



## Vol.4

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所  
TEL:03-3288-4981

### ★中国における人員削減について(3)

現在、中国経済はかつての高度成長から減速傾向が強まっており、一部の日系企業も撤退、人員削減の検討を進めております。

紙面の都合もあり、全体的な人員削減における中国の労働法制を記載するのは難しいのですが、今後連載形式で中国における人員削減の注意点をお伝え致します。日本人の感覚や常識に合わない記載も多いと思われるかもしれませんが、中国現地の実情に合わせてお伝え致します。

#### 希望退職募集について

**Q** 日本流希望退職募集は行うべきか。中国ではどのように希望退職募集を行うべきか。

→中国では、日本流希望退職募集（割増退職金を提示し、広く退職を希望する従業員を募集すること）は行うべきではないと言われております。日本流希望退職募集を行った場合、中国では優秀な従業員から瞬く間に退職してしまうことが多く起きています。日本流希望退職募集を行ったため、業務に多大な支障が出ることもあり得ます。

中国では、希望退職募集をすることで

も、実際は退職してもらいたい従業員のリストを作り、個別面談も並行して行い退職勧奨を行います。これは日本でも行うやり方ですが、中国の場合、解雇を前提に準備を進め、その上で退職勧奨を行います。日本よりもシビアなやり方です。

つまり、削減予定従業員の人数が多い場合は、将来の、万が一の整理解雇を踏まえ、労働局に退職予定従業員のリスト等を提出し少なくともリストラの内諾をもらうようにします。

その上で、退職勧奨の面談では本人の希望は当然聞きますが、会社は最終的に解雇できる旨遠回しにやんわり説明し、自発的な退職にメリットがあることを説明します。

そのため、解雇できるような事実、証拠を事前に揃え、労働局と根回しを終えていないといけません。「解雇できる」という武器がなければ、自発的に退職してもらうという厳しい交渉はできません。

#### 退職勧奨について

**Q** 退職勧奨対象者選定基準の定め方、能力、成績のみを基準にして良いのか。勤怠なども基準に入れるべきか。勤続年数

で決めてもよいのか。

→能力、成績のみを基準に退職勧奨対象者を選定し、その旨説明すると、中国人従業員の面子が持たないと言われていきます。勤務評価基準を踏まえた過去の評価結果を伝えるのであれば、従業員側も心の準備が出来ている場合もありますが、なかなか能力、成績のみを基準にあなたを退職勧奨の対象者として選んだとは言いつらいものです。

成績、能力のみならず、勤続年数や勤怠も踏まえて選定することで、うまく説明することが可能です。

**Q** 退職勧奨（個別面談）で言っていけないことはあるか、欠点、能力不足は指摘してはまずいのか？

→欠点、能力不足は正面から指摘するべきではありません。「あなたは能力があるけど、給料が高い。年数も長い。後輩に道を譲ってはどうか」などと丁寧に説明する必要があります。中国における退職勧奨の場合、むしろ、従業員をほめたりすることもあとと聞いています。そして、リストラ案について労働局から内諾をもらうなど法的手続きを進めているので、万が一同意しない場合は整理解雇を行い、あなたは法定の経済補償金しかもらえないと遠回しに説明し、退職を促します。とにかく面子を潰さないことが重要です。

**Q** 退職勧奨（個別面談）の方法（出席者、説明内容）

→1対1では、トラブルになった時の証言者がおりませんので、2（会社側）対1もしくは3（会社側）対1で面談することになります。直属の上司は必ず出席します。従業員の直属の上司は従業員の性格をよく知っているのも、もしトラブルが起きたとしても、直属の上司が協力的であれば、解決することが多いです。

直属の上司の立位置は重要で、直属の上司と部下に信頼関係があれば、部下が素直に退職勧奨に従うことがあります。逆に、直属の上司が会社の退職勧奨の決定に納得をしていない場合は、上司も退職勧奨にあまり協力的ではなく、難航します。会社の評価、上司の評価、本人の自己評価が全て一致していれば、退職勧奨においても問題は起きないのですが、なかなかそのようにうまくいくことはありません。中国においては、特に、常日頃の人事管理が重要であると痛感しています。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982