



Vol.61

弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

★労働紛争で揉める社員は事前に分かる

日本人も中国人も好き好んで紛争を起こすわけではありません。何らかの背景があります。ある程度は事前に労働紛争になりやすい類型は予測可能です。

ここでは代表的な類型をご紹介します。

●妊娠したばかりの社員

中国では妊娠・産休・哺乳期中の従業員がとて保護されます。特に産休中は賃金をもらえたり、また出産後1日1時間(有給)の短時間勤務が1年間は認められ経済的に優遇されております。また、解雇も制限されており出産後1年が経過するまでは解雇を禁止されております。

そのため妊娠出産育休を計画的に取る女性社員が多く、国が保護する各種制度に期待しております。裏返して言うと、この期待を損ねると大きな問題に発展します。

日系企業は妊娠ただけで退職を迫ることはないのですが、妊娠後の勤務態度が悪くなったり、怪しい病気休暇が増えたと、退職してもらえないものか検討することがあります。

紛争になると、多くの場合、交渉には夫も同席し、場合によっては父母親戚が集団で会社に押しかけることもありました。妊娠したばかり

の社員に退職してもらうのは相当な覚悟が必要です。

●マンションを購入したばかりの社員

上海は、もはや住宅相場の価格が東京を超えていると言われております。さらに、結婚をするためには家を買わなければならない、結婚したからには家を買わなければならない、という圧力は日本以上に非常に強いものがあります。親の援助を受けることができる中国人社員であれば良いのですが親の援助をあまり受けられない中国人社員が自力でローンを組んだ場合は大変な金額の住宅ローンを長期間にわたって背負うことになります。

ここ1、2年でリストラで揉めた中国人社員の中には実は最近多額の住宅ローンを借りたばかりの方が多く、非常に大きなプレッシャーとなっていることがわかりました。大きなプレッシャーがある中でいきなり会社をやめろと言われてれば争いたくなるのも無理はありません。

●勤続年数が長い社員

中国には日本にない独特の経済補償金と言う制度があります。そのため勤続年数が長いほど経済補償

金の金額が高くなり揉める可能性も高くなります。一方勤続年数が長いほど恨みも蓄積することもあり、かつ必ずしも積極的な意味で長期間会社にて在籍していたと言う人ばかりでもないため（「転職したいが転職先が無い」）、勤続年数が長い社員については注意が必要です。

●子供が海外に留学したばかりの社員

これも日本ではあまり少ないかもしれませんが、カナダやアメリカに子供を留学させようとする中国人家族が増えております。学費や生活費も含めれば1年間日本円で優に500万円は超える仕送りを送ることになると聞いております。そのようなプレッシャーがかかっている中でいきなり会社をやめろと言われれば、感情が爆発して労働紛争に発展する可能性が高くなります。

●賃金が転職市場の賃金相場からかけ離れて高い社員

日系企業は最近ではだいぶ賃金相場の賃金を気にかけるようになりましたが、以前は特にあまり考えず機械的に昇給を決めてきた時代がありました。そのためベテラン社員であればあるほど、転職相場では考えられないような高額な賃金を得ている場合が現在でもあり、転職をしてしまうと仕事が見つからないか賃金が大幅に下がってしまい

ます。そのため賃金が転職市場の賃金相場からかけ離れて高い社員を退職させようとするると揉める確率が非常に高くなります。

●不正行為により利益を得ていたであろう社員

証拠は無いものの、おそらく不正行為に手を染めていると思われる社員については、本来は会社から損害賠償請求を行いたいところですが、実際は徹底抗戦をしていくことが多くみられます。なぜなら、在職中様々な利得を受けており、退職することでそのような利得が無くなる、もしくは減少する可能性が高いからです。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所

(9:00～17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司

(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com