**最新・中国法ニューズレター**

――――第2号――――

発行者：上海董孝銘弁護士事務所

所長・弁護士 董孝銘

上海市南京西路881号

静安新時代大厦13階10室

TEL:021-61229507

編集者：上海董孝銘弁護士事務所

***目　　次***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * 経営視点 | ： | 中国での外国人労働者の就労について・・・・・・・・・・・P2 |
| * 重要法規解説 | ： | 「募集行為の更なる規範化、女性就業の促進に関する人力資源社会保障部、教育部、司法部などの通知」・・・・・・・・・・・P3 |
| * 主要法令 | ： | 特に日系企業にかかわりのある最新法規の情報・・・・・・・P4 |

***経営視点***

**中国での外国人労働者の就労について**

中国の現行労働法規は外国人にも同時に適用することを明文化されておらず、司法実務上労資間の労働関係の認定及び形成の困難を齎している。

一、 違法雇用

「外国人就業証」を取得しない外国人は雇用者と労働契約を締結し、雇用者との間にトラブルが生じる場合には、労働者は中国で就労する主体資格を有しないことで、中国の雇用者と締結した労働契約も無効となり、双方の関係は労働契約法による保護を受けられない。但し、労働関係の存在を否定される同時に、双方は実際に民法意義上の労務関係を形成されており、契約に取決めた合意は双方の真実の意思表示に属し、且つ法律の強制的な規定に違反しない場合には、認可及び保護を得られる。他方、労働者は、裁判所に提訴し、通常の民事事件として審理され、労資双方が対等な地位にあるため、労働法の労働者に対する弱者保護原則を適用されなくなり、実際の弱者の権利救済の視点から見て、労働者のあるべき権利の実現にやや不利である。

一方、雇用者はこの処理プロセスの異なりを利用し、就業証を有しない外国人労働者を雇い、或いは雇用者は外国人労働者を雇う権利を有しないにもかかわらず、勝手に雇用し、主観上の悪意性が明らかである。そのような違法雇用者に対して「中華人民共和国出入国管理法」第八十条に適用し、一人の違法雇用当たり1万元、総額として10万人民元までの罰金のほか、違法所得を没収すると科する。但し、その最高で10万人民元の罰金は多くの不法営利の雇用者にそれほど大きなダメージにならない。雇用者はその主観的過ちを問われないまま、逆にリスクを冒しながら、外国人労働者を継続雇用する問題が潜んでいる。

二、 無期限雇用契約

外国人労働者は、中国で就労する場合に労働契約法を適用されるが、雇用者に無期限労働契約の締結を求めることは果して支持されるかに関して、労働契約法には外国人労働者に無期限労働契約を適用しないとの定まりがない。一方、「外国人在中国就業管理規定」の第18条によれば、雇用者と外国人との労働契約の期限が長くて5年を超えてはならず、労働契約の期限満了により、終了する。そもそも、「労働契約法」と「外国人在中国就業管理規定」の優先順位について有識者の議論が分かれており、上記の法律と法規との齟齬によって、雇用者は、労働者と労働契約法が決める無期限契約を締結しない場合には、賠償責任を負わせるし、無権限契約を締結したとして、就業証を取得されない場合には不法就業に当たり、罰金などを処罰される恐れがあり、思わぬ難題を突きつけられる。

現行法下で、無期限労働契約を締結した外国人に就業証を与えないよう行政部門が対策を取り、たとえば、深セン、成都、北京、上海、蘇州では、上記の外国人に対して、主管部門はいずれも前出の規定の第18条に基づいて、申請材料が要求に合致しないという理由で就業証を発行しない。

上記の法の理念と現実運用のギャップを解消するには、雇用者と外国人との労働契約の5年期限の撤廃と、雇用者と外国人労働者との契約の意思自治及び雇用者の雇用自主権の尊重を含め、法の見直しを行うことが期待される。

***重要法規解説***

**「募集行為の更なる規範と女性就業の促進に関する**

**人力資源社会保障部、教育部、司法部などの通知」**

2019年2月18日、人力資源社会保障部、教育部、司法部などは連名で「募集行為の更なる規範と女性就業の促進に関する通知」（以下、「通知」という）を公布した。本稿は「通知」の概要を以下の通りに取り纏めます。

1. 背景

男女平等は中国の基本国策ではあるが、女性の就業が依然として様々な困難に直面し、特に就職中の性別による差別現象はしばしば禁じられず、女性の就業に不利益を与えている。人材会社である智聯招聘は2017年に全国128576名在職若者にアンケート調査を行い、「2017 中国女性職場現状調査」を公表した。その報告書によれば、22％の女性は、就職中の性別による差別現象が深刻だと考えていると明らかにした。「通知」はそうした雇用差別に歯止めを掛けるような役割を図られる。

1. 雇用差別の禁止

「通知」は人材募集中際、下記のような就業性別による差別を禁じると決める。

１、各種類雇用者、人材仲介サービス会社は人材募集の際、国が決めた女性職員就業範囲を禁じる情況を除き、性別限定または性別優先をしてはならない。

２、性別を理由に女性の求職就業を制限したり、女性の採用を拒否したりしてはならない。

３、女性に婚姻、生育の状況を尋ねてはならない。

４、妊娠テストを入職健康診断項目としてはならない。

5、生育制限を採用条件としてはならない。

1. 罰則

雇用者、人材仲介会社が性別による差別内容を含む招聘情報を配布した場合、改正を命じ、改正を拒否した場合、1万元以上5万元以下の罰金を課する。情状厳重な人材仲介会社に営業許可証を取り下げる。

雇用者、人材仲介会社は性別による差別内容を含む招聘情報を配布したこよによって行政処罰されたことを人材市場の信用記録に納入し、信用喪失の懲戒を実施する。

四、雇用の性別による差別の告発

苦情相談窓口を設け、就業性別による差別の告発を受理する。告発された会社に面談を求めるが、面談を断れたり、面談後改正を拒んだりした場合には、法により調査し、且つ、メディアを通じて社会に公開する。

1. 司法救済措置

就業差別に遭遇した女性に法律相談などの法律援助を与える。裁判所は女性就業差別に関連する起訴を受理し、平等就業権紛争案件理由を設定する。

***主要法令***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | 法　　律　　名　　称 | 施行日 |
| 1 | 「募集行為の更なる規範化、女性就業の促進に関する人力資源社会保障部、教育部、司法部などの通知」『重要法規解説』をご参照下さい） | 2019/02/18 |
| 2 | 国家税務総局の「小規模納税者自身による増値税専用領収書発行テスト範囲事項に関する公告」 | 2019/02/03 |
| 3 | 国家税務総局の「増値税専用領収書偽造防止措置の調整関連事項に関する公告」 | 2019/02/03 |
| 4 | 国務院の「生産安全事故応急条例」 | 2019/04/01 |

注①：本ニューズレターに掲載した内容のすべての著作権は弊所に帰属します。無断複製、無断変更、無断引用、またはこれらに類する行為を固くお断りいたします。

注②：本ニューズーレターを皆様へご参考までにお送りさせて頂いており、弊所弁護士の正式的な法的意見を構成してはおりません。法務をご必要の際は弊所弁護士へその旨を具体的にご相談下さいませ。

注③：本ニューズーレターに掲載した新主要法令の中国語原文がご入用でしたら、ご連絡をいただければ弊所より無料で（中国語のまま）ご提供いたします。（日本語翻訳文は有料とさせていただきます。）