

中国における日系企業経営諸問題 (法律・労務・税務・会計) についての調査 報告書

2009年3月

財団法人日中経済協会
通力律師事務所
上海市京達律師事務所



この事業は、競輪の補助金を受けて実施したものです。

<http://ringring-keirin.jp>



中国における日系企業経営諸問題（法律・労務・税務・会計）
についての調査報告書

目次

福州市における相談

報告 1. A 社 4

相談内容 1：受注生産方式を貿易手冊で実施する場合の税関実務について

相談内容 2：出資持分の比率の変更について

相談内容 3：中国で特許を申請する場合のメリットについて

関連する資料

持分譲渡の政府認可の手続フローについて

報告 2. B 社 7

相談内容：不正に絡んだ従業員が労働契約の終了時に経済補償金を要求するケースについて

報告 3. C 社 10

相談内容 1：新たに賃金体系を制定する際の留意事項について

相談内容 2：労働組合（工会）の仕組と対応、労働争議の対策について

相談内容 3：安全生産に関する実務、事故責任、労災事故対策について

関連する資料

1. 中国の賃金制度について

2. 工会の法制度上の定義と役割について

3. 安全生産に関する法制度と実務について

報告 4. D 社 38

相談内容：現会社の組織再編（分立あるいは新規設立）について

関連する資料

無形資産に対する資産評価のガイドライン

報告 5. E 社 43

相談内容：派遣社員の取り扱いと離職時の経済補償金について

関連する資料

中国で労務派遣方式を採用する場合の留意点

報告 6：F 社 48

相談内容 1：無期限労働契約の処理と回避の方法について

相談内容 2：不定労働時間制度を運用する場合の留意事項について

相談内容 3：福州市の計画生育規定の実務について

関連する資料

無期限労働契約に関する実務と対策

蘇州市における相談

報告 1. G 社 68

相談内容 1：勤続 10 年以上の従業員の契約期間満了の処理について

相談内容 2：従業員の不正行為に対する措置について

相談内容 3：生育休暇中の待遇について

関連する資料

1. 勤続 10 年の労働者が具備する権利について	
2. 江蘇省の生育保険制度について	
報告 2. H 社	7 3
相談内容 1 : 人員削減とワークシェアの実施について	
関連する資料	
人員削減計画に関わる行政当局の動きと「困難企業」の定義について	
報告 3. I 社	7 6
相談内容 1 : 従業員の定年退職と再雇用の処理について	
相談内容 2 : 賞罰規定の実務について	
相談内容 3 : 社会保険料と所得税の納付に関する実務について	
相談内容 4 : 特殊な職種（資格）を保有する労働者の雇用について	
関連する資料	
1. 社会保険制度と各種保険料の納付について	
2. 経済補償金に関する所得税について	
3. 定年退職者の退職と再雇用に関する実務について	
4. 懲罰に起因する解雇対策について	
5. 特殊な業種（資格）を保有する労働者の雇用について	
報告 4. J 社	8 3
相談内容 1 : 従業員の休暇について	
相談内容 2 : 各種の従業員福利の法的根拠について	
関連する資料	
1. 国民の祝祭日および年次有給休暇に関する新たな規定について	
2. 年次有給休暇規定のひな形	
3. 親族訪問休暇制度の概要と対策について	
報告 5. K 社	9 0
相談内容 : 人員削減の手段とそのリスクについて	
関連する資料	
中国における人員削減の実務	
報告 6. L 社	1 0 7
相談内容 1 : 従業員に対する賃金カットを伴う自宅待機について	
相談内容 2 : 従業員の配置転換の処理方法について	
相談内容 3 : タイムカードによる考勤管理について	
相談内容 4 : ボーナスの取消について	
相談内容 5 : 人員削減の政府報告のノウハウについて	
関連する資料	
考勤管理規定のひな形	
報告 7. M 社	1 1 6
相談内容 : 会社の吸収・合併プランの実務について	

報告 1. A 社

相談内容 1 : 受注生産方式を貿易手冊で実施する場合の税関実務について

Q :

当社はユーザーのオーダーに基づいて特定の製造機械をユーザーが指定するスペックで生産するいわゆる「受注生産」の方式で操業している。したがって、毎回輸入する部材の中身も数量も注文によって異なる。

この方式は委託加工による生産には違いないが、免税で輸入した特定の部材を使用して所定の完成品を生産する「来料加工」でなく、また「進料加工」でもない。当社の場合には通常の加工貿易で見られるような「特定の部材」の免税による輸入ではなく、「不特定の部材」の輸入となる。このため、加工メーカーが運用する「貿易手冊」をあらかじめ取得する手続を当社も行ったことはある。この時の申請での税関の説明によると、税関に輸入部材のリストを作成して輸入はできるが、免税の手続で相当の時間が必要になる。つまり、「不特定の部材」の輸入を貿易手冊によって免税で輸入する場合は短時間では許可がおりない。

製品の納期を厳格に遵守する加工貿易では、短時間で部材の免税による輸入ができないことは致命的なことで、事実上は貿易手冊による加工貿易を断念せざると得ない状態になる。

そこで、当社のように、不定期あるいはその都度で多種多様な国外部材を輸入して加工生産する形態で年度免税枠を確保するための方法はないか。

A :

この問題は原則として出来ないことはありません。但し、御社のケースは毎回輸入する部材が注文により異なることに起因して実務上では短時間で免税許可が下りないといった困難が生じています。加工貿易に関する法律規定では、御社のようなケースについて貿易手冊による加工貿易から除外しているわけではありません。すなわち税関の「さじ加減」で短時間に免税申請を許可するケースもあると判断します。

また、加工で必要とする部材の過去の輸入実績に基づいて「保証金制度」を運用して貿易手冊を取得する方法があります。つまり、事前（輸入前）に保証金を税関にデポジットすることで、免税による部材の輸入を行い、完成品を輸出した後に手冊の消し込み記録に基づき、事後（輸入後）に免税申請を行う方式です。

また別の方法としては、少々困難が伴いますが、国が認定した輸出加工区へ会社自体が移転する方法があります。輸出加工区では域内企業は一律に貿易手冊を運用した加工貿易が可能ですから問題なく手冊による部材の免税輸入が可能と判断できます。

相談内容 2 : 出資持分の比率の変更について

Q :

現在、当社では日本側の出資持分の比率をメジャーにする持分変更を計画している。また台湾側の出資者はこの計画に基本的に同意している。そこで、この種の持分変更を行った場合、日本の親会社にどのような影響があり、どのような事項に留意しなければならないか。

持分比率の変更では、実際に現金は動かさなければならないのか、また当社は6月に設立しているが、中国国内で持分比率を変える時期としてふさわしい時期はあるか？

A :

現在の出資者同士の持分比率の変更について中国国内では特に困難な事項はありません。その理由は現出資者の間で実施する持分の移動であり、外部の出資者が新たに加わるものでもなく、現持分を第三者へ売却するものでもないために複雑な処理を必要としません。

また、現在の会社定款で出資持分の変更についてどのように定めているか、この度の持分変更に伴う支障をきたすような規定があるか否か、あればこの規定にも留意する必要があります。

出資比率の変更によって日本側が50%以上の持分を保有することによって連結決算を組むこととなりますが、この点では日本法の会計関係法にも配慮する必要があります。¹

出資持分比率の変動に伴う現金のやり取りについて、持分の譲渡価格についてはその対価が1円でも、中国国内では基本は「持分譲渡契約」で処理できます。つまり中国国内では、出資持分を「名義変更」するようなものです。但し、台湾の出資者の出資持分を売却するために、その売却益に関連する台湾法にも配慮することも必要です。

手続を受理する中国の政府当局から見ると、中国の企業会計年度が1月より12月までを一年度としているために、この会計年度を意識して12月31日の直前に実施することが望ましいと判断します。また、年次会計検査（年驗）の作業で企業の会計諸手続が集中する1月から3月までの時期は避けたほうが宜しいと判断します。

相談内容3：中国で特許を申請する場合のメリットについて

Q

当社の製品に使用される技術は、市場に出回る社会消費品で応用する技術ではない。当社の製品はいわば特定のユーザー以外に売り先のない製品である。そこで、製品を特殊産業装置として中国当局に特許を申請する場合に留意すべき事項はあるか。また中国で特許をとることによって結果的に中国で生かされるものか？

中国国内で特許を取ることによって具体的なメリットはあるか？例えば、日本への効力など。

A :

中国国内で特許をとることは、登記された特許技術を社会的に公開することを意味しています。そ

¹ 日本では、2000年3月から「新会計基準」の導入が段階的に実施されている。その一環として連結決算の対象となる会社は「実質支配力基準」により定められる。通常、連結財務諸表において連結の対象となる子会社とは、他の会社に支配されている場合の被支配会社をいう。

ここで、御社が保有する技術を社会的に公開することが、御社の利益にかなうか否かについて熟慮する必要があります。例えば、技術の中身によっては公開することで逆に模造品が出現することを促進するような逆効果もありますが、模造しやすい工業意匠権等の登録は、模造品に対して正統品の合法的権利を確保するために特許を申請したほうが宜しいと判断します。

しかしながら、製品を分解したり、部品や成分等を分析しても技術の秘密が判らないような技術は公開しないほうが宜しいと判断します。

中国政府も特許に関する国際条約に加入しています。したがって、同様に国際条約に加入している日本でも効果はあります。

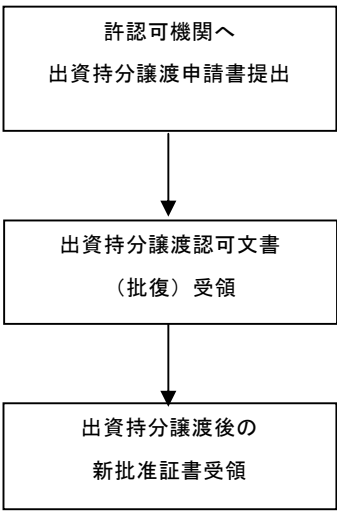
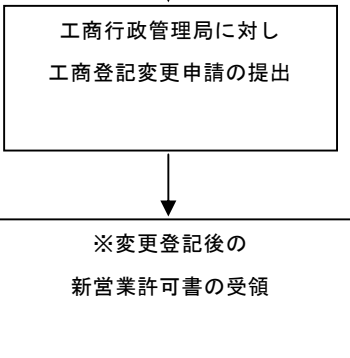
関連する資料

持分譲渡の政府認可の手続フローについて

1. 持分譲渡の手続フロー

概要は以下の表で示すとおりである。

持分譲渡の手続フロー

	報告・審査・認可手続に必要な書類
<p>出資持分譲渡許可申請</p>  <pre> graph TD A[許認可機関へ 出資持分譲渡申請書提出] --> B[出資持分譲渡認可文書 (批復) 受領] B --> C[出資持分譲渡後の 新批准証書受領] </pre>	<ol style="list-style-type: none"> ①出資者の出資持分譲渡申請書 ②現会社の定款及び譲渡に伴う定款の修正案 ③会社設立当時の「批復」(FS、定款に対する認可)、「批准証書」(設立認可証書)及び「営業執照」(営業許可書) ④出資持分譲渡に関する現会社の董事会決議書 ⑤出資持分譲渡後の現会社の董事会名簿 (出資持分譲受人、すなわち新出資者による董事の派遣委任状が必要) ⑥譲渡側と譲受側が締結「出資持分譲渡契約書」(ほかの出資者による同意書を添付) ⑦会社設立当時の資本金払い込み完了に関する「验资報告」(資本金出資検査報告書) ⑧審査認可機関が提出を求めるその他の書類
<p>会社登記変更手続</p>  <pre> graph TD D[工商行政管理局に対し 工商登記変更申請の提出] --> E[※変更登記後の 新営業許可書の受領] </pre>	<p>「持分譲渡契約書」に含まれる主な内容</p> <ol style="list-style-type: none"> ①譲渡側と譲受側の名称、住所、法定代表者の氏名、職務、国籍。 ②譲渡する出資持分の数量及び価格。 ③持分譲渡の引き渡し期限及び方式。 ④譲受側が当該企業の契約書及び定款に基づいて享受できる権利、及び履行すべき義務。 ⑤契約違反の責任。 ⑥準拠法、及び争議の解決方法。 ⑦契約の発効、及び終結。

※会社名、登録資本金、法定代表者（董事長）、法定住所等の記載事項に特に変更ない限り、新営業許可書は発行しない。	⑧契約の締結日、及び場所。
---	---------------

2. 持分譲渡の政府手続で必要とする文書類

NO	文書類の名称
1	持分権利変更申請書
2	外商投資企業設立登記申請書
3	董事会決議書
4	会社定款の修正案
5	持分権利譲渡契約書
6	出資主体（法人または個人）の資格証明書
7	持分譲受者の取引銀行が発行する「資信証明書」
8	董事（あるいは董事長）の委任派遣書
9	董事（あるいは董事長）のパスポートコピー 本人の写真2枚
10	会社（現地法人）の営業許可証
11	会社（現地法人）の認可証書
12	政府当局で必要とするその他の資料（験資報告書等）

3. 投資主体（法人または個人）の資格証明書について：

上表の必要書類のうち、出資主体の資格証明について、持分の譲渡を会社名義で受ける場合、出資主体は会社法人となるために、日本企業の場合は「会社登記簿謄本」で資格を証明することになる。この場合は、日本国内で以下の手順で手続を実施する。

- ①「会社登記簿謄本」の入手。
- ↓
- ②この「会社登記簿謄本」を日本国外務省で公証する。
- ↓
- ③公証した「会社登記簿謄本」を日本国に駐在する中国大使館で公証/認証申請を実施する。
- ↓
- ④日本国駐在中国大使館で公証/認証された「会社登記簿謄本」を手続で使用する。

報告 2. B社

相談内容：不正に絡んだ従業員が労働契約の終了時に経済補償金を要求するケースについて

Q：

総経理が不正をはたらき、本人もこれを認めている。またこの総経理の不正には当社の財務担当者がこの不正をサポートする形で絡んでいる。不正の主犯である総経理はすでに当社に相応の賠償を行って退職している。そこで、当社はこの総経理の不正を影で支えてきた財務担当者（女性）を解雇したいと考えている。解雇の背景を察知している当該従業員との間では、この5月末で辞職す

ることで合意している。

しかし、この従業員は辞職に合意する条件として（労働契約の途中解除に伴う）経済補償金と労働契約の未締結期間中における賃金の倍額支払いを要求している。当社がこの従業員を解雇する真の理由は、「不正に絡んだ」ということであり、当社はその証拠も押さえているが、この事情は表面に出さずに円満に解雇しようと考えている。しかしながら、この当社の出方を見て、（労働契約の途中解除に伴う）経済補償金と労働契約の未締結期間中における賃金の倍額支払いを要求してくることは納得がいかない。このため、本人があくまでも法外な要求を突きつけてくるからには、不正の絡んだ事実を挙げて懲戒解雇しようと考えている。そこで、このようなケースの処理法とその留意事項を説明してほしい。

A :

まず、御社とこの従業員の労働関係に関わる基本情報を以下の事項を確認します。

- ①御社はこの従業員を何時採用したのか
- ②今年5月までの勤続年数はどれくらいか
- ③労働契約の締結状況と契約期間（締結周期）はどのようになっているか

Q :

- ①について、この従業員を1996年に採用しているが、同年の何月かについては当初の労働契約書を見れば判るが今（この相談の席上で）は不明である。
- ②について、今年5月までの勤続年数はほぼ満で13年になると思う。
- ③について、この従業員とは1996年の新規採用時に1年を期間とする労働契約を締結しているが、それ以降現在に到るまで労働契約を更新していなく、「新賃金の確認書」を提示する方法で労働関係の存在を確認している。したがって、昨年（08年）1月に労働契約法が施行された以後も今日に到るまで期間中の「賃金確認書」はあっても労働契約書は存在しない。

A :

まず、この従業員が不正に絡んだという問題を別において、この従業員との労働契約行為について、従業員が提起している（労働契約の途中解除に伴う）経済補償金と労働契約の未締結期間中における賃金の倍額支払要求の法的根拠を説明します。

●労働契約の未締結の状況

御社の説明によると、御社は1997年から現在に到るまでの期間にわたってこの従業員と労働契約を締結（すなわち更新）していません。御社はこの期間は「新賃金の確認書」を提示する方法で労働関係の存在を確認している……と説明していますが、この行為が労働契約の締結行為に相当しないことは明らかです。つまり、御社による労働契約の未締結行為を見た場合、この従業員を新規採用した1年後の更新時期である1997年以降、1995年に施行した中央法の『労働法』に違反、また、2003年11月に施行した福建省当地の法令である『福建省労働契約管理規定』に違反、さらに昨年08年1月に施行した『労働契約法』に違反しています。すなわち御社はこれらの法律で定める「労働契約の締結義務」を履行していません。

●労働契約未締結の法的リスク、その1

そこで、この違反を放置している状態を現行の『労働契約法』で見た場合、まず、御社とこの従業員との間の契約関係を証明する労働契約書が存在しませんから、当然の結果として契約の満了期日

を明確に定めた如何なる書面も存在しません。すなわち、御社とこの従業員の契約関係は、実態的には労働契約の終了を定めない無期限労働契約の関係にあります。

当該従業員は、このような状態を承知して、労働契約の“終了”ではなく、履行期間中の“解除”であり、かつ労使の協議による“解除”と見なして、過去 13 年間の勤続に相当する経済補償金を要求しており、この要求には法的な根拠があります。但し、この場合は『労働契約法』の規定に基づき、勤続年数が 13 年であっても経済補償金はその最高限度である賃金の 12 ヶ月相当分で宜しいこととなります。

●労働契約未締結の法的リスク、その 2

次に、労働契約の未締結期間中における賃金の倍額支払の要求については、昨年（08 年）1 月以降より『労働契約法』を根拠としてしかるべき理由があります。『労働契約法』では企業側が未締結の状態を放置できる猶予期間として 1 ヶ月を設けています。御社は 08 年 2 月以降から今日に到るまで未締結の状態を放置していますから、従業員はこの（08 年 2 月以降の）未締結期間中における賃金の倍額を要求しています。したがって、この要求も法的な根拠があります。

さらに、この従業員の場合、幸いにして 5 月に退職することを了解していますので、無期限労働契約の締結を求めています。ところが、若し、この従業員が退職に同意せず、逆に継続的な就労を求め、さらに無期限労働契約の締結を要求してきた場合、御社は『労働契約法』の規定に基づきこれを締結せざるを得ない状況に陥ります。御社とこの従業員の労働関係の現状は、たとえ当事者間で、無期限労働契約を意識していなくても、『労働契約法』の規定から見れば無期限労働契約と見なされる関係にあります。御社はこの点にも留意していなければなりません。

●「賃金確認書」を労働契約関係の証拠になるか

また、御社の説明では「未締結ではあるが、賃金の確認書を渡しているもので、これで労働関係は証明できるのでないか？」といった状況について、上海市の労働仲裁委員会の判断は「（雇用期間中の賃金確認書の類の文書は）労働契約関係の証明とならず、未締結期間中の賃金は『労働契約法』に準拠して 2 倍を支払う必要がある」という裁定を下しています。すなわち、上海市の労働仲裁委員会は、法律に準拠した正式な書面による「労働契約」を締結しない限り、他の如何なる証拠も労働関係の存否を裏付ける証拠として採用しない判断を下しています。

●正攻法による対処

御社の説明によると、

①不正の首謀者である総経理は不正を認めている。

②総経理はすでに当社に相応の賠償を行って退職している。

③この総経理の不正に当該従業員（財務担当者）が絡んでおり、御社はその証拠も確保している。といった状況の下で、御社はこの従業員を懲戒解雇ではなく、協議による労働契約の解除で処理する仕方では“温情”を示したため、それまでの御社の労働契約行為に関する瑕疵（労働契約法の違反行為）を逆手にとり、御社へ上記のような“合法的権益”を主張しています。いわば、不正行為に絡んだ従業員が“居直り強盗的”な要求を御社へ突きつけているような状態にあります。

この場合、御社は「不正行為」の事実を問題にする正攻法でこの従業員に対処すべきです。すなわち、御社は不正の首謀者である総経理を使って、この不正をサポートした当該従業員の不正への関与を暴き、かつ御社がすでに確保している不正の証拠も提示して、①従業員就業規則の厳重な違反

と、②会社に重大な損害をもたらした理由により懲戒解雇とする方式を選択すべきです。

この種の理由による労働契約の解除では経済補償金の支払義務はありません。また、御社はこの従業員の不正行為を刑事告発することも可能です。御社がこのような姿勢を堅持することで、当該従業員は、経済補償金の支払義務の無い解雇処分と刑事告発の危機に立たされます。この結果、御社と当該従業員の労働契約の解除に関わる協議でも、御社は自ずと優位な立場に立ちます。

結論的に説明すると、御社は不正に目をつぶって温情による措置を取ることで従業員に自主退職を迫るのではなく、不正の事実とその証拠に基づいて懲戒解雇の方針で臨む必要があります。

報告 3. C社

相談内容 1 : 新たに賃金体系を制定する際の留意事項について

Q :

当社は新規に設立した企業で、現在、従業員の賃金体系を制定する作業を進めている。この場合は当然ながら中国の賃金に関連する法制度に準拠して制定しなければならないが不明な点も多々ある。そこで、以下のような事項について解説して欲しい。

- ①中国の賃金制度の大まかなしくみ
- ②熟練工と単純工の差別化、勤続給（年齢加給）、能力給、職務給（役職給）などの処理法
- ③基本給の概念と基本給に含まない各種手当の関係、残業手当の処理法

例えば、当社では、上海で勤務歴のある中国人従業員が人事を担当し、賃金制度の制定作業にも参加しており、管理職に超過勤務手当を支払わない制度を導入したい。つまり管理職には残業手当を職務給で補うと考え方で進めたいが、この方法は如何なものか？

A :

日中両国の賃金に関わる法制度の相違を見ると、日本の賃金法に関連する主だった法令を見ると、せいぜい『最低賃金法』と『賃金の支払の確保等に関する法律』および『休業補償に関する規則』があるにとどまっています。

一方、中国では、賃金基本法である『賃金支払暫定規定』以外にも多数の細則があります。例えば、賃金の構成と総額の計算範囲を定め、企業が賃金体系を制定する際の重要な指針となる『賃金総額の構成に関する規定』とその実施細則があります。この他に、『労働契約の違反および解除に関する経済補償弁法』があり、さらに地方の各省市では賃金制度だけを定めるローカルな特別法が存在します。福州市の場合は『福建省企業賃金支給弁法』があり、この「弁法」は福州に進出した日系企業が自社の賃金制度を策定する上で極めて重要な指針となる法令です。例えば、休暇賃金や超過勤務手当の計算方法で地方ごとに異なるケースが見られます。

御社では「上海で勤務歴のある中国人従業員が人事を担当して、賃金制度の制定作業にも参加している」ということですが、休暇賃金や超過勤務手当の計算方法は、上海市の規定と福建省の規定は

異なっています。上海市では、「休暇賃金や超過勤務手当の計算基数は、従業員本人の職種・職位で正常に勤務した月額賃金の70%を計算ベース」としますが、福建省をはじめとするほとんどの省市では「月額賃金の100%」が計算ベースとなります。したがって、若し御社の人事を担当する中国人従業員がこの相違を理解していなければ、上海市の規定を運用することになり、その規定は福建省では違法な内容となりますから十分に注意しなければなりません。

基本給と勤続給（年齢加給）、能力給、職務給（役職給）などの処理法については、基本給の概念と基本給に含まない各種手当の関係を見る必要があります。中国の賃金基本法の一つである『賃金総額の構成に関する規定』では、賃金は、①時間計算賃金（時間に応じて計算する賃金）、②出来高計算賃金（出来高に応じて計算する賃金）、③賞与（ボーナス）、④手当および補助金、⑤超過勤務賃金、⑥特殊事情により支給する賃金一で構成すると定めていますが、この中では勤続給（年齢加給）、能力給、職務給（役職給）などは具体的に示していません。

一方、中国の賃金法の条文では「基本給」という用語は見られず、代わって「従業員がその職務・職位で正常に勤務した場合に獲得できる賃金」と用語が多用されますが、これは固定給を指しており、「基本給」と置き換えても宜しいものです。例えば、「課長」という職務に対応する職務給や、会計や技師等の特殊な資格やスキルに対応する能力給、あるいは勤続の長短で差別化する勤続給などは、いずれも欠勤しても獲得できる性質の賃金であり、明らかに固定給の範疇に入ります。したがって、これらの手当は基本給に組み込み、日本の概念でいう「基準内賃金」としなければなりません。すなわち、中国の法規定でいう「従業員がその職務・職位で正常に勤務した場合に獲得できる賃金」となります。

一方、残業といった非正常な勤務によって獲得できる賃金（手当）は浮動性賃金であり、基本給の範疇には入らないことは明らかです。つまり、「従業員がその職務・職位で正常に勤務した場合に獲得できる賃金」から除外できます。しかしながら、残業手当を計算する場合は、この「従業員がその職務・職位で正常に勤務した場合に獲得できる賃金」を計算基礎とします。したがって、福建省の場合は、「従業員がその職務・職位で正常に勤務した場合に獲得できる賃金」（基準内賃金）で日給と時給を算出し、これに150%、200%、300%を支給することになります。

また、出勤したことによって獲得できる「食事手当」や「皆勤手当」なども、浮動性賃金であり基本給には入りません。さらに出来高によって獲得し、金額が異なる賃金（出来高手当）も浮動性賃金であり基本給には入りません。但し、出来高給を導入する場合は、出来高の如何に関わらず賃金の支払が保証される「従業員がその職務・職位で正常に勤務した場合に獲得できる賃金」としての基本給（出来高がゼロでも保証される賃金）は設ける必要があります。

相談内容2：労働組合（工会）の仕組と対応、労働争議の対策について

Q：

中国の労働組合について、周囲の日系企業関係者からさまざまな情報を得ているが、果たしてどの情報が正確なのか判断できない。そこで、①中国の労働組合の制度上の特徴、②企業は、中国の労働組合をどのように認識すべきか、③その労働組合に適切に対処するノウハウ、一々等について説明して欲しい。

A：

中国の労働組合は中国語では「工会」と呼ばれています。日系企業の管理者がこの工会の法制度上の役割とその性格を正しく認識する場合、日本の労働組合とその歴史やかつて日本に存在した複数の労働組合ナショナルセンターの性格と比較すれば、よりわかり易く理解できると思うので、まず、この辺りを説明しながら回答します。

年齢が 50 歳以上の日本人管理職はよく理解できると思いますが、1980 年代後期までの日本には四つの労働組合のナショナルセンターがありました。その後、1989 年に「連合」が成立し、これと機を一にして、かつての旧ナショナルセンターの統廃合が進み、ほぼ「連合」に吸収されて今日に到っていますが、それでも路線の異なるナショナルセンターの存在を容認しています。このことは、思想・信条の自由を保障する日本国憲法の精神から見て当然のことです。

「連合」が成立する前、なかでも当時の二大ナショナルセンターであった「同盟」と「総評」の組織路線や運動方針には際立った違いがありました。この二つの組織の路線や運動方針、あるいは傘下の労働組合の相違を簡単に説明すると、「同盟」は、鉄鋼（鉄鋼労連）/自動車（自動車総連）/電機（電機連合）/造船重機—といった日本の大手基幹産業の労働者を組織化しており、その基本路線は、「生産性向上を目的とし、企業の生産プランや合理化に協力することで労働者の基本的権利を守り、結果的にパイ（報酬）の分け前を得る」ことを路線としていました。したがって、スト権はできるだけ行使せずに、交渉重視で問題を解決してきました。現在の「連合」はこの「同盟」の路線を基本的に踏襲していると判断できます。多数の日本企業が強い国際競争力を保有してきた背景には、このような同盟型の生産性向上路線による労働側のサポート態勢があったことは言うまでもないことです。

一方、「総評」は、基幹産業の大手企業から外れる中小企業や三公社五現業の労働者で組織する「公労協」などを組織化しており、その基本路線は「企業の生産プランや合理化には一貫して懐疑的かつ批判的な立場を取り、職場闘争を重視しながら、労働者の権利を守るために必要と判断した場合はスト権も行使する」ことを路線としていました。「総評」が「戦闘的労働組合」といわれた背景にはこのような路線があったからです。

そこで、中国の工会（労働組合）の路線と運動方針を見た場合、それは日本のかつての「同盟」の路線に酷似するものといえます。その最も大きな理由は中国の工会制度を定めた『中華人民共和国工会法』で、工会は「生産と勤労の任務を達成」し、「生産に協力しこれをサポート」し、「労使紛争を防止」することを工会の重要な職責と定めているからです。また、中国は社会主義国家であり、労働者を搾取する資本家（あるいは資本家階級）は、建前上でも制度上でも存在しないことになっています。したがって、中国の工会は労働者の合法的な利益を代表しても、企業（使用者）に対抗して労働者の権益の確保と拡大を目指す路線とはならず、企業（使用者）と共同でその企業の価値を高め、その生産力を向上し、より多くの利益を追求することによって労働者自らの利益も確保する路線となります。このような性質は、“生産性向上運動”を企業と共に実行し、その成果（パイ）を企業と共に享受してきた日本の「同盟」が取った労使協調路線と酷似していることは明らかです。

さらに、中国では、労働組合ナショナルセンター（全国組織）は「中華総工会」だけであり、法制度上では複数のナショナルセンター（全国組織）の存在を容認していません。したがって、中国では、若し企業内に工会が組織された場合、この企業内工会は、まず“社会团体”として登記し、かつ上部団体である「中華総工会」の指導を仰がなければなりません。「中華総工会」は中国の『中

華人民共和国工会法』に準拠して組織され、その規定で定めた目的と任務を組織路線とし、かつこの精神を具体的に反映した「定款」を定めています。したがって、企業内工会の「定款」も自ずと上部団体（中華総工会）の定款をひな型としており、この定款ひな型を見ても、労使協調路線を工会の宗旨として宣言しています。

Q :

例えば、「管理職が労働組合に加入できる」といった場合に生じる矛盾について、企業はどのように対処すべきか。

A :

日本では、通常、課長以上の職務につく従業員（管理職）はかつて加入していた労働組合を脱退します。その理由は、管理職とは企業側の意思を代弁・代表する者であり、業務遂行上で一定程度の指揮権を有しています。このため、この者が依然として労働組合に加入している場合、労働組合の意思や利害と衝突する恐れがあるために、労働組合を脱退して、組合員であることを放棄します。しかしながら、日本ではこの点を法律では定めてはいません。すなわち、労働慣習として根付いているものです。

一方、中国の工会は原則的には、会社法でいう高級管理職（総経理）を除いた管理職の加入を禁止していません。したがって、従業員を管理する職務に就く従業員も、自らの意思で自由に工会に加入できます。企業の日常的業務を執行し、指揮監督し、労務管理を統括する総経理はさすがに工会に加入しませんが、人事部長や工場のライン長などが工会に加入している例は多数見られます。確かに「管理職が工会に加入できる」といったことで矛盾が生じるといった見方はあります。しかし実態的に見た場合、先の説明どおり、労使協調路線を宗旨とする状態では、工会に加入している管理職は、むしろ工会員としての立場に立つことを放棄し、管理職としての立場に立ちます。その理由は、いうまでもなく、まず、自己の管理職としての任務を全うすることによって賃金報酬を受けているからに他なりません。すなわち、工会員としての立場では、自己の任務を完遂できないことは明らかです。

またこのような状態は、企業側の組織的かつ周到的訓練と育成プランの実施が前提となりますが、むしろ企業に有利に働きます。このような状態を実態から見ると、企業は自社の経営方針や意思を代弁する者を工会に送り込んでいる状態となります。つまり、工会員である人事部長や工場のライン長は、工会の宗旨である労使協調路線に基づいて工会に介入し、時には工会役員となって工会を支配することになります。したがって、企業は、このように企業側の意思を代弁する従業員を巧妙に育成し、この者を工会へ送り込み、結果的に工会を聞き分けの良い「自社従業員の秩序ある組織」とすることが可能となるのです。

日本の同盟が選択してきたやり方がこれに相当します。同盟傘下の組合幹部は、「組合員による秩序ある組織」づくりに腐心し、労使協調に同意する多数派工作を進め、少数の不満分子による無秩序な動きを牽制し、排除し、その結果、企業の発展に貢献し、最終的には自社の労務担当重役に就いてきた例が多見されます。

中国では、工会が組織されていない場合に発生する典型的な例を挙げると、一旦紛争が生じた場合、その紛争は極少数の不満分子（従業員）によって組織されます。工会が存在しないことによって、この不満は、特に不満を抱かない多数の従業員に一挙的に波及します。そして、団体交渉になりま

すが、ここでも現行法（『工会法』や『集団契約規定』）に準拠せず、大衆団交的“つるし上げ的”な状態で進みます。団交に出てくる従業員は正式な民主的手続を経て選ばれた従業員代表ではなく、不満分子が徒党を組んで断行に臨むことになり、紛争はいきなり騒乱状態となり收拾がつかなくなります。例えば、本来ならば5人の従業員代表が合理的体系的に集約された従業員の要求を表明しますが、ここでは勝手に団交に参加してきた「25人の不満分子」による「25の要求」を表明するような無秩序な事態が生まれたりします。

このような事例は、中国の関係法に準拠した工会が組織化されているということは、その企業内に従業員の秩序が確立していることを示して。逆に工会が存在しないことは、往々にして無秩序で自然発生的な労使紛争を生み出し、紛争を未然に防止したり、あるいは紛争が発生しても労使で自主的かつ秩序だって收拾できる手段を持たないことを意味します。

相談内容3：安全生産に関する実務、事故責任、労災事故対策について

Q：

当社では、当地の政府より、特定の職場で安全操業に関わる資格を保有する従業員の採用と安全生産に関わる従業員訓練の実施等を指導されている。この政府の行政指導には法的根拠があるか？また社内ではすでに安全教育のプランを検討しているが、本件について安全教育の面で留意すべきこと、事故対策、事故が発生した場合の法律責任、そのリスクヘッジなどについて説明して欲しい。

また、労災事故の企業責任と対策としてはどのような点に留意しなければならないか？

A：

●企業の安全・衛生を確保する法的義務

中国の労働関係法令では、企業は労働者の生命および健康を危険から保護し、安全に労働させる義務があるとされています。この結果、締結すべき労働契約でも企業は従業員の安全衛生の保証を承諾しなければなりません。

また、企業の生産経営活動でも安全衛生面の確保を保証する義務が課せられており、この事項は別途に企業の安全生産を定める基本法＝『安全生産法』で定めています。また、この関連法令として代表的なところでは、危険物や化学物質の取り扱いや管理義務を定める『危険化学品安全管理条例』、業態に応じて安全生産許可証の取得を義務づける『安全生産許可証条例』、建設業に適用する『建設工事安全生産管理条例』等があります。

基本法の『安全生産法』は全てのメーカーを適用対象としていますが、一部の規定については業種・業態を問わずに適用されていることに注意が必要です。例えば、「危険物を生産、経営、輸送、備蓄、使用する企業の職場、商店、倉庫等」については、その企業の主たる経営範囲がサービス業種であっても、危険設備の設置状況、危険物の備蓄手段、輸送手段、危険源を配備する施設状況、従業員宿舎との距離の確保、非常口の恒常的な確保などについて強制規定を定めています。

●特殊作業に従事する従業員に問われる資格

そこで、御社の質問に沿って説明すると、政府による行政指導の法的根拠もこの『安全生産法』の「生産企業の特殊作業員は、国の関係規定に基づいて専門的な安全作業訓練を受けなければならない、特殊作業操作資格証書を取得した後において職場で作業できる」といった規定に基づいています。

例えば、クレーンやボイラーの操作や管理では相応の職業資格を保有する従業員が担当する義務があり、これに違反して人身や環境に影響を及ぼす事故を引き起こした場合は企業に相応の法律責任が問われます。

資格を必要とする特殊作業員については、国务院の安全生産監督管理部門は確定しますが、この内容は地方省市でも公布され、江蘇省でも公布されています。特種設備の範疇にはボイラー、圧力容器、圧力バルブ、エレベーター、エスカレータ、起重機、大型娯楽設備等があります。これらの設備の取扱や保守メンテを行う人員は相応するライセンスの保有が義務付けられ、また当局（質量技術監督局）への登録と検査報告制度を実施しています。政府当局の御社に対する行政指導もこれらの法制度を根拠にしているものと判断します。

●労災対策と労災事故責任

労災保険による災害補償制度は、企業側の無過失責任を原則とする補償責任を前提としており、使用者責任の有無に関わらず、その事故に「業務遂行性」と「業務起因性」があれば、業務災害として労災補償を行うものです。

また業務災害に対しては、労災保険法上の補償とは別に、一般的には民事上の損害賠償責任が生じます。この考え方は、労働者を雇用したからには、使用者は労働者を災害から守る義務があるとするものです。被災したことは、結果として安全配慮義務を守らなかったからであり、使用者が労働者を災害から守るべき義務の債務不履行によって発生したとするものです。この件については、従業員が企業の自社内で制定する安全操業に関する規定や就業規則に違反して労災事故に遭遇したとしても適用されます。これを「労災の無過失責任」と言いますが、従業員の飲酒、喧嘩、自虐等に起因する事故については企業の労災責任を免除しており、労災保険の適用外とされます。

●安全生産と労災事故に対するリスクヘッジ

中国の労災保険制度を日本のそれと比較した場合、労災保険基金から拠出する補償金は少なく、企業側の負担が大きいといった事情があります。したがって、相当数の外商投資企業は労災事故に伴うリスクを軽減するために、意外事故が発生した場合に適用する任意の商業保険に加入しています。

また、ほとんどのケースは保険会社があらかじめ用意している出来合いの「パッケージ型意外保険」に団体あるいは従業員個人に付保しているようですが、一部の外資系保険会社は、企業側の特殊なニーズに沿って、その企業向けに特別にリスク保険をプランニングして、この中に労災事故を含むような形態も見られます。この場合の「リスク保険」には、労災事故補償だけでなく、人材の任用ミスや運用に関わる損害補償も含むケースがあります。

関連する資料

1. 中国の賃金制度について

(1) 中国の賃金制度と関連法令

中国では、主に以下の法令で賃金制度を定めている。

中国の賃金制度を定める法令

NO	名称	概要	施行年
----	----	----	-----

1	賃金支払暫定規定	賃金の定義、支払方法、休暇中の賃金、超過勤務賃金等を定める「賃金基本法」。	95年
2	賃金総額の構成に関する規定	賃金の構成と総額の計算範囲を統一し、国の賃金統計作業を保証し、労働者の賃金収入を正確に反映させることを目的として制定。企業の賃金体系を確定する際の重要な指針となる法令。	90年
3	賃金総額の構成の若干の具体的範囲に関する解釈	上記の規定の執行上の詳細な解釈。	90年
4	労働契約の違反および解除に関する経済補償弁法	労働契約の違反と解除に際して労働者に支払う経済補償金の基準、計算方法、傷病者を解雇する際の医療補助金、企業の違法行為に起因する違反金を定めている。	95年
5	労働者の年間/月平均労働時間と賃金の換算問題に関する通知	祝祭日の変更に伴って旧法を改正した。	08年
6	上海市企業賃金支給弁法	地方の各省市ごとに公布、各種の休暇中の賃金の計算基礎を定める極めて重要な法令。	03年

また、地方の各省市では賃金制度だけを定める特別法が存在する。上海市の場合は『上海市企業賃金支給弁法』があるが、この「弁法」は上海に進出した日系企業が自社の賃金制度を策定する上で極めて重要な指針となる法令である。この「弁法」で企業側が特に留意しなければならない規定は以下のとおりである。

『上海市企業賃金支給弁法』の概要（参考）

注記：表中の網掛け部分は中国法の際立った特徴であり、日本には関係する法規定が存在しないか、あるいは該当する紛争事案が発生した場合は主に判例法で処理している。

NO	言及事項	規定の概要
1	賃金の支給形式	法定通貨による支給。法定通貨とは「人民元」あるいは外貨のこのことであり、他の現物あるいは有価証券などによって賃金に代替することは違法行為と見なされる。
2	タイムリーな賃金計算と支給	企業が従業員の銀行口座へ賃金を振り込む場合は、所定の日時どおりに当該口座へ振り込まなければならない。企業は従業員本人に直接支給し、併せて受領処理を実施しなければならない。若し従業員本人が何らかの原因により賃金を受領できない場合、その親族もしくは他者が代理受領できる。
3	賃金明細シートの発行	企業は賃金を如何なる形式で支給しようとも、必ず従業員本人にその賃金明細シートを提供しなければならない。
4	賃金の支給回数	賃金は少なくとも毎月一回の頻度で支給しなければならない。 年俸制もしくは特定の勤務期間に基づいて支給する賃金を支給する場合、企業は、毎月、上海市の労働者最低賃金基準額を下回らない金額の賃金を仮支給し、年度末時もしくは特定の勤務期間が満了した時点で賃金を清算し、従業員の正常な日常生活を保証しなければならない。 銀行振込方式を採用する場合に支給日が法定休暇や公休日に当たる場合は振込日を繰り延べてはならない。また直接支給する場合は期日を前倒して支給しなければならない。
5	各種休暇中の賃金	企業と労働者の間で如何なる約定もない場合、休暇賃金の計算基数は、労働者本人の職種・職位で正常に勤務した月額賃金の70%を計算ベースとする。 (注：上海市だけの規定で、他の地方は100%が計算ベース)
6	超過勤務賃金の計算方	企業と労働者の間で如何なる約定もない場合、休暇賃金の計算基数は、労働者本人の職

	法	種・職位で正常に勤務した月額賃金の70%を計算ベースとする。 (注：上海市だけの規定で、他の地方は100%が計算ベース)
7	賃金の支給を遅滞できる状況	企業が経営困難に陥り、資金繰りに確実な影響を受け、これに起因して賃金支給が遅滞する場合、当該組織の工会（または従業員代表）と協議を経て合意に達すれば賃金の支給を1ヶ月以内までは延期できる。また、賃金支給の延期期間は全従業員に告知し、併せて政府主管部門に報告しなければならない
8	操業停止（時短）・賃金カット	使用者が一賃金支払期間内に勤務を停止して操業停止する場合は、約定した賃金基準で労働者にその賃金を支払わなければならない。一賃金支払期間を超える場合、使用者は、労働者が提供した労働量に基づいて双方が新たに約定した賃金基準額で支払うことができる。但し、上海市が定める最低賃金基準額を下回ってはならない。
9	違法な賃金控除あるいは賃金未払の法律責任	企業が従業員に支給すべき賃金から不当な控除を実施したり、理由なくして賃金を支給しない場合は、規定の勤務時間内の賃金の全額を支給するほかに、カット分もしくは未支給分の25%の金額を補償金として支払わなければならない。
10	最低賃金制に対する違反	企業が従業員に支給する賃金額が上海市の最低賃金基準を下回る場合、その基準額との差額分を補填し、かつ差額分の25%の金額を補償金として支払わなければならない。
11	従業員が企業側の規章制度に違反した場合の賃金待遇	従業員本人が原因で企業に経済的損失をもたらし、企業が法に準拠してその損害賠償を追求するために当該従業員の賃金から賠償分を控除する場合、控除額は当該従業員の当月の賃金収入の20%を上回ってはならない。また控除後の賃金額が上海市で定める最低賃金基準を下回ってはならない。
12	労働争議中の賃金支給	企業と従業員と労働関係の解除をめぐって労働争議に至り、労働争議部門もしくは人民法院が企業に対して労働契約解除の取消を裁定した場合、企業は当該従業員の仲裁期間中もしくは訴訟期間中の賃金を支給しなければならない。この場合の基準額は企業が労働契約の解除を決定した月における当該従業員の直近12ヶ月間の平均月額賃金に支給停止した月数を乗じた金額とする。また労使双方に責任がある場合はその責任の大小に基づいて双方が相応の責任を引き受ける。

（2）日本の賃金制度と関連法令

日本の賃金制度では、労働組合が組織されている企業で労使の団体交渉による賃金の決定システムがあるとしても、法制度上ではおおむね企業の自主的な裁量で制定できる。² 日本の賃金法に関連する主だった規定を見ると、せいぜい『最低賃金法』と『賃金の支払の確保等に関する法律』および『休業補償に関する規則』があるにとどまっている。

日中両国の賃金に関わる法制度の相違を見ると、中国では、賃金基本法以外にも多数の細則がある。このことは、本来は企業の経営自主権の範疇に属する賃金決定のシステムが、法的に多くの制約を受けていることを意味している。

2. 工会の法制度上の定義と役割

工会を「労働組合」と訳して、あたかも日本の労働組合のように解釈することは間違いではないが、日本や他の資本主義諸国の労働組合とは性質的に異なっていることは了解しておくべきである。中国でいう「工会」の一般的な意味は「工人（労働者）委員会」と理解されている。このことから、この組織が中国共産党の下部組織として行政的機能を備えていることが窺える。

² 『労働基準法』第32条の2。

例えば、国有企業を典型例とした場合、生産組織としての企業には、書記を頂点とする当該企業の経営・生産・総務・人事等の全般的な計画と管理をつかさどる「経営生産委員会」があり、これが企業側の利益を代表している。これに対して従業員の利益を代表する組織として工会、すなわち工人委員会が存在する。この場合、工会の基本性格としては、①中国共産党の下部組織（労働者大衆組織）としての行政的機能を果たすこと、②従業員の福利の増進を図り、労使紛争の防止に努め、企業との間で「生産共同体」としての機能を果たすこと、一といったものである。

工会を定める中央基本法には『中華人民共和国工会法』（2001年10月に第三次改正）があり、ここで工会の定義として「工会は従業員が自由意志により結集する労働者階級の大衆組織である」とし、「従業員の利益を代表し、法に準拠して従業員の合法的な権利を維持し保護する」と定めている。また、地方基本法として、上海には『上海市工会条例』（2002年9月に改正）があり、ここでは「工会は、中国共産党の指導のもとで労働者が自発的に結集する労働者階級の大衆組織であり、党が労働者大衆と連帯するための架橋となり、国の政権の重要な社会的支柱であり、労働者の合法的權益の代表者かつ保護者である」と定義づけている。

（1）工会の基本路線

1-1：資本家の存在を前提とした日本の労使関係

日本は資本主義国家である。社会主義国から資本主義国における労使関係を見た場合、資本主義国では労働者を搾取する資本家の存在を前提に労使関係が想定されている……、ということになる。すなわち、資本主義国では、弱者である労働者が互いに団結することによって労働組合（社会的団体）を合法的に組織し、これによって労使対等の関係を実現し、労働者の経済的地位の向上を目指している、と解釈されている。

1-2：資本家の存在を前提としない中国の労使関係

一方、中国は社会主義国家であり、労働者を搾取する資本家（あるいは資本家階級）は、建前上でも制度上でも存在しないことになっている。したがって、労使対等を実現するための社会的・法的手段として、“工会”を位置付ける必要はない。つまり、工会は労働者の合法的な利益を代表しても、企業（使用者）に対抗して労働者の權益の確保と拡大を目指す路線とはならず、企業（使用者）と共同でその企業の価値を高め、その生産力を向上し、より多くの利益を追求することによって労働者自らの利益も確保する路線となる。その理由は、中国の工会では「生産と勤労の任務を達成する」ことが重要な職責のひとつとされているからである。

この結果、必然的に工会の基本路線は労使協調主義となる。すなわち“生産性向上運動”を企業と共に実行し、その成果（パイ）を企業と共に享受する路線であって、いわゆる“使用者に搾取されたパイを奪還する”といったスローガンのもとに非妥協的な職場闘争を仕掛けるような対抗路線ではない。このような路線を日本の例で言うと、いわゆる「生産性向上原理」を基礎にした労使協調路線と酷似するものである。

1-3：国益を保護し、国益に貢献する路線

中国の工会が日本でいう「労使協調による生産性向上運動」の体現者として機能していることは、中国共産党の生産力主義に密接に関係している。マルクス・レーニン思想では、労働者を搾取する資本家階級が消滅した後の労働者国家の建設過程、すなわち社会主義国家へ移行する過渡期社会における「生産力」の重要性を極めて肯定的にとらえており、この点に疑問の余地を入れない。

ところが、欧米や日本のような成熟した資本主義社会では、すでに 20 世紀中葉から生産主体としての労働者が提供する労働の量（生産力の量的確保とこれによって実現する国力の増大）を重視する立場から労働の質（技術革新による生産力の質量二面的な向上とこれによって実現する高度福祉国家）を重視する方向に転換して国家発展の保障としてきた。

しかしながら、中国は依然として労働の量を問題にせざるを得ない発展段階にあり、労働者は、その国策である「生産力の増強」を生み出す主力部隊の役割を担っている。そしてこの主力部隊を組織する工会の目的と職責について、『上海市工会条例』の第 4 条では以下のように定めている。

『上海市工会条例』

第 4 条

工会は、憲法と法律を遵守し、改革開放と社会主義の現代化建設を支持し、中国工会規約に準拠しながら独立自主的に活動し、下記の職責を具備するものとする。

- (1) 労働者の合法的權益の保護することは工会の基本的な職責である。工会は国家全体の利益を保護すると同時に、労働者の合法的權益を代表しこれを保護する。
- (2) 労働者を組織化し教育して法に準拠した民主的権利を行使し、国事、経済活動、文化事業、及び社会的な実務管理に参画し、人民政府が展開する政務に協力し、社会主義国家政権を維持する。
- (3) 労働者が積極的に社会主義精神文明の建設に参画するよう働きかけ、労働者が思想、モラル、技術、及び文化的素養を向上できるようこれを教育し、理想、道徳、文化、及び紀律を備えた労働者の隊伍を建設する。
- (4) 社会主義経済建設への労働者の積極的な参加を組織化し、生産と勤労の任務を達成するよう努める。

この条項で留意すべきことは、第 1 項の「工会は国家全体の利益を保護すると同時に、労働者の合法的權益を代表しこれを保護する」と定めていること。さすがに“企業（使用者）の利益を保護する”とまでは言わないが、“国家全体の利益を保護する”ことは明記している。社会主義中国にとって生産力の増強こそが国家全体の利益であることは言うまでもないことである。また第 4 項では「社会主義経済建設への労働者の積極的な参加を組織化し、生産と勤労の任務を達成するよう努める」と定めている。“生産と勤労の任務を達成する”ことが企業（使用者）側の利益に合致することは言うまでもないことである。

1-4：争議権と「生産と勤労の任務」の関係

日本の『労働組合法』では、「労使対等の原則のもとで労働者の地位の向上と労働条件について使用者と交渉する」³ことを明記しても、“国家全体の利益を保護する”といったような目的は定めていない。日本ではこのように定める事自体に違憲の疑いがあると考えべきである。

また、「自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図る」⁴ことを定めても、“生産と勤労の任務を達成するよう努める”とは断じて定めない。なぜならば、雇用関係が成立している以上、生産と勤労の任務の達成は当然予定されていることであり、条文で明記する必要のないものである。また、日本では、このように定めた場合、生産と勤労の任務を達成することを義務化すること自体が労働者（組合員）による民主的手続を経た「争議権」の保護に明らかに抵触するからである。

³ 日本『労働組合法』第 1 条

⁴ 日本『労働組合法』第 2 条

また中国の工会には、生産と勤労の任務を達成する職責を履行するために、企業内にストライキやサボタージュを引き起こすような労働争議が生じる可能性がある場合あるいは自然発生的に生じた場合は、労使の間でその矛盾を調整して、トラブルの芽を未然に摘み取る役割を果たすことも課せられている。⁵ その理由は、工会には上述するように「生産と勤労の任務を達成する」ことが重要な職責のひとつとされているからである。

1-5：争議権の法的保証の有無と争議調停委員会について

中国の工会は、企業内で労働争議が発生した場合、当該企業の工会委員会（日本で言えば労組の執行委員会に当たる）に設置された企業内の「労働争議調停委員会」において、公平中立な判断者として労使間の利益調整の役割⁶ を求められており、従業員によるサボタージュに対して使用者と協力して問題解決に努力し、速やかに生産態勢と業務秩序を回復する法的責務を負っている。

『上海市工会条例』の第21条の第4項は、中国の工会が争議権を保有するか、あるいは労働者の基本的権利である争議権について如何なる法規定があるか、……を検討する際に興味深い条文となっている。すなわち、第4項では「集団契約の履行に起因して紛争が発生し、双方が協議しても解決できない場合、工会は労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てることができ、仲裁裁定を不服とする場合は、法に準拠して人民法院に提訴できる」と定めるのみであり、同盟罷業（ストライキ）を含む争議権を法的に保証する条文にはなっていない。

日本の『労働組合法』では労働組合の三権（団結権/団体交渉権/争議権）を明確に保護しているが、中国の工会関連法では団結権と団体交渉権は定めているが、争議権については別途、『中華人民共和国企業労働争議処理条例』や『民法通則』等の関連法で言及するのみである。

この理由は、中国法では、労働者が主人公とした社会主義国家の建前上、同盟罷業（ストライキ）は予定されていないことが背景にある。しかし、労使関係が存在する以上、労働争議は予定されているために、労働者あるいは工会の争議権の保護を定めるのではなく、仲裁の申立権と訴訟の提訴権を保護するにとどめ、労働者の基本的権利である争議権については、別途、『中華人民共和国企業労働争議処理条例』でその処理方法を定めている。また、争議が発生した場合の工会の役割としては、労働者個人が申立や提訴する場合、「工会はこれを支援しなければならない」と定めるのみであり、工会本体が団体として労働争議の当事者となり組織者となることを意味していない。

『上海市工会条例』

第32条

労働者の合法的権益が侵害された場合、工会は労働者が法に準拠して不服を申し立て、仲裁を申請したり、提訴することを支持し、併せて法的援助を付与しなければならない。

すなわち、工会が労働争議の当事者となって同盟罷業（ストライキ）をオルガナイズする事例は例外的に存在すると状態にとどまっているというべきである。また、このことは労働者の自然発生的な罷業（スト）や怠業（サボタージュ）の発生を排除するものではない。したがって、『上海市工会条例』は第31条で罷業や怠業が発生した場合の工会の役割と権利・義務として、上級工会への報告義務、企業に対する調査権、意見提出権、および労使間の矛盾を調整して争議を解決する義務

⁵ 『上海市工会条例』第31条

⁶ 『中華人民共和国企業労働争議処理条例』第7条および第8条

を定めている。

『上海市工会条例』

第31条

企業もしくは事業組織において、操業停止、サボタージュ等の事件が発生した場合、当該工会はただちに上級工会に報告し、併せて工会を代表して企業もしくは事業組織、あるいは関係方面との間で協議を実施して、労働者の意見と要求を表明し、この解決案を提示しなければならない。また協議で合意が達成できない場合、上級工会は労働行政部門及び主管組織と共に事件が発生した組織の状況を把握して、協議を通じてこれを善処しなければならない。

また企業もしくは事業組織は、工会側の合理的な要求に対してはこれの解決に努めなければならない。工会は、企業もしくは事業組織による作業に協力して、可及的速やかに生産と業務の秩序を回復しなければならない。

1-6：生産性向上を原理とした労働組合に酷似する路線

中国の工会は、前項で説明するとおり、企業内で労働争議が発生した場合、当該企業の工会委員会に設置された企業内の「労働争議調停委員会」において、公平中立な判断者として労使間の利益調整の役割を果たし、従業員によるサボタージュに対して使用者と協力して問題解決に努力し、速やかに生産態勢と業務秩序を回復する法的責務を負っている。

この点からみて、中国の工会の路線は、労働組合の執行委員会や指導層が企業側が提唱する生産性向上運動に積極的に協力し、またこれの実行を労働側から保証するために企業の第二労務的な役割を果たしてきた日本の一部の労働組合の路線に酷似している。これらの日本型労働組合の路線との違いは、公平中立な立場に立つか否か（日本の労働組合は当然ながら労働側に立つ）の違いであって、これらの労働組合が労使間の利益調整の役割を第一義的に重視してきたことは中国の工会と同様の路線と言える。

日本の一部の労働組合は、従業員の労務管理を企業に代わって行い、またトラブルや紛争も火種の段階で未然に防ぐ機能を発揮してきた。さらにその対価として、労組幹部が労務担当重役に昇進する例が常見された。このように日本の企業が旧労組幹部を高級管理職に大抜擢する背景には、労組幹部が企業の労務管理に貢献してきたのみならず、労組幹部に備わるガバナビリティー（統率力）や執行能力、決断力、問題解決能力に対する高い評価があることは言うまでもない。一方、中国の工会では現役の工会委員が当該企業の管理職（人事部長や生産ライン長）を務めることを排除していないし、また多数の実例がある。

生産性向上運動を重視してきた日本の労働組合は、日本の法律で保証されている争議権を放棄しているわけではない。労使協調路線を基調としながらも、企業側が違法な不当労働行為や劣悪な労働条件を改善せず、かつ交渉による解決が不可能となった場合は“伝家の宝刀”である争議権を行使してきた。すなわち、争議権をできるだけ行使せずに、生産性向上と安定的な労使関係を確保する労使協調路線を取ることによって、結果的に労務管理を代行して、企業側の意思を代弁するような路線を歩んできたところにある。

したがって、労働組合を争議の対策者として見た場合、日本型の労働組合と中国の工会の違いは、労組の争議権があるか否か、労組執行委員会に企業内労働争議調停委員会を設置するか否か、一の主に二つの相異があるに過ぎない。日本の労使協調型労働組合は企業内調停委員会を設置せずと

もそれ自体が、組合員の不満を解消する“クッション”として機能し、労使間交渉によって矛盾を解決する事実上の「企業内労働争議調停委員会」の役割を果たしてきたと言える。

（２）工会の役割と権限

前述する中国の工会に特有の路線、および工会法等の関係法規に基づいて工会の役割（１～３は政治的役割、４～７は社会的・経済的役割）と権限について整理した場合は、以下のようにまとめることができる。

2-1：工会の役割

『工会法』あるいは『労働法』では工会の役割は以下のように定めている。

- （１）従業員が憲法および法律の規定に基づいて民主的権利を行使し、国の主人公としての役割（生産部隊）を発揮し、各種の形式を通じて国事に参画し、経済および文化事業の管理ならびに社会事務の管理に参画するよう、これを組織し、教育すること。
- （２）人民政府が展開する政務に協力し、労働者階級により指導に関与する労農同盟を基礎とする人民民主独裁の社会主義国家政権を維持・保護すること。
- （３）全国人民の全体利益を維持保護すると同時に、従業員の合法的權益を代表し、これを維持・保護すること。
- （４）平等な協議（団体交渉）および集団契約（労働協約）制度を通じて労働関係を調整し、従業員の労働權益を維持・保護すること。
- （５）法律の規定に基づいて。従業員代表大会その他の形式を通じて、従業員が当該企業の民主的政策決定、民主的管理および民主的監督に参画するよう組織すること。
- （６）従業員と緊密に連絡し、従業員の意見および要求を聴取し、これを反映し、従業員の生活に関心を寄せ、従業員が直面する困難を解決し、従業員に奉仕すること。
- （７）従業員が積極的に社会主義市場経済の建設に参加し、生産上の任務および業務上の任務の完成に努力するよう動員・組織すること。

2-2：工会の権利

（１）知情権、調査権、是正要求権、および提案権

- ①企業が労働関係法令に違反し、従業員の労働權益の侵害があった場合、企業にその是正を求め、またこれに関連する調査を実施する権利。
- ②企業が従業員代表大会（従業員大会）制度とその他の民主的管理制度に違反した場合、工会はこれの是正を求める権利。
- ③企業が経営管理政策や発展政策を検討する際に、工会の意見を提出する権利。企業が賃金、福利、労働安全衛生、社会保険などの従業員の身近な利益に関連する問題を討論し決定する際に、事前に意見を提出する権利、併せて工会代表者がこの会議に列席する権利。
- ④董事会が生産と経営に関する重大問題を検討しこれを決定したり、重要な規則や制度を制定する際に、意見を提出する権利。
- ⑤企業が労働契約の文言を起草する際に、意見を提出する権利。
- ⑥企業が法律・法規、あるいは集団契約や労働契約に違反して労働者を処罰した場合において、工会が該当する処罰は法的根拠が不足で、事実説明も不十分であり、不当処分もしくは法定処理権限を越えている等の判断を下した場合に意見を提出する権利。
- ⑦企業側が労働者と締結する労働契約を一方的に解除する際に、事前にその理由を知る権利。また、工会側が企業の該当する行為は法律・法規及び関係契約規定に違反していると判断し、この処理案の再検討を求めた場合、工会側の意見を提出する権利。

- ⑧ 工会は、企業の労働安全衛生の条件、施設、及び制度について、あるいは企業の新築、拡張、技術改良工事における労働と安全衛生施設に関する設計審査・竣工検収について、国の規定にしたがって意見を表明する権利。
- ⑨ 工会は、企業の経営管理者が規則に違反した指揮を取り、労働者に危険な作業を強要したり、あるいは生産工程において重大事故が発生する可能性と業務上の危険があり、労働者の身体の健康と生命の安全に危険があることを発見した場合、これについて提案する権利。
- ⑩ 工会は、労働者の死傷事故、及びその他労働者の健康を著しく損なう問題の調査に参加する権利。また関係部門に対して処理意見を提出し、主管者と直接責任者の責任を追及する権利。
- ⑪ 工会は、企業の生産、業務、営業などの施設に立ち入り、労働法規の執行状況の調査と立入検査を実施する権利。

（２）団結権および団体交渉権

- ① 工会は労働者を代表して、企業との間で賃金、労働時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、及びその他の事項について、協議と交渉を経て法に準拠して集団契約を締結できる。また賃金事項に特定した協議を締結できる。
- ② 企業が労働法規に違反して、以下に掲げる労働権益を侵害した場合、工会は労働者を代表して企業もしくは事業組織と交渉する権利を有する。
- ③ 企業において、操業停止、サボタージュ等の事件が発生した場合、当該工会はただちに上級工会に報告し、併せて工会を代表して企業、あるいは関係方面との間で協議を実施して、労働者の意見と要求を表明する権利を有する。

（３）監督権

- ① 工会は、労働者による労働契約の締結を指導し、法に準拠して労働契約の履行情況を監督する。
- ② 工会は、社会保険基金の管理、これの使用、労働者最低賃金ライン、最低生活保障ラインの実施について、これに参画し監督する。
- ③ 工会は、企業が関係規定にしたがって労働者のために納付する養老、医療、労災、失業、生育等の社会保険基金について、これを督促する権限を有する。
- ④ 労働関係法規と社会保障制度が合法的に実施されているか否かについて監督・管理し、違反行為があれば企業側に通告し、改善を求める権利を有している。

（３）中国における工会の法制上の現状と外商投資企業の工会対策

労働者による工会組織化の動きを企業が抑えることは、日本でも中国でも不当労働行為に当たる。中国では法律用語として「不当労働行為」の法的概念を示していないが、『労働法』や『工会法』の条文には企業による不当労働行為に相当する行為を禁止している。したがって、中国でも企業側が何らかの手段を講じて労働者が自発的に工会を組織化する動きを抑圧すれば、これは明らかに企業側の違法行為となり行政処分の対象となる。⁷

日本法（労働組合法）でいう不当労働行為に相当する内容と中国のそれとの決定的な違いは、日本では「（企業）が労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること」は不当労働行為に相当する⁸（労働協約に基づく便宜供与は除外）ことだけである。

⁷ 『上海市工会条例』第45条および第47条

⁸ 日本『労働組合法』第7条第3項

日本法では、労働組合が企業から資金的な援助を受けること自体が企業による組合支配につながり、労働者が保有する基本三権（労使対等原則の下の団結権/団体交渉権/争議権）の侵害となる危険性を排除している。しかし、この行為は中国では合法であり、また企業側の義務となっていることである。

一方、中国法では、当該企業における全従業員の賃金総額の 2% を、当月の工会費として工会に支給しなければならない。⁹

日本法における不当労働行為の法的概念（『労働組合法』第 7 条）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">①労働組合に加入し、もしくはこれを結成しようとしたこと、もしくは労働組合の正当な行為をしたこと
の故をもって解雇したり、不利益な取扱をすること。②使用者が労働者の代表と団体交渉することを正当な理由なく拒絶すること。③労働者が労働組合を結成し、もしくは運営することを支配し、もしくはこれに介入すること。労働組合の
運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること。（ただし、労使協定下による便宜供与はこ
の限りではない）④労働者が労働委員会に使用者による違法行為の解決を申し立てたり、労働関係調整法による労働争議の調
整する場合に労働者が証拠を提出し、もしくは発言したことを理由として、その労働者を解雇したり、そ
の他これに対して不利益な取扱をすること。 |
|--|

このようなことから、企業側が工会の組織化を奨励する必要はないが、組織化の動きがあればこれを支援するスタンスを取り、法律で義務づけられている経理的な支援を含む一定程度の便宜供与を与え、対立路線ではなく平和共存路線に基づいて労働管理政策の実行部隊として位置付けながら、場合によって工会幹部にも相応のポストを付与して企業の経営政策の一部として囲い込むことが肝要である。

工会の設立の動きがあれば、これを歓迎する意向を示しつつ、法律でも定めるとおり、真の労使間の利益調整役として機能するよう誘導することが肝要である。また、工会の主席や副主席等の工会委員には従業員の人望があつく、企業内キャリアも長く、日本側の事情にも通暁した者を人事部門の重要ポストを就けることも検討すべきである。このように処理することによって主に以下のリスクを排除すること可能となる。

- ①労務管理のスムーズな実施の一助となる。
- ②全社的なコンプライアンス（法律遵守）の強化を保証する。
- ③労働争議が発生する可能性を火種の段階で排除できる。
- ④万一、労使間トラブルが発生しても企業内で処理することが可能となり、トラブルが仲裁や司法機関に持ち込まれる危険性を大幅に排除できる。
- ⑤不注意から発生する労働法に関連する違反行為やこれによる行政処分も未然に防止できる。
- ⑥工会が従業員福利における諸策、文化・レク活動の実行部隊となり、この方面の実務を大幅に省力化できる。
- ⑦従業員の全社的団結をはぐくみ、集団精神を強化し、かつ外に対する企業文化・企業イメージの向上の一助となる。

3. 安全生産に関する法制度と実務について

⁹ 『上海市工会条例』第 41 条

(1) 企業の安全生産に関わる法制度の現状

企業の安全生産に関する中国の法制度の整備状況を先進国のそれと比較した場合、それは充実した内容で各種の規定が設けられているとは言い難い状況である。企業の安全生産を定める法制度は、主にその企業の財産や従業員の安全確保を保証することを目的としているが、同時に周辺地域住民の安全の確保と環境の保護についても言及しなければ片手落ちとなる。また、安全操業を監督管理する行政の責任と社会の危機管理システムについても法制の面から裏付けなければならない。工場施設や製品/原料の爆発事故、人身事故、危険物質の流出による人と環境への被害を考察した場合、その主因の圧倒的多数が、安全生産に関連する違法行為に因るものであることに異論の余地はない。自然災害や不可抗力によって安全生産が脅かされたことに関する法律責任は免責されるか、あるいは必要な事後処置を課せられる程度である。

中国国内における企業側の安全性無視による事故は、ここ数年来の国による報道規制の緩和もあって、その背景や内実がようやく広く社会に公開されるようになり、国内外の関心を引きつけているが、安全生産に関わる事故がここにきて激増しているということではない。この種の事故は以前から発生してきたし、常に発生してきた。ただ、その深刻度において、市場ニーズの急増とそれまで国に依存してきた企業が親離れして自立を強いられている事情を背景としているだけに、この数年来に全国各地で発生している「特重大事故」は情状が嚴重であり、かつ症状が悲惨で、経済的な損害も甚大な金額に達している。またその被害が隣国におよび外交問題にも発展するような事態となっている。

(2) 『安全生産法』の概要と留意事項

中国では、歯止めなく全国各地で発生する大型事故に対する法制を整えつつある。「生産力増強政策」に対する「安全生産」や「環境汚染」は二律背反するが、この矛盾を法制度上で適正化することが焦眉の課題となっている。このような時代の要請を受けて、中国では2000年以降になって安全生産に関わる従来法の改正と新法の制定が進められてきた。これらの一連の法律は以下のような状況で修正あるいは新規に制定されている。

安全生産に関連する主な法令

	主な法令の名称	公布機関	公布または 施行期日	注 記
中 央 法 令				
1	安全生産法	国家主席令	2002/11/1	中央基本法
2	危険化学品安全管理条例	国务院	2002/3/15	旧法（『化学危険物品安全条例』）の改正法。化学物品の管理に特化。
3	危険化学品経営許可証管理弁法	国家経貿委員会	2002/11/15	危険化学品を取扱う全ての業種に適用する法令
4	危険化学品登記管理弁法	国家経貿委員会	2002/11/15	上記2法令と三点セット
5	安全生産行政復議暫定弁法	国家経貿委員会	2003/2/18	安全生産に関わる行政処理に対する再議を定める。
6	安全生産許可証条例	国务院	2004/1/13	鉱山、建築施工、危険化学品等に関連する企業を適用対象とする法

				令
7	安全生産実務を一段と強化する国務院の決定	国務院	2004/1/21	続発する事故に対する管理強化の指示通達
8	建設工事安全生産管理条例	国務院	2004/2/1	建設施工に特定した安全法
9	工業製品生産許可証管理条例	国務院	2005/9/1	旧法（『工業製品生産許可証試行条例』）1884/4の改正法
10	工業製品生産許可証管理条例実施弁法	国家品質監督検査検疫総局	2005/11/1	上記法律の実施弁法で関係する企業は必知の法令
地 方 法 令 （華東地区の場合）				
1	上海市安全生産条例	上海市全人代	2005/3/1	昨年、上海で施行した『安全生産法』の地方版
2	上海市危険化学物品生産安全管理弁法	上海市人民政府	2006/4/1	従来法の改正法
3	上海市安全生産警示実施暫定弁法	安全生産監管局	2005/12/1	安全生産法の違反企業に対する行政処分を定める。
4	上海市化学工業区管理弁法	上海市人民政府	2002/2/1	上海市南部にある石油化学工業区の管理を定める法令
1	江蘇省安全生産条例	江蘇省全人代	2005/7/1	昨年、江蘇省で施行した『安全生産法』の地方版
2	江蘇省特殊設備安全監察条例	江蘇省全人代	2003/3/1	
1	浙江省特殊設備安全管理条例	浙江省全人代	2003/9/1	
2	杭州市安全生産責任制規定	杭州市人民政府	2004/1/1	
3	浙江省危険化学品安全管理実施弁法	浙江省人民政府	2005/2/1	

2-1：法律の適用範囲

『安全生産法』は全ての生産企業（すなわちメーカー）を適用対象としているが、一部の規定については業種・業態を問わずに適用されていることに注意が必要である。

例えば、「危険物を生産、経営、輸送、備蓄、使用する企業の職場、商店、倉庫等」については、その企業の主たる経営範囲がサービス業種であっても、危険設備の設置状況、危険物の備蓄手段、輸送手段、危険源を配備する施設状況、従業員宿舎との距離の確保、非常口の恒常的な確保などについて強制規定を定めている。

2-2：『安全生産法』の概要

『安全生産法』で定める企業側の安全生産（経営）責任と義務については下表で一覧している。

安全生産（経営）責任と義務に関する一覧

言及事項	生産者責任および義務の内容	条	企業が留意すべき事項
適用範囲	①国内で生産経営活動に従事する全ての企業に適用する。	2	全ての“メーカー”に適用
	②消防安全、道路交通安全、鉄道交通安全、水上交通安全、一		消防安全に関連する法令は業

	般空港の安全について、関係法律、行政法規に別途の規定がある場合はその規定を適用する。		種業態を問わずに適用
安全の主要責任者	生産企業の主要責任者は、当該企業の安全生産実務に全面的に責任を負う。	5	主要責任者は、通常、当該企業の代表者となる。
従業員と工会の安全に関する権利	①従業員は安全生産の保障を獲得する権利を有し、安全生産面における義務を履行しなければならない。 ②工会は、企業の安全生産実務の民主的管理と監督について従業員の参加を組織し、従業員の安全生産面における合法的權益を擁護する。	6 ・ 7	労務管理上の配慮が必要。
国家基準/業界基準の執行	①生産企業は、法に準拠して制定された安全生産を保障する国家基準または業界基準を執行しなければならない。	10	国家基準および業界基準の把握が必要。
安全条件の具備	生産企業は、本法および関係法律、行政法規および国家基準または業界基準で定める安全生産条件を具備しなければならない。安全生産条件を具備しない場合、生産経営活動に従事してはならない。	16	国家基準および業界基準の把握が必要。
安全に関する社内制度の制定	①生産企業の主要責任者は当該企業の安全生産実務に対して以下に掲げる職責を負わなければならない。 当該企業の安全生産責任制度を確立する。 ②当該企業の安全生産規則および操作規程を制定する。 ③当該企業の安全生産操業について有効的な実施を保証する。 ④当該企業の安全責任実務を促し、検査し、生産の安全面における事故の潜在的要因を速やかに排除する。 ⑤当該企業の生産の安全面における事故の応急救援案を制定、実施する。 ⑥生産安全面における事故を事実どおりに速やかに報告する。	17	社内管理制度、安全責任制度、作業規定、操作規程、事故に対する緊急処理規定等を制定する。
安全コストの投下	生産企業は、具備すべき安全生産条件に必要な資金を投入し、生産企業意思決定機関、主要責任者または個人経営者の出資者はこれを保証し、かつ、安全生産に必要な資金投入の不足によって招来した結果に対して責任を負う。	18	安全生産のためのコストプランの策定と実施。
業種および規模に応じた社内安全管理機構の設置	①鉱山、建築施工企業および危険物の生産、経営、備蓄企業は、安全生産管理機構を設置するか、または専任の安全生産管理者を配置しなければならない。 ②これらの以外で生産企業については、従業員が 300 人を超える場合には安全生産管理機構を設置するか、または専任の安全生産管理者を配置しなければならない。従業員が 300 人以下の場合は、専任または兼任の安全生産管理者を配置するか、または国が定める規定の専門技術資格を保有する技術者に委託して、安全生産管理サービスの提供を依頼しなければならない。 ③生産企業は前項の規定に基づいて技術者に委託して安全生産管理サービスを提供させた場合においても安全生産の責任は依然として当該企業が負うことを保証しなければならない。	19	安全生産を担当する部門の設置が必要。
新たな生産プラ	生産企業が、新たな加工、新たな技術、新たな材料を採用する	22	新規の生産プランの実施では

ンの実施	場合、または新たな設備を使用する場合は、その安全技術上の特性を理解し、把握し、有効な安全防護措置を講じなければならない。従業員に対して専門的な安全生産教育と訓練を行わなければならない。		安全対策を欠如すべきではない。
特殊作業員の資格等について	①生産企業の特種作業員は、国の関係規定に基づいて専門的な安全作業訓練を受けなければならない。特殊作業操作資格証書を取得した後において職場で作業できるものとする。 ②特殊作業員の範囲は、国務院の安全生産監督管理に責任を負う部門と国務院の関係部門が共同で確定する。	23	安全操業、生産に関連する特殊作業員への対策が必要。
安全条件の検証と評価	鉱山建設プロジェクト、危険物の生産、備蓄用建設プロジェクトについては、それぞれが国の関係に基づいて安全条件の検証と安全評価を実施しなければならない。	25	国が定める安全に関する検査、検証、評価制度と自社事業（製品）との関係を把握。
安全警告の標示	①生産企業は、危険度の高い生産経営場所、関連施設および設備には、目立つ所に安全警告マークを設置しなければならない。	28	工場/職場の管理の見直し。
設備の安全条件	安全設備の設計、製造、据付、使用、点検、メンテナンス、改造および廃棄については、国家基準および業界基準に合致しなければならない。 ②生産企業は、安全設備に対して日常的な保守、修理、定期点検を実施し、正常な運転を保証しなければならない。保守、修理、点検では、正確に記録を取り、併せて関係者が署名しなければならない。	29	設備の管理体制の見直し。
特殊設備、容器、輸送手段	①生産企業が使用するもので、生命の安全に関わり、危険度の高い特殊設備、危険物の容器、輸送手段については、国の関係規定に基づく専門の生産企業で生産し、かつ専門の資格を保有する検査機関の点検・検査に合格し、安全使用証または安全マークを取得した後にようやく使用できるものとする。検査機関は、点検・検査の結果に対して責任を負う。 ②生命の安全に関わり、危険度の高い特殊設備の目録は、国務院の特殊設備の安全監督管理に責任を負う部門が制定し、国務院の認可を受けた後に執行する。	30	生産/加工等で使用する材料、特殊設備、容器、用度品、輸送手段の検査、点検による見直し。
行政機関による検査	①危険物を生産、経営、輸送、備蓄、使用する場合は、または危険物を廃棄する場合は、関係主管部門が、関係法律、法規の規定および国家基準または業界基準に基づいてこれの監督管理を審査認可し、実施する。 ②生産企業が、危険物を生産、経営、輸送、備蓄、使用する場合は、または危険物を廃棄する場合は、関係法律、法規および国家基準または業界基準に基づいて専門の安全管理制度を確立し、信頼できる安全措置を講じ、関係主管部門が法に準拠して実施する監督管理を受けなければならない。	32	国と業界が定める安全基準と自社事業（製品）との関係を把握する。
危険源に関する処置	①生産企業は、重大な危険源についてはこれの登記と届出、定期的な検査、評価、規制を実行し、かつ応急措置案を制定し、従業員および関係者に緊急事態に採るべき応急措置につ	33	危険源のチェック、登記義務の有無のチェック、および事故に対する応急処置案の策定

	<p>いて告知しなければならない。</p> <p>②生産企業は、国の関係規定に基づいて当該組織における重大危険源および関係する安全措置、応急措置について、関係地方人民政府の安全生産監督管理に責任を負う部門および関係部門に届け出なければならない。</p>		が必要。
危険源との距離の確保および非常口	<p>①危険物を生産、経営、備蓄、使用する職場、商店、倉庫は、従業員宿舎と同一の建築物内に存在せず、かつ従業員宿舎との間で安全な距離を保たなければならない。</p> <p>②生産経営場所と従業員宿舎は、緊急避難要求に合致し、表示が明らかでスムーズに通過できる出入り口を設けなければならない。生産経営場所または従業員宿舎の出入り口を封鎖してはならない。</p>	34	施設の配置状況と非常口のチェックが必要。
防御用具	<p>生産企業は、国家基準または業界基準に合致する労働防御用具を従業員に提供し、かつ従業員が使用規則に基づいて携帯、使用できる監督、教育しなければならない。</p>	37	必要な労働安全用具の貸与（配給）と使用に関する教育・監督が必要。
生産現場における複数企業の同居	<p>二社以上の生産企業が同一の作業区域内で生産経営活動を行い、相手方の生産安全に危害を及ぼす可能性がある場合は安全生産管理協議を締結し、各自の安全生産管理職責および講じるべき安全措置を明確にし、かつ専任の安全生産管理者を指定して、安全検査とこれへの協力を申し合わせなければならない。</p>	40	二社以上が同一敷地内で同居する場合は、安全に関する企業間協議が必要。
不適切な発注および賃賃	<p>①生産企業は、生産経営プロジェクト、場所、設備を安全生産条件または規定の資格を具備していない企業や個人に発注または賃賃してはならない。</p> <p>②生産経営プロジェクト、場所に複数の請負企業、テナント企業が存在する場合、生産企業は、請負企業、テナント企業と専門の安全生産管理協議または請負契約、リース契約を締結し、各自の安全生産管理職責について約定しなければならない。生産企業は、請負企業、テナント企業の安全生産実務に対して統一協力、管理を実施する。</p>	41	生産プロジェクトの発注または請負の委託（受託）、生産場所の賃賃などでは安全に関する当事者間協議が必要。
安全に関する労務管理（1）	<p>①生産企業と従業員が締結した労働契約は、従業員の労働安全、職業危害の防止を保障する事項、および法に準拠して従業員の労災保険を処理する事項が明記されていない。</p> <p>②生産企業は如何なる形式であっても、従業員の生産安全事故における死傷を原因として法に準拠して負うべき責任を免除または軽減する協議を従業員との間で締結してはならない。</p>	44	労務管理上の配慮が必要。
安全に関する労務管理（2）	<p>①従業員は、当該企業の安全生産業務中に存在する問題に対して、これを批判、摘発、告発する権利を有し、規則に違反した指揮および危険作業の強制を拒否する権利を有する。</p> <p>②生産企業は、従業員が当該企業の安全生産業務に対して批判、摘発、告発したことにより、または規則に違反した指揮、危険作業の強制を拒絶したことにより、賃金、福利等の待遇を下げたりまたは従業員と締結する労働契約を解除して</p>	46	労務管理上の配慮が必要

	はならない。		
安全に関する 労務管理（３）	<p>①従業員は、人身の安全に直接危害を及ぼす緊急状況を発見した場合、作業の停止または可能な応急措置を採った後に作業場所から撤退する権利を有する。</p> <p>②生産企業は、従業員が前項でいう緊急状況下で、作業停止または緊急撤退措置を採ったことを理由として賃金、福利等の待遇を下げたり、または従業員と締結する労働契約を解除してはならない。</p>	47	労務管理上の配慮が必要。
安全に関する 労務管理（４）	生産安全事故により損害を受けた従業員は、法に準拠して労災保険を享受する以外に、関係民事法律により賠償を獲得する権利を有する場合は、当該企業に対して賠償要求を提出する権利を有する。	48	労務管理上の配慮が必要。
安全生産監督管 理部門の権限	<p>①安全生産監督管理部門が法に準拠して生産企業に対して安全生産に関する法令および国家基準または業界基準の状況に対する監督検査を実施する場合は以下の職権を行使する。</p> <p>生産企業の立ち入り検査を実施し、関係資料を閲読し、当該企業および人員に対して事情聴取する。</p> <p>（２）検査中に発見した安全生産違法行為に対して、その場で是正を要求するか、または期限を定めて是正するよう要求する。法に準拠して行政処罰を科すべき行為については、本法およびその他の関係法律、行政法規の規定に基づき行政処罰の決定を下す。</p> <p>（３）検査中に発見した事故の潜在的要因に対しては、責任を持って即時にこれを排除し、重大事故の潜在的要因が排除される前または排除過程において安全を保証できない場合は、危険区域から作業員を撤退するよう命じなければならず、生産の一時停止または使用の停止を命じ、重大事故の潜在的要因が排除された後、審査同意を経て、生産経営および使用を再開することができる。</p> <p>（４）安全生産を保障する国家基準または業界基準を満たさない施設、設備、機材と認められる根拠のあるものについては、これを封鎖または差し押え、かつ 15 日以内に法に準拠して処理方を決定しなければならない。</p> <p>②監督検査では、検査を受ける企業の正常な生産経営活動に影響を与えてはならない。</p>	56	安全生産を管轄する政府機関の権限を把握し、その対策を講じる必要がある。
告発制度と告発 の奨励	<p>①居民委員会または村民委員会は、所在地の区域における生産経営企業に事故の潜在的要因または安全生産違法行為があることを発見した場合、当地の人民政府または関係部門に報告しなければならない。</p> <p>②県級以上の各級人民法院および関係部門は、重大事故の潜在的要因の報告または安全生産違法行為の通報に貢献した者に対して褒賞を授与する。具体的な褒賞方法は、國務院の安全生産監督管理部門が國務院財政部門と共同で制定する。</p>	65	状況を見て周辺地域住民への対策が必要。

2-3：『安全生産法』の法律責任と処罰

2-3-1：行政処罰

企業の安全生産に関する違法行為について『安全生産法』に準拠して行政処分を下す主な機関は安全生産監督管理部門であるが、営業許可証の取消処分に及んだ場合は工商行政管理機関、特殊経営許可書の取消処分に及んだ場合はその審査認可機関、また刑事処罰に及んだ場合は公安機関が関与する。¹⁰

また生産企業に安全に関わる事故が発生し、死傷者を出したり他人の財産に損害がもたらされた場合は、当然ながらその賠償責任を負わなければならない。これを拒否した場合あるいは責任者が逃亡した場合は、人民法院が強制執行を実施する。さらに事故責任者が賠償責任を負わず、人民法院による強制執行措置を受けた後も依然として被害者に賠償しない場合は、賠償義務は時効なしで継続し、事故責任者にその他の財産があることを被害者が発見した場合は随時に人民法院に執行を請求できる。つまり、被害者の求償権でも時効が設けられていない。

2-3-2：生産企業による違法行為

『安全生産法』では生産企業の違法行為として主に以下の事項を定めている。

- ①安全生産コストの無投下による生産条件の不備。
- ②安全管理責任の不履行。
- ③安全生産責任者の配置と従業員訓練。
- ④不適正な生産施設、設備の設計、設置、保守点検等。
- ⑤無認可の危険物の生産、経営、備蓄。
- ⑥危険物の生産、経営、備蓄における安全管理制度の未確立、危険源の未登記。
- ⑦安全生産条件を満たさない企業（個人）への場所の貸与または設備の発注。
- ⑧請負企業またはテナント企業との安全生産管理協議の未締結。
- ⑨同一作業区域内に同居する生産企業による共同安全管理の義務。
- ⑩従業員宿舍との距離の確保、緊急避難口の確保。
- ⑪従業員に事故に対する免責協議の締結。
- ⑫緊急措置の回避、事故現場離脱、および逃亡。
- ⑬国家基準、業界基準の不備に対する整理処分の拒否。

2-3-3：法律責任の内容

上記の 13 事項の違反行為については、その情状に応じて主に以下の行政処分および刑事罰が科せられる。

- ①期限を定めた是正命令
- ②整理命令（すなわち営業停止による是正）
- ③罰金
- ④資格を有した安全管理責任者に対する解任あるいは資格剥奪
- ⑤刑事罰
- ⑥営業許可証の取消による閉鎖命令

安全生産に関わる違反行為の情状とその法律責任の詳細は下表で説明するとおりである。

¹⁰ 『安全生産法』第 94 条

『安全生産法』の違反行為に対する法律責任の一覧

	違反内容	法律責任および処分の内容	条
1	安全生産コストの無投下による生産条件の不備		
	生産企業が、本規定に基づく安全生産に必要な資金を投入しないことに起因して、生産企業の生産条件が満たされない場合。	①期限を定めてこれの是正を命じ、必要な資金を投下するよう命じる。 ②期限を過ぎても是正しない場合は生産企業に対して生産停止による整理を命じる。生産企業に対して生産停止による整理を命じる。	80
	上記の違法行為により生産安全事故が発生した場合。	①刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。 ②刑事処罰に相当しない場合は、生産企業の主要責任者に対する解任処分を科し、個人経営の投資者に対しては2万元以上20万元以下の罰金を科する。	
2	安全管理責任の不履行		
	生産企業の主要責任者が本法で定める安全生産管理の職責を履行しない場合。	期限を定めてこれの是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は生産停止による整理を命じる。	81
	主要責任者の上記の違法行為により生産安全事故を引き起こした場合。	①犯罪を構成する場合は、刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。 ②刑事処罰に相当しない場合は、解任処分を科し、2万元以上20万元以下の罰金を科する。 ③生産企業の主要責任者が前項の規定により刑事処罰または解任処分を受けた場合、刑事処罰の執行が完了した日または処分を受けた日より5年以内は、如何なる生産企業の責任者にも就任してならない。	
3	安全生産責任者の配置と従業員訓練		
	①規定に基づく安全生産管理セクションの未設立、安全生産管理者の未配置。 ②企業の主要責任者および安全管理者が規定の検査に合格していない場合。 ③従業員に対する安全教育および訓練の未実施、安全生産事項を従業員に事実どおりに告知していない場合。 ④特殊作業員が専門的な安全作業訓練を受けていない場合、特殊作業の操作資格認証を取得せずに職場作業に従事している場合。	期限を定めてこれの是正を命じ、期限を過ぎても是正しない場合は、生産企業に生産停止による整理を命じ、2万元以下の罰金を併科する場合がある。	82
4	不適正な生産施設、設備の設計、設置、保守点検等		
	①鉱山建設プロジェクトまたは危険物の生産、備蓄用建設プロジェクトにおいて安全設備の設計が存在しないか、または安全施設の設計が関係部門の審査同意を得ていない場合。 ②鉱山建設プロジェクトまたは危険物の生産、備蓄用建設プロジェクトの施工企業が、認可	①期限を定めてこれの是正を命じ、期限を過ぎても是正しない場合は、建設停止または生産停止による整理を命じ、5万元以下の罰金を併科することができる。 ②重大な結果を招来し、犯罪を構成する場合は、刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。	83

	<p>済みの安全施設設計に基づく施工を実施していない場合。</p> <p>③ 鉱山建設プロジェクトまたは危険物の生産、備蓄用建設プロジェクトが竣工前または使用前に、安全施設が検収、検査で合格していない場合。</p> <p>④ 危険要素を有する生産経営場所および関係施設、設備上に安全警告マークを設置していない場合。</p> <p>⑤ 安全設備の据付、使用、点検、改造および廃棄が、国家基準または業界基準を満たしていない場合。</p> <p>⑥ 安全設備に対する日常的保守、修理および定期点検を実施していない場合。</p> <p>⑦ 国家基準または業界基準を満たす労働防衛用品を従業員に提供していない場合。</p> <p>⑧ 特殊設備および危険物の容器、輸送手段が、専門資格を取得した機関による点検、検査で合格しておらず、安全使用証または安全マークを取得せずに使用を開始した場合。</p> <p>⑨ 国が明確に淘汰、使用禁止を命じた生産安全に危害を及ぼす加工を行った場合、または設備を使用している場合。</p>		
5	無認可の危険物の生産、経営、備蓄		
	無認可の危険物を無断で生産、経営、備蓄した場合。	<p>① 違法行為の停止または閉鎖を命じ、その違法所得を没収する。</p> <p>② 違法所得が 10 万元以上の場合は違法所得の 1 倍以上 5 倍以下の罰金を併科し、違法所得がないかまたは違法所得が 10 万円に満たない場合は 2 万元以上 10 万円以下の罰金を単科または併科する。</p> <p>③ 重大な結果を招来して犯罪を構成する場合は、刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。</p>	84
6	危険物の生産、経営、備蓄における安全管理制度の未確立、危険源の未登記		
	<p>① 危険物を生産、経営、備蓄、使用する企業による管理制度の未確立、または主管部門が法に準拠して実施する監督管理を受けない場合。</p> <p>② 重大な危険源の未登記、または評価、規制を実施せず、あるいは応急措置案を制定しない場合。</p> <p>③ 爆破、プレキャスト部材の組立などの危険作業を行う際に専門の管理者を配置していない場合。</p>	<p>① 期限を定めてこれの是正を命じ、期限を過ぎても是正しない場合は、生産停止による整理を命じ 2 万元以上 10 万円以下の罰金を併科することができる。</p> <p>② 重大な結果を招来して犯罪を構成する場合は、刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。</p>	85

7	安全生産条件を満たさない企業（個人）への場所の貸与または設備の発注		
	生産企業が生産経営プロジェクト、場所、設備について、その安全生産条件を満たさないか、または相応の資格を有さない企業または個人に発注または貸与した場合。	<p>①期限を定めてこれの是正を命じ、その違法所得を没収する。</p> <p>②違法所得が 5 万元以上の場合は違法所得の 1 倍以上 5 倍以下の罰金を併科する。</p> <p>③違法所得がないかまたは違法所得が 5 万円に満たない場合は 1 万元以上 5 万円以下の罰金を単科または併科する。生産安全事故により他人に損害を与えた場合は、請負者、テナントと共にその連帯賠償責任を負わなければならない。</p>	86
8	請負企業またはテナント企業との安全生産管理協議の未締結		
	生産企業が、請負企業、テナント企業との間で安全生産管理協議を締結せず、または請負契約、リース契約中において各自の安全生産管理に関する職責を明確にせず、または請負企業、テナント企業の安全生産に対する統一協力、統一管理を実施していない場合。	<p>①期限を定めてこれの是正を命じる。</p> <p>②期限を過ぎても是正しない場合は生産停止による整理を命じる。</p>	86
9	同一作業区域内に同居する生産企業による共同安全管理の義務		
	二社以上の生産企業が同一作業区域内において、相手方の安全生産に危害を及ぼす可能性のある生産経営活動を行い、安全生産管理協議を締結していないか、または専任の安全生産管理者を指定して安全検査および協力を実施していない場合。	<p>①期限を定めてこれの是正を命じる。</p> <p>②期限を過ぎても是正しない場合は生産停止による整理を命じる。</p>	87
10	従業員宿舎との距離の確保、緊急避難口の確保		
	<p>①危険物を生産、経営、備蓄、使用する職場、商店、倉庫と従業員宿舎が同一建築物内に存在し、または従業員宿舎との距離が安全要求を満たしていない場合。</p> <p>②生産経営場所と従業員宿舎の緊急避難について、必要な表示が明らかでなく、スムーズに通過できる出入口がなく、または生産経営場所または従業員宿舎の出入口が封鎖または塞がれている場合。</p>	<p>①期限を定めてこれの是正を命じる。</p> <p>②期限を過ぎても是正しない場合は生産停止による整理を命じる。</p> <p>③重大な結果を招来して犯罪を構成する場合は、刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。</p>	88
11	従業員に事故に対する免責協議の締結		
	従業員が生産安全事故で死傷した場合に生産企業が負うべき法律責任を免除または軽減する協議を従業員と締結した場合	当該協議を無効とし、生産企業の主要責任者、個人経営の出資者に対して 2 万元以上 10 万元以下の罰金を科する。	89
12	緊急措置の回避、事故現場離脱、および逃亡		
	重大な生産安全事故が発生した際にただちに救援を組織せず、または事故の調査処理期間中に無断で職場を離れたり、あるいは逃亡した場合。	<p>①降級、解任処分を科し、逃亡者には 15 日以下の拘留を科する。</p> <p>②犯罪を構成する場合は、刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。</p>	91

	企業の主要責任者が生産安全事故を隠匿して報告しない場合、虚偽の報告を行った場合、または報告を引き延ばした場合。	①降級、解任処分を科し、逃亡者には 15 日以下の勾留を科する。 ②犯罪を構成する場合は、刑法の関係規定に準拠してその刑事責任を追及する。	
13	国家基準、業界基準の不備に対する整理処分の拒否		
	生産企業が本法およびその他の関係法律、行政法規および国家基準または業界基準で定める安全生産条件を満たさず、生産停止による整理処分を受けても依然として安全生産条件を満たさない場合。	当該企業を閉鎖し、関係部門が関係する許可証の取消処分。	93

3. 『安全生産法』の関連法令について

『安全生産法』に関連する法令のうちで、企業側が特に留意すべきと思われる主要法令の概要を以下のとおり説明しておく。

(1) 『危険化学品安全管理条例』

2002年3月15日より施行している国务院の行政法規で、従来法（『化学危険物品安全条例』）を改正したものである。国内の全てのメーカーに適用する『安全生産法』に先立って施行しており、化学物品の安全管理に特化した全74条の特別法である。

適用対象となる危険化学品は、国家基準に編入され、『危険貨物品目表』（GB12268）に記載される製品、毒物化学品、および『危険貨物品目表』（GB12268）に編入していないその他の化学物品となる。¹¹ これらの危険化学品は、国务院の経済貿易委員会（現商務部）、公安、環境保護、衛生、品質検査、交通部が定める。また適用対象となる企業は、上記の化学物品を生産する企業のほかに、これの経営、貯蔵、輸送、および使用する企業となる。¹² したがって、自社事業が危険化学物品とは無縁であっても、自社業務でこれを使用したり、あるいは一定量を貯蔵する場合（例えば自家発電用の重油の貯蔵する場合）は、本条例の適用対象となると判断しなければならない。また、本条例では、これらの適用企業の業種ごとに、危険化学物品の生産、経営、貯蔵、輸送、使用に関する細則を定めている。また、華東地区では、上海市に『上海市危険化学物品生産安全監督管理弁法』があり、浙江省に『浙江省危険化学物品安全管理実施弁法』（2003年9月10日施行）がある。

(2) 『危険化学品経営許可証管理弁法』

2004年1月3日より施行している商務部の行政法規で、同時に施行している『化学危険物品安全条例』および本稿の主題である『安全生産法』に基づく許可証制度の詳細を定めている。

本弁法では、前述する『化学危険物品安全条例』で定める危険物品を経営・販売する企業を適用対象とし、これらの企業に「危険化学品経営許可証」の取得を義務づけている。許可証の取得申請と審査認可機関は工商行政管理局である。許可証は、甲種と乙種に分けられ、甲種許可証は毒性化学物品および関連するその他危険化学物品を経営販売する企業、乙種許可証は非毒性化学物品を経営販売する企業となっている。

¹¹ 『危険化学品安全管理条例』第3条

¹² 『危険化学品安全管理条例』第2条

またこれらの申請企業は、その業態に応じて、国家基準である「建築設計防火規範」(GBJ16)、「危険化学品経営企業の開業条件および技術要求」(GB18265)、「常用危険化学品貯蔵通則」(GB15603)、あるいは行政規章である『爆発危険場所安全規定』『倉庫防火安全管理規則』等に合致し、かつ消防部門により建物設備の検査に合格してなければならない。¹³

(3) 『安全生産許可証条例』

2004年1月3日より施行している国务院行政法規で、鉱山、建築施工企業、危険化学品/花火・爆竹/民用爆破機材を生産するメーカーに適用している。適用対象の企業には、「安全生産許可証」の取得申請と審査、認可を義務づけており、審査・認可機関は、企業の性質と規模に応じて炭鉱安全監察局、国务院および地方人民政府の建設部門、国防科技工業主管部門に別れる。

(4) 『工業製品生産許可証管理條例』

2005年9月1日より施行している国务院行政法規で、従来法であった『工業製品生産許可証試行條例』(1884年4月に施行)を改正した新法である。この法律の適用対象となる企業は多くの業種にわたっており非常に重要な法律である。適用対象の企業には、「工業製品生産許可証」の取得申請と審査、認可を義務づけており、許可証を保有しない企業は該当製品の生産が不可能となる。制定目的は、「公共の安全、人身の健康、生命と財産の安全に直接関わる工業製品の品質の保証」¹⁴としており、条文では主に以下の工業製品を生産する企業を適用対象企業として大別し、さらに別途に『工業製品生産許可証交付製品実施細則』で「生産許可証」の取得を必要とする工業製品を86品目に分けている。従来法の改正に伴って2005年では、工業および商用の電熱食品加工設備/人造ボード(補充規定)/電線・ケーブル/食品添加剤/眼鏡(補充規定)/偽造防止用シール/収税ATM等が新たに付加されている。

国が「工業製品生産許可証」の取得を義務づける企業類型は以下のとおりである。¹⁵

- ①乳製品、肉製品、飲料、米、小麦粉、食用油、酒類の生産加工メーカー。
- ②電機毛布、圧力釜(機器)、燃焼湯沸器のメーカー。
- ③収税ATM、偽造防止用の検査機器、衛生放送のレシーバーおよびアンテナ設備、無線放送機器等の金融および通信システムの安全に関連する製品のメーカー。
- ④安全防御網、安全帽、建築用度品等の労働・安全製品のメーカー。
- ⑤電力の鉄塔、橋梁の支柱、鉄路建設に関連する工業製品、水利工事用の金属構造、危険化学物質、危険化学物質の包装用品および容器のメーカー。
- ⑥法律、行政法規で本条例の規定に基づいて生産許可証の取得を義務づけているその他工業製品のメーカー。

また、「工業製品生産許可証」の取得申請の条件として以下の事項を挙げている。¹⁶

- ①営業許可証を保有していること。
- ②当該製品の生産に適応する専門技術者を保有していること。
- ③当該製品の生産に適用する生産条件および検査・検疫手段を保有していること。
- ④当該製品の生産に適用する技術文書および加工/工程書を保有していること。

¹³ 『危険化学品経営許可証管理弁法』第6条

¹⁴ 『工業製品生産許可証管理條例』第1条

¹⁵ 『工業製品生産許可証管理條例』第2条

¹⁶ 『工業製品生産許可証管理條例』第9条

- ⑤当該製品の品質管理制度および安全責任制度を制定していること。
- ⑥当該製品が国家基準、業界基準、および人体の健康と安全、生命と財産の安全に関わる要求に合致していること。
- ⑦国の産業政策に合致しており、生産施設および設備が国が淘汰あるいは禁止する生産/加工/工程ではなく、高消耗、環境汚染、高浪費をもたらすものでないこと。

「工業製品生産許可証」の申請から取得までのフローは以下のとおりである。¹⁷

- ①「工業製品生産許可証」の取得申請は地方の工業製品生産許可証主管部門（国家品質監督検査検疫総局）が受理し、審査の段階では2～4名による審査官が当該企業の実地検証を行う。
- ②実地検証の可否は検証後の30日以内に決定し、不合格の場合はその理由が説明される。実地検証に合格した後には当該工業製品のサンプルが封印され、検査機関の係員が派遣され、サンプルに対して国家基準および業界基準による検証作業を行う。
- ③地方の工業製品生産許可証主管部門（地方の「品質技術監督局」）は、審査結果と全ての申請資料を国務院の工業製品生産許可証主管部門へ移送する。
- ④国務院の工業製品生産許可証主管部門は、企業の申請日より60日以内に許可証交付の可否を決定し、さらにこの10日以内に当該企業へ「工業製品生産許可証」を交付する。

「工業製品生産許可証」の有効期限は一般的には5年、但し、食品加工の場合は3年となる。期限が満了した許可証の期限延長と差換については、有効期限が満了する6ヶ月前までに企業の所在地の工業製品生産許可証主管部門へ申請しなければならない。また、有効期間中に当該製品の規格や成分の基準等の生産条件を変更する場合、あるいは生産・加工工程や品質検査基準等を変更する場合は、「工業製品生産許可証」の取得申請を改めて実施しなければならないので、¹⁸ 新製品や新製品を生産する場合や新型設備を導入する場合には十分に注意する必要がある。

本条例の違反行為については以下のような法律責任が問われる。

- ①取得すべき「工業製品生産許可証」を保有せず当該生産を生産した場合は、生産停止を命じ、違法に生産した製品を没収し、違法に生産した製品価額の3倍以下の罰金を科し、違法所得額を没収する。また犯罪を構成する場合はその刑事責任を追及する。¹⁹
- ②「工業製品生産許可証」の有効期間中に当該製品の生産条件、検査手段、生産技術や生産工程に変更し、これに伴って「工業製品生産許可証」の取得申請を改めて実施しなかった場合は、生産と販売の停止を命じ、違法に生産・販売した製品を没収し、期限を定めて再申請の実施を命じる。期限を過ぎても再申請しない場合は、違法に生産・販売した製品価額の3倍以下の罰金を科し、違法所得額を没収する。また犯罪を構成する場合はその刑事責任を追及する。²⁰
- ③「工業製品生産許可証」を保有する企業が名称の変化があり、法条例の規定に基づいて変更手続を実施しなかった場合は、期限を定めて変更手続の実施を命じる。期限を過ぎても変更手続を実施しない場合は、生産と販売の停止を命じ、違法に生産・販売した製品を没収し、違法に生産・販売した製品価額以下の罰金を科し、違法所得額を没収する。
- ④「工業製品生産許可証」を保有する企業が、本条例の規定に基づいて当該製品の本体、包装または説明書に「生産許可証」の標示と番号を示していない場合は、期限を定めてこれの是

¹⁷ 『工業製品生産許可証管理条例』第15条～24条

¹⁸ 『工業製品生産許可証管理条例』第26条

¹⁹ 『工業製品生産許可証管理条例』第45条

²⁰ 『工業製品生産許可証管理条例』第46条

正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は、違法に生産・販売した製品価額の 30%以下の罰金を科し、違法所得額がある場合はこれを没収する。情状が嚴重な場合は「生産許可証」を取り消す。²¹

- ⑤「工業製品生産許可証」を偽造したり、標示または番号を改ざんした場合は、これの是正を命じ、違法に生産・販売した製品を没収し、違法に生産した製品価額の 3 倍以下の罰金を科し、違法所得額を没収する。また犯罪を構成する場合はその刑事責任を追及する。²²
- ⑥「工業製品生産許可証」を詐欺または賄賂等の不正手段をもって取得した場合は、20 万円以下の罰金を科し、『行政許可法』の規定に基づいて処罰する。²³

なお、本条例では、当然ながら「工業製品生産許可証」を主管する政府機関とその担当官による違法行為や審査に関与する製品検証機構による違法行為についても法律責任を定めている。

(5) 『工業製品生産許可証管理条例実施弁法』

上記の『工業製品生産許可証管理条例』の施行に伴って、国家品質監督検査検疫総局が 2005 年 9 月に公布し、同年 11 月 1 日より施行している新法である。すなわち、「工業製品生産許可証」の主管部門である国家品質監督検査検疫総局が、『工業製品生産許可証管理条例』の実施細則として公布したもので、全 123 条で構成する大型の部門規章である。

本実施弁法では、「工業製品生産許可証」制度の管理全般を規範化し「工業製品生産許可証」に関する政務を主管する部署として「全国許可証弁公室」（全許弁）を設置し、これが各地の省級主管部門（地方の「品質技術監督局」）を統括すること、「全国許可証弁公室」と各地の「品質技術監督局」による許可証手続に関連する政務と許可証の取得申請手続の詳細を定めている。本稿ではこの詳細な説明は省略するが、以下に該当する企業は、上述する『工業製品生産許可証管理条例』と本実施弁法を十分に閲読する必要がある。

- ①新たに「工業製品生産許可証」を申請する企業
- ②『工業製品生産許可証管理条例』に基づいて現有する「工業製品生産許可証」の有効期限内に当該製品の規格や成分の基準等の生産条件を変更する場合、あるいは生産・加工工程や品質検査基準等を変更するプランがある企業は、現有許可証の再取得手続を改めて実施しなければならない企業。
- ③「工業製品生産許可証」を現有する企業で、今後において企業名称を変更する場合。

報告 4. D 社

相談内容：現会社の組織再編（分立あるいは新規設立）について

Q :

当社では、一部の事業を分離して計画案を検討している。この場合は単純に見て企業の分立ということになるが、現在構想している案は、

- ①生産設備は現会社が新会社へ売却する。

²¹ 『工業製品生産許可証管理条例』第 47 条

²² 『工業製品生産許可証管理条例』第 51 条

²³ 『工業製品生産許可証管理条例』第 52 条

- ②新会社が使用する敷地は現会社の一部を新会社に賃貸する、すなわち同じ敷地内に新会社が同居する。
 - ③現在会社の従業員の一部を新会社に移籍する。
 - ④新会社へ移管する事業では日本から技術供与を受けている業務となる。
 - ⑤社内の財務会計部門の担当者の兼任を考えているが、これは可能か。
- (注記：ここで相談者は計画の行程表を提出している)

中方出資者へ計画案を通知し、董事会を開催して計画案を決議しなければならないが、その前に上記の基本構想を実現するためにはどのような点に留意しなければならないか。

A：

新会社の手続については、基本上、二つの方式が考えられます。一つは新会社の設立。もう一つは会社の分立です。したがって、二つの案のメリットとデメリットを検討すべきです。

コスト面から見た場合、新規設立案では新規に設立するために、日本本社から投資が必要となり、コスト的に不利です。この場合、新会社は日方の独資企業として設立します。一方、分立の場合は、現出資持分で運営する現会社（の登録資本金）を分割しますから、新たな投資を必要としないためにコスト的には有利です。

さらに分立の場合、現合併会社の分立ですから、合併の状態分割し、分割後に分割した持分のうちの中方の持分を日方へ譲渡し、最終的に日方の独資企業とします。

単純に資金面で考えると、新規投資が伴わない分立案にメリットがあります。但し、分立の手続は少々複雑でかつ時間もかかります。地元政府から見れば、新規投資がついてくる新設を望むでしょうが、常にコストパフォーマンスに配慮しなければならない企業にとっては、少々時間がかかっても分立が望ましい選択といえます。

また、この席上では御社の「定款」を精査していないので、「定款」で分立や新規投資の事項についてどのような制限が設けられているか精査しなければならず、分立や新規投資について定めた規定に準拠して具体的な実務を処理しなければなりません。

生産設備の新会社への譲渡については、設備だけではなく営業権も譲渡することになります。また、営業譲渡のほかに資産譲渡も含まれるのか否かも検討すべきです。現会社が保有する営業権を新会社へ譲渡することによって、新会社で構想する事業が展開できることになります。営業権の譲渡では、主に以下の点に留意しなければなりません。

- ①まず、分割の場合、分割する部分の資産評価を先行的に実施する必要があります。その理由は、合併の相手が国有企業であり、譲渡する事業部分に国有資産が含まれるのか否かも問題になります。国有資産が含まれている場合は非常に厳格な資産評価が義務づけられています。また計画の実施段階で F/S が必要となり、ここで、新会社の事業規模に言及しなければならないからです。
- ②営業譲渡と資産譲渡について、現会社の債権・債務の新会社への移管も含むか否か、債権・債務も含むとなれば相応の実務と協議が必要となります。
- ③営業譲渡と資産譲渡では、譲渡する対象物に“のれん”等を含む無形資産がある場合は、当事者協議の際に無形資産であるが故に双方の利害が絡むために協議が難航するケースも予測され

る。いずれにしても、このケースでは国家資格を有する外部の資産評価機構に資産評価作業を委託する必要があります。

- ④新会社へ移籍する従業員との労働関係を整理します。この実務については、原則的には移籍する従業員の勤続年数を現会社の入社時から見る必要があります。但し、この点は労使の協議によって決定すれば宜しいものです。
- ⑤新会社へ譲渡・移管した事業に関わる製品の生産者責任を明確に定める。これは中国の PL 法に基づいて必要な措置を講じなければなりません。この場合、製品は一般社会消費品ではありませんから、エンドユーザーに対して PL 法に準拠して事前告知することになります。
- ⑥新会社の登録住所については、「一企業一法定住所」といった大原則がありますから、新会社と同じ敷地内で操業する場合は、その場合を住所登記でも区画を分割しなればなりません。
- ⑦財務会計部門の担当者を現会社と新会社で兼任することは不可能と考えるべきです。会社の財務会計担当者は、各社で最低 1 名の会計国家資格を有する従業員を採用しなければなりません。すなわち、現会社と新会社は互いに独立した法人ですから、個々に財務会計主管者を抱えることとなります。

関連する資料

無形資産に対する資産評価のガイドライン

無形資産の評価について以下のようなガイドラインが公布されている。

序言

1. 本ガイドラインは無形資産の評価と関連情報の公開に対して運用する。
2. 本ガイドラインは土地使用権の評価には運用しない。

定義

3. 本ガイドラインで称する無形資産とは、特定のファクターにより規定され、実物の形態を持たず、生産と経営に長期的に役立ち、かつ経済的利益をもたらすことができる資源のことを言う。
無形資産は可視的な資産と不可視の資産に分けられる。可視的資産には特許権、ノウハウ技術、商標権、著作権、土地使用権、営業ライセンスなどがあり、不可視の資産とはグッドウィル（のれん）を指す

公認資産評価士の基本的な資格要件

4. 公認資産評価士は専門的な教育と訓練を通じて、専門的技能を有し、無形資産の評価作業を引き受けることが可能であること。
5. 公認資産評価士は独立した存在で、客観的かつ公正な原則に立脚して、必要欠くべからざる職業モラルと慎重さを保持し、顧客が恣意的に指示する評価価値におもねた作業を行ってはならない。
6. 公認資産評価士は可視的資産と不可視の資産の両者を厳格に区別しなければならない。
7. 公認資産評価士は独立して評価の基準となる情報を獲得し、かつ情報源の信頼度と適切性を確保しなければならない。
8. 公認資産評価士が立てる仮説は合理的なものでなければならず、根拠のない仮説を立ててはならない。
9. 公認資産評価士は専門家を招聘して資産評価作業に協力させることができる。ただしこの場合は、専門家の作業結果に対して責任を負わなければならない。

評価作業に対する要求

10. 無形資産の譲渡と投資、企業の全体資産もしくは部分資産の購入や処分などの経済活動が発生する場合、公認資産評価士が委託を受けて無形資産の評価業務を執行することができる。
11. 公認資産評価士が無形資産の評価作業を引き受ける前には以下のような事項を確認しなければならない。
 - (1) 無形資産の性質と管理関係の実態。
 - (2) 資産評価の目的。
 - (3) 資産評価作業の基準日。
 - (4) 資産評価の範囲。
12. 公認資産評価士が無形資産の評価作業を行う場合は以下の事項を考慮しなければならない。
 - (1) 無形資産の権利に関する法律文書、及びその他の関連する証明資料。
 - (2) 無形資産の性質、現在及び過去の経緯。
 - (3) 無形資産が保有する剰余経済寿命及び法定寿命。
 - (4) 無形資産の使用範囲と収益能力。
 - (5) 無形資産に関する過去の評価、及び取引情況。
 - (6) 無形資産の譲渡可能性。
 - (7) 類似する無形資産に関する市場価格情報。
 - (8) 売主が承諾した保証、賠償、及びその他の付随条件。
 - (9) 無形資産の価値に影響を与える可能性のあるマクロ的な経済展望。
 - (10) 無形資産の価値に影響を与える可能性のある業界情況とその展望。
 - (11) 無形資産の価値に影響を与える可能性のある企業情況とその展望。
 - (12) 比較できない情報の調整。
 - (13) その他の関連情報。
13. 無形資産の評価方法には主に「原価再取得法」、「収益還元法」、及び「市場価格法」を運用する。公認資産評価士は無形資産の関連情報に基づいて適切にこれらの運用法を選択しなければならない。
14. 公認資産評価士が「原価再取得法」を運用する場合は以下の事項に注意しなければならない。
 - (1) 無形資産を「原価再取得法」で評価する場合は、開発者もしくは保有者の合理的収益を含み込まなければならない。
 - (2) 機能的側面からくる値崩れ、及び経済的側面からくる値崩れを考慮する。
15. 公認資産評価士が「収益還元法」を運用する場合は以下の事項に注意しなければならない。
 - (1) 無形資産がもたらす予測収益を合理的に確定し、これに関連する予測変動、受益期限、受益に関連するコスト、リンク資産、キャッシュフロー情況、リスクヘッジ、及び時間的变化に伴う通貨価値などをアナライズする。
 - (2) 無形資産を含む単一資産に配合する収益総額は、企業資産総額とそれがもたらす収益を上回らないこととする。
 - (3) 見込み収益額と現金換算率が一致していること。
 - (4) 現金換算期限は一般的に経済寿命と法定寿命のうちで短命な一方を選択すること。
 - (5) 予測と実態が合致しない場合は、その相異が発生する原因をアナライズすること。
16. 公認資産評価士が「市場価格法」を運用する場合は以下の事項に注意しなければならない。
 - (1) 合理的に比較でき、根拠を持った類似の無形資産を確定すること。
 - (2) 類似の無形資産の取引に関する市場情報と評価の対象となる無形資産に関する過去の取引情報を収集すること。
 - (3) 根拠とする価格情報は代表的なものであり、かつ評価基準日において有効であること。
 - (4) マクロ的な経済、業界、及び無形資産情況の変化に応じて、さらに時間的要素を勘案しながら、

評価対象の過去の取引情報に関する必要な調査を実施すること。

17. ひとつの無形資産に対して複数の評価方法を運用する場合は、公認資産評価士が取得した各種の価値に関する比較検討を行い、想定し得る可能性の分析を行い、かつ相応の調整も行って最終的な評価額を確定しなければならない。

18. 公認資産評価士は、資産評価報告において以下の内容を表明しなければならない。

- (1) 評価報告で陳述した事項が真実であり正確であること。
- (2) 評価の根拠となる情報源に対する検証作業を実施し、かつその信頼性と適切性を確定すること。
- (3) 評価報告における分析と結論は、独立性、客観性、及び公正の原則に基づいて作成されたものでなければならない。また、只単に仮設と限定された条件下においてのみ成立するものであること。
- (4) 評価された無形資産、及び評価作業の関係する当事者とは如何なる利害関係も存在しないこと。
- (5) 専門家による作業を実施した場合は、その専門家による作業結果に対して責任を負うこと。(専門家による作業を実施しなかった場合は、これに関する表明は不必要)
- (6) 評価報告に記載される評価目的にのみ使用することができ、不当な用途に用いて生じた結果については、資産評価報告書に署名した公認資産評価士及びその者が所属する評価機構とは如何なる関係も存在しないこととする。

19. 公認資産評価士は、評価報告において評価項目と関連する以下の内容について明確に説明しなければならない。

- (1) 無形資産の性質。
- (2) 無形資産の評価目的。
- (3) 無形資産の評価基準日。
- (4) 無形資産の評価範囲。
- (5) 重要な条件、仮設、設定条件、及びそれが評価価値に及ぼす影響。
- (6) 評価報告日。

20. 公認資産評価士は、評価報告において無形資産に関する以下の内容を明確に説明しなければならない。

- (1) 無形資産権利の帰属。
- (2) 使用した情報源。
- (3) マクロ的な経済展望と業界展望。
- (4) 無形資産の歴史的経緯。
- (5) 無形資産の競争状況。
- (6) 無形資産の将来展望。
- (7) 無形資産の過去の取引状況。

21. 公認資産評価士は、資産報告において評価方法に関する以下の内容を明確に説明しなければならない。

- (1) 運用した資産評価方法とその理由。
- (2) 評価方法における計算、論証、類推の方法。
- (3) 現金換算率などの重要数値データの依って立つ根拠。
- (4) 各種の価値結論について調整して最終的評価価値とした論証方法。

施行期日：

22. 本ガイドラインは2001年9月1日付けをもって施行する。

報告 5. E 社

相談内容：派遣社員の取り扱いと離職時の経済補償金について

Q：

労務関連で派遣社員の取り扱いと離職時の経済補償金に関して以下の相談とアドバイスが欲しい。

①派遣期間と経済補償金の負担リスクについて

派遣会社は労働者と 2 年間の労働契約を締結していると思うが、当社ではその派遣会社と 1 年間の期間とする「労務派遣契約」を締結している。また、賃金の支払いや社会保険の手続についても当社で直接的には実施せずに派遣会社を通じて実施している。

こうした中で、当社が派遣の解除あるいは終了によって雇用を打ち切った場合に派遣会社を通じて経済補償金を支払っているが、派遣労働者の派遣期間と経済補償金の支払額の関係について詳細に知りたい。

②派遣会社に代行させる実務の範囲について

日本では賃金の支払いについては、派遣会社が従業員本人に直接支払う方法が普遍化しているが、また社会保険の処理も派遣会社に任せている。当社もこの方法を採用したいと考えている。そこで、中国の事情はどのようなものか？ また、中国では企業は派遣会社に事務処理のための「管理費」という名目で一定額の費用を支払っているが、派遣会社がこの「管理費」以外にピンハネしているような例はないか？

③生産計画に基づく雇用調整（派遣者の調整）について

当社では、繁忙期と閑散期で際立った相違があるために、繁忙期に大量の派遣労働者を受け入れている。この場合、派遣期間に制限があるか、また労務派遣を実施する職種を限定されているか？

A：

①派遣期間と経済補償金の負担リスクについて

まず、顧客（企業）に労働者を派遣する派遣会社が当該従業員との間で締結する労働契約の期間は 2 年以上（最短で 2 年）でなければなりません。（根拠は『労働契約法』第 58 条）

したがって、派遣会社は、派遣先の顧客（企業）との間で締結する「労務派遣協議書」の派遣期間に関する約定の内容に関わらず、上記のように派遣用の従業員とは 2 年以上（最短で 2 年）を期間とする労働契約を締結しています。このため、派遣会社は、派遣先（顧客）が途中で労務派遣を解約するケースを想定した、使用者（派遣会社）としてのリスクを回避するための約定を「労務派遣協議書」に盛り込むこととなります。

例えば、上海の FESCO（対外サービス会社）は、上記のリスクを想定して、リスクの軽重を FESCO と派遣先企業との間でリスク負担の軽重を三種に分けた「労務派遣協議書（案）」を顧客（企業）へ提出し、顧客に選択させる方式を取っています。これを具体的に説明すると、派遣された従業員を派遣期間の途中で契約解除した場合に発生する経済補償金の支払リスクを、①派遣会社が負う方式、②顧客（企業）が負う方式、③顧客（企業）と派遣会社が共同で負う方式—に分かれていま

す。この選択結果を見ると、多数の企業が②案を採用していますが、この理由には企業側が派遣期間に拘らずに何時でも自由に派遣切りできることがあります。

いずれにしても、派遣期間中に派遣切りにあった従業員は、『労働契約法』第46条と第47条に基づいて経済補償金を獲得することが保証されています。つまり、中国では従業員を直接採用する雇用であろうと、（派遣会社を通じて採用する雇用であろうとも、契約打ち切り時にしかるべき法定条件を満たしている場合は経済補償金を支払う義務が雇用主に課せられています。この辺りは企業が経済補償金（退職金）を支払わずに派遣を切る例が多数見られる日本とは異なる事情です。

中国の労働者派遣による雇用では、誰が経済補償金を支払うか？といった部分について、企業は派遣会社との間で「労務派遣協議書」を約定しています。したがって、御社側では、自社の基本雇用政策に整合する方式を選択した派遣労働者を受け入れることが肝要です。

②派遣会社に代行させる実務の範囲について

中国では、派遣会社に社会保険の手続を代行させる方式は普遍化しています。しかし、賃金についても派遣会社に支払い代行させる方式は一般化していません。すなわち、労務派遣方式を実施する大多数の日系企業は、賃金については直接的に派遣労働者へ支給しています。この理由には、御社が懸念する派遣会社によるピンハネを警戒することもあります。最も大きな理由は、賃金を直接支給することによって労働者のモチベーションを維持することにあります。

派遣の受け入れる企業は、派遣会社に事務処理のための「管理費」という名目で一定額の費用を支払っているが、派遣会社がこの「管理費」以外にピンハネするか、しないかは派遣会社の質にもよります。但し、ハッキリしていることは、派遣会社間の市場競争はあるとしても、派遣会社が派遣に関わる事務処理のために必要とする「管理費」は適正である判断できます。また、派遣会社が「管理費」以外の範囲で企業に不当な費用を請求し、これをピンハネした場合は極めて重大な違法行為となり、情状によっては営業取消の処分を受けます。

③生産計画に基づく雇用調整（派遣者の調整）について

繁忙期と閑散期で派遣者の員数を調整しなければならない御社では、繁忙期（ほぼ3ヶ月間）に大量の派遣労働者（農民工）を受け入れていますが、この場合、派遣期間は3ヶ月でも設定できますが、この場合、御社は以下のような事項に留意すべきです。

- (i) 試用期間を設けることはできない。
- (ii) 派遣期間で連続性を持たせてはならない。すなわち、期間は3ヶ月に区切っても、これを連続的に運用した場合、期間が終了するたびに「終了に伴う経済補償金の支払」が必要となる。また、終了せずに3ヶ月毎に更新する場合、（派遣会社側の問題であるが）3回目の継続では無期限契約を検討せざるを得なくなる。
- (iii) 派遣期間中は社会保険手続（総合社会保険）を実施しなければならない。

労務派遣を適用できる勤務（職種）の内容について、『労働契約法』では、（労務派遣方式は）「臨時的、補助的あるいは代替性のある勤務の職場で実施しなければならない」と定めていますが、労働現場の実情を見ると、常用正規雇用の従業員と同様の基幹職種でも実施しています。中国の立法当局も行政当局もこの実情を無視して法律を執行しているといわざるを得ません。

関連する資料

中国で労務派遣方式を採用する場合の留意点

中国では、いわゆる間接雇用の形態である労務派遣による雇用について、日本の『労働者派遣法』は存在しない。また、『パートタイマー法』も存在しない。日本では、派遣労働者やパートタイマーといった雇用形態を「非典型雇用」と称している。日本の『労働者派遣法』は全 62 条で構成する中型法規であり、①派遣事業主の種別、②適用除外業種、③派遣事業主の事業範囲と事業許可、④派遣労働者の就業条件、⑤労働者派遣契約、⑥派遣事業主が構すべき措置、⑦労働基準法等の適用に関する特例等一一を定めている。

一方、中国は『労働契約法』の第二節で特別に定めているが、労働派遣に関わる規定を僅かに 11 条で構成するのみである。

以下、中国で労働者派遣方式を採用する際の留意事項を解説する。

(1) 労務派遣で労務派遣会社が従業員と締結する労働契約の期間と派遣先企業の間係
労務派遣会社が従業員との間で締結する労働契約の期間は 2 年以上（最短で 2 年）でなければならない。（根拠は『労働契約法』第 58 条）

したがって、労務派遣会社は、派遣先の顧客（企業）との間で締結する「労務派遣協議書」の派遣期間に関する約定の内容に関わらず、上記のように派遣用の従業員とは 2 年以上（最短で 2 年）を期間とする労働契約を締結しなければならない。このため、労務派遣会社は、派遣先（顧客）が途中で労務派遣を解約するケースを想定した、使用者（労務派遣会社）としてのリスクを回避するための約定を「労務派遣協議書」に盛り込むことになる。

注記：

例えば、上海の FESCO（対外服務公司）は、上記のリーガルリスクを想定して、リスクの軽重を FESCO と派遣先企業との間でリスク負担の軽重を三種に分けた「労務派遣協議書」を顧客（企業）へ提出し、顧客に選択させる方式を取っている。

派遣先企業が、仮に労務派遣を 2 年とする間接雇用方式を実施した場合、労務派遣会社と従業員が締結する労働契約は 4 年目後には固定期間の労働契約が継続できず、無期限労働契約に変更しなければならない。（根拠は『労働契約法』第 14 条第 1 項第 3 号）

ところが、派遣先企業が同じ従業員を継続して使用する場合、派遣先企業は従来どおり労務派遣会社との間で「労務派遣協議書」を締結するが、この場合、派遣先企業はすでに労務派遣会社との間で（実態として）“無期限労働契約”を締結している従業員を労務派遣方式で使用するようになる。

だからと言って、派遣先企業は「労務派遣協議書」で約定する派遣期間を無期限にする必要はない。なぜなら、『労働契約法』ではこの点について如何なる規定もないからである。

つまり、派遣先企業と労務派遣会社が締結する「労務派遣協議書」では、派遣期間を 3 ヶ月としても 6 ヶ月としても 1 年としても宜しい。仮に労務派遣期間を 1 年とした場合、派遣先企業は、

実際には労務派遣会社との間で無期限労働契約を締結している従業員を 1 年の短期派遣期間を継続する方法で使用するようになる。

注記：この辺は『労働契約法』の死角と言える。この問題は法律を運用している過程でその矛盾が出現し、労務派遣方式の再度の見直しが図られる可能性も否定できない。

つまり、『労働契約法』の第 14 条第 1 項第 3 号は、「固定期間労働契約を 2 回連続して締結した後に、当該労働者が労働契約を継続する場合」には無期限労働契約を締結しなければならないと定めているが、当該労働者の間接雇用について労務派遣会社と受け入れ企業が約定する労務派遣期間も同時に無期限派遣としなければならないとは定めていないからである。

（２）労務派遣会社と締結する「労務派遣協議書」

派遣先企業は、労務派遣会社との間で当該従業員の派遣に関する「労務派遣協議書」を締結しなければならない。この「労務派遣協議書」では、派遣先の職場、員数、派遣期間、労働報酬および社会保険の金額とその支払方法、協議に違反した場合の責任について約定することになる。

また、派遣先企業は、職場の実際の必要に応じて労務派遣会社との間で派遣期間を確定し、連続して使用する期間を短期派遣期間に分割してはならない。（根拠は『労働契約法』第 59 条）

但し、派遣先企業は上述する「労務派遣協議書」では、派遣期間を短期に設定してこれを継続する方針で処理することがベターといえる。なぜなら、労務派遣会社が『労働契約法』の第 14 条に基づいて、将来は締結せざるを得なくなる無期限労働契約と、派遣先企業が派遣会社との間で締結する労務派遣協議書の派遣期間に関する約定の内容は関連しないからである。

すなわち、派遣先企業が労務派遣会社と締結する「労務派遣協議書」で約定する（派遣）期間と、労務派遣会社が従業員と締結する労働契約で約定する労働契約期間は、一致させる必要はないし、法令でも一致させることを強制していない。法律では上述するとおり「労務派遣協議書」で約定する事項に「派遣期間」を必須事項とすることは定めているが、派遣期間と労働契約期間を一致させよ！とは定めていない。

（３）労務派遣会社の告知義務および禁止事項

以下のとおりである。

- ① 労務派遣会社は、「労務派遣協議書」の内容を従業員へ告知しなければならない。
- ② 労務派遣会社は、派遣先企業が「労務派遣協議書」に基づいて支払う従業員の労働報酬を中間搾取してはならない。
- ③ 労務派遣会社と派遣先企業は、従業員から費用を徴収してはならない。

（根拠は『労働契約法』第 60 条）

（４）労務派遣に伴う派遣先企業の義務と禁止事項

4-1：派遣先企業は以下に掲げる義務を履行しなければならない。

- ① 国の労働基準を実施し、相応の労働条件と労働保護を提供する。
- ② 従業員の勤務に関する要求と労働報酬を告知する。
- ③ 超過勤務手当、業績に基づくボーナスを支給し、職場に関連する福利待遇を提供する。
- ④ 従業員に対して職場で必要とする訓練の提供。
- ⑤ 連続的に使用する場合は正常な賃金調整制度を実施する。

4-2：派遣先企業は、従業員を他の使用者に再派遣してはならない。例えば、出向させてはならない。つまり派遣先企業が労務派遣を行ってはならない。

（根拠は『労働契約法』第 62 条）

（5）派遣された従業員の同一労働・同一賃金を保証

従業員は、派遣先企業の従業員と同一労働・同一報酬の権利を享受できる。派遣先企業に同類の職場が存在しないために、同一性を比較できない場合は、派遣先企業の所在地における同様または同類の職場で従業員が享受する労働報酬を参考にして確定しなければならない。

（根拠は『労働契約法』第 63 条）

注記：この辺は、日本の『労働者派遣法』に基づいて雇用した従業員の賃金を、（正規社員と全く同じ職場・職種であっても）正規社員と差別化している日本とは異なるもので、十分に注意しなければならない。つまり、中国の派遣社員は、最近、日本で話題になっているオランダの雇用政策に見られる派遣社員と同じような「同一労働・同一賃金」の待遇を享受していると理解すべきである。

（6）派遣される従業員には工会加入の権利がある

従業員は、労務派遣会社または派遣先企業で法に準拠してその工会に参加するかまたはこれを組織して自らの合法的権益を守る権利を有している。つまり、従業員は派遣先企業の既成の工会で加入する権利を有している。

（根拠は『労働契約法』第 64 条）

（7）従業員の解雇について

従業員を解雇する条件、すなわち従業員の受け入れを取消して労務派遣会社へ送還する場合は、以下の規定に基づいて実施し、この時点で労務派遣会社と締結する「労務派遣協議書」は解除される。

『労働契約法』

第 65 条（被派遣労働者の解雇）

2. 派遣される労働者に本法第 39 条あるいは第 40 条第 1 項、第 2 項で定める状況がある場合、受け入れ企業は、当該労働者を労務派遣組織へ返し、労務派遣組織は本法の関係規定に基づいて労働者との労働契約を解除できる

この場合、従業員に以下のような状況がなければならない。

『労働契約法』

第 39 条（使用者による労働契約の解除）

労働者に以下に掲げる状況の一がある場合、使用者は労働契約を解除できる。

- （1）試用期間中に雇用条件に合致していないことが証明された場合。
- （2）使用者の規章制度に嚴重に違反した場合。
- （3）重大な職務上の過失、あるいは私利私欲のために不正を行い、使用者に重大な損害をもたらした場合。
- （4）労働者が同時に他の使用者と間で労働関係を形成し、当該組織の業務遂行の任務に嚴重な影響を与えた場合、または使用者の指摘を経ても是正しない場合。

(5) 本法第 26 条第 1 項第 1 号で定める情況により労働契約が無効となった場合。

(6) 法に準拠して刑事責任を追及された場合。

第 40 条（労働契約解除の事前通知）

以下に掲げる情況の一がある場合、使用者は 30 日前までに書面で労働者本人に通知するか、あるいは労働者に 1 ヶ月分の賃金を別途に支給した後に労働契約を解除できる。

(1) 労働者が罹病もしくは業務外の負傷を負い、所定の医療期間が満了した後も元の勤務に従事できず、使用者が別途手配した業務にも従事できない場合。

(2) 労働者が勤務に適応できず、訓練を経たり職場を調整しても依然として勤務に適応できないことが証明された場合。

(8) 労務派遣を適用する勤務（職種）の内容

労務派遣方式は、一般的に臨時的、補助的あるいは代替性のある勤務の職場で実施しなければならない。

（根拠は『労働契約法』第 66 条）

注記：『労働契約法』では、（労務派遣方式は）「臨時的、補助的あるいは代替性のある勤務の職場で実施しなければならない」と定めているが、労働現場の実情を見ると、常用正規雇用の従業員と同様の基幹職種でも実施している。中国の立法当局も行政当局もこの実情を無視して法律を執行しているといわざるを得ない。

報告 6 : F 社

相談内容 1 : 無期限労働契約の処理と回避の方法について

Q :

08 年から施行している『労働契約法』で「3 回目からの契約は終身雇用契約とする」との解釈で解説されています。当社は、08 年、09 年共に「1 年契約」で締結しているが、2010 年からの労働契約では、本当に定年までの無期限労働契約とすべきなのか？この場合の、途中解雇の方法などを指導して欲しい。要は、「当社としては、従業員に仕事は継続して欲しいが、無期限労働契約は困る」といった考え方で処理したい。したがって、この種のケースで、無期限労働契約を回避できる方法はあるか？

A :

御社の情況から見ると、御社は、08 年 4 月 1 日に新規採用に伴って 09 年 3 月 31 日までを期間とする労働契約（第一次労働契約）を締結しています。この締結は、『労働契約法』第 14 条でいう 1 回目の締結に相当します。次に御社は 09 年 4 月 1 日に新たに 10 年 3 月 31 日までを期間とする労働契約（第二次労働契約）を締結します。この締結は、『労働契約法』第 14 条でいう 2 回連続した締結となります。そこで、御社は、この 2 回目に締結した労働契約期間が満了する 10 年 3 月に以下の点を検討しなければなりません。

すなわち、「無期限労働契約条項」（第 14 条第 2 項）の規定によると、無期限労働契約の締結に至るプロセスは、

固定期間労働契約を 2 回連続して締結し、2 回目の契約期間が満了する時点において、

- ⇒契約の継続の有無を検討する際に、
- ⇒当該労働者に懲戒事由あるいは業務適性が欠如している状況証拠が存在せず、
- ⇒かつ労使双方が労働契約の継続に合意している状況下で、
- ⇒労働者が（固定期間ではなく）無期限の締結を要求してきた場合は、
- ⇒無期限労働契約を締結しなければならない。

したがって、「無期限労働契約」の締結を排除したい御社は、この種の状況の発生を防ぐこととなります。この最も手堅い方法は、言うまでもなく「08年1月1日から起算して3回目に相当する労働契約を締結しないこと」、すなわち、08年1月1日以降に締結する「固定期間労働契約」は2回の締結だけで3回目は締結せずに雇用を打ち切ることとなります。

つまり、09年4月1日に2回目として締結した労働契約を、この期間が満了する10年3月31日付けで「期間満了を理由として終了」（『労働契約法』第44条第1項）する規定を根拠として労働関係を解消することとなります。

このことは、御社は「労働契約の期間満了による終了」（他の如何なる理由も必要ない）という“スペードのエース”を2枚（2回）だけ使用できることを意味しています。スペードのエースを1回目に切るか否かの時期は、08年4月1日に締結した第一次労働契約期間が満了する09年3月末であり、ここでスペードのエースを使用するか否か……を検討します。若しここで使用しない場合は、必然的に1枚の“スペードのエース”が消滅します。

この場合は、契約を継続して締結しますから、09年4月1日に新たに更新した2回目の第二次労働契約は2回目の締結であり、この期間が満了する際、すなわち10年3月末に残された1枚の“スペードのエース”を使用するか否かを判断しますが、この時に残された1枚の“スペードのエース”を使用して、「雇用打ち切り」とすることが可能です。

●無期限労働契約を回避する方法ーその1

『労働契約法』で無期限労働契約を定める第14条の第2項は、「①労働者の当該組織における勤続が10年以上に達している場合。③固定期間労働契約を2回連続して締結した後に、当該労働者に懲戒事由がないか、あるいは業務適性が欠如していることが証明される状況が存在しない中で労働契約を継続する場合に、労働者が労働契約の継続または締結を要求または同意した場合、労働者が固定期間労働契約の締結を要求する場合を除き、無期限労働契約を締結しなければならない」と定めています。

この14条規定の論理は非常に明快です。つまり、雇用主が「無期限労働契約」を締結しなければならない三つの状況は、第2項主文の、「労働者が固定期間労働契約の締結を要求する場合を除いた」ケースに適用されます。

すなわち、労働者が「固定期間労働契約」の締結を自ら進んで要求している場合は、労働者の要求を尊重して「固定期間労働契約」を締結することとなり、たとえ、その労働者が三つの状況（第1号～第3号で定める状況）のいずれかに該当しているとしても、労働者本人の意思に背いてまで「無期限労働契約」を締結する必要はないこととなります。これが第14条第2項の論理です。

したがって、雇用主は、第2項の主文で定める「労働者が固定期間労働契約の締結を自ら要求す

る」ような状態を創出することによって、「無期限労働契約」を締結しなければならない三つの情況（第 1 号～第 3 号の規定）が出現する状態を排除すること、換言すれば、労働者が自主的に固定期間労働契約の締結を望む状態を出現させれば宜しいこととなります。

そこで、御社は第三次労働契約を締結する前（10 年 3 月末以前）に、残された 1 枚の“スペードのエース”を使用するか否かを判断しますが、ここで、まず、①労働者本人が労働契約を継続するか否かの意思を確認し、次に、②この場合の契約は無期限か固定期間かの要求も確認します。ここで、本人が依然として固定期間を望む場合は、さらに 11 年 3 月 31 日までを期間とする固定期間労働契約を締結する。ところが、ここで無期限労働契約を望んできた場合は、残された 1 枚の“スペードのエース”を使用して、10 年 3 月 31 日の期間満了を理由として「雇用打ち切り」とします。しかし、この場合、御社が望んでいる「従業員に仕事は継続して欲しいが、無期限労働契約は困る」といった目的は達成できません。そこで、この目的を達成する方法が以下の方法となります。

●無期限労働契約を回避する方法—その 2

現行法を仔細に見ると、理論上では「固定期間労働契約」を 1 回だけ締結し、この第一次労働契約を労働者が勤続 10 年に達する手前（勤続 9 年）まで履行し続ける方法が考えられます。

すなわち、この第一次労働契約の履行期間中に、その約定（労働契約期間に関する約定）を途中で変更する方法によって、第一次労働契約を長期間にわたって履行する方法が成り立ちます。要は、契約履行中に、その約定事項の一部である“労働契約期間”を変更する方法を繰り返せば、2 回目の契約を締結する情況自体が発生しません。つまり、御社がこの方法を徹底すれば、労働者の勤続年数が 10 年に至る直前（の労働契約期間の満了日）まで第一次に締結した「固定期間労働契約」を継続できることとなります。さらに言えば、現行法（『労働契約法』 / 『実施条例』）の如何なる条文でもこの方法を違法とする規定は存在しません。

『労働契約法』では労働契約で具備すべき必要条項として、①雇用主の名称と住所、②労働者の氏名と住所、身分証明書の番号、③労働契約期間、④勤務内容および勤務地点、⑤勤務時間および休息・休憩、⑥労働報酬、⑦社会保険、⑧労働保護、労働条件、および職業上の危険の防止と保護—などの事項を指定しています。

そして、これらの労働契約で約定した事項の変更については、①労使双方の合意と②労使双方が変更内容を書面形式で確認する—といった二つの条件さえクリアしていれば、理論上は合法的に変更できることとなります。

“労働契約期間”もまた労働契約中の一つの約定事項に過ぎないものです。つまり、最初に締結した“労働契約期間の終了日を指定する固定期間労働契約”の中の終了期日に関する約定を変更することを、労使合意でかつ書面で確認しながら長期間継続する方法が可能と考えられます。

このことは、『労働契約法』の重大な欠陥と言わねばなりません。したがって、現行法で如何なる規定も存在しない事象の処理については、その処理方法が公序良俗や社会通念に反しない限り、これを運用する当事者の任意の解釈が可能と判断できます。

つまり、御社は、『労働契約法』で定める「労働契約の変更に関する規定」を応用して、新規採用

時に締結した「第一次労働契約書」を恒久的に保存し、この履行期間中の任意の期日に「労働契約の約定（労働契約期間）の変更に関する協議書」を締結して、これを「第一次労働契約書」の付属文書として労使双方で保存、執行していけば、少なくとも勤続 9 年までは固定期間労働契約を実施できることとなります。

●「勤続 10 年」の労働者には特別な権利が発生する

すでに勤続が 10 年を越えている従業員、あるいは契約履行中に勤続 10 年に達する従業員には「特別な権利」が発生します。御社は、「特別な権利」によって生じるリスクを想定しなければなりません。この理由は、前に述べたような方法で、従業員との間で従業員自身が望む「固定期間労働契約」の更新を繰り返してきても、この従業員が勤続 10 年を超えた後の契約更新時に、従来の意思を翻して無期限労働契約の締結を求めてきた場合、御社は問答無用に無期限労働契約を締結しなければなりません。

●無期限労働契約の状態下で解雇が可能な条件

本件について、日本法の解雇条件と中国法の解雇条件の関係規定を比較すると、中国法の方が具体的かつ明解です。日本の労働関係法規では、せいぜい企業側の不当労働行為による解雇の禁止を定めている程度で、通常の下況下における解雇条件には言及していません。したがって、解雇の合法性の判定については主に判例法（解雇権濫用の法理）で処理しています。このような背景から、契約で雇用期間を明確に定める非典型雇用（派遣労働者や期間工）のケースでは期間満了による解雇や一定額の“手切れ金”的なペナルティーの支払で容易に途中解雇していますが、終身雇用制で雇用する正規従業員の解雇は慎重な判断が問われ、実務的にも希望退職案などの検討しなければ合法的に解雇し難い状況があります。

一方、中国法の場合、『労働契約法』と『実施条例』のいずれでも合法的に解雇できる具体的な条件を明記しています。特に『実施条例』では無期限労働契約下でも解雇が可能な 14 の条件を明記しています。

相談内容 2：不定労働時間制度を運用する場合の留意事項について

Q：

不定労働時間制度について、当社は広告会社なので勤務時間の自由性が高く、昨年末に申請し「福州市労働社会保障局」から許可があり、今年から導入している。また際の当局より労働時間は月平均 166.64 時間を守るよう指導されているが、当社はこれによって、基本的に「残業」の概念がないと解釈している。ただし、残業に見合う「代休」や深夜作業での「夜食代清算」「深夜タクシー代清算」などを導入している。初めての制度導入なので、この制度の企業としての「利点」「注意すべき点」など教示して欲しい。また、政府の許可証では、「総合労働時間制」といった用語もあるが、この制度と不定労働時間制度はどのような違いがあるか？

A：

●不定労働時間制のポイントと運用する際の留意点

不定労働時間制が採用される業務あるいは職務は、①標準労働時間で定量化できない性質の職種に適用し、②その職責の達成に重きが置かれており、企業はその勤務に就く従業員の業績（業務達成率や考課結果）に基づいて休憩あるいは休日を付与することができます。また、賃金についても企業内の賃金規定に基づいて、当該従業員の実際の労働時間および業績の結果を総合的に判断して支給

することができます。この制度の対象者には適用するに足る合理的なインセンティブも検討する必要があります。つまり、「管理職には残業手当は支給しないが、管理職に相応する業績評価によって手当や査定で報いる」といった性質のインセンティブです。また、外勤従業員や営業担当従業員にもその業績結果に応じたインセンティブが必要となります。

またこの制度では、1日の労働時間（8時間）の超過制限および1週間（40時間）または1ヶ月の労働時間（166.64時間）の超過制限の適用を受けないので、残業手当等の割増賃金を支給する必要はありません。但し、法定祝祭日に勤務する場合は特例で従業員本人の日給もしくは時給の300%を下回らない金額を支給しなければなりません。また、残業手当等の割増賃金を支給する必要はないと言っても、無制限に残業を指示できるということではありません。

●総合労働時間制のポイントと運用する際の留意点

これは週間、月間、季間、年間といった特定周期を総合してグロスで労働時間を計算する勤務時間制度をいいます。またこの制度では、1日の労働時間（8時間）の超過制限および1週間（40時間）の超過制限の適用を受けず、企業が自主的に制定する労働時間プラン（タイムテーブル）に基づいた業務指示が可能となります。但し、この制度では、その周期内で平均して計算した1日の労働時間と1週間の労働時間は標準労働時間を超えてはならないとされています。

相談内容3：福州市の計画生育規定の実務について

Q：

出産・育児期間の給与支給扱いについて、女性の従業員率が高く、出産時では（高齢出産休暇含め）ほとんど半年間の有給休暇を実施している（福州市の制度？）。また、一人っ子申請をすると企業が奨励金を出すなど信じられない制度があるがこれらの対処方法は？

A：

●晩育者に対する特別待遇

晩育（24歳以上の出産）は各地で異なり、本件はローカル法に準拠しなければなりません。例えば、上海はプラス30日、大連はプラス44日、青島はプラス45日、福州はプラス45日となっています。

●晩育者に対する福建省の特別待遇

また、御社が疑問を呈する「ほとんど半年間の有給休暇を実施している」といった事項については、福建省の『企業労働者生育保険規定』で「福建省の計画生育規定に合致している場合、晩育でかつ「一人っ子証明」を取得している女性従業員については出産産休を135日から180日に延長でき、その具体的な規定は企業が定める」としています。この規定は他省市には見られない福建省独特のものです。²⁴ この規定のロジックを見ると、135日（つまり、法定90日プラス晩育45日）の135日間は強制規定で、135日以上180日までは任意の規定となっています。したがって、御社が指摘する180日間を付与する義務はありません。若し御社が任意で付与する場合はその待遇を御社が自主的に定めることとなりますが、この場合は「授乳期間における賃金は現行の賃金性収入の80%を下回ってはならない」といった中央規定を参照して待遇を定めれば宜しいと判断します。

²⁴ 『福建省企業労働者生育保険規定』第7条第2項

また、これらの待遇は、「福建省の計画生育規定に合致している」ことを前提条件として享受できるものです。したがって、国の計画生育に違反する出産の場合は適用外となります。

●法定産休期間中の待遇は生育保険基金より支給

御社は、福建省の生育保険規定に基づいて、従業員の賃金総額の 0.7%を、毎月、当地の社会保険取扱機構に生育保険料として納付しています。²⁵ したがって、法定生育休暇として定められている産前産後の期間中（90 日）の待遇については、賃金に代わる措置として生育保険基金より「生育生活手当」という名義で支払われます。この期間中に、御社は賃金を支給しているようですが、この期間中は基金から支給されます。この計算方法は、当該企業の前年度における従業員月平均賃金額が支給基準額となります。したがってこの期間中、企業による賃金支払は停止します。

また、この当該企業の前年度における従業員月平均賃金が福建省福州市が毎年公表する前年度の企業労働者月平均賃金額の 300%を超えている場合、その超過分は企業が負担することになります。従業員の賃金水準が他の国内企業と比較して割高に設定されている外商投資企業の場合は往々にしてこのようなケースが発生するので注意すべきです。

●三期中に留意すべき待遇

また、三期中（妊娠期間/出産期間/授乳期間）の休憩・休暇で留意すべき待遇では以下の点に留意しなければなりません。

- ①妊娠期間中の健康診断（妊娠三ヶ月の初診も含む）で休暇を取得した場合は、正常に勤務したものと見なさなくてはならない。
- ②産前休暇（法定の産前休暇 15 日より以前に申請した産前休暇）、および授乳期間における賃金は現行の賃金性収入の 80%を下回ってはならない。
- ③法定の出産休暇および若し取得した場合の授乳休暇について、期間中の勤務考課では、ボーナスや勤務考課の査定対象にしてはならない。

●「一人っ子証明書」を保有するケースの待遇

御社がいう「一人っ子申請をすると企業が奨励金を出すなど信じられない制度」について、「一人っ子証明書」を取得していることは、すでに産児制限の処置を行ったことを意味します。そこで、本件については「病気休暇として付与すべき産児制限休暇」の国の規定があります。ここでは、以下の掲げる情況に相当する者で、医師の同意を経た場合は休暇を取得でき、企業はこの休暇は病気休暇として処理しなければなりません。

- ①第一次人工流産手術の後、および避妊リングのセット、輸精管カット、皮下埋め込み手術が失敗して二度目の人工流産手術を受けた後で、すでに休暇が満了している者。
- ②二度目の人工流産手術を受けた者。
- ③産児制限手術によって他の病気が併発した者。

関連する資料

1. 無期限労働契約に関する実務と対策

(1) 無期限労働契約の概念と制度自体の矛盾

²⁵ 『福建省企業労働者生育保険規定』第 5 条

1-1：無期限労働契約の概念

中国の法律でいう「無期限労働契約」とはどんな概念か？

『労働契約法』（以下“労働契約法”という）では以下のように定めている。

『労働契約法』

第 14 条（無期限労働契約）

1. 無期限労働契約とは、雇用主と労働者が契約の終了期日を約定しない労働契約をいう。
2. 雇用主と労働者が協議で合意した場合は無期限労働契約を締結することができる。以下に掲げる情況下で、労働者が労働契約の継続または締結を要求あるいは同意した場合、労働者が固定期間労働契約の締結を要求する場合を除き、無期限労働契約を締結しなければならない。
 - (1) 労働者の当該組織における勤続が 10 年以上に達している場合。
 - (2) 雇用主が始めて労働契約制度を実施する場合、あるいは国営企業の組織再編において新たに労働契約を締結する際に、労働者の当該組織における勤続が 10 年に達しているか、または法定退職年齢までに 10 年を満たさない場合
 - (3) 固定期間労働契約を 2 回連続して締結した後に、当該労働者が本法第 39 条あるいは第 40 条第 2 項で定める情況が存在しない中で労働契約を継続する場合。
3. 雇用主が労働者を使用した日より満 1 年にわたって書面による労働契約を締結していない場合、雇用主と労働者はすでに無期限労働契約を締結したものと見なす。

中国の法概念でいう「無期限労働契約」とは、日本でいう「終身雇用契約」とほぼ同様の概念と考えることができる。これは、それまで期限を定めていた契約を、期間を定めずに契約する……といった意味である。この制度は、労働契約の履行中に厳重な懲戒処分や病気に起因する業務適性の喪失等の特別な事由が発生しない限りは解雇しない（できない）制度であり、事実上の終身雇用制度となる。

1-2：欧米系企業の経営風土あるいは国内私営企業の労務管理

「無期限労働契約」（終身雇用制度）といったシステムが社会的にも法制度上でも定着せず、存在もしない風土に生きてきた欧米系の外商投資企業では、“無期限＝終身”といった形態を徹底的に忌避する風潮がある。

例えば、上海の外高橋保税區のアメリカ系独資企業（自動車部品メーカー）が、『労働契約法』が施行される直前にあたる 07 年 12 月 31 日に、労働契約期間が満了する 53 名の従業員を現行法に基づいて「契約期間の満了、継続更新の意思無し」の理由で合法的に大量解雇している。²⁶

このアメリカ系独資企業は、08 年以降からは、労働契約の締結と更新は 2 回の締結回数を限度として、満期を迎える度に全ての単純工（工場ワーカー）との労働契約を打ち切り、必要に応じて要員を入れ替え、合法的に無期限労働契約の締結を回避する方針で臨むことは容易に想像できる。

中国の立法当局者と政策担当者は、今後、この種の事態が社会で顕在化し全国的に広がっていくことを予測しておく必要があるだろう。

²⁶ 07 年 12 月 9 日付けの『新民晩報』の報道

今後は、多数の外商投資企業（特に欧米系と国内の私営企業）が工場ワーカーのような単純作業に従事する従業員との労働契約を2回の連続的な締結だけで処理し、その期間満了にこれを終了し、それ以降の雇用を打ち切る手段に出て「無期限労働契約」の締結を合法的に回避するであろうし、人材市場は一段と流動化するであろう。また、このような動きは『労働契約法』と同時に施行する『就業促進法』の主旨に真っ向から背く結果になるだろう。

1-3：現代企業管理制度に合致しない無期限労働契約がもたらす矛盾

『労働契約法』の「無期限労働契約」に関する条文精神と『雇用促進法』の立法精神は、水と油の関係にある。また、「無期限労働契約」の関連規定に限って言えば、『労働契約法』はかつて国営企業が普遍的に実施してきた「終身雇用制度」を復活させるものである。この制度は、必然的に労働者の競争意識を低下させ、かつて“鉄鍋飯”と揶揄された安定志向を助長し、結果、企業の競争力を低下させ、現代企業の生産と経営に不利な影響をもたらすであろう。このような“先祖返り的”な雇用に関する法制度と政策は国策に逆行する可能性がある。

終身雇用制度は、“両刃の剣”である。この制度がうまく機能すれば、企業への帰属意識と自社内の団結精神の維持と独自の企業文化の形成には役立つが、悪く機能すれば、国有企業が過去に歩んできた“親方日の丸意識”を蔓延させることになる。そして、この制度をうまく機能させる方法は、通り一遍の図上訓練で処方箋が出るほど簡単なことではない。この点は、60年代から日本企業が実践してきた「日本型労務管理」（TQC運動/目標管理制度の導入/生産性向上運動の促進/企業一家主義の形成/労働組合に対する労使協調路線の誘導策）の実現に至るまでの紆余曲折の道のりを見れば明らかである。

また、今日の終身雇用制度に関する日系企業の本国における事情を見た場合、前述の欧米系企業よりも更に徹底して無期限労働契約を忌避する傾向がある。現代日本の圧倒的多数の企業が1990年代のバブル経済崩壊から今日に至るまでの間で、正規雇用社員を徹底的に削減し、代わって多数の「派遣社員」を導入してきた事情は、欧米社会の比ではない。すなわち、本国の本社でさえも正社員の雇用を躊躇している日系外商投資企業が進出先の中国で「無期限労働契約」を容認することは考えにくいことである。

一方、2000年以降に中国国内で激増してきた私営企業でも「無期限労働契約」は容認しがたいことである。中国国内の私営企業経営者のうち、特に40歳以下の青年経営者層は、かつて国営企業が採用してきた終身雇用制の致命的な欠点を誰よりも理解している。中国の大多数の私営企業は、国営企業とは異なり、創業当初からいきなり競争に直面する。政府筋による政策的なサポートもなく、市場シェアの“パイ”の配分も受けない。したがって、私営企業の経営者は、市場経済社会の激烈な競争に自力で勝ち抜くために常に経営コストの削減を念頭に入れている。結果、何よりもまず労働コストの削減に着手する。したがって、このような新世代に属する青年経営者層がこの制度を法律規定どおりに容認するとは考えがたい。

（2）無期限労働契約における労働契約の終了と解除

しかし、たとえ「無期限労働契約」の下にあっても、当該従業員に『労働契約法』で定める特定の条件が出現した場合は当然ながら履行中の「無期限労働契約」を終了または途中で解除できる。『労働契約法』の規定に基づいて見た場合、いわゆる終身雇用の状態で従業員を解雇できる条件は以下のとおりである。

無期限労働契約を解除できるケース

労使双方の協議による契約の解除	経済補償金の有無	有
雇用主が労働者に労働契約の解除を提起し、かつ労働者との協議による合意を経て解除する場合。 (注) 労働者の一方的理由、一身上の都合等により、労働者から解除を提起した場合、経済補償金は不要		
試用期間中の解除	経済補償金の有無	無
試用期間中に雇用条件に合致していないことが証明された場合。		
労働者に重大な過失責任、懲戒事由が発生した場合の懲戒解雇	経済補償金の有無	無
①雇用主の規章制度に嚴重に違反した場合。 ②重大な職務上の過失、または私利私欲のために不正を行い、雇用主に重大な損害をもたらした場合。 ③労働者が同時に他の雇用主と間で労働関係を形成し、当該組織の業務遂行の任務に嚴重な影響を与えた場合、または雇用主の指摘を経ても是正しない場合。 ④刑事責任を追及された場合。		
労働契約の無効が確認された場合の解除	経済補償金の有無	無
労働者が、詐欺、脅迫の手段、または相手方の弱みに乗じたり、あるいは雇用主の真意に背く情况下で労働契約を締結または変更した場合。(労働仲裁委員会あるいは法院により無効と認定されることが前提)		
雇用主による30日前の事前通知あるいは1ヶ月分の賃金を解雇予告手当として別途に支給して解除	経済補償金の有無	有
①労働者が私的な傷病により法定の医療期間が満了した後も元の勤務に従事できず、雇用主が別途手配した業務にも従事できない場合。 ②労働者が勤務に適應できず、訓練を経たり職場を調整しても依然として勤務に適應できないことが証明された場合。 ③労働契約を締結した時点で依拠した客観情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行できなくなり、雇用主と労働者の協議を通じた労働契約の内容変更についても合意できない場合。		
雇用主の人員削減による解除	経済補償金の有無	有
①破産法に基づいて組織整理を実施する場合。 ②生産経営上で重大な困難に直面している場合。(経営不振・事業縮小に伴う人員削減) ③雇用主の生産内容の変更、重大な技術革新、経営方式の調整により、労働契約を変更した後も依然として人員削減を必要とする場合。(いわゆる合理化計画に伴う人員削減) ④その他、労働契約を締結した時点で依拠した客観情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行できなくなった場合。		

無期限労働契約を終了できるケース

労働者が定年退職する場合	経済補償金の有無	有/無
労働者が法定退職年齢に達し、法に準拠して基本養老保険待遇を享受する場合。 (注) 但し、労働者が法定定年退職年齢に達しても、なお基本養老保険待遇を享受できない情況にある場合は経済補償金を支払う必要がある。(『実施条例』33条)		
労働者が死亡、死亡宣告あるいは失踪宣告を受けた場合	経済補償金の有無	無
労働者が死亡した場合、または人民法院より死亡あるいは失踪を宣告された場合。		
雇用主に破産、閉鎖、解散、清算の情況が発生した場合	経済補償金の有無	有
①雇用主が法に準拠して破産を宣告された場合。 ②雇用主が営業許可証を取り消されたり、閉鎖を命じられたり、取消命令を受けたり、または雇用主が繰り上げ解散する場合。		

注記：

『労働契約法実施条例』では、「無期限労働契約を解除できるケース」として上表で示す 14 のケースを定めているが、²⁷「労働契約を締結した時点に依拠した客観状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行できなくなった場合」が重複しており、正確には 13 のケースというべきであろう。

（3）無期限労働契約の合法的な回避について

次に、雇用主は、『労働契約法』第 14 条で定める「無期限労働契約」の締結を合法的に回避して、かつその労働者本人との間で依然として「固定期間労働契約」の締結を継続できるか……といった外商投資企業では非常に関心の高いテーマについて以下のとおり解説する。

3-1：「無期限労働契約条項」（14 条規定）の論理

この 14 条規定の論理は非常に明快である。つまり、雇用主が「無期限労働契約」を締結しなければならない三つの状況は、第 2 項主文の“労働者が「固定期間労働契約」の締結を要求する場合を除いた”、ケースに適用される。

したがって、実務的な処理では、労働者が「固定期間労働契約」の締結を自ら進んで要求している場合は、労働者の要求を尊重して「固定期間労働契約」を締結することとなり、たとえ、その労働者が三つの状況（第 1 号～第 3 号で定める状況）のいずれかに該当しているとしても、労働者本人の意思に背いてまで「無期限労働契約」を締結する必要はないことになる。これが第 14 条第 2 項の論理である。

すなわち、雇用主は、第 2 項主文で定める“労働者が「固定期間労働契約」の締結を要求する”ような状態を出現させることによって、「無期限労働契約」を締結しなければならない三つの状況（第 1 号～第 3 号の規定）が出現する状態を排除すれば宜しいことになる。以下、「無期限労働契約」の合法的な回避に関わる対策について、各種のケースを想定しながら解説する。

3-2：「勤続 10 年」に達する従業員への対処

当該企業における勤続が 10 年に達する従業員と締結する「無期限労働契約」について、従来の規定は以下のとおりである。

●「勤続 10 年問題」に関する従来の規定（『労働法』の従来規定）

労働者が同一雇用主のもとで満 10 年以上継続して勤務し、当事者双方が労働契約の延長に同意し、労働者が無期限労働契約の締結を提起した場合は、無期限労働契約を締結。

すなわち、労使双方による労働契約の延長の同意が前提条件となる。

●この規定が、『労働契約法』の第 14 条で以下のように修正された。

労働者が期間を固定する労働契約の締結を要求する場合を除いて無期限労働契約を締結。

すなわち、労使双方の延長の同意は不必要で、労働者より無期限の要求があれば問答無用に締結しなければならない。

²⁷ 『労働契約法実施条例』第 28 条

したがって、「無期限労働契約」を合法的に回避する最も手堅い方法は、言うまでもなく「勤続 10 年の従業員」を生み出さないことである。すなわち、従業員に如何なる状況があろうとも、勤続 9 年以内で雇用を打ち切る方法である。これは、労働契約の期間満了を理由として終了する規定²⁸を根拠とした方法である。

但し、この場合の雇用打ち切りでは、後述する 3-3 で説明する「08 年 1 月 1 日から起算して三回目に相当する労働契約を締結しないこと」に留意しなければならない。

この方法を検討する場合は、必然的に、企業の事業戦略/雇用政策/生産計画/発展戦略/等へ及ぼす影響と当地の人材市場の動向を考慮しなければならないことは言うまでもない。すなわち、労働集約型のメーカーや単純かつ短期間の訓練によって雇用主側が求める品質の業務が遂行できるような業種・業態の企業で比較的導入し易い方法となる。しかしながら、たとえ労働集約型メーカーであっても工場ワーカーの人材確保が困難な地域では配慮が必要となる。また、技術者や特定の能力を保有する人材を安定的に確保したい場合、この方法は導入し難く、現実性もない。

3-3：固定期間労働契約の締結を 2 回で打ち切る方法（雇用止め）

「無期限労働契約条項」（第 14 条第 2 項）の規定によると、無期限労働契約の締結に至るプロセスは以下のとおりである。すなわち、

- 固定期間労働契約を 2 回連続して締結し、2 回目の契約期間が満了する時点において、
- ⇒契約の継続の有無を検討する際に、
- ⇒当該労働者に懲戒事由あるいは業務適性が欠如している状況証拠が存在せず、
- ⇒かつ労使双方が労働契約の継続に合意している状況下で、
- ⇒労働者が（固定期間ではなく）無期限の締結を要求してきた場合は、
- ⇒無期限労働契約を締結しなければならない。

したがって、「無期限労働契約」の締結を排除したい雇用主は、この種の状況の発生を防ぐことになる。この最も手堅い方法では、言うまでもなく「08 年 1 月 1 日から起算して 3 回目に相当する労働契約を締結しないこと」、すなわち、08 年 1 月 1 日以降に締結する「固定期間労働契約」は 2 回で打ち切ることがポイントとなる。つまり、2 回目の労働契約を「期間満了を理由として終了」（『労働契約法』第 44 条第 1 項）する規定を根拠として労働関係を解消する方法である。

この場合、雇用主は「労働契約の期間満了による終了」という“スペードのエース”を 2 枚（2 回）だけ使用できることを意味している。1 回目は 08 年 1 月 1 日以降の某時点で締結した第一次労働契約期間が満了する時に使用するか否か、ここで使用しない場合は、必然的に 1 枚の“スペードのエース”が消滅する。さらに 2 回目に締結した第二次労働契約期間が満了する際に残された 1 枚の“スペードのエース”を使用するか否かを判断するが、この時に残された 1 枚の“スペードのエース”を使用して、「雇用打ち切り」とする。

注記 1：労働契約期間は任意に設定できる。

『労働契約法』はもとより関係する法令でも、労働契約の締結回数については如何なる規定も設けていない。設けているのは、“二回連続して締結した後の更新時における締結方法のみである（これが 14 条の規定）。また、労働契約期間の長短の設定についても如何なる規定もない。すなわち

²⁸ 『労働契約法』第 44 条第 1 項

雇用主は、従業員の資質に応じて任意かつ個別的に契約期間の長短を設定できる。

注記2：雇用止めに関する日中の『労働契約法』の相違について

労働契約の期間満了による雇用止めが自由できるか否かについて、日中の法制度の相違を説明する。

中国の『労働契約法』では、その第14条第2項第3号で、固定期間労働契約を2回連続して締結した後に、当該労働者が業務適性の欠如あるいは懲戒事由がない情况下で、労働契約を継続する場合は無期限労働契約を締結すべきと定めている。

この規定から、本項で解説するような方法＝「固定期間労働契約」の締結を2回で打ち切る方法」が法的にも容認されていることが明らかである。すなわち、中国では2回目の固定期間労働契約の満了を以って雇用止めが可能である。したがって、あくまでも無期限労働契約の締結を回避したい雇用主にとっては、この規定は有利な規定と判断できる。

この期間満了による雇用止めが自由にできるか否かについて、日本の事例を見ると、通常は期間が満了すると契約も終了するのが原則となるはずである。したがって、原則的には雇用止めは自由にできる。但し、労働者が期間満了後も就業を継続し、雇用主がこの状態を容認し、如何なる異議もとなえていない場合は、契約が更新されたものと見なされる（民法629条でいう“黙示の更新”）。²⁹ そこで、雇用主は、期間満了にあたり、更新拒絶の通知を発することが一般的である。ところが、中国では、「期間満了の通知」の処理を行うか、あるいはしかるべき期日に更新の締結を行うことが絶対的に必要な事項となる。³⁰

日本では、固定期間労働契約については、繰り返して更新される場合はしばしば見られる。また中国の規定のように、“3回目の締結（更新）は無期限労働契約”となるような規定も存在しない。故に日本では、このような場合、労働者としては、これまで更新されてきたのだから今後も更新されるであろうと期待を抱くことになる。この種の雇用継続への期待を法的に保護するか否かについては、多くの議論があるが、この点については過去の判例がルールを作ってきた。

すなわち、判例は、固定期間労働契約が反復して更新され、その労働者の労働契約が、無期限労働契約と実質的に違いがない状態になった場合は、解雇権濫用の法理が類推され、雇用止めには合理的な理由が必要となる……といった判断が下されている（昭和49年・東芝柳町工場事件）。

³¹

この種の判例が日本で見られる背景には、日本には、中国の『労働契約法』でいう“労働契約の締結の反復”に関する規定が存在せず、また労働契約の未締結な状態を違法とする規定も存在しない事情がある。³²

²⁹ 中国では締結（更新も含む）すべき労働契約を締結しない場合は、その期間中は月額賃金の2倍の賃金を支給しなければならないとし、さらに、無締結の状態が1年以上に到った場合は無期限労働契約と見なされる。したがって、未締結の状態を放置することのリスクは極めて大きい。

³⁰ 同上の理由による。

³¹ 山川隆一著『労働契約法入門』（日経新書）

³² 未締結の労働契約について『大連市労働契約規定』を見ると、その第17条で「雇用主と労働者が労働契約を締結していないが労働関係が存在する事実がある場合は、その労働関係の存在期間における労働契約を締結しなければならない

したがって、この意味からいえば、中国の『労働契約法』は、①制限付きで雇用止めを容認し、②未締結の状態を違法と定めて、この法律責任を定めているが故に、雇用主ではこの規定を存分に利用して雇用止めの権利を行使し、かつ、この際は期間満了を理由にした更新拒絶の通知を必ず発することが肝要となる。

この「固定期間労働契約」の締結を 2 回で打ち切る方法は、これを単純に採用して他の如何なる工夫も操作を行わない場合、二次にわたる労働契約をもって雇用を打ち切ることになる。したがって、生産の必要に応じて順次的に新たな労働力を確保（入れ替え）していかなければならない、つまり「労働力の安定的な確保」といった雇用主の要請には応えられないデメリットがある。

そこで、この「労働契約の期間満了による終了」という“スペードのエース”をその後も継続して保有しながら、3 回目、4 回目と、依然として、合法的に「無期限労働契約」の締結を回避し、労働契約の期間満了日を約定する「固定期間労働契約」を締結し続ける方法を検討しなければならない。それが次項（3-4）の方法である。

3-4：「無期限労働契約条項」の前提条件そのものを回避する方法

「無期限労働契約条項」（第 14 条第 2 項）の規定は、雇用主が「無期限労働契約」を締結しなければならない三つの状況を定めているが、その前提条件として、第 2 項の主文で“労働者が「固定期間労働契約」の締結を要求する場合を除いたケース”で、かつ労働契約に三つの状況の一つが存在する場合に適用する……としている。

したがって、法理の上では、労働者が「固定期間労働契約」の締結を要求せず、期間を固定する労働契約の締結を自ら進んで要求した場合は、必然的に三つの状況（第 1 号から第 3 号の規定）が不問に付されることは異論のないことである。

つまり、この規定の論理に基づいて言えば、雇用主は、「無期限労働契約」の締結を回避するために、第 2 項の主文で明記された労働者自らが「固定期間労働契約」の締結を要求する状況、を出現させれば宜しいことになる。

ここで雇用主側が慎重に配慮すべき部分は、あくまでも労働者が如何なる干渉も受けずに自らが自主的に「固定期間労働契約」の締結を望む状況を作り出し、かつこの事実を裏付ける証拠を残しておくことである。

何故ならば、この点は、『労働契約法』の第 26 条の以下の規定に関連している。

『労働契約法』 第 26 条（労働契約の無効） 1. 以下に掲げる状況の一がある場合は労働契約を無効とする。 （1）詐欺、脅迫の手段または相手方の弱みに乗じたり、あるいは相手方の真意に背く状況下で労働契約

い。この時、労働者が労働契約の継続を要求し、これを当事者双方の協議で合意できない場合は労働契約を継続して締結し、この期間は締結日より 1 年以内（遼寧省は 6 ヶ月以内）とする」と定めている。また、吉林省でも『吉林省労働契約管理規定』で同様の規定がある。

を締結または変更した場合。

(2) 雇用主が自己の法律責任を免除し、労働者の権利を排除している場合。

(3) 法律、行政法規で強制する規定に違反している場合。

2. 労働契約の無効または部分的な無効に起因して紛争が発生した場合は、労働争議仲裁機構もしくは人民法院がこれを確認する。

すなわち、雇用主側は、詐欺や脅迫または労働者の弱みに乗じて、本人に期間を固定する労働契約の締結を“望ませた”、あるいは“望むことを迫って”はならない。あくまでも労働者本人の自主的な意思として、自ら進んで「固定期間労働契約」の締結を望んでいる状況が客観的に存在する状態を作り出す必要がある。すなわち、この状態は、①雇用主による詐欺や脅迫等の手段を経て出現した状態では断じてないこと、②第 26 条に違反する行為では断じてないこと一を証明しておく必要がある。

上記の方法を採用する際の実務上では以下のような具体的な操作が必須事項となる。

「無期限労働契約条項」(第 14 条第 2 項)の前提条件を回避する方法(参考案)

1. 全従業員に対して、雇用主の雇用政策の一大原則(基本政策)として、「労働契約の締結回数は 2 回を限度とする」ことを建前とする雇用制度を確立する。

すなわち、2 回目に締結した労働契約の期間が満了した場合、特殊な事情がない限り、『労働契約法』第 44 条第 1 項の規定に基づいて、「期間満了」を理由として労働契約を終了(すなわち労働関係を終了)する方法を全従業員に一律に適用することを建前とする。

当然ながら、この場合、雇用主は『労働契約法』第 46 条第 1 項第(5)項の規定に基づいて所定の経済補償金を支払うことになる。

2. 但し、雇用主はこの自社の雇用に係る一大原則(基本政策)で例外状況を設ける。

すなわち、過去 2 回にわたって連続的に締結してきた「固定期間労働契約」の継続(3 回目の締結=2 回目の継続更新)の有無について、下記の二つの条件が揃っている場合は、従来から締結してきた「固定期間労働契約」をその形態のままに継続する。

3. 雇用主が制定した上記の雇用基本政策=労働契約の締結回数は 2 回を限度とする一大原則における特例

①従業員自らが「固定期間労働契約」の締結を望み、これを本人が書面で表明していること。

②雇用主側が従業員との間で履行してきた労働契約を、雇用主側が「期間満了」を理由として終了する、といった特別な理由が存在しないこと。

上表の第 3 項で示す①②の必要十分条件が揃っている場合、雇用主はこの本人の“自主的な意思表示”を尊重して、3 回目の締結でも「固定期間労働契約」を継続して締結することになる。

雇用主側は、あくまでも従業員の自由な意思を尊重し、これに敬意を以って遇するために、自らが経営自主権の範囲内で決定した「労働契約の締結回数は 2 回を限度とする」一大原則に拘ることを自重し、放棄する。何故ならば、「固定期間労働契約の締結を継続して希望する」といった労働者本人の自由な意志に基づいて表明された要望を受け入れるために、雇用主側がそれまで履行してき

た労働契約を「期間満了」を終了する明確な理由がない情况下で、この労働本人の要望を受諾して、三回目に締結する労働契約も「固定期間労働契約」とするのである。

また雇用主側は、将来においても、労働契約の継続更新時に上記の二つの必要十分条件が揃っている場合は、「固定期間労働契約」を継続して締結するにやぶさかではない……ことになる。但し、あくまでも上記二つの条件がいずれも揃っていることが「固定期間労働契約」を継続締結する基礎条件であり、雇用主側に履行中の労働契約を「期間満了」を終了する明確な理由がある場合は、その期間の満了を以って終了して労働関係を終結させる。この場合、雇用主側は、労働契約の終了の理由を説明する義務はない。あくまでも『労働契約法』第 44 条第 1 項の規定に基づいて、「期間が満了」したことを理由として終了するのである。

したがって、雇用主としては、労働者本人が個々に「当該企業で就業すること、あるいは就業できること」の意味を深く認識し、労働契約の履行期間中は緊張感と責任感を以って自己の任務に尽力することを奨励することになる。

このような操作こそが“2 回連続して締結した労働契約を、その後も継続的かつ恒久的に固定期間を締結し続ける”方法となる。但し、この方法は、勤続 10 年未満の従業員に適用することで確実にリスクを排除できるような性質のものである。

つまり、すでに勤続が 10 年を越えている従業員、あるいは契約履行中に勤続 10 年に達する従業員には「特別な権利が発生するために、その「特別な権利」によって生じるリスクを計算しなければならない。この理由は後述の 3-6 で解説する。

3-5：労働契約の変更に関する規定の応用

前出の 3-3 で説明するように「固定期間労働契約を 2 回連続して締結し、2 回目の契約期間が満了する時点で、

- ⇒契約の継続の有無を検討する際に、
- ⇒当該労働者に懲戒事由あるいは業務適性の欠如で定める状況が存在せず、
- ⇒かつ労使双方が労働契約の継続に合意している情况下で、
- ⇒労働者が無期限の締結を要求してきた場合は、
- ⇒無期限労働契約を締結しなければならない。

そうであるが故に、雇用主は、前出 3-3 で説明するように、自社の雇用政策上で、3 回目の締結を回避すなわち 3 回目からは無期限といった労働者から出される要求を排除するために、都合 2 回の「固定期間労働契約」の締結で雇用を打ち切りとする前出の方法を取らざるを得ない。

あるいは、雇用を打ち切らない場合は、前出 3-4 で説明するように、①雇用主による詐欺や脅迫等の手段を経て出現した状態では断じてないこと、②第 26 条に違反する行為では断じてないこと——を証明し、同時に労働者本人が自主的に「固定期間労働契約」の締結を要求している証明を書面で確保した状態で、3 回目以降も引き続き「固定期間労働契約」を継続することになる。

ところが、現行法の理論上では、「固定期間労働契約」を 1 回だけ締結し、この第一次契約を労働者が勤続 10 年に達する手前まで履行し続ける方法が考えられる。

この方法は以下のとおりである。すなわち、この第一次契約の履行期間中に、その約定（労働契約期間に関する約定）を途中で変更する方法によって、第一次契約を長期間にわたって履行する方法が成り立つ。要は、契約履行中に“労働契約期間”に関する数次におよぶ「変更」を繰り返せば、2回目の契約を締結する状況自体が発生しない。つまり、雇用主がこの方法を徹底すれば、労働者の勤続年数が10年に至る直前（の労働契約期間の満了日）まで第一次締結の「固定期間労働契約」を継続できることになる。さらに言えば、現行法の如何なる条文でもこの方法を違法とする規定は存在しない。

ここで、労働契約で約定すべき事項について、『労働契約法』は以下のように定めている。

『労働契約法』

第17条（労働契約の必須条項）

1. 労働契約では以下に掲げる条項を具備していなければならない。
 - (1) 雇用主の名称、住所、および法定代表者および主たる責任者。
 - (2) 労働者の氏名、住所、住民身分証明書またはその他有効な身分証明書の番号。
 - (3) 労働契約期間
 - (4) 勤務内容および勤務地点。
 - (5) 勤務時間および休息・休憩。
 - (6) 労働報酬。
 - (7) 社会保険。
 - (8) 労働保護、労働条件、および職業上の危険の防止と保護。
 - (9) 法律、法規で労働契約に組み入れるべきことを定めているその他の事項。
2. 雇用主と労働者は、前項で定める必須条項のほかに試用期間、訓練、秘密保持、補充保険、および福利待遇等その他の事項について労働契約で約定できる。

そして、上記の第17条に従って締結した労働契約の約定を、当該契約の履行中に変更する場合、『労働契約法』は以下のように定めている。

『労働契約法』

第35条（労働契約の変更）

1. 雇用主と労働者が協議を通じて合意した場合は労働契約の約定内容を変更できる。労働契約を変更する場合は書面形式を採用しなければならない。
2. 変更後の労働契約書は雇用主と労働者がそれぞれ一部を保持して執行する。

すなわち、第17条の規定に基づいて締結した労働契約の約定事項＝労働契約期間を、第35条の規定に基づいて変更する場合、①労使双方の合意と②労使双方が変更内容を書面形式で確認する—といった二つの条件さえクリアしていれば、法理論上は合法的に変更できることになる。

労働契約では第17条の規定にしたがって賃金、勤務地点、勤務内容等と同じように労働契約期間も約定している。そして、これらの約定事項を履行中に変更する場合の法定条件は、第35条の定めており、この規定に準拠すれば合法的に変更できる。

“労働契約期間”もまた労働契約中の一つの約定事項に過ぎない。つまり、最初に締結した“労働契約期間の終了日を指定する固定期間労働契約”の中の終了期日に関する約定を変更することを、労使合意でかつ書面で確認しながら長期間継続する方法が可能と考えられる。すなわち、この行為

は、ただ単に契約の約定事項を『労働契約法』の第 35 条で定める合法的な手続を経て履行途中で変更する行為に過ぎない。

現行法の下で、この方法が「無期限労働契約」の締結を回避できる有効手段であると判断できる理由は以下のとおりである。

すなわち『労働契約法』で労働契約の変更について定める規定は、この第 35 条の規定が存在するのみである。約定の変更については他の如何なる規定もない。また『労働契約法実施条例』でも本法の第 35 条で定める変更行為についてこれを補充する条項もない。別の解釈もないし新たな規定も存在しない。

このことは、上記二つの法律の重大な欠陥と言わねばならない。したがって、現行法で如何なる規定も存在しない事象の処理については、その処理方法が公序良俗や社会通念に反しない限り、これを運用する当事者の任意の解釈が可能である。そうであるが故に、若し、条文で定めていない状況をめぐって労使紛争になった場合は、①司法機関による裁定や訴訟の判例によって判断するか、あるいは、②立法当局や行政当局が通知形式で公布した「実施細則」や「解釈」に基づいて判断することになる。立法当局や行政当局は、法律条文の解釈が分かれたり、関連する労使紛争が発生した場合に、社会の必要に応じてこの「実施条例」や「解釈」を公布している。³³ ところが、現状ではこのいずれの現象も発生していない。

但し、この方法にもリスクはある。「労働契約期間の変更」といった行為を現行法の他の規定に照らして見た場合、『労働契約法』の第 26 条の規定が問題になる。上表で紹介している第 26 条の第 1 項第 3 号では、「雇用主が自己の法律責任を免除し、労働者の権利を排除している場合」は、労働契約を無効とすることを定めている。

すなわち、最初に締結した第一次の「固定期間労働契約」で約定する期間の変更行為を繰り返すことによって、長期間にわたって「固定期間労働契約」を継続する方法が、この 26 条でいう「雇用主が自己の法律責任を免除し、労働者の権利を排除している場合」に当たるか否か？……といった点を考慮しなければならない。第 17 条で定める労働契約の約定事項を、第 35 条で定める方法に基づいて変更した場合、これが第 26 条で定める情況に相当して無効となるのか、あるいは第 26 条の規定には当たらず、その結果、有効となるのかについて、如何なる立法解釈も司法判断もない。³⁴

注記：日本の事例

また、労働契約の変更の有効性について、日本の判例を見ると、労働契約は労働者と雇用主を当事

³³ 上海市の立法当局と行政当局は 2002 年 5 月 1 日に『上海市労働契約条例』を施行して以降、今日に至るまでに合計 3 回にわたって、『上海市労働契約条例』実施の若干問題に関する通知』といった実施細則を公布している。この目的は本法である『上海市労働契約条例』の諸規定を補足するものである。つまり法律を運用する過程で条文の解釈が分かれたり、その解釈の相違に起因して労使紛争になるような典型的なケースについて、本法を施行する途上でその都度で立法当局が必要に応じて公布してきたオフィシャルな解釈である。したがって、この種の「通知」は本法＝『上海市労働契約条例』と同様の拘束力を有する。

³⁴ 2008 年 3 月 1 日より施行している日本の『労働契約法』では、その第 3 条で「労働契約は、労働者および雇用主が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとする」と定めている。

者とする合意であるため、当事者双方が合意すれば変更は可能なのが原則である（日本・『労働契約法』第8条）。ただし、雇用主が一方向的に賃金を引き下げたことに対して労働者が特に異議を述べずに引き下げ後の賃金を受け取った場合には、労働者が暗黙のうちに賃金引き下げに同意したかという問題が生じ、判例では、個々の事実関係により、承諾があったとはいえないと事実認定する場合がある。

3-6：「勤続10年問題」とそれが内包するリスクに関して
次に、「勤続10年問題」について特別な配慮が必要である。

例えば、雇用主が、無期限労働契約の締結を回避するために、前出の3-4で説明する方法によって、「労働者本人が自主的に3回目以降の契約でも固定期間労働契約を望む書面による証明」を確保していたとしても、この労働者との「固定期間労働契約」の更新が数回にわたって継続した後、何回目かの契約履行期間中に、労働者本人の翻意によって以下のような重大な変化が生じることを予測しなければならない。

（1）「無期限労働契約条項」（第14条）の第2項第3号の規定を根拠として翻意した場合。

すでに3回以上の締結している労働者が、当該契約の更新時に「労働契約の締結がすでに3回以上に達している」ことを理由に「無期限労働契約」の締結を要求してきた場合、雇用主はこの要求を拒否できない状況が発生する。

現行法（『労働契約法』/『実施条例』）では、このケースについて言及していない。但し、更新前の労働契約は固定期間であり、それは「期間の満了があること」を双方で約定した契約である。また雇用主側が「労働者が固定期間の契約を望んでいる書面による証明」を確保しているが故に、当該契約の更新時に「労働契約の締結がすでに3回以上に達している」という労働者の要求は法的に成立しない可能性が極めて高い。

但し、現状ではこのケースについては、現行法（『労働契約法』/『実施条例』）でこのケースについて言及せず、また労働仲裁や裁判の判例もないので、今後の立法・司法当局の判断と解釈を待つしかない。

（2）「無期限労働契約条項」（第14条）の第2項第1号の規定を根拠として翻意した場合。

すでに数回にわたって「固定期間労働契約」を締結している労働者が、当該契約の履行中に勤続年数が10年を突破した。そして、次の更新時に、これまで自主的に要求してきた「固定期間労働契約」の締結を望む証明を書面で提出することを拒み、「勤続年数がすでに10年を超えている」ことを理由に「無期限労働契約」の締結を要求してきた場合、雇用主はこの要求を拒否できない状況が発生する。

このケースも、現行法（『労働契約法』/『実施条例』）では言及していない。但し、更新前の労働契約が固定期間であり、またこの契約は「期間の満了があること」を双方で約定した契約である。さらに雇用主側が「労働者が固定期間の契約を望んでいる書面による証明」を確保していたとしても、当該契約の更新時に「当該労働者の勤続年数がすでに10年を突破している」という労働者の要求が法的に成立する可能性が極めて高い。

その理由は、例えば、上海市では以下の法令に注目しなければならない。特に、（三）の規定に基

づいた場合、労働者の要求が成立する可能性が極めて高い。

『上海市労働契約条例』実施の若干問題に関する通知（二）

一、無期限労働契約の問題について：

（一）労働者の同一雇用主組織における勤続年数が満 10 年以上に達している時に元の労働契約期間が満了する場合において、当事者双方が労働契約の延長に同意した場合、労働契約を以下の方法で処理する。

- ①労働者が無期限労働契約の締結を要求する場合、雇用主は無期限労働契約を締結しなければならない。
- ②当事者双方による協議を経て固定期間労働契約を締結する場合はこれを締結する。
- ③若し、雇用主が詐欺、脅迫の手段によって固定期間労働契約を締結したことが証明された場合、当該労働契約で約定する労働契約期間の条項は無効とする。この時、労働者が無期限労働契約の締結を要求する場合、雇用主は無期限労働契約を締結しなければならない。

（注記：すなわち無期限労働契約の締結原則。）

（二）労働契約期間が満了する前に、労働者の同一雇用主組織における勤続年数が満 10 年以上に達し、労働者本人が履行中の労働契約の期間を無期限に変更する要求を提出した場合は、当事者双方の協議による同意を経ずとも、元の労働契約を継続して履行しなければならない。

（注記：すなわち労働者が契約履行中に契約期間に関する約定の途中変更を求める場合の処理。）

（三）書面で締結すべき労働契約が締結せずに労働者の同一雇用主組織における勤続年数が満 10 年以上に達し、かつ双方が労働関係を継続している状態にある中で、雇用主が『上海市労働契約条例』の第 40 条の規定に基づいて労働契約を終了する場合、若し労働者が無期限労働契約の締結を要求してきた場合、雇用主は無期限労働契約を締結しなければならない。

（注記：すなわち労働者が契約履行中に勤続 10 年に至り、満了後にこれを継続するか否かをめぐる処理。但し、ここでは書面で締結すべき労働契約を締結していない状態が前提条件となっている。）

3-7：現状における処理方法とリスクの分析

ある事象について現行法では如何なる規定も存在しない場合、当事者の任意の解釈と運用が可能である。しかし、当事者の任意の解釈と運用には“潜在的なリスク”があると判断する必要もある。したがって、この“潜在するリスク”を分析すると以下のようなことが言える。

- （1）3-2 で説明する「勤続 10 年の従業員」を生み出さない方法は有効。
- （2）3-3 で説明する「固定期間労働契約」の締結を 2 回で打ち切る策は有効。
- （3）3-4 で説明する「無期限労働契約条項」（第 14 条）の前提条件そのものを回避する方法では、以下のリスクを想定しなければならない。この場合、「勤続 10 年問題」がキーワードとなる。
 - ①勤続 10 年未満の従業員に対する方法で、雇用主が、従業員本人による自主的な要求として 3 回目以降の契約でも「固定期間労働契約」の締結を望む書面の証明を確保しながら、この従業員と数回にわたって「固定期間労働契約」の更新した後、何回目かの契約履行期間中の満了直前に、すでに 3 回以上締結してきた従業員が、当該契約の更新時に「労働契約の締結がすでに 3 回以上に達している」ことを理由に「無期限労働契約」の締結

を要求してきた場合、従業員の要求は法的に成立しない可能性が極めて高い。すなわち、具体規定や判例がない現状ではこのリスクの危険性は低いと見てよい。その理由は、この従業員は“勤続10年の労働者が保有する特殊な権利”を有していないからである。

②勤続10年以上の従業員に対する方法で、すでに数回にわたって「固定期間労働契約」を締結してきた従業員が、次回の更新時に、雇用主が、本人がそれまで自主的に要求してきた「固定期間労働契約」の締結を望む証明を書面で提出することを拒み、「勤続年数がすでに10年を超えている」ことを理由に「無期限労働契約」の締結を要求してきた場合、雇用主はこの要求を拒否できないリスクが発生する。この場合、従業員本人の「勤続年数がすでに10年を突破している」という理由は法的に成立する可能性が極めて高い。すなわち、具体規定や判例がない現状ではこのリスクの危険性は高いと見てよい。その理由は、この労働者は“勤続10年の労働者が保有する特殊な権利”をすでに有しているからである。

(4) 3-5で説明する労働契約の変更に関する規定を応用する方法は、労働契約の約定変更を定める現行規定が『労働契約法』第35条の規定しか存在しない現状では有効と判断できるが、将来、本件について新たな法解釈が公布された場合はリスクとなる可能性もある。

特に、(3)と(4)のケースで発生する可能性があるリスクについては、現行法（『労働契約法』/『実施条例』）でこのケースについて言及せず、また労働仲裁や裁判の判例もないので、具体的には立法・司法当局の判断と解釈を待つしかない状態にある。

報告 1. G 社

相談内容 1 : 勤続 10 年以上の従業員の契約期間満了の処理について

Q :

当該従業員との間で現在履行中の労働契約は、08 年 4 月 1 日より期間を 1 年とする固定期間労働契約であるが、この 4 月に継続更新するか否かの判断が問われている。この場合、当該従業員は、07 年 4 月に 2 年を期間として締結した現契約を履行中に勤続が 10 年に達している。

すなわち、09 年 3 月末の契約更新時にすでに勤続 10 年を超えている状態にある。この場合、09 年 3 月末の時点でこの従業員との労働契約を終了できるか？

あるいはすでに勤続 10 年に達している理由により労働契約を継続し、さらにこれを無期限労働契約としなければならないのか？

A :

本件については以下の点に留意して対処する必要があります。

●無期限労働契約を締結する（あるいは締結すべき）条件

まず、勤続 10 年の労働者が具備する権利について、2008 年に施行した『労働契約法』に基づいて無期限労働契約の実務を考えてみると、以下の事項に留意しなければなりません。

①雇用期間の満了時期を定めない契約、すなわち期間満了で終了できない契約

無期限労働契約とは、使用者と労働者が契約の終了期日を約定しない労働契約をいう。したがって、無期限労働契約とは期間満了を理由にして契約を「終了」できない性質のものである。

②企業が無期限労働契約を締結しなければならない情況

◆労働者の当該企業における勤続が 10 年以上に達している場合。

◆固定期間労働契約を 2 回連続して締結した後の継続更新時において、すなわち三回目の締結時において、当該労働者側に職務適性を欠如している情況が無く、また懲戒事項に相当する事情がない場合で、労使双方が契約を継続して締結する意思がある場合。

③企業が無期限労働契約を締結する必要のない情況

労使双方が契約を継続して締結する意思があり、かつ労働者がその労働契約を固定期間労働契約とする旨を要求する場合。

④無期限労働契約と見なす情況

使用者が労働者を雇用した日より満 1 年にわたって書面による労働契約を締結していない場合、労使双方がすでに無期限労働契約を締結したものと見なされる。

●労働契約を終了できる条件

したがって、御社のケースでは以下のように処理が可能と判断します。

①現行の労働契約に中で契約の終了条件を明確に約定していること。この前提条件の下で契約期間が到達した際は問答無用に終了できる。すなわち履行中の労働契約で終了条件を特に約定していることが非常に重要である。

②現在、固定期間労働契約を履行中であり、この期間中に従業員本人の勤続が 10 年に達したと

しても、履行中の契約は期間の終了日を明確に定めた労働契約である。したがって、期間の満了を理由として労働契約を終了できる。

- ③『労働契約法』の第 97 条では「施行前後の過渡的処置」を定めているが、この第 1 項では、「労働契約法の施行以前に締結し、かつ本法の施行日に存続している労働契約は継続して履行する。本法第 14 条第 2 項第 3 号で定める連続した固定期間労働契約の回数については、労働契約法の施行後において固定期間労働契約を継続して締結する時より起算する」と定めている。
- ④上記の二つの規定から見て、現行の固定期間労働契約の期間が満了する時点（09 年 3 月末）でこの従業員を期間の満了を理由として解雇できる。また、若し、労使双方が継続締結する意思がある場合で、かつ本人が無期限労働契約の締結を要求してきた場合はこれを締結しなければならない。

●労働契約で終了条件を具体的に約定すること

08 年施行の『労働契約法』では、95 年施行の『労働法』で見られる「当事者が約定した労働契約の終了条件が発生した場合は労働契約を終了する」といった規定を削除し、代わって「労働契約期間が満了した場合」（第 1 項）は終了できるとのみ定め、終了条件が発生した場合については、「法律、行政法規で定めるその他の状況がある場合」（第 6 項）に含めています。

すなわち、「期間満了が契約の終了条件となる」ことを約定している場合は、ここでいう「法律、行政法規で定めるその他の状況がある場合」に相当することになります。したがって、このケースのポイントは履行中の契約で期間満了を終了条件として約定していることです。

「当事者が約定した労働契約の終了条件」には、例えば企業が運転手を雇用する場合には無視してはならないことです。自動車の運転を役務とする労働者が、労働契約の履行中に運転免許の停止や取消の処分を受けた場合、必然的に自動車を運転する役務は提供できなくなります。したがって、この種のケースを労働契約の終了条件として約定しなければなりません。さもなくば、この無役の状態となった労働者を労働契約期間が満了する日まで雇用しなければならない事態になります。

相談内容 2：従業員の不正行為に対する措置について

Q：

上記で説明する当社の従業員が、架空の伝票を切る行為を行っている。その内容を見ると、①仕入れ外の物品を購入している、②通常の業者以外からの仕入れしている、③認印も印形も当社指定のものとは異なるものを使用している、一一等の不正で、調査しただけでも 15 万円近くに達している。このような中で当社は円満退職させるために労働契約期間の満了を待って、この時点で労働契約の終了を提起したが、この従業員はこの当社の姿勢を見て経済補償金の支払を要求している。

A：

御社が不正の証拠を押さえている場合は、まず従業員を追求する必要がありますが、この従業員は御社の「円満退職方針」をいいことに言いたい放題の要求を提起しています。いわば、“居直り強盜的”な主張しているわけで、御社は不正の証拠を押さえているからには、非妥協的な姿勢を示すべきです。すなわち、御社は、従業員の不正行為を証明することで、労働契約を解除できるどころか、経済補償金を支払う必要もありません。一方、不正行為を暴かれた従業員は、懲戒解雇処分を受け、経済補償金もなく、退職証明には「懲戒理由による解雇」と明記され、さらに刑事罰を受ける可能性すらあります。

つまり、これだけ従業員に不利な状況が存在するにも関わらず、御社は「円満退職」という仕方で温情を示していますが、従業員の出方によっては、断固とした非妥協的な判断も必要と思われます。

相談内容 3：生育休暇中の待遇について

Q：

従業員の生育休暇中の待遇について、企業が負担する部分と生育基金から負担する部分の区、その清算方法、および制度の内容について説明して欲しい。

A：

出産期間中の待遇、および配慮について以下の点に留意する必要があります。

- ① 出産期間中の休暇の付与としては、女性労働者の産前に 15 日、産後に 75 日、合計で 90 日を下回らない産休を付与しなければならない。³⁵
- ② 本人が満 24 歳以上の場合は晩育とする。この場合は、国が定める産休以外に晩育休暇として 30 日を増加し、その配偶者は晩育看護休暇として（江蘇省の場合）10 日の休暇を付与する。³⁶
- ③ この産前産後の休暇については、「出勤したものと」と見なす必要がある。つまり、上記の法定産休期間中は、年次有給休暇と同じように取り扱う必要があり、業績考課の査定対象事項としてはならない。
- ④ 産休期間中の賃金待遇については、江蘇省の場合、先ず、①企業が当年における全従業員の納付賃金総額の 1% を生育保険料として、社会保険取扱機構に統一して納付し、これを生育保険基金とする。³⁷
- ⑤ 次に企業は、従業員が産休を取得（90 日または 120 日）している期間中に、労働者本人の賃金を直接支給する。³⁸
- ⑥ 社会保険取扱機構は、企業の申請に基づいて生育保険基金より「生育補填金」の形式で企業に³⁹補償金として清算払を行う。
- ⑦ 法定の生育休暇として定められている出産休暇の期間中の収入については、賃金に代わる措置として生育保険基金より「生育生活手当」という名義で支払われる。この計算方法は、当該企業の前年度における従業員月平均賃金額が支給基準額となる。⁴⁰ この期間中、企業による賃金支払は停止する。ところが、上海市の場合、この当該企業の前年度における従業員月平均賃金が、蘇州市が毎年公表する前年度の企業労働者月平均賃金額の 300% を超えている場合、その超過分は企業が負担することになる。

特に、江蘇省の場合は上海や他省市と支給・清算フローが異なるので注意しなければなりません。

関連する資料

1. 勤続 10 年の労働者が具備する権利について

³⁵ 『労働法』第 62 条、および『江蘇省・人口と計画生育条例』第 30 条

³⁶ 『江蘇省・人口と計画生育条例』第 30 条

³⁷ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 4 条

³⁸ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 7 条

³⁹ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 7 条

⁴⁰ 『企業労働者生育保険試行弁法』第 5 条

この問題は、1995年に施行した『労働法』（現行）と2008年に施行した『労働契約法』（同じく現行）のいずれでも定めている。但し、この二つの法律の規定には以下のような相違がある。

●『労働法』で定める労働契約の終了

『労働法』
第23条（労働契約の終了）
労働契約期間が満了した場合、もしくは当事者が約定した労働契約の終了条件が発生した場合は、労働契約を終了する。

●『労働契約法』で定める労働契約の終了

『労働契約法』
第44条（労働契約の終了）
以下に掲げる情況の一がある場合、労働契約は終了する。
（1）労働契約期間が満了した場合。
（2）労働者が法に準拠して基本養老保険待遇を享受し始めた場合。
（3）労働者が死亡した場合、または人民法院より死亡あるいは失踪を宣告された場合。
（4）使用者が法に準拠して破産を宣告された場合。
（5）使用者が営業許可証を取り消されたり、閉鎖を命じられたり、取消命令を受けたり、または使用者が繰り上げ解散する場合。
（6）法律、行政法規で定めるその他の情況がある場合

『労働契約法』では、『労働法』で見られる「当事者が約定した労働契約の終了条件が発生した場合は労働契約を終了する」といった規定を削除し、代わって「労働契約期間が満了した場合」（第1項）は終了できるとのみ定め、終了条件が発生した場合には、「法律、行政法規で定めるその他の情況がある場合」（第6項）に含めている。すなわち、期間満了を終了条件として約定している場合は、ここでいう「法律、行政法規で定めるその他の情況がある場合」に相当することになる。

2. 江蘇省の生育保険制度について

2-1：蘇州市・労働者生育保険金の納付及び給付基準と手続について

生育保険基金の調達については“支出から収入を確定する”方式に基づき、収支均衡を原則として調達する。1997年7月1日より市区の各組織は当年における全従業員の納付賃金総額の1%を生育保険料として統一して納付し、これを生育保険基金とする。

2-2：出産期間中の休暇の付与について

- ①いわゆる「産前産後の休暇」であるが、女性労働者が出産する場合は産前に15日、産後に75日、合計で90日を下回らない産休を保障しなければならない。⁴¹
- ②既婚の女性が最初の子供を生育する時に本人が満24歳以上の場合は晩育とする。晩育の規定に合致する場合は、国が定める産休以外に晩育休暇として30日を増加し、その配偶者は晩育看護休暇として3日の休暇を付与する。晩育休暇および晩育看護休暇の間中は産休と同様の待遇

⁴¹ 『労働法』第62条、および『女性労働者保護規定』第8条

を享受できる。⁴²（江蘇省では配偶者の晩育看護休暇で 10 日の付与、浙江省では配偶者の晩育看護休暇で 5～7 日の付与……と異なる）

③産前産後の休暇を定める規定について、上述①の規定は標準出産休暇（順産）のケースであるが、別に難産や流産の場合には割増休暇を付与しなければならない。⁴³

2-3：基金の納付と補償待遇における給付方法

生育保険の補償待遇については、女性労働者が分娩した後の一定期間において給付する方式を採用し、生育保険に加入する全ての組織（企業）において計画生育の規定に合致する女性労働者の生育期間中もしくは流産後の 6 ヶ月以内に当該組織（企業）が『蘇州市女性労働者生育保険補償待遇申請表』に記入し、併せて生育証、嬰兒出生証明あるいは嬰兒死亡証明を添付すること。流産した場合は、病院が発行する流産証明を添付し、社会保険取扱機構で生育保険補償待遇の受領申請手続を実施する。

蘇州市における女性労働者の労働保護待遇一覧

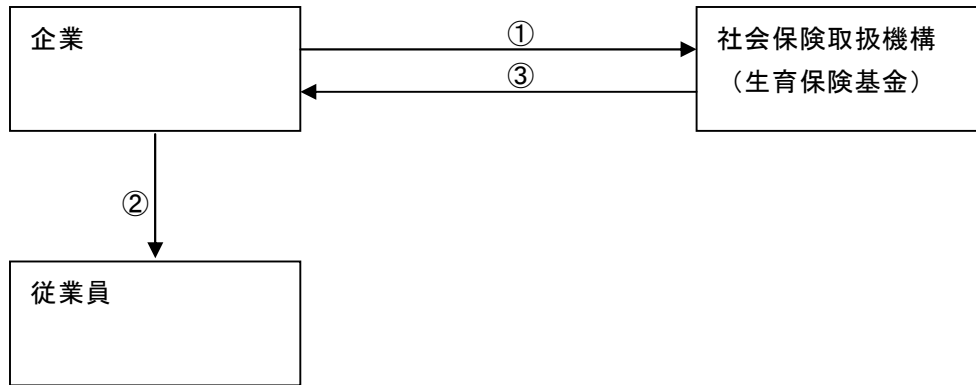
	休暇期間	待遇	備考
妊娠期間	妊娠 7 ヶ月以上（7 ヶ月を含む）で承認を経て 60 日の産休が可能	本人の賃金の 80%を下回らない額とする。	1. 妊娠期間中、出産期間中、授乳期間中の基本賃金を引き下げてはならず労働契約も解除してはならない。
出産休暇	90 日の出産休暇、難産の場合は 15 日増加、多胎産の場合は 1 人の嬰兒につき 15 日増加	規定の出産休暇期賃金を支給し、検査費、分娩費、手術費、入院費、薬代は所属企業が先に支給し、基金からは事後に清算する。	2. 妊娠期間中あるいは授乳期間中の女性労働者に対して、国が定める第三級肉体労働、従事禁止労働、超過勤務も手配してはならない。 3. 妊娠 7 ヶ月以上（7 ヶ月を含む）及び授乳期間中には一般的に夜勤を手配してはならない。
授乳期間	出勤が困難な場合、承認を経て半年の授乳休暇が可能	本人の賃金の 80%を下回らない額	4. 産休が満了して職場復帰する際には 1～2 週間程度の原職への復帰調整期間を設ける。
月経期間	高所、冷水、野外、重度肉体労働に従事する場合は 1 日～2 日を付与。その他に職種で重度の月経もしくは経痛がある場合は 1 日を付与	公休処理	1. 女性労働者が 100 人以上の組織は衛生室を設置しなければならない。 2. 女性労働者が 40 人以上～100 人以内の組織はシャワールームを設置しなければならない。 3. 流動作業あるいは分散作業を実施する組織では個人用の水洗用具を手配しなければならない。
更年期			組織は更年期障害を罹病した者には適当に勤務量を削減しなければならない。
妊娠 7 ヶ月以内の流産	妊娠 3 ヶ月以内の流産は 20～30 日、3 ヶ月以上は 42 日、7 ヶ月以上は 90	産休処理	

⁴² 『江蘇省・人口と計画生育条例』第 30 条

⁴³ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』および『生育保険補償待遇給付弁法』

	日		
婦人病		公休処理	少なくとも 2~1 年に一度の婦人病定期検診を付与し、この際は公休として処理する。

2-4：江蘇省/蘇州市の生育保険料の納付と支給のしくみ



- ①蘇州市区の各企業は当年における全従業員の納付賃金総額の 1%を生育保険料として、社会保険取扱機構に統一して納付し、これを生育保険基金とする。⁴⁴
- ②企業は、従業員が産休を取得（90 日または 120 日）している期間中に、労働者本人の賃金を直接支給する。⁴⁵
- ③社会保険取扱機構は、企業の申請に基づいて、生育保険基金より「生育補填金」の形式で企業に⁴⁶ 補償金を支払う。

報告 2. H 社

相談内容 1：人員削減とワークシェアの実施について

Q：

昨今の世界的な景気悪化に伴い当社の業績も急激に悪化してきたため、経費の削減が急務となっており、現在人件費の削減策を検討中である。ついては以下の内容に関しご相談したい。

- ①「交代出勤・交代休息」あるいは「協議解除」等を実施する際の留意事項。
当社では、この 2 月から生産現場の従業員には「三勤四休」を実施している。この場合はどのような点に留意しなければならないか？
- ②削減対象者が「協議解除」に応じない場合、「強制解除」を実施できる条件。
さらに、4 月から管理部門の従業員も含めて、協議による労働契約の解除を検討している。削減対象者が「協議解除」に応じない場合、「強制解除」を実施できる条件とはどのようなものか？

⁴⁴ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 4 条

⁴⁵ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 7 条

⁴⁶ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 7 条

③困難企業に対する補助優遇政策に関し、困難企業の認定基準や享受可能な優遇策を知りたい。また、当社は社会保険料の支払を「蘇州高新区人力资源開発有限公司」に委託しているため、当社名義での支払い実績がない。また、仮に困難企業の認定を受けた場合、将来的に不利な扱いを受ける可能性は無いか。

A :

以下の点に留意する必要があります。

1. 停業措置について

「五勤二休」の通常勤務を「三勤四休」に改めるケースは、いわゆる部分的な「停業」に相当しますが、この場合は以下の点に留意しなければなりません。

◆この方式を全従業員へ告知し、その同意を得る必要がある。

その理由は、『労働契約法』第4条に基づくもので「企業が、労働報酬、勤務時間、休憩・休暇等の従業員の切実な利益に直接的に影響を及ぼす規章制度または重要事項を制定、修正または決定する場合、従業員代表大会あるいは従業員全員の討議に付し、方案と意見を提出し、工会あるいは従業員代表との平等な協議を経て確定しなければならない」（第2項）および、「企業は、労働者の切実な利益に直接的に影響を及ぼす規章制度または重要事項を決定した場合は、これを公示するか、または労働者に告知しなければならない」（第4項）といった規定によります。

◆短期停業に関する賃金待遇と操作法⁴⁷

一ヶ月の賃金支払周期内の数日間を操業停止するようなケースでは、（労働契約ですでに）約定した現行の賃金基準を労働者に支払い、如何なる減給も許されません。

◆長期停業に関する賃金待遇と操作法

一ヶ月の賃金支払周期を越えて長期にわたって操業停止するようなケースでは、賃金・社会保険等の待遇を含む労働条件の変更に関する協議を労使双方で合意しなければなりません。また、江蘇省の賃金支給条例では、この長期停業期間中の賃金は、「当地の最低賃金基準額の80%を生活費として支給しなければならない」と定め、長期停業期間中の賃金待遇（名目は生活費）で基準を設けています。

また、御社がすでに実施している「三勤四休」の臨時的な措置は、将来に必要なになるかもしれない政府への人員削減の報告と従業員へ説明責任を履行する際に有利な条件となります。その理由は、企業が一時・一挙的に大量の従業員を削減する場合、関係規定に準拠して合法的に計画を実現できますが、実務的には事前に周到な条件を整える準備期間を設けて、人員削減の必要十分条件を具備しなければなりません。人員削減の条件を整える作業では、主に①新規従業員の募集停止。②超過勤務の停止、および特定職場の時間短縮――等の応急措置と経営努力を行なった既成事実を作り出す必要があるからです。「三勤四休」の臨時的な措置はまさにこれに相当します。

2. 協議解除について、

労働契約を協議を経て解除する方法で労働者を削減する場合、まず、その数が問題になります。

⁴⁷ 『江蘇省賃金支給条例』第31条

『労働契約法』では、「20人以上あるいは20人以下であるが全従業員の10%以上の人員を削減する必要がある場合、企業が、人員削減の30日前までに工会または従業員全員に対する事情を説明し、工会または従業員代表の意見を聴取し、労働保障部門へ削減案を報告した後に人員が削減できる」としています。したがって、一定限度の人員を超える従業員の削減については、上記の人員削減にかかわる法律規定に基づいて、工会（あるいは従業員代表）への説明責任、合意の取り付け、労働当局への報告といった義務が課せられています。

しかしながら、上記の規定を下回る数の従業員を削減する場合は、個々の従業員との協議を経て、労働契約を解除する方式で処理できます。この場合はいわゆる日本的な「希望退職案」を提案する方式となり、法定の経済補償金のほかに額外で一定の割増金（プレミアム）を付加することも検討しなければなりません。但し、希望退職の割増金は任意であり、法令で義務づけているわけではありません。

3. 法律でいう「困難企業」の概念とその補助優遇政策について

現状では、「困難企業」を定義した法令は蘇州市では存在しませんが、江蘇省の労働行政当局が公布した関係規定はあります。昨年（08年）の12月29日に、江蘇省の労働保障庁が公布した『企業負担を軽減する積極的な措置を採用して就業状況の安定化を図る実施意見』で、ここで「困難企業」を定義しています。但し、その認定基準については不明瞭です。

関連する資料

人員削減計画に関わる行政当局の動きと「困難企業」の定義について

（1）江蘇省行政当局の動き

08年12月29日に、江蘇省の労働保障庁が『企業負担を軽減する積極的な措置を採用して就業状況の安定化を図る実施意見』を公布し、社会保険料の納付料率の軽減/人員削減を回避した企業への補填優遇措置/協議による超過勤務手当の分割払方式の容認/一部従業員に対する不定労働時間制度の適用範囲の拡大等を通達している。ここで「困難企業」に相当する条件と範囲を以下のように定めている。

- ①目下の金融危機の影響を受けて生産経営に困窮しているが回復する見込みがあり、暫時的に賃金支払と社会保険料の納付で苦境に陥っている場合。
- ②すでに雇用を安定する措置を講じており、大量の人員削減は実施していない場合。
- ③すでに社会保険制度に加入し、かつ所定の社会保険料を納付している場合。
- ④生産経営活動が国、省、および所在地の産業と環境保護政策に合致している場合。

（2）上海市行政当局の動き

上海市の労働行政当局は不況が深刻化し大量の人員削減が予測される事態を想定して今年（09年）1月3日に『企業が法律に準拠して実施する人員削減実施報告に関する通知』を公布した。ここでは、企業が行う人員削減計画の報告について、①政府の受理範囲と受理機関、②政府に報告提出する人員削減計画に関連する文書類、③政府による回答と是正勧告の可否、④合法的な実施を指導・監督する政務の確保等を定めている。

中でも、「企業は工会または従業員代表に対して状況を説明した日より30日以降に労働行政部門

へ報告しなければならない。労働行政部門は人員削減報告に関する資料が揃っている場合はこれを受理し、併せて回答書（中国語は“回執”）を発行し、若し人員削減計画案が法律に抵触する場合は、企業に対して是正を勧告すること定め、さらに「労働行政部門は、企業による人員削減計画の状況に関心を払い、適切に指導し、安定的な雇用の確保に努めなければならない。区県の労働行政部門は、人員削減の動態を報告する制度を整え、行政管轄区内の企業による人員削減状況を市の人力資源社会保障局へ速やかに報告しなければならない」としている。したがって企業はこれらの点に留意して所定の政府報告を実施しなければならない。

さらに上海市では、3月24日に『2009年における困難企業の負担軽減と就業安定化に関する事項についての通知』（滬人社就発：[2009] 16号）が公布された。これは不況対策として公布した上記の『人員削減実施報告に関する通知』に続く第二弾である。企業が実施する人員削減について現行法では「企業の生産経営に重大な困難が生じ、当地の政府が定める重大困難企業の基準に達し、確実に人員削減の必要がある場合」に可能としてきたが、これまで、この「当地の政府が定める重大困難企業」の基準について法律上では如何なる規定も存在しなかった。このような事情の中で、上海市の人力資源社会保障局と財政局が連名で公布した本通知によって、ようやく「重大困難企業」の具体的な基準が明らかにされた。本通知は、不況下における企業の救済と就業の安定化を目的としているが、外商投資企業が人員削減を検討する場合は必見の法令となっている。

報告3. I社

相談内容1：従業員の定年退職と再雇用の処理について

Q：

女性幹部（管理職）の定年退職と再雇用の扱いについて、従業員と同じ満50歳で定年退職できる方法はあるか？ また、幹部を工人として満50歳で定年退職させることは合法か？ またこの従業員を再雇用することは合法か？ この場合の適切な事務処理はどのようなものか？

A：

従業員を人事ファイル（中国語では“档案”）で管理する国有企業や政府機関では、幹部の地位にある女性労働者の法定定年退職は55歳で、それ以外の一般労働者の場合は50歳となっていますが、御社のような外商投資企業では50歳で定年退職が可能です。すなわち、この従業員が法律で定められた養老保険を納付してきた実績がある場合、50歳の誕生日を迎えた翌月より養老保険金を受給できるはずで

そこで、この種の従業員の再雇用についての実務ですが、まずこれまでの雇用契約（雇用関係）を労働契約から労務契約へ切り替えることが重要です。

つまり先ずそれまで履行してきた労働契約を『労働契約法』第44条に基づいて終了すること。この場合は定年退職に伴う労働契約の終了であるために、企業側に経済補償金の支払義務はありません。⁴⁸ このケースで御社が留意すべきことは、この従業員が法定定年年齢に達する月（すなわち

⁴⁸ 『労働契約法』第44条第2項（労働者が法に準拠して基本養老保険待遇を享受し始めた場合）に基づいて労働契約を終了する場合は、『労働契約法』第46条で定める経済補償金の支払条件から除外している。

養老保険金待遇の受給がスタートする時)に労働契約を終了することであり、この時期以前に労働契約を途中で解除しないことです。相応の時期をはずして労働契約を途中で解除すると、御社はこの従業員の入社時からの勤続年数に基づいて経済補償金を支払わなければなりません。

さらに、労働契約を終了する行為であるからには、本人の社会保険登記の抹消することになります。したがって、御社がこの従業員を依然として雇用する場合は、改めて本人との間で「労務契約」を締結することになります。つまり、御社はこの時点ですでに養老保険金を受給している労働者を再雇用する状態になります。したがって、社会保険（四金）の納付義務は本人にも御社にもありません。しかし、御社は労災保険については企業が納付する範囲に組み入れる必要があります。労災保険は、当該企業が雇用する全ての労働者の賃金総額を納付基数に組み入れなければならないからです。

相談内容2：賞罰規定の実務について

Q：

当社の男性従業員（管理職）がメールやFAXで処理できる手続業務を、実際にはある場所に行って処理しており、その際の交通費を会社が支給していた。また、実際にどれだけの時間を要していたのか不透明。さらに、この従業員の場合、必要以上に自分の席を離れていることが多い。（守衛室でタバコを吸っている。）

このような事情により、当社は経済補償金を払わずに解雇したいと考えていますが、当社には従業員就業規則で賞罰に言及しているが、具体性に乏しく、また別途に「賞罰規定」を制定しているわけでもない。このような場合、どのような点に留意しながら従業員の処分に対処しなければならないか？

A：

懲罰に起因する解雇対策では就業規則あるいは賞罰規定で明確に定めることが重要です。この場合、以下の点に留意しなければなりません。

- ①賞罰規定の目的には、如何なる内容であっても規律違反を未然に防ぐこと、就業時の緊張感を維持すること、職場の安全と衛生を保証すること、違反による損害を排除すること、職場の秩序と従業員の団結を維持すること等——といったことがある。そこで、企業が賞罰規定を制定する場合、如何なる行為が懲罰に相当するのか？といった点を具体的かつ明確に説明していることが肝要。
- ②規律違反行為の情状、違反によってもたらした経済的損害の軽重等によって処罰の内容を層別化すること。
- ③違反の常習、故意の違反、突発性違反、就労義務および任務の不履行、無断行為、違反の加重責任、無過失違反、不可抗力に起因する違反等の状況を想定してそれぞれの情状に応じた処分の軽重を設けること。
- ④処罰に対する反論の機会を設けること。
- ⑤処罰の証拠と記録を残すシステムを確立して、処罰に起因する労使紛争に備えること。

相談内容3：社会保険料と所得税の納付に関する実務について

Q :

給与として支給する場合と賞与として支給する場合で、社会保険、公共住宅積立金、所得税などの計算に違いがあるか？（会社負担金額、個人負担金額に違いはあるか？）

A :

養老保険、医療保険、失業保険の納付額は、すでに数値が確定している前年度における労働者本人の平均月額賃金を納付基数としています。⁴⁹ したがって、すでに金額が確定した数値には前年度における労働者本人の全ての収入額を算入しており一種の確定申告に基づいて保険料の納付となります。

所得税の場合、納税者の実得賃金額（実収賃金額）の 2,000 元/月を課税時の基準額として、これ以上の獲得金額について累進課税します。そこで、一次支給性のボーナス所得の処理については支給当月の所得分で課税処理することが原則ですが、御社のように月額賃金の低い従業員に年収を基準にこれを 12 等分する方法で課税処理したとしても、一次支給性のボーナス所得も実収として計上しなければならず、不実の申告を行った場合は違法行為となります。

相談内容 4 : 特殊な職種（資格）を保有する労働者の雇用について

Q :

当社では、政府の指導に基づいて、電工の資格を保有する従業員を採用しなければならない状態にあるが、この場合はどのような点に留意しなければならないか？

A :

危険物の処理、特殊設備や機械の操作等の職種については、国が認定した特殊資格を保有する従業員を企業内に配置しなければなりません。この具体的な業種、その職種、職場などについて『就業許可制度』でほぼ 90 種近い職種を定めています。御社が指摘する電工もこれに相当します。御社の業態では、クレーン操作工、冶金工、金属熱処理工、機電設備設置工、電子メーター修理工などがあります。

本件に関連する法令では、『安全生産法』（中央法）、『江蘇省安全生産条例』『江蘇省特殊設備安全監察条例』（いずれもローカル法）、『危険化学品安全管理条例』『使用者の技術者採用規定』『就業許可制度』（いずれも中央法）がありますので、これらの法令を熟知して相応の資格を有する従業員を採用しなければなりません。

関連する資料

1. 社会保険制度と各種保険料の納付について

中国の社会保険制度と納付料率の概要は以下のとおりである。

- (1) 中国の各省市の養老保険の企業納付率は 18%~22%で、個人納付率はほぼ 8%で一律化している。経済特区のシンセンと珠海の企業負担率が異常に低いがこれは一種の地方性優遇政

⁴⁹ 但し、新設企業の納付基数と初めて勤務する労働者の納付基数は、当該企業で最初に支給された月の全賃金性収入額とする。

策である。納付基数の確定方法は、一般的に労働者の前年度における本人の平均月額賃金を養老保険費の納付基数としており、その額が当地における前年度企業労働者の平均月額賃金の60%を下回る場合は60%を納付基数とし、300%を上回る場合はその超過分についてはこれを基数計算に組み入れない。企業の納付率は前年度（地方によっては前月）の当該企業全従業員賃金総額によって納付額を確定している。

- (2) 各省市の医療保険の個人納付率はほぼ2%で、企業納付率は7%～10%の間である。在職労働者の納付基数は本人が前年度に申告した個人所得賃金、賃金項目の月平均額としている。本人が前年度に申告した個人所得賃金、賃金項目の月平均額が前年度の全市・企業労働者平均月額賃金額の300%を上回る場合、その超過分は納付基数に算入しない。前年度企業労働者月平均賃金額の60%を下回る場合、全市・企業労働者月平均賃金額の60%を納付基数とする。企業の納付基数はその企業の在職労働者の納付基数総額としているケースが一般的であるが、全市の企業労働者月平均賃金額を基数とする省市もある。

例えば蘇州市の場合、2009年4月現在における納付基数は、2008年（前年度）における蘇州市の企業労働者月平均賃金額（2,985元）である。したがって、企業と労働者個人の納付基数の上限は8,955元（2,985元の300%）とし、下限は1,791元（2,985元の60%）としている。また、実質賃金収入が下限を下回る場合の最低基数は870元（2008年度蘇州市最低賃金基準）とする。この年度ごとの企業労働者月平均賃金額は毎年4月末前後に公布される。したがって、毎年4月末には前年度の企業労働者月平均賃金額が公布され、これに合わせて社会保険料の計算基数も調整しなければならない。

- (3) 労災保険については大多数の省市にこの保険制度があるが、月極めの保険料納付制度を設けていない省市もある。上海の場合は月極め納付制度を設けず一括納付制度を採用している。労災保険の企業納付率はおよそ0.5～1.5で、個人納付率は0である。企業は前年に審査された被保険者の平均月額賃金を納付基数としている。労災保険基金は、まず当該企業の業態ごとの「労災発生危険度」を3～5種に分類して料率を確定し、さらに企業が作成・提出した統計年報に記載されている賃金総額を計算基数とする。全市の最低賃金基準を下回る場合は、全市の最低賃金基準を計算基数とする。また、全市の前年度における企業労働者月平均賃金額の300%を上回る場合は、前年度の企業労働者月平均賃金額の300%を基数として労災保険基金の基数とする。

- (4) 生育保険は企業側に1%前後の納付負担があるが個人負担は無い。

- (5) 江蘇省蘇州市の現行保険料の料率

以下のとおり

養老保険		医療保険		失業保険		労災保険		生育保険	
企業	個人	企業	個人	企業	個人	企業	個人	企業	個人
20%	8%	10%	2%	2%	1%	1%	—	1%	—

2. 経済補償金に関する所得税について

労働契約の終了や解除にともなって支給される経済補償金の所得については、以下のような税法上

の規定がある。

労働契約の終了/解除により得た経済補償金に関する所得税

根拠法規・行政通知	労働関係の解除により得た一次支給性経済補償金収入に対する個人所得税徴収に関する通知		
文 件 番 号	財税 [2001] 157 号	施行（発布）期日	2001/10/1
要 旨	労働関係の解除によって得た一次支給性の経済補償金の収入について、当地の前年度における労働者平均賃金の3倍以内の部分は個人所得税を免除する。 また、3倍を超える部分については「国税発 [1999] 178 号文件」の関係規定に基づいて個人所得税を徴収する。		

根拠法規・行政通知	労働契約の解除により得た経済補償金に対する個人所得税徴収に関する通知		
文 件 番 号	国税発 [1999] 178 号	施行（発布）期日	1999/10/1
要 旨	個人が取得する一次支給性の経済補償金収入は、数ヶ月間の賃金収入と見なすことができるために、これを一定期間内で平均化することができる。平均化の具体的方法は以下のとおりである。 一次支給性の経済補償金の所得を本人が所属していた企業における勤続年数で割った金額を月の個人所得として、この金額に対して税法規定にしたがって個人所得税額を計算する。 また本人の勤続年数は実際の年数で計算するが、勤続年数が12年を超える場合は、12年として計算する。		

3. 定年退職者の退職と再雇用に関する実務について

本件については以下の点に留意しなければならない。

- ①企業が定年退職者を雇用する場合でも雇用登記、および退職時に退職手続を実施しなければならない。
- ②法令で定める労働者の定年退職条件は以下のとおりである。

根拠法規・行政通知	労働者の定年退職及び退職に関する暫行弁法		
文 件 番 号	国発 [1978] 104 号	施行（発布）期日	1978/6/1
要 旨	企業、事業所、組織の党政務機関、大衆団体の職員で、以下の条件が出現した場合は定年退職しなければならない。 ①男性は満60歳、女性は満50歳に達した時。 ②坑内、高空、高温、加重肉体労働、及び健康に有害な勤務に満10年以上にわたって従事する労働者で、男性は55歳、女性は45歳に達した時。 ③男性は50歳、女性は45歳、連続して10年の勤続で、完全に労働能力を喪失していることを病院が証明し、かつ労働鑑定委員会が認定した場合。 ④業務上の疾病・負傷に起因する後遺障害があり、完全に労働能力を喪失していることを病院が証明し、かつ労働能力鑑定委員会が認定した場合。		

注：定年退職年齢の規定について、外商投資企業では一般従業員と高級管理職を年齢で区別し、高級管理職の退職年齢では法定年齢よりも高く設定するケースも見られる。この場合、法定退職年齢に伴って養老金の給付がスタートし、社会保険の納付方法も変化する。したがって通常のケースでは、法定退職年齢を過ぎた以降の労働契約では、嘱託（特約社員）あるいは顧問等の身分で継続雇用し、この身分に相応する各種の労働条件を約定している。

4. 懲罰に起因する解雇対策について

主に以下の点に留意しなければならない。

●解雇の事由は就業規則あるいは賞罰規定で明確に定めることが重要

労使双方において、どのような場合に解雇になるのかということについて事前に明らかにし、紛争を未然に防止するため、就業規則あるいは賞罰規定において、①退職に関する事項、②解雇の事由、③懲戒解雇の事由、④業務上の過失責任、⑤非業務上の過失責任（例えば刑事責任）、――といった事由と処理方法を具体的に記載する必要がある。この内容は具体的でかつ異なる解釈が生じないものでなければならない。

●労働契約（無期限労働契約も含む）の締結時でも「解雇の事由」を明示すべきである。

労働契約を締結する際に、書面によって明示しなければならない労働条件として「退職に関する事項」があるが、退職に関する事項として、解雇の事由、懲戒解雇の事由、業務上の過失責任、非業務上の過失責任（例えば刑事責任）もまた、同様に書面によって明示すべきである。

●業績考課制度と成果主義の導入

業績考課制度を本格的に導入し、この制度に基づいて賃金や人事の体系見直しが必要となる。すなわち、中国の現地法人においても、現行の賃金に関連する法制度に準拠しつつ、これに抵触しない範囲内で、企業が自主的に策定できる業績考課制度（中国の現行法体系では業績考課を定める法令は存在しない）を確立し、成果主義と優彰必罰主義を徹底することによって「労働者が勤務に適応できず、訓練を経たり職場を調整しても依然として勤務に適応できないことが証明された場合には労働契約を解除できる」⁵⁰ といった『労働契約法』の規定を十分に生かしていく必要がある。

●中国の賞罰に関連する法令の解説および実務

中国では、会社の従業員の賞罰を定める法令は、今のところ、1982年に国務院が公布した『企業従業員賞罰条例』（以下“条例”という）しか存在しない。『条例』の第一章・総則で、その制定目的や適用範囲を定めている。例えば、『条例』第1条では「国の主人公である企業従業員の責任の増強」「その積極性と創造性を鼓舞し」「正常な生産秩序と勤務秩序を維持し」「労働生産性と勤務効率を向上させ」「社会主義の現代化の建設を促進する」ために制定する……、とその目的を説明している。この目的自体は誠にごもつともな目的である。と同時にその立法目的が果たされなかったことも国有企業の労務管理を見れば自明のことである。

『条例』の第4条では、「本条例は全民所有制企業と城鎮集団所有制企業の全ての従業員に適用する」「国家行政機関より任命された企業内の職員に対する賞罰の審査と権限については、『国務院の国家行政機関勤務人員の賞罰に関する暫定規定』に準拠して処理する」と定めている。このような適用範囲から見て、この『条例』は国有企業（全民所有制企業）と城鎮企業（城鎮集団所有制企業）の従業員に適用するために制定されたことが判る。また、特に国有企業だけに存在している（政府機関が派遣する）高級管理者に対する賞罰は別の規定に基づいて処理すると定めている。さらに、この『条例』は外商投資企業の従業員に適用することは一言も触れていない。また、外商投資企業が制定する賞罰規定はこの『条例』を根拠法としなければならないような規定も存在しない。

⁵⁰ 『労働契約法』第40条第2項

その理由を推察すると、この『条例』が制定された当時（1982年当時）は、外商投資企業の労務管理に関わる法令自体が存在していない。外商投資企業の労務管理を定める特別法は、1994年になって、ようやく『外商投資企業労働管理規定』と題して制定している。また、この法令も2002年に廃止されている。廃止の理由は、2001年のWTO加盟以降、国有企業も城鎮企業も外商投資企業も区別がなくなり、外商投資企業の労務管理制度も内国民待遇の実現に向けて内資との差がなくなってきたからである。

この結果、現代的な労働人事管理制度を実施する企業は、内資も外商投資企業も問わずに現行法に準拠して自主的に各種の社内規章制度を制定している。賞罰に関する規定も同様に、企業側の経営自主権と労務管理の関係法令に基づき合法的な範囲と内容で自主的に定めている。つまり、かつて、全民所有制による国有企業の従業員に適用する目的で制定した“化石のような『条例』”を引用するような中外合弁企業は極めて異例であり、ましてや、外資100%で資本を構成する外商独資企業がこの『条例』に基づいて自社の賞罰規定を定めることは皆無である。

その理由は、一言でいって、市場経済システムの中で競争原理を根幹とする人事労務管理を実施する現代企業にとって、『条例』の規定は無益でないが、大きな意義はない。『条例』の規定を外商投資企業の従業員へ適用することが不相当とは言えないが、親方日の丸的な経営体質を有する国有企業の社内秩序を維持するために制定された『条例』は現代企業の管理要求とその実情に合わず、かつ人事管理に寄与するところは少ないものと判断できる。

したがって、労務管理上では法令に遵守しながらも外商投資企業に特有の現代的企業管理制度を導入するために、大多数の外商投資企業では独自に『賞罰規定』を定め、かつその内容も極めて詳細に定めている。賞罰の判断基準となる情状や客観的条件は具体的であることが肝要である。抽象的で玉虫色の解釈や運用ではその本来の効果を果たせない。それどころ、解釈の相違をめぐって労使紛争の火種にもなる。

5. 特殊な業種（資格）を保有する労働者の雇用について

本件に関連する法令とその概要は以下のとおりである。

（1）『使用者の技術者採用に関する規定』（中央法）

企業が複雑な技術を要する労働者、国の財産、人の生命と安全および消費者利益に関わる職種に従事する労働者を採用する場合は、相応の職業資格証明書を取得した者を採用しなければならない。この職種は『就業許可制度』および『工種分類目録』で定め、使用者が規定に違反して無資格者を従事させた場合の処罰を定めている。

（2）『就業許可制度』（中央法）

上記の法令と対をなすものである。企業内に国が認定した特殊工資格を保有する従業員を配置しなければならない。この具体的な業種、その職種、職場などについてほぼ90種近い職種を定めている。また、その職種を級別に分類したものが『工種分類目録』である。

（3）『安全生産法』（中央法）

生産企業の特種作業に従事する従業員は、国の関係規定に基づいて専門的な安全作業訓練を受けなければならない。特種作業操作資格証書を取得した後において当該職場で作業できるものとし、さら

に特殊作業員の範囲は、国務院の安全生産監督管理に責任を負う部門と国務院の関係部門が共同で確定している。

(4) 『江蘇省安全生産条例』『江蘇省特殊設備安全監察条例』(いずれもローカル法) 『安全生産法』に関連して江蘇省が公布したローカル法である。

(5) 『危険化学品安全管理条例』

2002年3月15日より施行している国務院の行政法規で、従来法(『化学危険物品安全条例』)を改正したものである。国内の全てのメーカーに適用する『安全生産法』に先立って施行しており、化学物品の安全管理に特化した全74条の特別法である。

適用対象となる危険化学品は、国家基準に編入され、『危険貨物品目表』(GB12268)に記載される製品、毒物化学品、および『危険貨物品目表』(GB12268)に編入していないその他の化学物品となる。⁵¹ これらの危険化学品は、国務院の経済貿易委員会(現商務部)、公安、環境保護、衛生、品質検査、交通部が定める。また適用対象となる企業は、上記の化学物品を生産する企業のほかに、これの経営、貯蔵、輸送、および使用する企業となる。⁵² したがって、自社事業が危険化学物品とは無縁であっても、自社業務でこれを使用したり、あるいは一定量を貯蔵する場合(例えば自家発電用の重油を貯蔵する場合)は、本条例の適用対象になると判断しなければならない。また、本条例では、これらの適用企業の業種ごとに、危険化学物品の生産、経営、貯蔵、輸送、使用に関する細則を定めている。

報告4. J社

相談内容1: 従業員の休暇について

Q:

中国に総経理として就任して約1年となるが、昨年度までほとんど中国側社員にまかせていたのでこの1年で不明な点、疑問な点がかかり出てきている。そこで、以下の事項について説明して欲しい。

①休日出勤の振替処理について

有給、土日、祝日等まともにとらしていたらかなりの日数になるので法律上の最低日数があれば知りたい。また、年次有給休暇について、残留した年次有給休暇は企業による買取制度が制度化されているが、この件について実務上で注意すべきことは何か?

②国際婦人デーの処理

当社には、女性従業員については、国際婦人デー(3月8日)は休日といった慣例が昔からあるようで一応午後から休みとしているが、この法的根拠はどのようなものか。

A:

⁵¹ 『危険化学品安全管理条例』第3条

⁵² 『危険化学品安全管理条例』第2条

1. 休日出勤の振替処理について

振替休暇についてはこの事項を定めた特別規定があります。これによると、法定祝祭日だけは特別扱いで、休暇の振替処理は認められず現金で超過勤務手当を支給しなければなりません。

政府は、国民の祝祭日の到来に伴って休暇手配を公布しますが、この場合、祝祭日当日についてのみ現金で超過勤務賃金を支給しますが、これに土日や平日が連結したとしても、この部分については、土日ならば200%もしくは代休、平日の場合は150%もしくは代休で処理すればOKです。したがって、当地の政府が連続的に指示した休暇の全部に対して祝祭日並みの300%の支給を求める従業員の要求には根拠がありません。

2. 国際婦人デーの処理について

婦人デーのような婦女子を対象とする休暇は、婦人デー（3月8日）に半日を休暇としますが、この休暇が公休（土日）と重なった場合は休暇とせず、また翌日を振替休日にしなくてもOKです。

相談内容2：各種の従業員福利の法的根拠について

Q：

①現物支給について

当社では、年4回ぐらい春節とか労働節等前日に配布しています。また各種の祝日に商品券を社員全員に渡しているが（1回200元/人）、この制度は単なる慣例なのか？当社としては、やみくもに配布するのはできれば止めたいが如何なものか。

②帰省休暇について

地方出身の社員の帰省時に交通費と休暇（5日間）を与えている、法律根拠はないと無いと思うので廃止したいが如何なものか。

A：

1. 現物支給について

御社が実施している現物支給の制度は法定外福利に相当するものであり、御社が御社の裁量で自主的に制定できるものです。この種の制度は国有企業に常見する制度ですが、法的強制力を伴う制度ではありません。したがって御社のような外商投資企業では異例の制度といえます。このため、その対策としては、従業員の定着率のアップ、企業の雇用における競争力のアップの面から見て、どのような現物をどのように支給するかについて取捨選択すれば宜しいと判断します。

2. 帰省休暇について

帰省休暇は、中国では「探親暇」（日本語では親族訪問休暇）と呼ばれている制度です。この制度は、かつての計画経済時代の遺物であり、現代の市場経済社会では“化石”のような制度です。とはいっても帰省休暇を定める法律が廃止されていない以上、政府直属の国有企業では今でも実施しているようです。

この制度を公布した背景には当時の就職事情があります。当時、大学や大専を卒業した学生の就職先は政府が手配し、学生本人が自主的に就職先を探すことは異例のことでした。したがって、異地へ赴任する労働者は両親や配偶者と別居する状態になりますが、政府はその見返り措置としてこの

種の休暇制度を制定しました。また、この制度が公布された当時は年次有給休暇の規定も存在しませんでした。やがて時代が変化し、社会経済的な制度も計画経済から市場経済へ変化し、労働市場も完全に自由化されましたが、この親族訪問休暇制度は現代でも化石のように生き残っています。

このような事情から、上海の日系人材派遣会社のアンケート調査から見ると、70%近くの外商投資企業が制度を実施せず、また労働行政当局もこれを黙認するような状態があります。しかし、企業としてはコンプライアンスの堅持と労使紛争を排除する意味で、この制度の実務ノウハウに留意する必要があります。

この休暇は、主に以下の従業員を対象者として特別な待遇を付与します。

- ①従業員が別居する配偶者を訪ねる場合：
- ②未婚の従業員が別居する父母を訪ねる場合の待遇
- ③既婚の従業員が別居する父母を訪ねる場合の待遇
- ④上述の休暇期間内の有給休暇日及び法定休暇日は親族探訪休暇に含まれる。配偶者訪問及び未婚者が父母を訪問する場合、往復の交通費は企業負担となる。
- ⑤既婚者が父母を訪問する場合の往復交通費は、月収の30%に収まる部分は自己負担、これを超える場合は企業が負担する。

関連する資料

1. 国民の祝祭日および年次有給休暇に関する新たな規定について

国民の祝祭日および年次有給休暇については、2008年1月1日より以下の規定に基づいて処理しなければならない。

(1) 法定休暇（祝祭日）

根拠法規・行政通知	国民の祭日及び記念日の休暇弁法の修正に関する決定		
文 件 番 号	中華人民共和国国务院令 第 513 号	施行（発布）期日	2007/12/7 発布 2008/1/1 施行
要 旨	<p>1. すべての国民は以下に掲げる休暇を祝祭日として享受できる。</p> <p>新年（1月1日）・・・1日 春節（農曆除夕、正月初日、初二）・・・・・・3日 清明節（農曆清明当日）・・・・・・1日 労働節（5月1日）・・・・・・1日 端午節（農曆端午当日）・・・・・・1日 中秋節（農曆中秋当日）・・・・・・1日 国慶節（10月1日～3日）・・・・・・3日</p> <p>2. 一部の国民は以下に掲げる休暇を祝日として享受できる。</p> <p>婦人デー（3月8日）・・・・・・半日 （婦女子が対象） 青年デー（5月4日）・・・・・・半日 （14歳～30歳までの青年が対象） 児童デー（6月1日）・・・・・・1日 （13歳以下の児童が対象） 建軍記念日（8月1日）・・・・・・半日 （人民解放軍兵士が対象）</p> <p>3. 少数民族の習俗による祭日については、各地の地方人民政府の規定に基づいて休暇日数を決定する。</p>		

注1：休日が日曜日と重なった場合、翌日（月曜日）を振替休暇とする。部分的な国民の休日は日曜日と重なっても翌日を振替休日にししない。

注2：旧規定では、労働節が（5月1日～3日）で3日間あったが、新規定では、労働節（5月1日のみ）で、代わって清明節、端午節、中秋節の各1日が新たに加わった。また、春節休暇について、旧規定は（農曆初日から三が日）であったが、新規定では大晦日（除夕）、正月初日、初二となっている。この結果、国民の祝祭日は、従来より1日増加し、年間で11日となった。

注3：国务院の祝祭日に関する新規定は、『労働契約法』と同時に施行するが、企業で制定している現行就業規則の祝祭日休暇に関連する規定に抵触する場合、その部分を修正しなければならない。

(2) 年次有給休暇（抜粋）

根拠法規・行政通知	労働者年次有給休暇条例		
文 件 番 号	中華人民共和国国务院令 [2007] 514 号	施行（発布）期日	2008/1/1

要 旨	<p>①機関、団体、企業、事業組織、民営非営業組織、従業員を抱える自営業組織における労働者の勤続年数が満 1 年以上になる場合は年次有給休暇を享受できる。各組織は労働者に年次有給休暇の享受を保証しなければならない。労働者の年次有給休暇の取得期間中の賃金は、正常な勤務と同様の賃金とする。</p> <p>②労働者の勤続年数が満 1 年～10 年未満の場合、年次有給休暇は 5 日。</p> <p>③労働者の勤続年数が満 10 年～20 年未満の場合、年次有給休暇は 10 日。</p> <p>④労働者の勤続年数が満 20 年以上の場合、年次有給休暇は 15 日。</p> <p>⑤法定祝祭日、公休日（土日）は年次有給休暇に組み入れない。</p> <p>⑥労働者に下記的情況がある場合は当年度の年次有給休暇を享受できない。</p> <p>（1）労働者が法に準拠して冬季休暇または夏季休暇を享受し、その日数が当年度の年次有給休暇を上回っている場合。</p> <p>（2）労働者が累計で 20 日以上私用休暇を取得し、かつ企業がその規定に基づいて賃金をカットしていない場合。</p> <p>（3）勤続年数が満 1 年～10 年未満の労働者が累計で 2 ヶ月以上の病気休暇を取得した場合。</p> <p>（4）勤続年数が満 10 年～20 年未満の労働者が累計で 3 ヶ月以上の病気休暇を取得した場合。</p> <p>（5）勤続年数が満 20 年以上の労働者が累計で 4 ヶ月以上の病気休暇を取得した場合。</p> <p>⑦企業は生産、勤務の具体的状況、労働者本人の意向を配慮して年次有給休暇を手配し、年度内において集中的あるいは分散して手配でき、通常は年度を跨らないものとする。</p> <p>⑧企業に確かな業務上の必要性があり、年次有給休暇を手配できない場合は、労働者本人の同意を経て生産あるいは業務上の特性により年次有給休暇を手配できない場合、労働者本人の同意を経て後にこれを手配しないことができる。</p> <p>⑨労働者が取得すべき年次有給休暇を取得しなかった場合、企業は、年次有給休暇における賃金報酬として当該労働者の賃金収入の 300%を支給しなければならない。</p> <p>⑩企業は年次有給休暇を手配しない場合、または本条例の規定に基づいて賃金待遇を付与しない場合、県級以上の地方人民政府あるいは労働保障部門は期限を定めてこれの是正を命令できる。企業が是正しない場合、企業に対して年次有給休暇の賃金報酬を支給することを命令し、企業はさらに年次有給休暇の賃金報酬に相当する賠償金を労働者へ支払わなければならない。</p>
-----	---

（2）年次有給休暇の社内規定を定める際のノウハウ

多数の外商投資企業は本国の待遇に合わせて中国の法律規定を大幅に上回る年次有給休暇を付与している例が多見される。このような状態の中で、08 年 1 月 1 日に前出の年次有給休暇に関する新法が制定された。結果、年次有給休暇で厚遇してきた日系企業から現行の社内制度を新法に沿って修正したいとする相談が寄せられている。この場合は以下の点に留意して現行の年次有給休暇規定を修正すれば宜しいと考える。

修正ポイントは、①すでに付与している年次有給休暇については、法的強制力を伴う「法定・年次有給休暇」と企業裁量で決定できる福利性の「法定・年次有給休暇」に分ける。②二分された年次

有給休暇を取得する順番についても「法定・年次有給休暇」の取得を先行し、「法定外・年次有給休暇」の取得を後回しにして、企業が法律規定に基づいて残留分を 300%で買い取る処理をできるだけ回避する方法を採用することである。企業裁量で決定できる「法定外・年次有給休暇」はあくまでも福利性のものであり、残留分を企業側で買い取る必要のない性質の休暇となる。

このような社内処理が妥当であると判断できる理由は、上記の年次有給休暇に関する法律の立法精神はあくまでも「従業員に有給の休暇を与えて、所用を足したり休息を取らせる」ことであり、「現金収入の増加を目的としたものではない」からである。

2. 年次有給休暇規定のひな形

現行法に準拠した年次有給休暇規定のひな形は以下のとおりである。

●事例：

すでに従業員の採用年度から部分的に付与し、次年度から一律で 12 日の年次有給休暇を付与する制度を実施している企業の場合

年次有給休暇に関する規定

1. 従業員は年次有給休暇の取得できる。年次有給休暇を付与する際の発給年度は毎年 1 月 1 日より 12 月 31 日までを一年度とする。入社初年度における年次有給休暇は、入社月から当該有給休暇の発給年度の末日までの入社初年度において、出勤月数により 1 ヶ月あたり 1 日の年次有給休暇を付与する。2 年目より一律 12 日を付与する。
2. 入社次年度より一律で 12 日を付与するが、付与方法については以下のとおりとする。
 - (1) 従業員の勤続年数が満 1 年～10 年未満の場合、法定年次有給休暇として 5 日、法定外年次有給休暇として 7 日を付与する。
 - (2) 従業員の勤続年数が満 10 年～20 年未満の場合、法定年次有給休暇として 10 日、法定外年次有給休暇として 2 日を付与する。
 - (3) 従業員の勤続年数が満 20 年以上の場合、法定年次有給休暇として 15 日を付与する。
 - (4) 有給休暇の取得順位について、従業員は、法定年次有給休暇を先に取得・消化し、次いで法定外年次有給休暇を取得・消化するものとする。
3. 法定祝祭日、公休日（土日）は年次有給休暇に組み入れない。
4. 従業員に下記の状況がある場合は当年度の法定年次有給休暇を享受できない。但し、法定外年次有給休暇は享受できる。
 - (1) 入社初年度の従業員が累計で 1 ヶ月以上の病気休暇を取得した場合。
 - (2) 勤続年数が満 1 年～10 年未満の従業員が累計で 2 ヶ月以上の病気休暇を取得した場合。
 - (3) 勤続年数が満 10 年～20 年未満の従業員が累計で 3 ヶ月以上の病気休暇を取得した場合。
 - (4) 勤続年数が満 20 年以上の従業員が累計で 4 ヶ月以上の病気休暇を取得した場合。
5. 従業員が年次有給休暇を取得している期間中の賃金は正常な勤務と同様な賃金とする。
6. 年次有給休暇は、一回の申請においては最長 3 日間を連続して取得でき、少なくとも 3 日前までに申請しなければならない。
7. 各年度に付与される年次有給休暇は当年度内で使用しなければならず、翌年度に繰越使用ができないものとする。年度末に未使用の有給休暇がある場合は、残留する年次有給休暇は以下のように処

理する。

- (1) 法定年次有給休暇の残留分については、1日当たりで従業員本人の日給相当額の300%で買い取る。
- (2) 法定外年次有給休暇の残留分については、これを放棄したものと見なす。
8. 従業員が傷病で欠勤した場合、本人より申請のある場合は、欠勤日を年次有給休暇に振り代えることができる。
9. 会社は、従業員による年次有給休暇の申請が業務に影響があると判断した場合は、その休暇時間を変更するか、または分割して付与することができる。
10. 従業員は、年次有給休暇に入る以前に必要な業務を他の従業員に引き継がなければならない。休暇を利用して、親族訪問や旅行をする場合、緊急時の連絡を確保するため、休暇前に目的地と連絡方法を書面で上司に報告しなければならない。
11. 従業員が辞職を申し出た場合、従業員は退職日までに残留する年次有給休暇を消化しなければならない。これを実施しない場合は、第7項の規定に基づいて処理する。
12. 年次有給休暇の最小使用単位は半日とする、但し、半日の休暇申請は原則的には毎半期(6ヶ月)で8回を超えてはならない。本項でいう半日とは休憩時間以前の時間帯あるいは休憩時間以降の時間帯をいう。また前述の時間帯を超えた場合は1日を取得したものと見なす。
13. 従業員が不可抗力に遭遇して欠勤する時はただちにその状況を会社に報告しなければならず、総務部門の同意を経た場合は年次有給休暇として処理する。

3. 親族訪問休暇制度の概要と対策について

国務院が1981年に公布した『従業員の親族探訪休暇待遇に関する規定』(国発[1981]36号)では、以下のように定めている。

- ① 従業員が配偶者を訪ねる場合：毎年一回発給、休暇期間は30日。
- ② 未婚の従業員が父母を訪ねる場合の待遇：原則的には毎年一回発給、休暇期間は20日。もし勤務の都合に因って企業側が休暇を付与できない場合、あるいは従業員が二年に一回の発給を望む場合は、二年に一回で45日間の休暇を付与してもよい。
- ③ 既婚の従業員が父母を訪ねる場合の待遇：四年に一回発給。休暇期間は20日。
- ④ 上述の休暇期間内の有給休暇日及び法定休暇日は親族探訪休暇に含まれる(別途振替休暇は設けない)。配偶者訪問及び未婚者が父母を訪問する場合、往復の交通費は企業負担となる。
- ⑥ 既婚者が父母を訪問する場合の往復交通費については、月収の30%に収まる部分は自己負担とし、これを超える場合は企業にて超過分を負担する。

したがって、若し、この条件に合致する従業員が親族訪問休暇の取得を申し入れた場合、企業はこの要求を拒んではならない。親族訪問休暇は多数の外商投資企業が対応に苦慮する規定であるが、この対策として以下の方法が考えられる。

- 1案：従業員を採用する時点で本規定の対象者を排除する。
- 2案：若し、対象者を採用する場合は親族訪問休暇の待遇を会社側が金銭で買い上げるか、あるいは何らかの待遇を付与する約定を交わす。

国および江蘇省の親族訪問休暇に関する詳細な規定は以下のとおりである。(他の省市でもほぼ同様)

江蘇省における親族訪問休暇の待遇一覧

事項	親族訪問休暇											慶弔休暇		
条件	国内の親族を訪問 (父母もしくは配偶者が異地で別居)			帰国華僑/華僑眷属/台湾同朋/台湾の親族/従業員の出国による親族訪問						父母が逝去している帰国華僑/華僑眷属/台湾同朋/台湾の親族/従業員の出国による親族訪問		婚姻休暇	服喪休暇	
	既婚		未婚	既婚			未婚				兄弟姉妹の訪問			
	父母の訪問	配偶者の訪問	父母の訪問	配偶者の訪問		父母の訪問	父母の訪問				出国			国内
年次	1回/4年	1回/1年	1回/2年	1回/4年	1回/1年	1回/4年	1回/4年	1回/3年	1回/2年	1回/1年	1回/4年	1回/4年		
期間	20日	30日	45日	6ヶ月	30日	40日	4ヶ月	70日	45日	20日	40日	20日	1~3日	1~3日
<p>説明：</p> <p>配偶者を訪問する場合、及び未婚者が父母を訪問する場合の往復旅費は本人の所属企業が負担する。既婚者が父母を訪問する場合の往復旅費については、本人の月額基準賃金の30%以内の場合は本人が負担し、超過する場合は超過分を所属企業が負担する。</p> <p>根拠法令：</p> <p>国务院国発[1981]36号、財政部[1981]財事字113号、国务院僑弁[1982]華政会字011号、労働人事部人険[1983]16号、労働人事部人険[1983]71号、労働人事部人険[1984]13号、財政部[1984]財企897号</p>														

報告5. K社

相談内容：人員削減の手段とそのリスクについて

Q：

従業員の経済的な人員調整における手段とリスク

昨年12月に法律規定に基づいて49名を削減している。結果、17名が労働仲裁を申し立てている。当社としては法律規定に基づいて実施しているが、スッキリと収まらずに仲裁に持ち込まれている。このような理由から、今後は人員削減による解雇ではなく、自宅待機、ワークシェア、賃金減少を伴う配置転換等を絡ませた方針で対処したいと考えている。そこで、以下の事項について説明して欲しい。

①新労働契約法における人員削減の際の優先雇用者（例：長期・三期等）の運用方法について
 当社は企業年齢が12年になり、従業員の半数以上が勤続10年以上の従業員でかつ優秀な人材で

ある。当社では労働契約期間は2年周期を基本とし、このうち400名近くの従業員は無期限労働契約を締結している。このような状況下で人員削減を実施する場合に優先的に残留しなければならない従業員をどのように選別するか苦慮している。

②従業員自宅待機の運用方法とリスクについて

自宅待機は昨年の12月にすでに経験済みで、生産計画に基づいて月内に1週間程度、50名で職場によって100名程度のところもあった。また自宅待機する場合は月給の2%カットを実施してきた。

③無期限労働契約の従業員に対する管理について

無期限労働契約を締結する従業員の場合、往々にして真面目に働かない傾向が見られるが、この種の問題解決も含めて人員削減の対策を検討する際に無期限労働契約を締結する従業員について、どのようなことに留意しなければならないか。

④労働条件の異なる配置転換の実務について

人員削減のプランを検討する際に特定従業員の配置を転換することも考えているが、従業員が賃金を含む労働条件の変更（低下）を伴う配置転換を拒否するケースもある。このようなケースではどのように対処しなければならないか。

A :

1. 人員削減の際の優先的雇用者について

人員削減の対象から優先的に除外しなければならない従業員は以下のとおりです。

- ①無期限労働契約を締結している従業員
- ②比較的長い期間にわたって固定期間労働契約を締結している従業員
- ③勤続年数が満15年以上にあり、かつ法定退職年齢までに5年以内にある従業員
- ④家庭内に他の就業者がなく、かつ老人または未成年者を扶養している従業員
- ⑤職業病を罹病する可能性のある作業に従事し、かつ離職前に職業病検査を実施しないか、または擬似職業病の診断を受けているか、または医学的な観察期間中にある従業員
- ⑥就業中に職業病を罹病したか、または労災事故に遭遇して労働能力を部分的あるいは全的に喪失している従業員
- ⑦傷病により法定医療期間中にある従業員
- ⑧妊娠期間中、または産前産後の期間中、または授乳期間中にある従業員

法律規定では優先的に残留する対象となる従業員の条件を定めていても、優先順位については定めていません。したがって、企業内に多数の無期限契約労働者を抱える国営企業や御社のようなケースでは残留可能な複数の条件を備えている従業員から残留対象者とするような順位を自主的に決める必要もあります。

一方、労働契約期間を有期で定める従業員については、一時一挙的に実施する「人員削減」ではなく、現行の『労働契約法』第44条で定める契約終了の規定を利用して、一定の期間内で人員を削減していく方法が有効と思われます。この方法の難点は一時一挙的に削減できないだけで、他の如何なるリスクもありません。

中国の現行の雇用システムを労働契約期間の有期・無期の区別から見た場合、中国では、企業年齢

が若く、しかも比較的労働流動率が高い外商投資企業で就業する大多数の従業員（ほぼ 95%）は、日本の雇用制度でいう「期間工」に相当します。つまり中国では、企業が直接雇用する従業員であろうと、派遣会社を経由して雇用する従業員であろうと、圧倒的多数の従業員が有期の契約期間を約定する従業員であり、日本の「期間工」の範疇に属するものです。

御社はこの点に注目すべきです。なぜならば、「期間を定める」からには「期間が終了する」時期がきます。期間を 1 年で定めれば、1 年間に一度は必ず期間が満了する日が到来します。『労働契約』第 44 条は労働契約期間が満了すれば、それだけの事由で解雇が可能であり、ほかに如何なる理由も必要としません。御社の場合は、2 年契約であるために、一契約周期内が 2 年間となり、合法的かつスピーディーに従業員を自然淘汰する効果は期待できません。

2. 従業員自宅待機の運用方法とリスクについて

自宅待機に関する根拠法については、国有企業を適用対象とする『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』といった法令が存在しますが、外商投資企業や私営企業を適用対象とする関連法は存在しません。しかしながら、全ての企業に適用する『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』（95 年 8 月施行）で、企業はこの国有企業を適用対象とする法令に基づいて従業員に長期休暇を付与できる⁵³ と定めていますので、御社もこの法令に基づいて自宅待機の対策を練ることになります。

従業員の自宅待機については待機期間の長短によって対処法が異なります。特にこの期間中の賃金待遇について法律で特別な規定を設けているために注意しなければなりません。

停業による自宅待機（レイオフ・賃金カット）する従業員の処置について、待機期間が長期にわたる場合、例えば一ヶ月の賃金支払周期を超える中長期間にわたって停業・自宅待機・賃金カットする場合と一ヶ月の賃金支払周期内の数日間を操業停止するようなケースでは操作方法が異なります。

一ヶ月の賃金支払周期内の数日間を操業停止するような短期自宅待機のケースでは、（労働契約で）約定した賃金基準を労働者に支払い、如何なる減給も許されません。⁵⁴ この点は、労働者本人の月額平均賃金の 60%以上を保証すれば合法とされる日本の規定とは異なるので注意しなければなりません。⁵⁵

一方、停業による自宅待機（レイオフ・賃金カット）が一ヶ月の賃金支払周期を超える中長期間にわたる場合は、上記の国有企業を適用対象とした『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』の諸規定に基づいて対応します。また、長期停業に関する賃金待遇の操作法については、まず賃金・社会保険等の待遇を含む労働条件の変更に関する協議を労使双方で合意しなければなりません。また、江蘇省の賃金支給条例では、この長期停業期間中の賃金は、「当地の最低賃金基準額の 80%を生活費として支給しなければならない」と定めており、長期停業期間中の賃金待遇（名目は生活費）で基準を設けています。

また、長期停業の場合は待機期間中の措置が必要となりますが、主に以下の点に留意しなければな

⁵³ 『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』第 64 条第 3 項

⁵⁴ 『賃金支払暫定規定』および『江蘇省企業賃金支給弁法』のいずれでも定めている。

⁵⁵ 日本の自動車や電機の大企業では、月の 2~3 日間を操業停止し、この期間は「有給休暇」としたり、あるいは通常賃金の 20%カットといったように、「60%以上の保証義務」を履行している。

りません。

- ①労働契約（雇用関係）は自宅待機期間中でも継続する。
- ②自宅待機期間中の措置に関する基本事項について当該従業員との約定が必要となり。その約定事項は主に以下の点があります。
 - i：自宅待機の期間（何時から何時までを自宅待機期間とするか）を明示する。
 - ii：自宅待機期間中の（賃金や社会保険等に関わる）待遇。すなわち、賃金支給と社会保険料の納付に関する企業側の責任範囲と限度について約定する。
 - iii：自宅待機期間中の従業員の（他企業における）就業の許可と範囲について条件を設定する。
 - iv：自宅待機期間中の社内規章制度の遵守義務の範囲を定める。

この結果、賃金待遇の面では短期自宅待機と長期自宅待機のケースで異なり、短期自宅待機はコスト効果がありません。

一方、巷で話題になっているワークシェアリングについて、御社のように生産ラインの分業化と専門化が進み、各職場の稼働率やそこで必要とされる技術や技能が異なり、配置転換が容易にできないような生産システムが形成されている企業では、特定職場・職種の範囲内でのシェアは可能でも、全社的なシェアの実施は困難と思われます。

3. 無期限労働契約の従業員に対する管理について

無期限労働契約は、いわば「終身雇用」であり、従業員の競争意識とモチベーションを低下させ、安定志向を助長し、経営管理上で不利な影響をもたらすリスクがあります。終身雇用制度は、“両刃の剣”で、うまく機能すれば企業への帰属意識と社内の団結精神の維持に役立ちますが、悪く機能すれば、御社が指摘するとおり競争意欲のない怠惰な従業員を蔓延させることとなります。

そこで、無期限労働契約の従業員のモチベーションを如何に維持するかといったことが重要な課題となります。この場合は、精密な業績考課制度を確立することによって、業務実績の査定、競争とインセンティブの原理を導入し、さらに賞罰制度を整備することが肝要と思われます。

『労働契約法実施条例』では、たとえ「無期限労働契約」の下にあっても、当該従業員に『労働契約法』で定める14種の状況の一つが発生した場合は無期限労働契約を途中で解除できるとしています。中でも、「従業員が勤務に適応できず、訓練を経たり職場を調整しても依然として勤務に適応できないことが証明された場合」はたとえ無期限労働契約であってもこれを解雇できるとしています。この場合、当然ながら業務の適性を欠如する証拠が問題となりますが、業績考課の結果とその克明な記録は「職務の適性を欠如している」ことの証拠となります。また、業績考課の結果とその克明な記録は、本件をめぐる仲裁や訴訟に備えるものでもあります。

また、業績考課制度に基づく褒章制度や賃金考課を導入し、就業規則の違反や服務規律の違反行為を情状に応じて具体的に明記した精密な賞罰制度を運用することは、従業員のモチベーションの維持に資すると思われます。

4. 労働条件の異なる配置転換の実務について

従業員の職種・職場は労働契約で約定する必須事項の一つです。したがって、職種・職場が変化する配置転換は労働契約の約定内容の変更に相当します。この場合、『労働契約法』では、①従業員

との協議による合意が必要で、②かつその協議内容を書面で残すこと一を定めています。⁵⁶

また江蘇省ではありませんが、上海市で施行する『上海市労働契約条例』では（労働契約の変更で）当事者双方の協議が合意に達しない場合は、その労働契約を継続して履行しなければならない、とさらに踏み込んだ規定を設けています。⁵⁷ したがって、当該従業員が頑として配置転換に応じない場合、企業側はこれを撤回せざるを得ない状態に陥ります。

そこで、このような事態を避けるため主に二つの事項に留意する必要があります。一つは労働契約の締結時に「生産体制の調整に応じて配置転換があり得る」ことを特約すること。もう一つは就業規則で「生産体制の調整に起因する配置転換」については合理的理由がない限りは配置転換の業務命令に従う義務がある点を明記することが肝要です。

関連する資料

中国における人員削減の実務

1. 中国における「人員削減」の定義と「人員削減」に関する法律規定

日中両国の人員削減に関する法制度上の際立った相違を一言で説明すると、日本では企業側に相当な範囲でフリーハンドが与えられており、基本上は『労働基準法』等の法律規定に違反しない限り、労働行政当局による如何なる介入もない。一方、中国では労働行政当局の介入と干渉がある……といった点に尽きる。中国に進出する日系企業はこの点に十分な注意を払う必要がある。

すなわち日本では、家電や自動車の手元メーカーと部品産業の中小企業が、俗にいう「企業の社会的責任」もかなぐり捨てて派遣労働者の大量解雇を断行し、正社員への希望退職提案も相当に自由な裁量で実施できるかもしれないが、中国の現地法人では一筋縄ではいかない事情がある。中国では、企業が人員削減プランを操作する過程で少しでもボタンをかけ違えると、計画が頓挫するばかりか、「一触即反乱」の危機に陥る危険性がある。

（1）人員削減の定義とそれが可能となる情況

◆人員削減の法律上の定義

中国法では、人員削減の定義とそれが合法的な手段をもって可能となるケースは以下のとおり。

- ①企業が破産に瀕し、人民法院の宣告を受けて法定削減期間に入った場合。
- ②企業の生産経営に重大な困難が生じ、当地の政府が定める「重大困難企業」の基準に達し、確実に人員削減の必要がある場合。
- ③企業の技術革新（FA等の合理化）、事業再編、経営形態の変更等による人員調整。
- ④（企業の合併や分立等により）労働契約を締結した時点で依拠した客観情況に重大な変化が生じ、労働契約を履行できなくなった場合。

◆“重大困難企業”の定義と認定基準

ここで、「当地の政府が定める“重大困難企業”の基準」とは具体的にどのような基準を指すのか

⁵⁶ 『労働契約法』第35条

⁵⁷ 『上海市労働契約条例』第23条

については、法律上では如何なる規定も存在してこなかった。ところが昨年末から今年初頭にかけて、「困難企業」の定義と認定基準について以下のような規定が各地で新たに公布されている。

江蘇省行政当局が公布した困難企業の定義と認定基準

08年12月29日に、江蘇省の労働保障庁が『企業負担を軽減する積極的な措置を採用して就業状況の安定化を図る実施意見』を公布し、社会保険料の納付料率の軽減/人員削減を回避した企業への補填優遇措置/協議による超過勤務手当の分割払方式の容認/一部従業員に対する不定労働時間制度の適用範囲の拡大等を通達している。ここで「困難企業」に相当する条件と範囲を以下のように定めている。

- ①目下の金融危機の影響を受けて生産経営に困窮しているが回復する見込みがあり、暫時的に賃金支払と社会保険料の納付で苦境に陥っている場合。
- ②すでに雇用を安定する措置を講じており、大量の人員削減は実施していない場合。
- ③すでに社会保険制度に加入し、かつ所定の社会保険料を納付している場合。
- ④生産経営活動が国、省、および所在地の産業と環境保護政策に合致している場合。

上海市行政当局が公布した困難企業の定義と認定基準

上海市の労働行政当局は不況が深刻化し大量の人員削減が予測される事態を想定して今年（09年）1月3日に『企業が法律に準拠して実施する人員削減実施報告に関する通知』を公布した。ここでは、企業が行う人員削減計画の報告について、①政府の受理範囲と受理機関、②政府に報告提出する人員削減計画に関連する文書類、③政府による回答と是正勧告の可否、④合法的な実施を指導・監督する政務の確保等を定めている。

中でも、「企業は工会または従業員代表に対して状況を説明した日より30日以降に労働行政部門へ報告しなければならない。労働行政部門は人員削減報告に関する資料が揃っている場合はこれを受理し、併せて回答書（“回執”）を発行し、若し人員削減計画案が法律に抵触する場合は、企業に対して是正を勧告する」ことを定め、さらに「労働行政部門は、企業による人員削減計画の状況に関心を払い、適切に指導し、安定的な雇用の確保に努めなければならない。区県の労働行政部門は、人員削減の動態を報告する制度を整え、行政管轄区内の企業による人員削減状況を市の人力資源社会保障局へ速やかに報告しなければならない」としている。したがって企業はこれらの点に留意して所定の政府報告を実施しなければならない。

さらに上海市では、3月24日に『2009年における困難企業の負担軽減と就業安定化に関する事項についての通知』（滬人社就発：[2009]16号）が公布された。これは不況対策として公布した上記の『人員削減実施報告に関する通知』に続く第二弾である。企業が実施する人員削減について現行法では「企業の生産経営に重大な困難が生じ、当地の政府が定める重大困難企業の基準に達し、確実に人員削減の必要がある場合」に可能としてきたが、これまで、この「当地の政府が定める重大困難企業」の基準について法律上では如何なる規定も存在しなかったが、このような事情の中で、上海市の人力資源社会保障局と財政局が連名で公布した本通知によって、ようやく「重大困難企業」の具体的な基準が明らかにされた。本通知は、不況下における企業の救済と就業の安定化を目的としているが、外商投資企業が人員削減を検討する場合は必見の法令となっている。

現状を見る限りでは、この基準は後述する『企業の経済性人員削減に関する規定』（人員削減を定める実施細則）と当地の労働行政当局が公布した困難企業に関する規定に基づいて処理することになる。

(2) 人員削減に関する法律規定

人員削減については、『労働法』と『労働契約法』で以下の具体的な規定がある。

『労働法』

第 27 条（使用者側の事情に基づく人員削減）

使用者が、破産に瀕し法で定められた削減を実施している期間、もしくは生産経営状況に重大な困難が生じ、確実に人員削減の必要がある場合は、30 日前までに工会もしくは従業員全員にその事情を説明し、工会もしくは従業員の意見を聴取し、さらに労働管理行政部門に報告した後になければ人員削減を実施できない。

使用者が、本条の規定に基づいて人員を削減し、6 カ月以内に新たに労働者を雇用する場合は、削減した人員を優先的に雇用しなければならない。

第 28 条（解雇の場合の補償）

使用者が、本法第 24 条、第 26 条、第 27 条の規定に基づいて労働契約を解除する場合、国の関係規定に基づいて経済的補償を実施しなければならない。

『労働契約法』

第 41 条（人員削減）

1. 以下に掲げる情況の一がある場合において、20 人以上あるいは 20 人以下であるが全従業員の 10% 以上の人員を削減する必要がある場合、使用者は、人員削減の 30 日前までに工会または従業員全員に対する事情を説明し、工会または従業員の意見を聴取し、労働保障部門へ削減案を報告した後に人員が削減できる。

(1) 破産法に基づいて組織整理を実施する場合。

(2) 生産経営上で重大な困難に直面している場合。

(3) 企業の生産内容の変更、重大な技術革新、経営方式の調整により、労働契約を変更した後も依然として人員削減を必要とする場合。

(4) その他、労働契約を締結した時点に依拠した客観状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行できなくなった場合。

2. 人員を削減する際は以下に掲げる人員を優先的に残留しなければならない。

(1) 当該組織との間で比較的長期にわたって固定期間労働契約を締結している者。

(2) 当該組織との間で無期限労働契約を締結している者。

(3) 家庭内に他の就業者が存在せず、扶養する必要がある老人あるいは未成年者を抱えている者。

3. 使用者が本条第 1 項の規定に基づいて人員を削減した後の 6 ヶ月以内に人員を改めて雇用する場合、被削減者へ通知し、同等の条件下で被削減者を優先的に雇用しなければならない

(4) 労働行政当局が求める「人員削減計画」の報告に関する実務

(計画立案から実施までの操作フロー)

4-1：人員削減計画の報告義務

前項で説明する人員削減の定義のうちで、経済的な原因による人員削減に関する実施細則として『企業の経済性人員削減に関する規定』がある。この実施細則に基づいて当地の労働行政当局へ報告する場合、以下の規定に基づいて実施しなければならない。

『企業の経済性人員削減に関する規定』

第4条

使用者が確実に人員の削減を必要とする場合は、下記の手続によって行わなければならない。

- (1) 30日前までに工会もしくは全従業員に状況を説明し、併せて生産経営状況を説明する資料を提出しなければならない。⁵⁸
- (2) 人員削減案を提出する。その内容は、被削減者の名簿、削減時期と実施手順、法律・法規の規定と集団契約の約定に合致する被削減人員に対する経済補償方法等の事項を含むものとする。
- (3) 人員削減案について工会もしくは全従業員の意見を求め、削減案について修正あるいはこれを整える。
- (4) 当地の労働行政部門に人員削減案と工会または全従業員の意見を報告し、併せて労働行政部門の意見を聴取する。⁵⁹
- (5) 使用者が正式に人員削減案を公表し、被削減者との間で労働契約解除の手続を行い、関係規定に基づいて、被削減者本人に経済補償金を支払い、人員削減証明書を発行する。

4-2：人員削減プランの事前準備

中国では、企業が一時に一挙的に大量の従業員を削減する場合、『労働契約法』と上記の『企業の経済性人員削減に関する規定』に準拠すれば、合法的に計画を実現できる。しかしながら、この計画を実現する場合、実務的には事前に周到な条件を整える準備期間を設けなければならない。すなわち事前に人員を削減できるに足る条件を具備しなければならない。

例えば、直近の1・2ヶ月前の営業収入が激減した事情を示すだけでは、従業員や行政当局が人員削減を必要とする客観的かつ合理的な条件があるとは見なさない可能性がある点を排除できない。結果、法律で義務づけられている従業員との協議による合意が得られず、さらに行政当局による指導あるいは自粛勧告を受ける可能性がある。

このため、人員削減を実施する際にすでに具備する条件を整える作業では、主に以下の措置を講じる必要がある。

- ①新規従業員の募集停止。
- ②各種の外注要員の撤収。
- ③超過勤務の停止、および特定職場の時間短縮。
- ④総経理をはじめとする高級管理職の賃金報酬の減額、生産コスト、営業販売費、光熱費、日常業務の諸経費等の管理コスト削減策の断行。
- ⑤これらの応急措置と経営努力を行なった後の結果を分析した報告書の作成。

企業は、主に上記の措置を一定期間にわたって実施し、その事実を証明することで、人員削減を必要とする客観条件かつ合理的な状況を作り出す必要がある。

(5) 現下の情勢に対応する各地の労働行政当局の動き

中国では、激増する企業の人員削減の動きに対して、中央政府と上海市・江蘇省・浙江省の労働行政当局等に、昨年末から今年初頭にかけてすでに以下のような動きが見られる。

①中央政府の動き

⁵⁸ 『中華人民共和国労働法』第27条

⁵⁹ 『中華人民共和国労働法』第27条

09年1月23日に、中央官庁＝人力資源社会保障部が、中華全国総工会/中国企業連合会/中国企業協会と連名で、『当面する経済情勢における労働関係の安定に関する指導意見』を公布し、人員削減計画の慎重な実施/従業員との集団協議体制の確立/ワークシェアリング等による人員削減の回避措置の奨励/違法な人員削減計画の監督等を通達している。

②江蘇省行政当局の動き
前出。

③上海市行政当局の動き
前出。

④浙江省行政当局の動き

09年1月7日に、浙江省寧波市の労働行政当局が『企業の人員削減と賃金不払に関連する労使紛争を防止する規制措置案』を公布し、違法企業の摘発/安直な人員削減計画の監督と行政指導の強化/人員削減・ワークシェアリングを回避する優良企業の公示と奨励等を通達している。

2. 休業（停業）と自宅待機（自宅待機・賃金カット）に関する現行規定と実務

（1）休業による自宅待機（レイオフ・賃金カット）する従業員の処置について

自宅待機が長期にわたる場合、例えば一ヶ月の賃金支払周期を超える中長期間にわたって停業・自宅待機・賃金カットする場合と一ヶ月の賃金支払周期内の数日間を操業停止するようなケースでは操作方法が異なる。まず、ここでは一ヶ月の賃金支払周期を超えて中長期間にわたって停業・自宅待機・賃金カットする場合の留意点を解説する。

◆長期自宅待機に関する不完全な関係規定

中国の現行の関係規定では、企業の停業あるいは経営上の必要から従業員に対して一賃金支払周期を超えて長期自宅待機を実施する場合、国有企業を適用対象とする法令は存在するが、外商投資企業や私営企業を適用対象とする関連法は存在しない。

但し、操業停止期間中の賃金待遇に関わる規定は存在する。これが中央法の『賃金支給暫定規定』と前出の『江蘇省賃金支給条例』である。この二つの法令で定める内容はほぼ一致している。但し、長期停業期間中の賃金待遇については、江蘇省では「当地の最低賃金基準額の80%を生活費として労働者に支給しなければならない」としている。ちなみに上海市ではこの部分について「上海市の最低賃金基準を下回ってはならない」としている。

『賃金支払暫定規定』（中央法）

第12条（生産停止）

労働者側の原因によらず就業停止状態に陥り、その生産停止期間が一賃金支払周期内である場合、使用者は労働契約で定める基準に基づいて労働者に賃金を支払わなければならない。一賃金支払周期を超えた場合、労働者が正常な労働を提供していれば、労働者に支払う労働報酬は当地の最低賃金基準を下回ってはならない。労働者が正常な労働を提供しなかった場合は、国の関係規定によって処理しなければならない。

『江蘇省賃金支給条例』（地方法）

第 31（生産停止）

使用者が、労働者の原因でなく、停業または休業する場合において、一賃金支払期間内に勤務を停止して操業停止する場合は、労働者が正常な労働を提供したと見なして労働者にその賃金を支払わなければならない。一賃金支払期間を超える場合、使用者は、労働者が提供した労働量に基づいて双方が新たに約定した賃金基準額で支払うことができる。使用者が労働者の業務を手配しない場合は、当地の最低賃金基準額の 80%を生活費として労働者に支給しなければならない。国に別途の規定がある場合はそれに従う。

注記：

ちなみに日本の『労働基準法』では、勤務停止（時短）と賃金カットをセットにする場合は、本人の月額平均賃金の 60%以上を保証しなければならない。⁶⁰

一ヶ月の賃金支払周期を超える中長期間にわたって停業・自宅待機・賃金カットするような自宅待機は国有企業だけに特有の現象ではなく、外商投資企業や私営企業でも経営上の理由からこの措置を必要とする状況があり得る。したがって、これらの企業で従業員の長期自宅待機を検討する場合は、『賃金支払暫定規定』でいう「（労働者側の原因によらず就業停止状態に陥り）労働者が正常な労働を提供しなかった場合は、国の関係規定によって処理しなければならない」といった情況に相当し、この国の関係規定というのが、現行の国有企業の長期自宅待機に関連する法令である。したがって長期自宅待機の場合はこれを参照しながら実施することとなる。

その理由は、全ての企業に適用する『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』（1995 年 8 月 4 日）で「使用者は、『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』に基づいて従業員に長期休暇を付与できる」と定めているからである。⁶¹

◆労働行政当局の指導を受けて実施

上述するように、国有企業の長期自宅待機を念頭に置いた国の規定はあくまでも参考にしかならない。このため、最も望ましい方法は、『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』の長期自宅待機規定（第 64 条）を根拠としながら、長期自宅待機計画について当地の労働行政当局と相談し、その指導を仰ぎながら進めていく方法が現状では最良の方法と判断する。

◆長期自宅待機の措置で留意すべき事項

この場合、自宅待機期間中の対策が必要となるが、主に以下の点に留意しなければならない。

- ①労働契約（雇用関係）は自宅待機期間中でも継続する。
- ②自宅待機期間中の措置に関する基本事項について当該従業員との約定が必要となり。その約定事項は主に以下の点がある。
 - i：自宅待機の期間（何時から何時までを自宅待機期間とするか）を明示する。
 - ii：自宅待機期間中の（賃金や社会保険等に関わる）待遇。すなわち、賃金支給と社会保険料の納付に関する企業側の責任範囲と限度について約定する。
 - iii：自宅待機期間中の従業員の（他企業における）就業の許可と範囲について条件を設定する。
 - iv：自宅待機期間中の社内規章制度の遵守義務の範囲を定める。

⁶⁰ 『労働基準法』第 26 条は、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中について当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」と定めている。

⁶¹ 『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』第 64 条第 3 項

注記：

企業は、長期自宅待機した従業員の「副業」を容認することになり、いくつかの外商投資企業で就業する「協保者」がこれに相当する。「協保者」は依然として元の国有企業と労働関係を維持しながら、その社会保険料は国有企業が負担し、賃金は就業先（副業先）の外商投資企業が支払っている。この「協保制度」は中国独特の制度である。

なお、国有企業の長期自宅待機を想定した現行規定の概要は以下のとおりである。したがって、本稿で指摘するように、地元の労働行政当局とも相談しながら、この国有企業の自宅待機の関係規定を参照する必要があるだろう。

現行の停業・長期自宅待機に関連する法律規定

●『企業が従業員へ“在籍賃金停止”を要求する件に関する通知』（1983年6月11日）

- ①“在籍賃金停止”の期間は一般的に2年を超えないものとする。“在籍賃金停止”の間中は、昇級がなく、各種手当や福利待遇も享受しないものとする。（第3条）
- ②“在籍賃金停止”にある従業員が他で就業して収入がある場合、元の企業はその従業員の社会保険料を納付しなければならない。この場合の納付基数は本人の元の賃金基準の百分の二十（20%）とする。“在籍賃金停止”期間中は勤続年数に組み入れる。（第4条）
- ③“在籍賃金停止”については、企業と従業員の間で“在籍賃金停止”に関する協議書を締結しなければならない。（第5条）
- ④“在籍賃金停止”の期間が満了した際に従業員が元の企業に職場復帰を望む場合は、当該期間が満了する1ヶ月前までに元の企業へ申請し、元の企業は復帰する職場を手配しなければならない。（第6条）

●『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』（1993年4月20日）

- ①従業員の基本的生活を保障することが原則（第2条）
- ②従業員代表大会による同意および労働行政当局への報告を経て、自宅待機（自宅待機）を実施できる。自宅待機期間中は生活費を支給しなければならない。（第8条）
- ③自宅待機中の従業員に支給する生活費は、企業が自主的に決定できるが、当地の人民政府が定める最低基準額を下回ってはならない。（第11条）

●『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』に基づいて自宅待機する従業員が辞職した場合の生活補助金の計算方法（1994年10月25日）

- ①『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』（93年4月20日）に基づいて自宅待機を実施している期間中に従業員が辞職を申し出た場合は、国の関係規定に基づいて一次一括払いによる「生活補助費」を支給しなければならない。この基準は、都市戸籍の従業員は本人の満1年の勤続年数に対して半月分の賃金とし、最大でも6ヶ月分を超えないものとする。戸籍を農村に戻す従業員の場合は、本人の満1年の勤続年数に対して1ヶ月分の賃金とし、最大でも12ヶ月分を超えないものとする。

●『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』（1995年8月4日）

- ①使用者が余剰人員に長期休暇を付与する場合は労働契約を締結しなければならないが、その労働契約は在職従業員と締結している労働契約の内容と区別できる。使用者と当該従業員が協議で合意した場合は、その労働契約において在職期間中に適用する諸規則を適用しないことを定めることができる。（第6条）
- ②“在籍賃金停止”の期間が満了した従業員が元の職場に復帰することを望んだ場合は労働契約を締結しなけ

れなければならない。職場復帰を望まない場合は労働関係を解除できる。(第9条)

③使用者は、『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』に基づいて従業員に長期休暇を付与することができる。この場合、使用者は休暇期間中の従業員に生活費を支給しなければならない。(第64条第3項)

(2) 停業中の賃金待遇について

また、自宅待機中の賃金待遇については、上述する中央法の『賃金支給暫定規定』と前出の『江蘇省賃金支給条例』の規定があり、長期自宅待機の期間が一ヶ月の賃金支払周期を超えるために、上述するような、賃金・社会保険等の待遇を含む労働条件の変更に関する協議を労使双方で合意しなければならない。

◆短期自宅待機に関する賃金待遇と操作法

一ヶ月の賃金支払周期内の数日間を操業停止するようなケースでは、(労働契約で) 約定した賃金基準を労働者に支払い、如何なる減給も許されない。この点は、従業員本人の月額平均賃金の60%以上を保証すれば合法とされる日本の規定とは異なるので注意しなければならない。⁶²

(3) 労働契約の変更に関する江蘇省と上海市の規定

停業期間の長短を問わず、この停業に伴う自宅待機や後述するワークシェアリングを実施する場合は、企業と当該従業員の間で締結している既定の約定内容の変更を必至とする。『江蘇省賃金支給条例』は「使用者が、労働者の原因でなく、停業または休業する場合において、一賃金支払期間内に勤務を停止して操業停止する場合は、労働者が正常な労働を提供したと見なして労働者にその賃金を支払わなければならない。一賃金支払期間を超える場合、使用者は、労働者が提供した労働量に基づいて双方が新たに約定した賃金基準額で支払うことができる。使用者が労働者の業務を手配しない場合は、当地の最低賃金基準額の80%を生活費として労働者に支給しなければならない」としている。

一方、この「双方が新たに約定する行為」は、明らかに労働契約の約定の変更に関する協議に相当する。そこで、労働契約の変更について、江蘇省と上海市の現行規定を見た場合、上海市の規定では非常に悩ましい問題に遭遇する。すなわち現行法では労働契約の変更について以下のように定めており、中央法と当地のローカル法で相違が見られる。

労働契約の変更に関連する現行法の相違

『労働契約法』

第35条(労働契約の変更)

1. 使用者と労働者が協議を通じて合意した場合は労働契約の約定内容を変更できる。労働契約を変更する場合は書面形式を採用しなければならない。
2. 変更後の労働契約書は使用者と労働者がそれぞれ一部を保持して執行する。

『江蘇省労働契約条例』

第27条

1. 労働契約の当事者が協議で一致した場合は労働契約を変更することができる。労働契約を変更する場合は書面形式を採用し、変更期日を明記しなければならない。

⁶² 日本の自動車や電機の大企業では、月の2~3日間を操業停止し、この期間は「有給休暇」としたり、あるいは通常賃金の20%カットといったように、「60%以上の保証義務」を履行している。

2. 一方の当事者が労働契約の変更を提起する場合、相手方に変更要求を書面で送付しなければならない。相手方はこれを受領した日より15日以内に書面で回答しなければならない。期限を過ぎても書面で回答しない場合は労働契約の変更に同意しないものと見なす。

『上海市労働契約条例』

第23条

1. 労働契約を変更する場合は、当事者双方の協議の合意を経なければならず、かつ書面形式を採用して変更しなければならない。
2. 当事者双方の協議が合意に達しない場合は、その労働契約を継続して履行しなければならない。ただし法律、行政法規で別に規定がある場合は除外する。

上表を一瞥して明らかなおり、『労働契約法』、『江蘇省労働契約条例』、『上海市労働契約条例』はいずれも労使の協議による合意さえあれば労働契約の変更が可能としているが、『労働契約法』と『江蘇省労働契約条例』は、その労使協議が決裂した場合を想定していない。

ところが、『上海市労働契約条例』は「当事者双方の協議が合意に達しない場合は、（それまで履行してきた）その労働契約を継続して履行しなければならない」とさらに踏み込んだ規定を設けている。⁶³ すなわち、上海市の規定に基づく、当該従業員が頑として変更に応じない場合は、既定の約定を履行しなければならないことを明記している。したがって、若し、従業員が時短・賃金カットの自宅待機提案（労働契約の変更）に断固として応じない場合、この計画はこの時点で挫折し、撤回せざるを得ない状態に陥る。

このような事例は、企業現場を熟知しない立法当局者が、法律が運用される企業現場で想定され得る様々な可能性を想定せずに制定した結果であり、中国の立法システムと法制度が規範性と統一性を欠如している典型的な例といえる。

3. 中国におけるワークシェアリングの実効性

（1）行政当局はワークシェアリングを奨励

ワークシェアリングについては、上述する09年1月23日に中央官庁＝人力資源社会保障部が中華全国総工会/中国企業連合会/中国企業協会と連名で公布した『当面する経済情勢における労働関係の安定に関する指導意見』を参考にできる。ここでは、①人員削減計画の慎重な実施、②従業員との集団協議体制の確立、③ワークシェアリング等による人員削減の回避措置に対する奨励、④違法な人員削減計画の監督等を指示しているからである。

（2）ワークシェアリングに必要な手続

中国におけるワークシェアリングの実効性について、すでに動き出した日本の例と比較した場合、その実現にはいささか懐疑的にならざるを得ない国情がある。

確かに中国では、行政当局や労働問題の専門家が行政通達やマスメディアでワークシェアリングを強く提唱したとしても、『労働契約法』や『集団契約規定』『工会法』の規定に基づいて工会あるい

⁶³ 『上海市労働契約条例』第23条

は従業員代表に対する企業の説明責任があり、従業員の同意が必要であり、企業がフリーハンドで実施できるようなことではない。

例えば、『労働契約法』の第4条第2項では「使用者が、労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員訓練、労働紀律および標準労働量管理等の労働者の切実な利益に直接的に影響を及ぼす規章制度または重要事項を制定、修正または決定する場合、従業員代表大会あるいは従業員全員の討議に付し、方案と意見を提出し、工会あるいは従業員代表との平等な協議を経て確定しなければならない」としている。さらに第3項で「規章制度および重要事項の決定と実施の過程において、工会または従業員代表がこれを不相当と判断した場合は、使用者に協議を申し入れ、これを修正し整備する権利を有する」と定めている。

すなわち、時短と賃金カットをセットとするようなワークシェアリングは、労働契約で約定した上記の各種労働条件の変更であり、労使協議による合意が大前提となる。さらに、ワークシェアリングのような「重要事項の決定と実施の過程」で、工会または従業員代表がこれを不相当と判断した場合は、使用者に協議を申し入れ、これを修正し整備する権利を有する」ことになる。また、中国の現行規定ではワークシェアリングが容認される具体的な規定は存在しない。中国のワークシェアリングは、行政当局が緊急避難的かつ臨時的な努力措置として提唱しているに過ぎない。したがって、これの実現には工会または従業員代表の同意が前提となることは言うまでもない。

（3）企業労働者が保有する精神風土の際立った相違

日本ではすでに一部の企業がワークシェアリングを実現しているが、日本でも中国と同様に計画案を事前に労働組合あるいは全従業員へ説明し、その同意を経て実現している。日本では、これがスムーズに実現できる条件がある。この条件には、日本の企業労働者が保有する運命共同体的な企業一家主義と団結精神が基礎となっていることは明らかである。すなわち、日本企業の文化と社会には、①特有の労務管理方式、②何事にもコンセンサスを重視する従業員の情緒と精神風土、③生産性向上の原理を基礎とする労働組合の労使協調路線等の条件一が備わっている。これに折からの世界不況による雇用危機といった生活防衛意識が相乗効果的に表現され、結果的にワークシェアリングの実施を可能にしている。

中国の企業労働者に果たしてこの種の精神風土があるか……、甚だ疑問を持たざるを得ない。中国では一部の地方では騒乱状態を作り出すことによって労働行政当局や公安当局に抵抗するような現象もすでに散見される中で、ましてや、メーカー系の日系企業が大量に雇用する工場ワーカー（ほとんどは農民工）が、企業が提案するワークシェアリングを理性的に即座に同意するとは言いがたいと判断すべきである。⁶⁴

（4）自宅待機とワークシェアリングの操作上の実効性と問題点

上記の「停業に伴う自宅待機」と「ワークシェアリング」については、実施期間の長短によって操作法が異なり、期間中の賃金待遇も異なる。

①1ヶ月の賃金支給サイクルを越える長期にわたる場合、労使の協議による合意が必要で、従業員が拒絶すれば、現行の労働契約で約定する条件を履行しなければならず、企業側の計画はこの時

⁶⁴ 昨年から今年にかけて広東省では工場労働者による多数の暴動的な抗議行動が発生し、今年1月には上海でも千人規模の騒乱が発生しているが、これらの情報はいずれも一部のマスメディアで公開された氷山の一角に過ぎない。日系企業の管理者は、自社で雇用するワーカー（農民工）は一杯12元のスターバックコーヒーはまず飲まないし、一杯のスターバックコーヒーに支払う金があれば、故郷で4～5日の食費をまかなえるほどの価値があることを知らなければならない。

点で挫折する。

- ②1ヶ月の賃金支給サイクル以内の短期で実施する場合、労使の協議による合意が必要であっても、賃金カット無しで休日が増えるので、従業員は同意するだろうが、企業側の雇用調整・人件費削減の目的を全く果たせない。

4. 自然減少による人員削減対策について

(1) 現行法（『労働契約法』）の契約終了の規定を利用した人員削減対策

本相談に対する回答では、中国における雇用と労働契約の特徴として、中国の大多数の労働者は日本の「期間工」に相当すると指摘している。

すなわち、中国の現行の雇用システムを労働契約期間の有期・無期の区別から見た場合、中国では、企業年齢が若く、しかも比較的労働流動率が高い外商投資企業で就業する大多数の従業員（ほぼ95%）は、日本の雇用制度でいう「期間工」に相当する。

つまり中国では、企業が直接雇用の従業員であろうと、派遣会社を経由して雇用する従業員であろうと、圧倒的多数の従業員が有期の契約期間を約定する従業員であり、日本の「期間工」の範疇に属するものである。日系企業はこの点に注目すべきである。なぜならば、この点は「人員削減の対策」に関係している。つまり、「期間を定める」からには「期間が終了する」時期がくる。期間を1年で定めれば、1年間に一度は必ず期間が満了する日が到来する。中国の『労働契約』第44条は労働契約期間が満了すれば、それだけの事由でほかに如何なる理由も必要とせずに雇用を打ち切ることができる。

したがって、今次の不況下において一時に一挙的に大量解雇できないとしても、（本稿を書き下ろした09年2月現在で判断して）09年中には、ほぼ85%近くの従業員を『労働契約法』第44条の規定に基づいて、「労働契約期間の終了」を理由として合法的に自然削減できることになる。

(2) 労働契約の終了を理由とする人員の自然削減

◆合法的な自然削減方式

労働契約期間を有期で定める中国の正規従業員は、いわゆる日本の「期間工」であり、『労働契約法』の以下の規定に基づいて雇用を打ち切ることができる。

『労働契約法』

第44条（労働契約の終了）

以下に掲げる情況の一がある場合、労働契約は終了する。

- (1) 労働契約期間が満了した場合。

—後略—

第46条（経済補償金）

以下に掲げる情況の一がある場合、使用者は労働者に経済補償金を支払わなければならない。

—前略—

- (6) 本法第44条第1項第4号、第5号の規定に基づいて労働契約を終了する場合。

第 47 条（経済補償金の計算基準）

1. 経済補償金は、労働者の当該組織における勤続年数に応じて、満 1 年につき 1 ヶ月相当分の賃金を基準として労働者に支払わなければならない。労働者の当該組織における勤続年数が 6 ヶ月以上 1 年未満の場合は 1 年として計算し、6 ヶ月未満の場合は半月分相当の賃金を支払わなければならない。
2. 労働者の月額賃金が、使用者が所在する直轄市、区を設ける市級人民政府が公布する前年度の企業労働者月平均賃金の三倍を上回る場合の経済補償金の支給基準は、その企業労働者月平均賃金額の三倍を労働者に支払い、経済補償金は 12 ヶ月を越えないものとする。
3. 本条でいう月額賃金とは、労働契約を解除または終了する前の 12 ヶ月間の労働者本人の平均月額賃金をいう。

『労働契約法』

第 97 条（施行前後の過渡的処置）

—前略—

3. 本法の施行日に存続している労働契約を本法の施行後に解除または終了する際において、使用者が本法第 46 条の規定に基づいて経済補償金を支払う場合、経済補償金の期間計算は本法の施行日（08 年 1 月 1 日）より起算する。

すなわち、企業側に、一時に一挙的な大量解雇を実施するような差し迫った必要がない場合、上記の現行規定を最大限利用することができる。

例えば、労働契約期間を 1 年周期で更新している企業の場合、09 年中に、ほぼ 85% 近くの従業員を『労働契約法』第 44 条の規定に基づいて、「労働契約期間の終了」を理由として合法的に自然削減できることになる。

◆自然削減方式のメリットとデメリット

この方法は、人員削減を一時に一挙的な実施できないデメリットがあるだけで、以下のようなメリットがある。

- ①人員削減に関連する現行規定を無視できるために、行政当局の介入と干渉（報告義務）を回避できる。
- ②工会あるいは従業員代表に対する説明責任も回避できる。故に従業員の合意も不必要。
- ③「労働契約期間の終了」を理由とするために、経済補償金は従業員本人の勤続年数を 08 年 1 月 1 日より起算できる。⁶⁵ したがって、この場合の経済補償金は、僅かに賃金の 1 ヶ月分、1 ヶ月半、最大でも 2 ヶ月分相当額の支払がコストとなるだけである。すなわち「人員削減案」なら従業員の採用時以降の全勤続年数がコスト計算の基礎（割高）となり、「労働契約の終了案」なら従業員の 08 年 1 月以降の勤続年数がコスト計算の基礎（割安）となる。
- ④現行規定（『労働契約法』第 44 条）に基づいて粛々と実施する自然削減であり、労使紛争等の如何なるリスクも存在しない。

5. いくつかの人員削減計画案のリスク分析について

以上で解説する四種の人員削減計画案のリスクを分析した場合、以下のように簡単にまとめること

⁶⁵ 『労働契約法』第 97 条が根拠。

ができる。

人員削減計画案の実効性とリスクの分析（上海市の場合）

	A案 一挙的な人員削減	B案 停業・レイオフ	C案 時短賃割のワークシェアリング	D案 労働契約の終了規定を利用した自然削減
主な根拠法令 ●は適用法 ○は参考法	<ul style="list-style-type: none"> ●『労働契約法』第4条 (重大事項の説明責任) ●『労働契約法』第41条(人員削減) ●『労働契約法』第46条/47条 (経済補償金) ●『労働契約法』第97条(過渡期条項) ●『企業の経済性人員削減に関する規定』(中央法) ●『企業が法律に準拠して実施する人員削減実施報告に関する通知』(上海市の行政通知) 	<ul style="list-style-type: none"> ○国有企業のレイオフに関する諸規定 ○『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』等の関係法令 ○『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』 ●『労働契約法』第4条 (重大事項の説明責任) ●『労働契約法』第35条 (労働契約の変更) ●『上海市労働契約条例』第23条 (労働契約の変更) ●『賃金支給暫定規定』第12条 ●『上海市企業賃金支給弁法』第12条 	<ul style="list-style-type: none"> 規定がなく行政当局が提唱するのみ ○『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』 ○『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』 ●『労働契約法』第4条 (重大事項の説明責任) ●『労働契約法』第35条(労働契約の変更) ●『上海市労働契約条例』第23条 (労働契約の変更) ●『賃金支給暫定規定』第12条 ●『上海市企業賃金支給弁法』第12条 	<ul style="list-style-type: none"> ●『労働契約法』第44条 ●『労働契約法』第46条/47条 (経済補償金) ●『労働契約法』第97条 (過渡期条項)
雇用関係	解雇	継続	継続	解雇
従業員への説明責任	有	有	有	無
従業員の合意 または意見聴取の有無	必要 (意見聴取)	必要 (合意)	必要 (合意)	不必要
経済補償金	有(割高) 従業員の採用以降の 全勤続年数で計算	—	—	有(割安) 従業員の08年1月1日 以降の勤続年数で計算 (最大でも2ヶ月の賃金 相当額)
賃金待遇	—	●短期(1ヶ月以内の数 日間):	●短期(1ヶ月以内の数 日間):	—

		現金の支払を履行	現金の支払を履行	
		●長期（1ヶ月以上）： 労使協議による合意が必要	●長期（1ヶ月以上）： 労使協議による合意が必要	
紛争の可能性	有（潜在）	有（潜在）	有（潜在）	無（非潜在）
必要な合意文書または報告文書	①工会（または従業員代表）へ提出する「人員削減計画案」 ②行政当局へ提出する「人員削減計画報告」 ③その他必要な報告文書	短期（1ヶ月以内の数日間）： 「労働契約の変更に関する協議書」 長期（1ヶ月以上）： 「レイオフ協議書」	短期（1ヶ月以内の数日間）： 「労働契約の変更に関する協議書」 長期（1ヶ月以上）： 「ワークシェアリング協議書」	「労働契約終了通知書」（通常使用するもの）
操作の難易度	難	難	やや難 特に、ワークシェアリング中の職場や勤務時間の合理的な再配置が必要	容易
実効性	一時一挙的に人員削減が可能であるが、実現に到る実務難度が高い 但し、退職金プレミアムを付加した希望退職案で効果が期待できる	短期（1ヶ月以内） 無効（賃金カットは不可） 長期（1ヶ月以上） 労使協議が成立すれば有効（賃金カットは可）	短期（1ヶ月以内） 無効（賃金カットは不可） 長期（1ヶ月以上） 労使協議が成立すれば有効（賃金カットは可）	極めて有効 契約期間が1年周期ならば年間でほぼ100%の従業員を合法的に消滅できる

注記：

「停業に伴うレイオフ」と「ワークシェアリング」については、期間の長短によって操作法が異なる。

①1ヶ月の賃金支給サイクルを越える長期にわたる場合、労使協議による合意が必要で、従業員が拒絶すれば、既定の労働契約で約定する条件を履行しなければならず、企業側の計画はこの時点で挫折する。

②1ヶ月の賃金支給サイクル以内の短期で実施する場合、労使協議による合意が必要であっても、賃金カット無しで休日が増えるので、従業員は同意するだろうが、企業側の雇用調整・人件費削減の目的を全く果たせないことになる。

報告6. L社

相談内容1：従業員に対する賃金カットを伴う自宅待機について

Q：

現在、当社では工場の稼働率は 55%程度に低下している。この結果、営業収益を下方修正しなければならない状態にある。これまでに 200 名前後の労務派遣による従業員を削減してきた。また、2 年の派遣契約を 1 年に短縮したり、勤務状況を見て 3 ヶ月の短期契約に切り替えたりしている。一方で、良質の従業員を確保する必要もあり、この部分については雇用と既定の労働契約期間を維持しながら自宅待機を検討している。

自宅待機の対象者については、賃金カットを伴うが、賃金の 60%を保証することを検討している。またこの場合、産休中の女性労働者についても同様の待遇で宜しいか？

A :

自宅待機に関する根拠法については、国有企業を適用対象とする『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』といった法令が存在しますが、外商投資企業や私営企業を適用対象とする関連法は存在しません。しかしながら、全ての企業に適用する『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』（95 年 8 月施行）で、企業はこの国有企業を適用対象とする法令に基づいて従業員に長期休暇を付与できる⁶⁶と定めていますので、御社もこの法令に基づいて従業員の自宅待機の対策を練ることになります。

妊娠を理由とした自宅待機の待遇と正常な従業員の自宅待機の待遇は異なります。産休中の女性労働者の待遇については、産前産後の休暇では生育保険基金から支給し、自宅待機が妊娠 7 ヶ月を過ぎた時期あるいは授乳期間中である場合は、本人が正常に勤務した場合に獲得できる賃金（月額基本給）の 80%以上を保証しなければなりません。⁶⁷

また正規従業員の自宅待機については待機期間の長短によって対処法が異なります。特にこの期間中の賃金待遇について法律で特別な規定を設けているために注意しなければなりません。

停業による自宅待機（レイオフ・賃金カット）する従業員の処置について、待機期間が長期にわたる場合、例えば一ヶ月の賃金支払周期を超える中長期間にわたって停業・自宅待機・賃金カットする場合と一ヶ月の賃金支払周期内の数日間を操業停止するようなケースでは操作方法が異なります。

一ヶ月の賃金支払周期内の数日間を操業停止するような短期自宅待機のケースでは、（労働契約で）約定した賃金基準を労働者に支払い、如何なる減給も許されません。⁶⁸ この点は、従業員本人の月額平均賃金の 60%以上を保証すれば合法とされる日本の規定とは異なるので注意しなければなりません。⁶⁹

長期停業期間中の賃金待遇については、江蘇省では「当地の最低賃金基準額の 80%を生活費として労働者に支給しなければならない」としています。ちなみに上海市ではこの部分について「上海市の最低賃金基準を下回ってはならない」としており、双方の規定に温度差があります。

また長期停業期間中の自宅待機では、上記の国有企業を適用対象とした『国有企業の余剰人員の処理に関する規定』の諸規定に基づいて対応します。

⁶⁶ 『労働法の実施を貫徹する若干問題に関する通知』第 64 条第 3 項

⁶⁷ 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』

⁶⁸ 『賃金支払暫定規定』および『江蘇省企業賃金支給弁法』のいずれでも定めている。

⁶⁹ 日本の自動車や電機の大企業では、月の 2~3 日間を操業停止し、この期間は「有給休暇」としたり、あるいは通常賃金の 20%カットといったように、労働基準法の「60%以上の保証義務」を履行している。

この場合、待機期間中の措置が必要となりますが、主に以下の点に留意しなければなりません。

- ①労働契約（雇用関係）は自宅待機期間中でも継続する。
- ②自宅待機期間中の措置に関する基本事項について当該従業員との約定が必要となり。その約定事項は主に以下の点があります。
 - i：自宅待機の期間（何時から何時までを自宅待機期間とするか）
 - ii：自宅待機期間中の（賃金や社会保険等に関わる）待遇。すなわち、賃金支給と社会保険料の納付に関する企業側の責任範囲と限度について約定する必要がある。
 - iii：自宅待機期間中の従業員の（他企業における）就業の許可と範囲について。
 - iv：自宅待機期間中の自社の社内規章制度の遵守義務の範囲について。

相談内容 2：従業員の配置転換の処理方法について

Q：

配置転換によって従業員の職責も変化し、結果的に賃金待遇が低下するケースがある。たとえば通常の人事では役職を降ろす場合、どのような点に留意しなければならないか。

A：

役職の変更に伴う賃金の減額は企業の専権事項である「人事権」に属するものですが、同時に本件はすでに履行している労働契約の約定事項でもあります。したがって、役職の変更に伴う賃金の減額は「労働契約の変更」に相当します。このため、たとえ企業の専権事項であっても現行法で定める労働契約の変更に関する規定に基づいて処理しなければなりません。

『江蘇省労働契約条例』では、「労働契約の当事者が協議で一致した場合は労働契約を変更することができる。労働契約を変更する場合は書面形式を採用し、変更期日を明記し」さらに「一方の当事者が労働契約の変更を提起する場合、相手方に変更要求を書面で送付しなければならない。相手方はこれを受領した日より 15 日以内に書面で回答しなければならない。期限を過ぎても書面で回答しない場合は労働契約の変更に同意しないものと見なす」と定めています。

また、この種の「労働契約の変更」では、業績考課の結果を示す証拠が必要となります。考課制度の確立は労働紛争対策としても重要となります。すなわち、本件をめぐって労働仲裁を申し立てられた場合、企業側に立証責任があります。

相談内容 3：タイムカードによる考勤管理について

Q：

当社では、タイムカードの他人による打刻や、退勤時間が過ぎても意図的に社内に残留して退社時間を引き延ばし、不実の残業手当を請求する行為が見られる。そこで、タイムカードによる考勤制度の導入ではどのような点に留意しなければならないか。

A：

従業員の考勤については、多数の企業で具体的な制度を設けており、タイムカードによる考勤についても厳格に管理しています。御社が説明する状況はいずれも懲戒事由に相当するものであり、不

実の考勤報告を確認した場合は厳正に処分しなければなりません。

相談内容 4：ボーナスの取消について

Q：

当社では、年に 2 回支給する予定のボーナスを不況の影響を配慮して今夏のボーナスを取消することを検討しているが、この場合、どのような点に留意しなければならないか。

A：

御社が労働契約でボーナスの年間 2 回にわたる承諾を約定していない状況下では、ボーナスは企業の裁量で支給の有無を決定できます。すなわち、業績の変化に応じて支給の有無や支給回数が増減が可能です。

相談内容 5：人員削減の政府報告のノウハウについて

Q：

人員削減プランの立案段階とプランの政府報告ではどのような点に留意しなければならないか。

A：

人員削減プランの立案段階では主に以下の点に留意しなければなりません。

(1) 人員削減プランの事前準備

企業が一時一挙的に大量の従業員を削減する場合、『労働契約法』と『企業の経済性人員削減に関する規定』といった法律に準拠すれば合法的に計画を実現できます。しかしながら、この計画を実現する場合、実務上では事前に周到な条件を整える準備期間を設け、ここで人員を削減できるに足る条件を整える必要があります。

例えば、直近の 1・2 ヶ月前の営業収入が激減した事情を従業員や政府当局へ示すだけでは、人員削減を必要とする客観的かつ合理的な条件があるとは見なされない可能性があります。この結果、従業員との協議による合意が得られず、行政当局からも指導や自粛勧告を受ける可能性もあります。

このため、人員削減を実施する際にそれが可能となる条件を整える作業では、①新規従業員の募集停止。②各種の外注要員の撤収。③超過勤務の停止、および特定職場の時間短縮。④総経理をはじめとする高級管理職の賃金報酬の減額、生産コスト、営業販売費、光熱費、日常業務の諸経費等の管理コスト削減策の断行。⑤これらの応急措置と経営努力を行なった後の結果を分析した報告書の作成ーといった措置を一定期間にわたって実施し、その事実を証明することで、人員削減を必要とする客観的かつ合理的な状況を作り出す必要があります。

(2) 人員削減の対象者の選定について

法律で定める人員削減の非対象者および優先的に計画から除外しなければならない従業員は以下のとおりです。

- ①無期限労働契約を締結している従業員
- ②比較的長い期間にわたって固定期間労働契約を締結している従業員
- ③勤続年数が満 15 年以上にあり、かつ法定退職年齢までに 5 年以内にある従業員

- ④家庭内に他の就業者がなく、かつ老人または未成年者を扶養している従業員
- ⑤職業病を罹病する可能性のある作業に従事し、かつ離職前に職業病検査を実施しないか、または疑似職業病の診断を受けているか、または医学的な観察期間中にある従業員
- ⑥就業中に職業病を罹病したか、または労災事故に遭遇して労働能力を部分的あるいは全面的に喪失している従業員
- ⑦傷病により法定医療期間中にある従業員
- ⑧妊娠期間中、または産前産後の期間中、または授乳期間中にある従業員

(3) 人員削減計画の工会あるいは従業員代表者への説明責任について 70

関係法の規定によると、使用者が確実に人員の削減を必要とする場合は、下記の手続によって行わなければならない。

- ①削減を実施する 30 日前までに工会もしくは全従業員に状況を説明し、併せて生産経営状況を説明する資料を提出しなければならない。
- ②人員削減案を提出する。その内容は、被削減者の名簿、削減時期と実施手順、法律・法規の規定と集団契約の約定に合致する被削減人員に対する経済補償方法等の事項を含むものとする。
- ③人員削減案について工会もしくは全従業員の意見を求め、削減案について修正あるいはこれを整える。
- ④当地の労働行政部門に人員削減案と工会または全従業員の意見を報告し、併せて労働行政部門の意見を聴取する。
- ⑤使用者が正式に人員削減案を公表し、被削減者との間で労働契約解除の手続を行い、関係規定に基づいて、被削減者本人に経済補償金を支払い、人員削減証明書を発行する。

注記：本相談については、前出の「相談5」の「関連する資料」を参照

関連する資料

出勤管理規定のひな形

従業員に対する出勤管理規定は以下の内容をひな形とできる。

出勤管理規定	
第1条 制定目的	「●●●有限公司」（以下、会社という）における従業員の正常な勤務秩序を維持し、従業員の権益を保証するために出勤管理規定（以下、本規定という）を制定する。
第2条 適用範囲	<ul style="list-style-type: none"> 1. 会社の全従業員に適用する。 2. 以下の者を除く全ての従業員は、「従業員就業規則」の第●●条および本規定の第4条に基づいて、出勤、退勤する際にタイムカードを記録しなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> ①「出張規定」に基づいて出張する者。 ②「出張規定」に基づいて外出する者。

表

③「休暇規定」に基づいて休暇を取得した者。

第3条 勤務時間制度

1. 勤務時間は、原則上は一日8時間、週40時間の労働時間制を実施する。出勤時間は、午前●●、退勤時間は午後●●とする。勤務時間には食事休憩と昼休を含まない。特別勤務時間制を適用する従業員にはこの勤務時間制度を適用しない。
2. 残業の手配については、原則的に1日3時間を超えない範囲で労働時間を延長できるが、毎月36時間を超えないものとする。但し勤務上で特殊な事情がある場合はこの限りではない。
3. 残業を必要とする場合は、従業員本人が所定の手続を経て、会社の許可を得た後に実施できる。この場合、会社は別途に定める「賃金規定」に基づいて相応の超過勤務手当を支給する。所定の手続を経ていない残業は超過勤務の待遇は享受できない。
4. 会社が業務上の必要に応じて残業を要求する場合もある。この場合、従業員は正当な理由なくこれを拒絶することはできない。
5. 残業は一時間ごとに加算するが、残業の最短時間は30分とし、1時間で2コマとする。

第4条 勤務の確認

1. 会社は、本規定の第2条で定める者を除き、「タイムカード考勤制度」を実施する。
2. 従業員が出勤・退勤する際にタイムカードの打刻を忘れた場合、正当な理由がなければ無断欠勤として処理する。
3. 従業員が前項の情況に相当し、無断欠勤処理の取消を申請する場合は、出勤・退勤の事実を証明し、「タイムカード未記録報告書」を記入し、上司の署名を経た後に人事部門に提出し、人事部門は実情を審査したうえで出勤・退勤の事実を記録する。この手続を経ない場合は無断欠勤と処理する。
4. タイムカードは従業員が自ら打刻しなければならない。他人に打刻を委任すること、およびタイムカードを代理で打刻してはならない。これに違反した場合、双方ともに厳重な紀律違反として処罰を科する。
5. タイムカードを紛失したりまたは破損した場合は、当日に再発行を申請し、かつ「タイムカード未記録報告書」を記入しなければならない。当日に再発行の申請を行わずに、紛失または破損を口実にタイムカードを記録しない場合は無断欠勤として処理する。
6. 本条で定める規定に違反した場合は以下の方法で処分を科し、これを業績考課に反映する。

NO	情 状	科 料	備 考
1	タイムカードの打刻を怠った場合	戒告	
2	タイムカードの打刻を他人へ委託した場合	譴責	
3	タイムカードの打刻を他人から受託した場合	譴責	
4	タイムカードの記録を勝手に改ざんした場合	嚴重譴責	始末書を提出

第5条 遅刻、早退、私事休暇、私的外出、私的面会の定義

1. 従業員は、遅刻・早退・無断欠勤してはならない。
2. 従業員が所定の出勤時間を過ぎてタイムカードを打刻し、始業開始以降に職場に到着する状態、あるいは職場に到着しても業務の準備ができていない状態を遅刻と見なす。
3. 従業員が所定の退勤時間の前にタイムカードを打刻し、かつ職場を離れた場合は早退と見なす。
4. 休暇の申請をしないか、あるいは休暇申請しても許可が下りていない場合に勝手に欠勤した場合は無断欠勤と見なす。
5. 従業員が勤務時間中において業務以外の原因により職場を離脱して外出する場合は私事外出と見なす。

6. 従業員が勤務時間中において業務以外の原因により職場を離脱して、私的に社外の者と面会する場合は私事面会と見なす。
7. 私事外出および私事面会は、緊急事態が発生した場合を除いて原則的には承認しない。

第6条 遅刻、早退、私事休暇、私的外出、私的面会の申請

1. 事前に遅刻、早退、私事休暇が予測できる場合は、1日前に「遅刻/早退/私事休暇申請書」を上司に提出し、上司の許可を経なければならない。
2. 緊急事態により遅刻または私事休暇を必要とする場合は、出勤時間の30分前までに電話で上司に報告し、出勤後に「遅刻/早退/私事休暇申請書」を提出しなければならない。
3. 緊急事態により早退する場合は、早退の30分前までに「遅刻/早退/私事休暇申請書」を上司に提出し、上司の許可を経なければならない。
4. 緊急事態により私事外出または私事面会する場合は、30分前までに「私事外出/私事面会申請書」を上司に提出し、上司の許可を経なければならない。
5. 「公務外出申請書」において、直帰の許可を得ない状態で帰社しなかった場合は、翌日に「タイムカード未記録報告書」を提出し、上司の許可を経て人事担当が記録する。この手続を情況しない場合は無断直帰と見なす。

第7条 遅刻、早退、私事休暇、私事外出、私事面会の処理

1. 従業員が勤務時間中において本規定の第5条で定める情況が発生した場合、本規定の第6条に基づいて申請と承認を得なければならない。これを実施しない場合は、無断による遅刻、早退、私事休暇、私的外出、私的面会として処理する。
2. 本規定の第6条に基づいて処理した遅刻、早退、私事休暇、私事外出、私事面会については、本規定の第8条で定める基準に基づいて相応の賃金をカットする。
3. 本規定の第6条に基づいて処理しない遅刻、早退、私事休暇、私事外出、私事面会については、本規定の第9条で定める基準に基づいて相応の賃金カットおよび処罰を科する。
4. 遅刻、早退、私事外出、私事面会の時間単位は30分とし、30分未満の場合は30分で計算する。30分以上1時間未満の場合は1時間で計算する。

第8条 申請と許可を経た遅刻、早退、私事休暇、私事外出、私事面会

本規定の第6条に基づいて処理しない遅刻、早退、私事休暇、私事外出、私事面会については、いずれも無断と見なして以下のとおり処理する。

交通機関の遅延あるいは事故による遅刻の場合は、当該事実を証明することで正常な出勤と見なす。当該事実を証明できない場合は以下のとおり処理する。

	情 況	処理方法	常習化した場合の処分
1	遅刻（事前申請）	時給相当額をカット	①時給カットは30分を単位として計算する。 30分未満の場合は30分で計算する。30分以上1時間未満の場合は1時間で計算する。 ②月間で累計3回に達した場合は1日の無断欠勤として記録し、譴責処分を科する。
2	遅刻（申請しない場合）	時給の2倍をカット	
3	早退（1日前の申請）	時給相当額をカット	
4	早退（申請しない場合）	早退以降を無断欠勤とする	
5	私事休暇（事前申請）	日給相当額のカット	

7	私事外出/私事面会	時給の1.5倍をカット	
---	-----------	-------------	--

第9条 無断の遅刻、早退、私事休暇、私事外出、私事面会

本規定の第6条に基づいて処理した遅刻、早退、私事休暇、私事外出、私事面会および外出時の無断直帰については以下のとおり処理する。

	情 況	処理方法	累積または加重処分
1	無断の遅刻/早退	時給の3.0倍をカット	①1回で戒告処分 ②累積した場合は、別途定める「賞罰規定」および「規律違反加重処分表」に基づいて処罰する。
2	無断の私事休暇	日給の3.0倍をカット	①1回で譴責処分 ②連続2日で嚴重譴責処分 ③連続3回で懲戒解雇 ④月間で3回に達した場合は懲戒解雇
3	無断の私事外出/私事面会	時給の3.0倍をカット	①1回で戒告処分
4	公務外出の無断直帰	時給の3.0倍をカット	②累積した場合は、別途定める「賞罰規定」および「規律違反加重処分表」に基づいて処罰する。

第10条 超過勤務の実務

- 「就業規則」の第51条の規定に基づいて超過勤務が発生した場合は本条および会社が別に定める「賃金規定」に基づいて処理する。
- 超過勤務が確実に必要な場合は、従業員本人が1時間前までに「超過勤務申請/指示書」を上司に提出し、その許可を得た後に、超過勤務を実施できるものとする。緊急の原因により事前に申請できずに超過勤務を実施した場合、翌日に「超過勤務申請/指示書」を上司に提出し、その承認を得なければならない。
- 会社が業務上の必要により従業員に超過勤務を命じる場合は、事前に「超過勤務申請/指示書」で超過勤務を指示する。
- 超過勤務時間の単位は30分とし、超過勤務手当は30分を時給の半額で計算する。
- 残業時間内に食事を取る場合は30分の食事時間を付与し、食事時間は超過勤務時間から控除する。
- 超過勤務を行なう従業員は、「超過勤務申請/指示書」に記載した時刻に退社し、タイムカードを打刻しなければならない。
- 超過勤務中に超過勤務の必要がなくなった場合、あるいは特殊な原因により実際の残業時間が「超過勤務申請/指示書」に記載した時刻と異なる場合は、タイムカードに打刻された時刻に基づいて超過勤務手当を計算する。
- すでに申請した超過勤務を超えた場合は、改めて「超過勤務申請/指示書」を提出する。これを行わない場合は、元に申請した超過勤務時間で計算する。
- 各部門の課長は、担当する部署の当月の超過勤務状況を人事部へ報告しなければならない。
- 各部門の課長は、不合理な超過勤務の申請を承認したり、あるいは不合理な超過勤務を指示してはならない。

11. 会社は、それが手配した休日勤務に基づいて、従業員の休日を調整するか、あるいは休日勤務した従業員に振替休日を手配する。法定祝祭日を除いて、会社が休日を調整するか、あるいは既に振替休日を手配している場合は時間外勤務手当を支給しない。
12. 振替休日を申請する場合は、超過勤務が発生した日より 2 ヶ月以内に申請しなければならない。振替休日は超過勤務時間と同等の振替休日を付与する（1 時間単位の計算を可能とする）。振替休日を申請する場合は振替の対象となった「超過勤務申請/指示書」を添付する。

第 11 条 休暇

各種休暇の取得に関する申請および実務については、会社が別途定める「休暇規定」に基づいて処理する。

第 12 条 出張

出張に関する申請および実務については、会社が別途定める「出張規定」に基づいて処理する。

第 13 条 申請書様式および関連する事務処理文書

本規定で定める各種の申請に関連する事務処理文書とその用途は以下のとおりとする。

文書コード	文 書 名 称	用 途	関連するその他の文書
考勤様式 1	出張申請書	出張の申請で使用	出張報告書 出張旅費清算申請書
考勤様式 2	公務外出申請書	公務による外出で使用	外出報告書 外出経費清算申請書
考勤様式 3	休暇申請書	傷病休暇を除く各種の休暇申請で使用	
考勤様式 4	傷病休暇申請書	傷病休暇/診察の申請で使用	診断書（担当医が発行）
考勤様式 5	超過勤務申請/指示書	超過勤務の申請/指示で使用	
考勤様式 6	遅刻/早退/私事休暇申請書	遅刻/早退/私事休暇の申請で使用	
考勤様式 7	私事外出/面会申請書	私事外出あるいは私事面会の申請で使用 (私的な面会も含む)	
考勤様式 8	タイムカード未記録報告書	タイムカードの未打刻/紛失/破損時に使用	

第 14 条 (解釈)

会社は本規定の解釈権を保有する。

第 15 条 (版本の言語)

本規定の正本は中国語を以って作成する。本規定の正本と日本語版は、いずれも国および●●省の法律・法規に基づいて管理および解釈される。若し、本規定の中国語版と日本語版の間で不一致が生じた場合は中国語版に準拠する。

第 16 条 (修正及び廃止)

本規定の修正及び廃止については、会社がこれを決定して執行する。

第 17 条 (実施)

本規定は●●●●年●月●日より実施する。

報告 7. M社

相談内容：会社の吸収・合併プランの実務について

Q：

当社のグループ会社であるA社（江蘇省連雲港市）と当社（呉江）との合併プランに関して関連する諸手続の方法等を相談したい。

事前調査では、①A会社が当社を吸収合併（当社が分公司になる）と②A会社が分公司を呉江に作るといった主に二つの手順があるようだが、どちらを選択した方が良いか？その具体的手順と概略スケジュール等について説明して欲しい。

また、合併後にA社の分公司となる当社は、独立法人ではないために、貿易手冊（免税手帳）を持つことは出来ない旨を税関が説明している。免税で、輸出入できる方法はないか？当社は貿易手当冊を利用した進料加工を実施しているが、今後もこの方式は維持していきたいと考えている。

そこで例えば、合併後にA社の分公司となった当社が、A社から材料を供給し、製品をA社へ戻す方法の実効性について説明して欲しい。

A：

合併プランの基本案とその実効性については、

①A社が輸出加工区に分公司を作る。輸出加工区は加工貿易のために設置された特別経済区であり、域内の企業は一律で貿易手冊による加工貿易が可能となります。したがって、A社が分公司を輸出加工区に設立し、合併後にA社の分公司となった御社が輸出加工区に移転する案が考えられます。

②御社が依然として現在の場所で操業する場合は、貿易手冊による進料加工を行っているA社の指示により、御社がA社より依頼された半製品の深加工を行う「転廠方式」を採用する方法があります。この「転廠」の手続はA社が登記する連雲港で行います。このような手続を「結転深加工」といいますが、この手続によって御社は合併後も依然として現在の場所でA社の委託加工先として御社で操業できます。この場合の貿易手冊はA社のものを運用することになります。いずれにしても、この種のオペレーションの実効性について税関と相談する必要もあります。

以上