

BTMU CHINA WEEKLY

発行：三菱東京UFJ銀行 国際業務部 海外業務支援室

編集：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 海外アドバイザー事業部 中国グループ 情報開発チーム

EXPERT VIEW: 従業員の役職の変更

中国の法制においては、会社と従業員との間の法律関係が書面で締結される労働契約を中心として形成されます。労働契約には、業務内容及び業務場所が必要的記載事項とされています。会社が従業員の職務状況を評定し、その役職を変更する、とりわけ、降格することにより賃金も減額することについて、一般的に、中国ではこのような処理は従業員の同意がなければ困難であると説明される場合があります。上記は近時の新しい問題ではなく、従前からの問題であるのですが、今回は、従業員の役職の変更にかかわる法制を検討したいと思います。

Q: 当社(A社)は、2008年に山東省に当社の主力製品の製造・販売に従事する独資会社(B社)を設立しました。B社は、製品製造工程を4つの工程セクトに区分し、各セクトに5つのグループを設けて、各グループに組長を置いています。組長は、各グループにおける実績や従業員個人の業務経験及び統率力等を会社が1年に1度評定し、適宜、その入替え等を行っています。組長に対しては、役職手当を支給し、組長から降格すれば、当該役職手当の支給を取り止めています。

この度、機会があって、中国の労務管理セミナーに参加したのですが、セミナー講師は、中国では制度上職位を変更して賃金を引き下げることが一般的に困難であり、こうした人事制度を設けるためには、労働組合との協議を経て制定された就業規則にこれを明記し、個々の労働契約にも規定する必要があると解説していました。現在、B社の就業規則には、こうした人事制度が規定されていませんし、また、労働契約にも明確な規定はありません。工場従業員との労働契約には「製造業務」とのみその職種が記載されています。同じ職種において、人事評定を通じ、各種の役職に就けて、役職手当で賃金対応をすることは、会社の権利のように思うのですが、こうした事項も労働組合や従業員個人と合意しないと中国では実施することができないのでしょうか？

A: ①「労働契約法」は、労働契約を書面で締結することのほか、一旦締結した労働契約の内容を変更する場合にも従業員と「書面で」変更を「合意」することが必要であると規定しています(「労働契約法」第35条)。

そのため、労働契約内容の変更をもたらすような職位や職務内容の変更に従業員側が応じない場合には、そもそも職位、職務内容の変更をすることができないのではないかと問題意識が職位の変更が法的に難しいといわれる背景ではないかと思えます。

しかし、一方で、②雇用者が一定の条件下で各従業員の職位や職務内容等を調整することも、雇用者の自主管理権の一内容として認められると考えられており(「従業員の職位の変更による企業との紛争発生等の関係問題に関する回答文書」(1996年5月30日実施)の第1条参照)、職位、職務内容の変更権の問題は、上記①、②それぞれの限界をどこに求めるかの問題といえます。

また、両者の限界をどのように画するののかについて、法律上明確な基準が定められているわけではありません。実務上は、仲裁・裁判等の紛争に至った場合に、個別具体的な個々の事情に応じて判断されているのが現状です。更に、過去の判例が特段の拘束性をもたない中国では、裁判所の考え方も必ずしも一貫していないため、どのような程度・態様であれば雇用者の自主管理権の範囲内として許容されるのかを事前に明確に予測することは必ずしも容易ではありません。もっとも、仲裁・裁判例において考慮されている要素にはある程度の共通性があります。雇用者の自主権の範囲内と判断されるために具備することが無難と思われる要素(下記参照)を具備し、かつ、(紛争等に至った場合に備えて)これら要素を立証しうる記録を残すことが、まずは肝要であると思われれます。

(1)問題の所在と限界の判断要素

前述のとおり、雇用者が職位の変更等を命ずることができるか否か(つまり、職位の変更に従業員の個別の書面による同意を得る必要があるか)は、①労働契約内容を変更する場合には従業員と「書面」により変更を「合意」しなければならないとする「労働契約法」等の要請と、②雇用者の自主管理権との調整の問題であり、それぞれの限界をどこに求めるかの問題と考えてよいと思います。

では、上記①、②は、どのような基準に基づいてその限界が画されるのかが次の問題となりますが、これについては、法律上明記された明確な基準は存在せず、仲裁・裁判例においても処理が一定しません。

ただ、比較的多くの仲裁・裁判例では、雇用者の自主管理権の濫用を防止する観点から、職位の変更命令に必要性、正当性、(充分な)合理性があるかという観点から自主管理権の範囲内にあるかを判断したうえ、職位の変更命令が雇用者の自主管理権の範囲内にある場合には従業員は合理的な理由なくこれを拒否することができないと考える、という発想を前提に審理がなされているといえます。自主管理権の範囲内にあるか否かについては、次のような要素が考慮される傾向がみられます。

【よくみられる考慮要素】

- ① 労働契約に、単に職務・職位が約定されるのみでなく、一定の場合に(例えば、従業員の能力、業績、技能水準、規則違反の状況、雇用者の生産経営の必要や需給状況の変化、業態の変化等に応じて)雇用者が職位等の変更を命ずることができる旨の弾力的な規定が設けられているか否か。
- ② 労働契約に上記の規定がない場合でも、就業規則等の規則制度に、上記と同旨の規定が置かれており、かつ、その規則制度が民主的な手続を経て制定されているか否か。
⇒ これら①、②の規定が存在しない場合、仲裁・裁判例においては、雇用者による(一方的な)職位変更命令が認められにくい傾向がみられます。
- ③ 職位の調整を要する事実が実際に存在し、かつ、労働契約、規則制度等に従った職位調整がなされているかどうか(業務成績が所定の基準に明らかに適合しない、雇用者の業務再編により一定の業務・職位が消滅した等、職位の調整の必要性が実際にあること、調整内容が恣意的でなく契約・規則に従っていること)。
⇒ この③の事情が存在することを示すためには、雇用者の主観的な判断では充分ではありません。例えば成績不良を理由とする職位の変更であれば、仲裁・裁判等では雇用者内部において各部門の職位等級の区別及びその基準、具体的な職位の名称、業務の査定基準が制度化され、また実際の査定の記録が適正に作成・保管されていること等も前提として審査されます。
- ④ 職位の変更が賃金の変更を伴うかどうか。
⇒ 賃金の変更(特に低下)も伴う場合、より慎重な考慮が求められます。裁判例では、職位の変更が雇用者の自主管理権に属するものであればこれに伴って(個別の同意なく)賃金を変更することも肯定するものがある一方、職位の変更が賃金の低下を伴う場合には雇用者による一方的な職位変更を認めない(従業員の個別の同意を要する)という考え方に立つ裁判例も比較的多くみられます。前者の考え方に立つ裁判例でも、少なくとも、前述の要素①、②に記載した職位変更に関する弾力的な規定の中に、賃金の変動可能性についても触れてあるかどうか、賃金の変動が既存の賃金体系に従って行われているかどうか(恣意的な賃金の変更でないかどうか)、賃金の低下は合理的な範囲内の調整にとどまるか、これらについて雇用者が立証を尽くしているかは慎重に考慮されています。
- ⑤ (実際に仲裁・裁判等の手続に至った場合に)雇用者が上記各事実を主張する場合、証拠を提出して立証したかどうか。
⇒ 職位変更が自主権の範囲内にあり合理的かどうかの立証責任は雇用者にあると解されており、雇用者側の主張がいかに適正であっても、十分な証拠を提出していない(立証責任を果たしていない)ことを理由に雇用者側が敗訴するケースもみられます。従って、自己の主張を基礎づける要素を適宜書面化、証拠化しておくことも実務的には非常に重要です。
- ⑥ その他各事案に応じた個別の要素(例えば、従業員との過去のやり取り、職位変更通知を発行している場合にはその記載内容、従業員が職位変更を拒否した理由、賃金低下後の従業員の生活の困難性等)

(2) 留意点

上記はあくまでも実務上比較的よく検討される要素に過ぎず、過去の判例が特段の拘束性をもたない中国では、仲裁廷・裁判所が常に上記の考え方に従って審理を進めるとは限りませんが(例えば、雇用者の自主権について全く考慮せず、職位の変更に従業員の同意を得ていないことのみをもって雇用者を敗訴させている事案もないわけではありません。)、少なくとも何らの措置もなく直ちに雇用者の自主管理権に基づく職位変更が肯定されている状況ではないことから、雇用者は、事前に自己の主張の正当性・合理性を可能な限り基礎づけておく必要があります、この観点からは、上記各要素は予め手当しておくことが無難であると思われます。

なお、設例のケースの場合、労働契約では「製造業務」という抽象的な業務が約定されるのみで、「組長」等の具体的な職位まで限定して約定されているわけではないことから、組長からの降格は労働契約に約定された業務(製造業務)の範囲内での役職の変更(降格)といえます。このような場合、契約上は少なくとも約定した業務(製造業務)の文面上の変更は必要がないことから、労働契約の変更とはいえないのではないかと(そもそも従業員の同意の要否や上記各要素の考慮を要せず、雇用者の自主管理権として当然調整可能なのではないかと)という考え方もないわけではないのですが、実際の仲裁・裁判例等では、約定した(抽象的な)業務の範囲内であっても「具体的な実際の職務・職位」が変更されていれば、やはり、上記各要素等を考慮して当該変更が雇用者の自主管理権の範囲内にあるか否かを個別に判断する傾向がみられます。設例の場合、上記の①、②の要素は存在しないようであり、また賃金の低下を伴う(上記④)ことから、できれば、従業員の個別の同意を取得するか、少なくとも会社の規則制度に前記②のような弾力的な規定を設け、かつ、民主的手続(「労働契約法」第4条参照)を経て制定する、各職種、職位に応じた賃金制度を制度化・体系化しこれに従って賃金を調整する等、上記各要素を満たすよう配慮することが無難であると思われます。

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 今年の中国 GDP 成長率を 8.4%に上方修正**: 世界銀行は 4 日、「中国経済四季報」を発表、今年の中国の GDP 成長率予測を前回 7 月時点の 7.2%から 8.4%へと上方修正した。政府の大規模な景気刺激策が奏功し、第 3 四半期の GDP 成長率が 8.9%に達したことを受けたもの。2010 年についても、1 ポイント引上げ同+8.7%と予測し、中国輸出企業の競争力、当面の人民元安等により今後輸出は回復し、不動産投資も一段と活発化すると見通しを示した。なお、政府のマクロ政策については、積極財政・金融緩和政策がもたらす不適正な貸出、資産バブル、金融機関の不良債権等リスクの増大が懸念される中、現時点で大幅に引き締める必要はないとしながらも、来年の金融政策については基調として全体的に引き締め、財政政策については更なる拡大の必要性はないものの、柔軟に対応すべきと提言している。

◆**上場企業の第 3 四半期決算報告 業績回復傾向続く**: 上海、深圳両証券取引所の上場企業 1,653 社の 1-9 月の決算発表が出揃い、純利益総額は前年同期比▲2.67%の 7,818 億円となった。今年 1-6 月期の同▲14.8%から減益幅は大きく縮小した。純利益トップは 999.1 億円の工商銀行、2 位以下に建設銀行、ペトロチャイナ、中国銀行、シノペックが続き、銀行、エネルギー業界が上位を占めた。一方、業績を前期比で見ると、第 3 四半期は+4%と、小幅ながらも回復傾向が続いている。なお、業界別では、鉄鋼、電子デバイス、公共事業、建材等の業界で前期比好調だったのに対し、不動産、化学、情報設備等の業界では前期比悪化した。

【産業】

◆**1-9 月工業生産 回復基調が鮮明に**: 工業・情報化部が 5 日発表した 2009 年第 3 四半期の中国工業生産に関する報告によると、中国の工業経済は昨年後半から今年前半にかけての大幅な落込みから脱し、工業付加価値は 6 月+10.7%、7 月+10.8%、8 月+12.3%、9 月+13.9%と 4 ヶ月連続で 2 桁増を維持し、回復傾向が固まりつつあるとしている。業種別では、原材料製造が+9.3%、設備製造が+11.2%と、1-6 月よりそれぞれ 2.4 ポイント、2.0 ポイント増加しており、堅調な伸びは大規模な公共投資によるものと見ている。消費財の製造も+9.7%と安定的な伸びを見せており、一連の消費刺激策が奏功したという。一方、電子関連製造は+1.8%と輸出の低迷を受けて低水準に止まっている。地域別では、東部+7.5%、中部+8.7%、西部+13.8%で、いずれも 1-6 月より上昇している。なお、今後の課題として、投資効率の低下、一部産業の生産過剰等、産業構造上の問題も指摘している。

【貿易・投資】

◆**広州交易会が閉幕 輸出契約額は今春より 16.2%増加**: 4 日閉幕した第 106 回広州交易会では、輸出契約額が 304.7 億米ドルと昨年秋の交易会より 3.4%減少したものの、今年春より 16.2%増加し、世界需要に回復の兆しが見えている。地域別では、EU、中東、米国が引き続き契約金額の上位 3 位を占めており、増加幅は前回比それぞれ 23.3%、3.3%、20.9%となり、欧米の回復が目立った。また、新興市場のブラジルについても、前回比ほぼ倍増の 10.7 億米ドルの成約となった。商品別では、電気・機械製品、軽工業品、アパレルが上位 3 種を占めており、前回よりそれぞれ 20.7%、16.6%、5.9%増加した。一方、輸出の契約締結から納品までの期間を見ると、全体の約 6 割が 3 ヶ月以内、約 3 割が 3~6 ヶ月以内と短期が中心となっていることから、商務部の関係者は、海外の買付業者が今後の市場回復を依然として慎重に見ており、来年の対外貿易には不安定要素も多いとしている。

人民元の動き

日付	USD			前日比	JPY (100JPY)		HKD	前日比	EUR	前日比	金利 (1wk)	上海A株 指数	前日比
	Open	Range	Close		Close	前日比							
2009.11.2	6.8281	6.8275~6.8287	6.8279	0.0004	7.5718	0.0737	0.8809	-0.0000	10.0822	-0.0431	1.3300	3228.70	84.82
2009.11.3	6.8280	6.8276~6.8284	6.8280	0.0001	7.5805	0.0087	0.8810	0.0001	10.0698	-0.0124	1.4000	3268.12	39.42
2009.11.4	6.8278	6.8268~6.8282	6.8270	-0.0010	7.5595	-0.0210	0.8809	-0.0001	10.0768	0.0070	1.3650	3283.12	15.00
2009.11.5	6.8270	6.8260~6.8279	6.8276	0.0006	7.5465	-0.0130	0.8809	0.0000	10.1204	0.0436	1.5500	3310.93	27.81
2009.11.6	6.8274	6.8272~6.8277	6.8273	-0.0003	7.5423	-0.0042	0.8809	-0.0000	10.1684	0.0480	1.4400	3320.34	9.41

RMB レビュー&アウトック

人民元は先週一旦、8 月以来の安値水準まで下落したが、今週は動意に乏しく、6.82 台後半での小幅な値動きのまま 6.8273 で越週となった。先月末に人民銀行総裁より引き続き為替制度改革を推進するとの発言がなされ、市場では一時、為替相場変動再開の期待が高まったものの、今週に入り商務相より為替相場の基本的安定を維持するとの国内輸出業者に配慮した発言がなされており、当面は現状の相場水準維持という当局意向が意識された相場が続くだろう。今週世銀が、中国の 2009 年 GDP 成長率予測を 8.4%に引き上げるなど中国景気の早期回復期待は依然として根強い一方で、中国当局としては景気の先行きに対する警戒感を緩めておらず、人民元は当面は様子見ムードの中、現状水準での小動きが続こう。(11 月 6 日作成)

(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せよう、宜しくご願ひ申し上げます。当資料は信頼できるとさ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。