

# 中国ビジネス Q&A 従業員解雇に伴う労務トラブル防止策

**Q** 弊社のある社員は、過去の仕事経験を評価して高給で雇用したものの、採用当初に期待したほどの成果が出ていません。また高学歴でプライドが高く、他の社員を見下したような言動がよくある為、社内での人間関係も良くありません。これらの理由を考慮し、会社としては何とか辞めてもらいたいのですが、トラブルにならず解雇するにはどのような点に気を付ける必要があるのでしょうか？

**A** 従業員解雇においては、中国『労働契約法』（2008年1月1日施行以下、同法）に規定された従業員解雇の法律要件のいずれを適用して解雇の根拠とするのかについての判断が重要です。この点を間違えて拙速に従業員を解雇し、従業員側から異議が申し立てられ、労働仲裁（以下、仲裁）等で従業員の主張が認められた場合は違法解雇となり、会社は賠償金支払い等の責を負うことになります。

## 1. 労働契約法の従業員解雇要件

中国では従業員採用の際に必ず書面での労働契約を締結しなければならないので、従業員の解雇は、この労働契約を同法の法律要件に基づき「終止」または「解除」することを指します。

まず労働契約の終止とは、同法第44条に規定された事象の発生により契約が効力を失うことを指し、最も代表的なのは「労働契約期間満了」です。つまり、従業員との「期限付労働契約」の期限到来時に契約を更新しなければ、自然に労働契約関係が終了することです。この場合、契約不更新理由の説明義務は会社側には無く、労働契約の終止を一方向的に書面通知し、法定の経済補償金を支払うことで終止が成立するので、最も簡単でリスクの無い方法と言えます。これは日本でのいわゆる「雇い止め」に相当します。しかし、従業員との契約が「無期限労働契約」の場合や、「期限付労働契約」であっても期限まで相当期間が残っている場合は、何らかの理由により労働契約を中途解約するしか従業員を解雇する手段がありません。これを労働契約の解除と呼びます。会社都合での解除要件は、同法第36条（協議一致解除）、第39条（懲戒理由での解除）、第40条（事前予告による解除）、第41条（リストラ）に規定されています。これらの終止や解除の要件と経済補償金の支払い要否、会社側の法的リスクを整理すると表1になります。

このうち、第36条の協議一致による解除は、文字通り会社と従業員が話し合っ、双方合意のうえで労働契約を解除する

ことを意味するので、解除に合意する旨を明記した「労働契約解除協議書」を労使間で締結し、法定の経済補償金を支払えば、トラブルになることはありません。しかし、今回の質問の場合、会社側の評価を本人に伝えて契約解除の合意を取り付けられれば良いですが、問題は本人が契約解除に同意しない場合であり、本人同意の無いまま会社が一方的に契約を解除すれば、まず間違いなく本人より仲裁の異議申し立てがなされると覚悟しておく必要があります。

## 2. 労働仲裁の対応と違法解雇時の会社責任

会社側の解雇措置（労働契約の終止または解除）に対して不服の場合、解雇された従業員は、労働仲裁申請の時効期間中（解雇日から1年間）、会社所在地の労働仲裁委員会に対して仲裁を申請し、会社側の法的責任を追及できます。仲裁では会社側の解雇措置の合法性・正当性を争うので、会社は客観的エビデンスを提示して解雇措置が合法・合理的であると証明する必要があります。この証明が不十分で、不当解雇・違法解雇との従業員の主張が認められた場合、同法第48条及び第87条に基づき、会社は、労働契約関係の回復または法定の経済補償金の支給基準の二倍額の賠償金を支払う義務を負います。労働契約関係の回復とは、解雇した従業員を会社に復帰させることを意味しますが、従業員側からは後者の賠償金支払い要求が出されるのが通常です。法定の経済補償金支給基準は表2の通りに

表1 『労働契約法』に規定された労働契約の終止または解雇要件

	対応条項	労働契約終止または解除要件	経済補償金	法的リスク
終止	第44条	契約期限満了時の会社意思での契約不更新	要	なし
		破産・閉鎖命令、営業許可抹消、期限前解散		
		契約期限満了時の従業員意思での契約不更新	不要	
		年金受給開始、本人死亡		
解除	第36条	協議一致	不要	あり
			従業員申し出 会社申し出	
	第37条	従業員からの30日前通知による契約解除	不要	
	第38条	従業員による即時契約解除（会社の契約不履行）	要	
	第39条	会社による即時契約解除（懲戒解雇）	不要	
	第40条	予告付契約解除		
(第一項)		病気・怪我による職務復帰不能		
(第二項)		業務不適任		
(第三項)		客観情勢重大変化		
第41条		リストラ		

規定されています。例えば、勤続満10年の従業員を解雇した場合、10カ月分の給与相当額を経済補償金として支払うので、違法解雇時の賠償金は、その2倍、つまり20カ月分の給与相当額になります。

仲裁では、当事者双方が主張を述べ、双方の主張を裏付けるエビデンスを提示した後、まず仲裁員より調停案が示され、双方がこれに同意する場合は和解して解決になりますが、双方または一方が調停案に不同意の場合には、後日労働仲裁委員会より裁定書が送達され、いずれの主張を支持するかが決まります。賠償要求額が少額の労務紛争案件等では、仲裁が最終の裁決となります

上海華鐘投資コンサルティング有限公司  
 總經理 能瀬 徹

表 2 『労働契約法』第 47 条(経済補償金支給基準)

経済補償は労働者の当該単位での勤続年数に基づき、満 1 年ごとに 1 カ月分の給与を基準にて労働者に支払う。6 カ月以上 1 年未満の場合は 1 年として計算する。6 カ月未満の場合は、労働者に半月分の給与の経済補償を支払う。  
 労働者の月給が雇用単位所在地の直轄市、区のある市級人民政府が公布する地元前年度従業員平均月給の 3 倍を上回る場合、その支払われる経済補償の基準は従業員平均月給の 3 倍の金額で支給され、その支払われる経済補償の年限は最高で 12 年を超えないものとする。  
 本条にていう月給とは労働者の労働契約解除又は終止前の 12 カ月の平均給与を指す。

が、これ以外では、当事者双方または一方が労働仲裁委員会の裁定に不服の場合、民事訴訟を申請して引き続き争うことになります。民事訴訟は二審制で、一審二審とも労働仲裁と同様に、まず和解意思の有無を問われ、意思が無い場合には裁判所が判決を下しますが、仲裁よりも厳格に双方の主張とエビデンスの内容を吟味するので、仲裁の裁定が覆ることもよくあります。

### 3. 事例分析

今回の質問のケースで、本人が協議一致による労働契約解除に同意しない場合、会社側にはいかなる解雇方法が考えられるでしょうか。会社は本人の仕事上のパフォーマンスを問題視しているため、この観点で言えば、表 3 の同法第 40 条第二項を根拠とする労働契約の解除が考えられます。

しかし、この場合、本人からの異議申し立て時に契約解除の合法性(「業務不適任」の事実)を証明する為には、少なくとも以下の客観的エビデンスを準備しておく必要があり、これまでに人事考課を十分実施して来なかった場合等、本人を解雇する為だけにこれらのエビデンス類を準備すると、相当の時間が必要でとても現実的とは言えません。

- ① 現職務下での本人に対する数回分の人事考課資料(職務記述書や考課結果等)
- ② 研修実施記録と研修実施後の本人に対する数回分の人事考課資料(同上)
- ③ または、社内異動記録と配置転換後の本人に対する数回分の人事考課資料(同上)

一方、上記のエビデンス類を完璧には確保できていないまでも、一定の準備があれば、これらを契約解除の為の直接の“証拠”ではなく、本人を協議一致による労働契約解除に誘導する為の“説得材料”として利用することも考えられます。つまり、同法第 36 条を根拠とする契約解除を目指して本人と交渉する

表 3 『労働契約法』第 40 条(予告付き労働契約「解除」)

以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は 30 日前までに書面形式にて労働者本人に通知するか又は労働者に 1 カ月分の給与を割増して支給した後に労働契約を解除する事ができる。  
 (一) 労働者が疾病又は非労災による負傷の場合であって、規定の医療期間満了後も元の業務に従事する事ができず、雇用単位が別途手配した業務にも従事出来ない場合  
 (二) 労働者が業務に不適任であり、研修実施後又は職場調整後も依然として業務に適さない場合  
 (三) 労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じて労働契約が履行できず、雇用単位と労働者の協議を経て労働契約内容の変更が協議合意に達しない場合

表 4 『労働契約法』第 4 条(規則制度制定時の平等協議)

雇用単位は、法に基づき労働規則制度を確立して整備しなければならないが、労働者の労働権利享有、労働義務履行を保障しなければならない。  
 雇用単位が、労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、研修教育、労働紀律及び労働定量管理等の直接労働者の切実な利益に関する規則制度又は重大事項を制定、修正又は決定する場合、従業員代表大会又は全従業員と討議して、提案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等協議して決定しなければならない。  
 規則制度及び重大事項決定の実施過程において、労働組合又は従業員が不適当であると認識した場合、雇用単位に申し出る権利を有し、協議を通じて修正して整備する。  
 雇用単位は労働者の切実な利益に関連する規則制度及び重大事項の決定を、労働者に公示、又は告知しなければならない。

が、その過程で、協議合意できない場合でも、同法第 40 条第二項を根拠とした解除についても証拠の準備ができていないことをカードとして見せながら、解除に同意するよう本人を説得することです。その際、経済補償金支給額を法定基準よりも積み増す、つまり、解除に同意すれば、同法第 40 条第二項での解除時よりも経済補償金を多く支給するという優遇条件を提示することも交渉材料となり得ます。

なお、前記③の社内異動(配置転換)には本人同意があることが望ましいですが、本人が異動に同意しないことも想定され、会社からの一方的な異動命令の合理性を証明する為には、以下の三点に注意する必要があります。これは法律規定ではなく、労働仲裁委員会主催での勉強会資料の抜粋(仲裁案件を処理する際の判断基準)ですが、会社の異動命令に本人が従わず、最終的に同法第 39 条第二項(会社の規則制度に重大な違反をした場合)を根拠として、経済補償金無しで懲戒解雇をせざるを得なくなるという展開も想定されるので、今回質問のケースに対応する際にも配慮が必要と言えます。

- ① 配置転換が会社の生産経営上のニーズに基づくものである
- ② 従業員の労働報酬あるいはその他の労働条件に不利な変更が無く、労働者の仕事や生活に重大な影響を及ぼすものでない
- ③ 差別的・侮辱的異動でない

### 4. 会社規則制度の証拠能力

前記 3. で述べた人事考課資料とそのベースになる人事考課制度や懲戒解雇の根拠となる就業規則等を仲裁や民事訴訟時の証拠として提出する場合、これら会社規則制度は表 4 の意見聴取と平等協議を経て制定したものが前提であり、これを経ずに会社が一方的に制定した会社規則制度は、証拠能力を具備していないと見なされるので注意が必要です。

これは会社規則制度の制定や修正について従業員側と完全合意に至らなければならないのではなく、最終決定権は会社側にあるのですが、その過程で従業員側の意見を十分に聴取し、これに対する会社意見を回答し、民主的に協議しなければならないということです。また、この過程を経たことの証明として、仲裁や民事訴訟においては、会社と従業員側との協議記録(2 回分以上あることが望ましい)と従業員側の協議参加者の名簿(直筆サイン簿)を証拠として提出します。