



Vol.8

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(6)

1 中国労働法における人員削減の特徴

(前号までと一部重複いたしますが、ご容赦ください)

中国労働契約法の人員削減における特徴は労働局の関与があることです。

近年、中国経済の減速や物価の上昇などの原因で一般市民から政府に対する不満が増えている傾向にあり、社会安定化を維持することは地方政府にとって最重要課題の一つです。

そのため、大きな混乱を避けるため、地方政府(労働局)は企業の大規模な人員削減には積極的に関与するようになりました。

労働契約法第41条には労働局に対して人員削減案を「報告」するとし記載していません。労働契約法第41条の「報告」は、法的には届出を行うことを指すので、法律上、労働局に会社が提出した人員削減案を審査し許可する権限はありません(最終的に合法か違

法かは裁判所で裁かれることになる)。

しかし、実務では、労働局は企業の人員削減に深く関与しており、その同意を得なければ、裁判で違法解除と判断されるリスクが高まります。

事業所を存続させながら一部の人員削減を行う場合には、労働局は人員削減案の内容によっては同意をしないことがあります。業績数値(人員削減の必要性)、経費削減策(人員削減を避けるための努力を行なったこと)などを書面にまとめて労働局に提出する必要があります。

一方、解散清算(労働契約法第44条)や労働契約法第40条第3号に基づき人員削減を行う際には、法的に労働局に「報告」する必要がありません。ただし、特に解散清算の場合、全員解雇となるので、穏便に解決するため、実務では現地労働局に事前に説明することがあります。

2 労働局の人員削減案受理の判断基準について

労働局がどのような判断基準にもとづいて、人員削減案の受理を決めるのかは明確な法律上の規定はありません。実務上、労働局が連続当期赤字や営業利益がマイナスであることを求めることがあります。

また、労働局が赤字回復、人員削減回避のための努力も求め、経費削減、臨時工を減らすなどの施策を実施したかについても要求したことがあります。

3 労働局に提出する人員削減案の内容について

各地の労働局によって人員削減案に記載すべき内容が異なるため、事前に企業所在地の労働局に確認する必要があります。

上海市においては、「上海市人力资源和社会保障局による雇用主が法律に従い人員削減報告を実施することに関する通知」(滬人社関発〔2009〕3号)によって、人員削減案の記載内容には、人員削減数や、人員削減数の従業員総人数に占める比率、人員削減名簿(氏名、

身分証明書、労働契約期限)、経済補償金の準備状況、赤字回復、人員削減回復のための努力についての状況説明などが含まれます。

4 法定解除を前提として合意解除を目指す

交渉を成立させるには交渉を持ちかける側に相手を譲歩させる何らかの手持ちカードが必要です。手持ちカードもなく交渉に臨んでいる場合は、相手を譲歩させることは難しいです。

人員削減の場合、会社側が合意解除を成立させるためには、有効な手持ちカードを持つ必要があります。

一番有効な手持ちカードは有効な法定解除を行える準備を整えていることです。いかに従業員側が過大な要求を行ったとしても、有効な手持ちカードがあれば、従業員側も最終的には譲歩せざるを得ません。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982