



2023.2.27
コチ コンサルティング

ChatGPTの出現によりDXの進展から多くのホワイトカラーが職を失うのではないかと議論が再燃していますが、在中日系企業の足元では、米中貿易摩擦、価格競争激化、人件費高騰などの様々な事業環境変化により労働契約継続が困難となり、労働者の解雇を検討するケースが増加しています。本号では、最近増加している“客観的状況の重大変化”による雇用側による労働契約解除について考察します。併せて、3月1日から施行される《上海市就業促進条例》による、採用時の健康診断禁止条項についてサマリーを報告します。

【上海通運・CoChi共催セミナー】2023昇給動向

【日時】3月15日（水）中国時間14:00~15:00

【形式】リアル開催（先着30名様まで）

【費用】無料参加

【会場】上海通運セミナールーム（上海世貿商城11階）

【申込】https://www.cochicon.com/site/activities_con/4654



HR Library

注目Q&A

・企業解散時の労働契約解除の留意点は？

>>LINK

・経済補償金基数である解除前12か月の平均賃金は、グロスの平均賃金を指しますか？住宅手当、交通手当、皆勤手当を含みますか？

>>LINK

内容【人事・労務情報】

- 労働契約締結時の客観的状況の重大変化の基準【全国】 ~DXは重大変化と認定。業績悪化は？~
- 3.1施行《上海市就業促進条例》【上海】 ~採用時健康診断は違法？~

■労働契約締結時の客観的状況の重大変化の基準 ~DXは重大変化と認定。業績悪化は？~

様々な事業環境の変化による業績悪化により人員削減を行う場合、リストラ条項と言われる労働契約法第41条の適用が検討されますが、多くの場合、労働部門の正式なリストラ認定を受けることは困難です。労働部門からは労働者との協議により円満に解決することを指導されるのが一般的です。現状では、労働契約法第40条3項の“労働契約締結時の客観的状況の重大変化”を理由とした労働契約解除を実施することになります。

中国労働契約法第40条

下記の状況のいずれかがある場合、使用者は30日前までに書面により労働者本人に通知するか、又は労働者に対し1ヶ月の賃金を余分に支給した後、労働契約を解除することができる。

（※法定経済補償金の支給要）

（3）労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が起り、労働契約の履行が不可能となり、使用者と労働者が協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかった場合。

ChatGPTに現状を問いかけてみた。

“労働契約締結時の客観的状況の重大変化”に関する争いが増えています。

中国労働契約法第40条3項は、雇用主が労働者の労働契約を解除する場合に、客観的な状況変化があった場合のみ解除が認められるという内容を定めています。この規定は、雇用主が単に都合が悪くなったからといって、自由に契約を解除することを防止するために設けられたものであり、労働者の権益を保護するための重要な規定です。

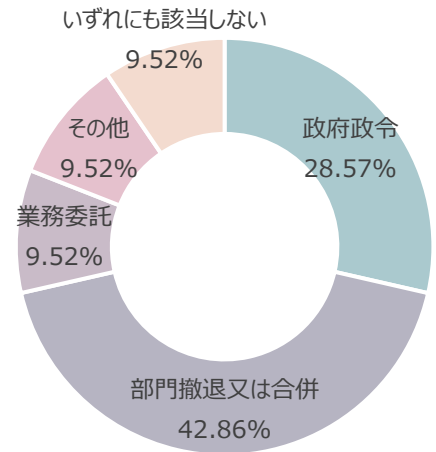
“客観的状況の重大変化”とは、①地震、火災、水害等の自然災害による不可抗力。②法律法規、政策変化による資産移転、操業停止などの重大変化。③特許経営性企業の経営範囲などの変更。（労働争議案件法律適用問題の回答第12条/北京高級人民法院、北京市労働人事争議仲裁委員会/2017年）その他、分公司の閉鎖、経営悪化による業務停止、移転は判例で重大変化と裁定されています。昨今はDXにより職務が消失した場合に“客観的状況の重大変化”と認められる判例も多々公表され、“客観的状況の重大変化”と認められています。（次項に続く）

右グラフは西安市中級人民法院の直近3年の“労働契約の客観状況の重大変化”にかかわる裁判二審21件の裁定結果です。19件が“労働契約の客観状況の重大変化”と裁定されています。

客観的状況と認められた内訳は「大規模プロジェクト（業務）の閉鎖または停止、部門撤退または合併」が最大で9件、「政府政令、機構改革などの政策性変更要因」（※1）6件、「配置転換、業務委託への変更」2件、その他2件でした。

※1：「政府政令、機構改革などの政策性変更要因」事例

塾などの学外教育業界はコロナ禍と、“双减政策”（学校教育水準引き上げと学外教育の規範化のため、宿題と塾の二つを減少させるとする政策）により事業に多大な影響が出たが、これを事前予測することは不可能だったため、これらの事業に関わる人員の労働契約解除は“労働契約の客観状況の重大変化”によるものと判断された。



DXによる職務消失に関わる労働契約解除事例（CoChi会員週報より）

2004年：A氏はデータ収集と分析の職で上海の有名百貨店に入社。2014年：無固定期限労働契約を締結。2016年：会社のERP管理システムがオンライン化され、会社は、データ収集業務は完全に自動化が実現できると判断。2017年1月：A氏の職位を抹消し、職位調整についてA氏と数回にわたる協議を実施したが、合意を得られず。2017年5月、会社は職位調整で合意がとれないことを理由に、A氏の労働契約を一方的に解除し、法定経済補償金及び1ヶ月分の賃金相当金額を支給した。

判決：会社側の根拠資料である店舗データの統計状況がERPシステム導入により膨大な量のデータ分析業務の代替になり、A氏の職位に実質的な影響を及ぼしたと判断され、会社の行為は法律の規定に合致するとして、法定は会社の行為を正当とした。

Navi 現在、事業環境変化により人員削減を余儀なくされているケースが多くみられますが、これらのケースの大半は当該事業環境変化が“客観的状況の重大変化”にあらず、経済補償金の積み増し等で契約解除に同意を取得するか、経済賠償金(法定経済補償金の2倍)を支払い不当解雇を実施するか（元の労働契約の履行が不可能な状況の形成が必要）の選択となります。

実務上は、労働契約法第40条3項の適用により労働契約を会社側が一方解除した場合、多くの労働者は仲裁に提訴します。仲裁ではまず調停員による調停が実施されることが一般的で、調停による経済補償金の積み増し協議にて協議一致に至り、仲裁を回避するケースも少なくありません。

■3.1施行《上海市就業促進条例》【上海】 ～採用時健康診断は違法？～

昨年10月の共産党第20回全国大会の決議による“就業優先”（賃上げより雇用維持、増加を優先させる）という精神に則り、3月1日より《上海市就業促進条例》が施行されます。

当該条例の第31条では『法律により別途規定がない場合、雇用企業と人材サービス会社は、採用、人材サービス提供時に労働者の診療記録、医学検査報告、違法犯罪記録情報を調査してはならない。また、労働者に労働契約履行と関係のない情報の提出を求めてはならず、衛生健康・公安部門、市データセンターは法に則りこれらの情報の調査・開放範囲を厳格に制御しなければならない』と規定されています。

Navi 現在の識者の解説では以下の影響が懸念されます。

①入社時健康診断結果提出を強制できなくなるのか？

⇒健康診断結果は診断記録であり、採用時の提出資料として強制できない。

②傷病休暇申請時の診断記録の提出を強制できなくなるのか？

⇒傷病診断記録は過度の個人情報収集であるとの議論もあり、今後、診断記録の提出強制は困難になる可能性がある。

③採用時、違法犯罪記録の提出を要請できなくなるのか？

⇒刑法により、刑法処罰記録のあるものは自主的に申し出ることが規定されているが、採用者が提出を強制することはできなくなると考えられる。

※職業病健康診断、食品関連就業者、化粧品関係就業者、公共の場の直接接客人員の健康合格証取得のための健康診断は上記規制に該当しないと考えられます。