Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ
MUFG

MARCH 25TH 2009

BTMU CHINA WEEKLY

発行：三菱東京UFJ銀行 国際業務部 中国業務支援室
編集：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 海外アドバイザリー事業部 中国グループ 情報開発チーム

EXPERT VIEW：業績悪化に伴う従業員の整理解雇

日系の外商投資企業においても、就業時間の短縮又は一部従業員のレイオフ等により、生産調整をしているケースが増加しているようです。レイオフが長期にわたり、事後の生産計画においても従前の受注が見込めない等の理由で、従業員を大幅に減らして対応せざるを得ない状況も生じているようです。

今回は、会社の業績悪化を理由として、会社が大量の従業員との労働契約を解除する場合（いわゆる業績悪化に伴う整理解雇）について、その法規制等を概観します。

Q：当社は、中国広東省に当社の 100%出資による独資会社（A 社）を設立し、運営しています。主として、自動車二次部品メーカー向けの部品を製造販売しています。顧客は、中国国内の日系メーカー及び中国系のメーカーです。近時、顧客からの発注が激減したことから、A 社の従業員合計約 300 人のうち、職能職従業員 10 人程度、工場従業員 150 人程度を3か月間にわたり自宅待機としてきました。しかし、現状においても、需要の回復を見込むことができず、中期的に、従業員が過剰となる状況です。
上記の状況から、A 社では、上記の自宅待機対象従業員のほぼすべてとの労働契約を解除することを検討しています。A 社は、ほとんどの従業員と4月1日をもって労働契約の更新日としており、昨年労働契約法が施行され、終身雇用の条件が定められたことから、ほとんどの従業員と3年を期間とする労働契約を締結しています。従って、今回、労働契約を解除する従業員とは、1年半ほどの契約期間を残しています。①業績悪化を理由に、20%以上の従業員を解雇する場合には、労働組合及び労働当局の承認が必要であり、また、②解雇従業員に対する補償も相当な金額となると、他の会社の総経理に聞きました。このこともあり、A 社としては、希望退職を募り、法定される経済補償金を積み増して当初は対応する予定ですが、最終的には、A 社側からの解雇の申し入れをすることも覚悟する必要があります。
上記のように、A 社から従業員を解雇する場合には、どのような手続が必要で、また、その場合の従業員に対する補償はどのように考えるべきなのでしょうか？

A：労働契約の解除は、労働者の生活の基盤たる労働契約関係を終了させるものであるため、雇用者である会社が一方的に行うことは許されず、必ず法定される条件・手続に従って解除することが法的には求められます。
設例の状況で A 社が経済補償金を積み増しして希望退職を募ることにより行う解雇は、通常は労働契約の解除について従業員も同意したうえで行う合意解除に該当すると思われますが、これによらずA社の側のみから行う解除として通常考えられる解除事由には、
（1）個別の従業員に対し、「労働契約を締結した時に依拠した客観的状況に重大な変化が生じた」として行う解除（「労働契約法」第 40 条第（3）号）
（2）業績悪化に伴い一度に一定人数以上の従業員を解雇するいわゆる「整理解雇」（「労働契約法」第 41 条）が考えられます。
上記（1）、（2）いずれの場合も従業員の個別の同意を法的な条件としない、会社側からする解除ですが、具体的な解除条件・解除手続には大きな違いがあります。特に整理解雇については、近時これをせざるを得ない状況になる企業も少なくないなか「労働契約法」はその手続を大枠でしか定めておらず、実務上の操作性を欠くきらいがあるのですが、A 社が所在する広東省では、昨年 12 月に発布した「企業の人員削減、生産停止、倒産及び従業員の事後処理業務に係る手引」（以下「本手引」といいます。）において、整理解雇をする場合の方針・手続を具体化しています。
また、上記（1）、（2）いずれの場合も経済補償金の支払が必要となり、法的に必要となる経済補償金の支給額は（1）（2）の解除事由により原則として理論的には差がありません（計算方法が共通のため。）。設例のケースでの経済補償金の支払に関しては、解雇対象となる従業員が労働契約法施行前に雇用した従業員につ

いては労働契約法施行前と施行後の期間で経済補償金の計算方法を区分する必要があることに留意を要します。

1 各解除事由によった場合の解除条件・解除手続等

(1)個別の従業員に対し、「労働契約締結時に依拠した客観的状況に重大な変化が生じた」として、会社から行う解除(「労働契約法」第 40 条第(3)号)

設例の A 社が、希望退職等によらず A 社から一方的に労働契約を解除する場合において、解除対象者が 20 人未満かつ従業員総数の 10%未満であれば、この方法によることが考えられます。

① 解除原因

この場合に必要な解除の原因は、(a)労働契約を締結した時に依拠した客観的状況に重大な変化が生じ、b)これにより労働契約を履行することができなくなり、(c)雇用単位と労働者との協議を経ても、労働契約内容の変更について合意をすることができないこと、です。

いかなる状況であれば上記(a)「労働契約締結時に依拠した客観的状況に重大な変化が生じた」といいうるかについて明確な基準はありませんが、設例のケースであれば、受注が激減する前の時点で雇用した従業員については、A 社の責任によらない事情で受注が激減してこれが一定期間回復しないことが合理的に予想され、A 社が経営を継続するため、その生産規模を縮小せざるを得ない客観的な状況にあるといえる場合には「労働契約締結時に依拠した客観的状況に重大な変化が生じた」といいうる可能性があると思われます。ただし、この解除事由は更に、客観的状況の重大な変化によって賃金を支払うことができない、与えるべき職務がない等、会社側の労働契約上の義務を履行することができなくなった場合であり(上記(b)の要件)、なおかつ、解雇に先立ち、職位・職務や賃金待遇等の変更をすることについて雇用単位と労働者との協議をしたが、合意に至ることができなかった場合であること(上記(c)の要件)が必要となります。実務上は、上記(b)、(c)の条件を重視することなく(a)の充足のみをもって解除を実施するケースもあると思われますが、解除の効力が仲裁等で争われた場合には、上記(b)、(c)の未充足を理由に解除の効力自体が否定される可能性も考えられるため留意を要します。

② 解雇対象者の制限

この解除事由による場合、仮に上記(a)～(b)の全てを満たしたとしても、医療期間中の者等の「労働契約法」第 42 条該当者(＊)については、解雇の対象とすることができません。

(＊)「労働契約法」第 42 条該当者

①職業病の危険に接する業務に従事する従業員が離職前職業健康検査を受けていないとき、又は職業病患者と疑われる病人で診断若しくは医学観察期間にある者

②職業病に罹患し、又は業務により負傷し、かつ、労働能力を喪失又は一部喪失したと確認された者

③疾病又は業務外で負傷し、医療期間内にある者

④女性従業員が妊娠期間、出産期間又は授乳期間にある者

⑤勤続 15 年を満たし、かつ、法定退職年齢まで5年未満の者

⑥法律及び行政法規に定めるその他の事由

③ 手続

30 日前に書面で解除通知をするか、又は(30 日の期間を置かず)当該従業員の先月の賃金を基準として1か月分の賃金を別途支払う方法のいずれかにより解除をすることができます。

(2)整理解雇(「労働契約法」第 41 条)

設例の A 社の側から一度に 20 人以上又は従業員総数の 10%以上を解雇するのであれば、この方法によることが考えられます。

① 整理解雇の条件

次の(a)～(d)のいずれかに該当する場合で、かつ、解雇対象者が一度に 20 人以上又は従業員総数の 10%以上であるときは、「労働契約法」第 41 条の整理解雇として特別の手続に従って処理します。

(a)企業破産法に従い再生をするとき。

(b)生産経営に重大な困難が生じたとき。

(c)企業が生産転換し、重大な技術革新を行い、又は経営方式を調整するため、労働契約の変更を経て、なお人員を削減する必要があるとき。

(d)労働契約締結時に根拠とした客観経済情況に重大な変化が生じ、これにより労働契約を履行することができなくなったとき。

② 解雇対象者の制限

医療期間中の者等「労働契約法」第 42 条該当者（上記(1)②参照）については、解雇の対象とすることができないほか、会社と比較的長期の固定期間がある労働契約を締結した者、固定期間がない労働契約を締結した者、家庭にその者以外の就業者がなく、かつ、扶養を要する老人・未成年者がいる者は、優先的に雇用を維持することが必要とされます（「労働契約法」第 41 条第2項）。

③ 手続（広東省「本手引」に従う場合）

「労働契約法」上は、30 日前までに労働組合又は全従業員に情況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取した後に、人員削減方案について労働行政部門に報告した場合には人員を削減することができるという大まかな手続を規定するのみですが、広東省は、昨年 12 月に発布した「本手引」において、整理解雇をする場合の方針・手続を具体化し、独自の条件も設定しています。

「本手引」は、まず、職位・賃金報酬の変更を従業員と合意する等によりできる限り整理解雇を回避すべきとの方針を示したうえで、それでもなお整理解雇を行う場合には事前に労働組合、従業員及び当地の労働保障部門と連絡・調整を行うべきとし、下記(d)、(e)にあるように、整理解雇について単に労働組合及び従業員の意見を聞いたり労働部門に報告するだけでは足らず、従業員側との充分な意見調整及び最終的な労働部門の承認を要する等、極めて厳格な手続を定めています。

「本手引」が定める具体的な整理解雇のステップを纏めると、次のとおりです。

(a)企業がまず自ら整理解雇の条件（上記①）を満たすかを判断する。

⇒ 自ら判断することが困難な場合には労働部門の確認を経る。

↓

(b)従業員総数、雇用形態、採用時期、労働契約の締結状況、勤続年数、家庭の経済状況、疾病の状況、月平均賃金等の従業員の状況を整理・把握し、整理解雇案を起草する。

⇒ 解雇対象及び人数、優先的に雇用を維持する者及びその人数、整理解雇により生ずるコスト等を試算し、資金を確保する。整理解雇が生産経営に与えるマイナス影響、社会に対するマイナス影響について充分な分析評価をする。「労働契約法」第 41 条所定の人員のほか、専門的知識・技術を有する者も優先的に雇用を維持すべきとする。

↓

(c)労働組合の意見を聞き、整理解雇案に対する意見を募る。

⇒ 労働組合が設立されていない場合には(c)のステップを省略し、直接に(d)のステップに進んでよい。

↓

(d)従業員全体との会議を開いて整理解雇案の修正を行う。

⇒ 会議は正式に労働契約を解除する予定の日より 30 日前までに開催すること、開催に先立ち全従業員に開催日及び場所を通知すること、従業員が会場に到着した場合には書面により到着のサインをさせること、会議においては従業員に整理解雇の背景（経営状況及び資産の状況を含む。）、整理解雇案の具体的な内容及びステップを説明し、会議上又は会議後に整理解雇案についての意見及び提案を募ること、従業員の意見及び提案に対しては逐一説明・回答をすること、議事録を作成して保管すること等、「本手引」は詳細な規定を置いている。

↓

(e)労働部門に状況を報告

⇒ 報告書には整理解雇の理由、解雇対象者の基本状況、労働組合及び全従業員に対する説明及び意見聴取をしたか否か、責任者及びその連絡方法を記載し、整理解雇案及び関連する証明資料を添付する。労働部門が質問又は提案をした場合には、会社は、労働部門の承認が得られるまで逐一解決又は報告をする。

↓

(f)整理解雇の実施

⇒ 労働契約の解除・終了証明書の発行、労働報酬及び経済補償金等の精算をし、これらを解除日に一括払、解除から 15 日内に档案（記録ファイル）及び社会保険関係の移転手続をし、整理解雇に関する資料を最低2年保管する。

2 法定される経済補償金の計算方法

上記いずれの場合も、経済補償金の支払を要し、計算方法も基本的に同じです。

経済補償金は、対象となる従業員をいつ雇用したかにより計算方法が異なります。2008 年1月1日より前(労働契約法施行前)から雇用している従業員については、労働契約法施行前の期間については「労働法」下の計算方法、施行後の期間については「労働契約法」下の計算方法に従い区分計算し、2008 年1月1日以降に雇用した従業員については全期間について「労働契約法」下の計算方法に従って計算します。

法定される経済補償金の計算方法

就業期間 / 計算	「労働契約法」施行前(2007 年 12 月末日まで)の就業期間に対応する部分(「労働法」下の計算方法に従う)	「労働契約法」施行後(2008 年1月1日以降)の就業期間に対応する部分(「労働契約法」下の計算方法に従う)
基本的な計算方法	解除前 12 か月の月平均実取得賃金×当該雇用単位での勤続年数 ＊実取得賃金は、基本給のみならず手当、賞与等の貨幣性収入全体を指す。	同左
経済補償金の上限の定めの有無	勤続年数による上限の制限なし (「労働契約違反及び解除に係る経済補償弁法」参照) ＊地方によっては上限を設けている場合がある。設例の広東省の場合は中央法規に従うため上記弁法に従い上限の制限なし。	(a)従業員の月賃金が所在地政府が発表する前年度従業員月額平均賃金の3倍を上回る従業員については、従業員月平均賃金の3倍の額を基数とし、かつ、経済補償金の計算対象とする勤続年数は最高 12 年が上限 (b)上記に該当しない従業員については、勤続年数 12 年月分までといった上限の制限なし (「労働契約法」第 47 条参照)
1年に満たない部分の計算	就業期間のうち1年に満たない部分も1年として計算(1月分の賃金相当の経済補償金を支払う)	就業期間のうち半年未満の部分は半月分の賃金相当の経済補償金を支払い、半年以上1年未満の部分は1月分の賃金相当の経済補償金を支払う)

上記から、仮に A 社における労働契約の解除対象者の勤続年数が①「労働契約法」施行前の部分は1年2か月、②「労働契約法」施行後の部分は1年5か月であった場合、①の部分については賃金2か月分、②の部分については賃金 1. 5 か月分、合計で 3. 5 か月分の実取得賃金相当額の経済補償金を支払うことになると解されます。

また、仮に、労働契約の解除対象者の勤続年数が解除前 12 か月の平均賃金が所在地政府が発表する前年度従業員月額平均賃金の3倍を上回る場合、経済補償金の計算基数及び計算年限に上限がつくのは「労働契約法」施行後の就業年数に対応する部分のみとなるため、「労働契約法」施行前の勤続年数が長い従業員を解雇する場合には、経済補償金が相当程度高額になる可能性が高いことになります。

露木・赤澤法律事務所
弁護士 赤 澤 義 文
弁護士 中 島 あずさ

CHINA WEEKLY

WEEKLY DIGEST

【経済】

◆世銀予測 2009 年中国の GDP 成長率を 6.5%へ再度下方修正: 世界銀行は 18 日に発表した「中国経済四季報」の中で、2009 年の中国の GDP 成長率について、グローバル金融危機のなか、製造業の輸出が深刻な影響を受けていることを踏まえ、昨年 11 月の下方修正からさらに 1 ポイント引き下げ、6.5%との予測を示した。但し、経済成長における国外資金への依存度が低く、銀行業が金融危機の影響をさほど受けていない等の理由から、中国は他国より高い成長率を維持できるとしている。なお、財政・金融面の刺激策により、6.5%の成長のうち 4.9%を政府主導の投資が牽引すると見込んでいる。

【産業】

◆2008 年中国消費クレーム統計報告: 中国消費者協会が 14 日に発表したデータによると、2008 年の商品クレームは、携帯電話、衣料品、靴類の品質不良等が上位 3 位を占め、サービスクレームでは通信、家電修理、クリーニング、郵便、プリペイドカード(美容、ジム等)に集中した。前年に比べ、クレームの受理件数は 2.8%減少したが、売買契約、衣料品販売、教育・トレーニング、インターネット等でのトラブルといったこれ迄に見られない商品・サービスのクレームが増加する傾向にある。なお、品質不良の割合は前年比 6.2%減少したものの、クレーム全体の 59.9%を占め、依然高い割合となっている。

◆2009 年 鋼材輸出は 80%減の予想: 中国鉄鋼工業協会は、金融危機の影響による外需低迷、米ドル下落を受けた価格競争力低下等を要因に、今年の鋼材輸出量が前年比▲80%と大幅に減少し、3 月には輸入が輸出を上回り純輸入国になる可能性があるとの予想を発表した。また、昨年 10 月以来、鋼材価格は下落基調が続き、国内鉄鋼メーカーの業績は 4 ヶ月連続赤字となっており、10 大産業産業振興政策の中の鉄鋼産業振興計画の実施が同業界の回復の鍵を握ると見られている。

【金融・為替】

◆人民銀行「2008 年国際金融市場報告」発表: 中国人民銀行(中央銀行)が 13 日に発表した「2008 年国際金融市場報告」で、2009 年は世界経済の不況が続くものの、各国政府の多方面に亘る措置の効果も現れ、国際金融情勢は回復の転機を迎える可能性があるとの見方を示した。また、国際金融システムの安定性を向上させる為には、米国等の責任の強化、途上国の国際金融市場における役割の拡大等が必要と指摘した。一方、中国の 2009 年の金融政策については、国内企業の対外投資の促進、長江デルタ・広東省と香港・マカオ間の人民元決済の実施、人民元の海外決済システムの構築等を通じて、中国金融市場の対外開放を推進する方針を明らかにした。

人民元の動き

日付	Open	Range	Close		JPY		HKD		EUR		金利	上海A株	
				前日比	Close	前日比	Close	前日比	Close	前日比	(1wk)	指数	前日比
2009.03.16	6.8378	6.8377～6.8389	6.8381	0.0001	6.9670	0.0136	0.8820	0.0002	8.8586	0.0112	0.9400	2260.30	25.66
2009.03.17	6.8365	6.8360～6.8372	6.8372	−0.0009	6.9388	−0.0282	0.8819	−0.0002	8.8770	0.0184	0.9300	2328.58	68.28
2009.03.18	6.8360	6.8346～6.8363	6.8347	−0.0025	6.9210	−0.0178	0.8817	−0.0002	8.8860	0.0090	0.9000	2334.18	5.60
2009.03.19	6.8316	6.8280～6.8316	6.8285	−0.0062	7.1365	0.2155	0.8809	−0.0008	9.2052	0.3192	0.9760	2378.17	43.99
2009.03.20	6.8278	6.8264～6.8279	6.8277	−0.0008	7.2350	0.0985	0.8810	0.0001	9.3346	0.1294	0.9850	2394.40	16.23

RMB レビュー&アウトルック

今週の人民元は週初は 3 営業日ぶりに中銀基準値が前営業日比小幅人民元安に設定されたものの、市場取引値は前週末とほぼ同水準となる 6.8378 でオープン。週央まではじり高推移となったが 19 日に前日の米 FRB による長期国債買入の発表を受けて米ドルが対主要通貨で大幅安となると、人民元も 6.8300 を上抜けして 20 日には今年 1 月以来の高値となる 6.8264 まで上昇し、そのまま 6.82 台で越週した。中国では外貨準備高が今年 1 月に約 300 億ドル程度減少したとの観測が相次いで報じられている。16 日に商務省より発表となった 2009 年 1～2 月の中国への海外直接投資が前年同期比▲26.2%となったように、海外からの直接投資の伸びに翳りが見え始める中、人民元の上昇を期待して流入していた投機資金の流出も気になるところ。こうした中、人民元為替相場は需給面から一旦弱含む展開が考えられるものの、更なる投機資金の流出に繋がりかねない人民元の続落観測を阻止するべく、中銀が現状水準維持ないし小幅高へ相場誘導する可能性も否定できず、来週の人民元は現状水準で方向感のでにくい展開を予想する。(3 月 19 日)

(市場営業部 為替営業推進グループ グローバル営業ライン)

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいますよう、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されております。