

▶ ロシアプラクティスチーム・ニューズレター

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業のロシアプラクティスチーム責任編集のニューズレターを不定期でお届けしています。ロシアは市場整備の一環として、現在でも民商事法関係の法令改正が頻繁に行われており、最新の法令情報を正確に把握することが重要です。当事務所のロシアプラクティスチームは、経験豊富な弁護士を中心に日本企業の皆様に対し、進出支援、M&A、企業法務、訴訟・仲裁、撤退、法令調査といった、多種多様な業務に関して、質の高いリーガルサービスを提供するよう努めております。

ロシアにおける従業員雇入れ時のポイント —労働契約締結から解雇まで法改正も踏まえて

| Page 1/3 |

2019年10月 No.RUS_003

はじめに

ロシアの労働法制は、一般に労働者保護が強く図られており、解雇規制も厳格といわれています。加えて、法改正も頻繁に行われているので、労働者とのトラブルを避けるためにも、採用の段階から慎重な検討、判断を行うことが重要といえます。

本項では、近時の法改正も踏まえつつ、ロシア人の雇入れから解雇の段階において留意すべきポイントを解説します。

雇入れ時の留意点

(1) 雇用形態

ロシアにおける雇用形態としては、最長5年までの有期雇用と無期雇用が認められています。無期雇用が原則的な雇用形態になっており、有期雇用は以下のような場合に限り認められています（労働法第58、59条）。

主な有期雇用が認められる事由

- ・ 2か月までの一時的な業務
- ・ 季節的な業務
- ・ 職業訓練としての業務
- ・ 年金受給年齢に達している場合
- ・ 会社代表者、代表者次席、会計主任などの役員
- ・ アルバイト

日本においても「偽装請負」という言葉を耳にすることがありますが、ロシアにおいても、雇用主が雇用関係の成立を避けるために業務委託という形態をとり、後に裁判や税法の適用について紛争化するケースが見られます。一般に業務委託とは、一定の期間内に特定の結果の達成に合意して役務を提供する場合は言いますが、裁判所は、雇用主の指揮命令や社内規則に服させて役務を提供させるような場合に、雇用契約の成立を認定する傾向にあるため、有期雇用を実施する場合は注意が必要です。

(2) 労働契約の締結

労働契約の書面での締結は必須とされており（労働法第67条）、労働契約を締結することなく就業を開始した場合には、3日以内に署名による契約締結が必要となります。労働法上では、氏名、勤務地、職務、給与・社会保障などの条件を含む法定事項の記載が必要とされています（労働法第57条）。なお、上記の事項が記載されていなくても、労働契約は無効とはならず、補足の合意書により合意することが可能です。

雇用契約の他に雇用に関連して重要な書面としては、労働手帳（Трудовая книжка）が挙げられます。労働者が、主たる雇用関係となる雇用主との間で5日以上就業する場合には、当該雇用主が当該書面を管理し、業績、解雇理由などを記載することになります（労働法第66条）。

労働条件の概要

(1) 賃金

法定の最低賃金は、月額11,280ルーブル（約18,900円、2019年10月現在）です。

給与は半月に1回以上、計算期間から15日以内に（労働法第136条）、原則としてルーブルで支給されなければなりません。

(2) 労働時間および有給休暇

原則的な労働時間は、週40時間と法定されており（労働法第91条）、実務上は週5日、1日8時間の勤務が一般的です。

残業については、連続した2日で4時間、年間で120時間を超えることは認められていません。割増賃金は、最初の2時間までが1.5倍、その後は2倍のレートで支払われる必要があります（労働法第99条）。

また、労働者に対しては、勤続6か月から、28日以上有給休暇を取得する権利が付与されています（労働法第115条）。有給休暇のうち28日を超える部分は買取りが可能なほか、退職時には未使用分を買取りが必要です（労働法第126、127条）。

(3) 労働条件の特別評価

ロシアにおいては、すべての会社に対して、「労働条件の特別評価」を実施することが求められています。^[1] 各企業は、特定の実施機関（日本でいう社会保険労務士事務所のようなイメージ。）^[2] に評価業務を委託し、当該結果が法令に適合することを当局に報告するとともに、結果概要を会社のウェブサイト上で公表することが求められています。2019年1月1日以降においては、労働条件の特別評価を証する書面が存しない場合、雇用者たる法人は、行政罰の対象となっているので注意が必要です（行政違反に関するロシア連邦法典第5条第27項第1号）。

[1] 2013年12月28日付ロシア連邦法第426号FZ「労働条件の特別評価について」
Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ

[2] 実施が認められた機関の一覧は、ロシア保健・社会開発省のウェブサイト (<http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations>) において確認可能です。

解雇について

(1) 労働契約の終了

労働契約が終了する場合としては、①雇用主の都合による場合、②従業員の意思表示による場合、③両当事者の合意による場合等が労働法で列挙されています（労働法第77条）。

②について、従業員は、原則として2週間前の書面通知により雇用契約を終了する権利を有します（労働法第80条）。

なお、2019年1月から、年金受給年齢を引き上げる法改正が行われており、年金受給年齢は、男性は60歳から65歳、女性は55歳から60歳まで段階的に引き上げられることになりました。ただし、ロシアには定年退職というものはなく、年金受給年齢に達したことは解雇理由とならないことに注意が必要です。また、年金受給年齢を5歳まで下回る「年金受給前年齢者」に対して、年齢を理由とする不当な雇用拒絶、又は不当な解雇を行った場合、刑事罰の対象となるため注意が必要です。

(2) 雇用主の都合での解雇

雇用主都合での解雇が認められる場合は、以下のような法律で規定された場合に限定されています（労働法第81条）。

法定の主な解雇事由

- ・ 法人の清算
- ・ 人員の削減
- ・ 労働者の能力の不足（認証を要する）
- ・ 懲戒処分を受けた従業員による正当な理由のない複数回（1年以内でなければならない）に渡る義務の不履行
- ・ 一度の義務の重大な不履行（労働法第81条第6項に列挙）

単に業務態度などを理由として解雇を検討する場合、解雇事由の要件が充足されていない場合が多く見られます。従業員との紛争化を避けるためにも、明らかに懲戒解雇が認められるような証拠が揃えられているような場合でない限り、合意解除など複数の手段による可能性を検討していくことが望ましいでしょう。ロシアにおいては、解雇事由は労働手帳へ記載されることになるため、労働者としても、合意による退社を望む傾向にあります。実際には、3か月分程度の報酬を払って合意に応じてもらうケースが多いようです。

なお、ロシアにおいては、妊娠中、3歳未満の子供を有する女性、シングルマザーのほか、一定の条件下で子どもを養育中の者等については解雇が制限されているため、注意が必要です（労働法第261条）。

最後に

ロシアでは、試用期間が、原則3か月を上限として認められているので、試用期間も有効に活用した上で無期雇用の適否について慎重に判断すべきでしょう。近年は外国人の雇入れに際しても、ビザや、滞在登録に関する法改正があり、日系企業も対応に追われました。労務分野は法改正が特に多い分野でもあるので注意を払う必要があります。



セミナーのご案内

ロシアビジネスに必須の法務と実務

～経済制裁、近時の法改正、進出と取引時の留意点、リスク対応ケーススタディなどビジネス目線で解説～

日 時 2019年11月19日（火）9:30～12:30
場 所 金融財務研究会本社 グリンヒルビル セミナールーム（東京都中央区日本橋茅場町1-10-8）
講 師 三浦康晴 弁護士 / ベトナム登録外国弁護士
主 催 経営調査研究会
受 講 料 お一人目 35,000円 / お二人目から 30,000円（消費税、参考資料を含む）
申 込 み 次のウェブページをご覧ください。

https://www.kinyu.co.jp/seminar_detail?sc=k192123

* 誠に恐れ入りますが、定員を上回るお申込みを頂いた場合、ご希望に添えないこともございますので、予めご了承ください。

<概要>

欧米による経済制裁発動以降、原油安も相まってルーブル安が続き、ロシア経済は停滞の感がありました。しかし、原油価格の持ち直しに加え、国内産業の育成が図られたこともあり、ロシア経済は緩やかな回復基調にあります。また、「東方シフト」、8項目の「協力プラン」といった動きは日系企業にとってチャンスとなりうるものです。

本セミナーでは、日本ではあまり知られていないロシアの法制度、日系企業が取引を実施する際に必須となる法務と実務について、日頃からロシア語を駆使し事業支援に取り組む弁護士がビジネス目線で解説します。

他プラクティスグループのニューズレターも配信しております。配信を希望される方は下記メールアドレス宛にご連絡ください。

広報部宛 prcorestaff@aplaw.jp

※お名前、部署、役職をご明記ください。また、下記の一覧よりご興味ある分野をお選びください。

【日本語】

ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス ベトナムビジネス インドビジネス ロシアビジネス 再生可能エネルギー
 農林水産 イノベーション／テクノロジー その他（ご興味のある分野をご教示ください。）

【英語】

ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス

担当弁護士

弁護士 湯澤 正（パートナー/東京弁護士会所属）

Tadashi Yuzawa



> [View Profile](#)

【学歴】

東京大学教育学部卒業
成蹊大学法科大学院修了
モスクワ大学ロシア語講座短期留学

【職歴】

丸紅株式会社
株式会社野村総合研究所
クレア法律事務所
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（2015年～）
【所属団体】
日露法律家協会会員

受賞

The Best Lawyers in Japan 2018-2020
-International Business Transactions

【取扱分野】

ロシア法務、ロシア進出支援（ヨーロッパロシア、極東地域を含む）、
国際商取引、証券訴訟、国内外の危機管理

【言語】

日本語、英語、ロシア語

【出版物】

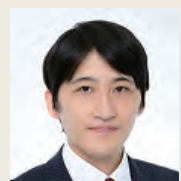
- 「ロシアにおける知的財産制度の概要・留意点」
月刊ザ・ローヤーズ 10月号（2016年）<共著>
- 連載「ロシア法 入門の入門」
月刊ロシア通信（2014年9月～）

【Web掲載記事】

- 「ロシアの個人情報法制」
IJJ ビジネスリスクマネジメントポータル（2017年8月）

弁護士 三浦 康晴（アソシエイト/第二東京弁護士会所属）

Yasuharu Miura



> [View Profile](#)

【学歴】

慶応義塾大学法学部法律学科卒業
東京大学大学院法学政治学研究科修了

【職歴】

TCG 国際弁護士法人
Asia Pacific International Law Firm（ベトナム）出向
（2017年2月～）
【所属団体】
日露法律家協会会員

【取扱分野】

ロシア法務、ベトナム法務、国際取引、海外進出支援、一般企業法務

【言語】

日本語、英語、ロシア語

【出版物】

- 「ロシアにおける知的財産制度の概要・留意点」
月刊ザ・ローヤーズ 10月号（2016年）<共著>

【Web掲載記事】

- 「ロシア税関実務のトピック～ユーラシア経済連合（EEU）関税基本法
発効を踏まえて～」 SMBC・ロシアレポート～貿易編（2018年9月）

お問合せ先

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 ロシアプラクティスチーム

E-mail: aandsrussia@aplaw.jp

このニューズレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニューズレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニューズレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニューズレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニューズレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。