

# 高井・岡芹法律事務所 海外情報

2018年 No.78 涼風号

## ＜巻頭言＞ ～ポリティカル・コレクトネスに思う～

書籍に当たると、ポリティカル・コレクトネス（以下「PC」）は、「アメリカで1980年代ごろから導入されるようになった概念で、差別や偏見に基づいた表現や認識を、政治的に妥当なものに是正し、人種、性別、宗教、身体の障害等への寛容さを示そうとする考え方」と定義されている。1948年当時のジョージア州・アトランタを舞台とした「ドライビング・ミス・デイジー」という映画がある。劇中で、黒人運転手・ホークが、女性の雇用主を乗せて、南部アラバマ州・モービルに向かう途中、警官が免許証の提示を求める場面がある。その時、警官は高齢のホークに「ボーイ！」と呼びかけた。これは、黒人男性への呼びかけとして、粗野な表現であり、辞書によっては「蔑称」と明示されている。

1980年代から、アメリカでは、急速に言い換えが進むことになった。黒人を意味する「ブラック（Black）」は、「アフリカ系アメリカ人（African American）」に言い換えられ、「チェアマン（Chairman）」は、性別のない「チェアパーソン（Chairperson）」に置き換えられた。

日本にあっても、PCの概念が浸透しつつある。「障害者」の表現にある「害」を避け、「障がい者」の表現が定着し、動物の名称も、「イザリウオ」が「カエルアンコウ」に変容した。これらは、目に見える現象の一部を挙げたに過ぎない。アメリカは、歴史的に多民族国家として成立したという背景から、公平であろうとする努力を続けてきたものと考えられるが、日本では、差別用語の撲滅という立場から、取り組みが進められた。

この動きが、単なる言語の変遷の中の一コマとして埋没するのか、或いは、PCの浸透した、より暮らしやすい社会を実現するための、進化の過程となるのか、今しばらく見たいと思う。

（文：会長弁護士 高井 伸夫）

## ＜外国人雇用について⑥ 高度人材ポイント制＞

平成24年5月7日より、専門的な知識・技術等を有する高度な外国人人材について、「高度専門職」という在留資格が付与されるようになりました。

高度な学術研究、専門技術活動、経営・管理活動に従事し、かつ、当該外国人の学歴、職歴、年収、年齢、研究実績等により定まるポイントの合計が一定の基準値を超える場合は、「高度専門職1号」の在留資格を申請でき、「高度専門職1号」の基準を3年以上継続するなどの条件を満たした場合は、「高度専門職2号」の在留資格を申請できるようになります。

これらの在留資格は、通常認められない様々な優遇措置（資格外活動許可なく他の在留資格の活動をできる、長期の在留期間、配偶者の就労、親や家事使用人の帯同など）が認められ、外国人にとってはメリットが大きい制度です。また、企業にとっても、このような高度専門職に該当するような職務や待遇を提示することは、外国人採用におけるアピー

ルポイントになると思われます。

(文：東京海外室 弁護士 高 亮)

## ＜コラム：勤務地を含む労働契約変更時の注意点

### （会社所在地移転の場合）＞

#### 1 頻出する日系企業の会社移転と配置転換

中国では環境問題等による都市の再計画が進んでいます。これに伴い、例えば、これまで工業用地であった土地が土地利用計画の変更により商業用地となり、工場の移転を余儀なくされるケースが散見されるようになりました。また、企業の経営状況等に基づく生産規模の拡大や縮小に伴って、会社所在地を移転するケースもあります。その際、労働者の勤務地変更についてお客様からご相談を受けることがあります。

#### 2 勤務地変更と労働者の合意

勤務地を変更する場合に労働者の個別合意が必要か。この点については、労働者との労働契約書の記載内容を確認する必要があります。移転先の会社所在地が、労働契約に定める勤務地（中国語で「工作地点」という）の範囲内であれば、労働契約の変更とはならず、原則として労働者の個別合意は不要と考えられています。ただし、勤務地の記載が「中国全土」等あまりに広範に設定されている場合、勤務地に関する合意自体が無効と判断される可能性があります。この場合、現在の勤務地を変更するときには労働者の個別合意が必要となるリスクがありますのでご注意ください。他方、移転先の会社所在地が、労働契約で定める勤務地外である場合、勤務地の変更に対して、原則として労働者の個別合意が必要となります。

#### 3 勤務地変更命令

勤務地変更は労働者の個別合意が不要である場合でも、使用者が労働者に対して一方的に勤務地変更を命じることができるとは限りません。勤務地変更後の通勤や就業への影響等を考慮する必要があります。移転先の会社所在地が元の所在地から近く、労働者の通勤や就業に影響を及ぼさない場合、労働契約の継続履行が可能といえ、労働者に対して勤務地変更を命じることができると考えられています（江蘇省蘇州市中級人民法院（2017）蘇05民6301号民事判決）。他方、勤務地の変更による労働者の通勤や就業への影響が大きい場合、使用者が一方的に勤務地変更を命じることが認められない可能性があります。この場合、通勤手当の支払い、通勤バスの手配、始業終業時刻への配慮といった緩和措置が使用者に求められます（上海市普陀区人民法院（2016）沪0107民初字第10307号民事判決、天津市静海区人民法院（2013）静民初字第5399号民事判決など）。

#### 4 勤務地変更に応じない労働者対応

では勤務地変更に応じない労働者に対して、使用者はどうすべきでしょうか。会社所在地を変更する理由等に応じていくつかの対応が考えられます。

##### ①労働者の説得

まず労働者に勤務地変更を同意してもらうことが考えられます。法律上は労働者の個別合意が不要であっても、労使トラブルのリスクを最小限に抑えるためには、労働者に勤務地変更を納得してもらうことが重要です。実務的には、最初に検討する選択肢といえます。

会社所在地を変更する場合、労働者から勤務地変更には労働者の個別合意が必要であると主張されることがあります。移転先が労働契約の範囲外であれば労働者の主張も正当で

す。他方、移転先の会社所在地が労働契約の範囲内である場合には、労働者に対して、法律上は労働者の個別合意が不要であることを説明する必要があります。また、移転に至る経緯等を説明しつつ、必要に応じて緩和措置を提案する等誠意をもって対応することが望ましいといえます。

#### ②懲戒解雇（労働契約法 39 条 2 号）

使用者による説得に労働者が応じない場合、労働契約の解除を検討することになります。特に勤務地変更に労働者の個別合意が不要であり、かつ使用者による勤務地変更命令が有効である場合、労働者の業務命令違反を理由として労働契約を解除することが考えられます（労働契約法 39 条 2 号）。ただし、勤務地変更命令が有効といえるか否か、また、労働者を解雇することは、その後に労働仲裁等の労働紛争を引き起こすリスクも考慮して慎重に検討する必要があります。

#### ③普通解雇（同法 40 条 3 号）

会社所在地の移転理由によっては、普通解雇も選択肢となり得ます。会社所在地移転の理由が「労働契約締結時に依拠した客観的状況に重大な変化が生じた」場合であるとき、勤務地変更等について協議しても同意しない労働者を解雇することができます（労働契約法 40 条 3 号。江蘇省南京市中级人民法院（2017）蘇 01 民終字第 2618 号民事判決）。もっとも、労働者を解雇する場合、後に紛争となるリスクを考慮する必要があることは「②懲戒解雇（労働契約法 39 条 2 号）」と同様です。また、「労働契約締結時に依拠した客観的状況に重大な変化が生じた」の該当性についても事前にしっかりと検討する必要があります。

#### ④整理解雇（同法 41 条）

会社所在地変更が、使用者の業績悪化等の経済的な理由である場合、労働者の整理解雇を検討することもあります。ただし、中国では整理解雇の要件や手続きが法定されている（労働契約法 41 条）ため、整理解雇を検討する場合はこれら法律の定めをしっかりと遵守することが重要となります。

#### ⑤合意退職（同法 36 条）

労働者を解雇する場合には労使紛争のリスクが生じるため、実務的には合意退職を検討することが多いといえます。この場合、法定の経済補償金 +  $\alpha$  を支払うことで合意退職に至るケースが一般的です。

### 5 特に注意が必要な労働者

労働者を解雇する場合、一定の労働者には解雇制限規制が適用されるため注意が必要です。具体的には、以下に該当する労働者に対して、「③普通解雇（労働契約法 40 条 3 号）」及び「④整理解雇（同法 41 条）」は認められません。この場合、実務的には「①労働者の説得」または「⑤合意退職（同法 36 条）」を選択するケースが多いといえます。

「③普通解雇（同法 40 条 3 号）」及び「④整理解雇（同法 41 条）」が制限される労働者（同法 42 条）は次のとおりです。

- （1）職業病の危険を伴う作業に従事する労働者で、商務を離れる前に職業健康診断を行っていない場合、または職業病の疑いのある病人で診断中または医学的観察期間にある場合

- (2) 当該使用者における職業病の罹患または業務上の負傷により、労働能力を喪失または一部喪失したことが確認された場合
- (3) 罹病または業務外の負傷により規定の医療期間内にある場合
- (4) 女性従業員が妊娠期、出産期、授乳期にある場合
- (5) 当該使用者に満15年以上連続して勤務し、かつ法定退職年齢まであと5年未満の場合
- (6) 法律、行政法規が規定するその他の場合

## 6 会社所在地の移転と労働者対応の手続き

会社所在地の移転を検討する場合、まずは労働者の個別合意が必要となるか否かを確認する必要があります。労働者の勤務地変更に個別合意を要する場合、個別合意を得られる見込みについて検討することになります。個別合意を得られる可能性が少ない場合、移転先の変更を含めて計画を再考する必要もあります。他方、法律上は労働者の個別合意が不要な場合でも、無用な労使トラブルを避けるために、できる限り労働者から個別合意を取り付ける努力をすることが望ましいといえます。

次に、労働者から個別合意を取り付けるための方案を検討します。会社所在地を移転する理由、経緯や勤務地変更に伴う労働者の職場環境への影響を抑える措置等を検討することになります。そして、勤務地変更に応じない労働者がいる場合の対応についても事前に検討しておく必要があります。実務的には経済補償金+αを提案して合意退職を提案することが多いといえます。他方、解雇が有効と判断される状況であれば、解雇も辞さない姿勢を見せて、労働者に接することも一案でしょう。

このように、会社所在地移転に伴う労働者対応は移転の理由や労働者との契約内容に応じて慎重に対策を講じる必要があります。

(文：上海代表処 中国律師 包 香玉)

## <海外室の窓から> ～You are my angel!～

春浅いある日、日比谷通りを歩いていると、コート姿の外国人と思しき中年の女性が、小走りに近づいて来た。手にはメモを持ち、何かを探している様子で、焦りの表情が明らかであった。「お困りですか。」と聞くと、「ここに行きたいのだが。」と荒い息で答えて、社名を描いたメモを差し出した。女性は「もう約束の時刻を過ぎている。」と、あきらめ顔であった。その社名には見覚えがあった。肩を落とした女性に、「ついて来て。」と告げ、記憶を頼りに、あるビルに入った。会社は、そのビルにあった。「ここですよ。一緒に受付まで行きましょう。」と、女性を促し上層階に行った。その会社の職員もこの女性を待ちわびていたようだ。受付では一斉に歓声が挙がり、多くの職員が女性を取り囲んだ。女性は泣かんばかりの表情で、突然、私に抱きつき、こう言った。

「You are my angel!」 結構な腕力だったが、エンジェルは、60歳を過ぎた男にも使えるのだと、初めて知った。

(文：東京海外室 顧問 吉田 能明)

<p><b>発 行</b> 高井・岡芹法律事務所 海外室 東京都千代田区九段北4-1-5 市ヶ谷法曹ビル902  TEL:03-3230-2331 FAX:03-3230-2395 <a href="http://www.law-pro.jp/">http://www.law-pro.jp/</a>  高井・岡芹法律事務所 上海代表処 上海市人民路998号 金天地国際大厦1205室  TEL:021-6326-3726 FAX:021-6326-3736 e-mail:nobuo@takai-shanghai.com</p>
---