



VOL. 143

社若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★ 労働法における「客観的な状況の重大な変化」をどう定義するか？

1. はじめに

中国の労働契約法第40条第3号では、「労働契約締結時の根拠となった客観的な状況に重大な変化が生じ、契約の履行が不可能になった」場合、会社は労働者と協議し契約変更ができない場合に限り、期限前解雇（経済補償金の支払いが必要）ができると定めています。

しかし、実務上、この「客観的な状況」を会社側が広く解釈し、組織再編や経営難を理由に解雇を強行した結果、裁判所で「不当解雇（違法解除）」と認定されるケースが後を絶ちません。今回は、北京市二審法院による2025年10月の最新判決を基に、その厳格な認定基準について解説します。

2. 事案の概要と判決結果

【事案の背景】

入社：張某氏は2022年5月、北京の某社に事業部プロモーションマネージャーとして入社。

解雇理由：2024年10月、会社は「医薬品業界への国家規制強化により市場が縮小した。これに伴う組織再編（ポスト廃止）は、客観的な状況の重大な変化に該当する」として解雇を通知。

争点：外部環境の変化に伴う自主的な「組織再編」が、法的な解雇事由を満たすか。

【判決】

一審判決：会社の主張は「単なる経営上の困難」であり、法的な客観的原因には当たらないと断定。会社に対し、違法解除賠償金の差額として113,478元の支払いを命令。

会社の反論（上訴）：「就業規則に『組織再編によるポスト廃止は重大な変化に含む』と明記し、従業員も同意していた」と主張。

二審判決（2025年10月30日）：控訴棄却。自主的な組織再編は「重大な変化」に該当せず、かつ労働者との十分な協議プロセスも欠いているとして、違法解除を維持。

3. 法的整理：認定される「客観的な状況」とは

裁判所は、労働契約法上の「重大な変化」を以下のケースに限定すべきとの見解を示しています。

不可抗力：地震、火災、洪水などの自然災害。

政策的要因：法令改正や政府の政策変更による企業の移転、資産譲渡、生産停止、転換、体制変更。

特許・ライセンス等:特許経営権の喪失等による経営範囲の変化。

本件のように、単なる市場シェアの低下や、それに伴う自主的な組織再編は、「商業リスク」または「経営主権」の範疇であり、法的な免責事由にはならないと判断されました。

4. 実務上の留意点

日系企業の皆様におかれましては、リストラや組織変更に伴う解雇を検討する際、以下の2点に特にご注意ください。

(1) 「就業規則への記載」だけでは不十分

たとえ就業規則に「組織再編を重大な変化とみなす」と記載していても、それが法律の定義（外部強制的な要因）を逸脱している場合、裁判所では認められません。

(2) 協議プロセスは「最後の手段」としての証明

仮に客観的な状況の変化が認められ得る場合でも、いきなり解雇することはできません。「他のポストへの配置転換を打診したか」「労働条件の変更について誠実に協議したか」という記録がなければ、一律に違法解除とみなされるリスクが極めて高いです。

【まとめ】

中国では「経営が苦しいからリストラする」という理屈を「客観的な状況の変化」として通すのは、現在非常に困難です。人員整理を行う際は、個別の合意退職交渉を進めるか、あるいは第41条の「経済的人員削減（整理解雇）」の手続きを検討するなど、慎重な法的スキームの構築が不可欠です。

(2025)京02民終13353号（当事者仮名）

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](#)