



Vol.3

★中国における人員削減について(2)

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、中国現地の実情に合わせてお伝え致します。

経済補償金の相場

Q 積極的に解決したいが、法定基準を上回る経済補償金を支払ったほうが円満に解決できるのか。相場はどの程度のものか？

→中国では退職事由によっては、使用者に一定の経済補償金の支払い義務が発生します。労働契約法第47条第1項によれば、経済補償金は労働者が本使用者に勤務していた年数に照らし、1年毎に賃金1ヶ月分を基準として労働者に支払われます。いわゆるリストラの場合は、多くの場合、使用者から退職勧奨を行います。使用者の退職勧奨により退職した場合も経済補償金が発生します。

ただし、リストラの場合は円満に解決するため法定基準を上回る水準で経済補償金を支払うことが多いです。相場といつても、私が大規模な調査をしたわけではなく、あくまでも周囲の労働法に詳しい複数の中国人律师に聞いた話ですが、上海では法定の経済補償金に加えて1ヶ月分の賃金をプラスするくらいではなかなか円満に退職してもらえず、2ヶ月分の賃金をプラスするく

らいであれば何とかなるかもしれない、できれば3ヶ月分の賃金をプラスしたほうがよいのではないかとの意見が多数でした。

しかし、例えば、同じ会社で過去に退職した従業員に対し、法定の経済補償金に加えて3ヶ月分の賃金をプラスして支払っていた事例があるのであれば、最低でも3ヶ月分の賃金をプラスして支払わなければなりません。中国人従業員のネットワークは、日本人が想像する以上に広く張り巡らされており、ほぼ全員の従業員が過去の退職時の経済補償金の水準を知っているからです。経済補償金の交渉時に「2年前に○さんが退職した時は、法定の経済補償金にプラスして3ヶ月分を支払ったはずだ。私も最低プラス3ヶ月分が欲しい」とよく言われるそうです。

また、例えば、上海工場の経済補償金支払金額の前例を広州の工場の従業員が知っている場合も多くあります。中国は広いですが、従業員のネットワークはあまり距離と関係がないようです。

経済補償金の支払い時には前例を調査する必要があります。また、予算を多めに取り、臨機応変に対応しないといけない場合もあります。

次回は退職勧奨について述べます。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

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