

知っているようで本当は知らないEtc. ~労働契約の終了事由

中国現地法人や駐在員事務所の管理における労務管理の重要性については改めて言うまでもありませんが、この労務管理の基礎は、従業員との間の労働契約にあります。労働契約も契約ですので、必ず終了を迎えることとなりますが、従業員の退職は、まさにこの労働契約の終了の一局面となります。しかしながら、実際には、この点が十分理解されないまま労務管理の実務が運用されているケースが見受けられます。そこで、今回は、法律上、労働契約はどのような場合に終了することを想定しているのか、また労働契約の終了に当たって注意すべき事項について概説します。

1. 労働契約

従業員との雇用関係は、原則として各従業員との間で締結される労働契約に基づいて開始されます。労働契約の締結に当たっては、必ず労働契約書という文書を作成しなければならず、労働契約書の中には、必ず以下の事項を記載しなければならないこととなっています。（“絶対的記載事項”と呼ばれます。）

■労働契約書の絶対的記載事項

記載項目	説明
① 雇用主、労働者の基本情報	名称、住所、法定代表者、身分証番号、等
② 労働契約の期限	有期 or 無期限
③ 勤務内容と勤務場所	
④ 勤務時間と休憩時間	採用する労働時間制について
⑤ 賃金	金額を明示する必要あり
⑥ 社会保険への加入、労働保護、労働条件と職業病に対する対応	
⑦ 法令等に定められたその他の事項	

2. 労働契約の終了事由

適法に締結された労働契約について、法令上は、以下の事由がある場合に労働契約が終了するものとされています。

■労働契約の終了事由

終了事由	説明
① 労働契約の合意解除	会社、従業員の合意による解除
② 雇用主の一方的な意思表示による契約解除	法令が規定する条件を満たす必要あり
③ 労働者の一方的な意思表示による契約解除	法令が規定する条件を満たす必要あり

終了事由	説明
④ 労働契約の期限到来	無期限契約の場合にはこの条件なし
⑤ 労働者が年金（養老金）の受給を開始した時	必ずしも定年年齢と一致せず
⑥ 労働者が死亡した時、もしくは人民法院により死亡宣告または失踪宣告されたとき	
⑦ 雇用主が破産宣告されたとき	
⑧ 雇用主が営業許可書の取消、閉鎖命令の処分を受けた場合、撤退もしくは期限前解散決定を行った場合	
⑨ 法令、行政法規に規定されるその他の場合	

3. 労働契約の終了に当たって注意すべき事項

上記のとおり、ひとたび適法に労働契約が締結された後においては、上記の事由がない限り終了しないこととされています。このうち、しばしば問題となるのは、②及び③の場合となります。

③の場合、従業員より退職願が提出され、法令上の一定の要件を満たす場合には、会社側の対応いかんにかかわらず、労働契約は解除されることとなります。②の場合についても、法令上の要件を満たす場合には、従業員側の対応いかんにかかわらず、会社側から解雇通知を発行し、労働契約を解除することとなります。しかしながら、いずれの場合も、後に従業員側からの問題提起により労働争議となった場合においては、原則として会社側に立証の責任が負われます。例えば、③の場合において、従業員からの申出により会社が退職の処理を行っていたとしても、後に従業員側から不当解雇の申し立てが行われますと、会社側が“従業員の申出に基づく”契約終了であったことを証明する必要性が生じます。また、②の場合においては、会社側が“法令上の要件を満たした”解雇であったことを証明する必要性が生じます。

このように、契約終了においては、上記のうちのどの終了要件に該当するのかを明確にしたうえで、可能な限り後の労働争議の可能性を排除する点を考慮した上での資料作成等の対応が必要になるものといえます。

【ご案内】

上海成和ビジネスコンサルティング(税理士法人成和)では、今後以下の日程にて無料セミナーの開催を予定しております。参加をご希望の方は、下記の連絡先(担当:西澤)までお問い合わせください。

- 2016年11月3日(木)15:00～ 【定員 20名】
- テーマ: 海外関連者寄付金の基礎
～ 日本本社との関係で注意すべき税務と会計
- 講師: 日本国税理士 渡辺敏明
- 会場: 国際貿易センター(上海市) 3階会議室(予定)

(執筆者連絡先)

上海成和ビジネスコンサルティング(SSBC) / 税理士法人 成和 代表 渡辺基成
 住所: 上海市長寧区延安西路 1600 号 禾森商務中心 303 室
 電話番号: +86-21-5237-6737
 E-mail: info@seiwa-group.jp Website: <http://www.seiwa-group.jp/>