

企業破産における労働者の再配置と補償

北京市企業清算事務所 康 陽

労働者の再配置(中国語では「安置」と補償は、中国の企業倒産実務において、非常な重要な一部である。とくに国有企業の倒産事件では、労働者の再配置と補償は注目度も社会影響力も解決の難しさもその他の倒産業務をはるかに上回っていた。さらに、前世紀の末から今世紀の初頭まで、労働者の再配置と補償はすでに法律の枠を超え、社会の安定と調和に係わる社会問題まで発展していた。中国政府はこの問題に関して、非常に高い関心度を示し、数多くの関連政策を打ち出した。さらに、その後、市場経済体制の構築及び社会保障制度の健全化に伴い、労働者が企業倒産に対する態度も不理解から理解へ、法律の不知から法律に基づく自己権利の実現へと、ひそかに変わっている。この変化の背景には、三十年余りの改革開放政策及び経済体制の変革により、倒産制度が市場原理の必然だと理解した労働者が、受動的な立場から法律による積極的な権利実現への変遷がある。

一 失業補償金(中国名は「職工安置費」、以下同じ)と経済補償金は違う概念である

中国では、企業が倒産するに際して、労働契約が解除された労働者に対して支払われた手当は主に失業補償金と経済補償金がある。この二種類の手当は理念、適用範囲、支払基準では異なるものである。

失業補償金とは、中国政府が国家計画の調整により倒産した国有企業の労働者を対象に立案した補償金である。失業補償金は明確な法的根拠がなく、政策的な補償措置としての性格がかなり濃い。1986年に中国初の倒産法規「企業倒産法(試行)」(以下は「旧倒産法」と称する)が制定され、その第四条には「国は各種の手段を取り、倒産した企業の労働者を再就職させる。また、再就職前の基本的な生活保障も確保しなければならない。具体的な措置は国務院の条例に委ねる。」と規定された。旧倒産法第四条に基づき、中国国務院は1994年に「国務院が若干の都市で国有企業倒産を試行することに関する通知」を制定し、「政府は倒産企業の労働者の自力的な再就職を奨励する。自力再就職者に対し、政府は現地の実情に照らして、倒産企業所在市の年平均賃金の3倍を限度に、一時金として失業補償金を支払うことができる。」と通知を出した。さらに、1997年に出された「補充通知」は失業補償金の適用範囲を国家計画内及び試点都市の国有企業に限定した。以上は失業補償金の政策根拠である。

中央政府が失業補償金政策を出した理由について、当時に国有企業が国民経済の中堅的な存在であり、国有企業の労働者も国民経済の発展において著しい貢献を發揮したことにかわらず、社会保障制度及び福利厚生制度がかなり未熟なもので、労働者の賃金水準も低額のままであり、労働契約の解約だけを根拠に補償金を支払うと、労働者の反発を収め

られないので、それが現実的ではないなどの理由は挙げられる。それで、労働者の保護及び社会安定の維持を考慮し、政府は失業補償金の政策を打ち出した。しかし、ここで注意しなければならないのは、失業補償金が特定の時期に存在した特殊な政策にすぎない。2008年に、国はこのような政策を終了すると宣言したので、失業補償金も歴史から姿を消した。

それに対して、経済補償金とは労働者の労働契約解除前の労働行為に対する物質的な補償である。具体的に倒産企業が労働契約を解除するとき労働者に支払う一時的な経済補償で、労働者の入社年数(中国語では「工龄」という)と賃金水準を計算の根拠とする。また、旧倒産法のもとで中国労働省は1994年に「労働契約を違反・解除するときの経済補償に関する弁法」を發布し、「会社は労働契約を解除する場合、労働者に対し、入社年数の一年間ごとに一ヶ月分相当の賃金を経済補償金として支払わなければならない。入社して一年未満の労働者は入社一年とみなす。また、経済補償金の計算基準とは、契約解除前の12ヶ月(企業が通常の運営状況におけるときに限定)をベースに計算された平均月給であるが、労働者の平均月給が会社の平均水準を下回る場合、企業の平均月賃金を基準とする」と規定した。なお、2008年に「中華人民共和国労働契約法」の施行に伴い、倒産企業労働者の経済補償金も一律に労働契約法の基準により支払われるようになった。それによれば、「会社が倒産手続に入ったとき、労働契約が終了する。経済補償金の基準について、入社年数の一年間ごとに一ヶ月分賃金相当の金額を支払う。入社時間が6ヶ月以上1年未満の場合、1ヶ月分の金額を支払う。6ヶ月未満の場合、1ヶ月分賃金の半分を支払う。本条でいう月給とは、労働契約が終結・解除される前の12ヶ月をベースに計算された平均賃金を意味する」。その背景には、市場経済の成熟化に伴い、法律制度もともに健全化になり、また国家政策的倒産の終結・新企業破産法の施行につれ、経済補償金も統一した基準で支給されるようになった。

二 実務からみた失業補償金制度の実行

2000年に、北京市にある某化学工場は国の政策的倒産計画に取り入れ、倒産の準備をしていた。当該化学工場は1965年に建設された国有企業で、長年の赤字経営のため、多額の負債を抱えていた。90年代の半ばに生産停止になり、生産設備が銀行貸付金の抵当物にされ、政府からの無償譲渡(中国語では「土地划拨」)で取得した土地を所有するが、500人余りの労働者が在籍していた。現地政府は当該企業の倒産をかなり重要視して、上級官僚を清算組のメンバーに加え、労働者の退職後再配置を倒産における中核的な仕事と位置づけた。

1. 「労働者分流再配置草案」を制定し、民主的な手続を進行する

当該化学工場がすでに国家政策的倒産計画に取り入れたので、政策に基づき、労働者の自力再就職、一時金としての失業補償金の支給を中核的な内容とした「労働者分

流再配置草案」が作成された。そのあと、労働組合は労働者代表大会を組織した。労働者代表大会の下に、「労働者分流再配置草案」が議論・修正をされ、最終的に可決された。当時の労働組合に関する法令によれば、国有企業の倒産は労働者大会の可決を必要条件とされていた。

2. 失業失業補償金の調達

失業失業補償金の財源とは、やはり企業の財産からなる。さらに、ここでいう企業の財産が二つの部分からなっている。一つは帳簿上の企業財産にもかかわらず、法律が明文で倒産財団から外したものである。例えば、中国最高人民法院の司法解释によると、政府からの無償譲渡(中国語では「土地划拨」)で取得した土地の使用権は倒産財団に属しない。しかし、土地使用権の譲渡所得は労働者の再配置に優先的に充てられなければならない。もうひとつの財産は倒産財団に属する企業財産である。中国の実務では、失業補償金は、政府から無償譲渡で取得した土地の使用権譲渡の所得、倒産財団の順でこれらを支払原資とし、不足の部分があれば、現地政府により差額を調達する。

なお、企業倒産のとき、抵当権が設定された資産の処置について、中国法によれば、二つのパターンに分けて論じなければならない。(1)国家政策的倒産計画に属しない倒産事件について、抵当権者は優先弁済権を有し、抵当権者への弁済をしたあと残った部分が倒産財団に組み入れる。(2)国家政策的倒産計画に属する倒産事件について、抵当権が設定された資産も優先的に労働者の再配置に充てる。かつて失業補償金債権と担保権付債権の優先順位について激しい議論が交わされて、新倒産法の出遅れの一大要因にも成っていたが、政策的倒産の終焉に伴い、担保目的物を労働者の再配置に使う時代も去っていく。

本事案では、当時、工場は 500 人余りの労働者を抱え、失業補償金が 2500 万元ぐらいであった。政府から無償譲渡された土地の使用権譲渡所得で 1500 万元を取得し、抵当権付設備の売却額約 500 万元も政策的倒産のため、労働者の再配置に充てて、不足の 500 万元は地方財政から捻出した。

3. 労働者の再配置方法

(1) 再配置の前

再配置の前、労働者を対象に進路調査を実施し、進路調査票の記入を行う。前述のとおり、化学工場は自力再就職の労働者に一時金としての失業補償金を支給する軸に調整を進めたが、「労働者分流再配置草案」に補充的に二つの方式を用意した。一つは早期定年であり、つまり倒産手続開始の月に男性が 55 歳以上、女性が 45 歳以上であれば、本人の申請により早期定年にする事ができる。そのかわりに、失業補償金は支給されない。もうひとつは他の事業体への再就職促進

であり、つまり再就職先が決まった労働者の受入先に対し、北京市の前年度平均年間賃金の 3 倍以内の金額を一時金として当該事業体に支給することである。ところが、二つの方式は国レベルの政策ではなく、あくまで地方政府の政策である。最終的には、進路調査の結果によれば、早期定年を選ぶ労働者は 20 人ぐらい、再就職先がきまった労働者は 50 人ぐらいで、残りの人は一時金を請求して自力再就職の道を選んだ。

(2) 入社年数の確認

中国法によれば、一時金としての失業補償金は倒産企業所在市の前年度労働者平均年間賃金の 3 倍を限度とする。具体的に言えば、まず労働者の入社してからの年数が倒産企業における年数であり、他の会社での経歴が算入されない。入社当時の労働通知書に記載された時点から起算し、倒産手続開始まで、一年を満たさない部分を一年とみなすことになる。これにより、各労働者の入社年数を計算し、労働者本人の承認を得たあと、企業内すべての労働者の入社年数を足し算して、総入社年数を算出する。次は、前年度平均年間賃金水準を決める。この数字は企業所在地の統計局のデータによるものなので、正確性と信頼性が保障される。最後に、前年度平均年間賃金の 3 倍の数値を企業労働者数でかけて、失業補償金の総数を算出する。さらに、失業補償金総数を総入社年数でわけて、入社一年あたりの換算額を得て、それを労働者の入社年数でかければ、各労働者の失業補償金を算出できる。

化学工場の倒産当時、北京市年間平均賃金は 17000 円で、480 人の労働者(20 人の早期定年者は対象外)の総入社年数は 135000 年である。

算式：17000 元(年間平均賃金) * 3 * 480 年 / 13500 年(総入社年数) = 1813 元/年

失業補償金の基準が決まったあと、自力再就職者は自力再就職希望書をサインしてから、一時金としての失業補償金が個人口座に振り込まれる。再就職先が決まった労働者が再就職先と労働契約を結んだら、失業補償金が再就職先の口座に振り込まれる。

三 実務からみた経済補償金の実行

2007 年 6 月 1 日に「中華人民共和国企業破産法」が施行して以来、法人の倒産事件が増える傾向になっている。2008 年に、北京市某裁判所は債権者が某電子部品メーカーの倒産を申し立てる事件を受理し、管財人を指定した。管財人は次の調査では、当該会社が 2002 年に設立された有限会社であり、3 人の自然人株主が出資しているものの、販売不振のため資金繰りが悪くなり、赤字経営が続くばかりでなく、数件の訴訟にも巻き込まれた。会

社は 120 人の従業員を抱えているが、株主が行方不明になったので、ガバナンスが崩れた結果、3 ヶ月の給料が滞納され、債権者により倒産を申し立てられた。

管財人は当該電子部品メーカーの倒産事件に介入してから、資産と負債の調査に着手し、労働者の労働条件、入社年数、賃金水準、社会保険会社負担分の納入等を詳しく確認したあと、以下の特徴を判明した。

- ① 当該メーカーの労働者は全員契約制労働者であり、すべて正式な労働契約が結ばれたが、契約期間が半年強から 5 年までばらつきが目立っている。
- ② 従業員の平均年齢はかなり低く、20 代、30 代の人が大半を占めていて、もっとも年上の人でも 40 歳弱である。それに、北京市以外出身の従業員は半数以上でもある。
- ③ 被用者の流動性が目立ち、契約期間の完了に伴い、辞職する人が毎年のようにいて、新入社員は毎年度も入っている。また、ときどき他の会社への転職も起こる。
- ④ 会社の社会保険システムはかなり健全なもので、社会保険センターでは独立した口座を開設し、年金、医療、失業、労災など基本的な保険課目を月ごとに収めている。しかし、会社の賃金水準をみれば、管理職と一般従業員にはかなりの格差が存在する。
- ⑤ 会社には労働組合が組織されていない。労働者代表大会も存在しない。

上記の特徴を背景に、管財人は手続の範囲内に、従業員の経済補償金について以下の手段を取った。

- ① 「中華人民共和国労働契約法」第 44 条によると、使用者が倒産する場合、労働契約が終了する。そのため、管財人はすべての従業員に対して、労働契約終了の通知書を送った。つまり、労働契約期間内の従業員に対して、労働契約の終了と労働関係の解除を通知した。
- ② 管財人は経済補償金の支給要綱を決め、法的根拠、計算基準、支給の時間と場所、関連する諸手続等を明らかにした。当該会社は労働者代表大会を設置していないので、政府の労働組合担当者に打診したあと、同じ基準で各従業員に対し、個別に支給することになった。
- ③ 管財人は従業員全員の経済補償金をリスト化させ、従業員に公示した。公示期間中には、異議がある人は管財人との交渉で解決したのが大半であるが、残りの人は労働仲裁と労働訴訟を通して確定に導いた。
- ④ 管財人は従業員と労働契約終了確認書を締結し、従業員に労働契約終了の証明書を発行した。そのあと、経済補償金が従業員の個人口座に振り込まれ、管財人は社会保険の変動手続を済ませて、従業員に再就職前に失業保険を受給する権利を告知した。会社の財産不足のため、従業員の経済補償金債権と滞納された給料債権は満額弁済に至らず、60%の弁済率にとどまった。また、当該会社は国家政

策的倒産計画内の国有企業ではないので、特殊政策の適用もなく、ほかの救済方法も見当たらない。低い弁済率について、従業員は非常に不満を抱きながらも、現実を受け止めるしかなかった。

- ⑤ 会社管理職の給料が一般従業員と比較して非常に高かったので、本事案では、管理職の経済補償金水準について、企業破産法第 113 条の規定により、企業全体の平均賃金をベースに計算されたものが配当された。そのため、一般従業員への返済率を間接的に高めた。

失業補償金は特別の時代背景における特殊な政策であり、中国での労働制度と労働者の就職観が市場経済の浸透につれ、大きく変貌して、契約制労働者が主流になりつつ、今後の企業倒産実務には既に経済補償金という概念しか残らないであろう。また、社会保障制度の健全化に伴い、労働者の再配置が倒産実務の中核的な立場からだんだん外れて、清算作業の普通の一部に戻った。総じて言えば、中国の労働者は企業倒産に対する観点も著しく変化して、以下の特徴を表している。

- ① 労働者は企業倒産に対して、理性的に考えるようになった。昔には、企業の倒産が労働者の失業を意味するので、国有企業の労働者に対する説得がなかなかの難問であった。たくさんの労働者は労働契約を解除し、再就職を試すより、最低生活保障費をもらい在宅待機(中国語では「下岗」をいう)を選ぶ傾向があった。そのため、労働者代表大会での企業倒産決議の可決は非常に難しかった。ところが、いま情勢が一変になった。市場経済の発達は社会の変貌をもたらすとともに、大きなチャンスももたらした。労働者の感覚では、最低生活保障を受給するより一時金としての経済補償金をもらい、起業したほうがはるかに前途が明るい。それで、赤字企業の労働者はむしろ企業の倒産を望んでいるであろう。
- ② 労働者は企業倒産を耐えられるようになった。昔には、労働者は企業破産の現実をぎりぎりを受け止めるものの、企業財産の多寡にかかわらず、自分の失業補償金と滞納された給料の弁済額の不足を決して許さなかった。解決に不備が生じたら、上級政府への陳情(中国語では「上访」という)または請願活動なども起こり、それが社会環境の不安定につながるのは、政府としてもっとも避けたい事態であった。そのため政府は大量の人力・財力を捻出して、倒産した国有企業の労働者再配置を図らなければならない。しかし、今では、たとえ前例の電子部品メーカーのように、経済補償金と給料債権が 60%だけの弁済率であっても、労働者は不満を抱きながらも受け止めることを選んだ。過激な行動をとる人はだれもいない。これは労働者の再就職能力の向上を意味して、つまり、勤め先が倒産してもすぐ新しい職場につけることである。
- ③ 倒産において、労働者の法律意識が明らかに強くなった。昔には、労働者は法律規定について知識を有せず、自分の權益に係わる問題に関しては、多数派の意見に無条件に賛成したり、屁理屈を乱発したりするなどして、自分なりの意見は

なかった。それに対して、今は労働者の再配置に際して、労働者は基本的な法律に詳しいことが多く、不明のときもネットでの検索や弁護士への相談を通じて、法律を武器に自分の利益を守るようになった。

労働者の企業倒産への適応力の向上は中国における法制化の進歩と市場経済の健全化を表している。ところが、企業の倒産時において、いかに労働者の権益を守るかについてはまだまださらなる研究の余地がある。特に、新企業破産法のもとに、労働債権が低弁済率にとどまる場合、追加的な救済措置の可否及び社会保障制度の強化など意味深い分野が数多く残っている。