

第1章 中華人民共和国 (People's Republic of China)

(参考) 1元 = 16.37円 (2016年期中平均)

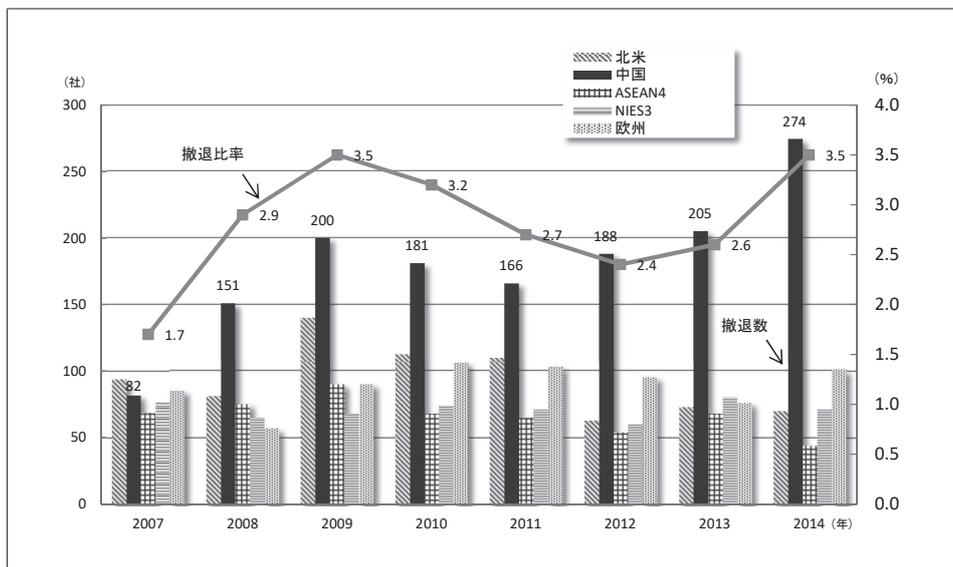
豊富で安価な労働力等により「世界の工場」として経済を牽引してきた中国は現在、成長鈍化の時期を迎え、これまでのような高度成長が望めずに、新しい発展の段階・手法が求められる「新常态 (ニュー・ノーマル)」といわれており、ビジネス環境が大きく変化している。

現地法人の撤退数と撤退比率をみると、日系企業の中国からの撤退数はリーマンショック後の2009年をピークにして減少したものの、2012年から再び増加して撤退数と撤退比率ともに2014年に最高水準となった。撤退の動きは年々高騰する人件費、外資優遇税制廃止、中国市場における価格競争の激化、労働者の権利意識の高まりによる労働紛争の増加、当局による環境規制の強化等を背景としている。

また中国に進出する日系企業に対して行われた調査¹⁾では、今後1～2年の事業展開の方向性として、「拡大」とした企業の割合は38.1%、「現状維持」は51.3%となっており、このところ「縮小」が増加して「拡大」が減少する傾向にある。

ただし業種により異なる傾向がみられ、製造業においても食品といった中国国内の内販型企業では中国を有望な市場と捉えており、中国市場の開拓を強化する動きが今後も継続するとみられるが、繊維等の中国を生産拠点とする企業は「縮小若しくは移転・撤退」の比率が高く中国の優位性が低下している。こうした撤退の動きは、業種としては電気機械製造業、化学製造業、繊維製造業を中心に、珠江・長江デルタ地域を始めとする沿海地区から内陸地区へ広がっている。

図 特1-1 現地法人の撤退数と撤退比率

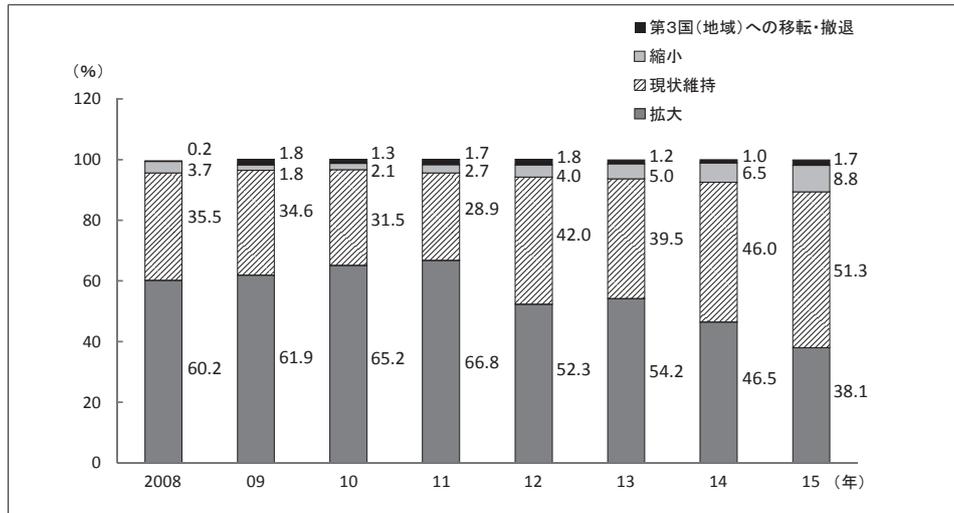


出所：経済産業省「海外事業活動基本調査」

注：調査は各年3月末現在で海外に現地法人を有する日本企業を対象に実施される。2014年度調査では9,444社が対象とされ、6,574社から回答がなされた。

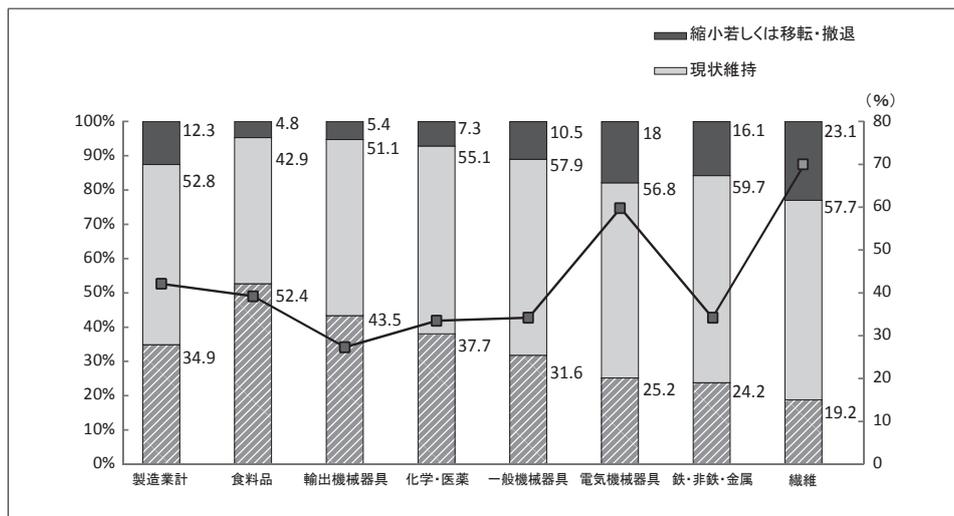
■ 1) JETRO 「アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」

図 特1-2 今後1～2年の事業展開の方向性



出所：JETRO「アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」

図 特1-3 製造業企業の中国における今後の事業展開



出所：JETRO「アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」

このように中国を生産拠点とする輸出型製造業を中心に最終的に「撤退」を選択する企業が増加しているが、その際、問題になるのは「撤退に伴う手間とコスト」であり、特に製造業においては、労働者の整理に時間を含めて様々で膨大なコストが必要となる。例えば経済補償金の支給（1（2）参照。）があげられるが、そうした手間暇をかけて、20～30年に及ぶ様々なノウハウの蓄積のある中国から本当に撤退するのか、「チャイナ・プラス・ワン」と称される東南アジア諸国へ移転して「一からはじめる」のか、そもそもあくまで生産拠点としての中国なのか、若しくは製品・サービスの市場としての中国

なのか、その位置づけと基本戦略の選択を、いま、日系企業は迫られている。

中国からの事業の撤退に当たっては、労働問題の対応や政府での手続、企業財産の処分等の面で多くの時間・コストがかかる可能性あることに加え、一部の分野における法制度が十分に整備されておらず、日系企業の運用実例の蓄積が不十分となっている。加えて社会調和が強調される現在の中国において、再編・撤退過程での労働問題の解決が極めて重要となっている。こうした中、この章では主に中国における労働契約法施行以降の特徴的な解雇法制について概観する。

1 使用者都合による解雇の手続き……………

労働者²を解雇する際の手続きに関する法令には、下記のような国家レベルの法令³に加えて、地方独自の様々な規定（地方法令）がある。地方法令では、主に国家レベルの法令を補完し、さらに具体化した条件を定めている。

- ・労働法（1995年1月1日施行、2009年8月27日改正）
- ・労働契約法（2008年1月1日施行、2013年7月1日改正）
- ・労働契約法実施条例（2008年9月18日施行）
- ・労働争議調停仲裁法（2008年5月1日施行）

(1) 解雇を行う場合の要件

企業で働く労働者は、会社と直接労働契約を締結しているか否かにより、またその労働契約の終了日が約定されているか否かにより、図 特1-4のように分類される。

イ 直接雇用労働者の解雇

直接雇用労働者の解雇は、「合意解除」、「使用者による労働契約の解除」、「労働者による労働契約の解除」に分けられる。

(イ) 合意解除

合意解除は、期間の定めの有無にかかわらず、労働契

約当事者双方の協議による合意の上で労働契約を解除することである（労働契約法36条）。

合意解除には退職理由の制限はなく、労働者には退職の自由が保障されている。整理解雇や解散解雇の場合と異なり、労働行政管理部門への報告義務がない等、法律上の制約が少なく手続きも簡単である。ただし、円満な退職を実施するためには、使用者と労働者がよく話し合うことが大切とされている。

なお、後述の労働者が即時解除する状況（3（2）参照）でないにも関わらず、合意なく一方的に退職して使用者に損失をもたらした場合は、労働者は損害賠償責任を負うことがある（労働契約法90条）。

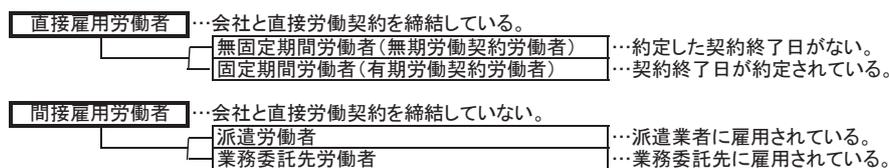
(ロ) 使用者による労働契約の解除

a 期間満了に伴う労働契約の終了

労働契約は労働契約期間の満了で終了する。その他、労働者が定年に達し、かつ養老保険（年金）を受給した⁴場合、労働者が死亡した場合、使用者が破産宣告や失踪宣告を受けたときや営業許可証を取り消されたとき等も終了事由とされている（労働契約法44条等）。

労働契約の終了に伴う使用者の手続きは、1（2）ハ～ホ参照。

図 特1- 4 労働契約からみた労働者の分類



出所：劉新宇「中国進出企業再編・撤退の実務」をもとに大臣官房国際課にて作成

■2) 農民工（戸籍身分は農民であり、土地を有しているが、主に非農業産業に従事しており、賃金を主要な収入源として生活を維持している労働者。詳細は労働施策3（8）参照、労働契約法や就業促進法等が適用され、都市部の人々と同じく権利が保障されるが、その一方で農民工の就労や生活、子弟の教育問題等の問題が依然として存在している。労働契約法等の施行を受けて若年層の農民工を中心に権利意識が高まっている。なお、農民工の多くが固定期間労働契約（有期労働契約）を締結している。

■3) 中国の労働契約法、労働契約法実施条例、労働争議調停仲裁法といったビジネス関連法はJETROのHP（<https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law.html#p02>）や（独）労働政策研究・研修機構のHP（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2004_7/china_01_01.html）で閲覧できる。

■4) 労働契約法44条では労働者が養老保険（年金）を受け始めた場合に労働契約が終了することについて定めているが、他方、労働契約法実施条例21条では労働者が定年年齢になった場合にも労働契約が終了することを定めている。この労働契約法実施条例21条は、上位法である労働契約法44条について下位法として拡大解釈を行うようなものであり、法理上労働契約法44条を適用しなければならないと解される。中国の実務においては、定年年齢に達したが、たとえば保険料の納付期間が15年に満たないなど養老保険受給の要件を充足しない労働者に関し、使用者は同人との労働契約を終了することができるのか否か、これを終了しえないときは、その契約当事者間の関係は労働関係、労務関係のいずれであるのか、これらの点をめぐり、いくつかの見解が主張されている。これに関する通説的な見解は、最高人民法院の司法解釈の趣旨に基づき、労働契約を終了するには①定年年齢に達したこと、②養老保険を受給すること、これら2つの要件が必要となることから、定年年齢に達しても養老保険を受給しない労働者との間において労働契約が自動終了されることはなく、労働関係が継続する、との立場にある。

b 使用者による労働契約の不更新（雇止め）

固定期間労働契約（有期労働契約）の期間が満了する従業員の契約更新を行わず、労働契約を終了させるものである。一般的には、企業から労働者に対して労働契約を更新しない旨を記載した通知書を発行し、従業員から確認を得た上で、最終的に労働契約終了証明書を発行する形がとられる。

ただし勤続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（労働契約法14条）。なお、初回の労働契約期間の上限は法令に明確な定めはないが、業種や業務内容によって、職場ごとに決定することとされている。また、各地方の法令等により、労働契約の不更新に関して一定の制限や手続きを定めていることがある。

影響や規模が大きい場合は、事前に労働組合や労働者と、討議・協議を経て決定することが必要である（労働契約法4条）。加えて（法定事項とされていないものの）労働行政管理部門へ事前に報告・相談することが望ましいとされる。

●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場合

- 1) 労働者が当該使用者の下で満10年以上連続して勤務している場合。

- 2) 使用者が労働契約制度を初めて実施するか、又は国有企業が民営化により新たに労働契約を締結する場合、労働者が当使用者の下で満10年以上連続して勤務しており、かつ法定定年退職年齢まで10年に満たない場合。
- 3) 固定期間労働契約（有期労働契約）を連続して2回締結し、かつ労働者について即時解雇（労働契約法39条。3(1)参照。）や予告解雇（労働契約法40条。1(1)イ(ロ)ｃ）に該当せず、労働契約を更新する場合。

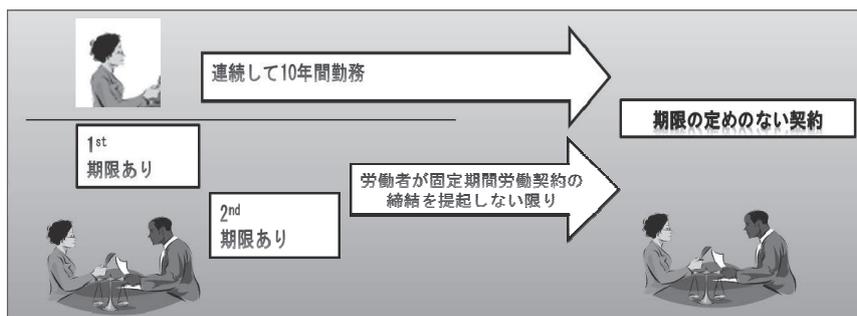
c 予告解雇

予告解雇は下記の状況のいずれかがある場合、使用者が30日前までに書面により労働者本人に通知するか、1か月分の賃金を余分に支払った後、労働契約を終了させるものである（労働契約法40条）。

●予告解雇を行うことができる状況

- 1) 労働者が病気を患い、または業務外で負傷した場合で、療養期間満了の後も元の業務に従事することができず、使用者が別に手配した業務にも従事できないとき。
- 2) 労働者が業務を全うできないことが証明され、訓練や職務の調整後もなお業務に堪えることのできないとき。
- 3) 労働契約締結時に根拠とした客観的な状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することが不可能となり、使用者と労働者が協議をしても労働契約

図 特1-5 無固定期間労働契約（無期労働契約）の締結義務



資料出所：金杜法律事務所作成

変更に合意できなかったとき。

2) の場合は、職務不適任⁵によるものであり、これに納得しない労働者が発生するおそれがあるため、その合理性に注意しつつ担当職務の調整を行うとともに、労働者が業務に適任でなかった証拠や担当職務の調整や職業訓練の実施の記録を残しておくことが望ましいとされる。

3) の場合は、「客観的な状況」の明確な定義が労働契約法に設けられておらず、要件が曖昧⁶で訴訟リスクが高いため、予め労働契約や就業規則で具体的に定めておくことが望ましいとされる。

影響や規模が大きい場合は、事前に労働組合や労働者と協議や協議を経て決定することが必要である（労働契約法4条）。加えて（法定事項とされていないもの）労働行政管理部門へ事前に報告・相談することが望ましいとされる。

（解雇禁止規定）

予告解雇、整理解雇（1（1）イ（ロ）d 参照。）を行う際、労働者が下記のような状況にあるときは、企業は労働契約を終了させてはならず、労働契約の期間を自動的に延長し、病気療養期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間の満了をもって終了させなければならない（労働契約法42条）。

●解雇禁止者

- 1) 職業病の危険を伴う作業に従事・接触した労働者で、職務を離れる前に職業健康診断を行っていない場合。又は職業病の疑いのある病人で診断中若

しくは医学観察期間にある場合。

- 2) 当該企業で職業病に罹患したか、又は業務による負傷により労働能力を喪失又は一部喪失したと確認された場合⁷。
- 3) 罹病又は業務によらない負傷により所定の療養期間内にある場合。
- 4) 女性従業員が妊娠、出産、授乳期間にある場合。
- 5) 当該企業に連続満15年以上勤務し、かつ法定定年退職年齢まで5年未満の場合。
- 6) 法律、行政法規に規定するその他の状況。

d 整理解雇

企業がその経営状況等に一定の事由が存在する場合には、一度に20名以上の労働者を、又は20名未満であっても労働者全体の10%以上の労働者を、削減、解雇することができる⁸。ただし、使用者は30日前までに労働組合又は全労働者に対して状況を説明し、意見を聴取して理解を得た後⁹に、整理解雇の案を労働行政管理部門に報告しなければならない（労働契約法41条）。整理解雇においても地方により詳細な定めがある場合がある。

なお労働行政管理部門は、整理解雇の実施についての法律上の許認可権限はないものの、整理解雇案の「報告」を受けて、その整理解雇案が現地の経済・社会にもたらす影響等を分析して、整理解雇案を企業側にアドバイスすることがよくある。また、規模の大きい整理解雇の場合は、企業側に対して詳細な説明を求めることがある。

■5) 「業務に堪えることができない」状況の判断基準については、要求に従い労働契約に約定した任務又は同様の職種、職位にある他の従業員の業務量をこなすことができないことをいい、実務上、「末位淘汰制」（業績が最も悪い従業員を解雇する制度）は、従業員が業務に堪えられないとする判断基準として認められない。（劉新宇「中国進出企業再編・撤退の実務」）

■6) 「客観的状況に重大な変化が生じた場合」とは、「労働法」における若干の条文に関する労働部の説明）26条3項等によると、不可抗力が発生し、又は労働契約の全部若しくは一部の条項を履行不能にさせるその他の状況をいうのであり、例えば企業移転、企業資産の移転等が生じる状況が該当するものとされる。（劉新宇「中国進出企業再編・撤退の実務」）

■7) かかる労働者に対する治療期間が終了した後に労働鑑定委員会が当該労働者の障害の程度を評価し、その結果により、労働能力を一部喪失した労働者（第1級～第4級の障害と認定された者を除く）に対して、使用者側が業務を手配することが困難である場合において、その労働者の側から申し出があったときは、同人との労働契約を解除又は終了することができる。（労災保険条例36条、37条）

■8) 企業内の事業分野が異なる部署や分公司などの「事業所単位」は独立な法人ではないため、「20人以上、従業員総数の10%以上」の基準は、企業全体の人数に基づき適用されると考えられているが、分公司の場合、特に分公司に勤務する従業員が分公司と労働契約を締結しているとき、地域によっては、当地の労働行政管理機関が分公司の従業員数に基づいて「20人以上、20人未満でも従業員総数の10%以上」の基準を適用するケースもあるため、実務的観点からは、整理解雇の実施前に所轄の労働行政管理機関に確認することが望ましいようである。

■9) 整理解雇案が法律、行政法規の規定や労働契約の約定に違反している場合、労働組合は使用者に是正を求める権利を有している。この場合、使用者は労働組合の意見を検討して、結果を労働組合に対して書面で提示しなければならない。労働組合や全従業員への説明が完了していない場合、またはその報告資料が不足している場合、労働行政管理部門が申請を差し戻すケースがある。報告が労働行政管理部門から差戻された場合は、事実上、整理解雇による労働契約の解除をすることができなくなるようである。

● 整理解雇が可能となる一定の事由

- 1) 企業破産法の規定によって再生を行う場合。
- 2) 生産、経営が極めて困難になった場合。
- 3) 企業の製品転換、重大な技術革新又は経営方式の変更により、労働契約変更をしてもなお人員削減の必要がある場合。
- 4) その他、労働契約の締結時における客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になった場合。

(優先的継続雇用規定)

整理解雇を行う際は、下記の状況にある者について、優先的に雇用を継続しなければならない(労働契約法41条)。

● 優先的に雇用を継続しなければならない者

- 1) 使用者と比較的長期間の固定期間労働契約(有期労働契約)を締結している者。
- 2) 使用者と無固定期間労働契約(無期労働契約)を締結している者。
- 3) 家庭内に他に就業者がなく、扶養を必要とする老人又は未成年者を有する者。

また整理解雇により人員削減を行い、6ヶ月以内に新たに人員を募集・雇用する場合、整理解雇で削減された人員に通知し、優先的に削減された人員を雇用しなければならない。

(解雇禁止規定)

整理解雇においては予告解雇と同様に、一定の状況にある者を解雇してはならない解雇禁止規定が適用される(労働契約法42条。解雇禁止規定については1(1)イ(ロ) c 参照。)

e 解散解雇

労働契約は、企業が解散を決定した場合に終了する(労働契約法44条)。解散解雇は、企業の解散と同時に労働者の労働契約を終了させるものである。

● 解散解雇の状況

- 1) 使用者が法により破産を宣告された場合
- 2) 使用者が営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、又は使用者が早期解散を決定した場合
- 3) 法律、行政法規に規定するその他の状況

法律上は、会社の解散と同時に労働者の労働契約は自動的に終了するものとされ、その手続きも、会社から労働者に対し、書面で通知するだけで足りるとされている。ただし、外資系企業の解散は、一部の認可不要なケースを除き、政府商務部門(中央官庁たる商務部のほか、各省の商務庁、各地区の市商務委員会、各県の市商務局などの各級政府機関)の認可が必要であり、労働者数が多く規模の大きい会社であると、社会的な影響を考慮されるため、これまで政府商務部門が解散の理由を十分に説明した上で、労働者の取り扱いについても合理的な計画案を提出するよう、政府商務部門から求められることがある。もっとも、その後の法改正で、2016年10月8日より、ネガティブリスト(特別管理措置)に該当しない外商投資企業に対する規制が「認可制」から「届出制」へと改められたため、ネガティブリスト非該当の外商投資企業は、認可がなくとも、解散を決定した日から30日以内に届出システムを通じた届出手続きを行うだけで解散をすることができるようになった。とはいえ、このような「認可制」から「届出制」への制度改革がなされた後も、労働者数の多い大規模な会社については、届出時に商務部門又は別の政府関係部門から説明を求められる可能性がやはり皆無とはいえないことから、依然としてこの点の注意が必要となる。

また労働者に対する説明会を実施して、労働契約終了にかかる同意書を得ておくこと(労働契約法4条)や、会社の解散前に段階的に一定数の労働者を削減し、解散時点で対象人員を減らしておくといった準備を行うことが望ましいとされる。

さらに法令上は労働行政管理部門への報告は求められていないが、大規模な会社であれば現地の労働行政管理部門が介入してくることが想定されるため、事前に労働行政管理部門に報告、相談し、その指導を仰ぐことが望ましいとされている。

表 特1-6 企業による労働契約の解除の方法

	合意解除	契約不更新	予告解雇	整理解雇	解散解雇
概要	使用者と労働者との間で協議・合意して労働契約を終了させるもの。	固定労働契約期間(有期労働契約期間)が満了する従業員の契約更新を行わずに労働契約を終了させるもの。	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させるもの。	法に定める状況にある場合、20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させるもの。	会社が解散決定を行った場合等に、労働契約が終了させるもの。
主な留意点	使用者と労働者双方の合意が必要であること。	同一使用者のもとで連続して10年以上勤務する場合や固定期間労働契約(有期労働契約)の更新を連続して2回以上行った場合等ができないこと。	条文上の要件が曖昧であり、トラブルになりやすく、あらかじめ労働契約や就業規則等で定めておくことが望ましいこと。	・優先的継続雇用規定(契約法41条)が適用され、比較的長期間の固定期間労働契約(有期労働契約)を結ぶ労働者等への優先的な雇用を必要とすること。 ・事前に労働組合や労働局への報告等、必要な手続きが多いこと。 ・条文上の要件が曖昧であり、トラブルになりやすく、あらかじめ労働契約や就業規則等で定めておくことが望ましいこと。	外資系企業の解散は、政府商務部門の認可が原則として要らなくなったが、規模が大きい場合は、説明や合理的な従業員の取り扱いの計画案が求められることがあること。
解雇禁止規定(労働契約法42条)	—	—	有り	有り	—
経済補償金(労働契約法46条) ※右記以外に、労働者による即時解除の場合も必要である(労働契約法46条1項)。	使用者から合意解除を申し入れる場合、経済補償金の支払いが必要。(労働契約法46条2項)	使用者から契約不更新を申し入れる場合、経済補償金の支払いが必要。(労働契約法46条5項)	必要(労働契約法46条3項)	必要(労働契約法46条4項)	必要(労働契約法46条6項)
人員削減案の労働組合や労働者への事前の提示	人数が多く、与える影響が大きい場合は、「従業員の切実な利益に関わる重要事項」と解されるため、事前に削減案を提示して、平等に協議をして、これらを確定しなければならない(労働契約法4条)。	人数が多く、与える影響が大きい場合は、「従業員の切実な利益に関わる重要事項」と解されるため、事前に削減案を提示して、平等に協議をして、これらを確定しなければならない(労働契約法4条)。	人数が多く、与える影響が大きい場合は、「従業員の切実な利益に関わる重要事項」と解されるため、事前に削減案を提示して、平等に協議をして、これらを確定しなければならない(労働契約法4条)。	必要。使用者は30日前までに労働組合又は全労働者に状況を説明し、意見を聴取して、理解を得なければならない(労働契約法41条)。	法定事項とされていないが影響が大きい場合は、事前に提示することが望ましいとされる。
人員削減案の労働行政管理部門への事前の報告	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る。	法定事項とされていないが影響が大きい場合は、事前に相談することが望ましいとされる。	法定事項とされていないが影響が大きい場合は、事前に相談することが望ましいとされる。	必要(労働契約法41条)	法定事項とされていないが影響が大きい場合は、事前に相談することが望ましいとされる。
根拠法	労働契約法第36条	労働契約法第44条1号	労働契約法第40条	労働契約法第41条	労働契約法第44条4号、5号

出所：劉新宇「中国進出企業 再編・撤退の実務」をもとに大臣官房国際課にて作成

(II) 労働者による労働契約の解除

(1) (1) イ(イ)、3(2)、3(3) 参照

□ 間接雇用の労働者の削減(労働派遣契約解除)

労働者派遣の形態は、労働契約法施行以前から外資系企業の多くが利用してきた¹⁰が、2013年7月に労働契約法が改正され、各企業の派遣労働者を受け入れることができる数を全従業員(直接雇用労働者プラス派遣労働者)の10%以内に抑えるという比率が定められている。

■ 10) 労働者派遣は、労働契約法の施行以前には、制度は主に外資系企業で利用されていた。外資系の中国事務所は法的に独立した企業単位と認められていなかったため、中国人労働者を使用する場合、労働派遣制度を活用せざるをえなかったという事情がある。2008年の労働契約法施行により解雇等が難しくなったとの見方が多くあったため、中国の企業にも直接雇用を敬遠する動きが広がり、派遣労働者が急増した。このような中、2013年7月の労働契約法改正により派遣先で働く派遣労働者の比率を一定の割合に抑制する規定も設けられた。さらに2014年3月に公布された「労働派遣暫定規定」によって、「派遣先は、2016年2月末までに、派遣労働者を全労働者の10%に抑えること」とされた。

当該形態では、企業と派遣労働者との間に直接的な雇用関係がないため、法律上、企業には人員削減に当たっての直接的な経済補償金支払義務は発生しないが、労務派遣協議¹¹⁾に中途解除の際の労働者派遣業者への一定の補償を支払う旨を定めている場合（労務派遣協議書においては、経済補償金の支払義務が派遣先企業の義務として定められるのが一般的である）、派遣業者への補償が必要である。

(2) 解雇にあたっての使用者側の責務（労働者の賃金保障等）

イ 労働組合等に対する通知等

企業は労働者の切実な利益に直接関わる重要な事項（労働報酬、勤務時間、休憩、休日や休暇、労働安全衛生、保険、福利、従業員の訓練等）を決定する前に、労働者と討論、労働組合との労使平等な立場での協議を行わなければならない（労働契約法4条）。

大規模な解雇や調整は、就業規則や労働契約の変更を伴わない場合であっても、「従業員の切実な利益に直接関わる重要事項」に当たると解されることが多いため、労働契約法4条に定める手続き（事前に提示して討議を経ることや平等な議論）を遵守することが必要である（ただしここでは同意を得る必要はないとされている）。

さらに、整理解雇においては企業が一方的に労働契約を解除する場合、30日前までにその事由について労働組合又は全従業員（以下、「労働組合等」という。）に状況説明を行って意見を聴取しなければならない。使用者が法律等に反している場合は、労働組合等は使用者に是正を要求することができる。使用者は労働組合の意見を検討し、かつその処理結果を書面により労働組合等に通知しなければならない¹²⁾（労働契約法43条）。

ロ 労働行政管理部門への報告

整理解雇を行う際には、解雇を行う前に労働行政管理

部門へ報告しなければならない（労働契約法41条）が、その他の場合でも与える影響や規模が大きくなる場合は予め報告をして理解を得ておくことが望ましいとされる。

ここでいう「報告」とは届出手続であることから、基本的には企業は実施報告書を提出すれば、人員削減案が法律法規に抵触して是正を命じられる場合を除き、労働行政管理部門から受領書が発行され、受領書を取得した後に人員削減を実施することになる。

ただし労働組合や労働者への説明や意見聴取が完了していない場合、またはその報告資料が不足している場合、労働行政管理部門から報告を差し戻される場合がある。報告が労働行政管理部門から差し戻された場合は、事実上、整理解雇の理由で労働者との契約を解除することができなくなるようである。

なお、上海市では労働行政管理部門に対しての報告事項を明確にした「雇用主が法律に従い人員削減報告を実施することに関する通知」¹³⁾が出される等、地方により個別の規定が設けられている場合がある。

ハ 労働契約の終了に伴う企業の手続き等

労働契約の終了に伴って使用者が行わねばならない手続き¹⁴⁾は以下のとおりである（労働契約法50条）が、各地方の法令等により、一定の制限や手続きを定めていることがある。

- 1) 労働契約の終了時：労働契約終了の証明を発行する。
- 2) 15日以内：労働者のための身上調査の作成と社会保険関係の手続きをする。
- 3) 業務引継完了時：支払いが必要な場合、経済的補償金を支払う。
- 4) 労働契約の終了から2年以上：労働契約など書類の保存。

■11) 中国の労働者派遣は、派遣元と派遣労働者との間の労働契約（労働関係の構築）、派遣元と派遣先との間の契約である「労務派遣協議」に基づく。その上で、労働者派遣会社から派遣先に労働者を派遣し、派遣労働者が派遣先で指揮監督を受けて業務に従事する（労働契約法58条、59条）
労働派遣元が労働者を派遣する際には、派遣先と労務派遣協議を締結しなければならない。労務派遣協議では派遣職位、人数、派遣期間、労働報酬や社会保険料の金額と支払方法や協議に違反した場合の責任について規定しなければならない（労働契約法59条）。

■12) 労働組合等に対し、精算の理由、経済補償金の算出基準、従業員の解雇方法等を説明し、理解をってもらう必要がある。これを履行しないと、労働組合等は企業に対して解雇の見直しを要求する権利を保持することになる。

■13) 上海市「雇用主が法律に従い人員削減報告を実施することに関する通知」の日本語版はJETRO (https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/labor_14.html) で確認できる。

■14) 人員削減の際は (1) 作業グループの構築、(2) 適用されるルールの確認、(3) 潜在的なリスクの洗い出し（社会保険料・住宅積立金の未納付、賃金・残業代の未払又は支払不足、会社規則制度の不備、特殊従業員の有無（労災、医療期間、有毒有害作業等））(4) 必要な資料の事前準備（政府関連機関への説明文書、従業員への公布文書、労働契約解除協議書等）を検討することに留意する。（金杜法律事務所）

なお、労働契約の終了の証明には、労働契約期間、労働契約の終了日、職務、当該企業での勤務日数を明記しなければならない（労働契約法実施条例24条）。使用者が証明を出さない場合は、労働行政管理部門から是正が命じられる。また、労働者に損害をもたらした場合は、賠償責任を負わなければならない（労働契約法89条）。

二 経済補償金

(イ) 経済補償金の支給

経済補償金とは、労働契約の終了又は解除の場合に、企業が法定の条件および基準に従い、従業員の損失を補償するために従業員に支給する金銭をいう。下記のいずれかがある場合、使用者は労働者に経済補償金を支給しなければならない（労働契約法46条）。

●経済補償金を支給しなければならない場合

- 1) 労働者が労働契約を即時解除した場合（労働契約法38条。3(2)参照。）。
- 2) 使用者が労働者との合意を経て、解除した場合（労働契約法36条。1(1)イ(イ)参照。）。
- 3) 予告解雇（労働契約法40条。1(1)イ(ロ)参照。）。
- 4) 整理解雇（労働契約法41条。1(1)イ(ロ)参照。）。
- 5) 労働契約期間の満了により労働契約を終了する場合（労働契約法44条1項。1(1)イ(ロ)参照。）。
- 6) 解散解雇（労働契約法44条4項、5項。1(1)イ(ロ)参照。）。
- 7) 法律、行政法規に規定するその他の状況。

(ロ) 経済補償金の金額

a 労働契約法に基づく算出方法（2008年1月1日～）
労働者が当該使用者の下に勤務していた年数に照らして下記のとおり算出する（労働契約法47条）。また経済補償金を算出する際の月額給与には、賞与、手当等の貨幣収入が含まれる（労働契約法実施条例27条）。

- ・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。

なお、労働者の月額給与¹⁵が、企業が所在する当地の前年度労働者の平均賃金の3倍を上回る場合は、補償基準として平均賃金の3倍の金額を支給するが、年数は最高で12年を限度とする（労働契約法47条）。反対に平均賃金が当地の最低賃金を下回る場合は、当地の最低賃金により算出する（労働契約法実施条例27条）。

また、経済補償金は実務上の課題として、日系企業においては、労働者が使用者に対し、法定の基準に基づいて算定された金額以上の経済補償金を請求することも多く、こうしたことから一般的には労働者とのトラブルを回避するため、法定額に1～2か月分を上乗せすることが通例として行われているようである。

ホ 不当解雇の賠償金

使用者が、労働契約法の規定に違反して労働契約を解除又は終了する場合、使用者は労働者に対して、規定された経済補償金の基準の2倍に相当する賠償金を支払わなければならない（労働契約法87条）。

なお、労働契約法の規定に基づいた賠償金を支払った場合、経済補償金は支払わなくて良い（労働契約法実施条例25条）。

ヘ 未消化年休の取扱い

労働契約の終了で退職する労働者は、退職時に当年度の年次有給休暇を全て消化していない場合¹⁶、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（従業員年次有給休暇条例5条、企業従業員年次有給休暇実施弁法10条、11条、12条。）。

●未消化年休報酬＝未消化年休日数×日給×300%¹⁷

■15) 月額給与は労働者が労働契約を解除又は終了する前の12か月の平均賃金をいう。

■16) ただし、企業が労働者に年休を手配したにも関わらず、労働者本人の理由により年休を利用しない旨の書面が提出されている場合は、通常の勤務期間の賃金を支給することで足りる。

■17) 300%には、使用者が支払う労働者の給与が含まれる（企業従業員年次有給休暇実施弁法10条）ため、退職時点まで企業が給与を支払っていた場合は、通常の給与額を差し引いた200%相当額となる。

2 使用者の都合による解雇やこれに関連するトラブルの回避……………

(1) 会社側の責務

国家レベルの法令上で特に明確な定めはないが、下記のような方法がとられることがある。なお、関連規定が地方で出されている場合がある。

(2) 具体的方法

イ 職業転換の訓練

職場配属を待っている者（業務審査に合格できなかった者、あるいは元の仕事に不適任だった者）を対象として行われる。実施者は所属企業であり、こうした者が再び職務に就けるように訓練される。

訓練期間中の賃金基準は、関連法令に明確な規定はないものの、実務においては、この訓練には、在職訓練、非在職訓練（中国語は脱岗或离岗培训）の2種類があり、前者は、その期間において従業員が以前と同じ職務に従事すれば、以前と同じ賃金基準に基づいて給与・各種手当が支給されるのに対し、後者の場合は、その訓練期間の賃金基準を別途調整することができる。それゆえ、紛争回避の観点から、労働契約に訓練期間中の賃金基準を明確に定めることが望まれる。

なお、訓練費用は、関連法令に明確な規定はないものの、実務においては、企業側がこれを負担している場合が多い。

- 1) 訓練内容は従業員がこれから従事する職場によって設定される。
- 2) 方法は訓練内容と訓練を受ける人数などによって確定される。具体的には、新入社員と合同での訓練、一対一での訓練、集中訓練等である。

訓練終了後、訓練の受講者に対して試験や審査が行われる。その結果に基づき、雇用体制を決めるものとする。

ロ 社内配置転換

特定の部門の人員のみの削減を検討する場合、雇用を

吸収できる他の部門に配置転換することも具体的方法として考えられる。

この場合、労働契約に労働者の職務や部署が明記されているときは、労働契約の変更¹⁸となり、労働者との合意の上、労働契約上の職務や部署に関する規定を変更しなければならない。配置転換後、労働者が新しい職務に不適任である場合であって、訓練又は職務の調整を経た後もなおその職務に適応できなければ、当該労働者を予告解雇（1 (1) イ (ロ) c 参照。）することができる。

ハ 労働報酬（労働者の基本給、賞与、諸手当等）の減額

労働報酬は労働契約に規定しなければいけない事項となっており（労働契約法17条）、労働者の労働報酬を不当に減額してはならない（労働法50条）。さらに減額により地方政府の定める法定最低賃金を下回ることはできない。

さらに、労働契約に具体的な労働報酬が定められている場合、減額は労働契約の変更となるため、労働者との合意の上、実施しなければならない。また、集団契約や就業規則で職位や職種等に応じた給与基準を定めている場合、集団契約や就業規則¹⁹を変更した上で減額しなければならない。

これに対し、労働契約等の内容に抵触しない範囲で支給額を変更する場合（例えば労働契約に具体的な金額の規定がない場合等）であれば、理論上、労働者との合意は必要ない。しかし、実務的観点からすると、かかる場合、減給を不満とする従業員が実際の長期賃金表などを証拠にして労働仲裁を申し立て、労働報酬の固定額を主張したとき、会社側が敗訴する危険性がゼロではない。

ただし、労働者が、病を患い又は業務外の理由で負傷し、所定の医療期間満了の後にもとの業務に従事することができない場合、使用者は同人の勤務部署を調整することができる。勤務部署の調整後、業務応じて労働報酬も調整できる。

■ 18) 労働契約は、使用者と労働者の協議による合意の上で、約定内容を変更することができる。変更にあたっては、書面により、変更後の労働契約書を使用者と労働者がそれぞれ1部ずつ保有することが必要である（労働契約法35条）。
 集団契約は労働組合が企業の労働者側を代表して使用者と締結される。集団契約の変更は、双方の当事者が協議して合意することが必要である（集団契約規定39条）。

■ 19) 就業規則の変更（制定を含む）は、使用者は従業員代表大会又は労働者全体で討議し、案や意見を提出し、労働組合又は労働者代表と平等な協議を経て確定しなければならない（労働契約法4条）。

二 他社への転籍

労働者の雇用確保のため、予め、同じグループの他の会社や、合併パートナー等の労働者の受入れ先と合意した上で、一定数の労働者を転籍させることがある。転籍の手続きとしては、労働者と労働契約を合意解除した上で、当該労働者が転籍先の会社と新規に労働契約を締結することが必要である。

なお、別途約束がない限り、転籍前の勤務年数に応じた経済補償金の支払は、転籍前の会社において行われ、その勤務年数が転籍先の会社に引き継がれることはなく、転籍時から改めて起算され、転籍前の会社における固定期間労働契約（有期労働契約）の締結回数も、転籍先の会社には引き継がれないことが一般的ようである。

ホ 一時帰休（自宅待機）

会社が操業停止又は生産停止を行う場合等において、会社が労働者に一定の給与等を支払いつつ、労働者の出勤を一時的に停止させる「一時帰休（自宅待機）」については、明確な法律規定がなく、労働組合や労働行政管理部門への事前許可や報告は必要ないものとされているが、例えば地方によっては広東省では従業員への説明や意見聴取、労働行政管理部門への報告等を求める場合もあり、スムーズに実施するためには労働組合や労働行政管理部門への報告、社内や労働者等への説明を経て行うことが望ましいようである。

3 その他の場合の解雇や退職……………

(1) 使用者による即時解雇

労働者に下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働契約を解除することができる（労働契約法39条）。この場合、労働者に対する事前通知を要さない。

●使用者による即時解雇が認められる状況

- 1) 試用期間中に採用条件に適合しないことが証明された場合。
- 2) 使用者の規則制度に著しく違反した場合。

- 3) 職責を著しく懈怠し、私利を図り不正行為をなし、使用者に重大な損害をもたらした場合。
- 4) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合。
- 5) 詐欺、脅迫の手段又は危機に乗じて、相手側に真実の意思に背く状況下において労働契約を締結又は変更させた場合。
- 6) 法により刑事責任を追及された場合。

(2) 労働者による即時解除

使用者に以下の状況のいずれかがある場合、労働者は労働契約を解除することができる（労働契約法38条）。この場合、使用者に対する事前通知を要さない。

●労働者による即時解除が認められる状況

- 1) 労働契約に定める労働保護や労働条件が提供されない場合。
- 2) 労働報酬が遅滞なく全額支払われない場合。
- 3) 労働者の社会保険料が納付されない場合。
- 4) 企業の内部規定が法律、法規の規定に違反しており、労働者が権益を損なった場合。
- 5) 詐欺や脅迫等で、労働契約を締結・変更させられたことで、労働契約が無効となった場合。
- 6) 法律、行政法規の規定する労働者が労働契約を解除することができるその他の状況。

なお、労働条件が劣悪であり、又は環境汚染が重度であり、労働者の心身の健康に重大な損害を与えた場合等において使用者には行政処罰が科される。犯罪を構成する場合は刑事責任が追及される。また労働者に損害を与えた場合は賠償責任を負わなければならない²⁰（労働契約法88条）。

■20) このほか刑事罰については、刑法276条の1において「財産の移転、隠匿等の方法により労働者への労働報酬支給を免れ、又は支給能力を有するにもかかわらず労働者の報酬を支給せず、その金額が比較的大きく、政府の関連部門による支払命令を受けてもなお支払わない者に対して、3年以下の有期懲役若しくは拘留に処し、罰金を併科し又は罰金の単科とする。重大な結果をもたらした場合には、3年以上7年以下の有期懲役に処し、罰金を併科する」とする規定がある。

(3) 労働者による予告解雇

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。この場合、経済補償金の支給は不要である（労働契約法37条）。

(4) 定年による退職

労働者が法定年齢²¹に達し、かつ、養老保険を受給したとき、労働契約は終了となる（労働契約法44条、労働契約法実施条例21条）。

(定年退職者の再雇用)

定年退職者の再雇用に当たっては、まずそれまで履行してきた労働契約を終了することが必要となるが、定年退職に伴う労働契約の終了であるために、企業側に経済補償金の支払義務はない^(注)。

再雇用の具体的手続きは、使用者は書面で合議書を締結し、雇用期間内の業務内容や報酬、待遇等の権利義務を明確にする（労働契約制度の実施における若干の問題に関する通知13）。社会保険（四金）の納付義務がなくなるが、労災保険は当該企業が雇用する全ての労働者の賃金総額を納付基数に組み入れなければならないため、企業が納付する必要がある。

その他の定年退職の再就職者との雇用関係は、中央レベルの明確な規定が欠如しており、各地方で独自に定めている。

(注) 労働者が養老保険（年金）を享受し始めたことにより労働契約を終了する場合（労働契約法44条2項）は、経済補償金の支払条件（労働契約法46条）から除外されている。

4 不服の申立て・救済手続き……………

国際的な金融危機以来、日系企業を含め、再編や解散・清算を行う外資系企業が目立っている。市場経済の発展、法改正等による労働者の権利拡充等に起因して、労働紛争の争点は複雑化・多様化、集団化しており、賃金の支給、労働契約の締結時、解除・終了時のみならず、社会

保険料の未納、未消化の有給休暇への補償等、様々な場面で労使間紛争が発生している。さらに労働者の代表が企業と直接話し合う「集団交渉」が増加し、労働者の要求は法定権利に対する争いから利益に対する争いが多くなるといった傾向にある。

中国における労働紛争は、「調停・仲裁・二審」制度により解決が図られる。（詳細は定例4（3）参照）

5 失業者への支援制度……………

(1) 離職後の労働者の手続き、利用できるサービス等

イ 失業保険金

会社と本人による失業保険料が1年以上納付され、労働者本人の意思によらず就業が中断され、かつ失業登録を行いつつ求職の意思がある場合²²には、失業保険金を受けることができる（失業保険条例14条）。

失業保険金受給期間中に病気にかかり、医師の診察を受けた場合、医療補助金の支給の申請をすることができる。医療補助金の基準は、各人民政府により規定される（失業保険条例19条）。さらに同受給期間中に死亡した場合、葬儀補助金等が支給される（失業保険条例20条）。（詳細は労働施策2（5）参照）

ロ 職業紹介

県級以上の人民政府は、健全な公共就職サービスシステムを構築し、職業指導や職業紹介、就業が困難な者に対する就業援助を無料で労働者に提供しなければならない、求職者は無料でこれらのサービスを受けることができる（就業促進法35条）。（労働施策2（3）イ参照）

ハ 職業訓練

地方の各レベルの人民政府は、職業訓練の実施を奨励して指示し、失業者が技能を向上させ、その職業能力や創業能力を増強させることを援助することとされている。失業者が訓練に参加する場合、関連規定に則って政府訓練補助金を受けられる（就業促進法49条）。失業者を対象とする職業訓練には下記のような訓練が行

■ 21) 定年の年齢は男子は満60歳、女子は満50歳、女子労働者が幹部身分である場合は満55歳。
 ■ 22) 本人の意思によらず就業が中断された場合とは、次の場合をいう（失業保険金受領申請支給弁法4条）。①労働契約が終了した場合、②会社により労働契約を解除された場合、③会社により除籍、除名、解雇された場合、④会社が暴力等により労働を強制したり、会社が労働契約の規定どおりに給与を支払わない等の理由により労働者から労働契約を解除する場合。

われている。

(イ) 再就職職業訓練

失業者を対象に、地方政府が職業学校、大学、就業訓練センターに委託して、職業指導や職業技能訓練が行われる。

(ロ) 起業訓練

失業者や起業希望者を対象に、ILOが開発したプロジェクトSYB (Start Your Business) により、中国人的資源社会保障部とILOが協力してSIYB (Start and Improve Your Business : 小企業育成のためのプログラム) を実施している。

- 1) 起業希望者に起業に関する知識、技能を習得させ、起業の計画を明確化させ、事業を起こす能力を養成する。
- 2) 起業者に起業資金を援助し、起業を円滑に展開することへの支援。
- 3) 起業後のフォローアップサービスの提供。

二 税制上の優遇措置

国は企業が就業ポストを増加させ、失業者や身体障害者の就業を扶助することを奨励しており、国が定める条件を満たす失業者を受け入れた企業や、失業者が設立した中小企業に対して税制上の優遇措置が行われる（就業促進法17条）。

(資料出所)

- JILPT
- JETRO
- OVTA
- 国立国会図書館
- 国立社会保障・人口問題研究所
- (財) 日中経済協会「中国における日系企業経営諸問題（法律・労務・税務・会計）についての調査報告書」（2009年）
- 金杜法律事務所
- 劉新宇「中国進出企業 再編・撤退の実務」（2012年）
- 日本国際貿易促進協会「中国労働六法」（2013年改訂版）