

コラム 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式会社
資本戦略本部兼海外事業本部
大成法律事務所に出向中

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式会社入社。M&Aアドバイザー業務に従事し、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（合併含む）、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。



「精密部品事業部を整理し、従業員との雇用を3ヶ月後に終了する。」約70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きました。

「当社の精密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、筆者が出向している大成法律事務所に相談を持ちかけられたのは、半年以上も前のことです。事業部の解体には、従業員の雇用の終了が不可欠です。

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、勤続年数に応じた経済補償金の支払いが必要です。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、法定以上の経済補償金を支払うケースがほとんどです。

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ところですが、中国でもこの一件は大きく取り上げられており、この件の影響もあってか、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います。

「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います。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ります。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、夜を明かしたそうです。

「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、大成法律事務所です。日系企業向けに長年法律サービスを提供してきた、経験豊富な中国人弁護士です。

ストライキが起こること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ました。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す。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、計画を練っていきました。

計画は次のとおりです。雇用終了予定日の3ヶ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

は法定以上の経済補償金を支給する。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、従業員説明会は終了しました。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ました。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、現場は騒然となりました。「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ました。筆者もこの時ばかりは、軟禁されることを覚悟しました。

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ました。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き

ました。質問の主な内容は、経済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、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内容を紙にまとめて、会場に貼り出しました。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ました。嵐のような時間が、1時間ほど続きました。

昼食を挟んで個人面談が行われ、日本人管理職と人事部部長が、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ました。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元を受け取ります。個人面談は驚くほどあっさり終わり、70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ました。

中国人は感情的に見えて合理的です。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ますが、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ます。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います。

先の中国人弁護士はこうも語ります。「中国人がリストラを告げられた時にまず考えるのは、自分は経済補償金をいく

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ました。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、筆者は感じます。

