

モンゴル法律最新情報 第9号 (2017年6月12日)

外務省の在外公館における日本の弁護士活用事業の一環として、モンゴル日本商工会のご協力で、大正法律事務所（岡英男弁護士）・De Jure Partners LLP 法律事務所（バトバヤル弁護士）による、モンゴルの最新の法律をご紹介しますメールマガジンを発刊することとなりました。

このメールマガジンでは、最近のモンゴルでの法改正などを中心に、月に1回～2回程度、モンゴルの法律情報をご紹介します。

【新法律】

●特別税法改正(2017年6月6日)

特別税法が、国際通貨基金（IMF）の拡大信用供与措置（EFF）の提供に伴い改正されたことについて、前号のメールマガジンで紹介した。

その内容としては、アルコール・タバコの特別税、輸入タバコの輸入税、自動車税の増税が含まれており、2017年5月1日以降、輸入タバコの税率は5パーセントから30パーセントに増税される。ハイブリッド車、電気自動車、液化ガス自動車について、旧特別税法では特別税は課せられていなかったが、法改正で50パーセントの税金が課せられるようになったというものである。

その後、5月30日に、政府は特別税法の改正案を国会に再提出し、6月6日に特別税法改正案が制定された。改正内容は、5月1日のハイブリッド車、電気自動車、液化ガス自動車に50パーセントの課税規定について、廃止するものである。また、5月1日から6月9日までに特別税を支払った者に対してはこれを還付する。

●労働法改正(2017年4月21日)

2017年4月21日の国会会議で労働法に3つの新しい条文を制定した。それらは、試用期間、期間の定めのある労働契約、アルバイト契約である。旧労働法において試用期間は最大6か月までとされていたが、法改正で3か月までと短縮された。（労働法改正 23¹条）

また、期間の定めのある労働契約やアルバイト契約は規定が存在しなかったが、法改正では3か月までの期間の定めのある労働契約を認め（労働法改正 23²条）、アルバイト労働について、合意した期間で労働契約を締結できるとした。（労働法 23³条）

【法案】

●憲法改正案(2017年5月25日)

2017年5月5日、モンゴル国会議長の命令で憲法改正案を作成するワーキンググループが形成された。同ワーキンググループは5月25日に国会に対し憲法改正案を提出した。憲法改正案の主な内容は以下のとおりである。

- ・ 国会や政府の権力の抑制と均衡
- ・ モンゴル大統領の債権債務の確定
- ・ 独立的、専門的な国家公務員の設置
- ・ 地方自治体の権限と制度
- ・ 裁判官の独立性と裁判評議会の権限確定

モンゴル憲法、モンゴル憲法改正手続法では、憲法改正には国民投票が必要であり、当初、6月26日に行われるモンゴル大統領選挙にあわせて憲法改正国民投票を行うことが予定されていたが、国会は、2017年8月に憲法改正国民投票を別途実施することを決定した。

【モンゴル法の注意点】

労働問題の3回目です。モンゴルにおいて労働法の規制は思ったより厳しかったり、日本で認められていることが認められていなかったり、日本と概念が異なる点が多く注意が必要です。

今回のテーマは解雇です。解雇は、もっとも紛争になることが多いテーマであることは、日本もモンゴルも変わりません。今回は、解雇総論と、整理解雇を中心に概説します。

●条文の構造

解雇については、「使用者の提案による労働契約の解除」として40条に規定されています。同条1項において解雇理由が定められており、同条5項において同条1項1号（整理解雇）および2号（能力不足による解雇）について手続を定めています。

解雇事由としては、整理解雇（同条1項1号）、能力不足による解雇（同2号）、定年解雇（同3号）、懲戒解雇（同4号、5号）、人事異動による解雇（同6号）、独立業務請負契約（コントラクト）に定める事由による解雇（同7号）があります。

第40条（使用者の提案による労働契約の解除）

1項 労働契約は、次の事由により使用者の提案で解除できる。

1号 企業や団体、その支部等が解散し、整理解雇し、人員削減した場合

2号 労働者がその専門性および能力、健康面で当該職務または役職に就くための要件を満たさないことが判明した場合

3号 労働者が60歳に達し、年金受給資格を取得した場合

4号 労働者が懲戒処分に当たる非違行為を繰り返した場合、労働契約において労使関係の自動終了事由として規定されている重大な違反行為を犯した場合

5号 金銭および財産を管理する立場の労働者が使用者の信用を失うに足りる重大な作為および不作為を行なったことが判明した場合

6号 選任および派遣により他職務または役職に任命された場合

7号 独立業務請負契約に定められる事由が生じた場合

(略)

5項 使用者は、本法律第40条1項1号および第40条1項2号の事由に基づいて労働契約を解除する場合、1か月前にその旨労働者に予告する。企業や団体、その支部等の解散により大幅な整理解雇を実施する場合、少なくとも45日前に労働者の代表らに予告し、本法律の規定に基づいて交渉をする。

● 解雇総論

解雇全般において次の点に注意を要します。

使用者は、解雇にあたって、解雇の原因となる事実（解雇事由）を明示する必要があります。また、解雇の効果を生じさせる労働法および関連法規を明示する必要があります（解釈15条）。これらを明示する必要があることから、解雇通知は、書面によってなされなければならないと解されています（勧告3条2項）。なお、使用者が、書面によって解雇を通知していない場合であっても、労務提供を受領せず、賃金を支払っていない場合には、解雇がなされたものとみなされます（勧告3条2項）。

これらは、日本法においても（労働者が要求した場合には）使用者に解雇理由証明書等の交付が義務づけられており、特にモンゴル法が厳格というわけではありません。

不当解雇にあたるかどうかの判断基準は、法律・規則の定める手続・基準に反しないかどうかによることとなります（勧告3条1項参照）。そのため、解雇の有効・無効の判断にあたっては法律の定める解雇事由の検討が非常に重要となります。モンゴル労働法の規定のみではその内容が不明確であるため、解雇の有効性判断にあたって、最高裁判所の解釈や勧告の正しい理解が欠かせません。

見方を変えれば、日本法（労働契約法）の定める解雇権濫用法理による解雇制限は、判例・裁判例の蓄積によりその内容が相当程度確立しているとはいえものの、基準があいまいであるといえます。「客観的に合理的であり、社会通念上相当といえない解雇」は無効であると言われても、具体的事案においてこれにあたるかどうかは、明確に判断できないことが多いでしょう。

●解雇事由（40条1項）

使用者が一方的に労働契約を解除できる解雇は、40条1項各号に定める事由に限定されています（解釈15条）。つまり、ここに定めるもの以外について、使用者は労働者を解雇できません。

以下、順に検討することとします。

①企業の解散（40条1項1号）

企業の解散（精算）の結果、その法人格は消滅することから、当然に、従業員との間の労働契約関係は消滅することとなります。

モンゴルにおいて、企業の解散原因は、民法32条1項が定める法人の解散原因によります（勧告2条1項）。民法32条1項は、次の解散原因を掲げています。①所有者またはその者から権利を取得した機関等の決定による場合（同条項1号）、②破産または解散命令（同条項2号）、③事業の終了・期間満了等（同条項3号）、④設立した機関による決定（同条項4号）、⑤法律の定め（同条項5号）。

法律の定める場合（同条項5号）の例として、たとえば株式会社においては、定款で定めた解散事由の発生、株主総会決議（会社法26条3項）、破産手続開始決定（会社法26条2項1号、破産法29条各項）、株主の不存在（会社法26条2項2号）などが精算事由となっています

会社解散による解雇であっても、使用者には、1か月前の予告義務（40条5項）があります。また、企業や団体、その支部等の解散により大幅な整理解雇を実施する場合、少なくとも45日前に労働者の代表らに予告し、本法律の規定に基づいて交渉をする必要があります（同条項）。この規定は整理解雇と解散とが混在した記載となっていて、企業の解散の場合にも交渉を要します（勧告2条1項）。

なお、企業の解散による解雇について、日本では、例外的に、労働組合つぶしのための偽装解散の事案などで法人格否認の法理を用いて解雇を無効とするといった事案が存在します。しかし、モンゴルでは、いわゆる法人格否認の法理を明確に適用した裁判例はありません。実際も、解雇規制を潜脱するた

めに会社解散を偽装するという意識は使用者にはなく、会社を維持したままで安易に不当解雇が行われていることが多いように感じられます。

②整理解雇および人員削減（40条1項1号）

モンゴル労働法において、「整理解雇」とは、組織から特定の職務、役職が消滅した場合をいいます。

「人員削減」とは、組織から特定の職務、役職が減少した場合をいいます（解釈15条1項1号、2号、勧告2条1項）。

モンゴルでは日本と異なり、職務・役職を特定して労働契約が締結されることから、当該職務・役職が消滅・減少した場合には、使用者は解雇が可能となります。この点、判例上、整理解雇回避のための人事異動が（整理解雇の4要件の1つである解雇回避努力義務の内容として）使用者に義務付けられている日本とは異なっています。つまり、モンゴル労働法のほうが整理解雇・人員削減が認められる範囲は広く、その点で使用者に有利な法制であるといえます。

モンゴルに進出している日本企業では、日本国内と同様、労働者を雇用する際に、職務・役職の特定をしていない場合が多くみられます。しかし、そのような取り扱いを続けることは、労働法が認める整理解雇、人員削減による解雇が非常に困難になり、結果的には、使用者に不利な結果となる可能性があります。

整理解雇が有効になるための手続として、使用者は、1か月前にその旨労働者に予告する義務があります。また、大幅な整理解雇を実施する場合、少なくとも45日前に労働者の代表らに予告し、本法律の規定に基づいて交渉をする義務があります（40条5項）。これらの、解雇予告は、解雇命令書を作成してその書面を労働者に交付しなければならないとされています（解釈17条）。

整理解雇の有効性

第36条（以前従事していた職務または役職への復職）

3項 本法律第40条1項1号に基づく整理解雇が行われたものの、3か月以内に同じ職務を再度設置するなどして当該整理解雇が不当であったことが確認された場合、当該労働者を復職させる。

整理解雇が有効と認められるためには、組織から特定の職務、役職が消滅することを要します。特定の職務や役職の消滅は、使用者の判断で容易に行うことができるから、整理解雇を偽装するために一時的

に特定の職務や役職を整理・削減したと装い、労働者を解雇するといった脱法行為が行われるおそれがあります。

それを防ぐため、労働法は整理解雇された労働者の復職規定を置いています。整理解雇が行われたものの、3か月以内に同職務を再度設置するなどして当該整理解雇が不当であったことが確認された場合、当該労働者は復職できます（36条3項）。なお、当該職務は廃止されているが実質的に同じ職務が名称を変えて維持されている場合なども、当該整理解雇は不当と解されることとなるでしょう。

— 一次号に続く —（岡英男）

【日本人弁護士による日本企業支援（無料法律相談）】

今月 6月13日（火）～16日（金），19日（月）

10時～16時（昼休憩13～14時除く）

来月以降のスケジュール

7月 3日（月）～7日（金）

8月 21日（月）～25日（金）

9月 13日（水）～15日（金），19日（火），20日（水）

10月 19日（木），20日（金），23日（月）～25日（水）

11月 9日（木），10日（金），13日（月）～15日（水）

12月 11日（月）～15日（金）

お気軽にご相談ください。たくさんのご利用をお待ちしています。

【著者のご紹介】

●岡 英男

資格等：弁護士（日本）、外国弁護士（モンゴル）、モンゴル国立国際仲裁センター仲裁人、神戸学院大学非常勤講師（憲法・労働法）、一般社団法人発明推進協会・模倣被害対策アドバイザー、京都大学法務博士

所 属：大正法律事務所（代表弁護士） <http://www.taisho-law.com/>

住 所：〒551-0001 大阪府大阪市大正区三軒家西1丁目1-1 小島ビル4階

電 話：06-6586-6109

●サランゲレル・バトバヤル（Sarangerel BATBAYAR）

資格等：弁護士（モンゴル）、モンゴル国立大学専任講師（会社法ほか）、元モンゴル国立法律研究所
政策研究官、モンゴル国立大学法学修士

所 属：De Jure Partners LLP（デ・ジュール・パートナーズ LLP、Өмгөөллийн “Де Юре
Партнерс” ХХН）（パートナー）

住 所：Mongolia、Ulaanbaatar、Chingiltei district、1st Khoroo、Raash bulag 505

電 話：976-88075852

【お問い合わせ等】

- このメールマガジンに関するご意見やお問い合わせは、岡英男までお寄せください。

メールアドレス：okahideo@infoseek.jp

- このメールマガジンに記載した内容は、皆様の業務・生活のご参考にしていただくためのものです。
正確を期する必要がある場合には、お近くの弁護士・法律家に相談してください。

- モンゴル日本商工会、大正法律事務所（岡英男）および De Jure Partners LLP（バトバヤル）は、このメールマガジンの内容の信頼性・正確性・適法性等について、一切責任を負いません。ユーザーは、自己の責任において情報を利用してください。