

一、最新中国法令

● 关于促进内贸流通健康发展的若干意见

【发布单位】国务院办公厅

【发布文号】国办发〔2014〕51号

【发布日期】2014-11-16

【内容提要】该意见提出：

- 促进电子商务、物流配送、连锁经营发展；
- 推进绿色循环消费设施建设；
- 鼓励各类投资者参与国有流通企业改制重组；等。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-11/16/content_9207.htm

● 关于非金融机构合格投资人进入银行间债券市场有关事项的通知

【发布单位】中国人民银行金融市场司

【发布文号】银市场〔2014〕35号

【发布日期】2014-10-17

【实施日期】2014-10-17

【内容提要】非金融机构合格投资人可通过非金融机构合格投资人交易平台进行债券投资交易。非金融机构合格投资人应符合以下条件：

- 依法成立的法人机构或合伙企业等组织，业务经营合法合规，持续经营不少于一年；
- 净资产不低于3000万元；
- 具备相应的债券投资业务制度及岗位，所配备工作人员应参加中国银行间市场交易商协会及银行间市场中介机构组织的相关培训并获得相应的资格证书；
- 最近一年未发生违法和重大违规行为；
- 中国人民银行要求的其他条件。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.shclearing.com/xpl/sqfb/201411/t20141103_52528.html

● 中华人民共和国海关化验方法

【发布单位】海关总署

【发布文号】海关总署公告2014年第79号

【发布日期】2014-11-04

【实施日期】2015-01-01

一、最新中国法令

● 国内贸易流通的健全なる発展の促進に関する若干意见

【発布機関】国务院弁公庁

【発布番号】国弁発〔2014〕51号

【発布日】2014-11-16

【概要】本意見は以下の内容を提起した。

- 電子商取引、物流配送、フランチャイズ経営の発展促進。
- クリーン循環消費施設建設の推進。
- 各種投資者による国有流通企業制度改革再編への参加の奨励など。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-11/16/content_9207.htm

● 非金融機関合格投資者による銀行間債券市場への参入に伴う関連事項に関する通知

【発布機関】中国人民銀行金融市场司

【発布番号】銀市場〔2014〕35号

【発布日】2014-10-17

【実施日】2014-10-17

【概要】非金融機関合格投資者は非金融機関合格投資者取引プラットフォームを通じて債券投資取引を行うことができる。非金融機関合格投資者は以下の条件を満たさなければならない。

- 法に則り設立された法人機構またはパートナーシップ企業などの組織であり、業務経営においては法令を遵守しており、経営継続期間は少なくとも一年以上であること。
- 純資産は3,000万円を下回らないこと。
- 相応する債券投資業務制度および職位を具備しており、配置する作業員は中国銀行間市場取引事業者協会および銀行間市場仲介機構組織が行う関連研修に参加した上、相応する資格証書を取得すること。
- 過去一年において違法および重大な規則違反行為が発生していないこと。
- 中国人民銀行が求めるその他の条件。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.shclearing.com/xpl/sqfb/201411/t20141103_52528.html

● 中華人民共和國税関化学検査方法

【発布機関】税関総署

【発布番号】税関総署公告2014年第79号

【発布日】2014-11-04

【実施日】2015-01-01

【内容提要】海关总署公布了 69 项海关化验方法。对同一商品进行化验时，如公告所列化验方法与其他化验方法的检验结果不同时，以公告公布化验方法的检验结果作为海关执法依据。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab49564/info723637.htm>

● 关于调整本市普通住房标准的通知（上海）

【发布单位】上海市住房保障和房屋管理局等四部门
【发布文号】沪房管规范市〔2014〕6 号
【发布日期】2014-11-13
【实施日期】2014-11-20
【内容提要】上海市根据市场变化，以及《关于进一步做好住房金融服务工作的通知》，放宽了普通住房的标准，作为标准之一的“实际成交价格”有所提升。

【备注】

- 此前中国人民银行、中国银行业监督管理委员会《关于进一步做好住房金融服务工作的通知》、住房和城乡建设部等三部门发布的《关于发展住房公积金个人住房贷款业务的通知》，被称为房地产救市政策。
- 根据上述规定，上海市公积金管理中心调整了个人公积金个人贷款政策。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.shfg.gov.cn/fdoc/kfyjy/201411/t2014113_640279.html

● 广东省职工生育保险规定（广东）

【发布单位】广东省人民政府
【发布文号】广东省人民政府令 2014 年第 203 号
【发布日期】2014-11-06
【实施日期】2015-01-01
【内容提要】用人单位已经按时足额缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

【备注】关于职工未就业配偶享受生育医疗费用待遇，江苏省、浙江省部分地区（如宁波市）也有类似规定。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201411/t2014110_554350.html

【概要】税関総署は 69 項目の税関化学検査方法を公布した。同一商品に対し化学検査が行われる際、公告に記載された化学検査方法とその他の化学検査方法による検査結果が異なる場合、公告で公布された化学検査方法による検査結果を税関の法執行の根拠とする。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab49564/info723637.htm>

● 上海市的一般住宅基準の調整に関する通知(上海)

【発布機関】上海市住宅保障家屋管理局などの 4 部門
【発布番号】滬房管規範市〔2014〕6 号
【発布日】2014-11-13
【実施日】2014-11-20
【概要】上海市は市場の変化、および「住宅金融サービス業務の更なる整備に関する通知」に基づいて、一般住宅の基準を緩和し、基準の一つとなる「実勢取引価格」を引き上げた。

【備考】

- これまでの中国人民銀行、中国銀行業监督管理委员会の「住宅金融サービス業務の更なる整備に関する通知」、住宅都市農村建設部などの 3 部門が公布した「住宅積立金個人住宅ローン業務の発展に関する通知」は、不動産市場救済政策と呼ばれる。
- 上記規定によると、上海市積立金管理センターは個人積立金個人ローン政策を調整した。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.shfg.gov.cn/fdoc/kfyjy/201411/t2014113_640279.html

● 広東省従業員生育保险规定（広東）

【発布機関】広東省人民政府
【発布番号】広東省人民政府令 2014 年第 203 号
【発布日】2014-11-06
【実施日】2015-01-01
【概要】雇用主が期日どおりに生育保险料を満額納付している場合、その従業員は生育保险待遇を享受する。従業員の未就業配偶者は生育医療費用待遇を享受する。必要となる資金は生育保险基金から支払われる。

【備考】従業員の未就業配偶者の生育医療費用待遇の享受については、江蘇省、浙江省の一部地域（例えば寧波市）にも類似規定が存在する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201411/t2014110_554350.html

【注】

- 如果需要了解法律、法规或政策的全文内容或需要相关日文翻译服务，请与我们联系；
- 本栏目所公布的网址通常为官方网址，如果无法访问，您可以通过搜索引擎查阅或与我们联系。

二、相关新信息

● 股权转让与经济补偿真的没有联系吗？

股权转让是企业调整自身发展、适应市场环境的一种普遍方式，法律上，股权转让本身并不会影响员工劳动合同的履行，企业不需要因此支付经济补偿。但是，实务操作中，员工却有可能在股权转让时提出支付经济补偿等法律之外的要求。另外，企业为了促成股权转让或者在股权转让后企业为了改善经营，可能需要通过解除劳动合同的方式安置员工的，在此情况下，也会产生经济补偿的问题。对此类问题，本文将逐一分析。

股权转让本身与经济补偿无必然联系

《劳动合同法》第 33 条规定，“用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行”。该规定明确了，投资人变更不影响劳动合同的履行，而股权转让恰恰是投资人变更的重要形式，因此，这也意味着，法律层面，股权转让不会影响劳动合同的履行，在劳动合同继续履行、没有发生劳动合同解除或者终止的情形¹

¹ 根据《劳动合同法》第 46 条、《劳动合同法实施条例》第 22 条等规定，只有在发生劳动合同解除或者终止前提下，并符合法律规定的支付经济补偿的条件时，员工才有权要求企业支付经济补偿。关于企业支付经济补偿的条件，具体如下：

《劳动合同法》第 46 条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

《劳动合同法实施条例》第 22 条规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照《劳动合同法》第 47 条的规定向劳动者支付经济补偿。

¹ 「労働契約法」第 46 条、「労働契約法実施条例」第 22 条などの規定によれば、労働契約の解除または終了が生じた前提において、法律で定める経済補償金の支払い条件に合致する場合に限り、従業員は企業に対し経済補償金の支払いを求めることができる。企業が経済補償金を支払う条件は、具体的に以下の通りである。

「労働契約法」第 46 条に基づき、下記の状況のいずれかに該当する場合、雇用主は労働者に経済補償金を支給しなければならない。

- (一) 労働者が本法の第 38 条の規定に基づき労働契約を解除した場合。
- (二) 雇用主が本法第 36 条の規定に基づき労働者に労働契約解除を申し入れ、且つ労働者と協議で合意し労働契約を解除した場合。
- (三) 雇用主が本法の第 40 条の規定に基づき労働契約を解除した場合。
- (四) 雇用主が本法の第 41 条第 1 項の規定に基づき労働契約を解除した場合。
- (五) 雇用主が現在の労働契約に定めた条件を維持または引き上げて契約を更新しようとしても、労働者が労働契約を更新することに同意しない場合を除き、本法第 44 条第(一)号の規定に基づき期間の定めのある労働契約が終了した場合。
- (六) 本法第 44 条第(四)号、第(五)号の規定に基づき労働契約が終了した場合。
- (七) 法律、行政法規に定めるその他の状況。

[労働契約法実施条例]第 22 条に基づき、特定の業務の完成までを期間とする労働契約が、業務が完成したため終了する場合、雇用主は「労働契約法」第 47 条の定めに従い労働者に経済補償金を支払わなければならない。

【注】

- 法令・政策の全文の内容や相応の日本語訳のサービスが必要な場合には、私共にご連絡ください。
- ご案内する URL は政府筋の公式サイトですが、リンクできない場合は、検索エンジンで検索いただくか、私共にご連絡いただければと思います。

二、関連する新着情報

● 持分譲渡は経済補償金と本当に関係がないのか

持分譲渡は企業が自身の発展を調整し、市場環境に適応するための一つの普遍的な方式である。法律上、持分譲渡自体は従業員の労働契約の履行に影響せず、企業はこのために経済補償金を支払う必要はないが、しかし、実務処理においては、従業員から持分譲渡時に経済補償金などの法定外を求められることがある。また、企業は持分譲渡の実現や持分譲渡後の企業の経営改善のために、労働契約の解除を通じた従業員配置が必要になるものと思われ、これらの状況においても、経済補償金の問題が発生する。これらの問題について、本文では個々に分析を行う。

持分譲渡自体は経済補償金との必然関係はない

「労働契約法」第 33 条によれば、「雇用主の名称、法定代表人、主要責任者または投資者などの事項の変更は、労働契約の履行に影響しない」と規定されている。本規定は投資者の変更は労働契約の履行に影響しないことを明確にしており、また持分譲渡は正に投資者変更の重要な形式であることから、法律上、これは持分譲渡が労働契約の履行に影響しないことを意味して

下，原则上，员工无权以股权转让为由，要求企业支付经济补偿。

对此问题，有些地区进一步做了明确规定，例如：

- 广东：《广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》第 23 条规定，“用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人，不影响劳动合同的履行，劳动者的工作年限应连续计算。劳动者要求解除劳动关系并由用人单位（投资人）支付经济补偿金的，不予支持。”
- 山东：《山东省劳动合同条例》第 21 条规定，“劳动合同履行期间，用人单位发生投资人变更事项，可以变更劳动合同相应条款，但不影响劳动合同的履行。”

综上，员工以股权转让为由要求企业支付经济补偿，是没有法律依据的，这是法律之外的要求，企业有权拒绝，因此，法律上，股权转让与经济补偿并无必然联系。

员工以股权转让为由提出支付经济补偿的问题

虽然法律上，股权转让与经济补偿没有必然联系，但是，在实务操作中，即使没有法律依据，部分员工有时也会提出支付经济补偿的要求，通常的理由主要有：

- 股权转让，投资人变更，企业就应当先买断²员工原有工龄，对原有工龄支付经济补偿；
- 投资人变更将影响员工未来的发展，员工无法放心工作，因此，要求企业通过支付经济补偿的方式先买断员工原有工龄；
- 担心投资人变更后发生大规模裁员，因此，为了确保利益，要求企业提前在股权转让时即将员工原有工龄买断，支付经济补偿等。

当员工提出支付经济补偿的要求后，通常，企业需要根据股权转让的约定情况，制定应对方案，即是否及如何支付经济补偿？对此，具体分析如下：

² 所谓“买断”，是指企业计算员工原有工龄，并对员工原有工龄支付经济补偿，支付经济补偿之后，在将来与员工解除或者终止劳动合同，并需要依法支付经济补偿时，对原有工龄不再计算经济补偿。

² いわゆる「買い取り」とは、企業が従業員のこれまでの勤務年数を計算し、当該勤務年数に対し経済補償金を支払い、経済補償金を支払った後、従業員との労働契約を解除または終了し、法に従って経済補償金を支払わなければならない状況においては、当該勤務年数について再度経済補償金を計算しないことを指す。

おり、労働契約は継続的に履行され、労働契約の解除または終了が生じない状況¹においては、原则上、従業員に持分譲渡を理由として企業に対し経済補償金の支払いを求める権利はない。

本問題について、一部の地区では更に明確な規定を設けており、例えば以下の通りである。

- 広東：「広東省高級人民法院、広東省労働紛争仲裁委員会の『労働紛争調停仲裁法』、『労働契約法』の適用に伴う若干事項に関する指導意見」第 23 条は、「雇用主の名称、法定代表人、主要責任者または投資者の変更は、労働契約の履行に影響せず、労働者の勤務年数は連続して計算されなければならない。労働者が労働関係の解除ならびに雇用主（投資者）へ経済補償金の支払いを求める場合は支持しない」と規定している。
- 山東：「山東省労働契約条例」第 21 条は、「労働契約の履行期間において、雇用主に投資者の変更事項が生じた場合、労働契約の関連条項を変更することができるが、労働契約の履行には影響しない」と規定している。

以上をまとめれば、従業員が持分譲渡を理由に企業に対し経済補償金の支払いを求めることには、法律根拠がなく、これは法定外の要求であり、企業は拒絶することができる。このため、法律上では、持分譲渡と経済補償金には必然関係はない。

従業員が持分譲渡を理由に経済補償金の支払いを提起する問題

法律上、持分譲渡と経済補償には必然関係はないが、実務においては、たとえ法律根拠がないとしても、一部の従業員が時に経済補償金支払いの要求を提起することもあり、一般的な理由は主に以下の通りである。

- 持分譲渡により投資者を変更され、企業は従業員のこれまでの勤務年数をひとまず買い取り²、これまでの勤務年数について経済補償金を支払わなければならない。
- 投資者の変更は従業員の今後の発展に影響し、従業員は安心して仕事ができないため、企業に対し経済補償金を支払う方式を通じて、従業員のこれまでの勤務年数をひとまず買い取るように要求する。
- 投資者の変更後に大規模な人員削減の実施が懸念され、利益を守るため、企業に対し持分譲渡時に従業員のこれまでの勤務年数を繰り上げて買い取り、経済補償金の支払いなどを求める。

従業員が経済補償金の支払いを求めた後、通常、企業は持分譲渡の取決め状況に基づいて、対応方案、即ち経済補償金支払いの可否および方法を定めなければならない。これについて具体的な分析は以下の通りである。

1. 支付经济补偿的方案

该方案总的原则是，企业计算员工在股权转让前的原有工龄，并对此工龄支付经济补偿，予以买断，股权转让后，如果再发生依法需要支付经济补偿的情形，对员工股权转让前的原有工龄，将不再予以计算。

该方案通常适用于，股权转让双方均同意向员工支付经济补偿，用于买断员工股权转让前的原有工龄，股权受让方将获得一个没有员工工龄负担的企业。

支付经济补偿的具体法律形式通常有如下几种，供参考：

- 企业与员工协商解除劳动合同并支付经济补偿，后双方再重新签订劳动合同；
- 员工向企业提出辞职，企业支付经济补偿，后双方再重新签订劳动合同；
- 企业与员工双方签订《工龄与经济补偿结算协议》，明确约定买断工龄相关事项等。

2. 不支付经济补偿的方案

该方案总的原则是，企业以《劳动合同法》第33条规定的劳动合同继续履行的原则为由，依法不支付经济补偿，员工股权转让前的原有工龄在股权转让后，仍然由企业承担。

该方案通常适用于，股权转让双方无法就向员工支付经济补偿达成一致意见，股权转让方将员工在股权转让前的原有工龄所对应的经济补偿支付责任（属于“或有责任”，未必一定发生）转嫁给股权受让方，由股权受让方在股权转让后自行处理员工问题。

采用不支付经济补偿的方案时，需要向员工解释清楚理由，这需要企业加强与员工的沟通交流，阐述法律原因，必要时可以借助工会、劳动部门予以解释，另外，可以借助股权受让方对股权转让后的员工就业、安置提供适当的保证。

另外一个难题是，有时，员工并不是单纯的提出经济补偿的要求，也可能采取罢工、怠工、破坏企业生产经营秩序、破坏企业财物等方式，试图迫使企业答应其经济补偿的要求，如果出现这种情况的，建议企业采取坚守方案、有理有据、寻求支援、适度退让、适当惩罚的应对原则：

1. 经济补偿金を支払う方案

本方案では、企業が従業員の持分譲渡前の勤務年数を計算し、当該勤務年数について経済補償金を支払って買い取り、持分譲渡後、法に従って経済補償金を支払わなければならない状況が再度生じた際は、従業員の持分譲渡前の勤務年数については計算しないというのが全体的な原則となる。

本方案は通常、持分譲渡の当事者双方がいずれも従業員に対する経済補償金の支払いに同意した場合に適用され、従業員の持分譲渡前の勤務年数の買い取りを通じて、持分譲受者は従業員勤務年数の負担のない企業を獲得することになる。

参考までに、経済補償金支払いの具体的な法的形態には、通常、以下の種類がある。

- 企業は従業員との労働契約を協議解除し、経済補償金を支払った上で、双方が改めて労働契約を締結する。
- 従業員は企業に対し辞職を申し出、企業が経済補償金を支払った上で、双方が改めて労働契約を締結する。
- 企業と従業員の双方は「勤務年数と経済補償金の清算協議書」を締結し、勤務年数の買い取りの関連事項などを明確に取り決める。

2. 经济补偿金を支払わない方案

本方案では、企業が「労働契約法」第33条で定める労働契約の継続履行の原則を理由に、法に従って経済補償金の支払いを行わず、従業員の持分譲渡前の勤務年数については持分譲渡後も依然として企業が負担するというのが全体的な原則となる。

本方案は、通常、持分譲渡の当事者双方が従業員への経済補償金の支払いについて合意できない場合に適用され、持分譲渡者は従業員の持分譲渡前の勤務年数に対応する経済補償金の支払い責任（「偶発的な責任」に該当し、必ず発生するものではない）を持分譲受者に転嫁し、持分譲受者が持分譲渡後に自ら従業員問題を処理することになる。

経済補償金を支払わない方案を採用する際には、従業員に対してはっきりとした理由説明を行わなければならない、これは企業が従業員との意思疎通を強化し、法的理由を説明する必要があり、必要であれば労働組合、労働部門の助けを借りて説明を行うことも考えられ、また、持分譲受者の協力を得て持分譲渡後の従業員の就業、配置に適切な保証を与えることも考えられる。

なお難題として、時に従業員は単に経済補償に関する要求を提出することだけでなく、ストライキ、サボタージュ、企業の生産経営秩序の破壊、企業の財物の破壊などの方法により、企業にその経済補償に関する要求に応じるように迫ることも考えられ、このような状況が出現した場合には、企業は方案の堅持、理由と根拠の明確化、支援の請求、適度の譲歩、適切な処罰という対応原則に従い実施することが望ましい。

- 坚守方案，是指总的原则不能变，即，不能因为员工罢工、怠工了，就向员工支付经济补偿，否则，员工此次或今后可能会提出更多的其他没有法律依据的要求；
- 有理有据，是指明确不支付经济补偿的法律依据、理由，并耐心的向员工进行解释说明；
- 寻求支援，是指如果无法控制局面或者预感到无法控制局面，有必要向劳动部门、公安部门等政府部门寻求支援；
- 适度退让，是指在坚守方案的前提下，适度的给予员工一些小的慰问，例如，适当给予一些慰问金、要求股权受让方给予一些确保员工继续就业的保证等；
- 适当惩罚，是指如果员工违反规章制度和劳动纪律的，企业应当记录在案，对于严重违反的员工，企业有必要选择部分起煽动作用的员工，给予违纪处分，甚至解雇。
- 方案の堅持とは、全体的な原則は変えてはならないことを指し、即ち、従業員がストライキ、サボタージュを行うからと言って、従業員に経済補償金を支払ってはならず、さもなくば、従業員は今回または今後も、より多くのその他の法律根拠のない要求を出してくるものと思われる。
- 理由と根拠の明確化とは、経済補償金を支払わない法律根拠、理由を明確にした上、忍耐強く従業員に対する解釈説明を行うことを指す。
- 支援の請求とは、状況がコントロール不能となり、またはコントロール不能になることが予期される場合、労働部門、公安部門などの政府部門に支援を求める必要があることを指す。
- 適度の譲歩とは、方案を堅持する前提の下、適度に従業員に対する配慮、例えば適度に慰労金を与えること、持分譲受者に対し従業員の雇用継続に関する一定の保証を与えるように求めることなどを指す。
- 適切な処罰とは、従業員が規則制度および労働規律に違反した場合、企業は事件を記録しなければならず、重大な違反があった従業員については、企業は一部の扇動的役割を果たした従業員を見極めて、規則違反として処分し、重ければ解雇する必要があることを指す。

企业为促成股权转让或者在股权转让后改善经营，通过解除劳动合同的方式安置员工时的经济补偿问题

股权转让的背景多种多样，有的股权转让方为了促成股权转让，会按照股权受让方的要求，寻找法定理由解除部分员工的劳动合同后，再进行股权转让，有的股权受让方在股权转让后，为了改善经营，需要对企业的原有体制进行改革，从而也需要解除部分员工的劳动合同。在以上情形中，解除劳动合同时，企业通常需要支付员工经济补偿。

对此，比较常用的企业单方解除劳动合同的理由主要如下，但是，在选择解除劳动合同的理由时，企业务必须确保当时的具体情况能够符合如下理由的法定条件及法定的解除程序：

- 客观情况发生重大变化：《劳动合同法》第40条规定，因“客观情况发生重大变化³，致使劳动合同无法履行，双方又无法协商变更劳动合同的”，“用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付

企業が持分譲渡を実現し、または持分譲渡後に経営を改善するため、労働契約を解除する方式を通じて従業員を配置する際の経済補償問題

持分譲渡の背景は様々であり、一部の持分譲渡者は持分譲渡を実現するため、持分譲受者の要求に基づき、法定理由を探し一部の従業員の労働契約を解除した上で、改めて持分譲渡を進めるであろうし、一部の持分譲受者は持分譲渡後に、経営改善のため、企業のこれまでの体制に対する改革を進めなければならず、この場合も一部従業員の労働契約を解除しなければならない。上記状況において、労働契約を解除する際、企業は通常、従業員に対し経済補償金を支払わなければならない。

これについて、よく用いられる企業からの一方的な労働契約解除理由は主に以下の通りであるが、労働契約の解除理由を検討する際に、企業は当時の具体的な状況が下記理由の法定条件および法定の解除手順に合致するように留意しなければならない。

- 客観的な状況に重大な変化が生じた。「労働契約法」第40条によれば、「客観的な状況に重大な変化が生じたために³、労働契約が履行できなくなり、且つ当事者双方で労働契約の変更に関する合意を得られない場合」、「雇用主は30日

³ 【劳办发[1994]289号】文《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第26条对“客观情况”的明确解释是“发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等”。在实务中，发生诸如企业经营方式变更、业务变更、部门撤并、组织架构调整等情形时，在认定“客观情况”时存有一定争议，一般而言，如果企业能够对其客观性做出合理的解释并提供相关证据，司法机构亦会倾向于认定“客观情况”（此类情况较多），反之则不认定。

³ 【劳办发[1994]289号】文『労働法』の若干条文に関する説明第26条では「客観的な状況を「不可抗力の発生または労働契約の全部あるいは一部の条項を履行できなくなるその他の状況、例えば企業の移転、合併、企業資産の移転などが生じた場合」と明確に説明している。実務において、例えば企業の経営方式の変更、業務の変更、部門の閉鎖統合、組織構造の調整などの状況が生じた場合では、「客観的な状況」の認定において一定の論争が存在する。一般的には、企業がその客観性について合理的な説明ができ、関連証拠を提出できる場合、司法機関は「客観的な状況」と認定する傾向があり（この種の状況は多い）、そうでない場合は認定しない。

劳动者 1 个月工资后，可以解除劳动合同”。

- 经济性裁员:《劳动合同法》第 41 条规定, 当企业能够证明有“生产经营发生严重困难; 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的; 其他客观经济情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行的”, 企业可以依法定程序⁴裁减人员。

另外, 只要员工同意, 相对于企业单方解除劳动合同, 协商解除劳动合同仍然还是此时首选的解除方式, 如果员工不同意协商解除劳动合同, 企业则可以采取以上单方解除劳动合同的方式。

小结:

股权转让与经济补偿是否有联系, 如何联系, 不仅仅需要考查法律规定, 还需要重视实务操作, 不仅仅需要研究股权转让本身, 还需要研究在股权转让的背景下, 是否会发生其他需要支付经济补偿的情形, 以及如何操作。

(里兆律师事务所 2014 年 11 月 14 日编写)

前までに書面にて労働者本人に通知し、または別途労働者に 1 ヶ月分の賃金を支払った上で、労働契約を解除することができる」と規定している。

- 経済的人員削減:「労働契約法」第 41 条の規定によれば、企業が「生産経営に重大な困難が生じたこと、企業に生産内容の変更、重大な技術革新または経営方式の調整があり、労働契約の変更後も、依然として人員を削減しなければならないことやその他の客観的な経済状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行ができなくなったこと」を証明できる場合において、企業は法定手順⁴に従って人員削減を行うことができる。

なお、従業員の同意が得られるのであれば、企業からの一方的な労働契約の解除と比べれば、協議による労働契約の解除は、やはり第一に選択する解除方式であり、従業員が労働契約の協議解除に同意しないのであれば、企業は上述の一方的な労働契約解除の方式を採用することができる。

まとめ

持分譲渡と経済補償金とに関連性があるか、どのように関連するかについては、法律の規定を調査するだけでなく、実務処理を重視する必要もあり、持分譲渡自体を検討するだけでなく、持分譲渡の背景において、その他の経済補償金の支払いを必要とする状況が発生するか、及びいかに対応するかを研究する必要もある。

(里兆法律事務所 2014 年 11 月 14 日付で作成)

⁴ 《劳动合同法》第 41 条规定, 有下列情形之一, 需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人以上但占企业职工总数百分之十以上的, 用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况, 听取工会或者职工的意见后, 裁减人员方案经向劳动行政部门报告, 可以裁减人员: (一) 依照企业破产法规定进行重整的; (二) 生产经营发生严重困难的; (三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的; (四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时, 应当优先留用下列人员: (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的; (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的; (三) 家庭无其他就业人员, 有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员, 在六个月内重新招用人员的, 应当通知被裁减的人员, 并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

⁴ 「労働契約法」第 41 条に基づき、下記の状況のいずれかに該当し、20 人以上削減する必要があるまたは削減する必要がある人数が 20 人に満たないが企業の従業員総人数の 10% 以上を占めた場合、雇用主は 30 日前までに労働組合または従業員全体に対し状況を説明し、労働組合または従業員の意見を聴取してから、従業員の削減案を労働行政部門に報告した後、削減を行うことができる。(一) 企業破産法に従い再編を行う場合。(二) 生産経営に嚴重な困難が生じる場合。(三) 企業に生産内容の変更、重大な技術革新または経営方法の調整があり、労働契約を変更した後も人員を削減する必要がある場合。(四) その他の労働契約を締結した際に根拠となった客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約が履行できなくなる場合。

人員を削減する場合、下記の労働者を優先して残さなければならない。(一) 本企業と比較的に長い期間の定めがある労働契約を締結している者。(二) 本企業と期間の定めなき労働契約を締結している者。(三) 家族にはその他の就業者がいなく、扶養すべき年寄りまたは未成年がいる者。

雇用主が本条第一項の規定により人員を削減し、6 ヶ月以内に人員を改めて募集・採用する場合、削減された人員に知らせ、且つ同様な条件で優先して募集・採用しなければならない。