

Newsletter

28 April 2020

Asia Focus Newsletter vol. 7

目次

労働法制の概要と整理解雇規制

- (1) 労働関係を規律する法律及び概要
- (2) 使用者による解雇に関する規制
- (3) 解雇時に必要な事前通知期間及び通知なしの解雇の場合の条件
- (4) 解雇に関し制限がある労働者
- (5) 解雇時の使用者の解雇補償金支払義務の有無
- (6) 集団解雇の場合の特別な条件の有無

ベーカー&マッケンジー法律事務所 アジア・フォーカスチームは、アジア・太平洋地域の17の事務所からなる、ベーカーマッケンジーのネットワークを最大限に活かし、アジア全域へ進出・事業拡大を検討する日本企業に対し、コーポレート、M&A、ファイナンス、紛争解決等、幅広い分野においてシームレスなリーガルサービスを提供しております。

今号では、各法域における労働法制の概要と整理解雇規制についてご紹介します。

アジア諸国の労働法制の概要と整理解雇規制

COVID-19の感染拡大の影響により、世界各国で緊急事態宣言が出され、外出禁止令等も出され国民生活、世界経済、さらに企業にも多大な影響が生じている。企業に対する様々な経済的な支援策も打ち出される中で、各企業においては継続的な事業展開のために各国における従業員に対する安全配慮義務、就業状況の確認・見直しに加えて、今後各国における事業構造の見直しを行い、事業再編、人員削減、工場閉鎖等の措置をとることも選択肢として考えられる。日本企業においても欧米のみならずアジア各国に販売、研究開発、製造のための拠点を有している企業も多く、今後の情勢を見極めつつ各国において一定規模の人員整理・拠点閉鎖・移転を行うこともありうるであろう。

その際に問題となるのが各国の労働法制と整理解雇規制であり、各国においてCOVID-19に伴う特別な法制度が導入されない限りは、既存の労働法制の枠組みに沿った形で人員整理・整理解雇等を行っていくことが必要となる。そこで本号では、アジア諸国における労働法制の概要を説明するとともに、使用者による解雇に関する規制、手続、対象範囲、解雇保証金及び集団解雇の場合の特別な制度といった使用者側として特に留意すべき事項について紹介する。

以下では、アジア諸国の労働法制の概要と整理解雇規制について、個別の質問に対する回答の形でまとめている。

本ニュースレターに
関するお問い合わせ先

asia.tokyo@bakermckenzie.com

ベーカー&マッケンジー
法律事務所（外国法共同事業）

〒106-0032
東京都港区六本木 1-9-10
アークヒルズ仙石山
森タワー28F
Tel 03 6271 9900
Fax 03 5549 7720
www.bakermckenzie.co.jp

(1) 労働関係を規律する法律及びその概要

ベトナム	<p>労働・雇用を規律する主な法律は労働法であり、ベトナム国民及びベトナムで働く外国人はすべて労働法の規制を受ける。関係下位法令として、労働傷病兵社会問題省（「MOLISA」）が発布する通達、労働傷病兵社会問題局（「DOLISA」）が発布する特定の労働問題に関する決定や指針等がある。</p> <p>2019年11月20日、国会で現行の労働法に代わる新たな労働法（以下、「改正労働法」）が採択され、2021年1月1日から施行される。改正労働法による改正点は、ベトナムで労働者を募集する企業や組織に大きな影響を与えると見込まれる。</p>
マレーシア	<p>労働・雇用を規律する主な法律として、西マレーシアの労働者に適用される雇用法、東マレーシアの労働者に適用されるサバ・サラワク条例（以下、併せて「雇用法令」）がある。</p> <p>雇用法令が適用される労働者は、「保護対象労働者（Protected Employees）」と呼ばれ、雇用法令が適用されない労働者は「保護対象外労働者（Non-Protected Employees）」と呼ばれる。</p> <p>保護対象労働者とは、(i)職業にかかわらず、月々の賃金が基準額以下である労働者（西マレーシアでは2000リンギット、東マレーシアでは2500リンギット）、又は(ii)賃金の額にかかわらず、特定の職業（肉体労働者、その肉体労働中の監督者、商用車の運転手等）に就いている労働者である。</p>
タイ	<p>使用者と労働者の関係について規律する主な法律は、民商法典、労働関係法、労働者保護法（LPA）、労働裁判所設置及び労働訴訟法、労働災害補償法、社会保障法、労働安全衛生環境法が挙げられる。また、外国人就労管理勅令は、外国人労働者や作業員の雇用に関して規律している。</p>
フィリピン	<p>労働関係の成文法としてフィリピン労働法があり、フィリピン最高裁の判決も、法的拘束力を有する。</p>
インドネシア	<p>2003年、労働法の関連法令を統合するとともに新たな労働法規を組み入れ、労働関係を規律する基本法として労働法が制定された。従前の関連法令については、同法に抵触しない限りで有効に存続している。</p>
シンガポール	<p>雇用を規律する主要な法律は、雇用法である。</p> <p>その他、雇用の様々な側面を扱う他の法令としては、労使関係法、中央積立基金法、職場安全衛生法、労働災害補償法、労働組合法、児童育成共同貯蓄法、外国人労働者雇用法、退職再雇用法、ハラスメントからの保護に関する法律、技能開発納付金法、2016年雇用請求法及び2012年個人情報保護法などがある。関連する法律がない場合、慣習法が適用され、その場合には英国の判例が参照されることが多い。</p>
台湾	<p>使用者及び労働者の基本的な権利義務について規定する主要な法律は、労働基準法（LSL）である。その他、雇用サービス法、男女平等雇用法、先住民就業権保護法、高齢者福祉法、障害者の権利及び利益の保護に関する法律、セクシャルハラスメント防止法、労働年金法、労働保険法、労働監督法、労働紛争解決法、労働協約法、労働組合法等がある。</p>
中国	<p>現在の中国の雇用関係に関する主要な法制度は労働法及び雇用契約法である。</p>

(2) 使用者による解雇に関する規制

<p>ベトナム</p>	<p>労働契約が相互に又は自動的に終了する場合を除き、使用者は以下の 3 つの方法で労働契約を終了することができる。</p> <p>(i) 一方的解除</p> <p>労働法では、以下の正当な理由に基づいて事前に通知することにより解除できることが定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働契約に定められた業務を頻繁に遂行することができないこと。 ・ 特定の期間の治療を受けた後、病気で回復の見込みがないこと。 ・ 不可抗力の事象により使用者が生産の規模を縮小し、労働力を削減するとき。 ・ 法令で定められた労働契約の停止期間満了後 15 日を経過後も出勤しないとき。 <p>改正労働法では、使用者が一方的に労働契約を解除することができる次の一定の場合を追加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 退職年齢に達した者。 ・ 採用に影響を及ぼす虚偽の情報を提供した場合。又は ・ 無断又は正当な理由なく、5 労働日の間連続して欠勤した場合 <p>また、手続及び方式については、終了事由に応じて、解雇に一定の期間の先立つ通知や、業務管理方針の策定等の手続を履践する必要がある。</p> <p>(ii) 解雇（懲戒処分として）</p> <p>懲戒処分として解雇を適用することができるのは、労働者が窃盗、横領等の一定の犯罪行為を行った場合や、以前に昇給期間停止の懲戒処分を受けた労働者が、当該期間中に同じ犯罪を再び起こした場合、又は降格後に犯罪を再び起こした場合、正当な理由がないのに、1 か月に通算 5 日、年間 20 日の欠勤があったとき等の場合に限られる。</p> <p>改正労働法では、職場でのセクハラは解雇事由として追加されるが、社内就業規則に明記する必要がある。</p> <p>また、手続及び方式については、就業規則の作成の他、法律で定められた手続を厳格に行わなければ、解雇は違法とされる。</p> <p>(iii) 整理解雇</p> <p>整理解雇による解雇は、特定の状況においてのみ適用され、煩雑な手続を条件とする。詳細は(6)を参照。</p>
<p>マレーシア</p>	<p>雇用主は、労働契約の規定にかかわらず、「正当な理由（just cause or excuse）」が認められる場合にのみ、従業員の解雇が可能である。「正当な理由」の判断は、ケースバイケースとなるが、マレーシア労働裁判所で認められているのは、不正行為、成績不振、整理解雇の大きく 3 つである。</p> <p>有期雇用契約は、当該期間の満了時又は当該業務の完了時に終了する。もっとも、有期労働者の業務が、当該労働者の業務上の役割や、実際の取扱い（複数回にわたる更新等）から、継続的なものであることが明らかな場合には、マレーシア労働裁判所は、当該労働者との契約は無期雇用契約であるとの見解を示す可能性がある。この場合、当該労働者との有期雇用契約の更新拒絶は解雇に該当し、裁判所は正当な理由の有無につき判断する。</p>
<p>タイ</p>	<p>使用者は一般的に、合理的な理由があれば、法律上必要な手続（例えば、事前の通知及び法定の支払い）を踏むことにより、いつでも労働者を解雇することができる。</p> <p>しかし、労働者が解雇を不当なものであると考える場合には、復職又は不当解雇による補償を求めて訴訟を提起することができる。</p>
<p>フィリピン</p>	<p>労働法上は、使用者は、労働法に規定された事由（「正当事由（Just Causes）」及び「承認事由（Authorized Causes）」）に基づく場合であって、かつ、使用者による適正な手続の遵守後に限り、従業員を解雇することができる。</p> <p>(i) 正当事由（Just Causes）は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員による、その業務に関連してなされた使用者又は使用者の代表者の合法的な命令に対する重大な義務違反又は故意の不服従

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員の職務上の重大かつ常習的な怠慢 ・ 使用者又は正当な権限を有する代理人により従業員に与えられた信任に対する詐欺行為又は故意の違反 ・ 従業員による、その使用者又は使用者の近親者若しくは正当な権限を有する代理人に対する犯罪又は攻撃的行為 ・ その他上記に類似する事由 <p>(ii) 承認事由 (Authorized Causes) は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 省力化機械の導入 ・ 人員余剰 ・ 損失防止のための事業縮小 ・ 事業場の閉鎖又は廃止 ・ 罹患した労働者の継続的雇用が法令上禁止されているか、又は本人若しくは同僚の健康を害するような疾病に従業員が罹患した場合
インドネシア	<p>インドネシアでは、諸外国で認められているような一方的に労働契約を解除する権利が存在しない。労働契約を解除する場合、使用者は原則として、労使関係裁判所又は（労使関係裁判所の判決が上訴された場合は）最高裁判所から雇用終了に関する決定を得なければならない。</p> <p>ただし、①試用期間中である場合（但し書面により試用期間であることが明示されている場合に限る）、②使用者から強制されることなく労働者が自主的に退職する場合、③雇用期間が終了した場合、④定年退職する場合、⑤労働者が死亡した場合、⑥刑事訴訟手続により連続 6 か月以上勤務することができない場合には、労働契約の解除に労使関係裁判所の決定を要しない。</p> <p>また、従業員が合意退職し、使用者との合意書を労使関係裁判所に登録した場合にはその決定を取得することは不要である。</p> <p>なお、従業員及び使用者が雇用終了に関する交渉を開始した場合、解雇手続中（和解の成立又は解雇に関する決定が出るまで）、使用者は従業員を休職させることができるが、休職期間中の給与や福利厚生を全額を支払う必要がある。</p>
シンガポール	<p>一般的に、解雇は、不当な理由によるものではなく、かつ、解雇の前に従業員に必要な予告期間又は予告に代わる支払いを行い、適用される適切な手続を踏む限り、適法である。</p> <p>不当な理由の例としては、次のようなものがある。</p> <p>(i) 従業員の年齢、人種、性別、宗教、配偶者の有無、家庭における責任、障害などの差別を理由に従業員を解雇すること；</p> <p>(ii) 従業員を解雇して、従業員が得たであろう福利厚生／権利（例えば、父親の育児休暇）を剥奪すること、及び／又は</p> <p>(iii) 従業員が病気休暇を取得するなど、従業員が労働者に法律上認められた権利を行使したことを罰するために従業員を解雇すること。</p> <p>従業員には、会社への勤務期間に応じて、法律上 4 週間までの予告期間が与えられている。また、このような従業員は、使用者が即時解雇を希望する場合には、通知に代わる支払いを受けることが出来るとされている。</p>
台湾	<p>使用者は、LSL 第 11 条を根拠として理由なく、又は LSL 第 12 条を根拠として何らかの理由に基づき、労働者を解雇することができる。使用者は、かかる法的手段によらない限り、その裁量によって労働契約を解除することができない。解雇された労働者の権利の内容は、解雇に当たりいずれの条文が適用されたかによって異なる。特に LSL 第 12 条に基づく解雇では、労働者は何らの金銭の支払又は解雇予告を受ける権利を有さない一方、LSL 第 11 条に基づく解雇では、労働者は退職金、解雇予告手当及び既発生かつ未使用の有給休暇の補償を受けることができる。</p> <p>LSL 第 11 条に基づく解雇に関し、雇用サービス法は、使用者に対して、解雇又は一時解雇の効力発生日の少なくとも 10 日前までに、各労働者の氏名、性別、年齢、住所、電話番号及び役職、一時解雇の原因並びに当該労働者が職業相談を必要としているか否かを各地の労働当局及び職業安定所に対して通知することを義務付けている。ただし、一時解雇が自然災害、予測不能な事故又はその他の不可抗力に基づく場合、当該通知期間は後倒しされ、使用者は一時解雇の効力発生日後 3 日以内に労働当局に通知することで足りる。</p>

中国	<p>使用者は、雇用契約法のもと、以下に列挙された法律上の根拠に基づいてのみ労働者を解雇することができる。</p> <p>(i) 解雇補償金の支払いをせずに、労働者を即時解雇できる場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者が試用期間中、雇用の条件を満たさないことが証明されたとき。 ・ 労働者が、使用者の定める規則・ 規律への重大な違反を犯したとき。 ・ 労働者が、重大な職務怠慢、又は個人の利益のための詐欺的かつ非合法的な行為により、使用者に対し重大な損害を与えたとき。 ・ 労働者が、法律に従い刑事責任を追及されたとき。 ・ 労働者が、他の使用者と雇用関係にあり、それが元の使用者のための職務に重大な影響を与える場合、又は当該状態が元の使用者によって問題化されたにも拘わらず、それを止めないとき。 ・ 労働者が、強迫、詐欺、又は使用者にとって雇用契約締結が困難な状況を利用することにより、雇用契約を無効にしたとき。 <p>(ii) 30 日前通知及び解雇補償金の支払いにより労働者の解雇ができる場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連しない病気又は傷害についての法定の治療期間の経過後、労働者が元の業務にも使用者が用意する他の業務にも従事することができないとき。 ・ 労働者が、能力を欠き、研修又は職位の調整によってもなお能力を欠いた状態にあるとき。 ・ 雇用契約締結時に前提となっていた客観的状況に主要な変化があり、それによって雇用契約の履行が不可能になり、かつ協議を行っても使用者と労働者が雇用契約の修正についての合意に到達できないとき。 <p>(iii) 整理解雇（集团的解雇）</p> <p>整理解雇（20 人以上の労働者の解雇、又は会社の従業員の 10%以上の解雇の場合をさす）は以下の状況が使用者に発生する場合に可能となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生産又は事業遂行に重大な困難が生じたとき。 ・ 破産法のもと、組織再編が行われるとき。 ・ 会社が生産体制を変え、主要な技術革新を導入し、又は事業方針を改変し、雇用契約を修正した後もなお、労働力の削減が必要なとき。 ・ 雇用契約締結時に前提となった客観的状況に重要な変化が生じ、雇用契約の履行が不可能になったとき。
----	---

(3) 労働者を解雇する際の必要な事前通知期間及び通知なしの解雇の場合の条件

ベトナム	<p>(i) 一方的解除</p> <p>労働契約を一方的に解除するには、使用者は事前に労働者に通知しなければならない。労働契約の種類や終了事由によって、少なくとも 45 日前、30 日前又は 3 労働日前に事前に通知しなければならない。</p> <p>改正労働法では、労働契約の停止期間満了から 15 日を経過しても復職しない場合、又は無断・正当な理由なく連続 5 労働日の間欠勤した場合には、使用者は事前にその旨を告げる必要はない。</p> <p>(ii) 懲戒処分としての解雇</p> <p>正当な理由に基づく解雇については、事前の通知は不要であるとされているものの、使用者は懲戒審理を開いてその他の法定の手続を履践しなければならないため、事実上解雇前に通知することになる。</p> <p>(iii) 整理解雇</p> <p>上記と同様に、整理解雇による解雇の場合は労働者に通知する必要はない。もっとも、労働法に明記されていないにもかかわらず裁判所がこれを必要と判断した裁判例もあるので、有期労働契約については 30 日前の通知、無期労働契約については 45 日前の通知を行うことが推奨される。</p>
マレーシア	<p>解雇の際の通知期間は、原則として契約によるが、保護対象労働者については、以下の最低通知期間が規定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇通知が出された日の時点で、雇用期間が 2 年未満の労働者：4 週間 ・ 解雇通知が出された日の時点で、雇用期間が 2 年以上 5 年未満の労働者：6 週間 ・ 解雇通知が出された日の時点で、雇用期間が 5 年以上の労働者：8 週間

	<p>雇用者は、通知に代えて、上記の期間に相当する賃金の支払いを選択することもできる。</p> <p>解雇が労働者の重大な不正行為に基づく場合、原則として、雇用者は、通知義務又はそれに代わる賃金の支払義務を負わない。</p>
タイ	<p>労働者が期間の定めなく雇用される場合、使用者は労働者に対し、少なくとも一給与期間以上前の事前通知を書面により行わなければならない。給与支払日又はそれ以前に通知をした場合、次の給与支払日に雇用契約終了の効果が生じる。例えば、給与支払日が毎月 30 日であった場合、使用者が 3 月 30 日に書面による解雇通知を労働者に対し行えば、4 月 30 日に当該解雇は効力を生じる。</p> <p>しかし、場合によっては、事前通知に必要とされる期間（又は事前通知に代わる支払い）は、必ずしも 1 か月ではないことに注意を要する。例えば、使用者が 4 月 1 日に書面による解雇通知を行った場合、法律上、かかる通知は次の給与支払日である 4 月 30 日に労働者に対してなされたものとみなされる。その結果、解雇の効力はその次の給与支払日である 5 月 30 日に生じる。そのため、解雇予告期間は約 2 か月の長さになり得る。</p> <p>なお、別途合意のない限り、解雇予告期間は 3 か月を上回る必要はない。</p> <p>使用者は解雇予告に代えて、予告期間に相当する手当金の支払いをすることで、書面による通知により労働者を即時に解雇することができる。</p> <p>事前解雇予告又はそれに代わる支払いが必要とされない場合として、使用者の正当な命令に対する意図的な違反又は習慣的な無視、職務放棄、違法行為、要求される誠実な義務の履行と両立しない態様による行為がある場合が含まれる。</p> <p>会社の組織体制、製造工程、売上又はサービスの改善のために、新しい機械の使用又は機械ないし技術の変更の結果、労働者の数を減らす必要が生じたときには、使用者は、解雇の効力発生日、解雇理由、影響を受ける労働者の一覧について、詳細な事前通知を解雇発生日の 60 日以上前に労働監督官に提出しなければならない。</p>
フィリピン	<p>労働法上、正当事由又は承認理由に基づくことに加えて、使用者による適正な手続きの遵守後に限り解雇が認められる。</p> <p>正当事由に基づく解雇の場合、労働法上、使用者は、従業員に解雇事由を書面によって通知し、かつ、従業員に当該事由の弁明のための合理的な機会を与えなければならない。</p> <p>上記通知を行った後、使用者は、従業員に対して、聴聞の機会を与えなければならない。その際に弁護士の助力を必要とする場合には、その機会を与えなければならない。使用者が解雇を決定した場合には、解雇の決定を従業員に通知するために、別途書面を従業員に送付する必要がある。</p> <p>承認事由に基づく解雇の場合、使用者は、解雇予定日の少なくとも 1 ヶ月前に、対象となる従業員及びフィリピン労働雇用省（Philippine Department of Labor and Employment、以下「DOLE」）の管轄事務所に、書面による解雇通知を送付する必要がある。当該通知には、該当する承認事由及び解雇予定日を明記しなければならない。</p> <p>上記の通知は必須であり、従業員に通知を受ける権利を放棄させたり、金銭を支払って通知を不要とすることはできない。また、通知による予告なしに解雇することもできない。</p> <p>使用者が適正な手続を遵守せずに解雇された場合、従業員は、当該解雇に正当事由又は承認事由がある場合であっても、裁判所の裁量に委ねられた金額の名目的損害賠償を受けることができる。</p>
インドネシア	<p>労働法は、解雇時の事前通知期間を特段定めておらず、使用者は従業員に当事者間で解雇について合意に至るよう協議する旨のみ定めている。この協議は 30 日以内に終了する必要がある。この期間において、解雇の理由（及びその他の関連する問題）を通知し、解雇の理由及び解雇手当について協議する機会を与えなければならない。</p> <p>ただし、実務上は、雇用契約に使用者による解雇の予告期間を規定していることが多い。かかる規定は、①使用者が雇用関係を終了させる意思を従業員に通知すること、②労働者に解雇後の仕事を見つける機会を与えること、③退職手当について協議することを主たる目的とする限り許容される。</p>

	<p>なお、上述の通り、原則として使用者は一方的に労働者を解雇することは認められておらず、労働者が解雇に同意しない場合、使用者は労使関係裁判所の決定を受けなければならない。</p>
シンガポール	<p>(i) 解雇の予告期間について</p> <p>ある契約が特定の出来高や特定期間を目的とする契約であれば、当該契約は指定された作業が完了した時点、又は指定された期間が満了した時点で自動的に終了する。</p> <p>有期契約及び無期契約については、雇用法は従業員の雇用主との勤続期間に応じて通知期間を次のように定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 26 週未満: 1 日 ・ 26 週以上 2 年未満: 1 週間 ・ 2 年以上 5 年未満: 2 週間 ・ 5 年以上: 4 週間 <p>(ii) 即時解雇について</p> <p>使用者は、雇用法が「故意の違反」があったとみなす状況において、当該従業員が使用者からの事前の休暇申請なしに 2 日を超えて継続して欠勤した場合で、</p> <p>a) 従業員が欠勤について合理的な理由を有しない場合、又は b) 従業員が欠勤の理由を雇用者に知らせず、知らせようとしなかった場合には、当該従業員を即時解雇することができる。</p> <p>また、使用者は、従業員が他の形態の不正行為を行った場合、雇用法で認められる以下の形態の懲戒処分を選択することもできる：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 降級（降格） ・ 最大 1 週間の無給での出勤停止 ・ 即時解雇 <p>雇用法は、使用者に対し、上記の懲戒処分を行う前に「正当な調査（due inquiry）」を行うことを義務づけている。正当な調査には、一般的に正式な手続きが必要とされる。</p>
台湾	<p>LSL 第 11 条に基づき（無理由で）労働契約が解除される場合、使用者は、対象となる労働者について、最低でも以下に掲げる解雇予告期間（又は解雇予告手当）を確保する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者が、同一の使用の下で 3 か月以上 1 年未満の間継続して勤務していた場合：10 日間 ・ 労働者が、同一の使用の下で 1 年以上 3 年未満の間継続して勤務していた場合：20 日間 ・ 労働者が、同一の使用の下で 3 年以上の間継続して勤務していた場合：30 日間 <p>上記解雇予告義務に違反した使用者は、2 万台湾ドル以上 30 万台湾ドル以下（米国ドル換算で、約 667 ドル以上 1 万ドル以下）の罰金の対象となる。</p> <p>解雇予告を行わなかった場合の取扱いについては、上記 2. を参照。解雇予告は書面で行う必要があるが、内容に係る特別な要件は存在しない。なお、解雇された労働者は、解雇後、使用者に対して、使用者又はその代理人の発行する勤務成績証を要求する権利を有することに留意されたい。</p>
中国	<p>使用者は、労働者を一方的に解雇する場合、労働組合に事前の通知を行わなければならない（会社に労働組合がある場合）。この要件は、使用者による一方的解雇の全ての事例に適用される。</p>

(4) 解雇に関し制限がある労働者

ベトナム	<p>労働法で保護される労働者は以下のとおりである。</p> <p>(i) 業務上の事故又は職業上の疾病により負傷し、又は疾病にかかり、かつ、治療を受けている労働者</p> <p>(ii) 有給休暇、個人的休暇、その他会社が同意した休暇を取得している労働者</p> <p>(iii) 妊娠中又は産前産後の休業中の女性労働者、又は 12 か月未満の子を養育する男性又は女性労働者</p> <p>(iv) パートタイム労働組合役員</p>
------	---

	<p>上記労働者は、労働法上、特に整理解雇から保護されていないことに留意が必要である。その代わりに、労働法では、これらの労働者は一方的解除や（懲戒処分としての）解雇から保護されている。非常勤の労働組合役員については、他の職種への出向にも保護が及ぶ。パートタイム労働組合役員を一方的に解除・解雇・出向させるには、通常の場合に適用される法律に基づくすべての必要な手続要件を遵守するほか、会社に企業労働組合がある場合には企業労働組合、存在しない場合には直接の上級労働組合の同意を得なければならない。上記の場合以外は、使用者は、法律で要求される追加の手続に従わなければならない。</p> <p>当局又は裁判所は労働法の文言を広く解釈することができるため、保護された地位の労働者を整理解雇する場合には、使用者は十分注意を払うことが推奨される。</p>
マレーシア	<p>雇用法においては、雇用法上保護される労働者が否かを問わず、妊娠中又は産休中の労働者の解雇について一定の制限がある。</p>
タイ	<p>使用者は、下記のような特定の状況のもとで、労働者の解雇を制限される。</p> <p>(i) 妊婦：使用者は、妊娠を理由に女性労働者を解雇することはできない。</p> <p>(ii) 労働者委員会委員：使用者は、50人以上の労働者がいる作業場における任意の労働者委員会の委員の解雇につき、制限を受ける。解雇に当たっては、裁判所から事前に許可を受けなければならない。</p> <p>(iii) 労働者が労働関係法上の権利を行使するとき：労働関係法は、労働者の要求を含む同法上の権利を行使する労働者の解雇、労働組合の組合員であることを理由とした解雇、労働協約が強制力をもつ場合の労働者の要求に関連した労働者の解雇について制限を加えている。但し例外的に、法律上規定されているように、労働者が重大な非違行為に加担している場合（例えば使用者に対し犯罪を犯した場合や、正当な理由なしに継続的に職務を放棄した場合など）には当該制限は当てはまらない。</p>
フィリピン	<p>使用者は、女性が妊娠したことを理由として、又は産休中に解雇することを禁止されている。</p>
インドネシア	<p>使用者は、以下の場合に解雇することが禁止されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 12か月以内の病欠（医師の診断書を要する） ・ 法令に従い国の職務を遂行するため、業務を遂行することができない場合 ・ 宗教上の祭祀により業務を遂行することができない場合 ・ 婚姻 ・ 女性労働者が妊娠、出産若しくは流産をした場合又は授乳が必要な場合 ・ 労働者が会社内で他の労働者と血縁関係及び/又は婚姻関係にある場合（但し、労働契約、就業規則又は労働協約により解除事由とされている場合にはこの限りではない） ・ 労働者が使用者の犯罪行為を捜査機関に通報した場合 ・ 思想、宗教、政治的信条、人種、性別、身体の状態又は婚姻状態等 ・ 労働災害により回復不能な障害を有し、又は疾病に罹っている場合において、医師の診断書により、回復期間を判断することができない場合（但し、12か月を超えて障害又は疾病を有している場合はこの限りではない。） ・ 労働者が、使用者の同意を得て、又は雇用契約若しくは就業規則等に従って組合を結成し、組合員となり、又は組合活動に参加した場合
シンガポール	<p>次の事由に該当する者の解雇は禁止されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 妊婦：妊娠中及び/又は産前産後休暇中は、解雇から保護される。 ・ 年齢：退職再雇用法には、62歳より下の年齢を理由とする解雇に関する一般的な禁止規定がある。62歳から67歳の従業員については、雇用主は従業員に再雇用を申し出る義務がある。 ・ 国家奉仕：使用者は、徴兵休暇中であるという理由のみで従業員を解雇することが禁止されている。 ・ 労働組合員：労働関係法は、使用者が、従業員を労働組合の組合員であること又は労働組合に加入する意思があることのみを理由として解雇し、又は差別することを禁止している。
台湾	<p>男女平等雇用法は、妊娠中の女性に対する保護について規定する。就業規則、労働契約及び労働協約において、労働者の妊娠、出産又は育児を理由とする解雇を規定することは許されない。同様に、使用者は、これらの理由によって労働者</p>

	<p>を解雇することはできない。また、LSLでも、非常に限定された場合を除き、使用者は産前産後休暇中の女性労働者を解雇できない旨が規定されている。</p> <p>(i) 育児休暇 育児休暇期間の満了後、労働者は復職を申請することができる。当該申請の拒絶は、当該拒絶について所轄官庁が事前に承認し、かつ次に掲げる条件のいずれか1つが充足されている場合に限り、行うことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者の業務が停止されており、又は営業損失若しくは事業縮小が発生していること。 ・ 使用者について、法的な組織変更又は解散若しくは持分権の第三者への譲渡がなされたこと。 ・ 不可抗力により1か月以上の業務停止が必要となっていること。 ・ 事業内容の変化による人員削減の必要が生じており、かつ、解雇対象となった労働者を他の役職に異動させることができないこと。 <p>(ii) 労働組合員 労働組合法は、使用者が、労働組合の構成員及び労働組合に加入し、労働組合を設立し、又は組合活動に参加しようとする労働者に対し、不公平な取扱い又は過度の干渉を行うことを禁止している。使用者又はその代理人による解雇が労働組合法に違反する場合、当該解雇は無効となる。</p> <p>(iii) 労災による疾病又は怪我 育児休暇に係る保護と同様の方法で、LSLは、非常に限られた場合を除き、使用者が、労働災害による怪我、事故又は疾病によって治療中の労働者を解雇することを禁止している。</p>
中国	<p>使用者は、特定の条件を満たす場合には、労働者を一方的に解雇することが禁じられている（但し、即時解雇が可能な場合を除く）。使用者は、以下のいずれかの事情の場合には、30日前通知を要する場合、また整理解雇の場合であっても、労働者を一方的に解雇することはできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者が、業務に起因する病気又は傷害を負い、業務に従事する能力を喪失又は部分的に喪失したとき。 ・ 労働者が、業務に関連しない病気又は傷害のため、法定の治療期間中のとき。 ・ 労働者が妊娠しており、又は出産後1年以内のとき。 ・ 労働者が業務に起因する病気の危険に晒される業務に従事し、出発前の職務上の健康診断を受けていないとき、又は業務に起因する病気に罹患している疑いがあり、診断を受け又は医療観察を受けているとき。 ・ 労働者が使用者のもとで少なくとも15年間継続して就業しており、法令上の退職年齢より5年以上年齢が離れているとき。 ・ 労働者が団体交渉期間中において、団体交渉の代表としての役職を担っているとき。 ・ 法令に定められたその他の状況が存在するとき。

(5) 解雇時の使用者の解雇補償金支払義務の有無

ベトナム	<p>退職手当又は失業手当は、一定の場合にのみ支払われる。退職手当は勤続年数ごとに半月分の給与となるが、失業手当は勤続年数1年につき1か月分の給与となり、最低でも2か月分の給与となる。</p> <p>(i) 資格 解雇又は整理解雇を除くすべての解除の場合において、労働者が12か月以上雇用されたときは、使用者は、当該労働者に対し、勤続年数ごとに給与の半月分に相当する法定の退職手当を支払わなければならない。整理解雇の場合は、勤続年数1年につき給与の1か月分、最低でも2か月分の給与相当の失業手当が適用されることになる。</p> <p>(ii) 退職・失業手当の計算 法定退職手当の計算方法は次のとおりである。 退職手当=総労働時間（年数）×退職手当算定の基礎となる給与×0.5 失業手当=総労働時間（年数）×退職手当算定の基礎となる給与×1（ただし、最低2か月分の給与が適用される。）</p>
------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記により計算される総労働時間に奇数月が含まれる場合、端数月は次のように切り上げるものとする。 ・ 満1か月から6か月未満の期間は、半年に切り上げ。 ・ 満6か月から12か月未満の期間は、1年に切り上げ。 <p>(iii) 退職手当又は失業手当の算定基礎となる給与 退職手当又は失業手当の算定基礎となる給与は、雇用契約書に記載されている業務の直近6か月の平均給与となる。基本給、給与手当、付加給付を含む。 現行労働法では、終了日から7労働日以内に退職手当又は失業手当及びその他未払金を精算しなければならないのに対し、改正労働法では、この必要期間を14労働日に延長している。例外的な場合には、この期間を延長することができるが、30日を超えてはならない。これらの例外的な状況には、以下のものがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者の事業の休止 ・ 使用者又は労働者が、自然災害、火災、敵による破壊、又は危険な伝染病に遭遇したとき ・ 使用者の組織再編若しくは技術的变化、経済的理由、企業若しくは組合の買収、統合、全部分割若しくは一部分割又は財産使用権若しくは所有権の譲渡
マレーシア	<p>保護対象労働者に対しては、解雇手当を支払う必要がある。 整理解雇による解雇対象の保護対象労働者には、最低でも以下の額を支払わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用期間が2年未満の労働者：雇用期間1年ごとに、10日分の賃金 ・ 雇用期間が2年以上5年未満の労働者：雇用期間1年ごとに15日分の賃金 ・ 雇用期間が5年以上の労働者：雇用期間1年ごとに20日分の賃金 <p>労働者が、1年のうち一定の期間のみ労働している場合には、雇用期間にもっとも近い月数分が、比例配分により支払われる。 保護対象外労働者の解雇手当は、契約の定めによるが、雇用契約に解雇手当の定めがない場合でも、財政的に可能な場合には、不当解雇とされるリスクを低減するため、自主的に解雇手当を支払うべきである。</p>
タイ	<p>使用者は、法律上の理由なく解雇される労働者に対し、解雇補償金を支払わなければならない。もっとも、適用される法令上の理由がある解雇の場合（例えば、不誠実な職務遂行など）や下記の場合には、解雇補償金の支払義務はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者の通常の業務ではない特別な業務に、2年以内の期間、労働者が有期雇用されている場合で、かかる期間が満了したとき。 ・ 一時的な性質を有する業務に、2年以内の期間、労働者が有期雇用されている場合で、かかる期間が満了したとき。 ・ 季節的な業務に、2年以内の期間、労働者が有期雇用されている場合で、かかる期間が満了したとき。 <p>労働者が以下の行為の結果として解雇される場合も、使用者は解雇補償金支払義務を負わない。</p> <ol style="list-style-type: none"> (a) 職務遂行において不誠実な場合、又は使用者に対し故意に犯罪を犯した場合。 (b) 使用者に対し故意に損害を与えた場合。 (c) 就業上の合法及び公平な規則ないし使用者の命令への違反で、使用者から書面で警告を受けたにもかかわらず、1年以内に同じ違反を繰り返した場合（但し、かかる警告を出す必要のない重大な場合を除く）。 (d) 合理的理由なく、継続して3通常労働日にわたって職務を放棄した場合。 (e) 過失により、使用者に重大な損害を与えた場合。 (f) 裁判所の最終判決により、禁固刑の宣告を受けたとき（犯罪が過失によるもの、又は軽犯罪とみなされる場合、それが使用者に損害を与えるものでなければならない）。 <p>加えて、下記の場合においては、使用者は、特別解雇補償金の支払義務を負う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 作業所の移転：使用者による作業所の移転により、自己又は家族の日常生活に重大な影響が生じる労働者は、移転の告知日又は移転日（使用者が移転の事前告知を行わなかった場合）から30日以内に、使用者に対して書面による通知を送付し、移転先の作業所への移動を拒否することができる。雇用契約

	<p>は移転日をもって終了したとみなされ、労働者は法律上の割合に基づく特別解雇補償金の受給資格をもつ。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業再編：組織体制、製造工程、売上又はサービスの改善のために、新しい機械の使用又は機械ないし技術の変更の結果として、労働者の数を減らす必要が生じたときには、継続して6年以上勤務した労働者は、（解雇補償金に加えて）追加の特別解雇補償金の受給資格をもつ。その割合は、最初の6年を超える各年につき、15日以上に値する賃金相当額の割合で、最大360日分とする。
フィリピン	<p>正当事由に基づく解雇の場合、解雇手当を受ける権利を有しない。</p> <p>承認事由に基づく解雇の場合、従業員は解雇手当を受給する権利を有する。労働法上、省力化機械の導入や人員余剰による解雇の場合、従業員は、勤続年数1年（6ヶ月以上は1年とみなす。以下同じ）あたり1ヶ月分の給与が支給される。また、事業縮小、深刻な事業上の損失によらない閉鎖又は疾病を理由とする解雇の場合には、勤続年数1年あたり0.5ヶ月分の給与が支給される。</p> <p>重大な事業上の損失による閉鎖を理由とする解雇については、解雇手当の支給の必要はない。</p> <p>上記の解雇手当は、労働法で定められた最低限度額であり、使用者の裁量でこれよりも高額な退職手当を支給することは可能であるほか、雇用契約、就業規則又は会社慣行に基づいて、より高額な解雇手当の支給を要求されることがある。</p>
インドネシア	<p>法定の退職手当は、解雇事由及び雇用期間の定め（有期雇用又は無期雇用）によって異なる。</p> <p>(i) 無期雇用労働者</p> <p>無期雇用されている労働者には、退職手当として勤続1年未満であれば1か月分の給与額など、勤続年数に応じて最大9ヶ月分の給与に相当する額を支払う必要がある。また、使用者は、勤続功労金として勤続3年以上6年未満の労働者に対しては2ヶ月分の給与額など、勤続年数に応じて最大10ヶ月分の給与を支払う必要がある。さらに、使用者は、権利補償金として、以下の補償金を支払う必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 付与されたにもかかわらず労働者が取得しなかった有給休暇の補償 労働者及びその家族が本来の雇用場所に戻るための旅費又は経費の補償 退職手当及び勤続功労金の総額の15%に相当する住居費と医療費の補償 雇用契約、就業規則又は労働協約の規定によるその他の補償 <p>加えて、労働法上、5日以上の無断欠勤又は本人の自己都合による退職の場合には、離職手当が適用される。離職手当の額は、雇用契約書、就業規則又は労働協約に定められている。</p> <p>無期雇用者の解雇手当は、主に以下の算定式を用いて算出される。</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職手当×1+勤続功労金×1+権利保証金×1 退職手当×2+勤続功労金×1+権利保証金×1 <p>(ii) 有期雇用労働者</p> <p>有期雇用契約に基づいて雇用され、契約期間が満了する前に雇用が終了した労働者は、退職手当、勤続功労金、及び権利補償金から構成される解雇手当を受ける権利を有さない。</p> <p>但し、使用者は、雇用契約期間が満了するまでの間、給与に相当する額の報酬を労働者に支払う義務を負う。</p>
シンガポール	<p>使用者は、従業員の給与及び従業員に支払うべき金額のすべてを、雇用終了日後3就業日(土曜日を含む)以内に支払わなければならない。</p> <p>従業員が退職する場合、雇用者は従業員に支払うべき給与総額を次の場合に応じてそれぞれの期限内に支払わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員が退職通知を行った場合：雇用の最終日 従業員が通知に代わる支払いを行った場合、又は退職通知を行っていなかった場合：雇用の最終日から7日以内 <p>シンガポールには、従業員の退職時に法律上の強制給付や退職金の支払いについての法律はない。そのため、退職時に給付されるべき手当の有無は、雇用契約の規定による。</p> <p>同様に、雇用契約に定めがなければ、解雇された場合の手当の支給も必要とならない。実務では、雇用主は、契約上の権利が存在しない場合でも、一般的な市</p>

	<p>場慣行として従業員に対して勤続年数1年毎に2週間から1ヶ月分の解雇手当を自主的に支払う。しかし、この慣行に従う義務はない。契約上の規定がない場合、退職金の正確な金額は、完全に交渉事項となる。</p> <p>また、当該従業員が62歳に達し、雇用主が当該従業員を再雇用するために組織内で適切な職を見つけられなかった場合、雇用主は、当該従業員に雇用支援金を提供するように要求されることがある。</p>
台湾	<p>LSL 第11条に基づく（無理由の）解雇対象となる労働者は、解雇予告、退職金及びその他の法律上の手当を受けることができる。</p> <p>(i) 解雇予告 上記(3)を参照。</p> <p>(ii) 既発生かつ未使用の有給休暇の補償 既発生かつ未使用の有給休暇に係る補償額は、有給休暇日数に、解雇対象労働者の平均給与（Average Salary。詳細については下記参照）を乗じて算出される。</p> <p>(iii) 法定の退職金 使用者は、LSL 第11条に基づいて解雇する労働者に対し、退職金を支払わなければならない。退職金額は、労働者が加入する法定の年金制度に依拠して算出される。</p> <p>(a) 旧制度 旧制度が適用される年次の労働者との関係では、退職金額は、使用者の下で連続して労働がなされた各年における平均給与の1か月分とされる（上限なし）。1年未満の就業期間は、当該期間に比例して算出されるが、1か月未満の就業期間は1か月間として考慮される。</p> <p>(b) 新制度 新制度が適用される年次の労働者との関係では、退職金額は、新制度の下で行われた労働に係る毎年の平均給与の半月分とされる（なお、平均給与の6か月分が上限とされる）。1年未満の就業期間は、当該期間に比例して算出される。</p> <p>(iv) 平均給与の定義 「平均給与（Average Salary）」とは、関連する計算が行われた日の前の6か月間における給与の合計額をいう（なお、当該期間に含まれる具体的な日数を考慮しない）。「給与（Salary）」は、定期的に労働者に支払われる労働の対価のすべてを含むものと定義されている。裁量性のないボーナスや歩合は、注意深く規定しない限り、給与の一部として考慮され、支払わなければならない退職金の額に影響する可能性がある。ボーナスや歩合について、給与の一部を構成するとされないためには、1回限りの支払とするか、役員のカリキュレーションによる支払とする必要がある。</p> <p>(v) 合併及び再編 合併又は再編の場合、LSL は、解雇に代わる手段として、消滅会社及び存続会社に対し、同意する労働者を存続会社において引き続き就業させることを認めている。かかる場合、労働者は、消滅会社から退職金を受領することはないが、存続会社は、当該労働者の従前の年功を承認しなければならない。労働者は、その従前の年功に応じた年金受給権を維持するために、当該アレンジに同意することができる。</p> <p>また、一定の基準を満たす取引に適用される企業 M&A 法（Business Mergers and Acquisitions Law）では、同様の手続が、より明確な要件と共に規定されている。LSL 又は企業 M&A 法のいずれが適用される場合においても、存続会社で引き続き就業することに同意しない労働者は、LSL 第11条に基づき（無理由で）解雇されたものとして扱われる。</p>
中国	<p>使用者による解雇が即時解雇可能な場合に該当しない限り、解雇補償金の支払いが必要である。</p> <p>労働契約法によると、解雇補償金の基本的な計算式は、使用者のもとでの通年の業務における、1か月の「平均月額賃金」とされている。平均月額賃金は、解雇前12か月間に労働者が受領した「合計賃金」を算出し、それを12で割ることにより計算される。合計賃金には、基本給及び出来高賃金、賞与、手当、補助金が含まれる。労働者の平均賃金が該当地域の最低賃金を下回る場合、当該最低賃</p>

	<p>金が計算の基準となる。労働者の勤続期間が 12 か月を下回る場合、平均賃金は実際に勤務した月数をもとに計算される。</p> <p>しかし、平均月額賃金が、労働者の勤務する地域の地方自治体の平均賃金の 300%を超える場合、当該労働者の解雇補償金は地方自治体の平均月額賃金の 300%が上限とされる。</p> <p>勤続期間の計算に関しては、労働者の勤続期間が 6 か月に満たない場合、当該期間における半月分の賃金が支給される。勤続期間が6か月以上1年未満の場合、解雇補償金の計算の観点からは 1 年間の勤続期間とみなされ、労働者には 1 か月分の賃金が支給される。</p>
--	---

(6) 集団整理解雇の場合の特別な条件の有無

ベトナム	<p>(i) 整理解雇は、以下の理由によってのみ認められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織の再編や技術変化 ・ 経済的理由 ・ 企業の買収、統合、全部分割又は一部分割 ・ 企業の財産使用権又は所有権譲渡 <p>労働法上の「組織再編又は技術の変化」には、次のいずれかが含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者の技術上のプロセス、製造に関連する機械、業務用製造設備又は使用者の業務活動の変更 ・ 製品又は製品構造の変更 ・ 組織構造の変化又は雇用の再編成 <p>「経済的理由」とは、(i)経済不況又は危機、又は(ii)経済又はベトナムの国際約束を再構築するための国家政策の実施と定義される。</p> <p>(ii) 手続及び方式</p> <p>整理解雇については、使用者は労働者使用計画を作成しなければならない。この計画には、雇用、再訓練、退職、終了する労働者の数、及び計画の財源を定めなければならない。計画の策定にあたっては、会社に企業労働組合がある場合は企業労働組合、ない場合は直接の上級労働組合と協議しなければならない。労働者使用計画が作成された後、使用者が労働者を解雇することを希望する場合は、これらの手続を取らなければならない。</p> <p>組織再編、技術変化や経済的理由による整理解雇については、使用者は一方的に労働契約を解除し、労働者に失業手当を支払う権利がある。</p> <p>解雇が少なくとも 2 人の労働者を含む場合、使用者は、(i)企業の労働組合と協議するか、又はそれが存在しない場合は、直接の上級労働組合と協議し、(ii)解雇を労働当局に通告した日から 30 日後にのみ、労働契約を解除する権利を有する。</p> <p>合併や買収、資産の使用権や所有権の移転による整理解雇については、使用者は労働契約を一方的に解除し、労働者には失業手当を支払う権利がある。法律では使用者は組合と協議して労働者使用計画を作成することが義務付けられているが、労働当局へ届け出については規定されていない。しかし、あらゆる法的リスクを最小限に抑えるために、労働当局の意見を得ることが推奨される。</p> <p>(iii) 改正労働法</p> <p>改正労働法は、現行労働法の整理解雇規定に加え、労働者使用計画について、使用者が労働者代表団体と労働者使用計画について協議した上で、採択の日から 15 日以内に労働者に公示することを義務づけている。また、改正労働法では、使用者は、組織再編や技術変化による整理解雇、又は経済的理由による整理解雇の場合には、職場で労働者代表団体との対話を組成し、終了日の 30 日前までに人民委員会と労働者に通知しなければならない。</p>
マレーシア	<p>整理解雇の実施について法律上の基準は存在しない。但し、人員削減を行う場合、雇用者は、対象労働者の解雇を正当化するため、マレーシアの労働基準及び慣習を遵守しなければならない。裁判所は、マレーシア労使行動規範（The Malaysian Code of Conduct for Industrial Harmony）に規定されている推奨事項が、マレーシアの労働慣習として一般的に承認された基準であると認めている。</p>

	<p>推奨事項の例として、同じ職種の労働者に関しては、雇用期間の短い労働者を先に解雇するという原則（last-in, first-out principle）（以下、「LIFO 原則」）がある。LIFO 原則に違反する場合、当該解雇は、雇用者が雇用期間の長い労働者を解雇対象とすることが以下のいずれかに該当することを示さない限り、不当解雇とされる可能性がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業効率を高めるうえで、雇用期間の短い労働者の有する知識がより有益である場合 ・ 合理的かつ有効な客観的選択基準で、かつ企業が解雇対象者の選択手順、誰がどのような基準で選択をするかを示すことのできるものに依拠する場合 <p>裁判所は、雇用者がすべての推奨事項を遵守することまでを期待するものではないが、雇用者は、不当解雇のリスクを低減するため、できる限り多くの推奨事項を試みたことを証明しなければならない。</p> <p>なお、通知義務、解雇手当の支払いについては整理解雇の場合にも適用される。</p>
タイ	<p>集団整理解雇の状況において適用される特別な規定は存在しない。</p> <p>しかし、組織体制、製造工程、売上又はサービスの改善のために、新しい機械の使用又は機械ないし技術の変更の結果として、集団整理解雇が生じたときには、使用者は、解雇の効力発生日、解雇理由、影響を受ける労働者の一覧について、詳細な事前通知を解雇発生日の 60 日以上前に労働監督官に提出しなければならない。</p>
フィリピン	<p>承認事由の一つである人員余剰に基づく解雇の要件は、解雇の対象となる従業員が 1 人の場合と複数の場合とで異なる。</p> <p>従業員による業務量が、会社の実際のニーズによって合理的に必要とされる水準を超過している場合には、人員余剰が存在するとみなされるが、以下の要件を満たす必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員の不必要な職務又は業務の存在 ・ 当該職務又は業務が、経済的かつ効率的な方法で運営するために会社の実際のニーズによって合理的に必要とされる水準を超過していること ・ 人員余剰を行う職務の決定に誠意をもってあたること ・ 解雇対象者の選定に際して、公正かつ合理的な基準を適用すること ・ 人員余剰の事実の十分な証明及び人員削減についての経営陣の承認
インドネシア	<p>(2)で述べた通り、労働者が解雇に同意しない場合、使用者は労使関係裁判所の決定を受けなければならないが、整理解雇を要するような状況において、使用者は事前に裁判所の決定を得ることが難しい可能性がある。</p> <p>裁判所の決定を得るためには、解雇事由が労働法に定められていなければならないところ、労働法には「整理解雇」という概念が存在しない。労働法には「効率化のための解雇」という事由が規定されているが、従前は労働者を全員解雇して会社を閉鎖するような場合に用いられてきており、2012年には、憲法裁判所が当該事由を解雇事由とする場合には、会社を完全に閉鎖しなければならないと判断した。したがって、裁判所の決定を得て整理解雇を実施するにはインドネシアにおいてはハードルが高いといえる。</p>
シンガポール	<p>(i) 閾値</p> <p>集団解雇には、シンガポール法上特別な要件は存在しない。団体交渉協定の条件に従い、個人解雇と集団解雇の両方において、解雇に関する同じ手続きと要件が適用される。</p> <p>唯一の違いとしては、同時に複数の従業員を解雇することは、余剰人員の整理（整理解雇）とみなされうるという点である。労働省（Ministry of Manpower）は、影響を受ける従業員がを支援できるように、労働省に余剰人員の整理について通知することを雇用主に強く奨励している。これはあくまでガイドラインであり、労働省に通知する法的義務はない。会社が労働省に連絡した場合、労働省は人員整理の理由を会社に問い合わせることがある。</p> <p>10 人以上の従業員を雇用している事業主は、6 ヶ月以内に 5 人以上の従業員を削減する場合、労働省に義務的整理解雇通知を行わなければならない。</p> <p>(ii) 手続き及び情報、並びに協議の要求事項</p>

	<p>シンガポールにおける解雇については、団体交渉協定又は影響を受ける従業員の雇用契約上において協議の要件が課されていることがありうるものの、法定の協議要件は存在しない。</p> <p>使用者は、義務的整理解雇通知に加えて、整理解雇に関して要請された情報を労働局長に提供しなければならない。</p>
台湾	<p>(i) 基準</p> <p>使用者が LSL 第 11 条に基づき労働者を（余剰人員として）一時解雇しようとする場合で、かつ、次に掲げるいずれか 1 つの基準を満たす場合、大量解雇保護法が適用される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員数 30 人未満の企業が、10 人以上の労働者を 60 日以内の期間にわたって一時解雇しようとする場合 ・ 従業員数 30 人以上 200 人未満の企業が、全従業員の 3 分の 1 に相当する労働者を、60 日以内の期間にわたって一時解雇しようとする場合、又は 1 日に 20 人以上の労働者を一時解雇しようとする場合 ・ 従業員数 200 人以上 500 人未満の企業が、全従業員の 4 分の 1 に相当する労働者を、60 日以内の期間にわたって一時解雇しようとする場合、又は 1 日に 50 人以上の労働者を一時解雇しようとする場合 ・ 従業員数 500 人以上の企業が、全従業員の 5 分の 1 に相当する労働者を、60 日以内の期間にわたって一時解雇しようとする場合、又は 1 日に 80 人以上の労働者を一時解雇しようとする場合 ・ 200 人以上の労働者を、60 日以内の期間にわたって一時解雇しようとする場合、又は 1 日に 100 人以上の労働者を一時解雇しようとする場合 <p>(ii) 手続、情報及び協議に係る要件</p> <p>大量解雇保護法が適用される場合、大量解雇を実施しようとする企業は、各地の所轄官庁及び大量解雇計画（Mass Severance Plan）において影響を受ける従業員に対する解雇日の 60 日前までの報告を始めとする、特定の手続を履践する必要がある。使用者及び労働者は、大量解雇計画の提出から 10 日以内に、当該大量解雇計画の内容について、協議を行わなければならない。使用者若しくは労働者が当該協議を拒んだ場合、又は 10 日以内に合意に至らなかった場合、地方労働局は、当該労働者及び企業に対し、大量解雇計画の内容に係る協議及び代替案の提案を行うための協議委員会を組成するよう要請する。労働者の代表者との協議は、2 週間に一度実施する必要がある。また、当該 60 日の協議期間中は解雇手当の支払を行わなくともよい。協議が成立しなかった場合、当該 60 日の期間終了後に大量解雇の効力が生ずる。</p> <p>大量解雇保護法は、上記基準を満たす限り、M&A に際しても適用される。上記大量解雇の基準は回避可能であること、（大量解雇の要件を満たすこととなる場合には）費用を伴う法定の大量解雇手続を踏む必要があることから、M&A に伴う従業員の一部解雇計画については、十分に整備の上、できるだけ早く売主及び買主の間で確認を行うことが望ましい。また、大量一時解雇を行うよりも、対象となる労働者に対し優遇した退職条件を提示した上で、当該労働者との間で相互解除契約を締結することが好ましい。</p> <p>(iii) 罰金</p> <p>会社は、次に掲げる場合、大量解雇保護法に違反したとして、10 万台湾ドル以上 50 万台湾ドル以下（米国ドル換算で、約 3,333 ドル以上 16,667 ドル以下）の罰金の対象となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇計画に係る協議を拒んだ場合 ・ 代表協議者の選任を拒んだ場合、又は労働者に代表協議者の選任を通知しなかった場合 ・ 労働者が再就職及び職業訓練についての人事部の助言を受けることを妨げた場合 ・ 解雇計画に係る協議期間中に、一方的に労働者の配置転換を行い、又は従前の役職から解任した場合
中国	<p>整理解雇（20 人以上の労働者の解雇、又は会社の従業員の 10% 以上の解雇の場合）を行う使用者は、下記の 3 段階の手続きを踏まなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇の 30 日前までに、解雇の理由を労働組合又は全ての労働者に説明する ・ 労働組合又は労働者の意見を考慮する

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">・ 労働力削減の計画について、該当地域の労働局に報告する
上記手続的要件については、地方によって差異があるため留意が必要である。 |
|--|--|