

第5章 労務

貿易ビジネスの協力を強化し、文化交流を促進するため、2024年11月、中国政府は4年半ぶりとなる日本人短期滞在ビザ免除による中国入国措置を再開した。これにより日本各界からの長期間に渡る強い要望は有効な解決に至った。また、深刻化の一途をたどる高齢化、労働力人口の減少問題への対応、および養老保険の給付圧力緩和に向けて中国政府が実施を決定した定年退職年齢引き上げ政策は、企業の雇用コスト管理や労働紛争問題の解決において重大な影響を与えるものとなった。

2024年以降公布、実施された主な政策 および行政措置

対日ビザ免除措置を試行、ビザ免除による滞在期間 を30日に延長

中国外交部領事司は2024年11月22日、「ビザ免除国のさらなる拡大と入国政策の最適化に関する通知」を正式に発表し、2024年11月30日から2025年12月31日まで、日本を含む9カ国に対しビザ免除措置を試行することを発表した。また同時に、中国外交部領事司は入国政策を最適化し、ビザ免除による滞在期間を従来の15日から30日に延長すると発表した。中国政府による対日ビザ免除措置の再開は、日中間の人員往来の利便性を大いに高め、両国の経済協力と文化交流の促進に役立つものとなる。

定年退職年齢引き上げ改革が始動、段階的な定年退職年齢引き上げの新規定を発表

2024年9月13日、第14期全国人民代表大会常務委員会第11回会議において「法定退職年齢の段階的な引き上げ実施に関する決定」が決議採択された。これと同時に、中国国務院が制定した「国務院による法定退職年齢の段階的な引き上げに関する弁法」の承認により、男性従業員の法定退職年齢を満63歳へと段階的に引き上げ、女性従業員の法定退職年齢をそれぞれ満55歳、満58歳へと引き上げることを決定し、併せて各年齢層の従業員の法定退職年齢引き上げ対照表を発表した。さらに、人力資源社会保障部(以下、人社部)、中国共産党中央組織部、財政部の3部門は2024年12月31日、「弾力的退職制度実施暫定弁法」を共同で発表し、弾力的早期退職と弾力的退職延期の手続や基本養老金の受給などについて明確にした。定年退職年齢引き上げ政策の導入は、高齢化による労働力不足問題をある程度改善し、中国政府の養老保険支払い圧力の緩和や、企業の労働者求人難問題の解決に役立つが、同時に企業における従業員管理の実施方法やコスト、また労

働紛争の解決方法などの問題に直接影響を与えるものもある。

法定祝日が2日増加、これに伴う賃金換算計算ルールの明確化

国務院は2024年11月12日、「『全国年間祝日および記念日休暇弁法』改正に関する国務院による決定」(国令第795号)を公布し、2025年1月1日より全国民の休暇となる法定祝日が2日増加(旧曆大晦日と5月2日)し、一年間の法定祝日数は従来の11日から13日となった。これに伴い休暇の振替原則がより整備され、例えば水曜日が祝日に当たる場合は当日のみを休日とし、振り替えないことになった。人力資源社会保障部は2025年1月1日、「従業員の年間月平均労働時間と賃金換算問題に関する通知」を発表し、法定祝日増加後も毎月の給与計算日数は21.75日であるが、年度総稼働日数は248日に調整され、月平均出勤日数は20.67日に調整されたことを明確にした。法定祝日日数の増加は従業員の福利向上に役立つが、一方で企業の雇用コストが増え、勤怠管理面で相応の調整を行う必要も生じる。

2025年の展望

日本人の入国ビザ免除措置の継続的実施を期待

「ビザ免除国のさらなる拡大と入国政策の最適化に関する通知」は、日本人に対するビザ免除措置の実施期限を2025年12月31日までとしている。2025年12月31日以降もビザ免除措置が継続されること、また30日ビザ免除滞在期間の維持継続を期待する。

失業保険の雇用安定化支援政策の継続を期待

人力資源社会保障部、財政部、国家税務総局は2024年4月26日、「失業保険の企業支援・雇用安定化政策の継続実施に関する通知」を発表し、失業保険料率の段階的引き下げの実施期間を2025年12月31日まで延長執行することを定めたが、2025年12月31日以降も引き続き失業保険料率の段階的引き下げ政策を実施することを期待する。

<建議>

1. 就労および出入国関連

① 日本人入国ビザ免除政策の常態化

2024年11月30日から2025年12月31日まで、日本の一般パスポート所持者が30日を超えない訪中ビジネス、観光、親戚・友人訪問、交流

訪問を行う場合、ノービザで入国できるようになった。今回試行されているビザ免除政策において、以前は15日だったビザ免除滞在期間が、30日に延長されたことを歓迎する。ただし、当該ビザ免除政策は2025年12月31日までに限り試行されるものであるため、中国政府が2025年12月31日以降も引き続きビザ免除政策を常態的に施行することを要望する。

② 旧パスポートの提出を不要とし、申請書類を簡素化する

一部地域でインターネット上での就業手続ならびに「外国人の居留許可申請におけるパスポート保管免除」の便宜政策の開始により、外国人の手続負担が軽減されたことを歓迎する。科学技術部、国家移民管理局が各地区の執行基準を統一し、「外国人の居留許可申請におけるパスポート保管免除」政策の実施範囲を拡大することにより、外国人の就業および居留手続のさらなる簡素化を期待する。ビザ、居留許可等の手続において旧パスポート原本の提出を求められるケースがあり、提供できない場合に書面による説明書類の提出を求められるため、外国人に一定の不便を与えているが、中国在外公館および各地出入国管理部門ができるだけ申請書類を簡素化し、旧パスポート原本やその他書面による説明書類の提出を不要とすることを要望する。

③ 外国人の指紋・顔写真などの情報採取回数の削減

外国人の指紋、顔写真などの情報が複数回重複して採取されるなどの問題がある。国家移民管理局が管理措置を最適化し、入国時に一度だけ指紋、顔写真情報を採取し、同じ情報の複数回、重複採取を避け、外国人の負担をいっそう軽減することを要望する。

④ S2ビザ申請条件の緩和

中国の春節（旧正月）や国慶節（建国記念日）などの伝統的祝日や、日本の冬期休暇、夏期休暇、ゴールデンウィーク休暇、年末年始休暇などの長期休暇の際には、外国籍駐在員の親族が訪中する需要が高まっているため、S2ビザの申請条件を緩和・簡素化し、S2ビザ申請時における外国籍駐在員が保有する居留許可の残存期間制限を撤廃することを要望する。

⑤ 外国人の地域を跨ぐ転勤による就業・居留手続のさらなる簡素化、および新政策の十分な告知後の実施

科学技術部と出入国管理部門は、勤務地変更に伴う外国人の就労許可と居留許可手続プロセスをより簡素化し、「抹消してから新たに手続する」という現行モデルの見直しと審査期間の短縮を要望する。また、外交部、科学技術部、国

家移民管理局等の主管部門は、外国人のビザ、就業、居留に関する政策を変更する前に、公式サイト等の各種ルートを通じて外国人に十分に告知し、少なくとも1週間以上の移行期間を設けることを要望する。

⑥ 外国人帰国者の銀行口座凍結措置の撤廃、または国外での凍結解除手続の許可

外国人が本国に転任後、中国国内で開設した銀行口座が中国ビザまたは居留許可の期限が切れたことにより一定期間後に凍結され、口座の凍結解除手続を行う場合、本人が中国に戻って国内の銀行で手続しなければならない。帰国者の中国への再入国には一定の負担があるため、中国人民銀行において、外国人帰国者の銀行口座凍結措置の撤廃すること、もしくは国外での凍結解除手続を可能とする便宜措置を設けることを要望する。

⑦ 各地の就労許可、居留許可の手続プロセスおよび手続期間の統一、処理期間の短縮

就労許可、居留許可の手続のプロセス、手続期間が各地域で統一されていないため、新規赴任駐在員が赴任前に手続に要する時間を予測することが困難となっている。科学技術部と出入国管理部門において、各地域の就労許可・居留許可手続期間を統一した上で、諸手続の簡素化と処理期間の短縮を要望する。

2. 社会保障

⑧ 外国人の医療保険等その他社会保険項目の強制納付義務の免除

「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国との間の協定」により、外商投資企業と外国人の社会保険料納付負担を効果的に軽減し、基本養老保険以外の医療保険、労災保険、失業保険およびその他社会保険項目についても、関連法律の規定に対し同様に相応の改正を行い、外国人の強制納付義務を免除し、中国国内で納付するかどうかを自身で決定できるようにすることを要望する。

⑨ 社会保険、住宅積立金の追納期間および時効を合理的に設定し、社会保険納付基数、料率の調整時期を固定する

一部の日系企業では歴史的遺留問題等により社会保険・住宅積立金の過少納付・納付漏れが発生しており、複雑な追納手続や非常に長い追納期間に起因する莫大な追徴金が日系企業に大きな負担となっている。人力資源・社会保障部（以下、人社部）および住宅積立金管理センターにおいて、企業の正常な生産経営活動の維持を前提に合理的な追納期間・時効の設定を要望する。また、社会保険の納付基数、料率の調整時期を固定し、例えば、毎年12月もしくは1月に統一して調整することを要望する。同時

に、社会保険・住宅積立金の省級または市級主管部門が、同地域における納付要求および納付条件の統一性を確保するために、毎年1回、企業に対する指導訓練を行うことを要望する。

⑩ 社会保険・住宅積立金の全国統一計画の早期実現

従業員が社会保険加入地以外の地域へ転勤する場合、既存の社会保険待遇を転勤先で享受できないケースや、養老保険の個人口座残高が移転できないなどの問題がある。人社部および住宅積立金管理センターにおいて、社会保険と住宅積立金の全国統一計画を早期実現し、企業が従業員の実際の勤務先に支社を設立していない場合でも社会保険納付を可能とする措置を講じるとともに、住宅積立金納付地以外の地域での住宅積立金による住宅ローン申請の関連制限を撤廃し、社会保険および住宅積立金の移転が人員異動に与える影響を軽減することを要望する。

3. 労働管理

⑪ 「月間残業時間が36時間を超えてはならない」という強制規定の見直し

人社部は「労働法」における「月間残業時間が36時間を超えてはならない」という強制規定を見直し、企業と従業員や労働組合が協議のうえ合意後、労働行政部門に特別申請を行うことにより月々の残業時間上限を柔軟な方法で合理的に設定することを許可するよう要望する。

⑫ 女性従業員の身分定義基準の明確化、女性従業員の統一的退職年齢基準の制定

全国人民代表大会常務委員会は2024年9月13日、「法定定年退職年齢の漸進的延長実施に関する決定」を公布し、同日に國務院は「法定定年退職年齢の漸進的延長に関する弁法」を公布した。従来と同様、女性従業員の退職年齢は延長後も一般従業員および幹部の身分に基づき区分されるが、地域によって女性労働者と女性幹部の身分定義基準が明確ではないため、人社部において、区分基準を明確にするか、統一的な女性従業員の退職年齢基準を制定することを要望する。

⑬ 医療期間関連の法律整備、および重症・軽症による医療期間を明確に区分する

一部の従業員が医療期間の規定を悪用し「軽症での長期休暇申請」などの現象が広く存在している。現在の医療期間は主に従業員の勤続年数を基準に計算されるため、勤続年数が比較的長い一部の従業員が、軽症でありながら最長医療期間を享受することにより企業の雇用負担を重くしており、企業の雇用管理上不利になっている。人社部および関連主管部門において、医療期間関連の法律・法規をいっそう整備し、勤続年数を根拠とした上で、重症か軽症かに

よって医療期間を明確に区分し、病症の程度によって合理的な医療期間を設け、企業の雇用コストを緩和すると同時に、医療資源の浪費を回避するよう要望する。