

訊いてビックリ！ 尋ねて真っ青！
知れば知るほど

『中国の労務管理 徹底解説』

(有)働きがい研究所 橋敏夫

平成23年6月



はじめに

このレジュメは北見昌朗先生
中国の弁護士、趙静曄先生
のご指導の下、平成23年6月
に作成したものです。



徹底解説 Q&A集 目次1

《CD第1巻》

これだけは知って欲しい！中国労務の5つのポイント・・・7

中国進出の成功例 北見が直接取材・・・8

【ホントにあるトラブル集】

解雇と経済補償金・・・9

病気を隠して入社して病気休暇を申し出る・・・10

労災事故の後で一族郎党に乗り込まれる・・・11

病死した従業員の遺族が100万元要求・・・12

解任したら残業代を請求された・・・13

トラブル解決の秘訣・・・14

【人件費の把握】・・・15

《CD第2巻》

【従業員の種類の部】・・・16

【募集の部】

募集のタイミング・・・17

募集の方法・・・18

日系企業の給与はやや低め・・・19

初任給の提示方法は？・・・20

採用手続き・・・21

身分証・・・22

中国の労働手帳・・・23

労働手帳・・・24

健康診断・・・25

身元保証人という習慣がない・・・26

【従業員名簿の部】

従業員名簿・・・27

従業員名簿を作成する義務がある・・・28

就業規則の届け出義務はなし・・・29

【労働契約書の部】

労働契約書の内容・・・30

労働契約書の締結義務・・・31

労働契約書は1カ月以内に結ぶ・・・32

労働条件の変更には書面が必要・・・33

法定通知住所・・・34

【労働契約期間の部】

有期雇用の対象者・・・35

「労働契約の期間」の種類は3つ・・・36

期間の定めがない労働契約を結ぶ義務が

生じる場合とは・・・37

労働契約期間の長さは当初2年が一般的・・・38

労働契約を途中解約した場合は？・・・39



徹底解説 Q&A集 目次2

幹部のスカウトでも有期契約	40
【試用期間の部】	
試用期間の長さ	41
試用期間中の給与	42
試用期間中における契約解除の制限	43
【労働時間の部】	
週40時間	44
あまり一般的ではない変形労働時間	45
変形労働時間制に関する法の定め1	46
変形労働時間制に関する法の定め2	47
みなし労働時間制	48
裁量労働時間制に関する法の定め	49
【休日の部】	
一般的な休日	50
休日の一例	51
年間休日数の一般的な相場	52
主な休日の意味合い（元旦）	53
主な休日の意味合い（旧正月）	54

主な休日の意味合い（清明節）	55
主な休日の意味合い（労働節）	56
主な休日の意味合い（端午節）	57
主な休日の意味合い（中秋節）	58
主な休日の意味合い（国慶節）	59
【勤務時間の記録の部】	60
残業を強制してはならない	61
残業の上限時間	62
残業の労使協定は不要	63
【年次有給休暇の部】	
付与する義務がある有給休暇	64
付与日数	65
前勤務先の年数も通算される	66
年休の付与日数は“比例方式”	67
年休の発生要件	68
年休が残ったら300%補償	69
年休の日額	70
平均賃金とは？	71
退職者への年休	72



徹底解説 Q&A集 目次3

《CD第3巻》

【病気休暇の部】

法律で定められている病気休暇	73
病気休暇の所得保障	74
病気休暇は「勤務年数+3カ月」	75
病気休暇中は給与の一定比率を支払う	76
勤務年数ごとに決まっている給与補償率	77
試用期間中の病気休暇	78
【冠婚葬祭休暇の部】	79
結婚休暇	80
未成年者の結婚	81
葬式	82
“合法的社会活動”のために欠勤した日は 賃金支払いの義務がある	83
【産前産後休暇の部】	84
出産・育児の休暇の流れ	85
出産・育児の休暇を与える法的義務とは？	86
24歳で、もう高齢出産	87
出産・育児の休暇中の保険給付と給与	88
出産・育児の休暇の保険料負担	89
入社後スグ妊娠した従業員がいたらー	90
日本との違いは？	91
用語の使い方にご注意を	92
妊娠しそうな女性を雇わない	93

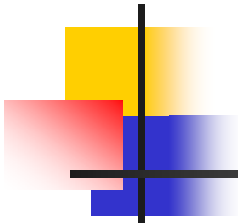
いわゆる“金融危機ベビー”問題	94
女性従業員と未成年労働者の保護	95
中国では一般的な私事休暇	96
【給与の体系の部】	
給与の体系	97
勤続手当の支給状況	98
家族住宅手当の支給状況	99
通勤手当の支給状況	100
皆勤手当の支給状況は？	101
歩合手当の支給状況は？	102
日給月給制になっている	103
【最低賃金の部】	104
【給与支払いの部】	
給与の締め切りと支払い	105
給与は銀行振込？ 現金払い？	106
【給与改定の部】昇給時期	107
最低賃金の改定時期	108
従業員に対する昇給の通知	109
【割増賃金の部】	
割増賃金の種類	110
深夜勤務手当	111
土日に勤務させたら休日出勤か？	112
時間外手当の計算式	113
分母の21.75とは？	114



徹底解説 Q&A集 目次4

時間外手当の計算例 ①	115
時間外手当の計算例 ②	116
時間外手当の代わりに代休	117
勝手にやった残業は？	118
幹部の時間外手当	119
中国の役職名	120
賞与	121
《CD第4巻》	
【解雇の部】	122
解雇予告が必要な場合①	123
解雇予告が必要な場合②	124
解雇予告が不要な場合とは？	125
解雇制限	126
男56歳 女46歳以上は解雇できない	127
労働契約の終了	128
使用者側から契約解除できる場合	129
経営不振に伴う人員整理	130
男女で異なる定年の年齢	131
男60歳、女50歳以降の定年後の処遇について	132
《CD第5巻》	
【経済補償金の部】	
経済補償金は「生活保障」	133
経済補償金は退職金ではない	134
経済補償金の支払い義務	135
「給与が満額支給されなかったため辞めた場合」は 経済補償金を求められる	136

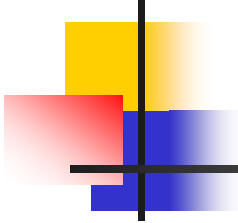
拡大解釈されがちな「期限どおりに労働報酬を 満額支給しない場合」	137
「遠隔地転勤を拒否して辞める場合」は 経済補償金を求められる	138
「期間の定めのない雇用で解雇する場合」は 経済補償金を求められる	139
「私傷病による医療期間満了後も 元の業務に従事することができない場合」は 経済補償金を求められる	140
破産しても経済補償金を求められる	141
「契約更新時から給与を引き下げたために 辞めた場合」は経済補償金が求められる	142
「労働契約満了で辞める人」	143
「営業許可を取り消されてため辞めてもらう場合」も 経済補償金が求められる	144
「試用期間中に採用条件に合致していない ことが証明された場合」は経済補償金を求 められない	145
年金を受給し始めたら経済補償金は不要	146
経済補償金の計算方法	147
高給の労働者に関する特例	148
違法な解雇の場合は経済補償金が倍になる	149
違法解雇だと判定された場合の支払額は？	150



入門の入門 Q&A集 目次5

退職を通知する義務を労働者に課す	151
従業員にも退職を事前に告知する義務	152
【懲戒の部】	
服務規律の内容	153
懲戒	154
「口頭警告」の場合とは？	155
「罰金、降格減俸、又は昇格停止昇給停止」の 場合とは？	156
「解雇」の場合とは？	157
【特別研修の部】	
服務期間の定め	158
違約金の請求	159
【競業禁止の特約の部】	
競業禁止特約を結んでいない日系企業	161
損害賠償予告の禁止	162
【工会の部】	
工会とは？	163
法で工会の役割を明確化	164
労働条件は平等な協議を経て決める	165
外資系企業に対しても工会設立を指導	166
工会と結ぶ集団契約	167
解雇する前に工会に通知する義務	168
工会本部を北見が直接取材	169

工会の役割とは	170
労働争議が起されば公正な立場で判断	171
企業がリストラする時にどう対応するか？	172
総工会の職員は公務員	173
労働者に訴える権利を認める	174
労働争議調停仲裁法	175
どんな先に調停を申請できるのか？	176
管轄地はどこか？	177
労働行政部門の監督指導	178
【中国の労働法規の歴史】	179
労働契約法のポイント	180
中国の法体系	181
中国法律の基本体系	182
中国法律の基本体系(例示)	183
中国の主な労働法規	184
間もなく登場「工資法」？の衝撃！	185
上海日系企業の社会保障の一例	186
「住宅積立金」を会社が払う義務あり	187
中国の労働用語集	188



これだけは知って欲しい！中国労務の5つのポイント

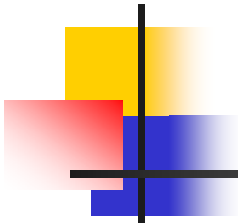
その①労働契約書を書面で交わすこと

その②管理職の残業代を免除される届け出を出す
こと

その③病気休暇が法制化されているので、傷病の
見込みがある人を採用しないこと

その④年休が年末で残っていると300%買取にな
るので消化させること

その⑤解雇は合理的な理由が問われる。
証拠が必要！



中国進出の成功例 北見が直接取材

A社は、東海地方にある自動車部品製造業。大手電装メーカーが顧客で、いわゆるティアツー。数年前に、協力会で2代目が集められて、購買担当から言われた。「中国に出て行かないと仕事はない。ただし、出ていったからといって仕事の保障はない。出て行かなければ仕事量は減る」。問答無用の2者択一だった。

というわけで、シブシブながら中国に進出することになり、2002年、上海郊外で工場進出した。当初は、社員を総経理として送り込んでいたが、うまくいかなかった。問題が次々に発生してくる。中国と本社との間でメールが頻繁に交わされたが、そんなことでは問題は解決できそうもなかった。そこで社長である2代目（40代）が常駐するようになった。これで現地で即断即決できるようになった。

いまでは、上海工場は順調に推移している。日本の本社は、30人の人員で、開発主体でやっている。生産の主力は上海工場だ。その人員はリーマン前は170人だったが、今は110人。人が集まらないので増やしたくても増えないとか。

上海工場の顧客は中国市場がメインになっている。生産物の6割は中国系企業に、4割は日系企業に販売している。

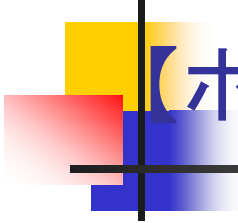
また、2008年には、専門家の協力を得て、就業規則を作成した。工会もできた。社長は「現地でルールを作っても、中国人がそのルールを理解できないことが多い。数字を読めない人も少なくない」とか。

今後の課題は、浙江省にもう1箇所工場を作ること。浙江省は農民戸籍の人が主体で、現地に工場を作れば定着してもらえる。上海は人件費が高騰していて、採算が合いにくくなっているとか。そこで今後は、上海は開発主体にする。

北見昌朗の受けた印象

「中小企業は、オーナーが自ら常駐するのが、成功の秘訣だ」

「中小企業は人材不足を理由に海外進出をためらう傾向があるが、オーナーが真剣になればできるという見本だ」



【ホントにあるトラブル集】解雇と経済補償金

A社は、2010年12月上旬に、運転手3人を解雇することになり通知した。解雇にあたり、経済補償金および30日分を払った。

だが、だが、3人は以下のように要求してきた。「違法な解雇だから経済補償金を2倍払い、更に2011年1月にもらえるはずだった賞与分も払え」とし、次の金額を要求してきた。

4年勤務の人＝ 30日分＋経済補償金4カ月＋経済補償金4カ月＋1月の賞与

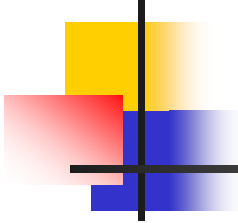
3年勤務の人＝ 30日分＋経済補償金3カ月＋経済補償金3カ月＋1月の賞与

3年勤務の人＝ 30日分＋経済補償金3カ月＋経済補償金3カ月＋1月の賞与

会社は「労働仲裁に行ってくれ」と言ったが、3人は断ってきた。労働仲裁に行く時間がないので、すぐ払えということだった。春節前に、お金が欲しかったようだ。また、労働仲裁の場は、会社の近くであり、そこが家から遠いというのも労働仲裁を好まない理由のようだった。

3人は、1月に会議室を占拠した。交渉相手の日本人を部屋に監禁した。会社は公安を呼んだが、公安は来てくれなかった。3人は火を付けるぞと凄んできた。とにかく払え払えの一点張りだった。

結局、労働契約の解除同意書を結んで、お金を払って解決した。払ったのは「経済補償金の倍額＋30日分」だった。賞与まで払わなかった。

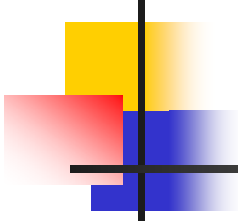


病気を隠して入社して病気休暇を申し出る

A社は、3月1日に4人採用した。採用した後の健康診断でわかったことだが、うち1人は、肝臓の数値が悪く、入院必要と出た。そこで会社は書面で改善通知書を出した。「良くならなければ解雇」と記した。

その従業員は、4月に休んだ。無断欠勤だった。本人は「病院に行っていた」と言い訳。だが、診断書の数値が綺麗だった。綺麗過ぎるのである。数値をねつ造したようだった。このままでは、病気休暇を申し出て、働かずに給与をとられかねない状況だった。

そこで会社は、無断欠勤を理由に解雇した。



労災事故の後で一族郎党に乗り込まれる

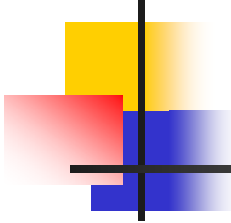
A社は、日本の大手メーカーの物流子会社である。2006年に法人設立し、2007年に倉庫を建築した。従業員は数十人。そのA社の事業所内で、労災事故が起きた。被災したのは、下請けの出入り業者B氏だった。その人は、下請けの会社の従業員ということだったが、実際には名義借りをしていただけの人だったので、保険に加入していなかった。

被災した下請け会社の従業員B氏は、A社に保障を求めてきた。A社は「過失割合がはっきりしないからお金を出せない」「本来、保険に加入しておくべきだったろう」と答えた。

すると、B氏は、一族郎党を率いて大挙して乗り込んできた。出入り口を押さえて、日本人の総経理を監禁した。A社はそれでも保障を拒否した。

A社のもとを、中国の労働関係の役所が指導に来た。役人は「会社はお金があるのだから、まず払っておきなさい」と命令してきた。お金がなければ、手術を受けられないから、遅れると障害が残ってしまう、とか。57000元を、とりあえずの療養費ということで払わさせられた。中国では、お金を工面できなければ、費用の要する手術ができないようだ。

次に来たのは公安だった。会社の安全管理の責任を追求に来た。労働安全のマニュアル整備が不十分だったということで、罰金を科された。20000元だった。



病死した従業員の遺族が100万元要求

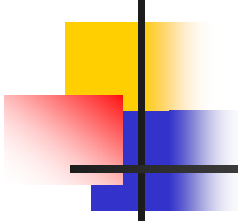
A社は、中国人の副総経理(40代 男性)が病死した。18時に退社して、当日の22時に死去した。葬儀が終わった直後、遺族が会社を訪れた。家族にしてみれば、一家の大黒柱を失った。労災申請に協力して欲しいと要求してきた。妻や親など5-6人がやってきて、わんわんと抗議要求を続けた。80歳の母も毎日押しかけてきた。副総経理は、幹部だったので、給与は月5000元以上だった。要求額は100万元だった。

A社にしてみれば、そもそも業務上災害かどうかが疑問だった。会社が申請に協力すれば、労災は下りやすくなるかもしれない。しかし、もし認められなかった場合、会社の補償額が大きくなる。

労災が認められても、40万元程度の補償額にしかない見込み。残りの不足額は、会社に要求されそうだ。

このようなケースでは、残業が多かったかどうかが問われる。法定の上限である36時間を超えていたかどうかが問題になる。

注釈: 中国の労災保険は、本人の給与ではなく、その地域の労働者の平均給与額を元に補償額が決まる仕組みになっている。2011年現在では、約40万元になる。



解任したら残業代を請求された

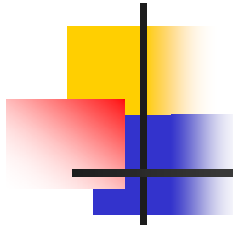
A社は、中国人の副総経理B氏を解任した。2008年に副総経理として迎え入れた。2年契約だった。そして2010年に雇い止めた。

辞めてもらった理由は、不正だった。内装工事業者からバックマーゲンを取っていた。内装工事を出す際に、親戚の会社に発注した。後から調べてみると、異様な額だった。また、営業面でも不正があった。顧客に異様に安価で売り、顧客からバックリベートを取っていた。

B氏は、もともと日本本社が雇用した中国人だった。給与は、日本での年収を割っただけなので、月額2万3000元という高額だった。

A社は、経済補償金を払った上で、辞めてもらった。

B氏は、後日、同業他社を起業して、顧客を奪った。それだけでなく、過去の未払い残業代まで請求してきた。



トラブル解決の秘訣

中国での労働トラブルは、怒鳴り合いは当たり前で、危険が伴います。

日本人の常識の範疇では理解できないことが多いのが現実です。

中国人との交渉は、中国人で行うべし。
これが問題解決の鉄則です。



【人件費の把握】

Q 中国の人件費は日本の10分の1だと聞いていますが、実際はどうですか？

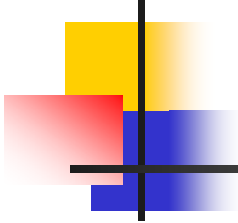
A とんでもない。そんなことは昔の話です。上海は、2010年の時点で、最低賃金が月に約1120元でしたが、2011年は1280元になっています。仮に1元＝13円だとすれば、その人件費は月間1万6640円です。

しかし、その1280元というのは、あくまでも単純作業員の場合です。一定の学歴や能力がある場合は、若い人でも3000元とか、4000元する場合が普通です。

中国には、特有の社会保障制度があります。その制度は、地域によって大きな差があるので、わかりにくいです。上海に戸籍がある場合は、社会保障制度が充実していて、会社の福利厚生費の負担が大きいです。住宅積立金を会社も負担するという不思議な制度もあります。その保険料は、給与の7割にも及ぶほどです。本来ならば会社負担と個人負担があるはずですが、中国では全部会社負担になっています。

また、中国にも日本でいうところの賞与があります。それも年間2カ月分は見込まないといけません。仮に給与が月間3000元だったとする場合、人件費は次のような額になります。

給与3000元(月間) × 社会保障負担1.7倍 × 14カ月分(賞与年間2カ月分) × 13円
(1元13円と換算) = 総額人件費 年間92万円

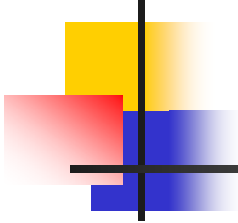


【従業員の種類の一部】

Q 従業員の種類は、何がありますか？

A 雇用形態には、使用者が一般的に労働契約を締結する「全日制雇用」(正社員のこと)のほかに次の種類があります。

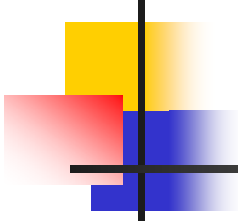
- ①パートと呼ばれる「非全日制雇用」(1日の勤務時間が4時間を超えず、かつ週24時間を超えないこと)
- ②一定の業務の完了を期間とする労働契約
- ③「派遣労働」



【募集の部】 募集のタイミング

Q 中国現地法人を立ち上げて、従業員を募集します。人が集まりやすい時期がありますか？

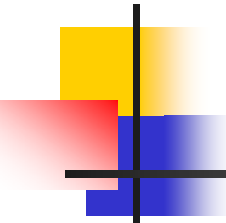
A 中国では、賞与を旧正月の10日前に支給する場合があります。賞与をもらってから退職する人も多いです。だから2月頃に求人の応募者が多いです。3月は転職者の入社シーズンです。



募集の方法

Q 中国で現地法人を立ち上げます。総経理クラス
の幹部から、一般従業員まで幅広く募集
します。募集の方法は何が良いですか？

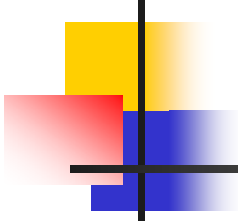
A 幹部の募集は、民間の人材紹介所を使う場合
が多いです。いま不足しているのは、日本語が
出来る経理、つまり中間管理職です。特に労
務責任者とか、営業責任者のようなキーマン
が不足しています。



日系企業の給与はやや低め

Q 中国で給与の高い会社はどんなところですか？

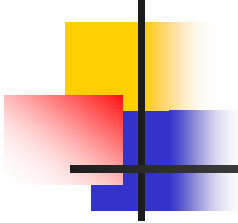
A 給与は「国有企業、公務員、外資系企業、内資系企業」の順で高いと言われています。特に国有企業は銀行、証券、電力、通信などを独占的に行っているので、高給です。
また、外資系の給与は「欧米系、日系、香港台湾系、韓国系」の順で給与が高いと言われています。
日系企業は政府要人から名指しされるほど給与が低く、また横並び意識が強いと言われています。ただし、欧米系のようにすぐクビにされることがあまりないのは長所だと言われています。



初任給の提示方法は？

Q 初任給は、どのように提示すれば良いのですか？

A 気を付けなければならないのは、中国では「手取りベースの額」、つまり税金保険料を控除した後の給与を示すことが多いことです。保険料には「本人負担分」と「会社負担分」がありますが、本人負担分も差し引いた手取り額でいう場合が多いです。



採用手続き

Q 応募者に内定を出しました。入社時に提出していただく資料は何がありますか？

A 一般的には、次のような資料をもらいます。

(以下は一例)

- (1) 身分証明書、戸籍簿(コピー)
- (2) 最終学歴の卒業証書(コピー)
- (3) 最近の写真(1寸)2
- (4) 労働手帳又は協保証明又は失業証明(原本とコピー)
- (5) 健康診断書
- (6) 運転免許証又は技術職称又は技術等級証書(原本とコピー、
配属部署の必要に応じて提出)
- (7) 家族構成表

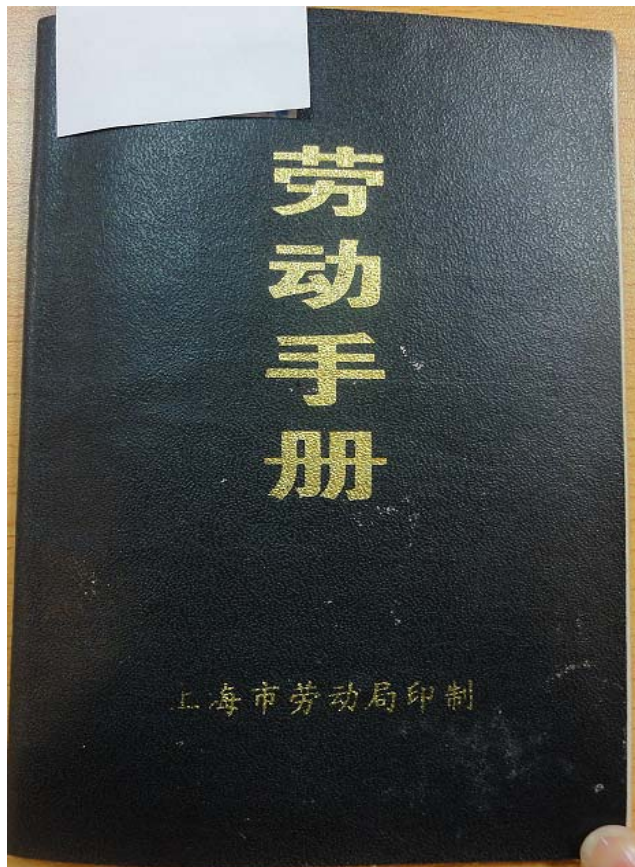
身分証

Q 採用時にもらう資料の中に「身分証」がありますが、どんなものですか？

A カード形式になっていて、この中に過去の個人データが書き込まれています。



中国の労働手帳



Q 採用時にもらう資料の中に「労働手帳」がありますが、それはどんなものですか？

A この手帳は、会社が従業員から預かるもの。学歴職歴民族等が載っています。

The image shows an open labor handbook. The left page has a large white label covering most of it, with some text visible at the bottom: '登记号' (Registration Number), '身份证号' (ID Card Number), '发证单位' (Issuing Unit), and '发证日期' (Issuing Date). Above this, there is a small box labeled '(发证单位盖章)' (Seal of the Issuing Unit). The right page contains several tables for recording changes. At the top, there is a table for personal information:

姓 名	性 别
出生年月	文化程度
民 族	婚 否
家庭住址	

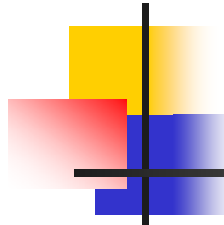
 Below this is a section titled '家庭住址变更情况' (Change in Family Address Situation) with a table:

日 期	住 址

 Below that is a section titled '学历变更情况' (Change in Education Situation) with a table:

日 期	学 历

 At the bottom of the right page, there is a small page number '— 1 —'.



労働手帳

Q 労働手帳は本人が常に携帯するものか？ 労働手帳に何が記載されるのか？

A 労働手帳は、会社の人事が保管するものです。その労働手帳の記載事項は次です。

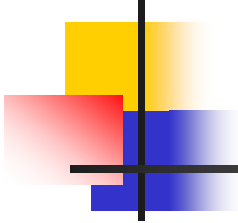
訓練内容 専門等級 認定単位 備考

本手帳前の手帳における労働契約

労働契約の締結継続終了

失業保険の認定状況、確定救済期限

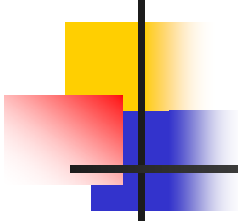
失業保険医療保険の受給状況



健康診断

Q 医師による健康診断書を、選考時点でもらうことはできますか？ また本人から既往症を記入した健康告知書を選考時に提出してもらえますか？

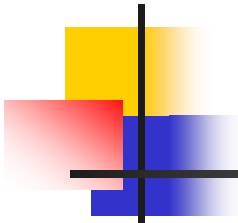
A 健康告知書を、内定前の選考時に求めることは無理。あくまでも入社後です。そのような健康告知書を持っていること自体が少ないです。



身元保証人という習慣がない

Q 採用時には、身元保証人を出してもらいたいのですが、どうなっていますか？
また身元調査を会社はしていますか？

A 中国では、身元保証人を取る慣習がないです。
身元調査は、欧米企業は行っているが、形式的であり、あまり効果はないです。日系企業はほとんど行っていないです。



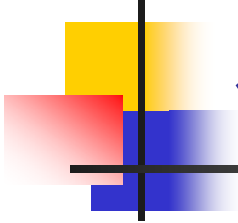
【従業員名簿の部】 従業員名簿

Q 従業員名簿を作成する義務があるそうですが、
どんな内容を記載するのですか？

A 使用者は

- ①労働者の氏名
- ②性別
- ③公民身分証番号
- ④戸籍地および現住所
- ⑤連絡方法
- ⑥雇用形態
- ⑦雇用開始日
- ⑧労働契約期間等

を含む従業員名簿を作成することとなっています。

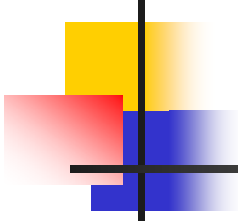


従業員名簿を作成する義務がある

Q 従業員名簿が未整備だった場合に罰則がありますか？

A 第七条 使用者は労働者雇用の日から労働者と労働関係を形成する。使用者は従業員名簿を作成して調査に備えなければならない。
(労働契約法の条文)

使用者が労働契約法の従業員名簿作成に関する規定に違反した場合、労働行政部門が期限を設けて是正を命じる。期限を過ぎても是正しない場合は、労働行政部門が2000元以上2万元以下の罰金に処する。
(実施条例第33条)

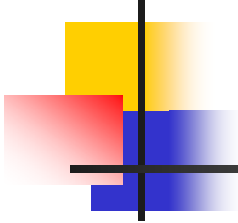


就業規則の届け出義務はなし

Q 就業規則を作成して届け出する義務があるのですか？

A 就業規則は、管轄する官庁に届け出する必要はありません。

ただし使用者は、就業規則を作成して、従業員に周知させなければなりません。労働紛争になった場合、従業員から「就業規則を見せてもらっていない」と言われないようにサインをもらって下さい。



【労働契約書の部】労働契約書の内容

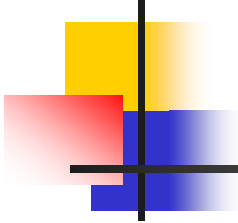
Q 労働契約書を結ぶ必要があるそうですが、どんな内容を盛り込むのですか？

A 労働契約は下記の条項を具備していなければならない。

- (1) 使用者の名称、住所及び法定代表者又は主な責任者
- (2) 労働者の氏名、住所及び住民身分証又はその他有効である身分証明書類の番号
- (3) 労働契約の期間
- (4) 業務内容及び勤務場所
- (5) 勤務時間及び休憩、休暇
- (6) 労働報酬
- (7) 社会保険
- (8) 労働保護、労働条件及び職業的危険の防護
- (9) 法律、法規で労働契約に盛り込むべきその他の事項

労働契約では前項で規定されている必須条項の他に、使用者と労働者は試用期間、職業研修、機密保持、補助保険及び福利待遇等のその他事項を約定することができる。

(労働契約法の17条)



労働契約書の締結義務

Q 労働契約書を書面で結ばなかった場合は、何かペナルティーはありますか？

A 労働契約法は、書面による労働契約の締結を義務付けています。これを守らないと罰則として給与を2倍払うことになります。

- ①労働関係を確立する場合、書面により労働契約を締結しなければならない。
- ②使用者は、労働者の雇用の日から1か月を超え1年未満に書面による労働契約を締結しない場合、労働者に対して毎月2倍の賃金を支払わなければならない。
- ③使用者が、労働者の雇用の日から満1年以上書面による労働契約を締結していない場合、期間の定めがない労働契約を締結しているものとみなすとともに、毎月2倍の賃金を支払う。

(労働契約法 第10条、第14条、第82条関係)



労働契約書は1カ月以内に結ぶ

Q 労働契約書は、入社後、何日以内に結ぶ義務がありますか？

A 労働契約法では次のようになっています。

労働関係を形成するに当たっては、書面により労働契約を締結しなければならない。既に労働関係を確立しているが、同時に書面により労働契約を締結していない場合は、雇用の日から1ヶ月以内に書面による労働契約を締結しなければならない。

使用者と労働者が雇用の前に労働契約を締結した場合は、労働関係は雇用の日から確立する。(第十条)

第十一条 使用者が雇用と同時に書面により労働契約を締結せず、労働者と約定した労働報酬が不明確である場合、新たに雇用した労働者の労働報酬は集団契約で規定している基準に基づき執行する。集団契約がない場合又は集団契約に規定されていない場合は、「同工同酬(同一労働、同一賃金)」制を実施する。(労働契約法の条文)



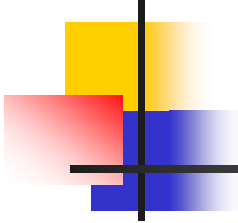
労働条件の変更には書面が必要

Q 配転で、従事する業務とか、勤務地を変更するのは、使用者の命令でできますか？

A 中国では、一般的に、転勤とか配転は、使用者の一方的な命令では行うことができません。それには、労働契約の変更が必要です。その労働条件の変更には書面が必要です。

労働契約法においても、次のように定められています。

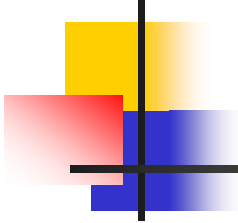
第三十五条 使用者及び労働者は協議による合意のうえで労働契約の約定内容を変更することができる。労働契約を変更する場合は、書面による形式を採用しなければならない。変更後の労働契約文書は使用者と労働者がそれぞれ一部ずつ保有する。



法定通知住所

Q 「従業員は、会社と労働契約を締結する際、会社
にその法定通知住所を如実に報告、登記し、その
住所を会社の関連書類の合法的な送達先としな
ければならない」となっていますが、その法定通知
住所とは何ですか？

A 例えば、解雇予告通知を送った時に、もらったと
か、もらわなかった等々のトラブルが生じる場合
があります。だから法定通知住所を、従業員に教
えてもらう必要があります。



【労働契約期間の部】有期雇用の対象者

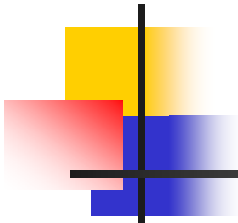
Q 従業員を雇用する際に、労働契約の期間の定めをして雇用するのはどんな人ですか？

A 中国では、正社員であっても、有期雇用で採用することが認められています。一般的には、次のようになっています。

1回目＝有期雇用

2回目＝有期雇用

3回目から＝無期限雇用（定年まで）



「労働契約の期間」の種類は3つ

Q 労働契約の長さは、どんな種類がありますか？

A 労働契約の長さは

- ①期間が決まっている労働契約
 - ②期間が決まっていない労働契約
 - ③一定の業務の完了を期間とする労働契約
- という3種類あります。

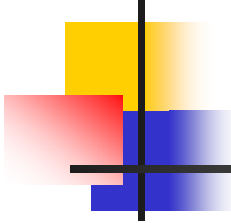
ただし、原則として連続勤務10年以上もしくは、2回連続して契約を締結した人は、期間が決まっていない労働契約を締結する権利を有することとなっています。

また、労働契約法第9条では、連続勤務満10年の起算日は、使用者が雇用した日より計算し、労働契約法施行前の勤務年数も含めることとなっています。

使用者が雇用の日より満1年を過ぎても労働者と書面による労働契約を締結しない場合、使用者は労働者と期間が決まっていない労働契約を締結済みであるとみなされます。

Q ということは、使用者が雇用の日より満1年を過ぎても労働者と書面による労働契約を締結しない場合は、使用者側が不利になりますね？

A そうです。固定期限がなければ、会社にとって不利になります。



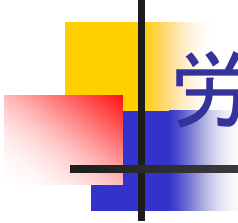
期間の定めがない労働契約を結ぶ義務が生じる場合とは

Q 期間の定めのない労働契約を結ぶ義務は、どんな場合に発生しますか？

A 法で次のように定められています。

第十一条 労働者と使用者が協商一致の場合を除き、労働者が労働契約法第14条第二項の規定により、無期限労働契約の締結を申し立てた場合に、使用者は労働者と無期限労働契約を締結する。労働契約の内容について、双方は合法、公平、平等、自由、協議一致、誠実信用の原則を持ち確定する。協議不一致の内容について、労働契約法第18条の規定に従い執行する。
(中国労働契約法实施条例 2008年)

第十四条 固定期間のない労働契約とは、使用者と労働者が終了時期を約定していない労働契約を指す。使用者と労働者が協議により合意に達すれば、固定期間のない労働契約を締結することができる。下記の状況のいずれかがあり、労働者が労働契約の更新、締結について提起又は同意した際は、労働者が固定期間のある労働契約の締結を提起する場合を除き、固定期間のない労働契約を締結しなければならない。
(2)使用者が労働契約制度を初めて実施するか、又は国有企業が制度改革により新たに労働契約を締結する時点で、労働者が当該使用者において連続満10年勤務しており、かつ法定退職年齢まで10年に満たない場合 (労働契約法 2008年)



労働契約期間の長さは当初2年が一般的

Q 労働契約期間の長さは一般的にどれだけか？

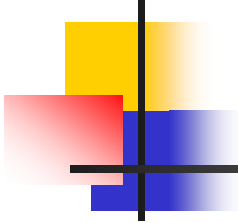
A 1回目の契約期間の長さは、これまで1年以内が主流であったが、最近は2～3年に長期化する傾向があります。1回目の契約期間の長さが2～3年とされた理由の一つとして、契約期間が長い方が試用期間も長く設定することができることとされたことが挙げられます。



労働契約を途中解約した場合は？

Q 3年間の労働契約としたが、途中で解約する場合は、残存期間の保障が必要か？

A いいえ。そのようなケースで残存期間の問題はあまり問われません。中国では、残存期間の問題は商取引の場合です。雇用の場合は問われません。



幹部のスカウトでも有期契約

Q 幹部を新規に採用する時でも有期雇用か？

A 中国では、新規採用時に、幹部で有期雇用は珍しくないです。むしろ一般的です。



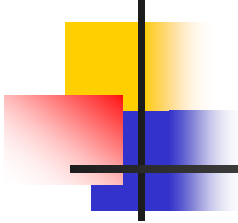
【試用期間の部】試用期間の長さ

Q 試用期間の長さは法的な制約がありますか？

A 試用期間の長さは、労働契約法で次のように定められています。

第十九条 労働契約期間が3 ヶ月以上1 年未満の場合、試用期間は1 ヶ月を超えてはならない。労働契約期間が1 年以上3 年未満の場合、試用期間は2 ヶ月を超えてはならない。3 年以上の固定期間のある労働契約及び固定期間のない労働契約の場合、試用期間は6 ヶ月を超えてはならない。
同一使用者が同一労働者と試用期間を約定するのは一回限りとする。一定の業務任務の完了を以って期間とする労働契約又は労働契約期間が3 ヶ月に満たない場合には、試用期間を約定してはならない。

契約年数	3ヵ月未満	3か月～1年未満	1年～3年未満	3年以上
試用期間	無	1ヶ月	2ヶ月	6ヶ月



試用期間中の給与

Q 試用期間中の給与は、本採用後よりも低く設定しても良いですか？

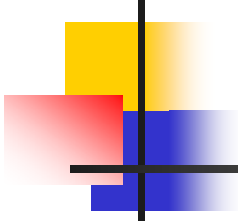
A 労働契約法により、試用期間中の賃金は、労働契約法第20条および実施条例第15条において、

- ①当該会社の同じ職場の最低賃金の80%
- ②労働契約で約定する賃金の80%
- ③使用者所在地の最低賃金基準

の3ついずれも下回ってはならないと定められています。

Q ①当該会社の同じ職場の最低賃金の80%とは何か？

A 同じ会社の同じ職場の中で最も給与の低い人の80%という意味です。

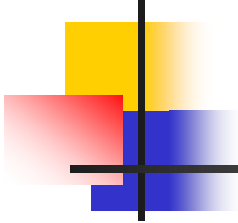


試用期間中における契約解除の制限

Q 試用期間中であれば解雇できますか？

A 本採用後に比べれば、解雇しやすいですが、その場合でも労働契約法により、次のように定められています。

第二十一条 試用期間中は、労働者に本法第三十九条及び第四十条第1項第2項の規定する状況がある場合を除き、使用者は労働契約を解除してはならない。使用者が試用期間中に労働契約を解除する場合は、労働者に対し事由を説明しなければならない。



【労働時間の部】週40時間

Q 労働時間は1日何時間で、週何時間ですか？

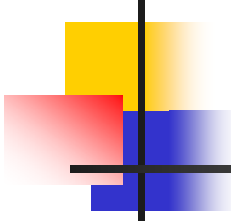
A 法定で週40時間以内と定められています。上海の場合、事務所は9時から18時、工場は8時から17時が一般的です。

Q 休日は法定でどれだけ必要ですか？

A 次のように決まっています。

雇用側は労働者に原則として毎週2日、少なくとも1日の休日を保証するべきである。

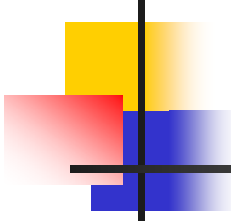
(1995年国務院「従業員勤務時間に関する規定」)



あまり一般的ではない変形労働時間

Q 中国でも、変形労働時間制がありますか？

A 中国においても「総合計算時間勤務制」(日本における変形労働時間制のこと)というものが例外として認められています。それを活用すれば日本と同じように、1年間を平均化して週40時間以内とすることができます。ただし、労働局に申請して許可を得る必要があります。業種の制限があります。制度そのものが知られていないこともあり、実際の採用例は多くないです。

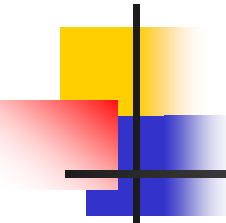


変形労働時間制に関する法の定め1

第5条(特殊な労働時間制)

業務の性質又は生産の特性による制限により、1日8時間、週40時間の標準労働時間制を実施できない場合は、裁量労働時間制又は総合計算時間勤務制(変形労働時間制)などその他の労働並びに休日及び休憩の方法を実施することができ、かつ、労働部の「企業の裁量労働時間制及び総合計算時間勤務制(変形労働時間制)実施に関する審査認可規制」に基づき実施する。

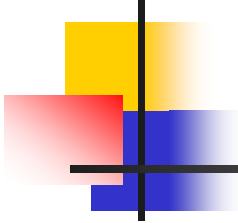
(「国務院の従業員の労働時間に関する規定」の徹底に関する実施規制 1995年)



変形労働時間制に関する法の定め2

65. 許可を受けて総合計算時間勤務制(変形労働時間制)を実施する使用者は、週、月、四半期、年などを単位期間として労働時間を総合的に計算するが、1日あたりの平均労働時間及び週当たりの平均労働時間は法定標準時間と基本的に同じでなければならない。

(労働法の徹底的実施に当たっての若干の問題に関する意見 1995年)



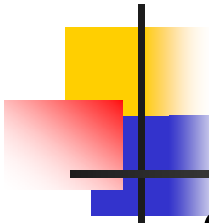
みなし労働時間制

Q 中国でも、いわゆる「裁量労働時間制」がありますか？

A はい、あります。「不定時労働制」というものがあり、日本でいう「裁量労働」のことです。それを活用すれば、労働時間に基づかない給与の支払いが可能になります。ただし、ホワイトカラーや営業運転手など、7つの業種に限定されています。

それを採用するには、労働局への届け出が必要です。名簿（従業員のサイン付き）を作って提出します。また、その後も毎年更新が必要です。ただし2回目以降の更新の場合は、署名までは必要ないようです。

日系企業は、その制度があることを知らないこともあり、あまり活用していません。



裁量労働時間制に関する法の定め

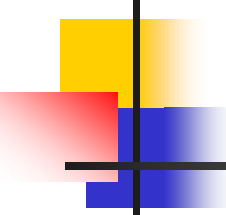
67. 許可を受けて不定时労働制(裁量労働時間)を導入している従業員については、労働法第41条に定める一日あたりの時間外労働時間の基準による制限を受けない。但し、使用者は柔軟な就業時間及び適切な労働及び休憩又は休日的方式をとり、従業員の休憩、休日及び休暇の権利並びに生産又は業務任務の達成を確保しなければならない。

(労働法の徹底的実施に当たっての若干の問題に関する意見 1995年)

注

労働法第41条

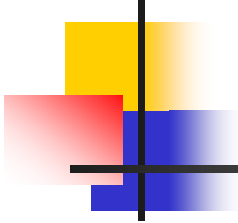
雇用側の組織は生産経営の必要により、工会及び労働者との協議を経た後に労働時間を延長することができるが、原則として毎日が一時間を超えてはならない。特殊な原因に因り労働時間の延長が必要な時は、労働者の身体健康を保障するとの条件の下で延長する労働時間は毎日が三時間を超えてはならないが、但し、毎月が36時間を超えてはならない。



【休日の部】 一般的な休日

Q 休日は、何曜日が多いですか？

A 一般的に土曜日と日曜日は休日です。
また、そのほかに国が定めた祝日もあります。



休日の一例

会社の休日は次の通りとする。一例

1、法定祝祭日

- | | | |
|---------|----|----------------------|
| (1) 元旦 | 1日 | (1月1日) |
| (2) 旧正月 | 3日 | (旧暦12月31日、正月1日、正月2日) |
| (3) 清明節 | 1日 | (旧暦清明節当日) |
| (4) 労働節 | 1日 | (5月1日) |
| (5) 端午節 | 1日 | (旧暦端午節当日) |
| (6) 中秋節 | 1日 | (旧暦中秋節当日) |
| (7) 国慶節 | 3日 | (10月1日、2日、3日) |

政府当局の法規により変動がある場合、その規定に従うものとする。

2、休日

休日は原則として土曜日と日曜日とする。但し会社の必要に応じて変更することができる。

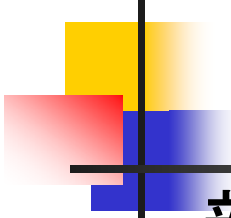


年間休日数の一般的な相場

(1) 元旦	1日	法定祭日
(2) 旧正月	3日	法定祭日
(3) 清明節	1日	法定祭日
(4) 労働節	1日	法定祭日
(5) 端午節	1日	法定祭日
(6) 中秋節	1日	法定祭日
(7) 国慶節	3日	法定祭日

法定祭日は上記のように11日あります。

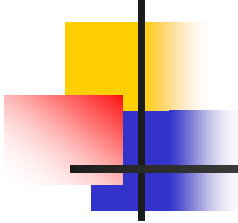
土曜日	52日	工場では一般的に休み
日曜日	52日	工場では一般的に休み
合計	115日	



主な休日の意味合い（元旦）

新暦の1月1日のこと。

中国では伝統的にいわゆる「旧暦」に基づいて新年を祝うため、西暦の1月1日はそれほど重要視されていませんでした。しかし最近では外国文化に触れる機会も増え、以前に比べれば賑やかに祝われるようになってきました。



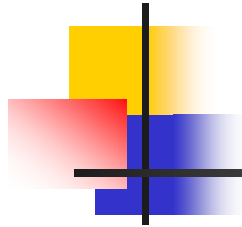
主な休日の意味合い（旧正月）

旧暦の1月1日のこと。

春節は、中国の祝日の基本中の基本です。日本の盆と正月を足したような感じで、1年で一番大きな祝日であり、1週間程度の連休となります。

出稼ぎのワーカー等は15日ぐらい休むことも多く、その期間中に、内装や工場稼動は難しいです。また最近では、春節前に故郷に戻り、その後職場に戻らない状況もよく現れています。

旧暦に基づくので、西暦によるカレンダー上の日付は毎年異なり、連休のスケジュールもその都度発表されます。

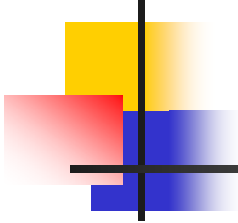


主な休日の意味合い（清明節）

4月。春分15日後。

清明節は祖先の墓を参り、草むしりをして墓を掃除する日であり、「掃墓節」とも呼ばれました。

日本におけるお盆に当たる年中行事です。



主な休日の意味合い(労働節)

新暦5月1日のこと。

正式には国際労働節。西暦の5月1日なので、「五一労働節」「五一」とも言われます。いわゆるメーデー。模範的な労働者は人民大会堂で表彰されます。この日から始まる約1週間の休暇は「五一黄金週」と呼ばれる中国のゴールデンウィークです。

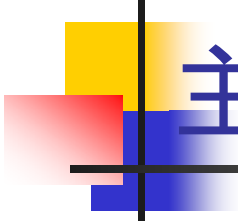


主な休日の意味合い（端午節）

新暦6月。旧暦5月5日のこと

端午節は戦国時代の「楚」の愛国詩人屈原が汨羅（べきら）という川に身を投じた日とされます。また、屈原を慕う人々が多くの船を出して遺体を捜したという故事が、現在のドラゴンボートレースの由来だとされています。屈原の遺体が魚に食べられないように、川に粽をまいたことから、この日に粽を食べるようになったという言い伝えもあります。

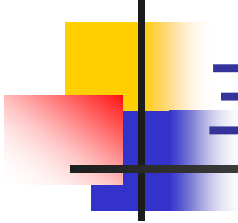
「子供の日」ではありません。



主な休日の意味合い（中秋節）

新暦9月。旧暦8月15日のこと。

名月を観賞する日であり、この日に月餅を食べる習慣があることから、月餅を贈りあう習慣があります。月が丸いことと家族円満をかけ、遠方から家族が集まる場合も多いです。近年は豪華な月餅の贈答がエスカレートし、社会的な問題にもなっています。



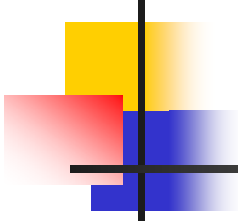
主な休日の意味合い（国慶節）

新暦10月1日のこと。

中華人民共和国の建国記念日。

1949年10月1日に、故毛沢東主席が天安門の楼上から中華人民共和国の建国を宣言したことにちなみます。

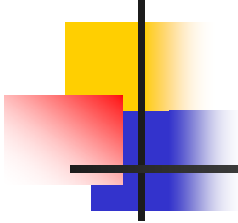
「十一」と呼ばれ、中国ではこの日をはさむ約1週間が大型連休となります。



【勤務時間の記録の部】

Q 勤務時間の記録は、一般的に何を使っていますか？

A タイムカードとか、出勤簿等が考えられますが、中国では一般的にタイムカードが使われています。

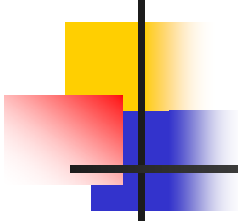


残業を強制してはならない

Q 従業員に残業を命じることはできますか？

A 残業を強要できないことになっています。労働契約法で次のように定められています。

第三十一条 使用者は労働ノルマ基準を厳格に執行し、労働者に対し時間外勤務を強要する又は形を変えて強要してはならない。使用者が時間外勤務を手配する場合は、国の関連規定に基づき労働者に時間外勤務賃金を支給しなければならない。



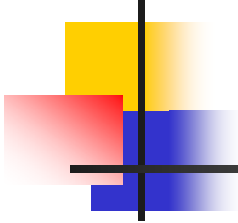
残業の上限時間

Q 残業には上限時間が定められていますか？

A 次のように定めています。

第41条 雇用側の組織は生産経営の必要により、工会及び労働者との協議を経た後に労働時間を延長することができるが、原則として毎日が一時間を超えてはならない。特殊な原因に因り労働時間の延長が必要な時は、労働者の身体健康を保障するとの条件の下で延長する労働時間は毎日が三時間を超えてはならないが、但し、毎月が36時間を超えてはならない。

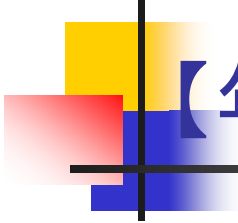
(労働法 1994年)



残業の労使協定は不要

Q 日本では残業をさせるには、36協定という労使協定を役所に届け出する必要があるが、中国でも同様の届け出は必要ですか？

A 届け出は不要です。中国では、残業をさせるにあたって、労使協定を締結して役所に届け出することを義務付けていません。

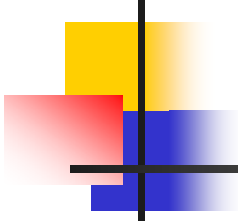


【年次有給休暇の部】 付与する義務がある有給休暇

Q 中国でも、日本の年次有給休暇のような制度がありますか？

A あります。中国では、2008年1月1日に「従業員有給休暇条例」（以下、「有休条例」という。）が施行されました。これに続き、2008年9月18日に、有休条例の実施細則である「企業従業員有給休暇実施弁法」（以下、「実施弁法」という。）が発布され、即日実施されました。

有休条例では、従業員の「有休」について、取得できる条件、取得可能日数、他の法定休暇等との関係のほか、従業員が有休を未取得だった場合の取扱い等が規定されました。また、遵守されない場合の処罰規定も盛り込まれています。



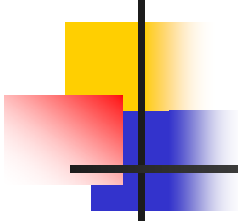
付与日数

Q 年休の付与日数は？

A 勤務期間により異なります。

- ① 1 年以上～10年未満 5日間
- ② 10年以上～20年未満 10日間
- ③ 20年以上～ 15日間

ただし、転職時に、前勤務先と現勤務先との間の期間が1年以内であった場合には、前勤務先での勤務期間も、通算されます。

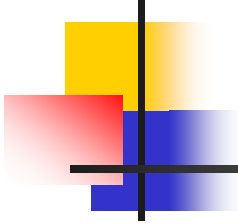


前勤務先の年数も通算される

Q 「ただし、転職時に、前勤務先と現勤務先との間の期間が1年以内であった場合には、前勤務先での勤務期間も、通算されます」とはどんな意味ですか？

A 例えば「前勤務先から現勤務先へ転職した時に、それが1年以内であれば、次のようになります。

前勤務先での勤務年数	5年
現勤務先での勤務年数	5年
通算	10年

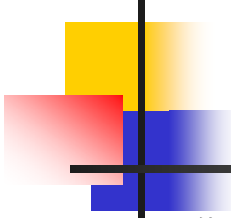


年休の付与日数は“比例方式”

Q 新規に雇用した場合、何日の年休が、いつ付与されますか？ 前勤務先で1年勤めた後で、すぐ当社に入社したとします。2011年4月1日に雇用した場合で、教えてください。

A その場合は「勤務年数1年以上」とみなされますので、年休は5日付与となります。ただし、途中入社ですから、比例方式で計算されます。

1月31日＋2月28日＋3月31日が経過していますから、
 $\{365 - (31日 + 28日 + 31日)\} \div 365日 \times 5日 = 3.76日$
3日が付与日数となります。



年休の発生要件

Q 休みがちだった場合は、年休を付与しなくても良いのですか？

A 労働契約法は、従業員が下記状況のいずれに当たる場合、当年度の有給休暇を享受できる対象外になると定めています。

- ①私事欠勤日数が年間で15日以上に達する場合
- ②勤務年数は1年達し、10年未満の社員、病欠の累計日数が2ヵ月以上に達する場合
- ③勤務年数は10年達し、20年未満の社員、病欠の累計日数3ヵ月以上に達する場合
- ④勤務年数は20年に達し、病欠の累計日数は4ヵ月以上に達する場合

Q この「勤務年数」は、他社での勤務年数を通算するのですか？

A YES

Q この勤務年数が他社でのものも通算するとしたら、「勤務年数は20年に達し、病欠の累計日数は4ヵ月以上に達する場合」という人を雇用するのはリスクが大きいですか？

A YES

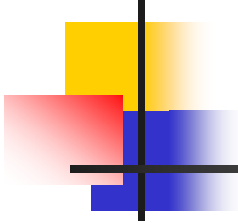
Q この「病欠」は、前年中の1年間における日数を指すのですか？

例2010年の病欠が2ヵ月だった場合→2011年の年休の付与はなし

A NO 年休は、当年度付与分を、当年の1月1日に付与する。だから「病欠の有無」も、当年度中のものが問題になる。

Q しかし、当年度にそれだけ病欠するのかわからないではないか？

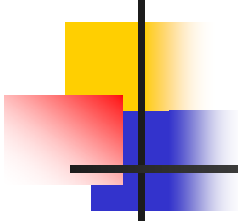
A もし病欠が多かったために年休が発生しなかったら、本人から既に付与した年休の額を返金してもらおう。もし病気休暇を申し込んできたら、その年休分を控除すれば良い。



年休が残ったら300%補償

Q 年休の時効は？ 年休が未消化で残った場合はどうなるのか？ 年休の繰り越しはできるか？

A 年休は、基本的には年度を繰り越さず、当年度内消化することとなります。経営事情により社員に与えられない場合には、法定年次休暇の未消化分に対し、社員日割り給与の300%を補償することになります。ただし、社員が有給休暇を未申請の場合は、補償を行う必要がありません。



年休の日額

Q 年休の日額は、どのように計算しますか？ 給与が月額で1500元だった場合と、1万5000元だった場合という2つで教えて下さい。

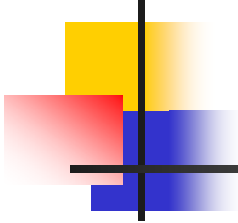
A $1500\text{元} \div 21.75\text{日} = 68.96\text{元}$
 $15000\text{元} \div 21.75\text{日} = 689.65\text{元}$

Q 中国の労働契約法では、平均賃金の3倍を上回るような給与の高い人に関しては、平均賃金の3倍で計算するという定めがありましたよね？

A いいえ、年休の日額は、そのような上限がありませんので、単に21.75日で除すだけです。

労働契約法の次の規程は、経済補償金を計算をする場合のことです。

第四十七条 労働者の月賃金が使用者の所在直轄市、区を設ける市級人民政府の公布する本地区の前年度従業員の平均賃金の3倍を上回る場合にはこれに支払う経済補償の基準は労働者の月平均賃金の3倍の金額を支払い、これに支払う経済補償の年数は最高で12年を超えない。



平均賃金とは？

Q 年休の日額は、平均賃金を21.75で除すということですが、その平均賃金はどのように計算するのですか？

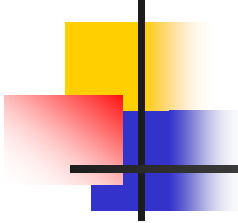
A その事項が発生する「前1年間に支払われた給与を平均化した額」です。

Q 例えば年末に残った年休を買い取る場合は？

A 前年12月から当年11月までに支払われた給与の総額を12カ月で割り、更に21.75日で割って出します。

Q 給与の中には、皆勤手当・通勤手当・時間外手当・賞与が入りますか？

A 皆勤手当・通勤手当は入りますが、時間外手当は入りません。

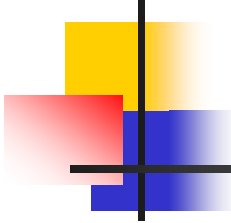


退職者への年休

Q 退職者が年休の消化を申し込んできた場合に、どう対応すれば良いですか？

A 引継ぎを優先するため、年休の消化を拒否することができます。その引継ぎが完了した後で、年休の消化を認めるようにするのです。つまり消化させるか、100%の単価で買い取ることになります。就業規則には、次のように定めれば良いでしょう。

「業務の正常な引継ぎを保証するため、社員が辞職を申し出た後に業務引継ぎが完了するまでは年次休暇の取得を申請することはできない。会社は「従業員年次有給休暇条例実施弁法」第12条の規定に基づく、当年度内残りの年次有給休暇の日数に基づき、1日の休暇に対して、1日の給与を支払う。」



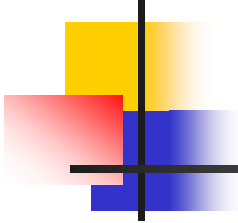
【病気休暇の部】 法律で定められている病気休暇

Q 中国では「病気休暇」というものがあるのですか？それは法で定められたものですか？

A 病気休暇とは、社員本人が病気（又は傷害、以下同じ）により就労できない期間に使用する休暇です。
病気休暇は、中国労働法（1994年）で定められました。上海では、2002年に条例もできました。病気休暇の期間は、地域によって異なります。上海の場合は「勤務年数＋3カ月」となっています。例えば1年勤務だった場合は4ヶ月間です。

Q その病気休暇満了後は「解雇」になるのですか？

A 解雇ではなく、自然退職になります。



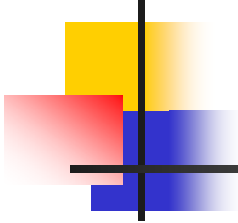
病気休暇の所得保障

Q 病気休暇の取得は、会社の承認が必要ですか？

A 中国では、病気療養中の従業員を解雇することは法的に認められていません。医師の診断書を参考にした上で承認することになります。

Q 病気休暇の期間中は、会社は給与を払わなくても良いのですよね？

A いいえ、給与を支払う義務があります。日本の健康保険には傷病手当金がありますが、中国にはありませんので、会社が給与を支払うことになります。



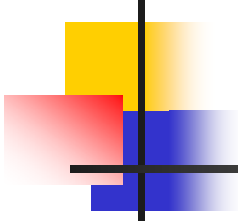
病気休暇は「勤務年数＋3カ月」

Q どれだけ会社が病気休暇を認めることになるのですか？

A 病気休暇の期間は地域によって異なりますが、上海の場合は「勤務年数＋3ヶ月間」という期間が認められています。上限は24カ月です。

Q ということは、例えば2010年1月1日入社の場合は、どのように発生しますか？

A 2010年1月1日時点→3ヶ月間(入社時点)
2011年1月1日時点→4ヶ月間



病気休暇中は給与の一定比率を支払う

Q 病気休暇の期間中の給与は、何%払わないといけないのですか？

A 例えば「勤続年数が2年未満の場合、本人の給与の60%」となっています。

Q 例えば過去1年間の給与の平均額が「基本給5000元＋通勤手当500元＋時間外手当1500元＝7000元」だった場合は、どのように計算しますか？

A 時間外手当は含まれませんので「基本給5000元＋通勤手当500元＝5500元」の6割になります。



勤務年数ごとに決まっている給与補償率

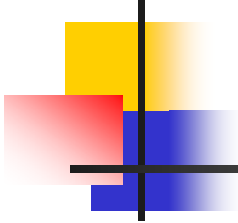
Q 保障する給与の比率は、一定ですか？

A 勤続年数および病気休暇の長さによって決まります。次がその一覧表です。

勤続年数	病気休暇の期間の長さ	
	6カ月以内	6カ月超
1年未満	60%	40%
2年未満	60%	50%
3年未満	70%	50%
4年未満	70%	60%
5年未満	80%	60%
6年未満	80%	60%
7年未満	90%	60%
8年未満	90%	60%
8年以上	100%	60%

Q ここでいうところの「勤務年数」とは？

A 過去に他社で勤務してきた期間も通算した年数です。例えば、A社で1年、B社で2年、C社で5年だった場合は、勤務年数は8年になります。



試用期間中の病気休暇

Q 試用期間中の従業員でも、その病気休暇を申し出ることができるのですか？

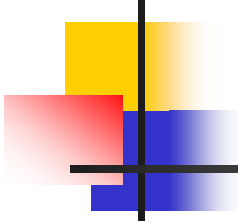
A できます。だから次のような問題が実際に生じています。

A社は、従業員Bが、労働契約満了の直前に病気休暇を申請された。病気休暇の申請は、医師の診断が必要だし、会社の承認も要る。だが、実際に医師の診断書付きで申請されると、断りにくいのが現実。Bは、そこを知っていた。

中国では、医師は、1週間とか、2週間なら、病気休暇が必要である旨の診断書を簡単に書いてくれる。

会社としては、病気休暇中は、法に基づいて対応するほかない。会社が指定する病院で、担当者が同行して、確かめるほかない。

労働期間の満了→病気休暇の取得→退職へ

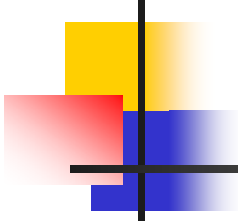


【冠婚葬祭休暇の部】

Q 従業員が結婚したり、葬式に出たりする場合は、特別休暇を与えるのですか？

A 冠婚葬祭は、法律で最低の日数が定められています。
その日は、会社が給与を支払わなければなりません。

休暇名	休暇期間	備考
結婚休暇	3日	晩婚者は更に7日間追加
弔事休暇	1-3日	直系親族3日、その他親族は 状況により1日～2日

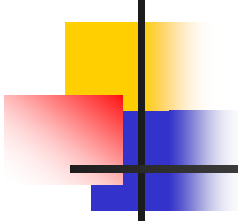


結婚休暇

Q 結婚休暇は何日ありますか？

A 晩婚政策に協力した場合は、次のように増えることになっています。
なお結婚休暇は一括使用に限られます。結婚休暇期間中は支給
金額の80%の給与が支給されます。

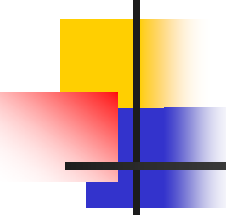
年齢	男	女
25	10	10
24	3	10
23	3	10
22	3	3
21	結婚不可	3
20	結婚不可	3
19	結婚不可	結婚不可



未成年者の結婚

Q 19歳の女性の結婚休暇の日数をみると「結婚不可」となっていますが、どういう意味ですか？

A 中国では、男は22歳から、女は20歳から結婚できることになっていますので、それ未満では結婚できません。仮に子供が生まれてしまっても戸籍が与えられません。



葬式

Q 葬式の休暇は何日ありますか？

A 次のように定められています。

直系親族の場合は3日。

その他親族の場合は状況により1日～2日



“合法的社会活動”のために欠勤した日は賃金支払いの義務がある

Q 例えば選挙で投票に行った場合は、休暇を認める義務がありますか？

A 従業員が“合法的社会活動”に参加している期間は、会社は正常な労働とみなして、給与を支払わなければなりません。法的に義務付けられています。例えば、次のような活動です。

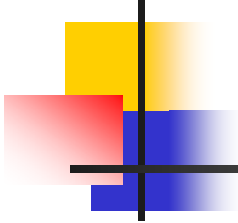
選挙権及び被選挙権の行使。

郷鎮区以上の政府、党派、工会、青年団、扶助連合会等の組織が招聘する会議に代表として参加。

証人として裁判に出廷。

労働模範大会に出席。

工会法が定める兼職委員で勤務時間に会議に参加。



【産前産後休暇の部】

女性従業員の保護

第61条 女性従業員を妊娠期間中に国家が規定する第三級体力労働強度の労働と妊娠期間に従事を禁忌される労働に配置してはならない。

妊娠7ヶ月以上の女性従業員を、労働時間延長の労働と夜勤労働に配置してはならない。

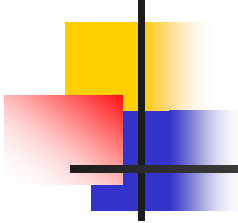
第62条 出産した女性従業員は90日より少なくない出産休暇を享受する。

第63条 女性従業員を一歳未満の嬰兒の哺乳期間中に国家の規定する第三級体力労働強度の労働と哺乳期間に従事を禁忌されるその他の労働に配置してはならず、労働時間延長の労働と夜勤労働に配置してはならない。(労働法 1994年)

第8条(出産休暇) 女子従業員の出産休暇は90日とし、そのうち、産前休暇は15日とする。難産の場合は、出産休暇を15日増やす。多胎出産の場合は、嬰兒が1人増えるごとに出産休暇を15日ずつ増やす。

女子従業員が流産した場合は、その会社は、医療機関の証明に基づき、一定期間の出産休暇を与えなければならない。

(女子従業員労働保護規定 1988年)



出産・育児の休暇の流れ

Q 中国では女性の妊娠・出産・育児に関してどのような休暇制度がありますか？

A 法で手厚く保護されています。それは次の流れです。

妊娠6カ月目までに体調が優れない時期→病気休暇



妊娠7カ月目以降に体調が優れない時期→産前休暇



出産前→出産休暇(15日間)



出産後→出産休暇(75日間。出産当日を含む)



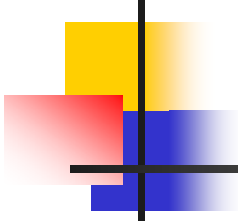
高齢出産の場合→出産休暇 30日の休暇加算(上海の場合)



帝王切開の場合→出産休暇 15日の休暇加算



赤ちゃんを育てる場合→育児休暇(出産後に最長6カ月半まで)



出産・育児の休暇を与える法的義務とは？

妊娠6カ月目までに体調が優れない時期→病気休暇 一応許可制になっているが中国では一般的に認められている



妊娠7カ月目以降に体調が優れない時期→産前休暇 一応許可制になっているが中国では一般的に認められている



出産前→出産休暇(15日間) 法的に与える義務がある



出産後→出産休暇(75日間。出産当日を含む) 法的に与える義務がある



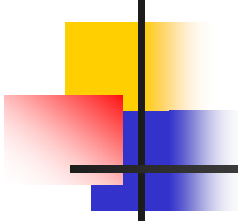
高齢出産の場合→30日の休暇加算(上海の場合) 法的に与える義務がある



帝王切開の場合→15日の休暇加算 法的に与える義務がある



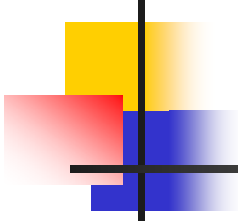
赤ちゃんを育てる場合→育児休暇(出産後に最長6カ月半まで) 一応許可制になっているが中国では一般的に認められている



24歳で、もう高齢出産

Q その「高齢出産」とは何歳のことですか？
日本では35歳以上のことを指しますがー

A 中国では「24歳」で、もう高齢出産扱いになります。
ちなみに中国では、女性の場合「23歳」以上だと晩婚政策に協力したことになります。結婚休暇は22歳以下は3日ですが、23歳以上は10日間認められています。



出産・育児の休暇中の保険給付と給与

Q 前述の期間中は、女性従業員の収入はどうなるのですか？

A 次のように保障されています。

妊娠6カ月目までに体調が優れない時期→病気休暇(会社が給与の一定比率を払う。その比率は勤務年数による)

↓

妊娠7カ月目以降に体調が優れない時期→産前休暇(会社が給与の8割を支払う)

↓

出産前→出産休暇(15日間)(生育保険から給付があるので、会社からの給与なし)

↓

出産後→出産休暇(75日間。出産当日を含む)(生育保険から給付があるので、会社からの給与なし)

↓

高齢出産の場合→30日の休暇加算(上海の場合)(生育保険から給付があるので、会社からの給与なし)

↓

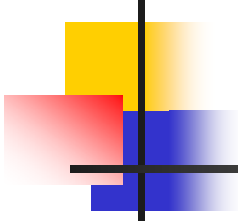
帝王切開の場合→15日の休暇加算(生育保険から給付があるので、会社からの給与なし)

↓

赤ちゃんを育てる場合→育児休暇(出産後に最長6カ月半まで)(会社が給与の8割を支払う)

Q その「生育保険」からは、どれだけの給付がありますか？

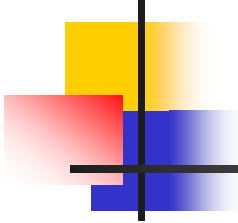
A 一般的な相場の給与の場合は、100%支給されます。当地区の平均給与の3倍を超えるような高給な人の場合は、保険は3倍で頭打ちですから、その不足分は会社が出すことになります。



出産・育児の休暇の保険料負担

Q 出産・育児休暇の社会保険料の負担は減免されることはありませんか？ 日本では育児休暇中の負担が労使双方ともありませんがー

A 保険料の減免はありませんので、通常通り支払う義務があります。



入社後すぐ妊娠した従業員がいたらー

Q 入社すぐ妊娠した従業員がいたら、どうなりますか？

A 要件として勤務年数が問われるのは病気休暇のみですから、次のものが全部認められます。

病気休暇を取得する時期→(会社が給与の一定比率を支払う。勤務年数＋3カ月分)



妊娠7カ月目以降で体調が優れない時期→産前休暇(会社が給与の8割を支払う。勤務年数は問われない)



出産前→出産休暇(15日間)(生育保险から給付があるので、会社からの給与なし)



出産後→出産休暇(75日間。出産当日を含む)(生育保险から給付があるので、会社からの給与なし)



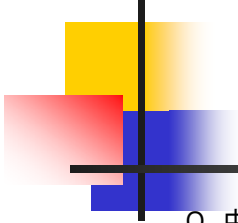
高齢出産の場合→出産休暇 30日の休暇加算(上海の場合)(生育保险から給付あり。会社の給与なし)



帝王切開の場合→出産休暇 15日の休暇加算 (生育保险から給付あり。会社の給与なし)



赤ちゃんを育てる場合→育児休暇(出産後に最長6カ月半まで)(会社が給与の8割を支払う。勤務年数は問われない)



日本との違いは？

Q 中国と日本との違いは？

A 比較すれば、次のようになります。

中国の制度

妊娠6ヵ月目までに体調が優れない時期＝病氣休暇(会社が給与の一定比率を払う)

↓

妊娠7ヵ月目以降に体調が優れない時期＝産前休暇(会社が給与を払う。80%補償)

↓

出産前＝出産休暇(15日間)(生育保険から給付がある。100%補償。給与なし)

↓

出産後＝出産休暇(75日間。出産当日を含む)(生育保険から給付。100%補償。給与なし)

↓

高齢出産の場合＝30日間の休暇加算(上海の場合)(生育保険から給付がある。100%補償。給与なし)

↓

帝王切開の場合＝15日間の休暇加算(生育保険から給付がある。100%補償。給与なし)

↓

赤ちゃんを育てる場合＝育児休暇(出産後に最長6ヵ月半まで会社が給与の8割を払う)

日本の制度

そのような休暇制度はないので欠勤になる。その際は傷病手当金を受給(66%補償)

そのような休暇制度はないので欠勤になる。その際は傷病手当金を受給(66%補償)

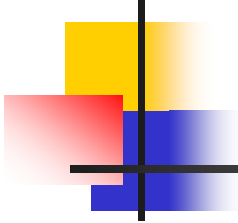
42日間以内に出産する女性が休業を申請した場合、就業させてはならない。産前休暇 出産手当金(66%補償)

産後56日間は就業させることができない。出産日は含まない。ただし産後42日を経過した女性が請求した場合は、差し支えない。産後休暇 出産手当金(66%補償)

そのような休暇制度はないので欠勤になる。その際は傷病手当金を受給(66%補償)

そのような休暇制度はないので欠勤になる。その際は傷病手当金を受給(66%補償)

育児休暇は原則として出産後1年間認められる。その期間中は雇用保険から育児休業基本給付金が支給される



用語の使い方にご注意を

中国

産前休暇



出産休暇
(15日間)



出産休暇
(出産日含み75日間)

日本

産前休暇

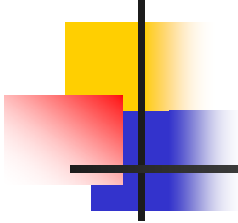
(42日)



産後休暇

(出産日を含まず56日間)

ただし産後42日間を経過した女性が
請求した場合は、差し支えない。



妊娠しそうな女性を雇わない

Q 会社にとって、出産する女性を雇用するのは大きな負担になりそうですね。

A 中国では募集時では「子供をこれから産みそうな既婚女性」を敬遠する傾向があります。逆に「子供を既に産んでいる女性」は歓迎されます。1人子政策があり、それ以上子供を作らないことが多いからです。



いわゆる“金融危機ベビー”問題

Q リーマンショックの後で“金融危機ベビー”というのが大勢 誕生したそうですが、なんですか？

A 2009年にはリーマンショック で“金融危機ベビー”が大勢生まれました。労働契約法では、妊娠している人に対して、次のように保護しています。

労働法第25条に定める状況を除き、労働者が病気療養期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間にあつて労働契約の期限が満了した時は、使用者は労働契約を終了させてはならない。労働契約の期間を自動に延期し、病気療養期間、妊娠期間、出産期間、授乳期間の満了を待つて終了させなければならない。

(労働法の徹底の実施に当たつての若干の問題に関する意見 1995年)



女性従業員と未成年労働者の保護

第15条 雇用側の組織は十六歳未満の未成年者を採用することを禁止する。

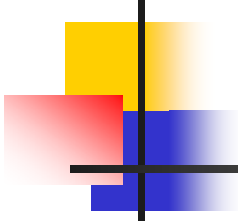
芸能、体育と特殊の工芸生産組織が十六歳未満の未成年者を採用する時には、必ず国家の関係規定に従って、審査手続を履行し、併せてその人の義務教育を受ける権利を保障しなければならない。

（労働法 1994年）

第58条 国家は女性従業員と未成年労働者に対して特別な労働保護を実行する。

未成年労働者とは年齢が満十六歳から十八歳未満の労働者を指す。

（労働法 1994年）



中国では一般的な私事休暇

Q 中国では「私事休暇」があると聞きましたが、認める義務がありますか？

A 法的には定めがありませんが、中国では一般的にどこでも「私事休暇」を認めていますので、それがないと従業員から不満を言われます。

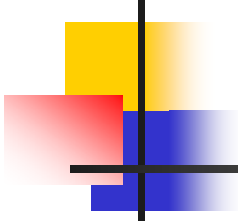
Q そもそも「私事休暇」とは何ですか？

A 私事休暇とは、社員が上記以外の個人的理由で使用する休暇のことです。私事休暇中の給与は支給しなくて結構です。

(就業規則の記載例)

私事休暇を申請するとき、事前に総経理に休暇届け手続きを申請すること。但しやむを得ない緊急の事由により、事前の手続きができないときは、速やかに総経理と連絡をとり、許可を得ること。その場合、休暇後に出勤した時、直ちに補充手続きを取ること。

私事休暇を申請する時は、有給休暇を優先して使用すること。私事休暇は原則としては同一年間に20日を越えては許可しない。



【給与の体系の部】給与の体系

Q 一般的な給与体系はどうなっていますか？

A 各社各様だが、一般的には次のような内容が多いです。

基本給

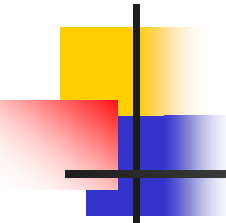
役職給

能力給

(日本語1級、フォークリフト)(ブラスト→下地処理 など)

時間外手当

通勤手当(経費で払うところもある)

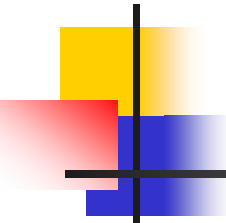


勤続手当の支給状況

Q 勤続手当はありますか？

A そのような手当を出しているところは珍しいです。だが、中国は勤続年数が短いので、そんな手当は意味があるかもしれません。

例えば、1年で50元ぐらいとし、10年で打ち止めにすれば良い でしょう。



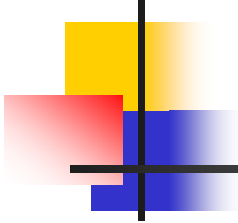
家族住宅手当の支給状況

Q 家族手当は支給されていますか？

A ないです。

Q 住宅手当は支給されていますか？

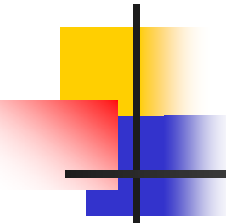
A 転居させた場合とか、遠くから採用した場合はあります。ただし、世帯主だから出すという日本的な住宅手当はないです。



通勤手当の支給状況

Q 中国では通勤手当はないですか？

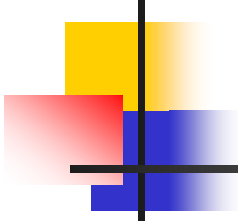
A あるところと、ないところがあります。
10社中6社ぐらいが払っている感じです。
日系企業でも、そんな感じです。ただし、
手当として払っていると、それも時間外手
当の基礎になるので、通常を経費として
通勤代を払うところもあります。



皆勤手当の支給状況は？

Q 中国では、皆勤手当はないですか？

A 皆勤手当は出しているところもあります。
それは出勤奨励になるので意味がある
かもしれません。



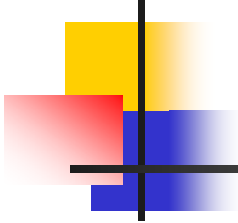
歩合手当の支給状況は？

Q 生産の個数に応じた歩合手当は？

A 作りたがる会社は多いです。しかし、計算できる現場でなければできないでしょう。

Q 不良品を出した時の「マイナス手当」は？

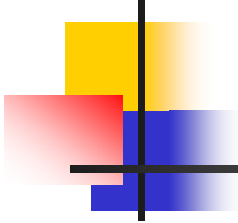
A マイナスするのは無理です。昇給や賞与に反映させるのが現実的でしょう。



日給月給制になっている

Q 中国の正規従業員の給与は、どんな体系で支払われていますか？

A 月単位で決まっている月給制です。
ただし、欠勤、遅刻等があったら控除しますので、いわゆる「日給月給制」と同じ仕組みです。



【最低賃金の部】

Q 中国でも最低賃金法があると聞きますが、その「賃金」に関する定義は何ですか？

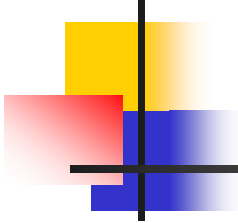
A 次のように法で定められています。

労働者の次の各号の労働収入は賃金の範囲には属さない。

- (1) 使用者が労働者個人に支給する社会保険福利金、例えば葬際費及び遺族補償金、生活困難補助金、計画出産手当など。
- (2) 労働保護の分野、例えば労働者の作業服、解毒剤、清涼飲料の費用など。
- (3) 規定により賃金総額に計上していない労働報酬及びその他の労働報酬、例えば、国の規定に基づき支給する創造発明奨励金、国家星火奨励金、合理化提案及び技術進歩奨励金、及び中華技能グランプリ奨励金など、並びに原稿料、講義料、翻訳料など。

55. 労働法第48条における『最低賃金』とは、労働者が法定労働時間内に通常の労働義務を履行することを前提とし、その所属事業所が支払う最低労働報酬をいう。最低賃金には、時間外労働の割り増し賃金、通貨形態で支払う住宅手当及び使用者が支給する食事手当、中夜勤、深夜勤、高温、低温、坑内、有毒、有害などの特殊な労働環境及び労働条件での手当、国の法律、法規、規則が定める社会保険福利給付は含まない。

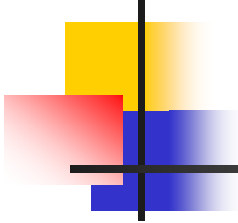
(労働法の徹底的実施に当たっての若干の問題に関する意見 1995年)



【給与支払いの部】給与の締め切りと支払い

Q 中国では、給与の締め切りおよび支払日は、一般的にどうなっていますか？

A 一般的には、月末締めで、翌月10日支払いが多いです。



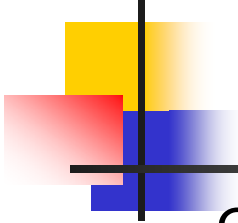
給与は銀行振込？ 現金払い？

Q 中国では、給与を現金で払うのが普通ですか？

A 一般的には、銀行振込がほとんどです。

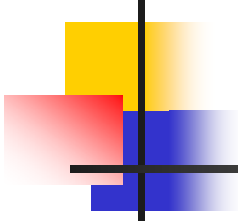
Q 現金で支払うことは、法的な義務になっていませんか？

A 現金払いは、法的な義務ではありません。



【給与改定の部】昇給時期

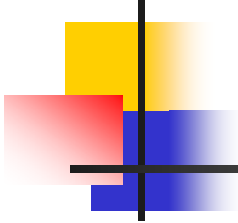
- Q 中国では、昇給はどんなタイミングで行われますか？
4月に春闘のようなものがあるって一律に昇給するのですか？
- A 中国には定期昇給というものはありません。春闘也没有ありません。
あくまでも完全に職務給ですから、職位が上がれば給与も上がるという仕組みです。
- Q それでは、昇給はいつあるのですか？
- A 中国では、昇給は、契約更新時からというのが多いです。だから、
会社は、誰がいつ満期を迎えるか、エクセルシートで管理しています。
また、契約更新時以外では、1月もしくは4月に昇給することが多いです。



最低賃金の改定時期

Q 昇給にも響くことだが、最低賃金は何月に上がるのか？

A 毎年3月です。

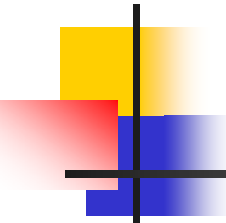


従業員に対する昇給の通知

Q 中国では、昇給する際には、従業員にどう伝えれば良いですか？

昇給辞令を出して、給与を振り込めば良いですか？

A 中国では、昇給はいつてみれば労働契約の変更です。ですから従業員に書面で通知して、承諾のサインをもらうようにして下さい。

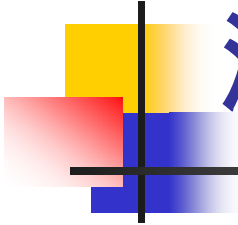


【割増賃金の部】割増賃金の種類

Q 中国では、割増賃金には、どんな種類がありますか？

A 次の3種類です。割増率も定められています。

- 1) 平日：時間当たり賃金の150%
- 2) 休日：時間当たり賃金の200%
- 3) 祭日：時間当たり賃金の300%

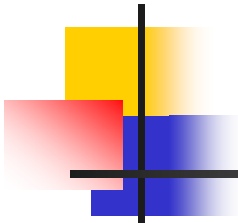


深夜勤務手当

Q 中国では、深夜勤務手当はないのか？

A 中国では、法的な深夜勤務手当ありません。

ただし、日系企業では、深夜業務に従事する従業員に「交替勤務手当」を支給するところもあるようです。



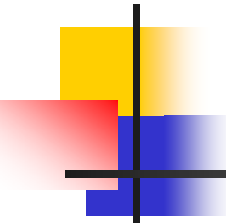
土日に勤務させたら休日出勤か？

Q 小売業などが土日に従業員を勤務させた場合は、休日出勤ということで200%の手当が必要か？

A 土日に営業をする場合は、他の日に2日、休ませれば良いです。割増は不要です。小売業などはそうになっています。

Q 祭日に勤務させても、他の日に休ませれば割増は必要ないか？

A 法定祝日に勤務させるには300%が必要です。その場合は振替で処理できません。

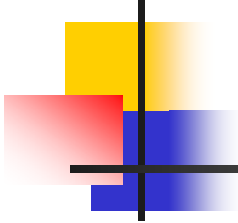


時間外手当の計算式

Q 時間外手当の計算式は？

A 次のようになります。

$$\frac{\text{分子(基本給+食事手当+通勤手当等々すべて含む)賞与含まず}}{\text{分母(21.75} \times 8 \text{時間)}} \times 1.50$$



分母の21.75とは？

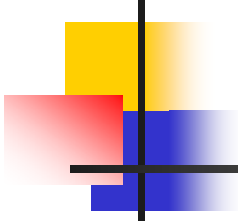
Q 分母の21.75日とは、何が根拠か？

A 国が定めた数字ですので、全社共通です。

Q 前述の計算式では「21.75日×8時間」となっていますが、当社は1日が7時間勤務です。その場合は「21.75日×7時間」にしないで良いですか？

A はい、その場合でも8時間で結構です。

第14条 時間外労働の1日当たり賃金の計算については、第9条の原則に従い確定される計算基数を毎月の平均制度労働日数で除する。1時間当たり賃金の計算については、1日当たり賃金を8時間で除する。（上海市企業賃金支払弁法 2003年）



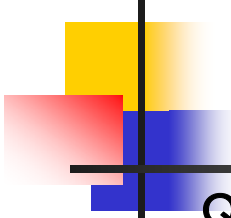
時間外手当の計算例 ①

Q 例えば、次のような人の1時間あたりの時間外手当はいくらになりますか？

上海市の場合でお答え下さい。

基本給2千元＋住宅手当450元＋通勤手当50元
＝合計2千500元

A $2千500元 \div (21.75日 \times 8H) \times 1.5$
＝21.55元



時間外手当の計算例 ②

Q 例えば、次のような人の1時間あたりの時間外手当はいくらになりますか？
上海市の場合でお答え下さい。

基本給1万元＋通勤手当0元＝合計1万元
備考：通勤は手当を出さずに経費で支給している。

A 基本給1万元÷(21.75日×8H)×1.5＝86.20元

Q 中国の労働契約法では、平均賃金の3倍を上回るような給与の高い人に関しては、平均賃金の3倍で計算するという定めがありましたよね？

A いいえ、時間外手当の単価は、そのような上限がありません。労働契約法の
次の規程は、経済補償金を計算をする場合のことです。

第四十七条 労働者の月賃金が使用者の所在直轄市、区を設ける市級人民政府の公布する本地区の前年度従業員の平均賃金の3倍を上回る場合には、これに支払う経済補償の基準は労働者の月平均賃金の3倍の金額を支払い、これに支払う経済補償の年数は最高で12年を超えない。

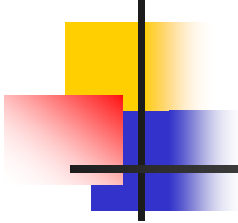


時間外手当の代わりに代休

Q 中国では、時間外手当の代わりに代休を与えると聞きましたか？

A その通りです。中国は、残業代ありきではなく、まず代休ありきです。就業規則でも、例えば次のように規程します。

会社が勤務調整で生産時間数上の調整を解決できると判断した場合、時間外の勤務は「勤務調整」と見なされ、新たに休み時間等を調整し、代休を与え、残業代は支給されない。



勝手にやった残業は？

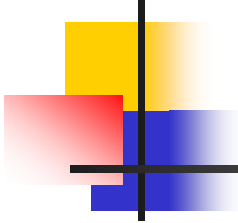
Q 始業9時の会社で、ある従業員が自主的に8時に出勤しました。その場合も残業代が必要ですか？

A そんな場合は払う必要はないと思います。

Q 残業は単にタイムカードの打刻に基づいて計算して出すべきものでしょうか？

A タイムカードを使う場合でも、同時に残業指示書を出すことで、事前の許可制にするべきです。

なお、いわゆる「みなし時間外手当」の営業手当は中国ではありません。



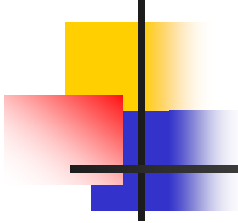
幹部の時間外手当

Q 管理職に対しては、もちろん時間外手当の支給はありませんよね？

A いいえ、中国では幹部であっても時間外手当の対象者です。
ただし、高級管理職の残業代免除申請を出しておけば、支払いを免れることができます。

Q その対象者は？

A 総経理＋副総経理＋財務責任者を対象にすることができます。また、会社の定款で定めれば、そのほかに対象者にすることもできます。



中国の役職名

Q 中国では、役職名が一般的にどうなっていますか？

A 総経理(そうけいり)は、いわゆる幹部です。総経理は、会社には雇用される労働者扱いになっています。だから時間外手当の対象者です。年休も付与されます。

これに対して、董事長(とうじちょう) は、いわゆるオーナーです。

Q 職位にはどんな階層がありますか？

A 一般的には、次のような呼称が多いです。

経理(部長クラス)

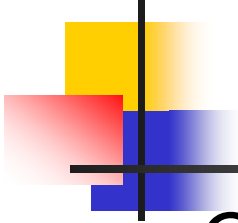
科長(課長クラス)

副科長

主管(係長クラス)

班長(主任クラス)

なお「主任」は、役所の偉い人を指す場合が多いようです。



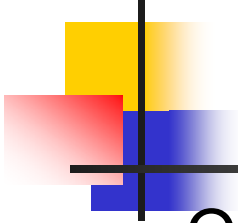
賞与

Q 中国での賞与は、6月と12月が支給時期か？

A 年1回の支給が一般的です。旧正月の10日前に支給する場合があります。2回払うと控除面で損するしくみになっています。

Q 一般的に中小企業は年2カ月分くらいか？

A 「1カ月分＋&」が一般的です。



【解雇の部】

Q 「労働契約の終了」と「労働契約の解除」とは、どこがちがうのですか？

A 図式すれば次のようになります。

労働契約の終了

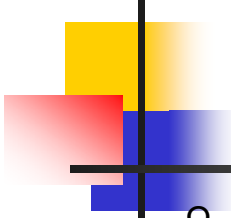


定年退職・死亡・労働契約の満了

労働契約の解除



会社からの解雇・本人の申し出による辞職・合意解除・病気休暇の満了



解雇予告が必要な場合①

Q 中国でも、日本と同じように解雇予告が義務付けられていますか？

A はい。労働契約法で次のように定められています。

第四十条 下記の状況のいずれかがある場合、使用者は30 日前までに書面により労働者本人に通知するか、又は労働者に対し1か月の賃金を余分に支給した後、労働契約を解除することができる。

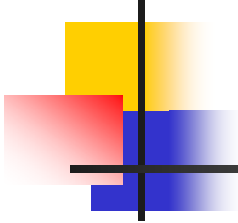
- (1) 労働者が罹病又は業務によらない負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合
- (2) 労働者が業務を全うできないことが証明され、職業訓練又は職場調整を経てもなお業務を全うできない場合
- (3) 労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となり、使用者と労働者が協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかった場合

Q 労働契約法の第四十条では「下記の状況のいずれかがある場合、使用者は30 日前までに書面により労働者本人に通知するか、又は労働者に対し1か月の賃金を余分に支給した後、労働契約を解除することができる」と定まっている。「30日前」と「1か月分」では異なるが、そうなっているのか？

A 中国では、そのように決まっている。

Q 従業員を解雇するとする。その給与が過去1年間を平均化すると、基本給3000元、通勤手当500元、時間外手当500元で、合計4000元だったとする。その場合、解雇手当はいくらか？

A 解雇手当は「前月の給与」を払うことになっている。仮に基本給3000元、通勤手当500元、時間外手当500元で、合計4000元だったとすれば、4000元になる。



解雇予告が必要な場合②

第四十一条 下記の状況のいずれかがあり、20人以上又は20人未満だが企業従業員総数の10%以上の人員削減が必要な場合は、使用者は30日前までに労働組合又は全従業員に対し状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取後に、人員削減方案を労働行政部門に報告したうえで人員削減を行うことができる。

- (1) 企業破産法の規定によって再編を行う場合
 - (2) 生産、経営が極めて困難になった場合
 - (3) 企業の製品転換、重大な技術革新又は経営方式に調整があり、労働契約変更後においてなお人員削減が必要である場合
 - (4) その他の労働契約の締結時に依拠した客観的な経済状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となった場合人員削減に当たっては、下記の人員を優先的に継続して雇用しなければならない。
 - ① 本使用者と比較的長期間の固定期間のある労働契約を締結している者
 - ② 本使用者と固定期間のない労働契約を締結している者
 - ③ 家庭内に他に就業者がなく、扶養を必要とする老人又は未成年者を有する者
- 使用者が本条第1項の規定により人員削減を行い、6ヶ月以内に新たに人員を募集・雇用する場合は、削減された人員に通知し、かつ同等条件下においては削減された人員を優先的に募集・雇用しなければならない。



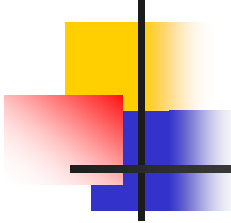
解雇予告が不要な場合とは？

Q 解雇予告の必要な場合・不要な場合とは？

A 労働契約法の第40条および第41条の場合は必要ですが、第39条の場合は不要です。

第三十九条 労働者に下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合
- (2) 使用者の規則制度に甚だしく違反した場合
- (3) 著しい職務怠慢、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えた場合
- (4) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合
- (5) 本法第二十六条第1項で規定する状況により労働契約が無効とされた場合
- (6) 法により刑事責任を追及された場合



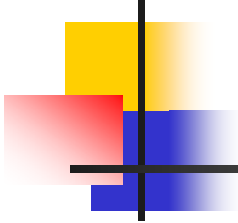
解雇制限

Q 解雇制限があるのは、どんな人ですか？

A 労働契約法で次のように定められています。

第四十二条 労働者に以下の状況のいずれかがある場合、使用者は本法第四十条、第四十一条の規定に従い労働契約を解除してはならない。

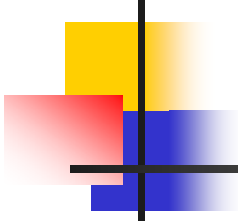
- (1) 職業病の危険を伴う作業に従事接触した労働者で、職位を離れる前に職業健康診断を行っていないか、又は職業病の疑いのある病人で診断又は医学的観察期間にある場合
- (2) 本組織で職業病に罹患したか、又は業務による負傷により労働能力を喪失又は一部喪失したと確認された場合
- (3) 罹病又は業務によらない負傷により規定の医療期間内にある場合
- (4) 女子従業員で妊娠期、出産期、授乳期にある場合
- (5) 本使用者に連続満15年勤務し、かつ法定退職年齢まで5年未満の場合



男56歳 女46歳以上は解雇できない

Q 労働契約法の第四十二条で「(5)本使用者に連続満15年勤務し、かつ法定退職年齢まで5年未満の場合」という解雇制限が定められていますが、どんな人のことを指すのですか？

A 「男は56歳以上、女は46歳以上で、かつ15年以上勤務の人」を意味しています。



労働契約の終了

Q 労働契約が終了するのは、どんなケースですか？

A 労働契約法は次のように定めています。

第四十四条 下記の状況のいずれかがある場合、労働契約は終了する。

- (1) 労働契約期間が満了した場合
- (2) 労働者が法により基本養老保険待遇を受け始めている場合
- (3) 労働者が死亡したか、又は人民法院により死亡宣告又は失踪宣告がなされた場合
- (4) 使用者が法により破産を宣告された場合
- (5) 使用者が営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、取り消された場合又は使用者が事前解散を決定した場合



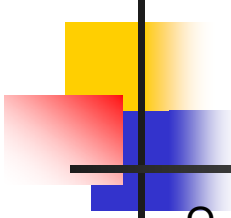
使用者側から契約解除できる場合

Q 使用者側からの契約解除はどんな場合に認められますか？

A 労働契約法で次のように定められています。

第三十九条 労働者に下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合
- (2) 使用者の規則制度に甚だしく違反した場合
- (3) 著しい職務怠慢、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えた場合
- (4) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合
- (5) 本法第二十六条第1項で規定する状況により労働契約が無効とされた場合
- (6) 法により刑事責任を追及された場合



経営不振に伴う人員整理

Q 経営不振に伴う人員整理は、どんな場合に可能ですか？ その場合の手続きは？

A 労働契約法で次のように定められています。

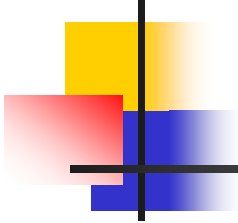
第四十一条 下記の状況のいずれかがあり、20 人以上又は20 人未満だが企業従業員総数の10%以上の人員削減が必要な場合は、使用者は30 日前までに工会又は全従業員に対し状況を説明し、工会又は従業員の意見を聴取後に、人員削減方案を労働行政部門に報告したうえで人員削減を行うことができる。

- (1) 企業破産法の規定によって再編を行う場合
- (2) 生産、経営が極めて困難になった場合
- (3) 企業の製品転換、重大な技術革新又は経営方式に調整があり、労働契約変更後においてなお人員削減が必要である場合
- (4) その他の労働契約の締結時に依拠した客観的な経済状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となった場合

人員削減に当たっては、下記の人員を優先的に継続して雇用しなければならない。

- (1) 本使用者と比較的長期間の固定期間のある労働契約を締結している者
- (2) 本使用者と固定期間のない労働契約を締結している者
- (3) 家庭内に他に就業者がなく、扶養を必要とする老人又は未成年者を有する者

使用者が本条第1 項の規定により人員削減を行い、6 ヶ月以内に新たに人員を募集雇用する場合は、削減された人員に通知し、かつ同等条件下においては削減された人員を優先的に募集雇用しなければならない。



男女で異なる定年の年齢

Q 中国では、定年は何歳ですか？

A 男は60歳、女は50歳になっています。ただし管理業務に従事する女子社員は55歳となっています。

Q ということは年金が男60歳、女50歳から出るのですか？

A はい。支給されます。中国では定年後、一部の人を除いて働きません。

Q それから、男60歳、女50歳の定年後に雇用する場合は、労働契約法は適用されず関係ないと聞きましたが。

A はい。定年後の雇用は労働契約法は関係なくなります。ですから、解雇の問題や残業代の問題も発生しなくなります。



男60歳、女50歳以降の定年後の処遇について

Q1 最低賃金は適用されないか？ YES

Q2 年次有給休暇は与えなくて良いのか？ YES

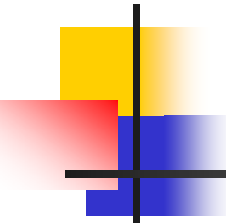
Q3 解雇予告は不要か？ YES

Q4 経済補償金は不要か？ YES

Q5 雇用保険は不要か？ YES

Q6 時間外手当は不要か？ YES

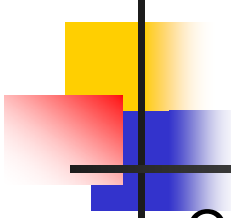
Q7 労災保険は適用されないので不要か？ YES



【経済補償金の部】 経済補償金は「生活保障」

Q 経済補償金とは、そもそも何ですか？解雇予告手当の大きなものですか？

A 経済補償金は、いってみれば「所得保障」です。「解雇予告(手当)＋経済補償金」を会社が払うことで労働者の生活の安定を図るものです。



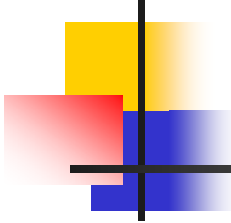
経済補償金は退職金ではない

Q 勤続30年とか、永年勤続した従業員を解雇する場合は、巨額の経済補償金になりますから、退職金に近いものではないですか？

A 中国では勤務年数が短いのが実態ですから、そんなに長い勤続年数の従業員はほとんどいません。

Q 中国では退職金制度がないそうですから、国がそれに相当するものを整備させる方針があり、それが経済補償金ではないのですか？

A いいえ、経済補償金はいくまで所得保障が主旨です。だから「労働者が基本養老保険の受給を開始した場合」は支払い不要です。



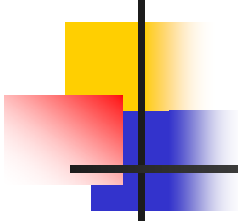
経済補償金の支払い義務

Q そもそも経済補償金は、どんな法律で支払いが義務付けられているのですか？

A 労働契約法で次のように定められています。

第四十六条 下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働者に経済補償を支給しなければならない。

- (1)労働者が本法第三十八条の規定により労働契約を解除した場合
- (2)使用者が本法第三十六条の規定により労働者に労働契約の解除を提起し、かつ労働者と労働契約の解除について協議により合意した場合
- (3)使用者が本法第四十条の規定により労働契約を解除した場合
- (4)使用者が本法第四十一条第1項の規定により労働契約を解除した場合
- (5)使用者が労働契約で約定した条件を維持するか引き上げて労働契約を継続締結し、労働者が労働契約の更新に同意しない状況以外に、本法第四十四条第一項の規定により固定期間のある労働契約を終了する場合
- (6)本法第四十四条第4項、第5項の規定により労働契約を終了する場合
- (7)法律、行政法規で規定されているその他の状況



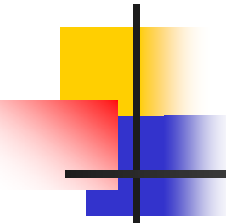
「給与が満額支給されなかったため辞めた場合」 は経済補償金を求められる

Q 労働契約法第四十六条は「(1)労働者が本法第三十八条の規定により労働契約を解除した場合」
となっていますが、この第三十八条は何ですか？

A 次のような定めです。

第三十八条 使用者に以下の状況のいずれかがある場合、労働者は労働契約を解除することができる。

- (1)労働契約の約定どおりに労働保護又は労働条件を提供しない場合
- (2)期限どおりに労働報酬を満額支給しない場合
- (3)法により労働者のために社会保険料を納付しない場合
- (4)使用者の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益に損害を与えた場合
- (5)本法第二十六条第1項の規定する状況により、労働契約が無効となった場合
- (6)法律、行政法規の規定する労働者が労働契約を解除することができるその他の状況
使用者が暴力、威嚇又は違法に人身の自由を制限する手段により労働者に労働を強制した場合、又は使用者が規則に違反し、労働者の人身の安全を脅かす危険作業を指示、強要した場合は、労働者は直ちに労働契約を解除することができ、使用者に事前に告知する必要はない。



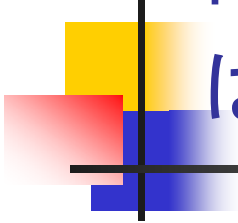
拡大解釈されがちな

「期限どおりに労働報酬を満額支給しない場合」

Q 労働契約法の第三十八条の中の「期限どおりに労働報酬を満額支給しない場合」というのが気になります。

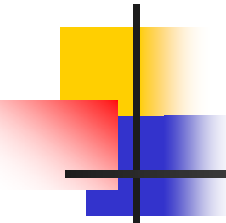
例えば1分でもサービス残業があったら、これに該当しますか？

A この部分は拡大解釈されることが多いので要注意です。例えば出勤簿が「出」の印のみだった場合は、従業員からの訴えがあった場合でも、会社側に反論する根拠が無いです。タイムカードが証拠書類として求められます。タイムカードを打たせて、時間外手当を払った方が無難でしょう。



「遠隔地転勤を拒否して辞める場合」 は経済補償金を求められる

- Q 労働契約法の第三十八条の中に「使用者に以下の状況のいずれかがある場合、労働者は労働契約を解除することができる。(1)労働契約の約定どおりに労働保護又は労働条件を提供しない場合」とあります。
遠くに配置転換を命じて、本人が退職を申し出た場合も、これに該当しますか？
- A 該当する可能性があります。中国では遠隔地への転勤は、労働条件の変更であり、使用者の命令だけではできません。



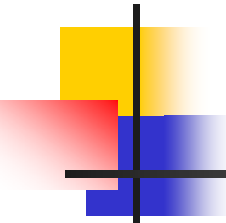
「期間の定めのない雇用で解雇する場合」 は経済補償金を求められる

Q 労働契約法の第四十六条は「(2)使用者が本法第三十六条の規定により労働者に労働契約の解除を提起し、かつ労働者と労働契約の解除について協議により合意した場合」において、労働者に経済補償を支給しなければならないと定めていますが、これはどんな意味ですか？

A 第三十六条では「使用者及び労働者は協議による合意のうえで労働契約を解除することができる」と定められています。

Q 合意による退職なのに、なぜ経済補償金が求められるのですか？

A この部分は、労働契約を「途中解除する場合」および「期間の定めのない雇用で解雇する場合」を指しています。
だから経済補償金を求められます。



「私傷病による医療期間満了後も元の業務に従事することができない場合」 は経済補償金を求められる

Q 労働契約法の第四十六条は「(3)使用者が本法第四十条の規定により労働契約を解除した場合」となっていますが、この第四十条は何ですか？

A 労働契約法の第四十条は次のように定めています。

下記の状況のいずれかがある場合、使用者は30 日前までに書面により労働者本人に通知するか、又は労働者に対し1 ヶ月の賃金を余分に支給した後、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が罹病又は業務によらない負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合
- (2) 労働者が業務を全うできないことが証明され、職業訓練又は職場調整を経てもなお業務を全うできない場合
- (3) 労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となり、使用者と労働者が協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかった場合

Q 業務上の傷病による退職でもないのに、会社側に経済補償金が求められるのですか？

A はい、求められます。



破産しても経済補償金を求められる

Q 労働契約法の第四十六条は「第四十六条（4）使用者が本法第四十一条第1項の規定により労働契約を解除した場合」となっていますが、この第四十一条第1項は何ですか？

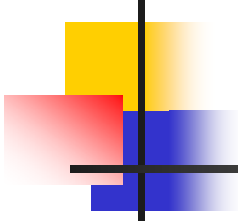
A 第四十一条は次のように定めています。

下記の状況のいずれかがあり、20人以上又は20人未満だが企業従業員総数の10%以上の人員削減が必要な場合は、使用者は30日前までに工会又は全従業員に対し状況を説明し、工会又は従業員の意見を聴取後に、人員削減方案を労働行政部門に報告したうえで人員削減を行うことができる。

(1) 企業破産法の規定によって再編を行う場合

Q 破産した会社であっても、経済補償金が求められるのですか？

A はい、求められます。



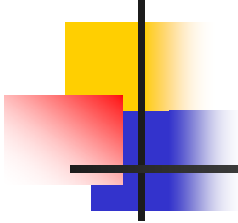
「契約更新時から給与を引き下げたために辞めた場合」 は経済補償金が求められる

Q 労働契約法の第四十六条は「(5)使用者が労働契約で約定した条件を維持するか引き上げて労働契約を継続締結し、労働者が労働契約の更新に同意しない状況以外に、本法第四十四条第一項の規定により固定期間のある労働契約を終了する場合」となっていますが、この第四十四条第一項は何ですか？

A 第四十四条の第一項は「(1) 労働契約期間が満了した場合」を指しています。

Q 例えば、どんなことですか？

A 例えば次の契約更新時から、給与を月2000元から1999元に引き下げたとします。それを理由に従業員が辞めた場合は、経済補償金が求められるという意味です。



「労働契約満了で辞める人」

Q 「労働契約満了で自分から辞める人」に関して、どんな手続きが必要ですか？
辞表をもらうのですか？

A 「労働契約満了に伴う退職」という書式を作ってサインをもらうようにしています。
辞表という形ではありません。



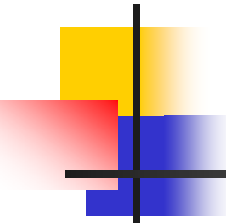
「営業許可を取り消されたため辞めてもらう場合」 も経済補償金が求められる

Q 労働契約法の第四十六条の中で「(6)本法第四十四条第4項、第5項の規定により労働契約を終了する場合」となっていますが、第四十四条第4項、第5項とは何ですか？

A 第四十四条の第4項、第5項は 次のようになっています。

(4) 使用者が法により破産を宣告された場合

(5) 使用者が営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、
取り消された場合又は使用者が事前解散を決定した
場合



「試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合」 は経済補償金を求められない

Q こんな場合には、使用者は経済補償金を求められないというケースはないですか？

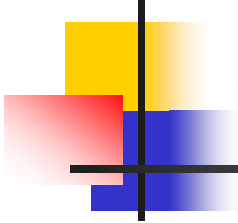
A 労働契約法の次に該当するケースは経済補償金が求められません。

第三十九条 労働者に下記の状況のいずれかがある場合、使用者は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合
- (2) 使用者の規則制度に甚だしく違反した場合
- (3) 著しい職務怠慢、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えた場合
- (4) 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を与えたか、又はそれを使用者が指摘しても是正を拒否した場合
- (5) 本法第二十六条第1項で規定する状況により労働契約が無効とされた場合
- (6) 法により刑事責任を追及された場合

Q 「試用期間中に採用条件に合致していないことが証明された場合」というのは、現実的に証明が難しいのではないですか？

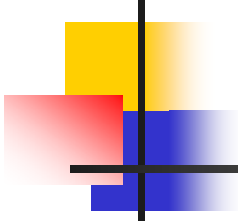
A 証明できなければ、違法解雇となります。



年金を受給し始めたら経済補償金は不要

Q 定年を迎えて、年金を受給し始めたら経済補償金は不要ですか？

A はい、その場合は不要です。「労働者が基本養老保険待遇の享受を法に依って開始した場合」は求められません。



経済補償金の計算方法

Q 経済補償金はどのように計算するのですか？

A 解雇する時に払う経済補償金は、勤務年数をもとに計算します。
例えば、勤務年数10年の従業員を解雇するには、10カ月分の経済補償金の支払いが必要となります。
労働契約法で次のように定められています。

第四十七条 経済補償は労働者が本使用者に勤務していた年数に照らし、1年ごとに賃金1ヶ月分を基準として労働者に支払われる。6ヶ月以上1年に満たない場合には1年として計算する。6ヶ月に満たない場合は、労働者に半月分の経済補償を支払う。

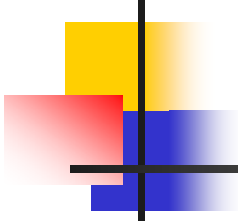


高給の労働者に関する特例

Q 給与の高い人の場合は、巨額になりそうですね？

A 労働契約法は、次のように上限額を定めています。

第四十七条 労働者の月賃金が使用者の所在直轄市、区を設ける市級人民政府の公布する本地区の前年度従業員の平均賃金の3 倍を上回る場合には、これに支払う経済補償の基準は労働者の月平均賃金の3 倍の金額を支払い、これに支払う経済補償の年数は最高で12 年を超えない。本条でいう月賃金とは、労働者が労働契約を解除又は終了する前12 ヶ月の平均賃金を指す。



違法な解雇の場合は経済補償金が倍になる

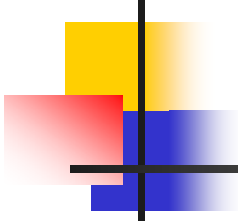
Q 違法な解雇だとみなされた場合は、どうなるのですか？

A 労働契約法の第八十七条で次のように定められています。

「使用者が、本法律の規定に違反して労働契約を解除又は終了する場合、本法第四十七条が規定する経済補償基準の2 倍を以って、労働者に賠償金を支払わなければならない」

Q 2倍払いさえすれば良いですか？ 継続雇用は求められませんか？

A 中国では、経済補償金を2倍払いさえすれば、ほとんどの場合は継続雇用まで求められません。



違法解雇だと判定された場合の支払額は？

Q 違法解雇だと判定されてしまった場合の会社の支払額は？

勤務年数3年の人で

「基本給3000元＋皆勤手当400元＋通勤手当100元＝合計3500元」

という給与だった場合で教えてください。

A その場合は月額3500元という給与とみなします。仮に解雇予告もしていなかったとするならば、支払額は

$(3500\text{元} \times 3\text{倍}) \times 2\text{倍} + \text{解雇予告の}3500\text{元} = 24500\text{元}$

になります。1元13円だとすると、約31万円です。

ただし、これは「労働者が罹病又は業務によらない負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合」で解雇予告が必要な場合を前提にして計算しました。



退職を通知する義務を労働者に課す

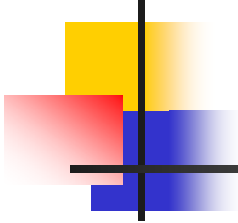
Q 中国では、従業員に対しても事前に退職を申し出ることを義務付けているそうですね？

A はい、労働契約法は次のように定めています。

第三十七条 労働者は30 日前に書面により使用者に通知し、労働契約を解除することができる。労働者は、試用期間内において、3 日前までに使用者に通知した場合、労働契約を解除することができる。

第三十八条 使用者に以下の状況のいずれかがある場合、労働者は労働契約を解除することができる。

- (1) 労働契約の約定どおりに労働保護又は労働条件を提供しない場合
- (2) 期限どおりに労働報酬を満額支給しない場合
- (3) 法により労働者のために社会保険料を納付しない場合
- (4) 使用者の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益に損害を与えた場合



従業員にも退職を事前に告知する義務

Q 従業員が突然辞めたら会社が困りますので、事前に申し出ることを義務付けることはできますか？

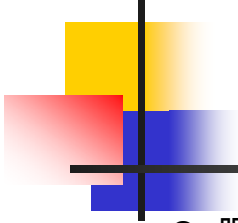
A 労働契約法は「第三十七条 労働者は30 日前に書面により使用者に通知し、労働契約を解除することができる。労働者は、試用期間内において、3 日前までに使用者に通知した場合、労働契約を解除することができる」と定めていて、従業員にも退職する時は事前に告知することを義務付けています。

Q へえ、ということは突然辞めた従業員に対して、会社が経済補償金を請求できるということですか？

A 法的には可能です。

Q 一方的に辞表を送り付けるだけで、通知したことになるのですか？ 引継ぎは？ 使用者の承諾は？

A 承諾までは求められていません。通知のみで良いです。だから記録を残すためにメールを送ることが多いです。



【懲戒の部】 服務規律の内容

Q 服務規律は、就業規則でどんな感じで定めますか？

A 一例を挙げれば、こんな感じです。

- 1、社員は、次の各号に掲げる事項を守り、服務に精励しなければならない。
 - (1) 住所、家庭関係、経歴その他の会社に申告すべき事項及び各種届出事項について虚偽の申告を行わないこと
 - (2) 職務の権限を越えて専断的なことを行わないこと
 - (3) 常に品位を保ち、会社の名誉を害し信用を傷つけるような行為をしないこと
 - (4) 会社内外を問わず、在職中又は退職後においても、会社、取引先等の機密、機密性のある情報、顧客情報、企画案、ノウハウ、データ、ID、パスワード及び会社の不利益となる事項を第三者に開示、漏洩、提供しないこと、またコピー等をして社外に持ち出さないこと
 - (5) 会社の業務の範囲に属する事項について、著作、講演などを行う場合は、あらかじめ会社の許可を受けること
 - (6) 会社の車輛、機械、器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料、その他の消耗品の節約に努め、書類は丁寧に扱いその保管を厳にすること
 - (7) 許可なく職務外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
 - (8) 職務に関し、不当な金品の借用又は贈与の利益を受けないこと
 - (9) 会社と利害関係のある取引先から、みだりに金品又は飲食等の接待を受けたり、私事の理由で貸借関係を結んだりしないこと
 - (10) 勤務時間中は、職務に専念し、みだりに職場を離れたり、私事の用務を行わないこと



懲戒

Q 懲戒の種類は、何がありますか？

A 問題行為のレベルに応じて、一般的に次のように分けています。

- ・一般紀律違反行為及び処罰



口頭警告

- ・比較的に重大な紀律違反行為及び処罰



降格減俸、又は昇格停止昇給停止

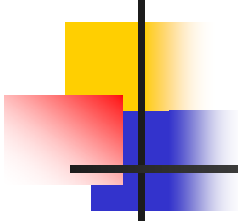
- ・重大な紀律違反行為及び処罰



解雇

Q 日本では懲戒処分を行う場合「けん責、減給、出勤停止、昇給停止、解職、諭旨退職、懲戒解雇」という順番で行う場合が多い。中国では、けん責処分ということで始末書の提出を求めることはないのか？

A 中国では事実関係を本人に書かせる事実確認書の提出を求めることが多い。それはそれ自体が処分ではなく、処分をするための記録だ。

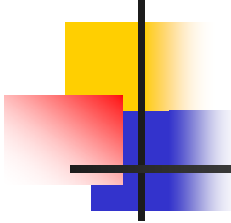


「口頭警告」の場合とは？

Q 口頭警告の場合とは？

A 一例を挙げれば、こんな感じです。

- (1)一回目の無断欠勤をしたとき
- (2)正当な理由なく遅刻、早退し、又はみだりに任務を離れる等誠実に勤務しないとき(3回以内)
1ヶ月以内に遅刻、早退が3回の場合は、1回の無断欠勤と見なす。
- (3)過失により会社に損害を与えたとき
- (4)虚偽の申告、届出を行ったとき
- (5)自分が担当した業務の報告を疎かにした、又は虚偽の報告を行ったとき
- (6)過失により会社の建物、施設、備品等を汚損、破壊、使用不能の状態等にしたり、又はフロッピー、ハードディスク等に保存された情報を消去又は使用不能の状態にしたとき
- (7)著しく協調性に欠け、会社及び上司、他の社員、又は関係取引先を誹謗中傷し、又は風説を流布若しくは宣伝し、未だ会社業務に実質的な支障を与えなかったとき
- (8)職務に対する熱意又は誠意がなく、怠慢で業務に支障が及ぶと認められるとき
- (9)信用限度を超えて取引を行ったとき
- (10)部下に対して、必要な指示、注意、指導を怠ったとき

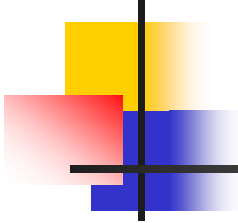


「降格減俸、又は昇格停止昇給停止」の場合とは？

Q 降格減俸、又は昇格停止昇給停止の場合とは？

A 一例を挙げれば、こんな感じです。

- (1) 一般紀律違反行為が累計で3回になった時
- (2) 無断欠勤が2回以上、3回以下になったとき
- (3) 職務上、上司の指揮命令に従わず、職場秩序を乱し、再三の注意にもかかわらず改悛の見込みがないとき
- (4) 偽装、架空、未記帳の取引を行ったとき
- (5) 素行不良で、著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき(セクシュアルハラスメントによるものを含む)
- (6) 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する行為をした、著しく悪い影響を与えたとき
- (7) 会社及び関係取引先の秘密及びその他の情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (8) 職務の怠慢又は監督不行届きのため、災害、傷病又はその他の事故を発生させたとき
- (9) 職務権限を越えて重要な契約を行ったとき
- (10) 部下の、懲戒に該当する行為に対し、監督責任があるとき

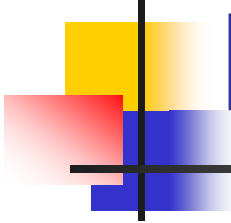


「解雇」の場合とは？

Q 解雇の場合とは？

A 一例を挙げれば、こんな感じです。

- (1)比較的に重大な紀律違反行為が累計で2回になった、又は2回に達さなくても情状が特別重大なとき
- (2)会社内における窃盗、横領、背任又は傷害等刑法等の犯罪に該当する行為があった、法に基づき刑事責任が追及されたとき
- (3)会計、経理、決算、契約にかかわる不正行為又は不正と認められる行為等、金銭、会計、契約等の管理上ふさわしくない行為を行い、会社の信用を害すると認められ、会社に経済損失を与えたとき



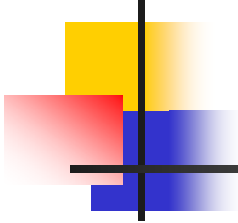
【特別研修の部】 服務期間の定め

Q 特別な研修を実施した場合に、服務する期間を設けることができますか？

例えば、3年の服務期間を設定できますか？

A 特別研修に関して特約を結んでおけば、可能です。ただし、3年というのは中国では長い方だと思います。労働契約法では次のように定めています。

第二十二條 使用者は、労働者のために研修費用を提供し、これに対して専門的な技術研修を行う場合には、当該労働者との間で協議書を締結し、服務期間を約定することができる。

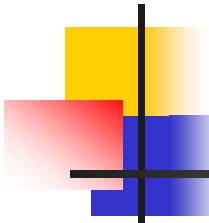


違約金の請求

Q 特別研修を受ける時に結んだ特約を破った場合、会社は従業員にいくらまで違約金を請求できますか？

A 請求できるのは、研修に要した費用のみで、例えば、授業料旅費などです。その間の給与は請求できません。労働契約法でも、次のように定めています。

第二十二条 労働者が服務期間の約定に違反した場合、約定により使用者に違約金を支払わなければならない。違約金の金額は、使用者が提供する研修費用を超えてはならない。使用者が労働者に支払いを要求する違約金は、服務期間の未履行部分に割り当てられるべき研修費用を超えてはならない。



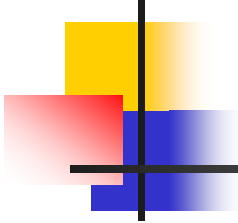
【競業禁止の特約の部】

Q 幹部に対して競業禁止の特約を結びたいが、可能ですか？

A 可能です。労働契約法では次のように定めています。

第二十三条 使用者と労働者は、労働契約の中で使用者の商業秘密保持及び知的財産権に関する秘密保持事項について約定することができる。秘密保持義務を負う労働者に対して、使用者は労働契約又は秘密保持協議の中で労働者と競業制限条項を約定し、かつ労働契約を終了又は解除した後、競業制限期間内に月極で労働者に支払う経済補償について約定することができる。労働者が競業制限の約定に違反した場合は、約定に基き使用者に違約金を支払わなければならない。

第二十四条 競業制限を行う人員は使用者の高級管理職員、高級技術職員及びその他の機密保持義務を負う人員に限る。競業制限の範囲、地域、期限は使用者と労働者が約定し、競業制限の約定は法律、法規の規定に違反してはならない。労働契約の解除又は終了後に、前項で規定されている人員が本使用者と同種の製品及び業務を生産又は取り扱っている競合関係にあるその他の使用者に就職するか、又は自身で開業して同種製品又は業務を生産或いは取り扱ってはならないことを制限する期限は2年を超えてはならない。

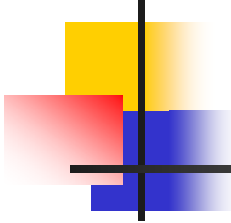


競業禁止特約を結んでいない日系企業

Q 日系企業は、幹部との間で、競業禁止の特約を結んでいますか？

A 日系企業の間では、ほとんど結ばれていないのが実態です。

しかし、中国においては幹部も流動化していますから、結んでおくのが賢明でしょう。



損害賠償予告の禁止

Q 特別研修とか競業禁止に関して、違約金をあらかじめ定めることは可能ですか？

A 可能です。労働契約法では、次のように定められています。

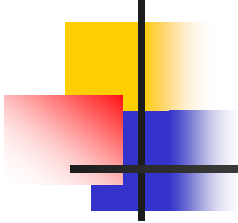
第九十条 労働者が本法の規定に違反して労働契約を解除したか、又は労働契約で約定されている機密保持義務又は競業制限に違反し、使用者に損失をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。

第二十五条 本法第二十二条及び第二十三条に規定されている状況を除き、使用者は労働者と労働者が負担する違約金について約定してはならない。

注釈

第二十二条 使用者は、労働者のために研修費用を提供し、これに対して専門的な技術研修を行う場合には、当該労働者との間で協議書を締結し、服務期間を約定することができる。労働者が服務期間の約定に違反した場合、約定により使用者に違約金を支払わなければならない。

第二十三条 使用者と労働者は、労働契約の中で使用者の商業秘密保持及び知的財産権に関する秘密保持事項について約定することができる。労働者が競業制限の約定に違反した場合は、約定に基き使用者に違約金を支払わなければならない。



【工会の部】工会とは？

Q 労働組合のようなものを、中国では工会というそうですが、両者に違いがありますか？

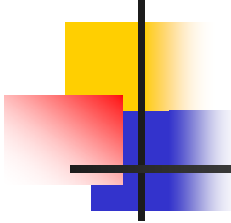
A 似て異なるもの、です。

工会法は「工会は労働者が自主的に結成する、労働者のための大衆組織である」と規定していますが、実際には、企業内の福利厚生的な役割を担う組織としての側面が強いようです。

また、工会は、労働争議が生じた場合に調停を行う企業内の労働紛争調停委員会では、労働者側の代表ではなく中立的立場に立ち、労働者と使用者の紛争仲介を行っています。

工会が設置されている企業は、全従業員の給与総額の2%を工会費として工会に納めなければならない、しかも工会の役員には当該企業の管理職が選任されることが多いとのことです

このように日本の労働組合とは性格が異なるので、このレジュメではあえて訳さずに「工会」という言葉をそのまま使用します。



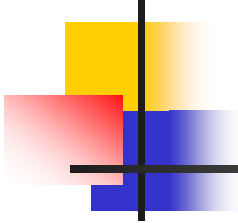
法で工会の役割を明確化

Q 労働契約法では、工会の役割を明確化しているそうですね？

A 工会は、次のように定められています。

工会の関与（第4条、第6条、第41条、第43条、第51条、第78条関係）

- ①使用者は、労働者の利益にかかわる内部規定等を制定改正する場合、工会又は従業員代表と平等に協議して、確定しなければならない。
- ②工会は、労働者の適法な権益を擁護しなければならない。
- ③使用者は、従業員を20人以上又は従業員が20人に満たない企業が従業員総数の10%以上を削減する場合、工会又は全従業員に対して説明し、意見を聴取しなければならない。
- ④使用者は、一方的に労働契約を解除する場合、その理由を工会に通知しなければならない。工会は、違反のある使用者に是正を求める権利を有する。
- ⑤集団契約は、工会が企業従業員側を代表して使用者と締結する。
- ⑥工会は、労働者の適法な権益を擁護し、使用者の労働契約及び集団契約の履行状況に対して監督を行う。



労働条件は平等な協議を経て決める

使用者が労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働紀律及び労働ノルマ管理等についての労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項を制定、改正又は決定する場合は、従業員代表大会又は従業員全体で討議し、方案及び意見を提出し、工会又は従業員代表と平等な協議を経て確定しなければならない。

規則制度及び重要事項決定の実施過程で、工会又は従業員は不適切であると考える場合、使用者にそれを提起し、協議によって改正改善する権利を有する。

使用者は、労働者の密接な利益に直接関わる規則制度及び重要事項決定を、公示するか又は労働者に告知しなければならない。

（労働契約法の条文）



外資系企業に対しても工会設立を指導

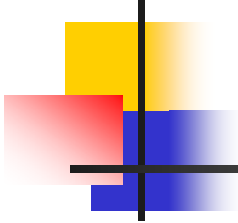
Q 中国は、外資系企業に対しても、工会の設立を積極的に指導していますか？

A 外資系企業は工会の設立が遅れているので、指導を強める方針です。

日系企業での工会の設置に関する見解対応は、2通りに分かれています。

1つは、工会を設立し、これを上手に利用することで、よりよい労使関係を築くべきであるという見解対応です。

もう1つは、工会の設置には全従業員の賃金の2%という大きな負担がかかるにもかかわらず、その役割にどれだけの効果があるのか疑問であるという工会の設置に消極的な見解対応です。



工会と結ぶ集団契約

Q 日本は、労組との間で労働協約を結ぶことができますが、中国でもそのようなことがありますか？

A 中国では、集団契約というものを結ぶように政府が指導しています。労働契約法では次のように定めています。

第五十一条 企業の従業員側と使用者は平等な協議により労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利等の事項について集団契約を締結することができる。集団契約の草案は従業員代表大会又は全従業員に提出し、討議採択しなければならない。集団契約は工会が企業の従業員側を代表して使用者と締結する。工会を確立していない使用者については、上級工会の指導により、労働者の推薦する代表が、使用者と締結するものとする。

第五十二条 企業の従業員側は使用者と労働安全衛生、女子従業員の権益保護、賃金調整メカニズム等専門項目の集団契約を締結することができる。

第五十三条 県級以下の区域における建築業、採鉱業、飲食サービス業等の業種は、工会が企業側の代表と業種性集団契約又は区域性集団契約を締結することができる。

第五十四条 集団契約締結後は、労働行政部門に報告しなければならない。労働行政部門が集団契約の文書を受領した日から15 日以内に異議を提出しない場合、集団契約は直ちに効力を生じる。法により締結された集団契約は、使用者と労働者に対し拘束力を有する。業種性、区域性の集団契約は、当地の当該業種、本区域の使用者及び労働者に対する拘束力を有す。

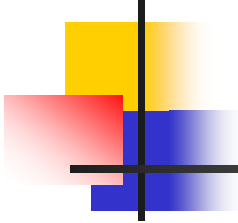


解雇する前に工会に通知する義務

Q 従業員を解雇する時は、工会に通知する義務がありますか？

A 労働契約法では次のように定めています。

第四十三条 使用者が一方的に労働契約を解除する場合は、その事由について事前に工会に通知しなければならない。使用者が法律、行政法規の規定又は労働契約の約定に違反した場合、工会は使用者に是正を要求する権利を有する。使用者は工会の意見を検討し、かつその処理結果を書面により工会に通知しなければならない。



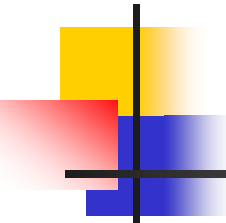
工会本部を北見が直接取材

北見昌朗は2011年、上海で工会設立を指導する部署を訪問した。
李岳良共産党工委副書記に直接取材した。
以下、その主な内容。

Q 工会の設立はどのように進んでいるか？

A 上海市の当区には、1385社の会社がある。その中で、外資系企業は285社で、うち日系は32社だ。その日系企業の中で、工会があるのは1社しかないのが現状だ。

これからの企業は、従業員との協商が必要だ。工会法では、工会を作る義務を定めている。しかし、未加入の会社がまだ多いのが現状だ。3年以内に、全国の企業で、工会を作りたい。



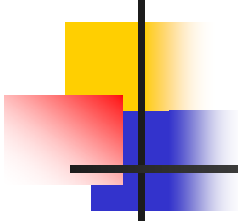
工会の役割とは

Q 工会の役割とは？

A 工会は、労働協商、従業員の解雇問題、トラブル処理などをします。リストラの相談にも応じています。また病気の従業員が出た場合の助言もしている。

また、次のような活動もしています。

- ①活動を組織する。活発的な会社の文化を作るために、体育活動、例えば卓球大会などを催したい。
- ②企業を支持して発展させること。企業を発展させれば、工会、従業員にとってもメリットがある。企業の立場と、従業員の立場を守りたい
- ③従業員を手伝う。企業に対する帰属感を高めたい
- ④企業を発展させるために、トラブル処理をしたい。



労働争議が起これば公正な立場で判断

Q 従業員が会社を訴えた場合、工会はどんな対応をするのか？

A 双方の言い分を聞いて、どちらが正しいのか、判断をしたい。従業員に不正が有れば、会社の立場を守りたい。

Q 「真面目だが能力のない人」を解雇して、トラブルになった場合は？

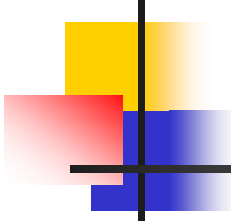
A 会社は、労働能力がないことを証明する必要がある。

Q その証明ができなかった場合は？

A 違法解雇となるので、経済補償金が2倍必要になる。

Q 2倍払いさえすれば、継続雇用は求められないか？

A 中国では2倍払えさえすれば良い。



企業がリストラする時にどう対応するか？

Q 従業員を解雇する場合、工会に通知が必要だが、それは同意まで求められていますか？

A いいえ、通知のみで良いです。同意まで求められません。

Q リストラの場合、会社は通知する相手はどこか？
会社の工会か？ 総工会か？

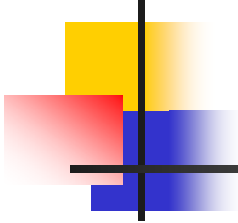
A 会社の工会に通知すれば良いです。そうすれば、総工会に報告が上がってくるでしょう。

Q 総工会は、人員整理に対してNOという姿勢をとるか？

A 総工会は、ダメだとは言わないです。「協商して欲しい」と指導するだけです。

Q 企業が倒産しても、経済補償金の支払いが必要か？

A はい。



総工会の職員は公務員

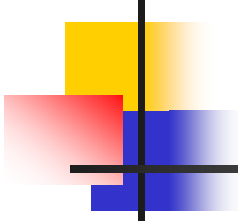
Q 工会の設立を指導する貴殿の立場は何か？

A 総工会は、政府部門の1つです。私は公務員です。

Q 総工会の仕事は？

A 次の業務をしています。

- ・労働者の権益を守る
- ・社会保障
- ・組織の連絡
- ・女性従業員の保護
- ・組合の会計監査



労働者に訴える権利を認める

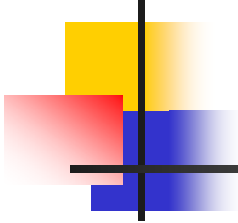
Q 中国では、労働仲裁が増えているそうですがー

A 労働契約法は次のように労働者の訴える権利を認めています。

第七十七条 労働者は、合法的權益が侵害を受けた場合、関係部門に対して法により処理するよう要求するか、又は法により仲裁を申立てるか、若しくは訴訟を提起する権利を有す。

第七十九条 如何なる組織又は個人も本法の違法行為について告発する権利を有し、県級以上の人民政府労働行政部門は速やかにそれを照合、処理するとともに、告発に功のある者には褒賞を与えなければならない。

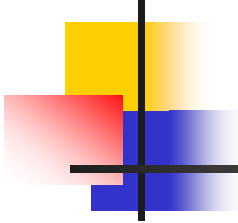
また「労働争議調停仲裁法」という法律が施行されています。仲裁費用が徴収されないことなどから、全国各地で労働争議案件が大量に増えています。



労働争議調停仲裁法

Q 労働者は、どのような場合に労働行政部門に苦情を申し立てできますか？

A 使用者が労働報酬の支払を遅延し、もしくは満額を支払わず、又は労災医療費、経済補償又は賠償金の支払を遅延した場合、労働者は、労働行政部門に苦情を申し立てることができ、労働行政部門は法に基づき処理しなければなりません。

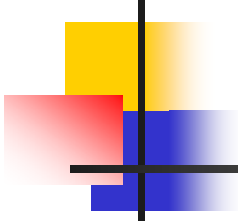


どんな先に調停を申請できるのか？

Q 労働争議が発生した場合、当事者は、どの調停組織に調停を申請することができますか？

A 次のとおりです。

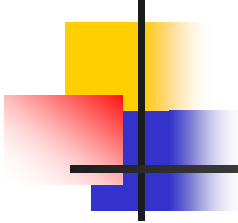
- ① 企業労働争議調停委員会
- ② 法に基づき設立された人民調停組織
- ③ 郷鎮、町に設立された労働争議調停職能がある組織



管轄地はどこか？

Q 労働争議の管轄地はどう決まっていますか？

A 労働争議は、労働契約の履行地又は使用者所在地の労働争議仲裁委員会が管轄します。
双方の当事者がそれぞれ労働契約の履行地と使用者の所在地の労働争議仲裁委員会に仲裁を申請した場合、労働契約の履行地の労働争議仲裁委員会が管轄します。



労働行政部門の監督指導

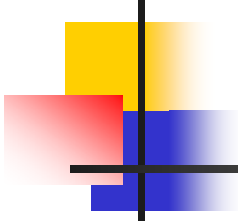
Q 日本では労働基準監督署が民間事業所を指導しますが、中国ではどうですか？

A 中国では国務院労働行政部門がそれに該当する仕事をしています。
労働契約法で次のように定められています。

第七十三条 国務院労働行政部門は全国の労働契約制度の実施を監督、管理する責任を負う。

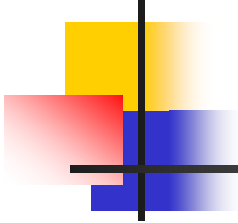
第七十四条 県級以上の地方人民政府労働行政部門は、法により以下の労働契約制度の実施状況について監督検査を行う。

- (1) 使用者による、労働者の密接な利益に直接関わる規則制度の制定状況及びその執行情況
- (2) 使用者による労働者との労働契約の締結及び解除状況
- (3) 労務派遣機関と派遣先による労務派遣関連規定の遵守状況
- (4) 使用者による、労働者の勤務時間及び休憩休暇に関する国の規定の遵守状況
- (5) 使用者による労働契約に約定されている労働報酬の支給及び最低賃金基準の執行情況
- (6) 使用者の各種社会保険への参加及び社会保険料の納付状況
- (7) 法律、法規が規定しているその他労働監察事項



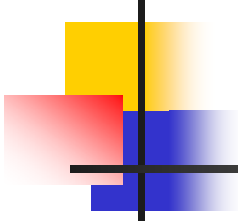
【中国の労働法規の歴史】

- 1950年代 国有化政策が完了
- 1978年 改革開放政策が始まる
- 1994年 労働法が施行
- 2004年 最低賃金規定が施行
- 2008年 労働契約法が施行



労働契約法のポイント

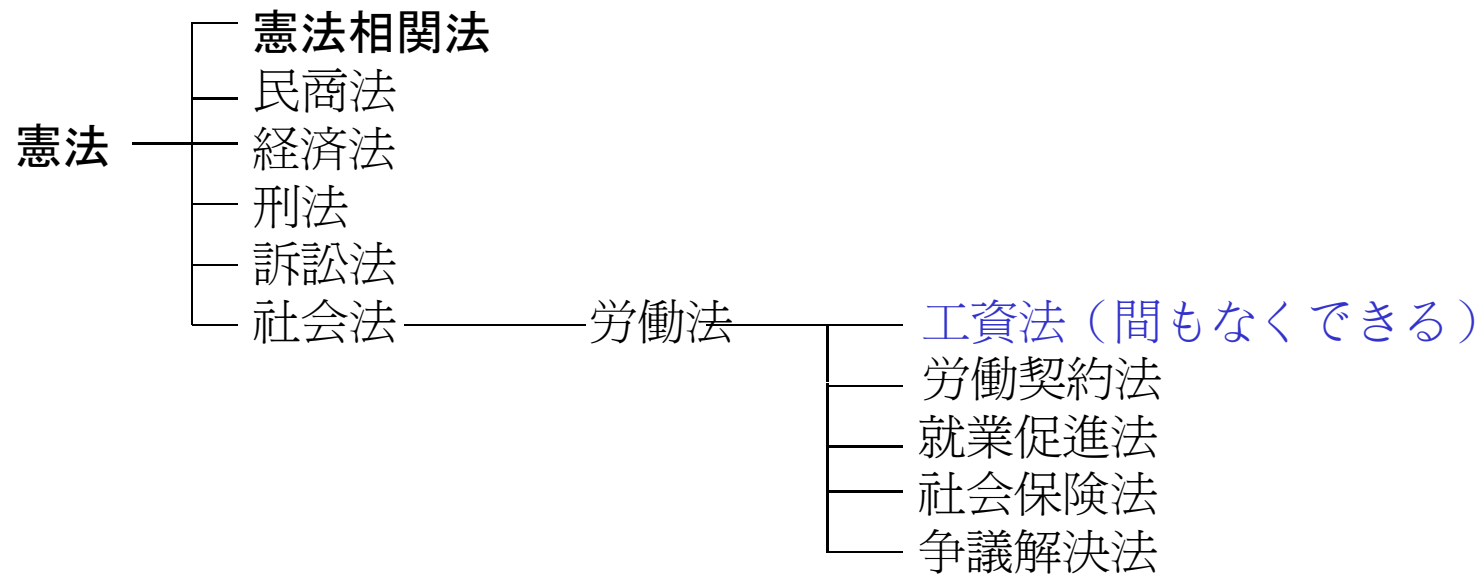
1. 書面による労働契約の締結を義務付ける
2. 労働契約の長さに制限を付ける
3. 試用期間の長さと言賃金に制限を付ける
4. 解雇の際に経済補償金の支払いを義務付ける
5. 派遣労働者の保護を義務付ける
6. 工会の関与を義務付ける



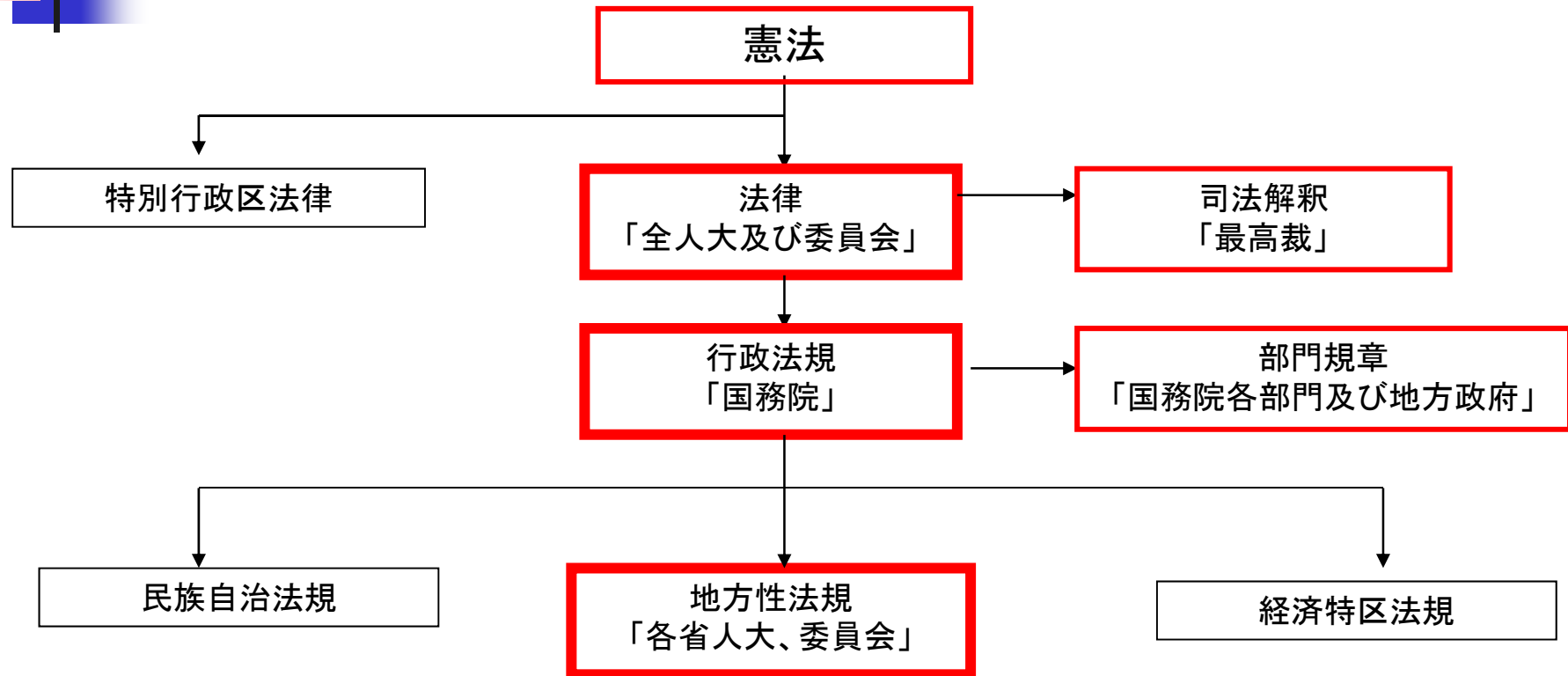
中国の法体系

Q 中国の法体系はそもそもどうなっていますか？ 工資法という新法も出てきそうですがー

A 中国の法体系は次のようになっています。



中国法律の基本体系

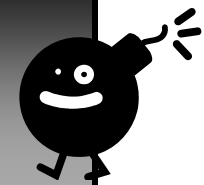


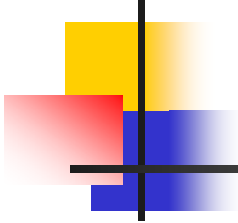
注意:

地方性法規と部門規章の間で、同一の事項に対する規定が合致せず、いかに適用するかが確定できず場合、国務院が意見を提出するものとする。

中国法律の基本体系(例示)

法的効力	立法先	通達名
<u>法律</u>	第10回全人大常務委員会 第28次会議	「中華人民共和国労働契約 法」
<u>行政法規</u>	国務院第25次常務会議	「中華人民共和国労働契約 法实施条例」 「従業員年次有給休暇条 例」
<u>部門規章</u>	人力資源及び社会保障部 第6次部務会議	「従業員年次有給休暇条例 実施弁法」
	江蘇省人民政府第2次常 務会議	「江蘇省農民工權益保護弁 法」
<u>地方性法 規</u>	江苏省第十屆人民代表大 会常务委员会第十二次会 议	「江蘇省給与支払条例」





中国の主な労働法規

(このレジュメに含まれるもの)

労働法(1994年施行。日本でいうところの労基法)

労働契約の違反及び解除に関する経済補償弁法(1995年実施)

労働法の徹底的実施に当たっての若干の問題に関する意見(1995年)

労働法の労働契約規定違反に関する賠償規則(1995年施行)

企業の経済的理由による人員削減規定(1995年施行)

「国务院の従業員の労働時間に関する規定」の徹底に関する実施規制(1995年施行)

外国人の中国における就業管理規定(1996年施行)

女子従業員労働保護規定(1988年施行)

上海市高级人民法院民一庭が労働紛争を審理する若干問題についての回答(2002年)

労働契約法(2008年施行)

中国労働契約法実施条例(2008年施行。これは日本でいう「政令」に相当)

「労働契約法」の適用に関わる若干問題についての意見(2009年)

企業従業員年次有給休暇実施弁法(2008年施行)

従業員の有給休暇条例(2008年施行)

全国の祝祭日、記念日の休暇方法(2008年実施)

上海市企業賃金支払弁法等関連法律

(このレジュメに含まれていないもの)

給与支払条例

賃金支払暫定施行規定



間もなく登場 「工資法」？の衝撃！

Q 「工資法」という新法が出てきそうだと言われていますが、どんなものですか？

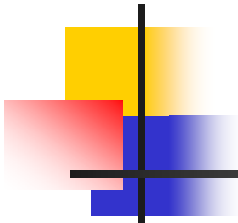
A まだ具体的な内容はわかりませんので、新法が出てくる背景をご説明させていただきます。中国は、全人代で、5カ年で所得を倍増する計画を打ち出しています。工資法はそれを実現するための手続き法だと理解すればわかりやすいでしょう。中国は、豊かになったのは沿岸部の4億人で、内陸部は貧困のままです。中国政府にとり、農民を含めた生活向上が課題です。また、税収不足、少子高齢化、ホワイトカラーの増加、国有企業の高給是正などの問題も抱えています。

Q そうなると、まだ人件費が上がりそうですね？

A 給与は2倍になります。社会保険も充実されますので、人件費は3倍になり、日本と大きな差がなくなるでしょう。

Q それでは外資企業が中国から逃げませんか？

A 中国はいま「世界の工場」ではなく「世界の市場」を目指してます。



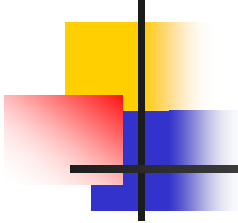
上海日系企業の社会保障の一例

上海市労働と社会保障部門の規定により、会社は労働契約を締結した社員（上海戸籍及び外地城鎮籍の社員を含む）に、毎月社会保険料を納付し、個人負担部分の代理納付を実施する。
外地農村籍社員には、毎月総合保険料を納付し、個人負担部分の代理納付を実施する。

類別	会社負担部分	個人負担部分
養老保険	22%	8%
労災保険	0.50%	0
出産保険	0.50%	0
失業保険	2%	1%
医療保険	12%	2%
合計	37%	11%

納付基準額の査定基準

- 1、月平均給与が全市の前年度月平均給与の300%を超える場合、全市の前年度月平均給与300%と査定する。
- 2、月平均給与が全市の前年度の月平均給与の300%を下回る場合、実際の月平均給与に基づいて査定する。
- 3、月平均給与が全市の前年度月平均給与の60%を下回る場合、全市の前年度月平均給与の60%と査定する。



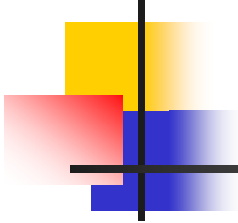
「住宅積立金」を会社が払う義務あり

上海市住宅積立金管理の要求により、会社は労働契約を締結する社員（農村籍の社員以外、上海戸籍の社員及び外地籍の社員を含む）に、毎月住宅積立金を納め、個人負担部分を代納する。現行の規定による住宅積立金の納付状況は下表のとおり。

類別	会社負担部分	個人負担部分
住宅積立金	7%	7%

納付基準額の査定基準

- 1、月平均給与が全市の前年度月平均給与の300%を超える場合、全市の前年度月平均給与の300%と査定する。
- 2、月平均給与が全市の前年度の月平均給与の300%を下回る場合、実際の月平均給与に基づいて査定する。
- 3、月平均給与が全市の全年度月平均給与の60%を下回る場合、全市の前年度月平均給与の60%と査定する。



中国の労働用語集

Q 「員工」とは何？

A 工作(仕事)をする人という意味で、日本語の「従業員」が該当する。
ホワイトカラーに対しても使う。

Q いわゆる「給与」の中国語は？

A 色々な言葉がある。

薪金＝一般的な日常用語。日本語でいう「給与」

薪水＝口頭で使う言葉

工資＝しいていえばWAGEであり、日本語の「賃金」に近いかも。

だが、幅広く使われてる。「うちの夫の工資は」と日常的に言っている。
月次のものであり、賞与を含まない。

労働報酬＝法律用語。日常はいわない。

例えば「工資管理規程」とか「薪金管理規程」という