

# 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 (2)

### 第3回

外国人が中国で就業する場合は、通常、2種類があります。1種は、中国での就業時間の長短を問わず、その労働契約は、中国国内の雇用企業(中国法人)と直接締結される場合です。もう1種は、その労働契約は国外の雇用企業(外国法人)と締結され、労働報酬は国外から支給、さらに中国国内で3カ月以上働く場合(技術譲渡協議を執行するための外国籍専門技術人員を含まない)です。外国人は、労働契約の解除、経済補償金の支給など規定を適用されるか否かについて、労働法などでは、これを明確にしていません。実務上では一般的に、第1種の外国人はこれら労働関連法規規定を適用できると解釈されています。一方で、第2種の外国人は、中国国外の労働関連法規の適用も受けることを考えると、実務上の対応は一致していません。以下の事例は、第2種の派遣社員の事例に該当し、ほかの地方の実務と異なる、上海市の特別な処理方法を紹介します。

【事例】田中さんは2007年2月、日本本社A社から上海の独資企業B社に派遣され、B社と2年間の招請協議書を締結しました。協議書には、いずれか一方は1カ月前までに本協議書を終了する旨を相手方に通知することができ、いかなる賠償金も支払わないと明確に約定されています。2008年5月、B社は1カ月後に招請協議を終了する旨の書面通知を田中さんに出しました。田中さんは、経済補償金を会社に要求しましたが、同意されませんでした。従って、田中さんはB社が1カ月半の経済補償金を支給するよう上海市労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てました。

争点：招請協議書にある労働契約の解除および補償金の不支給に関する約定は合法的かつ有効であるか否か。

分析：上海地区の審判実務において、上海市高级人民法院が2006年に公布した「労働争議事案審理の若干問題に関する解答」(滬高法民一[2006]17号)では、在中国就業の外国人に適用される労働基準の問題に対し解答されている。すなわち、「(一)最低賃金、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、社会保険などの労働

基準は、当事者がその適用を要求する場合、労働争議処理機構は支持することができる。(二)当事者間で、上記規定以外に約定され、または履行されたその他労働権利義務については、労働争議処理機構は、当事者の書面労働契約、単項協議、その他協議形式および実際履行された内容に基づき確定することができる。(三)当事者が上記(一)(二)に列記された依拠以外に、関連労働基準および労働待遇の適用を要求する場合、労働争議処理機構はそれを支持しない」

これに対して、労働契約解除、終了などその他権利義務について、双方に約定があり、また合法的かつ有効である場合、上海地区の労働争議仲裁委員会と法院は、基本的にそれを支持するが、もし約定がない場合、労働法など規定を適用すると考えます。事例では、双方の契約解除に関する約定などが支持される、つまりBさんの申し立ては却下されるものと考えます。

#### <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](http://www.broadbright.com)

E-mail : [broadbright@broadbright.com](mailto: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  
(日本語専用線)

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  
(日本語専用線)

Fax : 021-5386-1619



巨大市場開拓ビジネスの  
不安を取り除く  
管理者、実務担当者のための  
外貨管理のポイント!

「ひと目でわかる」簡潔さでビジネスのスピードUP! NNA  
この1冊でビジネス実務の疑問解消!

中国・外貨管理  
マニュアルQ&A 水野真澄

