

第19章 労働事情

2023年1月に日本貿易振興機構（ジェトロ）から公表された「2022年度海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」のアンケート結果によると、経営上の問題点として第1位（67.6%）に「従業員の賃金上昇」が記載されている。これは2018年度の調査から例年同様に1位である。賃金と一言で言っても中国では手当、社会保険等に該当する「五険一金」、労働組合費、経済補償金等が賃金に連動する形で人件費を構成しているため、まずこの構造を理解する必要がある。

1. 労働法の体系

中国は労働者階級がリードする社会主義国家として、「憲法」第42条により中国の国民が労働する権利と義務があり、それに対して国家が就労条件や労働報酬の改善が義務付けられている。中国では環境変化に伴い、1992年に「労働組合法」の改正法が公布・施行されて以降、労使関係に関する法律も整備されてきている。

中国の労働に関する法律の体系は主に以下の部分が含まれている。

(1) 法律

全国人民代表大会及びその常務委員会が頒布し、法律体系の基本となる。主な労働関連法律は以下のような法律がある。

「労働法」：1995年1月1日に施行され、2018年12月29日に最新改訂された。

「労働契約法」：2008年1月1日に施行され、2012年12月28日に最新改訂された。

「社会保険法」：2011年7月1日に施行され、2018年12月29日に最新改訂された。

「就業促進法」：2008年1月1日に施行され、2015年4月24日に最新改訂された。

「労働組合法」：1992年4月3日に施行され、2021年12月24日に最新改訂された。

「女性権益保障法」：1992年10月1日に施行され、2022年10月30日に最新改訂された。

「労働紛争調停仲裁法」：2008年5月1日に施行された。

(2) 国務院の行政法規と各部門の規定

国務院及びその下位にある「人力資源及び社会保障部」（以下、人社部）は、法律に従い実施条例や規定を公布し、実務上における法律の詳細運用を定めている。

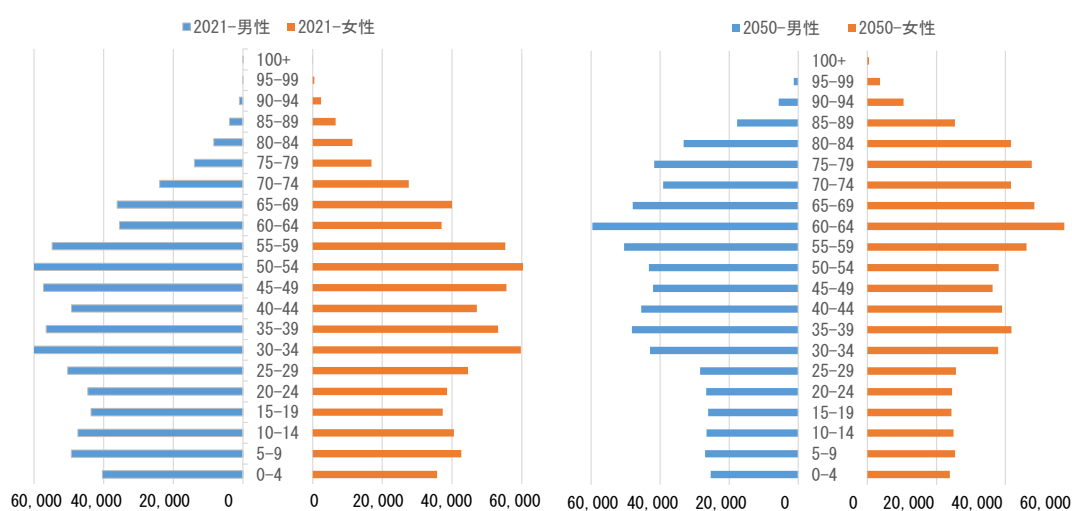
主な国務院の行政法規は「労働契約法実施条例」、「労働保障監査条例」、「全国祝日及び記念日休暇弁法」、「女性職員の労働保護特別規定」等がある。法律と重複している内容もあるが、一部内容を具体化したものになる。例えば、「女性権益保障法」では女性労働者が産休の権利があると定められており、「女性職員の労働保護特別規定」では産休が98日であり、双子や難産の場合は15日追加する等、具体的な内容が定められている。

主な部門規定は、「最低賃金規定」、「社会保険登記管理暫定弁法」、「労災認定弁法」、「外商投資人材紹介機構管理暫定規定」等、法律や行政法規の延長線上にあるものが多く、具体的な申請方法や申請書式が定められている場合が多い。例えば、「労災認定弁法」には認定申請表が添付されている。また、「最低賃金規定」では、各省・地域に異なる最低賃金を設定可能と規定し、明確な金額が記載されていないが、最低賃金の計算方法について定めており、各地域の係数を測定した上で同じ方法で計算する必要がある。

2. 労働市場と雇用情勢

国連の「World Population Prospects 2022」によると、2021年中国の人口は約14.5億であった。15歳～64歳の労働人口は約10.1億であり、全体の69.2%を占めていた。国連の予測によると、2050年には総人口が13.4億と減少するのに対し、労働人口が7.8億と大幅に減少し、労働人口が全体に占める割合は58.4%になる見込みである。WHOの定義では、65歳以上の人口が14%以上であれば高齢社会（aged society）、21%以上であれば超高齢社会（super-aged society）と定義されており、中国は2022年に高齢社会になり、さらに2033年前後に超高齢社会になると予測されている。人口ピラミッドを見ても、その形状の変化が著しいことが分かる。

図表 19-1 中国の人口構成の変化



（出所）国際連合「World Population Prospects 2022」より作成（単位：千人）

3. 賃金

賃金には、給与、各種手当、賞与等が含まれる。業界によって程度の差があるが、日本と異なるポイントとしては、全体的に昇給のペースが速く、特に最近のハイテク企業においてはパフォーマンス次第で、数年で給与が十倍以上になるケースもある。また業界によって給与体系の差が大きいため、管理職以上の採用を行う日系企業にとっては、業界に合わせて給与体系のローカライズ化が求められる。業界によっては日本よりも中国の方がいい場合もあり、実際に金融やコンサル等の日本人の中国駐在員が給与体系の関係上、現地採用に切り替えるケースもある。

また、中国の賃金水準は一貫して上昇してきたが、2022年には新型コロナウイルスの影響により経済情勢が悪化し、製造業を中心に2021年より悪化していた。日本貿易振興機構（ジェトロ）から公表された「海外進出日系企業実態調査」の2016年度から2022年度の中国に進出した日系企業に対するアンケート結果を基に、一人あたり人件費の年間実負担額（一人あたり従業員に対する基本給、手当、社会保険、残業、賞与等の中国平均値）を比較してみると次表の通りである。

図表 19-2 日系企業の一人あたり人件費の年間実負担額

中国平均 (単位：人民元)	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
製造業作業員	64,002	67,123	72,790	70,359	74,291	90,461	82,978
製造業 エンジニア	91,001	98,740	109,334	111,320	115,689	134,393	122,598
製造業 マネージャー	157,262	166,249	183,298	181,123	184,597	220,108	194,488
非製造業 スタッフ	109,435	117,097	127,503	135,105	132,237	153,692	150,031
非製造業 マネージャー	243,747	234,137	264,138	275,434	277,333	319,361	312,732

(出所)「アジア・オセアニア進出日系企業実態調査—中国編」や「海外進出日系企業実態調査—アジア・オセアニア編」(日本貿易振興機構)より作成

※米ドルから人民元に変換する際に、簡易的に1米ドル対7人民元とする。

マネージャークラスでは非製造業は製造業の約1.5倍となっており、特に非製造業のマネージャークラスの人材の確保は困難であり、日系企業はかなりの金額を負担して人材を確保せざるを得ない状況にある。同アンケートで2022年度の製造業マネージャーの中国全土平均の基本給月額平均は1,567米ドル(約10,969人民元)であり、非製造業の場合は2,460米ドル(約17,220人民元)である。非製造業でも特に金融、保険、通信、ソフトウェア業の基本給が高い。

(1) 賃金

給与は基本給と業績給を分けて設定することが可能である。いずれも明文化して労働者側と契約する必要があるが、業績給に関しては別途業績評価の方法について社内規程の作成が必要であり、評価の結果も労働者側が署名等で承認が必要となる等、手続きが煩雑のため、外商投資企業や大手企業に関しては、基本給のみ設定することが多いが、現地の中小企業を中心に単純作業のような製造業やサービス業において、低い基本給と高い業績給を合わせて設定することで従業員の作業モチベーションを上げる手法を取っているケースもある。各種手当や賞与の部分に関しては、実物商品で支給されるケースもあり、一昔前の計画経済時代からの習慣で特に国有企業や事業単位(国や地方の予算で運営され、教育、科学技術、文化、衛生等の非営利活動を行う事業体)では実物支給されているケースが多い。なお、残業手当に関しては「5. 労働条件」を参照されたい。法令上、賞与の支給は必ずしも義務とはされていないが、一般的には従業員のモチベーションを上げるために、公式又は非公式に賞与が支給されている。労働契約又は企業の給与規定に記載された場合は、公式な賞与になり、決められた条件と異なって支給された場合は労働者側から労働契約法によって提訴される場合がある。

外商投資企業や現地ハイテク企業が多く利用するパターンとしては固定金額の賞与があり、月額基本給与の一定倍数で年末支給される。「〇〇薪」とも呼ばれており、企業によって「13薪」（13回の給料）から20回以上のケースもある。通常年度末の最終月に2ヵ月以上の給料を支給するが、賞与額が多くなると分割して日本企業のように時期を分けるケースもある。この他、業績連動の賞与もよく使われている。労働契約や会社規程で明文化された場合は、給与と同じく評価体系及び労働者の承認が必要になる。それ以外に、近年ではストックオプション等もベンチャー企業を中心に幅広く利用されている。

一方、非公式な賞与に関しては、企業によって大きく異なる。労働契約や会社規程上で明文化されていないため、会社所有者の気分やチームリーダーとの関係性によって大きく変わる。多くの場合は、旧正月前に日本のお節料理のような食材を支給することや、WeChat（日本のLINEのような通話・トークアプリ）上でお年玉を送ることがある。また、会社の社員旅行や大忘年会を開いて高額な景品を用意すること等もよくある。

ひとくちメモ 15：大忘年会

（新型コロナウイルス禍では自粛されていたが）中国の春節（旧正月）の前になると、多くの会社が従業員に対して一年の慰労のために忘年会を開催する。従業員の数が多い会社では大きなホテルの会場やレストランを借り切って行うことが多い。会社は従業員に対して飲食を提供するだけでなく、非公式的な賞与としてクジ引き等で高額な景品を用意する場合がある。従業員も余興のために歌や踊り等のパフォーマンスを披露することもある。日本人駐在員は多くの従業員からお酒の乾杯を勧められ大変な経験をするケースもある。楽しく騒ぐ分には問題ないが、不機嫌になる等、醜態をさらすことは中国でもタブーであるため、飲みすぎに注意しながら宴会を楽しむことがコツと言える。

(2) 最低賃金

中国の最低賃金に関する計算方法は、人社部の「最低賃金規定」で定められているが、具体的な賃金額に関して、各地域の労働保障部門が当地の組合や企業の協会とともに研究して策定し、人社部に提出すると定められている（同規定第8条）。2023年11月現在時点の最低月額賃金は下表の通りである。

図表 19-3 中国各地の最低賃金額

中国各地 (単位：人民元)	第一レベル※	第二レベル	第三レベル	第四レベル
北京	2,420			
天津	2,320			
河北省	2,200	2,000	1,800	
山西省	1,980	1,880	1,780	
内モンゴル自治区	1,980	1,910	1,850	
遼寧省	1,910	1,710	1,580	1,420
吉林省	1,880	1,760	1,640	1,540

黒龍江省	1,860	1,610	1,450	
上海	2,690			
江蘇省	2,280	2,070	1,840	
浙江省	2,280	2,070	1,840	
安徽省	2,060	1,930	1,870	1,780
福建省	2,030	1,960	1,810	1,660
江西省	1,850	1,730	1,610	
山東省	2,200	2,010	1,820	
河南省	2,000	1,800	1,600	
湖北省	2,010	1,800	1,650	1,520
湖南省	1,930	1,740	1,550	
広東省	2,300	1,900	1,720	1,620
内：深圳市	2,360			
広西省	1,990	1,840	1,690	
海南省	1,830	1,730	1,680	
重慶	2,100	2,000		
四川省	2,100	1,970	1,870	
貴州省	1,890	1,760	1,660	
雲南省	1,990	1,840	1,690	
チベット自治区	2,100			
陝西省	2,160	2,050	1,950	
甘肅省	2,020	1,960	1,910	1,850
青海省	1,880			
寧夏自治区	1,950	1,840	1,750	
新疆ウイグル自治区	1,900	1,700	1,620	1,540

(出所) 人社部「全国各省、自治区、直轄市最低賃金標準状況」及び各地域の最新通知より作成

※各地域のレベル所属状況に関しては具体的に定められていないが、通常の場合、第一レベルの水準は省都の所在地や発展した町が採用されることが多く、第二レベルは一般的な地級市が採用されることが多い。また、第三レベル以降は県級市以下の地区が採用されることが多い。詳細に関しては、各所在地の政府に最低賃金のレベル適用状況を確認する必要がある。

月額最低賃金と同様に各地の 1 時間あたりの最低賃金も決められているため、シフト制等時間ごとに給与設定される企業には適用する必要がある。また、時間外労働、夜間シフト、特殊環境等による手当等は最低賃金に含まれない（同規定第 12 条）。

4. 雇用関係

企業が中国で労働者を雇用する際に、書面による契約を締結する必要がある。その際には、「労働契約」と「労務契約」を選択することができる。「労働契約」を締結する場合は、「労働法」等の関連法律に従い、企業側には最低賃金や社会保険等の義務が発生されるが、「労務契約」の場合は「民法」等に従い、労働者と企業が従属関係ではなく、対等な立場として契約内容の通り業務の執行と待遇の支払が決められる。

「労務契約」は、企業側での法定休暇、残業代、最低賃金、経済補償金等の義務が発生しないため、当然ながら労働者側にとって不利になり、敬遠されることが多い。労務契約を適用することが一般的だったのは、定年後の継続雇用の時である。中国の法定定年年齢は男性 60 歳、女性幹部 55 歳、女性労働者 50 歳と規定されており、特に女性の場合は 50 代で定年を迎えることから定年後でも働く場合が多い。それ以外にも不動産等の仲介業者やフリーランス等、単発的な仕事を依頼する時にもよく利用されており、派遣による間接雇用もそれに該当する場合がある。

中国の日系企業の多くは、ホワイトカラーやブルーカラー共に直接雇用する場合と人材派遣会社（FISCO 等の外事服務機関）を通じた間接雇用を使い分けている。駐在員事務所については間接雇用しか認められていない（例えば北京市人民政府第 12 号令第 5 条）。間接雇用の場合は従業員と派遣会社が「労働契約」を締結し、受入企業と人材派遣会社は「労働派遣契約」を締結するが、場合によっては従業員と「労働契約」を締結することもある。また、派遣社員を間接雇用する場合は、「臨時的（存続期間 6 ヶ月以下）、補助的（非主要業務を行う）、代替的」なポジションにしか利用できず（労働契約法第 66 条）、待遇が同じポジションの正社員と同じである必要があり（同法第 63 条）、雇用人数の割合も国務院の規定以下になる必要がある（同法第 66 条）。違反した場合は最大違法所得の 5 倍までの罰金が課せられる（同法第 92 条）。

一方、「労働契約」の場合は、労働関連法律に従う必要があり、特に「労働契約法」を確認した上で、契約締結に関する準備をした方が良い。労働契約法の第 1 条には「労働契約制度を整備し、労働契約双方の当事者の権利及び義務を明確にし、労働者の合法的權益を擁護し、調和の取れた安定的な労働関係を構築、発展させるため、この法律を制定する」と立法趣旨が述べられており、労働者の權益保護を目的としていることが明文化されている。

労働契約法について留意すべき点が多いが、ここでは、特に会社設立時点から意識しておかなければならない点として、労働契約の解除又は終了と人員削減の規定、及び労働コストの上昇につながる経済補償金と無固定期限労働契約の規定について以下に記載する。

(1) 労働契約の解除又は終了

労働者側からの労働契約解除（予告解除）は、30 日前（試用期間にある場合は 3 日前）までに使用者である会社に対して書面により通知することが必要となっている（労働契約法第 37 条）。労働者側から労働契約を解除できるのは、会社が以下の状況に該当する場合である（同法第 38 条）。

- 会社が労働契約の約定に従った労働保護又は労働条件を提供しない場合
- 会社が社会保険料を納付しない場合
- 会社が労働報酬を速やかに全額支払わない場合
- 労働規則制度が法律や法規の規定に違反し、労働者の權益に損害を与える場合
- 労働契約法第 26 条第 1 項に定める事由により労働契約が無効になる場合
- 法律や行政法規に規定する労働者が労働契約を解除できるその他の場合

一方、会社から労働契約の予告解除ができる場合は、以下の通りである。この場合 30 日前までに労働者本人に書面により通知するか、又は規定外で 1 ヶ月分の賃金支給をもって労働契約を解除できる（同法第 40 条）。

- 労働者が疾病あるいは業務外のケガにより、定められた療養期間を経過した後も元の業務に従事することが不可能で、会社が別途配属した仕事にも従事できない場合
- 労働者が業務に堪えることができず、訓練や職務の変更調整をもってしても業務をこなすことができない場合
- 労働契約締結時の条件の根拠となった客観的状況に重大な変化が起これ、労働契約の履行が不可能になり、協議をしても労働契約の変更について合意が得られない場合・法律や行政法規に規定する労働者が労働契約を解除できるその他の場合

また、使用者である会社から労働契約を解除できる場合は以下の通りである（同法第 39 条）。

- 試用期間中に労働者が採用条件に合致していないことが証明された場合
- 労働者が会社の規則制度に甚だしく違反した場合
- 著しい職務怠慢、不正利得行為により労働者が使用者に重大な損害を与えた場合
- 労働者が同時に他の会社と労働関係を形成し、本使用者の業務任務の完成に甚だしい影響を及ぼした場合、又は、これを会社が指摘しても是正を拒否した場合
- 労働契約法第 26 条第 1 項第 1 号に規定する無効条件で労働契約が無効となった場合
- 法により労働者が刑事責任を追及された場合

(2) 人員削減

企業が人員を 20 人以上削減する場合、又は 20 人未満であっても全社員の 10% 以上の人員を削減する場合、会社は 30 日前までに労働組合又は全従業員に対し状況を説明し、意見を集約して人員削減案を労働行政部門に報告しなければならない（労働契約法第 41 条第 1 項）。人員削減が認められるケースとしては以下の通りである。

- 企業破産法の規定によって更生を行う場合
- 生産や経営が極めて困難となった場合
- 企業の生産転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約変更後において、なお人員削減が必要である場合
- その他の労働契約の締結時に依拠した客観的な経済状況に重大な変化が起これ、労働契約の履行が不可能となった場合

実際に人員削減を行うにあたっては、以下の人員は優先して継続的に雇用しなければならない（労働契約法第 41 条第 2 項）。

- 会社と比較的長期間の有期固定労働契約を締結している者
- 会社と期間の定めのない労働契約を締結している者
- 家族に就業者がおらず、扶養を必要とする老人や未成年者がいる者

また、次の場合には労働契約を解除してはならないとされている（労働契約法第 42 条）。

- 職業病の危険を伴う作業に従事していた労働者で、職位を離れる前に職業健康診断を行っていないか、又は職業病の疑いのある病人で診断又は医学的観察期間にある場合
- 会社で職業病を患い又は業務上の負傷により労働能力を喪失又は一部喪失したと確認された場合
- 病気あるいは業務外の負傷により、規定の医療期間内にある場合
- 女性労働者で妊娠、出産、授乳期にある場合
- 会社に連続して15年以上勤務し、かつ、定年退職まで5年未満の場合
- 法律、行政法規で規定されているその他の状況

(3) 経済補償金

使用者である会社は労働者と労働契約が終了した際、又は労働契約を解除した際は、一定金額の「経済補償金」を労働者に支払わなければならない（労働契約法第46条）。経済補償金を支払わなければならない具体的なケースは以下の通りである（同法第46条）。

- 会社が約定や法令、法規通りに報酬等を支給せず、同法第38条の規定に従い、労働者が労働契約を解除する場合
- 労働者が同法第36条の規定に従い、会社と労働者の協議により労働契約を解除する場合
- 同法第40条の規定に従い、会社が労働契約を解除する場合
- 同法第41条第1項の規定に従い、会社が労働契約を解除する場合
- 同法第44条第1項の規定に従い、固定労働契約を終了した場合（ただし、使用者が提示した条件が現行契約と同等又はそれ以上であるにも拘わらず、労働者が労働契約の更新を拒否した場合を除く）
- 同法第44条第4項及び第5項により、会社が破産宣告された場合、営業許可を取り消され労働契約を終了した場合
- 法律、法規に定めるその他の事由の場合

経済補償金の計算方法の上限は、労働者が使用者である会社で働いていた勤務年数に照らし、1年ごとに賃金の1ヵ月分（労働契約の解除又は終了前の12ヵ月の平均賃金）を支給するとされている。勤務年数が6ヵ月以上1年未満の場合には1年と計算をし、6ヵ月に満たない場合は、労働者に半月分の経済補償を支払うものとされている（同法第47条第1項）。

労働者の月額賃金が会社の所在する直轄市、区を設置する市レベルの人民政府が公表する当該地区の前年度の従業員の月平均賃金の3倍を超える場合は、経済補償金の支給上限は、公表された当該地区従業員の月平均賃金の3倍に相当する金額までとなる。「月額賃金」とは当該従業員の労働契約の解除又は終了前の12ヵ月間の平均賃金をいう（同法第47条第3項）。経済補償金の年数は12年を越えてはならないとされている（同法第47条第2項）。

経済補償金は、労働契約法の施行日である2008年1月1日より起算する（同法第97条後段）。2008年1月1日以前の分については、各地域における当時の関連規定に準拠することになる。

(4) 無固定期限労働契約

「無固定期限労働契約」とは、会社と労働者が締結する確定的な終了日がない労働契約である（労働契約法第 14 条）。会社と労働者は双方の合意を経て、無固定期限労働契約を締結することができる（同条第 2 項）。

この締結の条件としては、以下に記載のいずれかの状況に該当し、かつ労働者が労働契約の更新や締結を申し出、又は同意した場合は（労働者が固定期間の労働契約の締結を申し出た場合を除き）、無固定期限労働契約を締結しなければならない（同条第 3 項）。

- 労働者が会社において満 10 年以上連続して勤務している場合
- 満 10 年以上勤務し、かつ、法定の退職の年齢まで 10 年未満である場合
- 固定期限労働契約を 2 度連続して締結し、労働契約法第 39 条（労働者の職務怠慢や不正行為等で会社による労働契約の解除）及び第 40 条の第(1)号及び第(2)号（労働者が疾病、負傷、不適任等により会社が労働契約の予告解除を行う場合）に定める事由に該当せずに、労働契約を更新する場合

なお、会社が労働者使用の日から 1 年以内に労働者と書面で労働契約を締結しない場合は、無固定期限労働契約が締結しているものとみなされるため注意が必要である（同法第 14 条第 3 項）。無固定期限労働契約の存在は労働契約の長期化、労働コストの固定費化につながるものである。その一方では、優秀な人材であれば、長期に会社に留めておける契約とも言える。このため採用においては、今まで以上に慎重を期すべきである。

以上の労働契約法は一般的な事項を規定したものであり、前述した上海市の判決例の通り、会社は所在する地域の労働契約関係の法令や司法解釈（例えば北京市労働契約規定等）に準拠する必要がある。

ひとくちメモ 16：春節前後の大移動

中国の春節は旧正月のことであり、中国では新暦の正月よりも盛大に祝う。春節の日は年によって異なるが中国旧暦の 1 月 1 日のため、基本的には 1 月下旬から 2 月の間になる。春節の期間は故郷の家族と過ごすことが中国人にとっては何よりも大切な行事となっている。

春節の前になると、地方から都心に出てきた会社員や学生が一斉に帰郷するため公共交通機関は満席になり、道路は渋滞し大移動が発生する。例えば春節の期間の累計では、約 2 億人が鉄道を利用し、少なくとも 20 億人が道路を利用しているとの報道もある。日本人駐在員は春節の期間に日本に帰国する人や、アジア諸国等に旅行する人もいるが、中国国内で移動する場合は最低でも 2 ヶ月前よりチケットの準備をした方がよい。

現状（2023 年 12 月 19 日時点）では、コロナで停止していた中国ビザの申請が再開したが、日本国民に対する中国短期滞在（15 日以内）のビザ免除措置を一時停止しており、中国大使館領事部及び中国ビザ申請センターの公式ページでダウンロード可能な申請表を作成・署名した上で、中国ビザ申請センター（東京・有明）にて本人が提出する必要がある（指紋採取免除に該当する方のみ代理申請が可能）。

ある日系企業の工場長の話では、春節後に会社に出社しなくなり、そのまま自己都合で退社してしまう中国人従業員も多く、春節後に中途採用をして人員を補充せざるを得ないケースもあるとのことである。

5. 労働条件

労働契約書には以下の項目を最低限記載しなければならない（労働契約法第 17 条）。

- ① 企業の名称、住所、法定代表者
- ② 労働者の氏名、住所、身分証番号
- ③ 労働契約期間
- ④ 業務内容及び勤務地
- ⑤ 勤務時間、休息、休日、休暇
- ⑥ 労働報酬
- ⑦ 社会保険
- ⑧ 労働保護、労働条件及び職業性の危害の防止
- ⑨ 法律、行政法規に規定すべきその他の事項

「労働法」には、労働条件に関する項目が規定されている。例えば以下の通りである。

- 労働時間に関しては 1 日の労働時間は 8 時間を超えず、一週間の平均労働時間が 44 時間を超えないように実施する（労働法第 36 条）。
- 休日は毎週少なくとも 1 日は保証しなければならない（同法第 38 条）。
- 法定休暇日は、元旦、春節、労働節、国慶節、法律により規定するその他の祝祭日とする（同法第 40 条）。
- 労働時間の延長に関しては、生産経営の必要により、労働組合（工会）及び労働者との協議を経た後に延長することができるが、1 日につき 1 時間を超えることができない。ただし特別な事情がある場合は、労働者の身体の健康を保障することを条件に 1 日につき 3 時間を超えない範囲とするが、1 ヶ月 36 時間を超えてはならない（同法第 41 条）。
- 割増賃金については、労働者に労働時間を延長させる場合、賃金の 150% を下回らない賃金を支給すること、休日に勤務させ代替休暇を手配できない場合、賃金の 200% を下回らない賃金を支給すること、法定休暇日に勤務させる場合、賃金の 300% を下回らない賃金を支給すること（同法第 44 条）。

なお、法定休暇日に関しては、国務院が公布した「全国祝日及び記念日休暇弁法」により祝日の休暇日数が決められている。具体的には、元旦（1 日）、春節（3 日）、清明節（1 日）、労働節（1 日）、端午節（1 日）、中秋節（1 日）、国慶節（3 日）になる。また、国際女性デー（3 月 8 日）に女性を対象に、青年節（5 月 4 日）に青年（14～28 歳）を対象に、半日の休暇を与えており、国際児童デー（6 月 1 日）に子供（14 歳以下）を対象に 1 日の休暇を与えている。中国では祝日前後の土日を移動して連休にすることが一般的になっている。

また、中国では年次有給休暇が「従業員有給年次休暇条例」で定められており、職歴が連続して 1 年以上の従業員に対して、職歴の年数に応じて雇用企業が年次有給休暇を与えなければならない。具体的には、職歴 1 年以上 10 年未満の場合は 5 日、10 年以上 20 年未満の場合は 10 日、20 年以上の場合は 15 日である（同条例第 3 条）。従業員が病気や私用により一定日数以上の休日を取得した場合は年次有給休暇を付与しないことも可能である（同条例第 4 条）。年次有給休暇を当年内で取得する必要があるが、事情がある場合は 1 年間延長することも可能である。ただし、年次有給休暇を取得できない場合は日給の 300% で報酬を支払う必要がある（同条例第 5 条）。

加えて「従業員有給年次休暇実施弁法」では、「職歴」に関して、雇用企業での勤続年数と関係なく、他社での職歴も含まれている（同弁法第 4 条）ため、現地採用する時に認識する必要である。また、一年の途中で転職した際に、当年度残りの日数を 365 で割った比率で、当年度の年次有給休暇（端数切捨て）を付与する必要がある（同弁法第 5 条）。企業側で年次有給休暇を指定し、従業員本人の原因で書面の申告により休まない場合、日給の 100% で報酬を支払うことを認める（第 10 条）。なお、日給の決め方としては、月給を 21.75 日で割るとする（同弁法第 11 条）。

それ以外でも全国統一の規定としては、（仕事事由と関係なく）病休、産休、本人の結婚時や家族（親、配偶者、子供）の死亡時の休暇、親族訪問の休暇、その他社会活動による休暇があり、地域や条件によって、日数と報酬が変動するが、基本的には一定数の給与が支給される。一部地域では、男性の育休や女性の出産準備、授乳、生理痛に対しても休暇を付与しており、詳細は進出地域に合わせて確認が必要である。

労働契約法では雇用者の義務として、労働報酬、勤務時間、休息、休暇等について内部規定（就業規定等）に制定し、従業員代表大会又は全従業員における討議を経て、労働組合（工会）又は従業員代表と協議してこれを確定させなければならないと規定されている（労働契約法第 4 条）。なお「従業員代表大会」については、後述「7. 労使関係」を参照されたい。

ひとくちメモ 17：日の移動

中国では祝日前後の土日を移動して連休にするのが一般的であるため、祝日前後の土日は営業日となるケースが多い。特に中秋節と国慶節は日付が近く、また春節の休み時間が長く、それぞれの祝日付近では一週間の連休になるため、現地駐在員だけでなく、現地企業と連絡を行う際にも、日本側で中国の営業日を事前に確認する必要がある。

国務院が毎年 10 月から 12 月に、次の年の祝日カレンダーを発行している。例えば、2023 年においては、10 月 25 日に 2024 年の祝日の日付を発表した。春節（旧正月）の 2024 年 2 月 10 日は土曜日のため、前の週の 2 月 4 日（日）と後の週の 2 月 18 日（日）が営業日になり、2 月 10 日の週が 8 連休になった。人々が通常に移動される大晦日（2 月 9 日）に関しては、休日とならず、国務院が企業による自主的な休みとして設定された。

6. 社会保険制度

中国の社会保障制度は、「5 険 1 金」と表現されることが多い。「5 険 1 金」とは、養老保険、医療保険、労災保険、失業保険、生育（出産育児）保険という 5 つの社会保険と、住宅積立金を指している。社会保険に関しては「社会保険法」で規定されている。社会保険の主なものとしては上記の通り「5 険」（養老保険、医療保険、労災保険、失業保険、生育保険）がある（同法第 2 条）。社会保険登記証については、以前のように別途社会保険を登記して証明を受領するのではなく、営業許可証等と一体となった証明書を受領するという制度（「五証合一」）が中国各地で導入されつつある状況にある。

「労働契約法」では、労働者と使用者（会社）が締結する「労働契約書」には社会保険について記載すべきことが明記されており（同法第 17 条第 1 項第 7 号）、雇用者（会社）が社会保険料を納付しない場合、労働者は労働契約を解除することができる（同法第 38 条第 1 項第 3 号）。

一方、住宅積立金に関しては、「住宅積立金管理条例」（1999年公布、2019年最新改訂）で規定されている。外商投資企業を含む企業は新設して30日以内に住宅積立金管理センターに届出申請しアカウントの開設が必要となり、申請後20日以内に企業所属の従業員の住宅積立金アカウントを開設しなければならない（同条例第14条）。また、企業が新規採用や退職の場合は、該当事象が発生した30日以内に住宅積立金管理センターに開始、中止又は移転の手続きを行う必要がある（同条例第15条）。

労働コストの計算にあたり、「5 険 1 金」の負担は決して低くはないため、留意が必要である。なお、各地域・年度・給与水準によって「5 険 1 金」の負担比率が異なるが、一般的な場合の費用概況について、上海を例に下表に記載している。各項目の詳細な内容については後述する個別の項にて記載する。

図表 19-4 上海市社会保険負担料率（2023年7月時点）

項目名	保険料率 (会社負担)	保険料率 (個人負担)
養老保険	16%	8%
医療保険	10%	2%
失業保険	0.5%	0.5%
労災保険	0.16%-1.52%	-
生育保険	1%	-
住宅積立金	5%-7%	5%-7%

（出所）上海市人力資源と社会保障局より作成

中国で就業する外国人が社会保険に加入すべきかについては、「中国国内において就業する外国人の社会保険加入に関する暫定弁法」（人力資源・社会保険部令第16号）が2011年9月6日に公布され、同年10月15日から施行されている。同弁法は「外国人」を外国人就業証、外国専門家証、もしくは外国常在記者証等の就業証及び外国人居留証を取得し、又は外国人永久居留証を所有し、中国国内において適法に就業する中国国籍を有しないものと規定している（同弁法第2条）。

当該外国人は養老保険、医療保険、労災保険、失業保険、生育保険に加入しなければならないが、使用者（会社）と本人が規定に従って社会保険料を納付すると規定している（同弁法第3条第1項）。手続きとしては、使用者（会社）は外国人を雇用した場合、就業証書の手続きが完了した日から30日以内に、当該外国人の社会保険登録手続きを行わなければならないと規定している（同弁法第4条第1項）。

さらに2011年12月2日には「中国国内で就業する外国人の社会保険加入業務の遂行に関する問題についての通知」（人社庁発[2011]113号）が公布され同日から施行されている。当該通知は先に記載した暫定弁法（人力資源・社会保険部令第16号）を受けたもので、外国人の社会保険登録取扱手続き等を規定し、加入にあたり記入すべき用紙等を付属文書として添付している。なお、2018年5月9日に調印、2018年9月1日発効の「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」により、日本人駐在員は、日本払いの年金との二重負担になっていた中国払いの養老保険は納付免除となった。

免除期限が初回申請後に 5 年となるが、5 年を超えた場合でも両国の主管部門の同意により延長することが可能となる。また、申請の際に日本での年金加入の証明が求められる。

一方、住宅積立金について、「住宅積立金管理条例」では外国人が納付することを求められておらず、また、「住宅積立金管理のいくつか具体的な問題に関する通知」（建金管[2006]5 号）によると、「住宅積立金管理条例」の従業員の定義には外国籍の人を含めないと定義づけしているため、外国籍従業員に対して住宅積立金を納付する必要がない。ただし、「中国における永住権を持つ外国人が享受できる待遇に関する弁法」（人社部[2012]53 号）によると、永住権を持つ外国人従業員が住宅積立金を納付したい場合は納付することが可能である。

(1) 養老保険

従業員は養老保険に加入しなければならず、使用者及び従業員が共同して養老保険を納付すると規定されている（社会保険法第 10 条第 1 項）。2005 年 12 月 3 日「企業の従業員の基本養老保険制度の改善に関する決定」（国発[2005]第 38 号）が公布され、これまでの基本養老保険制度の見直しがなされた。毎月の保険料は従業員本人の「賃金総額」（前年度平均月額）を社会保険料算定の基礎として「給付基数」とし、これに「保険料率」を乗じて算出される。この保険料は企業負担分と個人負担分とから構成されている。

保険料算定の基礎となる「賃金総額」は基本給、職能給、出来高給、賞与、各種手当、残業代等から構成される。

保険料算定の範囲は各地方政府ごとに若干異なる。また、法規条例は地方政府が発行しているため、内容更新の場合は法規条例の文面を更新せず、通知の形で計算数字のみ更新する場合もある。例えば上海市では、2010 年 12 月 20 日に改正公布された「上海市都市部従業員養老保険弁法」（上海市人民政府令第 59 号）により、会社は前月における全在職従業員の賃金総額の 25.5%にあたる金額を養老保険料として納付しなければならない。在職従業員は本人の前年度における月間平均賃金収入を納付計算基準額とし、この 3%を養老保険料として納付しなければならない。在職従業員の前年度における月間平均収入が前年度における全市在職従業員の月間平均収入の 200%を上回る場合は、200%を上回る部分は納付計算基準額に算入しない。前年度における全市在職従業員の月間平均収入の 60%を下回る場合は、前年度における全市在職従業員の月間平均賃金収入の 60%を納付計算基準額とすると規定している（同弁法第 12 条）。一方、実質上納付基準額上限の係数は 300%になっており、現時点最新の情報（2023 年 7 月 1 日）では、納付基準額の上下限は 7,310 元から 36,549 元になっており、また、従業員の納付比率が 8%となっている。

企業が負担する「保険料率」は、各省、自治区及び直轄地の人民政府が決定するものとされている。他方、個人の負担する保険料率の基本は 8%となっている（「企業従業員基本年金保険個人口座の管理の規範化問題に関する通知」労社庁発[2001]第 5 号第 2 条）。保険料の徴収責任は企業が負わされており、企業が個人負担分を源泉徴収し、企業負担分と合算した金額を納付する。

個人負担分の個人口座養老金は、転職により職場が変わった際でも、新たな雇用先で継続して年金を掛け続けることができる（「統一した企業従業員基本養老保険制度確立に関する決定」国発[1997]26 号）、「都市部企業従業員基本養老保険関係移転・継続暫定弁法」国弁発[2009]66 号）。

(2) 医療保険

従業員は医療保険に加入しなければならず、使用者及び従業員が共同して医療保険を納付すると規定されている（社会保険法第 23 条第 1 項）。1998 年 12 月 14 日に国务院より「都市部従業員の医療保険制度の設置に関する決定」（国発[1998]第 44 号）が公布され、各地の人民政府は国有企業、外商投資企業等に対し医療保険に加入することを規定している。

保険料は会社負担分と個人負担分とから構成されており、その標準保険料は会社負担部分が賃金総額の 6%、個人負担分が賃金総額の 2%とされている。しかし、実際には各地方によってその保険料率には幅があるのが実情である。賃金総額の範囲や給付基数は、上述した養老保険と同じである。

(3) 労災保険

従業員は労災保険に加入しなければならず、使用者及び従業員が共同して労災保険を納付すると規定されている（社会保険法第 33 条第 1 項）。1996 年に「企業の労働災害保険施行弁法」（劳部発[1996]第 266 号）が実施され、2011 年 1 月 1 日より改正された「労働災害保険条例」（国务院令第 586 号）が施行されている。

労災保険料は、業種ごとの労災リスク程度に基づいてそれぞれ「料率」が設定されている（同条例第 8 条及び第 9 条）。平均保険料率は原則として、従業員賃金総額の 0.75%前後に抑えなければならない。

例えば上海市では、2013 年 1 月 1 日に改正公布された「上海市労働災害保険実施弁法」により、会社が納付する労働災害保険料の基礎料率は保険料納付計算基準額の 0.5%に統一することとされ、労働災害事故が発生した会社には、基礎料率を基礎として、規定に従い変動料率を実施すると規定されている（同弁法第 10 条第 1 項、第 2 項）。従業員が以下の状況に該当した場合、「労災」として認定される（同条例第 14 条）。

- 勤務時間内及び職場において、業務により事故傷害を受けた場合
- 勤務時間前後に職場において、業務に関連する準備あるいは整理業務に従事して事故傷害を受けた場合
- 勤務時間内及び職場において、業務の責務を履行して暴力等の突発的な事故に遭遇し傷害を受けた場合
- 職業病にかかった場合
- 業務で外出中、業務が原因で傷害を受けた、又は事故が発生し行方不明となった場合
- 通勤途中で本人に主たる責任のない交通事故、交通機関の事故に遭遇し負傷した場合
- 法律、行政法規で労災を認定されなければならないと規定するその他の状況

さらに、従業員が以下の状況にある場合においても「労災」とみなされる（同条例第 15 条）。

- 勤務時間及び職場において、突発的疾患で死亡あるいは 48 時間以内に応急手当の甲斐なく死亡した場合

- 緊急避難、災害防止等、国家利益、公共利益の維持活動中に傷害を受けた場合等

(4) 失業保険

従業員は失業保険に加入しなければならず、使用者及び従業員が共同して失業保険を納付すると規定されている（社会保険法第 44 条）。失業保険については 1999 年に「失業保険条例」（国務院令第 258 号）が施行されている。その保険料は企業及び個人がそれぞれ負担し、企業は従業員の賃金総額の 2%、従業員は賃金の 1%を失業保険として納付すべきものとされている（同条例第 6 条）。賃金総額の範囲や給付基数は、上述した養老保険と同じである。

受給資格を得るには、企業・個人とも保険料を 1 年以上納付していることが必要となっている（同条例第 14 条）。養老保険の受給者は失業保険を受け取ることはできない（同条例第 15 条）。

保険金受給月数は保険料の納付期間の長短によって、以下のように定められている（同条例第 17 条）。

- 満 1 年以上 5 年未満の場合は、12 ヶ月を超えないものとする。
- 満 5 年以上 10 年未満の場合は、18 ヶ月を超えないものとする。
- 10 年以上の場合は、24 ヶ月を超えないものとする。

失業者が保険受給期間中に死亡した場合には、遺族に一時金が支給される（同条例第 20 条）。

(5) 生育保険（出産育児保険）

従業員は生育保険に加入しなければならず、使用者及び従業員が共同して生育保険を納付すると規定されている（社会保険法第 53 条）。生育保険は、女性の出産時の検査費、出産費、手術費、入院費、流産後の医療費等が支払われる。

国家规定の標準の会社負担割合は賃金総額の 1%以下である（「企業従業員生育保険試行弁法」労部発[1994]504 号、第 4 条）。賃金総額の範囲や給付基数は、上述した養老保険と同じである。なお、従業員個人は生育保険料を納付する必要はない（同弁法第 4 条第 2 項）。

(6) 住宅積立金

前述の通り、住宅積立金に関して、外国人は自由に納付することになっているが、中国人従業員を採用した場合は、企業が住宅積立金を納付する必要がある。「住宅積立金管理条例」によると、住宅積立金の納付比率は、個人負担分と企業負担分とともに、前年度平均月収の 5%以上とし、各地域によって納付比率を上げることができる（同条例第 18 条）。また、新入社員の場合は企業が 1 ヶ月目の給料を基準として比率計算を行い、2 ヶ月目より納付する。転職社員の場合は当月の給料を基準として比率計算を行い、給料支給日より納付する（同条例第 17 条）。一方、実務上企業が負担金額を下げる意向が強く、納付比率の基準計算を有耶無耶にするケースが多い。それに対して、各地域の政府部門が社会保険と同じく、納付基準金額の上下限を政令として発表している。

例えば、北京市の場合は2023年7月25日に発表した上下限額は2,420元から33,891元になり、納付比率は5%~12%の間で企業が自主的選択することができる。

住宅積立金の利用に関して、自分が住む住宅の購入、建設、リノベーション、大型修理時に残高を取り出すことができるほか、収入を超えた家賃の支払いや住宅ローンにも利用できる。また、定年退職、労働能力喪失、雇用関係の終了、外国で定住する場合はアカウントが消滅するため、残高を取り出すことができる（同条例第24条）。

(7) 社会保険料率の段階的引き下げ

2023年3月29日に公布された「失業保険、労災保険料率の段階的引下げに関する通知」（人社部発[2023]19号）により、以下の項目が決定された。

①2023年5月1日より、失業保険の料率を段階的に1%までに引下げる政策は2024年年末までに延長する。

②2023年5月1日より、労災保険に関して、「国务院弁公室が社会保険比率の引下げの総合案の発行に関する通知」（以下、国弁発[2019]13号）の規定を2024年年末までに延長する。

また、各地が国家の政策を確実に実行するように、各地方政府が個別に社会保険の料率の引下げを禁止すると通知された。

なお、国弁発[2019]13号では、該当地域の労災保険ファンドに支給可能な残高が18ヵ月から23ヵ月の場合、該当地域の料率を現行より20%引下げ、24ヵ月以上の場合、50%引下げることを可能とする。

なお、現地企業のヒアリングによると、中国の場合は今後高齢化が進む中において、日本の介護サービスのノウハウを学びたいという需要があり、特に医療品質が高い病院が大都市に集中している傾向があるため、地方においては介護や在宅需要が高く、日系企業の参入に向けて事前調査を行っているそうである。

7. 労使関係

2021年12月24日に改正された「労働組合法（中国語：「工会法」）」によると、企業等で組合員が25名以上いる場合には、労働組合（工会）を設置しなければならない旨が規定されている（同法第11条）。

労働組合は、平等な協議及び労働協約制度を通じて、労働関係を調整し、従業員の労働権益を擁護する（同法第6条第2項）。企業、事業単位が従業員に対する処分を行った場合において工会は適切でないと認めるときは、意見を提出する権利を有する。企業は従業員との労働契約を一方的に解除する場合、事前に理由を工会に通知しなければならないと規定されている（同法第22条第1、2項）。

企業、事業単位にストライキまたサボタージュが発生した場合、工会は従業員を代表して、企業、事業単位又は各方面と協議を行い、従業員の意見及び要求を報告し、かつ、解決のための意見を提出しなければならないと規定されている（同法第28条）。

会社に労働組合がある場合は、会社は労働組合費として、毎月の全労働者の賃金総額の 2%を負担しなければならない（同法第 43 条第 1 項第 2 号）。なお「上海市工会条例」によると、労働組合費（工会経費）の前月の全従業員の賃金総額の 2%とされており、上記の「労働組合法」と同率である。

なお「従業員代表大会」は民主的に企業を管理することを目的として、従業員の利益に係る重要な事項（例えば就業に係る内部規定）を決定する場合には、労働組合の意見を聴取し、従業員代表大会を通じて従業員の意見を聴取しなければならないと規定されている（改正前会社法第 18 条、改正会社法第 17 条、労働法第 8 条）。労働組合がある場合は、従業員代表大会の日常業務を担当する事務局として機能している場合も多いようである。

8. 外国人就労許可制度

2014 年 11 月に公布された「外国人入国による短期業務遂行に関する取扱手続（試行）」（人的資源及び社会保障部外交部公安部文化部人社部発[2014]78 号）により、外国人が中国に入国後に短期業務に従事する場合、滞在日数が 90 日以内であっても、外国人就業許可証（或いは文化主管部門発行の承認書類）及び中国短期業務証明書を事前に取得し、就労ビザ（Z ビザ）を申請した上で入国することが必要要件となった。また、入国後の実質滞在予定日数に応じて、Z ビザの有効期間内のみの滞在となるのか、或いは改めて就業在留証明書を申請・取得する必要があるのかについては、適宜対応する必要がある。具体的には以下のような状況において適用される。

- ✓ 中国国内の提携先へ技術、科学研究、管理、指導業務等に従事
- ✓ 中国国内のスポーツ関連組織・団体におけるトレーニング（コーチ、選手を含む）業務等に従事
- ✓ 映画撮影（コマーシャル、ドキュメンタリーを含む）業務等に従事
- ✓ ファッションショー（モーターショーのコンパニオン、印刷広告用撮影を含む）業務等に従事
- ✓ 国外機関による公演等営業活動行為に従事

なお、短期業務従事者の入国申請手続きは以下の通り行う。

- ① 人力資源保障部の就業許可証及び業務証明、又は文化主管部門の承認書類並びに勤務証明の申請・取得
- ② 当該業務を管轄する外事部門での招聘状、又は招聘確認書類の申請・取得
- ③ 在外中国大使館・領事館、その他在外査証発行機関での Z ビザ申請・取得

このうち、滞在期間が 30 日以内であれば、在外査証発行機関は有効期間が 30 日のビザを発行する。当該査証を保有する短期業務従事者は、業務証明に明示されている期間内においてのみ業務に従事ことができ、その滞在期間は Z ビザに明示されている期間内に限られる。

また、業務期間が 30 日を超える短期業務従事者については、入国から 30 日以内に有効期間 90 日の就業在留証明書を申請・取得しなければならない。このほか、中国と査証相互免除協定を締結している国家・地域からの短期業務従事者についても、取扱手続きに基づき別途 Z ビザの申請が必要となる。

なお、外国人が取扱手続きに従わずに中国に入国した場合、或いは業務証明に明示する項目（登録項目は、所有者の国籍、氏名、業務内容、勤務先、勤務期間等）が実際の業務と合致しない場合には、公安機関に不法就労とみなされ取り締まりの対象となる。さらに、外国人が下記の事由で入国し、かつ滞在期間が 90 日以内の場合、取扱手続きにおいては、短期業務従事者に該当せず、この場合、該当者は下記の通り相応のビザを別途申請する必要がある。

Mビザ

- ✓ 機器・設備の購買に対する中国でのメンテナンス、据付、試運転、解体、指導及び研修業務に従事
- ✓ 中国国内で落札したプロジェクトに対する指導、監督、検査業務に従事
- ✓ 中国国内の支社、子会社、代表処への派遣による短期業務に従事
- ✓ スポーツ競技への参加

Fビザ

- ✓ 中国での無報酬業務の従事者、又は国外機関が報酬を提供するボランティア活動の従事者等
- ✓ 文化主管部門が承認書類に「国外機関による公演等の営業行為」と注記していない活動

(1) 外国人来中就労許可制度

2017年3月に公布された「外国人来中就労許可制度の全面実施に関する通知（外專発[2017]40号）により、外国人が中国で就労を行う際の許可に関する新制度が中国全土で実施されることとなった。当該通知は、2016年9月に公布された「外国人来中就労許可制度試行実施方案に関する通知」（2016年10月から2017年3月まで北京市、天津市、河北省、上海市、安徽省、山東省、四川省等において実施）の実施結果を踏まえ、2017年4月から中国全土で実施しているものであり、この通知により再調整された外国人来中就労分類基準が明確化された。主なポイントは以下の通りである。

- ✓ 新しい外国人就労許可制度はポイント管理制を実施しており、外国人労働者を外国人ハイエンド人材（A類）、外国人専門人材（B類）、その他の外国人人員（C類）の3段階に分類管理している。ランク付けは、年俸や学歴、勤続年数、勤務時間、中国語レベル、勤務地域、年齢等によりA類、B類、C類にランク付けされる。
- ✓ 外国人人材でC類に分類されると、中国人の雇用確保の観点からも、就労ビザが取得しづらくなる等の状況が今後生じてくると考えられる。
- ✓ 2016年10月から2017年3月までパイロット政策と比較して、勤務年数により加算される勤務歴の最高ポイントが引き上げられ、かつ中国語レベルのポイントが半分に引下げられた。また、中国での就業年数が連続5年以上であることも項目に追加された。
- ✓ なお、ポイントについては、考慮される事項の一つであるため、他の基準が達していればその分類に分類されることとなる。

また、各ランクの雇用比率について明確な法律・規定はないが、「外国人来中就労許可サービス指南（暫定）の発行に関する通知」（外専発[2017]36号）では、外国高級人材（A ランク）については、雇用数量の制限を受けず、外国専門人材（B ランク）については、雇用数量は市場需要による制限を受け、その他の外国人（C ランク）については、雇用数量の制限は国家の関連規定により執行するとされている。また、ジェトロの情報によると、中国法の原則は、単純労働の外国人雇用を制限するものであるため、外商投資企業への就職が認可される外国人の比率は当該企業の従業員総数の 10% を超えないのが通常である。ただし、ハイテク企業についてはこの限りではない。

(2) 日本人の駐在及び滞在の状況とリスク

外務省の情報によると 2023 年 10 月時点の中国在留邦人数は 10 万 1,786 人となっており、引き続き世界 2 位となっているが、5 年連続で在留人数が減少している。

2023 年 4 月 26 日に改正案が採択され、同年 7 月 1 日に施行された「反スパイ法」が大きな話題となっている。直近では 2023 年 3 月に中国駐在の製薬会社の社員が拘束され、2023 年 10 月に中国国内法に違反したとして正式に逮捕された。2014 年反スパイ法策定以降、拘束された日本人駐在員の数は計 17 人となっている。なお、2023 年改正では、以下のとおりスパイ行為に関する追記がなされた。

- スパイ組織に参加する、若しくはスパイ組織及びその代理人の任務を引き受けることだけでなく、スパイ組織及びその代理人に頼ることもスパイ行為の範囲として明記された。
- 国家秘密やインテリジェンスだけでなく、その他国家の安全と利益に関わる文書、データ、資料、物品の窃取、偵察、買収、不法提供もスパイ行為に該当すると明記された。
- 国家機関、秘密に関わる機関若しくは重要情報インフラ等に対するサイバー攻撃、侵入、妨害、制御、破壊等の活動もスパイ行為の範囲として明記された。
- 中国に対するスパイ行為だけでなく、中国域内又は中国の公民、組織を利用し、第三国に対するスパイ活動で中国の国家安全に危害を及ぼした行為もスパイ行為に該当すると明記された。

また、在中国日本国大使館が 2023 年 6 月に発行した「安全の手引き」によると、具体的にどのような組織や人物が「スパイ組織及びその代理人」に該当し、どのような行為が「スパイ行為」として取り調べや拘束、刑罰の対象となるかが明らかにされていないため、反スパイ法に限らず、以下のような点には特に留意した方がよいとされている。

- 最近の行為のみならず、過去に行った行為についても調査や拘束等の対象になり得る。
- 国家秘密、又はそれに該当するとされる情報（文書、データ等を含む）を何らかの手段で取得、保有しただけで、「スパイ行為」とみなされるおそれがあるため、留意する必要がある。特に、（手書きのものを含む）地図を所持しているだけでも、その対象とみなされる可能性がある。
- 「軍事禁区」や「軍事管理区」と表示された場所は、軍事施設保護法により許可なく立ち入ったり撮影したりすること等が禁止されているため、特に注意が必要である。

- 無許可のまま国土調査等を行うことは違法であるため、GPS を用いた測量、温泉掘削などの地質調査、生態調査、考古学調査等に従事して地理情報を収集、取得、所有等をした場合も、「国家安全に危害を及ぼす」として国家安全部門に拘束される可能性がある。
- 外国人による無許可の統計調査は統計法で禁止されており、学術的なサンプル調査（アンケート用紙配布等）を実施する場合などでも、調査行為が法律に抵触することがあるため、共同調査を実施する中国側機関（学校等）との十分な打合わせが必要である。

一方、通常のビジネスを展開する際に、反日動向は注意すべきポイントになる。直近では、2023年8月に日本政府によるALPS処理水（東京電力福島第一原子力発電所の建屋内にある放射性物質を含む水）放出の決定により、外務省及び中国各地の日本国領事館が注意喚起を発出している。

また、現地調査では今回の処理水放出をめぐり、2012年尖閣諸島（中国では「釣魚島」）問題のような激しいデモは発生せず、海産物以外の日本の商品に対する購買意欲の低下は限定的であるとの声も聞かれた。