

知っているようで本当は知らないEtc. ～『労働契約』と『就業規則』

中国で駐在員事務所や現地法人などの拠点を設立すると、これらの拠点における従業員を雇用する必要がある。中国の拠点の構成員となる従業員の雇用関係の管理は、拠点の運営に当たって非常に重要な事項となります。今回は、雇用関係に関する最も基本的な事項である『労働契約』と『就業規則』について、それぞれの特徴と相違点をご説明します。

1. 雇用関係の開始

従業員の雇用形態には、「直接雇用」と「間接雇用」という二つの形態があります。(※1) このうち、「直接雇用」を採用する場合、雇用者（現地法人）は、労働者（従業員）との『労働契約』を締結することにより雇用関係が開始します。

一方、「間接雇用」を採用する場合には、雇用者（現地法人及び駐在員事務所）は、人材派遣会社との『労働派遣契約』により従業員の派遣を受けることとなります。そのため、雇用者は、従業員と直接的な『労働契約』がないまま、雇用関係を開始することとなります。

(※1) 「直接雇用」と「間接雇用」の相違については、本レポートの2011年11月号をご覧ください。

2. 『労働契約』と『就業規則』

このように、「直接雇用」を採用する現地法人(※2)では、『労働契約』は、従業員との雇用関係に入るための基本的な取り決めとしての意義を有することとなります。この雇用関係は、雇用者と労働者とが、それぞれに対する権利を有し義務を負うことを前提としているため、『労働契約』の締結に当たっては、雇用者、労働者双方の権利と義務が明確に取り決められる必要があります。

ただし、雇用関係においては、通常、雇用者が強い立場に立つことが一般的であるため、労働法、労働契約法などによって、労働者保護の観点から、労働契約における労働条件の規制や契約書の文書化の義務付けなどが規定されています。

一方、『就業規則』とは、現地法人や駐在員事務所が、『労働契約』に基づく雇用者の権利及び義務として策定する内部規則のことをいいます。『就業規則』には、賃金規定や旅費規定、休暇規定など、雇用関係を維持するための諸規定が含まれます。

(※2) 駐在員事務所では、直接雇用が認められていません。

3. 特徴及び相違点

『労働契約』は、雇用者と各従業員との間における個別の取り決めであるのに対して、『就業規則』は、雇用者が策定し、雇用者とすべての従業員との間で共通に適用する規則であるものといえます。そのため、『労働契約』の締結に当たっては、上記のような法律上の要請を満たすことと同時に、従業員ごとに異なる労働条件（例えば賃金など）の内容を明確に取り決め、取り決めの内容を文書として労働契約書に記録することが重要となります。

一方、『就業規則』の策定に当たっては、現地法人や駐在員事務所として、すべての従業員に適用する観点から、社内での規則を文書化することが重要となります。

■労働契約に関する規制

『契約書』に関する主な規制	文書としての『契約書』の作成、契約主体・契約期間・賃金・雇用内容等の記載、など
『契約内容』に関する規制	試用期間の限定、雇用者側からの契約解除条件の限定、契約終了(解除)時の経済的補償金の支給義務、など