

企业撤退过程中的劳动纠纷问题

企业在撤退过程中会碰到诸多需要解决的问题，劳动纠纷问题便是其中比较重要、又比较棘手的问题之一，律师现就企业撤退过程中常见的劳动纠纷问题及其应对，简要总结分析如下：

一、普通员工的劳动纠纷问题及企业应对

1. 经济补偿金 OR 赔偿金纠纷

企业解散撤退，法律上，属于《劳动合同法》第 44 条规定的劳动合同终止情形，企业有权以撤退为理由，依法终止与员工的劳动合同并支付法定经济补偿金即可。而员工通常对劳动相关法律法规并不知晓或者是一知半解，因此，其对劳动合同解除与终止两个概念时常混淆，也不加以区分，在企业提出终止劳动合同时，员工通常会提出企业属于无理由单方解除劳动合同并主张双倍经济补偿金的赔偿金。

该纠纷本质源自员工对法律缺乏了解或个别员工为了争取更多的额外补偿有意为之，因此，为解决该纠纷，进行广泛的宣传和说明是相当有必要的，常用的宣传和说明方式有：

- 企业领导及人事的主动说明；
- 企业向工会说明，并由工会向员工进一步说明；
- 企业委托律师，由律师向员工说明，并与员工展开沟通；
- 企业请求当地劳动部门的帮助，由劳动部门向员工进行说明等。

2. 代通知金纠纷

企业因解散而终止员工劳动合同，法律上，不需要提前 30 天通知员工，也不需要支付代通知金。但工会不加区分的认为，只要企业要求员工离职，均应支付代通知金。

该纠纷也是源自员工对法律缺乏了解，那么，同上文第 1 点的纠纷应对方法，进行广泛的宣传和说明是相当有必要的。另外，法律上，虽然在终止劳动合同时，不需要提前 30 天通知员工，也不需

企業の撤退過程における労働紛争問題

企業は撤退過程において多くの解決すべき問題に遭遇するが、労働紛争問題は中でも比較的重要な事項であり、また厄介な問題の一つでもある。本稿では、企業の撤退過程においてよく見受けられる労働紛争問題及びその対処方法について考察する。

一、一般従業員の労働紛争問題及び企業の対応

1. 経済補償金又は賠償金をめぐる紛争

企業の解散・撤退は、法律上は、「労働契約法」第 44 条に定める労働契約が終了する状況に該当するため、企業は撤退を理由として、法に依拠し従業員との労働契約を終了する権利があり、その場合、法定の経済補償金を支払うだけでよい。しかしながら、従業員は通常、労働関係の法律に対する知識はなく、又は完全に理解しているわけではないため、労働契約の解除と終了の 2 つの概念を混同することがよくあり、また区別して捉えていないため、企業が労働契約の終了を申し入れた際に、従業員は通常、企業によるこのような申し入れは、労働契約の理由なき一方的解除であるとして、賠償金として 2 倍の経済補償金を支払うよう主張することがある。

当該紛争の発端は、従業員の法律に対する理解不足にあるのだが、中にはより多くの補償金を得るために故意にこのような要求をしてくる従業員もいるため、このような紛争を解決するために、広い範囲にわたり周知と説明を徹底させることが必須である。その際よく採用される周知及び説明には以下のような方法がある。

- 企業のトップ及び人事が進んで従業員への説明を行う。
- 企業が労働組合に説明をしたうえで、労働組合から従業員に対して説明を行う。
- 弁護士に頼み、弁護士が従業員に説明をし、且つ労使の意思の疎通をとる。
- 企業が現地の労働部門に支援を要請し、労働部門から従業員に対して説明を行う。その他。

2. 解雇予告手当をめぐる紛争

企業が解散に伴い、従業員との労働契約を終了する場合には、法律上、30 日前までに従業員に事前通知する必要はなく、解雇予告手当の支払いもしなくてよい。しかし、企業が従業員に離職を求めた場合には、企業はいずれも解雇予告手当を支払う必要があると従業員が一括りに認識してしまっているがために、企業に支払いを要求してくることがある。

当該紛争も従業員の法律に対する理解不足を発端とするものであるが、この場合も前述の 1 点目の紛争に対する対処方法と同じく、広い範囲にわたり周知と説明を徹底させることは必須である。また、法律上は、労働契

要支付代通知金，不过，在目前的实务操作中，在与员工协商时，有的企业也会选择支付代通知金，将其作为员工协商签约的优惠，并让员工知晓其作为签约优惠的性质，以促使员工尽快签约离职。

3. 额外补偿纠纷

除法定经济补偿金之外，企业为了顺利推进撤退事宜，也会考虑提供优于法定经济补偿金的额外补偿，额外补偿比较常见的有两类，一类是额外经济补偿金，一类是签约奖励。额外经济补偿金及签约奖励的金额，由企业参考当地实际情况及自身情况酌情确定。但员工可能会主张高于企业提供的金额的额外补偿。

超额额外补偿纠纷并非法律上的纠纷，而是双方利益纠纷，企业可以考虑如下应对方法：

- 拒绝员工要求的应对方法：若企业本身提出的额外补偿即已非常优惠，那么，企业可以拒绝员工的要求，不论员工采取什么行动，企业可以坚持自己的立场不动摇；
- 适当考虑员工要求的应对方法：企业也可以事先准备初步方案和追加方案，在开始公布时，公布优惠力度略低的初步方案，若员工提出要求且比较强烈的，再考虑动用追加方案，需要注意的是，若要追加，以少量、追加一次为宜，不宜多次追加，否则会不断提高员工的预期，从而更加难以应对。

4. 奖金和未休年假补偿纠纷

终止劳动合同时，双方可能就奖金及未休年假补偿方面也会有纠纷。就奖金而言，企业一般会按年支付，对于未满足一年的月份，因不满足支付条件而不予支付。但员工从自身利益出发，会要求企业将未满足一年但已履行月份也折算支付奖金。就未休年假补偿而言，企业只需按员工已履行期限依法折算天数并按日工资的 200% 额外支付即可，但员工也许会提出按整年年休假天数折算并按日工资的 300% 额外支付。

就奖金和未休年假补偿纠纷，原则上，企业可以不妥协，以坚持自身立场、按法律规定处理即

約が終了する 30 日前までに従業員に事前告知する必要はなく、解雇予告手当を支払う必要もないのだが、実務では、従業員が協議書に迅速に署名してくれるよう、従業員と協議を行う際に、協議書に迅速に署名してくれたことのインセンティブとして、解雇予告手当を支払っている企業もある。

3. 上乗せ補償をめぐる紛争

法定の経済補償金のほか、企業は撤退を円滑に進めるために、法定の経済補償金額に上乗せした金額の支払いを検討することもある。この上乗せ補償で比較的好く見受けられるものには、経済補償金の上乗せと離職合意書締結インセンティブの 2 つがある。経済補償金の上乗せ及び離職合意書締結インセンティブの金額は、企業が現地の実情及び自社の状況により確定する。しかし、従業員からは企業側が提示した金額を上回る額での上乗せ補償を主張してくる場合がある。

法外な額の上乗せ補償をめぐる紛争は法律上の紛争ではなく、双方の利益をめぐる紛争であり、企業は以下の方法で対応することを検討するとよい。

- 従業員の要求を拒否する方法。企業が提示した上乗せ補償がすでに非常に高待遇の金額である場合、企業は従業員からの要求を拒否することができ、この場合、従業員がどのような行動に出たとしても、企業は自己の立場を堅持すべきである。
- 従業員の要求を適切に考慮する方法。企業は最初に提示する第一段階の方案と上乗せ方案の両方を予め準備しておき、初めの段階では優遇の度合いが若干低めの第一段階の方案を開示し、従業員がやや猛烈に要求してきた場合に、改めて上乗せ方案で対処するかどうかを検討する。このとき、金額を上乗せするのであれば、何度も上乗せするのではなく、小額の上乗せを一度だけするにとどめるべきであり、何ども上乗せしてしまうと、従業員の期待が高まる一方であるため、対処することが一層難しくなる。

4. 賞与及び未使用の年次有給休暇の補償をめぐる紛争

労働契約を終了させる際、賞与及び未使用の年次有給休暇の補償をめぐる紛争が生じる場合がある。賞与については、企業は通常、1 年単位で支給しており、勤務期間が 1 年未満の月の部分については、支給条件を満たさないために支払わない。しかし、従業員は自分の利益を優先させるため、1 年未満ではあるものの、勤務を履行済みの月についても月次換算して月割り分の賞与を支払うよう企業に要求することがある。未使用の年次有給休暇の補償については、企業は従業員が勤務を履行済みの期間に応じて、法に依拠し日数を計算し、日額賃金の 200% の金額を支払うだけでよい。しかし、従業員は丸 1 年分の年次有給休暇の日数で換算し、日額賃金の 300% で余分に支払うよう主張してくる可能性がある。

賞与及び未使用の年次有給休暇の補償をめぐる紛争については、原則的には企業は妥協せずに、自社の

可：

- 对于奖金，企业可以根据自身规章制度或者惯例操作即可，若无按月折算支付的规定或惯例，那么可以不折算支付；
- 对于未休年假补偿，企业可以按员工已履行期限依法折算天数并按日工资的200%额外支付（法律所规定的日工资的300%，包括工作时已支付的日工资100%在内，因此，需要额外支付的仅有日工资的200%），若离员工最终离职日期还有时间，企业亦可以安排员工休年假而不补偿。

立場を堅持し、法律規定に従い処理すればよい。

- 賞与については、企業は自社の規則制度又は慣例に従い対処するとよく、月ごとに換算して支払うとする規定又は慣例がない場合、そのように換算しなくともよい。
- 未使用の年次有給休暇の補償については、企業は従業員が勤務履行済みの期間に応じて法に依拠し日数を換算し、日額賃金の200%の金額を余分に支払うとよい（法律規定の日額賃金の300%には、勤務時に支払い済みの日額賃金100%を含むため、別途実際に支払う必要がある金額は、日額賃金の200%だけである）。従業員の最終離職日までまだ日がある場合には、企業は補償することなく、従業員に年次有給休暇を取得させてしまうことも可能である。

二、特殊员工¹的劳动纠纷问题及企业应对

1. “三期员工”的特殊补偿纠纷

“三期员工”是指处于孕期、产期、哺乳期的女员工，企业解散时，有权与“三期员工”终止劳动合同，但是，对于此特殊情况，法律未明确规定给予特殊补偿（当然，有些地区有司法口径²，但并不多见），而“三期员工”一般会主张企业对其剩余

二、特別な従業員¹の労働紛争問題及び企業の対応

1. 「三期従業員」の特別補償をめぐる紛争

「三期従業員」とは、妊娠期、出産期、授乳期の女子従業員を指し、企業は解散時に、「三期従業員」との労働契約を終了する権利を有し、このような特別な状況について、法律では特別補償を与えなければならないとの明確な規定はない（一部地区には司法上の見解が

¹ 所谓特殊员工，通常是指《劳动合同法》第42条规定的几个类型的员工：

《劳动合同法》第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- （一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- （二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- （三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- （四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- （五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

¹ 「特別な従業員」とは通常、「労働契約法」第42条に定める従業員を指す。

「労働契約法」第四十二条 労働者が次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は本法第40条、第41条の規定に従い、労働契約を解除してはならない。

- （一）職業病になる危険性のある作業に従事していた労働者が職場を離れる前に職業健康検査を行っておらず、又は職業病の疑いのある患者が診断期間若しくは医学的観察期間にある場合。
- （二）本企業において職業病に罹患し又は業務により負傷し、かつ労働能力の喪失又は一部の喪失が確認された場合。
- （三）疾病又は私傷により、所定の医療期間内にある場合。
- （四）女子従業員が妊娠、出産、授乳の期間中にある場合。
- （五）本企業における勤続年数が15年であり、かつ法定の定年退職年齢まで5年未満の場合。
- （六）法律、行政法規規定のその他の場合。

² 例如：

江苏省：《江苏省劳动仲裁案件研讨会纪要》

七、企业解散，或被依法撤销时，是否可以终止“三期”女职工的劳动合同？如果终止，除按规定支付经济补偿金外，是否还应支付其他待遇

用人单位解散，或被依法撤销是终止劳动合同的法定情形。故用人单位出现上述终止劳动合同的情形后，亦应终止“三期”女职工的劳动合同，并依据规定支付女职工经济补偿金。为保护女职工的合法权益，从有利于劳动者的原则出发，用人单位应一次性支付女职工三期内的生活费、产假工资、生育费用等。

广州市：《广州市中级人民法院关于审理劳动争议案件的参考意见》

第二十二条 因用人单位的原因造成劳动合同终止或解除，劳动者不能享受哺乳期待遇提出赔偿损失的，可以以劳动者上年度本人月平均工资20%为基数，按哺乳假至婴儿一周岁期限计发。

² 例えば：

江蘇省：「江蘇省労働仲裁案件討論会議事録」

七、企業が解散、又は法に依拠し取り消された場合、「三期」の女子従業員との労働契約を終了することができるのか。終了する場合、規定に従い、経済補償金を支払うほか、その他待遇も支払う必要があるのか。

使用者が解散する、又は法に依拠し取り消されたことは、労働契約を終了する法定の状況に該当する。従って、使用者に前述の労働契約終了の状況が生じた場合にも、「三期」の女子従業員との労働契約を終了し、かつ規定に基づき、女子従業員に経済補償金を支払う必要がある。女子従業員の適法な権利を守るために、労働者に不利益をもたらさないという原則の下、使用者は女子従業員に三期中の生活費、出産休暇中の賃金、生育費用などを一括払いする必要がある。

広州市：「労働争議案件審理に関する広州市中级人民法院による参考意見」

第二十二条 使用者の原因により、労働契約を終了又は解除することになったことで、労働者が授乳期間待遇を受けられず、損失賠償を主張した場合、労働者の前年度の本人の月平均賃金の20%を基数として、授乳期間から嬰兒満1歳までの期間で計算し支払うことができる。

“三期”期限支付全部工资买断。

就“三期员工”主张特殊补偿纠纷的应对，需要注意如下：

- 若当地有规定或司法口径，那企业按其执行即可，由于已经是特殊补偿，不必再额外追加；
- 若当地没有规定或司法口径，那么，企业对“三期员工”的特殊补偿有自主权，只要适当、合理即可，若“三期员工”提出超过企业提供的特殊补偿标准，企业可以拒绝。

2. “工伤员工”的终止时间纠纷

企业解散时，有权与“工伤员工”终止劳动合同，但由于“工伤员工”牵涉到工伤认定、伤残鉴定、工伤理赔等系列问题，整个流程特别长，若企业对“工伤员工”要与其他员工同时终止劳动合同，对工伤鉴定结论已出的“工伤员工”可行，但对工伤鉴定结论未出的“工伤员工”是极难操作的，因为“工伤员工”此时还无确定的伤残等级向工伤保险基金（承担大部分工伤赔偿）申请理赔，若企业此时要终止劳动合同，“工伤员工”则会向企业主张全部工伤赔偿，这将使企业承担很大的成本。

就“工伤员工”终止时间纠纷的应对，企业可以综合衡量终止时间、工伤赔偿成本等具体情况分情况应对：

- 若“工伤员工”伤情轻微，被鉴定为有伤残等级的可能性极低的，可以与其协商，适当给予少量额外补偿，与其他员工同时终止劳动合同；
- 若“工伤员工”伤情不严重，即使鉴定也只会是伤残 9 至 10 级左右的，人数也极少，那么，企业若要推进撤退进度，也可以与其协商，由企业支付全部工伤赔偿，与其他员工同时终止劳动合同；
- 对于伤情严重的“工伤员工”，工伤赔偿金额一般也过大，企业可能也难以完全承受全部工伤赔偿，那么，可以考虑等待其伤残鉴定出来并办理工伤理赔之后再终止

出されているが²、このような見解が出されるケースは多くはない。にもかかわらず、「三期従業員」は残りの「三期」期間についても、賃金を全額支払い、買い取るよう主張してくることが多い。

「三期従業員」が特別補償を主張してきた場合、これに対処するうえで、以下の点に注意しなければならない。

- 現地に規定又は司法上の見解がある場合、企業はそれに従い実施すればよい。あくまでも特別補償であるため、これに更に上乗せして支払う必要はない。
- 現地に規定又は司法上の見解がない場合、企業は「三期従業員」への特別補償については、自主判断をすることができ、適切に且つ合理的に行えばよい。もしも「三期従業員」が企業の提示する特別補償基準を超えた金額を主張してきた場合、企業はこれを拒否することができる。

2. 「労災従業員」の労働契約終了時間をめぐる紛争

企業は解散時に、「労災従業員」との労働契約を終了する権利があるが、「労災従業員」は労災認定、後遺障がい鑑定、労災の賠償などの一連の問題に係わってくるものであり、これら手続きの完成までに非常に長い時間を要するため、企業が「労災従業員」との労働契約を他の従業員と同時に終了させたい場合、労災鑑定結果が出ている「労災従業員」については、実現可能であるが、労災鑑定結果が出ていない「労災従業員」については実現が極めて困難である。なぜならば、「労災従業員」はこの場合、後遺障がい等級が確定されていない状況で労災保険基金（大部分の労災賠償金額を負担する）に給付金の支払いを申請することになるのだが、労災保険基金側は、「労災従業員」の後遺障がい等級が確定されてからでなければ給付金を支給することはできないため、それを待たずして企業が労働契約を終了する場合、企業は「労災従業員」から、労災賠償金全額の支払いを求められ、企業に多額のコストが発生することになるからである。

「労災従業員」の労働契約の終了のタイミングをめぐる紛争に対処するうえで、企業は終了のタイミング、労災の賠償コストなどの具体的な状況を総合的に判断したうえで対処するとよい。例えば、

- 「労災従業員」の怪我の状況が軽微であり、後遺障がい等級の認定を受ける可能性が極めて低い場合、当該従業員と協議のうえ、小額の上乗せ補償を適切に行い、他の従業員と同時に労働契約を終了させることができる。
- 「労災従業員」の怪我の状況が深刻なものではなく、鑑定を行ったとしても、後遺障がい 9 級から 10 級程度であり、人数も極めて少ない場合、企業が撤退のペースを早めたいと考えているのであれば、当該従業員と協議のうえ、企業が労災賠償金を全額負担し、他の従業員と同時に労働契約を終了することも可能である。
- 怪我の状況が深刻な「労災従業員」の場合、労災の賠償金額は一般的に非常に多額になり、企業が労災の賠償金額を全額負担することは困難になることが予測される。この場合、当該従業員

劳动合同，或者与“工伤员工”协商将其转移至其他关联公司等待办理伤残鉴定、工伤理赔。

3. “病假员工”的特殊补偿纠纷

企业解散时，有权与“病假员工”终止劳动合同，就因解散而终止病假员工的劳动合同而言，法律未规定给予特殊补偿，但病假员工一般会比照医疗期满劳动合同解除来主张医疗补助费或类似特殊补偿。

就“病假员工”主张特殊补偿问题的应对，需要注意如下：

- 原则上，不宜支付医疗补助费及其他特殊补偿，因为一方面这非法定要求，另一方面，容易引发道德风险，即可能使得其他员工也去开病假证明以期获取特殊补偿；
- 只有对确实患有重大疾病、绝症（企业应当事先划定疾病范围）的员工，可以考虑支付适当的特殊补偿，并应当要求员工提供切实的证明。

4. “15+5 员工”的特殊补偿纠纷

企业解散时，有权与“在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的员工”终止劳动合同，此类员工一般也会提出自己属于特殊员工而主张特殊补偿。

就此类员工主张特殊补偿问题的应对，需要注意，原则上，若无特别需要特殊补偿的理由（这些理由，如从某种程度上一般需要进行人道主义关怀），例如“三期”、“绝症”等，在大规模员工安置过程中，不宜设定特殊补偿，因为，如果设定的特殊补偿过多，容易引发员工以各自的理由要求特殊补偿，从而不利于企业撤退。

三、群体纠纷问题及企业应对

企业撤退过程中，需要终止劳动合同的员工比较多，若员工聚集在一起，通过采取怠工、围攻、堵门等方法与企业谈判、对抗，以向企业争取更多经济补偿的事件，惯常称为群体纠纷或群体事件。

の後遺障がい鑑定の結果が出て、労災の賠償金給付申請を行ってから、労働契約を終了するか、又は「労災従業員」と協議のうえ、当該従業員を他の関連会社に移籍させ、後遺障がい鑑定、労災の賠償金給付手続きを終えてからの対応を検討するのもよい。

3. 「病気休暇中の従業員」の特別補償をめぐる紛争

企業は解散時に、「病気休暇中の従業員」との労働契約を終了させる権利を有し、解散を理由に「病気休暇中の従業員」との労働契約を終了する場合について、法律では特別補償を与えなければならないとの規定はないが、「病気休暇中の従業員」は、医療期間中に労働契約を解除する状況にならって、医療費助成金又はこれに類似する特別補償の支払いを主張してくることが多い。

「病気休暇中の従業員」が特別補償を主張してきた場合、これに対処するうえで、以下の点に注意が必要である。

- 原則的には、医療費助成金及びその他特別補償の支払いはしないほうがよい。なぜならば、これは法定の要求ではないことと、また他方では、モラルハザード、即ち、他の従業員も特別補償を取得したいがために、病気休暇の証明を取得しに行くという事態発生の引き金になる恐れがあるからである。
- 重い病気、不治の病（企業は事前に疾病の範囲を決めておく必要がある）を罹患していることが確かである従業員のみに対して、特別補償を適切に行うことを検討する。ただし、その場合、適切な証明書類を提出するよう従業員に求めなければならない。

4. 「15+5 従業員」の特別補償をめぐる紛争

企業は解散時には、「本企业における勤続年数が満15年であり、且つ法定の定年退職年齢まで5年未満の従業員」との労働契約を終了する権利もあるのだが、この類の従業員も自分は特別な従業員に該当するとして、特別補償を主張してくるのが一般的である。

この類の従業員が特別補償を主張してきた場合、これに対処するにあたっては、例えば、「三期」、「不治の病」などの特別補償をする必要があるなどの特段の事由（これら事由は、一般的に人道的配慮を要するものである）がない限り、大規模な人員整理の過程では、原則的に特別補償を設けないほうがよい。なぜならば、特別補償が過度に多くなると、従業員が様々な理由を設けて、特別補償を求めることが容易となり、企業の撤退に支障を来すためである。

三、集团的劳使紛争問題及び企業の対応

企業は撤退過程において、労働契約を終了させなければならない従業員がやや多く、これら従業員が一斉に集結しサボタージュ、包圍行動、出入口を塞ぐなどの方法で、企業に対抗、交渉し、企業からより多くの経済補償を獲得しようとするところがあるが、このような事態は通常、集团的劳使紛争又は群衆事件と呼ばれている。

就群体纠纷的应对，总体而言比较复杂，并且需要结合企业的实际情况设定应对方案，因此，本文暂就应对的基本框架介绍一二：

1. 群体纠纷应对的基本原则

- 协同联合原则：例如，企业内部的管理部门之间的协同联合；企业与外部律师、相关政府部门（劳动部门、公安部门等）之间的协同联合。
- 原则性与灵活性相结合原则：例如，设定不可让步的底线和可谈判的空间；对于不可让步的底线，在任何情况下不让步；对于可谈判的空间，可以根据具体情况灵活妥协。

2. 群体纠纷的事前应对：

主要是成立应急领导小组；拜访相关政府部门并听取意见；事先准备并统一答复员工的口径；安排临时接待场地、应急领导小组常用指挥场地、会议场地；事先加强对重要设备、资料的保护；加强安保措施，等。

3. 群体纠纷的事发应对

- 第一时间发现：积极监测企业动态，一旦发生大规模怠工、聚集、吵闹等状态时，便应当准备应对，开始时，尽可能稳定员工情绪；
- 第一时间报告：发生群体纠纷后，发现者应当在第一时间报告给应急领导小组；应急领导小组相关人员应当在第一时间掌握事件的参与人数、人员构成、暴力程度、主要诉求等，并紧急联系劳动部门、公安部门等相关政府部门，并报告相关情况，请求其派员现场支援；
- 第一时间警戒：要求安保人员第一时间出动，安保设施开启；
- 第一时间控制：应急处理小组人员紧急进场，劝导员工进入临时接待场所，进行必要安抚，稳定员工情绪，严密监控事态发展，观察员工情绪走向，记录员工的违纪行为（后续可能需要针对违纪员工采取违纪处分措施），及时反馈员工的各类要求，紧急研究相关答复方案，待后续用于谈判；
- 研究商讨：应急领导小组集合，与到场相关政府部门开会，判断事件性质和具体情况，分析原因，商讨相应措施；
- 展开谈判：由企业、相关政府部门出面，

群众事件への対処について言うならば、全体的に複雑であり、尚且つ企業の実情を踏まえて対応策を練っておく必要があるため、本稿ではひとまず対応の基本的枠組みについて紹介する。

1. 集团的劳使紛争への対処の基本原則

- 共同連携の原則：例えば、企業内の管理部門間での共同連携し、また企業が外部の弁護士、関係政府部門（労働部門、公安部門など）と連携し合う。
- 原則性と柔軟性の結合の原則：例えば、譲歩のボトムライン及び交渉可能な余地を設定しておく。譲歩のボトムラインについては、いかなる場合においても譲歩しない。交渉可能な余地については、具体的状況を見ながら柔軟に対応するとよい。

2. 集团的劳使紛争の事前対応

緊急時における指導チームの結成、関係政府部門を訪問し且つ意見の聞き取りを行うこと、従業員に対する回答内容を予め準備し、口裏合わせをしておくこと、臨時の応対場所、緊急指導チームの指揮拠点となる場所、会議場所を用意しておくこと、重要設備・資料の保全を強化すること、防犯措置を強化することなどがメインとなる。

3. 集团的劳使紛争発生時の対応

- 前兆を素早く察知する。社内の動向をリアルタイムでモニタリングし、大規模なサボタージュ、集結、口論などの状態が発生した際、緊急事態の発生に備えて準備し、緊急事態発生時は従業員の感情をできる限り落ち着かせるようにする。
- 一刻も早く報告する。集团的劳使紛争が発生した後、これを発見した者は真っ先に緊急指導チームに報告する。緊急指導チームの関係者が早急に事件の関与人数、人員構成、暴力の度合い、主な要求などを把握し、労働部門、公安部門などの関係政府部門に直ちに連絡し、関係状況を報告し、現場へ駆けつけ支援を行ってくれるよう要請する。
- 早急に警戒態勢を敷く。直ちに現場へ駆けつけるよう警備員に求め、防犯設備を作動させる。
- 早急に事態の拡大を抑制する。緊急対応チームが現場に駆けつけ、臨時の応対場所に移動するよう従業員を説得し、従業員の気持ちをなだめ、事態の展開状況を綿密にモニタリングし、従業員の心理的状况を観察し、従業員の規律違反行為を記録し（後日、規律違反行為を行った従業員に対して、処分措置を行うことになる可能性があるため）、従業員の各種要求に対して遅滞なくフィードバックし、これら要求に対する回答方案を直ちに研究し、後の談判に備える。
- 研究・討議する。緊急指導チームが集結し、現場に駆けつけた関係政府部門と会議を行い、事件の性質と具体的状況について判断し、原因を分析し、係る対応措置について検討する。
- 談判を行う。企業、関係政府部門が介入し、従

疏导员工，要求员工选出代表（2-3名），展开谈判沟通；

- 进一步处理：进入谈判后，遣散闹事员工；就员工主张，争取经过协商，达成新的处理方案，若不能达成的，企业退出谈判，依法采取终止劳动合同的单方行动；对于严重违纪的员工，视情况，按规章制度给予纪律处分，甚至解雇，如发生扰乱工作秩序、伤人、财产损毁等违法、违规事件，可交公安部门处理。

（里兆律师事务所 2016 年 04 月 08 日编写）

業員を説得し、代表（2-3 名）を選出するよう従業員に求め、交渉を行う。

- 更なる対応措置をとる。交渉に入った後、騒動を起こした従業員を退散させる。従業員からの主張については、協議により、新たな処理方案で妥結できるよう努める。妥結できなかった場合、企業は交渉を取り止め、法に依拠し一方的に労働契約を終了する。著しく規律に違反した従業員については、状況により、規則制度に従い、紀律処分に処し、ひいては解雇を行う。業務の秩序を乱し、他人を傷つけ、財物の破損などの違法、規則違反事件を発生させた場合は、公安部門に処理を委ねることができる。

（里兆法律事務所が 2016 年 4 月 8 日付で作成）