

本文書は、日本企業の対中投資の参考に供するために、曾我法律事務所（現シティユーワ法律事務所、以下「当事務所」）が作成し、PDF ファイル形式で公開したものです。本文書に関し発生する著作権は当事務所に帰属しますが、ヘッダーを含め本文書の内容及び PDF ファイルのデータを改変せずに配布又は印刷される場合には、当事務所の承諾は不要です。それ以外の場合には事前に当事務所にご相談下さい。

労働紛争事件の審理における法律適用の若干の問題に関する最高人民法院の解釈（四）
（法積[2013]4号として2013年1月18日発布、同年2月1日施行）

労働紛争事件を正しく審理するため、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国労働契約法」、「中華人民共和国労働紛争調停仲裁法」、「中華人民共和国民事訴訟法」等の関連法律規定に基づき、民事裁判の実践を併せ考慮し、法律適用の若干の問題について次のとおり解釈をする。

第1条 労働人事紛争仲裁委員会が管轄権を有しないことを理由として労働紛争事件を受理せず、当事者が訴訟を提起した場合には、人民法院は、次に掲げる事由別に処理する。

- （一） 審査の結果、当該労働人事紛争仲裁委員会は事件に対し確かに管轄権を有していないと認めた場合には、管轄権を有する労働人事紛争仲裁委員会に対して仲裁を申し立てるよう当事者に告知しなければならない。
- （二） 審査の結果、当該労働人事紛争仲裁委員会は管轄権を有していると認めた場合には、仲裁を申し立てるよう当事者に告知し、かつ、審査意見を当該労働人事紛争仲裁委員会に書面により通知しなければならない。労働人事紛争仲裁委員会がなお受理せず、当事者が当該労働紛争事項について訴訟を提起した場合には、これを受理しなければならない。

第2条 仲裁判断の類型は、仲裁判断書により定められたところを基準とする。

仲裁判断書に、当該判断は終局判断又は非終局判断であると明記されていない場合において、雇用単位が当該仲裁判断を不服として基層人民法院に訴訟を提起したときは、次に掲げる事由別に処理しなければならない。

- （一） 審査の結果、当該仲裁判断は非終局判断であると認めた場合には、基層人民法院は、これを受理しなければならない。
- （二） 審査の結果、当該仲裁判断は終局判断であると認めた場合には、基層人民法院は、これを受理しない。但し、不受理裁定書を受領した日から30日以内に労働人事紛争仲裁委員会所在地の中級人民法院に対し当該仲裁判断の取消しを申し立てることができる旨を雇用単位に告知しなければならない。既に受理している場合には、提訴を却下する旨を裁定する。

第3条 中級人民法院は、雇用単位が終局判断の取消しを申し立てた事件を審理する場合には、合議廷を構成して開廷審理しなければならない。資料閲覧、調査及び当事者尋問の結果、新たな事実、証拠又は理由がなく、合議廷が開廷審理の必要はないと認めたものについては、開廷審理しなくてよい。

中級人民法院は、双方当事者の調停を組織することができる。調停合意を達成した場合には、調停書を作成することができる。一方の当事者が期限を徒過しても調停合意を履行しない場合には、他方当事者は、人民法院に強制執行を申し立てることができる。

第4条 当事者が人民調停委員会の主宰の下に給付義務についてのみ達成した調停合意について、双方は、必要であると認めた場合には、人民調停委員会所在地の基層人民法院に対し、司法確認を共同して申し立てることができる。

第5条 労働者が本人の原因によらずに元の雇用単位から新しい雇用単位に配置され、元の雇用単位が経済補償を支払っていない場合において、労働者が労働契約法第38条の規定により新しい雇用単位と労働契約を解除し、又は新しい雇用単位が労働者に対して労働契約の解除若しくは終了を提起して、経済補償又は賠償金の支払いに係る勤続年数を計算する際に、労働者が元の雇用単位における勤続年数を新しい雇用単位の勤続年数に合算するよう請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

雇用単位が次の各号に掲げる事由のいずれかに適合する場合には、「労働者が本人の原因によらずに元の雇用単位から新しい雇用単位に配置された」ものに該当すると認定しなければならない。

- (一) 労働者はなお元の勤務場所又は部署において勤務しているが、労働契約の主体が元の雇用単位から新しい雇用単位へと変更した。
- (二) 雇用単位が組織による派遣又は任命の形式にて労働者に対し配置転換を行った。
- (三) 雇用単位の合併、分割等に起因して労働者の配置転換が発生した。
- (四) 雇用単位及びその関連企業が労働者と交互に労働契約を締結している。
- (五) その他の合理的な事由

第6条 当事者が労働契約又は秘密保持合意において競業制限を約定しているものの、労働契約の解除又は終了後に労働者へ経済補償を与える旨は約定していない場合において、労働者が競業制限義務を履行し、労働者の労働契約解除又は終了までの12か月の平均賃金の30%の割合に従い月ごとに経済補償を支払うよう雇用単位に要求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

前項所定の月平均賃金の30%が労働契約履行地の最低賃金基準を下回る場合には、労働契約履行地の最低賃金基準に従って支払う。

第7条 当事者が労働契約又は秘密保持合意において競業制限及び経済補償を約定している場合には、当事者が労働契約を解除する際に、別段の約定がある場合を除き、雇用単位が労働者に競業制限義務の履行を要求したとき、又は労働者が競業制限義務を履行したうえで経済補償の支払いを雇用単位に要求したとき、人民法院は、これを支持しなければならない。

第8条 当事者が労働契約又は秘密保持合意において競業制限及び経済補償を約定している場合において、労働契約の解除又は終了後に、雇用単位に起因して経済補償の3か月未払いが発生し、労働者が競業制限の約定の解除を請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

第9条 競業制限期間内において、雇用単位が競業制限合意の解除を請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

競業制限合意を解除する際に、3か月分の競業制限経済補償を労働者に追加的に支払うよう労働者が雇用単位に請求した場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

第10条 労働者が競業制限の約定に違反して雇用単位に違約金を支払った後、雇用単位が

労働者に対して約定に従い競業制限義務を引き続き履行するよう要求した場合には、人民法院は、これを支持しなければならない。

第11条 労働契約を変更する際に書面形式を採用しなかったものの、口頭にて変更した労働契約を既に実際に履行して1か月を超え、かつ、変更後の労働契約の内容が法律、行政法規、国の政策及び公序良俗に反していない場合において、当事者が書面形式を採用していないことを理由として労働契約変更の無効を主張したときは、人民法院は、これを支持しない。

第12条 労働組合組織を設立している雇用単位による労働契約の解除が、労働契約法第39条及び第40条の規定には適合しているものの、労働契約法第43条の規定どおり事前に労働組合に通知していなかった場合において、労働者が雇用単位による労働契約の違法解除を理由として賠償金の支払いを雇用単位に請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。但し、提訴前に雇用単位が既に関係手続を補正していた場合を除く。

第13条 労働契約法の施行後に、雇用単位の経営期間満了のために引き続き経営しなくなったことにより、労働契約について継続履行することができなくなった場合において、労働者が経済補償の支払いを雇用単位に請求したときは、人民法院は、これを支持しなければならない。

第14条 外国人及び無国籍者が法どおり就業証書を取得しないまま中国国内の雇用単位と労働契約を締結した場合、並びに香港特別行政区、マカオ特別行政区及び台湾地区の住民が法どおり就業証書を取得しないまま内地の雇用単位と労働契約を締結した場合において、当事者が雇用単位との労働関係の存在確認を請求したときは、人民法院は、これを支持しない。

「外国専門家証」を保有し、かつ、「外国専門家来華就労許可証」を取得した外国人が中国国内の雇用単位と雇用関係を確立しているものについては、労働関係であると認定することができる。

第15条 本解釈の施行前に当院が発布した関係司法解释で本解釈と抵触するものは、本解釈施行の日から適用しない。

本解釈施行後に最終審が未了の労働紛争紛議事件には、本解釈を適用する。本解釈施行前に既に最終審を経ており、当事者が再審を申し立てたもの、又は裁判監督手続に従い再審が決定されたものには、本解釈を適用しない。

（法令原文名称：关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四））