

労働法最前線

—労働雇用法および地方労働規定の比較・解説
世澤法律事務所中国律師 (陳軼凡、黄曉軍)

外国人の雇用

第2回 外国人の雇用 1

外国人が中国で勤務するには、外国人就労証および外国人居留証の取得が必要不可欠です。「外国人入国管理法実施細則」第44条によると、上記証書を取得しない外国人労働者に対しては、就業を中止させると同時に、中国の公安当局は1,000元以下の過料を科することができ、状況が重大である場合、期限を決めて出国を命じることができるとされています。外国人労働者を許可なしに雇用する会社や個人は、雇用行為を終了させると同時に、5,000元以上、5万元以下の過料を科することができ、当該外国人労働者の返還費用の負担を命じることができ、外国人雇用の詳細について、更に以下の通り解説します。

1. 外国人労働者との労働契約の効力

企業と外国人就労証を取得していない外国人労働者との間で締結された労働契約は、無効とされます。この点は「法律および行政法規の強行規定に違反した場合、労働契約が無効となる」という労働契約法(第26条第1項第3号)上の規定に基づくものと考えられます。北京市、上海市、広東省、浙江省などの司法実践においては、すでに明確に確認されています。ただ一方で、契約が無効となった後も、外国人労働者がすでに提供した労務の対価は、労働契約に基づいて支給しなければなりません。

2. 外国人労働者の労働基準

外国人労働者は、同じく中国の最低賃金基準、勤務時間、休憩、休暇、労働安全衛生といった労働基準の法的保護を受けます(労働部(現人力資源・社会保障部)、公安部、外交部、対外貿易経済合作部(現商務部)など四部門により公布された「外国人在中国就業管理規定」(劳部発(1996)29号)第22条、23条)。例えば、外国人の女性従業員も、三期(妊娠期間、出産期間(産前産後)、授乳期間)保護の関連規定の適用を受けることができます。

3. 外国人労働者の社会保険

外国人労働者の中国の社会保険(年金、医療、失業、生育、労災)加入は、いまだ一般的ではありません。ただ天津や上海などの一部都市では、外国人労働者も社会保険の一部に加入できるとされています。例えば、上海市では労働部門の関連規定により、2009年10月10日から、上海市城鎮基本養老保険(年金)、基本医療保険、労災保険への外国人の加入を認めています。ただし、これはあくまでも、外国人労働者と会社とが協議により社会保険の加入に合意し、かつ労働契約でこれを約定した場合において保険加入(年金、医療、労災の三つに限る)が認められます。つまり、中国労働者に関する強制的な加入と違い、会社側に対する強制的義務ではありません。社会保険の加入に双方が合意した場合は、これを労働契約に明確に記載しなければなりません。

次回は、外国人労働者との間の労働契約の解除条件、違約責任、経済補償金など、いまだ争点が残っている関連問題について、地方の実務を取り込んで解説します。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所中国律師陳軼凡、黄曉軍
世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。
主な業務分野は、コーポレート及びコマーシャル、合併・買収、国際貿易及び競争、訴訟及び仲裁、プライベートエクイティ及びベンチャーキャピタルの投資、銀行及び信託、資本市場及び証券、知的財産権、労働及び社会保障、不動産及び建築工程など。
Web : www.broadbright.com
E-mail : broadbright@broadbright.com
【北京本部】北京市朝陽区建外大街永安東里16号CBD国際ビル701室
Tel : 010-8513-1818 (中国語、英語) 010-8513-1800 (日本語専用)
Fax : 010-8513-1919
【上海支所】上海市淮海中路93号大上海時代広場1109室
Tel : 021-5386-1618 (中国語、英語) 021-5386-1109 (日本語専用)
Fax : 021-5386-1619