

SMBC China Monthly

第241号 ■ 2025年10・11月

編集・発行:三井住友銀行 グローバル・アドバイザリー部

【目 次】

経済トピックス①	戦略的に配分される中国の政府補助金	
日本総合研究所 調査部 主任研究員 関 辰一		2~3
経済トピックス②	中国 景気は足元で減速傾向	
日本総合研究所 調査部 主任研究員 佐野 淳也		4
税関関連情報	海南自由貿易港の「封関運営」に向けて加工付加価値に対する 免税政策が新公布	
TJCCコンサルティンググループ 副総經理 劉 航		5~7
法務レポート	労働紛争事件に関する司法解釈(二)	
弁護士法人キャストグローバル 弁護士 金藤 力		8~12
人事・労務関連情報	2025年9月1日施行「労働争議案件の審理における法律適用問題に 関する解釈(二)」ポイント解説	
PERSOLKELLY China Co., Ltd. 英創人材服務(上海)有限公司 Director 福田 忠之		13~24
マクロ経済レポート	中国経済展望	
日本総合研究所 調査部 副主任研究員 室元 翔太		25~29
為替情報 通貨見通し	■中国人民元 ■香港ドル ■台湾ドル	
三井住友銀行 アジア・大洋州トレジャリー部 (シンガポール駐在) エコノミスト 阿部 良太		30

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

TOPICS

経済トピックス①

戦略的に配分される中国の政府補助金

SMBC China Monthly

日本総合研究所 調査部

主任研究員 関 辰一

E-mail: seki.shinichi@jri.co.jp

中国政府は、製造業のほか運輸・情報通信等製造業の競争力に大きな影響を与える非製造業を重点的に支援している。その支出規模は他国を大きく上回っているほか、多様な政策手段が併用されている。

■明瞭な戦略性

中国の政府補助金は近年、過剰生産や安価な輸出の一因とされ、国際的な注目を集めている。上場企業の財務データからは、中国の政府補助金の配分に明瞭な戦略性が見て取れる。

製造業上場企業 2,857 社の 2015 年から 2023 年までの政府補助金は合計 1 兆 119 億人民元であり、その対売上高比率(補助金比率)は 0.63%である。その 2,857 社を 15 業種に分けてみると、情報通信機器・電子部品・デバイスの補助金比率が 0.95%と最も高く、以下、はん用・生産用・業務用機械(0.87%)、化学工業および鉄道車両・船舶・航空機(ともに 0.71%)、自動車(0.68%)が続く(右上表)。これは、産業ビジョン「中国製造 2025」の重点分野に含まれる業種の多くが、機械類および化学工業に属しているためである。

さらに、業種の細分化により、「中国製造 2025」の重点分野のなかで、黎明期にある分野をとりわけ集中的に支援していることが、中国の補助金配分の特徴として指摘できる。すでに一定の成長を果たした新エネルギー自動車、造船、鉄道車両、有機化学素材の同期間の補助金比率は、それぞれ 0.87%、0.85%、0.73%、0.65%と製造業の平均値を上回るが、黎明期にある工作機械・ロボット、半導体、農業用機械、バイオ医薬品の補助金比率は、それぞれ 2.35%、2.32%、1.04%、1.00%と、さらに高い水準である(右下図)。

■運輸業や情報通信業も重視

非製造業 1,568 社の同期間の政府補助金は合計 5,920 億人民元であり、補助金比率は 0.20%にとどまるものの、13 業種に分けてみると、運輸業・郵便業(0.53%)と情報通信業(0.48%)は非製造業のなかで突出している。

運輸業・郵便業の補助金比率が高い理由として、中国政府が物流・運輸コストの低減を戦略目標として位置づけていることが挙げられる。2016 年には、国内の物流コスト総額の対 GDP 比率を、2015 年実績の 16.0%から 2020 年に 14.0%へと引き下げる目標が示された。さらに現在では、2023 年実績の 14.4%を 2027 年までに 13.5%前後へ引き下げる新たな目標が掲げられている。こうした方針のもと、政府はとくに海運・空運を中心に補助金を配分している。

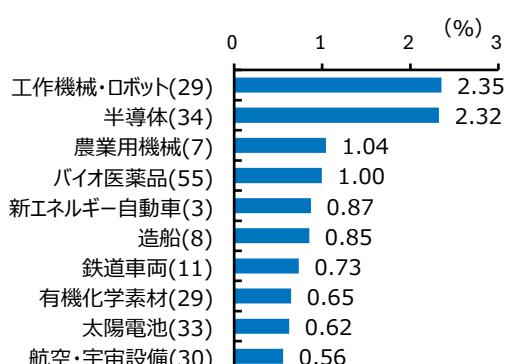
<中国の業種別補助金比率>

	(%)
全上場企業(4,425)	0.35
製造業(2,857)	0.63
情報通信機器・電子部品・デバイス(442)	0.95
はん用・生産用・業務用機械(521)	0.87
化学工業(561)	0.71
鉄道車両・船舶・航空機(64)	0.71
自動車(157)	0.68
プラスチック製品・ゴム製品(103)	0.64
電気機械(285)	0.64
紙・パルプ(37)	0.64
窯業・土石製品(105)	0.63
金属製品(81)	0.61
繊維工業(105)	0.54
食料品・飲料(164)	0.50
非鉄金属(81)	0.27
鉄鋼業(31)	0.21
その他の製造業(120)	0.42
非製造業(1,568)	0.20
運輸業・郵便業(109)	0.53
情報通信業(367)	0.48
賃貸・商務サービス業(61)	0.37
電力・ガス・水道(125)	0.37
その他の鉱業(44)	0.25
小売業(96)	0.24
金属鉱業(26)	0.17
不動産業(102)	0.15
原油・天然ガス鉱業(7)	0.15
金融業・保険業(126)	0.12
建設業(101)	0.10
卸売業(81)	0.09
その他の非製造業(323)	0.78

(出所) 各社の財務データ、Windを基に日本総研作成

(注) 2015~23年までの累積値。カッコ内は社数。

<「中国製造2025」重点分野の補助金比率>



(出所) 各社の財務データ、Windを基に日本総研作成

(注) 2015~23年の累積値。カッコ内は社数。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

情報通信業の補助金比率が高い理由としては、まず、「中国製造 2025」の重点分野に、半導体設計や AI 関連等の情報通信業が含まれている点が指摘できる。加えて、政府は「国家情報化発展戦略要綱」等のプランに基づいてデジタル化を強力に促進している。さらに、安全保障の観点から、サイバーセキュリティ関連企業に対して手厚い支援を行っている。

■突出した規模と多種多様な中国の産業政策

産業支援には、政府補助金のほかにも、税優遇や低利融資等の政策手段もある。以下に示すように、中国の産業政策の特徴として、①他国と比べて政策支出の規模が際立って大きい、②多様な政策手段を併用している、の 2 点が指摘できる。

米国のシンクタンクである戦略国際問題研究所(CSIS)は、産業政策を「特定の企業や産業を支援するために資源を再配分する国家の介入」と定義したうえで、主要な国・地域の産業政策支出を以下の 7 項目に分類した(右表)。

具体的には、①政府が直接的に企業に支給する補助金(直接補助金)、②政府が企業の研究開発支出を奨励するために実施した税優遇(R&D 税優遇)、③国家プロジェクトに対する研究助成金等、企業が行う R&D に対する中国政府の直接資金援助(R&D 政府支援)、④R&D に関係のない事業に対する税優遇措置(その他税優遇)、⑤政策性銀行の貸出および信用スプレッドを用いて推計された低金利の貸出(低利融資)、⑥プライベートエクイティやベンチャーキャピタルファンドを含む国内企業に対する政府の株式投資(政府投资基金による投資)、⑦中国固有の支援、の 7 項目に分類されている。

各国・地域の 2019 年の産業政策支出の総額の対 GDP 比率をみると、中国は 1.73%と突出しており、次いで韓国(0.67%)、フランス(0.55%)、日本(0.50%)、ドイツおよび台湾(ともに 0.41%)、米国(0.39%)、ブラジル(0.33%)の順となっている。内訳をみると、直接補助金は中国(0.38%)が際立って高く、他国は 0.10%以下にとどまる。その他税優遇も中国(0.38%)がトップである。低利融資についても、中国(0.52%)が最も高く、日本(0.22%)やドイツ(0.13%)を大きく上回る。

さらに、中国は政策手段の多様性でも際立っている。韓国も上述 7 項目のうち 6 項目の手段を用いて産業を振興しているが、中国固有の支援として、土地の低価格提供、国有企業への暗黙の信用保証、デット・エクイティ・スワップ、等が存在する。これに対して、米国では低利融資や政府投资基金が用いられておらず、直接補助金もわずかである。ドイツは R&D 税優遇や政府投资基金がなく、フランスも政府投资基金を導入していない。日本も、R&D 以外の税優遇や大規模な政府投资基金はない。

中国の産業政策は、その規模の大きさや多様な手段から、結果として不公正貿易を招きやすい点で、国際ルールや他国の利益への配慮を欠いているとの批判を招く要因ともなっている。

<産業政策支出の対GDP比率 (2019年) >

	中	韓	仏	日	独	台	米	伯
合計	1.73	0.67	0.55	0.50	0.41	0.41	0.39	0.33
直接補助金	0.38	0.05	0.01	0.10	0.05	0.00	0.01	0.07
R&D税優遇	0.07	0.12	0.28	0.10	0.00	0.20	0.12	0.05
R&D政府支援	0.07	0.18	0.19	0.07	0.10	0.02	0.15	0.01
その他税優遇	0.38	0.16	0.02	0.00	0.12	0.07	0.11	0.13
低利融資	0.52	0.12	0.04	0.22	0.13	0.01	0.00	0.07
政府投资基金	0.07	0.04	0.00	0.02	0.00	0.10	0.00	0.00
中国固有の支援	0.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

(出所) CSIS [2022] "Red Ink: Estimating Chinese Industrial Policy Spending in Comparative Perspective"を基に日本総研作成

TOPICS

経済トピックス②

中国 景気は足元で減速傾向

SMBC China Monthly

日本総合研究所 調査部

主任研究員 佐野 淳也

E-mail: sano.junya@jri.co.jp

■内需が減速

中国景気は足元で減速傾向が続いている。外需は持ち直しが続く一方、内需の減速が足かせになっている。

8月の対米輸出は、5月の関税引下げに伴う滞留品の出荷が一巡し、前年同月比▲33.1%の大幅減となつた。しかし、電子製品を中心に米国への駆け込み輸出が続くASEAN等への輸出増加が対米輸出の減少をカバーし、全体では同+4.4%とプラスを維持した。

一方、消費は、補助金等による耐久消費財の押し上げ効果の遅減に、政府機関等を対象とした債務約束によるレストラン売上の伸び悩みが重なり、小売売上高の拡大ペースが鈍化している(右上図)。固定資産投資は、2カ月連続で前年割れとなった。天候要因による建設の遅れに加え、不動産不況の深刻化や企業利益の低迷が背景とみられる。

■景気刺激策の効果小さく景気はさらに減速へ

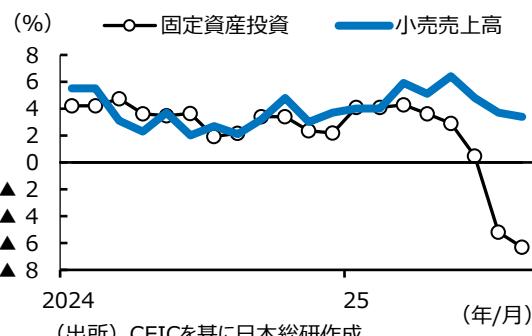
先行きを展望すると、内外需ともにさらに減速する見込まれる。政府は消費や輸出の喚起策を足元で打ち出しているが、これらによる景気の浮揚効果は限定的とみられる(右下表)。

外需は増勢の鈍化が予想される。米国の30%追加関税が継続する見通しのもと、輸出受注は関税前の水準に戻らず、対米輸出の減少が続くと予想する。また、米国は今後迂回輸出の取り締まり強化に動くとみられ、好調に推移してきたASEAN等への輸出も増勢が鈍化しよう。自動車等の輸出促進策も、輸出全体を押し上げるほどの効果は見込めないであろう。

内需も一段と減速する見通しである。消費は、以下の2点から低迷が続くと見込まれる。第1に、消費者マインドの低迷が続くことである。中国人民銀行によると、雇用・所得の先行きに関する消費者心理は悪化が続いている。消費が自律的回復に向かう兆しは乏しい。第2に、政府の消費喚起策の効果が限定的なことである。買い替え補助金の効果は今後さらに遅れるほか、新たな対策も消費者の節約志向を転換させるほどのインパクトは見込めない。固定資産投資についても、①インフラ整備の財源である土地販売収入が不動産不況で低迷していること、②輸出の減速や過当競争を背景に企業の設備投資意欲が弱いこと、等から力強い回復は望めない。

こうした実体経済の弱さにもかかわらず、政府は経済情勢が総じて安定しているとの現状認識をえていないため、景気が明確に失速しない限り、大規模な景気対策は実施されないであろう。

<消費・投資関連指標(前年同月比)>



<8~9月前半に発表された喚起策>

分野	主な内容
消費	・スポーツ消費促進措置を発表
	・就学前教育の負担減免
	・個人消費ローンとサービス業融資に対する政府の利子補給
	・自動車購入規制の見直し
輸出	・自動車輸出に対する金融サービス支援
	・国際協力強化を通じた電力設備輸出の促進

(出所)「中国政府網」、工業情報化部などを基に日本総研作成

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

TOPICS	税関関連情報	TJCCコンサルティンググループ 副総経理 刘 航 Email:shinki@tjcc.cn
	海南自由貿易港の「封関運営」に向けて 加工付加価値に対する免税政策が新公布 SMBC China Monthly	

2025年7月23日、海南自由貿易港の建設推進に向け、国務院の同意を経て税関総署より「中華人民共和国税関海南自由貿易港における加工付加価値関税免除貨物徴税管理暫定弁法」(税関総署公告2025年第158号)が公布されました。

本弁法は海南自由貿易港の「封関運営」の開始日(2025年12月18日)より施行されます。本弁法が施行されるまでは現行の「税関による洋浦保税港区における加工付加価値貨物内販徴税管理暫定弁法」(署税函[2021]131号)が引き続き有効となります。

1. 新しい弁法の主な内容

●語句および概念の定義

- 「封関運営」とは?

海南島全体を「国内ながら関税なし」という特殊な税関監督区域に建設するという意味で、封鎖対象は主に貨物や商品等であり、人の往来に影響するものではない。税関によって海南島と中国大陸の他地域との間にボーダーが引かれ、そのボーダーを超えて中国国内に入る貨物や商品については輸入規定にしたがって関連手続がされることとなる。

- 「加工付加価値関税免除政策」とは?

海南自由貿易港内の奨励類産業企業が生産する、輸入材料を含む貨物で、海南自由貿易港内での加工による付加価値が30%以上の貨物は、海南自由貿易港から中国国内へ移動させる際の輸入関税が免除される。輸入段階の増值税および消費税は規定に則り課税される。

- 「奨励類産業企業」とは?

奨励類産業企業とは、海南自由貿易港の奨励類産業目録で規定される産業プロジェクトの生産加工業務に従事する企業を指す。奨励類産業企業は海南自由貿易港に登録/登記し、独立法人資格を有し、海南省で設置される関連公共情報サービスプラットフォームへの登録を行う必要がある。

- 「加工による付加価値が30%以上」とは?

登録企業が、海南自由貿易港内で輸入材料を含む貨物を製造・加工した際の付加価値部分が、輸入材料と中国国内で調達した材料の価値の合計の30%以上に達している状態を指す。

- 「輸入材料」とは?

中国国外から海南自由貿易港に入る、輸入税の納付手続が完了していない貨物を指し、保税貨物および「ゼロ関税」貨物が含まれる。海南自由貿易港税関特殊監督区域への輸出として申告された貨物に対しては保税監督管理措置が実施される。

●「加工による付加価値が30%以上」を判定する計算式

$$[(\text{貨物の中国大陸への販売価格} - \sum \text{輸入材料価格} - \sum \text{中国国内調達材料価格}) \div (\sum \text{輸入材料価格} + \sum \text{中国国内調達材料価格})] \times 100\% \geq 30\%$$

- ・貨物の中国大陸への販売価格: 登録企業が中国国内へ販売する、輸入材料を含む製造・加工済貨物の取引価格を基準に決定する。
- ・輸入材料価格: 登録企業が輸入した材料の取引価格を基準に決定され、その材料が中国国内の輸入地点に到着するまでの輸送費および関連費用、保険料も含む。
- ・中国国内調達材料価格: 公認会計基準に基づき、登録企業が中国国内から購入した材料の工場到着価格を基準として決定されるが、中国国内の増增值税は含まない。なお、認定を受けた海南自由貿易港における自社生産貨物の価値は、中国国内で調達した材料価格から控

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

除できる。

- 海南自由貿易港の税関特殊監督区域、保税監督施設内の企業および加工貿易に従事する企業が保税輸入した貨物は、自由貿易港内において生産工程の上下流にある別の登録された企業により加工・製造で付加価値が生じた場合も、その付加価値部分を累積して計算してよい。

「累積で加工付加価値が30%以上」を判定する計算式：

$$[(\text{貨物の中国大陸への販売価格} - \sum \text{関わる累積企業の輸入材料価格}) - \sum \text{関わる累積企業の中国国内調達材料価格}] \div (\sum \text{関わる累積企業の輸入材料価格} + \sum \text{関わる累積企業の中国国内調達材料価格}) \times 100\% \geq 30\%$$

- ・計算式の中の「関わる累積企業の輸入材料価格」とは、各登録企業が生産に投入した輸入材料価格の合計、「関わる累積企業の中国国内調達材料価格」とは各登録企業が生産に投入した中国国内調達材料価格の合計を指す。

- 企業が初めて加工付加価値関税免除政策の適用を申請する際は、海南省商務庁の指定組織に申請および関連資料を提出する。市・県による初期審査および海南省商務庁と海南省内の関連組織の審査同意を経て、海口税関により税関監督条件を満たすとの評価がされたうえで、海南省の関連公共情報サービスプラットフォームにて税関登録する。

- 海南自由貿易港から中国国内に入れられる貨物が加工付加価値関税免税政策を享受する場合、事前に登録企業が規定にしたがって税関に対して加工付加価値申告手続を行う必要がある。税関は登録企業に対して電子帳簿管理を実施し、法に基づき検査を展開する。

- 加工による付加価値が30%以上の貨物を中国国内へ販売するあたり、以下のいずれかに該当する場合は輸入関税が免除されない。
 - ・輸入材料またはその加工後の製品が関税割当管理、貿易救済措置、関税減免義務停止、追加関税措置、報復関税の追加関税措置の対象である場合（追加関税がすべて排除された場合を除く）。
 - ・混合（加水・希釀含む）、ラベル貼付、包装交換、分割、組合せ包装、先端加工、殻除去、簡単な研磨または簡単な切断等、1種類または複数種類の小さな加工や処理しか行なわれていない。
 - ・その他、関連規定による輸入関税が課されるもの。

2. 今回の弁法による従来との変化一覧表

分野	現行政策（131号文）	今回の弁法（158号文）	変化内容
適用範囲	洋浦保税港区で先行実施される13の重点園区内の加工貿易企業	海南島全体の加工貿易企業	範囲拡大
企業参入要件	主事業収入の60%以上が奨励類産業であること	「60%以上」要件の撤廃	門戸緩和
輸入材料の範囲	保税貨物のみ	保税貨物および「ゼロ関税」対象貨物	範囲拡大
付加価値計算方法	自社生産貨物の価値が控除できる点に言及なし	海南島で自社生産貨物の価値を、中国国内調達材料価格から控除可能	条件緩和
付加価値の累積ルール	区内企業の工場間移転に限り累積可	海南島内の上下流企業の付加価値部分を累積可	産業チェーン支援強化
排除対象	関税割当品目、軽微加工を排除	貿易救済、追加関税の対象品目も排除に追加	細分化
政策目標	試行によるストレステスト、製造業の育成	「封関運営」後の全島展開、国際的な加工貿易ハブの構築	戦略引上げ

3. 企業の対応について

- (1) 製造業企業は、前もって輸入した保税材料、ゼロ関税の材料の加工生産を優先的に配置し、島全体で累積可能となるルールを利用して上下流の生産能力を統合して、免税メリットを最大限享受できるようになさってください。
- (2) 付加価値の割合を正確に計算して、価格データが税関の審査規則を満たす状況を確保し、微小加工や関税割当商品であることが原因で免税資格を失うことがないように注意してください。

TJCC コンサルティンググループ

1997年の設立以来、日本・中国各地で600社以上の外資系企業サポート実績。

100人のプロフェッショナルが中国の会計税務・通関管理・人事労務等、経営全面に渡って単なる解決案の提供だけでなく、実行から成果まで保証。

2021年には書籍『中国通関Q&A100』を出版。

劉 航(リュウ コウ)

1994年広州中山大学日本語科卒。(株)東芝広州事務所、(旧)日商岩井広州支店勤務の後、2002年TJCC入社。中国・日本各地でTJCC主催セミナーのほか、商工会、JETRO等主催のセミナー講師も務める。

得意分野：通関管理、企業投資・統廃合・移転・来料法人化関連

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

1. はじめに

先日、中国国内のローカルの中小企業を訪問する機会があり、事業に関する各種の話題について話を聞いていたところ、その企業の人事労務担当者から、「9月1日から法律上のルールが改正され、従業員との労働契約に関する取扱が厳しくなる。そのことを知って、初めて、当社の人事労務管理の方式に問題がある部分に気付いたので、現在、是正方法を検討している」といった趣旨の話があった。

ここで話に出た9月1日から新たに施行されるルールというのは、2025年7月31日に発布された司法解釈、《労働紛争事件を審理する際の法律適用にかかる問題に関する最高人民法院の解釈(二)》(以下「本解釈」という。)(注1)において定められたルールである。法律ではなく司法解釈に過ぎないにもかかわらず、ローカルの中小企業においても認知されかつ対応を検討されていることから、中国における事業活動に幅広い影響を与える内容となっていることが実感されたところであった。

本解釈の発布にあたっては、その翌日の記者発表の際に、合わせて関連する典型案例6件(以下「本事例」という。)が紹介されている(注2)。本解釈の規定とこれらの事例と合わせて見ることで、実際の各企業における人事労務管理への具体的な影響を理解しやすくなることも期待できる。

そこで、今回は、本解釈の概要を紹介するとともに、本事例についても言及し、今後の各企業における対応の参考の用に供することとしたい。

2. 本解釈の取り扱う問題

本解釈は全21カ条からなるところ、主に次のようないくつかの問題について取り扱われている。

紙幅の都合上、本稿では、このうち、実務に影響が大きいと思われる点のみを取り上げる。

適法な経営資格を具備しない雇用主、名義の貸し借り(第1条、第2条)

同一グループの複数会社での就労(第3条)

外国籍従業員との労働契約、外国企業の代表処(第4条、第5条)

労働契約の締結漏れに対する2倍賃金のペナルティとその例外((第6条～第9条))

労働契約の2回連続締結後の無固定期間化とその回避等(第10条、第11条)

特殊待遇を伴う服務期間の違約賠償(第12条)

競業制限の範囲、期間、違約金の適正化等(第13条～第15条)

違法解雇およびその後の労働契約の継続履行の可否、バックペイ(第16条～第18条)

社会保険の納付をめぐる約定の無効、補償と補充納付(第19条)

仲裁時効の抗弁の提出時期(第20条)

定年退職後の再雇用人員との紛争処理(第21条)

(注1) 最高人民法院 法釈[2025]12号。2025年7月31日発布、同年9月1日施行。

(注2) <https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/472681.html>

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

3. 社会保険の納付をめぐる約定の無効、補償と補充納付(第19条)

社会保険料については、本来はすべての労働関係のある従業員について実際の賃金額に応じて納付すべきであるが、実務上は、従業員の一部についてしか納付していない場合や、納付していても実際の納付基準よりも低い金額しか納付していない例がよく見られる。これについては、通常の場面においては特に取締を受ける等問題として認識されることはなくとも、いざ従業員の退職をめぐって紛争となる場面では、従業員から問題を指摘されて賠償を求められるケースが見られる(注3)。

本解釈では、たとえ企業が労働者との間で「社会保険料の納付を不要とする」旨の合意をしたとしても、または労働者が社会保険の納付をしないことを承諾していたとしても、これら合意または承諾は無効であることを明記した(第19条第1項前段)。この点については、従来から裁判例等でほぼ確立されていた考え方であるが、本解釈において改めて明文化されたことの影響は大きいものになることも予想される。

さらに、企業が「法通りに」社会保険料を納付していない場合には、労働者が「労働契約法第38条第(三)号の規定に基づき」、すなわち企業による違法行為を理由として退職(注4)することができ、さらに経済補償を求めることができる旨も明文化された(第19条第1項後段)。

たとえば、保安会社と労働者が「社会保険料の納付不要」との約定をし、その代わりに労働者に補助・手当が支払われていた事例では、労働者が当該約定の違法・無効を指摘して、これを理由に退職して経済補償の支払を求めたことにつき、人民法院はその請求を認めている(本事例6)。このような事例が今後増加していく可能性があり、人事労務管理の実務上、比較的大きな影響を及ぼす可能性がある。

なお、本解釈では、合わせて、後日に会社側が社会保険の追納・補充納付を行った場合には、労働者はすでに受領した社会保険料の補償を返還すべきことも規定された(第19条第2項)。ただし、実際問題としては労働者がこの返還に応じることは期待しづらいことを考えると、安易に補償による解決を考慮することは適切でないようと思われる。

4. 同一グループの複数会社での就労(第3条)

本解釈では、複数の関連企業において就労する労働者(「混同用工」と呼ばれる)について、労働者が、①書面による労働契約がある場合にはその契約に基づき、②労働契約がない場合には実際の労働者使用管理の状況に基づいて労働関係を確認し、③の場合には労働報酬、福利待遇等の支払の責任を共同で引き受けるよう請求できる旨を規定した(第3条)。

たとえば、X氏が100%出資するA社と、60%出資するB社があり、B社の募集に応募して採用された労働者が実際にはA社のオフィスで就労し、A社・B社いずれとも労働契約が締結されておらず、給与もX氏から直接支払われていた事例では、労働者の主張通りA社との労働関係が認められている(本事例2)。

したがって、グループ内のある会社で就労している人員が、他のグループ会社との間での労働関係の存在を主張して賃金等の支払を求める事例も生じる可能性がある。

ただし、本解釈では、労働報酬、福利待遇等について関連企業間で合意があり、かつ労働者の同意を得ている場合を除くことも合わせて明記されているので(同条第2項但書)、同一グループ内の複数の会社で労働者を就労させる場合には、これにつき関係各社および労働者を含む三者契約を結んでおくことが有効な対策となるものと考えられる。

(注3)《労働紛争事件を審理する際の法律適用にかかる問題に関する最高人民法院の解釈(一)》(最高人民法院 法释[2020]26号。2020年12月29日発布、2021年1月1日施行。)

第1条 労働者と雇用単位との間で発生した次に掲げる紛争は、労働紛争に属し、当事者が労働紛争仲裁機構の行った裁定を不服として、法により訴えを提起した場合には、人民法院は、受理をしなければならない。
(五)雇用単位が労働者のため社会保険手続きをせず、かつ、社会保険事務取扱機構が手続きを補足することができないことにより労働者が社会保険待遇を享受するすべがなくなったことを理由として、当該労働者が雇用単位に対し損失を賠償するよう要求して発生した紛争

(注4)《労働契約法》

第38条1. 雇用単位に次に掲げる事由の一がある場合には、労働者は、労働契約を解除することができる。

(3)法どおりに労働者のために社会保険料を納付しないとき。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

5. 外国籍従業員との労働契約、外国企業の代表処(第4条、第5条)

本解釈では、外国籍従業員が中国国内企業に対して労働関係の確認を求める場面について、①永久在留資格があるとき、②就労許可を得て適法に在留しているとき、③国の関連にしたがって関連手続をしたときにはこれを認めることを規定した(第4条)。

また、外国企業の常駐代表機構(いわゆる「代表処」、駐在員事務所)も労働紛争の当事者となること、当事者が外国企業の訴訟参加を申請した場合はこれを認めることが規定された(第5条)。駐在員事務所については、派遣会社を通じてローカルスタッフと契約しており、労働仲裁や訴訟についても派遣会社が主体となって対応する場合が多いと思われるが、場合によっては駐在員事務所や日本企業自身が訴訟に参加せざるを得なくなる場面が出てくることも考えられる。

6. 労働契約の2回連続締結後の無固定期間化とその回避等(第10条、第11条)

労働契約の期間満了に伴っての雇用終了(いわゆる雇止め)については、従業員数を適正規模に保ち、問題のある従業員を円満に退職させるための有効な手段である。しかし、《労働契約法》第14条第2項は、一定の場合、無固定期間労働契約を締結すべきことを定めている。このうち同項第3号に定める「2回の固定期間契約の後の更新」について、本解釈では、さらに具体化した規定を設けた(第10条)。

本解釈で新たに具体化された状況のうち、「協議による労働契約期間の延長が累計1年以上となる場合」(同条第1号)や、「自動更新の約定がある場合」(同第2号)については、表面的な労働契約の通数と法律上の契約回数のカウントが不一致となる可能性があるので、管理上、誤解が生じるおそれがあり。また、契約期間満了の前後で就労実態が変わらないのに労働契約締結主体を変えること(同第3号)や、信義誠実原則に違反するその他の回避行為(同第4号)によって無固定期間化を回避することはできないことも明記されたので、特にグループ内での異動にかかる労働契約管理等について、従来の運用を見直す必要があるかもしれない。

また、労働契約期間が満了した後に引き続き1ヶ月以上にわたって業務に従事していた場合、労働者には契約締結を求める権利が生じる(第11条)。労働契約が更新されたのと同じ効果が生じてしまうので、労働契約の期間管理を誤ってうっかり雇止めの機会を失すことがないよう、留意する必要がある。

7. 競業制限の範囲、期間、違約金の適正化等(第13条～第15条)

本解釈では、《労働契約法》第23条および第24条に基づき労働者との間で約定される競業制限(注5)について、競業制限の範囲・期間等は、商業秘密および知的財産権の秘密保持に対応していかなければならないことが明記された(第13条)。たとえば、製薬会社に勤務していた労働者が退職後にバイオ関連の会社の高級副総裁に就任した事例については、両社の薬品には適応症と使用方案から見て代替可能性がないとして、競業制限の範囲にないものと判断されている(本事例4)。

また、在職中の競業制限についても、これを約定することができる人は一定の人員に制限されるが、在

(注5) 《労働契約法》

第23条 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に関連する秘密保持事項の保持を約定することができる。

秘密保持義務を負う労働者については、雇用単位は、労働契約又は秘密保持合意において労働者と競業制限条項を約定し、かつ、労働契約を解除し、又は終了した後に、競業制限期間内において月ごとに労働者に経済補償を与える旨を約定することができる。労働者は、競業制限の約定に違反した場合には、約定に従い雇用単位に違約金を支払わなければならない。

24条 競業制限する人員は、雇用単位の高級管理人員、高級技術人員その他の秘密保持義務を負う人員に限られる。競業制限の範囲、地域及び期間は、雇用単位と労働者とが約定し、競業制限の約定は、法律及び法規の規定に違反してはならない。

労働契約を解除し、又は終了した後に、前項所定の人員が当該単位と同類の製品を生産し、若しくは経営し、若しくは同類の業務に従事することに係る競業制限期間は、2年を超えてはならない。

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。当レポートは單に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各専門家にご相談ください。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

職中については特別の補償を求めるものではない。本解釈でも、在職中の競業制限については、経済補償が支払われていなくても無効とはならない旨が示されている(第 14 条)。たとえば、販売マネージャーを担当していた労働者が在職中に、競業制限合意の締結の前後にわたり、個人的にサプライヤーから商品を仕入れて顧客に販売し、顧客から代金を受け取っていた事例では、労働者は競業制限違反による違約責任を負うべきとされている(事例 5)。

このように、いわゆる社内での「不正」についても、一部については、競業制限の約定に関する問題として取り扱われる場面があるように見受けられる。《労働契約法》のもとでは、労働契約や就業規則に規定がない限り、従業員による副業・兼業そのものは禁止されていないので、この点は意外に管理上の盲点となりがちであるように思われる。この機会に改めて社内規程の関係個所を確認される方が良いかもしれません。

なお、本解釈の施行後まもなく、2025 年 9 月 4 日、人材紹介・派遣業界の規制緩和を目的とした「人材紹介業等の規制緩和に関する法律」(以下、「人材紹介規制緩和法」といいます)が施行され、同法により、労働契約法第 48 条の規定に基づく労働契約の解除権の行使条件が変更されました。この指針では、競業制限違反に関する違約金の金額や、退職後の競業制限に対する経済補償の水準等についての詳細な規定が置かれているので、合わせて参考されたい。

8. 違法解雇およびその後の労働契約の継続履行の可否、バックペイ(第 16 条～第 18 条)

《労働契約法》第 48 条は、違法な解雇がなされた場合、労働者は労働関係の回復を求めることができ、これを求めないまたは「労働契約につきすでに継続して履行することができない」場合には、法定の経済補償基準の 2 倍の賠償をすべきことを規定している(注7)。

中国現地で人事労務に関する紛争にかかわっていると、ときおり、「経済補償金を 2 倍払えば解雇できる」、「経済補償金の 2 倍の支払を覚悟しておけば、法的根拠がなくとも解雇に踏み切ってよい」といったような誤解を目にすることがあるが、本解釈はこの点について、①復職を求められた場合、労働関係の回復までの期間の賃金の支払(いわゆるバックペイ)が必要となること(第 18 条第 1 項)、②職場復帰をさせず法定経済補償金の 2 倍相当額を支払うことで解決したい場合、「客観的に」労働契約の継続履行ができない事由があることが求められること(第 16 条)を明確にした。特に、第 16 条各号所定の各事由(注8)を見ると、たとえ労働者本人がすでに他社で勤務していたとしても、その事情だけでは労働関係の回復、職場復帰ができない理由としては認められないこととされている等、限られた場面でしか「継続履行ができない」とは認められないよう見受けられる。この点、従来の実務上の取扱とは異なってくる部分があるように思われる。

なお、離職前の職業健康検査がされていない場合も違法解雇となり得るものとの第一審の弁論終結前に検査を受けさせることで問題を事後に解消できること(第 17 条)、労働契約の解除または終了についていずれも故意・過失がある場合には、会社と労働者が相応する責任をそれぞれ引き受けるべきこと(第 18 条)

(注6) https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202509/content_7040571.htm

(注7) 《労働契約法》

第 48 条 雇用単位がこの法律の規定に違反して労働契約を解除し、又は終了する場合において、労働者が労働契約を継続して履行することを要求するときは、雇用単位は、継続して履行しなければならない。労働者が労働契約を継続して履行することを要求せず、又は労働契約につき既に継続して履行することができない場合には、雇用単位は、第 87 条の規定により賠償金を支払わなければならない。

(注8) 本解釈

第 16 条 雇用単位が労働契約を違法に解除し、又は終了した後に、次に掲げる事由の 1 つがある場合には、人民法院は、労働契約法第 48 条に定める「労働契約につき既に継続して履行することができない場合」と認定することができる。

(一) 労働契約が仲裁又は訴訟の過程において期間満了し、かつ、法により労働契約を更新し、又は延長するべき事由が存在しないとき。

(二) 労働者が基本養老・年金待遇の法による享受を開始したとき。

(三) 雇用単位が破産を宣告されたとき。

(四) 雇用単位が解散したとき。ただし、合併又は分割により解散する必要がある場合を除く。

(五) 労働者が既に他の雇用単位と労働関係を確立しており、雇用単位の業務完了という任務について重大な影響をもたらし、又は雇用単位による申し出を経ても、他の雇用単位と労働契約を解除しないとき。

(六) 労働契約につき客観的に履行することができないその他の事由が存在するとき。

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。当レポートは單に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各専門家にご相談ください。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

第2項)等、企業側にとって有利と思われる規定もある。

9. 定年退職後の再雇用人員との紛争処理(第21条)

本解釈で直接的に規定されているわけではないが、本解釈の施行に伴い、「定年後再雇用人員については労務関係として処理する」(つまり、労働関係として扱わない)旨の従前の司法解釈の規定(注9)が廃止された(第21条第二文)。したがって、今後は、定年退職後の人員についても、一般の労働者と同様に労働関係として処理される可能性もある。

これは、2024年9月に法定の定年退職年齢を段階的に引き上げることが決定された際に、合わせて定年退職後の人員についても労働報酬、休息休暇、労働安全衛生、労働災害保障等の基本的権益が保障されるべき旨も規定されていたこと(注10)にも整合するが、企業としては、これら人員に対する待遇を見なす必要がある部分も出てくる可能性がある。

10. その他

本稿では紙幅の都合により紹介を省略したが、本解釈では、上述以外にも、従業員が労働契約締結にかかる事務処理の不備を指摘して2倍の賃金支払を求めてくる場面等、さまざまな実際の労働紛争場面が想定されている規定が置かれており、労働仲裁や訴訟に至らない日常の人事労務管理においても、トラブル防止のために事務処理を改善することの参考となると思われる内容が多く含まれている。

本解釈の規定だけを見たのでは直ちに具体的な場面が想定しづらい項目もあるかもしれないが、本事例等関連する情報も参照の上、今後増加する可能性のあるトラブルに対して先手を打って予防策を講じることをご検討いただきたい。

以上

キャストグローバルグループは、中国やASEAN、日本でビジネスを開拓するクライアントのさまざまなニーズに対し、法務、会計・税務、人事・労務、マーケティングのスペシャリストである弁護士・会計士・司法書士・行政書士・社会保険労務士等異なる10における資格を有する専門家が集い、各分野の強みを有機的に結合して国内21拠点、国外8拠点、ワンストップで最適なソリューションを提供する、ユニークなグローバルコンサルティングファームです。

(注9) 上記『労働紛争事件を審理する際の法律適用にかかる問題に関する最高人民法院の解釈(一)』(最高人民法院法釈[2020]26号)

第32条1. 雇用単位が、その招聘雇用した既に法により養老保険待遇を享受し、又は定年退職金を受領している人員と労働者使用紛争が発生して訴えを提起した場合には、人民法院は、労務関係として処理しなければならない。

(注10) 『法定定年退職年齢の段階的延長を実施することに関する全国人民代表大会常務委員会の決定』(全人代常務委員会 2024年9月13日公布、2025年1月1日施行)

第6条1. 雇用単位は、法定定年退職年齢を超えた労働者を募集採用するにあたり、労働者が労働報酬、休息休暇、労働安全衛生、労働災害保障等の基本的な権益を取得することを保障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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各専門家にご相談ください。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

TOPICS	人事・労務関連情報	PERSOLKELLY China Co., Ltd 英創人材服務(上海)有限公司 Director 福田 忠之 E-mail: info_cn@persolkelly.com
	2025年9月1日施行「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈(二)」ポイント解説	
SMBC China Monthly		

2025年8月1日、「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈(二)」(注1)(全21条、以下「解釈二」と略称)が最高人民法院より正式に公布され、同年9月1日から施行された。最高人民法院は、ここ数年労働争議が増加の一途を辿る中で法令適用基準の統一が急務となっており、それに対応するため今回の公布に踏み切ったとしている。

「解釈二」については、本誌第226号(2024年4月)所載の拙稿(注2)にてその意見募集段階の草案(2023年12月公表)を取り上げ紹介したことがある。その草案と今回正式公布された「解釈二」とを見比べると、草案段階で提起されていた論点が概ね踏襲されてはいるものの、重要な変更・追加事項等も見受けられる。

「解釈二」は、今後、労使紛争が発生した際の司法判断のあり方を直接規定していく内容であるだけにその内容を理解しておくことは重要であり、同時に「解釈二」の内容を踏まえた自社労務管理の再確認も必要となってくるであろう。

本稿では正式公布された「解釈二」について、今後の労務管理に大きな影響をもたらすことが予測される以下の事項を中心に解説する。

- ・混同雇用における使用者責任
- ・外国企業の常駐代表機構の雇用責任
- ・書面の労働契約未締結による2倍賃金の算定
- ・書面の労働契約未締結による2倍賃金請求の適用外の状況
- ・労働契約が自動延長したものとみなされる状況
- ・有固定期限労働契約を2回連続締結したものと認定される状況
- ・労働契約期間満了後の継続雇用に関する使用者責任
- ・特別待遇に伴う服務期間
- ・競業避免義務の適用範囲、在職中の競業避免義務、違約責任
- ・違法解雇認定後において労働契約の継続履行(元職場への復帰)が不可能と判断される状況
- ・職業健康診断の未実施が労働契約の解除効力に与える影響
- ・違法解雇後から労働契約履行再開までの賃金支払基準
- ・社会保険料の納付義務不履行に関する約定・承諾の法的効力
- ・定年退職後の再雇用労働者への対応

【混同雇用における使用者責任】

第3条 労働者が、関連性のある複数の使用者間で交互にまたは同時に勤務を命じられている際に労働者が労働関係の確認を求める場合、人民法院は以下の通りそれぞれ処理する。

(一) 書面による労働契約が締結されており、労働者が当該労働契約に基づく労働関係の確認を求めた場合、人民法院はこれを認める。

(二) 書面による労働契約が締結されていない場合、実質的な雇用管理行為に基づき、労働時間、業務内容、賃金支払、社会保険料納付等の要素を総合的に考慮して労働関係を確認する。

労働者が前項第二号の状況に該当している関連使用者に対し賃金や福利厚生等の責任を共同で

(注1) 最高人民法院「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈(二)」(法解[2025]12号、2025年9月1日施行)<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/472691.html>

(注2) 拙稿「最高人民法院「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈(2)」の草案(意見募集稿)について」、SMBC China Monthly 第226号(2024年4月)

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

負担するよう求めた場合、人民法院はこれを認める。ただし、関連使用者間で労働者の賃金・福利厚生等について法的に有効な取り決めがあり、かつ労働者の同意を得ている場合はこの限りではない。

【解説】

本条は、労働者が関連企業間で同時に業務に従事しているケースにおける労働関係の認定基準および使用者責任の負担ルールについて定めたものである。本条によれば、労働契約が締結されているケースにおいては、労働契約の締結主体をもって使用者と認定する、一方、労働契約が締結されていないケースにおいては、雇用管理行為の実態に基づき、勤務時間、仕事内容、報酬支給、社会保険納付等複数の諸要素を総合して使用者を認定する、としている。

また本条では関連企業間で労働者の権益について明確な取り決めをしてない、もしくは取り決めを行っていても労働者本人から同意を得ていない場合、関連企業は労働者に対して共同で労働報酬や福利厚生にかかる責任を負う必要があるとしている。したがって、出向や応援、長期出張等関連企業間で同時に勤務を手配するような場合には、必ず三方協議書を締結し、労働関係の帰属や責任の境界を明確にするとともに、それに対する労働者本人からの同意を得ておくことが望まれる。

なお華南エリアでは、香港で雇用した労働者を大陸側に派遣、出向させるといったケースもあるが、その場合にも労働関係の帰属先や法人間の責任範囲にかかる三方協議書を事前に締結しておくことで無用な紛争の予防に繋がるものと考えられる。

【外国企業の常駐代表機構の雇用責任】

第5条 法に基づき設立された外国企業の常駐代表機構は、労働紛争事件の当事者となることができる。当事者が外国企業を訴訟に参加させることを申し立てる場合、人民法院は法に基づいてこれを認める。

【解説】

外国企業の常駐代表機構（いわゆる駐在員事務所）は、独立した雇用主体資格を有しておらず、労働者が労働紛争に遭遇した際に、当該機構に対し直接訴訟を提起することが困難であった。また外国企業を提訴した場合でも、法律文書の送達が困難であったり、判決の執行が難しかったりする等の課題が存在した。

本条は、労働者が外国企業の常駐代表機構に対し直接、訴訟を提起できる権利を明確にしたものであり、必要に応じて外国企業の訴訟参加も申し立てができるとしている。

ただし、外国企業の常駐代表機構が訴訟主体になり得ると言っても、使用者資格を持つわけではなく、通常、実際の使用者は労務派遣会社（外事サービス機関）となる。「労働紛争調停仲裁法」第22条においても「労務派遣会社と労働者との間で労働紛争が発生した場合、労務派遣会社と派遣先は共同当事者となる」と規定されている。当事者双方の具体的な責任範囲や程度は人民法院が実際の状況に基づいて最終判定するものと思われる。

いずれにしても外国企業の常駐代表機構は雇用主体資格を有する「使用者」ではないものの、労働紛争に伴う責任主体となる可能性があるため、日常的な雇用管理においては中国の労働関連法令を厳格に遵守するとともに、労務派遣会社との良好な連携体制を構築し、雇用紛争を未然に防ぐことが重要と考えられる。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

【書面の労働契約未締結による2倍賃金の算定】

第6条 使用者が法に基づき労働者と書面による労働契約を締結しなかった場合、労働者に支払うべき二倍賃金は月単位で計算する。ただし1ヶ月に満たない場合、当該月の実際の勤務日数に応じて計算する。

【解説】

「労働契約法実施条例」第6条によると、「使用者が雇用開始日から1ヶ月を超える年に満たない期間中に労働者と書面による労働契約を締結していない場合、労働契約法82条の規定にしたがい、労働者に毎月2倍の賃金を支払、労働者と書面による労働契約を補充締結しなければならない」としている。

本条では、書面による労働契約未締結時に企業が支払う2倍賃金は月単位で計算すること、1ヶ月に満たない期間については労働者が実際に勤務した日数に応じて算定することが明確にされた。

後者について、もともと草案段階では「当該月の所定労働日数による算定」（意見募集稿13条）とされていたが「当該月の実際の勤務日数による算定」に調整された。主な違いは、1ヶ月に満たない期間内に法定休日・病欠・産休・年次有給休暇等の不就労日数が含まれる場合、それらの日数に対して2倍の賃金支給を行うか否かという点になる。草案ではそれらすべての日数に2倍賃金が適用される、としていた。これに対し本条では当該月における実際の出勤日数のみが算定対象になるとしている。

【書面の労働契約未締結による2倍賃金請求の適用外の状況】

第7条 労働者が書面労働契約の未締結を理由に2倍の賃金支払を使用者に請求した場合、人民法院は法に基づきこれを認める。ただし、使用者が以下のいずれかの事由を挙証した場合は適用外とする。

- (一) 不可抗力により締結不可能であった場合
- (二) 労働者本人の故意または重大な過失による未締結の場合
- (三) 法律・行政法規に定めるその他の事由があった場合

【解説】

本条は、労働契約未締結による2倍賃金支払が免責となる例外事由を定めており、同時にその状況について使用者側が挙証責任を負うことを明示したものである。

(一) の不可抗力については、「民法典」第180条に「不可抗力により民事義務を履行できない場合、民事責任は負わない」とあり、それを踏まえたものと考えられる。通常よくあるのは(二)のパターンである。即ち、労働契約締結の職責を負うべき立場にある人事担当者が故意に自身の労働契約の更新を行わない、或いは労働者が正当な理由なく故意に労働契約書に署名しない、等のケースである。本条が掲げる免責事項の適用については、使用者側にその挙証責任があるとしているので証拠の確保が必須となる。(二)の労働者の過失の場合であれば、口頭または書面での労働契約締結の催促の記録、録音・録画等の証拠を確保しておく必要がある。

この点について「労働契約法実施条例」第五条によれば、労働者が労働契約を締結しない場合、使用者が1ヶ月以内に労働者に労働関係を終了する旨を通知すれば、二倍賃金や経済補償金を支払う必要はないとしている。したがって労働者側が故意に労働契約に署名しない場合、書面での催促をまずは行い、それでも締結しない場合は一ヶ月以内に労働関係を終了させるという対応が考えられる。(因みにこの第五条は新規雇用時を前提に定めているが、実際には労働契約の更新時においても同じことが言える。)

注意すべきは、使用者が労働者に提供する契約文書に違法な条項がある、または以前に約定していた報酬や職位との間に違いが生じるといったケースである。その場合、労働者がたとえ締結を拒

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

否したとしても、労働者の故意・重大な過失とは認められず、使用者の免責の主張は無効とみなされる可能性が高いと考えられる。

【労働契約が自動延長したものとみなされる状況】

第8条 労働契約期間満了後、以下いずれかの事由に該当する場合、人民法院は労働契約期限が法に基づき自動延長されたものと認定し、使用者による書面労働契約未締結の状況には該当しないものとする。

- (一) 労働契約法第42条規定の使用者による契約解除の禁止事由に該当する場合
- (二) 労働契約法実施条例第17条規定の服務期限が終了していない場合
- (三) 工会法第19条規定の任期が満了していない場合

【解説】

本条は、労働契約期間が法的に自動延長されたものとみなされ、たとえ労働契約が未締結であっても2倍賃金の支払が不要となる状況について明確にしたものである。

まず（一）であるが、「労働契約法」第42条では労働契約を解除してはならない状況として以下の6項目が定められている。

- (1) 職業病危害のある作業に従事する労働者で離職前の職業健康診断を受けていない、または職業病に罹患している疑いのある労働者が診断期間もしくは医学観察期間にある場合。
- (2) 本企業で職業病に罹患し或は労災負傷し、かつ労働能力の喪失または一部喪失が認定された場合
- (3) 疾病または非業務上の傷病により定められた医療期間内にある場合
- (4) 女性労働者が妊娠期間、出産期間、授乳期間内にある場合
- (5) 本企業で勤続年数が15年以上、かつ法定定年年齢まで5年未満の場合
- (6) 法律、行政法規で定めるその他の状況

また「労働契約法」第45条では、労働契約期間満了後、上述第42条のいずれかの状況に該当する場合、労働契約は当該状況が消失するまで延長されるとしている。

次に（二）であるが、「労働契約法実施条例」第17条では、使用者の費用負担による専門技術研修実施に伴い設定された労働者の必要就労期間（服務期間）について、当該期間が満了していない場合、労働契約の期限は必要就労期間満了時点まで延長されるとしている。

最後に（三）であるが、「工会法」第19条では、工会の主席、副主席および委員の任期が労働契約期間よりも長い場合、任期満了まで労働契約期限は延長されるとしている。

本条では、上述（一）～（三）の労働契約の延長期間において、労働契約がたとえ未締結な状況であっても、元の労働契約が自動延長されたものと認められ、2倍賃金の支払が必要となる書面労働契約未締結の状況には該当しないとされた。

なお、実務上、前述した労働契約期間満了後の合法的な自動延長が発生する状況においては、使用者側から労働者に対し「労働契約延長通知書」を交付し、契約期間延長の法的根拠、延長の開始時期および終了時期、延長期間中の待遇基準等を明確にしておくことが望ましいと言える。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

【有固定期限労働契約を2回連続締結したものと認定される状況】

- 第10条 次のいずれかの状況に該当する場合、人民法院は労働契約法第14条第二項第三号が定める「有固定期限労働契約が2回連続締結された」ものと認定しなければならない。
- (一) 使用者と労働者が協議により労働契約期間を累計1年以上延長し、その延長期間が満了した場合
 - (二) 使用者と労働者が労働契約期間満了後の自動更新を約定しており、その更新期間が満了した場合
 - (三) 労働者が本人の事由によらず、元の職場、元の職位にて引き続き勤務しているにもかかわらず、使用者が労働契約の締結主体を変更した上で労働者に対する労務管理を継続し、その契約期間が満了した場合
 - (四) その他信義誠実の原則に反する回避行為によって再び労働契約を締結し、その契約期間が満了した場合

【解説】

法律上、使用者と労働者が連続して2回有固定期限労働契約を締結したうえでさらに当該契約を更新する場合、労働者側が有固定期限労働契約の締結を申し出ない限り、使用者は当該労働者と無固定期限労働契約を締結しなければならない、と規定されている。(「労働契約法」第14条)

実務上、この2回連続締結ルールによる無固定期限労働契約の締結義務を回避するために、たとえば1回目の労働契約書で定めた契約期限を労使双方の合意により延長する、あるいは1回目の労働契約書に自動更新条項を始めから入れ込んでおき新たな締結行為を避ける等、変則的な方法により契約締結回数のカウントを避けようとするケースが見受けられた。本条は、そのようなケースにおいても労働者は連続して2回の有固定期限労働契約を締結したことを主張できるものとし、またそのような無固定期限労働契約の回避方法自体が政策の方向性にもとるものであることを明確にしたものといえる。

本条により「有固定期限労働契約を二回連続締結した」とみなされる状況として新たに追加された認定基準は以下四つである。

- (1) 労使間の合意により、現行労働契約の期間を累計1年以上延長した場合
- (2) 元々の労働契約書に自動更新条項を入れていた場合
- (3) 労働者側の事由によらず契約主体(使用者)が変更となるも労働者は引き続きこれまでと同じ職場や職位で勤務を継続している場合
- (4) 信義誠実に悖る行為によって契約締結回数のカウントを回避しようとした場合
 - (1) については、現行の労働契約書で定める契約期間を労使間の合意により累計1年以上延長した場合、2回目の労働契約が締結されたものとみなされるといった新ルールであるが、逆に延長期間が累計で1年未満であれば、契約締結回数のカウント対象にはならないことを意味している。言い換えれば、使用者側が1回目の契約期間満了時に契約を更新すべきか否か判断に迷う場合、労働者が同意すれば、累計1年未満の範囲にて現行契約期間を延長することができ、且つ2回目の契約締結としてはカウントされないものと解すことができる。

このような労働契約期間の延長ルールについて、地域によっては類似の規定がすでに運用されてきたケースが存在する。たとえば、広東省深セン市の規定では、現行契約の延長期間が累計6カ月以上に及んだ場合、労働契約が更新されたものとみなす(「深セン経済特区調和労働関係促進条例」第18条)としており、本条の期間とは一致しない。深セン市において、現行契約の延長期間が6カ月以上1年未満の場合、どのような扱いになるのか、というのは今後の深セン市の判例を待つかないものと思われる。

(2) については、労働契約にて期限満了後の自動更新を定めていたとしても締結回数のカウントは避けられないことを示している。なお、たとえ自動更新条項を入れ込んでいたとしても、実際

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

の自動更新日から 1 カ月以内に 2 回目の労働契約書を締結する必要がある。それを怠った場合、労働契約書の未締結と見なされ未締結期間に応じて 2 倍の賃金支払のリスクが生じるものと考えられる。

(3) については、「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」（2020 年 12 月）第 46 条に「労働者が本人の事由によらず、労働契約の締結主体が元の使用者から新たな使用者へと変更になった場合、労働者の元の使用者における勤続年数は新たな使用者での勤続年数に合算する」とある。これは事業再編等によりグループ企業間で労働者の転籍が発生する際に、「新たな使用者」が「元の使用者」における勤続年数を承継する場合等を指している。勤続年数の合算については上述規定が存在するが、契約締結回数の合算については、これまで地方ごとの対応が一致していなかった。ただし本条により、勤続年数のみでなく、契約の締結回数も「新たな使用者」が引き継ぐことが明示されたことになる。

【労働契約期間満了後の継続雇用に関する使用者責任】

第 11 条 労働契約期間満了後も労働者が引き続き使用者のもとで勤務しており、使用者が 1 カ月以内に異議を表明しない場合、労働者が元の条件で労働契約の更新を求めるのであれば、人民法院は法に基づいてこれを認める。

無固定期限労働契約を締結すべき状況に該当する場合、労働者が使用者に元の条件で無固定期限労働契約の締結を求めるのであれば、人民法院は法に基づいてこれを認める。

使用者が労働契約を解除した場合において、労働者が労働契約の解除に伴う法的責任を法に基づき負うよう使用者に求めるのであれば、人民法院は法に基づいてこれを認める。

【解説】

本条は、労働契約期間満了後も引き続き労働者が勤務している場合の法的取扱について定めたものである。「最高人民法院が労働紛争事件の審理に適用する法律問題の解釈（一）」第 34 条では以下の通り規定している。

労働契約期間満了後、労働者が元の使用者にて引き続き勤めており、元の使用者がそれに対し異議を表明しなかった場合、双方が元の条件にて労働契約を継続履行することに同意したものとみなされる。一方が労働関係の終了を提案する場合、人民法院はこれを認める。

人々、上述第 34 条は使用者が異議を表明できる具体的期限を明確にしていなかったが、本条第 1 項の規定により「労働契約期間満了後の 1 カ月以内」である点が明確にされた。この規定により、労働契約期間満了後の 1 カ月間は異議表明が可能な期間であるとみなすことができ、逆に言うと、使用者はその期間内であれば一方的に労働契約を終了させる権利を有するものと考えられる。ただし、労働契約法の関連規定を踏まえると、これも 1 回目の労働契約の場合に限られる。2 回目の労働契約の期限満了後においては、異議の表明が 1 カ月以内に行われるか否かにかかわらず、使用者側には一方的な契約終了権は認められていない。

また本条第 2 項では、無固定期限労働契約の締結要件に該当する場合、労働者側は人々の労働条件の維持を求めることができるとしており、使用者側が契約更新のタイミングで一方的に契約条項（賃金、福利、職務内容等）の変更を行うことはできないことを明確にしている。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

【特別待遇に伴う服務期間】

第12条 労働者に対する正常な労働報酬の支払以外に、使用者が労働者と服務期間を約定したうえで特別待遇を提供したにもかかわらず、労働者が約定に反して労働契約を早期に解除し、かつ労働契約法第三十八条に規定する一方的な労働契約解除の状況に該当しない場合、使用者が労働者に対し損害賠償責任を求めるのであれば、人民法院は実際の損害、当事者の過失の程度、すでに履行された年数等の要素を総合的に考慮して労働者が負うべき賠償責任を確定することができる。

【解説】

本条における「服務期間」とは、使用者が通常の労働報酬以外の特別待遇（たとえば住宅の提供、住宅手当の支給、戸籍取得支援、その他特別高額手当の支給等々）を労働者に対し提供する場合に、労働者の離職を一定期間制限し当該使用者の下に拘束することを認めた期間を言う。因みに、「労働契約法」第22条においても、使用者が労働者のために費用を負担し当該労働者に対し専門技術研修を行う場合、当該労働者との協議書において服務期間を設定することができると定めているが、本条における服務期間とは異なるものである。

本条によれば、特別待遇の提供とセットで設定された「服務期間」内に、労働者側が本人事由により労働契約を早期に解除した場合、使用者は損害賠償責任を追及する権利を有するとしている。ただし「労働契約法」第22条では、労働者が約定に違反した際の違約金を事前に設定しておくことが認められているが、本条の適用においては、違約金の事前設定は無効と判断されるリスクが高い。また「違約金額はかかるた教育費用を超えてはならない」といった第22条のような制限は定めておらず、損害賠償額については、「実際の損失」、「労働者の過失の程度」、「すでに履行された就労義務期間」により人民法院が総合的に判断するとしている。

ただし、実際の損失については、特別待遇の提供において発生したコストのみなのか、あるいは当該労働者の早期離職により企業側にもたらされた経済的損失等も含むのか、は不明である。また「労働契約法」第39条により、労働者の重大過失に基づき使用者側より契約解除を行わざるを得なくなった場合、労働者に対し同じく賠償責任の請求が行えるのかについても、本条では定めていない。これらは今後の判例の中で明らかになっていくものと思われる。

【競業避止義務の適用範囲、在職中の競業避止義務、違約責任】

第13条 労働者が使用者の営業機密や知的財産権に関わる機密事項を知悉、接觸していない場合、労働者が競業避止義務条項の無効確認を求めた場合、人民法院は法に基づいてこれを認める。

競業避止義務条項で定める制限範囲、地域、期間等の内容が、労働者が知悉・接觸した営業機密・知的財産権関連の機密事項に該当しておらず、労働者が当該条項の合理的な範囲を超える部分の無効確認を求めた場合、人民法院は法に基づいてこれを認める。

第14条 使用者が高級管理職、高級技術者およびその他守秘義務を負う者と在職中の競業避止義務条項を約定した場合、労働者が在職中は競業避止義務の約定ができない、或いは経済補償金を支払ってもらっていないことを理由に当該条項が無効であるとの確認を求めて、人民法院はこれを認めない。

第15条 労働者が有効な競業避止義務の約定に違反したことにより、使用者が労働者に対しすでに支払った経済補償金の返還と違約金の支払を求める場合、人民法院は法に基づいてこれを認める。

【解説】

第13条は、競業避止義務条項の適用範囲をめぐる判断基準を明確にしたもので、使用者による競業避止義務範囲の不当な拡大行為を抑止することにより、労働者の職業選択の自由を擁護しようとするものである。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

競業避止義務の対象者については、「労働契約法」第24条で「高級管理職、高級技術者およびその他守秘義務を負う者」と定められているが、第13条を踏まえると、使用者が競業避止義務の有効性を主張する場合、これらの対象者が「営業機密や知的財産権に関わる機密事項を知悉、接触し得る」立場にあるか否かを立証する必要がある。それができない場合、たとえ競業避止義務契約を取り結んでも拘束力をもたないことになる。

また制限領域が広すぎる、制限地域が広すぎる、制限期間が長すぎる等義務条項の内容が合理的な限度を超えているとみなされる場合、労働者はその超過部分の無効確認を求める権利を有している。

なお、競業避止義務に関しては、「解釈二」の施行とほぼ時を同じくして人的資源社会保障部よりガイドライン（「企業実施競業制限合規指引」人社庁発【2025】40号、9月4日公布）が出されており、その中で競業避止義務の適用対象や期間、法規定に沿った営業機密の範囲確定の必要性、競業避止義務の範囲設定の合理性、経済補償や違約金の基準等が定められた。

「解釈二」や上述ガイドラインを踏まえると、今後の競業避止義務にかかる訴訟案件においては、使用者に対する立証要求がより厳しくなることが予想されるため、使用者は、自社における機密情報の範囲設定やそれが漏洩した場合の影響範囲等を事前に整理し、それに基づく競業避止義務契約の締結が求められる。

第14条は、「高級管理職、高級技術者およびその他守秘義務を負う者」の在職中における競業避止義務は使用者に対する忠実義務の基本的な要求事項に属すことを明確にしたものである。これは以下「会社法」184条にも符合した内容と言える。

董事、監事、高級管理職は、董事会または株主会に報告し、かつ会社定款の規定にしたがい董事会または株主会の決議により採択されない限り、在職する会社と同種の業務を自営し、または他人のために経営してはならない。

この184条では、高級管理職の忠実義務のひとつとして、会社利益に相反する商業機会の取得や同類業務の経営行為を制限している。

離職後の競業避止義務の履行においては、使用者による経済補償の支払が法令（労働契約法第23条）で定められているが、一方、在職中の競業避止義務の履行については、これまで明確な規定が存在しなかった。本条の規定により、在職中の競業避止義務の取り決めが可能したこと、追加の経済補償は必要としないこと等が明確にされた。労働報酬にはすでに忠実義務に対する報酬が含まれており、在職中の労働者が競業避止義務を負うのはこの忠実義務の延長に基づくものと解される。

第15条では、労働者が競業避止義務に違反した場合、使用者は経済補償の返還と違約金の支払を同時に要求することができるとしている。

これに関しては「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」第40条に「労働者が競業避止義務の約定に違反し、使用者に違約金を支払った後、使用者が労働者に対して約定にしたがい競業避止義務を継続して履行するよう求めた場合、人民法院はこれを認める」とある。したがって、使用者が労働者と競業避止義務契約を締結する場合、違反時には「経済補償の返還」、「違約金の支払」および「競業避止義務の継続履行」等の法的責任が生じる点について定めておくことが望まれる。

なお違約金については、人的資源社会保障部が公布した上述ガイドライン第14条にて「労働者の営業機密漏洩によりもたらされる経済的損失、および企業が労働者に支払う競業避止経済補償の金額に基づき合理的に確定されなければならない。一般的に、約定した競業避止経済補償の総額の5倍を超えない」と規定された。したがって、競業避止義務契約にて定めた違約金の金額が必ずしも有効とみなされるとは限らず、実際には使用者が被る損失や影響の程度、競業避止義務期間中に支払った経済補償額などにより金額が確定するものと思われる。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

【違法解雇認定後において労働契約の継続履行（元職場への復帰）が不可能と判断される状況】

- 第 16 条 使用者が違法に労働契約を解除または終了した後、次のいずれかの状況に該当する場合、人民法院は労働契約法第 48 条に規定される「労働契約がすでに継続履行できない」状態と認定することができる。
- (一) 労働契約が仲裁または訴訟の過程で期間満了し、かつ法に基づき更新または延長すべき事由が存在しない場合
 - (二) 労働者が法に基づき基本養老保険待遇の受給を開始した場合
 - (三) 使用者が破産宣告を受けた場合
 - (四) 使用者が解散した場合（ただし合併または分割のための解散を除く）
 - (五) 労働者が他の使用者と労働関係を構築して元の使用者の業務遂行に重大な影響を与えた、または元の使用者からの要請があったにもかかわらず、労働者が他の使用者との労働契約を解除しない場合
 - (六) 労働契約が客観的に履行できないその他の状況が存在する場合

【解説】

「労働契約法」第 48 条の規定によると「使用者が違法に労働契約を解除または終了させ、労働者が契約の継続履行を求めた場合、使用者は継続履行しなければならない。一方で、労働者が継続履行を求めない場合、または労働契約がすでに継続履行できない場合においては、使用者は賠償金を支払う必要がある」としている。

これによると使用者による労働契約の解除または終了が違法であると判定された場合、労働者には以下二つの選択肢が存在することになる。

- (1) 労働関係の継続（元の職場への復帰）を請求できる
- (2) 労働関係の継続（元の職場への復帰）ができない、もしくは労働者本人がそれを放棄する場合、賠償金の支払を請求できる

上述（2）の「労働契約の継続（元の職場への復帰）ができない場合」というのが具体的にどのような状況を指すのかについてこれまで明確になっていなかったが、本条はその定義を明示したものである。

したがって、本条を踏まえると、労働者が労働関係の継続（職場復帰）を求めたにもかかわらず、使用者が雇用継続は実質不可能であると主張する場合、使用者は「労働契約がすでに継続不可能な状態」にあることを举証する必要があり、举証責任を果たせない場合、労働者との雇用関係を継続するよう判決が下されることとなる。

これまで多くの企業では特定の労働者を解雇するために敢えて違法解雇に伴う賠償金（経済補償金の 2 倍の金額）を支払、一方的な解雇に踏み切るケースが散見された。しかし、今後は賠償金を支払さえすれば雇止めができるというわけではなく、労働契約解除の可否はあくまでも労働者自身の選択および使用者が本条の 6 つの定義に照らして「労働契約がすでに継続できない状態」にあることを証明できるか否かによる、ということになる。

以下、本条が掲げるその 6 つの定義について見ていく。

まず（一）については、労働仲裁または労働訴訟の過程で、初回の有固定期限労働契約が期間満了しつつ医療期や女性従業員の三期等契約期間を延長すべき法定事由が存在しない場合を指す。ただし本項は無固定期限労働契約の締結要件に符合する連続二回目の有固定期限労働契約期間には適用されない点に留意が必要である。（二）は労働者による基本養老保険の受給、（三）、（四）は使用者側が法定の主体資格を喪失した場合を指し、いずれも「労働契約法」第 44 条にて法定の労働関係が終了する要件とされている。（五）は労働者がすでに新たな使用者と労働契約を締結した場合である。（六）は客観的に見て労働関係の継続が実質不可能な状況を指す。一般的には、部門・職位の統廃合や他の社員の任命による空きポストの欠如、生産ラインの撤廃、生産活動の停止、労

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。当レポートは單に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

労働者側の健康状態、職場における信頼関係崩壊等多岐にわたる。

違法解雇認定後、使用者が労働者の元の職務への復帰が不可能であると主張する場合、上の（一）～（六）の定義のいずれかに合致させて、それが不可能であることを今後は立証していく必要がある。

【職業健康診断の未実施が労働契約の解除効力に与える影響】

第 17 条 使用者が国務院の安全生産監督管理部門・衛生行政部門の規定に基づき職業病有害作業に従事する労働者に対し離職前職業健康診断を実施せず、労働者が労働契約解除後に労働契約の履行を継続するよう求める場合、人民法院は法に基づきこれを認める。ただし、次の事項のいずれかに該当する場合はこの限りではない。

（一）第一審法廷弁論終結前までに使用者が労働者に職業健康診断を実施し、検査を経て労働者が職業病に罹患していないことが確認された場合

（二）第一審法廷弁論終結前までに使用者が労働者に職業健康診断を手配したにもかかわらず、労働者が正当な理由なく診断を拒否した場合

【解説】

「労働契約法」第 42 条は、使用者が同法第 40 条（無過失解雇）または第 41 条（経済的整理解雇）に基づいて労働契約を解除する場合、職業病に罹患する可能性のある有害作業に従事していた労働者に対し離職前職業健康診断を実施する義務を負うと規定している。一方、他の解除事由（たとえば同法第 36 条の合意解除、第 39 条の過失性解雇等）に当該義務が適用されるか否かについては法律上明確にされてこなかった。

これに対し本条は、合意、過失、非過失、整理解雇、自己都合等いかなる法定解除事由であっても、使用者が離職前職業健康診断を実施しなかった場合、労働者は労働契約の継続（元の職場への復帰）を要求できると定めている。その場合、使用者は契約解除日から元職場への復帰日までの賃金、社会保険等の支払および雇用自体の継続を命じられる可能性があるため留意が必要である。

因みに職業病の範囲については、国家の主管部門が明確に規定しており、2024 年 12 月に国家卫生健康委員会、人力资源社会保障部等により「職業病の分類と目録」（国衛職健發〔2024〕39 号）が公布され 2025 年 8 月 1 日から実施されている。同目録によれば、国家認定の職業病は 12 のカテゴリーに分類され、計 135 種類の疾病が職業病として指定されている。したがって職業病有害作業の判別は、同目録を参考にしてその範囲を確定する必要がある。同目録に含まれない疾病は、法定の職業病の範囲には属さず、労働者が労働関係の継続（元の職場への復帰）を主張する根拠とはならない。

【違法解雇後から労働契約履行再開までの賃金支払基準】

第 18 条 使用者が継続履行可能な労働契約を違法に解除または終了させ、労働者が違法解除・終了を決定した時点から労働契約の履行再開前日までの賃金支払を請求した場合、使用者は労働者が正常に労務を提供する時の賃金基準にしたがって上述期間中の賃金を労働者に支払わなければならぬ。使用者、労働者の双方に労働契約解除・終了に関する過失がある場合、各自が相応の責任を負う必要がある。

【解説】

本条は、使用者が違法に労働契約を解除または終了した後、労働者が職場復帰を果たした場合（労働関係が回復した場合）の賃金賠償ルールについて定めたものである。人民法院が労働契約の解除または終了行為が違法であると認定し、労働契約を継続するよう判決を下した場合、労働関係は法律上継続していると見なされる。そのため、使用者は違法に労働契約を解除または終了した日から

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

労働者が職場復帰を果たす前日までの期間の賃金を労働者に支払わなければならない。

本条によれば、遡及して支払われる当該期間中の賃金補償については、「労働者が正常に労務を提供する時の賃金基準」に準じるとしている。(この補償基準については元々各地のルールが一致していなかった。たとえば広東省では「契約が解除される直前 12 カ月間の平均正常労働時間賃金」とされてきた。)

なお、本条では、当該期間中の賃金補償を使用者に命じる際に、労働契約の解除・終了をめぐる労使双方の過失の程度も考慮するとしている。たとえば、労働者側に明らかな重大過失(労働規律への重大な違反行為等)が存在するも、使用者が適法的な就業規則の導入手続を踏んでいなかったという理由のみで違法解除と認定された場合、双方の過失の程度や比率を踏まえて使用者が負担する当該期間の賃金補償額が定まることとなる。

【社会保険料の納付義務不履行に関する約定・承諾の法的効力】

第 19 条 使用者と労働者が社会保険料を納付しないことを約定する、または労働者が使用者に対し納付が不要であることを承諾した場合、人民法院はその約定または承諾を無効と認定しなければならない。使用者が法に基づき社会保険料を納付しなかったことにより、労働者が労働契約法第 38 条第三項に基づき労働契約の解除および経済補償金の支払を請求した場合、人民法院は法に基づきこれを認める。

前項に規定する状況において、使用者が法に基づき社会保険料を追納した後、労働者に対しすでに支払った社会保険料補償の返還を求める場合、人民法院は法に基づきこれを認める。

【解説】

社会保険料の納付は元々「労働法」や「社会保険法」が定める法定義務にあたるため、労使間の合意によって免除されるものではないが、これまで一部の企業では「従業員自ら社会保険の納付を放棄する」といった協議書や確認書を労働者との間で取り交わし、社会保険納付を行わない代わりに手当や補助(本条が言う社会保険料補償)のような形で労働者の現金収入を増額するといったケースが存在した。本条は、そのような社会保険料の納付義務不履行に関する労使間の個別合意や労働者側の承諾が法律上は無効であることを明確にしたものである。

「労働契約法」第 38 条では、使用者が法律にしたがって労働者の社会保険料を納付しなかった場合、労働者は労働契約の解除と経済補償金の支払を使用者に対し請求することができるとしている。これに関連して、労働者が自ら社会保険への加入や社会保険料の納付を放棄する意思を表明したにもかかわらず、後になって使用者が法律通り社会保険料を納付していなかったとして労働契約の解除と経済補償金の支払を求めてくるケースがある。このようなケースでの労働者の請求が認められるか否かについては、これまで地域によって解釈や取扱がばらばらであった。たとえば、北京では、たとえ労働者の要求に基づくものであっても労働者が「労働契約法」第 38 条の規定により経済補償金の支払を主張する場合、これを認めるとしているが、江蘇省や浙江省ではこれを認めない、としている。また広東省では、労働者側からの請求が提示された後、合理的な期間内(深センは 1 カ月以内)に使用者が納付手続を行わなければならず、それを怠った場合、労働者が契約解除と経済補償金支払を要求すればそれを認める、といったルールになっている。このように各地域の運用や解釈がこれまで一致してこなかったが、本条の公布により全国レベルでの統一見解がはじめて明示されたことになる。今後は社会保険の未納がたとえ労働者側の要求に基づくものであったとしても、労働者が離職時に使用者側の過失であるとして経済補償金の支払を求める場合、その主張が認められることとなる。

【定年退職後の再雇用労働者への対応】

第21条 本解釈は2025年9月1日より施行される。「最高人民法院による労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」（法解〔2020〕26号）第32条第一項は同時に廃止される。最高人民法院が過去に公表した司法解釈が本解釈と一致しない場合、本解釈を優先する。

【解説】

本条では、「労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」第32条第一項の以下規定が廃止される旨明示された。

使用者が雇用している「すでに養老保険待遇を受けている者」や「年金を受給している者」との間に、雇用に関する争議が発生し訴訟に至った場合、人民法院は労務関係として処理しなければならない。

これまで、定年退職後の再雇用労働者に対しては、労働関連法令による拘束を受けない労務関係として再雇用する（民事的な労務契約を締結する）ケースが一般的であったが、上述規定の廃止により、これまでのような労務契約がそのままの形では今後適用できなくなる可能性が高いと考えられる。

本条は、2025年7月31日に公布された「法定の定年年齢超過労働者の基本権益保障に関する暫定規定（意見募集稿）」（以下、意見募集稿と略称）と関連付けて理解する必要がある。この意見募集稿の第五条では、定年退職後の再雇用労働者に対し、労働報酬、休息休暇、労働安全衛生、労災保障の4点については、その合法的権益を保障すべきことを明確にしている。また意見募集稿の第六条で「使用者は、法定定年年齢を超えた労働者と書面による雇用協議を締結し、業務内容、勤務地、勤務時間、協議期間、休息休暇、労働報酬、社会保険、労働保護、労働条件、職業危害保護等の事項を明確にしなければならない」と定めている。さらに2025年1月から施行された「法定退職年齢の段階的引き上げに関する弁法」第六条においても、使用者が法定退職年齢を超過した労働者を雇用する場合、労働報酬、休息休暇、労働安全衛生、労災保障の4点に関しては基本的権益を保障しなければならない旨明記している。

これらの状況から、今後、定年退職後の再雇用において、「労働報酬」（最低賃金保障等）、「休息休暇」（法定労働時間や残業計算等）、「労働安全衛生」、「労災保障」（労災保険への加入）の4項目については労働関連法令が定める労働基準に準拠しなければならず、一方それ以外の雇用条件については企業と労働者の間の取り決めに従う、といった運用になるものと考えられる。

英創人材服務(上海)有限公司(PERSOLKELLY China)

華東、華北、華南地域を中心に、中国全土にて日系企業向けに人材紹介サービスを提供。1996年の事業開始以来、幅広い業種職種の人材紹介を行っており、これまでに13,000社以上の実績がある。人材紹介事業のほか、「企業とともに成長・変革を実現するパートナー」として、人事戦略立案～労務・教育・人事制度策定をご支援してまいりました。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

REPORT

マクロ経済レポート

中国経済展望

SMBC China Monthly

日本総合研究所 調査部

副主任研究員 室元 翔太

E-mail: muromoto.shotan7
@jri.co.jp景気は減速

◆内需を中心に景気は減速

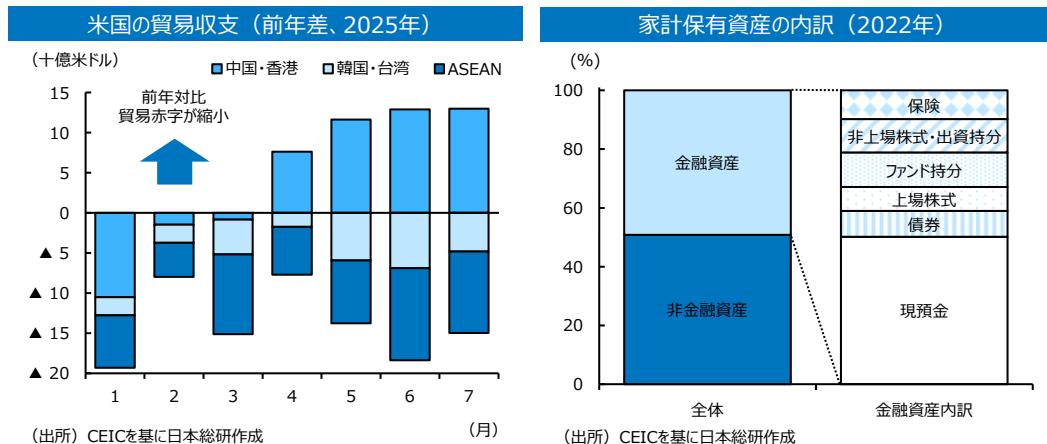
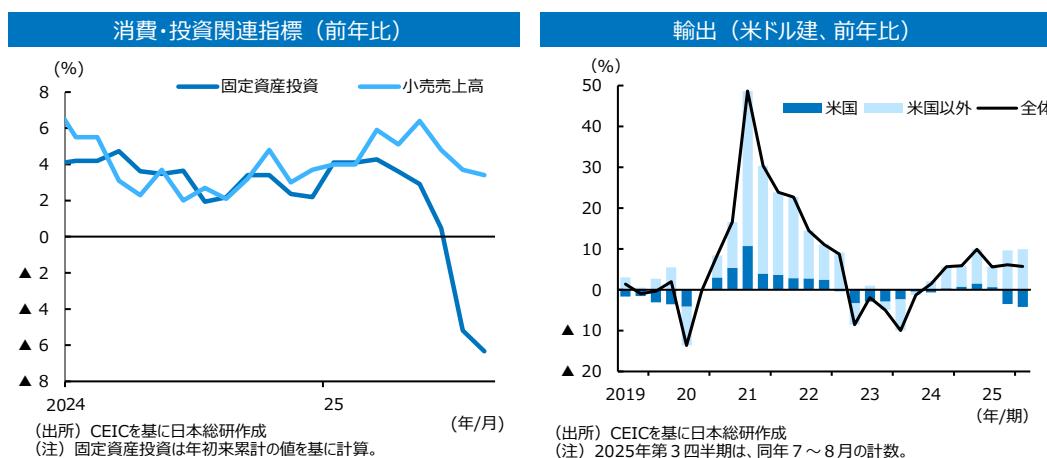
内需は総じて減速。消費は、昨年来続く政府による耐久消費財の買い替え補助金の効果が遞減するなかで、徐々に伸びが鈍化。また、政府による僕約令の影響で飲食サービスの伸びも大幅に低下。投資は大きく減少。不動産不況の悪化や設備更新補助金の効果遞減、天候要因による建設遅延、過当競争による企業利益悪化とそれに対する政府の対応方針の不透明感等、多くの要因が重なった可能性。

一方、外需は持ち直し。対米輸出は大幅なマイナスとなるも、米国以外向けの輸出増加が続き、全体では引き続き増加。
 ①米国による半導体・IT 関連製品への関税賦課を前にした駆け込み需要、
 ②ASEAN・NIEs 等を介した迂回輸出、③輸出先の多角化への取組が背景。

◆先行きも景気はさらに減速する見込み

先行きの景気は、内外需ともに減速すると予想。輸出は、米国向けが引き続き減少するほか、駆け込み輸出がはく落すること、迂回輸出の取り締まりが強化されること等により、減速する見込み。

消費は、軟調な雇用・所得環境や政策効果の低減が続くなか、さらに減速する見込み。株価は大きく上昇しているものの、家計資産に占める割合は1割未満と小さく、資産効果も期待薄。投資も、デフレ圧力や不動産不況、過剰生産能力の調整圧力、政策効果の低減により、停滞が継続する見込み。



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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

輸出は減速へ

◆IT関連製品の駆け込み需要で輸出は増加

8月の輸出は増加基調が継続。高関税が続くなかで対米輸出が大幅に減少したものの、米国以外向けの輸出が増加し、輸出全体では増勢を維持。①米国による半導体・IT関連製品の関税導入を前にした駆け込み需要、②ASEAN・NIEs 経由の迂回輸出、③中国企業・政府による輸出多角化戦略が背景。従来の中国の主要輸出品であるノートPCや通信機器の対米輸出が、ASEAN・NIEsに代替されていることも相まって、同地域からの半導体・IT関連製品の対米輸出が急増。その結果、中国から同地域への中間財輸出が増加している模様。加えて、輸出多角化戦略の下で、EUやアフリカ等への輸出も増加。

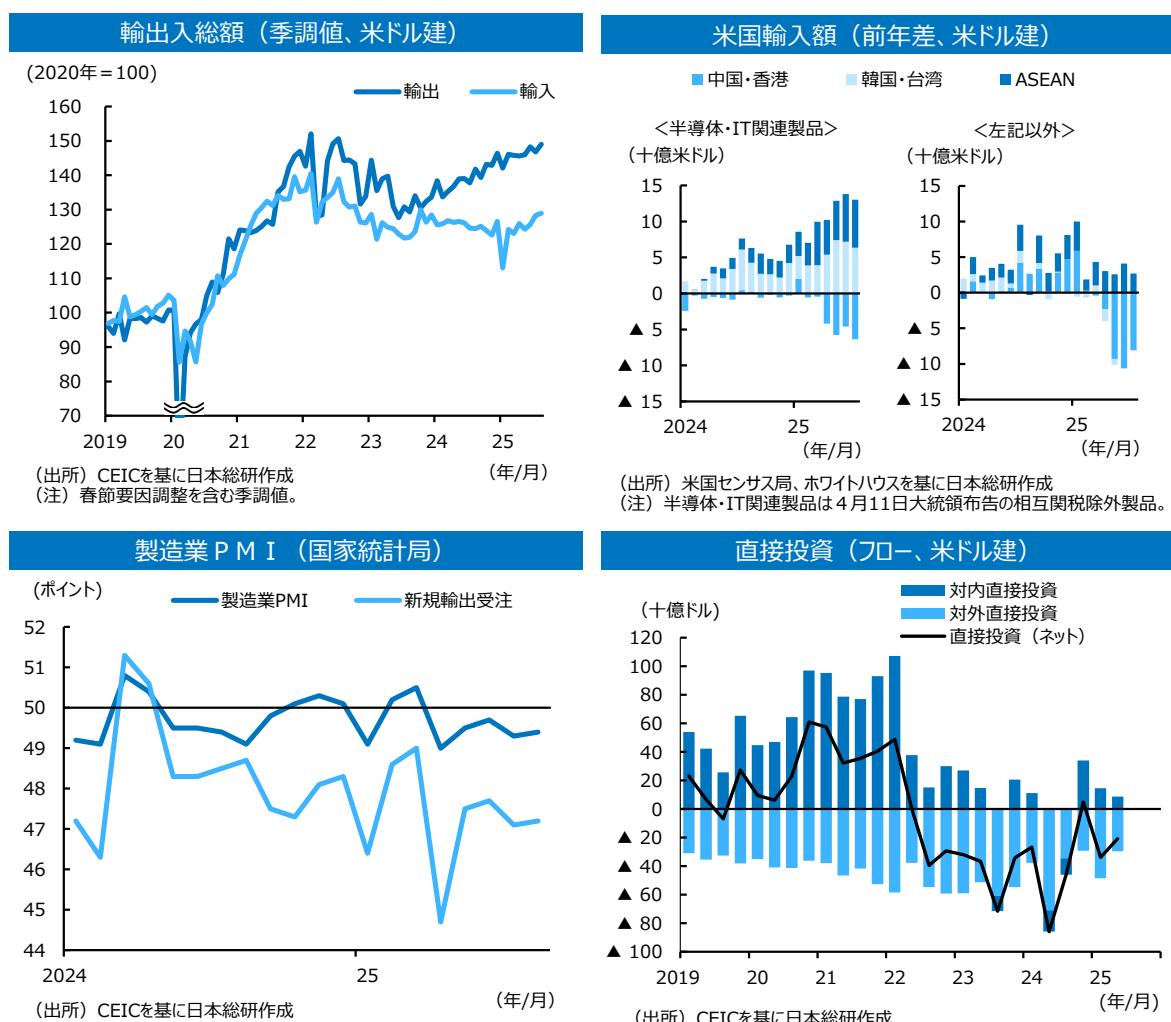
今後、輸出環境は厳しさを増すと予想。米中の関税引下げ合意後も新規受注は低迷しており、外需は力強さを欠く見込み。対米輸出の減少が続くほか、駆け込み需要も年後半にははく落する見込み。

◆輸入は低調となる見込み

輸入は足元で拡大。先行き、内需の減速を背景に輸入も低調に推移する見込み。

◆直接投資は流出超過が継続

4~6月の直接投資は▲2億万米ドルの流出超過。グローバル・サプライチェーンにおける脱中国依存の動き、地場企業との競争激化、不透明な法運用等が足かせとなり、対内直接投資が低調に推移。直接投資の流出超過は継続する見込み。



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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面的専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

消費は減速、政策効果が息切れ

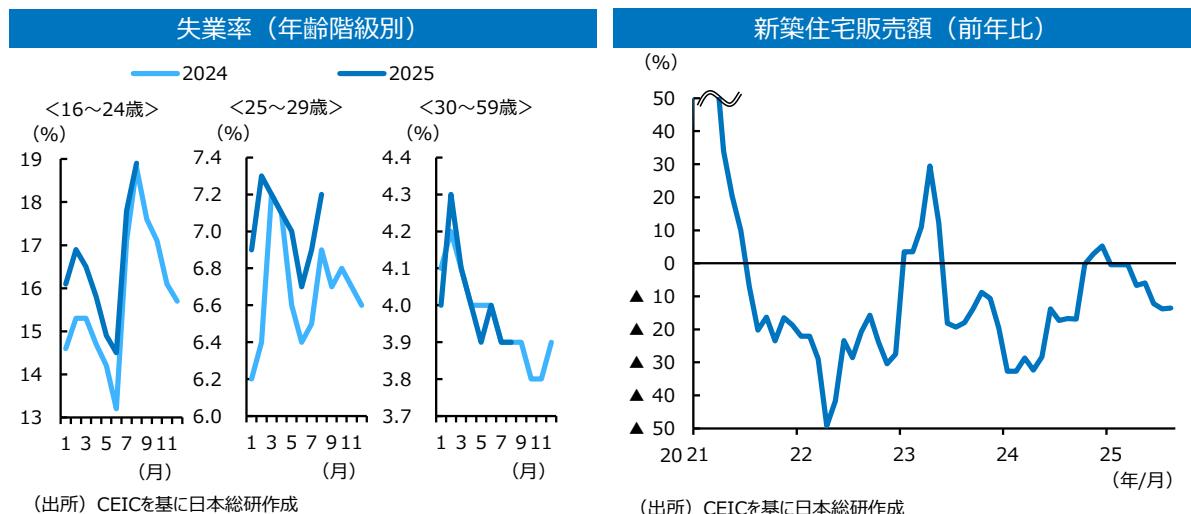
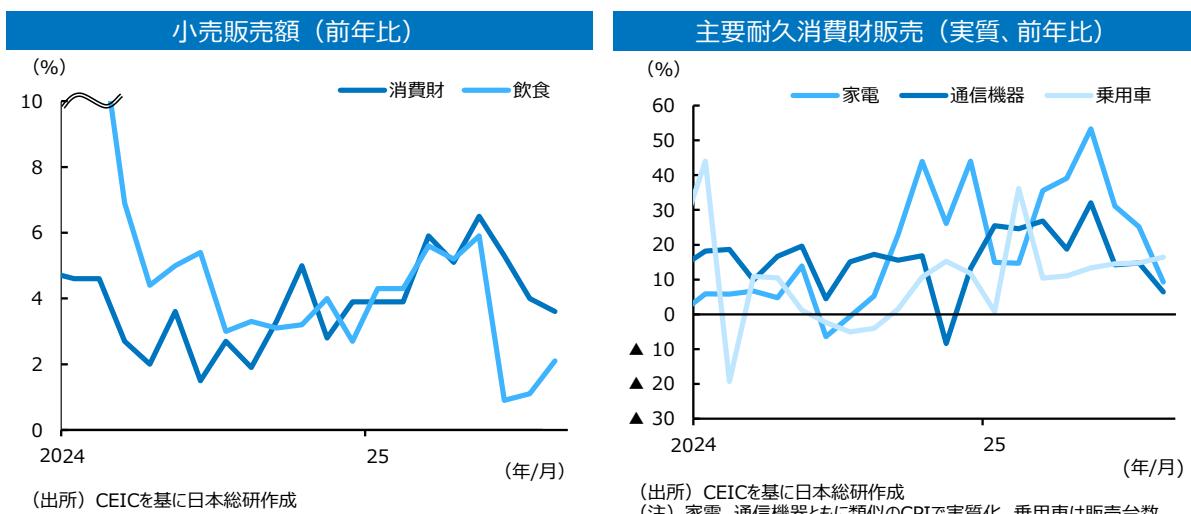
◆消費は財、サービスともに減速

8月の消費は引き続き減速。財では、政府の補助金政策により買い替えが進む家電や通信機器でそれぞれ前年比+5割、同+3割増加したが、最近では押し上げ効果が縮小しており、1桁台の伸びに鈍化。飲食サービスでも、政府が5月中旬に共産党関係者や公務員等の接待を対象に喫約令を発動したことから、6月以降の伸びが大幅鈍化。

先行き、消費はさらに減速する見込み。政府による買い替え補助金の下期枠分(1,380億人民元)の配分や消費者向けローンの利子補給、サービス消費の喚起策が下支えするものの、総じてみれば消費押し上げ効果は低下する見込み。また、最近は株価が好調に推移するも、株価上昇の恩恵を受ける家計資産は全体の1割未満であり、住宅価格の下落が続くなかで、資産効果による消費押し上げも見込み薄。大学卒業シーズンを迎えた若年層では失業率が19%近くに達するほか、30歳未満でも失業率が高い水準にある等、雇用環境は軟調。その結果、消費者マインドは引き続き停滞し、自律的な消費回復は期待できず。

◆住宅販売は減少基調が続く見通し

住宅販売は、2025年入り後、減少に転化。住宅価格の下落で投資意欲が落ち込んでいるほか、主たる購入層である若年層が減少しており、新築住宅販売は低迷する見込み。



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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

固定資産投資の力強い回復は望めず

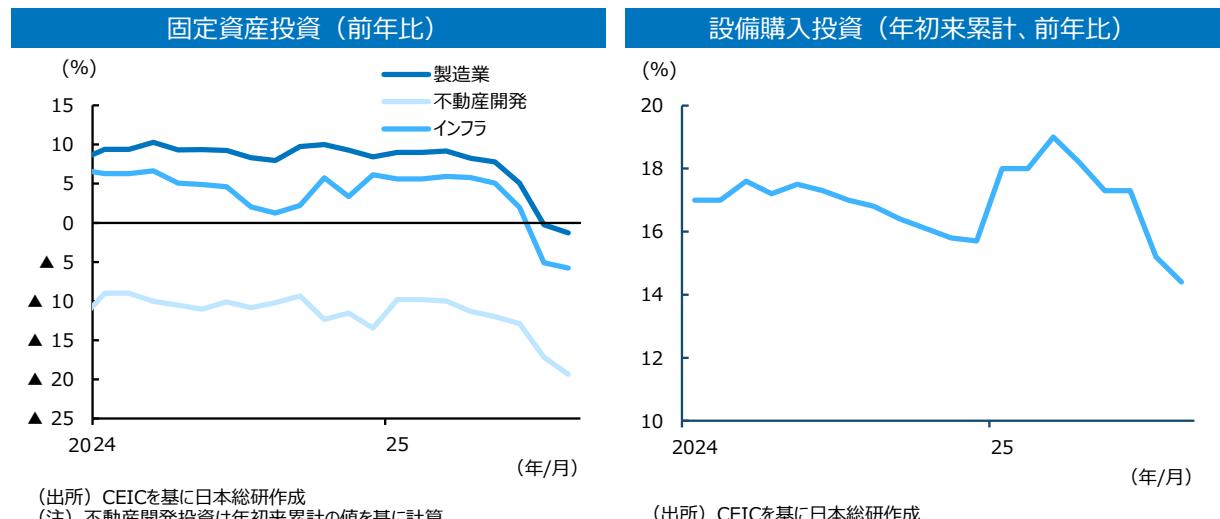
◆固定資産投資は急減速

8月の固定資産投資は前年比▲6.3%と、2カ月連続で大幅減。製造業や不動産開発、インフラのすべての投資が前年割れ。製造業では、米国関税政策により外需の不透明感が高まっていることに加え、年前半に高い伸びとなっていた設備購入が徐々に減速。政府の設備更新補助金の効果が剥落している可能性。また、政府・企業で過剰生産能力を解消する方針が相次いで打ち出されていることも、製造業の投資減速の一因。実際、設備稼働率が平時と比べて低く、生産設備の過剰感が強まっているとみられるセクターでは、投資を抑制する動き。不動産とインフラについては、天候要因による工事の遅延や人口減少と過剰在庫に直面する不動産投資の長期停滞、土地使用権販売収入に依存する地方財政の苦境が関連投資を下押し。

先行き、構造的な要因から不動産不況が継続するほか、米関税による外需の不透明感や過剰生産能力の削減圧力が続くため、製造業投資の停滞も継続し、投資全体の力強い回復は見込み薄。

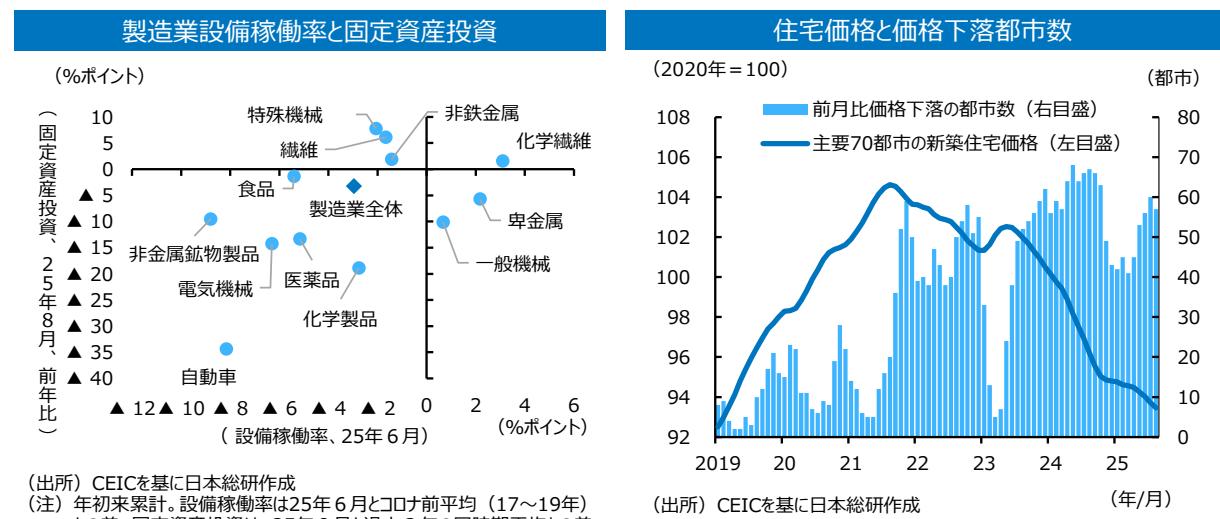
◆住宅価格は下落

8月の主要70都市の新築住宅平均価格は、下落ペースが加速。前月から価格が下落した都市数は57と、依然として高水準。2024年後半からの不動産市場対策の効果が剥落。全体として、住宅需要が長期低迷期に入っていることから、先行きの住宅価格は軟調地合いが続く見通し。



(出所) CEICを基に日本総研作成

(注) 不動産開発投資は年初来累計の値を基に計算。



(出所) CEICを基に日本総研作成

(注) 年初来累計。設備稼働率は25年6月とコロナ前平均（17～19年）との差。固定資産投資は、25年8月と過去3年の同時期平均との差。

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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

デフレ圧力は継続

◆コア CPI の伸びは依然低水準

8月の CPI(コア)は前年比 +0.8%と、上昇ペースが加速。家電や通信機器等がプラス幅を拡大しているほか、観光や飲食サービス等が小幅に上昇。また、業界団体が価格競争の是正を発表した自動車等もマイナス幅を縮小。一方、総合ベースの CPI は下落。昨年急騰した豚肉や卵等の食品価格の下落が押し下げに作用。

8月の PPI(工業生産者出荷価格)は前年比 ▲2.9%と、マイナス幅を縮小。政府が過当競争による価格下落を抑制する方針を打ち出すなか、製造製品のマイナス幅が縮小した可能性。

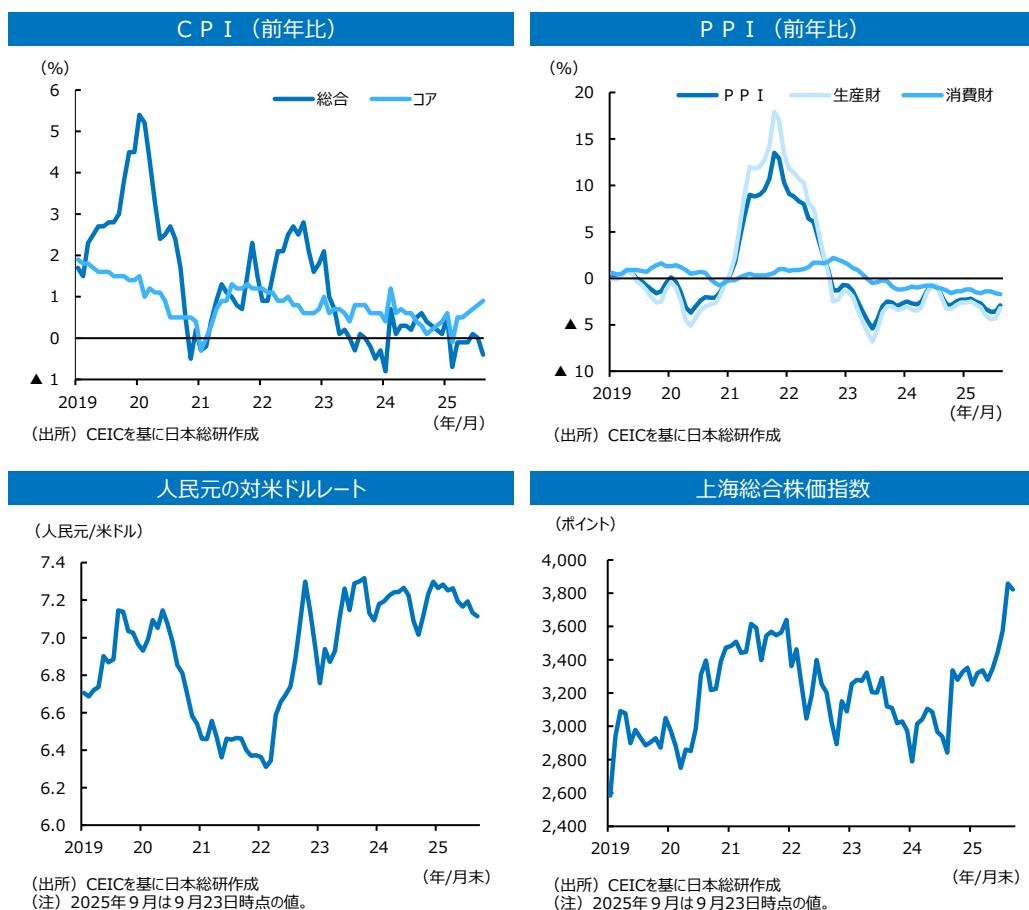
もっとも、先行き、内需はさらに減速し、需給が緩和することを背景に、総じて、物価は弱含むと予想。

◆対米ドルレートは増価

8月の人民元の対米ドル相場は、小幅に増価。中国株への資金流入や米国の利下げ、人民銀行の元高誘導が背景。先行き、中国景気が減速に向かうことを受けて、中国でも一段の利下げ観測が強まるところで、増価圧力は弱まり、人民元は横ばい圏での推移となる見込み。

◆株価は上昇

5月以降、株価は上昇。①米中の関税合意、②政府による価格競争抑制への取組、③不動産に代わる投資先としての資金流入が背景。先行き、中国景気の減速が重しとなり、上昇ペースは緩やかにとどまる見込み。

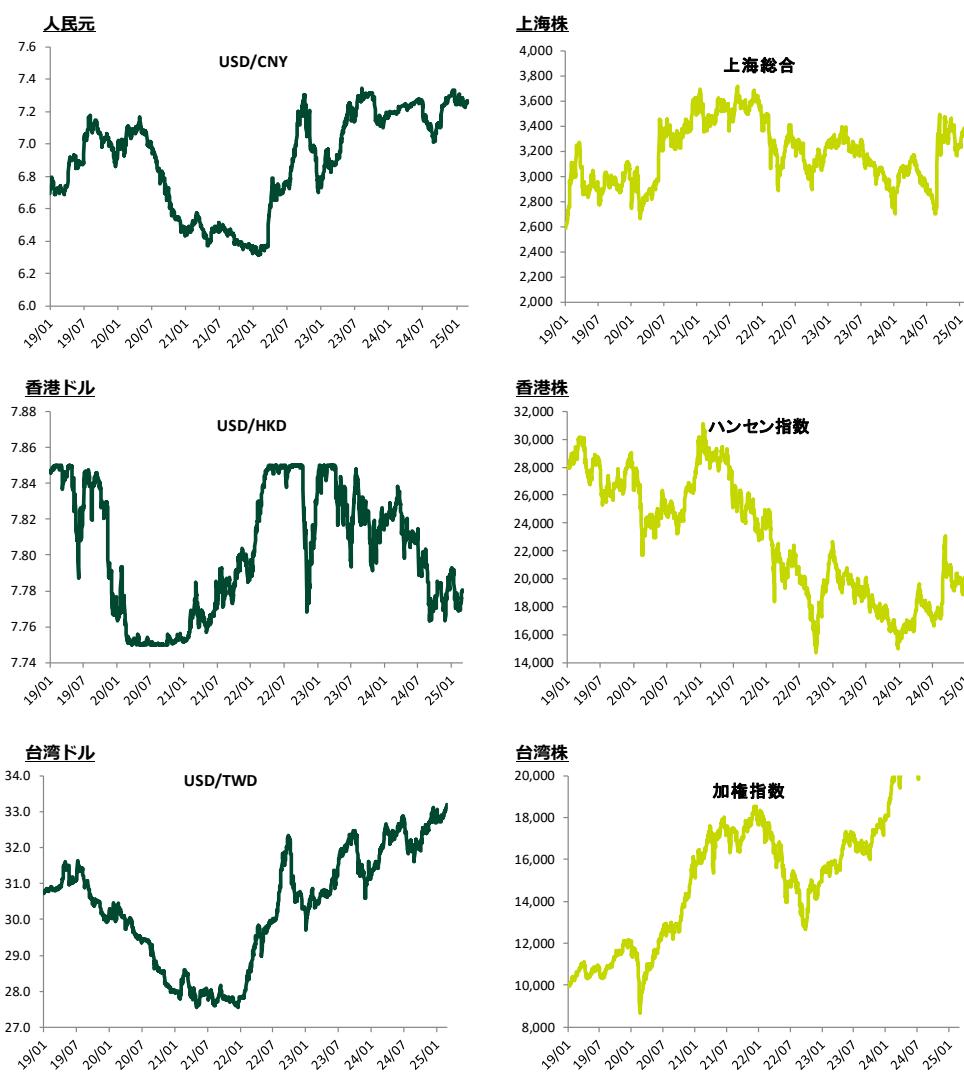


当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行

為替情報	通貨見通し	三井住友銀行 アジア・大洋州トレジャリー部 (シンガポール駐在) エコノミスト 阿部 良太 E-mail: ryota_abe@sg.smbc.co.jp
■中国人民元 ■香港ドル ■台湾ドル		
SMBC China Monthly		

	2025/6	2025Q3			2025Q4			2026Q1			2026Q2			2026Q3		
		下限	~	上限	下限	~	上限	下限	~	上限	下限	~	上限	下限	~	上限
USDCNH	レンジ	6.96	~	7.28	6.95	~	7.27	6.92	~	7.29	6.90	~	7.26	6.89	~	7.26
	未値	7.16	7.12		7.11		7.10		7.08		7.07					
CNHJPY	レンジ	19.24	~	22.10	18.65	~	21.56	17.85	~	20.75	17.60	~	20.52	17.21	~	20.11
	未値	20.12	20.08		19.83		19.44		19.07		18.67					
USDTWD	レンジ	28.50	~	31.50	28.50	~	31.50	28.80	~	31.00	28.80	~	30.80	28.60	~	30.60
	未値	29.59	30.00		30.00		29.90		29.80		29.60					
TWDJPY	レンジ	4.60	~	5.20	4.50	~	5.00	4.30	~	4.80	4.20	~	4.70	4.10	~	4.70
	未値	4.87	4.77		4.70		4.62		4.53		4.46					
USDHKD	レンジ	7.77	~	7.85	7.75	~	7.83	7.75	~	7.81	7.75	~	7.80	7.77	~	7.82
	未値	7.85	7.78		7.76		7.76		7.76		7.78					
HKDJPY	レンジ	17.71	~	19.95	17.24	~	19.48	16.52	~	18.71	16.28	~	18.45	15.87	~	18.03
	未値	18.35	18.38		18.17		17.78		17.40		16.97					



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、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更されることがあります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださいようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行