

# 労働当局や関連企業と事前調整を ～人員削減の留意点を紹介～

**ジェトロ広州事務所は6月17日、所内で労務問題に関するセミナーを開催した。進出日系企業の間で事業再編等により、人員削減を行う企業が増える中、今回は同所の業務委託先である世澤法律事務所の諸韜韜弁護士が人員削減の際の留意点を紹介した。**

## 人員削減には法的根拠が必要

近年、進出日系企業の間では、高騰する人件費、価格競争の激化などを受け、事業規模の縮小等再編を検討する動きが出ている。

再編にあたっては、多くの場合で人員の削減が必然となるが、それには(1)会社の清算、(2)経営不振、(3)経営方式・製品の転換、重大な技術革新など客観的な情勢の変化といった法的根拠が必要となる。

(2)に関して、最近ある企業は、業績不振を理由に一部事業部門を閉鎖し、同部門の全従業員を解雇したところ、残留を希望する従業員から不当解雇を行ったとして、労働紛争仲裁委員会へ訴えられた。企業全体の収益が赤字であれば、経営不振の届出が労働局に受理されることで、解雇が認められるが、同社は黒字だったため、労働局が届出を受理せず、同委員会はこの従業員に対し、残留を認める判断を下した。

## 補償金支給月数は関連企業と事前調整を

事業部門の閉鎖・縮小により従業員を解雇する場合、会社側の都合とみなされるため、従業員に対し経済補償金(注1)の支払いが必要となる。この場合、法定経済補償金に加え、2～3ヵ月分の給与を加算した特別補償金を支払うのが一般的だが、さらに解雇1ヵ月前の通知に代わる代通金、署名奨励金(注2)を支給するケースもある。

特別補償金については、同じ地域・グループ内で予め支給月数を決めておく必要がある。同一開発区内で撤退を決めたA社、B社のうち、A社が4ヵ月分を支給したところ、1ヵ月分しか支給しなかったB社内で労働争議が発生した。争議を引き起こしたB社の従業員が、当該地域では4ヵ月分を支給するのが慣例と誤解したためである。

## 労働当局への事前報告が重要

こうした大規模な人員削減については、一般的に次の手順で進められている。

1. 解雇対象者の事前調査
2. 前出の補償方法(案)の確定
3. 必要書類の準備、地元当局への事前報告
4. 解雇

1. においては、①妊婦、労災が認定され得る従業員等の有無、②社会保険料および残業代の未払いの有無を確認し、③人員削減費の積算を行う。うち、①に関し、次の従業員は解雇が禁止または雇用継続が優先されるため、可能な限り削減の対象としないことだ。

### 解雇禁止

- ・勤続15年以上、且つ法定の退職年齢まで5年未満の者
- ・妊娠または授乳期間中の者
- ・社内で職業病に罹患した、または労働災害により負傷した者
- ・治療期間中の者
- ・職業病の危険を伴う作業に従事もしくは接触した者で健康診断を行っていない者、職業病が疑われる者で診断期間中の者

### 雇用継続が優先される者

- ・会社と比較的長期の労働契約を締結した者
- ・会社と無固定期限の労働契約を締結した者
- ・家庭内に他の就業者がおらず、扶養が必要な高齢者または未成年者を有する者

前出の2.の補償方法(案)のほか、3.の労働契約の解約協議書、解雇対象となる従業員への通知書、董事会での決議書等を準備し、これらをもとに、あらかじめ地

元の労働当局に対し、人員削減の方針を説明し、理解を得ておくことだ。無断でリストラを行うと、労働争議が起きた際に当局の支援を期待できないほか、当局は解雇直前に現地の慣例に倣い、補償方法(案)を修正する可能性がある。

4.の解雇については、(1)従業員の召集と会議に出席した従業員による署名、(2)人員削減の通告、(3)経済補償金額等に関する通知書の配布、(4)従業員との質疑応答、(5)人員削減通知の掲示、(6)署名済の解約協議書の回収の順で行われる。一般に(2)は会社トップから、(3)と(4)は人事と法務担当者が対応する。(5)に関しては、メールで社内に周知するのも可能だ。事業再編など会社側の都合で人員を削減する場合は、工会(労働組合に相当)にも通知する必要がある。

## 過失立証には就業規則への明記も必要

事業再編に伴う大規模な人員削減ではなく、個別に従業員を解雇する場合は、(A)過失解雇と(B)非過失解雇に大別される。

(A)の場合、(1)試用期間中に採用条件に合わないことが判明、(2)会社の就業規則に著しく違反した、(3)著しく職務を怠り、私利を得て、会社側に重大な損失を与えた、(4)他社でも就業し会社側に重大な影響を与えた、(5)詐欺等により会社側と無効な労働契約を締結した、(6)刑事責任を追及されたなど労働者側に過失があれば、会社側は経済補償金を支払うことなく、且つ事前に通知せず即時解雇可能だ。

上記(2)～(4)の程度は曖昧で立証が難しいため、会社として、違反や損失の程度を就業規則に盛り込む必要がある。うち、(3)の損失の程度については、法院の判例によれば、上海市では1万円(約16万円、1元=約16円)以上、広州市や深圳市では5,000元以上なら、「合理性あり」と判断されるようだ。

一方、(B)については、(7)労働者が罹病し、治療期間満了後も業務に従事できない、(8)研修や部署の異動を実施しても、労働者が業務に堪えられない、(9)(部門削減等の事業再編など)客観的に見て事実上重大な変化が生じ、労働契約を履行できず、且つ労働契約の内容変更合意できないなどの要件あれば、30日前に労働者へ通知し、経済補償金の支給により労働契約を解除可能となる。

(8)については、人事評価で最低評価となった者が必ずしも該当するわけではなく、最低評価により、業務に堪えられないことを証明できれば、上記の解雇条件に該当する。ただ、あらかじめ就業規則にその基準を明記して

おく必要がある(注3)。

(注1)労働契約解除前12ヵ月間の平均月収に勤続年数を掛け合せた額。月収が勤務地前年度の平均月収の3倍を上回る場合は、同平均月収の3倍を限度額とし、これに勤続年数を掛け合わせる(ただし、最長で12年を超えない)。(注2)代通金は給与の1ヵ月分。署名奨励金に関する規定はないが、1ヵ月分の給与を支払うのが一般的。後者は解雇に抵抗する従業員の不満解消のために支払われる。例えば、今後1週間以内に労働契約の解約協議書に署名した者に1ヵ月分の給与を奨励金として支給する。

(注3)労働契約の解除にあたっては、(1)別業務の手配、(2)研修の実施や部署の異動、(3)労働契約の内容変更を労働者と事前に協議する必要がある。うち、(2)に関しては、業務内容に関する試験は研修にはみなされないが、試験の成績が悪ければ、業務に堪えられない証拠となる。

【出所】ジェトロ通商弘報記事を本誌掲載用に修正。

-----  
本資料はご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。可能な限り正確な情報の提供を心掛けておりますが、本資料で提供した内容に関連して、利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、会員企業サポート室及びジェトロは一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

