

关于劳动者是否有权随时要求用人单位签订无固定期限劳动合同的简要分析

近期, 律师在处理一宗劳动争议案件的过程中, 涉及有关劳动者以其本人在用人单位连续工作超过 10 年为由, 要求将正在履行的固定期限劳动合同, 变更为无固定期限劳动合同。对于该问题, 法律尚无明确规定, 实务中存在不同的理解, 在此, 律师结合《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》等法律文件的相关条款规定, 提出自己的倾向性意见如下:

1. 员工符合签订无固定期限劳动合同的法定条件, 并不意味着其有权随时提出签订无固定期限劳动合同

1) 订立无固定期限劳动合同须遵循协商一致的基本法律原则

根据《劳动合同法》第 14 条: “劳动者与用人单位协商一致, 可以订立无固定期限劳动合同。”对此, 律师认为, 该规定阐明了订立无固定期限劳动合同的基本原则, 即无固定期限劳动合同须经劳动者与用人单位双方协商一致签订。律师认为, 这符合《劳动合同法》第 3 条规定的订立劳动合同需遵循的“协商一致”的基本法律原则。

2) 劳动者符合签订无固定期限劳动合同的法定条件, 仅是用人单位与其签订无固定期限劳动合同的法定前提条件之一

律师认为, 根据上述《劳动合同法》第 14 条的规定, “符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”的劳动者, 是指:

- ① “资深员工”: 在同一用人单位连续工作满十年的员工;
- ② “老员工”: 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时, 劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;
- ③ “续聘员工”: 连续订立二次无固定期限劳动合同, 且劳动者没有《劳动合同法》第 39 条和第 40 条第一项、第二项规定的情形, 续订劳动合同的。

期限の定めなき労働契約締結を労働者が随時要求できるかについての分析

最近、筆者が労使紛争案件を処理する過程において、労働者が、雇用主における勤続年数が 10 年を超えることを理由に、履行中の有期労働契約を期限の定めなき労働契約へ変更するよう要求するという案件を取り扱った。本件に関して、法律は明確に定めておらず、実務において様々な理解がなされている。ここで、「労働契約法」、「労働契約法实施条例」等の法律文書の係る条項規定をふまえ、筆者の個人的意見を下記の通り紹介する。

1. 従業員が期限の定めなき労働契約を締結するための法定条件を満たしていることは、期限の定めなき労働契約の締結を随時要求する権利を有するというのではない。

1) 期限の定めなき労働契約の締結は、協議の上合意するという法の基本原則を遵守しなければならない。

「労働契約法」第 14 条に「雇用主と労働者が協議を通して合意する場合、期限の定めなき労働契約を締結することができる。」と定められており、期限の定めなき労働契約締結に関する基本的原則が明らかにされており、即ち、期限の定めなき契約の締結は、労働者と雇用主が協議を行い合意した上でなされなければならない。これは、「労働契約法」第 3 条に規定する労働契約締結に当たり遵守すべき「協議の上合意する」という法の基本原則に合致していると筆者は判断する。

2) 労働者が満たす期限の定めなき労働契約締結のための法定条件は、雇用主と労働者が期限の定めなき労働契約を締結するための法定前提条件の一つにすぎない。

上述の「労働契約法」第 14 条の規定により、「期限の定めなき労働契約を締結するための法定条件を満たす」労働者とは、下記の者を指すと考えられる。

- ① 「ベテラン従業員」: 同一の雇用主における勤続年数が満十年の従業員。
- ② 「キャリアの長い従業員」: 雇用主がはじめて労働契約制度を実施し、又は国有企業が所有制改革のため新たに労働契約を締結する時点で、労働者が当該雇用主で満十年以上勤続しており、且つ法に定める定年の年齢まで十年未満の場合。
- ③ 「雇用継続従業員」: 連続二回引き続き期限の定めなき労働契約を締結し、且

つ労働者には「労働契約法」第 39 条と第 40 条第(一)号、第(二)号に定める状況もなく、労働契約をさらに更新する場合。

对大多数企业而言，实务中经常要处理的是与“资深员工”及“续聘员工”签订无固定期限劳动合同的问题。结合上述《劳动合同法》第 3 条规定的“协商一致”原则及第 14 条的规定，律师认为，经“协商一致”签订无固定期限劳动合同，是用人单位与劳动者应遵循的基本法律原则，《劳动合同法》第 14 条规定的“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”，仅是签订无固定期限劳动合同的条件之一。

- 3) “符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”的劳动者，还应经“提出或同意续订、订立劳动合同”的法定程序，方可与用人单位签订无固定期限劳动合同

律师认为，根据《劳动合同法》第 14 条的规定，上述相关劳动者虽“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”，但在程序上，还应符合“劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同”的规定，对此，律师认为，该法律条款规定有下述几层含义：

- ① 对于“资深员工”、“续聘员工”，在其原劳动合同终止（如，原劳动合同约定的期限届满等）后，如其向用人单位提出续订劳动合同的要约，且未明确要求订立固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。
- ② 对于“资深员工”、“续聘员工”，在其原劳动合同终止（如，原劳动合同约定的期限届满等）后，如其同意用人单位提出的续订劳动合同要约，且未明确要求订立固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。
- ③ 对于“老员工”，在其向用人单位提出订立劳动合同的要约或同意用人单位提出的订立劳动合同的要约时，未明确要求订立固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。

综上，律师认为：

- ① 从上述法律条款内容判断，实务中，

「ベテラン従業員」及び「雇用継続従業員」との期限の定めなき労働契約の締結は、大多数の企業が通常、処理を要する事項である。上述の「労働契約法」第 3 条に規定する「協議の上合意する」という原則及び第 14 条の規定をふまえ、「協議により合意した」上で、期限の定めなき労働契約を締結しなければならないことは、雇用主と労働者が遵守すべき法の基本原則に則ったもので、「労働契約法」第 14 条に規定する「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たす」ことは、期限の定めなき労働契約締結のための条件の一つにすぎない。

- 3) 「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たす」労働者は、更に労働契約の更新、締結の申し入れ又は同意」という法定手続を経て、期限の定めなき労働契約を締結することができる。

「労働契約法」第 14 条の規定により、上述の係る労働者は、「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たし」ているものの、手続の上では、「労働者が労働契約の更新、締結を申し入れ又は同意する」という規定にも適合しなければならず、当該条項の規定は下記のいくつかの意味を有すると筆者は判断する。

- ① 「ベテラン従業員」、「雇用継続従業員」に関しては、その原労働契約終了（例えば、原労働契約にて約定した期間満了等）後、雇用主に労働契約更新を申し込み、尚且つ有期労働契約の締結を明確に要求しなかった場合、雇用主は当該従業員と期限の定めなき労働契約を締結しなければならない。
- ② 「ベテラン従業員」、「雇用継続従業員」に関しては、その原労働契約終了（例えば、原労働契約にて約定した期間満了等）後、当該従業員が雇用主からの労働契約更新の申し込みに同意し、尚且つ有期労働契約の締結を明確に要求しなかった場合、雇用主は当該従業員と期限の定めなき労働契約を締結しなければならない。
- ③ 「キャリアの長い従業員」に関しては、当該従業員が雇用主に労働契約の締結を申し込み又は雇用主からの労働契約締結の申し込みに同意し、有期労働契約の締結を明確に要求しなかった場合、雇用主は、当該従業員と期限の定めなき労働契約を締結しなければならない。

以上から、筆者は下記のとおり判断する。

- ① 上述の法律条項の内容から、実務にお

“资深员工”、“续聘员工”在劳动合同依法“续订”时，可与用人单位签订无固定期限劳动合同（但对“续聘员工”是否须经本人及用人单位均同意“续订劳动合同”后方可续订无固定期限劳动合同的问题，实务中尚有不同的见解）。

- ② “老员工”在依法“订立”劳动合同时，可与用人单位签订无固定期限劳动合同。
- ③ 《劳动合同法实施条例》第 11 条虽然重申用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同的义务，但仍以劳动者符合《劳动合同法》第 14 条的规定（即，“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”且经法定程序协商一致）为基础，并不能解读出用人单位应当“随时”与相关劳动者签订无固定期限劳动合同。

2. 劳动者要求将正在履行的固定期限劳动合同变更为无固定期限劳动合同，应遵循《劳动合同法》规定的变更劳动合同的法定程序

对于题述事宜，据律师所知，目前实践中有两种观点：

- 1) 劳动者符合《劳动合同法》第 14 条规定的法定条件（即，“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”），用人单位应当按照劳动者的要求，将正在履行的固定期限劳动合同变更为无固定期限劳动合同。
- 2) 劳动者符合《劳动合同法》第 14 条规定的法定条件（即，“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”），用人单位应当在固定期限劳动合同履行完毕后，根据与劳动者协商的结果另行签订无固定期限劳动合同。

对此，律师认为：

- 1) 根据上文分析内容，劳动者仅“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”，不能单独构成签订无固定期限劳动合同的法律前提，除此之外，还应经“提出或同意续订、订立劳动合同”的法定程序（即，“协商一致”的程序）。对此，上海市高级人民法院于 2009 年 03 月 03 日颁布的“沪高法（2009）73 号”文件（即，《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》第 4 条第（二）项）规定，“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”的劳动者与用人单位签订的固定期限劳动合同，具有法律效力（即，“该

いては、「ベテラン従業員」、「雇用継続従業員」が法に照らして労働契約の更新を行った場合に、雇用主と期限の定めなき労働契約を締結することができる（但し、「雇用継続従業員」の期限の定めなき労働契約の更新には、本人及び雇用主が「労働契約更新」に同意することが必要か否かに関する問題について、実務においては、様々な意見が存在する）。

- ② 「キャリアの長い従業員」が法に照らして労働契約を締結した場合に、雇用主と期限の定めなき労働契約を締結することができる。
- ③ 「労働契約法实施条例」第 11 条にて、雇用主と労働者の期限の定めなき労働契約締結が義務付けられているが、労働者は尚も「労働契約法」第 14 条の規定（即ち、「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たし」、尚且つ法定手続を経て協議の上合意すること）を基礎としており、雇用主は、「随時」係る労働者と期限の定めなき労働契約を締結しなければならないと読み取ることができない。

2. 労働者が履行中の有期労働契約を期限の定めなき労働契約へ変更するよう要求する場合、「労働契約法」規定の労働契約変更の法定手続に従わなければならない。

標題事項に関して、筆者が知る限りでは、実務においては、二つの見解がある。

- 1) 労働者は、「労働契約法」第 14 条規定の法定条件（即ち、「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たす」）を満たし、雇用主は、労働者からの要求に応じ、履行中の有期労働契約の期限の定めなき労働契約への変更を行わなければならない。
- 2) 労働者は、「労働契約法」第 14 条規定の法定条件（即ち、「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たす」）を満たし、雇用主は、有期労働契約の履行完了後に、労働者との協議結果に基づき、別途に期限の定めなき労働契約を締結しなければならない。

これについては、筆者は下記の通り判断する。

- 1) 上述の分析内容より、労働者は、「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たし」ただけでは、期限の定めなき労働契約締結のための法律前提を単独に構成することができず、更に、「労働契約の更新、締結を申し入れ又は同意する」という法定手続（即ち、「協議の上合意する」という手続）を経なければならない。これについては、上海市高级人民法院が 2009 年 3 月 3 日に公布した「滬高法（2009）73 号」文書（即ち、「『労働契約法』を適用するにあたっての若干事項についての意見」第 4 条第（二）項）により、「期限

固定期限劳动合同对双方当事人有约束力，合同期满时，该合同自然终止。”。

- 2) 根据《劳动合同法》第 35 条规定，劳动合同内容的变更，应经过劳动者与用人单位双方协商一致的法定程序，因此，对作为劳动合同约定内容之一的劳动合同期限的变更，也应经“协商一致”，因此，上述第 1) 种观点，无视用人单位“协商一致”的权利，既不符合《劳动合同法》第 35 条的规定，也不符合《劳动合同法》第 14 条的规定。

综上，律师认为：劳动者仅以“符合签订无固定期限劳动合同的法定条件”为由，要求用人单位将正在履行的固定期限劳动合同变更为无固定期限劳动合同的，用人单位不承担随时与其签订无固定期限劳动合同的必然义务。

值得注意的是，最高人民法院正在讨论的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三) (征求意见稿)》第 15 条规定：“劳动者与用人单位在劳动合同法施行后签订了固定期限的劳动合同，劳动者要求变更为无固定期限劳动合同的，按以下情况处理：(一) 双方签订固定期限劳动合同时，劳动者已经符合劳动合同法第十四条规定可签订无固定期限劳动合同条件的，应予支持。(二) 双方签订固定期限劳动合同时，劳动者不符合劳动合同法第十四条规定可签订无固定期限劳动合同条件的，不予支持。”该条也间接表明，司法实践中并不支持“劳动者随时提出与用人单位签订无固定期限劳动合同的要求”。

备注：请点击以下网址，查看相关法令的全文内容：
《中华人民共和国劳动合同法》
http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2007-06/29/content_669394.htm
《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
http://www.gov.cn/jrzq/2008-09/18/content_1098995.htm

(里兆律师事务所 2009 年 12 月 18 日整理编写)

の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たす」労働者と雇用主が締結した有期労働契約は、法的効力を有する(即ち、「当該有期労働契約は双方当事者に対して拘束力を有し、契約期間満了時に、当該契約は自然に終了する。」)。

- 2) 「労働契約法」第 35 条に、労働契約に定める内容の変更は、雇用主と労働者による協議の上合意するという法定手続きを経なければならないと定められていることから、労働契約に定められる内容の一つである労働契約期間の変更も、「協議の上合意する」という法定手続きを経なければならない。従って、上述の 1) の見解は、雇用主の「協議の上合意する」という権利を無視したものであり、「労働契約法」第 35 条だけでなく、「労働契約法」第 14 条の規定にも合致していない。

以上から、労働者が「期限の定めなき労働契約締結のための法定条件を満たす」ことのみを理由に、雇用主に履行中の有期労働契約の期限の定めなき労働契約への変更を要求した場合、雇用主は、随時、当該従業員と期限の定めなき労働契約を締結しなければならないという必然的義務を負わないと筆者は判断する。

最高人民法院が現在討論中の「労使紛争案件の審理に適用する法律の若干問題についての解釈(三) (意見募集案)」第 15 条にて、「労働者と雇用主が労働契約法施行後に有期労働契約を締結し、労働者が期限の定めなき労働契約への変更を要求した場合、以下の状況に基づき処理する。(一) 双方が有期労働契約を締結する時点で、労働者が、労働契約法第十四条に規定する期限の定めなき労働契約締結可能条件を満たしている場合、支持しなければならない。(二) 双方が有期労働契約を締結する時点で、労働者が、労働契約法第十四条に規定する期限の定めなき労働契約締結可能条件を満たしていない場合、支持しない」と定められており、当該条文も司法実務においては、「労働者が随時、雇用主との期限の定めなき労働契約締結の要求をする」ことに関して支持しない旨を間接的に表明している。

備考：全文をご覧になる場合は、下記の URL をクリックしてください。
「中華人民共和国労働契約法」
http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2007-06/29/content_669394.htm
「中華人民共和国労働契約法实施条例」
http://www.gov.cn/jrzq/2008-09/18/content_1098995.htm

(里兆法律事務所が 2008 年 12 月 18 日付で作成)