アジアビジネス法務 Q&A

中国編・第 5 回　従業員雇用で気を付けたいこと③
2011 年 3 月

Atsumi & Sakai
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業

今回は、第 3 回・第 4 回に引き続きの中国の労務管理の相談事例の最終回として、労働契約の終了にまつわる相談事例を取り上げていきます。

Q7　中国では従業員が頻繁に転職をするようですが、反対に企業が従業員を解雇することも日本より容易なのでしょうか。

近年では中国においても、労働者の権利意識が高まり、労働者保護立法の整備が進んだため、企業が、容易に労働者を解雇することが難しくなってきています。

（1）解雇事由

具体的には、使用者（＝企業）は、以下①～⑨のいずれかの解雇事由に該当する場合においてしか、労働契約の一方的な解約をすることが認められません。

① 試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合
② 使用者の規則制度に著しく違反した場合
③ 著しい職務怠慢、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えた場合
④ 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、使用者の業務上の任務の完成に重大な影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合
⑤ 詐欺・脅迫又は他人の弱みに付け込むことによって、使用者の真の意思に反する状況において、労働契約を締結又は変更させた場合
⑥ 法により刑事責任を追及された場合
⑦ 労働者が罹病又は業務によらない負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合
⑧ 労働者が業務に堪えないことが証明され、職業訓練又は職場調整を経てもなお業務に堪えない場合
⑨ 労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となり、使用者と労働者が協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかった場合

そして、以上の事由に基づいて実際に解雇する際は、解雇の有効性について紛争が生じないように、②における「著しく違反」及び③における「重大な損害」の具体的な内容を予め就業規則等で定めておく必要があります。また、⑦乃至⑨の事由を適用する際は、30 日前まで書面通知するか、又は 1 か月の賃料を余分に支給しなければなりません。

（2）リストラ

企業破産法の規定によって再編を行う場合、生産経営が極めて困難になった場合、及び製品転換・重大な技術革新又は経営方式に調整があり人員削減が必要である場合において、企業は上記⑨の事由に基づいて解雇できますが、20 人以上又は 20 人未満であっても従業員総数の 10%以上の人員削減はリストラに該当するので、企業は所定のリストラ手続に従わなければなりません。すなわち、「リストラ」事前手続として、30 日前までの労働組合又は全従業員に対する説明、組合又は従業員の意見を聴取した上で労働行政部門に報告する必要があります。

本書は法的助言を目的とするものではなく、法律意見を構成するものではありません。
©2011 Atsumi & Sakai.　All Rights Reserved

（3）その他留意点

ただし、労働者が職業病に罹患し労災期間及び病気療養期間中である場合、並びに妊娠期間、出産期間及び授乳期間中の場合は、上記⑦乃至⑨の事由が生じた場合、又は上記「リストラ」の要件を満たす場合であっても、当該労働者との労働契約を終了することは認められません。

Q8　退職経済補償金は、どんな場合は支払う必要がありますか。また金額に関して、何か計算基準がありますか。

労働者の責に帰すことのできない事由による解雇は、中国においては、退職経済補償金の支払いが必要となります。「労働者の責に帰すことのできない事由による解雇」には、上記 Q7 に掲げる解雇事由⑦⑧⑨の場合及びリストラの場合が該当しますが、これらに限られずより広い場合が含まれており、使用者の提案による合意解約、使用者の違約や違法行為による労働者からの解約、労働契約期限の満了不更新による労働契約の終了、使用者の破産や営業許可証の取り消しや閉鎖命令や解散による労働契約の終了なども含まれます。反対に経済補償金支払わなくてもよいケースは、上記 Q7①乃至⑥による労働契約終了の場合、期間満了の際に労働者の意思で労働契約が不更新終了となる場合、労働者が法に基づき基本養老保険の受給を開始したことにより労働契約が終了する場合などがあります。

経済補償金は、勤務年数 1 年ごとに 1 カ月分の給与相当額となります。6 ヶ月以上 1 年未満の場合には、1 年として計算し、6 ヶ月未満の場合には、半月分の支払いとなります。また、経済補償の対象となる勤務年数は最高で 12 年を超えないとされます。なお、計算の基準となる給与額は、当該従業員が労働契約を解除または終了する前 12 ヶ月の平均賃金とされます。

Q9　中国でストライキ等の労働争議が頻発していると聞きましたが、法律上、労働争議の解決のためにどのような制度が用意されていますか。

近年、激増する労働争議に対応するため、労働争議の解決処理制度の整備が加速的に進められてきました。労働争議の解決方法は、調停、仲裁、訴訟の三つがあります。

労働調停において、調停組織に対して申立してから 15 日以内に「調停取決」が合意される場合には、「調停取決書」中の賃金、労災医療費、経済補償金、賠償金の支払いに関する内容は、法的拘束力を有します。

労働仲裁は、権利侵害を知った時又は知り得た時から 1 年以内（賃金の支払い遅延については労働関係終了日から 1 年以内）に、労働契約履行地又は使用者所在地の労働紛争仲裁委員会にて申立しなければなりません。仲裁委員会は、申立受領日から 45 日以内（事案が複雑な場合は 15 日延長可）に仲裁判断を下します。仲裁判断は、下記の場合に限り、即時に拘束力があります。なお、現在、仲裁費用の納付は必要ありません。

本書は法的助言を目的とするものではなく、法律意見を構成するものではありません。
©2011 Atsumi & Sakai.　All Rights Reserved

① 賃金、労災医療費、経済補償金又は賠償金の請求に関する争議で、金額が所在地の最低賃金の 12 ヶ月分を超えない場合
② 勤務時間、休憩休暇、社会保険などに関する国家の労働基準を執行することに関する争議の場合

労働仲裁が労働訴訟の前置き手続なので、労働訴訟は、労働仲裁を経てから提起する必要があり、仲裁判断書受領日から 15 日以内に人民法院に対して申立をするとされます。労働訴訟は、他の民事訴訟と同じ、二審制で第一審が原則 6 ヶ月以内、第二審が原則 3 ヵ月以内に判決を下すとされます。労働訴訟を提起できる労働争議の範囲は、上記の拘束力ある労働調停取決及び労働仲裁判断以外の部分となります。

＜当事務所の連絡先＞
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
東京都千代田区内幸町2-2-2
富国生命ビル（総合受付12階）
Tel: 03-5501-2111　　Fax: 03-5501-2211
E-Mail: info@aplaw.jp
http://www.aplaw.jp/

本書は法的助言を目的とするものではなく、法律意見を構成するものではありません。
©2011 Atsumi & Sakai.　All Rights Reserved