

序章

1 はじめに.....

今年の海外情勢報告「特集」においては、中国、インド、インドネシア及びタイにおける雇用管理法制、特に解雇法制を中心に取り上げた。

中国及び東南アジア地域への日系企業進出が進んでいるなか、企業にとって現地でいかに受け入れられ存続していくかが重要であるが、一方で、経済情勢の変化や外国資本による企業買収、2015年末のASEAN経済共同体(AEC)発足に伴い加速していくと予想される人の移動の流動化等を背景に、今後は進出だけでなく多くの企業再編整理が進むことも考えられる。

国際協力銀行「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」(2015年12月)によると、今後3年程度で進出先として有望と考える国はインドが40%とトップで、以下インドネシア、中国、タイと続くなど、依然として進出先としてアジア諸国の注目が高い。その一方、帝国データバンク「海外進出に関する企業の意識調査」(2014年10月)によると、海外進出した企業の約4割の企業が撤退又は撤退を検討したことがある、とされている。また、日本貿易振興機構(JETRO)「アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」(2015年12月)によると、中国について事業縮小・移転・撤退とする回答が増加、事業拡大とする回答が大きく減少しているといったように、一部の国については撤退の動きも出てきている。

こうしたことを背景に、これらの諸国における雇用管理や解雇、企業整理等に関する現行制度の実態等についてまとめることとした。

表 特序-1 中期的(今後3年程度)有望事業展開先国・地域(複数回答)

順位(2015)	国・地域名	得票率
1	インド	40.4%
2	インドネシア	38.8%
2	中国	38.8%
4	タイ	30.7%
5	ベトナム	27.5%

資料) (株)国際協力銀行「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」(2015年12月)より

表 特序-2 海外からの撤退、撤退検討の有無

撤退または撤退の検討あり	39.4%
撤退は考えていない	56.3%
その他	3.7%
不回答	0.6%

※母数は、直接的な海外進出が「ある」と回答した企業1,611社
資料) (株)帝国データバンク「海外進出に関する企業の意識調査」(2014年10月)より

表 特序-3 中国進出日系企業の今後1~2年の事業展開の方向性

	拡大	現状維持	縮小	第三国(地域)へ移転・撤退
2011年調査 (n=894)	66.8%	28.9%	2.7%	1.7%
2012年 (n=853)	52.3%	42.0%	4.0%	1.8%
2013年 (n=931)	54.2%	39.5%	5.0%	1.2%
2014年 (n=970)	46.5%	46.0%	6.5%	1.0%
2015年 (n=863)	38.1%	51.3%	8.8%	1.7%

資料) (独)日本貿易振興機構「アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」(2015年12月)より

2 解雇法制の概要.....

(1) 根拠法令等

各国とも、「労働契約法」(中国)、「労働者保護法」(タイ)といった国内法を整備している。なお、(州法等により)地方独自の規定が設けられている場合がある。

(2) 事業主都合による解雇が可能な範囲

各国とも概ね、人員削減や事業所閉鎖、解散等の場合に事業主都合による解雇を可能としている。

(3) 解雇の回避に向けた事業主の責務

インドネシアを除く3国においては法令上の明示はない。

なお、実態としては配置転換や労働報酬の減額、一時帰休等が行われることがある。

(4) 政府等への届出・認可

一定規模以上の整理解雇(中国)、電力不足や自然災害を理由とする場合以外(インド)等、国により範囲の違

いはあるが、一定の場合には行政機関への届出や認可を必要としている。

(5) 労働者や労働組合への事前通告

整理解雇を行う30日前（中国）、勤続1年以上の者に対し解雇の3ヶ月前（インド）等、(4)と同様に国により通知の時期等の違いはあるが、一定の場合には本人等への事前通告を必要としている。なお金銭の支払いによる代替が可能な場合もある。

(6) 解雇補償金

各国とも、一定の場合に勤続年数等に応じた解雇補償金の支払いを義務としている。

3 特徴的な制度等……………

各国ともその実態に応じた様々な制度・手続きを有しており、日本と大きく異なる面も少なくない。以下各国の特徴的な制度等をいくつか例示する。

(1) 中国

イ 無固定期間労働契約（無期労働契約）の締結義務

勤続10年以上となる労働者や、2008年1月1日以降において固定期間労働契約（有期労働契約）を連続して2回以上締結した労働者等は、労働者が固定期間労働契約（有期労働契約）を求める場合を除き、使用者は無固定期間労働契約（無期労働契約）を締結しなければならない。

ロ 労働組合との協議、労働行政管理部門に対する報告

整理解雇においては、企業は、労働組合や全労働者に対して整理解雇に至る状況を説明し意見を聴取しなければならない。労働組合は整理解雇案が法令や労働契約の約定に違反している場合には是正を求める権利を有しており、この場合使用者は労働組合の意見を検討し結果を書面で提示しなければならない。予告解雇等の整理解雇以外の場合も、人数が多く、与える影響が大きい場合は事前に削減案を提示して平等に協議をしてこれを確定しなければならない。

加えて整理解雇においては、こうした協議の後、整理解雇の案を労働行政管理部門に報告する必要があるが、労働行政管理部門は解雇の規模や現地の経済・社会にも

たらず影響等を勘案して企業側に対して整理解雇案のアドバイスをすることがよくあるほか、労働組合や全従業員への説明が完了していない場合又はその報告資料が不足している場合には、報告が差し戻される（この場合、事実上、整理解雇による労働契約の解除ができなくなるようである）。整理解雇以外の場合も、法定事項とされていないが影響が大きい場合は事前に報告・相談することが望ましいとされている。

なお、地方により詳細な定めがある場合がある。

ハ 経済補償金の支給

整理解雇時や予告解雇時等において、企業は労働者に対し、法定で定められた経済補償金を支払わなければならない。金額は労働者が当該使用者の下に勤務していた年数に従って算出する。実態として日系企業においては、労働者が使用者に対し法定の金額以上の経済補償金を請求されることが多いようである。

二 年次有給休暇の取扱い

労働契約の終了で退職する労働者について、退職時に当年度の年次有給休暇の未消化分が存在する場合、企業は労働者に対して未消化年休報酬を支払わなければならない。未消化年休報酬は未消化日数1日当たり日給の300%で計算される。

(2) インド

イ 複雑な法体系

連邦制国家であるインドの特徴として、法体系が複雑であることが挙げられる。

労働に関する法律は憲法上中央政府と州政府の共管とされ、州法により中央法の一部規定が修正される場合があり中央法がそのまま各州で適用されているとは限らない。また、州法が既存の中央法と矛盾する場合、通常はその範囲において州法の規定は無効となるが、大統領の承認を得た場合には州法の規定が当該州の領域内では優先されることとされている。その他、労働法は基本的に非管理監督労働者（経営職、管理職・監督職以外の労働者）を対象とするもののその範囲が法律によって異なる場合もある。

□ 希望退職の募集

事業主都合による解雇を行う場合にそれを回避するための努力義務は特段規定されていないが、一定規模以上の解雇については政府の認可が必要であるため、実態としては解雇が制限されている。

一方で、一定の要件を満たすかたちでの任意の希望退職の募集については退職金が課税対象にならない等の優遇措置があることから、人員整理に当たってはそうした要件に従った希望退職の募集が一般的に行われている。

(3) インドネシア

イ 解雇の回避に向けた事業主の義務

「労働力に関する法律」第151条において、使用者はあらゆる努力をして解雇を回避すべきである旨規定されている。

今回取り上げた4カ国において、このような明文規定が見られるのはインドネシアのみである。

□ 雇用関係の終了における金銭支払い

期間の定めのない雇用の場合、使用者は、雇用関係終了にあたって労働者に対し退職手当、勤続功労金及び損失補償金を支払う必要がある。解雇の理由が無断欠勤等明らかに労働者に過失がある場合においても使用者は損失補償金を支払う必要がある。

インドネシアにおいては失業保険制度が整備されていないことから、退職に際し労働者への支払いが義務づけられているこれらの手当が実質的に失業保険の代わりとして機能していると考えられる。

(4) タイ

イ 年次有給休暇の取扱い

使用者は、事業主都合による解雇、懲戒解雇、労働者都合の雇用契約終了といった解雇事由に関わらず、雇用関係を終了した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち未消化分について、対応する賃金を支払う必要がある。さらに、事業主都合による解雇の場合には、解雇した年の未使用年次有給休暇について対応する賃金も支払う必要がある。

□ 希望退職を募集するケースは多くない

希望退職を行っている例は多くはないとされる。その理由として、手続を踏めば解雇は可能であることや、事業主都合の解雇であれば解雇補償金が一定条件のもとに課税対象とならない優遇措置が受けられるのに対し、希望退職における補償金は優遇措置の対象とならず労働者にとって不利になることなどが考えられる。

4 まとめ

解雇を認める理由を法律で限定的に規定することや、労働組合等との協議・当局への届出といった必要な手続きを定めること等により、各国とも若干の強弱の差はあるものの様々なかたちで解雇規制を設けている。今回採り上げた4カ国においては、特に中国、インド、インドネシアの場合、労働組合等との事前協議や当局への許可・届出など広く課すこと等により解雇規制を行っていると考えられる。タイにおいても事業の合理化による解雇にあたっては当局への事前届出が必要となっている。

企業はやむをえず解雇を行う場合であってもこうした制度を熟知し適切な手順を進めていくこと、労働者と十分に話し合いトラブルを未然に防ぐといった適切な対応が肝要であると考えられる。

(参考)

○株式会社国際協力銀行「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」(2015年12月)

<https://www.jbic.go.jp/ja/information/press/press-2015/1203-44372>

○株式会社帝国データバンク「海外進出に関する企業の意識調査」(2014年10月)

http://www.tdb-di.com/visitors/kako/1409/summary_2.html

○独立行政法人日本貿易振興機構「アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」(2015年12月)

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2015/01/4be53510035c0688.html>

中国、インド、インドネシア及びタイの解雇法制の概要 ① (中国、インド)

		中国	インド	
序章		労働契約法、労働契約法実施条例等(別途地方独自の規定が設けられている場合がある)	1947年労働争議法(別途州法により規定されている場合がある)	
中国		中国国内の企業、個人経営組織、民営非企業単位、国家机关、事業単位、社会团体	企業規模等により適用される規定が異なる。 (以下では非管理監督労働者等の年間平均人数が100人以上(一部の州では300人以上)の工場、鉱山、プランテーション等の事業所について記載。)	
インド		法律、行政法規又は国务院に別段の規定があるとき。	大部分の管理監督労働者。	
中国	事業主都合による解雇(契約期間満了等除く)	類型	○予告解雇 法に定める状況にある場合、30日前に書面で通知するか、または1か月分の賃金を上乗せして支払うことで労働契約を終了するもの。法定事項とされていないが規模が大きい場合は人員削減案の労働組合や労働者への事前の報告が望ましい。 ○整理解雇 法に定める状況にある場合、30名以上又は20名未満であっても全労働者の10%以上の削減が必要な場合に労働契約を終了するもの。人員削減案の労働組合や労働者への事前の提示が必要。 ○解散解雇 会社が解散決定を行った場合等に労働契約が終了するもの。法定事項とされていないが規模が大きい場合は人員削減案の労働組合や労働者への事前の報告が望ましい。	○人員削減 ○事業所の閉鎖 ○経営者の変更 ただし、経営者の変更となる際に非管理監督労働者等の勤務に中断が生じず、かつ待遇が悪化しない場合には、会社側には非管理監督労働者等への予告及び解雇補償金の支払い義務は生じない。
		政府等への届出・認可	整理解雇(一度に20人以上の労働者を解雇する場合。20人未満であっても労働者全体の10%以上を解雇する場合。)を行う際に、労働組合への説明等を行ったうえで、事前に整理解雇の案を労働局に報告しなければならない。 (なお、企業側に詳細な説明が求められる場合もあることから、これに該当しない場合でも事前報告を行うほうが望ましいという実態がある)	○人員削減・事業所の閉鎖 電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府(中央又は州)等の認可が必要。 ○経営者の変更 不要。
		労働者や労働組合への事前通告	整理解雇を行う際に、使用者は30日前までに労働組合や全労働者に対して状況を説明し、意見を聴取しなければならない。	○人員削減・経営者の変更 勤続期間が1年以上の非管理監督労働者等に対しては、解雇の3か月前に解雇の理由を記した書面に於いて解雇を予告しなければならない。当該日数の賃金を支払うことでの代替が可能。 ○事業所の閉鎖 労働者の代表に対し、政府等に提出した届出の写しを政府等への提出と同時に渡さなければならない。
		解雇補償金等	予告解雇、整理解雇、解散解雇、その他一定の要件に該当する場合、使用者は経済補償金を支給しなければならない。 (算出基準) ・満1年ごとに月額給与1か月分を支払う。 ・6か月以上1年未満の場合は1年として計算する。 ・6か月に満たない場合は月額給与の半月分を支払う。	賃金の15日分×勤続年数。 (また、5年以上勤続している労働者の場合、解雇補償金に加え、法定退職金として、1972年退職金支払法に基づき賃金の15日分×勤続年数(100万ルピーを上限)を支払う必要がある。)
		解雇の回避に向けた事業主の義務	国家レベルでの規定はない。 (なお、実態としては職業転換の訓練、社内配置転換、労働報酬の減額、転籍等の方法がとられることがある)	義務規定はない。
		タイ	労働者側の申出によるもの	○労働者側から行う合意解除 労働者には退職の自由が保障されており、労働者側から使用者に提案することで、労働契約当事者双方の協議による合意を経て、労働契約を解除することができる。経済補償金の支払は不要。 ○労働者による予告解除 労働者は30日前までに書面で使用者に通知した場合、労働契約を解除することができる。経済補償金の支払は不要。 ○労働者による即時解除 労働契約に定める労働条件が提供されない場合等において、労働者から労働契約を解除することが可能。経済補償金の支払が必要。
その他の解雇・退職の主な類型	労働者側の責めによるもの	○使用者による即時解雇 使用者の規則制度に著しく違反した場合等において、使用者による解雇が認められている。経済補償金の支払は不要。	○労働者本人の責めによる解雇 不正行為等による懲罰的解雇については事前通告や解雇補償金、政府への届出等は不要。勤続5年を超える場合には法定退職金の支払いが必要だが、一部または全部を支払わないことが認められている。	
	その他(契約満了等)	○合意解除 期間の定め有無にかかわらず、労働契約当事者双方の協議による合意を経て、労働契約を解除するもの。使用者から合意解除を申し入れる場合、経済補償金の支払が必要。 ○契約満了 労働契約は契約期間の満了で終了する。経済補償金の支払が必要。 なお、勤続10年以上の場合等において、労働契約を終了することができない(無期労働契約を締結しなければならない)ことがある。 ○定年による退職 労働者が法定年齢(男60歳、女50歳)に達しかつ養老保険(年金)を受給したときに労働契約は終了する。	○契約満了 事前通告や解雇補償金の支払い、政府への届出等は不要であるが、勤続5年を超える場合には法定退職金の支払いが必要。 ○定年 法定年齢はない(就業規則で定めるのが一般的。また、年金受給開始年齢との関連で58歳とする場合が多い)。 事前通告や解雇補償金の支払いは不要であるが、勤続5年を超える場合には法定退職金の支払いが必要。 ○任意の希望退職 40歳以上又は勤続年数が10年以上である全ての労働者を対象とすること、退職した労働者が同じ経営者の事業所で働かないこと等一定の要件を満たすかたちでの任意の希望退職の募集については、退職金が課税対象にならない等の優遇措置がある。	

第1章

中国、インド、インドネシア及びタイにおける解雇法制等

中国、インド、インドネシア及びタイの解雇法制の概要 ② (インドネシア、タイ)

		インドネシア	タイ
根拠法令等		労働力に関する法律(2003年)	労働者保護法
対象事業者		限定されていない。	限定されていない。
適用除外労働者		限定されていない。	公務員・国有企業の労働者。農林水産業の労働者は一部の規定のみ適用。
事業主都合による解雇(契約期間満了等除く)	類型	以下の経営上の理由に解雇することができる。 ① 会社に組織変更、合併又は株主の変更が生じた場合 ② 会社が2年間継続して損失を計上した結果、又は不可抗力の発生により、会社を閉鎖する場合 ③ 合理化により会社を解散又は縮小する場合 ④ 会社が破産した場合	○一般的な場合の事業主都合による解雇 定年退職の場合にも適用される。 ○事業の合理化による解雇 ○事業主の移転
	政府等への届出・認可	使用者はあらゆる努力をして解雇を回避すべきであるとされ、かかる努力義務を果たしても回避できない場合は労働組合(労働組合に所属していない場合は労働者本人)との協議を行い、労使関係裁判所の許可を得る必要がある。	事業の合理化による解雇の場合に限り、原則として60日前までに労働監督官に解雇理由と解雇される労働者のリストを提出しなければならない。
	労働者や労働組合への事前通告	(同上)	○一般的な事業主解雇: 賃金支払日又はそれ以前に書面で予告することにより、その次の賃金支払日に解雇することができる。 ○事業の合理化による解雇: 解雇する日の60日前。 ○事業主の移転: 移転が労働者又はその家族の生活に大きな影響を与える場合、移転する日の30日前まで。 いずれの場合も当該日数の賃金を支払うことにより即時解雇が可能である。
	解雇補償金等	雇用関係終了時に、退職手当、勤続功労金及び損失補償金を支払う必要がある(使用者は無断欠勤や労働者の犯罪行為による場合のように明らかに労働者に過失がある場合においても損失補償金を支払う必要がある)。 退職手当の最低額は1年未満の場合は月額給与1か月分、満1年ごとに月額給与と1か月分を加算した額。(勤続年数8年以上は月額給与9か月分)。 その他、解雇時の状況などに応じて功労金、損失補償金の支給額などが定められている。	労働者が120日以上勤続している場合に支払う。額は賃金30日分(勤続期間120日以上1年未満)～300日分(勤続期間10年以上)。 事業の合理化による解雇の場合で、勤続期間が6年間を超える労働者に対しては、特別解雇補償金として、勤続年数×15日分の賃金(ただし、360日分の賃金を上限とする)を支払わなければならない。 年次有給休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。
	解雇の回避に向けた事業主の義務	使用者はあらゆる努力をして解雇を回避すべきであるとされる。	法律上の規定はない。
	労働者側の申出によるもの	○自己都合退職 労働者は、退職日の30日前までに書面による退職願を提出することで退職できる。損失補償金の支払いが必要(退職手当、勤続功労金の支払いは不要)。	○自己都合退職 賃金支払日又はそれ以前に書面で予告することにより、その次の賃金支払日に雇用関係を終了することができる。なお、雇用関係を終了した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち未消化分について、対応する賃金を支払う必要がある。
その他の解雇・退職の主な類型	労働者側の責めによるもの	○犯罪行為による解雇 労働者が刑事裁判において有罪が確定した場合、刑事手続きによって6ヶ月後も職務を遂行できない場合に解雇が可能。 ○雇用契約等の違反に基づく解雇 違反に対し第一警告書を発行、有効期間中に改善されない場合第二警告書を発行、さらに第三警告書でも改善されない場合解雇が可能(各警告書の有効期間は6ヶ月)。	○本人の責めによる解雇 職務上の不正行為、使用者へ意図的に損害を与えた等の場合については、事前通告や解雇補償金なく解雇が可能。ただし、解雇した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち未消化分について、対応する賃金を支払う必要がある。
	その他(契約満了等)	○契約満了 退職金の支払いは不要。なお労使のいずれか一方の都合により契約期間中に雇用関係を終了する場合、終了させる側は残る契約期間分の賃金分の補償金を相手に支払う義務が生じる。	○有期雇用契約の契約終了 事前通告を行わずとも雇用契約は終了する。解雇補償金の支払いは必要ないとされている。雇用関係を終了した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち未消化分について、対応する賃金を支払う必要がある。 ○希望退職 事業主都合の解雇と違い、解雇補償金に対する所得税優遇措置がないことなどから、希望退職を行っている例は多くはないとされる。

序章

中国

インド

インドネシア

タイ