



# 中国で、外国人従業員を雇用する際に注意

経済のグローバル化の進展に伴い、国際交流が頻繁になり、外国人従業員を採用する中国企業が増えています。外国人従業員に対する労務コンプライアンス管理は、既に中国の雇用企業、特に外商投資企業の人材管理の重点分野となりました。そこで本稿では、現在有効な中国の労働に関連する法律に基づき、実務経験を結び付け、中国の雇用企業が外国人従業員を雇用する上で、注意すべきポイントをまとめます。

**Q** 外国人従業員が中国国内で就職する<sup>注1</sup>とき、どのようなものが必要となりますか？

**A** 「中華人民共和国出入国管理法」第41条<sup>注2</sup>および「外国人中国就業管理規定」（以下、「外国人就業規定」という）第8条<sup>注3</sup>によると、外国人従業員が中国国内で雇用される場合、就労許可および就労類在留証書を取得しなければなりません。取得しない場合、いかなる企業も個人も雇用することができません。

**Q** 外国人従業員が就労許可または就労類在留証書を取得しない場合、中国における使用者と締結した労働契約は有効となりますか？

**A** (1) 最高人民法院の司法解釈によると、就労許可を取得せず、中国の雇用企業と労働契約を締結した外国人従業員は、雇用企業との間で紛争が生じた後、雇用企業との労働関係の確認を求めても、人民法院は支持しません。そのため、外国人従業員が就労許可を取得していない場合、中国の雇用企業との労働関係は成立しておらず、労働契約が無効であることは、中国法院の一般的な司法的見解であります。

(2) 外国人従業員が就労類在留証書を取得しない場合、労働契約が無効となると定める法律はなく、各地区法院の判決に大きな違いが生じています。近年、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、テレワークの勤務形態がますます多くの企業に採用されるようになり、中国国内に滞在しなければ雇用企業に労働を提供することができない、という状況も変わりました。そのため、就労許可の取得と異なり、就労類在留証書を取得するかどうかは、労働関係の認定と労働契約の有効性に影響を与える重要要素ではなくなる可能性があります。

**Q** 中国の雇用企業と外国人従業員との間で締結した労働契約は、中国の労働関連法規が適用されますか？

**A** 「外国人就業規定」第21条<sup>注4</sup>、第22条<sup>注5</sup>によると、中国の雇用企業と外国人従業員との間で締結した労働契約における最低賃金、労働時間、休憩・休暇、労働安全衛生および社会保険（以下「基本的労働権利」という）に関する内容は、中国の労働関連法規に従って厳格に執行しな

ければなりません。中国の労働関連法規の規定と一致しない内容があれば、双方の約束内容は認められません。しかし、基本的労働権利以外の労働権利義務（例えば、労働契約解除条件、違約金など）が中国の労働関連法規に縛られているか、または、中国雇用企業と外国人従業員により書面による労働契約またはその商事協議を通じて自由に約束することができるかについては、「外国人就業規定」および中国労働関連法規において明確にされていないため、各地方によって司法的見解も大きく異なります。今まで公開された法院判決を比較すれば、北京地区の法院では、基本労働権利以外、外国人従業員とのその他の労働権利義務の約束が中国の労働関連法律と一致しなければならないと判定する傾向があります。一方、上海市労働局が発表した「『外国人中国就業管理規定』の実施に関する意見」が影響しているのか、上海地区の法院では、中国雇用企業と外国人従業員が交わす基本的労働権利以外の労働権利義務に関する約束は、中国の労働関連法規に縛られることなく、書面による労働契約を通じ自由に約束できると判定する傾向があります。しかし、『『外国人中国就業管理規定』の実施に関する意見』が2023年8月15日に失効となったことに伴い、上海地区の法院の裁判傾向が変わる可能性があると考えられます。

**Q** 中国の雇用企業は、外国人従業員のために社会保険料を納付する必要がありますか？

**A** 「社会保険法」第97条<sup>注6</sup>、「中国国内で就業する外国人の社会保険加入暫定弁法」第3条<sup>注7</sup>によると、中国国内で就業する外国人従業員は、中国で基本養老保険、従業員基本医療保険、労災保険、失業保険および生育保険を含む社会保険へ加入する必要があります。そのため、中国の雇用企業が、外国人従業員のために社会保険料を納付しなければなりません。

しかし、中国に派遣され就労している人の社会保険の加入については、就労者が国籍を有する国が中国と社会保障に関する協定を締結していた場合、両国の協定に従って処理することとなります。現在までに、中国は既に11カ国と社会保障に関する協定を締結しており、具体的には次の表の通りです。

# すべきポイント

中倫法律事務所  
外国法事務弁護士・パートナー弁護士 宋成哲

番号	国家	中国で免除される保険種類	協定発効日	免除期限
1	ドイツ	養老保険、失業保険	2002/4/4	5年
2	韓国	養老保険、失業保険	2013/1/16	5年
3	デンマーク	従業員基本養老保険	2014/5/14	5年
4	カナダ	養老保険	2017/1/1	6年
5	フィンランド	従業員基本養老保険、失業保険	2017/2/1	5年
6	スイス	養老保険、失業保険	2017/6/19	6年
7	オランダ	従業員基本養老保険、失業保険	2017/9/1	5年
8	スペイン	従業員基本養老保険、失業保険	2018/3/20	6年
9	ルクセンブルク	従業員基本養老保険	2019/5/1	5年
10	日本	従業員基本養老保険	2019/9/1	5年
11	セルビア	従業員基本養老保険、失業保険	2021/2/1	5年

**Q** 中国の雇用企業が法律に違反し労働契約を解除した場合、外国人従業員が労働契約の継続履行を要求することができますか？

**A** 「労働契約法」第48条<sup>注8</sup>によると、使用者が違法に労働契約を解除した場合、従業員は、使用者に対し労働契約の継続履行を要求することができます。しかし、実務上、外国人従業員が提出した労働契約継続履行の訴訟請求に対し、中国各地区法院が支持と判定する判決は非常に少ないのが現状です。主な原因として、前述の通り、一部の法院において労働契約解除条件等が中国の労働関連法規に縛られないと考えているほか、法院が労働契約の継続履行を判定しても、中国の雇用企業が勝手に就労許可を抹消することが可能であり、結果的に外国人従業員が合法的に就業することができない可能性もあるからです。

注1：外国人従業員が中国国内で就職する、とは定住権を取得していない外国人が中国国内にて法に則り社会労働に従事し労働報酬を獲得する行為を指す。

注2：「中華人民共和国出入国管理法」第41条 外国人が中国国内で就業する場合、法に則り就労許可および就労類在留証書を取得しなければならない。如何なる事業者もしくは個人も、就労許可および就労類在留証書未取得の外国人を招聘・雇用してはならない。

注3：「外国人中国就業管理規定」第8条 中国で就業する外国人はZビザを所持し入国しなければならない（相互ビザ免除協定がある場合は、協定に基づいて処理する）、入国後

「外国人就労許可証」と外国人在留証書を取得した後、中国国内で就業することが可能となる。

注4：「外国人中国就業管理規定」第21条 雇用企業が雇用する外国人に支払う賃金は現地の最低賃金基準を下回ってはならない。

注5：「外国人中国就業管理規定」第22条 中国で就業する外国人の労働時間、休憩、休暇、労働安全衛生および社会保険は国家の関連規定により執行する。

注6：「社会保険法」第97条 外国人が中国国内で就業するとき、本法の規程に基づいて社会保険に加入する。

注7：「中国国内で就業する外国人の社会保険加入暫定弁法」第3条 中国国内で合法的に登録や登記がされた企業や事業体、社会団体、民間非営利組織、基金組織、弁護士事務所、会計士事務所等組織（以下、「雇用単位」とする）が法に基づき採用する外国人は、法律規定に従って従業員基本養老保険、従業員基本医療保険、労災保険、失業保険、および生育保険へ加入しなければならない、雇用単位と本人は規定の社会保険費用を納付する。

注8：「中華人民共和国労働契約法」第48条 使用者が本法の規定に違反し労働契約を解除または終了し、労働者が労働契約の継続履行を要求した場合、使用者は継続履行しなければならない。労働者が労働契約の継続履行を要求しないか、または既に労働契約の継続履行ができない場合、使用者は本法第八十七条の規定により賠償金を支払わなければならない。