



VOL. 142

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★ 経済補償金の「12年上限」説は本当か？ 人社部が公式回答

1. 経済補償金の年数上限に関するよくある誤解

中国の労働契約法において、会社都合で労働契約を解除・終了する場合に支払われる「経済補償金（退職金相当）」について、実務の現場でよく聞かれる質問があります。

「経済補償金の支払いは、勤続年数がどれだけ長くても最大12ヶ月分（12年）で打ち止めになるのではないですか？」

この「12年キャップ説」は、多くの日系企業や人事担当者の間で広まっていますが、結論から申し上げますと、これは「条件付き」の規定であり、すべての労働者に適用されるわけではありません。

この点について、中国の人的資源社会保障部（人社部）が2024年に立て続けに2回、公式サイトで明確な回答を行いましたので、実務上の重要なトピックとして解説します。

2. 人社部による公式回答（2024年）

人社部は、ネットユーザーからの「経済補償金の年数上限」に関する問い合わせに対し、2024年5月と10月に以下の通り回答しています。

https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbz/zxhd/buzhangxinxiang/huiyingxuandeng/202410/t20241023_528111.html

https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbz/zxhd/buzhangxinxiang/huiyingxuandeng/202405/t20240514_518363.html

【質問の要旨】

労働契約法第47条第2項にある「経済補償金の支払年数は最高12年を超えてはならない」という規定は、賃金水準に関わらず全労働者に適用されるのか、それとも高額所得者のみに適用されるのか？

【人社部の回答要旨】

『労働契約法』第47条第2項の規定は、「労働者の月給が、当該地区（直轄市・市級人民政府）の昨年度従業員月平均賃金の3倍を上回る場合」にのみ適用されます。

つまり、「支払年数は最高12年を超えてはならない」という制限は、上記の「3倍要件」を満たす高額所得者のケースに限定されます。

3. 法的整理：一般従業員は「青天井」

この回答により、改めて以下のルールが明確化されました。

(1) 高額所得者の場合（月給 > 地域平均賃金の 3 倍）

計算基準額：地域平均賃金の 3 倍で頭打ち

計算年数：最大 12 年で頭打ち

（=いわゆる「ダブルキャップ」が適用される）

(2) 一般従業員の場合（月給 ≤ 地域平均賃金の 3 倍）

計算基準額：本人の実賃金（過去 12 ヶ月平均）

計算年数：上限なし（青天井）

例えば、勤続 20 年の従業員があり、その給与が地域の平均賃金の 3 倍を超えていない場合、経済補償金は「20 ヶ月分」支払う必要があります。「12 ヶ月分」で止めるることはできません。（※注：ただし、2008 年の労働契約法施行前の勤続期間については別途当時の規定による計算が必要ですが、2008 年以降の期間については上記の通りです）

4. 実務上の留意点

日系企業の皆様におかれましては、人員整理や解雇に伴うコスト試算を行う際、「全員一律 12 ヶ月分が上限」という誤った前提で予算を組まないようご注意ください。

特に、長年勤務している工場労働者や一般スタッフの場合、給与が地域の平均賃金の 3 倍（上海や北京などでは 3 倍のラインも高額になりますが、地方都市では比較的低いケースもあります）を超えていないことが大半です。彼らを解雇する場合、勤続年数通りの補償金（15 年なら 15 ヶ月分、20 年なら 20 ヶ月分）が必要となり、想定外のコスト高になる可能性があります。

対象となる従業員の「月平均賃金」と、事業所所在地の「社会平均賃金の 3 倍の額」を正確に比較し、どちらの計算式が適用されるかを個別に見極めることが重要です。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)