

## 新冠疫情背景下企业裁减员工的合规指引

为有效应对与处理疫情背景下发生或由此引发的相关劳动纠纷，国家或各地区先后陆续出台了相关指导规定及司法意见，律师将结合相关政策及实务操作，针对企业比较关注的裁减员工问题予以合规分析。

## 一、 疫情背景下载减员工政策导向分析

律师暂以国家及上海、北京、广东、江苏四地区作为政策分析对象，对疫情背景下载减员工的政策导向对比如下：

地区	前期政策	近期政策
国家	尽量不裁员或者少裁员。	暂无新政策。
北京	<ul style="list-style-type: none"> <li>尽量不裁员或者少裁员。</li> <li>以客观情况发生重大变化为由解除劳动合同，法院应注意考察同一时期、相同地区、相同性质的用人单位是否能正常履行劳动合同，若仅因单位自身原因与劳动者解除劳动合同的，不属于客观情况发生重大变化。</li> </ul>	依法平等保护劳动者与用人单位的合法权益，引导劳动者与用人单位共克时艰，促进劳动者与用人单位在复工复产中“双赢”。
上海	尽量不裁员或者少裁员。	对劳动合同解除纠纷，案件审理中要积极贯彻援企稳岗、保就业保企业保稳定等政策要求，坚持审慎处理，充分考虑疫

## 新型コロナウイルス影響下における企業人員削減に関するコンプライアンスガイドライン

新型コロナウイルス影響下で生じ、又はこれがきっかけとなり生じた労働争議について効果的に対処するために、国又は各地域は指導規定及び司法意見を相前後して公布している。筆者は関連政策及び実務上の取扱を踏まえ、企業が関心を寄せている人員削減問題について、コンプライアンスの視点から分析する。

## 一、 新型コロナウイルス影響下における人員削減に関する政策ガイドラインを分析する

国レベル、及び上海、北京、広東、江蘇の 4 地域を政策の分析対象とし、新型コロナウイルス影響下における人員削減に関する政策ガイドラインを下表で比較する。

地域	前段階における政策	最近の政策
国レベル	できる限り人員削減を実施しない、又は人員削減の人数を絞ること。	現時点では、新たな政策は出ていない。
北京	<ul style="list-style-type: none"> <li>できる限り人員削減を実施しない、又は人員削減の人数を絞ること。</li> <li>客観的状況に重大な変化が生じたことをもって労働契約を解除する場合、裁判所は同時期、同地域、同性質の使用人が労働契約を正常に履行することができるかどうかを注意して見極めなければならず、もしも組織自身による原因だけをもって労働者と労働契約を解除するのであれば、客観的状況に重大な変化が生じたことには該当しない。</li> </ul>	法に依拠して労働者と使用者の適法な権益を平等に保護し、労働者と使用者が共に困難を乗り越えられるよう導き、労働者と使用者の業務・生産再開における互恵を促す。
上海	できる限り人員削減を実施しない、又は人員削減の人数を絞ること。	労働契約解除をめぐるトラブルについては、事案を審理するにあたり、企業を支援し職場を安定させる政策や、雇用維持・事業継続・安

		情期间的特殊情况，经审查劳动合同有继续履行可能的，对当事人主张解除劳动合同的一般不宜支持。
广东	尽量不裁员或者少裁员。	用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难的，可以与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。如双方未能协商一致，用人单位根据《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照《劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。
江苏	企业因受疫情影响，非因法定事由不得提前解除劳动合同。	暂无新政策。

		定維持といった政策上の要求を積極的に徹底させ、慎重に対処しなければならず、新型コロナウイルス影響期間中であるという特別な状況にあることを十分に考慮し、審査した結果、労働契約の継続に可能性があるならば、通常、当事者による契約解除の主張を支持することは好ましくない。
広東	できる限り人員削減を実施しない、又は人員削減の人数を絞ること。	使用者は新型コロナウイルスの影響を受け、生産経営に重大な困難が生じた場合、労働者と協議を行い、報酬調整、シフト制の実施、労働時間の短縮、自宅待機等の方式をもって労働契約を変更し、職位を安定させる。もしも双方の協議がまとまらず、使用者が「労働契約法」第四十条、第四十一条の規定に基づき労働契約を解除する場合には、「労働契約法」第四十六条、第四十七条の規定に従い、労働者に経済補償を支払わなければならない。
江蘇	企業が新型コロナウイルスの影響を受けたのだとしても、法定事由によらずに、労働者との労働契約を繰上げ解除してはならない。	現時点において、新たな政策は出ていない。

对上述政策综合分析来看，总结以下几个关键点：

1. 疫情背景下，保就业被作为政策上的首要目标，因此，国家及上述各地区在前期政策上希望“尽量不裁员或者少裁员”。通常来说，裁减员工适用的法规有《劳动合同法》第四十条第三款（客观情况发生重大变化）或第四十一条（经济性裁员），北京地区则明确提出要“考察同一时期、相同地区、相同性质的用人单位是否能正常履行劳动合同”以提高客观情况发生重大变化解除劳动合同的要求，而在近期政策上，上海地区又明确提出要“坚持审慎处理，充分考虑疫情期间的特殊情况，经审查劳动合同有继续履行可能的，对当事人主张解除劳动合同的一般不宜支持”以提高裁减员工条件的要求；

上述の政策を総合的に分析してみると、以下のいくつかのポイントにまとめることができる。

1. 新型コロナウイルス影響下では、雇用維持が政策上の最優先目標とされているため、国及び上記各地域では、前段階における政策では、「できる限り人員削減を実施しない、又は人員削減の人数を絞る」ことを目指していた。通常であれば、人員削減に適用される法規として、「労働契約法」第四十条第三項（客観的状況に重大な変化が生じた扱い）又は第四十一条（経済的事由による人員削減）がある。北京地区では、客観的状況に重大な変化が生じたことをもって労働契約を解除するという状況への要求を引き上げるため、「同時期、同地域、同性質の使用が労働契約を正常に履行できるかどうかを考察する」よう明確に求めており、ま

2. 作为比较明确的例外，广东地区在近期政策对裁减员工方面有所放松，对疫情导致严重困难的企业，如与员工无法协商一致采取变更劳动合同的救济措施的，允许解除劳动合同。

## 二、 疫情背景下载减员工的特别提示

### 1. 疫情背景下实施经济性裁员会更有难度

根据《劳动合同法》第四十一条规定，实施经济性裁员需要向劳动行政部门报告备案，通常是获得备案回执后才能裁减员工，实务操作中，在平时获得备案就不属易事，而在疫情背景下，考虑到保就业这样的政策目标以及“尽量不裁员或者少裁员”的政策要求，大概率企业是很难获得经济性裁员备案回执的。那么，对于确实需要裁减员工的企业，优先考虑的方向应该是：客观情况重大变化解除劳动合同；或协商解除劳动合同；或先停工停产延后再考虑经济性裁员。另外，如果企业已经严重困难致无法继续经营的，提前解散终止劳动合同也是一种裁减员工的有效方式。

### 2. 实施客观情况重大变化解除劳动合同应比平时提高适用条件的证明要求

正如北京地区提出的“考察同一时期、相同地区、相同性质的用人单位是否能正常履行劳动合同”及上海地区提出的“坚持审慎处理，充分考虑疫情期间的特殊情况，经审查劳动合同有继续履行可能的，对当事人主张解除合同的一般不宜支持”，在疫情背景下，实施客观情况重大变化解除劳动合同时，除了一般的法定要求外，还需要特别提高以下方面适用条件的证明要求：

- 1) 因疫情原因导致客观情况重大变化的，应注意证明是行业性危机而不仅仅是企业本身危机；

た、最近の政策によれば、上海地区でも、人員削減に対する要求を引き上げるために、「慎重に対処しなければならず、新型コロナウイルス影響下という特別な状況にあることを十分に考慮し、審査した結果、労働契約の継続に可能性があるならば、通常、当事者による契約解除の主張を支持することは好ましくない」ことを明確に打ち出している。

2. なお、やや明確な例外として、広東地区における最近の政策では、人員削減に対する要求がやや緩和され、新型コロナウイルスの影響により重大な困難が生じた企業は、もしも従業員と協議したけれども、労働契約の変更という救済措置を講じることに合意できなかった場合、労働契約を解除することが認められている。

## 二、 新型コロナウイルス影響下での人員削減に係る特別な注意事項

### 1. 新型コロナウイルス影響下での経済的事由による人員削減は一層難しくなる

「労働契約法」第四十一条では、経済的事由による人員削減を実施するために、労働行政部門へ報告し届け出なければならないと定められており、通常、届出の受理証を取得してからでないと、人員削減を実施することはできず、実務上、平常時においても届出を受理されることは容易なことではなく、ましてや、新型コロナウイルス影響下では、雇用維持という政策目標及び「できる限り人員削減を実施しない、又は人員削減の人数を絞る」という政策の要求があることを考慮すると、企業が経済的事由による人員削減の届出の受理証を取得することはかなり難しい。そこで、どうしても人員削減を行う必要がある企業は、優先して検討していく方向性として、客観的状況に重大な変化が生じたことでの労働契約解除、又は労働契約の合意解除、又はひとまず業務・生産停止の期間を延長した後で、改めて経済的事由による人員削減を検討していくことが考えられる。また、もしも企業がすでに深刻な困難に陥っており経営を継続できなくなっている場合には、繰上げて解散し、労働契約を終了させることも、人員削減をするための実効性のある方法である。

### 2. 客観的状況に重大な変化が生じたことをもって労働契約解除をする場合、適用要件の証明要求が平常時よりも引き上げられる

北京地区で提起されている「同時期、同地域、同性質の使用者が労働契約を正常に履行できるかどうかを考察する」、並びに上海で提起されている「慎重に対処しなければならず、新型コロナウイルス影響下という特別な状況にあることを十分に考慮し、審査した結果、労働契約の継続に可能性があるならば、通常、当事者による契約解除の主張を支持することは好ましくない」とされているように、新型コロナウイルス影響下では、客観的状況に重大な変化が生じたことをもって労働契約を解除する際には、通常の法定要件を満たす以外に、以下の方面での証明要求が特別に引き上げられる。

- 1) 新型コロナウイルスの影響が原因となり、客観的状況に重大な変化が生じたことになった場合、企業自身の危機なのではなく、業界全体での危機

- 2) 疫情导致的企业危机，应证明确实导致了相关业务部门岗位的员工劳动合同无法履行，而应避免出现部分无法履行而部分可履行的情况。

### 3. 化整为零协商解除劳动合同可作为优选方案

平时设计裁减员工的方案时，一般也是将协商解除劳动合同作为优选方案，在疫情背景下，建议将需要裁减的对象员工划分为不同的小组，将各小组人数压缩在 5 至 10 人左右，在整体上降低实施难度，然后安排小组的先后顺序，企业先后与员工协商解除劳动合同，对于不同意协商解除劳动合同的员工，最后再集中处理。

### 4. 提前解散终止劳动合同可以作为企业严重困难情况下的选项

《劳动合同法》第四十四条第五款规定，企业决定提前解散的，劳动合同终止。这种终止劳动合同的方式，比经济性裁员、客观情况重大变化解除劳动合同、协商解除劳动合同更为迅捷且受限制少（企业股东会、董事会作出提前解散决定后可实施，不需要备案，也不受员工处于医疗期、三期等方面的限制）。当然，其仅适用于严重困难无法继续经营的企业，这就需要企业对自身经营进行评估后确定。

## 三、暂时无法裁减员工的企业降低用工成本的措施

### 1. 共享员工

疫情背景下，北京、上海、广东等地区，均在政策上强调企业可以采取“共享员工”措施，即，企业可以将富余员工借调至缺工单位，出借单位与借用单位可就员工被借用期间的劳动报酬、社会保险费、工伤保险待遇等约定补偿办法，减少员工富余单位的用工成本。

### 2. 依法协商或履行民主程序降低用工成本

各地区均指出，疫情期间企业可与员工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式降低用工成本。

なのだということに注意して証明しなければならない。

- 2) 新型コロナウイルスの影響が原因となり生じた企業の危機であれば、係る業務部門の職位の従業員との労働契約がどうしても履行できなくなったことを証明しなければならないが、一部は履行できないが、一部はまだ履行可能であるといった状況が生じることは避けなければならない。

### 3. 労働契約の合意解除を個々に行っていくことを優先方案として検討する

平常時に人員削減方案を策定する際も、通常は、労働契約の合意解除が優先検討方案とされるが、新型コロナウイルス影響下では、削減対象の従業員をいくつかグループ分けし、一つのグループの人数を約 5 人から 10 人程度に絞ることで、全体的としての削減実施の難度を引き下げ、その後で、グループごとの優先順位をつけ、企業は個々の従業員との労働契約の合意解除をそれぞれ進めていき、労働契約の合意解除に応じない従業員については、最後に集中的に対処するのがよい。

### 4. 繰上げ解散により労働契約を終了させることは、企業が厳しい困難に陥っている際の選択肢となり得る

「労働契約法」第四十四条第五項では、企業は繰上げ解散することを決定した場合、労働契約を終了すると定められている。このように労働契約を終了する方法は、経済的事由による人員削減、客観的状況に重大な変化が生じたことによる労働契約の解除、労働契約の合意解除等と比べるとより迅速に進めることができ、受ける制限も少ない（企業の株主会、董事会が繰上げ解散を決定した後で実施でき、届出も不要であり、さらに、従業員が医療期間、妊娠・出産・授乳の期間中にあることでの制限を受けることもない）。勿論、これは厳しい困難に陥り、経営を継続できない企業だけに適用されるものであるため、企業は自身の経営を評価した後で判断する必要がある。

## 三、一時的に人員削減ができない企業が雇用コストを抑えるための措置

### 1. 従業員シェア

新型コロナウイルス影響下では、北京、上海、広東等の地域では、いずれも政策上、企業が「従業員シェア」措置を講じることができると強調している。つまり、企業は余剰人員を人手が足りないところへ出向させ、出向元と出向先とが、従業員の出向期間中の労働報酬、社会保険料、労災保険の待遇等について補償方法を取り決め、余剰人員のいる企業の雇用コストを軽減させることができるのである。

### 2. 法に依拠して協議し又は民主手続きを履行して雇用コストを引き下げる

各地域ではいずれも、新型コロナウイルス影響下において、企業は従業員と協議し、報酬調整、シフト制の実施、労働時間の短縮、自宅待機等の方式を講じて雇

需要特别关注的是,《上海高级人民法院上海市人力资源和社会保障局关于疫情影响下劳动争议案件处理相关指导意见》第六条明确提出,“在疫情防控的特殊时期……对于用人单位按照法定程序通过与职代会、工会、职工代表进行民主协商的方式对调岗降薪……等事项达成一致意见,且该意见公平合理、仅适用于疫情期间的,可以作为裁判依据”。此规定相当于赋予了企业通过民主程序的方式降低疫情期间用工成本的权利,当然,这需要得到工会、职代会或职工代表的同意(相对于获得所有员工的同意,此政策口径更为方便了)。

### 3. 停工停产

国家及各地区均从政策上指出,疫情影响可以作为停工停产的理由,因此,如果确实受疫情影响无法开展业务的,可以实施停工停产,停工停产期间,第一个工资支付周期支付正常工资,第二个工资支付周期开始按各地区政策支付最低工资或生活费(低于最低工资,具体以当地规定为准)。

(里兆律师事务所 2020 年 06 月 08 日编写)

用コストを軽減することができるとしている。

なお、「新型コロナウイルス影響下での労働紛争事案の処理に関する上海高級人民法院、上海市人力资源和社会保障局による指導意見」第六条では、「新型コロナウイルス影響下という特別な時期において……使用者は法定手続きを踏まえ、従業員代表大会、労働組合、従業員代表と民主的協議を行う方式により、部署異動・減給……等の事項について合意し、且つ当該合意が公平で合理的なものであり、当該期間のみに適用される場合、これを裁判審理の根拠とすることができる」と明確に提起している。同規定は、企業に対し、民主手続きの方式を通じて新型コロナウイルス影響下での雇用コストを軽減する権利を与えたに等しいが、当然ながら、労働組合、従業員代表大会又は従業員代表の同意を得る必要がある(全従業員の同意を得るのに比べると、当該政策の運用基準は一層明確である)。

### 3. 業務・生産停止

国及び各地域の政策によれば、新型コロナウイルスによる影響は、業務・生産停止の理由とすることができると明記している。よって、もしも新型コロナウイルスの影響を受け、どうしても業務を展開することができない場合は、業務・生産を停止することができ、業務・生産を停止している期間中は、一回目の賃金支払周期については、正常な賃金を支払い、二回目の賃金支払周期以降は、各地域の政策に従い、最低賃金又は生活費を支払う必要がある(最低賃金を下回る場合、具体的には現地の規定に準じること)。

(里兆法律事務所が 2020 年 6 月 8 日付で作成)