

知っているようで本当は知らないEtc. ~労働契約の「固定期限契約」と「無固定期限契約」

近年、中国における人件費や物価の上昇、為替の大幅な変動などのビジネス環境の変化から、中国現地法人の清算を含めた組織再編の動きが活発化しています。中国現地法人の組織再編の実施に当たっては、従業員との労務関係の整理が一つの重要課題となります。本レポート10月号において労働契約の終了事由というタイトルで掲載させていただきましたところ多くの反響をいただき、その中で、複数、「固定期限契約」と「無固定期限契約」との差異に関する問い合わせをいただきました。今回は、労働契約における「固定期限契約」と「無固定期限契約」の差異と注意点について解説します。

1. 労働契約における「固定期限契約」と「無固定期限契約」

中国に所在する会社が従業員を雇用するに当たって締結する労働契約の形式及び内容については、労働契約法が規制しており、会社がフルタイムで勤務する従業員を雇用しようとする場合、文書による労働契約書の締結が義務付けられるとともに、この契約書において必ず“契約期限”について明記しなければならないこととされています。この“契約期限”については、会社と従業員との間で自由に決定することができ、一定の期限の定めのある契約は「固定期限契約」、期限の定めのない契約は「無固定期限契約」とされます。

2. 労働契約終了事由としての“契約期限”

労働契約法には、労働契約終了事由が列挙されており、これらの事由が発生する場合には労働契約が終了します。一方、労働契約終了事由がないにもかかわらず、会社側の都合で従業員を解雇しようとする場合には、労働契約違反であり解雇は無効とされます。従業員との間で締結された労働契約が「固定期限契約」である場合、必ず労働契約の期限が到来することになりますが、この“契約期限”の到来は労働契約終了事由とされていますので、“契約期限”が到来すると労働契約は自動的に終了します。一方、従業員との間で締結された労働契約が「無固定期限契約」である場合には、“契約期限”の到来は想定されていません。そのため、以下のような労働契約の終了事由がない限り労働契約は存続することになります。

■労働契約の終了事由（主要な事由を抜粋）

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
④ 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
⑤ 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	
⑥ 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	

3. “契約期限”に関する注意点

このように、「固定期限契約」と「無固定期限契約」との大きな差異は、労働契約終了事由としての“契約期限”の到来の有無にあるものといえます。しかしながら、労働契約法には、「固定期限契約」について、以下のような制約が規定されています。これは、「固定期限契約」を連続して2回締結している状況下において、労働者が「無固定期限契約」を希望する場合には、会社は無固定期限契約を締結しなければならない、とするものです。具体的には、「固定期限契約」を1回更新した後、2回目の契約更新時に従業員が「無固定期限契約」を希望する場合には、会社の選択肢としては、(1)「無固定期限契約」を締結する、もしくは(2)契約更新を行わない、のいずれかのみとなります。ただし、従業員が「固定期限契約」を希望する場合には、(3)「固定期限契約」を締結することも認められます。いずれにしても、2回目の契約更新時には、契約期限の到来までに時間的な余裕が十分にある状況下での従業員との話し合いの場をもつことが必要となるものといえます。

■ 「固定期限契約」の3回目の契約更新時における会社の選択肢

選択肢	条件
(1) 「無固定期限契約」の更新	会社の意思により決定することが可能
(2) 契約更新を行わない	
(3) 「固定期限契約」の更新	従業員が「固定期限契約」を希望することが前提

(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/>