

2015年6月22日

第八回 中国通信
～中国リストラ実務の現場より～

山田ビジネスコンサルティング（株）
資本戦略本部兼海外事業本部
池野 幸佑（いけのこうすけ）

2011年弁護士登録、2012年1月、山田ビジネスコンサルティング(株)入社。
M&A アドバイザリー業務に従事し、法務面を中心に多数の国内 M&A 案件に
関与。2014年5月より、中国最大手の大成法律事務所にて実務研修。設立
(合弁含む)、撤退・縮小、債権回収、知的財産権対策、契約書審査、訴訟
対応等、中国進出日系企業の法務全般に関わる。



「電子部品事業部を整理し、従業員との雇用を3か月後に終了する。」85名の従業員を前
に、日本人総経理（注＝日本で言えば社長に相当する役員）が通訳を介してそう宣言して
からほどなく、会場は大きくどよめいた。

成田空港から飛行機で約2時間45分。筆者は一年前からここ上海で、中国最大手の法律
事務所の大成法律事務所にて、実務研修を受けている。

「当社の電子部品事業部を解体したい。」300人以上の従業員を擁する日系メーカーの上
海現地法人総経理から、大成法律事務所が相談を持ちかけられたのは、半年以上も前のこ
とである。事業部の解体には、従業員の雇用の終了が不可欠だ。

中国の法律によれば、従業員との労働契約を会社の都合で終了させる場合には、勤続年
数に応じた補償金の支払いが必要である。実務では、労働契約の合意解除に任意に応じて
もらうため、法定以上の補償金を支払うケースがほとんどである。

中国での大規模な人員削減といえば、シチズンホールディングスの例が記憶に新しい。
中国でもこの一件は大きく取り上げられており、この件の影響もあつてか、日系企業に対
する従業員の不信感が高まっているように思う。

「うちの会社はうまくいっていないようだ。」「総経理は来週、日本に帰るらしい。」「こ
のまま会社をほっといて、逃げるつもりだろう。」「総経理の運転手が、総経理は工場から
製品の金型を持ち出すつもりらしいと言っていた。」従業員の不信感は噂を呼び、ふとした

きっかけで噴出してしまう。リストラに関する従業員説明会に合せて日本からやって来た役員が従業員に取り囲まれ、狭い部屋に数日間軟禁されてしまったケースもある。

経験者の話によれば、布団もない狭い部屋に社長・弁護士ら4名が取り囲まれ、外を随時従業員が見回りする中、いすを並べて簡易ベッドにして、夜を明かしたとのことである。

「現在の中国でリストラを実施すれば、ほぼ確実にストライキが発生してしまうだろう。」語ってくれたのは、大成法律事務所が日系企業向けに長年法律サービスを提供してきた、経験豊富な中堅弁護士だ。

ストライキが起こるのはできるだけ阻止したい。大成法律事務所の弁護士は、クライアントの総経理達と半年以上前から入念に計画を立て、何度も打ち合わせを重ねた。従業員を説得するには日本人の管理職ではなく、現場をよく知る現地スタッフの協力が不可欠である。労働組合長でもある人事部長に事情を説明し、彼を巻き込みながら、計画を練った。

計画は次のとおりである。雇用終了予定日の3か月前に従業員説明会を開催し、その場で、3か月後に労働契約を終了させたい旨を通告する。3日間の猶予期間を設け、その期間中に解除協議書にサインしてくれれば、その従業員には法定以上の補償金を支給する。また、説明会当日にサインしてくれれば500元（日本円で約10,000円）を追加して支払う。もし、3日間を過ぎても協議書にサインしない従業員がいれば、法律に従い、強制的に労働契約を解除する。

向かえた当日、冒頭のように総経理が宣言して間もなく、従業員全体説明会は終了した。大成法律事務所の弁護士チームは後方に待機し、法律相談に応じることになっていた。従業員は大挙して弁護士のところに押し寄せ、弁護士を取り囲むと、大声で騒ぎ始めた。現場は騒然となった。「警備を呼んでください。」総経理は直ちに、会社がこの日のために話をつけていた警備会社への連絡を指示した。筆者もこのときばかりは、軟禁されることを覚悟した。

しかし、総勢4名の弁護士チームは、押し寄せる従業員に対応した。ある弁護士は負けじと大きな声で、ある弁護士はホワイトボードを使って淡々と対応していった。

質問の主な内容は、補償金の計算方法や具体的な金額、他部署に移転できないのかといったものがほとんどであった。弁護士は会社と話し合い、複数の従業員から共通して質問された質問を紙にまとめて、会場に貼り出した。納得した従業員は一人、また一人と会場を後にし、疑問が残る従業員は、引き続き弁護士を取り囲んで質問を浴びせた。嵐のような時間が、1時間ほど続いた。

昼食を挟んで個人面談が行われた。日本人管理職と人事部長が、弁護士立ち会いの下、労働契約の解除協議書へのサインを促した。面談では、各自に支給される補償金の金額を書面で開示し、納得した従業員は協議書にサインをし、その場で500元を受け取る。個人

面談は驚くほどあっさり終わり、85名の従業員全員が、その場で協議書にサインをし、無事に、従業員整理の手続きが終了した。

中国人は感情的に見えて合理的だ。日本では中国人の労働者が暴動を起こすようなショッキングな映像ばかりが報道されるが、彼らは感情的な高まりからそのような行動に出るのではなく、あくまでも交渉の一手段として利用しているように感じる。実際に、軟禁された経験者の話を聞くと、身の危険はほとんど感じなかったという。

先の中堅弁護士はこうも語る。「中国人がリストラを告げられた時にまず考えるのは、自分は補償金をいくらもらえるのかだ。」実際に、彼らの多くは、労働契約終了を告げられたすぐ後に、いくら経済補償金がもらえるかを計算する様子を見せていた。合理的な思考と大胆な行動力、中国人の強みの一つではないかと、筆者は感じる。