



会社撤退時の人員整理に伴う労務問題

Q 弊社は 1995 年に設立された日本企業 100% 出資の生産型企業です。食品原料を生産して、日本本社向けの輸出と中国国内の食品メーカー向け販売を行って来ましたが、円安による輸出競争力の低下、中国国内市場の競争激化を受け、中国からの撤退を検討しています。撤退には人員整理を伴うこととなりますが、撤退時に考慮すべき労務問題とその回避策について教えてください。

A 撤退方法としては、会社清算または持分譲渡のいずれかによることとなりますが、人員整理の実施に当たっては、違法解雇として集団で労働仲裁を起こされないようにすることが重要であり、それぞれ根拠となる法律規定を踏まえて、具体的な進め方等を事前に良く検討する必要があります。以下に事前検討時のポイントを解説します。

1. 経済補償金の支給について

(1) 経済補償金の支給基準: 以下に説明する人員整理の実施において、経済補償金の支給が必要になることは全ての人員整理パターンでの共通事項です。経済補償金は以下の法律根拠に従い「勤続年数×給与」にて計算します。これが法律上の最低限の支給基準です(以下、「法定基準」)。以下の法律根拠中という「給与」とは賞与と残業代を含む直近1年間の給与総支給額の月額平均のことを意味し、個人所得税控除前、社会保険の個人負担分控除前のいわゆる額面給与が基準となります。また、経済補償金支給額の上限値の計算基準としての「地元前年度従業員平均月給」は、2015年の数値が公表される前の時点では14年のものが適用され、例えば、上海市では5,451元、北京市では6,463元です。ただし、この上限値は08年1月1日の「労働契約法」施行以前には存在しなかった為、07年12月31日以前の勤続年数分には適用されません。ゆえに、例えば、93年から上海市所在の会社で勤務している給与2万円の社員を解雇する場合、08年以降の勤続年数分については、5,451元の3倍額である1万6,353元が給与の上限となりますが、07年以前の勤続年数分に対応する経済補償金額は2万円×15年=30万円となります。

【法律根拠】「労働契約法」第47条

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年毎に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。

本条にて称する月給とは労働者の労働契約解除又は終了前の12カ月の平均給与を指す。

(2) 経済補償金支給に関わる留意点: 経済補償金の支給額は「N+a」という形で表現され、上記「法定基準」は「N」に当たりますが、「N」の支給以外に「+a」を設定することにより過去の瑕疵事項を補填する場合があります。ここでいう瑕疵事項とは、社会保険の納付基数の意図的な圧縮、残業代の計算不備等、法律規定に合わない扱いのことを指します。これらの瑕疵事項が存在する場合には、人員整理の実施に際して従業員側から補填要求が出される可能性が高く、残業代の計算不備については、各地の規定を踏まえて補填範囲を従業員側と協議する余地もありますが、社会保険の納付基数の圧縮については、明らかな規定違反であり争う余地が無い為、要求が出された場合には、「+a」を支給してこれを補填せざるを得ません。なお、「地元前年度従業員平均月給」の3倍額の12カ月分までは経済補償金に対して個人所得税が免税となるので、「N」だけでなく「+a」も含めて全額を経済補償金という名目で支給した方が従業員にとって有利になります。

2. 会社清算による撤退時の人員整理

(1) 会社清算に伴う人員整理の法律根拠: この場合の法律根拠は、「労働契約法」第44条に規定された労働契約「終止」要件のうちの第5項「雇用単位が期間満了前に解散を決めた場合」です。労働契約「終止」とは、労働契約期限満了、会社解散等、「労働契約法」第44条の労働契約「終止」要件の発生により、労働契約そのものが効力を失うことを意味し、不当解雇として争議になるリスクが低いという点で後述する労働契約「解除」とは大きく異なります。ゆえに、円満解雇となるよう実務的には各従業員との間で協議書を取り交わして解雇に対する同意を取り付けますが、法律的には一方的な通知のみでも労働契約「終止」は問題無く成立します。経済補償金についても、上述した瑕疵事項や後述する顧客への供給責任の問題が無ければ、「N+a」の「+a」部分は、例えば、「+0.5~1カ月」の気持ち程度の金額を設定することでも、従業員は異議を唱えようがありません。

上海華鐘投資コンサルティング有限公司
常務副総経理 能瀬 徹

(2) 顧客への供給責任対策: 会社清算に伴う人員整理は、外商投資企業の場合、地元商務部門より会社の解散・清算認可を取得した直後に行います。しかし、生産型企業の場合、清算期間中に会社の経理処理や納税申告事務を担当するスタッフだけを残して、他の従業員を一気に解雇して直ぐに工場の操業を停止させることができれば、上記の通り、「+0.5～1カ月」程度の「+ a」設定でも従業員を納得させることができますが、顧客への製品供給責任の観点からは、そう簡単には行かないのが現実です。つまり、手許の製品在庫を販売するだけで供給責任を果たせるかどうかは、会社を清算予定であることを顧客に伝えて、製品の継続供給を要する期間について顧客に具体的に打診してみない限りは判断ができず、また、顧客にこれを打診すれば、その情報が自社内に伝わることは必至である為、製品供給責任対策を講じるうえでは、同時に従業員向けにも会社清算の事実を公示せざるを得ないという訳です。この場合、「+2～3カ月」程度のインセンティブとしての「+ a」支給を条件として提示して、会社が要求する期間まで会社に残って工場の操業維持に協力するよう従業員側に要請することになります。製品供給責任期間のめどが立つまで正常操業を続ける必要があることから、会社清算申請も出せなくなる訳ですが、労使関係の良し悪しにより、場合によっては、会社残留と引き換えに「+ a」の更なる積み増しを要求されるケースもあり得ます。ゆえに、中国国内の関係会社からの製品代替供給、日本本社からの輸入といった工場操業のバックアップ策を持って従業員との交渉に臨まないと、会社の「弱み」をカバーできる交渉カードが無いままでは、「+ a」が際限なく吊り上げて行く可能性も考えられます。

3. 持分譲渡による撤退と人員整理

(1) 従業員向け説明と十分な意見聴取: 会社における日本本社の出資持分を他社に100%譲渡して会社経営から撤退する場合、「労働契約法」第33条に「雇用単位の名称、法定代表者、主要責任者又は出資者等の事項の変更は、労働契約の履行には影響しない。」と規定されている通り、従業員との現行の労働契約は、新出資者の下で従来通りの条件で履行されることとなります。しかしながら、従業員がこの理屈なり法律規定を必ずしも理解している訳ではないので、持分譲渡の背景、現行労働契約の保護及び法律背景、新出資者の経営方針等を新出資者も立ち会いの下で従業員によく説明して、従業員との間で質疑応答や意見交流を十分に行わないと、持分譲渡に伴って人員整理が行われるかもしれないとの憶測に反発して労働争議やストライキが起きることもなりかねません。

(2) リストラ: 新出資者が持分を買収する条件として余剰人員の削減を要求する場合があります。この場合の人員削減は、以下を根拠として、会社は存続したまま一部の従業員との労働契約を会社都合で「解除」することによって行われます。

【法律根拠】「労働契約法」第41条

以下の状況のいずれかにあり、20人以上の人員を削減するか又は20人未満であるが企業従業員総数の10%以上を削減する必要がある場合、雇用単位は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、人員削減案を労働行政部門に届け出て、人員を削減する事ができる。

- (一) 企業破産法の規定に基づき再編される場合
- (二) 生産経営に深刻な困難が発生した場合
- (三) 企業の業種転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約変更後も依然として人員削減が必要な場合
- (四) その他の労働契約締結時に根拠とされた客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約が履行できない場合

しかし、労働契約「解除」とは会社側から一方的に労働契約を期限途中で打ち切ることを意味し、上記のリストラ可能要件への該当可否があいまいなままリストラを断行すれば、不当解雇として集団性労働争議に発展する可能性もあるという点で、労働契約「終止」とは大きく異なります。ゆえに、例えば、「(二) 生産経営に深刻な困難が発生した場合」とは、一般的に三期連続赤字である場合等が該当しますが、たとえその状況にある場合でもリスクが完全に排除される訳ではないので、リストラも法的には可能であることを前提としながらも、「労働契約法」第41条を根拠とする契約「解除」はできるだけ避けて、「N+ a」の「+ a」部分に「+2～3カ月分」等のインセンティブを設定することで、労働契約「解除」に対する同意を各従業員から取り付ける方向に誘導することでリスク回避を図ることが重要となります。この場合の契約「解除」の法的根拠は「労働契約法」第36条（「雇用単位と労働者は協議合意により労働契約を解除する事ができる。」）です。さらに、「労働契約法」第41条の状況に非該当の状況下で人員削減を実施せざるを得ない場合には、「+ a」のインセンティブをさらに厚くして希望退職を募り、希望退職に応じた従業員との労働契約を「労働契約法」第36条を根拠として「解除」する方法も考えられます。