

上海における有期労働契約の延長に対する実務の変化 (2回目の更新では既に時遅し)



弁護士法人大江橋法律事務所
弁護士 松本 亮

PROFILE

法律は全国一律に適用されるはずであるにもかかわらず、地域によってその運用が異なるという現象は、中国においてしばしば見受けられる。そしてその運用が時代の要請に応じて変化するということもある。今回ご紹介させていただくのは、上海における有期労働契約の延長に関する実務上の運用に変更が生じた点である。

1 実務上の変更点

結論から申し上げますと、これまで上海では、労働者との固定期間の定めのある労働契約の更新にあたり、2回目の契約更新時（3回目の契約満了時）に、たとえば従業員から固定の期間の定めのない労働契約の締結を求められたとしても使用者には労働契約を更新しないという自由があるとされていたが、今年の1月1日以降使用者にその自由はないと考えられるようになり、労働者が固定の期間の定めのない労働契約の締結を求める以上は、使用者は必ず固定の期間の定めのない契約を締結しなければならなくなった。

2 従前の実務の考え方

(1) 労働契約の定め

労働契約法では、固定期間の定めのない労働契約を締結しなければならない場合として、以下の通り規定されている。

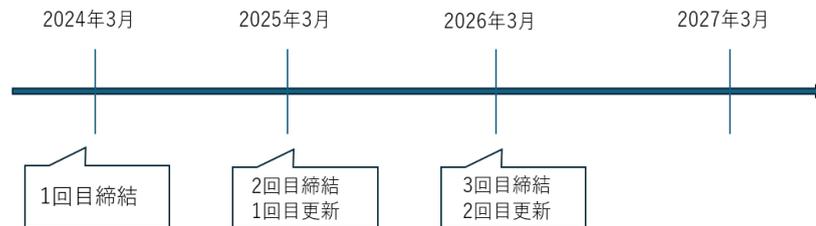
労働契約法第14条2項

使用者と労働者との合意を経て、期間を固定しない労働契約を締結することができる。次に掲げるいずれかの状況に該当し、かつ労働者が労働契約の更新、締結を申し出、又は同意した場合は、労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、期間を固定しない労働契約を締結しなければならない。

(3) 連続して固定期間労働契約を2回締結し、かつ労働者が労働契約法第39条および第40条1号、2号に定める事由に該当せずに、労働契約を更新する場合

以下の時系列を参考にご説明すると、2024年3月に

1年間の固定期間の定めのある労働契約を締結したとして、2025年3月に1回目の更新、2026年3月に2回目の更新を迎えることとなる。労働契約法第14条2項によれば、2回目の更新時に労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、期間を固定しない労働契約を締結しなければならないとされていることから、2026年3月の2回目の更新時に、従業員から固定の期間の定めのない労働契約の締結を求められた場合、使用者として、そもそも労働契約を締結しない（3回目の締結は行わない）という自由があるかどうかについて、北京と上海で運用が異なっていた。



(2) 上海における従前の実務

上海は経済都市であり使用者にとって有利な解釈がなされることが多く、たとえば2回目の更新時に労働者から期間の定めのない労働契約の締結を求められたとしても、使用者にはそもそも労働契約そのものを継続して締結しないという自由があると考えられていた。すなわち上記時系列において2026年3月に労働契約を締結しないという選択肢を採れば、従業員から期間の定めのない労働契約の締結を求められた場合でも拒否することができたのである。

この点、北京は労働者に有利な解釈がなされており、2回目の更新時に労働者から期間の定めのない労働契約の締結を求められた場合、使用者にはそもそも労働契約の締結を拒否する自由はなく、期間の定めのない労働契約を締結しなければならないと考えられていた。

3 新しい実務の考え方

2025年1月1日から施行されている「上海市高级人民法院民事審判庭の労働争議の法律適用に関する難解な問題に関する視点の検討」¹では、労働争議においてよく問題となる10つの論点に関する検討結果が紹介されている。このうち本件に関する部分は、5つ目

¹ 上海市高级人民法院民事審判庭労働争議法律適用疑难问题观点摘编

の論点に関する部分である。

論点5

使用者と労働者が連続して2回以上の固定期間の定めのある労働契約を締結し、最後の1回の労働契約が期間満了した後、労働者が固定の期間の定めのない労働契約の締結を求めてきた場合に、どのように処理するのか？

少数意見は、まず使用者が労働契約を続けて締結する意思表示があるかどうかを審査し、仮に使用者が続けて締結することを希望しない場合には、最後の1回の労働契約の期間満了後に使用者は契約を終了することができると考えている。労働契約法第14条2項3号の規定によれば、使用者は労働者と連続して固定期間労働契約を2回締結した後、固定の期間の定めのない労働契約を締結することを前提としており、仮に使用者が継続して締結することを希望しない場合、すなわち労働者が固定の期間の定めのない労働契約を要求しない場合には前提条件を満たさない。したがって当該状況において、使用者は継続して労働契約を締結するかどうかの選択権を有するというものである。

これに対し、多数意見は以下の通り考えている。かかる状況において、仮に労働者が固定の期間の定めのない労働契約を締結することを求めた場合、使用者は必ず固定の機関の定めのない労働契約を締結する必要があり、すなわち使用者が継続して労働契約を締結することを希望するかどうかは判断要素ではない。労働契約法第14条2項3号の規定によれば、労働者に、労働契約法第39条および第40条1号、2号に定める使用者が労働契約を解除することができる事由が存在しない場合、仮に使用者が労働者と1回目の固定期間の定めのある労働契約を締結し、2回目の固定期間の定めのある労働契約を締結した場合、期間満了後に固定期間の定めのない労働契約を締結することを予測するはずである。仮に労働者が固定期間の定めのある労働契約期間において法律や規則を遵守し仕事を完成させた場合、法に基づき使用者に対し固定期間の定めのない労働契約を締結するこ

とを要求することができ、使用者は契約を継続して締結すべきであり、これは労働者が規則を遵守し仕事を努力することを引き出すことに有利に働くものである。したがって、労働契約法第14条に規定する固定期間の定めのない労働契約を締結する条件を具備している状況においては、労働者は固定期間の定めのない労働契約を締結してもらう権利を保障されるべきであり、仮に使用者が継続して労働契約を締結することを希望しない場合には、使用者は、労働契約法第48条の規定に定める責任を負うこととなる。

多数意見に従えば、2回目の更新時に、労働者が固定の期間の定めのない労働契約の締結を求める場合は、使用者は必ず固定の期間の定めのない契約を締結しなければならず、従前上海では可能と考えられていた3回目の労働契約の締結をしないという選択肢は採れないこととなる。実際に2025年1月1日以降、多数意見に従った労働仲裁判断や人民法院の判決が出てきており、実務上の考え方は既に変更があったと考えることができる。

4 背景及び今後の実務における注意点

このような実務上の変化の背景には、中国における不景気により失業者が増加し社会が不安定化することを防止しようとする点にあるように思われる。すなわち固定期間の定めのある労働契約を繰り返してきた労働者が、不景気を理由に継続雇用を拒否されることにより失業する事態が生じると社会が不安定になる。上海においても、北京と同様、労働者の立場に立って、固定期間の定めのある労働者が雇用を延長されずに解雇される事態を防止しようという考え方に変化してきたのだと考えられる。

今回の実務の変化を踏まえると、上海では、これまで固定の期間の定めのない労働契約を締結するかどうか最終的な判断は2回目の更新時に行えばよかったが、今後は2回目の更新時は既に時遅しであり、1回目の更新時において、当該従業員との間で今後（2回目の更新時に）固定の期間の定めのない労働契約を締結してもよいかの判断を行う必要が生じることとなったといえる。

以上

具体的な事案に関するお問い合わせ ☒ メールアドレス： info_china@ohebashi.com

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。