

■実務講座 中国の労務管理Q&A (15) 能力不足による従業員解雇

Q：業務効率の非常に悪い従業員がいます。この従業員を能力不足として解雇できますか。

A：中国では従業員の能力不足が解雇事由として法定されています（労働契約法第40条第2号）。従業員が業務を全うできず、職業訓練又は職場調整後もなお業務を全うできない場合、会社はこの従業員との労働契約を解除することができます。

＝ポイント＝

- ①中国では、従業員の能力不足は法定解雇事由である。
- ②会社は、以下の場合に、能力不足従業員を解雇することができる。
 - ・従業員が業務を全うできないこと
 - ・職業訓練又は職場調整を経てもなお業務を全うできないこと
- ③能力不足解雇の場合、通常解雇の手続きを経る必要がある。

解説：

(1) 従業員が能力不足であることの証明責任

会社がある従業員を能力不足として解雇する場合、その従業員が能力不足であることの証明責任は会社が負います。そこで、会社としては、従業員が能力不足であることを証明しやすい制度を予め用意しておくことが重要です。

そのためには、従業員の担当業務に対して明確・客観的な評価基準を設けるべきです。明確かつ客観的な基準がなければ、従業員の能力不足を判断する根拠に欠けてしまいます。例えば、営業職の場合、訪問客数、売上額、締結契約数等の客観的な数字に基づいて業績を評価するものがあります。他方、工場で勤務するワーカーの場合には、生産製品数、ミスの回数などを統計するケースがよく見られます。このような客観的な評価規定等があれば、従業員の能力不足は誰の目から見ても明らかとなりますが、このような規定がない場合、従業員の能力不足を証明することが難しく、職場調整や解雇が困難となってしまいます。ここでのポイントは、客観的な評価基準を作成することです。

また、評価規定はしっかりと運用しなければ意味がありません。せっかく評価規定があるのに、結局採用されていない会社も散見されます。客観的な評価規定を利用して従業員の評価を適切に行うことが重要といえます。

(2) 能力不足従業員に対する職業訓練又は職場調整の実施

従業員が能力不足である場合でも、会社はこの従業員を直ちに解雇することはできません。解雇する前に、この従業員に対して職業訓練又は職場調整を実施する必要があります。これらのプロセスを経ずに解雇した場合、その解雇は無効となります。また、会社は、これらのプロセスを適切に実施したことの証明責任を負います。たとえば職業訓練については職場訓練出勤記録、訓練試験実施記録が証拠となりますし、職場調整については、職場調整通知書等が証拠となり得ます。

そして、職業訓練又は職場調整後も従業員が業務を全うすることができない場合、会社はこの従業員を解雇することができます（職業訓練又は職場調整後の能力不足に関しても、会社が証明責任を負います。）。

(3) 通常解雇の手続き

ア. 30日目の書面予告又は1カ月の賃金支払い

前述の解雇事由（労働契約法第40条第2号）を満たす場合、通常解雇の手続きを経る必要があります。具体的には、解雇に際して30日の書面予告を行う必要があります。なお、解雇予告期間は1カ月分の賃金を支払うことにより短縮させることができ、この場合には即時解雇も可能です（労働契約法第40条本文）。

イ. 工会への事前通知

会社が従業員を解雇する場合、工会に対して解雇理由を事前に通知する必要があります（労働契約法第43条）。この事前通知を怠った場合、解雇が無効と判断される可能性もあるため注意が必要です。（高井・岡芹法律事務所北京代表処首席代表弁護士・五十嵐充、法律顧問・包香玉）

（この連載おわり。これに書き下ろし分を加えて来年1月末に書籍化する予定です）

【お知らせ】 同事務所は第30回中国セミナーを開催します。本欄の執筆を担当している北京代表処首席代表の五十嵐充弁護士と包香玉中国弁護士が、下記テーマで、日系企業が勘違いしやすい事項を中心に、日本の労働法と比較しながら中国労働法の基本的な内容を丁寧に説明します。

日 時：12月15日（木）14時～16時

会 場：市ヶ谷法曹ビル（地下会議室）（東京都千代田区九段北4-1-5）

テーマ：「今さら聞けない 日中比較の観点から見る中国労働法の基礎講座」

（講師：五十嵐充北京代表処首席代表・弁護士、包香玉同カウンセル・中国律師）

受講料：2000円（税込み）

申し込み：詳細はこちら→ (<http://law-pro.jp/2016/12/post-536.html>)

問い合わせ：同法律事務所（TEL03-3230-2331・矢部）