



第一章 労働者採用手続

2007年9月11日

Q1 従業員の雇用形態にはどのようなものがありますか？

外商投資企業と従業員との雇用形態には、大きく分けて 労働契約による採用、 労務派遣による採用、 労務契約による採用、の3つがあります。(下図参照)

(1)労働契約

中国の「労働法」及び「労働契約法」に基づき労働契約を締結する雇用形態には、勤務形態の違いにより一般の労働契約と非全日制の二種類があります。

一般の労働契約には、労働期間の設定の違いにより固定期間労働契約、無固定期間労働契約、一定の業務任務完了を期間とする労働契約の三種類があります。非全日制とは時間により報酬を計算する雇用形態を指し、一つの職場での勤務時間は一日4時間、一週間で24時間を超えないとされています。【1】

(2)労務派遣

中国でよく用いられている雇用形態の一つに労務派遣があります。これは、企業が派遣会社との間で労務派遣契約を締結し、派遣会社は企業のニーズに相應しい人材を派遣するというもので、派遣従業員は派遣会社との間で労働契約を締結しますが、派遣先の企業との間では労働契約を締結しません。

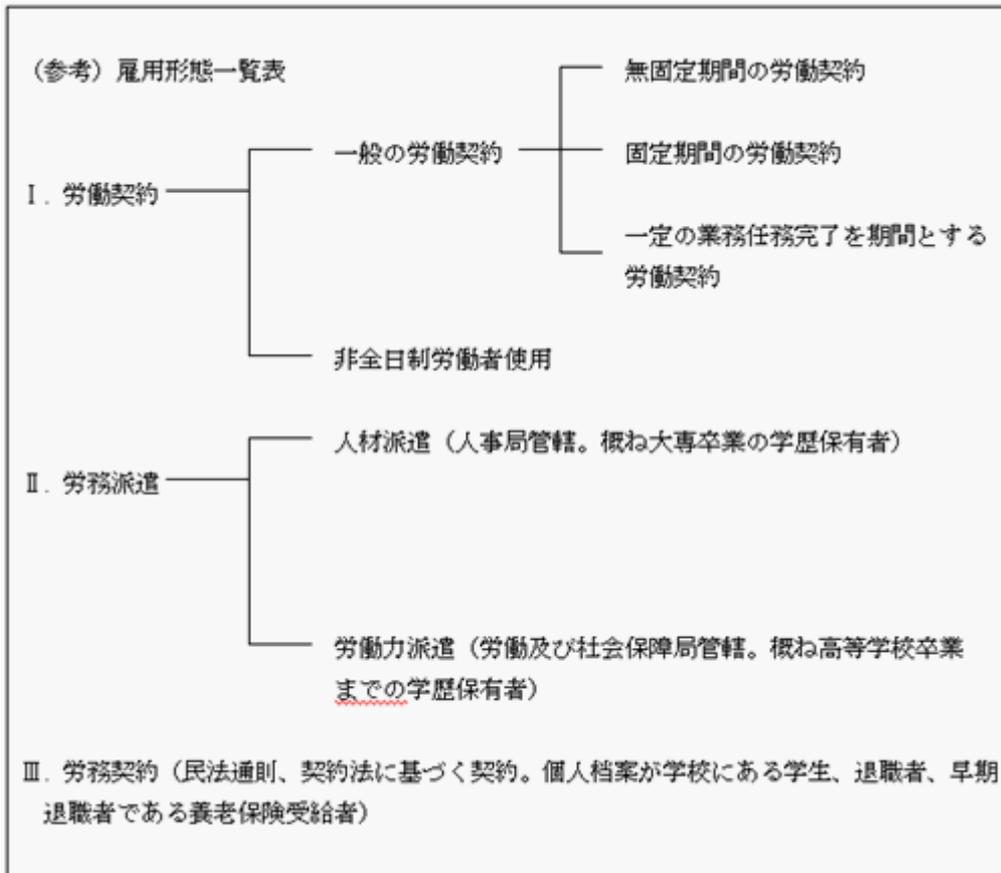
中国では日本の派遣業規制に相当する法的規制がないため、企業が単独で面接し採用を決めた従業員について、派遣会社にこの従業員と労働契約を締結してもらい、派遣してもらうことも可能です。派遣会社は社会保険や個人所得税を代理で納付するサービスも行っているため、人事・労務管理の負担を減らすなどの目的でもよく利用されています。

また、2007年6月29日に公布された労働契約法により、企業は日本の終身雇用に近い無固定期間労働契約の締結を迫られる機会が多くなりました。この無固定期間労働契約の締結を回避する手段として、今後、労務派遣が活用されるとも言われています。

(3)労務契約

もう一つの雇用形態として、「民法通則」「契約法」に基づき締結する労務契約があります。学生や養老保険受給者など労働法に基づく労働契約が締結できない従業員を雇用する際に用いられる契約形態です。

労働法に基づき労働契約を締結した場合、社会保険は必ず納付しなければなりません。労務契約では社会保険の納付、さらには契約解除時の経済補償金の支払いも義務ではありません。



Q2、外商投資企業が中国人従業員を募集する場合、どのような方法がありますか？

上海市で従業員を採用する場合には、一般的に以下のような方法が採られています。

- (1) 募集広告、就職説明会等の方法を通じて、直接、上海市内に公開募集する方法。
- (2) 職業紹介所、外国企業向けサービス会社等の仲介機関に委託して募集する方法。
- (3) 中国側パートナーおよび企業主管部門の系列内で推薦する人員の中からの採用。
- (4) 各種大学、専門学校、技術学校の卒業生の中からの採用。

かつて外商投資企業が中国人従業員を募集する場合には、上海市労働・社会保障局に承認された就業紹介センターで募集を行うことを原則とし、労働・社会保障局の同意を経た場合には、直接、地区内または地区外で募集することもできるものとされていましたが [2]、中国のWTO加盟に伴い、外商投資企業に対する特別な制約は内国民待遇原則に反するものとして撤廃されるようになりました。

Q3、中国人従業員を採用する場合には、どのような制限がありますか？

中国人従業員を採用する場合の制限としては以下のようなものがあります。

- (1) 満16歳以上であること(ただし、有毒有害作業および特別に体力を要する職種については、18歳以上 [3])。
- (2) 学生でないこと(アルバイト採用を除きます)

Q4、従業員の募集・採用時の告知義務とは何ですか？

従業員の募集・採用時に企業が故意に情報をかくして労働者の権益を侵害すること、また、一方では労働者が企業をだまし損害を与えることを防ぐため、2007年1月1日施行の「労働契約法」第8条では企業、従業員の双方に情報をありのままに告知する義務を与えました。 [4]

- (1) 企業側の告知義務
 - 業務内容
 - 業務条件

業務場所
職業上の危害
安全生産状況
労働報酬
労働者が了解したいとするその他の状況

- (2)労働者の告知義務
労働者の基本状況

Q5、従業員の採用時には、応募者にどのような資料の提出を求めるべきですか？

一般的には以下の資料の提出を求めます。

- (1)募集時(面接前)に提出を求める資料
身分証明書(原本)
中国語と日本語の履歴書(家族状況、自宅住所の略図を含む)
前雇用者による雇用証明書(中途採用の場合)
卒業証明書(新卒・既卒を問わず)
学業成績証明書
各種資格証明書
企業側で指定するその他の書類(戸籍証明など)
- (2)採用後から入社初日までに提出を求める資料
戸籍簿の写し
前の勤務先の退職通知、退職証明、労働手帳もしくは失業証
記入済みの個人状況表(企業側の所定のフォーマット)
健康診断書
企業側が必要と判断するその他の書類

Q6、外商投資企業が中国人従業員を採用するに際し、留意すべき点は何ですか？

外商投資企業が中国人従業員を採用する場合には、以下の点に注意しなければなりません。

- (1)虚偽の募集情報を呈示しないこと。
(2)身分証明書が非合法である人員を採用しないこと。
(3)身分証その他の証書を差し押さえてはならない。
(4)求職者に担保の提供を求めてはならない
(5)求職者から何らかの名義で財物を受けとらない。
(6)無断で募集の張り紙をしない、または職業紹介所の募集規則に対する審査を経ずに無断で各種の募集活動をしないこと。
(7)国が規定する従事に不適格な職種および職場を除いて、性別、民族、種族、宗教等を理由に採用を拒絶したり、採用基準を高く設定しないこと。
(8)他社との労働関係を解除していない従業員を採用しないこと。
(9)16歳未満の未成年を雇用しないこと。

Q7、企業が外国人または台湾、香港、マカオ地区の居住者を雇用することはできますか？

企業が外国人または台湾、香港、マカオ地区の者を雇用する必要があるときは、国家の関連規定に基づき、現地の労働・社会保障局の認可を経た上で、「外国人就業証」等の関連手続を行わなければなりません。

Q8、中外合弁経営企業、中外合作経営企業は必ず優先的に合弁、合作の中国側パートナーの従業員を雇用しなければならないのですか？

2002年9月24日以前の『上海市外商投資企業労働人事管理条例』に基づき、上海市の企業との合弁、合作により外商投資企業を設立した場合、先ず、中国側パートナーの中から募集しなければならず、これが十分でない場合、主管部門所属の系列内の企業から募集しなければならないと規定されていました。上記規定は、中国側パートナーの従来の従業員に対する優先募集に関する義務であり、採用に関する義務とは考えられません。

ただし、2002年9月24日に、上記の『上海市外商投資企業労働人事管理条例』は廃止されました。つまり、同日以降、前述優先

募集という義務はなくなりました。もっとも、合併による中国側パートナーの保有資産(土地使用权、工場建物等)の出資に伴い、当該資産内でまたはこれに関連する仕事を従来行ってきた人員の就業確保の観点から、合併交渉の当初から、一定数の従業員を中国側パートナーの従業員から引受けることを義務付け、F / S、合併契約等に規定するといったことが往々なされており、こうした場合には、上記、優先募集および採用の義務が契約上の義務となる可能性もあることには十分な注意が必要ではないかと思えます。

[1]「労働契約法」(全国人民代表大会常務委員会、2007年6月29日公布、2008年1月1日施行)第68条

[2]「外商投資企業労働管理規定」(労働及び社会保障部、対外貿易経済合作部、1994年8月11日公布、同日施行)第5条。なお、同規定は近く廃止となる予定です。

[3]「労働法」第15条、「未成年者保護法」(全国人民代表大会常務委員会、1991年9月4日採択、2006年12月29日改正)第38条

[4]「上海市労働契約条例」第8条にも同様の規定があります。

[5]「労働契約法」第9条など。

Copyright (C) CAST Consulting Co., Ltd. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.
