

中国ビジネス Q&A

中国事業再編における労務リスク対策

Q 弊社は広東省広州市と天津市に各 100% 出資の生産型現地法人を保有（いずれも土地を購入し自社工場を建設）しており、前者を A 社、後者を B 社とします。A 社は会社設立以来業績不振状態にあり、A 社の清算、または B 社を存続会社として A 社を吸収合併することを検討しております。これら再編に関わる労務リスク対策について教えてください。

A B 社を存続会社として A 社を吸収合併する場合、A 社の負債や累損は全て B 社に継承されますので、赤字会社を清算する時のような追加資金投入の懸念はありません。但し、A 社所在地に B 社の分工場（生産型分公司）を設立しなければ、会社清算時と同様に A 社従業員を全員解雇する必要があり、清算と吸収合併では従業員解雇に関わる法律根拠等が異なってきます。これら再編パターンに関わる労務リスク低減策につき解説します。

1. 各再編パターンの労務面での比較

それぞれの再編パターンにおける A 社従業員との労働契約の扱いについてまとめると表 1 の通りです。

(1) A 社清算：A 社を期限前解散し清算する場合、『労働契約法』第 44 条第五項に基づき、A 社の全従業員との労働契約は終了します。これに伴い A 社は経済補償金を支給しなければなりません。A 社が解散して法人格が消滅することにより、全従業員との労働契約を継続履行することが不可能になる為、解雇の法的理由は明確であり、不当解雇として法的責任を追及されるリスクは低いと言えます。

(2) 吸収合併-1：吸収合併の場合、被吸収会社の会社登記は抹消されますが、その法人格自体は存続会社に吸収され、被

吸収会社の債権・債務、権利・義務関係も全て存続会社に継承されることとなります。従って、『労働契約法』第 34 条に、合併時において元の労働契約は有効であり、会社には労働契約の継続履行義務があると規定されている通り、A 社従業員との労働契約関係は存続会社である B 社が継承しなければなりません。しかし、本ケースの場合、A 社自体は登記抹消されて、存続会社である B 社の広州分公司も設立されず、雇用の受け皿が物理的に無くなるので、A 社従業員との労働契約は経済補償金を支払って解除せざるを得ないこととなります。では、如何なる法的要件を根拠に A 社従業員との労働契約を解除するのか、これについては後述します。

(3) 吸収合併-2：法的根拠は前述 (2) と同じであり、A 社の全従業員との労働契約名義は形式的に B 社広州分公司に変更しますが、法律上の雇用義務は B 社が継承することとなります。ゆえに、B 社が意図的にリストラを行わない限り本パターンでは人員削減は行われず、経済補償金の支出も発生しません。

表 1

	A 社清算	吸収合併-1 (B 社分工場不設立)	吸収合併-2 (B 社分工場設立)
A 社従業員との労働契約	労働契約終了	労働契約解除	労働契約変更 (継続雇用)

表 2

A 社資産の扱い	A 社清算	吸収合併-1 (B 社分工場不設立)	吸収合併-2 (B 社分工場設立)
土地・建物	要売却		処分不要
生産設備 (移設不能設備)	土地・建物と一緒に売却 or 廃却		処分不要
生産設備 (移設可能設備)	要売却	B 社に移設	処分不要
売掛債権	要回収	処分不要	
棚卸資産	要売却	B 社に移動	処分不要

表 3

以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は 30 日前までに書面形式にて労働者本人に通知するか又は労働者に 1 カ月分の給与を割増して支給した後労働契約を解除する事ができる。

(一) 労働者が疾病又は非労災による負傷の場合であって、規定の医療期間満了後も元の業務に従事する事ができず、雇用単位が別途手配した業務にも従事出来ない場合

(二) 労働者が業務に不適任であり、研修実施後又は職場調整後も依然として業務に適さない場合

(三) 労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じて労働契約が履行できず、雇用単位と労働者の協議を経ても労働契約内容の変更につき協議合意に達しない場合

2. 各再編パターンにおける A 社資産の扱い

A 社の資産処理と労務リスク対策との直接の関係はありませんが、各再編パターンの違いをより良くご理解頂く為に、ご参考までに表 2 に特徴をまとめました。ポイントは前述 1 の労働契約の扱いと同じく、吸収合併においては、被吸収会社の債権・債務、権利・義務関係は全て存続会社に継承される（しかし、移設不可能な固定資産については、受皿となる分公司が設立されない限り処分するしかなくなる）という点です。

3. 「客観的状況の重大変化」による労働契約解除について

吸収合併-1 において A 社従業員との労働契約解除の根拠となるのは、表 3 の『労働契約法』第 40 条第三項です。

B 社より A 社を吸収合併する（ただし、A 社所在地において、A 社従業員の雇用継続の受皿となる B 社

上海華鐘投資コンサルティング有限公司
 董事・総経理 能瀬 徹

表 4

	整理解雇の四原則	『労働契約法』第 40 条第三項との対応
①	人員整理の必要性	「客観的状況の重大変化」により労働契約関係を継続することができなくなる。
②	解雇回避努力義務の履行	「労働契約内容の変更協議」により B 社での雇用受入れ（天津への異動）を打診する。
③	被解雇者選定の合理性	A 社の全従業員が対象となる。
④	解雇手続きの妥当性	・ 30 日前通知 or 事前通知代替金の支給 ・ 労働契約内容の変更協議

表 5

①職業病の危険がある作業に従事する労働者が離職前の職業健康検査を実施していないか又は職業病の疑いのある患者の診断中又は医学観察期間中にある場合
②当該単位にて職業病罹患又は労災負傷して、かつ労働能力喪失又は一部喪失が確認された場合
③罹病又は非労災負傷の場合であって、規定医療期間にある場合
④女性従業員が妊娠期間、出産期間、授乳期間にある場合
⑤当該単位の連続勤務年数が満 15 年であり、かつ法定定年退職年齢まで 5 年未済である場合

分公司は設立しない」という A 社及び B 社の株主による機関決定がここでいう「客観的状況の重大変化」に当たります。

また、当該解雇要件を法的に成立させる為には、「(労働契約解除日の) 30 日前までの書面通知または 1 カ月分の給与に相当する事前通知代替金の支給」の他、「雇用単位と労働者との間での労働契約内容の変更協議」が必要になり、吸収合併 -1 において労働契約の継続履行義務を負うのは B 社なので、A 社との労働契約解除後の B 社との労働契約の締結(天津への異動)について A 社従業員と協議する必要があります。協議の結果、A 社従業員が B 社(天津)への異動を希望しない(協議合意に達しない)場合には、労働契約解除が法的に可能となるというロジックです。もちろんこれは A 社からの一方的な労働契約解除となる為、不当解雇リスクを避ける為、経済補償金の支給基準を優遇しての協議一致による労働契約解除(『労働契約法』第 36 条を根拠とする契約解除)を選択肢のひとつとして提示することが考えられます。

なお、ここでいう不当解雇リスクとは、会社が一方的に労働契約を解除し、被解雇者より異議申し立てが起きた場合、会社は労働仲裁や民事訴訟で人員整理の合法性・合理性を客観エビデンスにより証明しなければならず、これが不十分で、従業員側の訴えが認められた場合には、会社は 2N(法定経済補償金額の 2 倍)の賠償金を支払わなければならないことを指します。

4. 整理解雇四原則との整合性

次に、上記 3. で解説した労働契約解除方法について、日本でよく言われる「整理解雇の四原則」(表 4)に照らして

リスク面を分析したいと思います。中国の法律上にこうした規定が存在する訳ではありませんが、リストラを実施し従業員側から不当解雇との訴えが起きた場合に、労働仲裁や民事訴訟において会社側がリストラの合法性・合理性を証明するうえでの争点となる事項は「整理解雇の四原則」と全く同じですので、これをよく理解してリストラ方案を構築することが中国においても労務リスクの低減につながると言える訳です。

表 4 より、吸収合併 -1 において、第 40 条第三項を根拠として A 社従業員との労働契約を解除する場合、「整理解雇の四原則」にも合致することがお分かり頂けると思います。

なお、『労働契約法』第 42 条の規定により、従業員が表 5 の状況のいずれかにある特殊人員については、第 40 条第三項を根拠として労働契約を解除することはできず、『労働契約法』第 36 条を根拠として協議一致により労働契約を解除するしかないことになりますので注意が必要です。もっとも、吸収合併 -1 では物理的な雇用の受皿が無くなる為、経済補償金の支給条件を個別交渉すれば協議一致に達することは十分可能です。

5. 被解雇者選定の重要性

最後に吸収合併 -1 の以下変形パターンについて、「整理解雇四原則」に照らして、労務リスクを検証してみます。

(1) B 社の販売分公司を広州に設立し、A 社従業員のうちの営業人員を受け入れる場合

営業人員以外の A 社人員(ワーカーを含む生産関連人員及び内部管理関連人員)との労働契約を、『労働契約法』第 40 条第三項を根拠として解除することになります。

これを「整理解雇四原則」の観点から検証すると、問題になりそうなのは「被解雇者選定の合理性」ですが、A 社の営業部門所属員全員を B 社(広州分公司)移籍対象とするのであれば、「被解雇者選定の合理性」は確保できると思われます。ただ、部門や業務の廃止を「客観的状況の重大変化」として認めない地域もあるので、事前に対象地域の労働局の考え方を確認する必要があります。

(2) A 社生産品に a)、b) 二つのセグメントがあったとして、吸収合併を機に a) セグメントの製品生産からは撤退し、b) セグメント製品の生産のみを B 社の広州分公司で行う場合

この場合、「被解雇者選定の合理性」の観点から、a)、b) 両セグメント共通の生産関連人員について、どこで解雇・非解雇の線を引きかが問題となります。また、a) セグメント製品の生産撤退が「客観的状況の重大変化」とみなされるかどうかについても確認が必要です。