

中国における人事労務の最新事情

張 紅*

1. 外資系企業と労働市場の最新事情

中国における外資系企業は、現在、中外合資経営企業、中外合作企業及び独資企業、合せて465,277社存在する。労働市場における企業側の求人要望としては、若い労働者、高学歴者、高技術力保持者が主であり、国有企業経験者に対しては、年齢や能力面で採用制限を設けている。このような条件のもとで、新規労働力として年平均1,139万人が、外資系企業だけでなく各企業に採用されている。ただし一方では、2003年初頭には、1,200万人から1,300万人が失業者¹となっている。

2. 人事採用に関する注意事項

中国における人事採用については、移動の制限があるという点に注意しなければならない。中国では、農村部から都市部、中小都市から大都市への人口流動を原則として禁止している。従って、正社員を採用する際は、企業所在地の戸籍を持っている者を採用した方が無難である。

現在、田舎から都会へ移り住み、戸籍²を持たないまま就職する者も増えているが、その場合、長期あるいは正社員として採用することは出来ず、3ヶ月あるいは半年、1年という短期契約しか出来ない。

関連現行法としては、①労働法、②中外合資経営企業法、③中外合作企業法、④外資企業法、⑤労働組合法、⑥労働契約違反及び労働契約解除にあたっての経済的補償の規則、⑦従業員の労働時間に関する国务院の規程などがある。また、その他、賃金や女子従業員及び社会保険・福祉関係の法律、労働紛争に関する条例、外国人の中国における就業に関する管理規定も定められている。

現地法人としての採用方法は、人材派遣会社への依頼、取引先の紹介、コンサルタントの紹介、パートナーによる紹介や日本での留学経験を持つ留学生の採用など様々な方法がある。

留学経験を持つ中国人留学生の採用において、日本で採用し中国へ派遣する場合、賃金は日本のルールによって設定するのが一般的である。現地で中国人を採用する場合は、現地の法律に

* 岡山大学法学部教授

¹ 「中国労働力市場」 <http://www.molss.gov.cn/lmis/index.htm>

² 信金中央金庫総合研究編『図解 中国ビジネス Q&A』蒼蒼社 2004年 p.182

従って賃金を定める。台湾・香港・マカオは外国の枠組みに入るため、それら地域からの雇用は外国人の採用時同様、現地の行政部門の許可が必要となる。従業員を直接雇用する場合、会社設立前と会社設立途中、及び会社設立後という段階によって、採用する従業員の身分が変わり、それによってなすべき諸手続きも変わってくる。例えば、会社設立前の採用であれば、従業員はアルバイトとして雇用され、社会保険等の手続きは設立後に行うことも可能であるが、最近では、社会保険と住宅積立金も採用時に手続きが行われるケースが増えているので、注意が必要である。（表「社会保険及び住宅積立金の手続概要」³参照）

3. 労働契約と優秀な従業員を確保する方法

労働契約の必要記載事項として、①期間、②労働内容、③労働保護・労働条件、④報酬があるが、これらに関して書面による契約を締結しなかった場合、基本的には従業員に有利となる。

契約期間は、期限付き、期限なし、特定作業完了期間の3種類がある。期限付き契約については、日本の場合、平成16年1月1日以降、契約期間が3年を超える労働契約締結は原則として禁止⁴されているが、中国にはこの制限はない。期限の最低ラインも、法律上定めておらず、2ヶ月の労働契約を締結することも可能である。

優秀な従業員を確保する方法として、試用期間を設けて実力を確認することも可能であるし、契約のテクニックとして、高い給料、あるいはそれなりの権限を委譲する等の条件提示も有効である。

試用期間は原則として6ヶ月を越えてはならない⁵とされているが、地方によって多少異なる。例えば、上海市労働契約条例第13条によると、労働契約が6ヶ月～1年未満の場合、試用期間は1ヶ月であり、契約期間が1年以上～3年未満の場合、試用期間は3ヶ月、但し契約期間が3年以上の場合は、6ヶ月を越える試用期間は認められない。試用期間中に職務を変更する場合、基本的には従業員の同意が必要となる。

また、契約更新の留意点として、医療期間中は基本的に更新が出来ない。つまり、病気の治療中の契約解除は出来ず、従来の契約条件を適用する必要がある。特に、勤続10年以上の従業員が期限の定めのない契約を要求した場合、企業側は基本的にそれを拒否することが出来ない。この勤続10年の計算方法にも注意しなければならない。例えば、外資系企業で3年働き、その前に国有企業で7年働いていたとすると、この場合の勤続年数は10年となる。要するに、新規雇用の外資系企業での勤続年数が10年に満たなくとも、以前に国有企業で働いていた年数が合算されるのである。このように、10年以上勤務すると、従業員は期間の定めのない契約を要求することが出

³ 「中国労働和社会保障部 職業養訓技術指導中心・職業技能評定中心」<http://www.osta.org.cn/>

⁴ 中国労働基準法第20条1項

⁵ 中国労働法第21条

来、企業はこれを拒否出来ないと言法律⁶で定められている。

4. 賃金と残業手当について

賃金については格差がある。例えば合併企業の場合、日本側やパートナー側が派遣してきた従業員と、現地で採用した従業員との間に、賃金格差を設けることが出来る。ただし、現地では同一労働・同一賃金という考え方があるため、賃金格差を設ける際は、中国側幹部、あるいは現地採用の従業員を納得させるだけの合理的な理由をつけた方がよい。

労働時間については、一日8時間、週40時間までという規程⁷があり、通常は週5日間働き、土日は休みとなる。残業に関しては、3時間まで⁸であれば、給料の50%、土日残業の場合は100%、祝日残業の場合は200%を加算して支払う。管理職には、高級管理職手当、あるいは外回り(営業)手当が与えられるため、残業手当は支払われない⁹。

日本と中国では、残業に対する考え方が異なる。日本では、忙しい時など、多少高くても残業手当を払えば残業をさせても構わないと考えるが、中国の場合は、これは従業員個人にのみ関わる問題ではない。例えば、従業員が派遣会社から派遣されてきた者の場合、外資系企業だけでなく、中国の労働行政局も従業員の管理にあたる。時には中国行政労働部門が企業を訪れ、長時間残業をさせた、あるいはそういった話が耳に入ると、人員増を要求される。

5. 労働契約の解除及びそれにあたる経済的補償

労働契約の解除には、双方の合意による解除と、会社からの一方的な解雇及び被雇用者からの解約の3種類がある。会社からの解雇の場合、30日前までに書面による通達が必要となる。

解雇の際に注意すべき点で、会社情報の持ち出しを如何に防ぐかという問題がある。中国では、一部ではあるが、「個人が会社より上位にある」という考え方を持つ者がいる。すなわち、在任中に知り得た情報を個人の所有物と考え、解雇時に持ち出す恐れがあるということだ。この対策としては、以下のような荒療治も必要なのではないだろうか。例えば、従業員が会社を離れる際に、本人の机と本棚をチェックしてから、他の席に移動させる等、その人間性を判断した上で、会社側が強気の方法をとるのも大切なことだと言える。

また、労働契約解除の経済的補償に関しては、企業が従業員に対して予告なく解除を申し入れた場合、その従業員に重大な問題がない場合は、基本的に補償金を支払わなければならない。その補償金額は、月間平均給与(=年間給与合計÷12ヶ月)×勤続年数で算出される金額¹⁰とな

⁶ 中国労働法第20条1項

⁷ 中国労働法第36条

⁸ 中国労働法第41条

⁹ 「部分職工類別企業職工平均工資(単位:元)」<http://www.molss.gov.cn/tongji/1998gz/9.htm>

る。

6. 社会保険制度について

社会保険制度は、1992年からスタートし、国有企業を中心として本格的に整備され、外資系企業も対象として含まれている。その財源は主に政府、会社、個人の三者が負担する。企業の負担率は地域によって異なるものの、5種類の各保険（養老保険、医療保険、労災保険、失業保険、出産保険）の合計は、給与総額の30%に¹¹あたり、非常に重い負担となる。

各負担率は地域によって多少変わるが、その多くは以下のような国の基準¹²による。

- ① 養老保険の場合、会社が20%まで、個人は8%まで負担。
- ② 医療保険は、国の基準によれば会社が6%を負担し、個人は2%程度負担する。
- ③ 労災保険は、会社によって負担率が異なる。多くは、0.1%~0.5%。また、0.5%~2.5%の場合もあるが、基本的には個人負担はない。治療中の休養補償については、ケガや病気の程度によって、本人は36ヶ月までは受給可能。後遺症が残った場合、見舞金として本人給料の75%~90%が、毎月補償金として支払われる。死亡した場合、親族に本人給料の40%が補償金として40~60ヶ月間の支給となる。
- ④ 失業保険については、会社は2%負担、個人は1%負担。都市部の全ての会社は、義務としてこれを支払っている。ただし、非営利団体、国家機関、農村部の郷鎮会社は対象外とされている。
- ⑤ 出産保険については、会社が0.1%まで負担。個人負担はなし。支給内容は、産休手当、検査費用、分娩費用、手術費用、入院費用、薬代。しかしこれは条件付で、一人っ子政策による計画出産にのみ与えられる。

以上、5種類の保険は、各地方において窓口を一本化し、国から社会保険給付を受け、労働者の死亡時、その遺族が遺族年金の給付を受けることも可能である。全ての労働者と雇用会社は、社会保険に加入し、社会保険料を納入する義務を負う。また、労働契約には必ず社会保険と福祉待遇事項を明記する必要がある。

¹⁰ 中国経済補償金規則第11条

¹¹ 「中華人民共和国労働和社会保障部」<http://www.molss.gov.cn/>

¹² 同上

社会保険及び住宅積立金の手続概要 ①

項目	社会保険			住宅公積金	
	養老保険	医療保険	失業保険		
申請場所	管轄の社会保険管理センター			管轄の住宅積立金管理センター	
新規登記手続	①営業許可証取得後30日以内に必要書類を添えて登記申請。 ②申請後10日以内に社会保険登記証を交付。			①営業許可証取得後30日以内に、必要書類を添えて登記申請。 ②登記後20日以内に、同センター指定銀行で個人住宅公積金口座を開設。	
変更・抹消登記手続	①変更・抹消事項の発生後30日以内に必要書類を添えて登記申請。 ②変更の場合は、申請後同センターの指定期限内に変更登記終了。 ③抹消の場合は、申請後30日以内に抹消登記完了。			①変更・抹消登記事項の発生後30日以内に、必要書類を添えて登記申請。 ②登記後20日以内に、同センター指定銀行で個人住宅公積金口座に関する変更、または抹消手続を行う。	
従業員の加入・変更・退出手続	各手続については、同センターの指定期限内に行う。			①各事項発生後30日以内に加入・変更・退出登記申請。 ②退出の場合は、その事象の発生後30日以内に同センターで変更登記の上、指定銀行で個人住宅公積金口座の変更、または抹消手続を行う。	
申請必要書類	申請書・社会保険登記証(変更・抹消等)・設立認可証・営業許可証・組織番号証・給与明細表等			申請書・設立認可証・営業許可証・組織番号証・同センターのチェック済資料等	
受領書類・物品	社会保険登記証(新規登記手続後)、労働手帳、社会保険登記データ資料等			(同センターのチェック済資料)	
国家規定の標準会社負担割合	20%	6%	2%	5%	
国家規定の標準個人負担割合	8%	2%	1%	5%	
根拠法令	共通法令	社会保険登記管理暫行弁法 社会保険徴収暫行条例		住積金管理条例	
	個別法令	關於建立統一的企業職工基本養老保險制度的決定	關於建立城鎮職工基本医療保險制度的決定		失業保險條例
参考：上海市会社負担割合	22.5%	12%	2%	7%	
参考：上海市個人負担割合	7%	2%	1%	7%	
根拠法令	共通法令	上海市社会保険費徴収実施弁法			上海市住房公積金条例
	個別法令	上海市城鎮職工養老保險弁法	上海市城鎮職工基本医療保險弁法	上海市失業保險弁法	

社会保険及び住宅積立金の手続き概要¹³ ②

項 目		社会保険			住宅公積金
		養老保険	医療保険	失業保険	
納付額の 管理方法	会 社 負 担 分	基本養老保険基金 に納付 (うち一部は個人 口座に振替)	統括基金口座 (うち30%は個人 口座に振替)	国庫に納付	会社の住宅積立金口座
	個 人 負 担 分	養老保険用個人 口座	医療保険専用個人 口座		個人の住宅積立金口座
主な利用制限事項		①退職年齢時から支給開始(男性60歳・女性55歳)。 ②加入後15年以上の場合は、基本養老保険基金から地域別前年平均賃金の20%、専用個人口座から退職時残高の120分の1を支給。 ③加入後15年未満の場合は、専用個人口座残高全額を一括支給。	①政府指定の病院で治療。 ②治療費の一部は自前で払い、残りは個人口座から引落し。 ③引落限度額は各地方の年平均給与の10%程度。	①受給資格は納付1年以上の者。 ②企業の退職証明書を受け取ってその7日以内に同センターに給付申請。	①個人が同センターに個人口座からの引出申請。 ②同センターは申請後3日以内に認可の可否を決定。 ③個人は同センター別途住宅資金の借入を受けることができ、同センターは申請後15日以内にその可否を決定。
備 考		①必要書類及び手続の順序は各地方で異なり、上記のうち一部の書類の提出を求められなかったり、上記以外の書類提出を要請される場合がある。実務上の観点から、法令に明記されていない分で最低限必要と思われるものも含めている。 ②保険料率の計算は、会社負担分は前年の会社給与総額、個人負担分は前年の各個人の給与総額をそれぞれ基数とする。			

¹³ 信金中央金庫総合研究編『図解 中国ビジネスQ&A』蒼蒼社 2004年 p.212