

失敗しない中国投資

中国ビジネスをめぐる若干の問題 - 3

池上事務所代表 池上隆介

今回は、人の問題を取りあげてみたい。

人事・労務の問題は、進出企業の普遍的な悩みといえる。年々、競争が激しくなるなかで、いかにして有能な人材を採用し、教育するか、ということが共通の課題となっている。

その一方で、いかにして好ましくない従業員を排除するか、また有能な人材をつなぎ止めるか、ということも、多くの企業が現実に直面する問題である。

従業員の解雇は、以前に比べるとそれほど難しくなくなった。それは、転職があたり前の社会になり、再就職することが比較的容易で、また転職が経歴にマイナスになることも少ないため、従業員側としても解雇を受けいれやすくなったという事情があると思われる。また、解雇をめぐる会社と本人の間で紛争となった場合も、労働仲裁機関や裁判所は従業員を職場に復帰させるという判断をとらず、金銭による決着をはかる傾向にあるといわれる。

しかし、早くに進出した企業のなかには、従業員の高齢化による人件費の増大に苦しみながら、従業員側の抵抗で人員整理ができずにいる企業もある。そうした企業の多くは、80年代にコスト低減を目的に、当時の国営企業や郷鎮企業との合併で進出した。投資規模は大きくなく、製造内容も単純な加工が中心だ。日本側は当初、管理者を派

遣していたが、人件費負担からやがて引きあげ、中国側に管理をまかせてきた。最近になって、日本側が中国市場に着目し、合併事業をてこ入れしようとしたところ、問題だらけ。最大のネックが従業員だが、整理もままならないというのが、およそのパターンである。こうなると、合併そのものを根本から見直すしかないが、どうするにも時間とコストがかかることになる。

こういう極端な例は、比較的新しく進出した企業には少ないだろうが、そういう企業も個別に従業員を解雇せざるをえないことがある。そういう場合は、法規に従って対応することはもちろんだが、それ以前に日頃から企業としての人事・労務管理を行っていることが重要である。

まず法の規定を見てみよう。ここで取りあげるのは、懲戒解雇である。中国の労働法（95年1月1日施行）によれば、使用者が一方的に労働契約を解除することができる要件として、試用期間内に雇用条件に合致しないことが証明されたとき、労働規律又は使用者の規則制度に著しく違反したとき、職務怠慢、不正利得により、使用者の利益に対して重大な損害をもたらしたとき、法に依り刑事責任を追及されたとき、の4つが規定されている。このうちが、懲戒解雇の対象となる。

これらの場合には、本人に事前に通知す

る必要はなく、また解雇に伴う経済的補償も不要である。ただし、工会には事前に解雇の理由を通知しなければならない。そして、工会が企業が法律、法規及び関連の契約に違反すると判断し、重ねて検討処理を要求した場合、企業は工会の意見を検討し、処理の結果を書面で工会に通知しなければならない、とされている。これは工会法（2001年10月27日改正施行）の規定による。工会がない場合は、本人が同意すればそれまでである。上に述べた例のように、大量に人員整理を行う場合には、工会が従業員全員に状況を説明して意見を聴取し、労働行政部門に報告しなければならないと労働法で規定されているが、個別の解雇については従業員への説明義務は規定されていない。

だからといって、会社が勝手に従業員を解雇できるわけではない。解雇にあたっては、合理性や公正性がなければならないことはいうまでもない。また、本人が同意してはじめて労働契約解除が成立する。したがって、解雇の根拠となる就業規則や労働契約をきちんと定めておくこと、また日頃からそれらにもとづいて管理していることが重要で、それらに違反した事実を示すことで本人を納得させるようにしなければならない。

一方、会社としては、辞めては困る従業員が辞めてしまった場合のことも考えておかなければならない。とくに、会社の商業秘密を知る従業員が辞めた場合、他社にその秘密が知られると、経営に大きな打撃を被るおそれがある。これを防ぐにはどうすればよいか。

法律上は、労働契約に秘密保持義務を定めることができる。労働法に、労働契約の

当事者は労働契約中に雇用単位の商業秘密に関する事項を約定することができる、という規定がある。これで、退職後も会社の商業秘密を第三者に漏洩することを禁止することが可能である。ただし、商業秘密を他社に知られて損害を被った場合、会社としてはその事実、および本人が漏らしたという事実を証明しなければ、本人に損害賠償を請求することができないという問題がある。

なお、従業員が秘密保持契約に反して、他社に秘密を漏洩したとして、個人に損害賠償を請求しても金額にはおのずと限度があるが、その秘密を利用して利益を得た会社を相手に損害賠償を請求することができる。反不正競争法（93年12月1日施行）では、「事業者」が不正な手段で商業秘密を取得し、侵害を受けた事業者に損害を与えたときは、その事業者が損害賠償責任を負う、とされている。実際に、この規定によって裁かれた判例もあるようだ。

また、退職後の競業禁止を労働契約に定めることも許されている。旧労働部（現労働・社会保障部）の通知で、退職後3年を限度として競合他社での就業を禁止することができる。ただし、これも問題があって、同種の製品を生産する企業か同種の業務を経営する企業への就職（原文は「任職」）に限られ、その企業の顧問や株主になることは否定されていない。また、競合他社への就職を禁止する場合には、一定金額の経済的補償を支払わなければならないとされるが、その水準が不明である。

以上のように、法的な対応だけでは不安がある。したがって、秘密を扱う従業員を慎重に選ぶ、アクセスできる秘密の範囲を限定する、秘密保持責任者を明確にする、

秘密資料の保管に注意する、などの管理が重要である。

参考：秘密保持に関する法規定

1．秘密保持契約

労働契約の当事者は、労働契約中に雇用単位の商業秘密に関する事項を約定することができる。（労働法第22条）

2．競業禁止契約

雇用単位は、商業秘密を知る職員・労働者が労働契約を終了又は解除した後の一定期限内（3年を超えない）において、同種の製品を生産若しくは同種の業務を営み、かつ競争関係にある他の雇用単位に就職し、元の単位と競争関係にある同種の製品を生産し、又は同種の業務を営みしてはならない旨、規定することもできる。但し、雇用単位は当該職員・労働者に一定額の経済的補償をしなければならない。（企業職員・労働者の流動の若干の問題に関する労働部通知第2項）

3．反不正競争法の規定

事業者は、以下に掲げる手段で商業秘密

を侵害してはならない。

1 窃盗、利益誘導、脅迫またはその他の不正な手段で、権利者の商業秘密を取得すること。

2 （省略）

3 入手した商業秘密を約定に反し、または権利者の商業秘密保持の条件に反し、暴露し、使用し、または他人に使用を許諾すること。

この条でいう商業秘密とは、公知でなく、権利者に経済的な利益をもたらすことのできる、実用性を備え、かつ権利者が秘密保持措置を講じている技術情報および経営情報をいう。（反不正競争法第10条）

事業者がこの法律の定め違反し、侵害を受けた事業者に損害をもたらしたときは、損害賠償の責任を負わなければならない。侵害を受けた事業者の損害を計算しがたいときの賠償額は、侵害者が侵害期間に侵害により得た利益とする。かつこの法律の定め違反した事業者は、侵害を受けた事業者が自身の適法な権利を侵害する不正競争行為を調査することにより支払った適正な費用を負担しなければならない。（同第20条）