



SMBC China Monthly

第25号

2007年8月

編集・発行：三井住友銀行 中国業務推進部 営業情報グループ

<目次>

6~7月の主な動き	2
連載：中国経済の中期展望	
(第2回) 政治動向と経済への影響	
日本総合研究所	
総合研究部門 主任研究員 坂東 達郎	3
経済トピック	
過剰流動性対策を強化	
日本総合研究所	
調査部 副主任研究員 佐野 淳也	4
経済トピック	
外食チェーンの中国進出に当たっての留意点と今後の課題	
三井住友銀行	
企業調査部(上海)アナリスト 柳 笛	5~6
経済トピック	
中国の国家気候変動プログラムの発表	
日本総合研究所	
総合研究部門 主任研究員 渡辺 幹彦	7~8
制度情報	
「中華人民共和国労働契約法」公布について	
日綜(上海)投資コンサルティング有限公司	
副総経理 呉 明憲	9~15
制度情報	
「中華人民共和国労働契約法」全訳文	
上海華鐘コンサルタントサービス有限公司	16~35
中国ビジネスよろず相談	
中国拠点で人事制度を作る際のポイント	
SMBC コンサルティング(株)	
SMBC 中国ビジネス倶楽部事務局	36~37
金利為替情報	
中国人民元 台湾ドル 香港ドル	
三井住友銀行 市場営業統括部(シガポール)	
マーケット・アナリスト 吉越 哲雄	38~40

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

2007年6、7月の動き

日付	トピック
6月14日	主に都市部の土地使用税について定めた「城鎮土地使用税暫行条例」を改正、これまで同税を課していなかった外資企業も課税対象に、基準税額は大都市で1平方メートル当たり1.5～30元など
6月19日	人民元の対米ドル中値(基準相場)が1米ドル=7.6195元となり、1米ドル=7.61元台に突入
6月25日	日本の国土交通省は、日中が東京の羽田空港と上海の虹橋空港を結ぶチャーター便の運航を、10月8日から開始することで合意したと発表、双方の航空会社がそれぞれ1日2往復、計4往復を運航予定
6月29日	全人代常務委員会は、良好な労働環境の保障などを盛り込んだ「労働合同法」を採択、来年1月1日から施行すると発表、従来の労働法に比べ、労働者側の権利を大幅に拡大しているのが特徴 香港と中国は中国本土と香港の経済緊密化協定(CEPA)第5ラウンドに正式調印、新たに規制緩和の対象になるのはサービス業28業種で、うち11業種はこれまで全く優遇がなかった新規の緩和
7月1日	出増値税の還付率を調整、すべての輸出品目の37%に相当する2,831品目が対象となり、うち553品目については還付自体を取り消し 香港の中国返還10周年で、胡錦濤国家主席が香港の記念式典に出席、一方で民主化を要求する香港市民のデモには6万8,000人(主催者発表)が参加 障害者の雇用促進を目的に、障害者を雇用了全国の企業に対し流転税(増値税、営業税など)、企業所得税の減免を行う新政策がスタート 北京市が最低賃金を1人当たり月640元(約1万300円)から730元に引き上げ、引き上げ幅は14.1%、金額ベースで90元となり過去8年で最高水準
7月2日	人民元の対米ドル中値(基準相場)が1米ドル=7.6075元となり、1米ドル=7.60元台に突入
7月3日	人民元の対米ドル中値(基準相場)が1米ドル=7.5951元となり、ついに1米ドル=7.59元台に 2日から北朝鮮を訪問した楊潔チ外相が金正日総書記を会談、核放棄の問題について話し合う
7月4日	東京証券取引所は、排煙脱硫・脱硝システムを手掛ける「中国博奇環保科技」の上場を承認、一部が二部に上場する見通しで、一部の場合は初の外国企業上場に 遼寧省本溪市の満族自治県のカラオケ店で爆発事故が発生、25人が即死、40人以上が重軽傷を負う、経営者が隠し持っていた爆薬が自然引火したのが原因
7月10日	国家品質監督検査検疫総局はじめ食品衛生に関係する5省庁の幹部が共同記者会見を行い、中国製品の安全性をアピールしつつも「先進国に比べると一定の差があり、楽観はできない」と認める 国家質量監督検査検疫総局は、輸出の安全性で問題がある企業の「ブラックリスト」を同局サイトで公開、33社が輸出禁止処分に、うち日本向けに輸出していたのは11社 税関総署は、1～6月の貿易黒字が1,125億3,000万米ドルで、去年同期比83.1%増加したと発表、6月単月でも269億1,000万米ドルで、今年3度目の200億米ドル突破 中国汽車工業協会は、今年1～6月の自動車生産台数が445万6,700台、販売台数が437万3,800台に達し、いずれも430万台を超えたと発表、通年で800万台突破がほぼ確実に 人民元の対米ドル中値(基準相場)が1米ドル=7.5845元となり、1米ドル=7.58元台へ 新薬承認をめぐる収賄罪などで今年5月末に死刑判決を受けた国家食品薬品监督管理局の鄭篠英・前局長の死刑を執行
7月11日	中国人民銀行は、中国の外貨準備高が6月末時点で去年同期比41.6%増の1兆3,326億米ドル(約160兆円)に達し、過去最高を更新したと発表 国家統計局は、06年の国内総生産(GDP)の伸び率を1月発表時の10.7%から11.1%に上方修正、GDP総額も速報値より1,464億元多い21兆871億元(約340兆円)に 税関総署の調べで、1～6月の石油輸入量は9,959万トン(うち原油は8,154万トン)に達したことが明らかに、金額ベースでは426億6,300万米ドル(約5兆1,200億円)
7月12日	民政部の統計によると、今年の大雨・洪水の被害が12日までに死者403人、行方不明105人、直接的な経済損失は319億元に達したことが明らかに

情報提供元: NNA <http://nna.asia.ne.jp/>

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が等情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

**連載：中国経済の中期展望
(第2回) 政治動向と経済への影響**

日本総合研究所 総合研究部門
主任研究員 坂東 達郎
TEL : 03 - 3288 - 5283

胡温体制の下に政治と経済は安定して推移

政治の安定は経済成長を支える基盤であり、中国における改革開放後の高度経済成長は、歴代政権の安定した政治と密接に関連しています。

現在の胡錦濤（共産党総書記・国家主席）・温家宝（國務院総理）体制は、2008年に第1期の任期を終了しますが、高成長の実現、経済格差の是正、雇用の促進、社会福祉の向上などの政策の一定の進展を背景に、次期政権も継続すると見込まれ、第2期の任期を全うする2013年までの中国の政治は安定が維持される見通しです。

以下では、胡温体制の下での中国の政治動向を内政、外交両面から展望しました。

内政：政治による経済のコントロールが強化

中国政府は、1989年の天安門事件を背景にした景気の急減速や外国直接投資の落ち込みによって、翌1990年の経済成長率が大きく低下した教訓から、政治による経済のコントロールを強めてきました。法輪功（1999年）や反日デモ（2005年）などの重大事件を初期段階に押さえ込み、社会不安への発展を未然に防ぎ、経済への影響を最小限にとどめたのは、その証左と言えます。またこの時期に財政・金融制度の整備も進められ、持続的成長へ向けて、中国政府のマクロコントロールの能力が引き上げられました。

今後10年程度の長期展望において、貧富格差の拡大などが社会不安につながる可能性はあります。また金融改革、国有企業改革、三農問題など、長期的に解決すべき課題があるのも事実です。しかしながら、北京五輪・上海万博後の数年間までの中期展望においては、強固な支持基盤を有する現指導部の下で、中国の国内政治は引き続き安定が維持され、経済の持続的成長のための良好な政治環境が提供されると予想されます。

外交：経済成長を目標とした温厚な外交政策が継続

中国は、経済的地位の上昇に伴って、政治的影響力の向上も図っています。とりわけ21世紀に入ってから、中国の外交政策に顕著な変化が見られます。上海協力機構（SCO）の組成、国連平和維持部隊の派遣、北朝鮮問題に対する6者協議の開催などに見られるように、自ら主導して国際問題へ関与しています。また近年、中国は世界各国・地域との対話を積極的に進めています。例えば、ASEAN+3やAPECなどの国際的な枠組みへの取り組み姿勢を強めています。

もっとも、中国の経済力や軍事力は米国などと比べ依然として非常に小さく、中期的には、中国政府は引き続き経済成長を第一の目標とし、そのための安定した周辺環境を確保するために、全方位外交を展開すると考えられます。従って、中国は、国際舞台において強硬な外交姿勢を見せることはなく、国際問題の解決に対して武力に訴える可能性も非常に小さいと考えられます。

以上のように見てくれば、中国は、当面温厚な外交政策を続け、経済成長に影響を及ぼすような政策は採らないものと予想されます。台湾問題、尖閣諸島の領有権紛争、東シナ海の石油開発問題などについても、外交による解決あるいは無期限の先送りにする可能性が高いと言えます。

【主要参考文献】日本機械輸出組合「中国の生産・販売環境変化と今後の見通し」（2007年4月）

経済トピック
過剰流動性対策を強化

日本総合研究所 調査部
副主任研究員 佐野 淳也
TEL : 03 - 3288 - 5023

増値税の輸出還付見直し

1～6月の輸出が前年同期比 23.3%増の 5,468 億ドル、輸入が同 18.2%増の 4,342 億ドルとなったため、貿易黒字は2006年上半期の1.8倍の1,126 億ドルに達した(右図)。当局による為替介入もあって、過剰流動性が生じているほか、大幅な黒字は、欧米との貿易摩擦を激化させるとともに、為替制度改革に対する海外からの圧力を高めている。

こうしたなか、財政部は6月19日、2,831品目(輸出品目数全体の37%)の増値税の輸出還付率を見直し、7月1日より実施すると発表した。これにより、アパレルや靴、一部の鉄鋼製品など、計2,268品目(見直し対象の8割に相当)で還付税率の引き上げが実施された。さらに、汚染対策や省資源・エネルギー化の推進という観点から、皮革や一部の使い捨て木製品等、計553品目の還付が撤廃された(残りの10品目は免税)。

品目数の多さから、従来の取り組みと比べて、貿易黒字の抑制に向けた政府の強い意向がうかがえる。同時に、融資の優遇や財政支援策などを通じて、先端設備等の輸入を促進する方針も示された。ただし、抑制策を実施するたびに駆け込み輸出が生じていることから、一連の貿易黒字縮小策による効果は、短期間では期待しにくい。

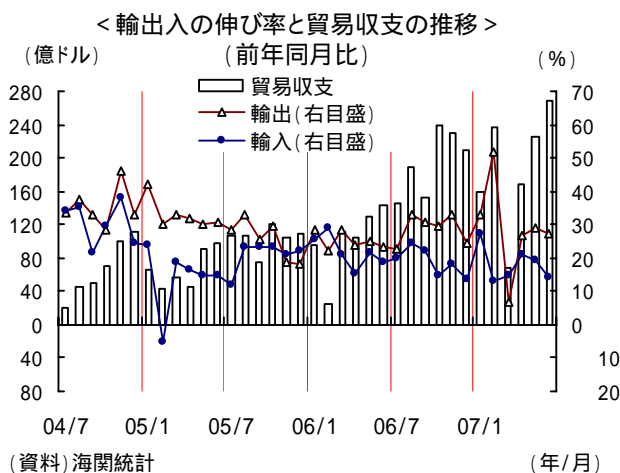
利子税の軽減等に向けた動きと今後の対応

2007年入り後、景気過熱への懸念から、中国人民銀行は貸出金利や預金準備率の引き上げを相次いで実施してきた。最近では、財政部による対策強化の動きもみられる。とくに注目されるのは、次の二点である。

第1に、預金利息に対する課税(20%)の軽減を検討していることである。株価の急騰などを背景として、個人預金残高が4月、5月に2カ月連続で減少した。株式や不動産市場への資金の大量流入を防止するため、6月末に個人所得税法を改正し、利子税の軽減を急いでいる。

第2に、特別国債の発行により、過剰流動性問題を緩和させようとしていることである。6月末に開催された全国人民代表大会(国会)の常務委員会は、1兆5,500億元という過去に前例のない規模の特別国債の発行を承認した。この資金で中国人民銀行から外貨準備を購入し、設立準備中の外貨準備投資会社の資本金に充当していく予定である。国内の余剰資金を吸収する枠組み作りの一環といえよう。

市場への影響を考慮して、政府は何回かに分けて特別国債を発行していくものと推測される。その一方、足元の金融指標などからは、利子税の軽減措置の実施に加え、貸出金利や預金準備率の再度の引き上げが現実味を増している。今後、財政・金融両面から、過剰流動性対策等を推進していくものとみられる。



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

経済トピック
外食チェーンの中国進出に当たっての
留意点と今後の課題

三井住友銀行 企業調査部 (上海)
 アナリスト 柳 笛
 E-mail: di_liu@cn.smbc.co.jp

中国における外食産業の現況

(1) 堅調に拡大を続ける外食市場

中国では、ここ数年の堅調な経済成長に伴い沿岸都市部を中心に所得水準が向上しており、個人消費が年率2桁のペースで拡大している。

こうした中、最近では外食を社交や経済活動の一つとして重視する傾向が強まってきていることに加え、もともと夫婦共働きの家庭が多い中、生活の繁忙化に伴い自宅で調理する時間が短くなってきていることもあり、2006年の外食産業売上総額は前年比+16.4%と個人消費全体の伸びを上回る勢いで拡大し、1兆345億元(日本の外食市場の約3分の2)に達した。

現時点では、中国の一人当たり外食消費額は約100米ドル/年と日本や米国の10分の1にも達していないが、今後も堅調な経済成長に伴い更なる外食需要の顕在化が見込まれる中、業界では、2010年の外食市場は2006年実績対比ほぼ倍増の2兆元に達するとの見方もある等、今後の市場拡大が期待されている。

(2) 外資企業の参入動向

1980~90年代には、世界各国の同業他社に先行して中国進出を果たした米国系大手ファーストフードチェーンが、新しいライフスタイルの象徴として現地消費者に受け入れられ、店舗網を拡大してきた経緯がある。

また、2001/12月のWTO加盟以降、規制緩和や法整備が進展する中、日系ほか外資各社の中にも、チェーンオペレーターとしての豊富な経験を武器に中国事業を展望する動きが出てきている。特に、2005/2月に公布された「フランチャイズ(以下、FC)管理弁法」により、外資企業が地場企業と同様の条件でFCを展開することが正式に認められたこともあり、ここ数年は外資系チェーンの店舗数は年率平均+20%見当のペースで増加している。このため、外資各社による中国外食事業の歴史は未だ浅いものの、外資系チェーンが外食チェーン売上総額(2006年:552億元)に占める割合は既に約5割に達している。

事業展開に当たっての留意点

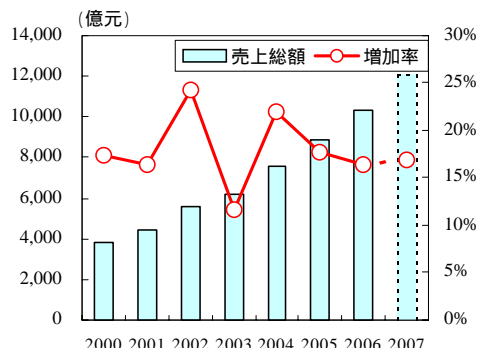
(1) 店舗物件の確保と賃料の高騰

中国市場への進出で先行している外食チェーン各社は、同業他社に先駆けてプレゼンスを確立するため店舗網の拡大を加速している上、足下で顕在化する外食需要の取り込みを狙った新規参入も相次いでいる。中でも、ショッピングセンターや百貨店の中にある店舗物件は路面店と比較すると来客数が天候等に左右され難く人気が高い等、好立地の物件に対する引き合いは根強く、進出各社にとって出店場所の確保は重要な課題となっている。

更に、このような好立地の物件の賃料は着実に上昇基調を辿り、足下で高騰している中、外食チェーンを取り巻く収益環境は厳しさを増している。参入各社は、こうしたコスト負担を吸収し利益を手堅く確保するためにも、自社の強みや特徴を十分に活かしつつ売上の拡大が展望しうる集客力の高い立地に効率的に出店を進めていく必要がある。

また、店舗網拡大のペースを速めるためにはFC展開も重要な戦略となりうるが、FCの歴史が浅い中国では加盟店オーナーの資金力や資質等を慎重に見極めておく必要もあろう。

図表1 中国外食産業売上総額の推移



(注) 2007年のデータは商務部予測
 (出典) 中国統計年鑑より弊社作成

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

(2) 現地消費者の取り込み

広大な国土を有している中国では、気候や所得水準の他、生活習慣や食文化が地域毎に異なることもあり、日系の外食チェーンが日本国内で成功を収めたオペレーション手法をそのまま導入しても、必ずしも現地のニーズに即したものになるとは限らない。

例えば、“辛さ”についてみれば、中国人は唐辛子の辛さに強い一方、塩辛さには弱い等、味覚が日本人とは異なる上、中国には大人数で食事をとりつつ料理をシェアする習慣があることから、豊富なメニューを揃えた飲食店が好まれるといった特徴もある。こうした中、参入各社はターゲットとする消費者層の嗜好や所得水準等も踏まえつつ味付けや品揃えに工夫を凝らす他、マーケットの実態に即した単価設定を打ち出していく必要がある。

(3) 安全且つ安定的な食材調達体制

中国に進出する日系外食チェーンの間では、新鮮な食材の確保やコスト低減を狙い食材の現地調達を進める動きも見受けられる。しかしながら、衛生・安全管理体制が十分とは言いきれない現地の食材業者も散見される上、現地調達が容易でない食材も少なくない。また、食材を輸入する際、税関で国内持ち込みが留保され、欠品を余儀なくされることもあるため、在庫を多めに抱えざるをえないといった声も聞かれている。

また、中国国内では、輸送中に食材の品質劣化を防止するための冷凍・冷蔵物流が十分普及していない上、沿岸都市部では、渋滞緩和を目的として日中はトラックの通行が禁止される事例もあり、ジャストインタイムの在庫・仕入管理は容易でない。今後、店舗網を拡大することも展望すれば、安全且つ安定的な食材調達体制を確立していく必要がある。

(4) 人材の確保・育成

中国のサービス産業では、かつてより人材の確保・育成が重要な課題として指摘されている。ここ最近、業界では、サービス業に従事するスタッフの接客レベルが向上してきていると評価する声も聞かれるが、同業他社や異業種への転職や引き抜きも少なくない中、外食チェーンの運営経験が豊富な店長やマネージャークラスの人材確保は依然として容易でない状況にある。

各店舗における接客サービスほかオペレーションの巧拙が集客力に大きく影響するだけに、中国で事業を拡大していくためには、昇進や昇給制度を整備しつつ優秀な人材を囲い込んでおく他、次世代の人材を育成すべく教育体制を整備することも重要と言える。

今後克服すべき課題

以上のとおり、中国外食市場は今後拡大が期待されるものの、日本とは異なる生活習慣や食文化がある中、食材調達や人材の確保等も含め、克服すべき課題は少なくないだけに、外食チェーンが中国事業を展望する際には、

現地事情に精通した不動産仲介会社やコンサルタント、デベロッパー等との人脈構築に努めることに加え、自社のスタッフによる現地調査も重ね、集客力の高い好立地の店舗物件を発掘していく体制を整備すること、

現地の生活習慣や所得水準等を踏まえた精緻なマーケティングにより攻略すべきターゲットの特性を見極めた上で、自社の特徴を踏まえつつ味付けの調整や新メニューの開発を進める他、行き届いた接客など付加価値の高いサービスの提供に努めること、足下では食の安全に関する事件が相次いでいる中、消費者からの信頼を得られるよう、食材仕入先の選定からスタッフの教育に至るまで社内の安全管理体制を確立すること。また、「セントラルキッチン方式」の導入等により衛生管理を徹底しつつ、コスト削減やサービスの均一化を図ること、

と言った施策を地道に取り組んでいくことが必要となる。

経済トピック
中国の国家気候変動プログラムの発表

日本総合研究所 総合研究部門
主任研究員 渡辺 幹彦
TEL : 03-3288-4283

中国の国家気候変動プログラムの発表

先月(6月)に、中国の国家発展改革委員会は、「国家気候変動プログラム(中国対応気候変化国家方案)」(以下では、プログラムと呼びます。尚、気候変動とは、地球温暖化のことです。)を発表しました。このプログラムは、企業の海外進出や環境ビジネスに影響があると考えられるので、その内容について紹介します。

1. 中国の国家気候変動プログラムの発表の背景

中国がこのようなプログラムを発表したのは、6月6日より3日間、ドイツのハイリゲンダムにて開催されたG8サミットの主要議題が、地球温暖化対策であったために、これを「牽制」したものと解釈できます。中国が、このような「牽制」を行う背景として、現在の「京都議定書」の実施状況が挙げられます。先進国が、CO₂などの温室効果ガスの削減目標を課せられているのは広く知られています。この削減目標は2012年を期限としたもので、次の2013年以降の目標をどうするかが、現在、議論されています。中国は、2002年時点で、世界のCO₂の約15%を排出し、アメリカに次いで、世界で2番目にCO₂排出量の多い国でした。それにもかかわらず、これまで中国には、削減目標が課せられていませんでした。したがって、中国が2013年以降の目標にどのように対応するかが、非常に注目されています。今回のプログラムは、いわばこれに対する一つの答えと言えます。

2. 「国家気候変動プログラム」の内容

プログラムの内容は以下のようになっています。

- 第1部 気候変動とこれに対する中国の努力
- 第2部 気候変動の中国への影響
- 第3部 中国の気候変動に対するガイドライン・主義・目的
- 第4部 中国の気候変動に対する政策と手段
- 第5部 中国の気候変動問題に対する位置付けと国際協力の必要性

このプログラムを見る上で注意すべきなのは、以下の点です。

- (1)中国の温室効果ガスの排出量は大幅に増加していることを自ら試算しつつ、同時に、エネルギー消費はOECD諸国と比較して、むしろ改善していることを強調していること
プログラムの試算で、中国全体の温室効果ガスの排出は、CO₂換算で、1994年4,060百万トンから、2004年6,100百万トンへと増加しました。一方、消費一単位当たりの温室効果ガス排出量は、CO₂換算で、5.47kg/1ドルから、2.76kg/1ドルへと大幅に減少しています。
- (2)中国自身が、国内での温暖化の被害が深刻であることを認識していること
このプログラムの中では、農業と家畜への影響(砂漠化を含む)、森林と自然生態系への影響、水資源への影響、沿岸生態系への影響を明記し、中国自身が、地球温暖化の被害を受け、それに危機感をもっていることを示しています。
- (3)「目標」や「義務」といった語法は避け、なにを実行するかという「プログラム」とい

う表現を用いていること

(4)先進国の義務と国際協力の必要性を明記していること

まず、中国は、先進国が、現在の京都議定書の目標を達成すべき、ということに釘を刺しています。また、温暖化対策のためには、「国際協力」が必要であると強調しています。先進国が中国に対して、国際協力による技術移転と受入れ能力の構築を行うことの必要性を述べています。

3. 環境ビジネスと一般の海外事業への予想される影響

このプログラムにおいて、関連法全体の見直しがなされます。さらに、プログラムは、中国に特徴的な温暖化対策として、特にエネルギー産業の中から、以下の実施重点分野を挙げています。

- (1)西部開発地区における水力発電による CO2 削減(2010年までに CO2 換算で 500Mt)
- (2)原子力発電による CO2 削減(2010年までに CO2 換算で 50Mt)
- (3)火力発電の効率改善による CO2 削減(2010年までに CO2 換算で 110Mt)
- (4)石炭産業におけるメタンガスの削減(2010年までに CO2 換算で 200Mt)
- (5)家畜・家禽の糞尿処理、農業・林業残渣利用、バイオエタノールによるバイオガスの利用(2010年までに CO2 換算で 30Mt の削減)
- (6)風力・太陽光・地熱発電による削減(2010年までに CO2 換算で 60Mt)

これらを総合して、11の具体的な「プログラム」を実施すると明記しています。

この中で、(4)メタンガスの削減に関しては、国際協力である CDM による技術移転が必要であることが強調されています。メタンガスは、温暖化を引き起こすガスの一つであり、CO2 よりも削減効率が高いので、技術的にも経済効率的にも最初に取り組みやすい削減活動です。そのため、中南米ですでに多くのメタンガス削減の CDM が実施済みです。中南米で数多く実施されすぎてしまったので、今後、中南米でのメタン削減 CDM は認可されにくいと予想されています。それを受けて、中国がこのようにメタンでの削減を 2 番目に多く見積もっていることは、ビジネス展開上、注意すべき条件と言えます。

制度情報
「中華人民共和国労働契約法」公布について

日綜(上海)投資コンサルティング
有限公司 副總經理 吳明憲
E-mail: meiken@jris.com.cn
http://www.jris.com.cn

「中華人民共和国労働契約法」公布について

2007年6月29日付で《中華人民共和国労働契約法》(以下、《労働契約法》といいます)がついに公布され、来年1月1日より施行されることとなりました。2005年10月に草案が起草され、その後意見募集等を経て結局第四稿まで発表されました。それまでの間にも色々情報が入っていたかとは思いますが、当然のことながら正式公布されたものが最も正しいものでありますので、正式に公布されたものに基づきまして以下に取りまとめました。

1. 労働組合

《労働契約法》におきまして労働組合に関する記述として以下のようなものがあります。

1	労働報酬、仕事時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働規律及び労働基準量管理等の規章制度または重大事項を制定、改正または決定する場合、従業員代表大会または全体従業員と討論し、スキームと意見を提出し、労働組合または従業員代表と平等に協議して確定しなければならない。
2	制度規定及び重大事項の決定の実施過程において、労働組合または従業員が不相当であると認めた場合、雇用企業に協議を通じて改定・整備することを提出する権利を有する。そして雇用企業は労働者の密接な利益に直接的に関係する規章制度及び重大事項の決定を労働者に公示、または告知しなければならない。
3	雇用単位が集団契約に違反し、従業員の労働権益を侵害した場合は、労働組合は法に依って雇用単位に責任を負うことを要求することができる。集団契約の履行で争議が発生し、協議を経ても解決に達しなかった場合は、労働組合は法にもとづき仲裁申請または訴訟提起をすることができる。
4	労働組合は労働者の合法権益を擁護し、雇用単位が労働契約、集団契約を履行する状況に監督を行う。雇用単位が労働法律、法規及び労働契約、集団契約に違反する場合、労働組合は意見提出または是正要求する権利を有する。労働者が仲裁申請、訴訟提起する場合、労働組合は法に依ってサポート及び協力する。

以上のように、従業員にとって影響のある社内規定等の制定、改定、決定に関して労働組合や従業員代表と協議する必要があり、最終的にはその決定を労働者に告知する必要があります。また、集団契約で問題が発生した場合、労働組合は仲裁、訴訟を提起したり、労働者に対してサポート、協力を行うことができます。

2. 集団契約

2004年におきまして既に《集団契約規定》¹が公布されておりますが、労働契約法に起きまして、特にケースを挙げて集団契約の締結が可能である旨に付け加えております。

- (1) 企業従業員側は雇用企業と労働安全衛生、女性従業員権益保護、給与調整メカニズム等の専門事項について集団契約を締結することができる。
- (2) 県級以下の区域内で、建築業、採鉱業、飲食サービス業等の業界は労働組合と企業側代表が業界性集団契約または地域性集団契約を締結することができる。

3. 労働契約

雇用企業が労働者を募集採用する時、労働者に業務内容、労働条件、労働地点、職業危害、安全生産状況、労働報酬、及び労働者が説明を求めるその他の状況を事実どおりに告知する必要があります。その一方で、雇用企業もまた労働者と労働契約とが直接関係する基本状況を知る権利があり、労働者は事実どおりに説明する必要があります。

4. 無固定期限労働契約

無固定期限労働契約を締結できるケースとしては以下のものがあります。

- (1) 労働者が雇用企業で連続して満十年勤務している場合
- (2) 雇用企業がはじめて労働契約制度を実行、または国有企業制度改革で新たに労働契約を締結する時、労働者が当該雇用企業に連続して満十年働き、かつ法定退職年齢まで十年以内の場合
- (3) 二回連続して固定期限労働契約を締結し、且つ労働者が本法第三十九条²及び第四十条第一項³、第二項⁴で規定している状況がなく、労働契約を継続する場合。

筆者が特に関心を持っていたのがこの無固定期限労働契約に関してです。《労働契約法》が正式に公布されるまで、草案レベルでは「条件に当てはまる場合で、労働者が労働契約継続を提出または同意する場合、無固定期限契約を締結しなければならない」とされておりましたが、公布された《労働契約法》では「労働者が固定期限労働契約の締結を提出する場合を除き、無固定期限労働契約を締結しなければならない。」となり、労働者側が固定期限労働契約を希望した場合は無固定期限労働契約を締結する必要はなくなりました。

¹ 中華人民共和国労働社会保障部令第22号：2004年1月20日公布、5月1日施行

² 試用期間中採用条件に合致しないと証明された場合。雇用企業の規章制度を重大に違反する場合。重大な職務怠慢、不正行為で雇用企業の利益に重大な損害をもたらした場合。労働者が同時にその他の雇用企業との間で労働関係を形成し、本企業の作業任務完了に重大な影響を与える、または雇用企業が申し立てても是正を拒んだ場合。本法第二十六条第一項が規定する状況(詐欺、脅迫的手段または相手の足下をみて、相手方がその真実の意思に背く状況の元で労働契約を締結した場合)により労働契約が無効となった場合。法に従い刑事責任を追求された場合。

³ 労働者が罹患または業務によらず負傷し、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用企業が別途手配する業務にも従事できない場合。

⁴ 労働者が業務に堪えられず、研修または業務職位の調整を経てもやはり業務に堪えられない場合。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

5. 試用期間

(1) 試用期間が従来のもので比べて次のように若干変更されます。

現行労働法	上海市労働契約条例	労働契約法
6ヶ月未満：15日	6ヶ月以上1年未満：1ヶ月	3ヶ月以上1年未満：1ヶ月
6ヶ月以上1年未満：30日	1年以上2年未満：3ヶ月	1年以上3年未満：2ヶ月
1年以上2年未満：60日	満3年：6ヶ月	3年以上・無固定期限：6ヶ月

その他には、

試用期間中の給与は同一職位の最低ランクまたは労働契約で約定している給与の80%を下回ってはならない。

同一会社が同一のものに対して試用期間を二度設けることはできない⁵。

契約期間3ヶ月未満では試用期間を設けることはできない。

といったものがあります。

(2) 試用期間中の雇用者側よりの契約解除

試用期間中に雇用者側から契約解除できるケースとしては以下のものがあります。

試用期間中採用条件に合致しないと証明された場合。

雇用企業の規章制度を重大に違反する場合。

重大な職務怠慢、不正行為で雇用企業の利益に重大な損害をもたらした場合。

労働者が同時にその他の雇用企業との間で労働関係を形成し、本企業の作業任務完了に重大な影響を与える、または雇用企業が申し立てても是正を拒んだ場合。

本法第二十六条第一項が規定する状況(詐欺、脅迫的手段または相手の足下をみて、相手方がその真実の意思に背く状況の元で労働契約を締結した場合)により労働契約が無効となった場合。

法に従い刑事責任を追求された場合。

労働者が罹患または業務によらず負傷し、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用企業が別途手配する業務にも従事できない場合。

労働者が業務に堪えられず、研修または業務職位の調整を経てもやはり業務に堪えられない場合。

試用期間中の契約解除は現在のところ一般的に比較的に簡単に行われておりますが、《労働契約法》は従来よりも労働者保護の色合いが強いため、試用期間中の解除といえどもそれ相応の事由を用意しておくのが無難であると思われます。

6. 服務期間

雇用企業が労働者のために専門研修費用を提供し、専門技術研修を行う場合、当該労働者と協議を締結し、服務期間を約定することができます。しかし、労働者が服務期間の約定に違反した場合、約定に従い雇用企業に違約金を支払わなければなりません。違約金の最高額は雇用企業が提供した研修費用までであり、服務を履行した期間に相応する期間については支払額は減額されます。

⁵ 試用期間を名目として短期間のみ労働に従事させているケースがあり、それを防ぐことを目的としています。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

7. 競業制限

雇用企業と労働者は労働契約中に雇用企業を保守する商業秘密保持及び知的財産権と関係する秘密保持事項を約定することができます。そして秘密保持義務を負う労働者に対し、雇用企業は労働契約または秘密保持協議において労働者と競業制限条項を約定し、かつ労働契約を解除または終了後、競業制限期間内に月毎に労働者に経済補償を行うことを約定することができます。逆に労働者が競業制限の約定に違反した場合、約定に従い雇用企業に違約金を支払わなければなりません。

(1) 競業制限の対象となる職位

競業制限を受ける人員は雇用企業の高級管理人員、高級技術人員及びその他の秘密保持義務を負う人員に限られます。

(2) 競業制限の期間

労働契約を解除または終了後、競業制限の対象となる人員が所属していた企業と同類の製品を生産または経営し、同類の業務に従事する競争関係にあるその他の雇用企業に勤務する場合、または自己で開業して同類の製品を生産または経営し、同類業務に従事することに対する制限は最長二年間を設けることができます。

8. 労働契約の解除

(1) 雇用企業は労働者が以下の状況にある場合労働契約解除が可能

試用期間中採用条件に合致しないと証明された場合。
雇用企業の規章制度を重大に違反する場合。
重大な職務怠慢、不正行為で雇用企業の利益に重大な損害をもたらした場合。
労働者が同時にその他の雇用企業との間で労働関係を形成し、本企業の作業任務完了に重大な影響を与える、または雇用企業が申し立てても是正を拒んだ場合。
本法第二十六条第一項が規定する状況により労働契約が無効となった場合。
法に従い刑事責任を追求された場合。

(2) 雇用企業が30日前までに書面で労働者本人に通知または一か月分の給与を労働者に余分に支払後、労働契約を解除することが可能なケース

労働者が罹患または業務によらず負傷し、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用企業が別途手配する業務にも従事できない場合。
労働者が業務に堪えられず、研修または業務職位の調整を経てもやはり業務に堪えられない場合。
労働契約締結時に依拠していた客観的情況に重大な変化が発生し、労働契約を履行することができず、雇用企業と労働者の協議を経ても労働契約内容の変更についても協議の一致を見ることができない場合。

(3) 労働組合への通知

雇用企業側が労働契約を解除する場合、事前に労働組合に理由を通知する必要があります。そして雇用企業は労働組合の意見を検討し、処理結果を書面で労働組合に通知する必要があります。

(4) 労働契約が解除できないケース

労働者が以下の状況にある場合雇用企業は労働契約を解除することができません。

職業病の危害に接触する作業に従事する労働者が離職前職業健康検査を行わない、または職業病が疑われる病人が診断または医学観察期間にある場合。

本企业において職業病を患ったまたは非業務負傷且つ労働能力を創始妻秦一部喪失している場合。

病を患うまたは業務に依らず負傷し、規定の医療機関内にある場合。

女性従業員が妊娠期、出産期、哺乳期にある場合。

本企业で連続満十五年勤務し、且つ法定退職年齢まで5年に満たない場合；

法律、行政法規で規定しているその他状況。

労働期限が満了する時点で本法第四十二条⁶で規定する状況が生じている場合、労働契約はその状況がなくなるまで延長されます。

9. 労働契約の終止

労働契約が終止するケースとしては以下のものがあります。

労働契約の期限満了の場合。

労働者が既に基本養老保険待遇の享受を開始している場合。

労働者が死亡、または人民法院に死亡または失踪宣告を受けた場合。

雇用企業が法に依って破産宣告を受けた場合。

雇用企業が解散、営業許可証の取消または閉鎖を命じられた場合。

法律、行政法規で規定するその他状況。

10. 20人以上または10%以上の人員削減

以下のいずれかの状況において人員を二十人以上削減または二十人に未満ですが企業従業員総数の10%以上削減する必要がある場合、雇用企業は30日までに労働組合または全体従業員に対し状況を説明する必要があります。そして労働組合または従業員の意見を聴取した後に削減人員案を労働行政部門に報告して、ようやく人員を削減することができます。

企業破産法の規定に従い再調整を行う場合

生産経営に重大な困難が発生した場合

⁶ 職業病の危害に接触する作業に従事する労働者が離職前職業健康検査を行わない、または職業病が疑われる病人が診断または医学観察期間にある場合。本企业において職業病を患ったまたは非業務負傷且つ労働能力を創始妻秦一部喪失している場合。罹患または業務に依らず負傷し、規定の医療機関内にある場合。女性従業員が妊娠期、出産期、哺乳期にある場合。本企业で連続満十五年勤務し、且つ法定退職年齢まで5年に満たない場合。法律、行政法規で規定しているその他状況。

企業の生産転換、重大な技術革新、経営方式の調整で、労働契約の変更を経た後も、人員を削減しなければならない場合
その他の労働契約締結時に依拠していた客観的経済状況に重大な変化が発生し、労働契約の履行ができなくなった場合。

そして、人員削減を行う場合、次のような労働者を優先的に残す必要があります。

本企業と比較的長期間の固定期間労働契約を締結している場合。
本企業と無固定期間労働契約を締結している場合。
家庭にその他の就業者がおらず、扶養する必要のある老人または未成年がいる場合

11. 経済補償金

経済保証金を支払うケースとして以下のケースがあります。

- 労働者が本法第三十八条⁷の規定に従って労働契約を解除する場合。
雇用企業が労働者に労働契約解除を提出し且つ労働者と労働契約解除について協議一致した場合。
- 雇用企業が本法第四十条⁸の規定に従って労働契約を解除する場合。
雇用企業が企業破産法の規定に従い再調整を行うために労働契約を解除する場合。
雇用企業が労働契約で約定している条件を維持または引き上げて労働契約を継続し、労働者が継続に同意しない状況を除き、労働契約の期限満了にともない固定期間労働契約を終止する場合。
- 本法第四十四条第四項⁹、第五項¹⁰の規定に従って労働契約を終止する場合。
法律、行政法規で規定しているその他状況。

経済補償は労働者が本企業で勤務していた年限について、満一年毎に一ヶ月の給与という基準で労働者に支払われます。六ヶ月以上一年未満の場合、一年で計算します。六ヶ月未満の場合、労働者に0.5か月分の給与の経済補償を支払います。

この計算ですと給与水準の高い労働者に対する経済補償負担が大きくなってしまいます

⁷ (一)労働契約の約定に従って労働保護または労働条件を提供しない場合
(二)速やかに労働報酬を満額支払わない場合
(三)法に従い労働者のために社会保険費を納付しない場合
(四)雇用企業の規章制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の權益を侵害する場合
(五)本法第二十六条第一項で規定し得る状況により労働契約が無効となる場合
(六)法律、行政法規で労働者が労働契約を解除することができる規定しているその他状況
雇用企業が暴力、威嚇または不法に身体を制限する手段で労働者に労働を迫った場合、または雇用企業が規定に違反して危険作業を指揮強制し労働者の人身の安全を危険にさらした場合、労働者はただちに労働契約を解除することができ、雇用企業に事前告知する必要はない。

⁸ 下記のいずれかにある場合、雇用企業は30日前までに書面形式で労働者本人通知または労働者の一か月分の給与を追加支払後、労働契約を解除することができる。
(一)労働者が罹患または業務によらず負傷し、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用企業が別途手配する業務にも従事できない場合。
(二)労働者が業務に堪えられず、研修または業務職位の調整を経てもやはり業務に堪えられない場合。
(三)労働契約締結時に依拠していた客観的状況に重大な変化が発生し、労働契約を履行することができず、雇用企業と労働者の協議を経ても労働契約内容の変更についても協議の一致を見ることができない場合。

⁹ 雇用企業が解散、営業許可証の取消または閉鎖を命じられた場合。

¹⁰ 法律、行政法規で規定するその他状況。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

が、この金額にはキャップがかけられております。労働者の月給が雇用企業が所在する直轄市、区を設けている市級人民政府が公布する当該地区の前年度の従業員月平均給与の三倍を上回る場合、経済補償を支払う基準は従業員の平均月給の三倍の金額を支払い、経済補償の年限は最高で十二年を超過しないこととされております。

期限到来とともに離職する1～2年といった短い周期で工場労働者がどんどん入れ替わるタイプの生産型企業の場合、労働契約法の下ではその都度経済補償が発生するため、負担は決して小さなものとはいえないでしょう。

また、の「雇用企業が本法第四十条の規定に従って労働契約を解除する場合」は雇用企業は30日前までに書面形式で労働者本人へ通知または労働者の一か月分の給与を追加支払後、労働契約を解除することができることとされておりますが、労働者の一か月分の給与を追加支払する方法を選択した場合、この追加支払と経済補償の両方を負担することになってしまいます。

12. 労務派遣

労務派遣とは現在 FESCO のような組織から従業員を派遣してもらっているような形態を言います。そして、《労働契約法》ではその派遣について以下のようなルールとなります。

- (1) 使用企業は業務部署の実際の必要にもとづき労務派遣企業と派遣期限を確定しなければならず、連続した使用期間を分割していくつかの短期労務派遣契約として締結することはできません。
- (2) 労務派遣は一般的に臨時的、補助的または代替的な業務部署で実施されます。

特に(2)につきましては、「一般的に臨時的、補助的または代替的な業務部署で実施される」とあります。「臨時的、補助的または代替的」がどの程度の範囲で適用されるかは現在のところ不明確であり、《労働契約法》施行後は職位によってはFESCO等の派遣会社経由の方式が認められなくなる可能性も考えられます。

13. 現在締結している労働契約の取り扱い

- (1) 固定期限労働契約の連続締結回数について

《労働契約法》施行後は二回連続固定期限労働契約を締結しそれをさらに継続する場合無固定期限労働契約を締結することができることについて、現在労働契約を締結している場合、いつから固定期限労働契約の締結回数をカウントするのかという問題があります。これについては、本法施行後、すなわち2008年1月1日以降に固定期限労働契約を継続締結する時から計算を開始することになります。

- (2) 経済補償年限の考え方

現在の労働契約に基づいて《労働契約法》施行後に経済補償を支給する場合、経済補償年限は《労働契約法》施行日より計算します。

制度情報
中華人民共和国労働契約法(全訳文)

上海華鐘コンサルタントサービス
有限会社
TEL:(021)6467-1198
<http://www.shcs.com.cn>

中華人民共和国労働契約法(全訳文)

中華人民共和国労働契約法(全訳文)

中華人民共和国主席令

第65号

『中華人民共和国労働契約法』は既に中華人民共和国第10期全国人民代表大会常務委員会第28次会議にて2007年6月29日に通過したので、ここに公布し、2008年1月1日より施行する。

中華人民共和国主席 胡錦濤

2007年6月29日

中華人民共和国労働契約法

(2007年6月29日第10期全国人民代表大会常務委員会第28次会議通過)

< 目 次 >

- 第一章 総則
- 第二章 労働契約の締結
- 第三章 労働契約の履行及び変更
- 第四章 労働契約の解除及び終止
- 第五章 特別規定
 - 第一節 集団契約
 - 第二節 労働派遣契約
 - 第三節 非全日制従業員雇用
- 第六章 監督検査
- 第七章 法律責任
- 第八章 付則

第一章 総則

第一条 (目的)

労働契約制度を整備して、労働契約双方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保護し、調和が取れ安定した労働関係を構築し発展させる為、本法を制定する。

第二条 (適用)

中華人民共和國国内の企業、個人經濟組織、民营非企業单位(以下略称『雇用单位』)と労働者とが労働関係を確立し、労働契約を締結、履行、変更、解除及び終止する場合、本法を適用する。

国家機関、事業单位、社会团体及びそれらと労働契約関係を確立する労働者は、その労働契約の締結、履行、変更、解除及び終止するにあたって、本法に基づき実施する。

第三条 (原則)

労働契約の締結は、合法、公平、平等自主、協議合意、誠実信用の原則に遵守しなければならない。

法律に基づき締結した労働契約は拘束力を有し、雇用单位と労働者は労働契約に規定された義務を履行しなければならない。

第四条 (雇用单位の規則制度)

雇用单位は、法に基づき労働規則制度を確立して整備しなければならない、労働者が労働権利享有、労働義務履行を保障しなければならない。

雇用单位が、労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福祉、研修教育、労働紀律及び労働定額管理等の直接労働者の切実な利益に関する規則制度又は重大事項を制定、修正又は決定する場合、従業員代表大会又は全従業員と討議して、提案及び意見を提出し、工会又は従業員代表と平等協議して決定しなければならない。

規則制度及び重大事項の決定の実施過程において、工会又は従業員が不適當であると認識した場合、雇用单位に申し出る権利を有し、協議を通じて修正し整備する。

雇用单位の労働者の切実な利益に関連する規則制度及び重大事項決定は、労働者に公示、又は告知しなければならない。

第五条 (体制の確立)

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、工会と企業方面の代表と共に、労働関係の三者体制を確立して整備協調させ、共同で労働関係分野の重大問題を研究して解決する。

第六条 (工会)

工会組織は、労働者と雇用単位との法に基づく労働契約の締結と履行を支援指導して、雇用単位の集団協議メカニズムを構築して、労働者の合法的権益を保護しなければならない。

第二章 労働契約の締結

第七条 (労働契約開始と従業員名簿)

雇用単位はその雇用開始日より労働者との労働関係を確立する。雇用単位は従業員名簿を確立して検査に備える。

第八条 (如実告知義務)

雇用単位が労働者を募集雇用する場合、事実通りに労働者に業務内容、業務条件、業務場所、職業上の危害、安全生産情況、労働報酬、及び労働者が理解する事を希望するその他の状況を如実に告知しなければならない。雇用単位は労働者の労働契約に直接関係する基本情況を知る権利を有し、労働者は事実通りに説明しなければならない。

第九条 (労働者拘束の禁止)

雇用単位が募集雇用する労働者に対し、労働者の居民身分証及びその他証書類を取り上げてはならず、労働者に担保提供又はその他名目にて労働者の財物を収受することを要求してはならない。

第十条 (書面労働契約と雇用開始日)

労働関係の確立は、書面による労働契約を締結しなければならない。

すでに労働契約が確立され、それと同時に書面による労働契約を締結していない場合、雇用開始日より1ヶ月以内に書面による労働契約を締結しなければならない。

雇用単位と労働者が雇用前に書面による労働契約を締結している場合、労働関係は雇用日より確立される。

第十一条 (労働報酬)

雇用単位が雇用と同時に書面による労働契約を締結しておらず、労働者と約定した労働報酬が不明確である場合、新規募集雇用の労働者の労働報酬は集団契約に規定された基準に基づき実施される。集団契約が無い場合または集団契約にて規定されていない場合、同工同酬を実施する。

第十二条 (契約の種類)

労働契約は期限付労働契約、無期限労働契約及び一定作業任務完了期限労働契約に分けら

れる。

第十三条 (期限付労働契約)

期限付労働契約とは、雇用単位と労働者とはが契約終止日を約定する労働契約を指す。

雇用単位と労働者は協議合意により期限付労働契約を締結することができる。

第十四条 (無期限労働契約)

無期限労働契約とは、雇用単位と労働者とはが契約終止日を約定しない労働契約を指す。

雇用単位と労働者とは協議合意により無期限労働契約を締結することができる。以下の状況のいずれかに当たる場合、労働者が労働契約の継続、締結を要求或いは同意した場合、労働者が期限付労働契約の締結を申し出でる場合を除き、無期限労働契約を締結しなければならない。

(一)労働者が当該雇用単位にて連続して十年勤務している場合

(二)雇用単位が初めて労働契約制度を実施するか又は国有企業制度改革にて新たに労働契約を締結する場合、労働者が当該雇用単位の連続勤務年数が満十年であり、尚且つ法定定年退職年齢まで十年未満である場合

(三)二回連続して期限付労働契約を締結し、且つ労働者が本法第三十九条及び第四十条第一項、第二項に規定されている状況に無い場合で労働契約締結を継続する場合

雇用単位は雇用開始日より満一年労働者と書面にて労働契約を締結していない場合、雇用単位は既に労働者と無期限労働契約を締結しているものと見なされる。

第十五条 (一定作業任務完了期限労働契約)

一定作業任務完了期限労働契約とは、雇用単位と労働者とはがある作業の完了を契約期限として約定する労働契約を指す。

雇用単位と労働者との協議合意により一定作業任務完了期限労働契約を締結することができる。

第十六条 (労働契約書)

労働契約は雇用単位と労働者の協議合意を経て、雇用単位と労働者とはが労働契約文書に署名又は捺印後、発効する。

労働契約文書は、雇用単位および労働者が各1部ずつ保有する。

第十七条 (労働契約内容)

労働契約には以下の条項を記載しなければならない。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

- (一)雇用単位の名称、住所および法定代表者又は主要責任者
- (二)労働者の氏名、住所及び居民身分証番号またはその他有効身分証書番号
- (三)労働契約期限
- (四)労働内容及び労働場所
- (五)労働時間及び休息休暇
- (六)労働報酬
- (七)社会保険
- (八)労働保護、労働条件及び職業危害防護
- (九)法律、法規が規定する労働契約に記述すべきその他の事項

労働契約は前項に規定される必須条項を除き、雇用単位と労働者とが試用期間、研修、守秘義務、補充保険及び福利待遇等その他の事項を約定する事ができる。

第十八条 (基準の優先順位)

労働契約では労働報酬及び労働条件等の基準の約定が不明確であり、争議が発生した場合、雇用単位と労働者とが再度協議する事ができる。協議が成立しない場合、集団契約の規定を適用する。集団契約が無い場合又は集団契約に労働条件等の基準を規定していない場合、国家関連規定を適用する。

第十九条 (試用期間)

労働契約期間が3ヶ月以上1年未満の場合、試用期間は1ヶ月を超えてはならない。労働契約期間が1年以上3年未満の場合、試用期間は2ヶ月を超えてはならない。3年以上期間付労働契約及び無期間労働契約の試用期間は6ヶ月を超えてはならない。

同一雇用単位と同一労働者とは一回のみ試用期間を約定する事ができる。

一定作業任務完了期限労働契約または労働契約期間が3ヶ月未満の場合、試用期間を約定してはならない。

試用期間は労働契約期間に含まれる。労働契約が試用期間のみ約定している場合、試用期間は成立せず、当該期間は労働契約期間とする。

第二十条 (試用期間中の給与)

労働者の試用期間中の給与は本雇用単位の同一職位の最低ランク給与又は労働契約が約定する給与の80%を下回ってはならず、且つ雇用単位所在地の最低給与基準を下回ってはならない。

第二十一条 (試用期間中解雇)

試用期間中、労働者が本法第三十九条及び第四十条第一項、第二項に規定されている状況にある場合を除き、雇用単位は労働契約を解除してはならない。雇用単位が試用期間中に労働契約を解除する場合、労働者に対して理由を説明しなければならない。

第二十二条 (研修とサービス期間の約定)

雇用単位が労働者の為に専門研修費用を提供して、労働者に対して専門技術研修を行う場合、当該労働者と協議を締結して、サービス期間を約定する事ができる。

労働者がサービス期間の約定に違反した場合、約定に基づき雇用単位に違約金を支払わなければならない。当該違約金の金額は雇用単位が提供した研修費用を上回ってはならない。雇用単位が労働者に支払いを要求する違約金は、サービス期間の未履行部分に分担すべき研修費用を上回ってはならない。

雇用単位と労働者とがサービス期間を約定している場合、雇用単位は正常な賃金調整体制に従って労働者のサービス期間における労働報酬を引き上げることに影響しない。

第二十三条 (機密保持)

雇用単位と労働者とは労働契約において、雇用単位の商業秘密及び知的財産権関連の守秘事項を約定する事ができる。

守秘義務を負う労働者に対して、雇用単位は労働契約又は機密保持協議の中で労働者と競業制限条項を約定する事ができ、労働契約解除又は終止後、競業規制期間内に月ごとに労働者に経済補償を支給する事を約定する。労働者が競業制限の約定に違反した場合、約定に照らして雇用単位に違約金を支払わなければならない。

第二十四条 (競業制限)

競業制限される人員は雇用単位の高級管理者、高級技術者及びその他の守秘義務を負う人員に限られる。競業制限の範囲、地域、期限は雇用単位と労働者とが約定し、競業制限の約定は法律、法規に違反してはならない。

労働契約解除又は終止後、前項で規定される人員が当該企業と同類製品を生産或いは経営している、又は同種の業務に従事している競争関係にあるその他の雇用単位に勤務し、又は自ら開業し、同類製品を生産或いは経営している、又は同類業務に従事する競業制限期間は2年を超えてはならない。

第二十五条 (違約金分担禁止)

本法第二十二條および第二十三條に規定された状況を除き、雇用単位は労働者と労働者が違約金を分担すると約定してはならない。

第二十六条 (契約無効)

以下の労働契約は無効又は一部無効である。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

(一)詐欺、脅迫の手段又は弱みをつけ込み、相手方の真実の意志に背いた状況で締結したか又は変更された労働契約の場合

(二)雇用単位が自己の法定責任を免除し、労働者の権利を排除している場合

(三)法律、行政法規の強制的規定に違反している場合

労働契約の無効又は一部無効に対する争議がある場合、労働争議仲裁機関又は人民法院が確認する。

第二十七条 (継続履行)

労働契約の一部無効がその他の部分の効力に影響を及ぼさない場合、その他の部分は依然として有効である。

第二十八条 (無効契約対処)

労働契約が無効と確認されて、労働者が既に労働を提供している場合、雇用単位は労働者に労働報酬を支払わなければならない。労働報酬の金額は、雇用単位の同一又は近似の部署の労働者の労働報酬を参照して決定する。

第三章 労働契約の履行および変更

第二十九条 (履行義務)

雇用単位と労働者とは労働契約の約定に基づき、各自の義務を全面的に履行しなければならない。

第三十条 (報酬の支給)

雇用単位は労働契約の規定及び国家规定に基づき労働者に労働報酬を適時満額支給しなければならない。

雇用単位が労働報酬を支給遅延又は満額支給しない場合、労働者は法に則り所在地の人民法院に支払命令を申請する事ができ、人民法院は法に則り支払命令を出さなければならない。

第三十一条 (残業)

雇用単位は労働定額基準を厳守し、労働者に残業を強要するか又は形を変えて強制してはならない。雇用単位が残業を手配する場合、国家の関連規定に基づき労働者に残業代を支払わなければならない。

第三十二条 (危険作業)

労働者は雇用単位の管理人員の規定に違反して危険作業を指揮強制することを拒否する権

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

利を有し、労働契約違反とはみなされない。

労働者の生命安全及び身体健康に危害のある労働条件に対して、批判、検挙及び告発する権利を有する。

第三十三条 (雇用単位の変更事項)

雇用単位の名称、法定代表者、主要責任者又は出資者等事項の変更は、労働契約の履行には影響しない。

第三十四条 (合併と分社)

雇用単位に合併又は分社等の状況が発生した場合、元の労働契約は継続して有効であり、労働契約はその権利義務を承継する雇用単位にて継続して履行される。

第三十五条 (契約変更)

雇用単位と労働者との協議合意により労働契約の約定内容を変更する事ができる。労働契約の変更は、書面形式にて実施する。

変更後の労働契約文書は雇用単位及び労働者が各1部を保有する。

第四章 労働契約の解除と終了

第三十六条 (原則)

雇用単位と労働者との協議合意により労働契約を解除する事ができる。

第三十七条 (労働者からの契約解除)

労働者は30日前までに書面形式にて雇用単位に通知する事で労働契約を解除する事ができる。労働者の試用期間においては、3日前までに雇用単位に通知する事で労働契約を解除する事ができる。

第三十八条 (労働者が契約解除を要求できる状況)

雇用単位が以下の状況のいずれかにある場合、労働者は労働契約を解除する事ができる。

- (一)労働契約に約定された労働保護又は労働条件が提供されていない場合
- (二)労働報酬を適時満額支給しない場合
- (三)法に基づき労働者の為に社会保険費を納付しない場合
- (四)雇用単位の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益を損害している場合
- (五)本法第二十六条第一項が規定する状況により労働契約が無効となる場合

(六)法律、行政法規が規定する労働者が労働契約を解除出来るその他の状況にある場合
雇用単位が暴力、脅迫又は不法に人身の自由を制限する手段により労働者に労働を強制した場合、又は雇用単位が規定に違反して労働者の人身安全に危険な作業を指図強要した場合、労働者は直ちに労働契約を解除する事ができ、雇用単位に事前告知する必要はない。

第三十九条 (雇用単位の事前通知不要の契約解除)

労働者が以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は労働契約を解除する事ができる。

- (一)試用期間中に雇用条件に合格しない事が証明された場合
- (二)雇用単位の規則制度に重大な違反をした場合
- (三)重大な職務怠慢や私利私欲により雇用単位の利益に深刻な損害を与えた場合
- (四)労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を確立し、本雇用単位の作業任務の完成に深刻な影響を及ぼした場合又は雇用単位の申し出を経ても是正を拒否した場合
- (五)本法第二十六条第一項が規定する状況により労働契約が無効となる場合
- (六)法に基づき刑事責任を追究された場合

第四十条 (条件付き契約解除)

以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は30日前までに書面形式にて労働者本人に通知するか又は労働者に1ヶ月分の給与を割増して支給した後に労働契約を解除する事ができる。

- (一)労働者が疾病又は非労災による負傷の場合であって、規定の治療期間満了後も元の業務に従事する事ができず、雇用単位が別途手配した業務にも従事出来ない場合
- (二)労働者が業務に不適合と証明され、研修実施後又は職場調整後も依然として業務に適さない場合
- (三)労働契約締結時に根拠とされた客観的状況に重大な変化が生じて労働契約が履行できず、雇用単位と労働者との協議を経ても労働契約内容の変更に協議合意に達しない場合

第四十一条 (履行不能と人員削減)

以下の状況のいずれかにあり、20人以上の人員を削減するか又は20人未満であるが企業従業員総数の10%以上を削減する必要がある場合、雇用単位は30日前までに工会又は全従業員に対して状況を説明し、工会又は従業員の意見を聴取した後、人員削減案を労働行政部門に届け出て、人員を削減する事ができる。

- (一)企業破産法の規定に基づき再編される場合
- (二)生産経営に深刻な困難が発生した場合
- (三)企業の業種転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約変更後も依然として人員削減が必要な場合

(四)その他の労働契約締結時に根拠とされた客観的経済情況に重大な変化が生じ、労働契約が履行できない場合

人員削減時において、以下の労働者の雇用を優先的に継続しなければならない。

(一)当該単位にて比較的長期の期限付労働契約を締結している者

(二)当該単位と無期限労働契約を締結している者

(三)家庭内でその他に就業者がおらず、扶養家族に老人又は未成年者がいる者

雇用単位は本条第一項の規定に照らして人員を削減し、6ヶ月以内に人員を再募集雇用する場合、被削減人員に通知して、同等条件で優先的に被削減人員を募集雇用しなければならない。

第四十二条 (解除不可)

労働者が以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は本法第四十条、第四十一条の規定に基づき労働契約を解除する事はできない。

(一)職業病危害作業に従事する労働者が離職前職業健康検査を実施していないか又は職業病の疑いのある患者の診断中又は医学観察期間中にある場合

(二)当該単位にて職業病の罹患、又は労災により負傷して、且つ労働能力喪失又は一部喪失が確認された場合

(三)罹患又は非労災負傷の場合であって、規定医療期間にある場合

(四)女性従業員が妊娠期間、出産期間、授乳期間にある場合

(五)当該単位の連続勤務年数満15年であり、且つ法定定年退職年齢まで5年未満である場合

(六)法律、行政法規が規定するその他の状況

第四十三条 (工会の役割)

雇用単位が一方的に労働契約を解除する場合、事前に理由を工会に通知しなければならない。雇用単位が法律、行政法規の規定、又は労働契約の約定に違反している場合、工会は雇用単位に是正を要求する権利を有する。雇用単位は工会の意見を検討し、処理結果を書面にて工会に通知しなければならない。

第四十四条 (契約終止)

以下の状況のいずれかにある場合、労働契約は終止する。

(一)労働契約期間満了

(二)労働者が法に拠り基本養老保険待遇の享受を開始している場合

(三)労働者の死亡、又は人民法院が死亡宣告したか又は失踪宣告した場合

- (四)雇用単位が法に則り破産を宣告された場合
- (五)雇用単位が営業許可証を取り上げられたか、閉鎖命令を受けたか、抹消されたか又は雇用単位が期間満了前に解散を決めた場合
- (六)法律、行政法規が規定するその他の状況

第四十五条 (延期)

労働契約期間満了であって本法第四十二条に規定する状況の一つに当たる場合、労働契約は相応する状況が消滅する時点まで延長されて終止しなければならない。但し、本法第四十二条第二項に規定された労働能力の喪失又は一部喪失した労働者の労働契約の終止は、国家の労災保険の関連規定に基づき実施される。

第四十六条 (経済補償の支給)

以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は労働者に対して経済補償を支給しなければならない。

- (一)労働者が本法第三十八条の規定に照らして労働契約を解除する場合
- (二)雇用単位が本法第三十六条に照らして労働者に労働契約の解除を申し出て、労働者との協議合意後、労働契約を解除する場合
- (三)雇用単位が本法第四十条の規定に照らして労働契約を解除する場合
- (四)雇用単位が本法第四十一条第一項の規定に照らして労働契約を解除する場合
- (五)雇用単位が現行労働契約の約定条件を維持又は引き上げて労働契約を引き続き締結する場合であって、労働者が継続締結に同意しない場合を除き、本法第四十四条第一款に照らして、期間付労働契約を終止する場合
- (六)本法第四十四条第四款、第五款の規定に照らして労働契約を終止する場合
- (七)法律、行政法規が規定するその他の状況

第四十七条 (経済補償の基準)

経済補償は労働者の当該単位での勤続年数に基づき、満1年毎に1ヶ月分の給与を基準にて労働者に支払う。6ヶ月以上1年未満の場合は1年として計算する。6ヶ月未満の場合は、労働者に半月分の給与の経済補償を支払う。

労働者の月給が雇用単位所在地の直轄市、区のある市級人民政府が公布する地元前年度従業員平均月給の3倍を上回る場合、その支払われる経済補償の基準は従業員平均月給の3倍の金額で支給され、その支払われる経済補償の年限は最高で12年を超えないものとする。

本条にて称する月給とは労働者の労働契約解除又は終止前の12ヶ月の平均給与を指す。

第四十八条 (契約継続と賠償金)

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

雇用単位が本法の規定に違反して労働契約を解除又は終止し、労働者が労働契約の継続履行を要求した場合、雇用単位は履行を継続しなければならない。労働者が労働契約履行の継続を要求しないか又は労働契約の履行がすでに継続不可能な場合、雇用単位は本法第八十七条の規定に照らして賠償金を支払わなければならない。

第四十九条 (基本養老保険)

国家が政策を施して、労働者の社会保険関係の地区をまたがって移転継続制度を確立整備する。

第五十条 (移行手続き)

雇用単位は労働契約解除又は終止と同時に労働契約解除又は終止の証明を発行し、15日以内に労働者の為に档案及び社会保険の移行手続を実施しなければならない。

労働者は双方の約定に基づき、業務の引継を実施しなければならない。雇用単位が本法の規定に基づき労働者に経済補償を支給しなければならない場合、業務引継を完結した時に支給する。

雇用単位が既に解除又は終止した労働契約文書を少なくとも2年間調査に備えて保管する。

第五章 特別規定

第一節 集団契約

第五十一条 (原則)

企業従業員側と雇用単位は、平等協議を通じて、労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利等の事項について集団契約を締結することができる。集団契約草案は従業員代表大会又は従業員全員に提出して討論により決議しなければならない。

集団契約は工会が当該企業従業員側を代表して雇用単位と締結する。工会のない雇用単位において上級工会は労働者が推薦した代表者を指導して雇用単位と締結する。

第五十二条 (専門項目集団契約)

企業従業員側は雇用単位と労働安全衛生、女子従業員権益保護、給与調整メカニズム等の専門項目集団契約を締結することが出来る。

第五十三条 (業界集団契約)

県級以下の区域において建築業、採鉱業、飲食サービス業等の業界は、工会組織と企業側代表とで業界集団契約を締結するか又は区域性集団契約を締結することができる。

第五十四条 (集団契約の発効と拘束力)

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

集団契約締結後、労働行政部門に届け出なければならない。労働行政部門は集団契約書受領日より15日以内に異議を出さない場合、集団契約は発効したものとみなす。

法に則り締結された集団契約は雇用単位及び労働者に対して拘束力を持つ。業界性、区域制集団契約は地元の当該業界、当該地域の雇用単位及び労働者に拘束力を持つ。

第五十五条 (最低基準)

集団契約における労働報酬及び労働条件等の基準は、地元人民政府が規定する最低基準を下回ってはならない。雇用単位と労働者が締結する労働契約の中の労働報酬及び労働条件等の基準は集団契約に規定された基準を下回ってはならない。

第五十六条 (争議)

雇用単位が集団契約に違反し、従業員の労働権益を侵害した場合、工会は法律に照らして雇用単位に責任を負う事を要求することができる。集団契約履行により争議が発生し、協議にて解決できない場合、工会は法律に照らして仲裁を申請し、訴訟を提訴することができる。

第二節 労務派遣

第五十七条 (資格)

労務派遣単位は公司法の関連規定に基づき設立され、登録資本金は50万元を下回ってはならない。

第五十八条 (定義)

労務派遣単位は本法で称する雇用単位であり、雇用単位の労働者に対する義務を履行しなければならない。労務派遣単位と被派遣労働者とが締結する労働契約は、本法第十七条の規定事項を明記する事を除き、被派遣労働者の雇用単位及び派遣期間、作業部署等の情況も明記しなければならない。

労務派遣単位は被派遣労働者と2年以上の期間付労働契約を締結して、月毎に労働報酬を支給しなければならない。被派遣労働者の作業のない期間において、労働派遣単位は地元人民政府が規定する最低給与基準にて、月毎に報酬を支給しなければならない。

第五十九条 (労務派遣協議)

労務派遣単位が労働者を派遣する場合、労働派遣形式を受け入れる雇用単位(以下略称:雇用単位)と労務派遣協議を締結しなければならない。労務派遣協議は派遣先の作業部署及び人数、派遣期間、労働報酬及び社会保険費の金額及び支払方式、協議違反責任を約定しなければならない。

雇用単位は作業部署の实际需要に基づき労務派遣単位と派遣期間を確定しなければならず、連続業務期間を分割して短期労務派遣協議を締結してはならない。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

第六十条 (派遣単位の義務)

労務派遣単位は労務派遣協議の内容を被派遣労働者に告知しなければならない。

労務派遣単位は雇用単位が労務派遣協議にて被派遣労働者に支給した労働報酬を控除してはならない。

労務派遣単位及び雇用単位は被派遣労働者より費用を徴収してはならない。

第六十一条 (多地域派遣)

労務派遣単位が地域を跨いで労働者を派遣する場合、被派遣労働者が享有する労働報酬及び労働条件は雇用単位所在地の標準に基づき実施する。

第六十二条 (雇用単位の義務)

雇用単位は以下の義務を履行しなければならない。

- (一) 国家労働基準を執行し、相応の労働条件及び労働保護を提供する
- (二) 被派遣労働者の作業要求と労働報酬を告知する
- (三) 残業代、考課による賞与を支給して、作業部署に関連する福利待遇を提供する
- (四) 作業部署に派遣されている労働者に対して当該作業部署に必要な研修を実施する
- (五) 連続雇用の場合、正常な賃金調整メカニズムを実行する

雇用単位は被派遣労働者をその他雇用単位に重ねて派遣してはならない。

第六十三条 (報酬基準)

被派遣労働者は雇用単位の労働者の同工同酬の権利を享有する。雇用単位に同種部署の労働者が存在しない場合、雇用単位所在地の同種又は類似作業部署の労働者の労働報酬を参照して確定する。

第六十四条 (工会組織)

被派遣労働者は労務派遣単位又は雇用単位にて法律に則り、工会に参加するか又は組織して、自身の合法的權益を保護する権利を有する。

第六十五条 (解約)

被派遣労働者は本法第三十六条、第三十八条の規定に照らして労務派遣単位と労働契約を解除する事ができる。

被派遣労働者が本法第三十九条及び第四十条第一項、第二項の規定する状況にある場合、

雇用単位には労働者を労務派遣単位に戻す事ができ、労務派遣単位は本法の関連規定に基づき、労働者と労働契約を解除する事ができる。

第六十六条 (作業部署)

労働派遣は通常、臨時的、補助的又は代替性のある作業部署にて実施される。

第六十七条 (不可事項)

雇用単位は労働派遣単位を設立して当該単位又は所属単位に労働者を派遣してはならない。

第三節 非全日制雇用

第六十八条 (定義)

非全日制雇用とは、時間にて報酬を計算する事を主とし、労働者は同一雇用単位において通常、毎日の平均勤務時間が4時間を超えず、毎週の累積勤務時間が24時間を超えない雇用形式を指す。

第六十九条 (原則)

非全日制雇用の当事者双方は口頭契約を締結する事ができる。

非全日制雇用にて従事する労働者は1社又は1社以上の雇用単位と労働契約を締結する事ができる。但し、後で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らない。

第七十条 (試用期間)

非全日制雇用は試用期間を約定してはならない。

第七十一条 (中止)

非全日制雇用当事者双方の任意一方の当事者は随時相手側にを通知して雇用を終止する事ができる。雇用を終止する場合、雇用単位は経済補償を労働者に支給しない。

第七十二条 (報酬計算期間)

非全日制雇用の時間報酬計算基準は雇用単位所在地人民政府が規定する最低時間給与基準を下回ってはならない。

非全日制雇用労働報酬の決済支給期間は最長でも15日を超えてはならない。

第六章 監督検査

第七十三条 (主管部門)

國務院労働行政部門は全国の労働契約制度の実施状況の監督管理に責任を負う。

県級以上の地方人民政府労働行政部門は、当該行政区域内の労働契約制度の実施状況を監督管理に責任を負う。

県級以上の各級人民政府労働行政部門は労働契約制度実施の監督管理作業において、工会、雇用単位及び関連業界主管部門の意見を聴取しなければならない。

第七十四条 (監督内容)

県級以上の地方人民政府労働行政部門は法に則り、以下の労働契約制度の実施状況に対して監督検査を実施する。

- (一)雇用単位の直接労働者の切実な利益に関連する労働規則制度の制定情况及びその実施状況
- (二)雇用単位と労働者との労働契約締結及び解除の状況
- (三)労務派遣単位と雇用単位の労務派遣関連規定の遵守状況
- (四)雇用単位の労働者勤務時間及び休息休暇の国家関連規定の遵守状況
- (五)雇用単位の労働契約に約定された労働報酬の支給及び最低給与基準実施の状況
- (六)雇用単位の各種社会保険の参加及び社会保険費用の納付状況
- (七)法律、法規が規定するその他労働監察事項

第七十五条 (監督権利)

県級以上の地方人民政府労働行政部門が監督検査を実施する場合、労働契約、集団契約の関連資料を査察して、労働場所に対する実地検査を実施する権利を有し、雇用単位及び労働者は、事実通りに関連情况及び資料を提供しなければならない。

労働行政部門の職員が監督検査を実施する場合、証明書を呈示しなければならないが、法に照らして職権を行使して、文明的に法を執行する。

第七十六条 (関連部門の監督)

県級以上の人民政府の建設、衛生、安全生産監督管理等の関連主管部門は、各自の職責の範囲内において、雇用単位の労働契約制度実施の状況に対して監督管理を実施する。

第七十七条 (工会の権利)

労働者の合法的權益が侵害された場合、関係部門に法に則る処理を要求するか又は法に則

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

り仲裁申請、起訴提訴する権利を有する。

第七十八条 (工会の監督)

工会は法に則り労働者の合法的權益を保護し、雇用単位の労働契約、集団契約の履行状況を監督する。雇用単位が労働法律、法規及び労働契約、集団契約に違反した場合、工会は意見を提出するか又は是正を要求をする権利を有する。労働者が仲裁申請、起訴提訴する場合、工会は法に則り支持及び支援を実施する。

第七十九条 (通報権利)

如何なる組織又は個人も本法に違反する行為について通報する権利を有し、県級以上の人民政府労働行政部門は直ちに事実確認をして処理し、且つ通報し功績のある者に対して奨励を与えなければならない。

第七章 法律責任

第八十条 (雇用側違法)

雇用単位の直接労働者の切実な利益に関連する規則制度が法律、法規規定に違反した場合、労働行政部門は是正を命令し、警告を与える。労働者に損害を与えた場合、雇用単位は賠償責任を負わなければならない。

第八十一条 (文書事項違法)

雇用単位が提供する労働契約文書の中に、本法の規定する労働契約の必要条項が明記されていない場合又は雇用単位が労働契約文書を労働者に交付していない場合、労働行政部門は是正を命令する。労働者に損害を与えた場合、雇用単位は賠償責任を負わなければならない。

第八十二条 (書面形式違反)

雇用単位が雇用開始日より1ヶ月以上1年未満を経過しても労働者と書面形式の労働契約を締結しない場合、労働者に毎月労働報酬の二倍の給与を支給しなければならない。

雇用期間が本法の規定に違反して労働者と無期限労働契約を締結しない場合、無期限労働契約を締結すべき日より労働者に対して毎月労働報酬の二倍の給与を支給しなければならない。

第八十三条 (違法試用期間)

雇用単位が本法規定に違反して労働者と試用期間を約定した場合、労働行政部門は是正を命令する。違法に約定された試用期間が既に履行されている場合、雇用単位は労働者の試用期間満了後の月給基準により、既に履行された法定試用期間の超過期間に基づき、労働

者に賠償金を支給する。

第八十四条 (担保処理)

雇用単位が本法規定に違反して、労働者の居民身分証等の証書類を取り上げた場合、労働行政部門は期限内に労働者本人に返還する事を命令し、関連法律規定に基づき処罰する。

雇用単位が本法規定に違反して、担保又はその他名目にて労働者より財物を取り上げた場合、労働行政部門は期限内に労働者本人へ返還する事を命令し、労働者1人当たり500元以上2,000元以下の基準にて罰金を課す。労働者に損害を与えた場合、雇用単位は賠償責任を負わなければならない。

労働者が法に基づき労働契約を解除するか又は終止する場合、雇用単位が労働者の档案又はその他の物品を差し押さえた場合、前項の規定に基づき処罰する。

第八十五条 (経済補償)

雇用単位が以下の状況のいずれかにある場合、労働行政部門は期限内に労働報酬、残業手代又は経済補償を支給する事を命令する。労働報酬が地元の最低賃金基準を下回る場合、その差額部分を支給しなければならない。期限が来ても支給しない場合、雇用単位に支給すべき金額の50%以上100%以下の基準にて労働者に対して賠償金を追加する事を命令する。

- (一)労働契約の約定又は国家规定に基づき労働者に適時満額労働報酬を支給しない場合
- (二)地元最低賃金基準を下回って労働者に給与を支給している場合
- (三)残業させて残業代を支給しない場合
- (四)労働契約を解除又は終止して本法の規定に基づき労働者に経済補償を支給しない場合

第八十六条 (労働契約無効の場合の賠償責任)

労働契約が本法第二十六条の規定に照らして無効であると確認された場合、相手方当事者に損害を与えた場合、過失のある一方の当事者は賠償責任を負わなければならない。

第八十七条 (賠償金)

雇用単位が本法規定に違反して労働契約を解除又は終止した場合、本法第四十七条に規定する経済補償基準の2倍の金額を労働者に賠償金として支給しなければならない。

第八十八条 (雇用側犯罪)

雇用単位が以下の状況のいずれかにある場合、法に則り行政処罰を課す。犯罪を構成する場合、法に照らして刑事責任を追及する。労働者に損害を与えた場合、雇用単位は賠償責任を負わなければならない。

- (一)暴力、脅迫又は人身の自由を不法に制限した手段で労働を強迫した場合
- (二)規則に違反して危険作業を指示又は強要して、労働者の人身安全を危険にさらした場合
- (三)労働者を侮辱、体罰、殴打、不法捜査及び拘禁した場合
- (四)労働条件が劣悪で、環境汚染が深刻であって、労働者の心身の健康を深刻に損害した場合

第八十九条 (書面証明発行違反)

雇用単位が本法規定に違反して労働者に労働契約の解除又は終止の書面証明を発行しない場合、労働行政部門は是正を命令する。労働者に損害を与えた場合、雇用単位は賠償責任を負わなければならない。

第九十条 (競業制限違反)

労働者が本法規定に違反して労働契約を解除した場合、又は労働契約に約定された機密保持事項又は競業制限に違反し雇用単位に損失をもたらした場合、賠償責任を負わなければならない。

第九十一条 (他社の労働者雇用)

雇用単位がその他の雇用単位と締結した労働契約が解除又は終止されていない労働者を募集雇用し、元の雇用単位に損失を与えた場合、連帯賠償責任を負わなければならない。

第九十二条 (労務派遣側違法)

労務派遣単位が本法規定に違反した場合、労働行政部門及びその他関連主管部門は是正を命令する。酌量の余地の無い場合、労働者1人当たり1,000元以上5,000元以下の基準にて罰金を課し、工商行政管理部門は営業許可証を取り消す。被派遣労働者の權益が損害された場合、労務派遣単位及び雇用単位は連帯賠償責任を負わなければならない。

第九十三条 (無断営業)

合法的経営資格の無い雇用単位の違法犯罪行為に対して、法に則り法律責任を追及する。労働者が既に労働を提供している場合、当該単位又はその出資者は本法の関連規定に基づき、労働者に労働報酬、経済補償、賠償金を支払わなければならない。労働者に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。

第九十四条 (個人請負の違反行為)

個人請負経営にて本法規定に違反して労働者を募集雇用し、労働者に損害を与えた場合、発注した組織又は個人請負経営者は連帯賠償責任を負う。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供先が保証するものではなく、また掲載された内容は作成時点のものであり、変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供先はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

第九十五条 (主管部門違法)

労働行政部門及びその他関連主管部門並びにその職員がその職責を無視して、法定職責を履行しない場合又は職権を違法行使し、労働者又は雇用単位に損害を与えた場合、賠償責任を負わなければならない。直接責任を負う主管人員及びその他直接責任者に対して、法に則り行政処分を課す。犯罪を構成する場合、法に則り刑事責任を追及する。

第八章 附則

第九十六条 (特定事業単位)

事業単位が雇用制労働契約制度を実行する職員と労働契約を締結、履行、変更、解除又は終止する場合、法律、行政法規又は国務院に別途特別規定がある場合、その規定に基づき実施する。規定がない場合、本法の関連規定に照らして実施する。

第九十七条 (施行日前後)

本法施行前にすでに法に則り締結され且つ本法施行日において存続している労働契約は継続して履行する。本法第十四条第二項、第三項に規定する期限付労働契約の連続締結回数は、本法施行後期限付労働契約を継続する時より計算を開始する。

本法施行前に既に労働関係が確立されて、書面による労働契約が締結されていない場合、本法施行日より1ヶ月以内に締結しなければならない。

本法施行日に存続する労働契約が本法施行後に解除又は終止し、本法第四十六条の規定に基づき経済補償を支給しなければならない場合、経済補償年数は本法施行日より起算する。本法施行前に当時の関連規定に基づき、雇用単位が労働者に経済補償を支給しなければならない場合、当時の関連規定に照らして執行される。

第九十八条 (発効日)

本法は2008年1月1日より施行される。

上海華鐘コンサルタントサービス有限会社(翻訳)

**中国ビジネスよろず相談
～最適な現地化を進めるためのポイント～**

SMBCコンサルティング(株)
SMBC中国ビジネス倶楽部事務局
TEL:03-5211-6383

三井住友銀行のグループ会社である、SMBC コンサルティング(株)が運営する会員制サービス「中国ビジネス倶楽部」では、現法設立、会計・税務、人事・労務など実務ご担当者の日常業務に役立つ「知識装備」の為の基本テキストとして、「中国ビジネスハンドブック」(現在34テーマ)を用意しています。今回は、「中国における人材マネジメントマニュアル-人材育成編-」より「最適な現地化を進めるためのポイントは何でしょうか」を転載します。

最適な現地化を進めるためのポイントは何でしょうか

単にコスト的な視点から日本人駐在員を減らすのではなく、中国人社員に活躍の場(キャリア)を提供することこそが業績を最大化させることに通じるという信念、そしてそのために最適な現地化を進めるという発想が重要です。最適な現地化を進める上では、現地化すべきポジションの特定、業務プロセスの合理化、人事部の設置がポイントとなります。

現地化すべきポジションの特定

現地化の目的は、中国人社員が就くことでより高い成果を上げることができる業務は中国人に、日本人駐在員が就くことでより高い成果を上げることができる業務は日本人に任せることで、組織としての業績を向上させることにあります。

そのためにはどの役割を現地化すべきかを、期待される成果や業務の特性に応じて特定することが求められます。経営幹部ポジションの中には日本の本社や顧客との接点があるために、現地化しにくいポジションもあります。しかし、現在の役割分担にこだわらず、必要があれば最適な現地化が進められるような役割分担へと変更することが重要です。

たとえば、日本語や英語がしゃべれる優秀な中国人幹部がいたとしても、日系企業では本社の国際化や業務の合理化が遅れているため、本社との密な調整が必要となる工場長や営業部長のポジションは一般的に現地化が難しいポジションといえます。

しかしながら、たとえば「工場長」というポジションの中に、中期投資・製造計画を策定する責任と、日々の生産現場を管理・監督し年間の生産量と製造コストを達成させる責任があった場合、後者の現場に密着した作業は中国人が実施したほうが効果を出しやすい責任といえます。こうした場合、本社との連携が必要になる中期投資・製造計画については日本人駐在員が「事業統括部長」として担い、後者の年間の製造計画の管理については中国人社員が「製造部長」として担うことで、最適な現地化が促進しやすくなります。

業務の効率や人数を考えれば分割しないほうが効率的な場合もあります。また日本人駐在員のほうが現場管理においても優れている場合もあるでしょう。しかし役割を最適化しキャリア機会を提供することで優秀な人材の育成・定着の場を提供するとともに、空いた時間に日本人駐在員が疎かになりやすい現地人材の育成という責任を徹底的に実施させなど、中期的な成長施策につなげることが重要です。

削減する人数の数値目標ありきの現地化では、現地社員の本気の賛同は得られにくく、また、日本人駐在員を現地社員に代えるだけの現地化策となってしまう、現地社員に無理を強い結局は辞められてしまうということになり兼ねません。

現地化することでの効果・メリットを定義、共有した上で、現地化すべきポジションを特定することが現地化の第一歩となります。また何よりも、現地化とは「権限」の委譲ではなく「責任」の委譲です。責任の委譲を伴わない権限の委譲は機能しません。日本人駐在員に求められているのは権限の委譲ではなく、責任を委譲する勇気なのではないでしょうか。

業務の合理化

現地化を促進する上では、新たに外部採用された人材や勤続年数が短い社員でも、短期間で業績が出せるように、仕事の実施方法や流れ、ルールを体系化することも重要です。

現在の中国の人材マネジメントでは「差をつける公平性」を考慮することが重要になります。「差をつける公平性」により優秀な人材の処遇を優先的にした場合、残念ながらその他の人材が流出する場合も出てくるでしょう。そうしたある程度の人材の流出を前提として、業務の手順・文書を標準化する、企業のルールをマニュアル化し共有するなど、「ヒト」に過度に依存しない合理化された業務プロセスの策定も、現地化を促進するためには必須の要件となります。

現地化を促進するためには、人材マネジメントの改善に加え、こうした業務の管理方法や流れなど組織の管理方式も合わせて改善していくことが重要となります。

人事部の設置

「モノづくり」をする工場には製造部、生産管理部、技術部や品質保証部が必要なように「ヒトづくり」のためには人事部が必要です。

人材育成の主役は人事部ではなく現場の管理職や経営幹部であることは確かです。しかしながら人材を獲得・育成・定着・活用するための仕組みづくりや、周りの企業や市場の変化に合わせた人材マネジメントの絶え間ない改善、全社的な視点からの人材の配置や育成の支援、企業文化の浸透や職場づくりなどにむけた社内コミュニケーションなど、人事部が担うべき役割は多くあります。

現在、中国の日系企業では、総務部の下に少人数の人事課があり人事機能が十分確立されていないケース、総務部長と人事部長が兼務で実際には総務業務に忙殺されてしまっているケース等人事部門が十分機能していないケースが多く見られます。財務や総務機能が十分果たされなかった場合に比べ、人事機能が十分機能しなかった場合、その影響はすぐに目に見える形で把握することが難しいことも原因といえます。逆に改善・変革に時間と手間がかかるからこそ、きっちりとした体制を構築し、長期的な視野に基づき継続的に管理すべき領域であるともいえます。

「ヒト」こそが唯一の競争力の源泉となる「知識社会」の到来がいわれはじめ、「ヒト」は重要な企業の「財産」であるという意味合いを込めて、最近では「“人材”ではなく“人材”である」という表現も見られます。企業にとって競争力の源泉となる財産である「ヒト」を管理する機能を強化することは、現地の人材を育成し企業業績の持続的な発展のための最重要施策の一つです。

現地化すべきポジションを見極め、現地化を支える合理的な業務プロセスを構築し、そして人材を全体的な視点から管理する人事部の機能を強化することが現地化を促進するための大変重要なポイントとなります。

CNY-中国人民元

市場営業統括部シンガポール駐在マーケット・アナリスト 吉越 哲雄

当局がより速い人民元高を望む可能性も

為替相場・政策金利予想表

(データ出所: SMBC Singapore, Bloomberg)

As of 7-18-07

	対米ドル				対日本円						政策金利
	1USD=CNY			市場予想27社 7月18日現在	100JPY=CNY			1CNY=JPY			1年物貸出基準金利 四半期末値
	四半期末値	レンジ			四半期末値	レンジ		四半期末値	レンジ		
Spot	7.5642	-	-	-	6.2070	-	-	16.11	-	-	6.57%
07Q3	7.5300	7.4350	7.5800	7.5200	6.1720	5.9350	6.3350	16.20	15.50	17.50	6.84%
07Q4	7.4400	7.3450	7.5450	7.4000	6.4140	5.9350	6.5450	15.60	15.00	17.50	6.84%
08Q1	7.3500	7.2550	7.4550	7.3200	6.1760	5.9350	6.5450	16.20	15.00	17.50	7.11%
08Q2	7.2600	7.1700	7.3650	7.2000	6.0500	5.8150	6.3050	16.50	15.50	17.50	7.11%
08Q3	7.1700	7.0800	7.2750	-	5.8770	5.6500	6.1750	17.00	15.50	18.00	7.11%
08Q4	7.0900	7.0000	7.1850	7.0400	5.9080	5.6500	6.0300	16.90	16.00	18.00	7.11%

「市場予想 社」はBloombergが集計した金融機関等の予想値の中央値で、 は調査対象機関数を示す。日付は直近の対象機関の予想が算入された日付。他の予測はSMBCシンガポールによるもので、為替相場については四半期末相場と当該期間における想定値幅を、政策金利については前者のみを付した。

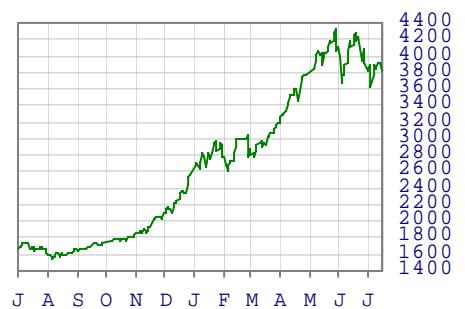
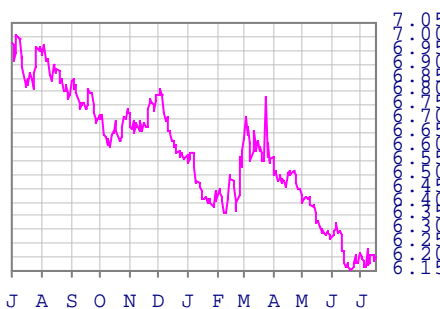
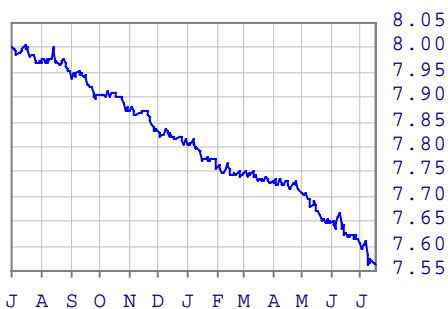
為替・株価推移

(データ出所: Bloomberg)

米ドル/人民元2006年7月来日足

円/人民元2006年7月来日足

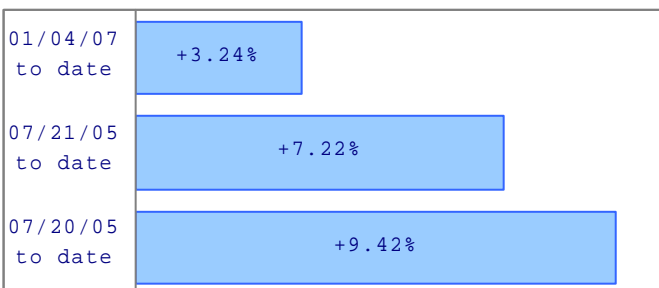
上海総合株価指数2006年7月来日足



騰落率

人民元対米ドル

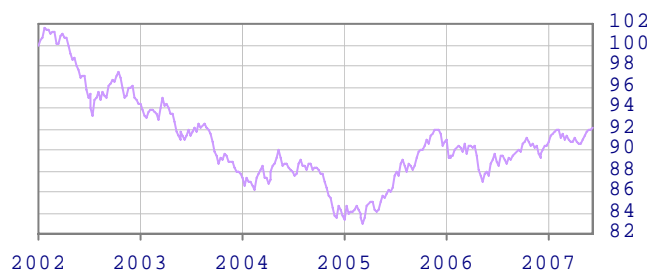
(データ出所: Bloomberg)



名目実効為替相場推移

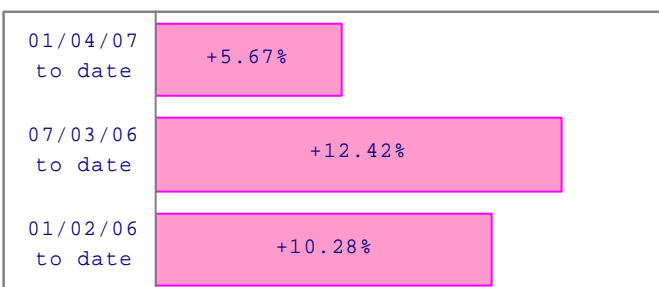
(2002年初 = 100)

(データ出所: Bloomberg)



人民元対円

(データ出所: Bloomberg)



コメント

年初来の人民元の上昇率は3.2%に達する。年率ベースでは、多くのエコノミストが通貨当局の心地よい上昇ペースと見ている5%を上回る6.3%。7月に限ると月初からの上昇率は12.2%と驚くべき速さである。過熱景気に対処するために政府はこれまでに様々な対策を打ち出しており、輸出品に対する増値税の撤廃・削減措置が注目されているが、当局は多くのエコノミストが推奨する大幅な人民元高について否定的であり、依然、緩やかなペースでの上昇を望んでいる。しかしながら、ここ数ヶ月で特に農村地域において食品価格の上昇が大問題となっており、10月の共産党大会に向けてこの問題を封じ込めることが喫緊の課題となっている中、食品インフレ対策の一環として、政府が食料輸入を大幅に増やす可能性が高いが、それに対応して通貨高の速度を若干速めるというインセンティブが働くと思われるエコノミストも少なくない。

TWD-台湾ドル

市場営業統括部シンガポール駐在マーケット・アナリスト 吉越 哲雄

台湾ドルの弱含み基調が続きそう

為替相場・政策金利予想表

(データ出所: SMBC Singapore, Bloomberg)
As of 7-18-07

	対米ドル				対日本円				政策金利		
	1USD=TWD			市場予想24社 7月18日現在	100JPY=TWD			1TWD=JPY			再割引金利 四半期末値
	四半期末値	レンジ			四半期末値	レンジ		四半期末値	レンジ		
Spot	32.84	-	-	-	26.94	-	-	3.7113	-	-	2.875%
07Q3	32.90	32.50	33.50	32.80	27.00	26.00	27.50	3.7080	3.5850	3.8450	3.000%
07Q4	33.00	32.50	33.50	32.60	28.40	26.00	29.00	3.5150	3.3950	3.8400	3.000%
08Q1	33.30	32.50	33.50	32.40	28.00	27.00	29.00	3.5740	3.3950	3.7000	3.000%
08Q2	33.40	33.00	34.00	32.20	27.80	27.00	28.50	3.5930	3.4550	3.7200	3.125%
08Q3	33.20	32.50	34.00	-	27.20	26.50	28.50	3.6750	3.4700	3.8050	3.250%
08Q4	33.10	32.50	33.50	32.00	27.60	26.50	28.00	3.6250	3.5000	3.8050	3.375%

「市場予想 社」はBloombergが集計した金融機関等の予想値の中央値で、 は調査対象機関数を示す。日付は直近の対象機関の予想が算入された日付。他の予測はSMBCシンガポールによるもので、為替相場については四半期末相場と当該期間における想定値幅を、政策金利については前者のみを付した。

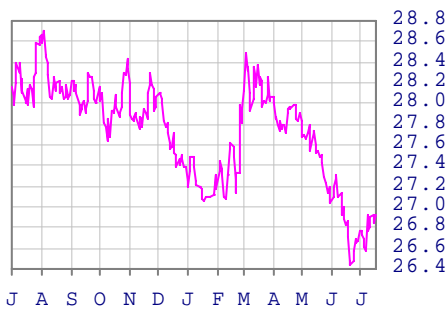
為替・株価推移

(データ出所: Bloomberg)

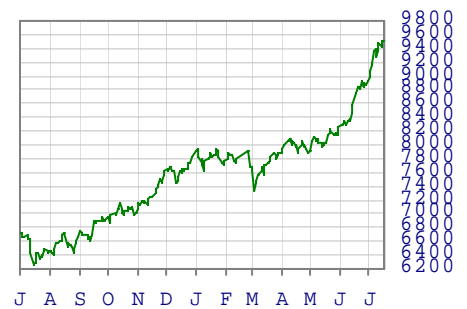
米ドル/台湾ドル2006年7月来日足



円/台湾ドル2006年7月来日足



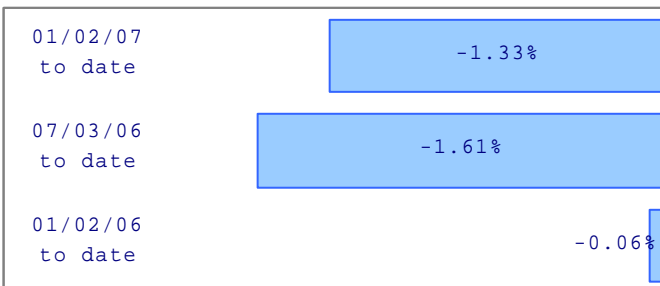
加権指数2006年7月来日足



騰落率

台湾ドル対米ドル

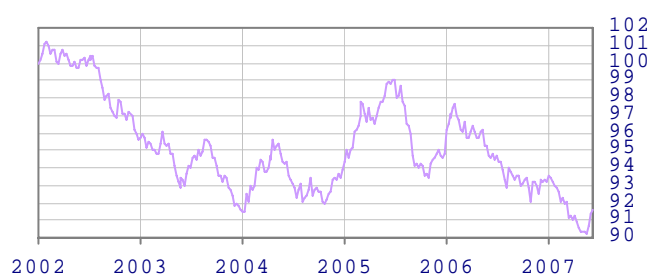
(データ出所: Bloomberg)



名目実効為替相場推移

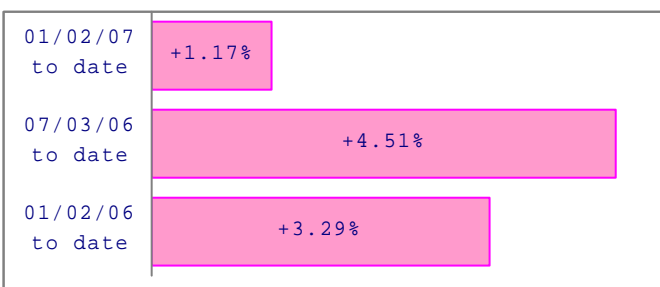
(2002年初 = 100)

(データ出所: Bloomberg)



台湾ドル対円

(データ出所: SMBC, Bloomberg)



コメント

資本勘定的大幅赤字と台湾ドルの弱含みに業を煮やした台湾中銀は5月中旬以降、米ドル売り介入を積極的に行うとともに、銀行に対して100万米ドルを越える為替取引については中銀に報告することを義務化、国内資産への投資を積極化させるべく投信会社に依頼、市場の予想を上回る25bpsの利上げ、外貨預金にかかる準備率の0.125%から5%への引上げ等々の対策を矢継ぎ早に打ち出して来た。これらを受けて、台湾ドルは約2ヵ月間で33.40から32.80近辺まで上昇しており、対策は取り敢えずのところ奏効した形。しかしながら、地場生命保険会社の大規模な外貨資産投資は今後も続くことはほぼ確実であろうし、国際金融市場におけるリスク回避姿勢が今後強まることが予想される中、巨額の資金を台湾株式市場に投入して来た外国人投資家が売りに回ると想定されるからである。とは言え、下値も限定的になる。

HKD-香港ドル

市場営業統括部シンガポール駐在マーケット・アナリスト 吉越 哲雄

当面、香港ドル弱含みが続きそう

為替相場・政策金利予想表

(データ出所: SMBC Singapore, Bloomberg)

As of 7-18-07

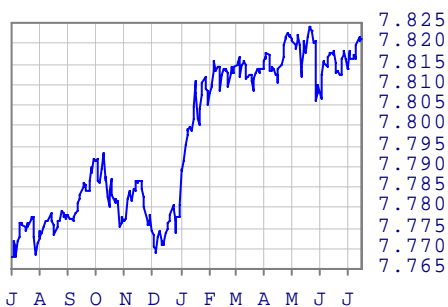
	対米ドル				対日本円						政策金利
	1USD=HKD			市場予想18社 7月18日現在	100JPY=HKD			1HKD=JPY			HKMAベース・レート 四半期末値
	四半期末値	レンジ			四半期末値	レンジ		四半期末値	レンジ		
Spot	7.8208	-	-	-	6.4178	-	-	15.58	-	-	6.75%
07Q3	7.8200	7.8050	7.8400	7.8000	6.4100	6.2250	6.5700	15.60	15.00	16.00	6.75%
07Q4	7.8200	7.8050	7.8400	7.8000	6.7410	6.2250	6.9000	14.80	14.50	16.00	6.75%
08Q1	7.8250	7.8050	7.8450	7.8000	6.5760	6.3850	6.9000	15.20	14.50	15.50	6.75%
08Q2	7.8300	7.8100	7.8500	7.8000	6.5250	6.3350	6.7300	15.30	15.00	16.00	7.00%
08Q3	7.8300	7.8150	7.8500	-	6.4180	6.2300	6.6800	15.60	15.00	16.00	7.25%
08Q4	7.8200	7.8050	7.8500	7.8000	6.5170	6.2300	6.6700	15.30	15.00	16.00	7.50%

「市場予想 社」はBloombergが集計した金融機関等の予想値の中央値で、は調査対象機関数を示す。日付は直近の対象機関の予想が算入された日付。他の予測はSMBCシンガポールによるもので、為替相場については四半期末相場と当該期間における想定値幅を、政策金利については前者のみを付した。

為替・株価推移

(データ出所: Bloomberg)

米ドル/香港ドル2006年7月来日足



円/香港ドル2006年7月来日足



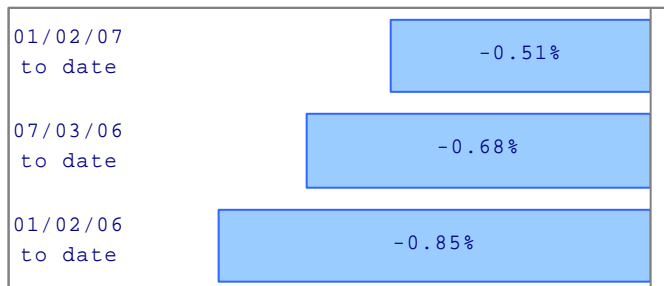
ハンセン指数2006年7月来日足



騰落率

香港ドル対米ドル

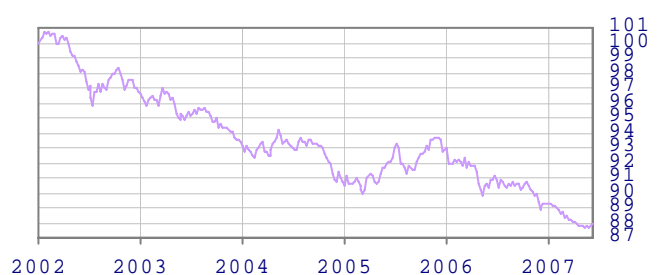
(データ出所: Bloomberg)



名目実効為替相場推移

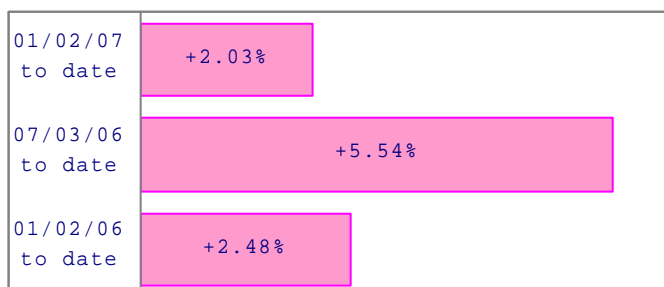
(2002年初 = 100)

(データ出所: Bloomberg)



香港ドル対円

(データ出所: Bloomberg)



コメント

足許の香港ドル1年先物相場は7.75~7.85の香港ドル許容変動幅の下限を上回っており、香港ドル・キャリー・トレードはいわゆるフリー・ランチではなくなっている。とは言え、香港ドルの短期金利が米ドルのそれを下回ることが恒常化しており、米ドル/香港ドルの極めて小さいボラティリティを勘案すれば、キャリー・トレードのリスク調整後の期待収益は無視できない。最近、香港市場における新規株式公開(IPO)が香港ドル高に繋がる期間は非常に短くなっており、IPOが終了してロック・アップされていた資金が市場に戻るとすぐに香港ドル売りとなってしまふ。また、IPO企業は時間を置かず調達した資金を米ドルその他にコンバートするようになっており、早いところはディーラーが完全に終わる前に香港ドル売りを開始する。香港ドル買いに繋がる構造的な要因はほとんどなく、結局のところ、弱含みで推移せざるを得ないであろう。