

Express

Case Analysis Edition

Case Analysis Edition

【法律コラム／法律专栏】

2020 年第 1 回

[2020 年 1 月 5 日]

6

本 EXPRESS の著作権は弊所に属するもので、書面許可を得ずに、印刷、転載、抄録編集、翻訳をすることはできません。

《EXPRESS》是由里格律师事务所编制（请以中文内容为准，日本語译文仅供参考），未经书面许可，不得转载、摘编等。



A&Z Law Firm

里格法律事務所

上海 Shanghai／大連 Dalian／北京 Beijing／武漢 Wuhan／東京 Tokyo

残業代の未払いでの辞職の場合補償金がもらえるのか？

上海リーグ法律事務所

弁護士 顧妍旻

「労働契約法」第38条:「使用者に以下の状況の何れかがある場合、労働者は労働契約を解除することができる。……(2) 期限通りに労働報酬を満額支給しない場合。……」。同法第46条:「下記の状況の何れかがある場合、使用者は労働者に経済補償を支給しなければならない。(1) 労働者が本法第38条の規定により労働契約を解除した場合。……」。

権利意識の向上に伴って、労働者が残業代の未払いで労働契約を解除するとともに、補償金を会社に請求するようなケースは増えています。残業代を労働報酬と理解し、裁判所が上記「労働契約法」第38条と第46条に従い労働者の請求を認める立場であるというふうに考える人が少なくないです。しかし、残業代は賃金と違い、その計算方法、性質、未払い状況が事件ごとに異なるため、残業代未払いが補償金の支給に直結する考えに対し異論も出ています。

一、残業代は労働報酬に該当するか

「労働契約法」第38条にいう労働報酬に残業代が含まれないとの論点は「労働契約法」第85条(1)と(3)にその根拠を置きます。即ち、「労働報酬」と「残業代」が分けられて次の通り記載されています。「使用者に下記の状況の何れかがある場合、労働行政部門は期限を設けて労働報酬、残業代又は補償金の支給を命じる。労働報酬が所在地の最低賃金基準を下回る場合は、その差額分を支給しなければならない。期限までに支給しない場合は、労働者に対する支給額の50%～100%により追加賠償を使用者に命じる。(1) 労働契約又は国の規定に従い期日通りに満額で労働者に労働報酬を支給しない場合。……(3) 残業代を支給しない場合。……」。一方、「最高人民法院の労働争議事件審理における法律適用に関する解釈」第15条も次のように「労働報酬」と「残業代」を区別しています。「使用者が下記の状況の何れかに該当し、労働者が労働契約を解除せざるを得ない場合、使用者は労働者に労働報酬と補償を支給しなければならず、かつ賠償金を支払うことができる。……(2) 労働契約通りに労働報酬を支給せず、又は労働条件を提供しない場合。……(4) 労働者の時間外労働の賃金報酬の支給を拒否した場合。……」。よって、労働報酬を拡大解釈した上、残業代の未払いを理由に補償金を請求してはなりません。

もっとも、この論点は①労働者の権利保護には不利です、②法令と地方による司法解釈が残業代と労働報酬の概念を混同していることから、主流にはなりにくいです。認められる判決があるにしても、成都市中级人民法院の「刘紅氏、四川錦賓物業服務有限責任公司労働争議二審民事判決書」【事件番号:2017川01民終9438号】は「労働契約法」第85条をみれば、労働報酬と残業代は全体と部分の関係ではないことは明白であるので、残業代の不支給は、「労働契約法」第38条、第46条に規定する、期限通りに労働報酬を満額支給しなければ、労働者が労働契約を解除して使用者が補償金を負担するという状況には該当しないと判断しています。しかし、このような判決は少額な残業代で、事件の影響が広くない事件に限られるようです。

二、残業代の支給拒否が補償金請求のための前提か

仮に残業代が労働報酬に含まれるとしても、「労働契約法」第38条における「期限通りに労働報酬を満額支給しない」は、支給拒否が前提であるという論点があります。

その根拠について、「最高人民法院の労働爭議事件審理における法律適用に関する解釈」第15条は補償金を支払うには「残業代支給を拒否した」ことが前提であるとしています。即ち、労働者は使用者に時間外労働報酬をまず請求し、使用者が時間外労働を認めず又は残業代の支払いを明確に拒否して、これを理由に労働契約を解除し、残業代と補償金を請求することができます。

成都市中級人民法院の「晏楨氏、四川通発広進人力資源管理咨询有限公司労働爭議再審査と審理監督民事裁定書」【事件番号(2016)川01民終11871号】は、通発広進社には残業時間の不明確でかかる労働報酬の未払いが存在します。原告は労使双方が残業時間及び賃金金額について合意できていない状態で使用者から残業代を支払わないという明確な返事を得ずに労働契約を解除したので、労働契約の解除に伴う補償金を請求できない。」としています。

三、「労働契約法」第38条の立法趣旨は使用者の悪意を前提とするか

「労働契約法」における補償金に関する立法趣旨は、故意に労働者の利益を侵害する使用者に対し懲罰的な賠償責任を追及することで使用者の違法行為を抑制することにあるという論点があります。即ち、労働者の残業代が支払われないことが多発している現状に対応するためです。使用者が労働者の残業時間を認めるが残業代の支給方法について理解が不足し、且つ労働者の利益が侵害されていないのであれば、高額な補償金を支給する必要性はありません。労働者が「労働契約法」第38条を濫用し、辞職を補償金請求に利用することはこの論点の背景です。

この論点は江蘇、浙江、上海の裁判所で支持を受けています。上海市第一中級人民法院の「蔣西亭氏、上海光福自動車賃貸借服务有限公司労働契約紛争事件二審民事判決書」【事件番号：(2016)滬01民終4687号】は、使用者の悪意により労働報酬を期限通りに満額支給しない場合、労働者は労働契約を解除できますが、客観的な原因で計算基準による争いで使用者が労働報酬を期限通りに満額支給できなかった場合は、労働者は労働契約を解除できないとしています。江蘇省高級人民法院の「蘇州石川製鉄有限公司と宣道広氏の労働爭議申訴、申請民事裁定書」【事件番号：(2016)蘇民申5326号】は、使用者が労働報酬を期限通りに満額支給しないことで労働者に労働契約の解除を提起された場合、使用者は労働者に補償を支給しなければなりません。「労働契約法」の当該規定は使用者の労働契約履行における信義則違反行為を制約するためです。使用者は主観的な悪意がなく、客観的な原因で計算基準に争点が生じて労働報酬を期限通りに満額支給できていない場合、労働者に補償を支給する義務はないとします。

四、まとめ

通常、残業代は金額が低いですが、計算が複雑であるため、未払いの原因がケースバリエーションです。労使双方は残業代の計算基数について認識が異なっている、使用者は管理上の問題で期限通りに支給できない、使用者は別の福利厚生として残業代を支給しているなど。一部の裁判所及び政府部門は残業代による経済補償金の適用問題に注目し始めています。例えば、山東省烟台市中級人民法院、山東省烟台市人力資源・社会保障局が2019年6月21日に公表した「労働爭議事件の裁審接続問題に関する処理意見」(烟中法[2019]58号)第14条によれば、使用者が労働報酬を期限通りに満額支給しない又は労働者の社会保険に加入していない場合、労働者に労働契約の解除を提起される前に是正すれば、労働契約が継続履行でき、労働者による労働契約の解除に伴う補償金の支給請求を支持しません。

筆者の見解では、労使双方は労働契約を締結してから契約を誠実に履行すべきです。労働者が労働契約を解除するのは契約終了行為であり、使用者が労働者の権益を著しく侵害し、終了しないとより大きな損害が生じる状況に適用します。「労働契約法」第18条に基づき、労働契約における労働報酬及び労働条件等の基準が不明であるために紛争が生じた場合は、使用者と労働者は協議することができます。即ち、労働関係にはお互いに信頼することが必要です。使用者はこのような紛争が生じた場合、最大限に努力し労働者と話し合い、労働契約を履行し、且つかかる証拠を見せます。また、使用者の経営管理上の細やかな不備で残業代の未払いになった場合、裁判機関が事情を判明しないまま直接「労働契約法」第38条を適用し、高額な補償金の支給を使用者に命じるのは労使関係の安定に不利であると考えます。

※本「EXPRESS(法律コラム)」は、毎月 5 日、15 日と 20 日にお送りさせて頂いております。本電子刊行物の著作権は弊所に属するもので、書面許可を得ずに、印刷、転載、抄録編集、翻訳をすることはできません。

「EXPRESS」についてのご意見やご提案、ならびに本誌の受信をご希望されない場合は、お手数ですが、下記の方法にて当所までご連絡ください。速やかに対応をさせていただきます。

すでに当所のサービスをご利用のお客様につきましては、委託される弁護士または担当スタッフに直接ご連絡いただいても結構です。

A&Z Law Firm

里格法律事務所

上海 Shanghai／大連 Dalian／北京 Beijing
／武漢 Wuhan／東京 Tokyo

URL: www.A-ZLF.com.cn

E-Mail: info@A-Zlf.com.cn

【上海】

上海市南京西路 1515 号静安嘉里中心二座 2001-2002 室

Tel : +86-21-5466-5477

Fax : +86-21-5466-5977

【大連】

大連市西岗区中山路 147 号森茂大厦 2104 室

Tel : +86- 411-8367-1183

Fax : +86- 411-8367-1283

【北京】

北京市朝阳区亮马桥第三使馆区外交オフィスビル E 座 1710 室

Tel: +86-10-8531-7348

Fax: +86-10-8531-7377

【東京】

日本東京都千代田区丸の内 2-2-1 岸本ビルディング 6 階

Tel : +81-3-4590-6672

※本《EXPRESS（法律专栏）》在每月 5 日、15 日和 20 日发送。本电子刊物的版权属于里格，未经里格的书面许可，不得印刷、转载、摘抄、编辑和翻译。

如果您有任何意见与建议或者您希望不再收到《EXPRESS》，请与我们联系。通过以下联系方式和里格联系，里格将进行迅速的回应。

对于里格的固定客户，里格推荐其直接与所属的负责律师或客户担当人员直接联系，里格将及时予以应对。

A&Z Law Firm

里格律师事务所

上海 Shanghai / 大连 Dalian / 北京 Beijing
/ 武汉 Wuhan / 东京 Tokyo

URL: www.A-ZLF.com.cn

E-Mail: info@A-Zlf.com.cn

【上海】

上海市南京西路 1515 号静安嘉里中心二座 2001-2002 室

电话: +86-21-5466-5477

传真: +86-21-5466-5977

【大连】

大连市西岗区中山路 147 号森茂大厦 2104 室

电话: +86- 411-8367-1183

传真: +86- 411-8367-1283

【北京】

北京市朝阳区亮马桥第三使馆区外交办公大楼 E 座 1710 室

电话: +86-10-8531-7348

传真: +86-10-8531-7377

【东京】

日本东京千代田区丸の内 2-2-1 岸本大厦 6F

电话: +81-3-4590-6672