



**Q** 複雑化する近年の国際情勢を受けてサプライチェーンの再構築が求められる一方、新型コロナウイルス感染症対策の影響や人件費などのコスト上昇といった事情も相俟って、一部の日系企業は中国事業の展開が困難となり、中国からの撤退や再編を検討するようになってきました。しかし、実際に撤退・再編するとなれば、職を失うまいとする従業員の反発は避けられず、高額な経済保証金の要求、その他集団労使紛争などの事態が懸念されます。特に撤退の場合、円滑に進めるためには、それに伴う労使間の紛争をいかに処理するかが重要となります。これについて企業は何に注意し、どのような対策をとるべきでしょうか。

**A** 企業の撤退方法としては、破産清算、解散清算、持分譲渡などが考えられますが、日系企業は自ら撤退を判断したとき、その責任感や商習慣その他の事情から、多くの場合、解散清算又は持分譲渡を採用しています。以下においては、これら2つの撤退方法につき、従業員との関係においてそれぞれ実際に生ずる問題とそれを巡る対応方法を解説いたします。

## 1. 日系企業が多用する撤退方法

### (1) 解散清算

これは、日系企業が株主として出資する中国国内の企業（以下「対象会社」という）について、会社法の諸規定に基づき、最高権力機関（通常は株主又は株主会。中外合併の場合は董事会の可能性もある）による解散決議をもって、清算組を設立します。清算組の主導の下、会社の財産を整理し、その清算手続を行い、対象会社の抹消登記によりそれ自体を消滅させて撤退する方法となります。

### (2) 持分譲渡

これは、日系企業が対象会社について、会社法に定める諸規定に基づいてその保有する持分を別の株主又は社外の第三者に譲渡することにより対象会社から撤退する方法です。この方法の下では、その後においても対象会社が存続し、対象会社の株主を当該日系企業から譲渡先へ変更する登記の完了をもって撤退が実現されます。

## 2. 解散清算における労働問題の注意点と対策

### (1) 法令上の義務

解散清算によって使用者である対象会社自体が存在しないものとなるため、労働契約法44条5号に基づき、全従業員との労働契約が終了することになります。これらの従業員には、同法46条6号及び47条の下、その勤続年数に応じた経済補償金を支払わなければならないと、その金額は、1年あたり1か月の平均賃金を基準に計算され、勤続年数が6カ月以上1年未満の期間であれば1年、6カ月未満の期間であれば0.5年とされます（いわゆる「N」、以下「法定経済補償金」という）。なお、平均賃金とは、労働契約解除又は終了前12カ月間の平均賃金であり、基本給のみならず賞与なども含めて算出されます。

### (2) 実務上の労働問題とその対策

解散清算を行う場合、法律上は労働契約が終了となりますが、実務上それだけでは足りず、会社側は次のことにも対応しなければなりません。

●社会保険料や住宅積立金の未納又は納付不足、残業代の未支給又は支給不足などの未解決の労働問題があれば、その清算・解決もしなければなりません。

●解散清算しても、一定期間内は顧客に継続して製品又はアフターサービスを提供する必要が生じるほか、会社資産の処理やその他諸事情により、業務の整理や清算手続のためにも必要な人員を残留させる必要がある。

各社それぞれの事情ゆえ、最優先に処理すべき事項も異なるものと思われませんが、解散清算に際して多用されている従業員整理の方法は、次の2つとなります。

#### ① 解散清算通知による労働契約の即時終了

これは、前述(1)で申し上げた労働契約法44条5号に基づき、会社による解散清算決議の後に従業員に対してその通知を行い、経済補償金を支払って労働契約を終了させる方法です。法令上、法定経済補償金を支払えば従業員の同意なく労働契約を終了させられるという点がこの方法のメリットとなりますが、法定経済補償金の支払だけで円満に進むことは実務上期待し難く、特に、会社に未解決の労働問題が残されている場合、従業員が労働契約終了通知を受けた際にその解決を会社に求めてくる可能性は高いです。従業員の要求どおりの対応とならないときは仲裁や訴訟にまで発展するおそれがあり、その結果、解散清算スケジュール全体の停滞が懸念されます。また、解散清算通知によって全従業員との労働契約が終了となるため、残務処理に必要な従業員も退職してしまうことが懸念されます。

したがって、この方法は、会社が即時に生産・経営を停止することで、従業員の数や未解決の労働問題も比較的少なく、解散清算スケジュールに労働紛争や労働仲裁・訴訟などに対応する余裕がある場合に採用されるのが通常となって

# と対策

金杜法律事務所 (King & Wood Mallesons) 中国弁護士  
中国政法大学大学院 特任教授 劉新宇

います。なお、この方法の場合、残務処理に必要な担当者  
を確保するため、既に退職した従業員と別途労務契約を締結  
し、あるいは一定期間の労務派遣を利用することが見受けら  
れます。

## ② 解散清算手続開始前の合意解除

これは、労働契約法 36 条の下、解散清算手続の開始前に  
従業員と協議し、その同意を得て労働契約を解除する方法で  
あり、従業員との合意に基づく契約解除であることから、過  
去の未解決の問題が労使紛争へと発展する可能性は低く、解  
散清算スケジュールへの影響も基本的に抑えられると期待さ  
れます。また、合意契約解除の時期についても従業員と調整・  
合意することができますので、一定期間においての残務処理  
に関する協力が得られることが期待されます。

この合意解除における経済補償金は、労働契約法 46 条 2  
号によれば法定経済補償金のみで足りませんが、実務上、早期  
の合意形成や一定期間の業務継続への協力取得のために、  
法定基準を超える一定の追加を施した金額(いわゆる「+α」)  
を支払うことが常態化しており、この追加の程度は、自社や  
グループ会社の前例、周辺の相場、自社の経営状況等のほか、  
未解決又は長期化した社内問題の有無、労働組合や従業員  
代表との交渉結果など、各社の事情に応じて決せられます。

## 3. 持分譲渡における労働問題の注意点と対策

### (1) 法令上の義務

持分の譲渡が行われ、株主が変更されるに伴い、対象会  
社の社名や法定代表者なども変更されるのが一般的ですが、  
労働契約法 33 条は、このように使用者の名称、法定代表者、  
主要責任者、株主等の変更が生じて、労働契約の履行に  
その影響は及ばないものと定めています。それゆえ、持分譲  
渡前に締結されていた労働契約は持分譲渡後もその効力が  
継続し、対象会社は株主など変更登記の後も当該労働契約  
に拘束され、従業員の勤続年数も継続して計算されます。

### (2) 実務上の労働問題とその対策

こうして労働契約が継続することから雇用をめぐる問題は  
少ないように思われますが、実際には、次のような事情から  
その問題に悩まされる撤退企業も多く見受けられます。

●株主の変更によって対象会社の社内管理が大きく変わり、  
従業員の待遇低下につながるなど労使間の対立が生じ、ひいて  
はストライキその他の集団的労使紛争に発展しうること。

●新たな株主や資本性質の(例えば外資系から内資系への)  
変更不安を感じた従業員が、対象会社に対して経済補償金  
の支払を求める場合があること。例えば、某台湾系飲料会社  
が某米国大手飲料会社の中国子会社の持分を買収した際に、

従業員が騒ぎ、結局経済補償金を支払ったケースもあった。

●新株主が対象会社の土地使用权などの資産にしか関心が  
なく、特に対象会社が多く従業員を雇用している場合、対  
象会社に持分譲渡前の従業員の整理を要求してくること。

それゆえ、実務においては法令どおり労働契約をそのまま  
承継する事例が多く見受けられますが、実際に発生する問題  
に応じて、労働問題への対応に次のような方法をとる撤退企  
業も見受けられます。

### ① 譲渡前の人員整理

新株主となろうとする者が対象会社の従業員維持を望ま  
ない場合、例えば、その主目的が対象会社の事業ではなく、  
土地使用权などの資産である場合に多用される方法です。そ  
の場合、持分譲渡を行う前に人員整理が行われ、既述の合  
意解除の方法で労働契約を解除するのが一般的ですが、合  
意取得のため法定の基準を超える経済補償金を支払う手法も  
よくとられています。

### ② 奨励金支給

通常、新旧の株主が対象会社の事業を継続させ、従業員  
の安定的な勤務を図るためにとる方法です。支給の時期や  
金額などは具体的な状況に応じて異なりますが、実務上、持  
分譲渡に関する変更登記の完了から一定の時期までに一定  
額を段階的に支給することが多く見受けられます。なお、奨  
励金の実際の負担者は、支払時期や新旧株主間の交渉結果  
などに応じて、そのいずれもありうると考えられます。

### ③ 将来の退職条件に関する合意

従業員の不安を解消するため、将来の退職(従業員の自  
主退職は除く)時における経済補償金の基準や適用要件な  
どについて事前に合意しておくケースも見受けられ、前出の  
奨励金支給と併用する方法もよくとられています。

## 4. おわりに

いずれの撤退方法を選択するとしても、労働問題に適切に  
対処しない場合には、従業員からの高額な経済補償金の要  
求が殺到し、ストライキ、集団労使紛争といった事態を招き、  
撤退への影響や会社のレピュテーションへのダメージなどが  
懸念されることから、労働問題は撤退前に慎重に検討すべき  
重要課題の1つとなります。これを円滑に処理するためには、  
撤退方法に応じて、予算、自社の状況、自社・グループ会  
社の過去の事例、自社をとりまく外部環境などを踏まえ、適  
切な解決策を選択する必要があります。いずれの方法をとる  
場合においても、従業員に十分な説明を行い、その理解を  
得ることにより、労使間紛争を最大限に回避することが重要  
であり、専門家の協力を得ながら進めることが推奨されます。