

# 中国ビジネス Q&A 中国事業再編パターンに応じた労務リ

**Q** 弊社は広東省広州市と天津市に各 100% 出資の生産型現法を保有しており、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 社を存続会社とする A 社の吸収合併を検討中です。これら再編に伴う人員整理に関するリスク対策について教えてください。

**A** 会社清算及び吸収合併の各再編実施時の人員整理については、それぞれ法的根拠が異なります。各再編パターンに対応する人員整理の法的根拠に従って、合法的・合理的に人員整理を実施するためのポイントを中心に、各再編パターン実施時の労務リスク低減策について以下のとおり解説します。

## 1. 会社清算に伴う人員整理

A 社株主の決定により A 社を期限前解散（あるいは経営期限到来時に解散）し清算する場合、『労働契約法』第 44 条第五項（以下表 1）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ため、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。

表 1

『労働契約法』第 44 条（五） 以下の状況のいずれかにある場合、労働契約は終了する。 （一）労働契約期間満了 （二）労働者が法に拠り基本養老保険待遇の享受を開始した場合 （三）労働者の死亡、又は人民法院が死亡宣告したか、又は失踪宣告した場合 （四）雇用単位が法に則り破産を宣告された場合 （五）雇用単位が営業許可証を取り上げられたか、閉鎖命令を受けたか、抹消されたか、又は雇用単位が期間満了前に解散を決めた場合 （六）法律、行政法規が規定するその他の状況
---

- (1) 経済補償金支給水準：法定基準 (N) + 2 ~ 3 カ月を支給するケースが多いです。
- (2) 労働契約終了協議書締結：法律上は従業員と協議書を締結する必要は無く、会社側より契約終了を一方向的に通知することでも全く問題ありませんが、より円満解雇となるよう、協議書を締結することをおすすめします。
- (3) 要事前検討事項：A 社を解散・清算するとの株主決定を A 社内で全従業員向けに告知する日（いわゆる X-day）を決めて、一般的にその 2 ~ 3 カ月前より社内告知の準備を始めます。具体的には、全従業員の直近一年間の給与明細を基に、必要となる法定経済補償金額 (N) を計算する以外に、主に表 2 の事項につき対応を検討します。

## 2. 吸収合併時の労働契約関係

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

表 2

項目	要検討内容・留意点
① 会社不備事項の洗い出し	社会保険、住宅積立金の過少納付、残業手当の過少支給といった不備事項の有無を検証し、不備が認められる場合には、これを補填する意味合いで経済補償金の「+α」支給月数を決定します。
② 会社幹部の巻き込み方法	準備段階では少なからず会社幹部を事前に巻き込む必要がありますが、情報漏洩リスクを回避するためには、その対象者とタイミングを良く検討する必要があります。
③ 特殊人員対応	いわゆる三期（妊娠、出産、授乳）中の女子従業員、長期病欠中で医療期間満了前の従業員及び過去に労災認定を受けた従業員については、関連法規上の補償条件が異なってきますので、個別に条件を決め、当人と個別に交渉して経済補償金支給額を決定する必要があります。
④ 離職前健康診断	職業病危害作業に従事する従業員については、離職前職業健康検査を手配する必要がありますが、会社解散・清算の事実を悟られないよう、自然な形で実施する必要があります。
⑤ 供給責任対応	情報漏洩防止のためには、社内告知よりも前に顧客（製品納入先）に情報開示することはできないため、X-day 後に情報を開示して、代替品の調達方法や供給責任期間の検討をお願いすることになります。ただし、X-day 後のワーカーのモチベーション低下を考慮すると、製品納入継続期間は極力短縮（できれば 3 カ月以内）すべきです。また、万一の工場稼働停止に備えて代替生産先を確保できると万全です。

表 3

雇用単位に合併又は分社等の状況が発生した場合、元の労働契約は継続して有効であり、労働契約はその権利義務を承継する雇用単位にて継続して履行される。
--

こととなります。従って、『労働契約法』第 34 条（表 3）に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 社に自動的に承継されます。

ただし、本吸収合併においては、AB 両社の所在地が異なるため、A 社の全従業員との労働契約を B 社が承継するためには、B 社が A 社所在地に分公司（生産型分公司）を設立する必要があります。この場合、A 社従業員との労働契約をいったん解除して、B 社広州分公司との間であらた

# スク対策

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

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 ヶ月分の給与を割増して支給した後に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いて協議合意に達しない場合
--

に労働契約を締結するという手続きが必要になりますが、新労働契約書中に明記して A 社での勤続年数を B 社が引き継ぐことに A 社従業員が同意すれば、実質的な雇用継続であり、労働契約解除時に経済補償金を支払わないことも可能です。

### 3. 本件吸収合併において想定される人員整理

吸収合併手続きにおいて、被吸収会社である A 社は登記抹消されますので、存続会社である B 社が A 社所在地に分公司を設立しなければ、A 社従業員の雇用の受け皿が物理的に無くなり、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。この場合の法的根拠となるのは『労働契約法』第 40 条第三項(表 4)です。

(1) B 社が 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 社分公司は設立しない)という A および 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。

(2) また、当該解雇要件を法的に成立させるためには、「(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」が必要となります。つまり、本吸収合併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 社従業員と協議しなければなりません。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ります。

(3) もちろんこれは A 社からの一方的な労働契約解除であり、不当解雇リスクを避けるためには、経済補償金の支給基準を優遇して、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。

(4) 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

表 5

	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	吸収合併と B 社販売分公司設立という株主決定を「客観的状況の重大変化」として、営業人員以外の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	「労働契約変更協議」により、待遇条件引き下げを前提とする B 社分公司での営業人員としての受入れ、或いは待遇条件不変(A 社勤務時と同等職務)を前提とする 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 社の非営業人員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

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、『労働契約法』第 87 条の規定に従い、会社は 2N(法定経済補償金額の 2 倍)相当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

B 社が生産型分公司ではなく、販売型分公司を設立する(営業人員に限って労働契約を承継する)場合には、A 社のワーカー及び管理系スタッフは B 社広州分公司では不要となり、労働契約を解除するしかなくなります。

上記 3. では A 社の従業員全員が労働契約解除の対象でしたが、A 社の一部従業員との労働契約を解除する場合、これが合法的・合理的に成立するか否か、日本で良く言われる「整理解雇の四原則」(表 5)に照らしてリスクを分析します。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、人員整理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人員整理の合法性・合理性を証明する上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、これを良く理解して人員整理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ます。

表 5 より、販売型分公司設立パターンにおいて A 社の非営業人員との労働契約を解除する場合にも、「整理解雇の四原則」に合致すれば、第 40 条第三項を根拠とすることが可能であることがお分かりいただけると思います。言い換えると、営業人員/非営業人員という明確な線引きが無く、A 社従業員の中から会社側の意思により解雇対象者/非対象者を選別するような場合には、「被解雇者選定の合理性」という点で「整理解雇の四原則」に合致しないため、人員整理の難易度が高くなり、労働リスクが増大することになる訳です。