



Vol.5

★中国における人員削減について(4)

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。

Q 退職勧奨（個別面談）で言つ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？

→退職勧奨において、能力、成績を正面から指摘するべきではなく、面子を潰すことは何よりも避けるべきです。「これまでのあなたの貢献は認めるが、当社は業績が悪いので貢献度に比べ給料は高いあなたは、退職勧奨の対象となった」と言うなど工夫が必要です。能力、成績の有無は、詳細な人事制度があれば、これまでの評価にもとづいて議論をすることができますが、人事制度が無い場合はなかなか能力や成績について議論しても結論が出ません。よって、能力、成績以外の事実を主内容として話をすることがあります。

一方で、会社は、「労働局の事実上の許可を得ており、場合によっては解雇をすることができます。その場合は、今提示している金額よりは低い経済補償金になると思う」と話し、交渉が決裂した場合のカードを示唆することになります。つまり、事前に準備をしてカードを用意しながら、面子をつぶさずに退職のための交渉することになります。

Q 退職勧奨対象者については、他の従業員と一緒に騒いだり、真面目に仕事をしないリスクがあるので、すみやかに自宅待機扱いとしたいが、

可能か。

→日本の場合と異なり、中国では、使用者が自由に自宅待機を命令できるわけではありません

（『賃金支給暫行規定』第12条）。生産停止の場合、自宅待機を命令することは可能ですが、それ以外の場合については説が分かれています。生産停止の自宅待機の場合、給料も最低賃金でよいのですが（上海）、それ以外の理由で自宅待機を命じる場合は最低賃金では足りません。しかし、実務上、自宅待機を命じて、本来の賃金の100%を支払えば、違法性が問題になっても労働局と十分交渉ができます。ただし、自宅待機も長期間行うことはできないので、解雇を前提にした退職勧奨の話し合いのために事前の準備を行った上で、期限を区切って自宅待機を命じるべきです。

Q 退職勧奨（個別面談）で、「個人的に会社提案の金額を上積みしてくれたら退職する」と言わされた場合、他の退職勧奨対象者の退職金額も上げるべきか。

→一人でも例外を認め、会社提案の金額を引きあげたら、他の従業員についても金額を上げないといけなくなります。情報は他の従業員に筒抜けになるとえたほうがよいと思います。一旦退職のための条件を出したら動かすべきではありません。退職勧奨のための条件を変更する場合、他の対象者の条件も変更しないといけません。リーダー格の従業員がいるのであれば、リーダー格の従業員との交渉に応じることになります。

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