

# 中国における日系企業経営諸問題 についての調査報告書

2008年3月

財団法人日中経済協会  
上海市通力律師事務所  
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 についての調査報告書

注1：本報告では相談者の質問と相談内容はQとし明朝体で記載し、回答者の回答はAとしゴシック体で記載している。

注2：必要に応じて、各報告の末尾で欄を設けて「回答者のコメント」を記載し、また関連する法令の資料を掲載している。

## ．成都の部

---

### 報告1．Z社

---

#### 相談内容1：外国籍従業員の社会保険料について

---

Q：

中国現地採用の日本人従業員の社会保険や病気休業時給与等について知りたい。

A：

(1) 雇用主と現地採用日本人従業員の労働関係

中国現地で採用した日本人従業員（外国籍従業員）との労働関係で適用される法律は中国の労働関係法になる。この点から、雇用主が制定する就業規則をはじめとする社内規章制度では、日本人従業員であってもそれが中国現地で採用された従業員である場合は、社会保険に関連する諸規定を除いて他の中国人従業員と同様の規章制度を適用することになる。

(2) 社会保障制度の適用は除外

中国の社会保障制度は中国の公民を適用対象としている。したがって、雇用主と中国人従業員が各種の社会保険に加入することを義務づけている。一方、中国公民ではない外国籍従業員は中国の社会保障制度を享受できない。中国の社会保険は、保険の種別によって労使双方が保険料を負担する保険と雇用主だけが負担する保険がある。該当する保険の基金を企業とその従業員の双方から調達している保険制度（養老保険/医療保険/失業保険/生育保険）と中国の都市戸籍の従業員に適用される公共住宅積立金制度については、外国籍従業員に保険料の負担義務がなく、かつ納付もしていないことで、当然の結果としてこの制度を享受できない。

(3) 労災や職業病に関わる雇用主の補償責任

各種社会保険料の労使負担分については、地方によって若干の相違があるが、労災保険料の場合は雇用主だけが負担し、従業員は負担しないことで全国的に一致している。このことは労災や職業病に関する雇用主の補償責任は、従業員の国籍の違いを問わずに存在することを意味している。

現地採用の日本人従業員であっても労災に被災した場合は雇用主に労災補償を求める権利を有している。但し、労災治療費や入院費等の「労災保険基金」から給付を受ける補償項目については、外国籍従業員は除外されている。すなわち、外国人従業員が労災を被災した場合、労災治療期間中の賃金補償や後遺障害に関連する補償等の企業が負担する補償項目は享受できても、「労災保険基金」が負担する補償項目は享受できない、といった“ねじれ現象”が生じている。

#### (4) 保険会社が販売する商業保険でカバー

したがって、中国の医療保険と労災保険の保険基金による待遇を享受できない外国籍従業員への労災と傷病に対処するために、多数の外商投資企業は民間の保険会社が販売する商業保険を付保して、この矛盾を排除している。商業保険は商品により補償範囲が異なるが、基本的には「傷病と労災を対象とした意外保険」ということになる。また、その保険商品を購入する企業のニーズに沿って補償範囲を設計する欧米型保険や人材リスク全般をカバーするような包括的なリスクヘッジ商品も販売されている。雇用主が外国籍従業員を商業保険に入れることは法的義務ではないが、雇用主は従業員の労災休業時の賃金保証や治療や後遺症に伴う各種の休業補償では法的責任を回避できないので、商業保険を付保することでリスクヘッジを図る必要がある。

#### (5) 労災補償の具体的な内容

以下のとおり。

##### 1. 労災治療期間中の措置

治療費（外来診察費、入院費、治療費、薬代、通院費等）は労災基金から支出。

労災治療期間は、傷病の状況に応じて確定し、一般的には24ヶ月を超えないものとする。

労災治療期間については指定された労災医療機関が意見を提出する。労災治療期間が12ヶ月を超える場合は、労働鑑定委員会の確認を経て関係組織及び労災従業員本人に通知しなければならない。

上記の期間中は賃金支給を停止し、月毎に「労災手当」を支給する。労災手当の基準は当該従業員が被災する前の賃金額とする（名義が異なるだけで実質的には「賃金」である）

入院治療時の食事代：当該企業が公費出張時の補食費基準額の三分の二を入院補食費として支給する。また、当該従業員が外地の治療を承認された場合は、その交通費と宿泊費は当該企業が従業員出張規定に基づいて支給する。

労災治療期間中に、医療機関が介護の必要性を証明した場合は当該企業が介護費を支給する。労災治療期間の満了後に労働能力鑑定を経た結果、後遺障害の各等級に相当する場合は、相応の後遺障害待遇を享受できる。この場合労災基金から後遺傷害補助金を支給するが、企業が適当な勤務を手配した場合/手配できない場合で条件が異なる。

被災者が日常生活あるいは生産補助勤務において、義肢、義足、義眼、義歯の装着、あるいは松葉杖、車椅子等の補助器具を手配する必要がある場合はこの費用を労災清算が拠出する。

## 相談内容2：超過勤務制度の制定とその内容について

---

Q：

当社では雇用主が休日に“茶話会”といった名義で「社内会議」を開催しており、この会議には管理職従業員が参加しているが、休日出勤にもかかわらず超過勤務手当は支給されていない。この方法は違法ではないのか？

A：

会議の名称が“茶話会”であっても、その活動で企業施設が利用され、さらに参加者がその企業の従業員であり、またそこで話される議題が業務に関するものである場合は、明らかに業務の一環と見なす必要がある。このため、従業員の立場からすれば超過勤務手当を要求したいということになる。一方、企業の立場からすれば日常的な業務の達成が第一であるために、従業員（特に管理職）との間の意思疎通を図るためにミーティングはオフタイムに実施したいところだろう。しかし、この場合、企業側は標準労働時間から外れた超過勤務では、その対象者が管理職であるとしても法定

手当を支給しなければならないことを承知しておく必要がある。

休日の会議の開催で、これに参加する管理職に超過勤務手当を支給しない合法的な手段は、この管理職を不定時労働制の適用対象とする方法である。不定時労働制の導入では事前にその対象となる職種への適用を当地の労働行政当局へ報告し、この承認を得なければならない。さらに当該管理職を担当する従業員との間で労働契約上の合意が必要となる。

### 相談内容 3：企業内のハラスメント行為について

---

Q：

当社を退職した女性従業員が、在職期間中にセクシュアルハラスメントを受け、これが退職の原因となったのではないかと懸念しているが、中国でもセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに言及する法令があるのか、あるいは企業側はこの問題にどのように対処しているのか。

A

中国では、女性が保有する權益を全社会的に定める法律として『婦女權益保障法』、労働現場における女性の合法的權益を特化して定める『女性労働者保護規定』がある。このうち、『婦女權益保障法』でセクハラ禁止が条文に明記されている。『婦女權益保障法』は国策としての男女同権を法制面から裏付ける法律である。この法令は 2005 年に従来法を改正しているが、ここでセクハラ防止とこれの監督管理、被害者の訴えに対する措置と処理法を定めている。

また、企業内で実際にわいせつ行為があれば『治安管理处罰法』（日本の軽犯罪法に相当）に抵触するか、あるいは刑事事件となる（なければ民事事件）。さらに企業にとっては、そうしたことが原因でマスコミ沙汰になった場合、大きなダメージを受けるところから実際にセクシュアルハラスメントの防止/被害者のプライバシー保護/告発やクレームの処理方法/加害者の処罰等について「従業員就業規則」で定めている企業も多見される。

### 相談内容 4：労働契約の未締結について

---

Q：

労働契約更新に際して、企業側が提示した減給に起因して労使の意見が対立し、労働契約が現在でも未締結な状態にあるが、実際の雇用関係は引き続き継続している。このような現状について、どう考えたら良いか。

A：

現在、企業は非常に大きなリスクを背負っていると言える。『労働契約法』はすでに今年 1 月から施行している。この現行法は労使双方に労働契約の締結を義務付けているが、特に企業側には締結義務だけではなく、締結を怠った場合は相応の法律責任も問われることになる。

労働契約の締結義務は、すでに 1995 年 1 月から施行している『労働法』でも義務づけているが、『労働契約法』が施行するまでの過去 13 年間における労働契約の全国的な締結状況は惨憺たるものであった。つまり、主に中国の国内企業で多数の企業が労働契約の締結義務を無視してきた実情がある。『労働契約法』の立法背景にはいくつかの事情があるが、労働契約の締結義務を怠ってきた

たことが最も大きな背景となっている。したがって、労働契約行為そのものを特化した『労働契約法』は、この締結義務を怠った場合の法律責任を具体的に定めている。これは従来の『労働法』では言及していない企業側の義務であり、すべての企業側はこの点を等閑視してはならない。（但し、いくつかの地方性労働契約条例では、すでに契約未締結で発生する企業側の法律責任を定めているケースもある）

労働契約の締結に関わる新たな規定で企業側が特に注意しなければならない点は以下のとおりである。

- （１）労働関係が成立した後は速やかに書面で労働契約を締結すること。締結が遅れたとしても採用から 1 ヶ月以内に必ず締結すること。<sup>1</sup> これを怠った場合、従業員は企業に対して、未締結期間において 2 倍の賃金を請求する権利が発生する。<sup>2</sup>
- （２）さらに、企業が従業員を採用した日より満 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、この労働関係は無期限労働契約の関係と見なされる。<sup>3</sup>
- （３）労働契約を継続する場合も、改めて労働契約を（継続）締結しなければならない。

また御社では、“労働契約更新に際して、企業側が提示した減給に起因して労使の意見が対立し、労働契約が現在でも未締結な状態にあるが、実際の雇用関係は引き続き継続している”ということだが、労働報酬の減額は厳密に言えば「労働契約の変更」に相当する。減額の背景には様々な理由があるが、契約更新時に減給を提示し、これについて従業員と協議した結果、従業員が減給を拒否した場合、“労働契約の変更協議の不成立”という状況が発生する。この場合、企業側は従来から履行してきた労働契約の約定を履行しなければならない。しかしこの方法は、労働契約の履行期間中における途中変更の協議が成立しない場合に適用している。

御社のケースは旧契約の期間が満了し、これを更新する際に減給を提示して、従業員がこれに同意せず、結果的に労働契約の変更協議が成立していない。したがって、御社（企業）が契約期間の満了を理由として労働契約を終了できる条件がある場合、減給に応じない従業員との契約を終了すれば宜しい。すなわち、御社は、契約が終了する前に「減給を約定した労働契約の継続」か、「労働契約の終了（雇用の打切）」か、について従業員に問う必要があり、従業員が減給条件を承諾すれば継続、承諾しなければ終了、といった処理方法が可能となる。

但し「契約の終了（雇用の打切）」といった手段は 2 回しか行使できない点は留意しなければならない。つまり、08 年 1 月以降に発生する契約行為（新規締結と継続締結を含む）において、2 回連続して労働契約を締結した後に引き続きこれを継続する場合、従業員側が固定期間労働契約を自ら望んでいる状態を除いて、その後の労働契約は無期限労働契約としなければならない。<sup>4</sup>

契約期間の終了を理由として雇用を打ち切る手段は 2 回しか行使できないことになる。つまり企業は“スペードのエース”を 2 回だけ使えることを意味している。例えば、違法な手段で契約を終了あるいは解除した場合、つまり不当に解雇した場合は通常の 2 倍の経済補償金を支払う必要がある。このケースで更に深刻なリスクは、その従業員が若し（金銭による解決を拒否して）継続雇用を求めた場合、企業は実質的には無期限雇用に応じざるを得ない状態に陥る。

---

<sup>1</sup> 『労働契約法』第 10 条

<sup>2</sup> 『労働契約法』第 82 条

<sup>3</sup> 『労働契約法』第 14 条第 3 項

<sup>4</sup> 『労働契約法』第 14 条第 2 項第 3 号

## 回答者のコメントおよび関連する資料

---

### 1 .: 企業内のハラスメント行為について

全国人民代表大会（全人代＝国会）常務委員会は、2005年の8月28日に『婦女權益保障法』の改正案を採択した。この法律は、女性の権利を保護する政策の強化を目指すもので、中国では初めてセクハラが禁止が条文に明記されている。同年12月1日より施行している改正法では、新たに、セクハラを受けた女性に職場や関係機関に被害を訴える権利を認める。女性に対する家庭内暴力の禁止、公安機関等に家庭内暴力の予防や制止努力を負わせる。学校により学生選抜時の性差別の禁止、ストーカー行為の厳禁 - -などを規定している。

日系企業の労務管理に関連する法律実務の相談では、女性労働者の保護に関連する法律実務についての相談は少なくない。上記の『婦女權益保障法』は、女性に特有の権利を法制度上で保障しその社会的地位の向上を目指すものであり、当然ながら労働現場における女性労働者の権利とこれの保護にも言及している。

女性労働者をめぐる法制度に限定して日中のそれを比較した場合、中国では女性の社会参加が通念化し、また国民意識の上でも夫婦共稼ぎが常態化しており、さらに国策となっている産児制限（一人っ子政策）に伴う各種の補償制度を実施していることから、その法制度は日本以上に整備されていると断言できる。また、中国では「女性労働者の労働保護」だけに特定した法律も存在している。

このため、女性労働者を採用する場合に企業として留意すべき法律問題は多岐にわたっており、中にはその国情を反映してすこぶる“中国らしい”制度もある。

#### （1）『女性労働者保護規定』

この法律は、上述する「女性労働者の四期」における労働保護と権利について更に詳細に定めており、企業側の強制義務や禁止行為についても定めている。標題どおり女性労働者の保護と権利について内容を限定し、労働法第七章を補完する特別法として機能している。また、中国の法体系の一大特徴であるが、女性労働者の保護についても地方政府がその管轄地における地方版の関係法令を制定することを認めており、「省、自治区、直轄市人民政府は、本規定に基づいて具体的方法を制定することができる」（同法第17条）としている。したがって、上海市でも『上海市女性労働者保護弁法』が中央法を具体化する現行ローカル法として施行されている。

#### （2）『婦女權益保障法』

国策としての男女同権を法制面から裏付ける法律である。女性の権利について、政治的権利、文化教育の受益権、労働と社会保障の受益権、人身保護の権利、婚姻および家庭における権利、 - -の五大権利を定めている。企業にとって留意すべき点は、改正現行法では、セクハラ防止とこれの監督管理、被害者の訴えに対する措置、処理法を定めていることであり、また労働と社会保障の面で保護されている権利である。労働と社会保障の受益権に関して言うと、従業員募集時における性差別の禁止、男女の同一労働・同一賃金、女性の就業先の確保、教育訓練に関する平等な受益、法定の女性労働者特別保護規定の遵守、 - -等を定めているが、いずれの規定についても労務管理上で留意しなければならない。

---

## 報告 2 . Y 社

---

### 相談内容 1 : 出来高払いの賃金システムの導入について

---

Q :

新規事業部門の立ち上げに伴い、現在の基本給プラス残業代という方式を改め、新たに営業部門の従業員を中心に「出来高払い方式」の制度を導入したいが、この制度を実施する場合に法的な側面から留意しなければならない点があれば説明してほしい。

A :

国務院が承認し国家統計局が 1990 年 1 月 1 日に公布した『賃金総額の構成に関する規定』といった法令があり、ここで「出来高払い方式」に言及している。<sup>5</sup> したがって、企業がこの制度を実施することに法的な障壁はない。この法令と賃金に関連する強制性規定に基づいて実務上の留意点を見た場合は以下の点に注意すべきである。

- ( 1 ) 業務上の任務と成果に対する分配率を明確かつ科学的に制定すること。
- ( 2 ) 成果に対する考課結果に関わらず、支給する賃金（手取現金）が、『最低賃金法』で定める当地（企業所在地）の最低賃金基準を下回らないこと。もし、成果によって手取賃金が下回る場合は、その最低賃金を保証すること。
- ( 3 ) 「労働契約書」では労働報酬の事項を約定しなければなりませんので、ここで賃金システムでは「出来高払い」を採用することを明記すること。

### 相談内容 2 : ボーナスと概念と査定範囲について

---

Q :

ボーナス（奨金）の概念と査定範囲について実務上でどのような点に留意しなければならないか。

A :

ボーナス（奨金）の支給については法的強制性がなく、欧米企業では年俸制を採用してボーナスを支給しない企業も見られる。また、月給制を採用しても、賃金体系の中に業績に対する報奨あるいは奨励を意図する手当（例えば“能率給”）が組み込まれている場合は、ボーナスを不支給とするケースも見られる。

また留意すべき事項として、業績の査定時に「年次有給休暇」と「生育休暇」の取得行為を査定の対象範囲に入れてはならない。「年次有給休暇」と「生育休暇」の取得期日あるいは期間中、従業員は欠勤しているが、賃金計算の事務処理上では「出勤したものと見なす」として、平常出勤と同じ待遇を付与しなければならない。

例えば、産前産後の生育休暇期間中は相応の賃金が生育基金から「生育手当」として拠出されるが、その「生育手当」は当地の前年度の企業労働者月平均賃金の 300% を上限としており、もし本人の賃金額が上限額を上回っている場合、企業側はその差額分を負担しなければならない。まさに、この規定に生育休暇取得期間中は「出勤したものと見なす」といった精神が反映されている。

---

<sup>5</sup> 『賃金総額の構成に関する規定』第 6 条では、「業務の出来高に応じて計算する賃金とは、すでに達成した勤務に対して、業務量の単価と出来高に基づいて計算して支給する労働報酬」と定めている。

一方、病気休暇は査定の対象範囲に入れることができる。病気休暇の待遇は、治療期間と病気休暇賃金の面で従業員本人の勤続年数に応じて格差を設けている。このことから、法制度上でも病気休暇に対する査定を容認していることが明らかである。したがって、病気休暇の常習化は当然の結果としてマイナス評価となる。

従業員の業績考課で配慮すべきことは、その結果が賃金や昇級に直接的な影響を及ぼすことから、従業員は必然的にその査定結果に敏感に反応する。したがって、合理性と公平性を欠如した査定や恣意的な査定は、正常な労務管理と企業内秩序に悪影響を及ぼす。このため、業務上の達成目標を予め明確に設定し、査定項目を細分化し、合理的、科学的、かつ明確な査定チャートを作成し、評価結果に対するクレームとケアに対処し、従業員が結果を理解し納得できるシステムを構築しなければならない。

### **相談内容3：人材の確保と流出を防止する効果的な人材対策について**

---

Q：

現在、成都には当社の競合他社は存在しないが、今後は競合他社が出てくることを想定して人材流出の防衛策や人材市場開拓の面で有利な策を探っているが、同業他社と人材確保に関する協定を交わすことも考えている。そこでこの方面で他社の経験や事例があれば紹介してほしい。

A

同業他社との雇用協定については慎重に進めなければならない。雇用協定に賃金基準を含むような内容があり、それが一定程度の範囲を超えている場合は、企業間の雇用カルテルの疑いが生じる。中国ではここ数年来から大学卒業生の就職難が社会問題となっているが、それでも沿岸部では優秀な人材の獲得競争はむしろ激化している。人材の確保や引止策については法律実務というよりも、むしろ人事マネジメントの問題であり人材管理とその制度の問題である。この種の人材マネジメントのノウハウについて、法制度の面から参考にできる事項となると、主に従業員への福利の事項が挙げられる。すなわち、現行の法定福利を最低保証ラインとし、これに企業が自社の経済能力に応じて自主的に制定できる法定外福利を付加し、また他社を明らかに凌駕する各種の優遇制度を設ける視点が重要となる。

関係法で企業に義務づける法定福利のほかで、企業が自主的に制定できる法定外福利の例を挙げると、企業内年金（補充養老保険）や住宅積立金（補充公積金）があるが、ほかにも、住宅ローンの補助、従業員の家族が医療を受ける場合の治療費補助、退職時の経済補償金とは別途に支給する慰労金制度（退職金） - - 等の事例が見られる。優秀な人材確保を図ったらよいのではないか。

一般的な傾向として、（法定外福利の）そうした制度を設ける際には、一時に現金を支給するという方式ではなく、長期的に勤務することによってはじめてメリットを享受できるような仕組みを作ることが肝要である。また、退職した場合は、有利な条件を喪失するような仕組みを検討する必要がある。つまり、自社の法定外福利策に勤続が長ければ長いほどメリットがあるような仕組みを導入して従業員の流出現象を防いでいる例も見られる。

また企業内に意図的に学閥を作り特定の学校の卒業生を集める方法を実行している企業もあるが、



この場合はその弊害もあるだろう。さらに、学校に奨学金を提供し在校時から優秀な人材を引き付ける目的で各種の活動を支援したり（つまり青田買い的な活動）また奨学金利用者は卒業後の数年間は当該企業で就労することを義務付けるということも広く行われている方法である。

#### **相談内容4：インターネットの書き込みによる会社や個人の中傷への対策について**

---

Q：

従業員によるインターネット書き込みによる会社や個人の中傷に対処したいが、どのような効果的な策があるか。

A：

インターネットに会社や個人の中傷が書き込まれた場合には、先ずそのホームページ運営会社に対して削除を求めることが可能である。他者に対する誹謗中傷記事の削除は『インターネットウェブサイト管理条例』で定める運営会社の義務でもある。また中傷記事を書き込んだ相手を IP アドレスから特定することも可能だが、これには公安部門を動員する必要がある、かなり大掛かりなこととなる。現実的な対応としては、例えば公安関係者や弁護士に企業に招待し、企業内の軽犯罪行為に関する講話を要請する方法がある。ここで、企業や従業員に対する誹謗中傷記事の書込行為は犯罪（『治安管理处罰法』の違反）を構成することを教育することで抑止的效果を狙うことである。一方、中傷の書き込みにより個人情報流失し個人の権利が侵害されたという角度からその中傷や書き込みを犯罪として立件する場合は、具体的な実害を特定し、明示することを前提条件となるために、往々にしてこの前提条件を明らかにする段階で困難に直面するケースがある。

#### **相談内容5：B型肝炎キャリアの対策について**

---

Q：

従業員の中にB型肝炎キャリアがいるが、キャリアに対する配慮について知りたい。また、当社では従業員の健康診断の受診を義務づけたいが、数名の従業員が受診を拒否している。この事情を調査したところ、B型肝炎のキャリアであるらしいことが発覚。このような従業員には如何に対応すべきか、また企業内にB型肝炎キャリアがいることを他の従業員へ公表することの是非について聞きたい。

A：

まず、B型肝炎キャリアへの対策を検討する大前提として、企業には従業員に労働安全衛生を保証する法律責任があり、労働者には労働安全衛生の保護を得る権利があり、かつ（企業が定める）労働安全衛生規則を実行する義務があることを理解しておく必要がある。<sup>6</sup> したがって、企業は「従業員に労働安全衛生を保証する」立場から、B型肝炎キャリアへの対策を回避せず、積極的に具体策を検討しなければならない。キャリアを雇用している企業側は自社内の他の従業員の健康と身体の安全を保証する責任がある。

法的にはB型肝炎を理由に解雇することはできない。また当該従業員をそのことを理由に待遇面で差別してはならない。仮に他の従業員に感染した場合でも、感染自体がそのキャリアからのものであることを特定することが困難であるため、他の従業員への感染を理由にキャリアを解雇しようと

---

<sup>6</sup> 『中華人民共和国労働法』第3条および第52条

すると逆に不当解雇と名誉毀損で訴えられることもある。

また、B型肝炎を理由に労働契約を解除できないとしても、労働契約期間の満了を理由に労働関係を打ち切ることを検討する必要もあるだろう。労働契約を制度化している中国では、労使間で「固定期間」を約定している場合は労働契約期間の満了を理由として労働契約を終了できる。この場合、労働関係を終了する理由は“契約期間の満了”そのものが理由となり、その他の如何なる理由も必要としない。

従業員に対する健康診断を義務化することは法的にも可能である。特にメーカーは、伝染病予防の観点から従業員全員の受診を行う必要があるだろう。また、受診を拒否した場合には解雇の対象となることを就業規則で定めることも可能である。

さらにこのような事情下で企業が他の従業員に公表しないことが、職場と従業員の安全を保証するといった企業側の法律責任を果たしていないことにはならない。B型肝炎キャリアへの対策を検討する際には、従業員個人のプライバシー保護も配慮しなければならないが、これらの互いに衝突する問題を総合した場合、以下のような対策が可能となる。

- 従業員に労働安全衛生を保障する企業責任を明確に表明すること。
- B型肝炎に関する医学的な基礎知識と予防法を従業員に広めること。
- 企業内で実施するB型肝炎対策についてキャリア従業員との事前説明で対策推進への理解を求めること。
- 予防接種の奨励。
- 定期的な健康診断を実施すること。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

---

### 1. インターネットの書き込みによる会社や個人の中傷への対策について

本相談案件について、回答で「企業や従業員に対する誹謗中傷記事の書込行為は犯罪（『治安管理処罰法』の違反）を構成することを教育することで抑止的效果を狙うこと」を指摘している。そこで、以下、企業経営の視点から見た『治安管理処罰法』のポイントと企業内における同法の適用について簡単に解説する。

#### 1-1: 刑法と軽犯罪法

中国には、公共社会の治安維持、公民、企業法人、その他団体の治安上の合法権益を保護する法律として、これまで『中華人民共和国刑法』（以下“刑法”と略称する）と『中華人民共和国治安管理処罰条例』の二大基本法が施行されてきた。このうちの軽度の犯罪を取り締まる『中華人民共和国治安管理処罰条例』が2006年の3月1日に廃止され、同日より新たに『中華人民共和国治安管理処罰法』（以下、“治安管理処罰法”と略称する）が施行している。新法は、治安管理に関する旧法の改正法であり、旧法を大幅に修正した内容となっている。このことは単純に条文構成から見ても明らかである。すなわち旧法の45条に対して新法は119条で構成する中型法規となっている。1987年1月1日より今年3月まで、ほぼ27年にわたって現行法となってきた旧法を修正した背景に、中国社会の大きな変化があることは言うまでもない。

法律は社会を映す鏡であるが、中国の『治安管理処罰法』もその例外ではない。『治安管理処罰法』の内容を一瞥すると、現代中国の社会で発生する多種多様な社会犯罪あるいは公序良俗を害する事件が見えてくる。

この一例を挙げると『治安管理処罰法』では、スポーツや文化施設における各種の治安管理違反行為を列挙している。例えば、場内に強行突入した場合、場内で爆竹や花火その他物品を燃焼させた場合、侮辱的な標語や横断幕を掲示した場合、審判、選手、その他の係員を包囲した場合、場内にモノを投擲したり、係員の制止を聞かない場合、集団的な活動による秩序を騒乱するその他の行為 - - といったような具合である。

また、デマや揚言による公共社会秩序のかく乱、新興宗教/邪教/迷信団体/気功等の非合法活動、民族的な怨恨を煽動したり民族を蔑視する行為、出版物、情報ネット上で民族を蔑視・侮辱する内容を掲載する行為、非合法的集会/行進/デモの扇動/計画 - - 等も処罰の具体的な対象としており、ここ数年来に中国社会で顕在化している事象を垣間見ることができる。

中国に投資した日系企業がその経営活動上で発生する各種のリスクのうちで、『治安管理処罰法』に抵触するような事件は常に潜在していると考えべきで、この意味からも『治安管理処罰法』に関する法律知識は企業における治安上の危機管理対策の上からも必要不可欠なものである。

#### 1-2：企業内の秩序を規範化する従業員就業規則

企業経営と『治安管理処罰法』は無関係ではない。企業は、正常な経営を維持し保証する大前提として、まず企業内の秩序と従業員の安全を維持する諸制度を設ける。「従業員就業規則」をはじめとする労務管理上の諸規定は、これらの企業側の要求を最低限の範囲で規範化したものである。したがって、「従業員就業規則」には企業内秩序の維持を目的とした「就業規律」や「禁止事項」を定め、さらに「賞罰規定」を定める。ところが、従業員がこの種の規則に違反し、これを処理する段階において企業内の処理範囲や管理範囲を超えた場合、企業は如何なる認識と判断によって処理すべきか？

#### 1-3：企業が留意すべき従業員の軽犯罪行為

例えば、従業員に以下に掲げるような行為があった場合、就業規則に基づいて何らかの懲戒処分を下すことになるが、この行為とこれに対する処理方が企業内で処理できる範囲を超えて、社会的に法律責任を追求しなければならぬ状況に到った場合、企業側は、その行為者が法律上ではどのような責任が問われるのか、についてあらかじめ承知しておく必要がある。

企業の秩序をかき乱し、業務、生産、営業の正常な実施を妨げ、嚴重な損害をもたらした場合。

他人の物品を強奪または毀損した場合、企業の物品または私物を占有または横領した場合。

他人を組織、教唆、脅迫、勧誘、煽動して宗教活動（邪教や会派道門）に活動に従事した場合。

国が規制する凶器（銃刀）を携帯して企業に進入した場合。

不法に他人の自由を制限したり、企業の建物に侵入した場合。

脅迫状またはその他の方法で他人の人身の安全または企業の安全を脅かした場合。

他人を公然と侮辱したり、または事実を捏造して誹謗中傷した場合。

事実を捏造して他人または企業を誣告して危害を加えたり、刑事責任あるいは治安管理責任の追及を企てた場合。

卑猥な行為、侮辱、脅迫またはその他の情報を数次にわたって発信し、他人の正常な生活または企業の正常な運営を脅かした場合。

のぞき、盗撮、盗聴、または他人の私的情報を散布した場合。

他人を殴打したり、または故意に傷害行為におよんだ場合。

他人に猥褻行為またはセクハラ行為をはたらいた場合。

民族的な怨恨を煽動したり、民族を蔑視した場合。

他人の郵便物を無断閲覧、隠匿、破棄、毀損、無断開封または不法に検査した場合。

企業の公文書、証書類、印章を偽造、変造、売買した場合。

偽造、変造、売買した企業の公文書、証書類、印章を使用した場合。

売春（売り方/買い方を含む）をはたらいた場合。

ポルノ書籍、図画、映像、音像等の猥褻製品の製作、輸送、コピー、販売、貸出、またはインターネット、電話その他の通信手段で伝播した場合。

#### 1-4：企業が留意すべき企業自身の軽犯罪行為

当然ながら、軽犯罪に該当する行為については、企業自身も留意しなければならない以下のような行為もある。仮に内部の従業員あるいは外部の者が告発し、公安当局がこの告発に基づいて立件した場合、企業はその法律責任を追及されることになる。

暴力、脅迫、またはその他の強迫手段をもって従業員に労働を強制した場合。

従業員の身体を不当に検査した場合。

商品を押し売りした場合、または他人に対してサービスの提供または受け入れを強要した場合。

国の規定に基づいて公安機関による許可を必要とする業種を無断で経営した場合。

行政執行機関が差押、封印、凍結した財産を隠蔽、移動、売却、または毀損した場合。

証拠の捏造、隠滅、焼却、または虚偽の証言、告発を行い、行政執行機関の処理に影響を及ぼした場合。

#### 1-5：日常業務中のトラブルや労使紛争における従業員の不法行為

日常業務では従業員同士にトラブルが発生したり、労働契約をめぐる労使の紛争でも時と場合によっては『治安管理处罰法』に抵触するような事態が発生する。例えば、以下のような事態に遭遇するケースは珍しくない。

労使紛争あるいは紛争にいたる手前の時点で、従業員による企業内秩序の妨害行為があり、これが治安上の問題に抵触する場合は如何に対処するか。

あるいは法律に準拠して労働契約を解除したにも係わらず、当該従業員がこれを不服として、家族や友人を引き連れて職場に押しかけ、解雇撤回の直訴におよび、明らかに職場の秩序を乱し、業務の妨げとなった場合は如何に対処するか。

労働契約を途中解除されて企業を逆恨みする従業員が企業に脅迫状を送りつけたり、営業妨害に相当する行為をなした場合は以下に対処するか。

労働契約の解除を事前通知された従業員が企業の財産や情報を持ち出した場合は如何に対処するか。

某従業員と管理者が口論し、殴打、器物破損等の行為があった場合は如何に対処するか。

外部の者が企業内（敷地を含めて）に無断で進入して企業の営業活動を妨害した場合は如何に対処するか。

- - といったようなケースはいずれの場合も、まず現行の『労働法』『労働契約法』とその関連法令に準拠して企業内で処理できることである。ところが、情状によっては企業による懲罰処理の範囲を超えるケースもある。この場合、企業は公安（警察）当局へ通報するが、公安がこれを事件として取り上げないケースがある。この種の相談は弊所にも少なからず寄せられている。また、この種のケースに遭遇した日系企業は少なくない。

この種のケースは日本の警察の対応も同様である。日本の警察当局は、企業側から寄せられるこの種の通報に対して、眼前で現行犯に相当する明らかな暴力や窃盗行為が実行されるか、あるいはその痕跡や証拠が認められることによって行動を起こす。例えば、企業内で管理者と従業員の口論やもみ合いがあり、仮に従業員側が「これは労使間の問題だ、介入しないでくれ」と説明すれば、このとたんに警察は「民事不介入」の立場から慎重に事態にあたり、目の前で明らかな暴力沙汰や強奪行為等の荒事が行われない限り、成り行き

を見守る姿勢に出てくる。つまり、通報された事件が「刑法」や「軽犯罪法」に抵触する事件か、あるいは「労働基準法」や「労働組合法」に抵触する労働事件（民事事件）かについて慎重に判断する。このような事件への治安当局の対処法は中国の公安でも同様である。中国の場合は、“軽犯罪法に抵触する事件か否か”……というところが、“治安管理处罰法あるいは刑法に抵触する事件か否か”ということになる。

#### 1-6：公安機関による治安管理の処理方法

中国の公安機関の事件に対する処理方は以下のようなものである。

通報、告発、密告があった場合、治安管理行為の違反者が自首してきた場合、あるいは他の行政主管部門や司法機関が違反案件を差しまわしてきた場合、速やかにこれを受理し、登記しなければならない。<sup>7</sup> 案件を受理した後に、治安管理に対する違反行為と認定した場合はただちに調査しなければならない。違反行為と認定しない場合は、通報者、告発者、密告者、あるいは自首してきた者へその理由を説明しなければならない。<sup>8</sup>

公安機関が治安事件を調査する際は法に準拠して実施しなければならない。拷問による自供、脅迫、誘導、詐欺等の非法な手段により証拠を収集することを禁止する。<sup>9</sup>

処罰を決定する際に、違反者の陳述がない場合でもその他の証拠があるかまたは事件の事実関係を証明できる場合は処罰を決定できる。但し、違反者の陳述があるがその他の証拠または証明がない場合は処罰を決定できない。<sup>10</sup>

治安管理事件を調査した後、事件の情状により以下の処置を取らなければならない。<sup>11</sup>

- (1) 治安管理違反が確実に存在する場合は情状の軽重に応じてその処罰を決定しなければならない。
- (2) 事件が処罰の対象としない場合、または違法事実が成立しない場合は処罰してはならない。
- (3) 違法行為が刑法に抵触する場合は、主管機関（検察）に移送してその刑事責任を追求しなければならない。
- (4) 違反者にその他の違反行為がある場合は、治安管理違反の処罰を決定すると同時に他の関係部門へ通報しなければならない。

また、公安機関による公務の執行については以下のように定めている。

公安機関が治安事件を処理しこれを執行する際は、社会と公民による監督を受け入れなければならない。公安機関が事件を厳格に処理しない場合または違法行為や綱紀違反がある場合、いかなる組織、如何なる個人も、公安機関、人民検察院、行政監察機関へ告発する権利を有する。告発を受けた機関はその職責に基づいて速やかにこれを処理しなければならない。<sup>12</sup>

公安機関に以下の行為があった場合は行政処分を科し、犯罪を構成する場合はその刑事責任を追及する。

<sup>13</sup>

- (1) 脅迫による自供の強要、体罰、虐待、侮辱。
- (2) 取り調べ時間を超過して人身を拘束した場合。
- (3) 決定すべき処罰を執行しない場合、罰金の分納、罰金を国庫に上納しない場合。
- (4) 他人の財産を私有、占拠、流用、故意に毀損、没収、差し押さえた場合。
- (5) 被害者の財産を規定に違反して使用したり、速やかに返却しない場合。
- (6) 規定に違反して保証金を返却しない場合。

<sup>7</sup> 『治安管理处罰法』第 77 条

<sup>8</sup> 『治安管理处罰法』第 78 条

<sup>9</sup> 『治安管理处罰法』第 79 条

<sup>10</sup> 『治安管理处罰法』第 93 条

<sup>11</sup> 『治安管理处罰法』第 95 条

<sup>12</sup> 『治安管理处罰法』第 114 条

<sup>13</sup> 『治安管理处罰法』第 116 条

- (7) 職務上の便宜を利して贈収賄行為をはたらいた場合。
- (8) 事件現場で罰金を科した場合にその領収書を交付しない場合、または不実の罰金額を請求した場合。
- (9) 事件の通報を受けてただちに出勤しない場合。
- (10) 治安管理事件を調査する時に、違反者の被疑者に関係情報を通報した場合。
- (11) 私利私欲を図る行為または職権乱用があり法に準拠して公務を履行しないその他の状況がある場合。  
公安機関が職権を違法に行使して、公民、法人またはその他の組織の合法的権益を侵害した場合は、これを謝罪し、損害を与えた場合は法に準拠してこれを賠償しなければならない。<sup>14</sup>

#### 1-7：治安管理に関連する企業内の危機管理対策

上述の解説に基づいて、企業は以下のような治安管理に関連する企業内に対策を確立しておかなければならない。

「従業員就業規則」の執行体制の定期的なチェックと見直し。

『治安管理处罰法』に抵触する従業員の不法行為の範囲を明確にし、企業内で処理が可能な事項と公安へ通報して法に準拠して処理する事項を分別しておく。

企業内で発生した『治安管理处罰法』に抵触する事件の事実経過を記録し、証拠（実行現場の保全/物品の保全/撮影・録音等）を保全する。

企業内で発生した『治安管理处罰法』に抵触する事件の証人を確保する。

出勤した公安機関の公務執行に関する法律上の基礎知識を把握し、適正かつ公正な公務の執行を監督する。

公安機関の公務の執行状況に不服がある場合は、上級機関、司法機関（検察院）、監察機関への告発を検討する。<sup>15</sup>

---

### 報告 3 . X 社

---

**相談内容：**小売店舗の新規設立を目的とした総投資額と資本金との関係について

---

Q：

小売店の新規店舗設立を目的とした総投資額と資本金との関係について、増資を含めて知りたい。

A：

外商が投資する商業小売企業による店舗の設立については、土地利用上の問題がなければ法令上では 30 店舗まで認められている。新店舗の設立申請書類は中央政府の国務院・商務部まで差し回されるが、設立認可については部分的に地方・商務部に権限が委譲されている。つまり、登録資本金額が 800 万 US ドルまでなら地元で設立認可が得られる。

また投資総額が 300 万 US ドル～1,000 万 US ドルまでの投資プロジェクトでは、登録資本金額は投資総額の 50 パーセント以下、1,000 万 US ドル～3,000 万 US ドルまでは同 40 パーセント以下、3,000 万 US ドル以上は同 30 パーセント以下とされている。

次に、新規に外商投資商業企業を設立した時点において、将来的な新店舗の設立までも想定した投資プロジェクトを可能とする総投資額となっているかどうかという点はきわめて重要である。すな

---

<sup>14</sup> 『治安管理处罰法』第 117 条

<sup>15</sup> 『治安管理处罰法』第 114 条

わち、外商投資商業企業の新設時に構想し、手続時に政府部門へ提出した F/S 報告書でこのたびの新店舗の設立も想定した投資プランに言及しており、かつこれを可能とする総投資プランとなっていれば、新店舗の設立で問われる新店舗の登録資本金額に関わる法律手続上の問題は容易にクリアできる。しかし、当初の F/S 報告で言及せず、また当初に政府へ報告した総投資額プランにおいて新規店舗分の資本金が含まれている点を説明していない場合は、新店舗の登録資本金の条件の面で手続（認可）上の困難に直面する。

さらに、同一地域内における出店制限についても配慮が必要である。外商投資商業企業その他店舗展開については、法令上では 30 店舗まで可能であるが、同一地域（同一省市）内における店舗の増加については、域内における寡占化を排除する観点から一定程度の制限を受ける可能性があるだろう。この点は、法律規定というよりも地方政府の当地における商業政策上の問題である。地方政府の認可機関が新店舗の設立を不相当と判断した場合、新店舗の設立プランは頓挫せざるを得ない。

また総投資額が 3,000 万 US ドル以上の場合は中央政府（国務院・商務部）の認可が必要となるが、新規店舗の設立分を増資して再認可を受けることは困難であり、むしろ新たに会社を設立した方が簡単である。なおこの方法とは別に、御社がすでに「投資性会社」を設立している場合は、増資を検討しなくても融資の形式で外部資金を利用して新店舗に投入することが可能である。

---

## 報告 4 . W社

---

### 相談内容：企業の利益を非営利団体の支援に運用した場合の税制優遇について

---

Q：

そもそも当社の設立目的が「貧困地域と貧困学生への援助」にあり、生産した農産物の販売利益は全て地元貧困家庭の子供たちの教育支援に使われている。生産する農産物の市場や外部からの信頼度を高めるために、敢えて日中合弁企業としてスタートした企業である。

（１）質問 1

当社は、地元の学校とある日本人有志が設立した合弁企業であるため、地元の学校の敷地内に会社登記し、その従業員も地元中学校の教師であり、賃金も学校から支払われているが、このような雇用形態は労働関係から見て法律上の問題はないか。

（２）質問 2：

このような性質の企業から見て、税制面の優遇はあるのか。

A：

賃金の支給と受給の関係によって労働関係を存在を証明できるものであるが、中国の現行法では『労働法』でも『労働契約法』でも二重雇用を禁止しており、また二重雇用によって一方の使用主に経済的損害が発生した場合の賠償責任も定めている。しかしながら、実態として二重雇用が皆無かといえそうではない。すなわち、当事者（使用者双方と当該労働者）の間で雇用と法律責任に関わる取り決めがあり、ここで各種の権利・義務を定めている場合、二重雇用の関係が容認されている。法的に二重雇用を禁止する主たる背景は、二重雇用に起因して雇用主に経済的損害が発生し

た場合にその法律責任を法規定でも明らかにするとことにある。<sup>16</sup> したがって、使用者双方と労働者の三者間で、二重雇用に関連する法律責任を具体的に約定していれば、その二重雇用関係は実態的に容認されている。

また、二重雇用ではおのずと賃金の支払責任と社会保険の加入義務、および所得税の納税義務について配慮しなければならないが、御社のケースを見た場合、賃金が学校から支払うことで三者の約定があることで問題ない。雇用関係の存在を証明する二大事項は、賃金の支払行為と社会保険の加入行為である。したがって、この二大事項の処理方法について御社と学校と従業員の間で取り決めをしておけばよい。この場合、主に以下の点に留意し、当事者（使用者双方と当該労働者）の間で約定しておれば法律上の問題はクリアできる。

二重雇用に関わる基本原則と雇用に関わる使用者責任を定めていること。

労働契約は一本化すること。

最低賃金を下回らない労働報酬（賃金）が支払われていること。

社会保険の加入責任と負担義務を明確に定めていること。

規章制度の適用範囲と遵守義務を定めていること。

労災事故あるいは職業病が発生した時の補償責任を明確に定めていること。

このうち、特に労災対策については、学校と会社との間で予め協議しておき、万一の場合には学校側が労災責任を認めるよう事前に承諾を得ておく必要がある。すなわち、上述する基本的な約定があり、「使用者としての学校が、学校自体が関与している合弁企業（御社）で、同校に所属する教師が就労することを認める」という形態になる。企業施設も学校と同一敷地内にあることから、労災発生時には当局も学校における労災として認定するものと考えられる。

企業利益を教育目的に充当する行為自体は、一種の寄付行為に当たるが、この点を会社定款でも明記しておれば、経営行為としての違法性はない。企業所得税やその他の税制面での優遇については、法令や政策でこの種の企業行為について特別な規定はない。企業所得税の優遇については、国庫に収まる国税部分の優遇措置はあり得ないだろう。国税分についても地元の地方財政からの補填等を期待できるが、その可能性は極めて低いと判断する。しかし、地方税部分については、地方行政当局の裁量も入る余地があるので、御社の設立経緯と企業活動を地元政府に説明し、優遇措置について相談してみる価値はあり、免税あるいは減税となる可能性もあるのではないかと。

御社のような設立精神と経営趣旨から見た場合、そもそもの設立時に「有限公司」ということではなく、「民営非企業」という NPO 法人として設立することも十分可能だったはずである。すなわち有限公司ではそれ自体が企業であり、定款も営利を目的として設立することになる。御社の設立時における出資者の意向と活動目的を考慮し、設立後に製品（農産物）を市場に投入していく段階で、製品の知名度と御社の社会的信用を獲得していくためには、有限公司の形態で活動するよりも、非営利の社会団体である「民営非企業」といった形態の方が効果的かもしれない。

今からでも遅くないので、非営利組織への変更について検討されてはどうか。一度地元政府に相談

---

<sup>16</sup> 『労働法』第 99 条、『労働契約法』第 91 条では、「使用者が未だに労働契約を解除していない労働者を雇用して、元の使用主に経済的損失をもたらした場合は、当該使用者は法に基づいて連帯賠償責任を負わなければならない」と定めている。



されることをお勧めする。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

---

### 1. 民営非企業組織について

「民営非企業組織」とは、「企業事業単位、社会団体、及びその他の社会勢力ならびに公民個人により、非国有資産を利用して発起し、非営利目的で社会サービス活動に従事する社会組織」を言う。

通常、この種の組織としては、教育事業（学校など）、文化事業（美術館やカルチャーセンターなど）、科学研究事業（研究所など）等が挙げられる。また、その組織構造は通常は会社の組織構造に酷似しているが、「非営利目的で社会サービス活動に従事する社会組織」という事業趣旨で決定的な相違がある。

これを設立する際に必要な法務上の基礎知識として以下のようにその要点を解説する。

#### 1. 民営非企業組織に適応する主たる事業分野

- (1) 教育事業：民営の幼稚園、小学校、中学校、学校、学院、大学、民営の専門（専修）学院、学校、民営の民営訓練（補習）学校あるいは民営センター等。
- (2) 衛生事業：例えば：民営の診療所、クリニック、病院、民営のリハビリセンター、保健、衛生、介護センター等。
- (3) 文化事業：民営の芸術・演出団体、文化会館（活動センター）、図書館（室）、博物館、美術館、書画院、名人記念館、珍藏品館、芸術研究院（所）等。
- (4) 科学技術事業：民営の科学研究院（所/センター）、民営科学技術普及センター、科学技術サービスセンター、技術評価所（センター）等。
- (5) スポーツ事業：民営のスポーツクラブ、民営スタジアム、体育館（院/社/学校）等。
- (6) 労働事業：民営の職業訓練校/訓練センター、民営の職業紹介所等。
- (7) 民政事業：民営の福祉センター、養老院、託老人所、老人マンション、結婚紹介所、アメニティーセンター等。
- (8) 社会仲介サービス業：民営の評価コンサルティング・サービスセンター（所）、民営の情報コンサルティング・リサーチセンター（所）、民営の人材交流センター等。
- (9) 法律サービス業：
- (10) その他：

#### 2. 容認されている組織の主体

- (1) 民営非企業組織は、法律に基づいてそれぞれが負う民事責任に相違があるため、その民事責任主体に依りて、法人制/パートナー制/個人制の三種類に分別している。また、個人が出資し、かつ個人がその民営非企業組織に責任を負う場合は、個人制による民営非企業組織の登記手続を申請できる。
- (2) 二名もしくは二名以上の者が共同で運営する場合は、パートナーシップ制による民営非企業組織の登記手続を申請できる。
- (3) 二名もしくは二名以上の者が共同で運営し、かつ法人格条件を具備する場合は、法人制による民営非企業組織の登記手続を申請できる。
- (4) 企業・事業組織、社会団体、及びその他の社会的集団が運営するか、もしくは上述の組織が個人と共同で運営する場合は、法人制による民営非企業組織の登記手続を申請しなければならない。

### 3. 社会団体（いわゆる社団法人）との相違

「民営非企業組織」は一種の社会団体であるが、中国には日本でいう“社団法人”としての「社会団体」を定める法令もある。この種の組織で日系企業になじみの深いものは北京にある日本商会である（上海の日本商工クラブは法制度上の制限から「民営非企業組織」となっている）。また中国の工会（労働組合）もこれに属する。商会と「民営非企業組織」は、学校や医療機関等の一部の営利目的による組織を除いてほとんどの組織は非営利組織であるが、両者の性格には以下のようないくつかの相違点がある。このうちで根本的な相違は会員制であるか否かである。すなわち「民営非企業組織」は発起人によって出資され、組織化され、設立する組織であり、会員制度自体を認めていない。一方、「社会団体」は会員による会費を活動資金として運用される組織である。

民営非企業組織と社会団体の比較

	民営非企業組織	社会団体
組織制度	法人運営制/パートナー運営制/個人運営制	会員制（個人会員/法人会員）
資金源	出資金/賛助金/寄付金/助成金	活動資金
登記時の資金	事業内容によるが 10 万元が最低基準	全国団体は 10 万元以上の活動資金 地方性団体 3 万元以上の活動資金
験資報告	必要	必要
営利活動	非営利 / 営利	非営利
税務	非営利は免税、営利は納税	免税
分支機構の設立	不可	可
財務年度検査	有り	有り
印章/銀行口座	可	可
主な根拠法	民営非企業単位登記管理暫行条例 民営非企業組織登記管理暫定弁法 民営非企業組織の銀行口座の開設問題に関する通知 民営非企業組織の印章管理に関する規定	社会団体登記管理条例 外国商会管理暫行規定 社会団体分支機構及び代表機構登記弁法

## 報告 5 . V 社

### 相談内容 1 : 未締結の労働契約について

Q :

現在、従業員との間で労働契約法に基づいた契約を締結していない状態が続いている。また転勤拒否を理由として経済補償金の支払いをせずに解雇するような仕組みを考えているが、そうしたことについて意見や留意点などを伺いたい。

A :

( 1 ) 労働契約を締結しないリスクについて

御社の状態は、某従業員との旧契約が昨年末で終了し、雇用関係を継続したままの状態、労働契約を締結していない状態となる。この従業員との継続締結する労働契約期間は今年（08 年）1 月

1日よりスタートする。したがって、御社の1日より施行している『労働契約法』に準拠して契約を締結しなければならない。これを締結していない場合、御社は以下のリスクを負うことになる。

使用者が締結すべき労働契約を1ヶ月以内に締結していない場合は、労働者に対して毎月月額賃金の2倍の賃金を支払わなければならない。(労働契約法第82条)

さらに、使用者が締結すべき労働契約を満1年にわたって締結していない場合、使用者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。(労働契約法第14条)

この点から判断して、御社はすでに従業員に毎月2倍の賃金を支払わなければなら法律責任を負っていることになる。

会社の転勤命令を拒否したことを理由として労働契約を解除する場合、以下の点に留意しなければならない。

転勤命令に合理性があること。

会社の規程制度(就業規則等)で転勤や異動について明確に規定していること。

労働契約の約定でも業務上の必要による合理的な転勤や異動は拒否できないことを定めていればなお宜しい。

(2)「経済補償金の支払いをせずに解雇するような仕組」について、日本でいう「解雇」の定義は文字通り“雇用関係を解く”ことであるが、これを中国の労働法で定める定義に当てはめた場合、中国では労働契約の「解除」と「終了」という二つの形態に分かれる。すなわち、労働契約の履行期間中において従業員が法令で定める特別な状況にある場合に契約を途中で打ち切る行為が「労働契約の解除」であり、締結時に約定した労働契約期間が満了した際に契約を打ち切る行為が「労働契約の終了」となる。

従来法では、「労働契約の解除」のケースで企業に経済補償金の支払義務が発生する。但し、従業員に懲戒解雇の事由が発生した場合は「労働契約の解除」であっても経済補償金の支払義務はない。さらに、「労働契約の終了」では経済補償金の支払義務は発生しなかった。これが従来法に基づいて処理方法であったが、08年1日より施行している『労働契約法』でこの規定が修正された。

新規定では以下のとおりである。

労働契約期間中の途中解雇、すなわち労働契約の履行期間中において従業員が法令で定める特別な状況にある場合に契約を途中で打ち切るケースでは、懲戒解雇の事由を除いて経済補償金の支払義務がある。この場合、経済補償金の計算方法は従業員本人の当該企業における勤続年数に応じて計算する(満1年で1ヶ月の賃金相当額、6ヶ月以上は1年、6ヶ月未満は半年で計上する)。

労働契約の終了、すなわち締結時に約定した労働契約期間が満了した際に契約を打ち切るケースについても経済補償金の支払義務がある。

但し、労働契約を終了するケースで支払う経済補償金の計算方法は、2008年1月以前の勤続年数は計算せず、2008年1月以降の勤続年数を計算する。

従業員が自主的に退社する場合には経済補償金の支払いは不要であるが、転勤拒否を理由として従業員を自主退社に追い込むことが果たして有効かどうか疑わしい。転勤拒否を理由とした解雇が可能であることを労働契約書で約定しておれば契約違反となり、経済補償金を支払わないことは可能だが、転勤拒否について従業員側に相応の合理的な理由があれば企業に対抗できるだろう。

また、従業員が転勤を受け入れた場合には解雇自体は必然的に解雇不可能で、これは企業側の当初の目標（従業員を排除したい）を達成できない。したがって問題のある従業員を排除する方法として転勤命令を手段とすることは適切な方法とは言えない。また、転勤命令に明らかな不当性がある場合、会社側の裁量権逸脱の恐れもあり、従業員が労働仲裁委員会に申し立てた場合、企業側の不利な状況となる。更に、例えば地方のより発達した都市へ転勤させる場合、転勤先の賃金を含む労働条件を要求される可能性もある。少なくとも転勤先の最低賃金基準は無条件で保証しなければならない。

## 相談内容 2：仕入れ担当従業員による不正行為の対策について

---

Q：

農家に農産物を買付けに行く従業員が関係者と結託して不正を図り、買付代金を着服している疑いがあるが、当社はこの種の不正に適切に対応できていない。不正防止策などについて伺いたい。

A：

農家の近くに物流センターを設置し、財務担当者にそこに行ってもらい当該従業員の不正を排除したら良い。場合によっては買付期間となる 2、3 か月の間だけ臨時にセンターを設置するというだけでも良い。その際、従来の担当従業員を各農家まで派遣していた経費を使って農家側にそのセンターまで来てもらえば、農家側は忙しくても来てくれるものと思う。またコンピューター・オンラインを活用したPOS（POS）システムを導入すれば、買付量とそれに応じた支払額をきっちりと管理することができ、不正を行うことが出来ない。こうしたことは法律実務というより、企業管理の問題であるので、関連のコンサルタントに相談されても良い。

ただ不正の金額が数十万元ということであればそれは重大な犯罪であり、公安に窃盗で告発することも念頭に入れる必要がある。もしも地元公安が動かない、立件できないということであれば、地元公安も絡んでいる可能性がある。省の公安や検察へ申し立てることも検討すべきである。通常、窃盗は 1 万元で懲役 1 年が目安となっており、犯罪の重大性が分ると思う。また、中国では犯罪の摘発に時効はない。

注記：

本件については、前出の「成都・報告 2」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

## ．蘇州の部

---

### 報告 1 . U社

---

#### 相談内容 1 : 交通事故責任と労災責任について

---

Q :

当社の従業員が出勤途上で交通事故に遭遇し、企業側の労災責任が問題になっているが、中国の労災制度と交通事故の処理の関連を説明してほしい。

A :

まず、出勤途上に交通事故に遭遇した場合、企業はこれを労災として処理しなければならない。しかし、交通事故の場合は事故責任も存在しており、事故に遭遇した従業員の補償問題では企業は全責任を負うものではない。したがって、まず事故責任の所在を明らかにし、その補償問題の処理が先で、企業による労災補償は後に処理する方法が処理方法の原則となる。

たとえば、江蘇省の関係法令（『労働者労災保険実施細則』）で定める労災の申請方法では、「交通事故傷害に起因する労災の場合は、「労災認定申請登記表」「労働者労災認定通知書」、「待遇給付通知書」、「労働能力鑑定結論通知書」あるいは「死亡証明」等を準備すべき要件としているが、交通事故による労災の場合は、これらの書類のほかに、交通事故処理を担当した地元公安部門が発行する「交通事故責任認定書」「事故損害賠償計算表」あるいは「交通事故逃逸証明書」などが必要とされる。このことから、まず、交通事故責任の処理を先行して実施しなければならない。

労災保険制度では、被災者が治癒した後に後遺障害を負い、労働能力に影響が発生し、正常は就業に支障をきたした場合の処理方法も定めている。したがって、企業はこの労災事故による後遺障害に対する補償内容にも留意しなければならない。実務上のポイントは以下のとおりである。

地元公安部門が発行する「交通事故責任認定書」「事故損害賠償計算表」の内容を確認し、企業側のその後の事務処理の基礎資料とする。

速やかに労災事故の報告と申請を行い、後遺障害が存在する場合は資格を有する医療機関で労働能力の鑑定を行うこと。これによって、企業側の労災補償の内容を確定する必要がある。

病院が発行する診断書を入手して「医療期間」の確認を取ること。これによって、休暇期間の終了の有無を確認し、治療と出勤指示を判断する。

---

#### 相談内容 2 : 管理職に超過勤務手当を支払わない方法について

---

Q :

当社では管理職に超過勤務手当を支給せず、代わって役職手当の支給や賞与で相応の評価をしているが、中国の法制度では超過勤務手当は管理職も対象となっており、この方法ではリスクがあると聞いている。但し、所定の手続を行えば、管理職に超過勤務手当を支払わないことも可能と聞いている、そこで、本件に関連する制度について説明してほしい。

A :

管理職に超過勤務手当を支払わない制度の導入は所定の手続を経て可能となる。すなわち、中国の現行の労働時間制度では、主に二つの労働時間制度を設けている。ひとつは「標準労働時間制度」。これは最も一般化している制度で、いわゆる定刻から定刻までの一日実働 8 時間、週 40 時間、月平均労働時間を 166.4 時間とする制度である。<sup>17</sup>メーカーに常見する交代勤務による「輪番制」はこの「標準労働時間制度」を連続的に運用する制度であり、「標準労働時間制度」の従業員を班毎に交替して繰り返している制度ということになる。

そして、ほかに「特殊労働時間制度」がある。この「特殊労働時間制度」は標準労働時間で評価できない従業員に適用する制度で、「不定労働時間制」と「総合労働時間制度」の二種類がある。「不定労働時間制度」は、高級管理職、外勤従業員、営業担当従業員、一部の宿直・保安従業員、その他の標準労働時間で評価できない従業員に適用できる制度であり、この制度を適用する従業員には超過勤務手当を支給する必要はない。この制度を導入するためには、事前に当地の労働行政当局へ報告してその承認を経なければならない。すなわち事前に労働行政当局の承認を得れば超過勤務手当を排除した労働時間制度を適用することが可能となる。

一方、「総合労働時間制度」は、同じく標準労働時間で評価できない従業員に適用する制度であるが、この制度は、従業員が一週間（40 時間）あるいは月間（166.4 時間）の労働時間を 1 サイクルとしてグロスで提供する制度である。たとえば、1 日 12 時間の実働、中 2 日間の休息を取った後にまた 1 日 12 時間の実働……といった方式により、一週間のグロスで 40 時間あるいは 1 ヶ月のグロスで 166.4 時間にわたって就労する制度である。この「総合労働時間制度」では、そのグロスの就労時間を超過した分の超過勤務手当を支給しなければならない。

「管理職に超過勤務手当を支払わない方法」は、この「特殊労働時間制度」のうちの「不定労働時間制」の導入について所轄の労働行政当局への報告と承認を得ることで可能となる。蘇州市にはこの制度について『蘇州市・企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法』と『企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制の管理強化に関する通知』といった法令があり、これはいずれも中央政府の行政規章に基づいて制定されたものである。したがって、御社はまず、地元政府が公布したこの二つの法令に基づいて「不定労働時間制」の導入に関わる手続を実施すれば宜しい。

労働行政当局の承認の可否については、法令では簡潔に「高級管理職、外勤従業員、営業担当従業員、一部の宿直・保安従業員、その他標準労働時間で評価できない従業員」が適用対象と定めるので、職務上の具体的な承認条件は定めていない。すなわち、手続を受理する行政当局のそれまでの実務経験と裁量で承認の可否が決まることになる。そこで、手続上のノウハウが必要となる。この場合、その管理職の職位、職務内容、任務等が文字どおり「管理する立場の職位」であることが重要となる。このあたりは昨今の日本でも問題になっている事である。日本では「名ばかり管理職」を乱造して超過勤務手当を支給しない場合、労働基準監督署より改善命令が出ているように、中国でも「名ばかり管理職」は通用しないと判断すべきである。したがって、「不定労働時間制」の導入に関わる手続では、対象となる従業員の職位、職務内容、任務等が法令でいう「標準労働時間で評価できない性質の職務」であることを強調する必要がある。

<sup>17</sup> 08 年 1 月に『労働者の年間月平均労働契約時間と賃金の換算問題に関する通知』（労社部発〔2008〕3 号）が施行され、月間平均労働日数が従来の 20.92 から 20.83 に修正されたため、必然的に月平均労働時間も従来の 167.4 時間から 166.4 時間に変化している。

また、仮に御社が管理職を担当する従業員と締結する労働契約で、ただ単に「超過勤務手当を支払わない」ことを約定し、上述する所定の政府手続は実施せずにこの制度を実行している場合、この労働契約の約定は無効と判断され、かつ従業員が過去に遡って超過勤務手当の支給を求めた場合、企業はこれを支給しなければならないリーガルリスクが発生する。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

### 1. 江蘇省における労災保険制度について(1)

#### (1) 制度の概要

江蘇省における労災保険制度で定める企業負担と労災基金負担の詳細は以下のとおりである。

#### 労災補償に関する規定

状況、待遇、及び保障組織	労災保険基金	企業	注記
業務上傷病保険料			当年度の全従業員賃金総額の1%を業務上傷病保険料として納付する。
業務上傷病の治療期間中の措置			
業務上傷病の治療で必要となる外来診察費/入院費/治療費/薬代/通院費等の業務上傷病医療費は、規定に基づきその全額を清算支給する。			
従業員が業務上で負傷したり、職業病を罹病し、勤務を停止して治療を受ける期間を業務上傷病治療期間とし、傷病の状況に応じて確定し、一般的に24ヶ月を超えないものとする。業務上傷病治療期間については指定された業務上傷病医療機関が意見を提出する。業務上傷病治療期間が12ヶ月を越える場合は、労働能力鑑定委員会の確認を経て関係組織及び業務上傷病従業員本人に通知しなければならない。			企業は有給(業務上傷病手当)の治療休暇を付与しなければならない。
治療期間中では賃金支給を停止し、月毎に「業務上傷病手当」を支給する。業務上傷病手当の基準は当該従業員の被災×前の賃金額とする。			すなわち「賃金」に代わるもの。
入院治療を受ける場合は、江蘇省内における公費出張時の補食費基準額の三分の二を入院補食費として支給する。当該従業員が外地で治療を受けることを承認された場合は、その交通費及び宿泊費は本人の所属企業が従業員出張規定に基づいてその基準額を清算支給する。			
治療期間中に、医療機関が介護の必要があることを証明した場合は介護費を支給する。			
業務上傷病の治療期間が満了した後の措置			
業務上傷病治療期間の満了後に鑑定を経た結			『蘇州市・従業員業務上傷病保険待遇基

果、後遺障害の各等級に相当する場合は、相応の後遺障害待遇を享受できる。 (一次性支給による後遺障害補助金)		下注参照	準一覧表』を参照
被災従業員が日常生活もしくは生産補助勤務において、義肢/義足/義眼/義歯の装着/松葉杖/車椅子等の補助器具を手配する必要がある場合はこの費用を清算支給する。			『蘇州市・従業員業務上傷病保険待遇基準一覧表』を参照

注記：「業務上傷病の治療期間が満了した後の措置適当」について、負担条件は企業が適当な勤務を手配した場合と手配できない場合で条件が異なる。

## (2) 労災の申請

蘇州市における労災の認定手続については『蘇州市・労働者労災保険実施細則』で定めているが、江蘇省全体でもほぼ同様の内容となっている。

労災保険待遇の享受できることを労働保障行政部門が承認した後、社会保険取扱機構における労災保険待遇の享受に関する手続を経た場合はその待遇を享受できる。この手続では以下の書類が必要となる。

「蘇州市・労働者労災認定申請登記表」

「蘇州市・労働者労災認定通知書」および「待遇給付通知書」

「蘇州市・労働能力鑑定結論通知書」あるいは「死亡証明」

交通事故傷害に起因する労災の場合は、上記の書類のほかに、公安部門が発行した「交通事故責任認定書」「事故損害賠償計算表」あるいは「交通事故逃逸証明書」

その他の民事賠償責任に及ぶ労災事故の場合は、関係機関が発行した民事賠償責任の処理結論を証明する資料。

治療費の原始発票、外来診療のカルテ、退院記録、および各種費用の明細を示す伝票類

法定条件に合致する直系扶養親族については、「労災保険加入者の死亡後に直系扶養親族が享受する定期見舞金(救済金)の承認審査表」

「労働者の労災死亡による社会保険費の決済表」

「蘇州市・労働者労災後遺障害保険カード」

1級～4級の後遺障害に鑑定された者が定期見舞金を受給する場合は「蘇州市・労災退職者定期見舞金承認審査表」

注記(参考): 上海市の関係規定では、交通事故傷害に関する処理方法を以下のように定めている。

根拠法規・行政通知	交通事故の業務災害を負った時の企業労働者労災保険待遇を処理する補充規定に関する通知		
文 件 番 号	滬勞保保發 [ 1998 ] 52 号	施行 ( 発布 ) 期日	1998/11/25



要 旨	<p>1. 交通事故賠償により医療費、葬祭費、看護料、後遺傷害の用具費、勤務停止中の賃金補償（労災傷病手当に相当する）等がすでに支払われている場合、企業側は相応する費用を支給しなくてもよい。</p> <p>2. 企業が関連する費用を前倒して立替払いした場合、労働者もしくはその親族が「交通事故賠償」を取得した後に企業へ立替分を返還しなければならない。</p> <p>3. 負傷者もしくは死者の親族が、交通事故賠償により死亡補償金もしくは身体障害者生活補助費を、すでに受領している場合、企業側は労災保険の一次支給性の死亡補助金もしくは一次支給性の後遺障害補助金を支給しなくてもよい。</p> <p>4. 但し、交通事故賠償で支払われた死亡補償金もしくは身体障害者生活補助金が業務災害保険の一次支給性の死亡補助金もしくは一次支給性の後遺障害補助金を下回る場合は、企業がその差額分を補填する。</p>
-----	---

## 2. 中国における労働時間に関する法制度について

中国で実施されている現行の労働時間制度について以下のとおり解説する。

### （1）労働時間に関する法制度と根拠法

労働時間の原則規定は『中華人民共和国労働法』（以下“労働法”という）の第4章の「労働時間と休憩、休暇」で定めている。このうち、第36条で標準労働時間、第38条で休日、第39条で特殊労働時間制度を以下のように定めている。

『中華人民共和国労働法』
第36条（労働時間）
国が実行する労働時間制度では、労働者の1日の労働時間は8時間を超えてはならず、1週間の平均労働時間は40時間を超えてはならないものとする。
第38条（休日）
使用者は、労働者に少なくとも毎週1日の休日を保証しなければならない。
第39条（特殊労働時間制度）
企業が生産上の特殊な必要から本法第36条及び第38条の規定を実行できない場合、労働行政部門の承認を経てその他の労働と休憩の方法を実行することができる。

また、この『労働法』の規定に関連して国務院および所轄官庁である労働部は以下の行政規定を公布している。

	法 令 名 称	公布/施行日	公布機関
中 央 法 令			
1	労働者の労働時間に関する国務院規定	1994/2/3	国務院 146 号令
2	「労働者の労働時間に関する国務院規定」を貫徹する実施弁法	1994/2/8 同 3/1 施行	労働部
3	企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法	1994/12/14 1995/5/1 施行	労働部 [ 94 ] 503 号

4	「労働者の労働時間に関する国務院規定」の問題に関する解答	1995/4/22	労働部 [ 95 ] 187 号
上海市の法令			
1	「企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法」に関する通知	1994/12/28	上海市労働局（当時） [ 94 ] 79 号
2	「企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法」の貫徹に関する具体的問題に対する説明	1995/2/21	上海市労働局（当時） [ 95 ] 16 号
蘇州市の法令			
1	「蘇州市・企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法」	2005/1/25	蘇州市労働社会保障局 [ 05 ] 3 号
2	「企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制の管理強化に関する通知」	2006/10/31	蘇州市労働社会保障局 [ 06 ] 16 号

かつての上海市労働局は、現在、「労働社会保障局」と名称を変更している。

## （２）各法令の簡単な解説

### 2-1：『労働者の労働時間に関する国務院規定』（以下“国務院規定”という）

上述する労働法第 36 条の原則規定に基づいて、この「国務院規定」でも「労働者の標準労働時間は一日 8 時間、一週 40 時間」（1997 年 5 月に従来の 44 時間から 40 時間へ改正）と定めている。さらに本規定の第 5 条では、（一日 8 時間、一週平均で 40 時間を超えてはならない）条件下で「企業がその業務の性質または生産の特徴に起因して一日 8 時間一週 40 時間の標準労働時間制を実行できない場合、国の関係規定に基づいて、他の労働時間および休憩時間の方法を実行できる」と定めている。

この「国務院規定」の第 5 条が、後述する特殊労働時間制（不定労働時間制/総合労働時間制）および“フレックスタイム制度”あるいは多数のメーカー系企業が採用している“交替勤務制度”の法的根拠となる。すなわち、企業はその実情に応じて、標準労働時間の範囲内で合理的に生産時間と労働時間を手配できることを定めている。

### 2-2：『労働者の労働時間に関する国務院規定』を貫徹する実施弁法』（以下“実施弁法”という）

上記の「国務院規定」を受けて、所轄官庁である労働部（当時）が公布した法令である。この「実施弁法」の第 6 条で、「業務の性質または職責に基づいて定時の標準労働時間制を採用することが不適当な従業員については、国務院労働部および人事部等の関係部門の承認を経て“不定労働時間制”を導入できる」と定めている。しかしながら、本弁法では、“不定労働時間制”の定義やコンセプトには言及していない。これはその後公布された『企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法』で明文化されている。

### 2-3：『企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法』（以下“審査認可弁法”という）

この「審査認可弁法」でようやく標準労働時間制ではなく、他の二種類の特殊労働時間制度として「不定労働時間制」と「総合労働時間制」のコンセプト、定義、および運用規定を設けている。この第 3 条では以下のように定めている。

#### 『審査認可弁法』第 3 条

企業がその生産経営の特徴に起因して『労働法』第 36 条および第 38 条の規定を実行できない場合、不定労働時間制または総合労働時間制等のほかの勤務方法あるいは休日方法を実行できる。

また第 4 条で、不定労働時間制を採用できる業種、職種として以下のように定めている。

『審査認可弁法』第 4 条

企業で以下に掲げる条件の一がある従業員には不定労働時間制を実行できる。

- (1) 高級管理職、外勤従業員、営業担当従業員、一部の宿直・保安従業員、その他標準労働時間で評価できない従業員。
- (2) 長距離運輸またはタクシーの運転手、鉄道、港湾、倉庫の積み下ろし作業に従事する者、および業務の特殊性により機動的な業務に従事する者。
- (3) その他、生産経営の特徴、業務の特殊性、あるいは職責の特殊性により、不定労働時間制を実行することに適合する従業員。

さらに第 5 条で、総合労働時間制を採用できる業種、職種として以下のように定めている。

『審査認可弁法』第 5 条

企業で以下に掲げる条件の一がある従業員には総合労働時間制を実行できる。これを実行する場合、週、月、季、年などの周期に分けた総合労働時間制とする。但し、一日当たりの平均労働時間と一週当たりの平均労働時間は、法定標準労働時間の基本的に一致していなければならない。

- (1) 交通、鉄道、郵便、水運、航空、漁業などの業界において、業務の特殊性により連続した勤務が必要となる従業員。
- (2) 地質あるいは資源の調査、建築、製塩、製糖、旅行等の季節または自然条件の制限を受けする業界で勤務する従業員。
- (3) その他、総合労働時間制を実行することに適合する従業員。

2-4：『「労働者の労働時間に関する国務院規定」の問題に関する解答』（以下“解答”という）

この「解答」は、上述する三つの法令の運用上で遭遇した問題について、所轄官庁である労働部が解答した文書で、内容はいずれも上述する三つの法令の関係条文を再掲しているに過ぎない。

(3) 不定労働時間制のポイントと運用する際の留意点

上記の 2-3 で説明するように『審査認可弁法』第 4 条が不定労働時間制を適用する根拠法となる。この場合、不定労働時間制が採用される業務あるいは職務は、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る。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る。

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（166.4 時間）<sup>18</sup> 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ない。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

<sup>18</sup> 08 年 1 月に『労働者の年間月平均労働契約時間と賃金の換算問題に関する通知』（労社部発 [2008] 3 号）が施行され、月間平均労働日数が従来の 20.92 から 20.83 に修正されたため、必然的に月平均労働時間も従来の 167.4 時間から 166.4 時間に変化している。

ればならない。

#### (4) 総合労働時間制のポイントと運用する際の留意点

上記の 2-4 で説明するように『審査認可弁法』第 5 条が総合労働時間制を適用する根拠法となる。この総合労働時間制の中身を具体的に説明すると、これは週間、月間、季間、年間といった特定周期を総合して労働時間を計算する勤務時間制度をいう。その適用対象となる業種・業態・職種は、『審査認可弁法』第 5 条で説明するとおりである。したがって、銀行のような金融業界では電算部門やディーリング等、IT 企業のコンテンツ作成等のセクションでは「業務の特殊性により連続した勤務が必要となる従業員」が適用対象となる。

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る。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ることはできないとされている。この結果、上海市では、原則として週または月を周期とする総合労働時間制を採用しなければならず、季節、年間の周期とするケースは例外的に認められるだけである。

#### (5) 二つの特殊労働時間制度の実施に関する報告、審査、認可の手続

上述する『労働法』と『審査認可弁法』の関係規定に基づいて、一部の従業員に対して不定労働時間制あるいは総合労働時間制を実行する場合、監督官庁への報告手続が必要になる。この手続は『審査認可弁法』で定めているが、ここでは、中央の所管企業の場合、国务院の業界主管部門の審査を受けた後、労働社会保障部の認可を受けるとされ、地方企業の場合は、省・自治区・直轄市の労働社会保障部が関連する法令を制定し、国务院に報告した後に当地で施行する - - ことになっている。

したがって、上海市でもこの制度の実施に伴う手続に関する地方法令として上表で示す二つの法令（通達）がある。この場合、外商投資企業は、現行の管理体制に従い、各レベルに応じて、上海市、区、県の労働社会保障局への報告 審査 認可が必要となる。

#### (6) 特殊労働時間制における超過勤務賃金（残業手当）の処理方法について

##### 6-1：上海市の超過勤務賃金に関する規定

『上海市企業賃金支払弁法』の第 13 条では、標準労働時間制と二つの特殊労働時間制における超過勤務賃金を以下のように定めている。

##### 『上海市企業賃金支払弁法』

##### 第 13 条

1. 使用者が実際の必要に応じて労働者を法定標準労働時間以外に勤務を配置する場合は、下記の基準に基づいて賃金を支払わなければならない。

(1) 使用者が労働者の一日の法定標準労働時間外で労働時間を延長する場合は、労働者本人の時給賃金基準の 150%を下回らない額を支払わなければならない。

(2) 使用者が労働者の公休日に勤務させ、かつ代休を手配できない場合は、労働者本人の日給賃金基準あるいは時給賃金基準の 200%を下回らない額を支払わなければならない。

(3) 使用者が労働者の法定祝祭日に勤務させる場合は、労働者本人の日給賃金基準あるいは時給賃金基準

の 300%を下回らない額を支払わなければならない。

2. 使用者が法に準拠して出来高賃金制度を実施している場合において、当該労働者を法定標準労働時間以外の勤務に配置する場合は上記の原則に基づいて仕事単価を相応に調整しなければならない。
3. 労働保障行政部門の認可を経て総合労働時間制を実施する使用者の場合、その総労働時間の法定標準労働時間を超える部分は、これを延長労働時間とみなし、本条第 1 項の規定に基づいて労働者に延長労働時間の賃金を支払わなければならない。使用者が労働者の法定祝祭日に勤務を手配する場合は本条第 3 項の規定に基づいて労働者に延長労働時間の賃金を支払わなければならない。
4. 労働保障行政部門の認可を経て不定労働時間制を実施する使用者の場合、使用者が労働者の法定祝祭日に勤務を手配する場合は本条第 3 項の規定に基づいて労働者に延長労働時間の賃金を支払わなければならない。

また、『江蘇省企業賃金支給規定』の第 6 条第 4 項では、標準労働時間制と二つの特殊労働時間制における超過勤務賃金を以下のように定めている。

『江蘇省企業賃金支給規定』

6. 特殊状況下における賃金支給について：

従業員が規定のノルマ業務を達成するか、あるいは規定の任務を完了した後に、実際に必要とした勤務時間が法定労働時間を超えている場合は、以下の基準に基づいて賃金を支給しなければならない。

- (1) 企業が従業員に法定日勤時間を越える勤務を手配した場合は、労働契約で定めた従業員本人の時給賃金の 150%を下回らない金額の超過勤務手当を支給しなければならない。
- (2) 企業が従業員に公休日の勤務を手配し、また振替休日を手配できない場合は、労働契約で定めた従業員本人の日給賃金もしくは時給賃金の 200%を下回らない金額の超過勤務手当を支給しなければならない。
- (3) 企業が従業員に法定祝祭日の勤務を手配した場合は、労働契約で定めた従業員本人の日給賃金もしくは時給賃金の 300%を下回らない金額の超過勤務手当を支給しなければならない。

出来高制度を実施する従業員がその業務ノルマを達成した後において、企業が勤務時間の延長を手配した場合は、上記の支給規定を原則として、それぞれに定めた賃金単価に基づいて 150%、200%、300%を下回らない金額の超過勤務手当を支給しなければならない。

労働行政部門の承認を経て「総合労働時間制度」を実施する場合に、その総労働時間が法定勤務時間を超えた場合、その超過分は超過勤務時間と見なし、規定に基づいて当該従業員に超過勤務手当を支給しなければならない。

「不定労働時間制度」を実施する従業員については上記の規定を適用しない。

## 6-2：特殊労働時間制度における超過勤務賃金

二つの特殊労働時間制について超過勤務賃金の具体的な処理方法は以下ようになる。

### 不定労働時間制の計算基準

上表で記載する（『上海市企業賃金支給弁法』第 13 条第 4 項）に基づいて処理し、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するだけに留まる。

この制度では、前述するとおり、不定労働時間制が採用される業務あるいは職務は、その職責の達成に重きが置かれている。したがって、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る。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る。

すなわち、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る。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ある。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る。

#### 総合労働時間制の計算基準

上表で記載する（上海市の場合は『上海市企業賃金支給弁法』第 13 条第 3 項、江蘇省の場合は『江蘇省企業賃金支給規定』第 6 条）に基づいて処理し、以下のような処理が必要になる。

特定周期をもって総合的に計算された労働時間が標準労働時間を超えた場合、その超過時間については従業員本人の時給の 150%を下回らない金額を支給する。

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するだけに留まる。

この制度の適用対象となる従業員には公休日（土日）の勤務が、その総合時間制で定めた周期内の勤務に含まれているので、公休日（土日）に出勤したからといって従業員本人の時給の 200%を下回らない金額を支給することにはならない。

### （ 7 ） 交替勤務制度あるいはフレックスタイム制度について

#### 7-1：本制度の法的根拠

交替勤務制度あるいはフレックスタイム制度の法的根拠は、上述の 2-1 で説明する『労働者の労働時間に関する国务院規定』（すなわち「国务院規定」）の第 5 条でいう、（一日 8 時間、一週平均で 40 時間を超えてはならない）条件下で「企業がその業務の性質または生産の特徴に起因して一日 8 時間一週 40 時間の標準労働時間制を実行できない場合、国の関係規定に基づいて、他の労働時間および休憩時間の方法を実行できる」といった規定である。

#### 7-2：交替勤務制度あるいはフレックスタイム制度の定義と運用情況

「交替勤務制度」はメーカー系企業で広く採用されており、企業側が 2 交替または 3 交替によるタイムテーブルを制定してローテーションで運用している。

一方、フレックスタイム制度は、通常、以下のように理解されている。

一日の法定労働時間（8 時間）の枠内で、出退勤あるいは休憩の時間を特定せず、任意の時間に出退勤あるいは休憩を取る制度。しかし、一日当たりの延べ勤務時間の標準は 8 時間（あるいは 8 時間以内）とする。

一日の法定労働時間（8 時間）の枠内で、出退勤あるいは休憩の時間を特定せず、任意の時間に出退勤あるいは休憩を取る制度。必要に応じて自宅あるいは他の場所でも勤務するが、一日当たりの延べ勤務時間の標準は 8 時間（あるいは 8 時間以内）とする。

#### 7-3：交替勤務制度あるいはフレックスタイム制度を導入する場合の留意点

導入に当たっては以下の点にご留意しなければならない。

『労働法』で定める標準労働時間（第 36 条） および休日（第 38 条）の原則を遵守する。  
交替勤務制度の場合で、もし所定の労働時間の延長が必要になった場合は、以下に説明する『労働法』  
第 41 条の規定により実施し、かつ法定の超過勤務賃金を支給する。

『労働法』第 41 条（労働時間の延長）

使用者は、生産と経営の必要に応じて、工会と労働者との協議を経て労働時間を延長できるが、一般的に 1 日 1 時間を  
超えてはならない。特殊な原因により労働時間を延長する必要がある場合は、労働者の身体の健康を保障することを条件  
として、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 時間を超えてはならない。

交替勤務制度の場合は、上記の二項を原則としてタイムテーブルを作成し、運用対象者の就業記録を取り、  
保管する。

交替勤務制度に対する企業側の配慮として、22 時以前に退勤するチームには勤務時間帯に相応する合理的な  
手当の支給を配慮する（この手当の支給は、法的な強制規定ではなく、あくまでも企業側の裁量による）

交替勤務制度の場合で、勤務時間帯が夜勤（退勤時間が 22 時以降）、あるいは深夜（退勤時間が 24 時  
以降）の場合、または連続勤務時間が 12 時間を越える場合等については以下の手当を最低基準額として  
支給する。

フレックスタイム制度を導入する場合でも、もし所定の労働時間の延長が必要になった場合は、上表で  
説明する『労働法』第 41 条の規定と法定の超過勤務賃金を支給する。

フレックスタイム制度の導入で最も重要なことは、その従業員本人が業務（あるいは特定任務）に従事  
した事実を確認できる証拠・証明、結果等を記録が可能な形式で残すことであり、これによって労働時  
間制度と報酬に起因する紛争のリスクを排除しなければならない。

---

## 報告 2 . T 社

---

### 相談内容：『労働契約法』で定めるについて無期限労働契約の合法的な回避について

---

Q :

今年から施行している『労働契約法』では無期限雇用に関連する新たな規定が盛り込まれているが、  
当社ではこの問題に関連して労働契約期間をどのように設定すべきか悩んでいる。

当社ではとりあえず、今年度に締結する契約では 2 年から 3 年程度の労働契約期間を設けるつも  
りである。『労働契約法』でいう無期限労働契約の意味はいわゆる“終身雇用契約”と認識してい  
るが、この種の契約の締結を合法的に回避する策はあるか？

A :

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  
った意味であり、事実上の「終身雇用」となる。

『労働契約法』では、「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」と定義している。また、無期限労働契約を締結できる条件、あるいは締結しなければならない状況も定めている。すなわち、無期限労働契約の締結は、労働者本人が無期限労働契約の締結を要求していることが大前提である。このことは言い換えれば、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。法規定でこれを締結しなければならない状況は以下のとおりである。<sup>19</sup>

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状態下で労働契約を継続して締結する場合。

固定期間労働契約を 2 回連続して締結した後に、当該労働者に懲戒解雇に相当する状況がなく、かつ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できない場合、継続して締結する労働契約は無期限としなければならない。

使用者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、使用者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される。

但し、ここで非常に重要なことは、無期限労働契約の締結は、労働者本人が無期限労働契約の締結を要求していることが大前提となること。すなわち、労働者本人があくまでも「固定期間労働契約」の締結を望んでいる場合、無期限労働契約の締結条件そのものが成立しない……といった点である。

次に、御社がこの『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、かつ該当する労働者本人と依然として固定期間労働契約の締結を継続できるか……といった重大テーマについて以下のとおり解説する。

企業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、“従業員が期間を固定する労働契約の締結を要求する場合”を除いた場合に適用される。したがって、従業員が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は存在しないことになる。すなわち御社は法令で定める無期限労働契約を締結しなければならない前提条件を排除すれば宜しい。

したがって、この実務上では以下のような対策が考えられる。

(1) まず、御社は事前に「労働契約の締結回数は 2 回を限度とする」ことを建前とすることを雇用政策の一大原則とし、この点を従業員の採用時に明確に告知すること。

すなわち、特殊な事情がない限り、2 回目に締結した労働契約の期間が満了した場合、『労働契約法』第 44 条第 1 項の規定に基づいて、その「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。

したがって、この場合、当該契約を期間満了を理由に終了する場合は『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も採用時に明言する。

(2) 次に、御社は上記の雇用政策上の一大原則において例外状況を設ける。

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、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。御社が従業員との間で履行してきた労働契約を、御社側が「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 - - といった

---

<sup>19</sup> 『労働契約法』第 14 条



二つの基本条件のいずれも具備している場合は、従来から締結してきた「固定期間労働契約」をその形態のままで継続する。

## 回答者のコメントと関連する資料

### 1. 『労働契約法』で定める無期限労働契約について

#### 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』では以下のように定めている。

#### 第 14 条（無期限労働契約）

1. 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。
2. 使用者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。以下に掲げる状況下で、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、労働者が期間を固定する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) 使用者が初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 項で定める状況が存在しない中で労働契約を継続する場合。
3. 使用者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、使用者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……といった意味であり、事実上の「終身雇用」となる。

#### 1-2: 欧米系企業の文化

「無期限労働契約」といったシステムが社会的にも法制度上でも定着せず、存在もしない土壌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、上海の外高橋保税区のアメリカ系独資企業（自動車部品メーカー）が、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「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。<sup>20</sup> すなわち、この企業は『労働契約法』が施行される直前に現行法に基づいて合法的に解雇している。このアメリカ系独資企業は、来年以降の労働契約の更新時において、08 以降から 2 回の締結回数を限度として、その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、人員を入れ替え、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。

中国の立法当局者は、この種の事態が来年以降は必然化することを予測しておく必要があるだろう。

したがって、多数の企業（特に欧米系と香港・シンガポール系の企業）が、工場ワーカーのような単純労働

<sup>20</sup> 07 年 12 月 9 日付けの『新民晩報』の報道

に従事する従業員との労働契約で、2回の連続的な締結だけで労働関係を終了し、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。このような動きは『労働契約法』と同時に施行する『中華人民共和国雇用促進法』の主旨に真っ向から背く結果になるだろう。

### 1-3：無期限労働契約がもたらす矛盾

すなわち、『労働契約法』の無期限労働契約条項と『雇用促進法』の関係は、水と油の関係にある法令である。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、かつて国営企業で当然のようにまかり通って来た「終身雇用制度」を復活させるものであり、労働者の競争意識を低下させ、逆に“鉄鍋飯”と揶揄された安定志向を助長し、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“先祖返りの”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。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に役立つが、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。

### 1-4：無期限労働契約の下でも解除は可能

しかし企業にとって、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』で定める以下の条件が出現した場合、この無期限労働契約を途中で解除することも可能である。

無期限労働契約を解除できるケース

経済補償金を支払うことで解除できる場合	根拠条文	上表を参照
本稿の第1項で説明する状況下において、いずれも経済補償金を支払うことで解除が可能となる。 但し、無期限労働契約であるが故に「労働契約の終了」に伴う解除はあり得ない。		
労働者に重大な過失責任、懲戒事由が発生した場合	根拠条文	39条
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) 使用者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、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。 (3) 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。 (4) 法に準拠して刑事責任を追及された場合。		
労働者が定年退職、死亡、死亡あるいは失踪宣告を受けた場合	根拠条文	44条
(1) 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。 (2) 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。		

### 1-5：無期限労働契約を締結しなければならない客観的情況

次に、企業は、『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、かつ該当する労働者本人と依然として固定期間労働契約の締結を継続できるか……といった重大テーマについて以下のとおり解説する。

ここでまず改めて、本テーマの核心となる規定を再掲すると、第14条の第2項では「使用者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。以下に掲げる状況下で、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、労働者が期間を固定する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」と定めている。

『労働契約法』では、「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」と定義している。また、無期限労働契約を締結できる条件、あるいは締結しなければならない場合も定めている。すなわち、無期限労働契約の締結は、労働者本人が無期限労働契約の締結を要求していることが大前提である。このことは言い換えれば、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。法規定でこれを締結しなければならない場合は以下のとおりである。<sup>21</sup>

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状態で労働契約を継続して締結する場合。  
固定期間労働契約を2回連続して締結した後に、当該労働者に懲戒解雇に相当する状況がなく、かつ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できない場合、継続して締結する労働契約は無期限としなければならない。  
使用者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、使用者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される。

但し、ここで非常に重要なことは、無期限労働契約の締結は、労働者本人が無期限労働契約の締結を要求していることが大前提となること。すなわち、労働者本人があくまでも「固定期間労働契約」の締結を望んでいる場合、無期限労働契約の締結条件そのものが成立しない……といった点である。

#### 1-6：無期限労働契約の締結を合法的に回避する論理

次に、企業がこの『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、かつ該当する労働者本人と依然として固定期間労働契約の締結を継続できるか……といった重大テーマについて以下のとおり解説する。

この規定のロジックは非常に明快である。この規定の論理に基づいて言えば、企業は、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号から第3号の規定）を回避するために、第2項の主文で明記された条件を出現させば宜しいことになる。

すなわち、企業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、前文の“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”を除いた場合に適用される。したがって、法理の上では、労働者が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は存在しないことになる。これによって無期限労働契約を締結しなければならない前提条件は存在しないことになる。

ここで企業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条で定める「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を締結または変更した場合」は労働契約を無効とされるからである。すなわち、企業側は、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。この状態は、企業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く、第26条に違反する

---

<sup>21</sup> 『労働契約法』第14条

行為では断じてないことを証明しておく必要がある。

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。

#### 1-7：無期限労働契約の締結を合法的に回避する対策

したがって、こ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。

1. 全従業員に対して、企業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。

すなわち、特殊な事情がない限り、2回目に締結した労働契約の期間が満了した場合、『労働契約法』第44条第1項の規定に基づいて、その「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、企業は『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。

#### 注記：

『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。すなわち企業は、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。

2. 但し、企業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。

#### 【企業が制定した雇用基本政策＝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】

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。

企業側が従業員との間で履行してきた労働契約を、企業側が「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。

上記二つの必要十分条件が揃っている場合、企業はこの本人の“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。

企業側は、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、企業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、3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。

また企業側は、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、企業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、企業側は、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、企業としては、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。

---

### 報告3：S社

---

#### 相談内容1：残業制度の適正化について

---

Q：

当社では、残業時間に関連する法規定である1日8時間/1週間で平均40時間、1ヶ月の労働時間を167.4時間とすることを基本にして、1日1時間、1ヶ月36時間の残業の許容限度も承知している。ところが、繁忙期で生産の必要に応じて残業時間が許容限度を超えるケースもある。残業については、法規定にしたがって所定の手当を支給している。この場合、1ヶ月36時間の残業制限をオーバーするケースでは、工会に説明してその了解を経た後に、個々の従業員の了解と同意も得て実施している。

そこで、残業の法的制限を可能な限り遵守しながら、会社と従業員が納得のいく方法で繁忙期にも対応できるような残業制度を定めるにはどのような点に留意しなければならないか。

A：

1日1時間相当、1ヶ月36時間の残業は、労働時間の関係法で定めた原則規定である。これは企業の業務内容に関わらず残業時間の指標とすべき基準として設けた規定である。ところが、企業の業態によってこの原則を越えた範囲で操業しなければならない場合もある。そうであるが故に、法制上では強制性規定として、「1日8時間/1週間で平均40時間」を標準労働時間とし、これ以外の労働時間に対する残業手当の支給を義務付けている。

一方で、「企業がその業務の性質または生産の特徴に起因して一日8時間一週40時間の標準労働時間制を実行できない場合、国の関係規定に基づいて、他の労働時間および休憩時間の方法を実行できる」と定めて、企業側が生産性の必要に応じて柔軟に処理できるような特別規定を設けている。この規定が、残業の限度と特殊労働時間制（不定労働時間制/総合労働時間制）あるいは“交代勤務制”の法的根拠となっている。

このような労働時間に関連する制度と具体的な規定の構造から御社のケースを見た場合は、御社は、繁忙期の業務上の都合による残業の制限時間の超過について、工会に事情説明しかつ工会の了

解を得ている。さらに残業を行う従業員本人の了解も得ている。また、御社は、全ての残業について、法定手当を満額で支給している。

このような状態では、このような残業制度を不満とする一部の従業員からの内部告発（行政当局への密告）がない限り、トラブルにはならないと考えられる。また、例え、トラブルになったとしても、御社の繁忙期における生産態勢の具体的な説明と工会および従業員による同意の証明によって、せいぜい是正命令を受ける程度で、より重い処分や罰金を課せられるような深刻なトラブルにはならないと考える。

法的な制限時間を越える残業については、工会との間で「集団契約」を締結することを検討してもよいだろう。つまり、日本の企業が労働組合との間で締結する“36協定”<sup>22</sup>のような「労働時間の超過に関する労使協定」の締結を検討しても宜しいと考える。この場合、法定限度を超える残業に関する従業員の意思と同意の具体的な確認方法、従業員が法定限度外の残業を拒否できる自由の保証などを約定することが肝要である。

## 相談内容2：経営範囲の拡大申請について

---

Q：

当社では、現行の経営範囲に加えて「ラジアルタイヤの研究開発とこれの関連製品の製造販売、サービスの提供」といった事業を新たに加える計画がある。そこで、経営範囲の追加申請をすることになるが、この場合の留意点と最近の政策的な動きについて説明して欲しい。

A：

御社のプランは、メーカーが従来から生産・販売してきた自社製品と同類の製品を新たに経営範囲に加えるプランである。したがって実務上では多くの克服課題もなく申請は認可されると判断できる。すなわち、このケースは、既成の外商投資企業（生産性企業）が自社の生産アイテムを拡大するスキームであり、自社製品を主力とした卸売事業に乗り出す方式でもなく、卸売を主業とする商業企業を新規に設立する方式でもない。

経営範囲の拡大申請については、中長期的な事業構想に基づいて申請する方がベターである。つまり、必要に応じて都度で申請するのではなく、自社で構想している将来的な事業であるが、業務拡大の認可後に即時に着手しない事業であっても申請範囲に入れることを検討すべきである。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

---

注記：

本件については、前出の「蘇州・報告1」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

---

<sup>22</sup> 日本では『労働基準法』の第36条による労使間協定を俗に36協定という。これは法定労働時間を超え、所定の標準労働時間を越えて残業してもらう時、法定休日に労働してもらう時は、従業員の過半数代表者または労働組合の同意を得、その内容について「時間外労働・休日労働に関する協定」（通称は「36協定」）を締結し、この結果を労働基準監督署に届け出る。但し、36協定でも延長できる労働時間には限度がある。例えば、一般的な業態では1週間15時間、1ヶ月45時間、1年360時間を限度とする。

---

## 報告 4 : R 社

---

### 相談内容 1 : 最低賃金の保証方法と支給基準について

---

Q :

法令で定める最低賃金基準の具体的な理解と運用について説明してほしい。特に、法的に義務となっている賃金最低賃金の保証と支給基準について理解を深めたい。

A :

最低賃金を定める法律は中央法に『最低賃金法』があり、ここでその構成部分を定めている。具体的な基準額は各省市の労働行政当局が法令の形式で公布しており、基準額を全国で統一していない。広大な国土、地方ごとに経済水準や生活水準の差異があり、基準額を全国で一律化することは不可能である。したがって、地方の省市の労働行政当局がほぼ毎年定期的に新年度の最低賃金基準額を公布して、現行規定を差し替えている。

例えば、江蘇省の場合は江蘇省人民政府が行政通知の形式で毎年公布している。この行政通知で、法定勤務時間を超える超過勤務の報酬。夜勤班、深夜勤班、及び高温、低温、坑内、有毒有害など特殊環境下の勤務に従事する場合の手当。個人が納付する養老、医療、失業の各保険料、及び住宅積立金。補食手当/通勤交通費手当/住宅手当等は最低賃金基準に含まず、別途に支給しなければならないことを明確に定めている。

この“最低賃金基準額に含まない賃金科目”はほぼ全国的に適用している。したがって、企業が制定する賃金体系では、月額基本賃金で当地の最低賃金基準額を保証し、かつ“最低賃金基準額に含まない賃金科目”は別途に保証する制度としなければならない。

最低賃金制の遵守は非常に厳しく要求されており、違反企業に対する行政指導や処分も厳しいと判断しなければならない。また、違反行為の摘発の背景には内部告発もある。最低賃金制の違反行為に対する労働行政当局による処理方法は、通常は、期限を定めた是正勧告から始まり、期限内に是正しない場合には罰金を含む処罰および従業員への賠償命令へと進む。但し、違反行為が長期にわたって持続してきたような情状がある場合はいきなり厳しい処分もあり得る。

### 相談内容 2 : 工会との関係維持について

---

Q :

当社では、2007年の秋に工会の組織化の動きがあり、今年の1月に工会内部で選挙を実施、工会主席や役員を選出した後に正式に成立した。当社の工会は具体的な活動はまだ始めているが、当社としては福利関連の事項を中心に活動してもらいたいと考えている。そこで、今後の工会との関係について、『労働契約法』に沿った工会との協議方法、集団契約の内容とその検討方法等について解説してほしい。

A :

(1) 工会との協議(団体交渉)に関する留意事項について  
以下のとおりである。

労使で実施する団体交渉の代表とは、法定手続に基づいて選出され自方の利益を代表して団体

交渉を行う権限を有する者を指し、双方の代表者人数は対等でなければならず、少なくとも各当事者より3名とし、各々が主席代表1名を定める。

従業員側の交渉代表は当該組織の工会が選出する。工会が未組織の場合は、当該組織の従業員が民主的方法で推薦し当該組織従業員の過半数以上の同意を得なければならない。

従業員側の主席代表は当該組織の工会主席が務める（委任が可能）。工会が未組織な場合は従業員側主席代表は交渉代表の中より民主的選挙で選出する。

企業側の交渉代表は当該企業の法定代表者が任命し、主席代表は法定代表者あるいは法定代表者により委任された管理職でも可能。

団体交渉のいずれの一方も、集団契約の締結および関係事項について相手方に対して団体交渉を実施を書面で要求できる。

一方の当事者が団体交渉を要求した場合、他方の当事者は団体交渉要求を受けた日より20日以内に書面形式で回答しなければならず、正当な理由なく団体交渉を拒んではならない。

## （2）集団契約の内容とその検討方法について

中国でいう集団契約とは、企業と従業員代表が団体交渉を経た後にその合意事項を「労働協約」として締結する労使間合意書である。集団契約は大きく見て三つの形式に分かれる。

### 包括協議

当該企業における従業員の包括的な労働条件を定めるもので、通常はこの包括協議で合意したものが「集団契約」と理解されており、国で定める『集団契約規定』に基づいて、当該企業における労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全・衛生、社会保険、厚生福利等に関する基本原則と基準ラインを定める。さらに集団契約の契約期間、変更、解除、終了に関する手続、履行に当たっての契約当事者（労使）の権利と義務、紛争処理方法、違約責任、その他の特殊な約定等について定める。

### 特定事項協議

主に賃金体系の制定または修正/労働安全衛生/女性労働者の権益保護等に関する基本原則を定めるもの。

### 単項目協議

主に以下の内容を定める。

上記の包括協議（集団契約）における特定条項を補充する意味で、当該条項で言及した事項をさらに詳細に定めるもの。

包括協約で定めのない事項で、かつ企業と従業員との間で特殊な労働条件あるいは特殊な状況について協議した結果を定めるもの。例えば、「人員削減に関する協議」や「特定期間中における勤務時間の変更に関する協議」など。

## （3）集団契約への対策

現行の『集団契約規定』を一瞥するならば、企業側が集団契約の締結を奨励する必要はないが、若し一部の従業員から集団契約の締結に向けた要求や団体交渉の要求があったり、あるいは当地の労働行政部門より集団契約の締結に関する指導があった場合は、これの締結を拒否すべきでない。拒否した場合は現行の『集団契約規定』および『労働契約法』に基づいて行政的な指導あるいは処分が下される可能性を排除できない。すなわち、集団契約の締結は一種の“リスク”であるが、締結の拒否は更に大きなリスクを生むことになる。

したがって、関係法規（『集団契約規定』/『江蘇省集団契約条例』など）を熟知して適切な方法でこれを締結すべきである。



この場合、まず、原則的かつ普遍的な労働条件を反映した内容にとどめること、すなわち集団契約で言及する労働条件の内容は、“高い水準に言及せず、低い水準は必ず保証し、企業内の従業員が普遍的に享受している労働条件に言及”することが望ましい。

### 相談内容3：『労働契約法』第4条の解釈と運用について

---

Q：

『労働契約法』の第4条で使用者の義務と労働者の権利を定めているが、ここで「使用者が、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」と規定している。この条文の解釈として、巷間では「従業員の同意がなければ規章制度の修正や新たな制定はできない」といった見解もあるが、当社はこの種の解釈には疑問を抱いている。そこで、企業は第4条を如何に理解し運用すべきか説明してほしい。

A：

『労働契約法』の第4条で定める企業責任と従業員の権利は以下のとおりである。

制定した規章制度の説明責任

告知義務

従業員の内部討論への差し回し

(違法または違法な疑いのある)規章制度に対する従業員側の修正を要求する権利

- - を定めるのみである。

御社の質問は、この第2項の解釈と運用に関わることであるが、ここで「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」と定めるのみで、「(規章制度の制定に当たっては)工会あるいは従業員代表の同意を必要とする」とは定めていない。この点については強調しておきたい。

巷間で流布する「従業員の同意がなければ規章制度の修正や新たな制定はできない」といった見解はこの4条第2項の拡大解釈であり、誤った解釈であることは言うまでもない。

企業が制定する社内規章制度の全従業員への告知義務と開示義務は日本の『労働基準法』でも同様に定めているが、“従業員の同意を経なければ実施できない”とは断じて定めていない。この点は中国の『労働契約法』でも同様である。

また「(企業が制定する規章制度は)従業員の同意を必要とする」といった主旨の文言は中国の労働関連法の如何なる条文にも存在しない。規章制度の制定権はあくまでも企業に存するものであり、労使が共同で保有するようなことは理論上でも実践上でもあり得ない。またこの種の企業が固有に保有する経営自主権を法律で奪うことになれば、中国政府が提唱する「現代企業管理制度」の成立根拠を失うことになる。

『労働契約法』の第4条で定める内容の骨子は以下のとおりである。

制定した規章制度の説明責任

## 告知義務

### 従業員の内部討論への差し回し

(違法または違法な疑いのある)規章制度に対する従業員側の修正を要求する権利

- - を定めるのみである。

いずれの事項も現代企業とその管理制度を論じる場合に至極当然なことを定めているに過ぎない。要は、企業がコンプライアンスを重視して合法的な内容の規章制度を制定すれば宜しい。企業がこの点で留意しなければならないことは、違法な内容の規章制度を定めないことである。その理由は、規章制度に違法な内容があれば、このことを理由として、従業員や工会側にその是正を求める権利が発生するからである。換言すれば、合法的な内容の規章制度である限り、従業員や工会に是正や修正を求める権利は発生しないことになる。

また、従業員や工会がこの「合法性」に異議を唱える場合は、労働関係の形成と労働契約の締結を一方の当事者である労働側が否定することを意味しており、労働側による労働関係の解消を意味する。すなわち、従業員はその所属する企業との間で、当該企業がすでに制定している規章制度を遵守することを前提に、かつこれを承諾することを前提として労働契約を締結している。したがって、企業が合法的な内容で制定した規章制度に従業員や工会が異議を唱える場合は、従業員がすでに締結した労働契約の約定を自ら否定し背くことを意味している。このことは言うまでもなく、従業員自らが労働関係の解消を宣言するような行為というべきである。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

---

### 1. 現行の『集団契約規定』と『労働契約法』で定める集団契約について

#### 1-1: 法制度の背景と変遷

中国における集団契約制度を改正する動きは、国有企業の組織運営体制を再編して市場経済体制に適応させる一連の政策にも呼応している。つまり、改革は企業の経営管理制度の改革にとどまらず、労働管理制度についても市場経済体制に適応させる目的で、企業内における集団契約制度の全国的な普及が企図されてきた。集団契約は本来、1994年に施行された『労働法』を補足するものとして外商投資企業と私営企業などの非国有企業を適用対象として試験的に施行されてきた。ところが企業が労働者個人との間で労働契約を締結することは『労働法』により法的義務とされてきたが、集団契約についてはこれを言及する条項が存在しても締結を義務付ける点については明確に定めてこなかった。つまり、締結義務の有無については、長期間にわたって“グレーゾーン”の状態で推移してきたのである。

ところが、WTO加盟から3年を経て、企業内労働管理制度についても内国民待遇を徹底する中央政府の政策は、2004年1月になって、企業が工会（あるいは従業員代表）との団体交渉を経て締結する『集団契約』（労働協約）を定めた現行法（1994年12月公布）を改正することで一段と明確になり、締結義務の有無はグレーから“締結すべき”としてクリアになった。これによって現行法は2004年5月より施行している『集団契約規定』となったが、改正前の「旧規定」との決定的な違いは「企業側が従業員より団体交渉による集団契約の締結を求められた場合は20日以内に書面形式で回答する」ことを義務付けていること、すなわち企業側が正当な理由なく団体交渉を拒んではならない点を定めている。<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> 『集団契約規定』第32条

さらに、08年1月より新たに施行された『労働契約法』では、集団契約の協議事項と処理方法/特定事項集団契約/産業別/地区別集団契約/集団契約の届出および拘束力/集団契約における約定の基準/集団契約に起因する紛争 - - について関係規定を設けているが、この規定はすでに現行法となっている『集団契約規定』で定める内容とほぼ重複している。

#### 1-2：集団契約に関する留意事項

『集団契約規定』と一対の関係にある『工会法』の側面から団体交渉の対策を考えた場合、以下の点に留意しなければならない。

すなわち企業が工会または従業員代表が提起した団体交渉要求を正当な理由なく拒絶した場合は、『工会法』および関係する法律、法規の規定に基づいて処理すると定め<sup>24</sup>、また、労使の交渉代表が合意した集団契約草案または特定事項契約草案は、従業員代表大会または全従業員の討議に付し、従業員代表大会または全従業員が同草案を討議する際は、従業員代表または従業員の3分の2以上が出席した大会において過半数以上の同意を得る必要があると定めている。<sup>25</sup>

中国でいう集団契約とは、企業と従業員代表が団体交渉を経た後にその合意事項を「労働協約」として締結する労使間合意書である。これは広義の意味では日本の労働協約に相当するものと考えてもよい。しかし、その労使関係における法的性格や労働側当事者の資格や背景、あるいは効力などについて厳密に検討した場合は、全く同一のものとは言い難い側面もある（本件は後述する）。この集団契約は大きく見て三つの形式に分かれる。

##### （1）包括協議

当該企業における従業員の包括的な労働条件を定めるもので、通常はこの包括協議で合意したものが「集団契約」と理解されており、国で定める『集団契約規定』に基づいて、当該企業における労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全・衛生、社会保険、厚生福利等に関する基本原則と基準ラインを定める。さらに集団契約の契約期間、変更、解除、終了に関する手続、履行に当たっての契約当事者（労使）の権利と義務、紛争処理方法、違約責任、その他の特殊な約定等について定める。

##### （2）特定事項協議

主に賃金体系に関する基本原則を定めるもの。

##### （3）単項目協議

主に以下の内容を定める。

上記の包括協議（集団契約）における特定条項を補充する意味で、当該条項で言及した事項をさらに詳細に定めるもの。

包括契約で定めのない事項で、かつ企業と従業員との間で特殊な条件あるいは特殊な状況について約定するもの。例えば、「経営不振による人員削減に関する協議」や「特定の期間中における勤務時間の変更に関する協議」など。

#### 1-3：集団契約に関する基礎知識

企業が従業員代表あるいは工会代表との間で実施する団体交渉、その合意事項を“労使協定”として締結する「集団契約」に関する法制度上の留意点を下表でまとめている。

#### 「集団契約」に関する実務上の留意点

<sup>24</sup> 『集団契約規定』第56条

<sup>25</sup> 『集団契約規定』第36条

項 目	留 意 事 項
<p>集団契約の形式</p>	<p>労働報酬、労働時間、休憩・休暇、労働安全衛生、職業訓練、保険福利等の事項に関する原則事項と基準ラインについて団体交渉を通じて書面で締結する（包括協議）。</p> <p>企業と従業員代表（あるいは工会）が団体交渉で特定事項について締結する（特定事項協議）。</p>
<p>拘束力及び労働契約との関係</p>	<p>集団契約（包括協議）または特定事項協議は、企業と当該組織の全従業員に対して法的拘束力を有する。</p> <p>企業と従業員個人が締結する労働契約で約定する労働条件および労働報酬等の基準は、集団契約または特定事項協議の規定を下回ってはならない。</p>
<p>集団契約の言及事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>( 1 ) 労働報酬（賃金水準、賃金分配制度、賃金基準、賃金の分配形式など）</li> <li>( 2 ) 労働時間（労働時間制度、時間外勤務の方法、特殊職種の労働時間、労働ノルマの基準など）</li> <li>( 3 ) 休憩・休暇（一日の休憩時間、週休日の配置、年休の方法、標準労働時間を実行できないケースにおける従業員の休憩・休暇など）</li> <li>( 4 ) 労働安全および衛生</li> <li>( 5 ) 追加する保険および福利</li> <li>( 6 ) 女性従業員および未成年労働者の特別保護</li> <li>( 7 ) 職業技能訓練</li> <li>( 8 ) 労働契約管理（労働契約の締結時期、労働契約期間、労働契約の変更、解除、更新の一般原則、試用期間の条件と期間など）</li> <li>( 9 ) 賞罰（労働紀律、考査賞罰制度、賞罰手続など）</li> <li>( 10 ) 人員整理</li> <li>( 11 ) 集団契約の期間（通常は必要に応じて単項目協議事項とする）</li> <li>( 12 ) 集団契約の変更、解除の手続</li> <li>( 13 ) 集団契約履行に関して紛争が生じたときの協議処理方法</li> <li>( 14 ) 集団契約違反の責任</li> <li>( 15 ) 双方が協議すべきと認めたその他の内容</li> </ul>
<p>団体交渉について</p>	<p>団体交渉の代表とは、法定手続に基づいて選出され自方の利益を代表して団体交渉を行う権限を有する者を指し、双方の代表者人数は対等でなければならず、少なくとも各当事者より3名とし、各々が主席代表1名を定める。</p> <p>従業員側の交渉代表は当該組織の工会が選出する。工会が未組織の場合は、当該組織の従業員が民主的方法で推薦し当該組織従業員の過半数以上の同意を得なければならない。</p> <p>従業員側の主席代表は当該組織の工会主席が務める（委任が可能）。工会を未組織の場合、従業員側主席代表は交渉代表の中より民主的選挙で選出する。</p> <p>企業側の交渉代表は当該企業の法定代表者が任命し、主席代表は法定代表者あるいは法定代表者により委任された管理職でも可能。</p> <p>団体交渉のいずれの一方も、集団契約の締結および関係事項について相手方に対して団体交渉を実施を書面で要求できる。</p> <p>一方の当事者が団体交渉を要求した場合、他方の当事者は団体交渉要求を受けた日より20日以内に書面形式で回答しなければならない。正当な理由なく団体交渉を拒んではならない。</p>
<p>審査・報告手続</p>	<p>集団契約の締結あるいは変更後は、労使双方の代表が署名した日より10日以内に、</p>

	<p>企業側が契約書一式三部を労働行政部門に提出して審査を請求しなければならない。</p> <p>注：上海市では関連するローカル法 = 『上海市集団契約管理弁法』に基づいて処理する。本弁法において審査請求、手続要件、必要書類、審査手順などが詳細に定めている。</p>
--	---

#### 1-4：集団契約への考え方と対策

現行の『集団契約規定』を一瞥するならば、企業側が集団契約の締結を奨励する必要はないが、若し一部の従業員から集団契約の締結に向けた要求や団体交渉の要求があったり、あるいは当地の労働行政部門より集団契約の締結に関する指導があった場合は、これの締結を拒否すべきでない。拒否した場合は現行の『集団契約規定』に基づいて行政的な指導あるいは処分が下される可能性を排除できない。すなわち、集団契約の締結は一種の“リスク”であるが、締結の拒否は更に大きなリスクを生むことになる。

したがって、本稿で解説する事項に留意しながら、関係法規（『集団契約規定』/当地の集団契約関係法令など）を熟知して、適切な方法でこれを締結すべきである。この場合、まず、集団契約で言及する労働条件の内容は、“原則的かつ普遍的な労働条件を反映した内容にとどめること”、すなわち、“高い水準に言及せず、低い水準は必ず保証し、企業内の従業員が普遍的に享受している労働条件に言及”することが望ましい。

集団契約の締結をリスクとして見た場合、団体交渉や締結、届け出、政府審査などで必要とする時間と労力、従業員（あるいは工会）の地位の相対的上昇に伴って企業管理の面で少なからず影響を受けること、雇用権の自由と労務管理に関連する企業の自主決定権で影響を受けること - - といったことが予測できる。

このように、企業サイドから見ると集団契約の締結は一種の“リスク”である。しかし一方で、契約行為の基本原理は「約定した内容は双方を拘束する」という側面も理解する必要がある。すなわち、「集団契約における労使の約定は労使双方を拘束する」ということである。このため、若し一部の従業員がこの集団契約の約定に労働側が違反した場合、従業員代表者あるいは工会代表者には、集団契約で定める（労働側の）約定を遵守する義務が発生する。すなわち、若し一部の従業員に集団契約の違反があった場合、労働側代表者はこれを糾し、是正し、約定を遵守させる義務を果たさなければならない。この場合、結果的に労働側代表者が企業に成り代わって労務管理を引き受けるような状態になる。

“約束は取り交わした瞬間にリスクが発生する”しかし、そのリスクは“約束を取り交わさないことによるリスク”より遥かに小さいものである。約束しないことによって発生するトラブルは、契約自体が存在しないわけだから契約トラブルの範疇には入らない。しかし、このトラブルは、当事者双方の約定に根拠を求めることができないトラブルであるが故に巨大なリスクであり、解決に大きなエネルギーを必要とするようなリスクとなることは承知しておくべきである。

このような意味から、企業管理者は、関係法規（『集団契約規定』/『江蘇省集団契約条例』など）を熟知して適切な方法でこれを締結し、労務管理制度を健全かつ正常に運用させる一助とすべきである。

この場合、まず、原則的かつ普遍的な労働条件を反映した内容にとどめること、すなわち集団契約で言及する労働条件の内容は、“高い水準に言及せず、低い水準は必ず保証し、企業内の従業員が普遍的に享受している労働条件に言及”することが望ましい。

上述するように、集団契約がはらむリスクを企業側に有利な方向へ転換することも十分可能である。集団契約締結のための企業内の労使協議体（あるいは工会）を形成し、企業管理者と従業員とのコミュニケーション

ンの促進を図り、この労使協議体の実態を労使間利益の調整役あるいは第二労務部として機能するよう誘導することが肝要である。

また、団体交渉に臨む従業員代表や工会主席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曉した者を人事部門の重要ポストを就けるなどして上記のリスクを排除するよう検討すべきである。この場合、具体的には以下の点を念頭に入れながら従業員代表との団体交渉と集団契約に対する基本方針を策定すべきである。中国では企業の総務部門や人事部門の主管者（中国人管理職）が工会代表者を兼務することが一般化している。このような日本の労働・社会通念とは全く異なる事情は、外商投資企業にとっては大いに利用価値がある。企業はその工会対策上で、管理監督の立場にある中国人管理職を効果的に任用していく必要があるだろう。この場合、工会対策では以下の事項を基本路線とすれば宜しい。

集団契約制度の導入を労務管理のスムーズな実施の一助とする。

集団契約制度により全社的なコンプライアンス（法律遵守）の強化を保証する。

労働争議が発生する可能性を火種の段階で排除する手段とする。

集団契約制度により従業員福利における諸策、文化・レク活動等を規範化し、この方面で従業員の主体的参加を促して、福利に関する実務を大幅に省力化する。

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する。

特に、上記の第 項で言及する（集団契約制度）を労働争議が発生する可能性を火種の段階で排除する手段とすることについて、日本の法制度や実情と比較しながら以下の項目で一言述べておく。

#### 1-5：日本の法制度と実情から見た集団契約への対策

中国の『集団契約規定』では締結した集団契約の効力について、「本規定に合致する集団契約または特定事項集団契約は、使用者と当該組織の全従業員に対して法的な拘束力を有する」<sup>26</sup> と定めている。また「双方の交渉代表が協議して合意した集団契約草案または特定事項集団契約草案は、従業員代表大会または全従業員の討議に付さなければならない。従業員代表大会または全従業員が集団契約草案または特定事項集団契約草案を討議するときは、従業員代表または従業員の 3 分の 2 以上が出席し、かつ従業員代表全体の半数以上または全従業員の半数以上の同意を得なければ、集団契約草案または特定事項集団契約草案は採択されない」と定めている。<sup>27</sup> この二つの条文精神から見て、集団契約（労働協約）がひとたび締結された場合は全従業員に対して法的効力を有することになる。

一方、労働協約の効力について、日本の『労働組合法』では一般的効力として「ひとつの工場事業場に常時使用される同種の労働者による 4 分の 3 以上の数の労働者が一つの労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」と定めている。<sup>28</sup>

ただし、このことは同一企業内における複数の労働組合の存在を否認するものではない。またその複数の労働組合との間で締結した異なる労働協約の存在を否認するものでもない。つまり日本では企業内に路線の異なる第二組合や少数派労働組合が存在することを容認しており、必然的にそれぞれの労働組合と締結する労働協約はその所属する組合員と使用者に対して法的効力を有する。この精神は、結社の自由を保障する日本

<sup>26</sup> 『集団契約規定』第 6 条

<sup>27</sup> 『集団契約規定』第 36 条

<sup>28</sup> 日本『労働組合法』第 17 条

国憲法の精神に合致するものであり、民主主義の根幹に関わる問題でもあるが、この事情に起因して日本の労使関係は一段と複雑な様相を帯びていることも否めない。

すなわち日本では、同一企業内で異なる労働組合が存在し、一方はストライキに訴えて解決を目指し、一方は交渉によって解決を目指すような事態も起こりえる。特に、加盟・脱退が自由なオープンショップ制を実施する労使関係にあっては複数の労働組合が存在できる条件がある。しかしながら雇用する労働者の全てに加入を義務づけるユニオンショップ制を労使間で採用する場合は、複数の労働組合が存在することは理論的にはありえない（但しユニオンショップ制を不服とする労働者によって別組合が組織化される場合は除外する）。

このような両国の実情を見た場合、中国の工会（労働組合）あるいは従業員代表との間で締結される合意事項としての集団契約は、一旦成立するや「全従業員」に適用されることになる。この点はユニオンショップ制度の下で締結した労働協約が全組合員に適用されるシステムに酷似している。このような労使間協約の法的効力の性質が企業側の労務管理に有利に作用することは明らかである。

すなわち、この種の制度は労使関係の安定と企業が全社的に実施する生産性向上運動に寄与する制度ということが出来る。したがって、中国に進出する日系企業は、この制度をいかに巧みに自社の労務管理制度に取り込んでいくかが今後の課題となる。日本でユニオンショップ制を運用してきた経験とノウハウはこの時に生かされるはずである。

## 2. 『労働契約法』第4条の解釈と運用に関する日本との比較について

中国の『労働契約法』では第4条で定める企業責任と従業員の権利は以下のとおりである。

制定した規章制度の説明責任

告知義務

従業員の内部討論への差し回し

（違法または違法な疑いのある）規章制度に対する従業員側の修正を要求する権利

- - を定めるのみである。

この種の事項について日本の『労働基準法』ではその第9章で以下のように定めている。

（1）作成の手續（第90条）：

使用者は、就業規則の作成または変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

また、日本では、本件と類似する事件の訴訟では以下のような代表的な判例がある。

従業員の過半数代表の意見を聴取しないで作成された就業規則は有効ではない（岡山地裁：昭和40年および大阪地裁：昭和42年）

就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手續が取られていることを要する。（最高裁：平成15年）

（2）法令および労働協約との関係（第92条）

就業規則は、法令または当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

行政官庁は、法令または労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(3) 効力(第93条)

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は就業規則で定める基準による。

---

## 報告5：Q社

---

### 相談内容：外国籍従業員の労働管理について

---

Q：

当社は100パーセント台湾出資の企業。当社の従業員に日本国籍の男性従業員がいる。妻は別の会社で働いていたことがあるが、現在は台胞証で滞在している。就労ビザはそもそも会社が申請するものなのではないか。現地進出した外資系企業における日本人社員の雇用について見解を聞きたい。また時折台湾へ行ったりすることがあるが、有給休暇の計算式が適切でないようにも思うので、有給休暇について教えて欲しい。

A：

(1) 就労ビザについて：

就労ビザ(すなわちZビザ)は個人で取得申請するものではなく、その雇用主(企業)が申請するものである。就労ビザを取得するプロセスでは事前に当地の労働行政当局が審査認可して公布する「外国人就業証」の取得が必要であるが、外国籍の者が二つの会社で就業する場合はあり得ることである。この場合、A社が採用された際に取得した「外国人就業証」をもって、B社でも就労する場合、以下の点に留意しなければならない。

いずれの企業でも所得がある場合は、税法上の問題に留意しなければならない。

双方の雇用主の二重雇用に関する容認が必要である。この場合、労働契約あるいは協議で書面による容認とその具体的条件を約定しなければならない。さもなければ『労働法』『労働契約法』で定める二重雇用禁止の事項に抵触することになり、労使紛争の原因にもなる。

出入国手続の関係では問題と可能性を排除できないので、注意が必要。

また、社会保障に関連する問題として、外国籍従業員は中国の社会保険に加入できないことに留意し、その対策が必要となる。したがって、この従業員の社会保険制度に関連する基本的権利を保証するために民間保険会社が提供する商業保険に加入することを検討するべきである。また日本の国民健康保険については日本に居住していなくても加入できるので、この点も含みおく必要がある。

(2) 労働契約について

中国国内で外国人従業員を採用する場合、その従業員が如何なる国籍であっても労働契約を締結しなければならない。すなわち、雇用主と従業員の労働関係が中国国内で成立している以上、中国の労働関係法規に支配されることになり、この労働関係の下で発生する権利と義務を書面による労働契約で明らかにする必要がある。

一方、労働関係が(例えば日本のような)国外で成立し、その本国から中国の現地法人へ派遣されている従業員の場合、労働契約の締結義務は問われていない。多くの場合、この本国から派遣され



た外国籍従業員は本国の労働関係法に基づいて労働契約を締結しており、ここで各種の労働条件を約定し、この約定に拘束されている。また、中国への派遣に伴って、海外転勤に伴う協議も締結しているはずで、ここで派遣期間中の権利・義務を定めているために、派遣先（中国）の労働関係法規の直接的な支配は受けない状態になる。

またたとえ従業員が外国籍の者であっても労働契約を締結していない場合には企業側に罰則規定が適用される。また書面による労働契約を締結していなくても労働契約を解除あるいは終了する場合には経済補償金を支払う必要がある。

### （3）外国籍従業員の年次有給休暇について

有給休暇の扱いについては中国人も現地採用の外国籍従業員も同じ条件となる（勤続1年～9年は5日間、10年で10日間、20年以上で15日間）。賃金計算には休日は含まれておらず、1週間＝7日間は5日間の就労日として計算するので、給与日割計算を行う場合には、1ヶ月21日として計算する。また賃金は少なくとも月1回ペースで支給しなければならない。

---

## 報告6：P社

---

### 相談内容1：連絡事務所の登記について

---

Q：

当社は昆山に本社工場があり、上海事務所では営業活動を実施している。上海事務所の登記期限が満了した後、関係法令により登記の更新延長ができなくなった。当社では上海分公司の設立ではなく依然として上海連絡事務所として継続している。上海事務所の実態は常駐7名で営業しており、受注、受送料、発送、発票などの業務は本社で実施している。商品在庫も上海事務所にはなく、営業活動のみを行っている、当局による調査を受けた際は「本事務所は経営活動ではなく連絡事務所として活動しているだけだ」と説明するよう指導しているが、このような対応で問題はないか。

A

受注、受送料、発送、発票などの業務は本社で実施しているが、上海事務所では7名の従業員が常駐して活動しているが明らかに連絡事務所ではなく営業活動である場合、この活動は現行規定では違法と見なされる。現行規定では、これまで連絡事務所として機能してきた出張所形態の在外事務所を再登記する場合は分公司として登記（すなわち分公司の設立）しなければならない。この場合、この分公司は営業機能を保有せずに業務連絡のみを専業とする組織となり、名称上では「分公司」を名乗り、かつそれで登記することになる。

### 相談内容2：二交代制における賃金支給について

---

Q：

当社は、現在3名の守衛を雇用しており、各自が12時間の2交代制勤務制度を実施している。このような勤務制度の下で、本給810元、資格給250元、年齢給220元、守衛手当250元、トータル1,530元の月額賃金を支給している。また超過勤務手当について国の祝祭日の出勤で日給の3倍を支給しているが、守衛業務に関する交替勤務手当として一切合財を含めて250元

としている。このような方法は法的に問題がないか。

A :

勤務日に土日が含まれていて従業員から土日割増手当を請求されても、相応の代休を与えていれば特別に割増手当を支払う必要はない。一般に工場労働者や守衛など夜勤などがあって、通常の朝から晩までという勤務時間ではない従業員に対しては、総合労働時間制度を導入すればよい。これは労働時間について、8時間×250週=2,000時間/年として当局に申請し認められれば、後は年に一度更新していけば良いというものである。

また実質的な労働時間はそう長くはないが、待機している時間が長い運転手や課長以上の管理職などについては、不定時間労働制度を当局に報告申請しこの承認を得る。この場合、例えば週2日というように合理的な休日を与えることによって残業代や休日手当などを支払う必要はない。この不定時間労働はそもそも時間計算が出来ないということを前提とした考え方であり、特定の業種に対して認められるものである。そのほか変わった手当として、夏季の高温手当というものがあるが、クーラーが効いている室内など実際の作業場所の温度がその温度に達していない場合には支払う必要はない。

注記:

本件については、前出の「蘇州・報告1」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

### 相談内容3：生育休暇に関する妊娠や病気による休暇申請について

---

Q :

女性従業員が享受する生育休暇の制度に関して以下の事項を処理する場合の留意点を聞きたい。

- (1) 未婚の従業員が妊娠した場合の処置
- (2) 従業員が業務上の原因で流産したことを理由に労災を主張した場合の処置
- (3) 妊娠した事実を会社へ報告しなかった場合の生育待遇に関連する処置

A :

(1) に関する回答

妊娠を理由とした休暇申請については本人が結婚しているか否かは関係なく、結婚していなくても認められるものである。この理由は、この種の措置は人道的見地に出発しており、産休の保証を法令で定めることで妊婦保護を目的としているからである。

但し、江蘇省の生育保険に関する法令(『江蘇省生育保険補償待遇給付弁法』)に基づいて享受できる生育保険待遇は、本人が未婚者であるがゆえに手続で必要とする関係文書が揃わない可能性があり、生育保険基金から拠出される待遇については享受できないと思われる。但し、このような状態になったとしても、それで企業側の女性従業員の保護責任と生育に関連する保証責任を免れるというものでない。

(2) に関する回答

流産が労災となるかどうかは実際の状況、仕事内容などにもよるが、そこに因果関係があるかどうかで判断される。

そうした中で、妊娠について会社側へ事前の連絡がない場合には、会社責任はかなりの程度軽減できる。なお、産休は土日を含めて計算される。

#### 相談内容4：病気休暇の申請と承認について

Q：

中国の病気休暇に関連する法制度は理解しているが、病気の認定基準についての詳細な規定になっていない。そこで、この制度に関する企業内制度を定める際に留意事項（例えば、診察する病院を会社が指定できるか？）この制度を悪用されない対策について聞きたい。

A：

病気休暇の基準（病気の認定基準）が曖昧になりやすいということであれば、病院診断書を添付させるようにすれば良く、また診断書が偽造される或いは虚偽の内容となりやすいということであれば、会社として信頼できる病院を指定して受診させる規定を設けても違法ではない。

さらに診断書内容については地元の衛生局に書面で確認を求めることも出来る。その場合、衛生局が放置し回答しないならばその不作為を追及することも可能である。

#### 回答者のコメントおよび関連する資料

##### 1. 江蘇省・蘇州市の生育保険制度について

蘇州市・労働者生育保険金の納付及び給付基準と手続の概要とその留意事項は以下のとおりである。

##### 1-1：生育保険基金の調達

生育保険基金は“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。

##### 1-2：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。

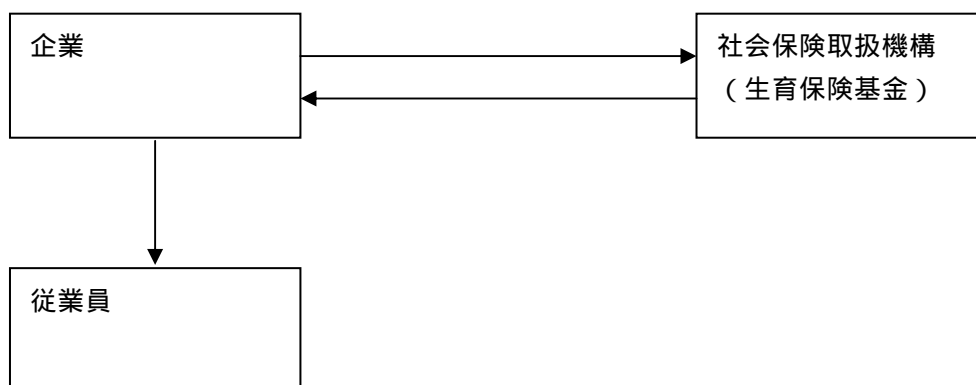
蘇州市女性労働者労働保護待遇表

	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。	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、労働契約を解除してはならぬ

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	規定の出産休暇賃金を支給し、検査費、分娩費、手術費、入院費、薬代は所属組織が支給。	い。 2. 妊娠期間中あるいは授乳期間中にある女性労働者に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。
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。	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。 4. 産休が満了して職場復帰する際には 1～2 週間程度の前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 日	産休処理。	
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。

### 1-3：江蘇省・蘇州市の生育保険料の納付と支給のしくみ

（この実務フローは上海市とは異なるので注意が必要である）



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。<sup>29</sup>

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。<sup>30</sup>

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」の形式で企業に補償金を支払う。<sup>31</sup>

#### 1．江蘇省・蘇州市の病気休暇制度について

蘇州市・病気休暇の概要とその留意事項は以下のとおりである。

##### 1-1：制度の概要

労働者の病気休暇待遇表

項目	条件	待遇基準
6ヶ月以内 の休暇	勤続年数 2 年未満	60%
	勤続年数 2 年以上～4 年未満	70%
	勤続年数 4 年以上～6 年未満	80%
	勤続年数 6 年以上～8 年未満	90%
	勤続年数 8 年以上	100%
6ヶ月以上 の休暇	勤続年数 1 年未満	40%
	勤続年数 1 年以上～3 年未満	50%
	勤続年数 3 年以上	60%
説明	<p>罹病もしくは公傷外負傷で 6 ヶ月以上の病気休暇を取る場合、その救済費が当該企業の平均賃金の 40%を下回る場合は 40%を支給する。但し、本人の賃金と 6 ヶ月間の病気休暇賃金の和を上回らないものとする。</p> <p>詳細は「労働保険条例」の第 13 条及び第 18 条を参照。</p> <p>半日勤務、半日休暇の場合は二回で一日として計算する。</p> <p>6 ヶ月を超える病気休暇の場合の勤続年数は計算せず、企業に復帰前後の勤続年数を合算する。</p> <p>(『労働保険条例』)</p>	

##### 1-2：病気休暇に関する規定を定める際の留意事項

就業規則等の社内規章制度で病気休暇に関する申請方法を定める場合は、以下の事項に留意して制定すれば宜しい。

- (1) 従業員が傷病休暇を申請する場合は、(人事や総務等の) 主管部門に「傷病休暇申請書」と医療保険指定病院の診断証明または傷病休暇証明を提出しなければならず、この手順を踏まない場合は無断欠勤とみなして処理する。

会社が従業員の病状に疑問がある場合、会社が指定する医療機関で再診断させることができる。従業員が再診断を拒否した場合、その傷病休暇は承認されないものとする。

健康上の原因により従業員が正常に勤務できないと会社が判断した場合、会社は健康診断の受診を当該従業員に要求でき、必要に応じて当該従業員に一定期間の休暇をとらせる権利を有する。

<sup>29</sup> 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 4 条

<sup>30</sup> 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 7 条

<sup>31</sup> 『江蘇省城鎮企業労働者生育保険規定』第 7 条

本人が急病で事前に申請できない場合は、出勤前の 1 時間以内に直属上司に電話で連絡し、救急診断証明書を提出しなければならない。これを適時に提出できない場合、職場復帰の初日に傷病休暇の申請手続を実施しなければならない。

- ( 2 ) 傷病休暇の最小使用単位は半日とする。( 使用単位は企業裁量で決定できる )
- ( 3 ) 長期傷病休暇あるいは特殊な病気 ( 伝染病等 ) による傷病休暇を取った後に職場復帰する場合は、会社が指定する病院による健康証明書を提出しなければならない、( 人事や総務等の ) 主管部門の審査と確認を経た後に職場復職ができるものとする。
- ( 4 ) 3 日以上の上の傷病休暇を取得する者で、入院等に起因して本人が申請できない場合は他者に依頼して傷病休暇手続を実施しなければならない。
- ( 5 ) 従業員の医療期間および医療期間中の待遇は蘇州市の関係規定に基づいて執行する。

---

## 報告 7 : 〇社

---

### 相談内容 1 : 病気休暇の申請と承認について

---

Q :

従業員が地元の病院と結託し、また病院側も利益を追求するために、本人の長期療養を必要とする診断書を安易に発行している。また病気休暇規定を悪用して欠勤する者が続出する状況が生まれているが、このようなケースへの効果的な対策はあるか。

A :

原則として医師の診断書があれば認めざるを得ない。しかし、従業員にこのような不正があると判断している場合は対抗策を講じる必要がある。すなわち、不実・架空記載のリスク回避・軽減策としては、医療機関の指定や衛生局への内容照会・確認が有効。

近隣に他の病院がある場合は、御社が社内規則でそこを指定病院として、企業による指定病院以外の診断書を認めないことにすることは可能である。また、問題のある病院が発行した診断書を証拠として収集し、当地の関係政府 ( 主に衛生局や労働行政当局 ) にそれを提示することで、従業員には再発防止を促す一方で、病院側への査察を訴えることも一考できます。

以下、本件については、前出の「蘇州・報告 6」の回答とほぼ同様の回答を行っている。

### 相談内容 2 : 有給休暇の取得奨励と未取得分の取扱いについて

---

Q :

年次有給休暇の取得を奨励することは合法か、また未取得分の取扱いはどのように処理すべきか？

A :

文書で取得を奨励するか、あるいは従業員就業規則の休暇に関する規定で年度内の消化を定める必要がある。買上げ補償期間は、現行社内規則が中央政府基準を上回っていても、工会との協議で中央政府基準を適用することに合意すれば合法と判断できる。但し、全従業員に新規則を通知する必要がある。

**注記：**

また、本件については、前出の「蘇州・報告10」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

**相談内容3：新所得税法施行による企業所得税優遇措置のゆくえについて**

---

Q：

新所得税法施行による企業所得税優遇措置の今後の動向についてどのように見ているか。

A：

輸出企業に適用した優遇税制は、基本的に2008年以降は取消しとなる。但し、当地の税務当局が地方財政支出により部分的に補助することによって優遇措置の維持を図る可能性は考えられる。

**相談内容4：最低賃金の扱いについて**

---

Q：

江蘇省の法令で定める最低賃金基準を保証していない場合はどのようなリスクが発生するか、また最低賃金基準にはどのような賃金項目が含まれるのか？例えば、1ヶ月のグロスの手取賃金で最低賃金を保証すればよいのか？

A：

蘇州市では、2007年10月より850元が実施されている。現在これを下回っているのであれば、ただちに是正する必要がある。また政府指導があればただちにそれにしたがう必要もある。

**注記：**

本相談案件については、前出の「蘇州・報告4」の回答とほぼ同様の回答を行っている。

---

**報告8：N社**

---

**相談内容1：土地所有権の取得が絡む投資計画の変更について**

---

Q：

新工場建設のため、1万平米の土地を購入したが、その際に資本金の増額要求が当局よりあった。その際には後に減資できる説明あったが、減資できず困っている。現在既に土地所有権は取れているが、使っているのは半分の5000平米に過ぎず、残りは空き地となっている。資本金増額出来なければ他社と合併すればよいということも開発区管理委員会から言われている。土地管理強化による資本増強と未利用土地の活用策について聞きたい。

A：

投資密度で規定された基準はクリアする必要あり。空地になっている50%の土地は、政府の土地開発計画の変更・分筆が可能であれば売却する方法も考えられるが、接道やインフラ状況も考慮する必要があると思われる。

特に、土地を政府に返す場合には、その土地を分割できるか否かが重要。資本金と土地返却は別次元の問題であり、土地を返却しても資本金を半分に減額することは不可能である。しかし、資本金の払込期限までに払込を完了していないとしても処罰された実例はほとんどない。罰則を受けるのであれば撤退するというにしたら、減資の方がマシという判断がなされるのではないか。土地を返して減資をしてはどうか。資本金払込をしていないと、配当することが出来ない。

土地・工場すべてを売却して、自社は標準工場を借用する方法もある。また、解散・清算処理により競売にかける方法もあるが、利益を計上しているので、あまり現実的な選択肢とはいえないのではないか。

---

## 報告 9 : M社

---

### 相談内容 1 : 投資計画

---

Q :

当社は管理委員会と企業所得税の三免四減適用の申し合わせがあるが、当期利益の黒字計上見通しは 2011 年、累損解消はさらに 2 ~ 3 年かかると予測。優遇を享受する方策はないか？

A :

合併であれば、中方パートナーからの営業譲渡により合併企業が黒字計上できれば減免税の適用可能性がありうる。(当社は独資) また、有力企業からの M & A により、M & A の対象となった企業を存続させ、二免三減を享受する方法も考えられる。

---

### 相談内容 2 : 投資計画

---

#### 未利用土地の有効活用策

現有企業を整理して新企業を設立することは可能。但し、土地を含めた現物出資は、最大 70 % までの制限あり。

---

## 報告 10 : L社

---

### 相談内容 1 : 社会保険料の計算基数について

---

Q :

江蘇省の社会保険制度および公共住宅積立金制度について、各種保険料の計算基数について概要を知りたい。また、公共住宅積立金の基数については固定賃金も浮動性賃金の区別なしに全従業員で統一したいが、この点について関係規定の概要を知りたい。

A :

御社が所在する蘇州市における社会保険と公共住宅積立金の現行制度の概要は以下のとおりである。



### (1) 保険料の納付基数

企業は当該企業の従業員賃金総額。従業員は本人の賃金額（本人の実賃金収入）で、これに基本給、職能給、職務給、ボーナス、手当及び補助金、超過勤務手当、その他の賃金性収入等が含まれる。

### (2) 保険料の料率

保険種別		企業負担率	個人負担率
養老保険		20%	8%
医療保険	基本医療保険	9%	2%
	地方補充医療保険	1%	-
失業保険		2%	1%
労災保険		1%	-
生育保険		1%	-

### (3) 公共住宅積立金の基数と積立率について

基数については上記の社会保険料と同様の設定方法であるが、積立率については、企業と従業員でそれぞれに 8%から 12%の幅で設定している。また、従業員の納付基数となる賃金額は、本人の実賃金収入のことであり、これに基本給、職能給、職務給、ボーナス、手当及び補助金、超過勤務手当、その他の賃金性収入等が含まれる。したがって、固定賃金も浮動性賃金の区別なしに全従業員で統一できないことになる。

## 相談内容 2：不定労働時間制度を適用する従業員の出張時間の処理について

---

Q：

不定労働時間制度を適用している従業員が出張先で超過勤務を行った場合、平時と同様にこの時間帯の業務を超過勤務手当の支給対象としないことが可能か？

A：

二つの理由で可能である。

ひとつは出張者には不定労働時間制度を適用していること。これだけの理由ですでに超過勤務手当を支払う必要がない。

また、通常のケースでは、出張者には「出張手当」を支給する制度を設けていると思われるので、この手当に超過勤務を行った場合の手当も含まれるといった認識で、別途に超過勤務手当を支払う必要がないものとする。

## 相談内容 3：年次有給休暇の事務処理について

---

Q：

周知のように今年 1 月 1 日より年次有給休暇に関する新たな法令が施行されている。当社では、年次有給休暇の強制的な使用を義務づける規定、従業員より取得申請があった場合、取得期日と期間の承認、一回当たりの取得期間の制限を設けるつもりであるが、この場合のどのような事項に留意すべきか。

A :

( 1 ) 「年次有給休暇の強制的な使用を義務づける社内規定」について :

該当する法令は 08 年 1 月 1 日より施行している『労働者年次有給休暇条例』( 国務院令 [ 2007 ] 514 号 ) だが、この法令の規定を一瞥する限り、企業が従業員に年次有給休暇を強制的に使用することを禁じてはいない。つまり、法令では“取得する権利”を定めても、“取得した権利を行使する方法や制限等”は定めていない。したがって、企業側では、従業員が取得した権利を行使する方法や制限に関する詳細規定を合理的な範囲内で定めることが可能と判断する。

そこで、合理的な範囲内で強制的に使用する規定とは、通常、各年度で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ないこと。翌年度に繰越使用ができない。年度末に未使用の有給休暇がある場合は取得権利を放棄したものと見なす - - といった内容で定めることが可能と思われる。

( 2 ) 「従業員より取得申請があった場合、取得期日と期間の承認」について :

年次有給休暇に関する法制度は、企業側に生産計画があり、従業員側に労働の提供義務があることを前提として制定されている。したがって、従業員より取得申請があった場合、企業は、その取得期日と期間の承認について詳細規定を定めることが可能である。また法令では、「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る」ことを定め、同時に「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」としている。

( 3 ) 「一回当たりの取得期間の制限を設ける規定」について :

上述の説明と同様に、企業が取得制限と条件を定めるは可能と判断する。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

---

### 1 . 社会保険に関する基礎知識

#### ( 1 ) 概要

社会保険制度は、養老保険、医療保険、失業保険、労災保険、生育保険で構成し、その基金は「企業負担による社会的な統一調達と個人口座」による方式を採用している。さらにこれに企業と労働者個人が共同で積み立てる「住宅ファンド」としての住宅公共積立金( 都市戸籍労働者のみに適用 ) が加わる。

社会保険の登記は上海市社会保険管理局が指定する社会保険登記機構で、保険料の徴収、支給、決済、振替などの実務はその管理センター( 各保険に応じた管理センター ) が担当する。住宅公共積立金の登記と管理の実務は住宅公共積立金管理センターが担当する。

登記手続は、企業の設立日( 営業許可証の交付日 ) より 30 日以内。

登記内容の変更手続は、変更事由が発生した日より 30 日以内。

登記の抹消手続は、企業の工商登記の抹消手続を実施した日より 30 日以内。

未登記、加重滞納、不実申告に対する罰則規定あり。

#### ( 2 ) 納付基数と料率

納付基数と料率を地方別に厳密に見た場合、特に料率の設定方法で地方ごとに相違があるので注意しなければならないが、一般的な傾向を解説した場合は以下のとりとなる。

- 2-1 . 各省市の養老保険の個人納付率はおよそ 7% ~ 8% で、企業納付率は 19% ~ 27% の間である。納付基数の確定方法は一般的な傾向として、企業の納付率は前年度の当該企業的全従業員賃金総額としている。また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、その額が当地の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。
- 2-2 . 各省市の医療保険の個人納付率はおよそ 2% で、企業納付率は 5% ~ 9% 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税賃金、賃金税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税賃金、賃金税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。前年度企業労働者平均月額賃金の 60% を下回る場合、全市・企業労働者平均月額賃金の 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、全市の企業労働者平均月額賃金を基数とする省市もある。
- 2-3 . 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ていない。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、全市の前年度労働者平均月額賃金の 300% を上回る場合は、前年度の労働者社会平均月額賃金の 300% を基数として労災保険基金の基数とする。
- 2-4 . 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。

## 2 . 中国における年次有給休暇制度の変遷

中国では 1950 年代初期に、一部の労働者に対する年次有給休暇の制度を試行してきたが、国が抱える条件的な制約（主要には生産力主義）に起因してこの規定は継続して実施できなかった。しかしながら、社会主義経済の発展に伴って、年次有給休暇制度を実施する気運が高まり、制度の導入を可能にする基本的条件が整ってきた。そして 1991 年に、共産党中央と国務院が発布した『中共中央と国務院の従業員休暇問題に関する通知』において、“従業員の休暇日数を確定する時は、生産任務と各種人員の資質、経歴、職場などの相違に応じて、これを区別し、付与する場合は最高でも 2 週間を越えないものとする”と定めることになった。

また、95 年の『労働法』の施行によって始めて法的形式で労働者の年次有給休暇制度が定められた。このような経緯を経て、上海市では 1992 年に下表で示す法令が年次有給休暇のローカル規定として施行されている。

ところが、2007 年 12 月 7 日に国務院が新たな年次有給休暇規定を公布し、この規定が 2008 年 1 月 1 日より全国的に施行することになった。国務院の年次有給休暇に関する新規定は、『労働契約法』と同時に施行するが、この特徴は以下のとおりである。

- ( 1 ) 年次有給休暇期間中の賃金は正常な勤務日と同様の賃金。すなわち、「出勤したものと見なす」ことになる。(『労働者年次有給休暇条例』第 2 条)
- ( 2 ) 従業員の当該組織における勤続年数に応じて年次有給休暇の付与日数を分けている。しかし、日本で普遍化している「初年度で 6 日、勤続年数が 1 年増加する毎に 1 日を増加し、最大で 20 日まで」とするような規定ではないことには注意を要する。(『労働者年次有給休暇条例』第 3 条)
- ( 3 ) 過去に発生した私事休暇や病気休暇の取得日数が一定限度を超えた場合は、所定の年次有給休暇を享

受できない条件を設けている。(『労働者年次有給休暇条例』第4条)

- (4) 従業員が取得可能な年次有給休暇を取得しなかった場合、企業側がこの残余日数を金銭(すなわち本人賃金の日給相当額の300%を1日分とする)で買う取することを定めている。(『労働者年次有給休暇条例』第5条)
- (5) 企業が条例に違反した場合の処罰規定を設けている。(『労働者年次有給休暇条例』第6条)

このようなことから、企業で制定している現行就業規則の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。また、この国务院の新規定と上海市の現行規定(上海市企業労働者休暇規定)は明らかに抵触している。したがって、上級法に準拠するために、上海市の現行規定は修正されるものと思われる。

新たに施行した年次有給休暇に関する法令の概要は以下のとおりである。

『労働者年次有給休暇条例』(抜粋)  
(中華人民共和国国务院令[2007]514号)

- 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。
- 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日とする。
- 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日とする。
- 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日とする
- 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。
- 6. 労働者に下記の状況がある場合は当年度の年次有給休暇を享受できない。
  - (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。
  - (2) 労働者は累計で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。
  - (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。
  - (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。
  - (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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

## 報告 11 : K 社

### 相談内容 1 : 労働契約期間中の賃金の減額について

Q :

- ( 1 ) 労働契約の履行期間中において、締結時に従業員との間で約定した賃金を減額することは可能か、また可能な場合はどのような条件下で可能か？
- ( 2 ) また、賃金の減額を理由に従業員が退職することになった場合、経済補償金の支払義務が発生するか？
- ( 3 ) さらに、このような状況が労働契約期間の満了時点に発生した場合はどのような処理が可能か？

A :

( 1 ) に関する回答

「労働契約の履行期間中に従業員との間で約定した賃金を減額」する場合、この問題に起因して労使紛争に到らないための必要最小限の措置として、事前に以下の基礎的な制度を設けておく必要がある。

社内の各種規章制度（例えば就業規則/業績考課制度/賞罰規定等）で労働契約履行期間中における賃金の減額を可能とする規定を制定していること。

就業規則において、配置転換に伴う賃金の減額があり得る規定があること。

定期的を実施する「業績考課」あるいは「考勤制度」において、賃金の減額があり得る規定があること。

賞罰規定において、規則違反行為の常習（違反行為の累積）や情状の深刻な違反行為について賃金を減額する規定があること。

企業側に上記の基本状況がある場合、仮にこの問題に起因して労使紛争に到ったとしても、企業側は十分に対抗できる。すなわち（労働仲裁委员会のような）第三者機関に対して、「労働契約履行期間中の賃金の減額」が十分に説得力を持ちえる客観的・合理的な条件を備えていることが肝要である。

また 賃金体系では業績や勤務パフォーマンスに応じて変化する「能力給」を設定し、これを基本給との比率で高く設定し「優勝劣敗」のシステムを検討してもよい。

さらに言えば、労働契約期間中の賃金減額は法規定でいう「労働契約の変更」に相当する。したがって賃金減額後の措置として、書面で変更内容を明らかにして変更期日も明記する必要がある。<sup>32</sup>

( 2 ) に関する回答

「賃金の減額を理由に従業員が退職することになった場合、経済補償金の支払義務が発生するか」といった点について、以下の点に留意しなければならない。

<sup>32</sup> 『江蘇省労働契約条例』第 27 条

賃金の減額を理由として従業員的一方から退職願いがあった場合は、経済補償金の支払義務はない。

賃金の減額に関わる労使協議の結果、協議が成立せず、従業員が退職する場合は、「労働契約の協議解除」となるために経済補償金の支払義務が発生する、

賃金の減額に関わる労使協議の結果、協議が成立しない場合、『労働契約法』の関係規定ではこの種のケースで具体的な規定がない。この場合、企業側は賃金の減額を断行することになるが、そうであるが故に上記(1)の回答で説明するように、「労働契約履行期間中の賃金の減額」が十分に説得力を持ちえる客観的・合理的な条件を事前に設定しておく必要がある。

### (3)に関する回答

「労働契約期間の満了時点で賃金の減額を検討する場合」は主に以下の対策を取ることが可能である。

契約更改時に賃金の減額を提示し、減額後の条件下で労働契約を継続して締結する。

減額後の条件下で、従業員が労働契約の締結を望まない場合は、労働契約を終了し、雇用を打ち切る。この場合は『労働契約法』の規定に基づいて経済補償金を支払うことになる。

このような場合でも、上記(1)の回答で説明するように、「賃金の減額」が十分に説得力を持ちえる客観的・合理的な条件を事前に設定しておく必要がある。

## 相談内容2：管理職に超過勤務手当を支払わない制度について

---

Q：

管理職に超過勤務手当を支払わない制度を設ける場合はどのような実務的な処理が必要か

A：

本相談案件については、前出の「蘇州・報告1」の回答とほぼ同様の回答を行っている。  
また、

## 相談内容3：B型肝炎のキャリアに対する対策について

---

Q：

当社では従業員の三分の一（ほぼ30名）近くがB型肝炎のキャリアである。そこで、労務管理上でこのB型肝炎のキャリアについてどのような対策と処理が必要となるか。

A：

本相談案件については、前出の「成都・報告1」の回答とほぼ同様の回答を行っている。

## 相談内容4：現行法の規定に則さない「従業員就業規則」の取り扱いについて

---

Q：

相次ぐ新法の施行によって当社の従業員就業規則が現行法の規定に則さない状態になっている。当然ながら現行法に基づいて修正するつもりであるが、そこで、若し修正しない場合は現行就業規則のすべてが無効となるのか、また修正していない現状をどのように認識しておく必要がある。

A :

この問題は、07 年末から 08 年にかけて全ての企業が遭遇している問題である。したがって、この数ヶ月間において、多数の企業が陸続と旧就業規則を現行法令に準拠して見直してきた。

現行法令の規定に抵触する問題について、ある事項を定める旧法が修正されたり、新たに法令が施行されることは、どこの国でも常に見られる一般的な現象である。特に、労働社会保障制度に関連する法令（いわゆる社会法）は、経済・社会の発展状況に応じて、従来法の修正や新法の施行が不断に見られる。この結果、新たな法令の施行によって、企業が実施してきた各種規章制度で定める一部の規定が、その新法令の規定に抵触したり、違反したり、整合しない状態が発生する。だからといって、現行の就業規則の全てが無効になるということではない。現行法令に抵触する規定（条項）のみが無効となるに過ぎない。<sup>33</sup>

このような理由から、通常、企業が制定する各種の規章制度では、「国および当地で定める現行の法律、法規および行政規章、あるいは国の政策に変更があった場合、会社は本規則および付属文書を修正する。会社が、本項の定めに基づいて対応する修正と調整を実施するまでに、本規則および付属文書が、国および当地で定める現行の法律、法規および行政規章に抵触する場合は現行法規および行政規章を優先する」といった規定を設けている。

#### **相談内容 5 : 36 時間以上の超過勤務への対策について**

---

Q :

当社では、標準労働時間と残業時間の上限については、1 日 8 時間/1 週間で平均 40 時間、1 ヶ月の労働時間を 167.4 時間とすることを基本にして、1 日 1 時間、1 ヶ月 36 時間の残業の許容限度も承知している。しかし、納期が迫った注文を抱えた時や繁忙期の必要に応じて残業時間が許容限度を超えるケースがある。従業員が達成した残業については法規定にしたがって所定の手当を支給している。また 1 ヶ月 36 時間の残業の許容限度も超える期間については工会の同意も得ている。このような現状であっても、残業の法的制限を可能な限り守りながら、労使が納得のいく方法で繁忙期にも対応できるような残業制度を定めるにはどのような点に留意しなければならないか。

A :

1 日 1 時間相当、1 ヶ月 36 時間の残業は、労働時間の関係法で定めた原則規定である。これは企業の業務内容に関わらず残業時間の指標とすべき基準として設けた規定である。ところが、企業の業態によってこの原則を越えた範囲で操業しなければならない場合もある。そうであるが故に、法的な強制性規定として「1 日 8 時間/1 週間で平均 40 時間」を標準労働時間とし、これ以外の労働時間に対する残業手当の支給を義務付けている。

御社のケースを見た場合、残業勤務は以下の状況下で推移している。

御社は、36 時間を超えた残業部分については強制せず、従業員の任意の選択としている。

御社は、繁忙期の業務上の都合による残業制限時間の超過について、工会に事情説明しかつ工

---

<sup>33</sup> 日本の労働基準法でも、第 93 条で「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による」ことを定め、

会の了解を得ている。

36 時間を超えた残業部分については従業員本人の了解も得ている。

御社は全ての残業について法定手当を満額で支給している。

このような状況下では、毎月の現金収入の多寡を最重視する従業員は、この現状は心情的には歓迎すべき事態なので、残業勤務に関する違法な制度は露見しないものと予測できる。したがって、この種の残業制度を、歓迎せずに、不満とする一部の従業員からの内部告発（行政当局への密告）がない限り、トラブルにはならないと考えられる。

また、たとえトラブルになったとしても、御社の繁忙期における生産態勢の具体的な説明と工会および従業員による同意の証明によって、せいぜい是正命令を受ける程度で、より重い処分や罰金を課せられるような深刻なトラブルにはならないと考える。

但し、このような考え方はあくまでも楽観的な予測である。労働行政当局がこの種の違法な制度を実施している事実を把握した場合は、早晩、御社は是正勧告を受けるものと認識していなければならない。

そこで、御社が現状を“善し”とせず、あくまでもコンプライアンスを重視して、残業時間を法定許容限度内に抑え、かつ御社の生産任務を達成するとしたら、交代制勤務体制の導入を検討することに尽きる。交替勤務体制を実現するとすると、必然的に従業員規模を拡大することになる。そこで、御社は、現状の従業員規模で 1 ヶ月 36 時間以上の残業状態を継続する場合の人件費コストと、従業員規模を拡大して交替勤務体制を導入し、コンプライアンスを重視しつつ 1 ヶ月 36 時間以内（あるいは標準労働時間による交替勤務制度）の勤務体制における人件費コストのバランスを分析する必要がある。

## 相談内容 6：経営側から見た工会の意義について

---

Q：

当社では、昨年、当地の労働行政部門の指導を受けて企業内に工会が組織された。今後は工会対策も必要となってくるが、工会をどのように経営しい。また、工会が存在する状態で、労働契約を解除する場合、工会の存在によって法律とおり処理しにくい状態が生まれませんか？

A：

1. 工会組織化の客観的条件

従業員が 25 名に達した時点では企業内に基層工会委員会（いわゆる企業内労働組合）を組織化しなければならない。

2. 工会の組織化

企業はこれを妨害したり、阻止してはならない。但し、企業が積極的に組織化を働きかける必要はない。

3. 工会に対する企業側の支持

全従業員賃金総額の 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。

4. 工会の路線

『工会法』では、工会の主な職責として「労働者の合法的権益の保護」と「生産と勤労の任務を達成する」ことを定めている。つまり、中国の工会の基本路線は労使協調主義であり、



生産性向上運動を企業と共に実行する部隊ということになる。

#### 5. 工会の役割

集団契約制度を通じて労使関係を調整する。

従業員福利における諸策、文化・レク活動の実行部隊となる。

#### 6. 工会を労務管理に活用するノウハウ

工会の法的な位置付けを理解しながら、工会幹部が企業側の第二労務部的な役割を果たせるよう工会幹部と日常的に意思疎通を図ることによって労務管理のスムーズな実施の一助とする。

企業側が法律に準拠して整然と労働契約を履行している限り、工会の存在が、企業による労働契約の解除の妨げになる、あるいは工会の存在によって法律に準拠して処理しにくい状態が生まれる、といったことにはならない。工会が労働契約解除の事項について直接関与するケースは主に、以下の二つの事情を背景として関与する。

1. 企業が労働関係法令に違反し、従業員の労働権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。<sup>34</sup>
2. 使用者が経営不振により人員削減あるいは破産に瀕して、一部の労働者との労働契約を解除する時に、工会にその事情を説明し、工会の意見を聴取しなければなりません。<sup>35</sup>

### 回答者のコメントおよび関連する資料

#### 1. 労働契約の変更に関する矛盾

労働契約期間中の賃金の減額は「労働契約の変更」に相当する。したがって、回答中でも現行の『江蘇省労働契約条例』第 27 条に基づいて、賃金を減額した後の措置として書面で変更内容を明らかにする必要性を説いたが、この「労働契約の変更」を定める『江蘇省労働契約条例』の規定は実務上では不十分な内容と言わざるを得ない。

例えば、当該規定は以下のとおりである。

『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。
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不同意と見なす。

この場合、従業員が労働契約の変更（すなわち賃金の減額）に同意しない後において、企業はどのように処理すればよいのか……といったことの規定がない。法案作成上のノウハウから言って、この規定は不十分としか言いようがない。中国の法令ではこの種の“法律の運用者を立ち往生させるような規定”が常見される。したがって、労働契約の変更協議で労使の意見が分かれた場合の事後処理が頓挫することになる。

一方で、同様のテーマについて『上海市労働契約条例』では実務上の処理方法も定めている。その内容は以

<sup>34</sup> 『労働法』第 88 条

<sup>35</sup> 『労働法』第 27 条

下のとおりである。

『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。

すなわち、上海では、従業員が賃金の減額に関する変更協議に不同意の場合は、現行の労働契約を継続して履行しなければならないことになっている。したがって、あくまでも賃金の減額を断行したい企業としては、規則違反行為/業績不振/任務の未達成/勤務パフォーマンスの明らかな低下/配置転換に伴う職務の変化等といったように、賃金を減額する理由に合理性があること、可能であれば、労働契約期間中は賃金の減額を差し控え、契約更改時に提起すること、- - 等の方法が配慮すべきポイントとなる。

---

## 報告 12 . J 社

---

### 相談内容：軍役時の傷痍後遺症の従業員の解雇について

---

Q :

当該従業員は部下からの評判も悪く、自分に従わない者には指導や協力もしない。結果、部下からの批判が相次いだために、当社はこの従業員を部門リーダーから一般社員に降格したが、これにも懲りずに反抗的な行為を繰り返してきた。このため、当社は今年の 6 月に労働契約期間が満了するまでの 6 ヶ月の賃金相当額の経済補償を先渡して労働契約を解除する主旨の提案を行ったが、一旦はこの提案に合意したものの、その後これを翻し、かつて軍隊にいた時期の公傷を言い分「解雇は不可能」と主張している。現在、この従業員を分公司内部の別部門に配置転換している。

この従業員は軍隊に服役してきた時に負った公傷後遺症（未認定の可能性あり）をネタに当社に居座る腹づもりである。最初の労働契約締結時には「革命傷痍軍人証」などの公傷を証明する書類は提出していない。今では「解雇するなら労働仲裁に申し立てる」と当社を脅している。

そこで、以下の質問をしたい。

- (1) 2003 年の入社時に健康状態を申告せずに、事実を隠蔽して労働契約を締結している。したがって、入社そのものを取り消すことは可能か？
- (2) 就労期間中に軍隊服役時の公傷認定を新たにするような場合、本人に“不解雇特権”を有することになり、結果的に当社は諸々この状況を容認しなければならないのか？
- (3) 当社は本人の勤務態度や組織人としての言動が組織を攪乱することを問題にしており、仮に本人が居座るとしても従業員就業規則等の規章制度に基づいて、大幅減給の制裁処分（例えば 50% の賃金カット）を科したいが、この措置は可能か？ :

A :

(1) および (2) に関する回答

入社時（労働契約締結時）に健康状態に関する真実の情報を隠蔽した証明することは容易なことと

思われる。したがって、この事実をもって労働契約の解除が可能と考える。<sup>36</sup> さらに、御社の社内規章制度において「従業員は、採用時に当該従業員の健康状態を含む各種の個人情報、雇用主の合理的な要求に基づいて、事実のとおり申告する義務がある」ことを明確に定めておれば万全である。

このため、御社は当初の「労働契約期間が満了するまでの6ヶ月の賃金相当額の経済補償を先渡しして労働契約を事前に終了する計画」を断行すれば宜しい。この場合、「6ヶ月の賃金相当額の経済補償」は労働契約期間の終了までの残余期間の経済補償であり、さらに『労働契約法』に基づいて支払う労働契約終了に伴う経済補償金、すなわち08年1月1日から今年6月までの勤続期間に相応する経済補償金（半月分の賃金相当額）を付加すれば宜しい。

「入社そのものを取り消す」という行為は、「労働契約の無効」を主張することでもあるが、法的には「労働契約の無効」に起因して紛争が発生した場合、労働争議仲裁機構もしくは人民法院がこれを確認すると定めている。<sup>37</sup> したがって、当該従業員が若し労働仲裁を申し立てた場合、御社は「労働契約締結時の真実の隠蔽」を証明し、『労働契約法』第8条の違反を根拠として労働契約の無効を主張することになる。

また、若しこの従業員が軍隊服役時の公傷認定を新たに取得して、これを御社へ提示してきた際に、御社がこの従業員側の出方に対応する場合、「労働契約締結時の真実の隠蔽による契約無効」といった御社の主張の前提を御社自らが排除することになるので、この従業員側の出方に対応するか否かについては十分な配慮が必要である。仮に、この従業員側の出方に対応する場合、本人の後遺障害に伴う労働能力の鑑定に異議を申し立て、再検査を要求することは実務上では可能である。しかし、この段階で御社側にはすでに再検査の結果を容認せざるを得ないリスクが発生している。

### （3）に関する回答

御社の社内規章制度で定める減給を含む制裁の規定に合理性があり、従業員の勤務態度や言動が規章制度の関係規定に明確に違反している事実を証明できる場合、その規章制度に基づいて大幅減給の制裁処分を科すことは可能である。また、減給する場合は、減給後の賃金が最低賃金基準を下回らないこと、1回目の減給は30%を下回らない、- - 点に留意しなければならない。

---

## 報告13 . I社

---

### 相談内容1：労災後遺障害の保証範囲と交通事故の責任について

---

Q：

2007年7月5日に退職を予定する従業員が退職日を間近にして退社途上で交通事故に遭遇し、右膝蓋骨折により手術、事故発生3週間後に呉江市労働行政当局により公傷と認定された。その後、事故発生2ヶ月後にリハビリ中に骨折部分を損傷、再手術することになった。ところが、事故発

---

<sup>36</sup> 『労働契約法』第8条では、「使用者が労働者を採用する際は、労働者の勤務内容、勤務条件、勤務地点、職業的な危害、安全生産状況、労働報酬、および労働者本人が了解を希望するその他の事項について事実のとおり告知しなければならない。使用者は労働契約に直接関連する労働者の基本状況を知る権利を有し、労働者は事実のとおりこれを説明しなければならない」と労働契約締結時の労使の告知・申告義務を定めている。

<sup>37</sup> 『労働契約法』第26条

生 6 ヶ月後に再び同じ部分を損傷、再々手術を受けた後、今日に至るまで賃金の全額と払い続けている。そこで以下の点について法制度ではどのような規定があるか聞きたい。

1. 労災治療期間の待遇、賃金の支払期間と賃金構成の一部分（例えば基本給のみ）の支払で済ませることが可能か？
2. 会社としての今後の対応について。

A :

(1) 質問に対する回答

まず、質問の主旨だけに回答すると、労災治療期間とは、労働者が業務上で負傷して勤務を停止し治療を受け、その労災手当を受給する期間を指す。労災治療期間は負傷もしくは職業病の状況に応じて確定し、一般的には 24 ヶ月を超えない。

次に労災に遭遇した労働者の治療期間中では、賃金の支給を停止し、企業は月毎に労災手当を支給しなければならない。労災手当の基準は被災者が労災に遭遇する以前の賃金額としなければならない。従業員の本人の賃金とは、本人が業務上で負傷したり、あるいは死亡した時の過去 12 ヶ月間における本人の月平均収入金額とし、これには本人の基本賃金、奨励金、手当、補填金、超過勤務手当、特殊情況下で支給した手当等が含まれる。<sup>38</sup>

労災により後遺障害を残した場合は、法令で定める方法で労働能力鑑定を実施する。後遺障害の鑑定結果は 1 級から 10 級まであり、重度障害は 1 級～4 級、中度障害は 5 級～6 級、軽度障害は 7 級～10 級として、各級に応じて補償と待遇も異なる。制度そのものが非常に複雑なので、ここでは詳細を説明した資料を提供するにとどめる。

注記：

以下、本報告の「回答者のコメントと関連する資料」で掲載する資料を提供している。

(2) 出退勤途上の交通事故による労災責任について

交通事故による負傷については、時には公安局も関与した事故の原因究明と当事者間の交渉によって処理される。つまり、まず交通事故の処理が先行し、次に企業による労災処理と補償が行われる。例えば、負傷した従業員が交通事故賠償により身体障害者生活補助費をすでに受領している場合、企業側は労災保険制度で定める一次一括支給する後遺障害補助金を支給する必要はない……といったように、まず交通事故による加害者の補償責任がどのように取られているかによって企業側の対応が異なってくる。

次ぎに実務的な処理について、交通事故の場合、それが業務中あるいは出退勤の途中で遭遇した場合が労災の対象となる。この点は日本とほぼ同様である。御社もこの点は十分に理解しているので特に説明を要しない。そこで交通事故の場合は、まず事故を起こした当事者の事故責任が先に問われる。この場合は以下の手順に留意する必要がある。

交通事故賠償により医療費、葬祭費、看護料、後遺傷害の用具費、勤務停止中の賃金補償（労災傷病手当に相当する）等がすでに支払われている場合、企業側は相応する補償項目の費用を

<sup>38</sup> 『蘇州市労働者労災保険実施弁法』

支払わなくてもよい。

企業が関連する費用を前倒して立て替えた場合、従業員もしくはその親族が「交通事故賠償」を取得した後に企業へ立替分を返還しなければならない。

すなわち、法規定では、御社はその従業員が交通事故責任で獲得した補償金と企業責任で獲得した補償分を相殺できていることになっている。御社の報告から判断すると、御社はこの交通事故の当事者間における事故責任の処理を十分に行っていないようであるが、本来ならば御社がただちに労災申請すべきところを怠ってきたことが原因になっているものと思われる。

## (2) 労災のリスク対策について

リスクとして存在する労災への対策として商業保険の付保することは有効性がある。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る。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することになる。

現状では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が、一部の外資系保険会社は企業側の特殊なニーズに合わせ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保険商品もある。この場合の「リスク保険」には労災事故補償だけではなく、人材の任用ミスや運用に関わる損害補償も含むケースもある。例えば、労災事故の調査、その認定の可否などについて、保険会社は独自に専門的なサーベイを実施する。保険会社の利害が絡むのでこの種のサーベイは厳格かつ専門的に行われる。つまり、労災対策として意外事故を含む総合意外保険を付保することは、労災に伴う企業側のリスクを保険会社に転嫁することでもある。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

### 1. 蘇州市の労災保険制度について(2)

蘇州市の労災保険制度の概要は以下のとおりである。

#### 蘇州市労働者労災保険実施弁法

##### 1. 労災保険待遇

- (1) 労災に遭遇した労働者の入院治療費については、本人の所属組織が江蘇省内における公費出張時の補食費基準額の三分の二を入院補食費として支給する。当該労働者が外地で治療を受けることを承認された場合は、その交通費および宿泊費は本人の所属組織が従業員出張規定に基づいてその基準額を清算支給する。
- (2) 労災治療期間とは、労働者が業務上で負傷したり、職業病を罹患して、勤務を停止し治療を受け、その労災手当を受給する期間を指す。労災治療期間は負傷もしくは職業病の状況に応じて確定し、一般的には24ヶ月を超えないものとする。
- (3) 労災に遭遇した労働者の治療期間中においては賃金の支給を停止し、本人の所属組織は月毎に労災手当を支給しなければならない。労災手当の基準は当該労働者が労災に遭遇する以前の賃金額としなければならない。
- (4) 労災に遭遇した労働者の治療期間中に、医療機関が看護の必要があることを証明した場合、本人の所属組織はその費用を負担しなければならない。

(5) 労災に遭遇した労働者が死亡した場合に享受できる待遇：

服喪葬祭補助金：蘇州市における前年度の労働者平均月額賃金の6ヶ月分を基準額として発給する。

一括支給性労災補助金：基準額は労災に遭遇した労働者本人の賃金の48ヶ月分とする。このうち、緊急時の救援活動、災害救助、救人活動等の国および社会・公衆の利益に服して死亡した場合は労働者本人の賃金の60ヶ月分とする。

扶養直系親族への見舞金：労災に遭遇した労働者に扶養直系親族がある場合は毎月に見舞金を支給する。その基準額は、配偶者には蘇州市における前年度の労働者平均月額賃金の40%相当額を毎月支給する。その他の扶養直系親族には一人につき前年度の労働者平均月額賃金の30%相当額を毎月支給する。孤老もしくは孤児には一人につき前年度の労働者平均月額賃金の10%相当額を毎月支給する。見舞金の総額は死亡した労働者本人の賃金額を上回らないものとする。

労働者が労災に遭遇し、その後遺障害が一級から四級に相当すると鑑定され、毎月に後遺障害見舞金を受領している期間中に労災以外の原因で死亡した場合、本条の(1)(2)(3)の規定に基づいて執行する。このうち、一括支給性の労災死亡補助金はその全額の50%を支給する。

#### 『蘇州市・労働者労災保険実施弁法』(抜粋)

注：中国では労働者の業務上の事故による傷病を「工傷」と称し、職業病は文字通りである。すなわち日本の労災に相当するが、法令で定める定義とその処理方に若干の相異があるために、ここでは原語の字義に沿って「業務上傷病」と訳出している。

#### 1. 業務上傷病の認定、及び後遺障害の鑑定

省略

#### 2. 業務上傷病保険待遇

(1) 労働者が業務上で負傷して治療を受ける場合、あるいは職業病を罹病して治療を受ける場合は、業務上傷病医療待遇を享受できる。

業務上傷病に遭遇し、その治療で必要となる外来診察費、入院費、治療費、薬代、通院費等の業務上傷病医療費は、規定に基づいてその全額を清算支給する。

被災した労働者が入院治療を必要とする場合は、本人の所属企業が江蘇省内における公費出張時の補食費基準額の三分の二を入院補食費として支給する。当該労働者が外地で治療を受けることを承認された場合は、その交通費及び宿泊費は本人の所属企業が労働者出張規定に基づいてその基準額を清算支給する。

被災した労働者が業務外範囲に相当する傷病を治療する場合、その医療費は医療保険の規定に基づいて執行する。未だに医療保険制度を実施していない場合は、原規定に基づいて執行する。

(2) 労働者が業務上で負傷したり、あるいは職業病を罹病し、勤務を停止して治療を受ける必要がある場合は、業務上傷病治療期間制度を実施する。

業務上傷病治療期間とは、労働者が業務上で負傷したり、職業病を罹病し、勤務を停止して治療を受け、業務上傷病手当を受給する期間を指す。業務上傷病治療期間は負傷もしくは職業病の状況に応じて確定し、一般的には24ヶ月を超えないものとする。

業務上傷病治療期間については指定された業務上傷病医療機関が意見を提出する。業務上傷病治療期間が12ヶ月を越える場合は、労働鑑定委員会の確認を経て関係組織及び業務上傷病労働者本人に通知しなければならない。

- (3) 被災した労働者の治療期間中においては賃金の支給を停止し、本人の所属企業が月毎に業務上傷病手当を支給しなければならない。業務上傷病手当の基準は当該労働者が被災する前の賃金額としなければならない。業務上傷病治療期間が満了した後に鑑定を経た結果、後遺障害の各等級に相当する場合は、相応の後遺障害待遇を享受できる。

被災した労働者の治療期間中に、医療機関が介護の必要があることを証明した場合、本人の所属組織はその費用を負担しなければならない。

業務上傷病治療期間が満了した後も依然として治療が必要な場合、もしくは旧傷病が再発した場合は、本人の所属企業がこれを申告し、労働鑑定委員会による審査と確認を経た後に、業務上傷病治療待遇を継続して享受できる。被災労働者が日常生活もしくは生産補助勤務において、義肢・義足、義眼、義歯の装着、あるいは松葉杖、車椅子等の補助器具を手配する必要がある場合は、業務上傷病治療機関が意見を提出し、これを市の労働鑑定委員会に向けて報告、審査に付し、かつ労働社会保障行政部門の承認を経て後に、国内の普及型器具の基準に基づいてその費用を清算支給する。

- (4) 業務上傷病により後遺障害を残した場合は以下に掲げる待遇を享受する。

後遺障害の鑑定を経て一級より四級までの身体障害と認定された場合、生産職場を離れ、当該企業との労働関係を終了し、「業務上傷病後遺障害見舞証明書」の交付を受け、併せて以下の待遇を享受する。

(注：中央法の『労災保険条例』第33条では「労働者が業務上の事由により後遺障害が残り一級より四級までの身体障害と認定された場合、雇用関係は留保して、職場を離れ、以下の給付を受けることができる」と規定している)

- ( ) 一次支給性の後遺障害補助金を発給する。その基準は被災労働者本人の賃金額に応じて計算し、一級障害は本人の賃金の24ヶ月分、二級障害は本人の賃金の22ヶ月分、三級障害は本人の賃金の20ヶ月分、四級障害は本人の賃金の18ヶ月分とする。
- ( ) 月毎に後遺障害見舞金を発給する。その基準は、1級後遺障害は本人賃金の90%、2級後遺障害は本人賃金の85%、3級後遺障害は本人賃金の80%、4級後遺障害は本人賃金の75%とする。
- ( ) 介護を依頼する必要があると認定された者には月毎に介護費を発給する。介護費の基準は、完全介護が必要な者、大部分介護が必要な者、部分介護が必要な者の三等級に分け、それぞれ当地の前年度における労働者月平均賃金の50%、40%、30%を発給する。完全介護が必要な者で障害が特に嚴重な者には60%を発給する。
- ( ) その他の疾病もしくは業務外で負傷した際の治療については医療保険の関係規定に基づいて執行する。このうち、個人で負担する分が確実に困難な場合はこれを斟酌して業務上傷病保険基金より補助する。
- ( ) 居住地を移転する場合は、本人の所属企業が当地の前年度における労働者月平均賃金の6ヶ月相当額の安家補助金を一括して支給する。この場合の、旅行途上で必要とする交通費、宿泊費、小荷物運搬費、及び旅行途上の補食費は当該企業の公費出張の基準に基づいて、企業側が清算支給する。

後遺障害の鑑定を経て五級より十級までの身体障害と認定された場合、原則的には企業が適当な勤

務を手配し、併せて以下に掲げる待遇を享受する。

- ( ) 一次性的後遺障害補助金を発給する。この基準は、五級の場合は本人の賃金の 16 ヶ月相当額、六級の場合は本人の賃金の 14 ヶ月相当額、七級の場合は本人の賃金の 12 ヶ月相当額、八級の場合は本人の賃金の 10 ヶ月相当額とする。九級の場合は本人の賃金の 8 ヶ月相当額とする。十級の場合は本人の賃金の 6 ヶ月相当額とする。
- ( ) 後遺障害により適当な勤務を手配した後に、本人の賃金がダウンした時は、当該企業が在職後遺障害補助金を支給する。この基準はダウンした部分の 90%とし、本人の技能がアップして賃金を引き上げると時には在職後遺障害補助金を保留する。
- ( ) 後遺障害程度が五級あるいは六級に鑑定されたが、企業側が適当な勤務を手配できない場合は、本人の同意を経て、生産現場が離脱することができる。この場合、企業は業務上傷病による後遺障害の内部退職手続を実施し、本人の賃金の 70%相当額の後遺障害見舞金を月毎に支給する。この内部退職期間中においては、企業及び個人が納付する社会保険料の納付を継続し、本人の定年退職条件が発生した時点で規定に基づいて定年退職の手続を実施する。
- ( ) 後遺障害程度が七級から十級に鑑定され、本人が自主的に仕事を探すことを望み、企業がこれに同意した場合、もしくは労働契約期間が満了して契約が終了した後に本人が転職を望む場合、企業は一次性的就業補助金、あるいは後遺障害帰郷安置費を支給する。この基準は、七級の場合は本人の賃金の 20 ヶ月相当額、八級の場合は本人の賃金の 18 ヶ月相当額、九級の場合は本人の賃金の 12 ヶ月相当額、十級の場合は本人の賃金の 6 ヶ月相当額とする。  
後遺障害程度が七級から十級に鑑定され、労働契約期間内に企業側で適当な勤務を手配できず、かつ労働者本人も自主的に転職を望む場合、企業は本人の後遺障害の等級に応じて七級の場合は本人の賃金の 60%相当額、八級の場合は本人の賃金の 50%相当額、九級の場合は本人の賃金の 40%相当額、十級の場合は本人の賃金の 30%相当額を生活費として月毎に支給する。

( 5 ) 被災した労働者が死亡した場合に享受できる待遇：

服喪葬祭補助金：蘇州市における前年度の労働者平均月額賃金の 6 ヶ月分を基準額として発給する。

一括支給性業務上傷病補助金：基準額は被災した労働者本人の賃金の 48 ヶ月分とする。このうち、緊急時の救援活動、災害救助、救人活動等の国及び社会公衆の利益に服して死亡した場合は労働者本人の賃金の 60 ヶ月分とする。

扶養直系親族への見舞金：被災した労働者に扶養直系親族がある場合は月毎に見舞金を支給する。その基準額は、配偶者には蘇州市における前年度の労働者平均月額賃金の 40%相当額を毎月支給する。その他の扶養直系親族には一人につき前年度の労働者平均月額賃金の 30%相当額を毎月支給する。孤老もしくは孤児には一人につき前年度の労働者平均月額賃金の 10%相当額を毎月支給する。見舞金の総額は死亡した労働者本人の賃金額を上回らないものとする。

労働者が業務上傷病に遭遇し、その後遺障害が一級から四級に相当すると鑑定され、月毎に後遺障害見舞金を受領している期間中に業務上傷病以外の原因で死亡した場合、本条の( 1 )( 2 )( 3 )の規定に基づいて執行する。このうち、一括支給性の業務上傷病死亡補助金はその全額の 50%を支給する。被災した労働者が死亡した場合に享受できる待遇については、『相続法』で定める順序に基づいて享受するものとする。

以下( 6 )( 7 )( 8 )( 9 )の各条は省略

3 . 業務上傷病保険基金の徴収・納付について



業務上傷病保険の徴収、納付、及びその管理、監督、罰則については、国務院による『社会保険料徴収・納付暫行条例』の規定に基づいて執行する。

業務上傷病保険基金は収支均衡と一定のリスク対策準備の原則に則って調達する。蘇州市の市区の業務上傷病保険では統一料率方式を実施し、各使用者組織はいずれの組織も当年度の全労働者賃金総額の1%を業務上傷病保険料として納付する。

使用者組織が納付した業務上傷病保険料の来源については、国家機関、及び全額予算管理制度を実施する事業組織が各組織における予算範囲内の資金に組み入れて支出するものとする。差額予算管理制度を実施する事業組織、及び独立採算制、あるいは企業化管理制度を実施する事業組織は自己資金から支出するものとする。企業の場合は管理費もしくはコストから支出する。

私営企業で労働者の賃金収入が確定できない場合、その納付すべき業務上傷病保険料は当地の前年度における労働者月平均賃金を納付基数とする。

労働者個人は業務上傷病保険料を納付しない。

使用者組織は、その組織内で勤務する全ての労働者に対して業務上傷病保険の責任を負わなければならない。

借用された労働者あるいは臨時雇用された労働者が雇用期間中に業務上傷病事故に遭遇した場合は、借入組織あるいは臨時雇用した組織が当該労働者の業務上傷病保険に責任を負わなければならない。

#### 4. 関連するその他の問題について：

(1) 本弁法で言う労働者本人の賃金とは、当該労働者が業務上で負傷したり、あるいは死亡した時より、過去12ヶ月間における本人の月平均収入金額（本人の基本賃金、奨励金、手当、補填金、超過勤務手当、特殊情况下で支給した手当等を含む）とする。業務上傷病保険待遇を計算・発給する際に、本人の賃金収入が当地の前年度における労働者月平均賃金を下回る場合、もしくはこれを確定できない場合は、当地の前年度における労働者月平均賃金を計算・発給の基数とする。また、本人の賃金収入が当地の前年度における労働者月平均賃金の300%を上回る場合は、当地の前年度における労働者月平均賃金の300%を計算・発給の基数とする。

(2) 本弁法で言う業務上で死亡した場合は、業務上の負傷事故、職業中毒を直接的な原因とする死亡、業務上の負傷もしくは職業病の治療期間中における死亡、かつての業務上の負傷の再発、あるいはかつての職業病の再発による死亡、及び本規定に基づいて一級から四級の後遺障害見舞金を受給している期間中の死亡を指す。

労働鑑定の結果、後遺障害が五級～十級の場合：

等級	待遇		発給者
五級	一次性支給の「後遺傷害手当」	本人賃金の16ヶ月相当額	業務傷病保険基金
六級		本人賃金の14ヶ月相当額	業務傷病保険基金
七級		本人賃金の16ヶ月相当額	業務傷病保険基金

八級		本人賃金の16ヶ月相当額	業務傷病保険基金
九級		本人賃金の16ヶ月相当額	業務傷病保険基金
十級		本人賃金の16ヶ月相当額	業務傷病保険基金
五級 ～ 六級	企業側が適当な勤務を手配できない場合は、本人の同意を経て、生産現場が離脱することができる。この場合、企業は業務上傷病による後遺障害の内部退職手続を実施し、本人賃金の70%相当額の「後遺障害見舞金」を月毎に支給する。この内部退職期間中においては、企業及び個人が納付する社会保険料の納付を継続し、本人の定年退職条件が発生した時点で規定に基づいて定年退職の手続を実施する。		企業
七級 ～ 十級	後遺障害程度が七級から十級に鑑定され、本人が自主的に仕事を探すことを望み、企業がこれに同意した場合、もしくは労働契約期間が満了して契約が終了した後に本人が転職を望む場合、企業は一次性的「就業補助金」、あるいは「後遺障害帰郷安置費」を支給する。この基準は、七級の場合は本人の賃金の20ヶ月相当額、八級の場合は本人の賃金の18ヶ月相当額、九級の場合は本人の賃金の12ヶ月相当額、十級の場合は本人の賃金の6ヶ月相当額とする。 後遺障害程度が七級から十級に鑑定され、労働契約期間内に企業側で適当な勤務を手配できず、かつ労働者本人も自主的に転職を望む場合、企業は本人の後遺障害の等級に応じて七級の場合は本人の賃金の60%相当額、八級の場合は本人の賃金の50%相当額、九級の場合は本人の賃金の40%相当額、十級の場合は本人の賃金の30%相当額を生活費として月毎に支給する。		企業

## 報告14．H社

### 相談内容1：超過勤務手当を含む賃金体系の制定について

Q：

当社の生産計画では工場のフル稼働によって残業が避けられない状態にあるので、残業を当初から想定し、この状態を見込んだ賃金体系を定めている。この種の賃金体系を生産ラインの管理を職責とする従業員に適用している。この種の賃金体系について園区の管理当局に相談したところ、当局は「管理職の定義」で難色を示している。当社では「賃金を生産ラインの管理を職責とする従業員」は、班長/ライン長/課長といったランクに分けて配置している。そこで、これらの職位の従業員は法令でいう「管理職」と解釈できるか？

A：

日本では、いわゆる「名ばかり管理職」への批判が高まっており、またこの種の職務の解釈と運用をめぐる過去に発生した残業代の支払を求める訴訟が多発している。結果、すでに労働側が勝訴する数件の判例も出ている。このような事例から見て、「管理職」とは、雇用主が具備する経営の執行に関する権能をさやかではあっても保有し、自らが主管する業務全体を監督する責任があり、かつ部下を保有し、部下を指導し、必要に応じて部下に業務命令を発する立場にあることが職責上

で明らかになっている者とされる。

中国では、この種の「高級管理職」あるいは名実共に「管理監督の責任を負う従業員」に適用できる「不定労働時間制度」という特殊な労働時間制度があるために、むしろ「名ばかり管理職」の解釈を争うような訴訟は発生しない。また、「不定労働時間制度」を導入する際には法規定に準拠して、事前に労働行政当局へ報告し、その審査と承認が必要である。したがって中国では、「名ばかり管理職」を残業手当の支給対象から除外すること自体が、労働行政当局による審査の段階で却下されることになる。故に、中国では「名ばかり管理職」の解釈を争うような訴訟は発生しない。代わっては多発する争議は、企業がしかるべき制度（不定労働時間制度）を申請せずに、無許可で実施した結果、過去に発生した残業手当の支払を求められる訴訟となるか、あるいは、文字通り法定残業手当を支給しなかったことに起因する訴訟である。

残業手当を支給しない対象者について、中国の法令では「不定労働時間制」のコンセプト、定義と運用規定を以下のように定めている。<sup>39</sup>

- (1) 企業がその生産経営の特徴に起因して『労働法』第36条および第38条の規定を実行できない場合、不定労働時間制または総合労働時間制等のほかの勤務方法あるいは休日方法を実行できる。
- (2) 企業で以下に掲げる条件の一がある従業員には不定労働時間制を実行できる。  
高級管理職、外勤従業員、営業担当従業員、一部の宿直・保安従業員、その他標準労働時間で評価できない従業員。  
長距離運輸またはタクシーの運転手、鉄道、港湾、倉庫の積み下ろし作業に従事する者、および業務の特殊性により機動的な業務に従事する者。  
その他、生産経営の特徴、業務の特殊性、あるいは職責の特殊性により、不定労働時間制を実行することに適合する従業員。

この場合、不定労働時間制が採用される業務あるいは職務は、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る。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。

また、この特殊な労働時間制度の実施に関する報告、審査、認可の手続については、監督官庁への報告手続が必要になる。この手続は、中央の所管企業の場合、国务院の業界主管部門の審査を受けた後、労働社会保障部の認可を受けるとされ、地方企業の場合は、省・自治区・直轄市の労働社会保障部が関連する法令を制定し、国务院に報告した後に当地で施行する - - ことになっている。

蘇州でもこれを定めるローカル法として、『蘇州市・企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法』と『企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制の管理強化に関する通知』がある。したがって、蘇州の工業園区が御社の見解に難色を示すのは至極当然なことではないかと判断する。

注記：

本件については、前出の「蘇州・報告1」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

<sup>39</sup> 『企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法』

## 相談内容 2 : 36 時間を超過した残業の取り扱いについて

---

Q :

当社では一ヶ月の延べ残業時間が法定限度の 36 時間を相当に超えており、実態としては毎月ほぼ 100 時間を越える残業が常態化している。したがって、この状態を見込んだ賃金体系を定め、前の質問でいう「管理職」以外の工場ワーカーには法定残業手当も支給している。100 時間を越える残業が常態化している状態が違法なことは承知している。したがって適当な対策が必要となっているが、どのような措置で合法化できるか？

A :

本件については、前出の「蘇州・報告 1」の回答とほぼ同様の回答を行っている。  
また、本件については、前出の「蘇州・報告 1」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

## 相談内容 3 : 賃貸工場の一部のマタ貸しについて

---

Q :

当社では賃貸工場の一部を他企業にマタ貸ししている。このマタ貸しについては、店子（他企業）との間でダミーの賃貸契約書を締結している。賃貸による収入は年間で 180 万元ある。当社は不動産事業を行っていないので当然ながら定款には建物や土地使用権の賃貸事項は記載していないし、営業許可証にも記載していない。最近になって、当社の日本本社の法務部からマタ貸し行為と「ダミーの賃貸契約書」について疑義が出ている。この問題にどのように対処すべきか。

A :

以下のような処置が必要である。

- (1) 当社では賃貸工場の貸主（家主）との間でマタ貸し行為の了解を取る。またこの了解事項を賃貸契約でも約定することで、マタ貸しに起因するリスクを排除すること。
- (2) 現在、店子（他企業）との間で締結しているダミーの賃貸契約書を正式な契約書とし、関係規定に準拠して賃貸に関する登記も行き、賃貸契約に関わるリーガルリスクを排除すること。

さらに、年間で 180 万元の賃貸収入について、御社の会計処理上では「営業外収入」として計上し、営業税の課税対象項目とすること。定款や営業許可証で記載する「業務範囲」との関連について、上海市の例で言えば、営業外収入が本収入の 10% 以内で収まっていれば特に違法経営とはならない。したがって、この点に関する江蘇省の判断を調査する必要がある。

---

## 報告 15 . G 社

---

### 相談内容 : 小売企業の立ち上げ準備過程における人材スタッフの確保について

---

Q :

海外進出が初めての経験となる当社は、2010年に蘇州市で1号店舗の出店を検討しているが、その準備のために設立して。現地駐在事務所では、今の時期で企業の設立準備を担う中国人スタッフを必要としている。また同時に将来の管理スタッフや営業スタッフも今から確保すべきと判断している。当社の業態から見て適切な人材は上海地区では容易に確保できるが、蘇州地区ではどのようなものかと不安もある。そこでこの辺りについて参考となる意見があれば聞きたい。

A :

まず、質問の主旨が法務/労務管理に関連する事項ではないので、本件に関する意見あるいは回答は、人材コンサルティングや人材マネジメントを専門とする立場からの意見とはならず、多分に私見も入ることをあらかじめ承知していただく。この立場から以下の要点をアドバイスしたい。

#### (1) 中国に進出する日系企業の人事政策の傾向

中国に進出して来る日本企業が現地企業を立ち上げる時点では、ほとんどケースで現地の人材を重視しない傾向がある。漢字文化圏ということも起因しているのかもしれないが、会話が成立しなくとも文章の意味は把握できるために、企業の立ち上げに必要な各種の文書を現地法人のトップが直接的に閲覧できる状態にあることは他国に進出するケースと大いに異なるところである。このため、現地企業の創業の苦楽を共にしたという中国人従業員は少ない。創業の苦楽を共にする中国人従業員はその後の企業の成長にとって貴重な戦力になるが、日系企業でこの種の戦力を保有している企業は少ない。

また、現地ですでに経営ノウハウを有する企業と持たない企業では様々な面で差異は大きい。特に切羽詰った事情で進出してきた中小企業の場合は経営への展望を示す余裕もないままに、また、経営側の意図を現地法人の幹部にじっくり理解させる時間も能力も持ち合わせていない。

現地における経営ノウハウを持つ拠点と持たない拠点の差異は世界共通の事情である。進出先が如何なる国であろうと、“切羽詰まった事情”で進出した企業では経営展望を現地幹部に示すゆとりはないはず。この辺りの事情に国別・地域別の差異はない。

しかしながら、中国においても周到に人材戦略を確定して適格に人材管理を実施している日本企業は、中国人幹部や従業員との間で深い仲間意識を形成している。特に早い時期から進出してきた家電/アパレル繊維/軽工業等の製造業分野では比較的強い仲間意識が育っている。その理由は、

すでに長期にわたって経営しており、トップが交代しても人材管理のノウハウが蓄積していること、品質管理の面で常に高い要求が求められているために、TQCがすでに定着しており、このTQCが仲間意識の醸成に役立っていること、多年の経営キャリアに裏付けられた中国型の企業内福利政策が実施されていること、土着化が進んでいる - - などが挙げられる。

#### (2) 対策

“切羽詰まった事情”で進出した企業にとって、人材戦略と労働管理の面で基本的に抑えておくべきポイントは以下のとおりである。

企業の立ち上げ準備の段階で、信頼のおける中国人従業員を確保しておき、この従業員とOJTで立ち上げ準備を実施する。

すでに中国ビジネスで一定期間の経験を有する現地投資企業のノウハウを吸収する。

投資環境の調査にとどまらず、中国の人材市場と労働事情を事前に調査、把握しておく。

現地法人の中長期的発展プランに必ず人事・人材・労務戦略を盛り込むこと。

人事・人材・労務戦略は、投資プランの立案と平行して実施すること。

現地法人が現地化するための施策を練ること。中国ビジネスでは“よそ者”は成功しない。

日本から派遣する高級管理職に対して中国の人事・人材・労務戦略に関する訓練を実施すること。

### (3) 御社の業態に対応する対策

御社はリテール企業である。リテールの対象は日本の消費者でも、中国の他の都市の消費者でもない、言うまでもなく蘇州地区当地の消費者が御社の主要なターゲットである。したがって、以下のような視点から適切な人材を確保していく必要がある。

商業施設の管理運営と契約行為を管理するキャリアを保有する者。すなわち賃貸契約やテナント契約をはじめとした一切の契約行為と対外的な折衝を担当できる人材。

いうまでもなく MD (マーチャンダイジング) のキャリアを保有する者。

当地と中国の他地方のマーケティングと仕入業者の事情に精通したスーパーバイザー。特に当地のマーケティングが重要である。

これらの現地スタッフの確保と大胆な登用が中国リテール市場を制覇する鍵となることは、これまで進出してきた全ての日系リテール業が十分に承知してきたことである。しかしながら、結果的かつ実態的に見ると「言うが易し」で、この“土着化”の鉄則に背き、経営の根幹となる重要な業務のほとんどの部分を日本から派遣した日本人スタッフに頼ってきた。現地事情に精通していない日本人スタッフに頼ってきたのである。

例えば、フランスの著名なリテール企業はこの鉄則を実現して成功をおさめているが、93年以降に“鳴り物入り”で進出した日本の某リテール企業は、中国のマーケティングと MD を担う候補として、この方面では全く経験のない日本の新卒従業員を当て、企業管理の面でも中国の消費事情に全く精通していない日本の本社スタッフを当て、上述するような現地スタッフの起用に踏み切らなかった。その結果は説明するまでもないことである。

---

## 報告 16 . F 社

---

### 相談内容 1 : 管理職に残業手当に代わる職務給で対処する方法について

---

Q :

当社では、管理職に残業手当を支給せず、代わって「職務給」を支給しているが、この方法は法的に問題とならないか？

A :

御社がいう「職務給」とは、職務の内容に応じてその職務を達成すること支給条件とする賃金であり、国务院が承認し国家統計局が 1990 年 1 月 1 日に公布した『賃金総額の構成に関する規定』といった法令でいう、業務責任とノルマに対応する賃金であり、同じ法令で別途定める「(関係法令の)規定に基づいて支給する超過勤務賃金とは別の概念になる。したがって、御社の管理職に残業手当を支給しないといった方法は適法でない」と判断する。

注記 :

以下、本件については、前出の「蘇州・報告1」の回答とほぼ同様の回答を行っている。  
また、本件については、前出の「蘇州・報告1」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

### 相談内容2：労働契約期間直前の年次有給休暇の取得について

---

Q：

労働契約期間の満了に伴い、会社としては期限満了の翌日付けで継続更改する予定であったが、その当日になって本人より辞職願が出され、同時に年次有給休暇の申請も出された。会社は、継続するはずの労働契約は締結していない状態ではあるが、労働関係は継続していると判断し、年次有給休暇の取得を容認したが、法的にはこれに応じる必要はあるのか？

A：

### 相談内容3：女性従業員の授乳期間中の休憩について

---

Q：

関係法令で女性従業員は、本人が授乳期間中にある場合、毎日1時間の授乳休憩時間を享受できることは承知しているが、この休憩は本人が要求しなくても付与しなければならないのか？

また、当社では通勤バスを運行しており、フル出勤した場合は無条件で1時間分の残業代を支給しなければならないか？

A：

授乳期間中の毎日1時間の授乳休憩時間は本人が要求しないとしても付与することが原則である。しかし、この運用方法については協議を経て決めることができる。

したがって、御社のケースでは通勤バスを運行に支障を来さないための措置として、この期間中の当該従業員の標準勤務時間は7時間とし、余った1時間は休憩、すなわち勤務免除とする措置で合意する必要がある。

### 相談内容4：従業員の兼職について

---

Q：

『労働契約法』の第39条第4項では、従業員が同時に他の使用者と間で労働関係を形成し、当該企業の業務遂行に嚴重な影響を与えた場合は契約解除の条件になることを定めているが、企業に深刻な影響がなければ兼職してもいいということになるのか？

A：

兼職いわゆる二重雇用を禁止するか否かは企業が自主的に決めることではあるが、1995年から施行している『労働法』では、二重の労働関係（二重雇用）に起因して元の雇用主に経済的損害を与

えた場合、後に雇用した企業は当該従業員と共にその連帯責任を負うことを定めている。<sup>40</sup> 『労働契約法』ではこの規定を踏襲していないとしても、この現行の『労働法』の規定が無効になっているわけでもない。すなわち、企業にとって二重雇用は損害賠償を伴うような重大なリスクとなる。

したがって、まず、社内で制定する就業規則で二重雇用を禁止し、これに違反した場合は規章制度の厳重な違反として処分、元の雇用主による損害賠償を請求される程度に情状が深刻な場合は解雇することといった主旨の規定を設けることが肝要である。

## 相談内容 5：経営側から見た工会の意義について

---

Q：

当社では、昨年、政府の指導を受けて工会（労働組合）を組織化した。ところが、結成後から今日にいたるまでほとんど活動しておらず、実質的には休眠しているような状態である。そこで、経営サイドから見た工会の意義、工会対策のポイント、工会を活用する際のリスクや注意すべき点等について相談したい。

A：

本件については、前出の「蘇州・報告 1 1」の回答とほぼ同様の回答を行っている。

## 相談内容：交通事故の責任と労災責任について

---

Q：

05 年の 10 月に当社の従業員が通勤途上で交通事故に遭った。事故責任について、この従業員は相手方当事者との間で示談による解決を図っており、その後に当社へ労災責任を求めてきた。当社はすでに示談で解決しているために、これに応じなかったが、従業員は本件で労働仲裁を申し立てた。仲裁裁定は、交通事故責任と労災責任は別の概念であるとして、結果的に、「労災認定書」に基づいて当社は労災責任を引き受けることになった。当社としては交通事故の責任について、求償権を有すると思うが、このケースはどのように判断できるか？

また交通事故による労災に関連する法制度の概要と留意事項、効果的な対策について説明して欲しい。

A：

本相談案件については、前出の「蘇州・報告 1」の回答とほぼ同様の回答を行っている。

また、本件については、前出の「蘇州・報告 1」の「回答者のコメントおよび関連する資料」を参照。

## 回答者のコメントおよび関連する資料

---

<sup>40</sup> 『労働法』の第 99 条では、「使用者が未だに労働契約を解除していない労働者を雇用して、元の使用者に経済的損害をもたらした場合は、当該使用者は法に基づいて連帯賠償責任を負わなければならない」と定めている。



## 1. 二重雇用を禁止する社内規定について

二重雇用を禁止する社内規定のサンプルとして以下の内容が可能である。

### 第 条 採用制限および二重就業の禁止

1. 会社は、応募者に対して親族回避制度を実施する。
2. 従業員との間で近親関係がある場合は、総経理に申し出なければならない。
3. 会社は、原則的に従業員と近親関係のある者を採用しない。特殊な状況がある場合は、総経理の承認を必要とする。
4. 会社は、従業員の唯一の雇用主とする。
  - (1) 従業員は、在職期間中（休暇中も含む）にあつては、報酬の有無を問わず、兼職で他の企業や機関または個人との間で労働関係あるいは労務関係を形成してはならず、また如何なる個人経営にも従事してはならない。
  - (2) 従業員が会社以外の役員、監事、パートナー、代理人、顧問等を含む社会職務を担当する場合、いずれの場合でも事前に会社の書面による許可を取得しなければならない。
5. 従業員が前項で定める規定に違反した場合、会社はただちに労働契約を解除できるものとする。

### 第 条 二重雇用の禁止

応募者は採用される前に元の会社との労働関係を解除していなければならない。元の会社との労働関係を解除せず、これを秘匿して採用されたことによって損害賠償を含む法律責任が問われた場合は、当該従業員がその責任を負わなければならない。

以上

相談内容のテーマ別一覧表（成都）

相談分野	相談内容	件数
労務管理		全 10
労働時間	超過勤務制度の制定とその内容について	1
労働契約	労働契約の未締結について	2
賃金政策	出来高払いの賃金システムの導入について	1
	ボーナスと概念と査定範囲について	1
その他	外国籍従業員の社会保険料について	1
	企業内のハラスメント行為について	1
	人材の確保と流出を防止する効果的な人材対策について	1
	B型肝炎のキャリアを有する従業員への配慮について	1
	仕入れ担当従業員による不正行為の対策について	1
企業管理		全 1
	インターネットの書き込みによる会社や個人の中傷への対策について	1
新規事業		全 1
	小売店舗の新規設立を目的とした総投資額と資本金との関係について	1
税務		全 1
	企業の利益を非営利団体の支援に運用した場合の税制優遇について	1
相談企業数		5
合計相談件数		12

相談内容のテーマ別一覧表（蘇州）

相談分野	相談内容	件数
労務管理		全 34
労働時間	管理職に超過勤務手当を支払わない方法について	2
	残業制度の適正化について	1
	不定労働時間制度を適用する従業員の出張時間の処理について	1
	36 時間以上の超過勤務への対策について	2
労働契約	『労働契約法』で定めるについて無期限労働契約の合法的な回避について	1
	労働契約期間中の賃金の減額について	1
	軍役時の傷痍後遺症の従業員の解雇について	1
就業規則	『労働契約法』第 4 条の解釈と運用について	1
	生育休暇に関する妊娠や病気による休暇申請について	1
	病気休暇の申請と承認について	2
	有給休暇の取得奨励と未取得分の取扱について	1
	年次有給休暇の事務処理について	1
	現行法の規定に則さない「従業員就業規則」の取り扱いについて	1
	労働契約期間直前の年次有給休暇の取得について	1
	女性従業員の授乳期間中の休憩について	1
賃金政策	最低賃金の保証方法と支給基準について	2
	二交代制における賃金支給について	1
	超過勤務手当を含む賃金体系の制定について	1
	管理職に残業手当に代わる職務給で対処する方法について	1
工会	工会との関係維持について	1
	経営側から見た工会の意義について	2
労災	交通事故責任と労災責任について	3
その他	外国籍従業員の労働管理について	1
	社会保険料の計算基数について	1
	B 型肝炎のキャリアに対する対策について	1
	小売企業の設立準備過程における人材スタッフの確保について	1
	従業員の兼職について	1
土地・建物		全 3
	土地使用权の取得が絡む投資計画の変更について	1
	現有する土地の有効利用について	1
	賃貸工場の一部のマタ貸しについて	1
新規事業		全 1
	経営範囲の拡大申請について	1
税務		全 2
	新所得税法施行による企業所得税優遇措置のゆくえについて	1
	二免三減の優遇政策の継続について	1

行政		全 1
	連絡事務所の登記について	1
相談企業数		16
合計相談件数		41

#### 成都の部

主 催 : 財団法人日中経済協会

実施期日 : 2008年3月10日～11日

会 場 : 中国・四川省成都市

相談企業数 : 5社

回答者 : 法務・労務担当 張明 弁護士(上海市通力律師事務所所属)  
細川俊雄 常任顧問(上海市京達律師事務所所属)

#### 蘇州の部

主 催 : 財団法人日中経済協会

実施期日 : 2008年3月17日～19日

会 場 : 中国・江蘇省蘇州市

相談企業数 : 16社

回答者 : 法務・労務担当 張明 弁護士(上海市通力律師事務所所属)  
細川俊雄 常任顧問(上海市京達律師事務所所属)