

日本貿易振興機構大連事務所委託
委託先：上海華鐘投資コンサルティング有限公司

「労務紛争事例とこれに備える為の社内規則の整備と運用」セミナー
要旨・質疑応答報告書

2011年1月18日（大連）、19日（瀋陽）、20日（長春）、21日（ハルビン）

1. **最近の中国の労働環境の特徴は以下の点に集約され、新たな局面に入ったと言える。日系企業では、これら環境の変化を踏まえて本社を含め中国での人事労務管理政策に対する認識を新たにする必要がある。**
 - (1) 全国的にワーカー不足が深刻。逆に、大学新卒者の就職難に見られるように、ホワイトカラーは人余り。
 - (2) 全国での断続的な最低賃金の大幅引き上げ。
 - (3) 全国での賃上げストライキの多発。

2. **昨今の労働環境を踏まえて、以下の点が今後の人事労務管理の重点と言える。**
 - (1) 突発事件に対応できる専門家とのルート作り。
 - (2) 従業員との定期的コミュニケーション強化。
 - (3) 誕生日会や社員旅行等、従業員の精神的欲求への配慮。
 - (4) 従業員の意見を反映できる労働組合の設置。
 - (5) 上級労働組合と地元労働行政当局とのパイプ作り。
 - (6) 経営管理者の『労働契約法』を含む労働法規に対する理解と遵守。
 - (7) 労務紛争の発生に備えての就業規則整備。
 - (8) 人事考課・給与制度の整備と合理的給与配分の実施。

3. **給与・手当・福利に関するQ&A**
 - (1) 最低給与基準：残業手当、一人っ子手当及び高（低）温手当等の法定手当や社会保険の個人負担分を含まないベースで、基本給に実費精算を除く各種給与性の手当を加えた現金支給総額が各地の基準を上回っていないなければならない。
 - (2) 残業手当
 - ① 給与を高目に設定する代わりに残業手当を一切支給しないということについて、たとえ従業員より書面合意を得ていたとしても、労働仲裁の申し立てがあればかかる合意自体が無効。

- ② 残業手当の計算においては、基本的に給与性の手当等は全て計算基数に含める必要がある。
 - ③ 高級管理職、営業職、運転手については、「不定時労働制」を地元労働社会保障局に申請し認可を得ることで残業手当の個別計算は行わないことが可能。但し、その際には、これらの職種で恒常的に必要となる残業時間を把握し、これを十分にカバーできるだけの手当金額を設定する必要がある。
- (3) 社会保険
- ① 全日制雇用社員（⇔非全日制雇用；平均勤務時間が一日4時間以下、且つ累計勤務時間が週24時間以下）に対する社会保険の納付は雇用主としての義務。
 - ② 社会保険の納付基数を抑えてその分の手取りを増やす行為は、従業員より書面同意を得ているとしても、斯かる合意自体がそもそも無効。
- (4) 社会保険や残業代については、税金と同様、日頃から規定通りに実施することが結果的に最も安上がり。

4. 労働契約に関するQ&A

- (1) 雇用開始日より1ヶ月以内に書面労働契約を締結しなければならない。書面未締結で従業員より異議申し立てがあれば雇用者にペナルティーが課せられる。
- (2) 無期限労働契約
- ① 以下のいずれかの状況下において、従業員より希望がある場合には、会社は無期限労働契約を締結しなければならない。
 - a) 従業員の会社での連続勤務年数が10年を超えた場合
 - b) 2008年1月1日以降、2回連続して期限付労働契約を締結した後、3回目の労働契約を締結する場合
 - ② 無期限労働契約の締結要件に該当する状況下での契約不更新措置は、連続10年勤務の場合は不可。08年以降3回目についても未だ公式意見は出ていないが不可が通説となっている。
 - ③ 上海市では、09年3月の上海市高级人民法院意見により、08年1月1日以降3回目の期限付労働契約の期限到来時に「終止」可能との意見が示されたが、他地域で同様の司法意見が示された例は無い。
- (3) 労働契約の終止と解除
- ① 労働契約の終止と解除の違い
 - a) 「終止」とは、契約期限満了、年金享受開始、本人死亡、会社の破産、解散、閉鎖等の契約を継続し得ない事由により契約を終了すること。
 - b) 「解除」とは、会社と従業員との協議一致により、或いは、会社または従業員の一方的意思により契約を契約期限満了前に途中解約すること。
 - c) 協議一致の場合以外では、会社規則制度への重大な違反または重大な職務

怠慢や私利私欲による会社利益への深刻な損害発生、非労災での疾病や負傷により医療期間満了後も復職不能、業務不適任 規定条件に合致するリストラ等、『労働契約法』に定められた解除要件に該当することが必要。

② 労働契約の終止と解除に伴うリスク

- a) 規定要件に合致する終止は後述する規定の経済補償金を支払えば、また、解除のうち協議一致解除についても、協議書を締結し規定の経済補償金を支払えば、いずれも法的リスクは無い。
- b) 会社側の一方的意思により懲戒解雇、業務不適任理由での解除を行う場合、不当解雇との訴えが起きるケースが非常に多く、労働仲裁や訴訟になれば、会社は契約解除の正当性を書面証拠により証明しなければならない。
- c) 不当解雇との訴えが認められると、先ず現職復帰命令が出され、本人がこれを希望しない場合、会社は規定の経済補償金の2倍額に相当する違約金を支払わねばならない。

(4) 経済補償金

① 経済補償金の支給が必要になるケース

- a) 協議一致による契約解除、病気や業務不適任理由、リストラによる契約解除等、懲戒解雇以外で会社が労働契約を解除する場合。
- b) 労働契約終止のうち、企業が破産宣告を受けた場合、会社解散、営業許可証抹消、閉鎖の場合。

② 経済補償金の支給基準

- a) 従業員の会社勤続年数満1年毎に1ヶ月分の月給相当額を支給。6ヶ月以上1年未満の場合は1年として計算。6ヶ月未満の場合は半月分を支給。
- b) 月給とは労働契約解除または終止前12ヶ月間の本人平均給与（残業手当、ボーナスも含む総支給額の12ヶ月平均）を指す。
- c) 労働契約期間満了時に会社が契約継続しない場合の終止のみ、勤続年数は2008年1月1日を起算時点として、以降の勤続年数のみを対象として計算。

(5) 労働契約の終止や解除が制限される情況

- ① 傷病休暇中の従業員が規定の「医療期間」内にある場合、労働契約の解除や終止が制限される。労働契約期限が到来する場合には、怪我や病気等の情況が消滅する時点まで契約期限は順延される。
- ② 出産休暇期間中、妊娠期間、授乳期間中の女子従業員の労働契約は基本的に解除できず、この間に労働契約期限が到来する場合、授乳期間終了（子供の満1歳の誕生日）まで契約期限は順延される。

(6) 以下の具体的相談事例について注意点を説明。これらの場合、常に「不当解雇」等との異議（労働仲裁、訴訟）申立があった場合にどう抗弁するかを想定した証拠の確保と理論武装が必要で拙速は危険。

- ① 労働契約条件の変更（減給）
- ② 業務不適任理由での労働契約解除
- ③ 職務怠慢理由での労働契約解除
- ④ リストラによる労働契約解除
- ⑤ 会社清算に伴う人員整理

5. 労働組合（工会）に関するQ&A

- (1) 共産党組織部直轄の「中華全国総工会」を頂点に、各省・市・区毎の「総工会」があり、企業における労働組合はその末端組織として「基層工会」と呼ばれる。従業員が労働組合に加盟することは「中華全国総工会」会員となることと同義。
- (2) 中国における労働組合は体制側の組織。日本等でのそれとは性格が異なり、中国では労使対立の構図にはなく、むしろ組合設立企業において労働争議等が起これば、上級工会が強力に介入して調整に動いてくれる等、普通に法律を遵守している企業にとって労働組合設立はプラスに作用する。
- (3) 昨今の労働環境を踏まえると、従業員との意思疎通強化、上部組合とのパイプ作りとの必要性は益々高まっており、御用組合でなく、従業員側の意見を代表できる労働組合の設立は特に外資系の生産型企业において必須と認識すべき。

6. 人事労務関連諸規則に関わるQ&A

- (1) 『労働契約法』第4条に規定された“従業員の切実な利益”（労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、研修教育、労働規律、労働定量管理）をカバーする範囲の規則は作成すべき。
- (2) これら諸規則制定に関わる最終決定権は会社側にあるが、従業員側の意見聴取過程を経て、その経過を書面記録に残すことが重要。
- (3) 決定された諸規則等は従業員に最終的に公示または告知されなければならないが、諸規則上に各人の署名を取り付ける等の方法が考えられる。
- (4) 諸規則を整備するうえでは先ず「合法性」の観点が重要。各種休暇制度、社会保険制度等の法定事項は、関連規定に基づいて忠実にまとめること。
- (5) 法律規定の無い事項については「合理性」の観点から取り纏めることが重要。実務上よく問題になるのは、就業規則での年次有給休暇の取得管理、傷病休暇証明や医師の診断書の取扱い、賞罰（処罰）に関する規定。
- (6) 賞罰（処罰）関連規定では『労働契約法』中の「会社規則制度への重大な違反」「重大な職務怠慢や私利私欲」を具体化（できれば定量化）することが、懲戒解雇を行った場合の不当解雇との申し立てに対抗する（解雇の根拠と正当性を確保する）うえで非常に重要。
 - ① 仕事時間中の私語・私用電話、会計帳簿の改ざん、無断欠勤、遅刻、指示違反、

越権行為、会社業務を通じての私的なバックマーゲンの受領等の禁止行為を具体的に列挙

- ② これら禁止行為に対して口頭注意、書面警告、即時解雇のいずれの処罰を実施するのか、また、口頭注意であっても、度重なる場合には書面警告相当の処分を行う、無断欠勤は3回で解雇相当等、何をもって“規則違反”や“職務怠慢”とみなすのかについて、具体的に軽重の区別を付けて規定すること。
- (7) 昨今の労働環境より人事考課制度とこれと連動した給与制度構築の整備が必要
- ① 第一の目的は、能力増進に努力した従業員、業績向上に特に貢献のあった従業員を適切に処遇するため。
 - ② 『賃金条例』の重点のひとつは「同工同報酬」原則の徹底にあり、合理的な経営資源配分の為に人事考課制度と連動した給与制度の確立が必要。
 - ③ 職場配置転換や減給、業務不適任理由での労働契約解除の正当性を確保する意味でも重要。
- (8) 人事考課制度とこれと連動した給与制度を作成する時のポイント
- ① 100%平等且つ客観的な人事考課給与制度構築は不可能。
 - ② 先進的な制度を採り入れるよりも、多忙な日常業務の中でも無理なく運用可能なシンプルな制度設計が望ましい。
 - ③ 定性的な考課基準で良いので制度の規範化を主眼とする。考課基準は職場毎、職位毎に設定できれば理想的。
 - ④ 考課結果と昇給昇格の連動ロジック構築を主眼とする。
 - ⑤ 給与考課は能力増進に重点、賞与考課は業績貢献に重点を置く。
- (9) 具体的な人事考課制度、給与制度の構築例を紹介（詳細略）。

7. その他：派遣者の現地負担給与の見直し

- (1) 昨今の労働環境を踏まえれば、派遣者給与の現地負担金額を現地並に下げ、本社で給与補填すべき。
- (2) 日本の「法人税法基本通達9-2-47」でも合理的範囲の給与格差補てんは損金算入が可能。日本の税務署が不同意の場合も、中国市場での成功と比べれば、数名の派遣者分の日本での課税リスクの方がはるかに小さいはず。

8. 質疑応答：以下を含め事前に書面で寄せられた質問に回答した。

Q：業務外での病気死亡に対する補償の要否と法律根拠

A：（当日の口頭回答に対し、以下の旨を後日書面で訂正回答した）1996年10月9日付にて公布された、『企業従業員死亡後の関連待遇支払い弁法の通知』（大労険字[1996]239号）に基づき、企業は、大連市前年度社会平均給与（直近では3,171元）の3ヶ月分に相当する葬儀補助費と、同10ヶ月分に相当する直系親族救済費を、そ

れぞれ一括で遺族に支給しなければならない。この他の待遇としては生活救済費があり、大連市の財政より支給されることになると思われるが、大連の弁護士によると過去の判例的には企業の負担不可避とのこと。

Q：無期限労働契約を回避する為、二回目の契約更新の際、労働契約書上に「本契約更新は三回目更新時の無期限労働契約の締結を意図せず、三回目の時点でも期限付契約を締結する」という内容を記載して従業員に署名させた場合、これは有効か？

A：『労働契約法』の規定では明確になっていないが、2008年1月1日以降三回目の契約更新時点では、会社側に契約不更新とする選択権は無いとの意見が通説となっており、労働仲裁等で争えば無効との判断になると思われる。

Q：人事異動の際の留意点

A：労働契約条件の変更に当たるので本人の同意が無い限り不可との意見もあるが、従業員を自主退職に追い込むことを目的とした不合理な人事異動は許容されないが、会社内での人員配置転換の必要性に基づく人事異動は会社裁量で行なわれるべき。但し、社会保険制度が全国一律で無い中国においては、日本のような転居を伴う異動は幹部社員を除き一般的ではなく、実施するとしても、本人同意を前提として、異動先での住居費や医療費を会社負担とする等の待遇を与えるべき。

Q：大連市内、開発区、保税區での平均的な給与レベル

A：大連市人力資源社会保障ネットに掲載された「大人社発[2010]126号」として以下のデータがある。単位は人民元／月。

学历	高位数	中位数	低位数	平均数
博士及以上	23,056	6,788	2,667	9,635
硕士	20,309	5,172	1,687	6,468
本科	15,872	3,126	1,200	4,533
大专	8,616	2,173	1,145	3,011
高中、中专、技校	5,759	1,718	947	2,224
初中及以下	4,745	1,576	917	1,925

Q：役に立たない社員の取り扱い

A：「役に立たない」という会社の主観的意見のみを根拠として労働契約を解除できる訳ではなく、『労働契約法』に規定された契約解除事由に合致することが必要となる。『労働契約法』に規定された「業務不適任」を根拠として労働契約を解除する場合には、先ず労働者が元の業務に不適任であることが人事考課表等の文書により客観的に証明されなければならない。そのうえで、元の業務に適應できるよう

研修を施す、或いは職場配置を変えより適任の業務を探す努力を会社としても行い、それでも業務に不適任であることが文書で客観的に証明できることが必要。もちろん、業務不適任の判断根拠となる人事考課制度等が従業員の意見聴取過程を経て制定され、従業員に公示または告知されたものであることが前提。

Q：女性の定年年齢は50歳なのか55歳か

A：規定上非幹部職は50歳、幹部職は55歳となっているが、現代中国における解釈は、生産現場職（ブルーカラー）は50歳、事務職（ホワイトカラー）は55歳というのが一般的。

以 上