2026 年 11 月 2 日発行　　上海満意多企業管理諮詢有限公司

SMILE

★今月も笑顔（スマイル）でスタート！～

11 月号 Vol.139

今月の SMILE

11 月に入りました

まいど　おおきに！

中共北京市委員会の機関紙が、2025 年末時点で、北京に常住する 60 歳以上の高齢者は 528 万 8 千人に達し、常住人口の 24.3%を占めたと報じました。その割合は、2023 年の 22.6%、2024 年の 23.5%からさらに上昇しています。当局は、2035 年には 60 歳以上の割合が 33%を超え、3 人に 1 人が高齢者になると予測しています。

一方、2026 年 11 月から、社会保険料の未納・過少納付に関する税務行政処罰の裁量基準が全国的に統一されました。今月は、このことを取り上げます。

中国国家税務総局は、2026 年 9 月 28 日、「全国税務行政処罰裁量基準（2026 年版）」を公布し、同年 11 月 1 日から施行しました。今回の制度改正により、税務行政処罰の裁量基準が全国的に統一されるとともに、用人単位（企業）による社会保険料の未納・過少納付についても、具体的な処罰基準が明確化されました。

最も注目されるのは、用人単位が社会保険料を納付しない、または過少に納付した場合について、一定の条件の下で行政処罰が科される際の基準が全国的に統一されたことです。

ただし、社会保険料を未納にした時点で、直ちに罰金が科されるわけではありません。原則として、①社会保険料の未納または過少納付がある、②税務機関から期限を定めて納付するよう命じられる、③その期限を過ぎても納付しない――という場合に、未納額に対して 1 倍以上 3 倍以下の罰金が科される可能性があるということです。

企業としては、単純な社会保険料の未納だけではなく、実務上は次のような「過少納付」にも注意が必要となります。①本来加入すべき従業員を社会保険に加入させていない、②実際の給与水準より低い基数で社会保険料を納付している、③一部の給与や手当を社会保険料の計算対象から不適切に除外している、④個人所得税の給与申告額と社会保険料の納付基数に大きな乖離がある。

特に、中国では社会保険料の徴収管理に税務機関が関与しているため、今後は社会保険の問題を単なる人事・労務管理上の問題としてではなく、税務コンプライアンスの一部として管理する必要性が一層高まっています。

また、今回の制度施行は、2026 年 11 月 1 日から全国の企業に対して、過去の未納社会保険料を一斉に遡及調査するという意味ではありません。国家税務総局の公告では、施行前に発生した違法行為について、まだ行政処罰が決定されていない場合には、原則として、当該違法行為が発生した時点の規定を適用するとしています。ただし、新しい基準の適用が納税者・納付者に有利となる場合には、新基準を適用することがあるとされています。したがって、「11 月 1 日から突然、過去の未納分について新しい罰金が一律に適用される」と理解するのは正確ではありません。しかし今後、税務調査、社会保険に関する検査、従業員からの申告・通報、労働紛争などを契機として未納や過少納付が発覚した場合には、補納等の問題に加え、行政処罰のリスクもより明確になったといえます。

これから清算、事業撤退、組織再編等を予定している企業については、社会保険料に関する未解決事項が手続上の問題となる可能性もあります。そのため、早い段階で社会保険の加入状況や納付状況を事前に確認しておくことをお薦めします。

高齢化によって年金や医療など社会保障制度への負担が増大するなか、社会保険料を適正に徴収し、社会保障制度の財政基盤を維持していこうとする大きな政策的な流れの一つとして捉えることはできるでしょう。

今日から 11 月です。これから少しずつ寒くなっていきますので、体調に気を付けながら、笑顔（スマイル）でスタートしましょう！

中国経済情報

CPI と PPI

2026 年 10 月 14 日の国家統計局の発表によると、2026 年 9 月の消費者物価指数（CPI）は前月比 0.2%上昇し、上昇幅は前月から 0.2 ポイント縮小した。前年同月比では 0.9%上昇し、上昇幅は前月から 0.1 ポイント拡大した。食品とエネルギー価格を除いたコア CPI は前年同月比 1.0%上昇し、上昇幅は前月と同水準となった。

工業生産者出荷価格指数（PPI）は前月比 1.2%上昇し、上昇幅は前月から 0.8 ポイント拡大した。前年同月比では 5.0%上昇し、上昇幅は前月から 1.2 ポイント拡大した。

1. CPI：前月比は下落から上昇に転じ、前年同月比も緩やかに回復

（1）前月比の動向

全国 CPI は前月比 0.2%上昇したが、上昇幅は前月から 0.2 ポイント縮小した。

このうち、サービス価格は前月の 0.1%上昇から 0.2%下落に転じ、CPI の前月比に対する押し上げ効果は、前月の約 0.04 ポイントから約 0.08 ポイントの押し下げへと転じた。

サービス分野では、夏休みの終了に伴い、航空券、ホテル宿泊料金、旅行会社の旅行代金がそれぞれ 8.7%、7.0%、6.0%下落した。これら 3 項目の合計で、CPI を前月比約 0.12 ポイント押し下げた。

一方、秋学期の新学期開始に伴い、教育サービス価格は 0.4%上昇し、CPI を約 0.03 ポイント押し上げた。

工業消費財価格は 0.7%上昇したが、上昇幅は前月から 0.1 ポイント縮小した。CPI を前月比約 0.22 ポイント押し上げた。

工業消費財のうち、国際市場価格の変動を受け、国内ガソリン価格は 4.9%上昇したものの、上昇幅は前月から 2.3 ポイント縮小した。また、金製品価格は前月の 7.6%上昇から 2.1%下落に転じた。この 2 項目の合計で、CPI を前月比約 0.14 ポイント押し上げた。

コスト上昇の影響を受け、携帯電話、コンピューター、データ記憶装置、タブレット端末の価格はそれぞれ 3.7%、2.0%、1.7%、1.5%上昇し、合計で CPI を約 0.04 ポイント押し上げた。

また、秋物衣料の販売開始に伴い、衣料品価格は 0.7%上昇し、CPI を約 0.03 ポイント押し上げた。

食品価格は 0.4%上昇し、上昇幅は前月と同じだった。ただし、季節的な上昇率を 0.8 ポイント下回り、CPI を約 0.06 ポイント押し上げた。

食品の内訳では、生鮮野菜、豚肉、鶏卵、生鮮果物の価格が 0.5～2.3%の範囲で上昇し、合計で CPI を約 0.05 ポイント押し上げた。

牛肉と羊肉の価格は引き続き上昇し、当月はそれぞれ 3.1%、1.4%上昇した。いずれも上昇幅が拡大し、合計で CPI を約 0.04 ポイント押し上げた。

一方、休漁期間の終了により水産物の供給が十分となり、価格は 0.8%下落し、CPI を約 0.02 ポイント押し下げた。

（2）前年同月比の動向

全国 CPI は前年同月比 0.9%上昇し、上昇幅は前月から 0.1 ポイント拡大した。

ガソリン価格は 16.6%上昇し、上昇幅は前月から 7.3 ポイント拡大した。これにより CPI を約 0.47 ポイント押し上げ、エネルギー価格全体の上昇率も前月の 4.1%から当月は 7.3%へと拡大した。

エネルギーを除く工業消費財価格は 1.6%上昇したが、上昇幅は前月から 0.2 ポイント縮小した。CPI を約 0.39 ポイント押し上げた。

そのうち、金製品価格は 22.5%上昇したものの、上昇幅は前月から 11.1 ポイント縮小し、CPI を約 0.11 ポイント押し上げた。

データ記憶装置、タブレット端末、コンピューター、携帯電話の価格はそれぞれ 46.7%、23.6%、21.8%、14.9%上昇し、いずれも上昇幅が拡大した。これらの合計で CPI を約 0.23 ポイント押し上げた。

サービス価格は 0.8%上昇し、上昇幅は前月と同水準だった。CPI を約 0.40 ポイント押し上げた。

サービス分野では、旅行関連サービス価格が 2.1%上昇し、上昇幅は前月から 0.8 ポイント拡大した。医療サービス価格は 4.0%上昇し、上昇幅は前月と同水準だった。

食品価格は 1.7%下落し、下落幅は前月から 0.3 ポイント拡大した。CPI を約 0.29 ポイント押し下げた。
食品の内訳では、豚肉と生鮮野菜の価格がそれぞれ 10.0%、8.1%下落し、合計で CPI を約 0.33 ポイント押し下げた。
穀物、食用油、乳製品、生鮮果物の価格は 0.6～1.5%の範囲で下落し、合計で CPI を約 0.07 ポイント押し下げた。
一方、鶏卵価格は 17.4%上昇したものの、上昇幅は前月から 1.1 ポイント縮小し、CPI を約 0.07 ポイント押し上げた。
牛肉と羊肉の価格はそれぞれ 7.5%、6.4%上昇し、上昇幅は引き続き拡大した。合計で CPI を約 0.08 ポイント押し上げた。

2. PPI:前月比・前年同月比ともに上昇幅が拡大
(1)前月比の動向
全国 PPI は前月比 1.2%上昇し、上昇幅は前月から 0.8 ポイント拡大した。
当月の PPI の主な動向は以下のとおりである。
①国際原油・非鉄金属価格の上昇が国内関連産業の価格上昇を牽引
国際原油および非鉄金属価格の上昇を受け、国内の関連産業の製品価格が上昇した。
石油・天然ガス採掘業、石油精製品製造業、有機化学原料製造業の価格はそれぞれ 14.5%、7.4%、5.4%上昇した。
また、非鉄金属鉱採掘・選鉱業、非鉄金属製錬・圧延加工業の価格はそれぞれ 1.6%、1.5%上昇した。
これら 5 業種の合計で、PPI を前月比約 0.63 ポイント押し上げた。

② 一部のエネルギー・原材料産業における需給状況の変化が価格上昇を促進
冬季暖房用の石炭備蓄需要の増加、主要産炭地域における供給の一時的な逼迫、国際石炭価格の上昇予想などの要因を受け、石炭採掘・選炭業および石炭加工業の価格はそれぞれ 9.5%、13.6%上昇した。
また、鋼材やセメントなどの建築資材の需要が回復傾向を示したことに加え、原材料コストが上昇したことから、非金属鉱物製品製造業の価格は 7 カ月連続の下落から 0.3%上昇に転じた。鉄鋼製錬・圧延加工業の価格も 0.2%上昇した。
これら 4 業種の合計で、PPI を前月比約 0.38 ポイント押し上げた。

③ 人工知能(AI)や電力・コンピューティング連携分野の発展加速が一部産業の需要増加と価格上昇を促進
人工知能(AI)や電力とコンピューティングの連携(算電協同)などの分野で発展が加速し、一部産業の需要が増加するとともに、製品価格も上昇した。
電気機械・器具製造業、コンピューター・通信およびその他電子機器製造業の価格はいずれも 0.4%上昇した。
この 2 業種の合計で、PPI を前月比約 0.07 ポイント押し上げた。

(2)前年同月比の動向
全国 PPI は前年同月比 5.0%上昇し、上昇幅は前月から 1.2 ポイント拡大した。
主要産業別に見ると、価格が上昇した業種では、石炭採掘・選炭業が 35.3%上昇した。
石油・天然ガス採掘業、石油・石炭およびその他燃料加工業、化学原料・化学製品製造業はそれぞれ 24.5%、21.6%、12.1%上昇した。
非鉄金属鉱採掘・選鉱業、非鉄金属製錬・圧延加工業はいずれも 21.4%上昇した。
電気機械・器具製造業は 6.2%、コンピューター・通信およびその他電子機器製造業は 5.8%上昇した。
これら 8 業種はいずれも前月と比べて上昇幅が拡大しており、合計で PPI を前年同月比約 5.42 ポイント押し上げた。押し上げ効果は前月から 1.12 ポイント増加した。

一方、価格が下落した業種では、酒類・飲料および精製茶製造業が 5.3%下落した。
電力・熱供給業は 3.9%、医薬品製造業は 3.3%、非金属鉱物製品製造業は 2.5%、自動車製造業は 2.0%下落した。
これら 5 業種の合計で、PPI を前年同月比約 0.66 ポイント押し下げた。

輸出と輸入

2026 年 10 月 15 日の税関総署の発表によると、今年第 1～第 3 四半期、中国の貨物貿易（輸出入総額）は 39 兆 9,400 億元となり、前年同期比 18.8%増加した。

このうち、輸出は 23 兆 2,000 億元で 16.4%増加し、輸入は 16 兆 7,400 億元で 22.3%増加した。3 月以降、輸入の伸び率は 7 カ月連続で 20%を超えており、9 月の輸入額は初めて 2 兆元を突破した。

四半期別に見ると、第 1 四半期の輸出入総額は前年同期比 15.3%増、第 2 四半期は 18.3%増となり、第 3 四半期にはさらに伸びが加速し、22.3%増となった。

月別では、6 カ月連続で 2 桁成長を維持している。9 月の輸出入総額は 5 兆 1,600 億元となり、初めて 5 兆元を突破した。前年同月比では 27.5%増となった。

第 1～第 3 四半期において、産業用ロボット、電子部品、コンピューター部品、電気機器・資材などの製品の輸出入総額は 10 兆元を超え、前年同期比 58.9%増加した。これらの製品が輸出入総額全体の成長率を 11.3 ポイント押し上げた。

貿易主体別に見ると、第 1～第 3 四半期の民営企業の輸出入総額は 22 兆 7,300 億元で、前年同期比 19.1%増加した。貿易総額に占める割合は 56.9%となり、引き続き中国の貿易における最大の主体としての地位を維持した。外商投資企業の輸出入総額は 11 兆 6,900 億元で 19.0%増加した。国有企業の輸出入総額は 5 兆 4,600 億元で 17.8%増加した。

PMI

2026 年 9 月 30 日の国家統計局の発表によると、2026 年 9 月の製造業購買担当者景気指数（製造業 PMI）、非製造業ビジネス活動指数、総合 PMI 産出指数は、それぞれ 50.1%、50.2%、50.7%となった。前月と比べて、それぞれ 0.3 ポイント、1.2 ポイント、1.2 ポイント上昇し、景気の回復傾向が見られた。

1. 製造業 PMI は 2 カ月連続で上昇

9 月の製造業 PMI は 50.1%となり、再び景気拡大局面に入った。

調査対象となった 21 業種のうち、PMI が景気判断の分岐点（50%）を上回った業種は 12 業種となり、前月から 4 業種増加した。製造業全体として、景況感の改善が広がっている。

（1）生産・需要の両面で拡大を維持

製造業の生産指数は 51.7%となり、前月から 1.3 ポイント上昇した。一方、新規受注指数は 50.5%となり、前月から 0.1 ポイント低下した。

両指数とも景気判断の分岐点を上回っており、製造業企業の生産活動と市場需要は引き続き改善している。

業種別では、農産物・副産物食品加工業、医薬品製造業などの生産指数と新規受注指数がともに 55.0%を上回り、関連企業の生産・需要が比較的速いペースで拡大した。

一方、化学原料・化学製品製造業、鉄鋼製錬・圧延加工業などでは、生産指数と新規受注指数がともに引き続き景気判断の分岐点を下回った。

生産需要を満たすため、企業は原材料の調達をさらに加速させており、購買量指数は 51.0%となり、前月から 0.5 ポイント上昇した。

（2）価格指数は引き続き上昇

最近の国際商品価格の上昇や一部産業における需要増加などの影響を受け、主要原材料購入価格指数と製品出荷価格指数はともに 2 カ月連続で上昇した。製造業の市場価格全体も明確な上昇傾向を示した。

製造業の主要原材料購入価格指数は 60.8%、製品出荷価格指数は 54.0%となり、前月からそれぞれ 4.2 ポイント、3.6 ポイント上昇した。

業種別では、国際原油価格の大幅な上昇に伴い、石油・石炭およびその他燃料加工業、化学原料・化学製品製造業などの両価格指数がいずれも 60.0%を超える高水準となった。

(3)重点 3 業種が比較的速いペースで拡大

設備製造業、ハイテク製造業、消費財産業の PMI は、それぞれ 51.0%、52.5%、50.7%となり、いずれも景気判断の分岐点を上回った。

関連業種の企業では、生産・経営活動が全般的に比較的活発な状況にある。

一方、エネルギー多消費型産業の PMI は 48.0%となり、前月から 0.1 ポイント上昇した。景況感には改善が見られたものの、依然として景気判断の分岐点を下回っている。

(4)中小企業の景況感が改善

製造業の大企業 PMI は 50.6%となり、前月と同水準を維持し、引き続き拡大局面を保った。

中企業と小企業の PMI はそれぞれ 49.7%、48.9%となり、前月からそれぞれ 0.3 ポイント、1.0 ポイント上昇した。いずれも景況感が改善した。

2. 非製造業ビジネス活動指数が大幅に回復

9 月の非製造業ビジネス活動指数は 50.2%となり、前月から 1.2 ポイント上昇して、再び景気拡大局面に入った。非製造業全体の景況感は明確に改善した。

(1)サービス業ビジネス活動指数が拡大局面に回復

サービス業のビジネス活動指数は 50.2%となり、前月から 0.9 ポイント上昇して、景気判断の分岐点を上回った。サービス業市場の活発さが回復している。

業種別では、電信・放送・テレビおよび衛星伝送サービス業、貨幣金融サービス業、保険業などのビジネス活動指数がいずれも 55.0%を上回り、比較的高い景況水準となった。関連企業の業務総量は引き続き比較的速いペースで増加している。

一方、資本市場サービス業、不動産業などのビジネス活動指数は低水準で推移した。

サービス業の事業活動予想指数は 55.5%となり、サービス業の今後の発展見通しは引き続き改善している。

(2)建設業ビジネス活動指数は年初来の最高水準に上昇

建設業のビジネス活動指数は 50.3%となり、前月から 3.4 ポイント上昇して、再び景気拡大局面に入った。建設業の工事進捗も加速している。

建設業の事業活動予想指数は 55.4%となり、建設業企業の今後の市場発展に対する信頼感も高まっている。

3. 総合 PMI 産出指数は景気判断の分岐点を上回る

9 月の総合 PMI 産出指数は 50.7%となり、前月から 1.2 ポイント上昇して、景気判断の分岐点を上回った。

中国企業全体の生産・経営活動は、前月と比べて拡大した。

総合 PMI 産出指数を構成する製造業生産指数と非製造業ビジネス活動指数は、それぞれ 51.7%、50.2%となった。

会計・税務情報

境内単位による自然人増値税の源泉徴収・納付管理弁法

財政部、国家税務総局が 2026 年 9 月 3 日付で「境内単位による自然人増値税の源泉徴収・納付管理弁法」（財政部 税務総局公告 2026 年第 28 号）を公布し、主な内容は以下の通りです。

一、適用範囲

境内の自然人（以下「自然人」という）が次に掲げる7種類の課税取引を提供する場合、対価を支払う境内の単位は源泉徴収義務者となり、本弁法に従って増値税を源泉徴収・納付する。

1.研究開発サービス
2.ソフトウェアサービス
3.設計サービス
4.コンサルティングサービス
5.ラジオ・映画・テレビ番組（作品）制作サービス
6.文化サービス
7.教育サービス

インターネットプラットフォーム内の従事者については、インタープラットフォーム企業が関連規定に基づき当該従事者の増値税の申告代行を行う場合、本弁法は適用されない。

二、源泉徴収すべき増値税の算出方法

自然人が規定に合致する課税取引を行った場合、源泉徴収義務者は以下の計算式に基づき源泉徴収すべき増値税額を算出する。

源泉徴収すべき増値税額＝売上高×規定の徴収率。

源泉徴収義務者は、増値税を源泉徴収する際に、付加税費も同時に源泉徴収しなければならない。

三、源泉徴収の課税最低ライン

自然人が単一の源泉徴収義務者と規定に適合する課税取引を行い、当該取引（当日）の売上高が回ごとの課税最低ライン（1000 元）に達する場合、源泉徴収義務者は支払時に増値税を源泉徴収する。自然人がすでに納税している場合は、源泉徴収を行う必要はない。

四、申告期限

課税期間を 1 か月とし、課税取引が発生した翌月の 1 日から 15 日以内に主管税務機関へ申告を行い、税金を納付しなければならない。

売上高が源泉徴収の課税最低ラインに達しない場合、増値税の免税措置が適用される場合、または自然人が自ら納税済みであり、増値税の源泉徴収が不要な場合であっても、源泉徴収義務者は規定に基づき、主管税務機関へ申告を行わなければならない。

五、実施期間

本弁法は 2026 年 11 月 1 日より施行される。2026 年 1 月 1 日から 10 月 31 日までの期間において、自然人が行った規定に適合する課税取引については、当該自然人が「中華人民共和国増値税法実施条例」第四十四条の規定に基づき、自ら申告・納税を行うものとする。

人事労務情報

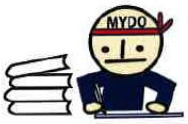
上海市、2025 年度平均給与を発表

上海市は 2026 年 8 月、2025 年度の全口径城鎮単位就業人員平均工資を発表した。月額平均給与は

12,577 元 となり、2024 年度の 12,434 元に比べ 143 元（約 1.15%）上昇した。

これに伴い、2026 年 7 月 1 日から上海市の社会保険徴費基数（保険料算定基礎）も改定された。新しい基数の上限は月額 37,731 元（平均給与の 300%）、下限は月額 7,546 元（同 60%）となる。

企業は原則として、従業員の 2025 年 1 月から 12 月までの月平均給与を基礎に社会保険徴費基数を申告する。今回の改定により、従業員の給与水準によっては、企業・従業員双方の社会保険料負担に変動が生じることになる。



法務情報

「客観的状況の重大な変化」による労働契約解除をめぐる従来の論点と新たな適用場面

1. はじめに

使用者が「労働契約法」40 条 3 号の下、「労働契約の締結時に依拠していた客観的な状況に重大な変化が生じたこと」（以下、「客観的状況重大変化」という）を理由として労働契約を一方的に解除することは、労働法の分野における従来からの問題である。「客観的状況重大変化」とは、一般に、不可抗力の発生その他労働契約の全部又は一部の履行を不能とする事情をいい、従来の典型例としては、企業の移転、合併、資産移転などが挙げられる[1]。

[1] 北京市の関連規定では、「客観的状況重大変化」とは、労働契約締結後に、使用者及び労働者が契約締結時に予見することができなかった変化が生じ、その結果、労働契約の全部又は主要条項が履行不能となるか、又は履行を継続すれば費用が著しく増大するなど明らかに公平性を欠く事態が生じ、労働契約の目的の実現が困難となる場合を指す。また、地震、火災、水害等の自然災害による不可抗力、法律・法規・政策の変更に起因する使用者の移転、資産移転、事業停止、生産転換、組織再 編・改制等の重大な変化、特許経営の性質を有する使用者の経営範囲等の変更などは、通常これに該当するとされている。

近年、経済の停滞、組織の再編、業務の外部委託、コスト削減と効率向上、デジタル化への転換、さらにはAI による職務代替などを背景として、「客観的状況重大変化」に基づく労働契約の解除が多くの企業に活用されるようになっている。しかし、法律の規定が原則寄りであること、各地の裁判基準が一致していないこと、適用要件に対する企業側の理解も一様でないことなどの事情から、それに起因する労働紛争が増加傾向にある。実務上、当該条項の適用に関する主な論点としては、次の 2 点が挙げられる。①「協議」の範囲について、企業がどのような職位を提示し、どの程度まで話し合えば誠実に協議する義務を尽くしたといえるのか、また、②「客観的状況重大変化」の認定基準について、どのような事情であれば企業による制御の可能性を超えた客観的な変化に該当し、どのような事情であれば企業による経営判断の対象といえるのかである。さらに、新たな業態や新技術の発展に伴い、関連会社における職位や応募・面接機会の提供、AI による職務代替といった問題が労働仲裁や裁判で扱われるようになっており、複雑化の様相を呈している。

2. 職位・機会の提供による有効な協議の成否

「労働契約法」40 条 3 号によると、使用者が「客観状況重大変化」を理由として労働契約を解除するためには、①客観的な状況の重大な変化が現に発生し、それにより既存の労働契約の履行継続ができなくなったこと、②労使双方が協議しても労働契約の変更について合意に達しなかったこと、これら 2 つの要件をいずれも充足しなければならない。したがって、労働契約の変更に向けた協議が、使用者による一方的解除の前提として必須の手続となる。

実際の司法実務において、企業が「職位・機会の提供」をしても、それだけでは協議の義務の履行とは認定されないのが通常であり、労働仲裁機関・裁判所は、むしろ協議案が明確かつ合理的か、協議の過程が十分かつ実質的かといった点を重点的に審理している。

（1） 自社内職位の提供：要件となる必要性と合理性

自社内職位の提供は、最も一般的な協議の方法であるが、それだけで当然に有効な協議となるわけではない。第一に、企業は、従来の職位が現に消滅し、又は履行の継続ができなくなったことを証明する必要がある。従来の職位が依然として存在している場合、又は状況の変化が労働契約の履行不能にまでは至っていない場合には、配置転換の措置が、使用者による実質的な一方的配置転換と認定されるおそれがある。

第二に、新たな職位は合理性を備えていなければならない。労働仲裁機関・裁判所は通常、当該職位の変更が生産・経営上の必要性に基づいているか、賃金・待遇の著しい引下げや労働条件の変更を伴わないか、差別的又は侮辱的な性質を有していないか、従業員が当該職位の遂行能力を満たしているか、勤務地の変更について必要な支援や補償が提供されているかといった点に着目する。

第三に、協議の過程は具体的かつ十分でなければならない。企業においては、新たな職位の業務内容、賃金基準、勤務地などの労働条件の変更内容を従業員に対して明確に告知するとともに、協議経過の記録を保存することが求められる。選択可能な職位が複数提示されており、かつ協議の回数が十分に重ねられている場合には、企業が誠実に協議の義務を果たしたことの立証が容易となる。これに対し、1 つの職位のみを指定し、1 度の協議が不調に終わっただけで労働契約を解除した場合には、違法な解雇と認定されるリスクが高い。

(2) 関連会社における職位の提供:これを唯一の選択肢とすることの回避

関連会社における職位の提供は、労働関係の当事者の変更を伴うのが通常で、一般的な労働契約の内容変更の範囲を超えることから、司法実務上、その有効性について見解が分かれている。通常、労働仲裁機関・裁判所は、次の点を中心に審査を行う。①従来の使用者には、配置可能な社内職位が実際に存在しないのか、②関連会社における職位は従業員の従来の職位・能力・待遇との合理的な連続性を備えているか、③労働関係の当事者、業務内容、賃金・福利厚生などの重要な情報について、企業側は十分な告知をしているか、④従業員が実質的な選択権を有しているか、である。こうした審査基準があるため、関連会社における職位は、配置先の選択肢として認められ得るものの、その法的リスクは自社内の職位よりも高い。この方法を採用する企業は、多様な配置先選択肢の 1 つとしてそれを位置付け、唯一の方針とするのは避けることが望まれる。

(3) 応募・面接機会の提供:これのみに依拠した場合の高リスク

職位の廃止や組織再編にあたり、従業員の配置転換のため応募や社内面接などの機会を与える企業もある が、結果が不確定な機会を提供しただけで、企業による協議の義務の履行を証明するのは一般に困難である。

配置転換先の職位への公募について、企業が公開性・明確性・合理性を備えた制度を策定し、職位の範囲・規則・評価基準を十分に告知しているにもかかわらず、従業員が正当な理由なく応募を拒否したような場合であれば、労働仲裁機関・裁判所により、協議の義務を尽くしたと認定される可能性がある。これに対し、応募の規則、基準、手続などが不明確・不透明な場合や、応募して採用されなかった従業員に企業が別の配置案を提示しなかった場合には、違法解除と認定されるリスクが高まる。

さらに高リスクとなるのは面接機会の提供にとどまる場合である。面接の結果は企業による選考に左右され、職位は確定されておらず、その実質は従業員に改めて求職活動を行わせることにほぼ等しい。そのため、司法実務においては、単なる面接機会の提供では有効な協議とはいえないと判断される傾向にある。

以上を総括すると、自社内の職位、関連会社の職位、応募・面接機会のいずれについても、企業としては、提示した案が明確かつ合理的であり、現に実施可能なものであって、形式的な措置にとどまらないことを証明することが求められる。これらを証明できない場合、従業員がその職位や機会の提供を拒否したとしても、その事実のみをもって、「協議をしたものの合意に至らなかった」と評価されることはない。

3. AI 職務代替による「客観状況重大変化」の成否

AI 技術の発展は、企業の生産・管理の方法を変化させつつあり、実際に、AI システムや自動化ツールの導入によって人的需要を削減し、これに基づき一部の職位を廃止する企業も現れている。「AI による職務代替」が「客観状況重大変化」と認定されうるかに関する労働仲裁機関・裁判所の見解は、現時点ではまだ統一されていない。

近時の一部事例では、この問題について慎重な姿勢が示されており、労働仲裁機関・裁判所は、企業による AI 技術の導入について、それは通常、企業が主体的に行う技術革新及び経営判断であると考える傾向にある。したがって、職位の構成が調整されても、それだけで直ちに「客観状況重大変化」に求められる客観性、予見不能性及び不可抗力性を備えているとは認められない。企業においては、「AI の導入」、「システムによる職位の代替」又は「人的需要の減少」のみを理由として、直接に労働契約を解除することはできない。

もっとも、企業が新システムや業務プロセスの自動化を導入し、それにより職位が廃止された事案において、この変化を「客観状況重大変化」と認めうるとする事例も存在し、これらにおいては、経営困難、事業縮小、組織再編といった状況下における企業の経営自主権がより重視されている。

以上のように、AI による職務代替と「客観状況重大変化」との間には、技術による職位代替が現実味を帯びる一方で、企業による主体的な選択として AI が導入されることも多く、裁判基準がなお統一されていない。このように実務上の判断が分かれている現状の下では、AI 職務代替を単純に「客観状況重大変化」と同視するべきではない。より慎重な対応として、技術導入と業務調整・職位廃止との因果関係を十分に立証するとともに、職位の整理・確認、配置転換のための研修、合理的な職位の提示及び真摯な協議も行うことが望まれる。

4. おわりに

経済環境の変化と AI 技術の発展は、企業の雇用形態を再構築しつつあり、「客観状況重大変化」による解除の適用場面もより多様化している。しかしながら、単に「職位を廃止すれば解除が可能」となるわけではない。自社内又は関連会社への配置転換、応募・面接機会の提供、さらに AI による職務代替、これらいずれの場合であっても、労働仲裁機関・裁判所が重視する要点は一貫して、客観的な変化が真実かつ現実に存在するか、従来の労働契約が現に履行不能となっているか、企業が合理的かつ明確で実行可能な配置案を提示したか、十分かつ誠実な協議を行ったかなどの点に置かれている。実体的な理由と手続の履行の双方が十分に備わって初めて、労働契約解除のコンプライアンス上の基礎はより強固なものとなる。



情報提供：金杜法律事務所

（お問い合わせ先）
上海満意多企業管理諮詢有限公司
〒200551　上海市仙霞路 317 号　上海遠東国際広場 B 座 3011 室
T E L: +86-21-6407-0228　　F A X :+86-21-6407-0185
E-mail: info@shmydo.com　　URL: http://shmydo.jp