

# 第5章 労務

2022年、中国政府は新型コロナウイルス感染症の情勢変化に基づき防疫政策を適時調整し、中国人と外国人の出入国措置をさらに最適化し、国際間のビジネス往来と経済交流を効果的に回復するとした。その一方、コロナ禍の影響から抜け出し、成長を回復していない企業に対し、企業の存続を維持するために雇用等のコスト圧力を緩和し、企業の困難緩和と雇用の安定をどのように支援するかが中国政府の「アフターコロナ時代」における新たな課題となっている。

## 2022年以降公布、実施された主な政策と行政措置

### 日本人向けの訪中一般ビザの発給再開

2023年1月29日、在日中国大使館は、同日より同館で日本人向けの訪中一般ビザの発給を再開すると通知した。同日、国家移民管理局は、2023年1月29日より、日本人向けの到着地ビザの процедуруを再開し、72時間/144時間の越境ビザ免除政策を実施するとの情報を発表した。日本に対する出入国政策の調整は、日本人の訪中ビジネス往来、業務、旅行、親族訪問等の面で便宜を供与するもので、日中間の往来を促進し、対外交流と提携の強化に資するものである。

### 外国人の就労許可証、居留許可証の最適化措置の推進

就労許可証の審査を所管する科学技術部門と居留許可証の審査を所管する出入国管理局の事務場所が異なるため、外国人が就労許可証と居留許可証を申請する場合、通常「2回出向く」必要があった。国務院は、2021年10月1日に公布した情報において、国家移民管理局は「就労許可証と居留許可証の同一窓口での共通手続、連携審査」を含む新たな措置を打ち出すとしていた。国家移民管理局の業務上の要請に基づき、各地の行政所管機関は、就労許可証と居留許可証に関する事務窓口の移転と統合作業を逐次推進し、就労許可証と居留許可証に関する事務窓口を隣接する窓口で調整している。北京市を例にすると、北京市政府は2023年2月2日、2月1日より、北京在住の外国人は、全員が就労許可証と居留許可証の「2証明書の連携手続」サービスを受けられるようになったという公告を発表した。現在、全国の中で北京市、山東省淄博市、広東省汕頭市等を含む一部の都市では、就労許可証と居留許可証の申請窓口の移転と統合作業が完了し、外国人が就労許可証と居留許可証の申請を行う際には、指定の場所に出向いて1回で就労許可証と居留許可証の手続が行えるようになり、外国人は、より便利で効率がよく、完全な「ワンストップサービス」を享受できるようになった。

## 新型コロナ感染症対策は「コロナ前」に戻り、感染期間中の賃金支給政策が変化

国家衛生健康委員会は、2022年12月26日に公告（2022年第7号）を公布し、2023年1月8日より、新型コロナウイルス感染症に対して採用していた「伝染病防止法」規定の甲類伝染病としての予防、対策措置を解除するとした。また、新型コロナウイルス感染症は、「国境衛生検疫法」規定の検疫伝染病としても管理されないこととなった。2022年第7号文書が公布された後、新型コロナウイルス感染症は、「伝染病防止法」第41条の適用対象ではなくなり、感染期間中は原則として賃金を全額支給することに関する規定は適用されなくなり、従業員から企業に病気休暇に関する証明書を提出すると、企業は、病気休暇として処理し、病気休暇賃金を支給するという処理ができるようになった。

## 最高人民法院が公布した労働者の適法な権益保護についての指導性事例

2022年7月4日、最高人民法院は「第32回指導性事例の公布に関する通知」（法【2022】167号）を公布し、聶美蘭氏が北京林氏兄弟文化を相手取って労働関係確認の訴えを提起した等7件を含む全て労働紛争関係の事例（指導事例179-185号）を公表した。公表された指導性事例から見て、司法機関の労働者の適法な権益に対する保護傾向の政策に変化は見られず、企業は労働契約の一方的な解除の適法性認定の根拠、競業制限等の問題に直面した際、より慎重になり、訴訟リスクを低下させる必要がある。

## 最高人民検察院が発表した労働報酬支給拒否罪の典型的な事例

2023年1月12日、最高人民検察院は、5つの労働報酬支給拒否罪の典型的な事例を発表した。発表された典型的な事例を見ると、司法機関は刑事手段を採用して責任を追及するかどうかという点での立場は相当慎重だが、十分に悪質な賃金欠配の事由を備える場合、刑事司法手続を使用している。労働報酬支給拒否罪の犯罪主体には、会社と個人が含まれる。このため会社、法定代表者および直接の責任者は、全て刑事事件の容疑者と被告になる可能性がある。たとえ刑事事件として立件されても、起訴の前には依然として積極的に労働報酬を支給し、被害者から理解を得る等の方法により、不起訴という結果を得られるチャンスがある。このため、一旦こうした案件が起きたとしても積極的に対応すべきである。

## 2023年の展望

### 定年延長の具体案公布を期待

2022年2月21日、国務院の公布した「『第14次5カ年規画』国家高齢事業の発展と養老サービス体系計画の公布に関する国務院の通知」(国発【2021】35号)および2022年12月14日に中共中央、国務院が公布した「内需拡大戦略規画綱領(2022~2035)」は、いずれも中国が段階的に法定の定年退職年齢を延長することに関する内容に言及している。社会保険加入料の圧力と養老金の支給圧力がさらに増大するに伴い、今後、定年延長の具体案公布が期待できる。

### 雇用安定手当政策の継続施行を希望

2022年、国務院、人力資源社会保障部等は、企業の雇用安定を支援するために有利な一連の措置を公布した。これには段階的な社会保険料率の引き下げ政策、社会保険料の納付猶予等が含まれ、企業の社会保険料納付負担を有効に軽減した。

2023年も関係する政府機関が雇用安定手当政策を継続施行し、雇用安定手当政策の実施期間を延長し、政策の適用範囲を拡大し、さらに企業の資金圧力が緩和され、雇用が安定することを期待する。

## < 建議 >

### (1) 就労・出入国関連

- ①2023年1月8日より、「新型コロナウイルス感染症」は、「伝染病防止法」規定の甲類伝染病として管理されなくなり、なおかつ、2023年1月29日より日本人向けの一般ビザの発給が再開された。この方法は、出入国する者にとって有益であり、これについて歓迎の意を表明する。現在訪中の際には、48時間以内のPCR検査で陰性という証明書を持参して入国する必要があるが、より両国の民間交流に便宜を図っていただくため、出入国管理機関等の所管機関が、入国に必要なPCR検査証明書の期限を適切に緩和するよう要望する。
- ②新型コロナウイルス感染症対策期間中、中国に在住し生活している外国人向けにパスポート情報をベースとした身分認証用のQRコードを提供していただいた。これについて、心から感謝の意を表明する。実務では、新型コロナ感染症予防ソフトウェアのほか、一部の生活や移動用のソフトウェアは、外国人の身分認証が複雑という場合が多く見られるため、この状況を改善するため、出入国管理機関は、外国人の中国国内におけるチケットの予約、銀行口座の開設および各種ソフトウェアで身分認証を行えるカード型の身分証明書の発行を要望する。
- ③外国人が異なる地域間で異動する状況は少なくない。科学技術部および出入国管理機関は、異動に必要な就労許可と居留許可に関する手続をより簡素化し、審査期間を短縮するよう要

望する。

- ④外国人が出入国管理機関で居留許可の新規取得、変更、延長、抹消等の手続を行う際に、パスポートの原本を行政機関に預けなければならない期間が長く、外国人に多くの不便をもたらしている。このような現状を改善し、所管機関でパスポート原本の預かり期間を短縮していただくとともに、手続の際、できる限り古いパスポートの原本を提出することは回避していただくように要望する。
- ⑤入国審査に自動化ゲートを採用することで、出入国者がスピーディーで効率よい審査を受けられるようになった。しかし外国人にとって、外国の電子パスポートおよび6カ月以上の居留許可を持ち、なおかつ、出入国管理機関に指紋と顔情報を届け出ている外国人が自動化ゲートを使用して入国審査をできるほか、他の外国人は依然として入国審査官との面接による入国審査が適用されているため、出入国検査機関が自動化ゲートの適用対象者の適用範囲を緩和し、6カ月以下の短期居留許可証を所持する外国人にも自動化ゲートが使用可能となるよう要望する。

### (2) 社会保障

- ⑥社会保障関係を異動先の地方に移転して継続する際、手続および待遇の受領規則が複雑で、各地において養老保険の申請基準が不一致等により、異動に対する従業員の意欲が低下する原因となり、一部地域で労働力不足等の問題が起きている。このため人力資源社会保障機関が各地の社会保障政策を統一し、社会保障関係の移転による人員の異動への影響がより軽減されるよう要望する。
- ⑦実務において、企業の保険加入地とは異なる場所で勤務する従業員について、従業員の勤務先で社会保障を付保するには、分公司を設立するか、人材派遣会社に代理納付を依頼するしかなく、人員の正常な異動にとって不利だけでなく、企業の経営コストを増やすことにもなっているため、適法に設立した企業が従業員の勤務先に分公司を設立していない場合でも、社会保障を付保できるよう要望する。
- ⑧2019年9月1日より「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定」が発効したことにより、外資系企業および外国人の社会保険料の納付負担が有効に軽減されたことは歓迎される。基本養老保険以外の医療保険、労働災害保険、失業保険等その他の社会保険項目についても、同様に法律の規定を改訂することによって、外国人の強制納付義務が免除され、中国国内で納付するか否かを自ら決定できるよう要望する。

### (3) 労働契約

- ⑨市場の変動による受注急増や長期休暇明けの人手不足という問題が存在し、「月あたりの残業

時間が36時間を超えてはならない」という規定では企業の生産ニーズを満たすことができないため、人力資源社会保障部が「労働法」所定の「月あたりの残業時間が36時間を超えてはならない」という強行規定を調整し、企業、従業員、工会による協議合意のうえで、労働行政機関に特別申請するといった柔軟性のある方式の導入を認める等、月あたりの残業時間上限の合理的な確定を要望する。

- ⑩女性従業員の法定定年退職年齢には、女性従業員の身分によって区別が存在するため、ときおり女性従業員から企業に身分の変更申請が提起される状況が発生するが、各地によって女性一般労働者と女性幹部の身分を判断する基準が明確になっていないため、企業を困惑させている。人力資源社会保障部が定年退職年齢の段階的引き上げ政策を実施するまでに区分基準の明確化もしくは統一の定年退職年齢基準の制定を要望する。

#### (4) 労務派遣

- ⑪「労務派遣暫定施行規定」（人力資源社会保障部令2014年第22号）等の文書規定により、使用者における派遣労働者の使用人数は総従業員数の10%を超えてはならないとされているが、従業員が出産休暇や長期の病気休暇を取得した場合など一部の特殊な状況において労働力不足等の問題が起きやすいため、人力資源社会保障部は、当該強行規定を緩和し、企業が所属業界や特殊な状況に合わせてこの割合を適切に調整することが認められるよう要望する。

#### (5) その他

- ⑫たとえハイテク企業や先端技術企業が人材を惹きつけ、人材を安定させるという面で相当大的な力を入れていたとしても、企業の優秀な人材が流失するという問題は年々厳しくなっており、中央・地方政府は、これらの企業が優秀な人材のために就労居住証の取得申請をする場合、より高いポイントを与えたり、証明書取得に必要な年数の短縮等、人材を惹きつけ人材を安定させるための財政補助や政策上のサポートを提供することを要望する。