

# 第5章 労務

2014年以来、中国のGDP成長率は鈍化傾向にあり、国内の就業状況が日増しに厳しくなる中で、企業の経営コストは一層増大し、外資企業の人員整理、資本撤退等の動きもみられている。就業確保は、2015年の中国政府が注力する重点問題の一つとされ、労働者の権益保護と、企業発展の維持のバランスを図るべく、各級政府からも一連の労務問題に関する法律法規、政策措置等が打ち出された。これらの中国政府による新たな施策に直面して、企業は労務管理および戦略決定を行うにあたり、より理性的かつ慎重な対応を迫られている。

## 2015年に公布・施行された 主な政策および行政措置

### 「中華人民共和国人口および計画出産法」の改正

2016年1月1日より施行された改正後の「中華人民共和国人口および計画出産法」は、すでに30年以上にわたり実施されてきた計画出産政策を調整し、「二人っ子」政策を全面的に展開するとともに、かつて晩産の場合にのみ適用されていた出産休暇褒奨の延長と、その他の法定福利の適用範囲が拡大された。このことから企業内部ですでに子女を出産している女性従業員が再び出産する可能性があり、これに伴って法定出産休暇の延長およびその他の待遇が要求され、ひいては企業の生産経営コストが増大する事態にもつながりうる。企業では適時に従業員のために出産保険を付保しなくてはならないほか、従業員が妊娠期、出産期、授乳期に入る状況が増え、そうした状況により企業の生産経営にもたらされる影響に備え、適切な措置を講じることが必要となる可能性があり、動向を注視している。

### 中共中央弁公庁、國務院弁公庁が「外国人永住権サービスおよび管理に関する意見」を公布

中共中央弁公庁、國務院弁公庁は2016年2月18日、「外国人永住権サービスおよび管理に関する意見」（以下「本意見」という）を公布し、外国人の永住権に関する制度について、全面的な改革と整備を行い、より積極的に有効な外国人永住権サービスの管理政策を実施する姿勢を強調した。①外国人が永住権を申請できる範囲の拡大（並びに外国の優秀な留学生が中国で就労する上での制限の緩和）、②外国人が永住権を申請する際の審査認可手順の制度化の促進および改善、③外国人の永住資格待遇の明確化および実施の徹底が盛り込まれている。本意見の実施後、中国で就労するより多くの外国人が永住権の申請資格を取得できるようになり、在中日系企業における経営の長期安定化に積極的な意義がある。今後続いて、公安部、人力資源社

会保障部および各地方政府により、新政策がどのように実施されるかを注意している。

### 國務院の「新情勢下の就業・起業にかかる業務をさらに整備することに関する意見」（国発[2015]23号）および國務院弁公庁の「新情勢下の就業・起業にかかる業務をさらに整備するにあたっての重点任務分担に関する通知」（国弁函[2015]47号）の公布

國務院は2015年4月27日に「新情勢下の就業・起業にかかる業務をさらに整備することに関する意見」を提起し、これにより、生産経営が困難な企業は従業員との全体協議を通じて、在職養成訓練、交代勤務・交代休暇、フレックスタイム制、賃金協議等の方法により人員削減を回避するか、削減される人員数を減少できるとした。それでも人員削減を実施せざるを得ない企業は従業員配置案を策定し、労働関係や社会保険の移転処理を適切に行い、失業者がなるべく速やかに再就職できるよう促進しなくてはならないとされている。同時に、就業を牽引する作用のある起業を促進するとして、起業には一定の優遇政策が施される。2015年6月18日には、國務院弁公庁より「新情勢下の就業・起業にかかる業務をさらに整備するにあたっての重点任務の分担に関する通知」が公布され、関連機関が各自の業務をさらに細分化し、早期に具体的措置を制定して国の政策の実施を徹底するよう要求している。

したがって、近く企業が人員整理を行うにあたり、これまで以上に政策を注視していく必要があると考えている。

### 中国各地でそれぞれ安定雇用手当制度に関する調整措置を公布

人力資源社会保障部等4機関は、2014年11月6日に連名で「失業保険により企業の安定雇用の問題を支援することに関する通知」（人社部発[2014]76号）を公布し、人員削減をなくし、または減らすための安定雇用の有効措置をとる企業に対し、失業保険基金により安定雇用手当を支給することを明らかにしたのと同時に、このような手当の適用範囲が明確に示され、国や所在地の産業構造調整政策や環境保護政策に合致した生産経営活動を行う企業がその対象であるとされた。その後、各地方政府より所属する省市の特性に基づき、各地域に適用する政策通知を發布した。各地で手当支給を実行する条件、範囲および手当の額等がそれぞれ異なるため、企業は所在地の具体的政策を確かめた上で、こうした手当を受けるための申請を行うかどうかを決定することが望ましい。

### 定年退職年齢の引き上げについて 2017年に方案公布の見込み

人力資源社会保障部が2015年3月10日に発表したところ

によると、段階的な定年退職年齢の引き上げ案が2017年に公布される見通しとなっている。第13次五カ年規画でも、段階的な定年退職年齢の引き上げが提起された。「段階的な」定年退職年齢の引き上げとは、「急がず少しずつ展開し、完成に向けて漸進する」政策を採用することを意味し、毎年数カ月ずつ定年退職年齢を引き上げ、比較的長期間をかけて最終的に設定された定年退職年齢に達するというものである。定年退職年齢の引き上げは、企業および従業員の共同の利益にかかわり、正式な公布の前に広く社会の意見を仰ぎ、一定期間の過渡期が設定されることになるとみている。日系企業としては定年退職年齢引き上げが企業にもたらす影響について十分検討し、同時に意見聴取の機会を逃さず意見を提出することで参考としていただくよう要望する。

### 社会保険政策の調整についての検討開始

第13次五カ年規画では、より公平で持続可能な社会保障制度の構築についても提起され、社会保険料率の適切な引き下げ、社会保険体系の整備、従業員の基礎養老年金の全国範囲での一本化、社会保険投資ルートの開拓、定年退職する従業員の医療保険加入政策の実施、都市・農村住民の大病保険制度の全面的実施、商業保険会社による医療保険参入奨励、出産保険および基本医療保険の統合実施等が提起されている。第13次五カ年規画の社会保障政策が確実に実現すれば、企業の経営コストが一定程度低減されることにつながる。

### 最高裁判所が労働報酬の支払遅延の典型的判例を2件公表

最高裁判所は、2015年12月4日、労働報酬の支払いが遅延した2件の典型的な判例を公表し、「刑法改正案(8)」において「労働報酬の支払いを拒否する罪」を新たに設けて、労働報酬の支払いを拒否する行為に対し、各級裁判所により厳しく取り締まる決心を示した。

## 2016年の展望

### 「企業の人員削減規定」の公布

人力資源社会保障部は2014年12月30日、「企業の人員削減規定(意見募集稿)」を公表して社会の意見を求めたものの、2015年末までに正式な公布はされなかった。本規定は企業の人員削減行為に対し重要な指導意義を持つもので、2016年内の公布が望まれる。

### 「労務派遣暫定施行規定」の過渡期満了

2014年3月1日より施行された「労務派遣暫定施行規定」において、派遣労働者数が使用する労働者の総数の10%を超えている企業は2年以内(即ち過渡期)に10%以下にまで低下しなくてはならないとされた。

この過渡期が2016年3月1日を以て期間満了となり、その後は労働行政所管機関により、企業の労務派遣従業員数の縮減状況についての検査が行われる可能性があるため、留意する必要がある。

## 定年引き上げ、社会保険等に関する政策の早期公布

社会保険制度改革、定年引き上げ等に関する政策について広く社会の各界から意見が聴取されるとともに、社会の公共の利益、企業利益、従業員個人の利益がいずれも考慮され、段階的な定年年齢引き上げや合理的な社会保険料率の実施モデルが設定され、社会保険の全国範囲の一本化、出産保険と医療保険の統合等の政策が徹底して実行されることが望まれる。

## 外国人入国管理および永住権制度の整備継続

- 「外国人短期業務遂行のための入国に関する処理手続(試行)」が公布された後、各地の具体的実施状況には差異があり、同一の事由で入国する外国人については、査証の申請要否および手続期限が地域により異なる状況にある。より詳細にわたって規範化された政策の公布および「同一事項への同等の対応」の早期実現が望まれる。
- 「外国人永住権サービスおよび管理に関する意見」の内容は原則的に過ぎるものであり、具体的な政策実施の観点から欠如している。各関連機関は本意見に基づき早期に関連する政策実施、永住権を申請できる外国人の範囲、手続の簡素化、享受できる資格待遇等について明確に規定した上これを整備して、新政策適用上の利便性を高めることが望まれる。

## <建議>

### ①労働環境

経済成長率が低下している状況において、中国政府より就業環境を安定させ、自主起業を支援する一連の政策法規が打ち出されたことは、歓迎される。しかしながら、中国政府による上述の政策法規が外資企業の投資環境の改善に顕著な作用を及ぼしたわけではない。大いに注目された「企業の人員削減規定」の施行への過程が難航していることは、企業の人員削減に対する中国政府の慎重な見方を反映しているのみならず、現状の労働環境に対する懸念もここに存分に表れている。社会の意見を広く取り入れたうえで早急に本規定およびその実施細則を施行するようにし、従業員の合法的権益の保護と企業の存続維持と発展のバランスポイントが模索されることを要望する。

### ②社会保障関連

- 昨年の白書の中で、中国での社会保険加入を日本人が自ら選択できるようにし、日中社会保障協定の交渉スピードを加速させ、日中社会保障協定の交渉期間内は社会保険料納付を免除する過渡期的措置を設定し、外国人の社会保険適用における地域差異を排除することなど合理的な要望を提出した。昨年になり日中社会保障協定の交渉が再開されたものの、制度面では未だ改善がなされていない。外国人が中国において社会保険待遇を享受する確率と可能性につい

て、関連機関において十分考慮されたうえで、上述の問題を検討し、相応の解決策が可及的速やかに打ち出されることを要望する。

- ・実務においては、日系企業は通常法律を遵守し、従業員のために社会保険料および住宅積立金を納付しているが、中国資本企業においては未納付或いは過少納付となっている例が散見される。企業の社会保険料、住宅積立金の納付に関する制度が厳格に執行され、国内・国外資本の企業間における公平公正が図られるよう要望する。
- ・同一の日系企業が、中国の異なる地域に子会社を設立することはよくある一方で、社会保険料、住宅積立金の地域を跨ぐ移動や統一管理には障壁が存在している。社会保険料の地域を跨ぐ統一、住宅積立金の地域を跨ぐ使用等に関する制度が整備され、グループ企業内で中国各地間での企業人材の移動が容易になることを要望する。

### ③法律の運用

- ・昨年提起した、農民工の都市定住を推進するための実施政策各項（戸籍、失業保険等）に関する建議に関し、国務院が2015年11月26日に公布した、「居住証暫定施行条例」は歓迎されるものである。引き続き、政府より各項の農民工の都市定住にかかる政策の実行徹底に関する実施細則が公布されることで、農民工の都市定住や都市住民の相互流動に便宜が図られることを要望する。
- ・現在中国では多くの法律法規の理解および適用において不明確な点があり、労働争議の解決機関が問題を処理するにあたり、従業員に有利となる解釈が取られがちとなっている。例えば、「労働契約法」第40条1項3号に規定する状況について明確な関連法律法規がないために、同一の事由に対し同号を適用するか否かについて、異なる労働争議解決機関で正反対の処理意見が出されることにもなりかねない。同号に例示された状況の具体的な適用範囲について明確になるような解釈が示されることを要望する。さらに、紛争解決の場では事実を根拠とし、企業と従業員それぞれの立場の利益を総合的に考慮したうえで、適法かつ妥当な裁判がなされるよう要望する。
- ・各所管機関にて、適用に争いのある法律法規に関して適時に整理を行い、新法と矛盾する既存の法律を速やかに廃止もしくは改正するか、又は新・旧法律の適用関係について明確な解釈を示していただきたい。
- ・各地政府機関の施行地点の規則が法令の内容に別途規定を与える形になるために、各法律法規の間の適用の問題が、企業管理にとつての難点となっている。例えば、従業員が疾病罹患および労働災害によらない怪我のために取得した医療期間の満了後、企業は必ず労働能力鑑定を受け

させなければ労働契約を解除できないかどうかについて、各地の政府機関の裁量が大きくなっている。各法律法規間の統一性を考慮したうえで、現行の有効な法律法規を整理し、企業が無理なく、適切に関連の法律法規を遵守し、実施することができるようになることを要望する。

### ④出入国関連

- ・昨年の白書において、「外国人短期業務遂行のための入国に関する処理手続（試行）」の規定では、外国人の査証手続の状況について明確にされておらず、各地の所管機関での適用に相違が存在し、居留許可申請、延長等の手続に必要以上に時間がかかり、提出書類が煩雑であるなどの問題が存在することを提起したが、今年になってもこれらの問題は改善されていないため、日系企業は困っている。短期業務の適用範囲の明確化、日本人の15日以内の滞在に係るビザ免除を要望する。
- ・外国人が就業証の手続を行うにあたり、居住地と就業地が一致していることが要求される。しかし、当該規定は外国人の中国における出張や移動等にとり非常に不便であり、国が早急に関連政策を出し、こうした要求に応えるべく改善、緩和が行われるよう要望する。
- ・高齢化の進展に対応して、60歳以上の技術人員にも査証を取得できるように制限が緩和され、ベテラン技術人員が中国で引き続き就業することが可能となることを要望する。

### ⑤労務派遣

- ・早急に「労務派遣暫定施行規定」に関する実施細則が公布され、かつ労務派遣において、派遣従業員数が総従業員数の10%を超えてはならないとの制限を廃止するか、又は過渡期措置の適用期間延長が検討されることを要望する。従業員比率の制限について、業界ごとの必要性に応じてそれぞれ上限を設ける方法を採用することを要望する。昨年の白書においてもこの建議を提起したが、未だに改善されていないため、日系企業は困っている。
- ・外国企業が中国に設立する代表機構について、企業のコスト軽減のため、人材派遣会社等の仲介機構を介さずに従業員を雇用することが認められるよう要望する。

### ⑥工会

- ・工会の上部組織への上納比率が低減されるよう要望する。同時に、各工会上部組織には、運営実態を明らかにし、工会費用の用途を公開して透明性を保証することを要望する。
- ・労働争議、ストライキその他の集団事件が発生した場合、各工会上部組織が適切に介入し、企業に一定のサポートを提供いただけるよう要望する。