

2013 年 04 月 28 日

「LT会」会報第 13-05 号(総 124 号)

上海 LT コンサルティンググループ

新『江蘇省労働契約条例』のポイント

新『江蘇省労働契約条例』は 2013 年 1 月 15 日に改正が採択され、2013 年 5 月 1 日より施行する。新『条例』の改正要点は以下の通りにまとめる。

ポイント	新『江蘇省労働契約条例』 (2013/5/1 より施行)	旧『江蘇省労働契約条例』 (2003/12/1 より施行)
労働関係 確立時間	第十三条 使用者が労働者に就業前の研修、学習を手配する場合、労働関係は労働者がこれに参加した日より、確立する。	明確な規定がない
試用期間 の中止	第十五条 労働者が試用期間内に罹病したり又は業務によらない原因で負傷し、業務を停止して治療する必要がある場合、規定の医療期間中、試用期間の履行を中止する。(つまり、法定医療期間は試用期間に算入しない)	明確な規定がない
労働契約 を連続し て締結す る場合	第十七条 以下の状況は、連続して労働契約を締結したと見なす。 ● 労働契約期間満了後自動的に更新した場合。 ● 労働契約期間を延長し、累計で 6 ヶ月を超えた場合。	明確な規定がない
期限の定 めのない 労働契約 締結の告 知義務	第十八条 使用者は 2 回目の労働契約の期間が満了する 30 日前に、期限の定めのない労働契約を締結できる旨を書面にて労働者に告知しなければならない。 労働者が使用者のもとで満 10 年連続して勤務している場合、使用者は労働契約期間が満了する 30 日前に、期限の定めのない労働契約を締結できる旨を労働者に書面にて告知しなければならない。	明確な規定がない
競業避止 期間	第二十八条 使用者は競業避止期間中の離職労働者に対して毎月、経済補償金を支給しなければならず、月あたりの経済補償金額は当該労働者が使用者を離れる前の 12 ヶ月の月平均賃金の 3 分の 1 を下回ってはならない。…競業避止期間は当事者が約定するが、最長で 2 年を超えてはならない。	第十七条 …そのうち年間経済補償金については、労働者が離職する以前の 12 ヶ月に当該使用者より獲得した報酬総額の三分の一を下回ってはならない。…競業避止の実施期間は労働契約の当事者が約定する

		ものとし、最長でも 3 年を超えてはならない。
「代通知金」の支給基準	第三十二条 使用者が 1 ヶ月分の賃金を労働者に別途支払い労働契約を解除することを法により選択した場合、 別途支払う賃金は当該労働者の前月の賃金基準により確定 しなければならない。 前月の賃金では賃金水準を正常に反映することができない場合、労働者の労働契約解除前の 12 ヶ月の月平均賃金により確定する。 12 ヶ月未満の場合、実際の月平均賃金により確定する。月平均賃金が現地の最低賃金基準を下回る場合、最低賃金基準により確定する。	明確な規定がない
非全日制による雇用が有休、残業、病休の適用対象外	第四十一条 … 非全日制による雇用では、年次有給休暇、残業・時間外労働、医療期間などの規定を適用しない。 使用者と労働者に別途約定がある場合は除く。	明確な規定がない
全日制の学校に通学する学生の実習	第四十二条 ● 実習の職位・職場 専門とは無関係の高空、坑内の作業や放射性、高毒、可燃・起爆物に接触する労働、及び国が規定する第 4 級体力労働強度の労働を学生にさせてはならない。 ● 実習期間 職場実習の合計時間は、12 ヶ月を超えず、1 日あたり 8 時間を超えず、1 週間あたり 40 時間を超えない。 ● 実習報酬 現地の最低賃金基準を下回ってはならず、且つ直接、実習生に実習報酬を支払わなければならない。 ● 保険 企業は、職場実習生に意外傷害保険を付保しなければならない。	明確な規定がない
労働者の法的責任	第五十五条 労働者が労働契約を解除若しくは終了する時、使用者の財物、技術資料等を返還していない、若しくは使用者の規則制度、双方の約定に基づき、業務引継ぎ手続きを行っていない場合、法により賠償責任を負わなければならない。	明確な規定がない

旧「条例」と比べて、本法令の上記規定では、江蘇省内の日系企業に更に高い要求を出しており、日系企業の責任とリスクが幾分増している。従って、本法令に違反したことで、法的責任を負うというような事態を防止するためにも、本法令の施行に備えて、江蘇省内の日系企業にて内容をきちんと把握しておくことをお勧めする。

以上