

中国沿岸部・江蘇省に於ける 日系企業経営諸問題についての 調査報告書

2007年3月

財団法人日中経済協会
上海市通力律師事務所



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>



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

注2：各報告で総括あるいは回答に関連する解説または関係法令の資料が必要なケースは各報告の末尾で欄を設けている。

蘇州地区（法律分野）

イ社

相談内容：超過勤務手当の事後請求について

Q：

イ社は、2004年3月に雇用し、つい最近になって労働契約を解除した保安要員（ガードマン）から残業代の支払いを求められている。

この従業員の雇用条件では、超過勤務手当も含めた基本給を設定。勤務時間は、1日24時間態勢により隔日で出勤し、中1日を休暇としてきた。ところがこの従業員との労働契約の約定では勤務時間と基本給の関係を具体的に規定せず、本人との口頭に約束で実施してきた。

ところが本人は、解雇時において、勤務時間を月にならした場合、一日平均12時間勤務の計算になるため、労働法の規定を上回る4時間分について勤務年数4年分の残業代を支払うよう求めてきた。

まず先に労働仲裁委員会で仲裁を申し立てが、労働仲裁委員会の裁定は「半年分の残業代を支払え」といった内容であった。ところが、本人はこの裁定を不服として法院に提訴してきた。

そこで以下の点を質問したい。

- (1) この種のケースで、当社が残業代を支払う義務があるか
- (2) 当社の事業は繁忙期と閑散期が明確に分かれており、こうした繁忙期に対応した勤務形態を取ることは可能か？

A：

- (1) の質問について、御社側の不手際が問題となっている点は以下の2点です。

法定手続を実施せずに特殊な労働時間制を運用していること。

この従業員のケースは、労働時間を定める関係法令で容認されています。しかし、この特殊労働時間性を所定の手続を経てようやく実施できる制度ですが、御社はこの手続を経ずに独自に勤務時間を定めています。

つまり、本件のような特殊な勤務時間の場合は、労働行政部門に不定労働時間制の運用を申請し、その承認を得なければなりません。

労働契約で勤務時間と賃金に係る具体的な約定を定めていないこと。

『労働法』でも当地の『江蘇省労働契約条例』でも、勤務時間、休日・休暇、労働報酬といった事項は労働契約で明確に定めなければならないと規定しています。ところが御社はこの点を口頭で約定しており、明確性を欠如しています。

(2)の質問について、業務の繁閑への対応は、もうひとつの特殊労働時間制度である総合労働時間制の申請を行うことで実施が可能となります。この制度では、1ヶ月間の労働時間の上限(167.4時間)に縛られず、1年間を通じた労働時間を設定することができます。

関連する資料

中国で実施されている現行の労働時間制度について以下のとおり解説する。なお、ここで紹介する地方法令は上海市のものであるが、江蘇省でも表で示すように同様の法令が存在する。

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
蘇州市の法令			
1	「蘇州市・企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制に関する審査認可弁法」	2005/1/25	蘇州市労働社会保障局 [05] 3号
2	「企業で実行する不定労働時間制および総合労働時間制の管理強化に関する通知」	2006/10/31	蘇州市労働社会保障局 [06] 16号

かつての上海市労働局は、現在、「労働社会保障局」と名称を変更している。

2. 各法令の簡単な解説

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

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

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

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

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

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

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

『審査認可弁法』第 3 条

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

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

<p>『審査認可弁法』第 4 条</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) その他、生産経営の特徴、業務の特殊性、あるいは職責の特殊性により、不定労働時間制を実行することに適合する従業員。</p>
--

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。

<p>『審査認可弁法』第 5 条</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>

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

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

3 . 不定労働時間制のポイントと運用する際の留意点

上記の 2-3 で説明するように『審査認可弁法』第 4 条が不定労働時間制を適用する根拠法となる。この場合、不定労働時間制が採用される業務あるいは職務は、その職責の達成に重きが置かれており、企業はその勤務に就く従業員の業績(業務達成率や考課結果)に基づいて休憩あるいは休日を与与することができる。また、賃金についても企業内の賃金規定に基づいて、当該従業員の実際の労働時間および業績の結果を総合的に判断して支給することができる。

またこの制度では、1 日の労働時間(8 時間)の超過制限および 1 週間(40 時間)または 1 ヶ月の労働時間(167.4 時間)の超過制限の適用を受けないので、残業手当等の割増賃金を支給する必要はない。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。

4 . 総合労働時間制のポイントと運用する際の留意点

上記の 2-4 で説明するように『審査認可弁法』第 5 条が総合労働時間制を適用する根拠法となる。この総合労働時間制の中身を具体的に説明すると、これは週間、月間、季間、年間といった特定周期を総合して労働

時間を計算する勤務時間制度をいう。その適用対象となる業種・業態・職種は、『審査認可弁法』第5条で説明するとおりである。したがって、銀行のような金融業界では電算部門やディーリング等、IT企業のコンテンツ作成等のセクションでは「業務の特殊性により連続した勤務が必要となる従業員」が適用対象となる。

またこの制度では、1日の労働時間（8時間）の超過制限および1週間（40時間）の超過制限の適用を受けず、企業が自主的に制定する労働時間プラン（タイムテーブル）に基づいた業務指示が可能となる。但し、この制度では、その周期内で平均して計算した1日の労働時間と1週間の労働時間は標準労働時間を超えることはできないとされている。この結果、上海市では、原則として週または月を周期とする総合労働時間制を採用しなければならず、季節、年間の周期とするケースは例外的に認められるだけである。

5. 二つの特殊労働時間制度の実施に関する報告、審査、認可の手続

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

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

6. 特殊労働時間制における超過勤務賃金（残業手当）の処理方法について

6-1: 上海市の超過勤務賃金に関する規定

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

<p>『上海市企業賃金支払弁法』</p> <p>第13条</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>3. <u>労働保障行政部門の認可を経て総合労働時間制を実施する使用者の場合、その総労働時間の法定標準労働時間を超える部分は、これを延長労働時間とみなし、本条第1項の規定に基づいて労働者に延長労働時間の賃金を支払わなければならない。使用者が労働者の法定祝祭日に勤務を手配する場合は本条第3</u></p>
--

項の規定に基づいて労働者に延長労働時間の賃金を支払わなければならない。

4. 労働保障行政部門の認可を経て不定労働時間制を実施する使用者の場合、使用者が労働者の法定祝祭日に勤務を手配する場合は本条第 3 項の規定に基づいて労働者に延長労働時間の賃金を支払わなければならない。

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

『江蘇省企業賃金支給規定』

6. 特殊情況下における賃金支給について：

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

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

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

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

「不定労働時間制度」を実施する従業員については上記の規定を適用しない。

6-2：特殊労働時間制度における超過勤務賃金

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

(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がある。つまり、「管理職には残業手当は支給しないが、管理職に相応する業績評価によって手当や査定で報いる」といった性質のインセンティブである。また、外勤従業員や営業担当従業員にもその業績結果に応じたインセンティブが必要となる。

(2) 総合労働時間制の計算基準

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

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

法定祝祭日に勤務する場合は特例で従業員本人の日給もしくは時給の300%を下回らない金額を支給するだけに留まる。

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

7. 交替勤務制度あるいはフレックスタイム制度について

7-1: 本制度の法的根拠

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

7-2: 交替勤務制度あるいはフレックスタイム制度の定義と運用情況

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

一方、フレックスタイム制度は、通常、以下のように理解されている。

- (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ご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）
- (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。
- (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。

口社

相談内容1：労働契約が終了した時点で支払う経済補償金について

Q：

口社の従業員で1996年の時期に採用し、すでに勤続10年を超えた者が1人、97年に採用し、来年で勤続10年に達する者が5人、そして98年組が2人いる。これらの従業員には労働契約を最初に締結した時の約定をそのまま継続しており、その約定は今も生きている。今回の相談のテーマは、この約定の中に「労働契約を終了した場合でも、本人の勤続年数に応じて経済補償金を支払う」といった約定がある。これは明らかに現行法の規定とは異なる約定で、企業側には不利な約定であるが、最初に締結した当時の当地（江蘇省）の法令では労働契約を終了した場合でも経済補償金を支払うことになっていた。当時の江蘇省の法令は、「蘇人法工函[2002]43号」だが、この内容を説明して欲しい。

また、この約定が含まれた労働契約を締結する従業員にはどのような措置を講じるべきか、さらにこれらの従業員に対する次期の契約更新時ではどのような処理が必要か。

A :

「蘇人法工函[2002]43号」は、かつて江蘇省で施行していた『江蘇省外商投資企業労働管理弁法』の廃止にともなって公布された省政府の通達を蘇州市が再公布したものです。労働契約行為を定める江蘇省の現行法は2003年12月より施行している『江蘇省労働契約条例』ですが、この新法を施行させる前提条件として、外商投資企業に適用してきた旧法の処理方法を指導したものがこの「蘇人法工函[2002]43号」の通達文件です。特に労働契約の終了に伴う経済補償金の支払の有無については、旧法（『江蘇省外商投資企業労働管理弁法』）と新法（『江蘇省労働契約条例』）の規定は矛盾しているために、この種の通達を公布する必要があったのです。この通達の主旨は以下のとおりです。

旧法の廃止期日を2002年5月12日とする。

02年5月12日以前に採用した従業員については、その労働契約期間が満了した時点で、本人が契約の締結を望み、企業がこれに同意しない場合、企業は旧法の規定に基づいて、02年5月12日までの本人の勤続年数に応じた経済補償金を支払わなければならない。

（これが、御社が指摘する労働契約終了時でも経済補償金を支払わなければならない……といった根拠です）

企業が契約の締結を望み、本人がこれに同意しない場合、企業は経済補償金を支払わなくてもよい。但し、本人が1999年8月27日以前にすでに勤続していた従業員について同様の状況がある場合、企業は旧法の規定に基づいて、02年5月12日までの本人の勤続年数に応じた経済補償金を支払わなければならない。

2002年5月12日以降に採用した従業員については、その労働契約期間が終了した場合は一律に経済補償金を支払わなくてよい。

したがって、御社は以上の行政指導に基づいて、まずこの規定に関連する従業員と継続しながら締結して労働契約の約定を変更する必要があります。その時期は、次の更新時で宜しいと思いますが、この場合、新たな労働関係では現行法に基づいて「労働契約期間が終了した場合は経済補償金を支払わない」ことを約定しますが、この従業員の採用期日/勤続年数については、上記の行政指導に基づいて経済補償金を計算して、一旦清算する必要があります。すなわち、将来、当該従業員が契約の締結を望み、御社がこれに同意しないケースを想定して、御社はこの種のケースにおいては旧法の規定に基づいて、本人の2002年5月12日までの勤続年数に応じた経済補償金を支払うことを約定すれば宜しいと判断します。

相談内容2：管理職に超過勤務手当を支払わない制度の導入について

Q :

口社では管理職に超過勤務手当を支払わない制度を導入したいが、この制度の導入は法的に可能か、またこの場合、本人と締結する労働契約でこの旨を約定するだけでよいのか。

A :

この質問について簡潔に回答すると、管理職に超過勤務手当を支払わない制度の導入は所定の手続を経て可能となります。すなわち、中国の現行法制度では、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対して、当地の労働行政当局へ報告してその承認を経ることによって、「不定労働時間制」といった超過勤務手当を排

除した労働時間制度を適用することが可能です。御社のケースは“管理職”ということですが、この場合、その管理職の職位、職務内容、任務等が文字どおり「管理する立場の職位」であることが重要です。

したがって、管理職を担当する従業員と締結する労働契約で、ただ単に「超過勤務手当を支払わない」ことを約定するのではなく、これを約定できる前提条件として、上述する所定の政府手続を実施しなければなりません。

関連する資料

1. 「蘇人法工函 [2002] 43号」について

江蘇省では、かつて外商投資企業に対しては『江蘇省外商投資企業労働管理弁法』を施行してきた。これは中央法の『外商投資企業労働管理条例』のローカル法であったが、この地方法令では労働契約期間の満了による契約解除でも企業側に条件つきで経済補償金の支払いを義務づけていた。この規定は明らかに当時の中央法規（外商投資企業労働管理条例）とは異なる江蘇省独特の規定であった。この矛盾を解決するために交付された通知がこの「蘇人法工函 [2002] 43号」である。その内容を要約すると以下のとおりである。

『江蘇省外商投資企業労働管理弁法』の廃止後における
労働契約終了時の経済補償金の支払に関する回答』

江蘇省人民代表大会法工委員会

蘇人法工函 [2002] 43号

【抄訳】

『江蘇省外商投資企業労働管理弁法』の廃止後における労働契約終了時の経済補償金の支払については、以下のとおり処理する。

労働契約の終了に伴う経済補償金の計算基準日は02年5月12日とする。

この日（02年5月12日）より以前に企業が採用した従業員の労働契約期間の満了に伴う経済補償金については、以下のとおり処理する。

企業が継続を望み、従業員が拒否した場合、経済補償金を支払わない。

本人が継続を望み、企業が拒否した場合、経済補償金を支払う。

但し、99年8月27日以前の勤続に対しては、企業が継続を望み、従業員が拒否した場合でも経済補償金を支払う。

02年5月12日以降に採用した従業員については、その労働契約が終了した場合は経済補償金の支給対象とはしない。

(1) 99年8月27日以前における従業員の勤続年数と経済補償金の関係は、勤続満1年につき当該企業の月平均賃金の1ヶ月相当、また勤続年数が10年以上の場合、11年目以降は勤続満1年につき当該企業の月平均賃金の1.5ヶ月相当。

(2) 99年8月27日より2002年5月12日までの期間中の在職については、勤続満1年（1年未満の分は1年と計算）につき本人の月額賃金の1ヶ月相当。この場合、1ヶ月の賃金基準は、労働契約の終

了前あるいは2002年5月12日以前の本人の12ヶ月の月平均賃金（すなわちボーナスや各種手当を含めた平均）とする。

99年8月27日以前における当該企業の勤続年数がすでに12年を超過している場合、企業は99年8月27日から02年5月12日までの期間中の経済補償金は支払わなくてもよい。

2002年8月9日公布

2. 管理職の超過勤務手当については、前出、報告1の総括欄を参照。

八社

相談内容1：転廠のフローについて

Q：

八社では、製品を加工する際に転廠方式を採用している。これまでの加工フローは、以下のとおりである。

香港で材料を調達　　華南地区で一次加工（来料加工）　　香港のベンダーを経て蘇州へ輸送　　八社（蘇州）で二次加工（進料加工）　　蘇州のユーザーへ引き渡し

今後はこの華南で一次加工した半製品を香港のベンダーを経由せずに、陸路で上海へ輸送し、これを八社が二次加工した後に蘇州でユーザーへ引き渡し、ここで決済したい。

このように転廠の作業フローを変更する場合、どのような点に留意すれば作業フローを変更するメリットが生かせるか。

また、この場合、物流コストの削減も考えており、従来はベンダー経由で物流コストも相応に見なければならない状態であるが、この部分のコストの削減はどのような方法で可能となるか。

A：

転廠は地域によって異なる手続があります。このケースでは転廠が域内ではなく地域を越えて行われます。新たな転廠フローについては蘇州の物流センターに問い合わせながらそのメリットを見出す必要があります。御社の計画から判断した場合、保税區を利用した「中継貿易」の方法は一考に値すると思います。つまり、シンセン保税區と上海外高橋保税區を利用する作業フローを検討し、同時に、一次加工も進料加工で処理する方法も検討しても宜しいと思います。

保税區を利用する理由は、ベンダー経由でシンセン保税區に入れ（輸出）て、保税の状態で上海の保税區へ輸送し、ここで通関して国内へ入れることになりませんが、通関は蘇州で行うことも考えるべきです。またこの場合のリスクについて、一次加工工場、ベンダー、御社の部分についてそれぞれ

に別の法令で 100 万人民元の登録資本金が義務づけています。これは上海のケースですが、江蘇省のケースを具体的に調査する必要があります。すなわち、輸出入業者の資格を取得するには相応のハードルが設定されていると考えてください。いずれにしても、八社はこの種の資本金に絡むハードルをクリアするために増資が必要になります。

- (2) 認可については、“ 8 号令 ” に準拠した商業性企業の業務範囲の申請となりますので、省級政府部門の認可になります。
- (3) この種の業務範囲の拡大では、社名の変更を求められる可能性もあります。
- (4) さらに製品の卸売だけでなく、小売も行う場合は特定の店舗が必要となります。

関連する資料

既成の非商業性企業（メーカー/貿易会社/コンサルティング会社等）が経営範囲の追加申請の根拠となる法令は以下のとおりである。

外商投資非商業企業の流通販売の経営範囲追加の問題に関する商務部の通知

各省、自治区、直轄市および計画単列市の商務主管部門：

『外商投資商業分野管理弁法』（商務部 2004 年第 8 号令）の関係規定に基づき、外商投資非商業企業が流通販売事業の経営範囲を追加する件に関わる問題について以下のとおり通知する。

外商投資非商業企業が流通販売事業の経営範囲を追加する場合、企業の各投資者は、法に準拠して当該企業の契約、定款を改定し、申請表（付属資料 1、2 を参照）に記入して、企業の経営範囲の拡大に関連する法定手続にしたがって申請し、かつ、外商投資企業の認可証書を提出し、この承認文書を受領しなければならない。外商投資非商業企業が流通販売事業の経営範囲を追加する場合は、具体的な流通販売方式（卸売、小売、コミッション代理）を明確にし、かつ、申請時に取り扱う商品目録リストを送付して報告しなければならない。

フランチャイズ経営活動に従事する場合には、『商業フランチャイズ経営管理弁法』に基づいて審査する。具体的な要求は別途通知する。

省級の商務主管部門は、「外商投資非商業企業 / 投資性会社の流通販売事業の経営範囲追加に関する申請表」（付属資料 3 を参照）に記入しなければならない。

外商投資非商業企業が流通販売事業の経営範囲を追加し、かつ、小売店舗を開設する場合、および新たに設立する外商投資企業の経営範囲に非自社生産製品の流通販売事業を含む場合には、8 号令の関係規定に基づいて審査しなければならない。

各地の省級商務主管部門は、8 号令に規定する審査認可権限に基づいて、流通販売事業の経営範囲を追加する件に関わる申請を受理し、または転送・報告しなければならない。

以上、特にここに通知する。

付属資料：以下の文書

中華人民共和国商務部

2005年4月2日

付属資料 1：外商投資非商業企業の流通販売事業の経営範囲追加申請表

付属資料 2：投資性公司 / 地区総本部の流通販売事業の経営範囲追加申請表

付属資料 3：外商投資非商業企業 / 投資性公司の流通販売事業の経営範囲追加に関する申請表

ホ社

相談内容：資材調達効率アップについて

Q：

ホ社におけるこれまでの資材の調達方法は、浙江省内の輸出加工区 三 城 内にある当社から至近距離にあり、同じ輸出加工区の域内にある物流会社の倉庫に保管している資材を必要に応じて、これを当社まで輸送し、納品、検収といったルートで実施している。

今後は、現在運用している倉庫会社の倉庫を当社の構内に取り込むことによって一体化し、在庫の極少化と生産効率のアップを図りたい。そこで、現在、運用している倉庫場所からそっくりそのまま当社の構内に移転させることによってコンプライアンス上の問題が生じる懸念がないか？またこの場合はどのような点に注意し、どのような問題を解決しなければならないか - - について教授願いたい。当社では、P E (Permanent Establishment) と見なされるリスクがあるか否か？懸念している。

A：

以下の点に留意し、かつ実務的な処理を行うことによって P E の問題は、基本的には解決できます。

ホ社の構内で用意する倉庫、つまり倉庫会社の移転場所に関わる賃貸契約を倉庫会社との間で締結します。つまり、ベンダーの資産と自社資産を厳格に分別管理します。

この移転場所の倉庫を保税倉庫とする登記申請を行い、輸出加工区の税関と加工区管理当局の承認を経る

この場合、事前にホ社との区画を明確に分け、部外者の無断立ち入りを禁止し、倉庫の建物設備を整えておくことが肝要です。

Q :

この種のケースでも P E と見なされるリスクが生じる可能性はあるか？つまり、調達を予定する資材の在庫場所がベンダーの保税倉庫ではなく、購入者の倉庫であった場合に P E と見なされるリスクがあるか否か？

A :

P E と見なされる可能性を否定できないケースは、進料加工を行う場合にあり得ますが、ホ社の場合、モノはベンダーが保管し、必要に応じて御社にサプライします。したがって、“ P E ” と見なされるリスクはないのです。

納品前のモノの所有者はベンダーですから、これはベンダーの資産ということになります。これを納品前に御社の自社倉庫で保管する方式は明らかにリスクとなります。御社が「倉庫業を営んでいる」というリスクです。つまり、「定款」にも「営業許可証」にも掲載されていない業務は行うべきではありません。しかし、本ケースのように域内の別の法人である倉庫業者との間で委託保管契約を締結して、必要に応じて出荷 納品という案は、たとえこの倉庫業者の倉庫が御社の構内にあったとしても、上記の必要な処理を行うことによって、リスクは解消できます。

Q :

それでは海外から来るモノの処理する場合に P E のリスクはあるか？
また、通常、 P E の認定はこの部門が行うのか？

A :

理論上でも実務的にも P E とは見なされませんので、日中租税協定に基づいて P E と認定されることによるリスクはありません。

通常、 P E を認定する機関は税関ですが、御社が進出している輸出加工区や、保税區または物流園區で、御社のような商流の操作を P E と見なした場合、經濟特別區の機能そのものが成立しません。仮にこの種のケースを P E と見なせば、域内のすべての企業に影響が出ることになり、域内に進出することのメリットが消滅します。したがって、 P E と見なされるリスクはありえないのです。また、加工貿易の場合はベンダーとの契約に基づいて都度で独立してモノが流れます。ここでフィルターにかけられ、全てが契約主義で動き、それに伴って課税か非課税かの処理が行われますので、事後の P E 認定もあり得ないこととなります。

Q :

この種の商流における契約行為ではどのような契約が必要となるか

A :

御社のプランでは以下の契約行為が必要になると判断します。

御社と物流倉庫の間の賃貸契約

御社とベンダーとの間のモノの売買契約

御社と倉庫会社との間のモノの保管に関する委託契約

相談内容 1 : レンタル工場のオーナー変更に伴う賃貸契約書について

Q :

レンタル工場のオーナーが変更した。旧オーナーとの賃貸借契約では、100KV の電力供給義務を定めていたが、新オーナーは大容量の電力供給に伴う費用負担を嫌い、この規定を遵守してくれない。

現在の賃貸借契約期間は3年で、期限は来年7月までとなっている。新オーナーに履行中の賃貸契約の遵守を強く主張することは可能と思われるが、来年7月に追い出されては困るといった配慮もある。新オーナーは自身で別の場所で工場を展開しているが、将来の拡張計画もある模様、その点も気がかりとなっている。また移転も費用がかかるため現実的ではないと判断している。

このようなオーナーに対してどのような対応が考えられるか相談したい。

A :

まず、現行の賃貸契約の継続時における周辺事情を全く配慮しない観点から、純粹の賃貸契約の履行義務だけを考えた場合、たとえオーナーが変わっても旧オーナーと締結した賃貸借契約の内容は生きており、新オーナーはこれを遵守する法的責任があることは言うまでもないことです。したがって、御社が契約の履行を催促しても応じない場合は、法的手段に訴えることは可能です。

また、御社は自力で電力供給の申請が可能であれば、まずは電力供給を確保し、その費用を新オーナーに請求することも考えられます。仮に支払いに応じなければ、支払賃料をカットするような手段を検討しても宜しいと思料します。

現行契約の更新時に“追い出されては困る”といった懸念、あるいは新オーナーの自社都合への配慮が必要ではないかといった部分は、契約行為の埒外の問題であり、契約当事者としての御社の戦略的な配慮の是非を問う問題であり、御社の意思で決めることであります。したがって、大容量の電力供給に伴う費用負担を嫌い、賃貸契約の義務の履行に消極的な新オーナーとの間で、契約の履行を強行に迫る一方で、電力供給に伴う費用の部分的な負担などで含みを入れた折衝を持つこと、いわば一種の硬軟両様の寝技による解決を模索する必要もあるかもしれません。しかし、この種の方法は法律の埒外の問題であり、法的には御社が強行手段に訴えてでも契約義務を迫る権利があることは言うまでもないことです。

相談内容 2 : B型肝炎のキャリアを有する従業員への配慮について

Q :

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

いて聞きたい。

A :

従業員に対する健康診断を義務化することは可能です。特にメーカーは、伝染病予防の観点から従業員全員の受診を行うべきです。また、受診を拒否した場合には解雇の対象となることを就業規則に規定することも可能です。

B型肝炎のキャリアへの対応は、まず医療機関に感染の可能性を確認したうえで判断すべきです。感染の可能性がない場合は、当然ながら本人のプライバシーの観点から公表すべきではありません。またこれを理由に解雇することも不可能です。

さらにこのような事情下で御社が他の従業員に公表しないことが、職場と従業員の安全を保障するといった企業側の法律責任を果たしていないことにはなりません。

ト社

相談内容：従業員の退職防止措置

Q :

ト社では多数の農村戸籍や外省出身の従業員を雇用しているが、これらの従業員は流動率が高く、生産体制の維持に苦慮している。現在、労働契約は2年ごとに更新する制度を設けており、5名で一組となる作業班が各班の生産ラインに就いているが、一部の生産工程では作業班が春節や国慶節のような長期休暇を利用して丸ごと退職するケースも発生している。そこで、この対策として、昇給時期を長期休暇の後に設定したり、労働契約期間中の退職に罰則で臨む方針を打ち出したが、労働契約期間中の途中退職に対する罰則は当局より無効と説明されている。

また、班ごとに編成された従業員が結束してサボタージュを企てたり、地方出身者同士で能率手当の引き上げなどを求めてくるケースもある。

この種のケースで従業員の退職を防止するような効果的な対策があるか？また、従業員のサボタージュを規制し、手当引き上げ要求などを規制する労務管理上の対策はあるか？

A :

従業員の引き留め策に苦慮しているケースは、外地の労働者を雇用する労働集約型のメーカーでは常態的に見られる現象です。労働契約期間中の労働者側の辞職行為を法的に阻止する方法は、その従業員との間で労働契約期間中の服務に関する個別協議を締結することで可能ですが、この方法とても協議の内容を企業側の一方が、服務期間の約定の義務を定めるだけでは成立せず、その義務を履行する場合の対価を労働者側の権利として保証しなければなりません。すなわち、当事者双方の権利と義務を明確に約定することで、ようやく違約条項が有効性を持ちます。

従業員の退職を防止するような効果的な対策として、インセンティブ・ルールを導入することがありますが、この場合は当然ながらコストを見なければなりません。

御社には工会が組織されているにも関わらず、工会を労務管理上のパートナーとしてうまく利用していない傾向があります。御社は工会の法的な位置付けを理解しながら、工会幹部が企業側の第二労務部的な役割を果たせるよう工会幹部と日常的に意思疎通を図ることによって労務管理のスムーズな実施の一助とする必要があります。工会の代表者の人選や根回しについては、企業側が露骨に関与すべきではありませんが、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に就けたり、御社が実施している長期休暇の後の昇給について、その査定メンバーに工会関係者を加えて従業員管理の部分的な責任を負わせ、これをもって一部の生産ラインのサポーターの動きを規制することも検討すべきです。このような形式で工会の指導者を企業側の管理システムに引き込むようなことは日本ではあまり例がありませんが、中国ではむしろ常識化しています。

チ社

相談内容1：現行法の規定に違反する就業規則の取り扱いについて

Q：

チ社では制定する就業規則は、工会の承認を経ており、また地元の労働行政当局にも報告しているが、一部の規定が江蘇省の労働関係法令と異なる場合、いずれが優先されるか。

A：

江蘇省の現行の労働関係法令が優先します。労働関係法令に明確な定めがない場合については、就業規則を適用できます。

相談内容2：従業員の不正について

Q：

すでに退職した従業員が在職期間中に身内の業者を優先的に利用し、不正な利益を得ていたことが発覚し、またこの行為により会社の利益が侵害されているが発覚した。この元従業員の行為を罰することは可能か。

A：

御社が制定する就業規則あるいは他の社内規則に従業員の不正行為の程度に応じた処罰規定が存在している場合は、これを適用することが可能であり、かつ従業員が受けた損害が明らかであれば、具体的な損害の中身を挙証することによって、損害賠償を請求することが可能です。

相談内容3：精神病に罹った従業員の処置について

Q：

ある従業員が精神病の発作を起こした。別の従業員がその従業員を拘束し、本人を家族に引渡し事なきを得たが、家族から当社の責任を主張される可能性もあるかもしれないと懸念している。このようなケースでは法的なリスクを回避しながらどのように処置すれば妥当となるか。

A：

従業員が精神病の場合は、その家族に後見責任があります。したがって、家族に引き取りを求めることは可能です。また、この場合、企業は、精神病であることを理由として労働契約を解除できません。むしろ、職場と他の従業員の身体と財産の安全を確保するために、速やかに労働契約を解除する必要があります。当該従業員が社内で引き起こした事故に起因して他の従業員に実害が発生した場合、会社がその責任を負うこととなりますので注意しなければなりません。

一方、従業員が精神病になったことに対する会社責任の有無については、最終的には医療機関の判断に委ねることになります。

相談内容4：てんかんの持病を持つ従業員の配置転換について

Q：

てんかんの持病を理由に解雇することや、他の安全な職場に異動させることは可能か。

A：

てんかんの持病により仕事ができないことが立証できれば解雇も可能ですが、一般的にはてんかんは精神病とは異なり本人が民事責任能力を有していると思われるので、この場合は「てんかん」を理由とした解雇はできないと判断すべきで、てんかんでも就業が可能な職場に異動させることは検討しなければなりません。

相談内容5：行政当局の処置が不当と判断する場合の措置について

Q：

会社のわずかな瑕疵を理由に行政当局が多額の課徴金を課してきた、あるいは担当係官の行政行為を不当と判断した場合、この役人を相手取って訴訟を起こすことは可能か。

A：

役人個人ではなく行政当局を相手取って、その行政措置を不服としてこれの再審査を請求する行政復議の手続が可能です。あるいはその行政裁判の提起をすることも可能です。

相談内容 6：従業員の他社による引き抜き行為への対策について

Q：

近隣にできた会社（子社とは異なる業種）が子社の従業員を次々に引き抜いていく事態が発生している。この場合の法的な対抗措置はあるか。また、他社の前で従業員募集のビラをまくことは違法にはならないか。

A：

同業他社の場合は、従業員との間で競業禁止に関する協議書を締結することで対抗できます。しかし、異業種の企業による従業員引抜工作に対する法的に有効な対抗手段はほとんどありません。しかし、企業内の特に重要な職責を担う従業員については、賃金のほかに別途対価を支払うことで、一定期間にわたって企業に就業することを約定することは可能です。

他社の社前で従業員募集のビラをまくことについては、それが異業種の企業であれば、不当な競争行為には該当しませんので、法的に規制することは不可能と思われる。

相談内容 7：安直な診断証明書を乱発する病院への対策について

Q：

地元の病院が患者を獲得するために、子社の従業員に対して長期休養を勧める診断書を安易に発行する現象が見られ、病気休暇を申請して欠勤者が続出する状況が生まれているが、このようなケースへの効果的な対策はあるか。

A：

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

相談内容 8：建物の手抜き工事に関する損害賠償について

Q：

子社では築 5 年の建物が建設業者の手抜き工事が原因で 3 年目から傾いてきた。業者による工事事質の保証期間は 1 年だが、損害賠償は可能か。

A：

地方の建築管理部門の工事事質の鑑定を経て手抜き工事が明らかな原因と認定されれば、保証期間にかかわらず損害賠償を求めることは可能です。

相談内容9：工会あるいは党支部の解散について

Q：

工会あるいは党支部を会社側が解散させることは可能か。また、工会、党支部に対する費用の支払いを停止することは可能か。

A：

工会の設置や解散は従業員の基本的な権利であり、企業側が解散させることはできません。また工会費用についても企業に負担義務があります。いずれのケースでも企業側に違反行為がある場合は是正の行政命令はおろか、罰金等の処罰と未払いの工会費用の支払を命じられます。

党支部については、外商による独資企業には党支部を設置する義務はなく、費用の支払義務もありません。党支部の活動は政治活動に属するもので工会の活動とは本質的に異なります。この点について、実務的な対応については、管轄する上部組織に相談すべきです。

関連する資料

本相談で話題となっている『行政復議法』について以下のとおり概説する。

企業経営から見た『行政復議法』の解説と実務

企業が中国の行政機関から行政処分を受け、その内容を不当と判断したり、あるいはその行政処分が関係法令に明らかに違法すると証明できる根拠がある場合、企業は如何なる処置を講じて企業自体を防衛しなければならないか……、企業防衛の法的手段として見た場合の『行政復議法』（以下、行政複議法という）に関する法律実務を解説することで、特に企業が不当な行政処分を受けた場合の危機管理対策の一助とする。

行政機関がその権限に基づいて実施する行政行為は、それが如何なる内容の行為あるいは処分であろうとも現行の法令を根拠としていなければならない。しかしながら、法治国家の行政執行機関といえどもそれが発布する行政行為やその執行手続が100%の正当性を有するというわけではない。行政機関といえども、畢竟、それが人によって管理・執行されるからには完全無欠とは言い切れない部分もある。

例えば、その行政処分について、別途の法規定が存在しここで特別の定めがあると被処分者が判断した場合、公権力の行使に当たる事実上の行為により人の収容、物の留置、凍結、没収等について正当性を欠く処分内容と被処分者が判断した場合、罰金等の処分の料金が関係する法規定の基準を明らかに超えていると判断した場合、処分を下す政府機関がその理由を明確に説明しない場合、法令に基づく企業側の申請に対し、行政機関が所定の期間内になんらかの処分その他公権力の行使に当たる（審査・認可、登記等の）行為をすべきにかかわらず、これをしない場合（行政的不作為）、- -等々のトラブルについて、被処分者には法律で保護されている合法的権利を行使するか否かの判断が問われる。特に企業の場合は、それが受けた行政処分により企業経営上で大きな影響を受け、さらにその処分を不服とした場合、企業は如何なる法的手段で自己防衛しなければならないか……。本稿の目的は、このようなケースを想定して制定されている『行政複議法』に関する実務について解説する。

1. 不当な行政処分に対する救済法

不当な行政処分または行政処理に対する救済法としては、日本では、『行政不服審査法』（昭和 39 年 9 月）および『行政訴訟法』（昭和 37 年 5 月）の二つの基本法が存在する。中国もほぼ同様で、『中華人民共和国行政複議法』（1999 年 10 月）および『中華人民共和国行政訴訟法』（1990 年 10 月）の基本法が存在する。

本稿のテーマである『中華人民共和国行政複議法』は、行政機関の違法あるいは不当な処分、その他公権力の行使に当たる行政行為に関して、中国の公民と法人に対してその不服申立の道を開くことによって、簡易迅速な手続による公民と法人の合法的權益の救済を図るとともに、行政の適正な運営を確保することを目的として制定されている。

2. 『行政複議法』の概要と留意点

2-1：制定目的

『中華人民共和国行政複議法』では、「違法な行政行為または不当な行政行為を防止し、糾正し、公民、法人およびその他組織の合法的權益を保護し、行政機関による法に準拠した職権を行使するために、憲法に基づいて本法を制定する」と定めている。¹

2-2：適用条件

さらに、同法では、「公民、法人およびその他組織が具体的な行政行為について、それが合法的權益を侵害していると判断し、行政機関に向けてその複議を申し立て、行政機関がこの複議の申し立てを受理し、複議の結果を決定する時は本法を適用する」と定めている。²

2-3：行政複議の申し立てが可能な範囲。³

行政機関による行政行為について、中国の公民、法人およびその他組織は、以下のような事項の決定について、これを不服とする複議の申し立てが保証されている。

- (1) 行政機関による、警告、罰金、違法所得の没収、不法財産の没収、営業停止命令、許可証の暫時差押または取消、営業証書の暫時差押または取消、行政拘留等の行政処罰を不服とする場合。
- (2) 行政機関による、人身の拘束、または財産の封印、差押、凍結等の行政的な強制執行の措置を不服とする場合。
- (3) 行政機関による、許可証、営業証書、資質証書、資格証書等の証書の変更、中止、抹消等に関する決定を不服とする場合。
- (4) 行政機関による、土地、鉱山、水流、森林、山稜、草原、荒地、海浜、海域などの自然資源の所有権または使用権に関する決定を不服とする場合。
- (5) 行政機関により合法的な経営自主権を侵害されていると判断した場合。
- (6) 行政機関により農業請負契約が変更または廃止され、その合法的權益が侵害されていると判断した場合。
- (7) 行政機関が違法に資金を徴収したり、財産を収容したり、場所代を徴収したり、または違法にその他義務の履行を要求していると判断した場合。
- (8) 行政機関に対して、法定条件に合致する許可証、営業証書、資質証書、資格証書等の交付申請を実施し、またはこれの審査認可、あるいは登記に係る事項を実施したにもかかわらず、行政機関が法

¹ 『行政複議法』第 1 条

² 『行政複議法』第 2 条

³ 『行政複議法』第 6 条

に準拠してこれを処理しない場合（行政の不作为）

- （ 9 ） 行政機関による人権、財産権、教育を受ける権利を保護する法で定める職責の履行を行政機関に対して申請したにもかかわらず、行政機関が法に準拠してこれを履行しない場合（行政の不作为）
- （ 10 ） 法に準拠した見舞金、社会保険金、または最低生活保障費の給付を行政機関に対して申請したにもかかわらず、行政機関が法に準拠してこれを履行しない場合（行政の不作为）
- （ 11 ） 行政機関によるその他の具体的行為が合法的権益を侵害していると判断した場合。

2-4：行政複議では関係規定の再審査の申し立ても可能とする。

行政複議の申し立ては、行政機関による行政行為に対する不服を理由として、その行為の当事者となった公民あるいは法人がその合法的権益を守るために、「行政複議機関」に対して複議を申請する法律手段であるが、この場合、複議の申し立てと同時に、その根拠となった関係規定の審査を申請することも可能である。この場合、審査の対象となる規定は、 國務院各部門の規定、 県以上の地方人民政府およびその行政部門の規定、 郷・鎮の人民政府の規定に限られている。すなわち、複議と同時に審査する規定については、國務院の部門規章、委員会規章、および地方人民政府の規章は含まれていない。その理由は、規章の審査は法律および行政法規に準拠して審査するからである。

2-5：行政複議の申し立て先と最終決定。⁴

行政複議は、不服の対象となる行政行為を発した行政機関の所属する級に応じて以下のように方式で申し立てる。

- （ 1 ） 県級以上の地方人民政府の行政部門による行政行為を不服とする場合、当該行政部門と同級の人民政府、または一級上の主管部門に複議を申し立てることができる。
- （ 2 ） 税関、金融、国税、外貨管理等の垂直式指導体制を取る行政機関および国家安全機関による行政行為を不服とする場合は、一級上の主管部門に複議を申し立てる。
- （ 3 ） 地方人民政府による行政行為を不服とする場合は、一級上の主管部門に複議を申し立てる。
- （ 4 ） 國務院、省、自治区、直轄都市の人民政府による行政行為を不服とする場合は、当該行政機関が属する國務院の部門、あるいは省、自治区、直轄都市の人民政府に複議を申し立てる。
- （ 5 ） 行政複議の決定を不服とする場合は、人民法院に対して行政訴訟を提訴できる。あるいは國務院による裁定を申請することも可能であるが、この場合は國務院の裁定が最終決定となる。

また、國務院の各部門で行政複議に関連する政務を担当する部局では、それぞれの部門が独自に行政複議を定める行政規章を制定している（下表参照）。

さらに、以下のような行政機関の派出機構や授權機構による行政行為についても複議の申し立てが可能である。

- （ 1 ） 政府機関が設立した派出機構が自己名義で出した行政行為を不服とする場合は、当該機構または当該機構が属する地方人民政府に複議を申し立てる。
- （ 2 ） 政府機関が授權した組織が自己名義で出した行政行為を不服とする場合は、当該機構を管理する地方人民政府、その行政部門、または國務院へ複議を申し立てる。

2-6：複議の受理

- （ 1 ） 行政複議機関は複議の申し立てを受理した後、5 日以内に、まず複議申請が『行政複議法』に合致しているか否かについて審査し、その結果を申立人へ通知する。この際に、申立先が異なる場合は正し

⁴ 『行政複議法』第 12 条～第 15 条

い申し立て先を告知する。⁵

- (2) 行政機関の派出機構や授権機構による行政行為に対する複議については、行政複議機関が複議の申し立てを受理した後、7 日以内に、当該機構を管理する行政部門へ差しまわし、同時にこれを申立人へ告知する。さらに差しまわしを受理した行政複議機関は上記(1)の方法で複議案を処理する。⁶
- (3) 行政複議機関が正当な理由なく複議を受理しない場合は、上級行政機関がその受理を命じるが、必要に応じて上級行政機関が直接する受理する場合もある。⁷

2-7：複議結果の決定

行政複議の結果は、申立を受理した日より 60 日以内に決定を下さなければならない。但し、法律で審査に少なくとも 60 日を必要とすることを定めている場合は除外する。情況が複雑な場合は期間を延長して決定を下せるが、最長でも 30 日を超えてはならない。⁸

2-8：行政行為の執行停止処置

行政複議期間中において、以下のような情況にある場合は、その複議の対象となった行政行為の執行を暫時的に停止することもできる。⁹

- (1) 被申立人（すなわち行政行為の発布者）が執行停止を必要と判断した場合。
- (2) 行政複議機関が執行停止を必要と判断した場合。
- (3) 申立人が執行停止を申請し、行政複議機関がその要求が合理的と判断した場合。
- (4) 法律で執行停止を定めている場合。

2-9：複議文書の移送手続と関係資料の閲覧

行政複議機関で法制政務を担当する機構は、複議案を受理した日より 7 日以内に複議申請書の副本または複議申請書類のコピーを被申立人（すなわち行政行為の発布者）に移送しなければならない。被申立人はこれを受領した日より 10 日以内に書面で回答し、併せて複議の対象となった行政行為に関する証拠、根拠、またはその他関係資料を提出しなければならない。また、申立人あるいは第三者は、被申立人が提出した書面による回答、複議の対象となった行政行為の証拠、根拠、その他関係資料について、それが国家機密、商業的秘蔵、あるいは個人のプライベート情報でない限り、これを閲覧できる。¹⁰

2-10：複議文書の移送手続と関係資料の閲覧

行政複議機関で法制政務を担当する機構は、被申立人（すなわち行政行為の発布者）による行政行為を審査した後において、行政複議機関の責任者の同意あるいは集団討論を経て、以下に定める複議の決定を下さなければならない。¹¹

- (1) 行政行為の事実関係が明確で、確たる証拠があり、根拠も正確で、合法的手順をふみ、内容も適正であると判断した場合は、行政行為の維持を決定する。
- (2) 被申立人が法で定めた職責を履行していないと判断した場合は、期限を定めてこれの履行を命じる。
- (3) 行政行為に以下のような情況の一がある場合、これの取消、変更、または当該行為の違法性を確認し、被申立人に対して期限を定めて改めて行政行為を提出するよう命じる。

主要な事実関係が不明確で証拠も不十分な場合。

⁵ 『行政復議法』第 17 条

⁶ 『行政復議法』第 18 条

⁷ 『行政復議法』第 20 条

⁸ 『行政復議法』第 31 条

⁹ 『行政復議法』第 21 条

¹⁰ 『行政復議法』第 23 条

¹¹ 『行政復議法』第 28 条

適用した根拠が誤っている場合。

法で定める手順をふんでいない場合。

越権行為または職権乱用がある場合。

行政行為が明らかに妥当性を欠いている場合。

- (4) 被申立人が提出した複議案に対する書面回答、複議の対象となった行政行為に関する証拠、根拠、またはその他関係資料が妥当性を欠いているとみなした場合は、その行政行為の取消を命じる。
- (5) 改めて行政行為を提出するよう命じられた被申立人は、複議の対象となった行政行為と同様または同種の行政行為を提出してはならない。

2-11：行政賠償

申立人は、行政複議の申し立てと同時に行政賠償も請求できる。行政複議機関は、申立人による賠償賠償請求が国家賠償法に合致していると判断した場合、被申立人に対して、それが違法な行政行為の取消または変更を行う際に、同時に申立人に対して賠償を命じなければならない。

申立人が賠償請求を行わない場合、行政複議機関は、複議の対象となった行政行為による、罰金を取り消し、違法に徴収した資金、没収した財産、封印、差押、凍結した財産等を申立人に返却し、これらの執行措置を解除しなければならない。¹²

3. 『行政復議法』に関連する国务院行政部門の関係法令

国务院の各部門の行政複議に関連する政務を担当する部局では、それぞれの部門が独自に行政複議を定める行政規章を制定している。主な法令は下表のとおりである。

行政復議に関連する主な法令

	主な法令の名称	公布機関	公布または施行期日	注 記
中 央 法 令				
1	中華人民共和國行政復議法	全人代	1999/10/1	中央基本法
2	商務部行政復議実施弁法	商務部	2004/7/1	通商行政に関する不服の複議
3	国土資源部行政復議規定	国土資源部	2001/7/21	土地行政に関する不服の複議
4	国家外貨管理局行政復議手順	国家外貨管理局	2002/8/16	外貨管理に関する不服の複議
5	安全生産行政復議暫定弁法	国家経貿委員会	2003/5/1	安全生産に関わる行政処理に対する複議を定める。
6	国家知識産権局行政復議規定	国家知識産権局	2002/9/1	知的所有権に関する不服の複議
7	衛生部行政復議と行政応訴管理弁法	衛生部	1999/12/29	衛生行政に関する不服の複議
8	国家薬品監督管理局行政復議暫定弁法	国家薬品監督管理局	2002/10/1	薬品行政に関する不服の複議
9	行政復議法の実施の貫徹に関する通知	国家税務総局	1999/6/23	税務行政に関する不服の複議
10	労働社会保障行政復議弁法	労働社会保障部	1999/11/23	労働行政に関する不服の複議
11	行政復議法の推進および法に準拠	労働社会保障部	1999/8/16	労働行政内部の通達

¹² 『行政復議法』第 29 条

	した政務の貫徹に関する通知			
12	公安機関による行政復議案件実施規定	公安部	2003/1/1	公安行政に関する不服の複議
13	税関が実施する行政復議弁法	税関総署	1999/10/1	税関行政に関する不服の複議
地 方 法 令 （ 華 東 地 区 の 場 合 ）				
1	江蘇省政府による『行政復議法』の貫徹に関する通知	江蘇省全人代	1999/7/7	
2	江蘇省行政執法監督弁法	江蘇省人民政府	1998/5/18	

リ社

相談内容 1：労災の後遺障害の補償範囲について

Q：

調理の補助作業員が業務中に転倒して複雑骨折し、2回の手術を経た後に9級の後遺障害の認定を受けた。この認定書は「労働鑑定結論通知書」の名称で、“後遺障害基準第9級”と明記している。当社は当然のこととして労災事故の後遺障害責任を負うものだが、この際に当該従業員は弁護士を通じて書面で労災補償に関する要求書が届いている。このようなケースでの留意点を教えて欲しい。

A：

御社は以下の点について留意しなければなりません。

要求書に記載される各種の請求科目について領収書の提出を求めること。

外来診察費、入院費、治療費、薬代、通院費等の労災治療費は、規定に基づいて労災保険基金より拠出するため、これを企業に請求している場合は不当である。

入院治療を受ける場合の補食費は、江蘇省内における公費出張時の補食費基準額の三分の二を入院補食費として企業が負担するが、妥当な金額を請求しているか否か確認すること。

介護費の請求については、医療機関が介護の必要があることを証明した場合に限るのでしかるべき証明があるか否か確認すること。

相談内容 2：最低賃金の保証について

Q：

最低賃金を保証しない場合にはどのようなリスクがあるか？

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はあるか？

A :

最低賃金制の遵守は非常に厳しく要求されており、違反企業に対する行政指導や処分も厳しいと判断すべきです。また、違反行為の摘発の背景には内部告発があります。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。

最低賃金基準については中央に『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、江蘇省の場合は江蘇省人民政府が行政通知の形式で毎年公布しています。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。

総括および関連する資料

江蘇省の労災に関する規定は、主に以下の内容で構成されている。

1. 労災認定の申請
2. 労災事故後の労働能力の鑑定
3. 労災医療の待遇
4. 労災治療により勤務を停止した期間中の待遇
5. 労災事故により後遺障害を残した場合の待遇
6. 労災事故で死亡した場合の待遇
7. 交通事故障害で労災を適用する場合の待遇
8. 外地労働者が労災事故に遭った場合の待遇

といった内容である。

また蘇州市の労災保険規定の概略は以下のとおりである

蘇州市・労働者労災保険実施弁法（抜粋）

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

1. 業務上傷病の認定、及び後遺障害の鑑定

省略

2. 業務上傷病保険待遇

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- () 一次支給性の後遺障害補助金を発給する。その基準は被災労働者本人の賃金額に応じて計算し、一級障害は本人の賃金の24ヶ月分、二級障害は本人の賃金の22ヶ月分、三級障害は本人の賃金の20ヶ月分、四級障害は本人の賃金の18ヶ月分とする。

- () 月毎に後遺障害見舞金を発給する。その基準は、1級後遺障害は本人賃金の90%、2級後遺障

害は本人賃金の 85%、3 級後遺障害は本人賃金の 80%、4 級後遺障害は本人賃金の 75%とする。

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

後遺障害の鑑定を経て五級より十級までの身体障害と認定された場合、原則的には企業が適当な勤務を手配し、併せて以下に掲げる待遇を享受する。

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

後遺障害程度が七級から十級に鑑定され、労働契約期間内に企業側で適当な勤務を手配できず、かつ労働者本人も自主的に転職を望む場合、企業は本人の後遺障害の等級に応じて七級の場合は本人の賃金の 60%相当額、八級の場合は本人の賃金の 50%相当額、九級の場合は本人の賃金の 40%相当額、十級の場合は本人の賃金の 30%相当額を生活費として月毎に支給する。

(5) 被災した労働者が死亡した場合に享受できる待遇：

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

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

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

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

以下(6)(7)(8)(9)の各条は省略

3. 業務上傷病保険基金の徴収・納付について

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

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

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

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

労働者個人は業務上傷病保険料を納付しない。

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

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

4. 関連するその他の問題について：

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

が当地の前年度における労働者月平均賃金の 300%を上回る場合は、当地の前年度における労働者月平均賃金の 300%を計算・発給の基数とする。

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

労働鑑定の結果、後遺障害が五級～十級の場合：

等級	待遇	発給者
五級	一次性支給の「後遺傷害手当」	本人賃金の 16 ヶ月相当額
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

相談内容：レンタル工場の移転について

Q：

レンタル工場の家主が、地元政府の都市計画の変更に応じて自主的に移転することになった。この際に、政府による移転命令の文書も出ている。移転命令の対象者は家主を含む複数の企業で、テナントである又社は含まれていなかった。ところが、テナントである又社にも移転してほしいとの通知があった。

家主は同じ地域内に移転先を確保し、土地の造成も始めている。ただし、当初に申請した化工製品の製造は認められず、別の製品だけが許可を得た。一方、当社に対しては、別途に移転手続を実施するよう促している。

又社の現在の工場がある土地はすでにマンションの開発業者に売却済みと聞いている。ただし、工場の賃貸料の支払いは依然として家主に支払っている。

このような事情の中で、当社としてこの移転要請に応じるべきか否か。

A：

工場移転の理由としては、政府の命令によるものと自主的な移転がありますが、今回は政府の命令によるものと考えられます。政府の命令による場合は、土地・建物の所有者だけでなくテナントも移転補償の対象になります。

ただし、今回は移転命令の対象にリ社が含まれていないので、まずは移転の必要があるか否かについて地元政府に確認すべきです。若し、移転の必要があるとされた場合は、移転対象に御社の名称が入った通達文書を発行することを求め、その文書をもとに移転補償を要求するという手順をふむことが望ましいと思われます。すなわち御社は補償の根拠となるべき公文書を入手することが肝要です。さらに、御社が補償内容として求めるのは、移転費用と代替地の提供であります。

ところが、この移転が政府命令によるものではなく、家主の自主的な移転である場合は、賃借人であるリ社に優先的な買い取り請求権があります。つまり、たとえ、すでにマンション開発業者に売却済みであったとしてもこの土地の買い取り請求権を行使することが可能です。又社が買い取り方針を採らず、移転を選択する場合、移転に伴って発生する費用については当然ながら家主に対して請求できます。

相談内容 1：従業員の労災事故を理由にしたサボタージュについて

Q：

ル社の某従業員は某年 1 月に入社し、同年 3 月に交通事故で入院した。半月後に退院したが現在も出社していない。本人は労災の認定を待機しており、また事故の加害者とも交渉中であるとして、事実上は出勤を拒否しているが、このような場合はどのように対処すべきか。

A：

出勤途中の事故であったために労災として処理すべきところですが、このケースでは以下のような処理が必要と思われます。

速やかに労災事故の報告と申請を行い、資格を有する医療機関で労働能力の鑑定を行うこと。これによって、企業側の労災補償の内容を確定する必要があります。また、本ケースでは後遺障害を伴わない軽度の労災であり、本人の労働能力には影響がない可能性もあります。病院が発行する「医療期間」に関する証明を入手すること。これによって、休暇期間終了の有無を確認し、出勤命令の根拠とします。

本人には後遺障害がなく、職場復帰できることを確認した場合はただちに出勤を命じ、それでも拒否するようであれば欠勤として処理、かつ就業規則に基づいて懲戒解雇を含む処分を検討する必要もあります。

相談内容 2：労働契約法の施行について

Q：

今話題となっている労働契約法の概要について説明して欲しい。

A：

(1) 企業側の労務管理政策の変更を迫る新たな規定

労働契約法の草案は、昨年 3 月に一次草案が公布、昨年 12 月に全人代で二次草案がされています。おそらく今年 3 月に予定している全国人民代表大会では第三次草案が審議されると思われます。現在までに明らかになっている新たな規定のうち、企業の労務管理政策の変更を迫るような重要な部分について以下のとおり簡単に説明します。

従業員就業規則の告知義務と政府への報告義務

試用期間の短縮化

無期限労働契約を締結する労働者との契約解除では規定の経済補償金の他に「解雇予告金」が必要。

労働契約期間の満了（終了）に伴う契約解除でも経済補償金の支払いが必要。

(2) 施行に関連する現況

労働契約法の施行は、現行の『労働法』の関係条項の改正を必然化するところか、国および地方の

労働関連法令の改正も不可避となります。特に地方の実情に合わせながら中央法の制定に先駆けて労働契約行為を定めた地方性労働契約条例の修正は必至となります。すなわち 2003 年 12 月に施行している現行の『江蘇省労働契約条例』についても、新法の草案と抵触する部分がありますから、この部分を修正して内容を整合させる必要があります。

またこれまでの通例として、国の経済政策や社会公衆に巨大な影響を与える大型基本法は、1 月 1 日、5 月 1 日、10 月 1 日が正式施行日となっていますから、その制定事情から見て、年内はないと見るのが一般的な見方です。

関連する資料

労働契約法の最新の動きについて

労働契約法については、06 年 3 月の一次草案の公布から現在（07 年 4 月）に至るまで各方面の関心を引いてきた。そこで、07 年 4 月末までの新法制定に関わる事情を以下のように報告する。

注：(財)日中経済協会へ提供した報告を再掲している。

労働契約法の立法動向について

1. はじめに

中国の労働政策全般を定める基本法は『労働法』である。全国人民代表大会はこの『労働法』とは別に、「労働契約行為」を特に定める基本法の立法計画に着手してきた。法案の起草作業は実質的には 04 年にスタートしている。全人代法制工作委员会、国務院・労働社会保障部、全国总工会等の関係機関から代表者を選出して立法委員会を結成、ほぼ 2 年に及ぶ諮問や内部討論を経た後、初期法案は 05 年 12 月に国務院を通過、翌 06 年 3 月に開催された全人代でも通過した。

ところが、全人代はこの新法 = 『労働契約法（草案）』をいきなり施行せずに、全社会的に意見を聴取する異例の公聴活動を実施してその正式施行に慎重な姿勢で臨んだ。¹³ 06 年 3 月 20 日から 4 月 20 日まで実施した全社会的な公聴活動では、全国の企業関係者、各種業界団体、总工会、外国商会、労働者、有識者等の幅広い分野から賛否両論が寄せられ、その数は 191,849 件にのぼった。この時期の大方の予測としては、「公聴活動を設定すること自体が異例な措置であり、そのことを考慮すれば、労働契約法が草案のまま施行される可能性は極めて低い」といった見方が一般的であった。また、この公聴の機会に合わせて、中国のアメリカ商会や EU 代表部などは文書やウェブサイトを通じて、極めて強い調子で草案の内容を論評した。「論評」は概ね中国に投資する外商投資企業の立場を擁護しており、草案どおりの施行は中国が進めてきた外資導入政策に極めて不利な要因となることを指摘するものであった。

2. 労働に関連する法制度の強化

中国の労働法制について、その歴史的な制定経過と現状分析を踏まえて今後の趨勢を予測した場合、それは一言でいって“整備と強化”の方向に向かっているというべきである。各種の労働問題の法制化の趨勢を労使

の関係から見ると、労働側の合法的権益の拡大、使用者側の経営自主権に対する規制強化とこれの相対的な縮小を企図するものである。このような政策傾向は、市場経済社会の深化と密接に関係しており、先進諸国の労働法制を意識しながらも、なおかつ中国特有の社会主義的な労働者保護政策を堅持し、調和のとれた安定的な社会の実現を目指す精神に裏付けられている。

『労働法』は、計画経済から市場経済への転換期に相当する 1995 年 1 月より施行されているが、この法律では、国有企業、私営企業、外商投資企業といったような企業形態を問わずに正式に雇用する全ての労働者との間で労働契約の締結を義務付けている。すなわち「労働契約制」の全面的な導入を支える根拠法となっている。さらに労働契約制度を補完する法制として、中国の工会（労働組合）を定める基本法として機能してきた『工会法』を 2001 年に改正。さらに『労働法』とほぼ同時に施行した『集団契約規定』も 2004 年の 5 月に改正した。これらの法改正の動きは中国型市場経済システムが具体的に機能していく時期に対応するものであり、社会と労働現場の劇的な変化に沿って、これらの労働基本三法の施行と改正が進められ、その内容を整備・強化している。

3．労働政策の実情と労働契約法の立法精神

3-1：労働法制の整備と実情に見る矛盾

しかし、前述する労働基本三法の社会的な普遍化について、その実情から見ると、本来の立法目的を果たしているとは言い難い実情がある。

例えば、「労働契約制度」の普及度を見れば一部の産業（特に建設業や労働集約型メーカー）では 20%前後しか普及していない意外な実態にある。また地域的には沿岸の発達した都市部では 80%近くの企業で普及しているが、これらの地域でも鎮や農村部の普及度となるとにわかに低下する。ましてや内陸部の普及度となると惨憺たる低率にとどまっている状態にある。また劇的な増加の一途をたどる都市部の私営企業や景気や市場動向に左右される労働集約型のメーカーにおいては、たとえ労働契約を締結していても、契約期間を 1 ヶ月から 3 ヶ月程度に設定し、景気と生産の調整弁になり得る短臨工体制で操業するような事象が多発している。すなわち、法の無視あるいは現行法の巧妙な悪用が横行している。このような事情については工会の組織化率でも同様のことが言えるし、経営者の肉親や利害関係者が工会の主席に就任する私営企業が常見される。また労働側の集団的な利益確保を目的として締結する集団契約の締結事情を見ても同様に極めて低い普及率にとどまっている。

相対的には遵法意識の高い外商投資企業や日系企業の関係者から見れば、このような制度と実情の乖離情況は、意外な実態というべきかもしれないが、このような事情こそが、労働契約法の制定を加速させる主因となっている。総じて言えば、労働契約法草案は主に以下のような事情を背景として起草されている。

- (1) 国有企業の組織改革と私営企業や外商投資企業の増加により雇用システムが変化した。
- (2) 上記の変化に伴って労働契約制度が導入されたが、法律の無視と悪用が顕在化している。
- (3) この結果、比較的労働環境に恵まれた都市部でも都市戸籍労働者と外省労働者あるいは農民工の格差と矛盾が拡大している。
- (4) 「雇用の自由化」が進むにつれて大規模な労働市場が出現し、違法な労務派遣行為が横行し、劣悪な労働条件を強いられる労働者が激増している。
- (5) 市場競争の激化に伴うコスト削減策として労働条件を犠牲にする動きが顕著になっており、特に内資企業で労働関連法と社会保障制度を無視した違法行為が常見される。
- (6) 国民的な法治教育の推進と労働者の権利意識の増強に伴って労使間の矛盾や顕在化し労使紛争が多発

している。

3-2：労働契約法の立法精神

欧米や日本のような先進諸国の労働法制の変遷と労使関係の歴史を見れば明らかなように、国の経済的発展と社会の安定は相乗的に作用する。したがって、その国の労働と社会保障に関連する政策や法制度も経済の発展状況に応じて漸進的に変化する。社会経済の発展がある限り、その変化は漸進的な変化であり、決して後退的なものではない。そこで、この度の中国における労働契約法の制定は、社会経済の発展状況に応じたものと見なければならぬ。すなわち、法理論上では労使対等といえども実質的には使用者側が圧倒的優位に立つ労働関係において、法制度の面から不利な労働側を支え、その権利と権益を保護し、拡大する精神で起草されたものである。すなわち、労働契約法の各条文には「労働者の合法的権益を拡大する精神」が貫かれているというべきである。

4．労働契約法（原草案）の特徴

昨年3月に公布された労働契約法草案にすでに関心を示してきた日系企業の関係者は、『労働法』あるいは進出地の地方性労働契約条例の現行規定と草案の相違およびその特徴をすでに承知していると思われるが、その内容が依然として不明な企業関係者に対して“おさらい”の意味で原草案の特徴を下表で列記し、その内容を簡潔に解説する。

原草案の12の特徴と条文内容の解説

NO	原草案の12の特徴	解説
1	使用者による規章制度（就業規則等）の制定義務と告知義務	規章制度の制定、従業員への告知、監督官庁への報告のいずれの事項についても義務づけている。
2	労働報酬を含む各種労働条件の告知義務、労働側の知情権の保証。	-
3	労働契約の書面締結の義務づけ、未締結の場合の“見なし規定”	労働契約の書面締結を義務づけているが、不履行が処罰に相当する規定は定めていない。但し、すでに労働関係が存在しているにも関わらず未締結の場合、その労働契約は無期限労働契約と見なされる。
4	労働契約の内容で労使の見解の相違が生じた場合の処理方法	労働契約の内容をめぐる労使間の見解相違が生じた場合の処理に関する特別規定で、契約内容について見解が一致しない場合は、通常の見解を以ってこれを解釈し、二種類以上の解釈がある場合は労働側に有利な解釈を採用しなければならないと定める。使用者に極めて不利な条文である。
5	試用期間の長短を職種別で定める	非技術性職種の試用期間は1ヶ月以内、技術性職種の試用期間は2ヶ月以内、高級専門技術職の試用期間は6ヶ月以内、当該労働者に対して1回に限って試用期間の約定が可能。 この規定の背景には、繁忙期に試用期間だけの雇用形態で一定時期を乗り切るような雇用手段、特に製造/加工業等で常見される雇用手段を防止する狙いがある。
6	労働契約の締結時の禁止行為	契約締結時における労働者への担保の請求、担保名義に

		よる労働者の財産を受領、労働者の住民身分証明書等の合法証書類の差押の禁止規定で、実際には既にいくつかの地方性労働契約条例で定めてきた。例えば、江蘇省、杭州市、遼寧省、吉林省、河北省の地方性労働契約条例に同様の規定が存在する。
7	使用者による教育・訓練に関する規定を明文化	教育・訓練に伴う服務期間を明確に定める。既成の地方性労働契約条例のバラツキを統一。
8	労働者に対する競争制限に関する規定を明文化	使用者が労働者に要求する競争制限も明確に定める。同じように既成の地方性労働契約条例のバラツキを統一。
9	労働契約の履行期間中の解除規定を一部変更	労働契約の合法的解除に関する現行規定の部分的な修正であり、無期限労働契約を締結する労働者との途中解除では解雇予告手当としての1ヶ月分の賃金支給に言及。
10	人員削減計画に伴う労働契約の解除で新たな規定を設ける	『労働法』で条件つきで合法化されてきた人員削減に伴う労働契約の途中解除について、新たに、削減規模の大小による説明責任、長期雇用の労働者の残留に関する規定が付加され、勤続が長期の労働者/労働契約期間が長期間にわたる労働者/無期限労働契約を締結する労働者を優先的な残留条件としている。
11	労働契約の終了時でも経済補償金の支払を義務づける	使用者にとって極めて不利な条文であり、深刻な人件費コストの増加を不可避とする規定である。
12	労働力派遣会社を通じた間接雇用方式に新たな規制を設ける	外商投資企業あるいは外国企業駐在事務所には馴染みの深い間接雇用方式について、派遣労働者の受入組織（企業）における勤続年数が満1年に達し、受入組織が当該労働者を継続雇用する場合、労働力派遣会社と労働者は労働契約を終了し、受入組織との労働契約の締結に切り替える。受入組織が当該労働者を使用しない場合、当該労働者が所属していた職場では労働力派遣方式による他の労働者を雇用の禁止を定める。

5. 第三次草案における主要な修正部分と原草案の関係

第二次草案は昨年12月の全人代常務委員会で審議され、その後の修正を加えた第三次草案が今年4月24日に開催された全人代常務委員会で審議された。この結果、原草案および二次草案に対する主要な修正部分は以下のとおりである。

ここでは、前表にある「原草案」の12の事項のうちで三次草案で言及していない部分は、修正が加えられていないことを意味し、それは生き続けている条文と判断すべきである。例えば、企業側の今後の労務管理政策（とりわけ雇用政策）に大きな変化を強制する「労働契約の終了時でも経済補償金を支払う義務」の規定は三次草案でも生きており、僅かに金額の計算基準に修正が加えられただけである。

労働契約法（三次草案）の修正結果

NO	言及事項	三次草案で見る修正結果
1	社内規章制度の制定	労働側との協議を義務づけ

	従業員の関与	労働側の修正案提出権の保証 法律違反の規章制度を制定した場合の行政処分を定める。労働者に損害があった場合の使用者の賠償責任を定める。
2	労働関係の成立 労働契約の締結義務	採用日より労働関係が成立 労働関係が成立後の雇用手続と労働契約を締結の義務づけ 採用時に未締結の場合は1ヶ月以内に締結を義務づけ 採用前に契約を締結している場合は採用日を労働関係の成立日とする。
3	試用期間	労働契約期間が1年未満の場合、1ヶ月以内。 労働契約期間が1年以上3年未満の場合、2ヶ月以内。 (現行は多数の省市で3ヶ月以内) 労働契約期間が3年以上または無期限の場合、試用期間は6ヶ月以内。 労働契約で試用期間のみを約定する場合または契約期間を試用期間とする場合、その試用期間は成立せず、これを契約期間とする。 試用期間中の賃金はその職位における最低賃金または労働契約で約定した賃金の80%を下回ってはならない。 試用期間中の労働契約の解除では使用者に理由を説明する義務。
4	服務期間の約定	職場離脱する期間を「1ヶ月以上」に短縮。(原案は6ヶ月) 服務期間の違約金の金額を訓練費用の金額範囲内に限定。 労働者の服務期間中の未履行部分の違約金は分割計算した訓練費用を超過してはならない。
5	人員削減	人員削減規模を「20人以上あるいは20人以下であるが全従業員の10%以上」に修正。(原案は50人以上に言及するのみであった) 人員削減の30日前までに工会または全従業員に対する事情説明と意見聴取を義務化、労働保障部門への削減計画の報告を義務化。 以下の情下で人員削減を可能とする。 破産法に基づいて組織整理を実施する場合 生産経営上で重大な困難に直面している場合 汚染防止のために移転する場合 労働契約を締結した時点で依拠した客観状況に重大な変化が生じたその他原因で労働契約を履行できない場合 組織再編、技術革新、経営方式により労働契約を変更した後に依然として人員削減を必要とする場合(二次草案の増加案) 以下の条件を有する者は人員削減の対象から除外して残留する。 当該組織における勤続が長期にわたる者 当該組織と長期間固定した労働契約を締結している者 無期限労働契約を締結している者 家庭内に他の就業者が存在せず扶養する老人あるいは未成年者を抱えている者
5	経済補償金	(二次草案増加案) 労働者の月額賃金が使用者の所在地の前年度における企業労働者月平均賃金の三倍を上回る場合は、その企業労働者月平均賃金額の三倍を労働者に支払う。経済補償の上限は12年とする。 経済補償金で計算する月額賃金の基準は労働者との労働契約を解除また

		は終了する前の12ヶ月間の本人の平均月額賃金。
6	工会の組織化 集団契約の締結	<p>(二次草案の増加案、集団契約と工会の役割については特に一章を設ける方向にある)</p> <p>工会が未組織の企業では労働者が推挙する代表者と集団契約を締結する。</p> <p>県級以下の区域内では地域性集団契約を締結できる。産業別あるいは地域別の集団契約は当地の同業あるいは同一区域の労使に拘束力を有する。</p> <p>労働者は使用者との間で、労働安全衛生、賃金の引き上げ、女性労働者の保護等に関する個別集団契約を締結できる。</p>
7	間接雇用	<p>労働力派遣組織と派遣労働者との労働契約期間は2年の固定期間とする。</p> <p>労働力派遣を受け入れる雇用者は以下に義務を履行。</p> <p>国の労働基準の執行</p> <p>派遣労働者に勤務要求と労働報酬の告知。</p> <p>超過勤務手当、ボーナスの支払、当該職場に関連する福利待遇の提供。</p> <p>派遣労働者が担当する職務と職位で必要とする訓練の実施。</p> <p>継続雇用の場合は、正常な賃金引き上げシステムを構築する。</p> <p>雇用者は職務上の要求に応じて労働力派遣組織との間で派遣期間を確定。</p> <p>継続雇用する期間を短期間に分割することを禁止。</p> <p>労働力派遣組織の派遣労働者に対する派遣協議の告知を義務付け</p> <p>労働力派遣組織によるピンハネ行為の禁止。</p> <p>派遣労働者は同一労働・同一賃金を享受する権利を保証。工会に参加あるいは組織化する権利の保証。</p> <p>派遣労働者による労働契約解除の権利の保証。</p> <p>労務派遣の職務を臨時性、補助性または代替性の職務とする。</p> <p>雇用者による労働力派遣会社を設立、当該組織への労働者派遣の禁止。</p>

6. 施行に到る今後の動向

労働契約法の施行は、現行の『労働法』の関係条項の改正を必然化するどころか、国および地方の労働関連法令の改正も不可避となる。労働契約草案の条文は、かように現行制度の実務的な処理に多大な影響を与える。ある条文は、現行規定を否定あるいは廃止するものであり、ある条文は新たな実施細則や政府通達の公布を必然化する。特に地方の実情に合わせながら中央法の制定に先駆けて労働契約行為を定めた地方性労働契約条例の修正は必至となる。

また、例えばこの草案では、間接雇用と労働力派遣組織を定める条文に関する別途の規定、特例、あるいは但し条文などを設けていない。したがって、この条文に再修正がないかぎり、对外服务公司(FESCO)や中智公司を使ってきた外国企業駐在代表処の従業員雇用システムに決定的な変化をもたらすことになる。

さらに、国内企業の経営者や外商投資企業から酷評される「経済補償金」の規定は、賃金事項を定める『労

働契約の違反および解除に関する経済補償弁法』(95年1月)の修正を強制する。

そして、施行に到る最も巨大な障壁は、国の基本政策となってきた外資導入政策への影響である。この法律の施行は、“安い労働力”を売り物にして推進してきた外資導入政策の終焉と転換を裏付けるものであるが、それは内陸部と西部地区への外資による投資を促す新たな国策に不利な影響を与える。労働契約法は中央法であり、経済社会の発達した沿岸部と同様に内陸や西部地域でも適用される。ただでさえインフラが欠如する状態で、沿岸地域並みの労務管理リスクが見込まれる地域への投資意欲は明らかに冷え込むことが予測される。

全人代では、一次草案から三次草案に到るまでにほぼ1年を要しているが、三次草案から施行に到るまでには、政府部内と中央と地方の関係部門との間で、上述を一例とする種々の調整作業を必要とする。またこれまでの通例として、国の経済政策や社会公衆に巨大な影響を与える大型基本法は、1月1日、5月1日、10月1日を正式施行日とするが、労働契約法の制定事情から見て、年内はないと見るのが大方の見方である。

ヲ社

相談内容：土地購入手続の停滞に対する措置について

Q：

ヲ社は、旧工場から移転するために新規用地を確保し、すでに操業をスタートしているが、肝心の土地使用权をまだ取得できていない。用地代は2002年12月に開発区の土地管理会社に払い込み、この時の受取証もある。ただし、用地代が記載された「土地協議書」の締結は2003年となった。また、2004年4月に建設計画の許可を得たが、その後、現在に至るまで土地使用权を取得できていない状況にある。さらに「土地私下契約」は締結していない。

一方、ヲ社の建物はすでに完成しており、2006年3月に操業をスタートしている。この操業時から現在に至るまでも建物に関する権利証明はない。

開発区からは近い将来に国土資源局の許可が得られるとの話は聞いているが、この種の説明にどのように対応すべきか。

また、新規用地の取得に伴って行政当局から増資を求められ、登録資本金を引き上げたものの、資金的に余裕がないために現在までの払込額はその一部にとどまっている。2007年12月が払込期限となるため、それまでに減資の申請をする必要があるか否か。

A :

通常ケースでは、建設計画の許可が出された後にただちに土地所有権が取得できます。本件は、途中で計画許可が取り消された可能性も排除できません。したがって、この取得できるはずの土地所有権が依然として取得できない事情を  確認すべきです。また、「土地私下契約」をいつ締結するのかについても確認しなければなりません。

これから「私下契約」を締結する場合、2007年1月から施行されている土地の最低基準価格が適用される可能性もあるため、開発区との間で協議済みの金額との差額をどうするかについて留意しなければなりません。

減資の申請は可能ですが、当局が御社の経営状況等を審査し適当と判断される場合に限って認可されることとなります。期限を過ぎても増資の払い込みがない場合は、最悪のケースとしては営業許可が取り消されることとなります。ただし、一般的には行政当局としても営業許可の取消は望まないことから、一案としては、期限を過ぎても特段の措置をとらず、当局から払い込みの催告があった場合によく減資申請を行うというやり方も視野に入れても宜しいと思います。

ワ社

相談内容1：従業員の社内労災の示談処理及び労災における負担の割合

Q :

ワ社では従業員が自転車で通勤する途上で交通事故に遭遇し、8級の認定を受けたのでこれを労災として処理してきたが、会社の敷地内で負傷した従業員とは協議書による示談で処理してきた。この場合は当然ながら労災の申請もしていない。労災の仕組みは簡単なものと理解しているが、実務上では複雑な処理を必要とすることがその理由であるが、このように処理することにリスクはないか。

また、江蘇省の労災関係法令で定める企業負担と労災保険からの負担についてその内容を概略的に説明して欲しい。

A :

労災を示談で処理する方法にはリスクを伴います。そのリスクは、主に 労災の申請義務の不履行と 後遺障害に対する無策 - - といった側面で表面化する可能性があります。

現在、江蘇省で施行している労災関係法令で定める企業負担と労災保険からの負担については、主に以下の点に留意してください。

業務上傷病保険料 = 企業負担

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 = 労災保険基金より負担

治療期間中の賃金 = 企業負担

業務上傷病手当 = 企業負担

入院治療を受ける場合の入院補食費あるいは外地治療の交通費と宿泊費 = 企業負担

介護費 = 企業負担

後遺障害補助金 = 労災保険基金より負担

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の費用 = 労災保険基金より負担

関連する資料

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

江蘇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	企業	備注
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 ヶ月を越える場合は、労働鑑定委員会の確認を経て関係組織及び業務上傷病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、江蘇省内における公費出張時の補食費基準額の三分の二を入院補食費として支給する。当該従業員が外地で治療を受けることを承認された場合は、その交通費及び宿泊費は本人の所属企業が従業員出張規定に基づいてその基準額を清算支給する。			
治療期間中に、医療機関が介護の必要があることを証明した場合は介護費を支給する。			

業務上傷病の治療期間が満了した後の措置			
業務上傷病治療期間の満了後に鑑定を経た結果、後遺障害の各等級に相当する場合は、対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	『蘇州市・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	『蘇州市・従業員業務上傷病保険待遇基準一覧表』を参照

JAPAN-CHINA ECONOMIC ASSOCIATION

カ社

相談内容 1：持分譲渡による独資化について

Q：

カ社（日中合弁会社、中方の親企業は国有集団企業）は現在リース工場で生産しているが、このほど新区（経済開発区）へ移転し、新たに購入した土地に自社工場を新築し、生産規模を拡大することになった。また、この事業拡張プランのために増資も検討している。この件について以下の点を質問したい。

（１）増資前の「利益保証」について：

増資は日方だけで実施する。ところが中方へ増資プランを提示したところ、中方から工場移転に伴う増資であれば現^三のリース契約の解約等で費用が発生するので（増資前までの）利益を保証して欲しいと要求された。合弁契約にも定款にもこのようなことは約定していないが、中国では「増資を実施する以前に利益保証」をしなければならない規定があるのか？

（２）現合弁企業の独資化について：

今般の増資を行った後に、中方の出資持分を買収して独資化を検討したい。中方の出資分には現金のほかに中古設備による現物出資もある。当社は、持分を買収交渉では「設立当初の出資額」で買収したいと考えているがこの提案は如何なものか？さらに、独資化の作業の流れと実際の手続ではどのような点に留意すべきか？

A：

（１）の質問について、「増資を実施する以前に利益保証」といったような法律規定は存在しません。したがって、中方の根拠のない要求は拒否できます。但し、御社が中方との間で本件について別途の約定を交わしている場合はこの限りではありません。仮に増資前にそれまでの利益保証を検討する場合は、董事会決議や会計税務上の処理が必要になると思われます。中方が指摘する“費用”についてはその細目を明らかにして、確かに中方の費用負担を伴っているのであれば、工場賃料の保障等を検討することで解決可能なことと思われます。

（２）の質問については以下のとおり回答します。

買収する中方資産に国有資産が含まれている場合は関係法の規定に基づいて「資産評価」を実施しなければなりません。国有資産の評価の結果、「価額は実際の価値の90%を下回ってはならない」といった規定があります。すなわち、当事者間で不当に低い価額で取引することを禁じています。

国有資産の評価は、これを実施できるライセンスを保有する資産評価機構に委託することになります。

「設立当初の出資額で買収する案」は実行性がないと考えます。資産評価の原則は「時価評価」が基本となります。したがって、BS ベースで評価することになり、機械設備等の有体資産は「再調達法」といった資産評価方法を採用することと思われます。

国有資産の評価とその価額については、「国有資産監督管理委員会」の同意および承認を必要とします。

作業の流れとポイントは以下のとおりです。

持分譲渡行為を承認する中方の董事会決議

持分譲渡に関する合併企業の董事会決議

資産評価機構による資産評価作業

持分譲渡交渉から譲渡契約書の締結

(ここでは、譲渡する資産が対外担保に設定されていないことを保証する文書を補充文書とすべきです)

政府認可機関へ譲渡申請から認可

中方の上級機関への上申と承認

(通常、国有企業あるいはその子会社は上部に主管部門を抱えています)

合併契約書の解除。

会社定款の変更。

独資企業への転換に関わる手続

相談内容 2 : 経営範囲の変更について

Q :

カ社が保有する営業許可証では自社製品の販売が可能であるが、同社では生産していないが同社の日本本社がマレーシアやタイで生産する部品や完成品を中国に輸入し、これを国内市場向けに販売したい。このため自社製品以外の製品の国際貿易と国内販売が可能になるように業務範囲を拡大したい。この場合はどのような点に留意すれば宜しいか？

A :

以下の点に留意してください。

(1) 2免3減を享受する資格の維持か放棄か？

税制上の優遇措置である「2免3減」は、外商投資によるメーカーであるがゆえに付与されてきた優遇税制です。この種の資格を有するメーカーが製品の内販を含む貿易性事業を行うとなると、業務範囲に変化が生じます。拡大した業務範囲の内容によってメーカーとしての性質が減少し、商業性企業の性質が増加する場合、メーカーであるが故に享受してきた(あるいは享受できる)「2免3減」の優遇を取り消される可能性があります。この措置は政府当局の行政的な裁量で判断されますが、上海の場合は業務量の割合で認定され、通常は拡大後の新規業務は全体の30%以下であれば従来の「2免3減」の資格を継続して確保できます。したがって、御社は、以下の点に配慮しなければなりません。

業務を拡大した後の業務量の制限。すなわち、自社製品の生産に関わる業務量を全体の70%以上に維持すること。

「2免3減」を未だ完全に享受していない場合は、申請を行う前に当地の政府当局へ本件について問い合わせ、業務拡大と税制優遇政策の関係を確認してその対策を採る必要があります。

御社の業務拡大プランでは新たな業務内容を新規事業として“追加”することになりますので、これの承認については相当な部分で当局の行政審査権に委ねられる要素があります。すなわち申請の際に、認可を容易に取得するために増資を含めた対策をこうじる必要もあると思います。外商投資による生産企業が享受してきた「2免3減」の税制優遇政策は、現在進めら

れている企業法人税を統一する動きに伴って近いに消滅する可能性があります。

相談内容3：関連会社の買収による子会社化について

Q：

カ社では、中方が出資して設立した会社に当社の製品の据付やアフターサービスの業務を専門的に委託している。当社の合弁契約では将来においてこの会社を子会社化することを約定している。そこで、当社としては、中方の持分を買収して独資化する前にこの約定を達成したい。この場合はどのようなことに留意すべきか

A：

以下の点に留意してください。

- 買収する会社は外商投資が禁止されている業種ではないこと。
- 買収する会社が「有限責任会社」か「株式有限会社」であること。
- 御社が登録資本金払込を全額完了していること。
- 御社が利益を計上していること。
- 御社が法に準拠した経営を行い、違法経営の記録がないこと。

関連する資料

国有資産の評価について

まず、国有企業である中方の持分を譲渡する場合、国有資産の評価作業（デューディリジェンス）が必要となる。国有資産を譲渡する場合は、「譲渡価額については、価額が実価値の10%以上も下回る場合は、国有資産管理当局に対して説明義務がある」¹⁴といった政府規定がある。原則上、譲渡価格は価額の90%以上であることを念頭に入れておかなければならない。この理由は、国有企業の資産は国家資産監督管理委員会が一元的に管理し、またその資産が不当な価値で流出することを防ぐために『国有資産評価管理弁法』という基本法もある。

一方、私営企業の持分譲渡については当事者間の合意内容に基づいて実施できる。したがって、資産評価を法律に基づいて実施する必要はない。つまり、極論すれば無償譲渡（この場合、税制上の問題があるが……）も起こりえる。

本報告のケースは、中国側の持分の全額を買収するケースであるが、この場合は以下の点に特に留意すべきである。

1. 持分譲渡の実務フローは大きく見て五段階に分かれる。
つまり、持分譲渡交渉から譲渡契約書の締結 政府認可機関へ譲渡申請から認可 上級機関への上申と承認 政府認可 実施……となる。
2. 中国側が設立当初に現物出資している場合、当該現物出資（土地建物、設備、無形資産等）の合弁会社への名義書換手続が完了しているか否か、これらの資産が担保に設定されているか否かをチェックすること。またこの種のチェック作業については中国側による担保の非設定に関する「保証書」も必要となる。

3. 中国側が国有企業である場合は上部主管組織または管理部門の事前許可を得る必要がある。

国有企業の資産評価で比較的多用されている評価方法に「重置成本法」があります。「重置成本法」とは日本語でいうと「再取得原価法」となり、文字通り、その資産を再取得する場合の原価コストを割り出して評価する方法である。

中国における資産評価の方法には数種類の法があるが、この「再取得原価法」と市場で調達する価格をベースにして評価する「現行市場価格法」が最も一般的に採用されている。評価の対象となる資産の性質にもよるが、通常は「現行市場価格法」を念頭に入れておく。また簿価をベースにして価額を決定する方法もあるが、どのような性質の資産について何を基準にして資産評価するかについては法定資格を有する資産評価機構（会計事務所や資産評価会社など）が決定することになる。

持分譲渡の政府認可の手続フローについて：
概要は以下のとおりである。

出資持分譲渡許可手続	報告・審査・認可手続に必要な書類
<p>出資持分譲渡許可申請</p> <div style="text-align: center;"> <p>許認可機関へ 出資持分譲渡申請書の提出</p> <p>↓</p> <p>出資持分譲渡認可文書 (批復)受領</p> <p>↓</p> <p>出資持分譲渡後の 新批准証書の受領</p> <p>-----</p> <p>工商行政管理局に対し 工商登記変更申請の提出</p> <p>↓</p> <p>変更登記後の 新営業許可書の受領</p> </div> <p>会社登記変更手続</p> <p>会社名、登録資本金、法定代表者（董事長）、法定住所等の記載事項に特に変更ない限り、新営業許可書は発行しない。</p>	<p>投資者の出資持分譲渡申請書。</p> <p>現在会社の定款及び譲渡に伴い当該定款の修正案。</p> <p>会社設立当時の「批復」(FS、定款に対する認可)、「批准証書」(設立認可)及び「営業執照」(営業許可書)。</p> <p>出資持分譲渡に関する現会社の董事会決議書。</p> <p>出資持分譲渡後の会社董事会名簿 (出資持分譲受人、すなわち新出資者による董事の派遣委任状要)。</p> <p>譲渡側と譲受側が締結「出資持分譲渡契約書」(ほかの出資者による同意書添付)。</p> <p>会社設立当時の資本金払い込み完了に関する「验资報告」(資本金監査報告書)。</p> <p>審査認可機関が提出を求めるその他の書類。</p> <p>「持分譲渡契約書」に含まれる主な内容</p> <p>譲渡側と譲受側の名称、住所、法定代表者の氏名、職務、国籍。</p> <p>譲渡する出資持分の数量及び価格。</p> <p>持分譲渡の引き渡し期限及び方式。</p> <p>譲受側が当該企業の契約書及び定款に基づいて享受できる権利、及び履行すべき義務。</p> <p>契約違反の責任。</p> <p>準拠法、及び争議の解決方法。</p> <p>契約の発効、及び終結。</p> <p>契約の締結日、及び場所。</p>

相談内容 1：経営側から見た工会の意義について

Q：

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

A：

この数年来、江蘇省内の経済開発区においては、行政当局が企業に対して工会の組織化を指導するような動きが見られます。あくまでも行政指導として行っており、いわゆる行政勧告や命令といった性質のものではありません。なぜならば、中国の法律でも日本と同様に、工会（労働組合）の組織化を企業に義務づけてはいません。中国の工会活動を定める基本法は『工会法』ですが、ここでも工会は「労働者が自発的に組織化する社会団体」と定義しています。

企業側として、最低限は理解しておくべき工会対策のポイントは以下のとおりです。

(1) 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しなければなりません。つまり、日本では企業が労働組合に経済的援助をすることは“不当労働行為”に相当しますが、中国では経済的援助は企業の義務となっています。

(2) 工会の路線

『工会法』では、工会の主な職責として「労働者の合法的権益の保護」と「生産と勤労の任務を達成する」ことを定めています。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。

(3) 工会の役割

集団契約制度を通じて労使関係を調整します。

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。

(4) 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的な役割を果たせるよう工会幹部と日常的に意思疎通を図ることによって労務管理のスムーズな実施の一助とする。

相談内容 2：残業制度の制定について

Q：

ヨ社では、残業時間に関連する法規定である 1 日 8 時間/1 週間で平均 40 時間、1 ヶ月の労働時間を 167.4 時間とすることを基本にして、1 日 1 時間、1 ヶ月 36 時間の残業の許容限度も承知している。ところが、繁忙期で生産の必要に応じて残業時間が許容限度を超えるケースもある。残業については、法規定にしたがって所定の手当を支給している。この場合、1 ヶ月 36 時間の残業制

限をオーバーするケースでは、工会に説明してその了解を経た後に、個々の従業員の了解と同意も得て実施している。

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

A :

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

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

このような労働時間に関連する制度と具体的な規定の構造から本ケースを見た場合は、ヨ社は、繁忙期の業務上の都合による残業の制限時間の超過について、工会に事情説明しかつ工会の了解を得ています。さらに残業を行う従業員本人の了解も得ています。また、ヨ社は、全ての残業について、法定手当を満額で支給しています。

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

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

夕社

相談内容：労働契約法の施行について

Q：

今年度中に実施見込みと言われている新労働契約法の本当の内容はどのようなものか。昨年、日本向けセミナーや中国人総務担当者向けのセミナー、日本の新聞などではそれぞれに内容が異なり、実情がハッキリしない。そこで、この辺りについて新法の内容の概略と施行に関連する現況を説明して欲しい。

A：

(1) 企業側の労務管理政策の変更を迫る新たな規定

労働契約法の草案は、昨年の3月に一次草案が公布、昨年12月に全人代で二次草案がされています。おそらく今年3月に予定している全国人民代表大会では第三次草案が審議されると思われます。現在までに明らかになっている新たな規定のうち、企業の労務管理政策の変更を迫るような重要な部分について以下のとおり簡単に説明します。

従業員就業規則の告知義務と政府への報告義務

試用期間の短縮化

無期限労働契約を締結する労働者との契約解除では規定の経済補償金の他に「解雇予告金」が必要。

労働契約期間の満了（終了）に伴う契約解除でも経済補償金の支払いが必要。

(2) 施行に関連する現況

労働契約法の施行は、現行の『労働法』の関係条項の改正を必然化するどころか、国および地方の労働関連法令の改正も不可避となります。特に地方の実情に合わせながら中央法の制定に先駆けて労働契約行為を定めた地方性労働契約条例の修正は必至となります。すなわち2003年12月に施行している現行の『江蘇省労働契約条例』についても、新法の草案と抵触する部分がありますから、この部分を修正して内容を整合させる必要があります。

またこれまでの通例として、国の経済政策や社会公衆に巨大な影響を与える大型基本法は、1月1日、5月1日、10月1日が正式施行日となっていますから、その制定事情から見て、年内はないと見るのが一般的な見方です。

関連する資料

労働契約法については前出の蘇州の部、報告11を参照

レ社

相談内容：違法性を指摘された労務管理の是非について

Q：

レ社で実施している労務管理に部分的な違法性があると従業員から指摘されたので、この指摘の真偽を確認したい。指摘された事項は以下のとおりである。

(1) 試用期間の違法性

レ社は2年の固定した労働契約期間で3ヶ月の試用期間を設けているが、これが違法と指摘されている。

(2) レ社では多数の外地出身の労働者を雇用しているが、親族訪問休暇を要求され、当社はこれを拒否しているが、この措置は如何なものか。

(3) レ社では年次有給休暇の制度を設けていないが、これが違法としてされている。

A：

(1) について：

御社が設定する試用期間は、『江蘇省労働契約条例』の第14条の規定に違反しています。この規定では、

(1) 労働契約が6ヶ月未満の場合、試用期間は最長でも15日を超えてはならない。

(2) 労働契約が6ヶ月以上1年未満の場合、試用期間は最長でも30日を超えてはならない。

(3) 労働契約が1年以上3年未満の場合、試用期間は最長でも60日を超えてはならない。

(4) 労働契約が満3年以上の場合、試用期間は最長でも180日を超えてはならない。

となっており、御社の採用する2年間の労働契約期間は上記の第3項に相当していますが、御社は90日の使用期間を設定しています。

(2) について：

親族訪問休暇制度の概要と対策

国務院が發布した『従業員の親族探訪休暇待遇に関する規定』(国発[1981]36号)では、以下のように規定しています。

従業員が配偶者を訪ねる場合：毎年一回発給、休暇期間は30日。

未婚の従業員が父母を訪ねる場合の待遇：原則的には毎年一回発給、休暇期間は20日。もし勤務の都合に因って企業側が休暇を付与できない場合、あるいは従業員が二年に一回の発給を望む場合は、二年に一回で45日間の休暇を付与してもよい。

既婚の従業員が父母を訪ねる場合の待遇：四年に一回発給。休暇期間は20日。

上述の休暇期間内の有給休暇日及び法定休暇日は親族探訪休暇に含まれる(別途振替休暇は設けない)。配偶者訪問及び未婚者が父母を訪問する場合、往復の交通費は企業負担となる。

既婚者が父母を訪問する場合の往復交通費については、月収の30%に収まる部分は自己負担とし、これを超える場合は企業にて超過分を負担する。

したがって、若し、この条件に合致する従業員が親族訪問休暇の取得を申し入れた場合、御社はこの要求を拒んではなりません。親族訪問休暇は多数の外資系企業が対応に苦慮する規定ですが、この対策として以下の方法があります。

1案：従業員を採用する時点で本規定の対象者を排除する。

2案：労働契約とは別途に親族訪問休暇を放棄する旨の約定を交わす。

3案：親族訪問休暇の待遇を会社側が金銭で買い上げる。

(3) について：

年次有給休暇のに関する規定では、勤続年数が満5年に達する労働者は、6年目から以下の年次有給休暇を享受できる。勤続年数が満5年～15年は7日、勤続年数が満15年～25年は10日、勤続年数が満25年以上は14日と定めています。

したがって、御社はこの規定を遵守し、所定の条件に応じた年次有給休暇を付与すべきです。

関係する資料

江蘇省の親族訪問休暇に関する詳細な規定は以下のとおりである。

江蘇省における親族訪問休暇及び慶弔休暇の待遇表

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

ソ社

相談内容：交通事故の責任と労災責任について

Q：

2005年10月にソ社の従業員が通勤途上で交通事故に遭った。事故責任について、この従業員は相手方当事者との間で示談による解決を図っており、その後にソ社へ労災責任を求めてきた。ソ社はすでに示談で解決しているために、これに応じなかったが、従業員は本件で労働仲裁を申し立てた。仲裁裁定は、交通事故責任と労災責任は別の概念であるとして、結果的に、「労災認定書」に基づいてソ社は労災責任を引き受けることになった。ソ社としては交通事故の責任について、求償権を有すると思うが、このケースはどのように判断できるか？

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

A：

(1) 交通事故の労災の実務について

まず、実務的な処理について説明します。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です。本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て替えた場合、従業員もしくはその親族が「交通事故賠償」を取得した後に企業へ立替分を返還しなければならない。

すなわち、法的には御社はその従業員が示談で獲得した補償金と企業責任による補償分を相殺できます。ところが、御社の場合、御社が労災事故の報告と認定の申請を行う前に従業員が示談に乗り出し、ここですでに事故補償を獲得しているにも関わらず、労働仲裁の裁定では相殺に触れずに、事故責任と企業側の労災責任に言及しています。仲裁書の内容を詳細に点検していないので確かな回答は困難ですが、仲裁には根拠があるものと判断した場合、本来ならば御社がただちに労災申請すべきところを怠ってきたことが原因になっているものと思われる。

(2) 労災のリスク対策について

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。

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。

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。

JAPAN-CHINA ECONOMIC ASSOCIATION

相談内容のテーマ別一覧表（蘇州）

相談分野	相談内容	件数
------	------	----

労務管理		全 17
労働時間	超過勤務手当の事後請求について	1
	管理職に超過勤務手当を支払わない制度の導入について	1
労働契約	労働契約が終了した時点で支払う経済補償金について	1
	労働契約法の施行について	1
就業規則	現行法の規定に違反する就業規則の取り扱いについて	1
賃金政策	最低賃金の保証について	1
工会	工会あるいは党支部の解散について	1
労災	労災の後遺障害の補償範囲について	1
	従業員の労災事故を理由にしたサボタージュについて	1
	労災補償とその実務について	1
その他	B型肝炎のキャリアを有する従業員への配慮について	1
	精神病に罹った従業員の処置について	1
	てんかんの持病を持つ従業員の配置転換について	1
	従業員の退職防止措置について	1
	従業員の不正について	1
	従業員の他社による引き抜き行為への対策について	1
	安直な診断証明書を乱発する病院への対策について	1
土地・建物		全 4
	レンタル工場のオーナー変更に伴う賃貸契約書について	1
	建物の手抜き工事に関する損害賠償について	1
	レンタル工場の移転について	1
	土地購入手続の停滞に対する措置について	1
商流・取引フロー		全 2
	転廠のフローについて	1
	資材調達の効率アップについて	1
新規事業		全 1
	経営範囲の拡大申請で必要な法定条件について	1
税務		全 1
	加工に伴う増値税の回避について	1
行政		全 1
	行政当局の処置が不当と判断する場合の措置について	1
相談企業数		13
合計相談件数		26

相談内容のテーマ別一覧表（無錫）

相談分野	相談内容	件数
------	------	----

労務管理		全 5
就業規則	違法性を指摘された労務管理の是非について	1
労働時間	残業制度の制定について	1
労働契約	労働契約法の施行について	1
工会	経営側から見た工会の意義について	1
労災	交通事故の責任と労災責任について	1
組織再編		全 2
	持分譲渡による独資化について	1
	関連会社の買収による子会社化について	1
新規事業		全 1
	経営範囲の変更について	1
商流・取引フロー		全 1
	資材調達効率アップについて（蘇州地区での相談の続き）	1
相談企業数		6
合計相談件数		9

主 催 : 財団法人日中経済協会
実施期日 : 2007年3月8日～9日
会 場 : 中国・蘇州および無錫
相談企業数 : 両市で19社
回答者 : 法務・労務担当

張明 弁護士（上海市通力律師事務所所属）
 葉森 弁護士（上海市京達律師事務所所属）
 細川俊雄 常任顧問（上海市京達律師事務所所属）