

企业因“客观情况发生重大变化”而单方解除劳动合同的法律简析

相关法律条文

《劳动合同法》第 40 条第（三）项规定，“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。”

简要法律分析

与《劳动合同法》关于企业单方解除劳动合同的其他规定不同，企业因“客观情况发生重大变化”而单方解除劳动合同，其法律构成要素较为复杂，应同时满足“实质性条件”和“程序性条件”两方面：

1. 实质性条件：“劳动合同订立时的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行。”

对此，简要分析如下：

- 1) 在劳动法律层面，对“客观情况发生重大变化”并无明确而统一的规定。
- 2) 原劳动部于 1994 年 09 月 05 日颁布《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（“劳办发[1994]289 号”），其中的第 26 条明确“客观情况”是指“发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况（指因濒临破产或经营困难需要裁员等）。”但“劳办发[1994]289 号”文并非正式颁布施行的法律文件，其效力有限（注：“劳办发[1994]289 号”文的引言为“...为了帮助地方劳动部门学习、理解、贯彻《劳动法》，我们编写了“《劳动法》若干条文说明”，现印发给你们，仅供内部参考...”）。
- 3) 《劳动合同法》中的“客观情况发生重大变化”与民法中的“情势变更”原则（中国《合同法》司法解释二对该原则有明确界定）较为接近，但因分属不同的法律体系，仍有较大差别，通常不能借鉴民法上的“情势变更”原则来处理劳动问题。
- 4) 实践中，各地劳动部门通常结合本地区实际情况及个案具体情节，对“客观情况发生重大变化”作出判断，而这些

客観状況の重大な変化を起因とする労働契約一方的解除に関する分析

関係する法律条文

「労働契約法」第 40 条第（三）項では、「労働契約を締結した際に根拠とした客観的状况に重大な変化が生じたことにより、労働契約を履行できなくなり、雇用者と労働者が協議したが、労働契約の内容を変更することについて合意できないときは、雇用者は 30 日前までに書面の形式で労働者本人に通知し又は労働者に 1 ヶ月分の賃金を別途に支給することで、労働契約を解除することができる」と定められている。

簡潔な法的分析

「労働契約法」の企業が労働契約を一方的に解除するその他の規定と異なり、企業が「客観的状况に重大な変化が生じたことにより労働契約を一方的に解除する場合、その法的構成要件は相対的に複雑であり、「実質的条件」と「手続的条件」の 2 つを同時に満たさなければならない。

1. 実質的条件：「労働契約を締結した際の客観的状况に重大な変化が生じたことにより、労働契約が履行できなくなった。」

この点については、次のとおり簡潔に分析する。

- 1) 労働法律の次元からは、「客観的状况に重大な変化が生じたこと」についての明確且つ統一した規定はない。
- 2) 旧労働部は 1994 年 9 月 5 日に「『労働法』の若干の条文に関する説明」（「劳办发[1994]289 号」）を發布し、その中の第 26 条では「客観的状况」とは「不可抗力が発生し又は労働契約の全部若しくは一部の条項が履行できなくさせるその他の状況が発生することであり、具体的には企業の移転、被併合、企業資産の移管等であり、尚且つ本条第 27 条にいう客観的状况（破産の危機に瀕し、又は経営上の困難から人員削減が必要となる等をいう）を除く」としているのだが、「劳办发[1994]289 号」文書は非正式に公布施行された法律文書であり、その効力は限られる（注：“劳办发[1994]289 号”文書の序文では「...地方の労働部門の学習、理解、『労働法』の貫徹に資するため、我々は『労働法』の若干の条文に関する説明」を作成し、内部参考用としてここに配布するものである...」とされている）。
- 3) 「労働契約法」にいう「客観的状况に重大な変化が生じた」とこと民法にいう「情勢の変更」原則（中国「契約法」司法解释二は当該原則について明確に画定を行っている）とは相対的に似ているが、それぞれ異なる法

判断往往存在差异。

- 5) 尽管没有明确界定“客观情况发生重大变化”，但究其立法本意，“致使劳动合同无法履行”的宗旨较为明确，当然，对于该宗旨也会有理解上的差异。

2. 程序性条件：“经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资”。

可见，程序性条件相对比较清晰，具体包括：

- 1) 企业与员工先协商，但通过协商仍不能就变更劳动合同内容达成协议；
- 2) 企业提前 30 日以书面形式通知员工本人，或者额外向员工支付一个月的工资。

综上，企业因“客观情况发生重大变化”而单方解除劳动合同的，应满足上述“实质性条件”和“程序性条件”；否则，将欠缺合法性。但因为“实质性条件”的不确定性，导致实践操作上的风险。

相关操作建议

基于上述法律层面的分析，结合对部分个案的经验总结，为降低上述实践操作上的风险，律师建议有关企业：

1. 尽可能贴合“劳办发[1994]289 号”文列举的情形，并紧扣“致使劳动合同无法履行”的宗旨

“劳办发[1994]289 号”文列举的“客观情况”包括，企业迁移、被兼并、企业资产转移等。尽管“劳办发[1994]289 号”文的效力有限，但作为目前仅有的指导性文件，仍对各地劳动部门的判断有着直接影响。

同时，企业应紧扣“致使劳动合同无法履行”这个宗旨，并对此承担举证责任（有较为充分的理由及证据，证明已发生的“客观

的体系に分類されるため、依然として大きな違いがあり、通常、民法上の「情勢の変更」原則は労使問題の処理においては参考にできない。

- 4) 実践においては、各地の労働部門は通常、当地域の実際の状況及び個別事案の具体的な状況を勘案し、「客観的状况に重大な変化が生じた」ことについて判断を行うのであって、これら判断がそれぞれ異なることはよくある。
- 5) 「客観的状况に重大な変化が生じた」ことを明確には画定してはいないけれども、その立法の真意から追究するのであれば、「労働契約を履行できなくする」ことの趣旨は相対的に明確である。勿論、この趣旨もその認識においては違いがあることが考えられる。

2. 手順的条件：「雇用者と労働者が協議したが、労働契約の内容を変更することについて合意できないときは、雇用者は 30 日前までに書面の形式で労働者本人に通知し又は労働者に 1 ヶ月分の賃金を別途に支給する」。

手順的条件には、次の事項が含まれ、相対的に明らかであることがわかる。

- 1) 企業と従業員がまず協議を行ったが、協議を行っても労働契約の内容を変更することについて合意できない。
- 2) 企業が 30 日前までに書面で従業員本人に通知し、又は従業員に 1 ヶ月分の賃金を別途に支給する。

以上から、企業が「客観的状况に重大な変化が生じた」ことで、労働契約を一方的に解除する場合は、上述した「実質的条件」と「手順的条件」を満たさなければならず、さもなければ、適法性に欠けてしまう。但し、「実質的条件」が不確定なものであるため、実務上の取扱においてはリスクが存在する。

実務上の注意事項

上述の法的な次元からの分析に基づき、一部の個別事案の経験の総括を勘案し、上述の実務上の取扱におけるリスクを引き下げるため、筆者は関係企業に次の提案をしたい。

1. 可能な限り「劳办发[1994]289 号」文書で列举する状況にあわせ、尚且つ「労働契約を履行できなくなった」という趣旨と結びつける。

「劳办发[1994]289 号」文書に列举する「客観的状况」には、企業の移転、被併合、企業資産の移管等が含まれる。「劳办发[1994]289 号」文書の効力には限りがあるものの、現在存在する唯一の指導的文書として、各地労働部門の判断に直接的な影響をもたらすものである。

また、企業は「労働契約を履行できなくなった」というこの趣旨と結びつけ尚且つこれについての立証責任を負わなければならない（相対的に充分

情况”，确实“致使劳动合同无法履行”，论证过程应合理）。

2. 固定相关证据，突出、强调“客观情况发生重大变化”的客观性

实践中，企业经常以董事会决议、通知等公司文件的形式作为说明“客观情况发生重大变化”的依据；对此，实践中，劳动部门有可能做出相关公司文件“反映公司主观意志”，不符合“客观情况发生重大变化”的判断。

因此，除相关公司文件外，企业还应考虑搜集、整理相关工作统计资料、财务报表等可反映客观事实的文件，以强化对“客观情况发生重大变化”的说明，引导劳动部门做出对企业有利的认定。

3. 固定相关证据，确定与员工协商变更劳动合同的事实

“与员工协商变更劳动合同”是“程序性条件”的组成部分，对此，根据律师与各地劳动部门的沟通情况，各地劳动部门大多倾向于认为，企业能否有效证明与员工协商变更劳动合同的事实，是其判定企业单方解除劳动合同合法性的重要依据（因为“程序性条件”比较明确，所以，其重要性被提升）。

实践中，企业可以考虑固定以下相关证据：

- 1) 企业与员工“协商变更”劳动合同的会谈记录、往来信函、电子邮件等；
- 2) 企业就与员工“协商变更”劳动合同事宜与工会、职代会的沟通文件等；
- 3) 经员工书面确认，企业通过内部竞聘等方式向员工提供其他工作岗位的安置计划等。

4. 避免“客观情况发生重大变化”与经济性裁员的混淆

根据“劳办发[1994]289号”文中有关“并且排除本法第二十七条所列的客观情况”的表述，“客观情况发生重大变化”不同于经济性裁员；同时，鉴于《劳动合同法》第41条等已对“经济性裁员”相关问题（定义、程序等）进行了明确规定，因此，如果企业实施“经济性裁员”，那么，应当严格按照《劳动合同法》第41条等确定的法定程序办理，而不能依据《劳动合同法》第

理由及び証拠があり、すでに発生した「客観的状况」により、確かに「労働契約を履行することができなくなった」ということを証明し、論証過程が適切でなければならない）。

2. 係る証拠を固め、「客観的状况に重大な変化が生じた」ことの客観性を際立たせ、強調する。

実践において、企業は日常的に董事会決議、通知等の会社文書の形式をもって「客観的状况に重大な変化が生じた」ことを説明する根拠としているが、これについて、実践においては、労働部門は係る会社書類は「会社の主観意思を反映」しているものであり、「客観的状况に重大な変化が生じた」ことには適合しないという判断を行うおそれがある。

したがって、係る会社書類のほか、企業は業務統計資料、財務諸表等の客観的事実を反映することのできる書類を収集し、整理するようし、「客観的状况に重大な変化が生じた」ことの説明を強化し、労働部門が企業にとって有利な認定を行うようにする必要がある。

3. 係る証拠を固め、従業員と協議し労働契約を変更したという事実を確定する。

「従業員と協議し労働契約を変更する」ことは「手順的条件」の構成部分であり。これについて、筆者が各地の労働部門に確認を行った状況によると、従業員と協議し労働契約を変更したという事実を企業が効果的に証明できるかどうか、企業が労働契約を一方的に解除することを判定するにあたっての重要な根拠であると認識しているところがほとんどである（「手順的条件」は相対的に明確であるため、その重要性は高くなる）。

実践においては、企業は次の証拠を固めるようにするのがよい。

- 1) 企業と従業員が労働契約を「協議により変更した」ことの議事録、取り交わした書簡、電子メール等。
- 2) 企業が従業員と労働契約を「協議により変更した」ことについて労働組合、従業員代表大会と取り交わした書類等。
- 3) 従業員の書面の確認を受け、企業が内部で競争任命等の方式を通じて従業員にその他の職位の手配計画を提供したこと等。

4. 「客観的状况に重大な変化が生じた」と経済的理由による人員削減との混合を回避する。

「劳办发[1994]289号」文書における「尚且つ本条第27条にいう客観的状况を除く」という表現から、「客観的状况に重大な変化が生じた」と経済的理由による人員削減は異なる。また、「労働契約法」第41条等がすでに「経済的理由による人員削減」の関係事項（定義、手順等）について明確な規定を行っていることから、企業が「経済的理由による人員削減」を実施する場合には、「労働契約法」第41条等にて確定した法定

40 条第（三）项“客观情况发生重大变化”进行操作；否则，企业在解除劳动合同时可能面临合法性问题。

综上，鉴于相关法律规定尚不完善，导致实践操作存在诸多不确定性。因此，建议有关企业谨慎采用《劳动合同法》第 40 条第（三）项规定。在具体操作前，建议与当地劳动部门做必要的沟通；在操作时，务必注意时时固定证据；在操作后，可能的情况下，建议企业与员工共同签署离职协议，双方明确约定“离职原因”、“不再互负任何义务”、“应当办理各项工作交接”、“经济补偿金”、“保守秘密及/或竞业限制”等内容，以期将相关风险降至最低限度。

备注：请点击以下网址，查看相关法令的全文内容：
《中华人民共和国劳动合同法》
http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2007-06/29/content_669394.htm
《关于<劳动法>若干条文的说明》
<http://xxgk.tzhl.gov.cn/web/index.php?cat=490&id=564>

（里兆律师事务所 2009 年 08 月 28 日整理编写）

手順に厳格に基づき行わなければならない、「労働契約法」第 40 条第（三）項の「客観的状况に重大な変化が生じた」として取り扱うことはできず、さもないと、企業が労働契約を解除する際に適法性という問題に直面するおそれがある。

以上から、係る法律規定が整備されていないために、実務上の取扱いにおいて数多くの不確定性が存在する。したがって、係る企業は「労働契約法」第 40 条第（三）項の規定を慎重に採用する必要がある。実際に取扱いを行う前に、現地の労働部門に必要な確認を行なうのがよく、常に証拠を固めておくよう注意しなければならない。取扱いにあたっては、係るリスクを最低限度にまで引き下げるよう、可能な限り、企業と従業員が離職合意書に共同に署名し、両当事者が「離職理由」、「如何なる義務も以降互いに負わないこと」、「諸業務引継ぎを行わなければならないこと」、「経済補償金」、「秘密保持義務及び/又は競業制限」等の内容を明確に約定するのがよい。

備考：係る法令の全文の内容をご覧になる場合は、以下の URL をクリックしてください。
「中華人民共和国労働契約法」
http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2007-06/29/content_669394.htm
「『労働法』の若干の条文に関する説明」
<http://xxgk.tzhl.gov.cn/web/index.php?cat=490&id=564>

（里兆法律事務所が 2009 年 8 月 28 日付で作成）