



2018年
9月号

中国における人事異動～従業員の同意の要否

執筆者: 大石 和也、郭 望

1. はじめに

会社運営では、従業員を異なる部署へ異動させる、担当業務を変更するといった人事異動を行う必要がしばしば生じます。

日本であれば、一般的に会社には配置転換命令権があるとされており、業務命令として人事異動ができますので、あまり問題にはなりません。しかし、中国の労働法制では、日本と異なり、「従業員の担当する業務内容」は労働契約の必要的記載事項とされているため、その変更には原則として従業員の同意が必要となり、会社が一方的に変更することはできないこととなります。実際にも従業員が人事異動を拒否する例もよく見受けられ、しばしば問題が生じます。

では、中国では会社は従業員に人事異動を命ずることはできないのでしょうか？中国の法制度でも、やはり「会社の自主的人事管理権の確保」に一定の配慮はされており、この会社の権利と労働者の権利との間のバランスを図ろうとしています。しかし、この点について明確な法令はなく、実務でも地域によって異なる取扱いがされており、明確な基準等はないというのが現状です。

以下、この論点に関する法令や実務の内容を概説します。

なお、本稿では、勤務地や給与の変更はない人事異動(いわゆる業務内容の調整)について検討しております。人事異動においては、勤務地や給与の変更が伴うことも多いのですが、これらが変更される場合には別途の論点の検討が必要となりますので、ご留意下さい。

2. 法令・実務の概要

労働契約で定められている従業員の担当業務内容を会社が調整・変更できるかについては、中央レベルの法令では、法定の事由がない限り、会社が従業員の業務内容を調整するには従業員の同意を取得する必要があるとされています。それに対して、一部の地方では、裁判所の指導意見等により、会社の自主的人事管理権もある程度認めつつ、担当業務内容の会社による一方

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の見解を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

的な調整・変更ができる場合とできない場合について一定の考え方が示されています。

以下、それぞれの内容を紹介します。

(1) 中央レベルの法令

中国の「労働契約法」によれば、労働者が担当する「業務内容」は労働契約の必要的記載事項として必ず合意し労働契約に記載しなければならないとされています¹。また、労働契約に定められている内容を変更するには労使双方の合意が必要とされています²。従って、従業員が担当する業務内容の調整は、労働契約内容の変更として、原則として労使双方の合意が必要であると解されています。

一方で、労働契約法やその他の関連法令では、一定の事由がある場合には、使用者が一方的に業務内容を調整することを認める(又は調整する義務があるとする)規定も置かれています。その内容は下表の通りですが、これらはごく例外的な事由であり、会社に広い業務内容調整権を認めるものではありません。

【労働契約法等の規定する業務内容の調整】

	事由・要件	規定の内容
使用者が業務内容を調整することができる場合	労働者の罹患等	労働者が罹患し又は業務外の理由により負傷した場合において、所定の療養期間の満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別に手配した業務にも従事することができない場合、使用者は30日前までに通知する等により労働契約を解除できる。 ³
	業務不適任	労働者が業務に堪えることができず、研修又は勤務部署の調整を経てもなお業務に堪えることができない場合、使用者は30日前までに通知する等により労働契約を解除できる。 ⁴
	営業秘密を有する従業員の退職	使用者は、営業秘密を取得する従業員と秘密保持に関する事項を約定する際、労働契約終了前や退職申出の後一定期間は <u>その業務内容の調整等をする旨を約定することができる</u> 。 ⁵
使用者が業務内容を調整する義務がある場合	妊娠	女性従業員が妊娠中に従来の労働に耐えることができない場合、使用者は労働量を軽減し又は他の労働を手配しなければならない。 ⁶
	業務上の疾病	使用者は、職業健康検査において、業務に関連する健康被害を受けた労働者を発見した場合、当該労働者を現職務から隔離し適切に配属しなければならない。 ⁷

(2) 地方の関連規定

前記のような中央レベルの法令に対し、一部の地方では、司法指導意見等により業務内容の調整について比較的詳細な内容を定めている例が見られます。

(a) 北京市の考え方

例えば、2017年4月に北京市高級人民法院及び北京市労働人事争議仲裁委員会が共同で発布した文書⁸では、労働紛争における審理の考え方として、業務内容の調整について次のような観点が示されています。

① 会社による一方的調整が許される場合：

- a. 労働契約において使用者が経営状況に応じて労働者の業務内容を調整できると予め約定されている場合

¹ 労働契約法第17条第1項(4)号

² 労働契約法第35条

³ 労働契約法第40条(1)号

⁴ 労働契約法第40条(2)号

⁵ 企業従業員流動の若干問題に関する通知第2条

⁶ 女性従業員労働保護特別規定第6条

⁷ 業務上疾病予防治療法第35条

⁸ 北京市高級人民法院・北京市労働人事争議仲裁委員会「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解答」(京高法発[2017]142号)

で、使用者が経営状況に変化が生じたことを証明でき、かつ、業務内容の調整が合理的な範囲内と認められる場合、使用者による労働者の業務内容の調整を支持する。

- b. 労働者の業務内容が労働契約において約定されていない又はその約定が不明確である場合で、使用者に正当な理由があり、生産経営の必要に応じて合理的な範囲内で労働者の業務内容を調整する場合は、使用者の自主的人事管理権として認められる。

(上記の「合理性」を判断する際の考慮要素として、使用者の経営上の必要性、目的の正当性、労働者が調整後の業務内容に堪えられるか否か、賃金など労働条件の不利な変更の有無等が挙げられています。)

② 会社による一方的調整が許されない場合：

労働契約において業務内容が明確に約定されているが、業務内容の調整がどのように行われるかという点について約定されていない場合に、労働契約法第 40 条所定の事由⁹が発生していないにもかかわらず使用者が一方的に労働者の業務内容を調整することは、違法行為である。

この北京市の考え方を要約すると、下表のようになります。

業務内容の調整に関する 事前約定の有無	業務内容の約定の有無	調整の合理性の有無	一方的調整の可否
あり	不問	あり	可能
		なし	不可
なし	あり	不問	不可
	なし(又は約定不明)	あり	可能
		なし	不可

このように、労働契約で担当業務の内容が明確に定められておりその業務内容の調整についての規定もない場合は、(労働契約法と同様に)会社による一方的調整はできませんが、例えば、労働契約で担当業務の内容が定められていない(又は明確でない)場合や、労働契約で業務内容の調整について定められている場合は、会社による一方的調整も認められる余地があることになります。但し、その調整には合理性がなお要求されている点は留意が必要です。

(b) その他の地方

また、北京市以外の一部の地方においても、司法指導意見等により業務内容の調整に関する考え方が示されています。

その概要は以下のとおりですが、内容は前記の北京市の考え方と同じというわけではなく、それぞれの間でもばらつきが見られます。

上海市 ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容調整の条件につき事前に明確に約定されている場合、一方的調整が可能(合理性の審査は求められていない) 業務内容調整の条件につき事前の約定がない又はその内容が不明確な場合でも、合理性があれば一方的調整は可能(合理性の判断に関する具体的基準・要素は明らかにされていない)
広東省 ¹¹	<ul style="list-style-type: none"> 合理性を有し、かつ以下の条件のいずれも満たす場合、一方的調整が可能 <ul style="list-style-type: none"> ①経営上必要であること、②調整後の賃金の水準が調整前の水準と基本的に同等であること、③侮辱的・懲罰的でないこと、④その他の法令に違反していないこと
浙江省 ¹²	<ul style="list-style-type: none"> 以下の場合、労働者は会社の調整・手配に従う義務がある <ul style="list-style-type: none"> ①労働契約の主要内容の変更でない場合、又は②労働契約の主要内容の変更該当するが、会社経営上必要で、且つ、労働者の報酬及びその他の労働条件に不利な変更がない場合

⁹ 前記脚注 3、4 参照

¹⁰ 上海市高級人民法院「労働争議案件の審理に係る若干問題に関する解答」(2002 年)、上海市高級人民法院民一庭「労働争議案件の審理に係る若干問題に関する解答」(2006 年)

¹¹ 広東省高級人民法院・広東省労働人事争議仲裁委員会「労働人事争議案件の審理に係る若干問題に関する座談会の議事録」(2012 年)

¹² 浙江省高級人民法院民一庭「労働争議案件の審理に係る若干問題に関する意見(試行)」(2009 年)

3. 業務内容の調整に関する事前の約定の効力

従業員の業務内容の調整に関し、予め労働契約に会社による一方的調整を可能とする規定を盛り込むケースがよく見受けられます。例えば、「会社は経営状況、労働者の業務能力等に応じて労働者の業務内容を調整することができ、労働者はその調整に従うことに同意する。」というような規定です。前記 2 でも述べたように、北京市や上海市などの考え方でも、業務内容の調整に関する事前の約定の有無に触れられています。

しかし、このような事前の約定が法的に有効かについては、なお不明確な面があります。司法実務上、裁判官の裁量に委ねられている部分があり、次のように正反対の判決も存在しています。

例えば、湖南省省でのある裁判例¹³では、上記のような会社による業務内容の一方的調整を認める事前の約定は「労使双方の協議により合意したものであり、労働者の真意でもある。また法律の強行規定にも違反していないため、使用者がその権利を濫用しない限り、一般的には、このような規定は使用者による一方的調整の根拠とすることができる。」と判示されています。一方、広東省でのある裁判例¹⁴では、このような事前の約定は「労働者の権利を排除したもの」であり無効であると判示するものもあり、なお留意が必要なところです。

4. おわりに

以上のように、業務内容の調整に関しては、中央レベルの法令は原則的な規定に留まっているため、各地によって実務運用がかなり異なっています。また、会社による一方的調整が無制限に認められることはほとんどなく、経営上の必要性、目的の正当性、労働条件の変更の妥当性等、様々な要素を考慮して判断される傾向にあります。

そのため、会社が従業員の業務内容を調整しようとする場合は、所在地の地方法令や運用状況を確認した上で、慎重に検討する必要とあると思われます。



おおし かずや
大石 和也

西村あさひ法律事務所 北京事務所 弁護士 北京事務所代表
k.oishi@jurists.co.jp

主に日中間やグローバルでのクロスボーダー案件、特に M&A、投資、IT 関連の業務に従事。

2003年に弁護士登録し、多くの M&A 案件、日本企業の企業法務案件に従事する。

2008年から2010年まで中国北京に留学。北京大学法学院にて中国法を学び法学修士を取得。また北京の中倫律師事務所にて実務研修を行う。

2010年7月に復帰し、2011年10月より北京事務所代表。



かく ぼう
郭 望

西村あさひ法律事務所 フォーリンアトニー
w.guo@jurists.co.jp

2012年中国律師登録。2009年より北京市世澤法律事務所および北京市大地法律事務所勤務、2012年12月より現職。

専門は中国における外商投資、M&A、労務、会社法務等。

¹³ 湖南省長沙市中級人民法院 (2017)湘01民終4641号

¹⁴ 広東省広州市海珠区人民法院 (2014)穗海法民一初字第1953号

当事務所の中国プラクティスは、日本と中華人民共和国間の国際取引および中国内の法務案件にとどまらず、香港・台湾・シンガポール等の中華圏やその他の国・地域に跨るクロスボーダーの国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、対日・対中投資、企業買収、契約交渉、知的財産権、コンプライアンス、独占禁止法、ファイナンス、労働、訴訟・紛争等の取引について、豊富な実務経験のある日本および中国の弁護士が中心となってリーガルサービスの提供を行っています。本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく最新の法務関連情報を発信することを目的として発行しております。

東京事務所 中国プラクティスチーム
〒100-8124 東京都千代田区大手町 1-1-2
大手門タワー
Tel: 03-6250-7234 Fax: 03-6250-7200
E-mail: eapg@jurists.co.jp
URL: <https://www.jurists.co.jp>

北京事務所
〒100025 北京市朝陽区建国路 79 号
華貿中心 2 号写字楼 4 層 08 号
Tel: +86-10-8588-8600 Fax: +86-10-8588-8610
E-mail: info.beijing@jurists.jp

上海事務所
〒200040 上海市静安区南京西路 1601 号
越洋広場 38 階
Tel: +86-21-6171-3748 Fax: +86-21-6171-3749
E-mail: info.shanghai@jurists.jp