

平成 21 年 7 月 10 日
上海産業情報センター
駐在員 吉田真樹

経済不況化における労務対策 ～中国進出県内企業を対象に労務対策セミナーを開催～

経済危機の影響により経営環境の悪化に伴って、“世界の工場”中国でも生産規模を縮小するなどの動きが広がっています。

従業員の一部休業やワークシェアリングなど、先進国で進められている生産調整の手法も中国の労働関連法規には、これらに関する規定が盛り込まれていないため、容易には導入できなくなっています。

さらに 2008 年 1 月 1 日に施行された労働契約法では、労務管理に関する規定が厳格になり、労働者に有利な内容になっているため、弾力的な対応がとりづらくなっています。

愛知県では、本年 6 月、江蘇省無錫市において、中国に進出している県内企業を集め、ジェットロ上海センターから講師を招いて、「経済不況化における労務対策」と題してセミナーを開催しました。

日系企業などに向けた労務対策の注意点などについて紹介します。

1、中国の新しい労働契約法の改正点

(1) 労働者権利の明文化

新しい労働契約法では、従業員を雇用してから 1 ヶ月以内に労働契約を締結するところが義務付けられました。締結されない場合は、企業側は 2 倍の給与を支払わなければなりません（「労働契約法実施条例第 6 条」）。給与などの雇用条件を明文化し、労働者の権利を守ることがその目的ですが、労働契約はすべての雇用条件の基本になりますので、使用者側にとっても契約書を結ぶ際には十分な理解と準備が必要になります。ちなみに中国の法律ではアルバイトなどの非正規雇用の規定は存在しないため、柔軟な生産調整がとりづらい状況になっているのもこの条項が主な要因となっています。

(2) 長期雇用の奨励

新しい労働契約法（以下、新法）では、従業員を固定期間（期限付き）で、二回連続して雇用契約する場合は、固定期間のない（契約期限のない）雇用契約を結ばなければならなくなりました。派遣契約など特例的に認められている固定期間雇用についても、それが定常化する場合は、従業員を正規化しなければならなくなりました。従来、生産量の変化に対して、労務派遣社員を短期的に雇うことで弾力的に対応でき、労務派遣により労務コ

ストを大幅に削減することもできましたが、新法の施行以後、こうした対応が難しくなっています。

(3) 解雇に関する規定

労働契約の解除(=解雇)については、従来どおり認められていますが、新法では解雇の論拠を示すことは雇用者側の責任とされるようになっているため、以前にも増して、使用者側の入念な準備が必要になっています。また経済補償金や、解雇手続きの厳格化、労働争議に対する労働者権利保護(労働紛争にかかる費用は会社側負担 etc)に関する規定も謳われ、使用者にとって解雇に必要な条件は厳しくなっています。

2. 労務関係のケーススタディ

経済不況下では、一時帰休やワークシェアリングなど様々な手法を講じて、弾力的な生産調整をおこなう必要がありますが、中国では、上述した法律的な条件などから、先進国と同様な手順や手法では進められない部分もあります。

リストラは可能か？

生産規模の縮小にともなって生産体制を適正化する際に、先進国でとられているリストラは可能でしょうか？新法の第41条では、生産経営が極めて困難になったときなどに、リストラの実施は可能とされています。ただし、人員を20人以上削減する必要がある場合、20人未満でも従業員総数の10%以上の人員削減が必要な場合には、使用者は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、人員削減案を労働行政部門に報告した上で、リストラ(人員削減)が可能とされています。

リストラ案は、労働行政部門への報告が必要とされているだけなので、本来、同部門の承認や認可は求められていませんが、同部門が報告の内容を不十分とした場合は、差し戻されるケースなどもあります。例えば会社の定款には、どのような経営状態が“極めて困難な状態”といえるのか明記しておくなど、リストラを進めるには、あらかじめ十分な準備をしておくことが必要です。

またリストラの際には、解雇に伴って法令で定められた額以上の経済補償金を支払わなければならないため、経済的な準備も必要になります。

一時帰休の方策

新法では一時帰休に関する明確な規定がありません。規定がないからできないというわけではありませんが、スムーズに実施するためには、労働組合や労働行政部門との調整を十分に経て、進めることがより重要になってきます。江蘇省内の企業については、「江蘇省賃金支払い条例85号」の31条に基づき、帰休期間が1ヶ月以上の中期にわたる場合、最低賃金の80%を生活費として支払わなければならないという規定があります。ただし、

この場合も、金額については労働組合か社員代表大会と協議して確定する必要があるため、やはり労働組合や労働行政部門との調整を十分に尽くすことが実施の前提になります。

最終的には、協議を経て社員の同意を得、労働契約書の関連内容を変更する必要があるため、一時帰休の期間や条件などについて合意した文書を作成、取り交わすには相当の労力を要するものと推測されます。

ちなみに一時帰休期間中も社会保険料については、一時帰休により賃金が減額された場合でも従前の社会保険料を支払う必要があります。

ワークシェアリングについて

ワークシェアリングについても、新法では明確な規定がありません。労働時間制度については、標準労働時間制、総合労働時間制、不定時労働時間制、の3つしかなく、基本的にワークシェアリングという概念自体がないのが実情です。基本的に労働単価の安い従業員などは、残業をしてでも毎月の賃金を多く確保したいという気持ちが本音にありますので、ワークシェアリングの実施にあたっては、ワークシェアリングはどんな制度なのか、ワークシェアリングのメリットとデメリット、導入時期、運用期間などを十分に社員に説明し、理解させるところから始めなければなりません。またワークシェアリングの導入にあたっては、事前に社員の同意を得た上で、労働契約書の関連内容を変更する必要があるため、全従業員の了解を得て実施するには相当の労力が必要になることが予想されます。

3. セミナーを終えて

参加した企業からは、「経済不況を経験し、人員の適正化をしたいがなかなか進められない」、「残業など些細なトラブルでも紛争に訴える事例が頻発している」など労務管理に悩む企業管理者からの声が多く寄せられました。また新しい労働契約法の施行により、使用者側には困難な要素が増え、一方では急激に変化、複雑化する雇用の体制について、規定すらないという実情もあります。中国では、経済の発展に伴って、制度も徐々に整備されていくという側面があります。こうした側面が起因して、柔軟で弾力的な対応が、短期間では導入できないという結果につながっています。こうした点もやはり、中国ビジネスを続けていく上でのリスクととらえて、日ごろから十分な準備と対策を講じておくことが必要であるといえます。