Chinese Business

Q&A

中国ビジネスQ&A

無固定期間労働契約の最新司法動向お

中国が2008年1月1日に施行した「労働契約法」は、非常に重要な規定の一つとして、それまでと比較して特に注目すべき点は「無固定期間労働契約」の締結要求を強化したことです。

上海地域では、司法体系における判決傾向が他地域と異なり、長期にわたり使用者に無固定期間労働契約の締結を求める圧力がかなり小さかったのですが、25年に入り、上海の司法体系における判決傾向の調整が開始されています。長期的に見れば、上海地域を含め中国では、無固定期間契約の締結が常態化するものと考えられます。そこで、こうした状況に対して日系企業がどのように対応すべきかについて、注目度がかなり高い関連する問題と結び付けて解説します。

Q 「無固定期間契約を締結しなければならない状況」や「2回連続して固定期間労働契約を締結した」場合に対して、地域ごとにどの様な異なる判決傾向がありますか。

A 「労働契約法」第14条第2項では、次のように規定されています。「使用者と労働者が協議により合意に達すれば、無固定期間労働契約を締結することができる。」それには、下記のいずれかの状況に該当し、労働者が固定期間労働契約の締結を提起する場合を除き、労働者が労働契約の更新や締結について希望または同意した際は、無固定期間労働契約を締結しなければならない。

（1）労働者が当該企業に連続して10年勤務した場合。

（2）使用者が初めて労働契約制度を実施するか、または国有企業制度改革により新たに労働契約を締結する際に、労働者の当該雇用企業での連続勤務年数が満10年であり、かつ法定退職年齢まで10年未満である場合。

（3）固定期間労働契約を連続して2回締結し、かつ労働者に本法第39条ならびに第40条第1項、第2項に規定する情況になく、労働契約を更新する場合。

（1）と（2）については、各地でほとんど論争になりません。しかし（3）については、長期間にわたる論争になっています。その原因は、上記の条文に対する理解が異なるためであり、それは、主に以下の2つの論点に要約することができます（表）。

Q 上記の見解の相違に対する変更は、企業にどのような影響を与えるのでしょうか。

A 24年以降、最高人民法院および上海市高級人民法院により、上記論点に対して一定の見解が示されました。24年4月30日、最高人民法院は6つの労働紛争の典型事例を発表しました。その中でケース2について、2回目の固定期間労働契約満了後、無固定期間労働契約の更新条件を満たす労働者が労働契約の更新を希望すれば、使用者には更新を拒否する権限がないことを明確にしました。同年6月、最高人民法院は公式ウェブサイトのQ&Aで、前述の見解を再度支示しました。25年、上海市高等人民法院民事裁判廷は「労働紛争を審議する際の法律適用における難解な問題に関する研究討論の観点の抜粋」を発表し（2025年1月1日から実施）、多数意見の傾向として上記の論点2を支持していることが明らかになりました。つまり、上海の司法体系は、既に従来の政策方針に対して調整を開始していることがわかります。

こうした最新の司法動向の大きな変化、特に上海地域裁判の傾向が180度転換されていることは、上海地域

表　見解の相違

	見解1	見解2
代表地域	上海	北京、広東、江蘇、浙江など
主な理由	無固定期間労働契約の締結要件は「労働契約の更新」であり、いずれか一方はそれぞれ「更新」に同意しないことができます。また、「労働契約法」第44条では、「労働契約の期間が満了した場合」、労働契約が終了すると規定されています。	前述の「労働契約の更新」の前文は、「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」であり、かつ「労働契約法実施条例」第11条では、さらに無固定期間労働契約を締結する際に、どのように契約の内容を確定することを規定しています。
主要結論	2回連続で固定期間労働契約を締結した後、使用者は一方的に労働契約を終了することができます。	2回連続で固定期間労働契約を締結した後、労働者側が主導権をもち、使用者側は一方的に労働契約を終了してはなりません。

（出所）筆者作成

よび企業対策

ダン・リーグ法律事務所日系企業法律サービスセンター
代表 エクイティ・パートナー弁護士　朱　立
エクイティ・パートナー弁護士　曾 立圻

の企業の人事管理に大きな衝撃を与えており、企業が対応に追いついていない可能性があります。一方、前記観点2を執行している地域でも、固定期間を無固定期間に転換する労働契約が日増しに増加することは、企業が日増しに重たい労働コストの負担が増すことを意味しており、経済成長が鈍化する時期に、雇用の法的リスクと管理のジレンマをどのように調和させるかは、企業が直面する難題となります。

Q 無固定期間労働契約の常態化に対して、企業はどのように対応すべきでしょうか。

A 長期的な対策も考慮し、企業の人事管理の考え方とポリシーを徐々に調整し、可能な限り事前に準備を整えることを提案します。ここでは、参考のため、労働契約の締結における実務上の運用について、いくつかの方法やアドバイスを下記の通り取りまとめました。

(1) 会社のコンプライアンス管理とその執行を強化する。

法的な観点から見ると、無固定期間労働契約と固定期間労働契約の最大の違いは、契約終了日が確定していないことであり、労働契約の解除に関しては両者には相違がありません。例えば、3年間の固定期間労働契約と無固定期間労働契約を締結した2人の労働者に対して、使用者は評価を経て、当該労働者が業務を遂行できないと判断し、その労働契約を解除する場合、負担する挙証責任や補償義務等に差はありません。したがって、企業が各種の規則規定制度の管理とその執行、および人的資源の管理を強化することを提案します。

(2) 契約期間を合理的に設定し、初回の固定期間労働契約を重視する。

前述のように、将来の傾向は、2回目の固定期間労働契約が満了したときに、労働者は労働契約を更新する主導権を有します。これは、初回の固定期間労働契約が満了したときに、使用者は長期雇用について適切な分析と判断を行う必要があることを意味しています。労働者が業務を遂行できない、または長期的な期待を満たすことができないと評価された場合、初回の固定期間労働契約が満了したときに、終了を選択する判断をしなければなりません。

(3) 人件費を削減するために、合理的かつ合法的に報酬体系と管理モデルを調整する。

2回連続で固定期間労働契約満了後、使用者には選択権がなくなり、将来、無固定期間労働契約を締結する従業員が増えていく可能性がありますが、使用者は従業員の職務職責、給与と福利厚生、評価要件などを通じて措置を講じ、会社の実情と従業員個人のパフォーマンスをあわせて総合的に判断します。例えば「労働契約（無固定期間）＋職務協議（期限あり）」という管理モデルを採用することも一つの対応です。

(4) 解除 / 終了または固定期間労働契約の更新を達成するために、協議を上手に活用する。

法律規定に従い、無固定期間労働契約であれ固定期間労働契約であれ、双方の協議によって合意すれば解除することができます。つまり、たとえ2回目の固定期間労働契約が満了し、使用者に一方的な終了権がなくなっても、労働者との十分な協議を通じて、労働契約を解除、または終了という目的を達成することが可能です。また、使用者と労働者が協議で合意した場合、引き続き固定期間労働契約を更新することもできます。ただし、連続して複数回の固定期間労働契約を締結しても、労働者が無固定期間労働契約を求める権利を失うものではなく、満了後も同じ更新問題に直面することに留意しなければなりません。

無固定期間労働契約にかかる司法裁判の傾向としては、労働者の権益保障を強化する方向に傾斜し続けており、将来的には無固定期間契約が主流の雇用形態となる可能性があります。つまり企業が直面するコンプライアンスに対する圧力と雇用リスクが増加しているのです。こうした背景において、企業は最初からコンプライアンスに対する意識を強化し、労働契約の締結、更新、解除、終了などの段階でリスクを予測し、法的なコンプライアンスと使用者の雇用自主権を調和させることにより、「雇用形態の硬直化」や「高額賠償」の二重苦に陥ることを避けることが可能となります。