

# 中国における人員整理の法律根拠と実務

(2017年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部ビジネス展開支援課

#### 調査レポートの利用についての注意・免責事項

本調査レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京事務所が現地法律事務所 日本高井・岡芹法律事務所に作成委託し、2017年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本調査レポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本調査レポートにてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよび日本高井・岡芹法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび日本高井・岡芹法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本調査レポートに係る問い合わせ先:

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開支援部ビジネス展開支援課

E-mail : [BDA@jetro.go.jp](mailto:BDA@jetro.go.jp)

北京事務所

E-mail : [PCB@jetro.go.jp](mailto:PCB@jetro.go.jp)

**JETRO**

## 目次

1	はじめに .....	1
2	中国における人員整理の主な根拠規定.....	1
3	中国における人員整理の注意点.....	5
4	具体的な組織再編とそれに伴う人員整理の検討.....	8
5	結論 .....	10

# 中国における人員整理の法律根拠と実務

## 1 はじめに

近年、中国の社会および経済の発展状況は変革期を迎えています。日系企業もこのような中国の状況に応じて経営方針の変更を迫られており、中国における組織再編およびそれに伴う人員整理に関するニュースが散見されるようになりました。

企業の人員整理に関して日本では整理解雇は厳しく制限されていますが、中国も同様です。具体的には、中国において企業再編や経営困難等を理由に一定人数以上の人員削減を行う場合、法定の手続きを履行する必要があります（このような人員削減を「経済的裁員」（労働契約法第41条）といいます。）。日本では整理解雇の要件に関する具体的な明文規定はありません。整理解雇の要件や手続きが法律で定められていることは中国法の特徴の一つといえます。なお、中国では法律で複数の労働契約解除・終了事由が定められており、これらの法定事由以外の労働契約解除・終了を一切認めていません。そこで経済的裁員に該当しない人員削減を行う場合、ほかの法律根拠に基づいて労働契約を解除・終了させる必要があります。

本調査レポートでは、中国における人員整理の主な法律根拠規定と実務的な注意点について説明します。

## 2 中国における人員整理の主な根拠規定

### (1) 経済的裁員（労働契約法第41条）

#### 労働契約法第41条

以下の事由のいずれか一つに該当し、20人以上または企業従業員総数の10%以上の従業員を削減する必要がある場合、使用者は30日前までに工会または全従業員に対して状況を説明し、工会または従業員の意見を聴取した後に、人員削減案を労働行政部門に報告したうえで人員削減を行うことができる。

- (1) 企業破産法の規定によって企業再生を行う場合
- (2) 生産経営に重大な困難が生じた場合
- (3) 生産転換、重大な技術革新または経営方式に調整があり、労働契約変更後においてなお人員削減が必要である場合

(4) その他の労働契約締結時に依拠した客観的な経済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った場合

中国では、日本と異なり整理解雇（中国では「経済的裁員」といいます）に関して法律の規定があります。労働契約法第41条では、この経済的裁員について、要件および人員削減の手続きを規定しています。具体的には、以下の二つの要件を満たす場合を「経済的裁員」（労働契約法第41条）と定義しています。これらの要件に該当する場合、労働契約法第41条を根拠に人員削減を行うことになります。

①人数要件

人員削減の対象となる従業員が20人以上または企業従業員総数の10%以上であること。

②必要性要件

上記人員削減が必要な状況として次のいずれか一つに該当すること。

- ・企業破産法の規定によって企業再生を行う場合
- ・生産経営に重大な困難が生じた場合
- ・生産転換、重大な技術革新または経営方式に調整があり、労働契約変更後において、なお人員削減が必要である場合
- ・その他の労働契約締結時に依拠した客観的な経済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った場合

上記事由のうち「生産経営に重大な困難が生じた場合」とは具体的にいかなる場合をいうのでしょうか。この点については各地方政府が制定している経済的裁員に関する規定を確認する必要があります。例えば北京市では「北京市企業経済的人員削減規定」第3条第2号において「3年連続赤字、かつ赤字が毎年増加し、債務超過の状態にあり、80%の従業員が就労を停止して待機状態となり、連続6カ月にわたって最低生活基準を満たす生活費を支払うことができない場合」に経済的裁員が可能であると定められています（なお本規定はあまりに内容が厳しいため、現在も有効な規定ではありませんが、北京市当局は参考規定であると説明しています）。

次に、経済的裁員の手続きについては、以下の手順を踏む必要があります（労働契約法第41条第2項）。

- ①人員削減30日前までに工会または全従業員に対し状況の説明をすること。

- ② 工会または従業員の意見を聴取すること。
- ③ 人員削減案を労働行政部門に報告すること。
- ④ 人員削減案の実行

また、人員削減の対象となる従業員の選定についても制限があります（労働契約法第41条第3項）。具体的には、以下の従業員を優先して継続雇用しなければなりません。すなわち、人員削減の対象者は、以下に該当する者以外の従業員から検討することになります。

- ① 当該使用者と比較的長期間の期間の定めのある労働契約を締結している者
- ② 当該使用者と期間の定めのない労働契約を締結している者
- ③ 家庭内にほかの就業者がおらず、扶養が必要な老人または未成年者を有する者

## （2）客観的状況の変化による労働契約解除（労働契約法第40条3号）

### 労働契約法第40条

以下の事由のいずれか一つに該当する場合、使用者は30日前までに書面により労働者本人に通知するか、または労働者に対し1カ月の賃金を別途支給した後、労働契約を解除することができる。

（略）

- （3）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生じたことで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

労働契約法第40条は、さまざまな状況を念頭に置いて労働契約終了事由を定めており、整理解雇に特化したものではありませんが、実務上は企業の組織再編に伴う人員整理の根拠として利用されるケースが多いといえます。

本条を根拠に労働契約を解除するためには、少なくとも以下の要件を満たす必要があります。

- ① 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生じたこと。
- ② これによって、労働契約の履行が不可能となったこと。

なお、「客観的な状況に重大な変化」とは、不可抗力、または労働契約の全部または一部が履行できなくなるその他の状況を指し、例えば、企業の移転、合併、企業資産の移転などをいうとされています（「労働部の「中華人民共和国労働法」の若干条文に関する説明」第26条）。実務上も企業の移転、企業特定部門の再編、企業財産の移転などが客観的な状況の重大な変化に該当すると判断されています。

次に、労働契約解除の手続きについて、本条に基づいて労働契約を解除する前に労働者と労働契約変更につき協議しなければなりません。労働者との協議が不調に終わった場合に労働契約を解除することが可能となります。そして、通常の解雇と同様に30日前までに書面による予告通知を行うかまたは労働者に対し1カ月の賃金を別途支給した後で、労働契約を解除することになります。

### （3）会社の解散決定を理由とする労働契約終了（労働契約法第44条第5号）

労働契約法第44条

以下の事由のいずれか一つに該当する場合、労働契約は終了する。

（略）

（5）使用者が営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、取り消された場合または使用者が事前解散を決定した場合

本条が適用される場面は会社が解散決定を行うケース等に限定されます。この場合、労働者との労働契約は当然に終了することになります。

また、本条を根拠として労働契約を終了させる場合、法律上は従業員に対する事前説明等の義務はありません。

### （4）労働契約の合意解除（労働契約法第36条）

労働契約法第36条

使用者と労働者は、協議のうえ合意した場合に労働契約を解除することができる。

労働契約法第36条は、労働契約の合意解約について規定しています。労使間で合意に至れば労働契約を終了させることができます。実務上は、人員削減にあたってまずは合意解除による労働契約の終了を目指すケースが多いといえます。なお、この場合、法律で定める経済的補償金額に一定金額を上乗せして合意に至るケースが一般的といえます。

### 3 中国における人員整理の注意点

人員整理の際に適用される法律根拠については前述のとおりですが、具体的な人員整理の実行にあたって注意すべき主な点として、次に掲げるものがあります。

#### (1) 民主的手続きの履行

##### 労働契約法第4条

使用者は法律に基づいて労働規則制度を確立および整備しなければならない。又、労働者が労働権利を享受し、労働義務を履行することを保障しなければならない。

使用者が、労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働規律および労働ノルマ管理等の労働者の切実な利益に直接関わる規則制度または重要事項を制定、改正または決定する場合、従業員代表大会または従業員全体で討議したうえ、方案および意見を提出し、工会または従業員代表と平等な協議を経てこれらを確定しなければならない。

規則制度および重要事項決定の実施過程で、工会または従業員がこれらは不適切であると考えた場合、使用者にそれを提起し、協議によって改正・改善する権利を有する。

使用者は、労働者の切実な利益に直接関わる規則制度および重要事項決定を、公示するかまたは労働者に告知しなければならない。

##### 労働契約法第43条

使用者が一方的に労働契約を解除する場合、その事由について事前に工会に通知しなければならない。使用者が法律、行政法規の規定または労働契約の約定に違反した場合、工会は使用者に是正を要求する権利を有する。使用者は工会の意見を検討し、かつその処理結果を書面により工会に通知しなければならない。

人員整理にあたって従業員に予告通知をする義務があるか否かについては、労働契約解除の根拠規定によって異なります。

例えば、経済的裁員（労働契約法第41条）の場合、使用者は30日前までに工会または全従業員に対し状況を説明し、工会または全従業員の意見を聴取すべきであると規定し、その手続きを定めています。他方、客観的状況の変化による労働契約解除（労働契約法第40条第3号）や会社の解散決定による労働契約終了（労働契約法第4

4条第5号)の場合、これらの手続きは規定されていません。客観的状況の変化による労働契約解除(労働契約法第40条第3号)の場合、使用者による一方的な労働契約の解除として労働契約法第43条が適用され工会への事前通知を求められる余地はありますが、会社の解散決定による労働契約終了(労働契約法第44条第5号)の場合、原則として労働契約法第43条の適用はありません。

もともと、近年、労働契約の解除および終了は、労働者にとって切実な利益に直接関わる重要事項であるとして、客観的状況の変化または会社の解散決定による労働契約解除であっても、労働契約法第4条に定める手続きを経なければならないと労働者側が主張する紛争が増えています。

実務上も労働者との無用な紛争を回避し人員削減を円滑に進めるために、客観的状況の変化による労働契約解除(労働契約法第40条第3号)や会社の解散決定による労働契約終了(労働契約法第44条第5号)の場合も、状況を従業員に説明するなど民主的な手続きを行うケースが増えているように思われます。

## (2) 解雇制限対象者

### 労働契約法第42条

労働者が以下の事由のいずれか一つに該当する場合、使用者は本法第40条、第41条の規定に従い労働契約を解除してはならない。

- (1) 職業病の危険を伴う作業に従事する労働者で、職務を離れる前に職業健康診断を受診していない場合または職業病の疑いのある病人で診断中若しくは医学的観察期間にある場合
- (2) 当該使用者で職業病の罹患または業務上の負傷により、労働能力を喪失または一部喪失したと確認された場合
- (3) 罹病または業務外の負傷により、規定の医療期間内にある場合
- (4) 女子従業員が妊娠期、出産期、授乳期にある場合
- (5) 当該使用者において満15年以上連続勤務し、かつ法定退職年齢まで5年未満の場合
- (6) 法律、行政法規で規定されているその他の状況

人員整理において対象者の選定は非常に重要です。人員整理の対象となった労働者は「なぜ自分が対象となるのか。」と憤ることが多いため、これらの労働者に対して合理的な説明ができるように客観的な基準に基づいた選別が必要となります、

また、経済的裁員（労働契約法第41条）および客観的状況の変化による労働契約解除（労働契約法第40条第3号）の場合、原則として労働契約法第42条に規定する労働者を対象とすることはできません。特に経済的裁員については、対象者の選定に関して労働契約法第41条にも規定があり注意が必要です。

### （3）経済的補償金の支払

#### 労働契約法第46条

以下の事由のいずれか一つに該当する場合、使用者は労働者に経済的補償を支給しなければならない。

（略）

（2）使用者が本法第36条の規定により労働者に労働契約の解除を提起し、かつ労働者と労働契約解除について協議により合意した場合

（3）使用者が本法第40条の規定により労働契約を解除した場合

（4）使用者が本法第41条第1項の規定により労働契約を解除した場合

（略）

（6）本法第44条第4号および第5号の規定により労働契約を終了する場合

本条文から明らかなように、本稿において人員整理の法律根拠として紹介した、いずれの場合であっても経済的補償金を支払う必要があります。

なお、経済的補償金については、退職金に例えられることもありますが、日本の労働法制において退職金の支払いは義務付けられていないのに対し、中国では、法定の事由に該当する場合に経済的補償金の支払いが義務付けられる、という点は大きく異なります。また、その性質についても、経済的補償金は、会社都合で雇用を失う労働者の生活保障の一つとして考えられており、日本の退職金のように給料の後払いとしての性質は有していないと考えられています。

## 4 具体的な組織再編とそれに伴う人員整理の検討

次に、前述した人員整理の根拠を踏まえて具体的な組織再編パターンに応じて検討すべき主な人員整理の手法について紹介します。

### (1) 規模縮小

実務上、合意解除（労働契約法第36条）による人員削減を目指すケースが多いといえます。この場合、法定の経済的補償金に一定金額を上乗せして合意に至るケースが多いことは既に説明したとおりです。労働者との間で合意に至らない場合にはほかの法律根拠に基づいた人員削減を検討することになります。まず、経済的裁員の実施を検討することが多いといえます（労働契約法第41条）。この場合、労働契約法第41条の定める必要性要件のいずれを根拠とするか、という点に関する検討が必要です（必要性要件の詳細は前述のとおり）。また、経済的裁員の対象者を選定する場合には労働契約法第41条および第42条の規定に注意が必要である点は既に述べたとおりです。経済的裁員の各要件を満たさない場合、客観的状況の変更による労働契約の解除を検討することになります（労働契約法第40条第3号）。

### (2) 会社解散

会社の解散決定を行う場合、前述のとおり、労働者との労働契約は当然に終了することになります（労働契約法第44条第5項）。

### (3) 持分譲渡

持分譲渡の場合、労働者との労働契約に変更はありません（労働契約法第33条）。従って、譲渡前の労働契約がすべて承継されます。また、法律上は労働者に対する事前通知や経済的補償金の支払いが不要であることから、ほかの手法に比べて検討されることの多い再編・撤退方法であるといえます。

しかし、実務上は、使用者が変更することを理由に労働者から経済的補償金の支払いを求められることがあります。また、持分譲渡先が中国企業の場合、労働条件が改悪されるのではないかという不安を持った労働者がストライキを起こすケースも少なくありません。

そこで、持分譲渡の場合でも法律どおりの対応に終始するのではなく、労働者に対して持分譲渡に至った経緯や将来の労働条件等をできる限り説明するなどの誠実な対応は必要不可欠といえます。

また、実務上は、譲渡先の意向で持分譲渡前に人員削減を実施することもあります。この場合の人員整理の手法にはどのようなものがあるでしょうか。持分譲渡の場合、譲渡前の労働契約がすべて承継されることから、持分譲渡を直接の根拠とした人員削減は原則としてできません。もっとも、例えば譲渡前に早期退職制度を実施することで合意退職（労働契約法第36条）を目指すケースや経済的裁員（労働契約法第41条）または部門消滅等を理由とした客観的状況の変更による労働契約の解除（労働契約法第40条第3号）が選択肢として考えられます。具体的には、譲渡先の意向や持分譲渡時の譲渡会社の状況に応じて対応策を検討することになります。

#### （４）事業譲渡

事業譲渡の場合、原則として、労働契約は一切承継されません。従って、譲受会社が譲渡会社の従業員を承継して雇用する場合、譲渡会社が当該従業員たちとの労働契約を終了させ、譲受会社が改めて彼らと労働契約を締結する必要があります。譲受会社にとっては不必要な従業員を承継せずに済むという点にメリットがあるといえます。

他方、譲渡会社にとっては譲渡事業にこれまで従事していた従業員のうち、譲受会社に承継されない従業員の処遇を検討しなければなりません。具体的には主に以下のパターンに分類することができます。

##### ①譲渡会社を解散させる場合

事業譲渡後に譲渡会社を解散する場合、労働契約法第44条第5項の規定に沿って手続きを行うことになります。

##### ②譲渡会社が存続する場合

譲渡会社が存続する場合は、当該労働者との労働契約を継続するか終了するかによって対応が異なります。譲渡会社が当該労働者との労働契約を継続する場合、これまで従事していた業務は事業譲渡によって消滅するため配置転換を検討することになります。他方、当該労働者との労働契約を終了する場合には、主に合意退職（労働契約法第36条）や部門閉鎖等を理由とする客観的な状況の変更による労働契約の解除（労働契約法第40条3号）を検討することが考えられます。また状況によっては経済的裁員（労働契約法第41条）を検討することもあります。労働者との労働契約を終了する場合、いずれの手法でも原則として経済的補償金を支払う必要があります。

なお、事業譲渡に伴う人員削減に関しては譲受会社に雇用される労働者と、そうでない労働者に対する説明や対応等は当然ながら異なってくることに注意が必要です。

## 5 結論

人員整理は当然ながら法律の規定に基づいて行わなければなりません。他方、法律に定められたとおりの対応だけをすれば十分であるという発想も危ういといえます。従業員の不安が大きくなるとストライキにつながりかねません。状況に応じて、従業員に対してしっかりと事情を説明するなど誠実な対応が重要となります。

以上