



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

## Vol.6

### ★中国における人員削減について(5)

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中国現地の実情に合わせてお伝え致します。

#### 1. 退職勧奨

Q 退職勧奨を断られても、引き続き面談回数を重ねてよいか？

→解雇ができることを前提に、穏便に面談を進めることは可能です。法的に解雇できるような状況にあるかが重要です。

Q 退職勧奨による一部人員削減の場合、工会とどのように付き合えばよいか？

→退職勧奨は基本的に合意解除を目指して行われることが多いので、合意さえできれば工会に告知する必要はありません。

ただし、合意できない事態を予測して法的解雇手段も用意しておくことも重要です。法的手段を使う場合には事前に工会に告知する必要がありますので(労働契約法第43条)、退職勧奨の場合、工会に事前に状況を説明し、交渉の際に立会いをしてもらうケースが多いです。

#### 2. 労働局対応・整理解雇

Q 労働契約法第41条には、一定の人員

削減の場合は、労働局に「報告」する必要があると規定されているが、「報告」すれば足りるのか？「報告」するだけでは足りず労働局の事実上の同意が必要なのか？

→実務上、労働局は「報告」を受理しないという形式を取ることで人員削減案を事実上認めないことがあります。実務上は、人員削減案を労働局が事実上同意する必要があります。

Q 労働局に人員削減案を提出して、もし万が一認められなかった場合、再申請はできるか？

→明確な法的根拠はありませんが、再申請が認められない可能性がありますので、慎重に準備をする必要があります。労働局に対する事前の根回しが重要となり、労働局の事前の内諾が必要となります。場合によっては、電話などで匿名相談をすることもあります。

Q 解雇はする予定はない、しかし収益改善のため、何としてでも15名程度(全体従業員総数の10分の1未満)削減したい。退職勧奨を断られることも想定して、20名以上に退職勧奨を行いたい。このような場合も労働局に人員削減案を報告したほうがよいか？

→削減予定人数が労働契約法第41条の人数要件に達していない場合、労働局に報告する必要がありません。この場合、労働局に報告する必要がありません。この場合、一般的に同40条第3号を根

拠に従業員と交渉することが多いです。

また、同第40条第3号と同41条第1項第4号はともに「労働契約締結時に依拠する客観的状況に重大変化が生じること」を実体要件としています。本来は異なる条文に定められている実体要件ですので、違う意味をもつとも考えられますが、実際に判例上及び労働局の解釈によれば、両者の区別ははっきりとしません。そのため、実務では両者は同じ意味をもつものとし、単なる人数要件と手続き要件が違ふと考えられています。従い、人数は多めにリストアップし、同41条の人数要件に達した場合、同41条の手続き要件を履行しなければならないことになってしまいます(同41条は同40条より手続きが複雑なのでなるべく避けたいです)。

### 3. 整理解雇について

Q 削減人員数が20名未満かつ全体従業員総数の10分の1未満の場合も全体説明会を開くべきか？

→削減人数が20名以上又は全体従業員総数の10分の1以上の場合、労働契約法第41条から工会がない場合は全体説明会を開いて意見を聞かないといけません。それでは、削減人員数が20名未満かつ全体従業員総数の10分の1未満の場合は全体説明会を開くべきでしょうか？ストライキ等の不測の事態も起きうるため、全体説明会の開催はなるべく避けるべきです。削減人員数が20名未満かつ全体従業員総数の10分の1未満の場合は、対象者だけを呼び個別面談をすることが多いです。削減対象者が20名未満かつ全体従業員総数の10分の1未満の場合で、

一部門に限るのであれば一部門だけを集めて説明会を開いてもよいと思います。この場合は、労働契約法第40条3項を根拠に社内もしくは別の拠点への異動の選択肢を示すことになります。

Q 労働契約法第41条の解雇事由はどの程度の水準の人員削減の必要性を求めているのか。利益減少、赤字であるだけではダメなのか。

→明確な規定はありません。実務上は、労働局は、連続当期赤字や営業利益がマイナスであることを求められることがあります。赤字回復、人員削減回避のための努力も求められ、経費削減、臨時工を減らすなどの施策を実施したかも問われたことがあります。

Q 解雇する場合、人選基準はどのようなものがよいか。勤続年数、勤怠、成績などどのような基準を用いればよいか？

→実務では、特に決まりはなく、人選基準は会社ごとに細かく検討する必要があります。評価制度があれば、過去の評価にもとづくこととなります。また、人員削減(労働契約法第41条)を行う場合、法的に会社が優先的に残しておくべき従業員の基準が定められていますので(労働契約法第41条、同42条)、この基準も考慮する必要があります。

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