



2019.08.09

コチ コンサルティング

残暑お見舞い申し上げます。7月29日、人力資源・社会保障部より《我国の法定年休假日等休暇関連標準》が発表されました。本号では、中国の休暇制度の整理と併せて、最近お問合せの多い、外国人の不法就労に関わる規制についてご報告します。また本号から、経営者懇談会（7.18）「経営戦略としての人材マネジメント-モチベーション考察-」における参加経営層の貴重な議論をシリーズでご紹介致します。

### 【ご案内】

I 従業員の心に響く賃金・福利・労務管理・人事制度を考える ～以薪伝心～

【CoChi トータルリワードレポート～以薪伝心～】第3四半期集計 参加受付中

<https://cochicon.com/general-survey/>

II 会員企業日本人管理者向け【ひざ詰め勉強会 第2回】

テーマ：労働契約～降格・降級、契約満了・終了、解雇…労働契約管理は人事管理の要～

9月25日（水） <https://cochicon.com/3208.html>



HR Café

注目 Q & A

上海でも日中社会保障協定への対応が必要ですか？ [リンク](#)  
他社の年次有給休暇使用・消化方法を教えてください。 [リンク](#)

### 【人事・労務情報】

■ 《我国の法定年休假日等休暇関連標準》 ～法定休暇付与の再徹底～ 【全国】

■ 外国人の不法就労摘発強化 ～居留許可証未取状態での就労、就労許可外業務の兼務は不法就労～

【シリーズ：モチベーション考察】第1回：なぜ今モチベーションの考察か

■ 《我国の法定年休假日等休暇関連標準》 ～法定休暇付与の再徹底～ 【全国】

《我国の法定年休假日等休暇関連標準》（人力資源・社会保障部 7月29日発表）では「休息休暇時間とは法律法規の定めによる、社会团体、企業、事業単位およびその他組織において職に就く期間内に、生産・就労に従事する必要が無く、自己支配可能な時間である」として、下記5種の休暇に関して、関連法規と概要が改めて提示されています。

① 休息日 <https://cochicon.com/190.html> 2019年休日カレンダー：<https://cochicon.com/184.html>

② 法定祝日 <https://cochicon.com/186.html>

③ 年次有給休暇 <https://cochicon.com/178.html>

④ 親族訪問休暇 <https://cochicon.com/122.html>

⑤ 慶弔休暇 結婚休暇：<https://cochicon.com/153.html> 忌引休暇：<https://cochicon.com/123.html>

**NAVI** 人力資源・社会保障部が毎年主要60都市で実施している人力資源・社会保障基本状況調査では、調査対象の過半数の従業員が有給休暇を享受している状況が報告されており、言い換えると半数近くが有給休暇を享受できていない状況とされています。また、中国青年報の調査（サンプル数1997名）では64.9%が勤務先企業で年次有給休暇を翌年に持ち越すことはできず、未使用の有給休暇は年末に抹消されると報告しています。（法規：未使用年次有給休暇は日当の300%での買取、ただし1年に限り持ち越し可能）

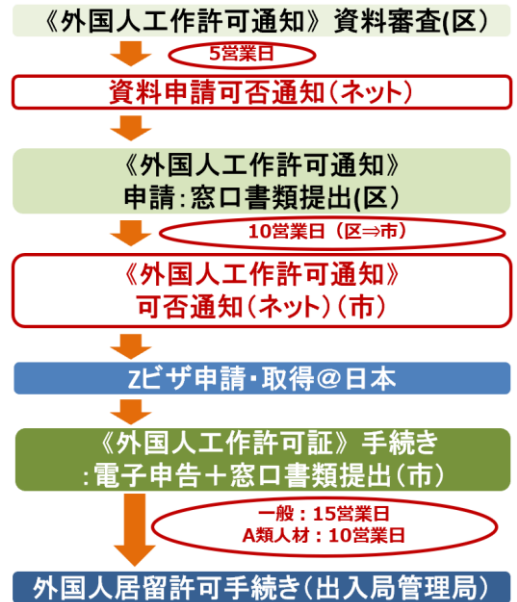
日系企業では年次有給休暇の付与が社会累計就労年数ではなく、自社の在職年数に応じて付与されているケースは散見されるものの、有給休暇制度を実施していないケースは殆どありませんが、中国全体では年次有給休暇制度を実施していない企業が少なくない状況です。《国民旅游休閒綱要》では2020年までに職員年次有給休暇制度の基本完全実施に至ることを目標としており、改めて休息・休暇付与の徹底が求められています。日系企業では、政策動向への配慮事項として、長時間残業が課題の企業では対応施策の検討・実施が必要と思われる。

### ■外国人の不法就労摘発強化

《中国出入国管理法》第43条では、外国人の不法就労は、下記と定められています。

- ①規定に基づき『外国人**工作許可証**』と『外国人**居留許可証**』を未取得の状態で中国国内で就労した場合。
- ②就労(工作) **許可限定範囲を超えて**中国国内で就労した場合。
- ③外国人留学生が『**勤工助学管理規定**』の職務範囲あるいは時間制限を超えて中国国内で就労した場合。

#### 【就労開始までの手続き】(上海)



#### 『外国人工作許可証』『外国人居留許可証』未取得の就労

【現状】昨年より上海では長寧区、静安区において、出入国管理局より、所得税納税記録を根拠に、上海赴任後、居留許可証取得までの間に就労した事実に対して摘発、罰金を科せられるケースが多発しています。上海市出入国管理局では全面調査指示の内部通達があったとも言われています。(罰金:会社50,000元、個人10,000元)

**NAVI** 実務的な対策としては居留許可証取得までの期間は日本からの出張とし、賃金支給、経費負担を中国法人としない事が施策と思われます。未取得期間の賃金支給を繰り延べる等の策も考えられますが、支払い時には賃金の名目としない事、その他の経費(家賃、旅費等)も駐在員の費用として支給しない事が必要と思われます。名刺の使用や業務内容、指示命令等にも留意が必要と思われます。

### 就労許可業務範囲を超えた兼務

出入国管理法以外に、《外国人在中国就業管理規定》第23条には「外国人は中国において就業する場合、雇用先は就業許可証に明記された雇用先と一致しなければならない」と規定されています。

【現状】中国国内に複数のグループ会社が存在し、経営層を中心に複数法人の職位を兼務されるケースが増加しており、法規への抵触が懸念される場合があります。

**NAVI** 上海市では《上海市労働局《外国人在中国就業管理規定》の徹底に関する若干意見》20条で「…中国国外の出資元法人から派遣される外国人について、同一の出資元法人の複数の現地会社での兼職は可能だが、就業許可の手続きは1社のみで行うことができない」とされており、上海市内のグループ法人での兼職は合法とされています。ただし、地域を超えた兼職は法規に抵触することとなります。兼務職務を兼務先法人から就業許可取得法人へ業務委託する等の“立て付け”が実務的な対応策と思われます。

## 【シリーズ:モチベーション考察】「経営戦略としての人材マネジメント -モチベーション考察-」

### 第1回:なぜ今モチベーションの考察か?

改革開放から40年余りの間にGDP世界第二位の経済大国となり、テクノロジー超大国と言われる変革を遂げてきた中国で事業経営を担う方々から、

**?著しく変化する事業環境、変化に乗り遅れまいとする中国社員の志向の変化に遅れず、リードする為に、経営はどう対処したら良いのか? 金銭報酬だけではモチベーション刺激策の限界か?**

という課題があげられています。また、昨年末のCoChi日系企業向け市場調査でも同様の課題が明らかになっています。今、在中国日系企業では伝統的な階層型組織がもたらす弊害が表出し、組織文化における相互信頼(一体感、結束力)を重視する経営への転換が求められているのではないかと仮説を立て、課題感を共有される董事長、総経理との議論の場を設定しました。次回から議論、考察を数回シリーズでご報告致します。