

# JRIS 一問一答

一問一答【2009】1号

2009年1月9日

日綜（上海）投資コンサルティング有限公司  
法律顧問 吳 菊華



日本総研

The Japan Research Institute, Limited グループ

e-mail : [gokikuka@jris.com.cn](mailto:gokikuka@jris.com.cn)

<http://www.jris.com.cn>

上海市浦東新区世紀大道100号

上海環球金融中心15楼62室

電話 : 021-50451677 fax : 021-50546122

質問：

世界的景気悪化の影響を受け、弊社は年間受注量が大幅に落ちており、歳出削減措置の一策としてリストラを検討中です。これについてご教示願います。

回答

世界的な金融危機に端を発した景気後退をうけ、多くの企業が経済性人員削減いわゆるリストラ措置を講じ、コスト削減を図ろうとしています。中国においてリストラ措置をとるには一定の条件が設けられており、それらの条件をクリアできなければ、労働契約の違法解除とみなされ、労働争議に巻き込まれてしまうことになりかねません。そのため、リストラが相次いで行われる中、リストラのための条件を把握し、必要な手続きを経たうえで合法的かつスムーズに人員削減を行うことが求められています。

リストラに関しましては、《中華人民共和国労働法》<sup>1</sup>（以下「労働法」という）第二十七条において「企業が破産に瀕して法定整頓期間に入り又は生産経営が深刻な困難状況に陥り、人員削減が必要となる場合、30日前をもって労働組合又は従業員全体に状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取し、労働行政部門への報告を経たうえ、リストラを実施することができる。」<sup>2</sup>と規定しており、要するにリストラが可能なのは、「破産に瀕して法定整頓期間に入る」と「生産経営が深刻な困難状況に陥る」のため、人員の削減が必要となる場合に限っています。

ところが、今年1月1日より施行されている《中華人民共和国労働契約法》（以下《労働

<sup>1</sup> 1995年1月1日施行。

<sup>2</sup> 1994年9月5日労働部により公布されている《「労働法」に関する若干条文に対する説明》（勞弁發「1994」289号）（以下「労働法条文説明」という）では、以下の通り解釈しています。

「法定整頓期間」とは《中華人民共和国破産法》及び《民事訴訟法》における破産手続きに入る整頓期間を指します。また、「生産経営が深刻な困難状況に陥る」については各地方政府が定める困難企業の基準に基づいて断定すると定めています。

契約法》という) 第 41 条では、「以下にあげる情況があり、人員削減 20 名以上又は 20 名未満であっても従業員総数 10%を超えた場合、企業側は 30 日前までに労働組合又は従業員全体に状況説明を行い、労働組合または従業員の意見を聴取して人員削減方案を労働行政部門へ報告したうえで人員削減措置をとることができる」と規定しております。

既に労働法で規定されている以外のものとして次の二つがあります。

① 企業の産業変更、重大な技術革新又は経営方式調整があり、労働契約の変更後にでもリストラが必要である場合

② その他労働契約締結時に依拠となる客観経済状況において重大な変化が生じ、労働契約が履行不能となる場合

この二つは《労働法》で規定されていないものであり、《労働法》よりリストラの条件が緩んでいるといえます。これは雇用者の自主経営権を尊重して企業の世界的競争力を損なわないためであると見られています。また、「労働契約法」はリストラの規模が規定以上の場合、規定通り定められた手順を履行しなければならないとも強調しています。具体的には下表に示すとおりです。

条 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 企業破産法に基づき企業整頓に入る場合。</li> <li>② 生産経営が深刻な困難状況に陥る場合。</li> <li>③ 企業の産業変更、重大な技術革新又は経営方式調整により、労働契約の変更後でも、リストラが必要である場合。</li> <li>④ その他の労働契約締結時に依拠となる客観経済状況において重大な変化が生じ、労働契約の継続履行が不能となる場合。</li> </ul>
手 順	<p>20 名以上のリストラまたは 20 名未満であっても従業員総数の 10%を超える場合：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 企業は 30 日前までに、労働組合または従業員全体に状況を説明。</li> <li>② 労働組合または従業員全体の意見を聴取してリストラ方案を決定。</li> <li>③ 労働行政機関に報告。</li> <li>④ リストラする労働者と労働契約を解除し、経済補償金を支給。</li> </ul> <p>※ここでいう報告はただの状況説明で、政府機関の批准を経る必要はない。<sup>3</sup></p>
優 <sup>4</sup> 先 残 留	<p>リストラを実施する場合、下記人員を優先的に残留させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 比較的長期間の固定期限労働契約を締結している労働者。</li> <li>② 無固定期限労働契約を締結している労働者</li> <li>③ 家庭にその他の就業者がおらず、扶養する老人又は未成年者がいる労働者。</li> </ul>

<sup>3</sup> 《「労働法」に関する若干条文に対する説明》。

<sup>4</sup> 「労働契約法」第 41 条の定め。同条では、優先採用も規定しています。

削減不能の場合	<p>① 職業病の危害に接触する作業に従事する労働者が離職前に職業健康検査を行わない、または職業病が疑われる病人が診断または医学観察期間にある場合。</p> <p>② 職業病を罹患したまたは非業務負傷かつ労働能力喪失又は一部喪失の場合。</p> <p>③ 罹患または業務によらず負傷し、規定の医療期間内にある場合。</p> <p>④ 女性従業員が妊娠、出産又は哺乳期間にある場合。</p> <p>⑤ 連続 15 年勤務し、かつ法定退職年齢まで 5 年未満の場合。</p>
優先採用	<p>リストラを実施して、6ヶ月以内に新たに労働者を募集する場合は、削減をされた労働者に通知し、かつ同等条件のもと、リストラをされた労働者を優先的に採用する。</p>
経済補償基準	<p>経済補償は労働者が本単位における勤務年限に基づき、満一年毎に一ヶ月の給与という基準で労働者に支給する。六ヶ月以上一年未満の場合、一年で計算する。六ヶ月未満の場合は労働者に半月分の給与の経済補償を支給する。</p> <p>労働者の月給が雇用単位の所在する直轄市、区を設けている市級人民政府が公布する当該地区の前年度平均月給の三倍以上である場合、経済補償金の支給は平均月給の三倍で支給し経済補償の年限は最高で十二年を超過しない。</p>

上述のよう、リストラの実施は企業による経営情勢悪化への対応であり、法的条件を満たした場合は自主的に決められることであります。基本的に政府は干渉しませんが一定のリストラの規模に達した場合は法定手順を経なければならず、きちんと守ることが求められています。

以 上

1. 税制、法律、外貨管理制度等は中国当局により変更されることがございますので参考資料としてご利用ください。
2. 本資料は、作成日時時点で弊社が入手し得る資料及び一般に信頼できると思われる情報源に基づいて作成されたものですが、情報の正確性、完全性につきましては、弊社で保証するものではありません。本資料の内容につきましては、あくまで弊社の意見を示すものに過ぎません。また、本資料の一部または全部を、電子的または機械的な手段を問わず、無断で複製または転送などを行わないようお願いいたします。

<sup>5</sup> 「労働契約法」第 42 条。

<sup>6</sup> 「労働契約法」第 47 条。