

労務（賃金・解雇規制）

Chapter 4

4. 労務～賃金上昇率の比較

■ 各国の賃金上昇率（前年比）

国名	都市・地域名	前年比上昇率（括弧内はUSD換算）	
		2015年	2016年
インドネシア	ジャカルタ	10.6% (▲13.7%)	14.8% (9.1%)
タイ	バンコク	0.0% (▲10.5%)	0.0% (▲5.8%)
ベトナム	第1地域	14.8% (10.1%)	12.9% (9.2%)
フィリピン	マニラ	3.2% (▲3.7%)	0.0% (▲2.6%)
マレーシア	マレー半島	0.0% (▲19.4%)	11.1% (1.5%)
中国	上海市内	11.0% (9.4%)	8.4% (5.0%)
	深圳	12.3% (9.3%)	-
カンボジア		28.0% (28.0%)	9.4% (9.4%)
ミャンマー		-	0.0% (9.2%)
インド		10.9%	-



4. 労務～各国の解雇規制(インドネシア)

■ インドネシア：普通解雇の主な法律上の要件

主な要件	要件の具体的内容の一部
法定の解雇事由が存在していること	<ul style="list-style-type: none"> 労働者による犯罪となりうる重大な非行 書面での説明を欠いた5日連続の無断欠勤 労働契約・就業規則・労働協約の違反+事前の警告書など
法定の解雇手続を経ていること	<ul style="list-style-type: none"> 雇用関係の終了を回避するための配置転換・経費削減・会社再編等のあらゆる努力を払わなければならない。 使用者は、労働組合との間で（対象となる労働者が労働組合員でない場合は、当該労働者と）協議を行わなければならない。 一定の解雇事由に基づく場合、使用者は労使紛争解決機関からの決定を得なければならない。
退職に伴う法定の金銭を支払うこと	主として、①退職手当、②勤続功労金、③権利補償金（次ページのスライド参照）
法定の解雇禁止事由に該当しないこと	<ul style="list-style-type: none"> 12ヶ月を超えない医師の診断書に基づく疾病による出勤不能 法令上の国に対する義務を果たすための出勤不能など

4. 労務～各国の解雇規制(インドネシア)

■ インドネシア：退職に伴う金銭の支払い

主な種類	算定基準の概要
退職手当	勤続年数に応じて、 賃金の1ヶ月分（勤続1年未満）～賃金の9ヶ月分（勤続8年以上）
勤続功労金	勤続年数に応じて、 賃金の2ヶ月分（勤続3年以上6年未満）～賃金の10ヶ月分（勤続24年以上）
権利補償金	以下に相当する額の合計額 <ul style="list-style-type: none"> ・ 未消化の年次有給休暇 ・ 労働者及び家族の帰省費用 ・ 住宅手当及び医療・健康手当 ・ 労働協約・就業規則・雇用契約に記載されたその他の権利補償金

例：勤続5年の月給4万円の労働者を解雇する場合→およそ35万円前後（月給の9倍程度）

- ✓ 退職金：24万円（賃金の6か月分）
- ✓ 勤続功労金：8万円（賃金の2ヶ月分）
- ✓ 権利補償金：未消化の有給休暇＋住宅手当・医療手当＋帰省費用相当額

*実務上は、法定の上記の金額のみでは労働者側が納得せず、金額の上乗せをして支払をするケースも少なくない点に注意



4. 労務～各国の解雇規制(ベトナム)

■ ベトナム：解雇規制

➤ 雇用主側の都合による雇用契約の解除（普通解雇）

- ・ 解雇事由自体が非常に限定されている（以下①乃至④の場合のみ認められる）
 - ・ そのため、実際は経済的な補償をした上で合意退職になることが多い
 - ① 労働者が労働契約上の業務遂行を怠ることを繰り返した場合
 - ② 労働者が12ヶ月以上（固定期間労働者の場合6ヶ月以上）療養をしても、就労の見込みがない場合
 - ③ 天災等の不可抗力のために、会社があらゆる手段を尽くしたにもかかわらず人員の削減を行わなければならない場合
 - ④ 労働者が勤務開始または勤務停止事由の終了後15日経過しても、職場に復帰しない場合
- ※ ①の場合に該当すると主張するためには、社内規則において、業務の完了の程度を評価する具体的な基準を定める必要があり、その上で、業務不履行がある場合には、始末書等の書面を残しておく必要がある。

➤ 離職手当の支払基準

- ・ 原則：12ヶ月以上勤務した労働者に対して勤続年数1年あたり半月分の賃金相当額
 - ・ 但し：雇用主側の経済的理由・合併等を理由とする労働契約終了の場合
 - 勤続年数1年あたり1ヶ月分の賃金相当額
- ※ 失業保険加入期間は離職手当の支払不要



4. 労務～各国の解雇規制(タイ)

■ タイ：解雇規制

実体的要件（労働裁判所法）	手続的要件（労働者保護法）										
<ul style="list-style-type: none"> 解雇の効力が争われた場合において、労働裁判所が当該解雇を不公正であると判断したときは、使用者に対して労働者の原職復帰を命じることができる。 労使関係の修復が困難な場合は、金銭的解決が図られる。 労働者の解雇にあたっては、解雇を裏付ける合理的理由の存在を十分に検討するとともに、労働者に対する手続的保障（解雇理由の告知、弁明の機会の付与）を確保する必要がある。 	<p>【事前通告】</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間の定めがない雇用契約の場合、使用者は、原則として、次の給料支払日に解雇する旨の事前通告を、その前の給料支払日以前に通知しなければならない。 期間の定めがある雇用契約の場合、当該雇用契約は期間の満了と同時に終了する。事前通告は要しない。 <p>【解雇補償金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者を解雇する場合、使用者は、原則として勤続年数に応じた解雇補償金を支払わなければならない。 <table border="0"> <tr> <td>① 勤続120日以上1年未満</td> <td>30日分賃金</td> </tr> <tr> <td>② 勤続1年以上3年未満</td> <td>90日分賃金</td> </tr> <tr> <td>③ 勤続3年以上6年未満</td> <td>180日分賃金</td> </tr> <tr> <td>④ 勤続6年以上10年未満</td> <td>240日分賃金</td> </tr> <tr> <td>⑤ 勤続10年以上</td> <td>300日分賃金</td> </tr> </table> 	① 勤続120日以上1年未満	30日分賃金	② 勤続1年以上3年未満	90日分賃金	③ 勤続3年以上6年未満	180日分賃金	④ 勤続6年以上10年未満	240日分賃金	⑤ 勤続10年以上	300日分賃金
① 勤続120日以上1年未満	30日分賃金										
② 勤続1年以上3年未満	90日分賃金										
③ 勤続3年以上6年未満	180日分賃金										
④ 勤続6年以上10年未満	240日分賃金										
⑤ 勤続10年以上	300日分賃金										

* 注意点

- ✓ 定年退職も解雇と取り扱われ、上記のとおり事前通告と解雇補償金の支払いが必要
- ✓ 時間外労働には労働者の個別的同意が必要（労使紛争の80%が残業拒否に関するもの）

4. 労務～各国の解雇規制(マレーシア)

■ マレーシア：解雇規制

実体的要件（1967年産業関連法）	手続的要件（1955年雇用法）												
<ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない雇用契約について、当該契約に理由なき解雇を認める旨の条項が置かれていたとしても、使用者は正当な理由がなければ労働者を解雇することができない。 正当理由としては、①従業員の勤務成績が不良である場合、②従業員が不正行為を行った場合、③余剰人員を削減する場合がある。 いずれの場合においても、解雇にあたっては慎重な手続（適切な調査の実施、従業員に対する弁明の機会・改善の機会の付与）を取る必要がある。 	<p>【解雇予告通知】</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、労働者を解雇するに先立ち、一定期間を置いて解雇予告通知を行わなければならない。 <table border="0"> <tr> <td>①勤続2年未満</td> <td>4週間</td> </tr> <tr> <td>②勤続2年以上5年未満</td> <td>6週間</td> </tr> <tr> <td>③勤続5年以上</td> <td>8週間</td> </tr> </table> 懲戒解雇の場合は、適切な調査を行ったうえで、予告なく解雇することができる。 <p>【解雇手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> 解雇手当は、1955年雇用法就業規定（解雇とレイオフの手当）の規定される基準を下回ってはならない。 <table border="0"> <tr> <td>①勤続1年以上2年未満</td> <td>1年毎に10日分賃金</td> </tr> <tr> <td>②勤続2年以上5年未満</td> <td>1年毎に15日分賃金</td> </tr> <tr> <td>③勤続5年以上</td> <td>1年毎に20日分賃金</td> </tr> </table> 	①勤続2年未満	4週間	②勤続2年以上5年未満	6週間	③勤続5年以上	8週間	①勤続1年以上2年未満	1年毎に10日分賃金	②勤続2年以上5年未満	1年毎に15日分賃金	③勤続5年以上	1年毎に20日分賃金
①勤続2年未満	4週間												
②勤続2年以上5年未満	6週間												
③勤続5年以上	8週間												
①勤続1年以上2年未満	1年毎に10日分賃金												
②勤続2年以上5年未満	1年毎に15日分賃金												
③勤続5年以上	1年毎に20日分賃金												

* 1955年雇用法は西マレーシアにおいて雇用される労働者に適用される（東マレーシアには独自の労働法あり）。

* 注意点

- ✓ 外国人労働者雇用のためにマレーシア人労働者を解雇することは禁止されている
- ✓ 整理解雇の場合も外国人労働者から優先的に解雇する必要
- ✓ TPP発行後は、労働組合の権利強化のための法改正がなされる可能性

4. 労務～各国の解雇規制(フィリピン)

■ フィリピン：解雇規制

	実体的要件	手続的要件
会社都合	<ul style="list-style-type: none"> 省力化機械の導入 人員の余剰 損失防止目的の事業縮小 活動の閉鎖、停止 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約解除の1ヶ月以上前に、従業員と労働雇用省双方に書面による通告を与える 【解雇理由ごとに定められた解雇手当の支払義務】 省力化機械導入や人員余剰による場合は、勤続年数1年あたり1ヶ月分の給与額の解雇手当支給 事業縮小や閉鎖による場合は、上記の半額の解雇手当支給（ただし1ヶ月分の給与額が最低額） 深刻な事業の損失を理由とする事業閉鎖の場合は、解雇手当の支払いの必要はない
従業員都合	<ul style="list-style-type: none"> 重大な不正行為があった場合や雇用主の適法な業務命令に意図的に従わない場合 重大で習慣的な職務怠慢 詐欺や意図的な背任行為 雇用主やその家族等に対する犯罪行為 前記事項に類した事情 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約解除の理由を明記した書面による通告 聞き取りや会議を実施し、従業員に反論等の機会を与える。従業員が望めば、弁護士による支援も認める。 あらゆる状況を適切に考慮した上で、従業員の雇用契約解除を正当なものとする理由が立証された旨記載した書面による通告を従業員に与える
病気	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の病気が、法令上継続雇用を禁止されているか、または、同僚の健康状態に悪い影響を与える場合 管轄の公的医療機関から、適切な治療を施してもその病気を6ヶ月以内に治癒することはできないという診断書が発行された場合 	<ul style="list-style-type: none"> 勤続年数1年あたり2分の1ヶ月分の給与額を解雇手当として支給（ただし1ヶ月分の給与額が最低額）

*注意点

- ✓ 給与は1ヶ月に2回以上分割し、かつ16日を超える間隔を空けずに支給する必要
- ✓ 毎年クリスマス・イヴまでにその年の給与の1ヶ月分の金額を手当として支給する必要（13ヶ月手当）

4. 労務～各国の解雇規制(ミャンマー)

■ ミャンマー：解雇補償金(Notification No.84/2015)

※ 明確な解雇規制は存在しないが、解雇・退職に際しての金銭支払義務は存在する

勤続期間	補償金額
6ヶ月以上1年未満	退職直前の月給0.5ヶ月分
1年以上2年未満	退職直前の月給1ヶ月分
2年以上3年未満	退職直前の月給1.5ヶ月分
3年以上4年未満	退職直前の月給3ヶ月分
4年以上6年未満	退職直前の月給4ヶ月分
6年以上8年未満	退職直前の月給5ヶ月分
8年以上10年未満	退職直前の月給6ヶ月分
10年以上20年未満	退職直前の月給8ヶ月分
20年以上25年未満	退職直前の月給10ヶ月分
25年以上	退職直前の月給13ヶ月分



4. 労務～各国の解雇規制(中国)

中国：解雇規制

解雇の態様	具体的場合
即時解雇（法39条） → 労働者の重大なミス	<ul style="list-style-type: none"> • 試用期間において採用条件に不適合であることが証明された場合 • 使用者の規則制度に著しく違反した場合 • 重大な職務怠慢、私利のための不正行為があり、使用者に重大な損害を与えた場合 • 労働者が同時に他の使用者と労働関係を樹立し、当該単位の業務上の任務の完成に重大な影響を与え、又は使用者から是正を求められたがこれを拒否した場合 • 詐欺、脅迫の手段で、労働仲裁又は裁判所で契約が無効と認定された場合 • 法に従い刑事責任を追及された場合
予告解雇（法40条） → 業務不適合（事前調整が必要）	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者が病を患い、又は労災以外で負傷し、規定の医療期間の満了後も元の業務に従事できず、使用者が別に手配した業務にも従事することができない場合 • 労働者が業務に不適合で、研修又は勤務部署の調整を経ても依然として業務に不適合である場合 • 労働契約の締結時依拠した客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、使用者と労働者との間で協議を経ても労働契約内容の変更について合意に達することができない場合
整理解雇（法41条） → 会社経営困難	<ul style="list-style-type: none"> • 企業破産法の規定に従い清算を行う場合 • 生産経営に重大な困難が生じた場合 • 企業の生産転換、技術革新又は経営方式の調整により、契約の変更をした後も人員削減の必要がある場合 • 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為、契約の履行が不可能になった場合

4. 労務～各国の解雇規制(中国)

■ 中国：解雇等の際の金銭支払義務

支払金の種類	規制内容	適用場面
経済補償金	勤務年数1年あたり、1ヶ月の平均賃金を支払う <ul style="list-style-type: none"> ・ 6ヶ月未満 : 0.5年 ・ 6ヶ月以上～1年未満 : 1年 ※但し、上限あり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 整理解雇 ・ 予告解雇 ・ 契約期間満了による解除 ・ 双方合意による解除
代通金	1ヶ月分の賃金支払 → 30日前に通知した場合は支払不要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予告解雇の通知代替金
経済賠償金	違反事情によって賠償基準が異なるが、賃金の2倍とされる場合が多い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者側の違法行為に対する懲罰金



4. 労務～各国の解雇規制(中国)

■ 中国：ケーススタディ

【事例】

- ・ Aさんは、北京のIT日系会社社員、2016年6月末に会社と合意による契約解除をした。
(2015年度の北京における従業員の平均月額賃金は、7,086元)
- ・ 勤続年数：12年1ヶ月間、平均賃金：24,000元/月（解約する前の12ヶ月間の平均額）
- ・ 会社は、Aさんの後任採用が遅れたため、月給24,000円でさらに2ヶ月間勤務継続を要求。Aさんは、これに同意して勤務を継続。但し、書面による契約はない。



【Aさんが8月末離職時に受領できる支払金】

①経済補償金：24,000元×12.5（勤続年数）＝300,000元

* 但し、地域平均月額賃金の3倍の12年分が上限であるため

7,086元×3×12＝255,096元が上限となる

②7月分給与：24,000元（無書面契約であるが、1ヶ月は締結猶予期間として違法性なし）

③8月分給与：48,000元（違法な無書面契約であり、経済賠償金として賃金の2倍が支払われる）

合 計：327,096元（約491万円）

4. 労務～各国の解雇規制(インド)

■ インド：解雇規制 (Industrial Dispute Act, 1947)

➤ Workmanの主な解雇要件

法定解雇事由	手続的要件
規定なし	<ul style="list-style-type: none"> ■ 前歴月の1営業日あたり平均50名以上の労働者が雇用されている産業施設の雇用主が1年以上継続的雇用にある労働者を解雇する場合 <ul style="list-style-type: none"> ① 解雇事由を記載した最低1ヶ月の告知期間を設けた書面による解雇通知を送付したこと、又はこのような解雇通知の代わりに告知期間中の賃金を支払ったこと ② 平均賃金の15日分×継続的雇用年数又は6ヶ月を超えて雇用されていた年数と同額の解雇補償金を支払ったこと ③ 所定の方法による通知が政府に対してなされたこと ■ 過去12ヶ月中の1営業日あたり平均100名以上の労働者を雇用していた施設の雇用主が1年以上継続的雇用にある労働者を解雇する場合 <ul style="list-style-type: none"> ① 所定の方法により政府から解雇についての事前許可を取得したこと ② 解雇事由を記載した最低3ヶ月の告知期間を設けた書面による解雇通知を送付したこと、又はこのような解雇通知の代わりに告知期間中の賃金を支払ったこと ③ 平均賃金の15日分×継続的雇用年数又は6ヶ月を超えて雇用されていた年数と同額の解雇補償金を支払ったこと

※ 同法には、直近に雇用された者から解雇しなければならない等の規制があるため、雇用主が特定の従業員を選択して解雇することはできないということになる。

※ また、同法が定めるのは上記解雇手続きのみであるため、規定の解雇手続きを履践しても解雇の理由によっては解雇が認められない可能性がある。

4. 労務～各国の解雇規制(シンガポール)

■ シンガポール：普通解雇の主な法律上の要件

主な要件	要件の具体的内容の一部
雇用関係終了の事前通知	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約に予告通知期間に関する定めがあるときは、定められた予告通知期間に従って事前通知を行う。 Employment Act (Chapter 91)が適用される一部の労働者については、同法に定められた事前通知期間を遵守する。 <ul style="list-style-type: none"> 26週間未満の雇用期間の労働者→1日以上 5年以上の雇用期間の労働者→4週間以上、など これらの事前通知期間に発生し得る賃金を支払うことにより、通知をすることなく雇用契約を終了することも可能。
法定の解雇禁止事由に該当しないこと	<ul style="list-style-type: none"> 産前・産後の休業期間中の解雇 年齢を理由とする解雇

* 解雇の正当事由なくして、解雇が可能。

* 解雇に伴う退職金等の金銭の支払が、法定されていない。



当法人概要

弁護士法人マーキュリー・ジェネラル

Mercury General LPC & Partners

東京事務所：東京都千代田区富士見1-6-1 フジビュータワー飯田橋903

TEL：03-5215-8875 FAX：03-5215-8876

大阪事務所：大阪市北区堂島浜1-4-16 アクア堂島NBFタワー11階

TEL：06-6344-4800 FAX：06-6344-4801

法人の特色：日本人弁護士がインド，シンガポールに駐在

外国法事務弁護士1名（原資格国：インド）、中国律師1名が所属

WEBサイト：<http://www.mercury-law.com/>



当法人概要

【主要取扱分野】

企業法務，倒産・事業再生，M&A

中国法務，インド法務，シンガポールを中心とする東南アジア法務

【ネットワーク】

中国： 現地法律事務所（上海、北京を含む各地の法律事務所）と提携

香港： 現地法律事務所（SIT, FUNG, KWONG & SHUM）と提携

インド： 現地法律事務所（PRA LAW OFFICES）と協働体制

シンガポール： 現地法律事務所（Harry Elias Partnership）と提携

その他，マレーシア，タイ，フィリピン，インドネシア，ベトナム，ミャンマー，スリランカ，ブルネイ，ドバイ，ブラジル等の法律事務所・会計事務所等とも連携。

クライアントのニーズに合わせた専門家の紹介やチーム組織等を行っている。