満了」は労働契約終止の条件であるが、労働者が連続勤務満10年になった場合、労働者の同意がなければ、契約関係が続かなければならない。雇用単位にとって、ある意味では強制続行となる。

企業の労働契約は年間単位で更新することが比較的が多いとみられる。今後、企業は連続勤務年数の長い労働者と無期限労働契約を締結しない場合、特に契約関係を終了する予定である場合、10年になる前の労働契約について、年間単位以外の期間設定を工夫すべきだと思われる。

（参考）「合同法」第14条 無期限労働契約とは、雇用単位と労働者が終止時期を約定していない労働契約を指す。

雇用単位と労働者が協議により、合意に達した場合、無期限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場合、労働者が固定期間の労働契約を締結する意志を示す場合を除き、無期限労働契約を締結しなければならない。

（1）労働者が同一雇用単位で連続勤務満10年の場合

（2）雇用単位が始めて労働契約制を実行する時、または国有企業が再編で改めて労働契約を締結する時に、労働者が当該雇用単位で連続勤務満10年または法定の定年退職年齢まで10年以内の場合

（3）雇用単位は労働者と連続2回、固定期間の労働契約を締結した後、第39条および第40条第1項、第2項に規定された状況がなく、労働契約を更新する場合、

雇用単位が雇用を始めた日から1年以内に労働者と書面により労働契約を締結しない場合、雇用単位と労働者は既に無期限労働契約を締結しているものと見なす。

「合同法」第82条 雇用単位は本法を違反して、労働者と「無期限労働契約」を締結しない場合、「無期限労働契約」の労働期間開始日から労働者に毎月労働者の月給の2倍を支払わなければならない。
（諮詢顧問 趙瑛）

〔訂正とおわび〕

6月27日に掲載した「【人事・リスクマネジメント相談室】第28回 労働合同法草案、可決前の修正点」の記事の最後、著者名に誤りがありました。

著者名の「主任諮詢顧問 繆申」を「諮詢顧問 趙瑛」に訂正します。関係者にご迷惑をお掛けしたことを深くおわびするとともに、改めて最終ページに「第28回 労働合同法草案、可決前の修正点」を掲載いたします。