

モンゴル法律最新情報 第7号(2017年4月5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行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】

モンゴル国会は毎年2月1日~4月1日にかけて暫時休会しています。したがって、今号のメールマガジンでは新法律の紹介記事はありません。

【法案】

● 予算法改正案(2017年3月24日)

2017年3月24日、モンゴル政府は2017年のモンゴル国予算法の改正法案を国会に提出した。現在モンゴルの経済状況は悪化しており、モンゴルは国際通貨基金(IMF)から3年間で4億4000万ドル(約500億円)の融資を受けることを実務者レベルで合意した。債務返済について懸念が高まる中、期間3年の拡大信用供与措置(EFF)として提供されることになった。

この、国際通貨基金の拡大信用供与措置(EFF)を実施するため、予算法の改正が必要となったもの。主な改正点は次のとおり。

- ・ アルコールやタバコの特別税率・輸入タバコの輸入税率の増加、
- ・ 揮発油税率を法律の上限まで増加、
- ・ 自動車税の増加、
- ・ 個人所得税率の増加(収入により税率は異なる)
- ・ 預金利息への課税、
- ・ 社会保険料率の増加など

● 国会決議(2017年3月24日)

2017年2月10日、モンゴル国会は、エルデネット鉱山企業買収に関する第23号決議書を出した。
2016年6月、モンゴル・ロシア両政府の合併会社である、エルデネット鉱山企業のロシア側の49%の株式を、モンゴルのMongolian Copper Corporation 有限責任会社が買収した。

今回の決議は、この企業買収手続が国有財産法や会社法などに違反したとの理由で、国会はこれを無効とし、買収された49%の株を国に戻すというものである。

Mongolian Copper Corporation 有限責任会社は、この決議に対し、本件について国際仲裁機関に出訴するとしている。

【モンゴル法の注意点】

これから数回にわたって、労働問題についての注意点を概説する予定です。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、日本と概念が異なったりすることもあるので注意すべき点が多いです。

今回は、よくご質問を受ける「雇用契約の期間」について説明します。モンゴルでは、有期の雇用契約が認められる余地が非常に少ない点に特徴があります。

● 労働契約の期間

(1) 正規雇用の原則 = 期間の定めのない労働契約

モンゴルにおいて、正規雇用する社員については、期間の定めのないものとするのが原則である（労働法23条2項1号）。ここで、「正規雇用」の意義が問題となるが、「正規雇用」とは、常勤の労働者のことであり（最高裁解釈7条）、また、これを言い換えれば、「使用者の指定する職場において、規定の規則に基づいて、使用者の支給する道具を使用して、使用者およびその代表者の指揮命令下において、所定の賃金表にしたがって賃金を支払われ、労働日に定期的に遂行する業務、すなわち職務」を行う労働者のことである（最高裁民事部勧告1条3項a、法3条1項15号）。

これらの定義からは、「正規雇用」とは、①使用者の指揮命令下で、②賃金を支払われて、③労働を提供する場合であり、かつ、④23条2項2号以下の例外規定の適用がある場合を除く労働契約すべてということとなる。このように「正規雇用」の要件を考えると、労働契約を締結するほとんどすべての者が、正規雇用にあてはまることとなるであろう。

(2) 当事者の合意のある正規雇用 = 有期労働契約

正規雇用の場合であっても、例外的に、有期労働契約が認められる場合がある。それは、「当事者の合意」がある場合（労働法23条2項2号）である。しかし、この「当事者の合意」は限定的に解されている。この合意が認められるためには、使用者の圧力や強い要求による不当な影響がなく、労働者が、自由な意思で有期労働契約を締結することが必要である。この合意の有効性を裁判所が判断する際には、有期労働契約は期間の定めのない労働契約に比べて労働者にとって一般的に不利であることから、労働者があえてそのような合意をするだけの理由や必要性があったかどうかを判断材料とする（最高裁民事部勧告1条3項e）。実務的には、使用者と労働者の間で、有期労働契約を締結する理由を労働契約に明記しておく必要があると解されている（最高裁解釈7条）。この理由は合理的な内容でなければならない。常勤の労働者について有期労働契約を締結するのはあくまで例外的な場合に限られるのであり、そのような契約を締結しようとする使用者は、期間の定めのない労働契約を締結しない合理的理由を労働契約書に明記して労働者と合意する必要がある。訴訟で争われることとなれば、労働契約書に合理的理由の明記がない場合、有期労働契約の締結にあたって使用者の不当な圧力等があったと推認されることとなる。

この有期労働契約を締結する合理的理由として、「一時的任務」、「一時的勤務」といった用語を用いて定期契約を締結している事案が多いが、このような理由を記載することは適当ではない。なぜなら、「一時的業務」といった記載は、季節労働者や臨時労働者の規定であると解されるどころ、一般の労働者を季節労働者や臨時労働者と解することはできず、だとすれば、一時的契約を締結する余地がないからである（最高裁勧告1条3項d）。

ただし、現在では、国立大法学部の学者などを中心に、アルバイトなど、雇用に期間を定める合理性があり、かつ、労働者の利益を害することのない契約については、当事者の合意を得たうえで期間を定めて労働させることを認めるべきとする見解もあり、労働者の合意の下、有期雇用契約が許容される範囲は拡大する方向にあるように思われる。前述の「正規雇用＝指揮命令下で賃金を対価として労務提供する者」と解する最高裁民事部勧告とは相容れないが、前述の「正規雇用＝常勤」と解する最高裁解釈には適合する考え方である。一次号に続く―（岡英男）

【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（労働法ほか）、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。