



## VOL. 146

社若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

### ★ 解雇通知を出した後に「やっぱり解雇しない」～中国では撤回できません

#### 1 中国子会社で起きがちな「翻意」の落とし穴

中国子会社の労務管理でよくあるご相談の一つが、「解雇通知を出してしまったが、やはり撤回したい」というものです。日本では、解雇撤回の意思表示と労働者の合意があれば労働関係が継続する余地があります。しかし、中国では事情がまったく異なります。

結論から申し上げますと、中国法では、使用者が一度発した解雇通知は労働者の同意なく一方的に撤回することができず、しかもその解雇が違法解雇と認定されれば、賠償金（いわゆる「2N」）の支払義務が残ります。「とりあえず通知を出して、駄目だったら引っ込めればよい」という発想は通用しません。今回ご紹介する判例（浙江省高级人民法院管轄圏の事案・杭州市中级人民法院 2024年4月25日判決）は、この点を改めて明確にしたものです。

#### 2 事案の概要

従業員（張氏）は2020年11月、中国の会社にファイナンシャルアドバイザー（理財經理）として入社し、2023年11月までの有期労働契約を締結していました。2022年9月19日、会社は張氏に対し、事業調整を理由として同月22日付で労働契約を解除する旨の「労働契約解除通知書」を交付しました。張氏はこれに同意しませんでした。

ところが解雇予定日当日（9月22日）、会社は張氏に対し、「業務引継ぎが完了していないこと、協議が成立していないことから、労働契約解除通知は効力を生じない」旨の通知を送付しました。会社としては、解雇を撤回し、労働契約を継続させる意図でした。しかし張氏は「労働契約の回復は受け入れない」と回答し、労働仲裁を申請。仲裁委員会は労働関係が9月22日に解除されたことを確認し、会社に対し違法解雇の賠償金84,906元の支払を命じる裁決を下しました。会社が訴訟を提起したのが本件です。

#### 3 争点と裁判所の判断

##### （1）会社の主張 —— 「客観的には解雇していない」

会社は、当日中に解雇予定の文書を撤回し、労働契約を継続する意思を表明したのだから、客観的に一方的解除は行っていない、と主張しました。9月22日以降、張氏が出勤しない状況下でも会社が出勤を促し続けていた事実も主張の根拠とされました。

##### （2）従業員の反論 —— 「解除権は形成権、撤回不可」

これに対し張氏は、解除権は一方的形成権であり、会社の労働関係解除の意思表示が送達された時点で双方の労働関係は既に解除されている、と反論しました。違法解雇の発動者である会社には、解雇通知を一方的に撤回する権利はないというのです。

### **(3) 第一審・第二審の判断 —— 撤回は効力を覆さない**

第一審・第二審とも、張氏の主張を採用しました。判旨の核心は次のとおりです。

「解雇通知の撤回は、解除行為の効力を覆すものではない」

会社は事業調整による解雇を主張したものの、これを裏付ける十分な証拠を提出できませんでした。そのため違法解雇と認定され、賠償金 84,906 元の支払義務が確定しました。控訴も棄却されています（事件番号：(2024) 浙 01 民終 2757 号）。

## **4 なぜ撤回が認められないのか —— 「形成権」の論理**

中国法において解雇権は「形成権」と整理されています。形成権とは、相手方の同意を要せず、一方の意思表示のみで法律関係を変動させる権利のことです。日本法でも解除権は形成権ですが、中国の本判例は「形成権が一旦行使された以上、行使者が一方的に撤回することは認められない」という理論を、解雇通知の場面にストレートに適用しました。

結果として、解雇通知が労働者に到達した瞬間に労働関係は終了します。その後会社「やはり継続したい」と思っても、労働者の同意がない限り元には戻りません。しかも、解雇事由を裏付ける証拠が不十分であれば違法解雇と評価され、勤続年数 (N) の 2 倍に相当する賠償金 (2N) の支払義務が発生します。

## **5 日本との違い —— 中国実務の留意点**

日本の解雇権濫用法理では、解雇が無効と判断された場合、労働関係はそもそも継続していたことになり、バックペイの問題が生じる一方、解雇撤回の意思表示で復職させることが可能です。中国の構造はこれと異なり、違法な解雇であっても労働関係はいったん解除された上で、従業員が金銭補償 (2N) を選択すれば、労働契約は復活しません。労働者にとっても「会社に戻る」より「賠償金を取って終わらせる」ほうが合理的な選択になりやすい構造です。

したがって、中国子会社における解雇は、通知を発出する前の段階で、解雇事由・証拠・手続的要件のすべてを固めきっておくことが極めて重要です。「とりあえず通知を出してから考える」「うまくいかなかったら撤回する」という日本的発想は、中国では 2N の賠償リスクに直結します。

## **6 使用者として押さえるべき 4 つのポイント**

### **(1) 解雇通知の発出は「最後のステップ」と位置付ける**

通知書を発出した瞬間に労働関係が終了し、撤回不可となります。証拠固め・社内決裁・解雇事由の精査がすべて終わった段階で、最後に発出するという運用を徹底してください。

### **(2) 「事業調整」「経営上の理由」の単独主張は危険**

本件で会社が掲げた「事業調整」は、これを裏付ける証拠が乏しく違法解雇と評価されました。経営上の理由による解雇（経済性裁員）は、中国では人数要件・労組通知・労働行政部門への報告等の厳格な手続要件があり、形式不備があると違法解雇となります。

### **（３）合意解除（協商解除）への切り替えを優先する**

解雇事由・証拠に少しでも不安がある場合は、一方的解雇通知ではなく、合意解除（協商解除）の交渉に切り替えるのが定石です。N（勤続年数×月給）相当の補償金で離職合意書を締結する方法であれば、争訟リスクを大幅に下げられます。

事件番号：（2024）浙01民終2757号

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](#)