



## Vol.2

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(1)

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御伝え致します。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御伝え致します。

#### Q 撤退に当たって、取引先と従業員どちらに先に撤退の事実を伝えるべきか？

→心情的には最初に従業員に撤退の事実を伝えたいところですが、中国では取引先に先に言うべきです。そして、取引先にも優先順位をつけるべきです。取引先によっては事前に秘密が漏れてしまうこともあり得ます。中国では秘密を保持することがとても難しい場合が多いです(日本でも難しいですが、中国の比ではありません)。全面撤退の場合、特に工場では、撤退すると決まった時点で、多くの従業員が仕事をしなくなります。その結果、大量の商品が完成しないまま放置されることになり、取引先に迷惑を掛けることとなります。

#### Q 撤退の発表をする前に、何に気をつければよいのか？

→撤退の発表を従業員に行う時点で仕掛品や在庫が極力無くなるように調整します。当然、一ヶ月から数ヶ月に渡り、少しずつ生産量が減少するので、従業員は異変に気づくこととなりますが、混乱を避けるためにはやむを得ません。撤退の発表をした後に資産やデータが破壊される可能性はゼロではありません。撤退発表前に

資産やデータを移動、保管する必要があります。また、現在、日系企業のリストラの話が話題に上る敏感な時期であるため、総経理(現地法人の社長)の動きが従業員に注目されています。撤退の打合せ、検討を行う際には、打合せの場所、情報共有対象者については、くれぐれも注意を払わないといけません。

#### Q 撤退の発表をする前に地ならし(業績不振の説明等)はしたほうが良いのか？

→業績不振の説明をすることで却って余計に混乱する可能性があります。仕事の量を減らすだけでよいと思われがちです。不安に思うかもしれませんが、業績不振の説明はしないほうがよいと思います。

#### Q 段階的に縮小して、最終的に撤退したいが、注意点はありますか？

→全員に退職してもらうことより、一部の従業員に退職してもらう方がはるかに難しいと言われています。最終的に撤退するのであれば尚更注意が必要です。縮小しても業務を続ける場合は、人事総務・営業データを盗まれるなどの被害に遭う場合があります。また、残った従業員の妨害に遭い、撤退のための資料(賃貸契約書)などが無くなってしまふことがあります。性悪説に立つわけではありませんが、実際に被害が生じている事例がありますので、最悪のケースを想定して行動しなければなりません。

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