

中国沿岸部・杭州市に於ける 日系企業経営諸問題についての 調査報告書

2006年11月

財団法人日中経済協会
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://keirin.jp>



相談内容 1：金型の売買について

Q：

当社では金型メーカーから金型を購入して、これを日本へ転売する計画があるが、規定によるとこの転売が不可能と聞いている。この場合、どのような措置を経て自社以外で生産した金型を日本に向けて輸出できるか？

A：

生産性企業である御社が他企業からモノを購入して（すなわち仕入れて）、これを海外市場へ輸出する業務は、自社製品の輸出ではなく、他社製品の貿易業務ということになります。したがって、このような場合に御社のプランを実現するには、実務上で主に以下の方法が考えられます。

金型を完成品として仕入れるのではなく、「半完成品」として仕入れ、これを完成品にする最終的な加工を御社で行うような形式をとって、「自社製品」として輸出する。

現在、商業分野への参入にかかる規制が緩和されていることから、御社の業務範囲の拡大を申請し、ここに金型製品の卸/小売および輸出入業務を付加する。

相談内容 2：経営範囲の拡大申請について

Q：

現在、『外商投資商業領域管理弁法』（8 号令）の施行後の新たな動きとして経営範囲の追加申請が可能になっていると聞いているが、当社がこれを行う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：

現在、生産、貿易、物流等の企業類型に属する外商投資企業は均しく商務部 8 号令（『外商投資商業分野管理弁法』）の規定に基づいて卸または小売の経営範囲の増加を申請できます。御社の場合は金型メーカーですが、生産性企業が 8 号令に基づいて経営範囲を追加する際には主に以下の点に留意してください。

製品の販売行為により生産性企業に付与されてきた「2 免 3 減」の優遇措置が取り消される可能性があること。したがって、「2 免 3 減」の待遇をすでに受けている場合はこの点を配慮すべきです。

経営範囲の拡大申請については、自社の中長期的な事業構想に基づいて申請すべきです。つまり、必要に応じて都度で申請するのではなく、構想している事業であるが認可と即時に展開はしない事業も申請範囲に入れることを検討すべきです。

国内販売のみならず輸出入業務も業務範囲に入れるか否かも検討すべきです。

相談内容3：日本本社からの技術者の派遣について

Q：

当社では、日本本社が保有する金型生産に関する技術を移転する計画がある。この場合、当社へ移転する技術とその技術コンサルティングに関する契約を締結した後に、その対価としての代金を外貨で送金できると聞いている。そこで、このような技術移転プランを実現する場合の留意事項について解説して欲しい。

A：

中国における現行の技術移転については、『技術輸入管理条例』という法令を基本法として実施しています。この法令では、輸入される技術を、自由技術、制限技術、禁止技術 - - の三種類に分類し、このうち自由技術（実際は大部分の技術がこの範疇に属する）のみについて登記制を適用しています。御社のケースも自由技術に属するものと思われます。自由技術の輸入の場合は政府機関による審査を経ずに、報告登記だけで実施が可能です。この自由技術登記制の最大の特徴は以下のとおりです。

技術輸入契約が有効に成立するための法的要件はなく、基本的には当事者間の署名のみで当該契約が発効します。

中国政府機関が技術輸入契約の内容について一切関与しません。ただし、技術輸入契約で定める外貨による支払いを実施するために、送金の段階で銀行への提出が必要になります。

また、技術輸入契約に伴うロイヤルティの送金問題は、外商投資企業の関心が最も高い部分であり、また中国政府の規制措置が集中する部分でもあります。2001年に現行法である上記の『技術輸入管理条例』が施行して以来、自由技術の技術輸入契約において登記制（実際は当事者間の自由契約制度）が運用され、結果的にロイヤルティの設定も当事者の自由となっています。

また、送金額に対する課税については、所得税は10%、営業税は5%、さらに地方付加税がプラスが課せられる可能性もあります。しかし、製造業では免税の余地があるのではないかと判断します。

総括および関連する法令資料

業務範囲の拡大について

上海の外高橋保税区を例にとって経営範囲の変更について簡単に説明すると、例えば、現在の営業許可証は、外商投資による国際貿易企業であり、また外高橋保税区内における輸出入貿易権利の確保、保税区の域外と取引する場合、保税区内の交易センターを経由するか、あるいは域外にある中国の輸出入会社の委託代理によって実施している。したがって、必然的に（保税区内）であることを証明する経営範囲が「営業許可証」に記載されている。

新規定では、その「営業許可証」に記載する経営範囲の内容を変更することが可能になっている。変更とはつまり拡大することである。当局の説明では、国際貿易のほか卸業務/小売が可能となり、「原則上、経営範囲の中に1～5種類の製品（の取引）を記載できるとしている。この政策を裏付ける法令として、上海市外高橋保税区の工商行政管理局は、既成企業の業務範囲拡大および新設企業の卸/小売業務の申請について、昨年8月に以下のような通知を公布している。

保税區企業の商務部 8 号令に基づく卸または小売経営範囲の申請において注意すべき若干事項
(抜粋)

一 . 企業類型について :

保税区内の貿易、仕分取次、物流、生産等の類型にある外商投資企業は均しく商務部 8 号令 (『外商投資商業分野管理弁法』) の規定に基づいて卸または小売の経営範囲の増加を申請できる。

二 . 経営範囲について :

1 . 卸売業務または小売業務の経営範囲に関する表述

卸売業務の経営範囲について : 商品の卸売、コミッション代理 (競売は除外する) 、輸出入、および関連する補助業務。

小売業務の経営範囲について : 商品の小売、自衛商品の輸入、国内製品の仕入れによる輸出、および関連する補助業務。

経営範囲内には、原則的に一種 ~ 五種の商品類別を記載できる。この具体的な表述については税関の則号に対応する商品類別を参考にして表述する。

2 . 原有する経営範囲との関係について :

原則的には原有する経営範囲の保留し、これを基礎として、卸売または小売の経営範囲を増加する。原有する経営範囲内に「国内の輸出入経営権を有する企業の代理を経た非保税區企業との貿易業務の従事」および「貨物および技術の輸出入 (取次販売および国が禁止する事項は含まない)」の内容が含まれている場合は、卸売または小売の経営範囲を増加する際にこれらの内容を一括して削除するよう提案する。

三 . 登録資本金について :

外資企業法の規定に基づき、企業の登録資本金は経営規模に適應する必要がある。したがって当該企業が卸売または小売の経営範囲を増加し、その経営規模を拡大する場合はこれに応じて登録資本金を増加しなければならない。

四 . 審査のフローについて :

1 . 卸売業務を申請する場合の審査フロー

企業が正確な資料の全てを取り揃える。 外高橋保税區管理委員会經濟貿易処に報告し、「転報状」 (移送報告書) を取得する。 市外資委協調管理処に報告し、ここの初期審査を受ける。 商務部へ報告し、ここの審査および認可を受ける。商務部は初期審査の資料を受理した日より 3 ヶ月以内に認可の可否についての決定書を提出する。 認可する場合は外商投資企業認可証書を交付する。 当該企業はこれより 30 日以内に工商行政管理局で変更登記の手續を実施する。

2 . 卸売業務を申請する場合の審査フロー

商務部 8 号令 (『外商投資商業分野管理弁法』) 第 10 条の規定に基づき、単一店舗の營業面積が 3000 平方メートル以下で、かつ店舗数が 3 店舗を超えず、その投資者が中国国内で開設する同類店舗の總数が 30 店舗を超えていないこと¹。あるいは単一店舗の營業面積が 300 平方メートル以下で、店舗数が 30 店

¹ 『外商投資商業分野管理弁法』第 10 条第 3 項第 1 号

舗を超えず、その投資者が開設する同類店舗の総数が 300 店舗を超えていないこと。² の規模の小売企業については、市外資委が審査認可を行い、これを商務部に報告する。この手続フローは以下のとおりである。

企業が正確な資料の全てを取り揃える。 外高橋保税區管理委員會經濟貿易処に報告し、「転報状」(移送報告書)を取得する。 市外資委協調管理処に報告し、都市發展および都市商業の發展で要求する合致する説明文書を申請する。 市外資委協調管理処へ報告し、ここの審査および認可を受ける。 同処が認可する場合は外商投資企業認可證書を交付する。 当該企業はこれより 30 日以内に工商行政管理局で変更登記の手続を実施する。

上述の規模を超える小売企業については、市外資委が初期審査を行い、これを商務部に報告する。この手続フローは以下のとおりである。

企業が正確な資料の全てを取り揃える。 外高橋保税區管理委員會經濟貿易処に報告し、「転報状」(移送報告書)を取得する。 市外資委協調管理処に報告し、都市發展および都市商業の發展で要求する合致する説明文書を申請する。 市外資委協調管理処に報告し、ここの初期審査を受ける。 商務部へ報告し、商務部は初期審査の資料を受理した日より 3 ヶ月以内に認可の可否についての決定書を提出する。 認可された場合は外商投資企業認可證書を交付する。 当該企業はこれより 30 日以内に工商行政管理局で変更登記の手続を実施する。

外商投資商業企業の設立および店舗の開設は、以下の手続を経て実施する。

- (1) 外商投資商業企業のプロジェクトの立案、F/S 調査報告および企業設立の一括申告、および認可。
- (2) 本条の第(3)項、第(4)項で別途規定のある場合を除き、設立を予定する外商投資商業企業の投資者、店舗開設を申請する既設の外商投資商業企業は、外商投資商業企業・登録地の省級商務主管部門へ向けて、それぞれ第 12 条および第 13 条で定める申請文書を送付しなければならない。省級商務主管部門は送付された書類に対して初審を実施した後、全ての申請文書を受理した日より 1 ヶ月以内に商務部へ報告する。商務部は全ての申請文書を受理した日より 3 ヶ月以内に、認可の有無を決定しなければならない。設立を認可する場合は『外商投資企業批准證書』を交付し、認可しない場合はその理由を説明しなければならない。

商務部は本弁法に基づいて省級商務主管部門に授權して上述する申請の審査認可を実施させることができる。

- (3) 小売業に従事する外商投資商業企業がその所在地の省級行政区域内において店舗を開設する際は、以下の条件に合致し、かつその經營範圍がテレビ、電話、郵送販売、インターネット、自動販売機による販売、および本弁法の第 17 条、第 18 条で掲げる商品に抵触しない場合は、当該省級商務主管部門がその審査認可権限内において審査認可を実施し、かつ商務部に報告する。

単一店舗の營業面積が 3000 平方メートルを超えず、かつ店舗数が 3 店舗を超えず、その外国投資者が設立した外商投資商業企業を通じて中国国内で開設する同類店舗の総数が 30 店舗を超えないこと。

単一店舗の營業面積が 300 平方メートルを超えず、店舗数が 30 店舗を超えず、その外国投資者が設立した外商投資商業企業を通じて中国において開設する同類店舗の総数が 300 店舗を超えないこと。

- (4) 中外合弁もしくは合作による商業企業の商標または商号の所有者が内資企業、あるいは中国の自然人で、かつ中国投資者が外商投資商業企業においてマジョリティーを有し、当該外商投資商業企業の經營範圍が本弁法の第 17 条、18 条で定める商品に抵触しない場合、その設立および開店申請は、企業

² 『中華人民共和國外商投資商業分野管理弁法』第 10 条第 3 項第 1 号

所在地の省級商務主管部門がその審査認可権限内において審査認可する。省を跨って店舗を開設する場合は、開設を予定する店舗所在地の省級商務主管部門の意見も聴取しなければならない。

省級商務主管部門は、商務部の授權を経ずして本条の第（３）項、あるいは第（４）項で定める審査認可権を無断で下部に委譲してはならない。

技術者の派遣に関連する契約実務について

日本の本社から現地法人へ技術者を派遣し、本社が保有する技術を移転する場合に理解しておくべき中国の関連法制度、および日本本社と現地法人の間で締結する契約に関する実務について以下のとおり概括する。

技術譲渡に関する契約実務

１．政府への手続が必要な「技術輸入契約」

外国企業が中国企業（自社の中国現地法人あるいは通常中国国内企業）に向けて、自社で保有する工業所有権を譲渡したり、商標の使用ライセンスを付与したり、あるいは技術者を派遣して技術コンサルティングを提供する場合に締結する契約は、通常、「技術輸入契約」と呼ばれている。中国側にとって、この種の経済行為は技術輸入に相当するためにこのように呼ばれているが、この技術契約を締結する際の留意点は多岐にわたっている。

中国企業との間で締結する技術輸入契約の一大特徴は、この契約は原則的に中国の政府機関の承認を必要としており、当事者間で合意し調印し合うだけで認可手続を無視した技術輸入契約は無効となることである。

つまり中国における技術輸入に関する法制度は、政府機関が認可という形式で介入する制度を基本原則としながら、その方法において「審査」から「報告」という形で規制措置が緩和されてきた。中国では「技術は国が直接管理する」といった社会主義的な思想に起因して、外から入ってくる技術に対して厳格な認可制を運用し、これまで長期にわたって、契約当事者（企業）によって申請された技術輸入契約の内容を政府機関が審査した後に認可の可否を決定してきた。

ところが、市場経済の発展と国際経済社会への積極的な参入機会の妨げとなるような厳格な技術管理制度は、2001年1月1日に『技術輸入管理条例』が旧法に代わって施行されることによって大きな変化が生じた。すなわち、この『技術輸入管理条例』の施行によって、それまでの認可制の強要が廃止されて、政府機関への報告（登記）の手続を行うことで有効とされる制度が実施され現在に至っている。

しかし、たとえ認可制から登記制に制度が緩和されたと言えども、中国は依然として外から入ってくる技術について、その技術の内容を国が「登記」という手続行為を通じて管理していることに変化はない。

２．現行の『技術輸入管理条例』の特徴

技術輸入に関する現行法である『技術輸入管理条例』の最大の特徴は、輸入される技術を自由技術、制限技術、禁止技術 - - の三種類に分類し、このうち自由技術（実際は大部分の技術がこの範疇に属する）のみについて登記制を適用している。したがって、制限技術は依然として認可制が適用されている。中国政府は、これらの三種類の技術についてリストを公布しているが、政府機関による審査を経ずに、報告登記だけで実施が可能な自由技術の範疇には、企業が一般的な経済行為で取り扱う通常技術をほとんど網羅してい

る。この自由技術登記制の最大の特徴は以下のとおりである。

技術輸入契約が有効に成立するための法的要件はなく、基本的には当事者間の署名のみで当該契約は発効する。

中国政府機関が技術輸入契約の内容について一切関与しない。ただし、技術輸入契約で定める外貨による支払いを実施するために、送金の段階で銀行への提出が必要になる。

3. 技術輸入契約で言及する技術の内容によって異なる

上述する自由技術の登記制については、現行法の『技術輸入管理条例』では「技術一般」いわば広義の技術について、これを輸入する際に取り交わす契約行為に対する政府側の関与の程度を定めているが、取引の対象となる実際の技術には、「特許権」「特許出願権」「特許ライセンス」「商標ライセンス」「技術コンサルティング」等の様々な技術がある。したがって、実際には広義の技術に関する管理制度を定めた『技術輸入管理条例』と、それぞれの技術について定めた関係法（特許法や商標法）で定める契約関連規定も留意しなければならない。例えば、それぞれの技術の契約について以下のような規定が存在する。

(1) 特許権、特許出願権の譲渡契約

特許権あるいは特許出願権を譲渡する場合は、まず当事者が書面による契約を締結し、これを特許局（中国では専利局）に登録し、さらにその内容を公告しなければ効力が生じない。³ また、外国企業が現地に投資して設立した現地法人が、外国人（外国企業を含む）に特許権あるいは特許出願権を譲渡する場合は、上述の要件にさらに加えて、國務院の関係する業界主管部門の認可を必要とする。⁴ 特にこの場合は、その特許技術が、『技術輸入管理条例』で定める自由技術、制限技術、禁止技術のいずれに該当するかをチェックする必要もある。

(2) 特許ライセンス契約（特許使用許可契約）

特許権の所有者が他者と締結する特許実施許諾契約は、契約が発効した日より3ヶ月以内に特許局に登録しなければならない。⁵ この規定の違反行為については、明確な法文が存在しないが、未登録という行為自体が「法律に反する」と解釈され、『民法通則』の第58条と『契約法』の第52条に抵触して無効となる可能性がある。

(3) 商標の譲渡契約、および商標ライセンス契約（商標使用許可契約）

商標権の譲渡あるいはライセンス契約では、その契約について商標局に登録する必要がある。⁶

4. 技術輸入契約のドラフトを作成する際の留意点

(1) 契約条文の言及事項

取引する技術が『技術輸入管理条例』で定める自由技術である場合、⁷ 以下の点について言及する必要がある。

契約番号

契約名称

技術の供与側（譲渡者）

³ 『特許法』第10条第3項

⁴ 『特許法』第10条第2項

⁵ 『特許細則』第15条

⁶ 『商標法』第39条第1項、第40条第3項

⁷ 『技術輸入管理条例』で定める自由技術の範囲は、政府当局が公表するリストに基づく。

技術の受領側（譲受者）
技術の使用側（通常は譲受者）
契約概要
契約金額
支払方式
決済方式
借入方式

さらに『契約法』に準拠して、契約の内容を詳細に定める条文として以下の点について言及する必要がある。

8

プロジェクトの名称
目的の内容、範囲および要求。
履行計画、進捗、期限、場所、地域および方式。
技術情報や資料の秘密保持。
リスク責任の負担。
技術成果の帰属および利益の分配方法。
検収基準と方法。
代価、報酬または使用費およびその支払方式
違約金または損害賠償の計算方法。
紛争解決の方法。
名詞と専門用語の解釈。

また、契約の履行に関連する技術的資料、F/S 調査報告および技術評価報告、プロジェクト書、計画書、技術基準、技術規範、原始設計資料、その他の技術文書は、当事者の約定に従い、契約の構成部分とすることができる。技術契約が特許に関係する場合、特許新案の名称、特許申請人および特許権利人、申請期日、申請番号、特許番号および特許権の有効時間などを明記しなければならない。

5 . 技術輸入契約を締結する際のその他の留意点

（1）技術輸入契約の対象範囲

中国の法制度上で技術の輸入について定めた『技術輸入管理条例』の適用を受ける技術は、具体的には以下の事項となる。

特許権の譲渡
特許申請権の譲渡
特許の実施許可（特許ライセンス）
非特許技術（技術ノウハウ）の譲渡
非特許技術（技術ノウハウ）の実施許可
技術サービス（技術コンサルティングの提供）
その他の技術

（コンピュータのソフトウェア著作権の譲渡/共同設計/共同研究/共同開発）

ただし、技術譲渡を伴わない商標権の譲渡や商標権のライセンスは、『技術輸入管理条例』の適用を受ける技

⁸ 『中華人民共和国『契約法』』第 324 条

術ではない。

(2) 契約当事者の条件

技術契約の中国側の当事者（中国企業）は、契約で言及する技術を内実とする対外貿易経営権を有していなければならない。これは『中華人民共和国対外貿易法』で定める条件であり⁹、国から対外貿易経営権を付与された企業のみが技術輸入契約の当事者となる。

中国側契約当事者の対外貿易経営権の有無を確認することは、締結した契約の効力に直接関係する重要事項となるので十分に留意しなければならない。日本企業が実施する技術輸入契約のケースでは中国側の契約当事者が外商投資企業（独資/合弁/合作企業）である場合は大多数である。外商投資企業はその生産に必要な設備や原材料について関連する対外貿易経営権を付与されているために問題は生じない。

したがって、注意すべきことは、中国側の契約当事者が対外貿易経営権を保有しないごく普通の私営企業である場合となる。この場合、対外貿易経営権を保有しないごく普通の私営企業は、これを有するその他の中国国内企業に契約を委託して、技術の輸入を実施しなければならないことになる。すなわち、技術の輸出入も一般的な工業製品の輸出と同様に対外貿易経営権を保有することによって成立する経済行為である。

(3) ロイヤルティの送金

技術輸入契約に伴うロイヤルティの送金問題は、外商投資企業の関心が最も高い部分であり、また中国政府の規制措置が集中する部分でもある。技術譲渡は技術コンサルティングに伴って発生するロイヤルティの外貨による支払（送金）について、過去においては地方の国家外貨管理局のチェックが甘く、審査・認可機関の認可を経ずに実施されていたが、1998年に「技術ロイヤルティに名を借りた違法な外貨送金の横行を取り締まる」といった主旨の目的で規制が強化された。

この結果、技術輸入契約に伴うロイヤルティの送金は認可を経てようやく可能になり、また、審査機関側の認可基準についても、技術で3%、商標で1から2%、合計しても5%までとなっていた。ところが、2001年1月1日の『技術輸入管理条例』の施行によって、自由技術の技術輸入契約において登記制（実際は当事者間の自由契約制度）が運用され、結果的にロイヤルティの設定も当事者の自由となってきた（この場合、国際商取引で通用している7%が基準となる）。

⁹ 『中華人民共和国対外貿易法』第9条

貨物の輸出入および技術の輸出入に従事する対外貿易経営は、下記の条件を備え、國務院対外經濟貿易主管部門の許可を得なければならない。

- (1) 自己の名称、組織機構を有していること。
- (2) 明確な対外貿易の経営範囲を有していること。
- (3) 経営する対外貿易業務に必要な場所、資金、専従人員を有していること。
- (4) 他者に委託した輸出入業務が規定される実績に達しているか、または必要な輸出入品の供給源を備えていること。
- (5) 法律、行政法規が規定するその他の条件。

相談内容 1：従業員の退職金と経済補償金について

Q：

当社では定年を迎える従業員を数名かかえているが、定年退職に関わる中国の法制度はどのような内容か、また、定年退職する従業員に企業が退職金を支払う義務はあるのか？

また、定年退職の際に労働契約は解除されるが、この場合の経済補償金はどのように処理しなければならないか、経済補償金と退職金の区別はどのようなものか？

定年後の従業員を再雇用する場合にはどのような点に留意しなければならないか？

A：

中国の法制度では定年退職は、（坑内労働や危険物処理等の）一部の特殊な業種に就業してきた者を除いて、通常の定年退職年齢は、男性は満 60 歳、女性は満 50 歳に達した時と定めています。

定年退職する従業員に企業が退職金を支払う規定は存在しません。すなわち、日本で労働慣習となっている「退職金制度」はありません。これに対して、中国には労働契約を解除する際に「経済補償金」という名目で企業側に支払行為が発生しますが、この「経済補償金」には文字通り、“経済的な補償”の意味があります。つまり、企業側の事由により労働契約を途中で解除する場合に、企業が当該労働者の生活を“補償”するといった意味を込めて「経済補償金」を支払います。したがって、労使双方の合意によって約定されている労働契約期間が円満に終了した場合は、相手方当事者である労働者の生活を補償する必要がないために、経済補償金の支払い義務が生じません。

定年退職する従業員と締結している労働契約は、当該従業員が上記の定年退職年齢に達した時点をもって自動的に終了します。この状況は「労働契約の途中解除」ではなく、「労働契約の終了」となります。すなわち、『浙江省労働契約弁法』では「労働者が定年退職する場合」は労働契約を終了できるとし、企業側に経済補償金を支払う義務が生じません。¹⁰

定年退職年齢の規定について、外商投資企業では一般従業員と高級管理職を年齢で区別し、高級管理職の退職年齢では法定年齢よりも高く設定するケースが多く見られます。この場合、法定退職年齢は動きませんので、定年に伴って養老金の給付がスタートします。故に社会保険の納付方法も変化します。したがって通常のケースでは、法定退職年齢を過ぎた後の労働契約では、嘱託（特約社員）あるいは顧問等の身分で継続的に雇用し、この身分に相応する各種労働条件を約定しています。この場合、企業側はいわゆる四金（養老/医療/失業/住宅公共積立金）の納付義務がありませんが、労災保険は付保する必要があります。

¹⁰ 『浙江省労働契約弁法』第 31 条第 3 項および第 33 条が根拠

相談内容2：労災のリスクヘッジについて

Q：

従業員が出勤途中に交通事故に遭遇し、労災を適用することになったが、中国の法定の労災補償は企業側に重い負担が強いられる制度となっているようだが、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：

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ります。この点は日本とほぼ同様と考えて宜しいです。今回のケースは出退勤の途中で交通事故に遭遇していますが、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ます。この場合は以下の手順に留意する必要があります。

- 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。
- 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。

御社の場合、当該従業員は軽度の負傷ですが、これが後遺症を伴う重度の負傷あるいは死亡となると以下のような状況に変化します。

- 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。
- 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。

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

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

総括および関連する法令資料

- 1．中国の定年退職に関する法令
下表で示すとおり。

労働者の定年退職条件

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

2 . 経済補償金と退職金について

企業が労働契約を解除する際に労働者に支払う「経済補償金」は中国独特の制度であるが、日本の例と比較してみた場合、一般的な意味でいわゆる“退職金”に相当するものと理解されている。しかし、その含意を厳密に見ると両者はまったく異なる概念である。また、「経済補償金」は処理方によっては「解雇予告手当」的な性質を含みおく場合がある。しかし、中国の「経済補償金」は、日本でほぼ慣行化している制度と厳密に比較してみた場合は「退職金」でもなく、また「解雇予告手当」でもない。

例えば、中国の現行法制度上では、労働者の定年退職時に企業側が経済補償金を支払う義務はない。「退職金」という術語の概念について厳密に説明すると、日本で労働慣習となっている「退職金」と中国の現行の「経済補償金」の制度はニュアンスが異なる。つまり、日本の退職金には、一定期間にわたって勤続してきた従業員への「慰労/貢献/離職後の生活一時金」のような意味が含まれている。しかし、中国の現行の「経済補償金」は、文字どおり、(何らかの行為に対する)「補償」の意味がある。すなわち、企業側の一方的な理由によって従業員との労働契約を解除するために、企業がその「補償」の措置として金銭でこれをあがなう意味がある。

中国の法制度上では、労働契約期間が円満に終了し、企業が再契約しないならば、たとえその従業員が長期間勤続していようとも、経済補償金を支払う義務はない。すなわち、功勞に報い、長年の勤続を慰勞するようなことはない。例えば、通常の商取引契約において、契約期間が円満に満了し、一方の当事者に継続する意思がなければ、それだけで従来から行ってきた取引関係も終了する。この場合に、特別の約定がない限り、契約終了に伴う補償金などを支払う必要はない。すなわち、現行の労働契約もこれと同様の精神で関係規定が定められている。

したがって、現行の労働契約制度でいう「経済補償金(制度)」は、日本の退職金とは異なる精神で実施されていると見なければならぬ。

相談内容 1：経営範囲の拡大申請と上海で設立する事務所の処置について

Q：

当社は 2006 年 3 月に『外商投資商業領域管理弁法』に基づいて卸/小売を含む経営範囲の拡大を申請している。これによって、工場で生産した製品の国内向け販売事業も本格的に展開することになるが、これまで設立していても実質的に機能していなかった当社の上海事務所（業務連絡用の事務所）の処遇をハッキリさせる必要がある。当社としてはとりあえず現状のまま放置しておきたいが、法的な問題あるいは業務拡大に伴って拡大する商流の上で問題はないか？

A：

これまで業務連絡用に設置してきた上海事務所を「現状のまま放置する」方式は推奨できません。その理由は以下のとおりです。

今年の 1 月 1 日に従来の『公司法』が大幅に改正され、新公司法が施行していますが、これに伴って同じく従来法であった『公司登記管理条例』も改正されています。このような法制の変化を反映して、連絡業務だけを実施してきた既設の「駐在事務所」を分公司へ昇格するよう行政指導が出ています。

また、連絡業務だけを実施してきた既設の「駐在事務所」について、政府側（登記機関）は、今後、その登記延長の申請を受理しません。すなわち、事実上の無登記状態に置かれることとなります。

既設の事務所で連絡業務のみを行うのであれば“未登記の事務所”として存続し、文字通り連絡業務に限って活動できますが、連絡事務所が営業行為を行った場合は厳重に処分されます。御社はすでに業務範囲を拡大しており、自社製品の国内販売を本格的に実施するために、販社機能を保有する組織を必要としています。

したがって、既設の上海事務所を再編して、合法的に営業活動を実施できる分公司に昇格する方法を検討すべきです。

相談内容 2：土地使用権の運用について

Q：

当社は、現地法人の設立時に 10 万平方メートルの土地使用権の譲渡を受けている。このうち、現在までの投資で 2 万 1 千平方メートルを運用しているが、残りの部分をいつ開発すべきか？あるいは仮に建設しない場合は譲渡契約上で違約となるかどうか懸念している。

A：

御社が締結した「土地使用権譲渡契約書」を仔細に点検していない状況下で明確に回答し難いですが、その譲渡契約において、開発する際の建ぺい率について約定しているか？ 空地の開発に関する約定があるか否か？ 開発の際の義務事項として、どのような約定が設けられているか？

「土地使用権譲渡契約書」の本契約書の他に、これに付帯する「補充協議」や「覚書」の類の約定があるか否か、有ればどのような事柄を約定しているか -、 - といった視点から「土地使用権譲

渡契約書」を分析しなければなりません。すなわち、これらの約定の有無とその内容によっては、未開発の部分の処置方法、運用方法（転用の可否）、新規開発の方式などで一定の規制や履行義務を課せられている可能性があります。

総括および関連する法令資料

経営範囲の拡大申請と上海で設立する事務所の処置について

国家工商行政管理総局/商務部/税関総署/国家外貨管理局の中央政府四部門は、改正『会社法』の施行を受けて下記の法令を、その実施細則として公布している。この中の第 25 条と第 27 条で、本質問に関連する事項を定めている。すなわち、第 25 条で、「会社登記機関は外商投資企業の事務所機構の登記手続を行わない。すでに登記済みの事務所機構については変更あるいは延長の手続も行わず、期間が満了した後に登記の抹消手続あるいは必要に応じて分公司の設立を申請しなければならない」とし、さらに、「事務所機構の名義で経営活動に従事した場合は、会社登記機関が法律に準拠して調査し処分する」としている。

また、第 27 条では経営範囲を超えた経営について、「外商投資企業が認可された登記の経営範囲を超えて『外商投資産業指導目録』の奨励類あるいは許可類の業務に無断で従事した場合、会社登記機関は、『会社登記管理条例』の第 73 条を適用して処罰を科する」とし、その内容が制限類や禁止類の業務に及んだ場合は、さらに厳しい処罰を定めている。

『外商投資企業に対する審査認可と登記管理の法律適用に関する若干問題についての執行意見』

（国家工商行政管理総局/商務部/税関総署/国家外貨管理局）2006 年 4 月 24 日公布

法律を正確に適用し、外商投資企業の審査認可および登記管理に関する政務を規範化し、これを利用する企業の便宜を図り、効率的な政務を展開し、外商投資企業の健全な発展を促し、我が国における外資利用政策の品質と水準の向上を図るために、『中華人民共和国公司法』（以下“会社法”と称する）『中華人民共和国公司登記管理条例』（以下“会社登記管理条例”と称する）および国の外商投資企業に関する法律、行政法規、および政策を如何に適用していくかについて以下の執行意見を提出する。

1.（適用原則）

外商投資企業の登記管理においては、『会社法』および『会社登記管理条例』を適用する。外商投資企業に関連する法律で別の規定がある場合はその規定を適用する。『会社法』、『会社登記管理条例』および外商投資企業に関連する法律で規定が存在しない場合は、外商投資企業に関連する行政法規、国务院決定、および国の外商投資に関連するその他の規定を適用する。

2.（設立形式）

外国企業、企業およびその他の経済組織または自然人（以下“外国投資者”と称する）は、法律に準拠して、中国の企業およびその他の経済組織との間で中外合弁、中外合作の形式を以って会社を設立できる。同様に法律に準拠して、外国企業による合弁または独資の形式を以って会社を設立できる。

外商独資の形式を以って法律に準拠して一人有限会社を設立する場合、その登録資本金の最低限度額は『会社法』の一人有限会社の規定に合致していなければならない。外国の自然人が一人有限会社を設立する場合においても、『会社法』の一人有限会社の投資制限に関する規定に合致していなければならない。2006 年 1

月 1 日以前において、法律に準拠してすでに設立した外商独資企業については現状を維持するものとする。但し、当該企業が登録資本を変更したり、対外投資を実施する場合は上述の規定に合致していなければならない。

3 .(会社の統治機構)

中外合弁、中外合作による有限責任会社の董事会は、会社の権力機構であり、その組織機構は会社が『中外合弁経営企業』、『中外合作経営企業法』、『会社法』に基づいて通過した会社定款で定めるものとする。

外商による合弁または独資による有限責任会社、および外商が投資する株式有限会社の組織機構は『会社法』と会社定款の規定に合致していなければならない。

4 .(設立登記の申請期限)

外商投資企業の設立登記の申請期限は『会社登記管理条例』の規定に合致していなければならない。但し、中外合作、外商合弁、外商独資の形式を以って設立する会社の場合は、『中外合作経営企業法』、『外資企業法』の規定に準拠し、認可文書を受領した日より 30 日以内に会社登記機関へ設立登記の申請を実施しなければならない。この設立登記の申請期限を過ぎた場合、申請人は審査認可機関へ報告し、原認可文書の効力を確認するか、あるいは別途の報告認可の要否を確認しなければならない。

5 .(設立登記におけるその他必要文書)

外商投資企業の審査認可の申請する時、および設立登記を実施する時は、審査認可機関および登記機関へ向けて提出する外国投資者の主体資格証明または身分証明は、その本国の公証機関で公証し、併せて当該国に駐在する我が国の大使（領事）館の認証を経ていなければならない。香港、マカオ、台湾地区における投資者の主体資格証明または身分証明は、法律に準拠して当地の公証機関の公証文書でなければならない。

外商投資企業の審査認可の申請、および設立登記においては、『会社登記管理条例』の第 20 条または第 21 条で定める文書を提出するほかに、外国投資者（授権者）と中国内の法律文書の受け取り人（被授権者）の間で署名調印された『法律文書送達授権委任状』を審査認可機関および登記機関に提出しなければならない。当該委任状には、中国国内の被授権者が法律文書の送達・受領の権限を授与されている旨を明記し、併せて被授権者の住所、連絡方式を明記していなければならない。被授権者は、外国投資者が設立する分支機構、設立を予定する会社（被授権者が設立を予定する会社の場合はその会社の設立後に委託の効力が発生する）、またはその他国内の関係組織あるいは個人でもよいものとする。

会社が国外の投資者を新たに増加する場合においても、審査認可機関および登記機関に上記の文書を提出しなければならない。

外商投資企業が会社登記機関に向けて設立を申請する時、および持分譲渡により登記を変更する時においては、合弁契約書/または合作契約書と投資者の資信証明書を提出する必要はないものとする。

6 .(企業類型の登記)

会社登記機関は申請に基づき、法律に準拠して外商投資企業の類型をそれぞれ“有限責任会社”あるいは“株式有限会社”と登記し、併せてその設立形式に基づいて“有限責任会社”の後に“(中外合弁)”、“(中外合作)”、“(外商合弁)”、“(外国法人独資)”、“(外国非法人経済組織独資)”、“(外国自然人独資)”、“(台港澳と外国投資者の合弁)”、“(台港澳と国内投資者の合弁)”、“(台港澳と国内投資者の合作)”、“(台港澳合弁)”、

“(台港澳法人独資)”“(台港澳非法人經濟組織独資)”“(台港澳自然人独資)”等の字句を注記し、“株式会社”の後には“(中外合弁、未上場)”“(中外合弁、上場)”“(外商合弁、未上場)”“(外商合弁、上場)”“(台港澳と外国投資者の合弁、未上場)”“(台港澳と外国投資者の合弁、上場)”“(台港澳と国内投資者の合弁、未上場)”“(台港澳と国内投資者の合弁、上場)”“(台港澳合弁、未上場)”“(台港澳合弁、上場)”等の字句を注記しなければならない。

会社登記機関は、国の外資利用産業政策およびその関係規定に基づいて上記のごとく会社を類型化した後に、“(外資比率 25%未満)”“(A株買収)”“(A株買収 25%またはそれ以上)”等の分類表記を注記できる。

2006年1月1日以前にすでに設立されている外商投資企業については、当該企業の登記変更時において、会社登記機関が上記の規定に基づいて相応の調整を実施しなければならない。

7.(投資制限の取消と企業証明)

外商投資企業は設立後において、法律に準拠して国内投資を実施できる。この時、会社登記機関は相応する国内投資の資格証明を交付しないものとする。

外商投資企業の営業許可証に本意見の第6条で定める会社の詳細な類型を明記していなく、かつ一人有限会社の設立を申請する場合、会社登記機関は“非自然人独資”の証明を交付する。

8.(登録資本の表示通貨)

外商投資企業の登録資本金は人民元で表示しても、あるいはその他自由に兌換できる外貨で表示してもよい。会社登録資本金としての外貨と人民元、または外貨と外貨換算については、発生(払込)当日に中国人民銀行が公布した交換レートの間値で計算しなければならない。

9.(出資期限)

外商が投資する有限責任会社(一人有限会社を含む)の出資者による初回の出資額は、法律および行政法規の規定に合致し、全額を一括して払い込む場合は会社設立日より6ヶ月以内に全額を払い込まなければならない。期限を分けて払い込む場合、初回の出資額はそれが承認した出資額の15パーセントを下回ってはならず、また法定登録資本金の最低限度額を下回ってはならず、かつ会社設立日より3ヶ月以内に払込額どおりの金額を払い込み、残余の出資金の出資期限は『会社法』、外商投資企業に関連する法律および『会社登記管理条例』の規定に合致していなければならない。

その他の法律または行政法規において、会社を設立した時点に出資者が全額を出資しなければならないと要求している場合は、その規定に従うものとする。

外商が投資する株式会社の出資は『会社法』の規定に合致していなければならない。

10.(出資方式)

外商投資企業の出資者による出資方式は、『会社法』の第27条、『会社登記管理条例』の第14条および『会社登録資本登記管理規定』の規定に合致していなければならない。国家商工行政管理総局と関係部門が共同して、通貨、現物、知的財産権、土地使用権以外の他の財産による出資に関する規定を定める以前において、出資者が『会社登記管理条例』の第14条第2項で定める財産以外の他の財産を以って出資する場合、中国国内で合法的に設立した資産評価機構による資産評価を実施し、高評価あるいは低評価を行ってはならな

い。出資金を実際に払い込む時は中国国内で合法的に設立した出資検査機構による驗資を受け、同機構が発行する驗資証明を必要とする。

中外合弁の有限責任会社の出資者が『中外合弁経営企業法』で定める現物（設備を含む）、工業所有権等の非貨幣性財産（土地使用権は除外）を以って出資する場合、その価額は各合弁当事者の評議によって確定できる。

1 1 .(借入等による出資)

外商投資企業の出資者が自己名義の借款等の方式で調達した資金は自己資金と見なし、出資検査機構が驗資証明を発行した後に当該出資者の出資金とすることができる。

1 2 .(変更登記の申請期限)

外商投資企業の登記内容の変更を申請する期限については、『会社登記管理条例』の規定に合致していなければならない。法律、行政法規の規定あるいは國務院決定において会社および会社登記事項の変更登記を行う際に事前認可を必要とする場合は、審査認可機関が認可した日より 30 日以内に変更登記の申請手続を実施しなければならない。申請期限を過ぎた場合、申請人は元の審査認可機関にこれを報告し、文書の効力を確認するか、あるいは別途に報告・認可の要否を確認しなければならない。

1 3 .(変更登記の申請文書)

外商投資企業による変更登記の申請では、『会社登記管理条例』の第 27 条、第 29 条、第 31 条、第 32 条、第 33 条、第 34 条、第 35 条で定める文書類を提出しなければならない。以下に掲げる事項で登記内容を変更する場合は、元の審査認可機関が交付した審査認可文書および変更を承認した証書を提出しなければならない。

(一) 登録資本金

(二) 会社類型

(三) 経営範囲

(四) 営業期間

(五) 出資者または発起人が払い込む出資金額、出資方式

(六) 外商投資企業の合併または分立

(七) 審査認可機関の管轄地域を超えた住所の変更

(八) 有限責任会社の持分譲渡または株式有限会社の株式譲渡（営業許可証および認可証書の記載事項に及ばない場合は除外する）

前項で定める情況のほか、外商投資企業の登記事項の変更が会社定款に及ぶ場合は、変更登記の手続を実施した後の 30 日以内に法律に準拠して審査認可機関でその変更登記の手続を実施しなければならない。

1 4 .(管轄地域の変動と引継ぎ)

外商投資企業が（原会社登記機関の管轄地域が異なる場所に）移転する場合、元の会社登記機関で移転手続を申請しなければならない。審査認可機関の管轄地域が異なる場合は移転先の審査認可機関へ手続を申請しなければならない。移転先の審査認可機関は申請を受理した日より 5 営業日以内に移転元の審査認可機関に意見を求めなければならない。移転元の審査認可機関は意見を求める書簡を受領した日より 5 営業日以内にその結果を回答しなければならない。移転先の審査認可機関は意見を受領した日より 3 営業日以内に回答し

なければいけない。元の会社登記機関は申請を受理した日より 5 営業日以内に回答しなければならない。元の会社登記機関は移転先の登記機関および審査認可機関による移転同意の意見に基づいて営業許可証を回収し、移転証明を交付し、併せて 10 営業日以内に申請書類と会社登記ファイルを移転先の会社登記機関へ移送しなければならない。移転を申請する会社は移転証明および審査認可機関による承認書を持参して移転元の審査認可機関で認可証書の抹消手続を実施し、さらに移転先の審査認可機関で認可証書を受領し、移転先の会社登記機関で変更登記の手続を実施し、営業許可証を受領しなければならない。

15 . (出資者が承認した登録資本金の増資に関わる出資金の払込期限および登記)

外商投資企業の登録資本金の増加について、有限責任会社（一人有限会社を含む）および発起人方式によって設立した株式有限会社の出資者は、会社登録資本の変更登記を申請する際において新たに増資する資本金の 20% を下回らない金額を払い込まなければならない。その他の増資分の払込期限は『会社法』、外商投資に関連する法律、および『会社登記管理条例』の規定に合致していなければならない。その他の法律、行政法規に別の規定がある場合はそれに従うものとする。

株式有限会社が増資のために新株を発行する時の株主による新株の引受については、株式有限会社の設立で納める株式支払に関連する規定に準拠して執行する。

16 . (登録資本金の変更および免税手続)

申請人が以下に掲げる状況下で登録資本金の変更を申請する時に現物出資の輸入貨物を規定に基づいて免税とできる場合、申請人は税関に関連する状況を説明し、併せて『国家発展奨励内外資プロジェクト確認書』を持参して輸入設備の保税による通過手続を行い、変更後の営業許可証を取得した後に関連する減免税の手続を実施する。

- (一) 外商投資企業の登録資本金の増加に伴い、輸入による現物出資を申請し、審査認可期間の認可を経た場合。
- (二) 外商投資者あるいは外商が投資する企業が国内企業を合併・買収する際に登録資本金を増加する場合、輸入による現物出資を申請し、審査認可機関の認可を経た場合。
- (三) 外商が投資する企業の登録資本金についてその他の変更があり、現物出資を申請し、審査認可機関がこれを認可した場合。

17 . (営業許可証の提出を不要とする場合)

外貨管理部門は、以下に掲げる業務を取り扱う場合、申請人に対して変更後の営業許可証の提出を要求しないものとする。

- (一) 外商投資企業の登録資本金の増加に伴い、外貨登記あるいは資本金口座の開設、変更申請を実施する場合。
- (二) 外商投資者あるいは外商投資企業が国内企業を合併・買収する際に外貨登録あるいは資本金口座の開設を申請する場合。
- (三) 外商投資企業が登録資本金を減少し、外貨管理部門に対して減資の確認文書の申請手続を実施する場合。
- (四) 外商が投資する企業の資本に変更が発生し、外貨とうきについてその他の変更手続を実施する場合。

18 . (法定備案)

外商投資企業の以下に掲げる変更については、企業登記機関に備案しなければならない。

- (一) 審査認可機関が認可した登記事項に関連しない企業定款の修正案、あるいは修正後の定款（総投資額

の変更を含む)の変更。

(二) 董事、幹事、經理の変更。

(三) 分公司の設立、および取消

(四) 企業清算する場合の清算組織構成員、清算組織の責任者リスト

外商投資企業の出資者による出資時期の延期および登録資本金の払込については、報告手続を行わず、『会社登記管理条例』に基づいて相応の変更登記を実施する。

外商投資企業の備案手続については、会社登記機関に対して会社法人代表(清算組織責任者)が署名した報告書、報告事項が発生した事を証明する関連文書を提出しなければならない。報告文書がそろっているものについては、会社登記機関が報告を受理し、申請人の要求に応じて報告証明を交付する。

19.(法律文書の受取人の変更)

外国投資者(授權者)が送達された国内の法律文書の受取人(被授權者)を変更する場合、新たに「法律文書送達授權委任書」に署名し、速やかに会社登記機関に備案を実施しなければならない。被授權者の名称、住所等の事項に変更が生じた場合も速やかに会社登記機関に備案を実施しなければならない。会社登記機関は会社登記ファイルに記載しなければならない。

外国投資者が上記の報告を実施しない場合、会社登記機関は国内の法律文書を会社登記機関の記録に記載された被授權者に送達し、これによって外商投資者に送達したものと見なす。

20.(株式質権設定の備案登記)

外商投資企業の出資者が株式質権設定の備案登記の手続を行う場合、会社登記機関に対して会社が発行した株式質権設定備案登記の申請書、審査認可機関の認可文書、質権設定契約書を提出しなければならない。会社登記機関は備案を受理した後、申請の要求に応じて、株式質権の設定を行った投資者の名称、当該株式の会社株式における比率、質権設定者の名称、株式質権の設定期間、質権設定契約の審査認可期間等を明記した報告証明書を交付する。株式の質権設定を行う投資者は、質権設定期間に質権設定者の同意を経ずしてすでに質権の対象となっている株式の譲渡あるいは質権の再設定を実施してはならず、また質権の対象となっている株式を減額してはならない。

21.(変更登記の抹消申請)

外商投資企業が『会社法』第22条の規定に基づいて変更登記を抹消する場合、会社登記機関に対して変更登記の抹消申請書と人民法院の裁判文書を提出する。外国企業の審査認可事項に関わる事項がある場合は、審査認可機関の認可文書も提出しなければならない。『会社法』の規定に合致する場合は、会社登記機関が登記変更の抹消に関する認可の是非を決定し、営業許可証の記載事項に関わる場合は、営業許可証を回収して新たに交付する。

22.(特別清算に関する補充)

外商投資企業の解散が現実化した際において、会社が『会社法』で定める期間内に清算組織を設立して清算を実施せず、債権者側も人民法院に向けて指定した清算組織による会社清算の申請を実施していない場合、当該外商投資企業で各種の権限を有する機構(董事会)、株主、債権者は、『外商投資企業清算弁法』の規定に基づいて、審査認可機関に対して特別清算を申請することができる。税関の管理下にある貨物については、まず税関手続を行い、相応の税額に関する補充支払を行わなければならない。

23.(登記関連文書類の抹消)

外商投資企業の登記抹消の申請については、『会社登記管理条例』の第44条に基づいて相応の文書を提出しなければならない。このうち清算報告については、税務機関の登記抹消証明、税関が発行した税関手続終了証明、あるいは税関登記を実施していないことの証明を提出しなければならない。外商投資企業が経営活動期間を繰り上げて終了して登記抹消の申請を行う場合は、審査認可機関の認可文書を提出する。(法院が解散、破産を裁定した場合、あるいは行政機関による閉鎖命令、営業許可証の没収、企業設立登記の取消処分等は除外する)

24.(分公司登記の差し回し)

外商投資企業が分公司を設立あるいは取り消す場合、元の会社登記機関における確認と文書の差し回しは必要なく、分公司所在地の外商投資企業の登記機関に向けて登記申請を実施する。

法律、行政法規、国务院決定、あるいは国の外商投資制限類プロジェクトおよびサービス貿易に関連する特別規定に基づき、分公司の設立あるいは取消について政府関連部門の認可を必要とする場合は、認可された日より30日以内に登記申請を実施し、遅れて申請したのものについては申請人が元の審査認可機関に対して文書の効力を確認するか、あるいは別途申請の要否について確認しなければならない。

25.(事務所機構の登記抹消)

会社登記機関は外商投資企業の事務所機構の登記手続を行わない。すでに登記済みの事務所機構については変更あるいは延長の手続も行わず、期間が満了した後に登記の抹消手続あるいは必要に応じて分公司の設立を申請しなければならない。外商投資企業の分公司は、会社の経営範囲内で業務連絡、コンサルティング等の業務を実施してもよい。

事務所機構の名義で経営活動に従事した場合は、会社登記機関が法律に準拠して調査し処分する。

26.(出資に関する監督管理)

外商投資企業の出資者または発起人が通貨あるいは非通貨性資産により出資を行っていない場合、または期限どおりに払い込みを行っていない場合は、会社登記機関が『公司登録資本登記管理規定』の原則を適用して処罰を科する。2006年1月1日以前に設立した会社の場合、その出資期間は登記設立日を基準とする。

中外合作企業が期限を過ぎても出資義務を履行しない場合は、『中外合作経営企業法』の第9条の規定に基づいて、会社登記機関が履行期限を指定する。期限内に履行しない場合は本条の前項の規定に基づいて処理する。外商合弁企業あるいは外商独資企業が期限内に払い込みを実施しない場合、会社登記機関は本条の前項の規定に基づいて処理すると同時に『外資企業法』の第9条の規定に基づいて営業許可証を没収することができるものとする。

27.(経営範囲を超えた経営)

外商投資企業が認可された登記の経営範囲を超えて『外商投資産業指導目録』の奨励類あるいは許可類の業務に無断で従事した場合、会社登記機関は、『会社登記管理条例』の第73条を適用して処罰を科する。

外商投資企業が認可された登記の経営範囲を超えて『外商投資産業指導目録』の制限類あるいは禁止類の業務に無断で従事した場合、会社登記機関は、「認可された登記経営範囲を超え、許可証あるいはその他認可文

書に基づいて従事しなければならない経営活動に無断で従事した違法行為」と認定し、『無許可経営取締弁法』の規定を適用して処罰を科する。犯罪を構成する場合は法律に準拠して刑事責任を追及する。

28.(台湾/香港/マカオ、在外華僑への適用)

台湾地区、香港特別行政区、マカオ特別行政区の投資者、国外に定住する中国公民(華僑)が投資して設立した会社および外商投資による投資性企業、外商投資のベンチャー投資企業が投資して設立した企業の審査認可の登記管理については本意見を参照する。

二社

相談内容1：労災事故における会社側の補償範囲について

Q：

当社は、会社設立後の3年を経た今年になってようやく黒字を計上できる状態に至ったが、この間、就業規則等が未整備の状態にある。ところが労務管理体制が未整備の状態下で、最近になって労災事故が多発する傾向にある。この主な原因には「安全管理の不徹底」や「無資格者による機械や設備の操作」「操作マニュアルの無視」などがある。

工場の操業を脅かすような重大な労災事故ではないが、この処理をめぐって、当該従業員は一般的な傷病休暇による処理を望み、当社もこの意向を受け入れているような状態である。しかし、明らかな業務上の負傷(労災)であるにも係らず、この治療については私的な傷病休暇として処理することは適切でない判断している。現状では、手取賃金を確保した従業員の希望と、労災に伴うコストの削減や処理の複雑さを回避したい企業側の利害が一致して、「労災事故を労災事故として処理しない」方法で始末している。

そこで、このような状態を放置する場合に発生するリスクと労災事故における会社側の補償範囲、労災に関連する法制度上などについて留意すべき点を指摘して欲しい。

A：

御社の実情を放置しておいた場合、主に二つのリーガルリスクがあります。ひとつは企業の安全生産に係る法的リスクで、これは現行の『安全生産法』をはじめとする一連の安全生産法体系に抵触します。もう一つは労災処理の不全に係る法的リスクで、これは現行の労働社会保障に関連する法制度(特に労災保険と医療保険の関連法)に抵触します。

例えば、御社が説明する労災事故原因としての、「安全管理の不徹底」や「無資格者による機械や設備の操作」「操作マニュアルの無視」等はいずれも『安全生産法』で言及する違反事項であり、情状が嚴重な場合は行政処分の対象となります。

また生産性企業において安全に関わる事故が発生し、死傷者を出したり他人の財産に損害がもたらされた場合は、当然ながらその賠償責任を負わなければなりません。

次に労災事故の非申告と医療保険制度の準用は明らかに違法行為であります。例えば、企業が所定の期間内に労災認定の申請を実施しなかった場合、この期間中に発生する労災保険待遇等に関連する費用は当該企業が負担しなければなりません。また、虚偽の申告による医療保険の搾取にも該当する可能性があります。

そうであるが故に、この種の労災処理について労使当事者の利害が一致して、労災処理方法までも労使で合意したとしても、この所業自体が違法と認定される可能性もあります。

相談内容 2：従業員による窃盗行為の対策について

Q：

当社では、最近になって社内で窃盗事件が相次いで発生している。従業員の私物の盗難や会社の物品の盗難などである。現在、この対策として従業員の持物検査を実施するつもりだが、従業員の持物検査となると、人権保護の問題に抵触するのではないかといった懸念もある。そこで、この方面における適切な対策はないか？

A：

本件について、たとえ会社側の業務遂行上の必要があったとしても、従業員に特段の事情があるか否かについて確認せずに、デスクを開いた場合は、労使トラブルの原因になるリスクがあると判断すべきです。上海では、これまでもマスコミで報道されるような同類のトラブルとして、日本の某化粧品会社のデスク検査事件、フランスの「カルフル」や「上海嘉年華」の従業員の所持品検査事件等で、いずれも従業員による社会的な告発があり、また企業側に不利な判断が下っています。この点は労働者個人のプライバシー保護の権利が企業の経営権（いわゆる業務命令権）と衝突する例ですが、中国では、災害や緊急事態等の特殊な事情がない限り、企業が労働者本人の同意なしにこの行為に及んだ場合、基本上は労働者側のプライバシー保護に有利な解釈が出されます。この点は日本の例と少々温度差があると考えべきです。

ちなみに日本では、従業員の所持品検査については「使用者が従業員に対して金品の不正隠匿の摘発・防止のために行なう所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて一般的に妥当な方法と程度で、しかも職場の従業員に対して画一的に実施されるものでなければならず、かつこのような所持品検査が就業規則等明示の根拠に基づいて行なわれるときは、特段の事情がない限り従業員は検査を受忍すべき義務を負う」といった判例が出ています。

日中で温度差がありますが、御社が企業内でこれを行なう場合でも、所持品検査を実施する場合は一定のリスクが伴うこと、特定の従業員だけを対象とせず画一的に実施すること、従業員に特段に事情があるか否かを判断・確認することが肝要となります。

また、100%有効な対策ということでもありませんが、私物を会社へ持ち込む場合に登記制を導入する。工場や特定施設への立ち入る際は、中身が見える透明のビニール袋に私物を入れる - - 等のことも検討してください。

総括および関連する法令資料

安全生産に関連する法律責任について

例えば、『安全生産法』では生産企業の違法行為として主に以下の事項を定めている。

安全生産コストの無投下による生産条件の不備。

安全管理責任の不履行。

安全生産責任者の配置と従業員訓練。

不適正な生産施設、設備の設計、設置、保守点検等。

無認可の危険物の生産、経営、備蓄。

危険物の生産、経営、備蓄における安全管理制度の未確立、危険源の未登記。

安全生産条件を満たさない企業（個人）への場所の貸与または設備の発注。

請負企業またはテナント企業との安全生産管理協議の未締結。

同一作業区域内に同居する生産企業による共同安全管理の義務。

従業員宿舍との距離の確保、緊急避難口の確保。

従業員に事故に対する免責協議の締結。

緊急措置の回避、事故現場離脱、および逃亡。

国家基準、業界基準の不備に対する整理処分の拒否。

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

期限を定めた是正命令

整理命令（すなわち営業停止による是正）

罰金

資格を有した安全管理責任者に対する解任あるいは資格剥奪

刑事罰

営業許可証の取消による閉鎖命令

労災事故に関連する法律責任については、

使用者が賃金総額または労働者数につき虚偽の報告をしたときは、労働保障行政部門が是正を命じ、虚偽の報告をした賃金額の 1 倍以上 3 倍以下の罰金を科す。

使用者、被災労働者またはその直系親族が労災保険給付を詐取したとき、医療機関、補助器具配置機関が労災保険基金の支出を詐取したときは、労働保障行政部門が返還を命じ、詐取金額の 1 倍以上 3 倍以下の罰金を科す。情状が重く犯罪を構成するときは、法により刑事責任を追及する。

使用者が本条例の規定により労災保険に加入しなければならないのに加入していないときは、労働保障行政部門が是正を命じる。労災保険に加入していない期間に使用者の労働者に労災が発生したときは、当該使用者が、本条例で定める労災保険給付の項目と基準にしたがい費用を支払う。

以上は 2004 年 1 月 1 日より施行している『労災保険条例』を根拠としている。

労災事故における会社負担の範囲について

関連する法令は以下のとおりである。

1. 浙江省における業務傷病保険制度：

状況、待遇、及び保障組織	労災保険基金負担	企業負担	記 事
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、規定に基づいて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が被災する前の賃金額とする。			すなわち「賃金」に代わるもの。
入院治療を受ける場合は、浙江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	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	『浙江省・従業員業務上傷病保険待遇基準一覧表』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、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清算支給する。		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	『浙江省・従業員業務上傷病保険待遇基準一覧表』を参照

2. 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
六級		本人賃金の14ヶ月相当額
七級		本人賃金の16ヶ月相当額
八級		本人賃金の16ヶ月相当額
九級		本人賃金の16ヶ月相当額
十級		本人賃金の16ヶ月相当額
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、企業は一次性の「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

水社

相談内容：来料手続における原料の適用項目について

Q：

当社は、日本の殺虫剤市場でヒット商品となった製品の委託生産の受注を検討している。この場合、この製品の種別の認定をめぐって中国の政府機関の見解と指示が異なり当惑している。この製品の原料は粘着剤と紙だけで出来ており、殺虫効果のある化学的成分は使用していない。しかし、製品の用途は殺虫効果を期待したものである。したがって、これを「化学製品」と見るか単なる「紙製品」と見るかによって中国税関の来料手続の内容が違って来る。そこで、まず進出地の管理委員会に問い合わせたが、当局はこの製品を紙製品と認定して化学製品の薬品類には判定せず、紙製品の通関で OK と指示してきた。しかしながら上海税関の指示はこれと異なり、「農薬証明を取ってこい」ということだった。この結果、どちらの政府機関の判断にしたがって処理すべきか当惑している。そこで、現状で妥当な処理方法を教示してほしい。

A：

上海税関のいう「農薬証明の提出」は当たらないと判断します。「農薬類」は HS コードで 38 類だが、この製品に使用している粘着剤は 38 類のいずれにも該当しません。上海税関は製品用途が殺虫にあるために粘着剤の成分に農薬が含まれていると推測していると思われる。したがって、あくまでも紙製品、つまり「粘着紙」の HS コードで通関して宜しいと判断します。但し、この場合は増徴税の還付はありません。

最近、委託加工に関連して新たな政策と法令が公布されています。御社の場合、むしろこの方が非常に重要な検討課題となります。ここでは簡単に説明しませんが、2006 年 1 月より、これまでの加工貿易禁止分野目録にリストアップされた品目に加えて紙類が新たにリストアップされています。すなわち、これによって紙類を原料とする加工貿易へ規制が加えられ、一般貿易の手段による取引しか許されなくなる状況が出現しています。この点については、後日、関連する法令資料と実務の案内を提供します。

へ社

相談内容 1：営業範囲の拡大と製造会社の商社業務について

Q：

当社では、すべての製品を進料加工方式によって生産している。このうち原材料の 30% は国内から調達し、70% は輸入している。ところが、日本の本社からの要請で、原材料を中国国内から調達し、これを加工工程を経ずにそのまま日本へ供給するよう指示されている。つまり、自社で使用す

るか否かに係らず、国内で調達した原材料を日本へ供給することを求められている。この商流の実行性についてかつて日本の某銀行に問い合わせたところ、「30%までは OK」との回答を得ている。そこで、この種の商流に関する実行性の有無を確認したい。

また、30%に限定せずに実施するとしたら、必然的に当社の業務範囲を拡大して、商社業務を付加しなければならないのではないかと考えている。したがって、この辺りの実務について解説して欲しい。

A :

確かに（生産性企業の）「営業範囲を超える製品の取り扱いを 30%までは認める」といったルールは各地の政府の裁量としては存在してきました。しかしこの政策は、地方政府で裁量であって法令を根拠にしたものではありません。したがって、理想的には御社が検討しているように、経営範囲の追加、すなわち商業領域を経営範囲に追加すべきです。またこの場合、その取り扱い量によっては御社が生産性企業として享受できる 2 免 3 減の優遇政策を放棄しなければならない可能性もあります。但し、2 免 3 減の優遇政策がすでに完了している場合は、業務範囲の拡大に着手すべきです。さらに、増値税の還付政策の適用については、製品の原料比（国内調達率）が非常に低いラインで動いている場合は還付を受けにくい構造にあることも留意願います。

相談内容 2 : 最低賃金の構成について

Q :

最低賃金に含まれる手当、含まれない手当やその他の人件費コストがあれば指摘して欲しい。

A :

最低賃金は中央に『最低賃金法』があり、ここでその構成部分を定めています、またその具体的な実施や基準額については各地方ごとに、ほぼ毎年、現行規定が差し替えられています。例えば、浙江省の場合は、浙江省人民政府が 2006 年 8 月 25 日に『全省の最低賃金基準額の調整に関する通知』（浙政発〔2006〕50 号）で公布しています。ここで、省内を四つの地域に分けて、それぞれ 750 元、670 元、620 元、540 元と定めており、同時に非全日制労働者（パートタイマー）に適用する最低時給賃金として、それぞれ 6.4 元、5.7 元、5.3 元、4.6 元と定めています。また、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ますが、この最低賃金を構成しない部分については中央法である『最低賃金法』で定めています。

相談内容：最低賃金制度について

Q：

当社は日本市場向けの漬物を生産する労働集約型のメーカーである。製品が漬物ということで、胡瓜やナスをはじめとする大量の野菜を製造ラインで処理している。野菜の洗浄とカットは手作業で行っている。単純作業の労働集約型ということもあって地元民や地方の農村労働者を採用しているが流動も激しい。

単純作業であるために簡単な訓練を経た後にただちに製造ラインで作業できるような状態にあるが、胡瓜やナスのカットでは人によって処理スピードも異なり、すばやく処理できる者と新入ワーカーの仕事量はおのずと差が出てくる。このようなこともあって、当社では歩合制による賃金体系を導入する計画であるが、ここで問題になるのは最低賃金である。例えば、胡瓜をスピーディーに処理できないワーカーの場合、最低賃金を下回る可能性がある。このために残業の手配や食事手当などを支給して最低賃金をクリアするつもりである。

この場合、現行の最低賃金制度では、給与が最低賃金基準を下回った場合、当局はどの程度に厳しく対処してくるかについて考慮しながら、歩合制導入の判断の基準としたい。

A：

浙江省が 2006 年に公布した最低賃金基準額は省内を四ランクに分けて提示しています。御社が操業する場所はこのうちの最高ランクで 750 元が最低賃金基準額となっており、すでに 9 月 1 日より実施しています。

最低賃金制の遵守は非常に厳格に要求されており、違反した企業に対する行政指導や処分も厳しいと判断すべきです。また、違反行為の摘発の背景には内部告発があります。労働関係規定の違反行為はほとんどのケースで内部告発が背景となっていることは日本も同様です。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と進みます。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ます。

また、御社が検討している解決法も妥当性がありません。労働法令で定める最低賃金基準額は「最低月額基本賃金」と表現しており、月々で浮動性のある残業手当や食事手当など基本給とは別に支給する各種の手当は含まないと定めています。したがって、諸手当を付加することによって最低賃金をクリアする方式は通用しません。あくまでも月額基本賃金が当地の最低賃金基準を下回らないことが原則となっています。

総括と関連する法制資料

最低賃金制度について

最低賃金基準は全国のほとんどの省市で毎年公布している。浙江省の場合は、浙江省人民政府が 2006 年 8 月

25 日に『全省の最低賃金基準額の調整に関する通知』（浙政発〔2006〕50 号）で公布している。ここで、省内を四つの地域に分けて、それぞれ 750 元、670 元、620 元、540 元と定めており、同時に非全日制労働者（パートタイマー）に適用する最低時給賃金として、それぞれ 6.4 元、5.7 元、5.3 元、4.6 元と定めている。

また、『浙江省労働契約条例』の第 28 条では、「労働契約の部分的な内容が法定労働基準と合致しない場合、使用者は法定労働基準にしたがってその義務を負わなければならない、併せて法に準拠して該当する労働契約中の法定労働者基準と合致しない部分を修正しなければならない」と定めている。この法定労働基準に最低賃金基準が含まれることは言うまでもない。

一方、上海市の場合は、上海市労働社会保障局が 2006 年 8 月 7 日に『上海市・最低賃金基準の調整に関する通知』（滬勞保綜発〔2006〕29 号）で公布し、同年 9 月 1 日より施行。上海市でも毎年公布されており、企業労働者の最低月額賃金の基準を従来の 690 元より 750 元に調整している。上海市の基準は浙江省の最高ランクの地域の基準と同様であるが、適用範囲は全市で統一している。また、上海市では、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。

最低賃金制の遵守はいうまでもなく企業コンプライアンスの問題であり、如何なる経営事情があろうとも遵守すべきである。

チ社

相談内容 1：労災の認定と労災保険の適用について

Q：

当社の従業員が工場を離れた後にモーターバイクで交通事故に遭遇して重症を負った。本人は退勤の帰宅途上の事故だったと説明している。ところが事故の発生地は、本人が当社に届け出ている住所と帰宅途上の路線と全く異なっていた。そこで本人にその説明を求めたところ、住所を移転していることが判明した。当社は、本人が当社に報告している住所とは異なる場所であることを理由に、この事故を通勤途上の労災と認めがたいと判断している。当社の言い分は、現住所と通勤路線を変更した場合はただちに変更届けを行うことを従業員就業規則でも義務付けており、これを怠ったことによって生じる責任は本人が負うべきものと考えている。

また、当社は従業員の労災に備えて商業保険を付保することを検討してきたが、各種の事情から商業保険には未加入の状態である。

これらの状況から以下の質問をしたい。

会社に届け出た住所とは異なる場所からの通勤途上で遭遇する交通事故を労災と認定しないことが可能か？

交通事故による労災の認定はどのような手順で行われるか？
労災に備えて対策として商業保険の付保は有効性があるか？

A：

の質問について：

会社に届け出た住所とは異なる場所からの通勤途上で遭遇する交通事故を労災と認定しないことの可否については慎重な判断が問われます。例えば、若しこの問題をめぐって紛争になった場合、従業員側は、住居を移転した期日と会社への届出期日を容易にでっち上げる操作を行う可能性を否定できません。この場合、御社はこの偽証に対する反証が必要となります。また、たとえ、住居移転の届出義務を怠ったとしても、これが通勤途上の労災事故と認定される可能性も否定できません。

の質問について：

原則上、通勤途上の交通事故による負傷は労災と認定されます。但し、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ます。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ます。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きます。

の質問について：

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ります。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します。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ます。つまり、労災対策として意外事故を含む総合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ります。

相談内容 2：納税後の利益の運用について

Q：

当社ではこの数年間に蓄積してきた利益を出資者に還元せずに、自社に再投資する計画がある。このようなプランを実施した場合は税法上で優遇が受けられると聞いているが、その法的根拠と具体的な内容はどのようなものか？

A：

この件に関連する法的根拠は、『外商投資企業及び外国企業所得税法』とこれに係る『外国投資家の再投資についての企業所得税還付に関する国家税務総局の通知』です。

後者の『通知』に基づくと、外商投資企業がその董事会の決議に基づいて、自社の企業所得税税引後利潤から積み立てた剰余金（または発展基金、準備基金）を運用して再投資し、当該企業の登録資本を増加させた場合、この増加した当該企業の登録資本の再投資のうちで外国出資者に属する部分は、税法とその他の関連規定に準拠して還付を与える……と定めています。

総括および関連する法令資料

交通事故傷害に関する処理法と待遇について

以下の作業を基本として交通事故による労災処理を行う。

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。
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。
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。
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。

国内再投資による所得税の優遇政策について

利益の再投資に伴う税制上の優遇政策はよくある質問である。これは、再投資に関する税還付優遇政策のことで、『中華人民共和国外商投資企業及び外国企業所得税法』が基本となっており、その実施細則の一部として再投資税還付優遇政策を執行するために国税総局が 2002 年に公布した以下の通知が根拠法令となっている。

外国投資家の再投資についての企業所得税還付に関する国家税務総局の通知

（国税発 [2002] 90 号 2002 年 7 月 17 日公布）

1. 外商投資企業は董事会の決議に基づき、関連規定に照らして企業所得税税引後利潤から積み立てた剰余金（または発展基金、準備基金）を使って再投資し、当該企業の登録資本を増加させた場合、この増加した当該企業の登録資本の再投資のうち外国投資家に帰属する部分は、税法第 10 条とその他の関連規定に照らし、外国投資家に再投資の還付を与える。
2. 税法実施細則第 80 条第 1 項に述べる「投資に直接的に使用し他の外商投資企業を設立する」場合は以下の状況を含む。
 - （1）直接的に再投資に使用し、他の外商投資企業を新たに設立し、しかもその再投資額が新たな企業の登録資本を構成する場合。
 - （2）直接的に再投資に使用し、既に存在する外商投資企業の登録資本を増加させる場合。外国投資家が外商投資企業から得た利潤を、再投資して他の投資家の既存企業における持分を買収し、当該企業の登録資本と経営資金を増加させない場合は、再投資の還付の優遇を受けることができない。
3. 外国投資家が外貨資産を再投資に使用した場合、再投資を受けた企業が実際に投資額を受け取った日に国が発表した外貨兌換レートで人民幣に換算し、再投資の税還付を計算する場合の再投資額とする。
4. 外国投資家が外商投資企業のある年度の税引き後利潤を一回にまたは複数回にわたり直接に再投資した場合、その税還付の計算に用いる累計再投資額は次の公式で算出した限度額を超えることはできない。
再投資限度額 = （当該税引き後利潤の属する年度の外商投資企業の課税所得額 - 当該年度の外商投資企業の実際に納付した企業所得税額）当該年度当該外国投資家が外商投資企業に占める持分比率（または分配比率）
外国投資家が外商投資企業の同一年度から由来する税引き後利潤の全額を再投資する場合、その再投資額が前述の限度額よりも低い場合は、実際の投資額で税還付を計算する。前述の限度額を超える場合

は、限度額で税還付を計算し、超過部分は税還付を計算することができない。

5. 『商投資企業再投資税還付に関する問題についての国家税務総局の回答』（国税函発[1995]154号）に定める「外国投資家が100%の持分をもち、かつ、もっぱら投資業務に従事する外商投資企業」には、もっぱら投資業務及び投資業務関連業務に従事する企業を含む。

投資業務関連業務は、1995年4月4日対外貿易経済合作部公布の『外国企業が投資して投資性会社を設立することに関する暫定規定』及びその補充規定に基づき、営業許可証で限定する範囲内で、外商投資企業がその投資した集団所属の会社内で行う原材料買付、製品販売及びアフターサービス、財務及び技術サポート等の補助的な専門サービス、並びにその投資した集団所属の会社が国内外で規定の範囲内で従事する研究開発、コンサルティング、トレーニング及び輸出業務に限る。

また、上記の規定とは別に2003年3月には以下の補充規定も公布されている。

『外商投資企業の追加投資における企業所得税優遇政策享受に関する問題についての
国家税務総局の補充通知』

(国税函[2003]368号 2003年3月28日公布)

1. 奨励類項目の範囲について「新『外商投資産業指導目録』実施における課税に関する問題についての国家税務総局の通知」の規定に基づけば、財税字[2002]56号で定める「奨励類項目」は、2002年4月1日以前に追加投資を認可した外商投資プロジェクトを指し、1997年に旧国家発展計画委員会などの部門が公布した「外商投資指導目録」の中の奨励類と制限乙類プロジェクトに属する。2002年4月1日以後追加投資を認可した外商投資プロジェクトは、2002年に旧国家発展計画委員会などの部門が公布した「外商投資指導目録」の中の奨励類プロジェクトに属する。
2. 複数回追加投資で新たに増加した登録資本の計算について外商投資企業が前期に投資して以後、複数回の追加投資を行って形成した生産経営プロジェクト（まだ新しい生産経営プロジェクトを形成していない追加投資を含まない）は、前期の投資プロジェクトと併せて定期減免優遇を享受していないものについては、当該複数回の追加投資が形成した生産経営プロジェクトを合併して一つのプロジェクトとしてその新規増加登録資本を計算することができ、当該複数回追加投資が形成した合併プロジェクトの新規増加登録資本が財税字[2002]56号の第1条で定める条件に適合するときは、当該合併後のプロジェクトについて単独で計算して定期減免税の優遇を享受できる。
3. 「元の登録資本」の計算について財税字[2002]56号で述べる「元の登録資本」とは、外商投資企業が新たな生産経営プロジェクトについて、または本通知第2条で述べる合併プロジェクト追加投資前に企業が既に形成した登録資本を指す。
4. 複数回の追加投資の減免税優遇期間の計算について外商投資企業が複数回の追加投資で形成した生産経営合併プロジェクトは、本通知第2条の規定に基づいて単独に計算し定期減免税優遇を享受するものは、当該複数回追加投資の中の初回の追加投資で形成した生産経営プロジェクトの利益計上年度から減免税優遇期間を起算し、当該複数回追加投資が財税字[2002]56号の第1条に定める条件に達した年度から、当該減免税優遇期間における残余年限の優遇享受を開始する。

相談内容 1 : 工会の組織化の必要性について

Q :

2005 年の 11 月に当地の政府当局より工会の組織化に関する指導を受けた。そこで当社が加入している日系親睦団体とも相談したが、他の日系企業でも同様の指導を受けていることが判明した。同日系親睦団体では、政府の指導にしたがって工会を組織化するにしても、また指導を無視して組織化しないとしても、いずれの場合でも各社で足並みを合わせようということによって一致している。

そこで、この工会の組織化に対して、企業として如何に対応すべきか、また、中国では企業側に工会を組織化する義務があるのか、組織化するとしたらどのような点に留意すべきか、中国の企業は自社の工会の運営コストを負担すると聞いているがこの内容はどのようなものか、工会役員の選任に関する企業側の介入 - - 等について質問したい。

A :

(1) 工会の組織化に関する企業の基本姿勢について

中国の『工会法』でも日本と同様に企業側に組織化を義務づける規定は存在しません。中国でも工会は企業内の従業員が自発的に組織するか、あるいは既成の上部団体（中国総工会）の指導に基づいて組織されるか、いずれかの方法を取ることになります。したがって、当地の政府の指導は法的強制力を伴うものではなく、あくまでも企業側の組織化の協力を要請するものと判断して宜しいと思われます。中国の『工会法』では、「工会は従業員が自由意志により結集する労働者階級の大衆組織である」とし、使用者は工会の組織化を妨害してはならないことを定めるのみ留まっています。むしろ、使用者は工会の設立について、その組織者のような立場で公然かつ主導的に関与すべきではありません。したがって、従業員に工会設立の動きがあれば、これを歓迎する意向を示しつつ、『工会法』でも定めるとおり労使間の利益調整役として機能するよう誘導することが肝要です。

(2) 工会を組織化する企業側の義務について

上述するとおり、企業側に工会組織化の法的義務はありません。

(3) 組織化に当たっての留意点について

企業側の留意点は以下のとおりです。

工会の組織化

企業はこれを妨害せず、阻止しない。しかし、積極的には組織化を働きかけない。

組織化された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する。

中国の工会は危険な組織でない

『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」と定めています。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ります。

工会の役割

工会は集団契約制度を通じて労使関係を調整し、従業員福利における諸策、文化・レク活動の

実行部隊となります。

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します。

(4) 工会役員の選任に関する企業側の介入について

工会の代表者の人選や根回しについては上述するとおり、企業側が露骨に関与すべきではないが、逆に工会の主席や副主席等に選出された工会委員には人事部門の重要ポストを就けること等も検討すべきです。このように処理することによって主に以下のリスクを排除することができます。

相談内容2：試用期間満了後の処理方法について

Q：

試用期間中の労働契約の解除方法、試用期間が満了した時点における意思表示の方法、正式採用の可否について書面で通知すべきかどうか質問したい。

A：

『浙江省労働契約条例』では、企業による解除では「試用期間中に雇用条件に合致しないと証明された場合」は労働契約を解除できるとし、また、労働者による解除では「試用期間中、労働者は随時に労働契約の解除を使用者に通知できる」と定めています。

ここで微妙に異なる部分は、企業側の解除と労働者側の解除に相違があることです。企業側の解除では「雇用条件に合致しないと証明された場合」と但し条文を設け、労働者側の解除では「随時に」としています。これは『労働法』でも同様です。

この規定を厳密に解釈して試用期間中に不採用を決定する場合は、「雇用条件に合致しないこと」を証明しなければならないこととなりますが、実務的には企業側が雇用条件を満たしていないことを書面で表明だけで労働契約を解除し、不採用の処理を行っているのが現状です。すなわち、正式採用の可否は書面で通知することが肝要です。

相談内容3：従業員の福利について

Q：

従業員の福利厚生と休暇に関連する中国の法制度の概要を説明して欲しい。

A：

1. 従業員福利について

法定福利としては都市戸籍の労働者が享受する「住宅公共積立金」があります。

また、法定外福利としては上記の強制性の「住宅公共積立金」を補充する任意性の「補充住宅公共積立金」(いわゆる企業内住宅積立金)、養老保険を補充する任意性の「補充養老保険」(いわゆる企業内年金)、退職金などがあります。このほかに、いずれも企業裁量によって制度化する企業内福利としては、主に以下の三点に分類されています。

従業員のために設置する集団的な生活福利施設：例えば、食堂、浴室、幼稚園、託児所など。

従業員のそれぞれ異なるニーズを解決して生活費の負担を軽減する福利手当の設置：例えば、生活困難に陥った場合の手当、出退勤時の交通費手当、帰郷手当、入浴・理髪手当、住宅手当など。

従業員の文化活動を活性化するために各種の文化スポーツ施設を設置すること：例えば、図書室、娯楽室などの設置など。

これらの福利制度は企業側の任意性に基づいて実施する制度であって法的に義務化された制度ではありません。

2. 休暇制度について

時間の関係でここでは詳細に説明しませんが、主に以下の法定の休暇があります。

法定祝祭日

企業が定める公休日

年次有給休暇

慶弔休暇

医療休暇

親族訪問休暇

これらの休暇にはいずれも関連する法令が中央政府と地方政府のレベルで制定されています。特に当地で定める地方法令は、企業が休暇政策を具体的に実施する場合の法的根拠となりますので十分な理解が必要です。

又社

相談内容：中国人総経理の不正について

Q：

当社では浙江省に現地法人を立ち上げる準備作業を進める過程で中国人を日本本社で研修し、研修後に現地法人の設立準備作業にも参加させ設立と同時に董事兼総経理を担当させてきた。ところが、設立後の1年後に本人が突然退職した。さらに、退職後は本人が当社の同業の中国国内企業を営んでいることが判明した。このような事態に直面して、当社はただちにこの元中国人総経理の在任中の業務内容をチェックした。また社内の中国人従業員にも事情聴取してきた。この結果、この元総経理が自分の会社を立ち上げるため当社を最大限利用してきたことを窺わせる数々の所業を聞いてきた。例えば、当社の費用で全国各地に出張しており本来の当社の管理業務はなおざりだった様子が窺える。

また、当社の日本本社から投入された登録資本金の一部を担保として銀行から自分の会社を立ち上げるための資金を調達してきたフシもある。しかしながら、始末の悪いことに帳簿上は何の落ち度もなく証拠は挙がらない状態である。また、中国の公安に訴えても日本人の管理の悪さを指摘され

るのが関の山で、何の効果もない。さらに悪いことに、この場合、元中国人総経理はすでに取得した当社の技術、顧客、仕入先情報を運用して自分が新設した会社の発展を目論んでいる。

そこで、当社が遭遇しているケースと同類の事例を紹介していただき、解決方法と今後の対策について意見を聞きたい。

A :

1. 中国人高級管理職の不正に関する事例

この数年来、中国へ進出した日系企業から寄せられる相談のうち、中国人が担当する総経理あるいは高級管理職による不正行為についての法務対策に関する相談が増加しています。このうち特に独資による日系の中小企業からの相談内容は一様に深刻な内容で、中には相談案件が持ち込まれた時点で事態はすでに相当に深化しており、企業内の解決も不可能な状態となって訴訟絡みで相談してくる例もあります。このような中国人総経理の採用、その職務の管理、執行状態の監査等に起因する労使紛争、経営トラブルは、外商投資企業の専売特許ではなく中国国内企業でも多発しています。

中国でいう「総経理」とは、企業の最高権力機構である董事会によって当該企業の日常業務の執行権限を委任された者であり、はやりの術語でいうと「CEO」(CHIEF EXECUTIVE OFFICER = 首席執行役員)に相当します。つまり、その会社のマネジメントの一切を取り仕切る人物です。したがって、この種の職務を担当する人物による不正行為や違法行為があった場合、企業内管理体制が不十分で危機管理対策もおろそかになっているような企業であれば、いきおい企業の存在自体が脅かされるような危機的状況に陥ることになります。

現地法人の中国人総経理に絡むトラブルの実態を見ると、その内容は多岐にわたっていますが、これまでのトラブル事例を総括した場合、主に以下のような内容のトラブルにまとめることができます。

(1) 任用・人事に関連するトラブル

総経理と締結した任用に関連する契約トラブル

総経理の職務権限に関連するトラブル

() 職務権限の濫用に起因するトラブル

() 総経理本人の人治主義による企業管理方法が招いたトラブル

総経理の職責を利用した背信行為

() 会社公金の乱用、横領、着服、会計帳簿、財務記録、発票等の改ざん行為

() 会社公印や重要証書の無断流用、会社名義の流用等が招いたトラブル

() 会計帳簿や財務記録の改ざんによる不正

() 会社業務の篡奪行為、横流し行為等

() 営業上の利敵行為

() 企業の商業的秘密の漏洩、流用が招いたトラブル

総経理の能力不足に起因するトラブル

() 経済関連法、税法、労働・社会保障制度等の知識不足に起因して発生する各種の法律トラブル。

() 違法な経営指導、業務手配、マネジメント手法に起因した行政処罰(すなわち法人責任の引き受け)

- () 不利な契約行為の締結、あるいは違法な契約の締結に起因するトラブル。
- () 不利な取引の実施、あるいは違法な取引に起因するトラブル。

2. 今後の対策

これらのトラブルとその背景を見た場合、総経理の人格や資質に起因する以外に、企業の内部統制システムの有無も主要な原因となっています。内部統制システムの構築について、最近の不祥事やトラブルをみると、各種の違法行為、いわゆるコンプライアンスの欠如が問題となっています。企業内における法令遵守と社会規章制度の遵守を総経理以下の全ての従業員に徹底させるにはコンプライアンスを基本とした会社内部の綱紀を維持するシステム（以下内部統制システムという）が必要です。

特に日本の出資者（親企業）からの監視が行き届かない現地法人では、内部統制システムはその経営管理の安全装置となり、当該企業の健全な発展を保証する装置となります。したがってこれの有無は極めて重要な事項であり、また、内部統制システムの策定権は中国の法制度上でも董事会（取締役会）の専権事項です。内部統制システムの構築を董事会（取締役会）の専権事項とし、下記のように定め、所要の整備を行ったうえで、内部統制システムの構築の決定に関する決議の概要を事業報告書に記載すべきとしています。

- (1) 監査役会の職務を補助すべき使用人に関する事項。
- (2) 前号の使用人の執行役（総経理）からの独立性の確保に関する事項。
- (3) 執行役（総経理）および使用人が監査役会に報告すべき事項その他の監査役会に対する報告に関する事項。
- (4) 執行役（総経理）の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する事項。
- (5) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制に関する事項。
- (6) 執行役（総経理）の職務の執行が法令および定款に適合し、かつ、効率的に行われることを確保するための体制に関するその他の事項。

中国の現地法人では、上記の各事項を基礎にして、董事会（取締役会）と執行役（正副総経理/会計主管/財務主管/技術主管/総務等の高級管理職を含む）の権限と任務と明確にし、正常な経営管理を保証する統制システムを体現する以下の規章制度を設ける必要があります。

- (1) 監査規則（会計監査/財務監査/業務監査が含まれ、監査役の独立性とその任務を詳細に定める）
- (2) 董事会・議事規則
- (3) 執行役員会・議事規則
- (4) 業務執行規則（執行役の執行に係る報告制度、情報と文書の保存および管理に関する規則）
- (5) 危機管理規則（業務上の損害のリスク管理、違法行為のリスク管理、人事・労務政策のリスク管理等に関する規則）
- (6) 内部告発制度
- (7) 離任監査制度（高級管理職が離任する際に適用する）¹¹

¹¹ 中国の企業社会では普遍化している制度である。高級管理職が離職する際に、その者の任職期間中の業務執行状況を総点検し、過失や不正行為の有無を検証し、潜在するリスクに対して賠償請求権を留保する制度である。

相談内容 1 : 臨時工の労務管理について

Q :

当社は、春季と秋季の業務量の拡大に対応するために臨時工を採用している。この臨時工について、日本と中国では法制度上で違いがあると思われるが、その具体的な相違が不明のまま当社独自の管理を行ってきた。例えば、臨時工とは「短期労働契約」を締結しており、残業が発生しても正社員よりも低い率で計算して残業手当としてきた。さらに、社会保険についても臨時工の加入手続は行わずに未加入の状態を維持してきた。

ところが、この夏に当地の労働行政部門の査察があり、これらの臨時工の雇用システムは法律に違反しているとして、期限を定めてこれに是正を命じられた。この結果、これまでは社会保険に未加入であった 100 名近くの従業員について、労働行政部門の指導に基づいて総合保険に加入している。さらに残業手当の計算率も正社員並みに引き上げてきた。

そこで、以下の点について概略的に解説して欲しい。

中国における臨時工の概念

臨時工に関する労働契約と労働条件について

臨時工に適用する社会保障制度の概要

A :

中国の現行法制度における臨時工の概念

中国の現行の労働法制で言う正規従業員と臨時工は労働時間の長短で判断しています。標準労働時間は『中華人民共和国労働法』（以下『労働法』と略称します）およびその関係法令で定めています。『労働法』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」¹² として標準的な労働時間の原則を定め、この原則に基づいて超過勤務時間の待遇と処理法、および「特殊な労働時間制度」に関連する細則を設けています。

この標準労働時間の規定は、いまや全国的に普遍化している労働契約制度の下で企業が雇用する正規従業員に適用されるものであります。この正規従業員は法的には「全日制労働者」と称しており、それが締結する労働契約を「全日制労働契約」と称しています。¹³ これに対して、“同一企業内における一日の労働時間が 4 時間以内（すなわち一週間の労働時間が 20 時間以内）で、かつ時間給に基づいて賃金報酬を計算する労働者”を「非全日制労働者」と称しています。すなわち、法令の条文表現では「非全日制労働者」の労働時間は「法定労働時間の 50% 以下でなければならない」と定めています。したがって、この意味から、御社が言う御社の“臨時工”とは、すなわち「非全日制労働者」を指します。

¹² 『中華人民共和国労働法』第 36 条

¹³ 「全日制労働者」とは計画経済時代の国営企業に普遍化していた「固定工」のことである。1995 年 1 月の『労働法』の施行は、全国的に労働契約制度を導入する法的根拠となり、それまでの「固定工」は労働契約制度に再編され、今日に到っている。

臨時工に関する労働契約と労働条件について

上述する基本概念に基づき、御社はこの種の労働者との間で「短期労働契約」を締結する場合は、当然ながら、労働契約期間を短期で設定した労働契約を締結するということであり、実務上は正社員と締結する労働契約の内容と大差のない契約を締結することになります。また、各種の労働条件についても、基本的には正社員と同様の条件を付与しなければなりません。したがって、残業手当の計算率についても正社員と同様でなければなりません。

臨時工に適用する社会保障制度の概要

御社の場合、春と秋の繁忙期に応じて農村出身の短期契約の労働者を採用しています。このようなケースでは、外地の労働者の社会保険制度として設けられた「外地労働者総合保険」に加入しなければなりません。この総合保険に含まれる保険事項は、公傷（労災） 入院治療 老年補助金の事項で、当地の常住戸籍を有していない外省、自治区、直轄市の労働者に適用します。

相談内容 2：工会の費用について

Q：

当社には工会が組織されているが、工会の主席は日本人の管理部長が担当している。しかしながら、工会は、事実上、何も活動しておらず、また会社が工会へ支給する 2%の工会費も支給していない。地元の管理当局も、当社の設立時より今日まで一貫して工会費の支給については不問にしてきた。そこで、この管理当局の判断は将来的にはリスクにならないか？

A：

日本の労働組合法では「労働者が労働組合を結成し、もしくは運営することを支配し、もしくはこれに介入すること。労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること」は、便宜供与に関わる労使協定がある以外は不当労働行為となります。

しかし、中国の『工会法』は、経理上の援助は法的な強制力を伴う企業側の義務となっています。すなわち、『工会法』では、当該企業における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りません。

ワ社

相談内容：管理職の超過勤務手当と労働時間について

Q：

当社では、日本の例に倣って現地法人の部長以上の管理職には残業手当を支給していない。例えば、現在、部長には月額賃金 7,000 元を支給して残業手当は支給していない。この部長には「労働契約」で毎月の利益目標を達成した場合が達成給として 1,000 元を支給する主旨の約定を入れているが、この中国人の部長が退職する際に本人が退職時に過去の残業手当の支払いを求めてきた場合、「中国の法律では管理職にも残業手当を支給しなければならない」との判断により法定の残業手当を遡って支給する命令が下される可能性があると聞いている。

そこで、この中国における管理職の残業手当に関連する法制度の解説とその対策について解説してほしい。

A :

日本では、通常、管理職という任務が有する性格に基づいて時間外労働に対する報酬をカットし、代わってその業績を査定することによって相応の報酬を確定するシステムが普遍化しています。しかしながら、中国ではこのような職制は一般化していません。つまり時間外労働については、通常は管理職も一般従業員も特に区別していません。したがって一般従業員と同じように時間外勤務手当の制度を適用すべきです。

例えば、「労働契約書」には当該従業員の職務や職位を記載し、ここで管理職の職務であることを理由にして時間外勤務手当を適用しないと定めたとしても、労働紛争の判例を見るかぎり、この処置は無効となります。つまり、「労働契約書」のこの部分については無効と判定され、場合によっては、無効の労働契約を締結した法律責任を損賠賠償といった形で問われます。また「就業規則」にもこの旨を記載したとしても、これは現行法に準拠していない契約行為と言わざるを得ません。

つまり、御社がこの部長との間で締結する「労働契約」に毎月の利益目標を達成した場合が達成給として1,000元を支給することを約定したことは妥当な処理方法です。但しこの場合、御社はこの約定の合法性を確保するために、この種の労働契約を締結すると同時に、当地の労働行政当局に「この種の管理職に残業手当を支払わない制度を適用する」手続を実施しなければなりません。

すなわち、中国にも、管理職に残業手当を支払わないことを容認する制度は存在します。これは「不定労働時間制」という制度です。この制度は、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、その他標準労働時間で評価できない従業員について、労働行政当局へこの制度の導入を申請・報告して、その承認を経ることによって、これらの職務に従事する従業員の残業手当を回避できます。

総括および関連する法令資料

中国の労働時間制度と管理職の残業手当の関連について

中国の労働時間制度には、広く普遍的に採用される標準労働時間制があるが、これとは異なる形式で不定労働時間性と総合労働時間制がある。この二つの制度は労働行政当局の認可を得て導入が可能であり、特殊な職務/職種については超過勤務手当の不支給が可能となっている。そこで、これらの法令を根拠とした労働時間制度とその運用上の実務、および管理職や営業職等の特定職務に従事する従業員への残業手当を回避する方法は以下のとおりである。

中国における労働時間に関する法制度

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
3	「上海市・企業が実施する不定労働時間制および総合労働時間制の審査認可に関する通知」	2006/11/10	上海市労働社会保障局 滬勞保福發 [06] 40 号

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 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。この点はその後に公布された『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) 消防当直職員、当直運転手。
- (4) 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、当時の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(167.4 時間)の超過制限の適用を受けないため、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ればならない。¹⁴

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日夜業務に就くディーリング部門等、IT企業のコンテンツ作成部門、あるいは外勤で“夜討ち朝駆け”の仕事をする営業職等の「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。¹⁵ この結果、例えば上海市では、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。¹⁶

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

¹⁴ 『上海市企業賃金支払弁法』第 13 条第 4 項:「労働保障行政部門の認可を経て不特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(法定祝祭日出勤の 300%)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」

¹⁵ 『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』第 5 条:「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」

¹⁶ 『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』の第四で規定。

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三つの法令（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。¹⁷ 特に、上海市では2006年11月に『上海市・企業が実施する不定労働時間制および総合労働時間制の審査認可に関する通知』を公布して不定労働時間性と総合労働時間制の導入に関わる行政当局への申請と審査の基準などに内容を特化した法令を公布している。

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計算労働時間制を実施する使用者の場合、その総合計算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時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。

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。

¹⁷ 『「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』

(1) 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もあるだろう。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判断する。

(2) 総合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3項)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ります。

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ますので、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。

- (1) 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。

(2) 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留意しなければならない。

- (1) 『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。
- (2) 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。

- (3) 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。
- (4) 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もの)
- (5) 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。(この手当の支給は、上海市の関係法令で強制規定でありかつ最低基準である)

夜勤・深夜勤務の手当(上海市の場合)

根拠法規・行政通知	夜勤、深夜勤務の手当基準の調整に関する通知		
文 件 番 号	滬勞綜發[1995]7号	施行(発布)期日	1995/1/1
要 旨	1. 22時以降に退勤する場合の夜勤手当の基準額は2.20元とする。 2. 24時以降に退勤する場合の深夜勤務手当の基準額は3.40元とする。 3. 連続12時間にわたる夜勤の手当基準額は4.40元とする。 4. 5時以前に出勤する場合の朝食補食費は0.80元とする。 5. 通常勤務の労働者の宿直で22時以降になる場合は夜間補食費として2.20元を支給する。 6. 徹夜の宿直手当として3.40元を支給する。		

- (6) 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。
- (7) 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。

相談内容 1：労働契約の締結について

Q：

当社では、労働契約を締結していない従業員が 20 名ほど存在する。本人が締結を望まないために、その意向を汲んで未締結状態のままです。この状態を放置した場合は明らかにリスクとなることは判るが、具体的にはどのようなリスクが存在するか？

A：

労働契約を締結しないことのリスクは多岐にわたります。またこれは非常に深刻なリスクとなりますので速やかに締結すべきです。例えば、当地の労働契約関係法である『浙江省労働契約弁法』に基づいて御社のケースを分析した場合、以下のリスクが発生します。

1. 使用者は従業員を雇用した日より 15 日以内に法律に準拠して労働者との間で労働契約を締結し、労働契約を締結した日より 15 日以内に労働保障部門に向けて雇用記録及び労働契約書を提出し、社会保険登録の手続を実施しなければならない。
(浙江省労働契約弁法・第 10 条)
2. 使用者は、労働者を雇用する際もしくは労働者が求職する際に、労働者が労働契約の締結を望まない場合はこれを雇用してはならない。使用者が労働契約を締結しない場合、労働者はこれを訴える権利を有する。
(浙江省労働契約弁法・第 11 条)
3. 労働契約を締結した状況下で、労働者が使用者の要求に基づいて労働を提供した場合は、それぞれ下記の処置を取るものとする。
 - (1) 労働者が労働契約の締結を求めた場合、使用者は労働契約を締結していないことを理由に労働関係を解除してはならず、かつ労働者との間で労働を提供した日を開始日とする労働契約を補充締結しなければならない。
 - (2) 労働者が労働契約の締結を望まない場合、使用者は当該労働者を継続して雇用してはならない。但し、労働者に支給すべき報酬を支給し、相応の社会保険料を納付しなければならない。
(浙江省労働契約弁法・第 19 条)
4. 使用者が本弁法の規定に基づいて労働契約を締結しない場合、労働保障部門は期限を定めてこれを是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合、労働行政部門は使用者に対して一人当たり 200 元以上 400 元以下の罰金を科するが、最高でも 3 万円を上回らないものとする。使用者が労働者に損害を与えた場合はその賠償責任を負わなければならない。
(浙江省労働契約弁法・第 38 条)

相談内容 2：産休の待遇について

Q：

女性労働者の産休待遇について、法制度の概要と企業側の負担部分について解説して欲しい。

A :

女性労働者の産休だけに的をしぼって見ると、その産前産後については以下の特別待遇を享受できます。

- 1 . 避妊手術を実施した女性労働者に対する生理休暇。
- 2 . 通常出産の場合、産前 15 日、産後 75 日の合計 90 日の休暇。難産および双生児出産の場合は、それぞれ 15 日の休暇を追加。満 24 歳以上の年齢で出産する晩産者に対しては更に 30 日を追加。
- 3 . 人工流産手術を実施した女性従業員に対する 14 日の休暇。

なお、上記の 2 項でいう産休期間中の賃金は、女性労働者の申告に基づいて生育保険基金より賃金相当分の生活手当が支給されます。この期間中、企業側の賃金負担はありませんが、企業側の処置としてはこの期間中は出勤したものと見なしてボーナスや福利の査定対象としてはいけません。また、生育保険基金から支給される生活手当は当地の全労働者の月平均賃金の 300%までを上限として支給されますは、本人の所属する企業における基本月額賃金がこれを上回る場合、その差額は企業が負担しなければなりません。

JAPAN-CHINA ECONOMIC ASSOCIATION