

# 中国ビジネス・ローの最新実務Q & A

## 第47回

### 中国における労使関係に関する基本的な問題点(3)

黒田法律事務所  
萱野純子、山上祥吾

Sumiko Kayano, Shogo Yamagami / Kuroda Law Offices

第30回の連載(月刊・国際法務戦略2002年7月号掲載)及び前回の連載(月刊・国際法務戦略2004年4・5月合併号掲載)に引き続き、中国での労使関係において生じる問題点について検討する。なお、本文中、「中華人民共和国労働法」を「労働法」と略称する。

### 三 賞与・退職金

Q4: 日本企業A社は、中国に独資企業B会社を設立する予定ですが、中国の法律上、B会社において、従業員に対する賞与や退職金の制度を設けなければならないのでしょうか。

A4: 中国の法律上、外商投資企業において従業員に対する賞与や退職金の制度を設けることは強制されていません。したがって、B会社において従業員に対する賞与や退職金の制度を設けないことは可能です。

#### 1 賃金についての原則

企業による従業員に対する賃金の支払は、労働に応じた支払という原則に従い、同一労働同一賃金を実行しなければならない(労働法第46条第1項)。したがって、企業は、従業員に対して必ず賃金を支払わなければならない。

もっとも、企業は、その生産経営の特徴及び経済効果に基づき、法により自主的にその賃金分配方式及び賃金水準を確定することができる(労働法第47条)。

企業の従業員は企業が自主的に採用するものである以上、従業員の賃金を企業が自主的に決定するのは当然のことである(本連載第30回(同前)の三「賃金、その他の労働条件」参照)。

#### 2 賞与及び退職金

労働法には、日本でいう「賞与」及び「退職金」に相当する文言はない。したがって、

賞与及び退職金を従業員に与えるか否かは、労働法に規定のある賃金の支払と異なり企業が自主的に決定できると解される。したがって、中国の法律上、企業において従業員に対する賞与及び退職金を制度として設ける必要はない。

なお、中国の法律上、退職金に類似する制度として、労働契約解除の際の経済的補償の制度がある。すなわち、企業は労働法第24条(合意による解約)、第26条(予告の必要な解雇)、第27条(整理解雇)の規定により労働契約を解除する場合は、国の関連規定により、従業員に対し経済的補償を与えなければならない(労働法第28条)。もともと、経済的補償は、労働契約の期間満了の場合や労働法第25条の規定による即時解雇の場合は支払う必要はない。

なお、経済的補償の金額は、原則として、従業員のその職場における勤続年数に基づき、満1年につき1ヵ月分の賃金に相当する金額とされている(労働部1995年施行「労働契約違反及び労働契約解除による経済補償弁法」)。

#### 四 社会保障制度

Q5: 中国の社会保障制度として、どのようなものがあるのでしょうか。

A5: 養老保険、失業保険、医療保険、労働災害保険、出産保険、住宅積立金等があり、企業は当該各種社会保険の保険料や積立金を支払わなければなりません。

##### 1 各種社会保険

労働法第70条によれば、国は、社会保険制度及び社会保険基金を発足させ、従業員が老齢、疾病、業務上の負傷、失業、出産等の状況において、援助及び補償が得られるようにすることとされている。そこで、外商投資企業も、中国国内出資企業と同様、国の関連規定に基づいて、養老保険、失業保険、医療保険、労働災害保険、出産保険等の社会保険に加入しなければならず、社会保険料を負担しなければならない。なお、従業員個人も関連規定に基づき保険料を負担する。以下、各種社会保険のうち、主なものを概観する。

###### (1) 養老保険

離職者、退職者の基本生活の保障を目的とする。

保険料のうち、企業負担部分は賃金総額の20%以下、個人負担部分は個人の賃金の4%から8%と規定されている(国務院1997年7月16日公布「統一的な企業従業員基本養老保険制度の形成に関する国務院の決定」第三)。

###### (2) 失業保険

失業者の失業期間における基本生活の保障を目的とする。

保険料のうち、企業負担部分は賃金総額の2%、個人負担部分は個人の賃金の1%と規定されている(国務院1999年1月22日公布「失業保険条例」第6条)。

### (3) 医療保険

従業員の基本医療に必要な社会医療保険制度の保障を目的とする。

保険料のうち、企業負担部分は賃金総額の6%前後、個人負担部分は個人の賃金の2%とされ、経済の発展に従い、企業と個人の保険料の比率に対し、相応の調整を図ることができると規定されている(国務院1998年12月14日公布「都市部従業員の基本医療保険業務管理規定」第三)。

## 2 住宅積立金

住宅積立金とは、国家機関、国有企業、都市部集団企業、外商投資企業、都市部私営企業及びその他の都市部企業、事業単位、民営非企業単位、社会团体(以下、本稿では「企業」と総称する)及びその在職従業員が積み立て、従業員が自ら居住する住宅を購入、建築、改築、修繕する場合に使用される長期住宅準備金をいう(国務院2002年3月24日改正「住宅積立金管理条例」第2条及び第5条参照)。したがって、外商投資企業は住宅積立金を積み立てなければならない。

従業員住宅積立金の月間積立額は、従業員個人の前年度の月平均賃金に従業員の住宅積立金比率を乗じたものとされる。他方、企業が従業員のために積み立てる住宅積立金の月間積立額は、従業員本人の前年度の月平均賃金に企業の住宅積立金比率を乗じたものとされる(住宅積立金管理条例第16条)。

従業員及び企業の住宅積立金の積立比率は、原則として従業員の前年度の月平均賃金の5パーセントを下回ってはならず、具体的な積立比率は、住宅積立金管理委員会が定め、同級の人民政府の審査を受けた後、省、自治区、直轄市の人民政府に報告して承認を求めるとされている(住宅積立金管理条例第18条)。

Q6: 独資企業B公司是、中国現地の地方政府から、従業員を雇用する際に締結するための労働契約のひな形を提供されました。しかし、当該ひな形には、社会保険及び福利に関する様々な規定があり、当該規定がB公司の方針に沿わないため、B公司是当該規定を削除したいと考えています。当該規定の削除は可能でしょうか。

A6: 社会保険及び福利は、労働契約の必要的記載事項ではありません。したがって、中国現地の地方政府から提供された労働契約のひな形における社会保険及び福利の規定がB公司の方針に沿わないのであれば、労働契約から削除することは、中国の法律上可能であると考えます。もっとも、労働契約は締結した後1ヵ月

以内に現地の労働行政管理部門で確認を受けなければならないという運用が行われていることがあり、その場合、現地の労働行政管理部門が法律の根拠がないにもかかわらず、ひな形の内容に従うよう指導してくる可能性はあります。

さらに、社会保険及び福利に関する法律の規定は、当事者間の契約によってその効果を排除することができない強行法規であることが多いため、たとえ労働契約から社会保険及び福利に関する規定を削除したとしても、当該強行法規によって課される義務を免れることができるわけではないという点にも注意が必要です。

### 1 労働行政管理部門による労働契約の確認

中国現地の地方政府は、現地へ進出する外国企業のために、労働契約のひな形を提供することがある。当該ひな形は現地へ進出する外国企業の便宜のために提供されるものである。しかし、地方により、外商投資企業が従業員と締結した労働契約は、締結した後1ヵ月以内に現地の労働行政管理部門で確認を受けなければならないという運用が行われている場合には、現地の労働行政管理部門による労働契約の確認事務を簡潔にするという目的で提供されているとも考えられる。そして、当該ひな形に従って労働契約を締結すれば、中国現地の労働行政管理部門による労働契約の確認が得られやすい傾向がある。

もともと、ひな形には法律上記載することが要求されていない事項や、当該外商投資企業の方針に沿わない規定が存在することも少なくない。そこで、ひな形を利用する際は、その内容を事前に十分検討する必要がある。とくに、一度契約書に記載してしまうと、将来、制度自体が当該外商投資企業に有利に変更になった場合も、契約書に記載された不利な条件に従わなければならないようになってしまうおそれがあるという点に注意する必要がある。

### 2 社会保険及び福利の労働契約上の取扱い

社会保険及び福利は、労働契約の必要的記載事項ではない(労働法第19条)。したがって、現地政府の作成した労働契約ひな形における社会保険及び福利の規定は、中国の法律上、削除することは可能である。

もともと、上記のように、労働契約の締結後1ヵ月以内に現地の労働行政管理部門で労働契約の確認を受けなければならないという運用が行われている場合には、中国現地の労働行政管理部門が法律の根拠がないにもかかわらず、ひな形の内容に従うよう指導してくる可能性はある。

### 3 社会保険及び福利に関する規定の強行法規性

社会保険及び福利に関する法律の規定は、当事者間の契約によってその効果を排除することができない強行法規であることが多いため、たとえ労働契約から社会保険及び福利に関する規定を削除したとしても、当該強行法規によって課される義務を免れることができるわけではない。もっとも、労働契約に規定しない場合には、企業にとって有利に法律が改正された場合、当該有利な法律に基づいて福利厚生制度を直ちに変更できるというメリットがある。

## 五 従業員の解雇

Q7: 合弁企業C会社を設立するにあたり、中国側出資者から、C会社が採用した元中国側出資者の従業員の解雇を制限する旨を合弁契約に規定すべきであると主張されました。中国側出資者の当該主張に従う必要はあるのでしょうか。

A7: 中国側出資者の当該主張に法律的な根拠はなく、また、元中国側出資者の従業員の解雇のみを制限する合理的理由も見あたりません。したがって、中国側出資者の当該主張に従う必要はありません。

前回の連載(同前)で述べたように、中国企業、なかでも国有企業は大量の余剰人員を抱えていることが少なくない。そのため、中外合弁企業(以下「合弁企業」という)に採用された元中国側出資者の従業員が合弁企業から解雇された場合、中国側出資者にはその従業員を採用する余裕がない。そのため、合弁契約の交渉時に、中国側出資者から設問のような主張がなされることがある。

しかし、合弁企業において元中国側出資者の従業員の解雇を制限するという当該要求に応じる必要は全くない。なぜなら、そのようなことを要求する法律・法規はなく、また、元中国側出資者の従業員の解雇のみを制限する合理的理由もないからである。

なお、合弁契約の交渉においては、上記のような中国側出資者からの主張を受け付けだけでなく、さらに、合弁企業は解雇した従業員に対して新しい仕事を斡旋する義務を負わない旨を合弁契約に規定することがより望ましいといえる。

## 六 労働紛争(労使紛争)の解決手段

Q8:労働紛争(労使紛争)の解決手段としては、どのようなものがあるのでしょうか。

A8:企業と従業員との間で労働紛争(労使紛争)が生じ、協議によっても解決できない場合、まず、労働紛争調停委員会による調停、労働紛争仲裁委員会による仲裁を申し立てる必要があります。これらの機関によっても解決できなければ、人民法院(中国の裁判所)に訴訟を提起することができます。

### 1 労働紛争(労使紛争)の解決手段

(1) 労働紛争(労使紛争)に関しては、協議により解決できない場合の紛争解決手段として、調停、仲裁、訴訟がある(労働法第77条第1項)。

労働紛争が発生した場合、紛争当事者は、まず当該企業の労働紛争調停委員会に調停を申し立てることができ、調停が不調である場合、当事者の一方が仲裁を請求すれば、労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる(労働法第79条)。

当事者の一方が調停を望まない場合、労働紛争仲裁委員会に直接仲裁を申し立てることも可能である。さらに、仲裁判断に不服のある当事者は、人民法院に訴訟を提起することができる(労働法第79条)。

(2) なお、労働紛争については労働法の他、国務院1993年8月1日施行「企業労働紛争処理条例」が適用される。同条例は、中国国内の企業と労働者との間における次の各号の労働紛争に適用される(企業労働紛争処理条例第2条)。

- ① 企業が労働者を懲戒解雇、解雇したことまたは労働者が辞職、無断退職したことにより生じた紛争。
- ② 国の賃金、保険、福利、訓練、労働保護に係わる定めを実施したことにより生じた紛争。
- ③ 労働契約の履行により生じた紛争。
- ④ 法律、法規がこの条例によって処理すると定めたその他の労働紛争。

### 2 調停

労働紛争が発生した場合、紛争当事者は、まず当該企業の労働紛争調停委員会に調停を申し立てることができる(労働法第79条)。

調停においては当事者の意思が尊重され、調停で合意に達したときは、調停合意書を作成し、双方の当事者はこれに拘束される。調停が合意に達しなければ、当事者は定められた期間内に労働紛争仲裁委員会に仲裁を申請することができる(企業労働紛争処理条例第11条)。

調停委員会の労働紛争調停は、当事者が調停を申し立てた日から30日以内に終結させなければならない。期限が到来しても終結しないときは、調停は成功しなかったものとみなされる(企業労働紛争処理条例第10条)。

### 3 仲裁

仲裁を希望する当事者は、労働紛争発生の日から60日以内に労働紛争仲裁委員会に書面により申し立てる必要がある(労働法第82条)。労働紛争仲裁委員会は、労働行政部門の代表、同級の労働組合の代表、使用者側の代表で構成され、労働紛争仲裁委員会の主任は労働行政部門の代表が担当する(同法第81条)。

仲裁法廷は3人の仲裁員で編成し(企業労働紛争処理条例第16条第1項)、簡単な労働紛争事件については、仲裁委員会が1名の仲裁員を指定して処理することができる(同条第2項)。

仲裁法廷が労働紛争を処理するときは、まず調停を行わなければならない、調査により判明した事実に基づき当事者が自由意思により合意するよう促す(企業労働紛争処理条例第27条)。

すなわち、仲裁手続内でも調停が行われることが予定されている。この調停で合意に達した場合は、仲裁法廷は合意の内容に基づき調停書を作成し、調停書は送達した日から法律上の効力を有する(企業労働紛争処理条例第28条第1項)。調停で合意に達することができないか、又は調停書を送達する以前に当事者が合意を翻した場合は、仲裁法廷はすみやかに裁定を行う(同条第2項)。仲裁裁定に異議がないときは、当事者はこれに拘束される(労働法第82条)。

労働紛争の当事者が仲裁裁定に不服がある場合は、仲裁裁定書を受領した日から15日以内に、人民法院に訴訟を提起することができる。(労働法第83条)。

---

#### 【訂正】

2002年1月の時点ですでに外商投資企業労働管理規定(以下、「労働管理規定」といいます。)が廃止されていたことにより、前回(第46回)の連載(同前)で労働管理規定を引用した部分につき訂正が必要であると思料致しましたので、以下に訂正を行います。

(1) Q1解説において、労働管理規定第5条第1項が、「外商投資企業は、国の関係法律、行政法規に従って従業員を公募し、採用する時期、条件、方法、人数等を自主的に決定することができる」と規定していることを記載致しました。上記のとおり、労働管理規定は廃止されておりますが、労働法第17条第1項は、「労働契約の締結及び

変更は、平等、自由意思及び協議による一致の原則に従わなければならない。」と規定しているため、労働管理規定第5条第1項の有無にかかわらず、中国の法律上、中外合弁企業には中国側出資者の従業員を採用する義務はなく、その自主的な判断により、当該合弁企業の運営に必要な能力を有する者を採用することができるかと解されます。

(2) Q1解説において、労働管理規定第5条第2項が、「外商投資企業は、従業員を公募によって採用する場合は、当該外商投資企業の所在地の労働部門が認可した職業紹介センターで採用することができる。また、現地の労働部門の同意を得て、直接公募又は地区外公募によって採用することもできる。」と規定していることを記載致しましたが、上記のとおり労働管理規定は廃止されております。

もともと、地方の法規や運用により、直接公募または地区外公募による採用について現地の労働行政管理部門の同意を得ることが要求されている場合もあると考えられます。

(3) Q2解説2(1)において、労働法第20条第2項の「同一の使用者」の解釈につき、1995年7月14日公布『外商投資企業労働管理規定』の貫徹に関する問題についての労働部弁公庁の回答の二第6項を引用し、合弁企業とその中国側出資者は勤続年数の計算においては「同一の使用者」とみなされるため、合弁企業が中国側出資者の従業員と労働契約を締結する場合、中国側出資者における勤続期間と合弁企業における勤続期間は合算されなければならないという解釈を提示致しました。弊所が過去に扱った案件においても、中国側出資者がこのような解釈を主張してきたケースがあります。

しかし、この「同一の使用者」の解釈は分かれており、合弁企業とその中国側出資者は勤続年数の計算においても「同一の使用者」ではないという解釈も有力です。この解釈によれば、合弁企業は従業員の勤続年数の計算にあたり、中国側出資者における勤続年数を合算する法定の義務を負わないこととなります。

したがって、従業員の勤続年数の計算を巡って合弁当事者間で後に紛争が生じることを防止するためには、合弁契約の締結交渉の段階において、従業員の勤続年数の計算にあたり中国側出資者における勤続年数を合算するか否かを、合弁当事者間で明確に合意しておくことが望ましいと思われれます。

なお、従業員の中国側出資者における勤続年数を合弁企業における勤続年数に合算することを合意した場合、これに応じて従業員の合弁企業における勤続年数も10年を超えることとなります。したがって、従業員が合弁企業に対し固定期間のない労働契約の締結を要求した場合、合弁企業は従業員と固定期間のない労働契約を締結しなければならなくなる点に注意する必要があると考えます。