

ポイント解説 中国労務管理

第15回

今回の執筆者
高嵩・周陽

——法的視点からの解説

リストラに関する新規定(草案)

人力資源・社会保障部はここ最近、企業のリストラに関する新たな規定の制定を進めており、現在は21条前後の意見募集稿(以下「草案」という)を作成している段階です。ここでは草案の主要内容を分析し、政府の態度変化を指摘します。

リストラ条件を拡大

草案では、既存の法令により確認される、リストラできる4つの状況(労働契約法41条)を認めた上で、企業がリストラできる新たな条件として、生産経営に重大な困難が生じ、地元政府が規定する困難企業の基準に達した場合、企業が生産変更、合併・再編、または重大な技術革新、経営方法の調整などにより職位が無くなり、労働者と労働契約の変更を協議した後に関わらずリストラする必要があった場合、企業の経営場所の変更、資産譲渡、税率の調整、国のマクロ経済政策の調整、国際貿易摩擦および経済情勢の変化などにより、生産経営に比較的大きな影響をもたらした場合、汚染整理、環境保護評価などにより、生産停止または一部停止を命じられた場合、不可抗力により、労働契約の履行不能を引き起こした場合を挙げています。

企業にとってはリストラできる条件が増え、有利になると考えられますが、この中で不明確な点も少なくありません。例えば地元政府が規定

する困難企業の基準について明確になっておらず、また国のマクロ経済政策の調整、国際貿易摩擦および経済情勢の変化の範囲についても、どう認定し、誰が認定するのか明確ではありません。

リストラ実施前の要求

草案ではまた、従業員を解雇する前に、企業は新規雇用を停止したり、労働組合または従業員代表と協議一致した後、研修を実施して職位を留保し、労働報酬を下げ、また勤務時間を減らすことなどの措置を行い、企業に対してできるだけ解雇しないことを求めています。

これは既存の法令にはない内容であり、企業によるリストラを難しくした内容となっています。企業はリストラ

を実施する前に、まず新規の人員募集を停止しなければなりません。これは、ある部門の人員を削減し、他部門の人員を拡充したい企業にとっては不利な条件になります。またリストラする前に労働組合と協議し、減給などの措置を先行して実施する必要があります。ただ草案では、「協議一致」との言葉が入っているため、企業が減給したくない場合は強行してリストラできるとも理解できます。

労働組合の役割

労働契約法41条によると、企業がリストラを実施する際、労働組合の意見を聴取するだけで、必ずしもリストラ案に反映しなければならないとは定められていません。

一方草案18条では、企業が労働組合の合理的な意見を聴取し、かつ速やかにリストラ案を修正しなければならないと定めています。これにより企業は労働組合の合理的な意見を無視することができなくなります。

草案をみる限り、政府はリストラを容易にさせる一方、労働組合の役割を強めたい考えがあることが分かります。草案は現在、関係者の意見を聞く段階にあり、いつ公布されるかは明確になっていません。リストラを進めている企業は草案の動向を慎重に見守る必要があると思われます。



潤明法律事務所中国律師 (陳軼凡、高嵩、周陽)

潤明法律事務所は日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供できる。主な業務分野は、外商直接投資、M&A、涉外訴訟・仲裁、知的財産権、銀行・ファイナンス、資本運営、航空機リース・設備リース、インフラ、労働法・労務管理、税法など

北京本部住所：北京市朝陽区建国門外大街甲12号新華保險大廈1806室

TEL：010-6569-3511；FAX：010-6569-3512/3513

WEB：www.runminglaw.com Email：jp@runminglaw.com

上海支所住所：上海市盧湾区淮海中路333号瑞安広場1907室

TEL：021-6385-8855；FAX：021-6385-5150