



第一章 労働者採用手続

2007年9月19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応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。

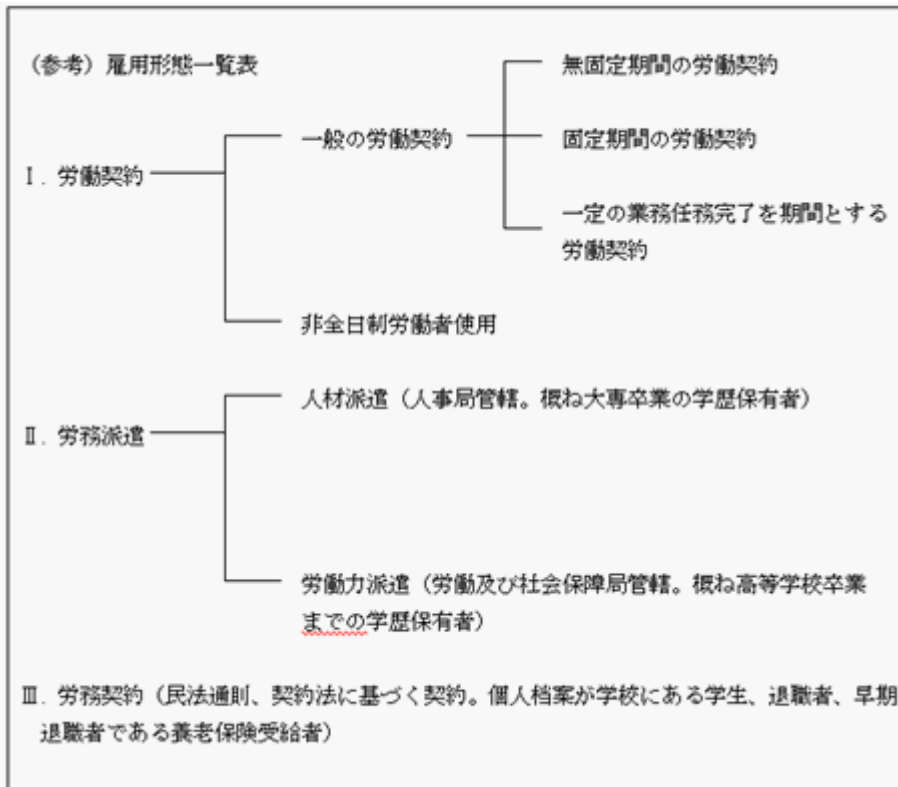
中国では日本の派遣業規制に相当する法的規制がないため、企業が単独で面接し採用を決めた従業員について、派遣会社にこの従業員と労働契約を締結してもらい、派遣してもらうことも可能です。派遣会社は社会保険や個人所得税を代理で納付するサービスも行っているため、人事・労務管理の負担を減らすなどの目的でもよく利用されています。

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、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[2])。
- (2) 学生でないこと(アルバイト採用を除きます)

Q3、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。[3]

(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

Q4、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

公司所定の書式(付属文書5[4])による履歴書

最終学歴の卒業証明書又は学位証明書(非全日制労働者の労働契約、労務契約及び短期性の被派遣労働者に関する労務派遣契約を締結する場合、不要)

写真2枚(直近3か月内に撮影したもの)

学業成績証明書(原則として最終学校卒業後5年以内の者に限る。非全日制労働者の労働契約、労務契約及び短期性の被派遣労働者に関する労務派遣契約を締結する場合、不要)

特殊技能の資格証明書の写し

戸籍簿の写し

身分証明書の写し

労働手帳又は失業証の写し(新卒者及び労務契約を締結する場合、不要)

労務契約を締結する場合、既に基本養老保険の受給を開始していることの証明又は学生について、在学証明書。

非全日制労働者について、公司以外の雇用単位で稼働しているか否か、稼働している場合における稼働状況の報告書(正社員、労務契約社員及び被派遣労働者についても、公司以外の雇用単位で稼働している場合には、稼働状況の報告書を要する。)

会社が指定するその他の書類

(2)採用後から入社初日までに提出を求める資料

従前の雇用単位を退職したことの証明(労務契約を締結する場合、不要)

記入済みの個人状況表(会社が制定したもの)

通勤方法申告書

(1)に規定する事項に虚偽がなく、健康状態に異常がなく(公司に対して事前に通知された疾病は除く)、公司以外の雇用単位で稼働しておらず(会社が許可した場合を除く)、かつ、採用条件を了解し、同意したことを表明する誓約書(付属文書7。但し、被派遣労働者は付属文書1による)

会社が必要と認めるその他の書類

Q5、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[5]。

- (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。

Q6、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。

[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]「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

[3]「遼寧省労働契約規定」(江蘇省人民代表大会常務委員会、2004年2月7日採択、同年4月1日施行。)第7条にも同様の規定があります。

[4]各社任意に決定します。健康状況に関して、持病等がある場合に、その概要記載を求めることの要否が検討課題となります。

[5]「労働契約法」第9条など。