

(月刊 国際法務戦略 連載)

中国ビジネス・ローの最新実務Q & A

第46回

中国における労使関係に関する基本的な問題点(2)

黒田法律事務所

萱野純子、山上祥吾

Sumiko Kayano, Shogo Yamagami / Kuroda Law Offices

日本企業が中国で外商投資企業を設立する場合、定款の作成、政府機関から審査許可、工場のための土地使用权の取得だけでなく、実際に当該外商投資企業に勤務する従業員として必要な能力を有する者を採用し、かつ従業員と良好な関係を保つことも非常に重要である。なぜなら、当該外商投資企業の従業員として必要な能力を有しない者ばかりを採用しても、当該外商投資企業は期待された生産量を上げることはできないだろうし、労使関係が悪化して労働紛争が多発するようになれば、当該外商投資企業の経営活動が暗礁に乗り上げてしまうおそれがあるからである。そして、社会主義国家である中国の法制度は、日本の法制度に比べ従業員の保護に厚く、日本と同じ名前の法律であってもその基本的な発想が全く異なっていることもある。そこで、外商投資企業における労使関係はその出資者である日本企業にとって非常に大きな関心事となっており、労使関係についての当事務所への問い合わせは非常に多い。

そこで、第30回の「中国における労使関係に関する基本的な問題点」における、労働契約、就業規則、賃金、解雇、労働組合等に関する基本的な問題点についての検討に引き続き、労使関係において生じうる問題点について検討することにする。

#### I. 外商投資企業における従業員の採用

Q1 日本企業A社は、中国国有企業B会社と中外合弁企業C会社を設立しましたが、C会社の従業員を採用するにあたり、B会社から、B会社の従業員を採用するよう要求されています。B会社からの当該要求には応じなければならないのでしょうか。

A1 外商投資企業は従業員の採用自主権を有し、従業員を採用する時期、条件、方法、人数等を自らの判断で自由に決定することができますので、法律上、C会社はB会社の従業員を採用する必要はありません。したがって、C会社はB会社からの当該要求に応じる必要はありません。

設問のような問題は、外国企業と中国国有企業(以下、「国有企業」という。)との合弁による中外合弁企業(以下、「合弁企業」という。)設立のケースでよく見受けられる。すなわち、従業員の生活を過度に手厚く保障した結果、労働能力の低下といった弊害を招き、「鉄腕鍋」、「大鍋飯」と揶揄された国有企業は、改革開放政策への転換の後、大量の余剰人員を抱えていることが多く、それを解消する一手段として、その従業員を合弁企業で採用するよう主張してくることがある。

しかし、外商投資企業は、国の関係法律、行政法規に従って従業員を公募し、採用する時期、条件、方法、人数等を自主的に決定することができる(1994年8月11日施行「外商投資企業労働管理規定」第5条第1項)。したがって、法律上、合弁企業には中国側出資者の従業員を採用する義務はなく、その自主的な判断により、当該合弁企業の運営に必要な能力を有する者を採用することができる。

なお、外商投資企業は、従業員を公募によって採用する場合は、当該外商投資企業の所在地の労働部門が認可した職業紹介センターで採用することができる。また、現地の労働部門の同意を得て、直接公募又は地区外公募によって採用することもできる(同条第2項)。

Q2 合弁企業C会社は、その従業員として、C会社の中国側出資者である国有企業B会社が推薦するB会社の従業員を採用することにしましたが、採用にあたり、どのような点に注意すべきでしょうか。

A2 C会社がB会社の従業員を採用する場合、①C会社の業務を遂行するために必要な能力を有している従業員を採用すること、及び、②C会社が当該従業員を雇用することによりC会社に予期しない負担が生じないようにすることに注意する必要があります。そこで、例えば、①については試用期間の設定、合弁企業にとって必要な人員の待遇の向上等を行い、②については中国側出資者において10年以上勤務している従業員の把握、前使用者である中国側出資者との労働関係等の解消の確認、中国側出資者から採用する従業員の人数の制限等を行うべきです。

### 1. 合弁企業の業務を遂行するために必要な能力を有している者の採用

合弁企業がその従業員として、当該合弁企業の中国側出資者である国有企業の従業員を採用しようとする場合、特別な注意が必要である。というのも、前述したように国有企業が大量の余剰人員を抱えており、これを解消する手段として合弁企業に雇用させることを考えていることを考慮すれば、国有企業が推薦する従業員の中に

合弁企業の業務を遂行するために必要な能力を有していない者がいることは容易に予想できるからである。したがって、合弁企業としては従業員の採用にあたり法律上可能な手段を用い、合弁企業の業務の遂行にとって必要な能力を有している者を採用し、また、そのような能力を有する者が長期間合弁企業で勤務することに魅力を感じるような制度を確立、維持することに努めなければならない。その手段として、以下(1)試用期間と(2)合弁企業にとって必要な人員の待遇の向上について述べる。

### (1) 試用期間

合弁企業の業務を遂行するために必要な能力を有する者を採用する手段として、中華人民共和国労働法(以下、「労働法」という。)において明確に認められているものが試用期間である。すなわち、従業員との間で締結される労働契約においては、6ヵ月以内の試用期間を約定することができ(労働法第21条)、試用期間中に従業員が採用条件に適合しないことが証明された場合は、企業は当該従業員を即時解雇することができるものとされ(労働法第25条)、他方、従業員も、試用期間中は随時に使用者に労働契約の解除を通知することができる(労働法第32条第1号)。

もちろん、採用に先立って採用予定者全員に対して実地テストを行い、成績の良い者のみを採用する方法を採ることが理想的ではあるが、例えば採用予定人員が多い場合には、そのような方法を採ることは現実には困難である。また、仮に可能であったとしても、真に一定の基準を満たしているか否かを確認するためには、実地テストでは足りず、一定の期間実際に就業させることが必要である。したがって、試用期間は従業員の能力を測る適切な手段であるといえることができる。

なお、労働法の規定の特則として、地方の法規により、労働契約の契約期間を1年以内とする場合は、試用期間が最長で3ヵ月に限定されているといったこともあるが、そのような地方法規は容易に変更される可能性がある。このような場合には、労働契約において労働法の規定より短い期間の試用期間を規定することを避け、労働契約には「中国法上、最長の試用期間とする。」と規定しておくのが安全である。

### (2) 合弁企業にとって必要な人員の待遇の向上

ア 中国へ進出する日本企業にとって合弁企業を設立するメリットには、低コストの労働力を確保できるということだけでなく、中国側出資者の有能な人材を活用できるということもある。例えば、中国側出資者の従業員の中には、日本語が堪能で日本企業からの派遣者とコミュニケーションをとることができる者や、人望に厚く元中国側出資者の従業員をまとめることができる者も少なからず存在するため、これらの人材を活用できれば合弁企業の運営にとって大きなプラスとなる。

そこで、合弁企業の運営のために欠かせない有能な人材を雇用するため、

有能な人材に対する待遇を向上させる等(例:短期の試用期間の設定、特別休暇、一般従業員と異なる給与体系の採用等)、合弁企業で勤務することに魅力を感じるような制度を確立するべきである。

イ なお、合弁企業が有能な人材を採用できたとしても、有能な人材は採用後も他企業からのヘッドハンティングを受ける可能性がある。そこで、ヘッドハンティングの防止策として、合弁企業の運営に必要な従業員の待遇を向上させることの反面、労働契約において職業訓練・養成費用の払戻に関する規定を設けることも考える必要がある。すなわち、職業訓練・養成を受けた従業員ほど、ヘッドハンティングを受け、又はさらによい条件を求めて転職することが多いため、労働契約において職業訓練・養成費用の払戻に関する規定を設けることにより、一定の損害賠償に加えて、優秀な人材が訓練・養成を受けた後に辞職することに対し心理的制限を与えることもできる。

## 2. 合弁企業が中国側出資者の従業員を雇用することにより、合弁企業に予期しない負担が生じないようにすること

一般に、社会主義国家である中国の労働関連法規は従業員の保護に厚く、また、社会主義国家であることから設けられた独特の規定も存在する。そのため、十分に労働関連法規を検討することなく中国側出資者の従業員を採用してしまうと、想定していた期間を遙かに超えて従業員を雇用しなければならなくなったり、想定していなかった費用を支払わなければならないという事態が生じる可能性がある。そこで、合弁企業が中国側出資者の従業員を雇用することにより、合弁企業に予期しない負担が生じないようにするために、以下の点に注意すべきである。

### (1) 中国側出資者において10年以上勤務している従業員の把握

従業員は30日前までの書面による通知で労働契約を解除することができる(労働法第31条)。しかし、使用者からの労働契約の解除は、従業員が労働規律又は使用者の定める規則に甚だしく違反している場合や、従業員が病気又は負傷により療養期間が満了した後も元の業務に従事できない場合等の極めて限られたケースに制限されており、場合によっては従業員に対する30日前の書面による通知や、従業員に対する経済的補償が必要とされている(本連載第30回の四「解雇、その他の事由による労働契約の終了」参照)。したがって、一般的にいえば使用者側の事由に基づいて従業員との労働契約を解消することは困難であり、この点で使用者である企業にとつては、従業員との労働契約の期間をなるべく短くした方が有利であると考えられる。

しかし、従業員が「同一の使用者」の下で連続して10年以上継続勤務し、当事者双方が労働契約の延長に同意する場合において、従業員が期間の定めのない労働契約の締結を要求したときは、使用者はこれに従わなければならない(労働法第20条

第2項)。そして、上記の「同一の使用者」の解釈については、合弁企業とその中国側出資者は同一の使用者ではないが、勤続年数の計算においては「同一の使用者」とみなされている(1995年7月14日公布『外商投資企業労働管理規定』の貫徹に関する問題についての労働部弁公庁の回答)の二第6項)。したがって、合弁企業が中国側出資者の従業員と労働契約を締結する場合、中国側出資者における勤続期間と合弁企業における勤続期間は合算されなければならない、すでに中国側出資者において10年以上勤務している従業員と労働契約を締結する際に、当該従業員から期限の定めのない契約の締結を希望された場合は、合弁企業はこれに従わなければならない。

そこで、合弁企業としては、中国側出資者の従業員を採用する際に、当該従業員がすでに中国側出資者において10年以上勤続しているか否かを確認しておく必要がある。そして、国有企業との合弁事業の場合、国有企業は歴史が古く、10年以上勤続している従業員が多いため、特に注意する必要がある。

## (2) 前使用者である中国側出資者との労働関係等の解消の確認

ア 使用者が、前使用者との間の労働契約を解除していない従業員を公募で採用し、前使用者に経済的損失をもたらした場合、使用者は、法により、従業員と連帯して賠償責任を負わなければならない(労働法第99条)。

したがって、合弁企業は、中国側出資者の従業員を採用しようとする場合、当該従業員と中国側出資者との労働契約が合法的に解除されていることを十分に確認しておく必要がある。

イ さらに、合弁企業は、従業員を採用する時までには、中国側出資者が支払うべき当該従業員に関する社会保険料等を完済させておく必要がある。そうしないと、中国側出資者が未納していた社会保険料を合弁企業が負担しなければならないからである。そして、採用した中国側出資者の従業員の数が多い場合には、未納社会保険料により合弁企業の資金繰りに支障が生じる可能性もある。なお、中国側出資者が国有企業の場合は、社会保険料等を長期間納付していない場合が多いため、特に注意する必要がある。

## (3) 中国側出資者から採用する従業員の人数の制限

中国側出資者から採用する従業員の数や、中国側出資者以外からの採用割合等に関し契約を締結することにより、中国側出資者の余剰人員を大量に採用させられることを防止することができる。

## II. 従業員に対する減給処分

Q3 合弁企業C会社は、その就業規則を制定するにあたり、従業員の懲戒

処分として減給処分を設けることを検討しています。そこで、中国において労働規律違反を犯した従業員に対する減給処分の規定を設けることはできるのでしょうか。また、減給できる額について、法律上の制限はあるのでしょうか。

A3 中国でも、就業規則において、労働規律違反を犯した従業員に対する減給処分の規定を設けることは可能であると考えます。なお、減給できる額について定めた明確な法律法規はありませんが、①減給できる額は、企業と従業員との労働契約又は就業規則において明確に規定しておかなければならないこと、及び②減給後の賃金は現地政府の規定する最低賃金基準を下回ってはならないことの2点に注意すべきであると考えます。

## 1. 就業規則

中国では、1997年11月25日公布「新たに開業する雇用単位の労働規則制度の届出認証制度に関する通知」により、新たに開業する雇用単位は、労働法の関連規定に従って労働規則制度（主に労働契約管理、賃金管理、社会保険福利待遇、休憩・休暇、賞罰及びその他の労働管理規定を含む）を制定しなければならないと規定されていることから、企業は就業規則を制定する必要がある。また、企業の立場からしても、就業規則で従業員が遵守すべき規律を規定しておけば、従業員が当該規律に違反した場合、当該従業員を解雇する際の解雇原因とすることができるため、就業規則を規定する意義は大きい（本連載第30回の二「就業規則」参照）。

## 2. 減給処分の可否

外商投資企業の従業員の労働規律違反に対し減給処分を課することができるか否かについて、明確に規定している法律法規は存在しない。

しかし、1995年1月1日施行「賃金支払暫定規定」第15条、及び同条の規定を受けた1995年5月12日公布「『賃金支払暫定規定』の関係問題についての補充規定」第3条は、使用者が正当な理由なく従業員が受領すべき賃金から一部を控除してはならないと規定する一方で、法により締結した労働契約に明確な規定がある場合や、使用者が法により制定し、従業員代表大会が承認した工場規制、工場規律に明確な規定がある等の場合をその例外としていることから、労働規律違反を犯した労働契約に対して減給処分を課することは可能であると解される。そして、実際に就業規則において、労働規律違反に対する減給処分を規定している企業も少なくない。

## 3. 減給の限度

減給処分を課することができるとして、次に、果たしてどの程度の減給が可能であるのかという問題が生じるが、この点に関して明確に規定している法律法規も存在しない。

しかし、上記の「『賃金支払暫定規定』の関係問題に対する補充規定」第3条の趣旨、及び北京、天津、上海等の地方政府の制定した賃金支払規定を総合して考えた

場合、減給額を確定する際は以下の①、②に注意する必要があると解される。

- ① 減給額は、企業と従業員との労働契約又は就業規則において明確に規定されていなければならないこと。
- ② 減給後の賃金は現地政府の規定する最低賃金基準を下回ってはならないこと。

この点、最低賃金基準については、従来の「企業最低賃金規定」に代えて、「最低賃金規定」が2004年3月1日から施行されている。そして、最低賃金規定第10条によれば、雇用単位は、最低賃金基準の公布後10日以内に当該基準を当該単位の従業員全体に公表しなければならないと規定されている点に注意を要する。

なお、最低賃金規定第9条によれば、省、自治区、直轄市の労働保障行政部門は当該地区の最低賃金基準案を省、自治区、直轄市の人民政府に届け出てその認可を受け、認可の後7日以内に現地政府公報又は全地区規模の新聞で公布しなければならないとされている。

#### 4. 減給と類似する制度

減給と直接の関係はないが、実質的に減給と同様の効果を持つものとして、従業員に対する損害賠償請求がある。この点、賃金支払暫定規定第16条によれば、従業員本人の原因により企業に経済的損失がもたらされた場合、企業は労働契約の約定に従って従業員本人に対し経済的損失の賠償を要求することができ、その賠償額を従業員本人の賃金から控除することができることとされている。もっとも、毎月の控除額は、従業員のその月の賃金の20%を超えてはならず、かつ控除した後の残りの賃金は、現地政府の規定する最低賃金基準を下回らないものとされていることに注意する必要がある。