

## 中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

### 第106回

#### 外商投資企業の解散清算（8）

黒田法律事務所

萱野純子、藤田大樹

前稿では、解散を認められた外商投資企業が具体的にどのように清算手続を行うかについて説明したが、本稿では、その清算過程において最も紛争が生じ易い問題の一つである従業員への経済補償金の支払に焦点を当てて説明する。

#### 1 従業員への経済補償金の支払

Q1 外商投資企業X社は、経営期間満了前に会社を解散清算することを決定し、審査許可機関からも認められましたが、その清算にあたって、X社は、従業員に対して、経済補償金を支払わなければならないのでしょうか。また支払わなければならない場合、以下のような雇用条件の従業員Aに対しては、具体的に幾ら支払わなければならないのでしょうか。

Aの雇用条件：

- ・ 勤務期間：1995年1月1日～2008年12月31日
- ・ 給与：8000元／月
- ・ 賞与及び手当：直近12ヶ月の合計36000元
- ・ X社所在地の2008年度の従業員平均月給：3000元

A1 X社は、従業員に対して、経済補償金を支払わなければならない可能性が高いです。支払わなければならない場合、その金額は、「直近12ヶ月の月平均給与」（賞与・手当を含む。最大、所在地の前年度平均月給の3倍）に「勤続年数」（最長は12年）を乗じて計算されます。本設問の場合、X社は、Aに対して、10万8000元を、経済補償金として支払わなければなりません。

前稿で詳述したように、「中華人民共和国会社法」（以下「会社法」という）第187条第2項は、会社の財産を株主に分配する前に、「従業員の賃金、社会保険料及び法定補償金」を支払わなければならない旨規定している。

以下では、このうち従業員の「法定補償金」、すなわち、会社の解散清算による労働契約の終了に伴い発生する経済補償金に関して検討することにする。

### (1) 会社の解散清算時における経済補償金支払の要否

2008年1月1日より施行されている「中華人民共和国労働契約法」(以下「労働契約法」という)第46条は、会社が従業員に対して経済補償金を支払わなければならない場合について列挙しているが、同条第6号は、「使用者が期限前の解散を決定して労働契約が終了した場合」(「労働契約法」第44条第5号)にも経済補償金を支払わなければならない旨明記している。

従って、「労働契約法」上は、会社が解散清算する場合、会社は、従業員に対して、経済補償金を支払わなければならない。

しかし、ここで問題となるのが、この結論が、「労働契約法」施行前、すなわち2008年より前の勤続分に関しても当てはまるかどうかである。というのも、経済補償金の支払は、下記(2)で詳述するように、当該従業員の当該会社における勤続年数に応じて計算されるが、上述のように「労働契約法」が施行された2008年以降の勤続分に関しては経済補償金を支払わなければならないのは法律上明らかであるが、2008年より前の勤続分に関しても支払わなければならないかどうかは明らかではない。

この点、「労働契約法」第97条第3項は「本法の施行日において存続している労働契約が本法の施行後に解除されまたは終了し、本法第46条の規定に従い経済補償を支払わなければならない場合、経済補償の年数は本法の施行日より起算する。本法の施行前に、当時の関連規定に従い使用者が労働者に経済補償を支払わなければならない場合、当時の関連規定に従って実施する」と規定している。従って、「労働契約法」に従って経済補償金を支払うのは、同法施行日である2008年1月1日以降の勤続分に関してのみであり、それより前の勤続分に関しては「当時の関連規定」に従うことになる。

そこで、「当時の関連規定」を確認することになるが、「労働契約法」施行前の「労働法」等の中央レベルの関連法規には、会社の解散による労働契約の終了の場合に経済補償金を支払わなければならない旨明記した規定は見当たらない。これに対し、地域レベルでは、例えば、上海市のように、地方政府の条例により、解散企業の経済補償金の支払義務を明記する(「上海市労働契約条例」第42条第1項第6号及び第37条第1項第3号)地域も見られた。

また、実務上は、会社の解散清算時には経済補償金を支払うのがむしろ一般的といえ、会社の審査許可機関も、労働者保護及び労働者の暴動化の回避等の観点から、経済補償金の支払を前提に解散清算手続を認める運用が通常であったこともあり、経済補償金を支払わずに会社を解散清算することは実際には困難であった。

この点、現在の実務上も、解散に審査許可機関の許可が必要な場合はもちろん、(人民法院の判決等に基づく解散のため)解散に審査許可機関の許可が必要

でない場合も会社の抹消登記等に依然として審査許可機関の協力が不可欠であるため、審査許可機関の意向を無視して解散清算手続をスムーズに行うことは困難と思われる。

従って、実務上は、解散清算しようとする企業は、その従業員に対して、2008年1月1日以降に限らず、それ以前の勤続分に関しても、当該従業員の勤続年数に応じた経済補償金を支払わなければならない可能性が高いといえる。

## (2) 経済補償金の計算方法

上述したように、経済補償金の具体的な金額の計算は、当該従業員の当該会社における勤続年数に応じて決定されることになるが、その計算方法の詳細は、「労働契約法」及び「中華人民共和国労働契約法实施条例」（2008年9月3日施行・公布。以下「労働契約法实施条例」という）によれば、以下の通りである。

- ① 当該企業における従業員の勤続年数に基づき、満1年につき1ヶ月の賃金相当分の金額を支払う。端数となる6ヶ月以上1年未満の部分については1ヶ月の賃金相当分を支払い、6ヶ月未満の部分については半月の賃金相当分を支払う（「労働契約法」第47条第1項）。
- ② 従業員の月給が、会社の所在する、直轄市、区が設けられている市レベルの人民政府が公表した、当該地域の前年度の従業員平均月給の3倍を超える場合、経済補償金の1ヶ月の賃金相当分の金額は従業員平均月給の3倍を上限とし、また、支払対象となる年数も12年を上限とする（「労働契約法」第47条第2項）。
- ③ 上記①及び②でいう「1ヶ月の賃金」は、当該従業員の労働契約の解除または終了前の12ヶ月の平均賃金をいう（「労働契約法」第47条第3項）。これには、時間制賃金または出来高払制賃金並びに賞与、手当及び補助金等の現金収入が含まれる。従業員の勤務が12ヶ月に満たない場合、実際に勤務した月数に従って平均賃金を計算する（「労働契約法实施条例」第27条）。
- ④ 当該従業員の労働契約の解除または終了前の12ヶ月分の平均賃金が、当該地域の最低賃金基準を下回る場合、その最低賃金基準に従って計算する（「労働契約法实施条例」第27条）。

設問の場合、Aの給与、賞与及び手当を含めた12ヶ月の平均賃金は1万1000元（8000元×12ヶ月+3万6000元）であるが、X社所在地の2008年度の従業員平均月給の3倍の金額である9000元にまで減縮される。また、Aの実際の勤続年数は14年であるが、上限である12年として計算することになる。その結果、9000元に12を乗じた10万8000元がAの経済補償金の金額となる。

## 2 経済補償金の個人所得税の納付

Q2 外商投資企業Y社は、その解散清算に伴い、各従業員に対して経済補償金を支払いましたが、当該経済補償金に関して各従業員の個人所得税を納付しなければならないのでしょうか。

A2 Y社は、当該経済補償金に関して、各従業員の個人所得税を源泉徴収して代理納付しなければなりません。もっとも、各従業員の経済補償金のうち、Y社所在地の前年度の従業員平均給与の3倍の金額を超えない部分については、個人所得税が免除されます。一般的には、経済補償金の総額が上記の金額を超えることは稀であるため、個人所得税を納付しなければならないケースはそれほど多くはないものと思われます。

「会社法」第187条第2項は、会社の財産を株主に分配する前に、上記1で述べた「従業員の賃金、社会保険料及び法定補償金」の支払だけでなく、「未納の税金」の納付も行わなければならない旨規定している。

そして、この「未納の税金」については、会社が解散するまでの未納の税金だけでなく、清算過程中に発生した税金も含まれ（「外商投資企業の解散抹消登記管理に関連する問題の通知」第4条）、従業員に経済補償金を支払った場合、会社は、それに伴い発生する個人所得税を源泉徴収して代理納付しなければならない。

この経済補償金に関する個人所得税の取り扱いについては、国家税務総局の「労働契約の解除により個人が取得した経済補償金の個人所得税徴収に関する問題の通知」（1999年9月23日公布・同年10月1日施行。以下「国税通知」という）によれば、以下の通りとされている。

- ① 従業員個人が労働契約を解除された場合に会社から受け取った一回限りの経済補償収入は、「給与、賞与所得」として、個人所得税を納税しなければならない（「国税通知」第1条）。
- ② 経済補償収入の金額が大きく、また、解雇後は一定期間収入がなくなることなどを考慮し、取得した経済補償金を当該従業員の勤続年数（12年を超える場合は12年で計算する）で除した金額を、月の「給与、賞与所得」として、その税率に従った個人所得税を納税すれば足りる（「国税通知」第2条）。
- ③ 従業員個人が国家と地方政府の規定する比率に従って実際に納付した住宅積立金、医療保険金、基本養老保険金、失業保険金については、納税額の計算の際に控除することができる（「国税通知」第4条）。

④ このようにして算出された個人所得税については、会社が一括して源泉徴収し、翌月7日までに納税する（「国税通知」第3条）。

なお、上記②については、中国の個人所得税の税率が累進課税方式（5～45%）によって決定されることから（「中華人民共和国個人所得税法」第3条第1号）、金額を上記②のように平均化して低く設定した方が、適用される税率が低くなり、労働者保護につながるとの配慮から規定されたものといえる。

また、上記の「国税通知」によれば、一定の金額については個人所得税の免税措置があるが、その適用基準は、財政部、国家税務総局の「個人が雇用単位と労働契約を解除して取得した一回限りの補償収入の個人所得税徴収・免除に関する通知」（2001年9月10日公布・同年10月1日施行。以下「財政・国税通知」という）によれば、以下の通りである。

- ① 従業員個人が、会社が労働関係を解除したことにより取得した一回限りの補償収入（会社が支払った経済補償金、生活補助費及びその他の補助費用を含む）は、その収入が、当該地域の前年度の従業員平均給与の3倍の金額以内の部分については個人所得税が免除され、超える部分については「国税通知」の関連規定に従って個人所得税を納付する（「財政・国税通知」第1条）。
- ② なお、企業が破産した場合に従業員が取得した一回限りの「安置費」（破産解雇に伴う経済補償金）についても個人所得税は免除される（「財政・国税通知」第3条）。

もっとも、上記1（2）②で述べたように、「労働契約法」においては、経済補償金の1ヶ月の賃金相当分の金額は従業員平均月給の3倍が上限とされ、且つ、支払対象となる年数も12年が上限とされているため、実際には、特別な場合（例えば、会社が、独自の退職金制度を設けており法定の経済補償金以上の金額を支払った場合や、関連法規により生活補助費等の支払が義務付けられたといった場合）でない限り、経済補償金の総額が、「財政・国税通知」第1条が規定する「前年度の従業員平均給与の3倍の金額」を超えることは稀であり、個人所得税も発生しないのが通常といえる。