

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第117回

中国の労働契約法（10）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

今回は、使用者による労働契約の解除のうち、予告通知解除と人員削減に伴う解除について説明する。

1 使用者による予告通知解除

Q 1 甲社営業担当Xの主な業務は取引先や新規顧客の訪問でしたが、Xの売上成績は年間を通じて常に平均以下であり、そのことを度々上司に指摘されていました。その後、Xの売上成績がさらに落ち込んだため、甲社は、Xに対して、業務不適任を理由に1ヶ月後に労働契約を終了することを書面で言い渡しました。ただし、甲社は、入社以来一貫して営業担当であるXに、これまで社内研修等を受講させたことはありませんでした。この場合、甲社はXとの労働契約を解除することができるのでしょうか。

A 1 甲社は、Xとの労働契約を解除することはできません。

（1）使用者による予告通知解除

① 予告通知解除の要件

労働契約法第40条によると、使用者は、（i）労働者に業務不適任等の事由がある場合に、かつ（ii）30日前までに書面により解除予告通知を行うか、または1ヶ月分の賃金を支払った後で、労働契約を解除することが認められる。同条は、同法第39条のように労働者の重大な帰責事由等が必要とされていないため、使用者が実際の解除にあたってその根拠とすることも多い。

しかし、（i）のような業務不適任といった事由は使用者の主観的判断が入りやすく、使用者による恣意的解除にも繋がりがねないため、労働契約法でも、幾つかの条件を定めている。また、（ii）の解除の手順については、いずれを採用するかにより使用者のリスクも異なってくる。

② 予告通知解除事由

予告通知解除が認められるためには、以下のいずれかの事由に該当することが必要とされる（労働契約法第40条）。

- ア) 労働者が病を患い、または労災以外で負傷し、規定の医療期間の満了後も元の業務に従事できず、使用者が別に手配した業務にも従事することができない場合
- イ) 労働者が業務に不適任であり、研修または勤務部署の調整を経ても依然として業務に不適任である場合
- ウ) 労働契約の締結時に拠り所とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、使用者と労働者との間で協議を経ても労働契約内容の変更について合意に達することができない場合

各事由については、法律上、単に労働者が現在の業務に適応できないといった事情があれば直ちに解除が認められるのではなく、さらに、使用者が当該労働者を業務に順応させるための改善措置を実施しなければならないことに注意する必要がある。

例えば、使用者がしばしば労働契約の解除事由として主張する上記イ) を見ると、単に労働者が現在の業務に不適任であるだけでなく、その上で、使用者が研修または勤務部署の調整を通じて当該労働者に適した職場、業務内容を手配したにもかかわらず依然として当該労働者が新しい職場、業務内容に適応できないことが必要とされる。

従って、労働者の適性、能力等が著しく低い場合であっても、使用者が研修や配置転換等を通じて当該労働者の適性を引き出すことを怠った場合には、同法第40条に基づく解除は認められない。

また、上記イ) の「労働者が業務に不適任」であるという文言に関しては、中国労働法に関する解釈規定である「労働部弁公庁による「労働法」の若干の条文に関する説明通知」（労弁発[1994]第289号）において、「労働者が業務に不適任」であるとは、要求に従って労働契約で約定した任務内容もしくは同一の業種、職位にある労働者と同程度の労働量を遂行することができないことを指すものとしている。また同通知では、使用者が故意にノルマや基準を引き上げて労働者がノルマ等を達成できないようにすることを禁止している。

③ 解除時期と賃金の支払

労働者に予告通知解除事由がある場合、使用者は、上記①（ii）のとおり、30日前までに予告通知をした上で解除するか、または先に1ヶ月分の賃金を払った上で直ちに解除することができる。

使用者が30日前までに予告通知をする場合、30日後に解除されるまで労働契約は存続するため、予告通知から解除日までの間、労働者は通常通り勤務し、使用者は労働契約が終了するまでの賃金を支払わなければならない。そのため、使用者がいずれの解除方法を取るとしても、30日分の賃金を負担しなければならないことに変わりはない。

しかし、30日前までの事前予告通知をする場合、その後、解除日までの間に当該労働者が何らかの事故に巻き込まれれば、通知後も30日間は労働契約が有効であるため、労働契約期間中の事故として扱われることになる。その結果、例えば、労働者が労働契約期間中に、労災により負傷し労働能力の喪失が確認された場合や、労災以外で負傷し法律で定める医療期間内にある場合には、前号で説明したように、労働契約法第40条による契約解除が認められないため（同法第42条）、使用者は、予告通知したにもかかわらず労働契約を解除できないことになる。

従って、使用者は、1ヶ月間引き続き労働者に勤務させる特段の必要がない限り、先に1ヶ月分の賃金を支払い直ちに労働契約を解除した方がリスクは少ないといえる。

（2）本件の場合

本件Xは、上司から年間を通じて売上成績が常に平均以下であることを度々指摘されていたにもかかわらず、更に売上成績を悪化させている。また本件の場合、甲社がXに対して他の従業員よりも高い営業ノルマを課していたという事情は特段ない。そのため、甲社による契約解除は、Xが他の従業員と比べて通常の業務量、売上成績を達成できないこと、及び度重なる注意喚起にも関わらず売上成績が悪化したことによるものであり、上記（1）②イ）の「労働者が業務に不適任」に該当する。

もっとも、本件Xの状況を考えると、例えば、上司が数回注意喚起した時点または売上成績が更に落ち込んだ時点で、甲社としてはXに営業業務の適性がないと判断して他の部署へ配置転換するか、または営業成績を伸ばすための社内研修等に参加させることは可能であった。にもかかわらず、甲社は研修または勤務部署の変更等を通じてXに適正な業務を手配するための措置をなんら講じていないことから、上記（1）②イ）の「研修または勤務部署の調整を経ても依然として業務に不適任である」状態とはいえず、予告通知解除事由は認められない。

従って、甲社はXとの労働契約を解除することはできない。

2 使用者による人員削減のための解除

Q 2 乙社は、不況の影響で売上が伸びず、工場の従業員200人のうち40人を解雇することにしました。乙社は、従業員を解雇する2日前に、労働組合へ従業員を解雇する旨を通知したところ、その1週間後に、労働組合は、解雇する従業員の選定基準が労働契約法に違反しているとの意見を出しました。しかし、乙社は、労働組合の意見を受領する前に、既に人員削減計画を作成して労働行政部門へ届け出ており、各従業員との労働契約を解除してしまいました。この場合、乙社による労働契約の解除は法律上どのような問題があるのでしょうか。

A 2 乙社による解除には、そもそも労働契約法第41条の各人員削減事由がない可能性があります。また、仮に同条のいずれかの事由に該当する場合であっても、同条の定めた手順に従っておらず、労働契約の解除は認められません。

(1) 人員削減のための解除要件

現在、多くの日本企業が、自社製品の生産拠点を中国国内に設けているが、近時の金融危機の際には、生産拠点の閉鎖、統合等に伴う人員削減を強いられた企業も多い。もっとも、このような人員削減はいかなる会社にも起こりうる問題であり、労働契約法でも、使用者の経営状況の悪化等を理由とする大規模な人員削減による労働契約の解除を認めている。

具体的には、同法第41条では、20人以上の人員削減が必要であり、または20人未満であるが企業の従業員全体の10%以上を占める人員削減が必要な場合、以下のような会社経営に関する法定事由があるときには、同法が規定する手続に従って契約の解除を行なうことを要求している。

- ① 企業破産法の規定に従い再生を実施する場合
- ② 生産経営に重大な困難が生じた場合
- ③ 企業が他の製品の製造への転換、重大な技術革新または経営方法の調整を行い、労働契約を変更した後もなお人員削減が必要な場合
- ④ 労働契約の締結時に根拠とした客観的な経済状況が著しく変化したために、労働契約を履行することができなくなったその他の場合

上記各事由のうち、使用者がよく人員削減の理由とするのは②である。これに関しては、中国労働法の解釈規定である「労働部の『企業経済性人員削減規定』に関する通知』（労部発[1994]第447号）」第2条において、「生産経営に重大な困難が生じ、各地方政府が規定する重大な経営困難企業基準に達した場合」に人員削減の解除ができる旨を規定しており、各地方政府が規定した重大な経

営困難企業基準を満たしているか否かが重要な判断基準とされる。

もっとも、地方規定を見ると、例えば、数年間欠損が連続すること、債務弁済のための資本がないこと、一定比率以上の労働者が自宅待機を強いられていること等のような非常に厳しくかつ詳細な条件が設定されている場合もある。また、地方によってはその基準自体が定められていない場合もあり、この場合には、使用者が生産経営に重大な困難が生じたか否かを判断することも困難である。そのため、上記②の条件については認められない場合が多い。

(2) 手続

人員削減の理由及び人数等が上記(1)の各要件を満たす場合、使用者は、先ず人員削減を実施する30日前までに労働組合または全従業員に対して状況を説明しなければならない。そして、労働組合または従業員の意見を聴取した上で人員削減計画案を作成した後、労働行政部門に当該計画案の届出を行い、労働契約を解除しなければならない(労働契約法第41条第1項)。

なお、使用者は、労働組合または従業員から意見を聴取した後、人員削減計画案を作成するにあたり、当該意見を検討する義務を負うものと考えられている。

(3) 人員削減対象者の保護

人員削減のための労働契約の解除は、コスト削減や経営体質の改善といった使用者の事情に基づき実施される。そこで、労働契約法では、一定の条件を満たす労働者の優先雇用及び人員削減の対象となった労働者に対する優先的再雇用を規定して、使用者による恣意的な人員削減が行なわれないようにしている。

① 優先雇用

人員削減のために労働契約を解除する場合、以下のような従業員については優先的に雇用を継続しなければならない。

- (i) 使用者と比較的長期間の固定期間労働契約を締結している者
- (ii) 使用者と無固定期間労働契約を締結している者
- (iii) 世帯に他の就業者がおらず、扶養すべき老人または未成年者がいる者

② 継続雇用と連続計算

人員削減のために労働契約を解除した場合でも、6ヶ月以内に新たに労働者を募集、採用する場合には、人員削減により解除された労働者に対して通知しなければならない。かつ新規募集者と同一条件であれば解除された労働者を優先的に雇用しなければならない。

また、「労働契約制度を実行する若干問題に関する労働部の通知」(労部発

[1999]第354号)第19条では、人員削減のために解除された労働者が6ヶ月以内に再び元の使用者に雇用された場合、人員削減による解除の前後の勤務は連続して勤務したものとして計算されるとしている。

従って、例えば、労働者が、連続勤務期間が10年以上であることを理由に無固定期間労働契約の締結を主張する場合、使用者はこのような労働者の主張を拒否できないため、注意が必要である。

(4) 本件の場合

乙社は、従業員200人の2割にあたる40人を解雇しており、「20人以上の人員削減」という労働契約法第41条の要件を満たしている。

次に、人員削減の理由は不況の影響による売上不振であるが、労働契約法第41条の人員削減理由のうち、上記(1)②といえるか否かについては各地方規定に委ねられており、個別具体的に判断せざるを得ない。そして、仮に(1)②に該当せず、またその他の人員削減事由のいずれにも該当しないと判断される場合には、同条に基づく人員削減のための解除は認められず、乙社としては、他の第39条、第40条に基づく解除または労働者との合意解除を検討せざるを得ない。

これに対して、(1)②に該当する場合、本件の乙社は、第41条で定める手続に沿って契約を解除することになる。しかし、乙社は、従業員を解雇する2日前に労働組合へその旨を通知しており、「30日前」という事前通知の期間を遵守していない。また、乙社は、人員削減計画案の作成にあたり、労働組合から提示された意見を検討しなければならないが、本件では、労働組合の意見を受領する前に、人員削減計画案を作成して労働部門へ届出て労働契約を解除しており、労働組合の意見を全く検討していない。従って、乙社は、所定の期日までに労働組合へ通知することを怠り、また労働組合の意見を全く聴取していない点で、労働契約法第41条の手続に違反していることから、乙社による労働契約の解除は認められない。