



中国ビジネス Q&A

中国での人員削減について

Q 最近、中国子会社（製造工場）の業績が良くありません。従業員の給与が高額となってきたようなので、一定人数の人員を削減したいのですが、どのような手続をすればよいでしょうか。

A 中国の労働契約法には、日本法と異なって「人員削減」について明記した条文があります。もっとも、実務対応としては、直ちにこの条文を使うのではなく、「労働者との個別協議に基づく労働契約の合意解除」を行うことが適当です。いずれにせよ、十分な準備が必要であり、専門家に相談の上、実施する必要があります。

1 はじめに

最近の統計では、例えば日本貿易振興機構の「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」(2013年度調査)^{注1}によると、「在中国企業の今後1～2年の事業展開の方向性」との質問に対する日系企業931社の回答結果は、「①拡大：54.2%、②現状維持：39.5%、③縮小：5%、④第三国への移転・撤退：1.2%」であったとのこと。過去の同様の調査では、11年の調査結果が「①66.8%、②28.9%、③2.7%、④1.7%」であったことと比較すると、中国投資の傾向が「調整段階」に入ったことは否定できません。

最近の筆者の経験でも「中国事業についての再編・撤退」や「中国の製造工場の人員削減」について相談を受けることが増えていますが、その主な理由は、「特に中国の沿海部地域での賃金上昇による製造コストの増加」や、「日本での本社事業自体の縮小化」等を原因とするものでした。

以下では、日本本社から中国子会社を管理する場合に、早期に事業の見直しを行い、事業の撤退・縮小を検討する際の具体的な選択肢の1つとして、「人員削減」を行う際の注意事項等を簡単にご紹介します。

2 中国における人員削減

(1) 法令上の根拠

中国の「労働契約法」^{注2}は、共産主義国であり、かつ近年の飛躍的な経済発展の結果、単純な「世界の工場」からの脱却を図る中国の現状を踏まえて、労働者保護を強化する各種の規定を明文化しています。人員削減について定める同法41条^{注3}も、その1つです。

日本法では、いわゆる判例法理として「整理解雇4要件（①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の妥当性、④手続の妥当性）」^{注4}が提唱されていますが、中国の労働契約法41条は、これと同様のことを明記した条項といえます。

そして、実務対応としては、このような「整理解雇」（日本）や「人員削減」（中国）を直ちに行うのではなく、「最終的手段としての整理解雇・人員削減を念頭に置きつつ、公正な手続として、希望退職者の募集手続を行った上で、労働者との個別協議に基づく労働契約の合意解除を個別に実施すること」が基本形であり、このような実務対応は日中で共通するものです。

(2) 経済補償

もっとも、中国法の場合、日本法と異なる点として、「整理解雇や、会社からの申出によって労働契約を合意解除する場

合に、会社から労働者に対して支払うべき経済補償の金額」が法文で明記されており、一応の指針が存在することが挙げられます。

すなわち、中国の労働契約法46条は、「使用者が労働者に対して経済補償を支払うべき場合」を列挙しており、その中には、①使用者の労働契約不履行等（同法38条）を理由として労働者が行う契約解除、②使用者から労働者に対して労働契約の合意解除を申し出て、労働者との協議により労働契約を合意解除する場合、③使用者が本法41条1項の規定に従い労働契約を解除した場合等が含まれています。

したがって、「会社から希望者退職者を募集して労働契約を合意解除する場合（②）」や、「人員削減の条項を用いて労働契約を解除する場合（③）」のいずれについても、経済補償の支払いが必要となります。

そして、このような経済補償の具体的金額については、同法47条1項が「経済補償は、労働者の当該使用者における勤務年数1年につき1カ月分の賃金を支払うという基準に従い、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カ月に満たない場合は、労働者に対し半月分の賃金を経済補償として支払う」、同条3項が「本条において月賃金とは、労働者の労働契約解除又は終了前12カ月間の平均賃金をいう」と定めていることから、例えば、「勤続期間5年の従業員に対して人員削減による解除又は労働契約の合意解除を提案する場合は、最低限度のこととして、「当該従業員の平均賃金の5カ月分の経済補償」を支払う必要があります。

もっとも、これはあくまでも「労働契約法が定める最低限度の基準」であり、現実に「希望退職者の募集手続」を行うには、事前に「法が定める最低限度の基準+α」を想定して、人員削減計画を作成する必要があります^{注5、6}。

3 実務対応例のご紹介

下記は、「中国の沿岸地域に存在する、日本企業の100%子会社」、「業態は製造工場であり、従業員数は約400人」、「勤務歴5年以上のベテラン従業員が半数以上であり、そのほとんどが『期限の定めのない労働契約』となっている」、「賃金上昇、材料価格上昇、市場変化等の原因によって、現在は赤字となっており、試算では100人から200人程度の人員を削減する必要がある」という事例を想定した場合の、「希望退職者募集手続及び労働契約の個別解除」の実施予定計画です。

「2014年3月第1週（まで）」

・人員削減計画の作成

弁護法人三宅法律事務所
パートナー弁護士 加藤文人

(人員削減を行う必要性・相当性の確認、対象者の選定、最低限度の経済補償及び「+a」の金額の設定)

- ・ 各種文書(労働者・労働組合〔工会〕への説明資料、現地の労働行政部門〔労働局〕への届出資料、労働契約合意解除協議書、経済補償金計算書等)の作成

同月第2週

- ・ 株主(日本本社)による人員削減計画の承認、董事会決議
- ・ 労働組合及び幹部従業員への報告、意見聴取
- ・ 現地の労働行政部門への事前相談・届出

同年4月第2週

- ・ 従業員説明会の実施
- ・ 従業員への個別説明・個別合意の取得

同月第3週～第4週

- ・ 退職手続の実施(合意解除手続終了)

これは、あくまでも「すべての手続が円滑に実行できた場合の理想的な予定表」であることにご注意ください。現実の対応としては、「手続が紛糾し、労働紛争等が発生する可能性を想定し、長期的な対応についても検討した第2次計画案」も同時に作成しておくべきです。

すなわち、会社側が想定した程度にまで退職希望者が集まらなかった場合や、当事者間での合意による労働契約の合意解除が実現できなかった場合は、やむを得ず、「条件変更を行った上での退職希望者の第2次募集」や、最終的に「労働契約法41条に基づく人員削減」を行い、その上で「個別の労働紛争(個別の労働仲裁案件)への対応」が必要となることも想定し、対策を検討しておくべきです。

そのため、上記の計画でも、「会社が人員削減を行う場合に必要の手続として労働契約法41条が定める事項」である「労働組合からの意見聴取」や「現地の労働行政部門への届出」を実行することとしていますが、これは「会社は、法令上の手続を実行しており、もしも当事者間での合意による労働契約の合意解除が実施できない場合は、法が定める人員削減の手続に移行すること」を従業員等に宣言するための予備的な手続を念のために実行しておくものです。

4 終わりに

現実の事案としては、「予定どおりに退職希望者が集まり、円滑に労働契約の合意解除が実現でき、目標達成できた事案」もあれば、「想定以上に退職希望者が集まってしまい、予定よりも早期に手続を終了した事案」や、逆に「労働者側の頑強な抵抗があり、労働組合や現地の労働行政部門の仲介を要した事案」もあり、これらはいずれも事案ごとの個別対応が必要と言わざるを得ません。

例えば、「従前から労使関係が良好で、経営者が従業員から信頼を得ていた事案」であれば、多額の経済補償の上乗せを要せずに、円滑に手続を実行できることとなります。このよう

な事案であれば、従業員への説明や個別交渉においても、弁護士は背後に控えているだけで足りるといえます。

一方で、「もしも現場が紛糾し、混乱が発生した場合」には、労働組合、労働行政部門、現地の警察(公安)への協力要請等の迅速な対応が必要となります。そのためにも、早期の時点で、現地において専門能力を有する中国の法律事務所に相談し、十分な計画を作成しておく必要があります。

そして、「このような人員削減だけでは、事業は再生できない」という場合は、さらなる対策として、「日本本社が保有している子会社持分の第三者への譲渡による事業撤退」や、「子会社の解散・清算」、「中国の企業破産法に従った破産・重整手続の実施」等を検討しなければなりません。

このような不幸な事態に至ることを防止するためにも、日本本社において恒常的に中国子会社の経営を監視・監督し、問題発生した場合は早期のうちに対応できるように、十分な経営体制を整えておくべきと考えます。

(注1) <http://www.jetro.go.jp/jfile/report/07001539/0700153901a.pdf>

(注2) 全人代常務委員会 2007年6月29日公布, 08年1月1日施行, 12年12月28日改正公布, 13年7月1日施行

(注3) 41条1項 次の各号に掲げる事由のいずれかに該当し、20人以上の人員削減、又は20人未満であるが企業の従業員総数の10%以上を占める削減を行わなければならない場合、使用者は、30日前までに労働組合又は全従業員に対して状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取した後、人員削減計画を労働行政部門に届け出て、人員を削減することができる。

①企業破産法の規定に従い重整(*訳注:日本法の会社更生手続に相当する)を行う場合

②生産経営に重大な困難が生じた場合

③企業の生産の転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約の変更後もなお人員削減の必要がある場合

④その他、労働契約締結時に拠り所とした客観的経済状況に重大な変更が生じたため、労働契約の履行が不可能になった場合

(注4) 菅野和夫「労働契約法(第10版)」567頁(法律学習講座双書)等
(注5) この「+a」として、現実にはどの程度の金額の経済補償の上乗せを提示するかは、事案ごとの個別判断であり、一概には言えない。

従前から労使関係が良好であった会社の場合は、「経済補償の上乗せ額として『半月分』だけの提示をすることで、大多数の従業員から了解を得られた」ということもある。

また、例えば、このような人員削減がまたらず、労働紛争に発展した場合に、「現地の労働行政部門の仲介によって、経済補償として3~5カ月分を上乗せすることで、労働者と個別合意をすることができた」ということもある。

(注6) この経済補償について、「法令上の上限額」があるかは、争いがある。すなわち、「労働契約違反及び労働契約解除にあたっての経済補償についての規則」(労働部1994年12月3日公布、95年1月1日施行)の5条は「当事者間の合意に基づく労働契約解除の場合の経済補償」について「その最高額は12カ月分を超えないものとする」と定めている。この規則は現在も廃止されていないが、労働契約法47条にはこのような上限額は定められていないことから、法令の解釈として、現在もこのような上限額の設定が存在するのかが問題となる。筆者が個別事案で中国の法律事務所調査を依頼したところでは、「上海地域では、この労働契約の合意解除の場合の経済補償の上限額は、12カ月分としている」との回答が得られた。

一方で、同規則でも「人員削減の場合の経済補償の上限額」は定められていないことに留意しなければならない。すなわち、「勤続年数12年以上の従業員」が多数存在する場合に人員削減を強行すると、多額の経済補償が必要となってしまうのである。