

TMI 中国最新法令情報 —(2019年12月号)—

TMI 総合法律事務所

〒106-6123 東京都港区六本木 6-10-1

六本木ヒルズ森タワー23階

TEL: +81-(0)3-6438-5511

E-mail: chinalaw@tmi.gr.jp

〒200031 上海市徐匯区淮海中路 1045 号

淮海国際広場 2606 室

TEL: +86-(0)21-5465-2233

〒100020 北京市朝陽区朝外大街乙 12 号

昆泰国際大厦 2412A 室

TEL : +86-(0)10-5925-1200

皆様には、日頃より弊事務所へのご厚情を賜り誠にありがとうございます。

お客様の中国ビジネスのご参考までに、「TMI 中国最新法令情報」をお届けします。記事の内容やテーマについてご要望やご質問がございましたら、ご遠慮なく弊事務所へご連絡下さい。バックナンバーについては、弊事務所のウェブサイトに掲載させていただきますので、併せてご利用下さい。(http://www.tmi.gr.jp/global/legal_info/china/index.html)

目次

一. 中国最新法令	2
1. 中央法規	
(1) 外商投資法実施条例	
(2) 外国地理的表示製品保護弁法 (2019年改正)	
(3) 商品リコール管理暫定規定	
二. 連載 中国法実務のイロハ／第二弾：労務管理のイロハ	10
(第3回 派遣その他特殊な雇用形態)	
三. 中国法務の現場より	19
1. 北京における文化娯楽分野への外商投資に関するインセンティブ政策	
2. 2020年の祝日スケジュール	

一. 中国最新法令（2019年11月中旬～2019年12月中旬公布分）

1. 中央法規

(1) 外商投資法実施条例¹

国務院 2019年12月26日公布²、2020年1月1日施行

① 背景

2019年3月15日に外商投資法³が可決されたことにより、中国における外国投資者の投資に対する規制が刷新される。外商投資法施行後は、従来の三資企業法⁴に基づく外商投資法体系は廃止され⁵、主に会社法に基づくガバナンスを構築することが必要となる。

本条例については、2019年11月1日に、司法部が「外商投資法実施条例（意見募集稿）」を公開し、パブリックコメントの募集を経て、12月12日に可決された。本条例は外商投資法の関連行政法規として外商投資法の各規定をより具体化する内容を含むものであり、全6章、49条で構成されている。

以下では、本条例における主なポイントを紹介する。

② 主な内容

ア 外商投資の基本問題

本条例は、総則（第一章）において、外商投資法において曖昧に規定されていた事項を明確に規定した。すなわち、外商投資法の第2条第2項第1号においては、外国投資者は単独又は「その他の投資者」と共同で中国国内において投資を行うことができ、同法第2条第2項第3号においては、外国投資者は単独又は「その他の投資者」と共同で中国国内において新たな建設プロジェクトに投資することができることと規定されているが、「その他の投資者」の範囲が不明であった。本条例では、「その他の投資者」に中国の自然人を含むことを明確化した⁶。

イ 投資の促進

外商投資を積極的に促進するため、以下の事項をより詳細に規定した。

(a) 各種政策の適用

政府資金の割当、土地の供給、税金及び諸費用の減免、資格の許可、基準の制定、プロジェクトの申請、人的資源政策等について、外商投資企業と内資企業を平等に取り扱う⁷。

(b) 法令制定過程における配慮

外商投資に関する法律、法規、規則、規範性文書の起草にあたっては、外商投資企業や関連する商会、協会等の意見を聴取し、適宜フィードバックを行う⁸。

¹ 「外商投資法実施条例」

² 本条例には、公布日が12月26日と記載されているが、実際には12月31日の夕刻に発表された。

³ 2019年3月15日に公布、2020年1月1日に施行。

⁴ 「中外合弁経営企業法」、「外資企業法」及び「中外合作経営企業法」を指す。

⁵ 外商投資法第42条

⁶ 本条例第3条

⁷ 本条例第6条第1項

⁸ 本条例第7条第1項

また、外商投資に関する法令については、未公布のものを行政管理の根拠とすることができず、かつ、企業活動に密接な法令については、実際の状況に符合させるとともに、公布から施行までの期間を合理的に定めるものとする⁹。

(c) 情報公開

政府ウェブサイト及び「全国統一オンライン行政サービスプラットフォーム」¹⁰を整備構築し、統一的に外商投資に関する法律、法規、規則、規範性文書、政策措置及び投資プロジェクト情報等を列挙するとともに、各種のルートを通じて、宣伝や解説を行う¹¹。

(d) 外商投資の奨励

外商投資奨励産業目録¹²を制定し、外商投資を奨励・誘致する特定の業界、分野、地域を列挙する¹³。また、外商投資者がその中国国内の投資収益により中国国内の投資を拡大することを奨励する¹⁴。

(e) 基準制定への参与等

外商投資企業は内資企業と平等に基準（国家基準や業界基準）の制定や改定の作業に参加することができ、また、外商投資企業は、必要に応じて、自ら又は他の企業と共同で企業基準を制定することができる¹⁵。国家の強制的基準は外商投資企業と内資企業に平等に適用されるものとし、強制的基準より高い技術要求を、もっぱら外商投資企業を対象として適用してはならない¹⁶。

(f) 政府調達市場への参入

政府及び関連部門は、外商投資企業の政府調達市場への参入を妨害、制限してはならず、政府調達における調達者は、外商投資企業に対して差別待遇をしてはならない¹⁷。また、外商投資企業は、政府調達法¹⁸及びその実施条例に基づき、政府調達事項について調達者、調達代理機構に異議申し立てを行うことができる¹⁹。

(g) 外商投資ガイドラインの作成

今後、関連部門が外商投資ガイドラインを制定・公布すべきであることが明記され²⁰、更に詳細な指針が打ち出されることが期待される。

ウ 投資の保護

外商投資の保護を強化するため、以下の規定を設けた。

⁹ 本条例第7条第2項

¹⁰ 「全国一体化在线政务服务平台」

¹¹ 本条例第9条

¹² 「鼓励外商投资产业目录」。現在有効なのは2019年6月30日に公布されたものである。

¹³ 本条例第11条

¹⁴ 本条例第12条第2項

¹⁵ 本条例第13条第1項

¹⁶ 本条例第14条

¹⁷ 本条例第15条

¹⁸ 「政府采购法」

¹⁹ 本条例第16条

²⁰ 本条例第20条

(a) 収用にあたっての根拠

国家が公共の利益のために法律の規定に基づいて、外国投資者の投資に対し収用をするにあたっては、法的プロセスを経て、差別的でない方式により行い、かつ、市場価値に従って速やかに補償しなければならない²¹。

(b) 知的財産権保護

知的財産権の侵害への取り締まりを強化するとともに²²、行政機関（法令により授権された公共事務管理の機能を有する組織を含む）が各手段（行政許可、行政調査、行政処分等）を通じて外国投資者又は外商投資企業に技術譲渡を強制することを禁止する²³。

(c) 契約の遵守

地方各級人民政府及び関係機関は、外国投資者及び外商投資企業と締結した各種の契約について、行政区画の調整、政府の任期交代、機関又は機能の調整及び関連責任者の交代等の理由で違約や破棄をしてはならない。国家利益、社会公共利益のため、約束した政策や契約を変更する必要がある場合には、法定の権限とプロセスを経てこれを行うとともに、公平かつ合理的な補償を速やかに行わなければならない²⁴。

エ 投資の管理

外商投資管理を規範化するため、以下の規定を設けた。

(a) 外国投資者による投資制限分野への投資

外国投資者が、外商投資参入ネガティブリストの規制を受ける分野において投資する場合、ネガティブリスト所定の持分、高級管理職等に関する参入制限特別管理措置を満たさなければならない²⁵。

関係主管部門は、外国投資者が、ネガティブリストの範囲内の投資において、ネガティブリストの規定に適合しない場合には、許可や、企業の登記・登録等の関係事項を受理しない。また、ネガティブリストの規定の実施状況について監督検査を強化し、違反を発見した場合には、外商投資法第 36 条に基づく処理を行う²⁶。

(b) 外商投資の許認可、届出、登記

外商投資について、投資プロジェクトの許認可、届出を行う必要がある場合には、国の規定に従い実施する²⁷。外商投資企業の登記については、国务院市場監督管理部門あるいはその授権した地方人民政府市場監督部門が法によりこれを行う²⁸。なお、外商投資企業の登録資本は、人民元をもって表示することも、自由に交換できる貨幣により表示することもできる²⁹。

²¹ 本条例第 21 条第 2 項

²² 本条例第 23 条

²³ 本条例第 24 条

²⁴ 本条例第 28 条

²⁵ 本条例第 33 条

²⁶ 本条例第 34 条

²⁷ 本条例第 36 条

²⁸ 本条例第 37 条第 1 項

²⁹ 本条例第 37 条第 2 項

オ 附則

(a) 経過措置

外商投資法施行後5年以内においては、従来の三資企業法により設立された外商投資企業が、その組織形態、組織機構等を会社法、パートナーシップ企業法³⁰に従い調整して変更登記を行うことも、元の組織形式や組織機構等を維持することも可能である。しかし、当該期間内に組織形式、組織機構等を法により調整し、変更登記をしていない外商投資企業については、2025年1月1日以降、市場監督管理部門は、当該企業の他の登記事項を受理せず、かつ、当該状況を公示する³¹。

なお、組織形式、組織機構等を法により調整した後においても、元の合弁契約・合作契約において約定した持分譲渡、収益分配、残余財産分配等の方法については、引き続き約定の通りに取り扱うことができる³²。

(b) 香港、マカオ、台湾、国外に定住する中国国民からの投資

香港、マカオの投資者及び国外に定住する中国国民の本土への投資については、外商投資法及び本条例を参照して適用し、台湾の投資者の場合は、台湾同胞投資保護法³³及びその実施細則の規定を適用し、規定のない事項について外商投資法及び本条例を参照して適用することが確認された³⁴。

(2) 外国地理的表示製品保護弁法（2019年改正）³⁵

国家知識産権局 2019年11月27日公布、2019年11月27日施行

① 背景

中国は2001年12月に世界貿易機関（WTO）に加盟してから地理的表示保護制度³⁶を本格的に導入した。地理的表示は、WTO加入前は商標法のみで保護されていたのに対し、現在では商標法のほか地理的表示製品保護規定³⁷や農産物地理的表示管理弁法³⁸といった法律による保護も受けている。

外国地理的表示製品保護弁法（2019年改正）（以下「本弁法」という。）は地理的表示製品保護規定に基づくものであり、同規定の附則第26条に基づき、2016年3月28日から施行された外国地理的表示製品保護弁法（以下「旧弁法」という。）の改正法となる。

今回の改正法では計15条が改正され、2条が追加された。以下では主要なポイントを簡単に紹介する。

② 主な内容

ア 外国地理的表示製品

外国地理的表示製品とは、品質、社会的評価その他の確立した特性が産地と結びつき、

³⁰ 「合伙企业法」

³¹ 本条例第44条

³² 本条例第46条

³³ 「台湾同胞投資保護法」

³⁴ 本条例第48条

³⁵ 「国外地理标志产品保护办法」

³⁶ ここにいう地理的表示とは、ある地域を産地とする商品につき、その特定の品質、信用又はその他の特徴が主に同地域の自然的要素又は人文的要素によって決定されていることを表す表示をいう（商標法第16条第2項）。

³⁷ 「地理标志产品保护规定」

³⁸ 「农产品地理标志管理办法」

その地理的な名称で名付けられた製品のうち、中国国外で製造され、又は原産国若しくは地域において保護登録をされたものをいう³⁹。中国において保護されるのはその中国語の名称⁴⁰及びその原文の名称⁴¹である。

イ 申請について

(a) 申請する主体

外国地理的表示製品の原産国又は地域の申請者が申請し、原産国又は地域の地理的表示主管部門の推薦を経て、中国国家知識産権局⁴²に提出する⁴³。申請者は自己の中国国内機関を中国における保護業務の連絡先として指定することができ、或いは原産国又は地区の中国駐在の公的代表機構の従業員を中国における保護業務の連絡先として申請し、又は、代理人を指定することもできる⁴⁴

(b) 提出する書類

以下の中国語の書類を提出することが必要となる⁴⁵。

- 保護申請書
- 申請者名称と住所、電話番号又は中国における連絡人、住所と電話番号
- 原産国又は地域の地理的表示主管部門が発行した保護を許可する公式証明書原本と中国語の公証書
- 原産国又は地域の地理的表示主管部門が発行した産地の範囲に関する公式証明書と中国語の公証書
- 申請する製品の質量技術要求
- 検査報告書
- その他の補助証明の資料

ウ 技術的な審査と承認

公告期限が満了し⁴⁶、異議がない場合、異議があったものの協議が一致した場合、又は裁定により異議が成立しなかった場合、国家知識産権局は専門家を組織し技術審査が行われる⁴⁷。技術審査については、主に会議審査及び必要な産地確認に分かれ、審査に通った場合、中国にて外国地理的表示製品を保護する旨の公告がなされる⁴⁸。

エ 保護の取り消し

原産国又は地域にて保護が取り消された場合、中国国内で通用名称である場合、又は中国の関連法令の関係規定に著しく違反する場合には、国家知識産権局は保護を取り消

³⁹ 本弁法第2条、地理的表示製品保護規定第2条

⁴⁰ 中国語の名称とは、地理的指示機能を有する名称と、製品の真実な属性を反映する共通名称から構成されているものを指す（本弁法第5条第1項）。

⁴¹ 原文の名称とは、原産国又は地域で地理的表示を取得し登録保護された名称を指す（本弁法第5条第2項）。

⁴² 旧弁法では、国家品質監督検査検疫総局（現在の市場監督管理総局という。）に申請すると規定されていた（旧弁法第7条）。

⁴³ 本弁法第7条

⁴⁴ 本弁法第8条。「代理人の指定」は、本改正で認められた。

⁴⁵ 本弁法第9条。改正前の規定にあった「原産国又は地域の地理的表示主管部門が発行した推薦文書」（旧弁法第9条第4号）は削除された。

⁴⁶ 公告期限は60日である（本弁法第12条）。

⁴⁷ 本弁法第17条

⁴⁸ 本弁法第18条、第20条

すことができる⁴⁹。

(3) 商品リコール管理暫定規定⁵⁰

国家市場監督管理総局 2019年11月21日公布、2020年1月1日施行

① 背景

2019年2月に意見募集稿が公布された後、約10ヶ月間の議論を経て、商品リコール管理暫定規定（以下「本規定」という。）が公布された。

本条例では、商品リコール制度に関する調整及び修正が多く加えられ、消費者保護が強化された。また、本規定は、既存の「欠陥商品リコール管理弁法」（以下「リコール弁法」という。）⁵¹と比べて、消費者を幅広く保護し、今まで規制されてこなかったジャンルの商品を規制対象として、厳しく管理するものとなった。

以下では、本規定の主な内容を紹介する。

② 主な内容

ア 商品の意義

本規定における商品とは、消費者が生活上の消費需要のために購入し、使用する製品をいう⁵²。

本規定が公布される以前、リコール弁法ではリコール管理を実施する商品の目録が設けられていた。ただ、そこでは電化製品及び児童用品の二種類に限られており、目録に記載されていないその他の商品についてリコールが必要な場合は、参照して実施することができることとされていたに過ぎない。

しかし、リコール弁法が公布された後の実務状況からすると、実際にリコールされた商品は当該目録に含まれていないものが多数を占めていたことに鑑み、本規定では、これを統一的に、中国国内における欠陥商品のリコール及びその監督管理について本規定を適用することとしている⁵³。もっとも、法律、行政法規及び部門規則が商品の監督管理部門もしくはリコールのプロセスについて別途定めがある場合、その規定に従うとなっている。ここにいう規定としては、自動車、食品及び薬品等に関するものが想定されている⁵⁴。

イ 生産者及びその他の経営者⁵⁵の報告義務の強化

本規定では、生産者及びその他の経営者の報告義務を明確にし、かつ強化した。

具体的には、①生産経営されている商品が死亡、深刻な人身傷害、重大な財産損失をもたらした場合もしくはその恐れがある場合、②生産経営されている商品が中国国外においてリコールが実施された場合のいずれかに該当する場合、生産者及びその他経営者

⁴⁹ 本弁法第33条。本改正により、いかなる者も取消請求を申し立てることができることが追加された。また、それに合わせて、取消請求が認められない場合（第34条）、取消請求の審査決定の手続（第35条）の条文が置かれた。

⁵⁰ 「消費品召回管理暫行規定」

⁵¹ 「欠陥消費品召回管理办法」（2016年1月1日施行）

⁵² 本規定第3条第1項。なお「商品」は原文では「消費品」という。

⁵³ 本規定第2条

⁵⁴ 「欠陥自動車リコール管理条例（缺陷汽车产品召回管理条例）」、「食品リコール管理弁法（食品召回管理办法）」及び「薬品リコール管理弁法（药品召回管理办法）」など。

⁵⁵ 商品の販売、賃貸及び修理等に従事する者を指す（本法第7条第1項）。

は当該事由を発見してから2営業日以内に所在地の省級市場監督管理部門に報告しなければならない⁵⁶。これに違反すると、省級市場監督管理部門により是正を命じられ、1万元以上3万元以下の過料に処される可能性がある⁵⁷。

ウ リコール計画の明確化

リコール弁法においては、生産者がリコールを実施する場合、品質検査総局の規定に従いリコール計画を制定及び実施しなければならないと規定されているが、具体的な内容を要求されていなかった⁵⁸。

この点、本規定は、リコール計画には以下のすべての内容を記載することを要求した⁵⁹。

- リコールの必要がある商品の範囲、存在する欠陥及び損害発生回避のための緊急対応方法
- 具体的なリコール措置
- リコールに対し責任を負う機関、連絡先及びスケジュール
- その他報告すべき内容

エ リコール計画の公表

生産者はリコール計画を報告してから3営業日以内に、公衆の周知に適切な方法によってリコール情報を公表し、公衆からの問い合わせを受け付けなければならないこととされている^{60 61}。

その他の経営者については、その店頭、ウェブサイト等の営業場所において、生産者が報告したリコール情報を公表するものとなっている⁶²。

オ 輸入品に関するリコール主体の明確化

輸入品に関するリコールが実施された場合、輸入品の生産者が中国国内の企業ではないことから、リコールがその他の中国国内にて責任を負うことが可能な主体により行われることとなるのは合理的なものといえる。

この点、リコール弁法においては、中国国外から中国国内に商品を輸入して販売する企業又は国外企業が中国国内に設立する授権機関を生産者と見なすこととしている⁶³。しかし、輸入品に関するリコール実務からすると、中国国内の多数の企業が同時に輸入したり、国外企業が中国国内に設立する授権機関がなかったりと、唯一のリコール主体を確定しがたいことも珍しくない。

このような状況を踏まえ、本規定は次の通り、リコール主体の確定順序を明確にした⁶⁴。

- 輸入品の国外生産者が指定する機関が中国国内においてリコールを実施する

⁵⁶ 本規定第8条第1項

⁵⁷ 本規定第25条

⁵⁸ リコール弁法第19条第2項には、生産者がリコール計画を制定する場合は、内容が全面的で客観的で正確でなければならない、かつその内容の真実性、正確性及びリコール措置の有効性について責任を負わなければならない、とのみ規定されている。

⁵⁹ 本規定第18条

⁶⁰ 本規定第19条第2項

⁶¹ リコール弁法が5営業日以内に公表することを要求しているのに比べ（第21条第1項）、厳しい要件となっている。

⁶² 本規定第19条第2項

⁶³ リコール弁法第3条第4項

⁶⁴ 本規定第29条

-
- 国外生産者が指定していない場合、商品の輸入企業がリコールを実施する

(劉新亜・中国法顧問)

二. 連載 中国法実務のイロハ
第二弾：労務管理のイロハ（第3回／全6回）

第1回	2019年10月号	労働契約と就業規則
第2回	2019年11月号	労働時間と休日
第3回	2019年12月号	派遣その他特殊な雇用形態
第4回	2020年1月号	労務管理の諸問題
第5回	2020年2月号	労働契約の終了
第6回	2020年3月号	労働紛争への対応

第3回 派遣その他特殊な雇用形態

Q2.3.1 中国の雇用形態にはどのような種類のものがありますか。

中国の雇用制度に関しては、労働法⁶⁵、労働契約法⁶⁶、労働契約法实施条例⁶⁷、非全日制雇用若干問題に関する労働と社会保障部の意見⁶⁸、労務派遣暫定規定⁶⁹等の全国レベルの法律法規・部門規則及び地方レベルの各地方法規等に基づき、主に①全日制雇用、②非全日制雇用及び③労務派遣という3つの典型的な雇用形態が存在します。また、関連法令において雇用形態として定められていないものの、実務上、定年後の再雇用、労務アウトソーシング及び実習生という非典型的な雇用形態も存在しています。更に、近年、インターネットプラスの政策の推進に伴い、インターネットを通じた新しい雇用形態（アプリによる出前配送、アプリによる配車、ネット番組に伴う雇用形態）も生じていますが、これら新しい雇用形態の認定及び法令適用等について、法令及び実務上、いずれも明確とはいえ、今後の立法や実務運用等に注目する必要があります。

典型的雇用形態と非典型的な雇用形態のポイント及び異同点等の概要は、次の通り整理できます。

雇用形態	契約類型	労使関係	勤務時間	社会保険の納付	契約の解除と経済補償金	補足説明
全日制雇用 ⁷⁰	書面による労働契約	典型的な労働雇用関係（正規雇用）	法定の標準労働時間制又は特殊労働時間制	法定の種類と基準に従って納付する	法定の労働契約の解除事由に該当する場合のみ、法定基準の経済補償金の支給を含め、法定の解除手続に従って労働契約を解	最も典型的な雇用形態であり、労働者は1つの使用者との労働関係に基づき、使用者の労働管理や支配を受ける。

⁶⁵ 「劳动法」

⁶⁶ 「劳动合同法」

⁶⁷ 「劳动合同法实施条例」

⁶⁸ 「劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见」

⁶⁹ 「劳务派遣暂行规定」

⁷⁰ 全日制雇用の詳細については、本連載の2019年10月号と11月号をご参照ください。

					除する必要がある。	
非全日制雇用	労働契約（書面又は口頭）	労働雇用関係（非正規雇用）	1日4時間、週に24時間を超えない ⁷¹	使用者は、労働者のための労災保険を加入する必要がある ⁷²	いずれの当事者も、随時に相手方に通知して雇用を終了することができる。また、経済補償金の支払いは不要 ⁷³ 。	フレキシブルな雇用形態である。労働者は使用者の指揮管理を受けるものの、複数の使用者と同時に労働契約を締結することができる ⁷⁴ 。
労務派遣	派遣労働者と派遣元（労務派遣会社）との間で労働契約、及び派遣元と派遣先（使用者）との間で労務派遣契約	派遣労働者と派遣元との間は正規雇用、派遣元と派遣先との間は労務委託関係、派遣労働者と派遣先との間は指揮管理関係	労務派遣契約に従う	労務派遣契約に従う。派遣元より納付するが、労務派遣契約に基づいて最終的に派遣先の負担とするのが通常。	法定事由 ⁷⁵ に該当する場合のみ、派遣先は派遣労働者を派遣元に戻すことができる。派遣元も、法定の解除条件 ⁷⁶ が満たされた場合のみ、派遣労働者との労働契約を解除することができる。この場合、派遣労働者の経済補償金は派遣元より支給する ⁷⁷ が、労務派遣契約に基づいて派遣先が負担するのが通常である。	労務派遣については、制度上利用可能な場面の規制が強化されたものの、その利便性から、依然として多くの企業が労務派遣を利用しており、国有企業や外資系企業においてその利用が多くみられる。
定年後の再雇用	労務サービス契約 ⁷⁸ （民事契約）	当事者間には所属関係なし、独立民事主体間の労務サー	労務サービス契約に従う	契約上特段の約定がない限り、使用者は納付する必要がある。	契約法 ⁷⁹ に定める一般的な契約解除条件 ⁸⁰ に従う。再雇用を終了する（契約解除の）場合に	定年後の従業員を再雇用する場合、使用者と再雇用の従業員との間は労働関係ではなく、

⁷¹ 労働契約法第68条

⁷² 非全日制雇用若干問題に関する労働と社会保障部の意見第12条

⁷³ 労働契約法第71条

⁷⁴ 労働契約法第69条、但し、後に締結した労働契約は、先に締結した労働契約の履行に影響を及ぼしてはなりません。

⁷⁵ 労務派遣暫定規定第12条等

⁷⁶ 労務派遣暫定規定第15条等

⁷⁷ 労務派遣暫定規定第17条

⁷⁸ 再雇用契約（返聘协议）とも呼ばれています。

⁷⁹ 「合同法」

⁸⁰ 契約法第93条、第94条等

		ビス提供関係			は、使用者は経済補償金を支払う必要がない。	労務関係とされる ⁸¹ 。
労務アウトソーシング	使用者とアウトソーシング業者とのアウトソーシング契約（請負契約）	アウトソーシング業者（受託者）が、その従業員（アウトソーシング労働者）を通じて使用者（委託者）の人事労務の一部・全部の業務を遂行する請負関係。	アウトソーシング契約に従う	アウトソーシング業者が納付する	使用者とアウトソーシング労働者との間には直接的関係が存在しないため、契約解除及び経済補償金の支払いの問題が生じない。	アウトソーシング労働者はアウトソーシング委託者（使用者）の場所で作業を行うものの、アウトソーシング業者（受託者）の指示・管理下において業務を遂行するに止まり、原則としてアウトソーシング委託者からの指揮管理権に服さない。
実習生	実習契約協議又は労働契約	在学中の実習生の場合は教育管理関係、卒業前の実習期間中の実習生の場合は労働関係。	在学中の実習生の場合は実習契約に従う。卒業前の実習期間中の実習生の場合は労働法令に従う。	在学中の実習生の場合は納付不要、卒業前の実習期間中の実習生の場合は基本的に納付が必要。	在学中の実習生の場合契約法に定める一般的な契約解除条件に従う。使用者は経済補償金を支払う必要がない。卒業前の実習期間中の実習生の場合は労働契約の解除と経済補償金の支給は通常の労働者と同じである。	在校生の教育の一環としての実習の場合、労働関係に該当しないが、卒業前の就職のための実習は、仮に「実習」という名目で契約しても、労働関係の成立とみなされる恐れがある。

Q2.3.2 労務派遣はどのような制度ですか。

労務派遣とは、派遣元（労務派遣会社）が派遣労働者と労働契約を締結したうえ、派遣先（使用者）との労務派遣契約に基づき、派遣労働者を派遣先の事業所へ派遣して、かつ派遣先担当者の指揮命令のもとで労務を提供し、派遣元が派遣労働者に報酬を支払う雇用形態⁸²です。

中国における労務派遣は、日本における状況とは異なり、使用者が適格と思われる人材を先に選定したうえ、労務派遣会社に当該人材と労働契約を締結させ、派遣してもらおうケースが多いといえます。直接雇用の場合と比べて、容易にリストラを行うことができ、終身雇用を回避

⁸¹ 労働紛争事件を審理する際の実務適用に係る若干の問題に関する最高人民法院の解釈(3)（最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三））第7条

⁸² 労働契約法第58条

できる等のメリットがあるといわれていますが、法律上の労務派遣会社と使用者との連帯責任⁸³に加え、労務派遣契約において、労務派遣会社側からの経済的補償金の負担要求、派遣打切りの条件の厳格化等、労務派遣会社がその使用者としての義務の殆どを、派遣労働者を受け入れる企業に転嫁しているのが実情です。

なお、中国における外国企業の駐在員事務所は、労働者を直接雇用することが法律上認められないため、従業員を雇い入れる場合には、労務派遣会社を通じて派遣労働者を受け入れるほかありません。他方、直接雇用が認められている多くの外商投資企業においても、従来は、労務管理の手間が省ける等の理由で派遣労働者を受け入れており、特に、小規模の外商投資企業にとっては、派遣労働者を受け入れることによって、社会保険や人事労務等の管理業務を担当する労働者を採用する必要がなくなり、又は採用を減らすことができるため、会社内部管理又はコストの面でのメリットがあるとされてきました。ただ、Q2.3.4で後述するように、2014年の労務派遣暫定規定の制定により、全従業員の10%という総量規制が実施されているため、その点にはご留意が必要です。

通常の場合であれば、下記のような内容を含む労働法律関係を労務派遣と評価することができます。

- ① 派遣元と派遣労働者との間には労働契約が存在する。
- ② 派遣元と派遣先との間には労務派遣契約が存在する。
- ③ 派遣先と派遣労働者との間には何ら法律関係がない。
- ④ 上記①②③を前提にした上で、派遣労働者が派遣先のもとで就労して、派遣先は派遣労働者に対して直接指揮命令権を行使する。

Q2.3.3 派遣労働者を使用する場合、どのような手続を行う必要がありますか。

前述 Q2.3.2 のとおり、中国での労務派遣は、通常、使用者が先に適格の人材を選定してから労務派遣会社より選定された人材を派遣してもらうことになり、その一般的な流れは、主に以下のとおりです。

- ① 使用者は、資質（労務派遣経営許可証⁸⁴）の有無の確認を経て、労務派遣会社を選定し、交渉を経て労務派遣会社と労務派遣契約を締結する。
- ② 使用者は派遣労働者の募集及び採用審査等を経て、派遣労働者を選定する。
- ③ 労務派遣会社は上記の②の手続を経て選定された派遣労働者との間で労務派遣労働契約を締結する。
- ④ 派遣労働者を使用者に派遣する。

Q2.3.4 派遣労働者を使用する場合、どのような制限を受けますか。

派遣労働者を使用する場合に、その範囲と比率に対する制限は主として以下のとおりです。

⁸³ 労働契約法第92条

⁸⁴ 労務派遣暫定規定第11条

- ① 労務派遣は、臨時的、補助的又は代替的なポストにおいてのみ実施できます⁸⁵。
 - 「臨時的」とは、派遣労働者を受け入れるポストの存続期間が半年を超えないことを指す。
 - 「補助的」とは、使用者の主な業務ポストに対してサービスを提供することを指す。また、当該補助的ポストを確定するために、使用者において、(i) 従業員代表大会又は全職員での討論を経て案と意見を提出、(ii) 使用者と労働組合又は従業員代表との平等な協議、(iii) 使用者社内における公示との社内における民主的な手続が必要である。
 - 「代替的」とは、既存の従業員が研修又は休暇等の理由で勤務できなくなった場合に、その代替として一時的に勤務することを指す。
- ② 使用者が使用する派遣労働者の数は、使用者における従業員総数の 10%を超えてはなりません⁸⁶。

Q2.3.5 労務派遣契約と労務派遣労働契約にはどのような内容を記載すればよいでしょうか。

- ① 使用者と労務派遣会社との労務派遣契約において、通常、以下の事項を明記する必要があります⁸⁷。また、実務上、労務派遣会社から提供される約款を使用するのが一般的です。
 - 派遣される業務ポストの名称及び性質
 - 勤務場所
 - 派遣労働者の人数及び派遣期間
 - 同一労働同一報酬の原則に従い確定した労働報酬の金額及び支払方式
 - 社会保険料の金額及び支払方式
 - 勤務時間及び休憩休暇事項
 - 被派遣労働者の労災、出産及び病気期間の関連待遇
 - 労働安全衛生及び研修事項
 - 経済補償等の費用
 - 労務派遣契約の有効期間
 - 労働派遣サービス料の支払方法及び基準
 - 違約責任
 - 法律、行政法規、部門規則が労務派遣契約に含めるべきと規定するその他の事項
- ② 労務派遣会社と派遣労働者との労務派遣労働契約について、通常の労働契約の条項⁸⁸のほか、更に以下の事項を記載する必要があります⁸⁹。また、労務派遣労働契約に定める雇用条件（派遣先、勤務場所、雇用期間及び賃金等）は、基本的に上記の労務派遣契約に定める派遣条件と同じです。
 - 派遣先、派遣期間及び業務ポスト等
 - 労働契約の有効期間は2年以上であること

⁸⁵ 労務派遣暫定規定第3条

⁸⁶ 労務派遣暫定規定第4条

⁸⁷ 労務派遣暫定規定第7条

⁸⁸ 労働契約法第17条

⁸⁹ 労働契約法第58条

- 労務派遣会社は月ごとに労働報酬を支払うこと
- 被派遣労働者が業務のない期間にある場合には、労務派遣会社は、所在地の人民政府所定の最低賃金標準に従い、派遣労働者に対し月ごとに報酬を支払うこと

Q2.3.6 使用者と労務派遣会社は、それぞれ派遣労働者に対してどのような義務を負いますか。

- ① 使用者（派遣先）は、派遣労働者に対して、主に以下の義務を負います⁹⁰。
 - 国の労働基準を執行し、相応の労働条件及び労働保護を提供する。
 - 派遣労働者の業務上の要求及び労働報酬を知らせる。
 - 時間外労働手当、業績報奨金を支払い、業務ポストに関連する福利待遇を提供する。
 - 職位にある派遣労働者に対して業務ポストで必要とされる研修を行う。
 - 派遣労働者を連続して使用する場合には、正常な賃金調整メカニズムを執行する。
 - 同一労働同一賃金の原則に従い、派遣労働者に対し、当該単位の同類ポストの労働者と同一の労働報酬分配規則を実施する。
 - 派遣労働者を差別してはならない。
 - 派遣労働者を他の使用者に再派遣してはならない。
- ② 労務派遣会社（派遣元）は、派遣労働者に対して、主に以下の義務を負います⁹¹。
 - 使用者としての告知義務⁹²の履行、派遣労働者が遵守すべき規則制度及び労務派遣契約の内容を告知する。
 - 派遣労働者に対して業務ポストに関する知識及び安全や教育に関する訓練を実施する。
 - 派遣労働者の報酬及び法定・約定の待遇を支給する。
 - 派遣労働者のために社会保険の加入及び保険料の納付を行う。
 - 派遣先による法定の労働保護と労働安全衛生条件の提供を促す。
 - 派遣労働者と労働契約が解除又は終了になった場合、関係する証明書を発行する。
 - 派遣労働者と派遣先との間で労働紛争が生じた場合、紛争処理に協力する。
 - 法令に定めるその他の事項。

Q2.3.7 派遣労働者を派遣元に戻したいですが、どうすればよいのでしょうか。

以下のいずれかの事由に該当する場合、派遣労働者を労務派遣会社に戻すことができます⁹³、いずれの事由にも該当しないにもかかわらず、一方的に派遣労働者を戻す場合、労務派遣会社から労働派遣契約の違約責任を追及されるほか、労働行政部門から期間を定めた是正命令、当該期間内に是正しなかった場合における対象とされる派遣労働者の1名で最大1万人民元の過料、及び派遣労働者への損害賠償責任という法的責任を負うため、ご留意が必要です⁹⁴。

⁹⁰ 労働契約法第62条、労務派遣暫定規定第7条

⁹¹ 労働契約法第60条、労務派遣暫定規定第8条

⁹² 労働契約法第8条

⁹³ 労務派遣暫定規定第12条

⁹⁴ 労務派遣暫定規定第24条、労働契約法第92条第2項

- ① 派遣労働者に法定の解雇事由が生じた場合⁹⁵
- ② 使用者（派遣先）の30日前の書面通知又は1か月分の給与の支払を条件とする予告解雇の事由が生じた場合⁹⁶
- ③ 使用者（派遣先）には整理解雇の事由が生じた場合⁹⁷
- ④ 使用者（派遣先）が法により破産を宣告され、営業許可証を取り上げられ、閉鎖を命じられ、抹消され、又は繰上解散することもしくは経営期間が満了し経営を継続しないことを決定した場合
- ⑤ 労務派遣契約が期間満了により終了した場合

また、派遣労働者に法定の解雇禁止の事由⁹⁸がある場合、上記①～⑤のいずれかの事由に該当したとしても、派遣期間満了又は上記の解雇禁止の事由がなくなるまでのいずれか遅く到来する日まで、使用者（派遣先）は派遣労働者を労務派遣会社に戻してはなりません⁹⁹。

Q2.3.8 労務アウトソーシングと労務派遣とはどのような区別がありますか。

前述 Q2.3.1 のとおり、労務アウトソーシングとは、使用者が自分の人事・労務の業務の一部又は全部（通常、重要業務に該当しないもの）をアウトソーシング業者に委託し、アウトソーシング業者とのアウトソーシング契約（請負契約）に基づいて対価を支払う労務請負行為です。労務アウトソーシングと労務派遣を比較すると、使用者が派遣労働者及びアウトソーシング労働者との間で労働契約を締結しない点において一致していますが、両者の区別について、主に以下のとおりです。

- ① 適用法令が異なる。労務派遣は労働契約法及び労務派遣に関する法令を適用するが、労務アウトソーシングに適用される特別法が存在しておらず、アウトソーシング労働者の勤務条件等は、基本的にアウトソーシング契約の定めに従い、労務派遣ほどの法的規制を受けることがない。
- ② 実際の管理システムが異なる。労務派遣において、派遣労働者は使用者（派遣先）の労働管理規則等を遵守し、使用者（派遣先）の指揮管理下において勤務する必要がある。これに対して、労務アウトソーシング場合、アウトソーシング労働者はアウトソーシング業者の従業員として、アウトソーシング業者の指示に従って使用者の事業所で作業を行うのみであり、アウトソーシング契約において別段の定めがない限り、使用者の指揮管理を受けることがない。
- ③ 業務ポストが異なる。前述 Q2.3.4 のとおり、労務派遣の場合、派遣労働者は臨時的、補助的又は代替的な業務ポストしか務めることができず、また全従業員の10%の総量規制も実施されている。他方、労務アウトソーシングの場合、法令上明確な規定はないため、労務アウトソーシング労働者の業務内容、ポスト及び人数については、基本的にアウトソーシング契約により任意に定めることが可能である。

⁹⁵ 労働契約法第39条、第65条第2項

⁹⁶ 労働契約法第40条、第65条第2項、労務派遣暫定規定第12条

⁹⁷ 労働契約法第41条

⁹⁸ 労働契約法第42条

⁹⁹ 労務派遣暫定規定第13条

Q2.3.9 非全日制雇用の場合におけるメリットと注意事項は何でしょうか。

非全日制雇用は、時間による報酬計算を主とし、労働者の同一の使用者における通常の平均の1日の労働時間が4時間を超えず、1週間の労働時間の累計が24時間を超えない雇用形態¹⁰⁰です。近年、特に飲食店、スーパーマーケット等の分野において、非全日制雇用の雇用形態が多く採用されています。

非全日制雇用はフレキシブルな雇用形態として、以下のようなメリットが期待されます。

- (1) 労務コストを削減することができる。全日制雇用の労働者より低い報酬の支給、及びフレキシブルな労働形態によりデスクスペースの節約等を通じて、労務コストの削減を実現できる。
- (2) 複数の使用者と労働契約を締結することができることを含め、非全日制雇用の労働者自らが自分のペースで就業できる状況を作り出すことができるため、モチベーションと生産性の向上が期待される。
- (3) 口頭で労働契約を締結することもできるため、事務的なコストと時間を節約できる。
- (4) 使用者と非全日制雇用の労働者はいずれも随時に労働契約を解除することができ、雇用終了につき、使用者は労働者に対し経済補償を支払う必要がない¹⁰¹。

他方、非全日制雇用の労働者を使用する場合、主な注意事項は以下のとおりです。

- (1) 労働契約において試用期間を約定してはならない¹⁰²。
- (2) 非全日制雇用の労働者の報酬は使用者の所在地の人民政府が定める最低時給基準を下回ってはならない¹⁰³。
- (3) 非全日制雇用の労働者の報酬の決済支払周期は、最長15日を超えてはならない¹⁰⁴。
- (4) 使用者は非全日制雇用の労働者のために労災保険料を納付する必要がある¹⁰⁵。
- (5) 使用者は非全日制雇用の労働者を雇用した後、全日制雇用の労働者の場合と同じく労働行政部門における採用届出を行う必要がある¹⁰⁶。

Q2.3.10 実習生を受け入れたいですが、どうすればよいでしょうか。

前述 Q2.3.1 のとおり、実習生は在学中の実習生と卒業前の実習期間中の実習生との二種類に分けられており、実務上、在学中の実習の場合には、勉強の目的で実習を受け入れた単位で社会実践に参加し、労働報酬を取得することを目的としないため¹⁰⁷、実習を受け入れた単位との

¹⁰⁰ 労働契約法第68条

¹⁰¹ 労働契約法第71条

¹⁰² 労働契約法第70条、非全日制雇用若干問題に関する労働と社会保障部の意見第3条

¹⁰³ 労働契約法第72条第1項、非全日制雇用若干問題に関する労働と社会保障部の意見第7条

¹⁰⁴ 労働契約法第72条第2項

¹⁰⁵ 非全日制雇用若干問題に関する労働と社会保障部の意見第12条

¹⁰⁶ 非全日制雇用若干問題に関する労働と社会保障部の意見第5条

¹⁰⁷ なお、純粋に無償で研修をするという形の実習もあれば、低額の補助が支払われる例もあります。

間で労働関係が生じておらず、労働契約を締結する必要もありません¹⁰⁸。他方、卒業前の実習の場合には、卒業前の実習期間中の実習生は実習を受け入れた単位での実習を通じて就職の機会を獲得する目的であるため、実習を受け入れた単位は当該事情を知らずながら当該実習生との間で労働契約を締結し、業務ポストや報酬も明確にした場合、実習を受け入れた単位と当該実習生との間の労働関係が成立するとされた裁判例もあります¹⁰⁹。

したがって、使用者としては、実習生を受け入れる場合、事前にその目的が在学中の勉強であるか、それとも卒業前の就活であるかを確認し、前者である場合は実習契約（労働報酬を支払わないこと等を明記）、後者の場合は労働契約とそれぞれ締結する必要があるといえます。

(外国法事務弁護士 田暁争)

¹⁰⁸ 「労働法」の徹底・執行に係る若干の問題に関する意見（关于贯彻执行「中华人民共和国劳动法」若干问题的意见）第12条

¹⁰⁹ 最高人民法院公报2010年第6期（最高人民法院公报2010年第6期）に掲載されている、ある裁判例をご参照ください。<http://gongbao.court.gov.cn/Details/c66ff5b19208390bcfa3757da764d8.html>

三. 中国法務の現場より

1. 北京における文化娯楽分野への外商投資に関するインセンティブ政策

12月5日付経済日報の報道によれば、国務院は、北京市の関連行政法規と部門規章の実施を一時的に調整する稟議について、同意したとのことである¹¹⁰。この回答によれば、2022年1月30日までの間、北京市における一部の行政法規と国務院に認可された部門規章の規定の実施が一時的に調整されることになる。

ここで一時的に調整される行政法規と部門規章は、「旅行社条例」¹¹¹、「外商投資電信企業管理規定」¹¹²、「認証認可条例」¹¹³、「民営非企業単位登記管理暫定条例」¹¹⁴、「娯楽施設管理条例」¹¹⁵、「営利性演出管理条例」¹¹⁶の6法令及び「外商投資参入特別管理措置（ネガティブリスト）2019版」¹¹⁷の関連規定を指す。

具体的な調整内容については、以下のとおりである。

No.	関連法令内容	実施調整状況
1	「旅行社条例」 第23条 「外商投資旅行社は、中国大陸の住民に係る出国旅行業務及び香港特別行政区、マカオ特別行政区及び台湾地区への旅行業務を経営してはならない。但し、国務院の決定又は我が国が締結された自由貿易協定とCEPA ¹¹⁸ に別途規定がある場合を除く。」	中外合弁旅行社の出国旅行業務を拡大する措置によって、北京に設立された関連条件を満たす中外合弁旅行社に対して、台湾以外の出国旅行業務に従事することを認める。 北京に設立された外商独資旅行社の中国国民向けの出国旅行業務（台湾地区行きを除く）の経営を認める。
2	「外商投資電信企業管理規定」 第2条 外商投資電信企業とは、外国投資者と中国投資者が、共同で投資し、中華人民共和国内で法律に従い、中外合弁経営という形式で設立する、電信業務を経営する企業を指す。 第6条第2項 付加価値電信業務（基礎電信業務の中のワイヤレスコール業務を含む）を経営する外商投資電信企業の外国投資者の出資比率は、50%を超えてはならない。	北京市のサービス業開放を拡大する総合試験示範区域において、インターネット接続サービス業務（ユーザーに対してインターネット接続サービスを提供するものに限る）などの付加価値電信業務における外資出資比率の制限を取り消す。

¹¹⁰ <http://baijiahao.baidu.com/s?id=1652042476350810901&wfr=spider&for=pc>

¹¹¹ 「旅行社条例」

¹¹² 「外商投資電信企業管理規定」

¹¹³ 「中华人民共和国認証認可条例」

¹¹⁴ 「民営非企業単位登記管理暫行条例」

¹¹⁵ 「娯楽場所管理条例」

¹¹⁶ 「営利性演出管理条例」

¹¹⁷ 「外商投資准入特別管理措施（负面清單）（2019年版）」

¹¹⁸ 「内地与香港关于建立更紧密经贸关系的安排」、「内地与澳门关于建立更紧密经贸关系的安排」

	<p>「外商投資参入特別管理措置（ネガティブリスト）（2019年版）」</p> <p>20 電信会社：中国が WTO に加入した際に、開放と承諾した電信業務、付加価値電信業務に限り、その外商投資比率は 50%（電子商取引、国内マルチ通信、データ保全・転送類業務、コールセンターを除く。）を超えてはならない。</p>	
3	<p>「中華人民共和国認証認可条例」</p> <p>第 11 条第 1 項</p> <p>外商投資企業が認証機関の資格を取得する場合、本条例第 10 条に定められた条件を満たすことのほか、以下の条件も満たさなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国投資者が、その国又は地区で認可機関の認可を取得していること。 ・ 外国投資者が 3 年以上の認証活動業務に従事していること。 	<p>外商投資企業が認証機関資格を取得する場合、外国投資者がその国又は地区で認可機関の認可を取得していること、及び 3 年以上の認証活動従事要件を取り消す。</p>
4	<p>「民営非企業単位登記管理暫定条例」</p> <p>第 2 条</p> <p>本条例にいう民営非企業単位とは、企業、事業単位、社会团体とその他社会及び公民個人が国有資産以外の資産を利用し、設立された非営利性社会サービス活動に従事する社会組織を指す。</p>	<p>外資による非営利性養老機関を運営する民営非企業単位への出資に対する認可を緩和する。</p>
5	<p>「娯楽施設管理条例」</p> <p>第 6 条</p> <p>外国投資者は中国投資者と共に中外合弁経営、中外合作経営による娯楽施設を設立することができるが、外商独資で娯楽施設を設立してはならない。</p>	<p>文化娯楽業の集まる特定の区域を選択し、外資が娯楽施設を設立することを認め、出資比率に関する制限を設けない。</p>
6	<p>「営業性演出管理条例」</p> <p>第 10 条第 1 項 外国投資者は中国投資者と共に、中外合弁経営、中外合作経営の公演マネジメント機関、興行場所を経営する主体を設立することができるが、中外合弁経営、中外合作経営又は外資経営の文化芸術実演団体を設立してはならず、外資経営の公演マネジメント機関と興行場所を経営する主体を設立してはならない。</p>	<p>文化娯楽業の集まる特定の区域を選択し、外資が興行場所を経営する主体を設立することを認め、出資比率に関する制限を設けない。</p> <p>文化娯楽業の集まる特定の区域を選択し、外資独資公演マネジメント機関の設立を認め、全国範囲内でサービス提供をすることができる。</p>
7	<p>「外商投資参入特別管理措置（ネガティブリスト）（2019年版）」</p> <p>35、図書、新聞、雑誌、映像製品と電子出版物の編集、出版、制作業務への投資を禁止する。</p>	<p>音楽映像製品制作業務への外商投資を認める（北京国家音楽産業基地、中国北京出版創意産業園区、北京国家デジタル出版基</p>

		地における合作の展開に限り、中国側は経営の主導権及びコンテンツに関する最終審査権を保有するものとする。)
--	--	--

(吳秀穎・中国法顧問)

2. 2020年の祝日スケジュール

中国では、例年、国務院から、翌年の祝日スケジュールが12月になって発表される。2020年のスケジュールは、例年になく早く、11月21日付の通達で発表された¹¹⁹。

中国では、「全国年間祝日及び記念日休暇弁法」¹²⁰という法令で祝日が定められているが、春節、端午節、中秋節といった旧暦に基づき毎年変動が生じる祝日があるほか、例えば春節の祝日は3日間であるものの前後の週末に振替出勤日を置くことで休日を無理やりくっ付けて連休を作るといった方式を取るため、具体的にいつが休みになるのかということが法令から一義的には決まらない。そこで、毎年年末に国務院が翌年のカレンダーを発表することになる。

2019年における特記事項としては、3月22日になって突如通達が出て¹²¹、5月1日の労働節（本来は、5月1日（水）のみが休み）について、4月28日（日）と5月5日（日）を振替出勤日としたうえで、5月1日（水）から4日（土）までを4連休としたことである。

2020年のカレンダーにおいては、予め国慶節が5月1日（金）から5日（火）までの5連休になっている。ただ、祝日の日数は増やさないため、4月26日（日）と5月9日（土）を振替出勤日としている。これにより、2007年まで存在した「5月のゴールデンウィーク」¹²²が復活するのではという噂もされている。

元旦については、例年3連休となることが多いが、2020年は1月1日（水）の1日のみが休みとなった。同じく週の真ん中に孤立していた2019年5月1日（水）の労働節については、急遽前後の週末に振替出勤日を2つ作って無理やり4連休にしたことと比べると、中国では、日本と異なり、元旦が祝日としてはそれほど重視されていないということがいえる。

本稿では、毎年12月号恒例として、同じトピックを紹介しており、2020年についても、次頁の通り、法定休日（赤字：その日の出勤には300%の割増賃金支払いを要する）、連休スケジュール、日本の祝日が目瞭然となるカレンダーに整理したので、ご活用されたい。

なお、今年は、日本では、12月28日（土）から1月5日（日）までの9連休となる事業所が多いようである。中国では、春節が昨年よりさらに1週間早まり、1月24日（金）から30日（木）の7連休となる。今年は、その間が3週間に満たない。日中間の業務においては、お正月から春節までの期間が短いと、ただでさえ忙しい年末年始が、さらに過酷なスケジュールとなる。

中国では、春節が極めて重視され、帰省して一家団欒する人や、学校の冬休み入り（春節の1、2週間前に始まる）から休みを取って家族旅行に出る人なども多い。また、伝統的には、

¹¹⁹ http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-11/21/content_5454164.htm

¹²⁰ 「全国年节及纪念日放假办法」（2014年1月1日改正施行）

¹²¹ http://www.xinhuanet.com/politics/2019-03/22/c_1124268795.htm

¹²² 「五一黄金周」という。当時は7連休であった。

旧暦 1 月 15 日の元宵節（祝日ではない）までが「お正月気分」となっているため、政府機関や民間企業においても、春節の前後各 1 週間は、本格的な稼働とならないことが多い（対外的には営業していても、決裁権者が不在という理由で業務が停滞する）。この期間に中国との大型取引、中国での行政手続等をご計画される場合には十分な余裕を持っていただくことをお願いしたい。

<2020 年中国祝日カレンダー>

	全国民の祝日	休みのスケジュール	日本(参考)
1 月	新年 (1 月 1 日) 春節 (旧暦 1 月 1 日～3 日) 【1 月 25 日～27 日】	1 月 1 日(水) 1 月 24 日(金)～30 日(木) 7 連休 【振替出勤 1 月 19 日(日)、2 月 1 日(土)】	1/1、1/13
2 月			2/11、2/24
3 月			3/20
4 月	清明節 (清明当日) 【4 月 4 日】	4 月 4 日(土)～6 日(月) 3 連休	4/29
5 月	労働節 (5 月 1 日)	5 月 1 日(金)～5 日(火) 5 連休 【振替出勤 4 月 26 日(日)、5 月 9 日(土)】	5/4-6
6 月	端午節 (旧暦 5 月 5 日) 【6 月 25 日】	6 月 25 日(木)～27 日(土) 3 連休 【振替出勤 6 月 28 日(日)】	
7 月			7/23-24
8 月			8/10
9 月			9/21-22
10 月	中秋節・国慶節 (10 月 1 日～3 日)	10 月 1 日(木)～8 日(木) 8 連休 【振替出勤 9 月 27 日(日)、10 月 10 日(土)】	10/14
11 月			11/3、11/23
12 月			
合計	年間 11 日		年間 17 日

<一部の国民にのみ適用がある祝日>¹²³

祝日名	日付	対象者と期間
婦女節	3 月 8 日(日)	女性のみ半日休み
青年節	5 月 4 日(月)	14 歳以上の青年 (28 歳以下) は半日休み
児童節	6 月 1 日(月)	14 歳未満の少年児童は 1 日休み
建軍記念日	8 月 1 日(土)	現役軍人は半日休み

(山根基宏・弁護士)

TMI 中国最新法令情報—2019 年 12 月号—

発行：TMI 総合法律事務所

監修：何連明・外国法事務弁護士

編集主幹：山根基宏、包城偉豊・弁護士

発行日：2019 年 12 月 31 日、2020 年 1 月 5 日改訂

¹²³ 一部の国民にのみ適用がある祝日は、全国民の祝日と異なり、土曜日、日曜日に当たる場合に、振替休日は設けない（全国年間祝日及び記念日休暇弁法第 6 条）。また、その日に対象者が出勤した場合、通常の賃金を支払えば足り、法定休日の割増賃金（300%）を支払う必要はない（上海市企業賃金支払弁法第 13 条第 5 項）。