

SMBC China Monthly

第245号 ■ 2026年6月・7月

編集・発行：三井住友銀行 グローバル・アドバイザー一部

【目次】

経済トピックス	拡大する中国の研究開発投資	
日本総合研究所 調査部 主任研究員 関 辰一	-----	2～3
税関関連情報	中国商務部よりアメリカによる中国企業への 制裁措置に対する禁止令が公布	
TJCCコンサルティンググループ 副総経理 劉 航	-----	4～5
法務レポート	定年退職年齢に達した従業員が 養老金受給資格を満たしていない場合の労働契約終了の可否	
キャストグローバルコンサルティング(上海)有限公司 法務顧問・中国弁護士 李 淑芹	-----	6～10
人事・労務関連情報	中国における競業禁止義務をめぐる最近の動向 ——「競業禁止実施コンプライアンス指針」を中心に——	
PERSOLKELLY China Co., Ltd. 英創人材服務(上海)有限公司 Director 福田 忠之	-----	11～15
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 古宮 大夢	-----	16～20
為替情報 通貨見通し	■中国人民元 ■香港ドル ■新台幣ドル	
三井住友銀行 市場営業統括部 張 博涵	-----	21

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事があります。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。

拡大する中国の研究開発投資

SMBC China Monthly

日本総合研究所 調査部

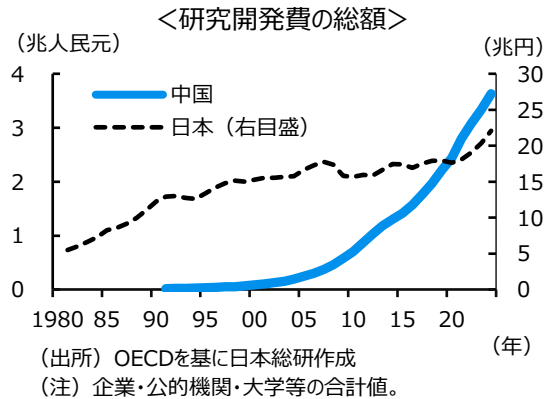
主任研究員 関 辰一

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

持続的に拡大する中国の研究開発投資は、長引く経済不振という点で類似性が指摘されるバブル崩壊後の日本には見られなかった動きであり、中国経済に対する過度に悲観な見方に再考を迫るものである。

■活発な研究開発活動

中国の研究開発投資が持続的に拡大している。経済協力開発機構(OECD)は研究開発費の定義を、企業や公的機関、大学等の機関で研究開発業務を行う際に使用した人件費、原材料費、有形固定資産および無形固定資産の購入費、リース料およびその他の経費の合計、としている。OECD 統計によると、中国の研究開発費の総額は、2014 年の 1 兆 3,016 億人民元から 2024 年に 3 兆 6,327 億人民元(約 84 兆円、1 人民元=23.2 円で計算)へと大きく増加している(右図)。全体に占める企業部門の割合は 2014 年の 69.7%から 2024 年に 71.4%へと小幅に上昇している。



日本では 1990 年ごろに不動産バブルが崩壊した後、企業は研究開発投資や設備投資に消極的となった一方、中国では 2020 年ごろに不動産バブルが崩壊したにもかかわらず、企業が研究開発投資を拡大し続けている、という点が注目される。

この背景として、中国の起業家のアニマルスピリッツ、強い技術志向、激しい競争による圧力といったミクロの要因に加えて、政府の中長期的な支援姿勢や、減速しながらも経済成長が続いていること、従来の研究開発費の水準が国際的に低かったこと等、マクロの要因も大きい。

まず、中国政府の中長期的な支援姿勢が企業に安心感を与えることで研究開発投資を後押ししていると考えられる。2012 年の習近平政権発足後、中国政府は「国家イノベーション駆動型発展戦略」を国家の中核政策とした。2050 年までに世界トップクラスの科学技術・イノベーション強国になることを掲げ、2030 年までに産学官における研究開発費の増加を促進するとしている。こうした中長期計画の下、製造業に関しては「中国製造 2025」、人工知能(AI)に関しては「次世代人工知能発展計画」といった中長期計画を発表している。さらには、「科学技術イノベーション 5 ヵ年計画」やロボット等に関する 5 ヵ年計画を発表している。足元では、米中対立の激化等国际環境の変化を背景に、「自立自強」による科学技術強国の建設を最重要目標とし、技術のボトルネック打破とコア技術の国産化を政策の主軸としている。

バブル崩壊後の日本との対比では、近年の中国は減速しながらも相対的に高めの経済成長が続いていることが相違点である。日本の実質 GDP 成長率は 1990 年代以降おおむね+1%から+2%の水準で推移したものの、2025 年時点で中国の実質 GDP 成長率は+5%を維持している。経済規模の拡大に伴い、企業のキャッシュフロー、すなわち研究開発投資の原資が増えているといえる。

このほか、1990 年ごろの日本の研究開発費の対 GDP 比率はすでに米国やドイツより高かった一方で、2024 年時点の中国の同比率(2.7%)は依然として日本(3.6%) や米国(3.4%)、ドイツ(3.1%)を下回っている。すなわち、国際比較でみると、不動産バブルが崩壊した時点で、日本は研究開発費を増やす余地は小さかった一方で、中国にはその余地が十分にあるといえる。

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事があります。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。

■ハイテク分野の投資拡大が顕著

上海、深圳、北京の三つの証券取引所に上場しているすべての製造業企業の研究開発投資の総額は、2014年の1,821億人民元から2024年に1兆2,645億人民元へ増加している。有価証券報告書(年度報告)から得られるこのデータは、企業内部における研究開発の経費だけでなく、外部に委託した研究開発費の経費を含む。他方、先述のOECDの研究開発費のデータは、重複計上を回避し、全国の研究開発活動の状況を把握するために、企業・公的機関・大学の内部における研究開発の経費のみを対象とする。データの定義に違いがあるため、それぞれの金額や増加率をそのまま比較することはできないものの、いずれも持続的に拡大している、という方向性は一致している。

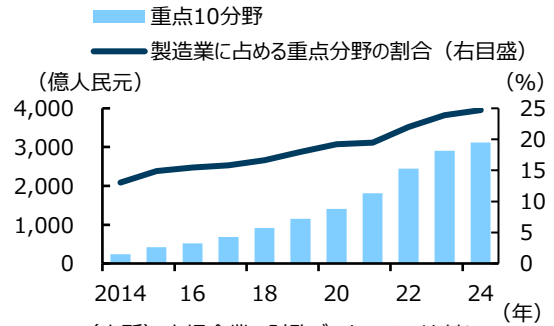
中国政府が2015年に発表した「中国製造2025」では、重点10分野を特定し大胆に投資を集中させる国家戦略を打ち出したが、独自に集計した重点10分野の研究開発投資の合計額は、10年間で13.1倍という驚異的な伸びとなっている(右上図)。この急増により、製造業上場企業の研究開発投資の総額に占める重点分野の割合は13.1%から24.7%へと上昇している。

とりわけ、蓄電池・太陽電池は、この10年で研究開発投資を約26倍、売上高を約10倍へと急増させ、中国の製造業の高度化と経済のエネルギー転換を強力にけん引している(右下図)。代表的な蓄電池であるリチウムイオン電池は、電気自動車(EV)やエネルギー貯蔵システム(ESS)に用いられ、国際社会のコンセンサスとなっているグリーントランスフォーメーション(GX)を支える不可欠の製品になっていると同時に、電気・電子機器等にも広く用いられている。

加えて、新エネルギー自動車の研究開発投資も10年間で約16倍、売上高は約14倍と急増している。EV、プラグイン・ハイブリッド自動車、燃料電池車を含む中国の新エネルギー自動車市場は、2021年以降、航続距離や充電に必要な時間の改善や価格低下、充電スタンドの普及、様々な政府支援策により急拡大している。そうしたなか、非国有完成車メーカーを中心に積極的な研究開発投資を通じて、着実に技術力を高めている。このほか、バイオ医薬品・医療機器、半導体、鉄道車両においても、研究開発投資の拡大が顕著である。中国企業は研究開発投資を行うことで、新たな技術、ブランド、商品、生産・販売プロセスを獲得し、それが生産性向上につながっていると考えられる。

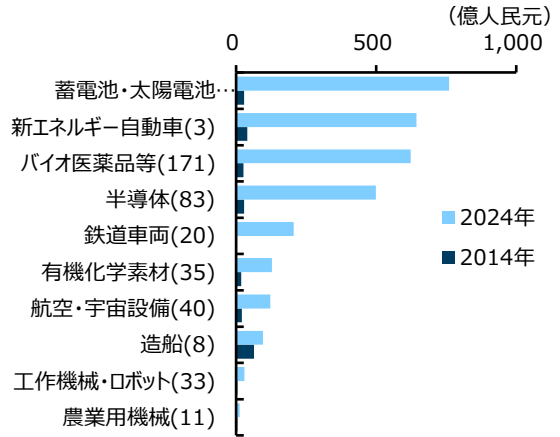
以上のように、中国では活発な研究開発活動が行われている。中国の経済成長の行方や、中国企業との競争や協調のあり方を検討する際には、こうした事実をよく踏まえることが重要である。

<「中国製造2025」重点分野の研究開発投資>



(出所) 上場企業の財務データ、Windを基に日本総研作成
(注) 2024年末時点で中国製造2025重点分野は490社。

<重点10分野別の研究開発投資>



(出所) 各社の財務データ、Windを基に日本総研作成
(注) カッコ内は2024年末時点の企業数。

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事があります。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。

TOPICS	税関関連情報	TJCCコンサルティンググループ 副総経理 劉航 Email: shinki@tjcc.cn
中国商務部よりアメリカによる中国企業への制裁措置に対する禁止令が公布		
SMBC China Monthly		

中国商務部は5月2日、「商務部公告 2026 年第 21 号」を公布し、同公告は即日発効しました。本公告は、米国が「イラン産石油取引への関与」を理由に中国企業 5 社に科した制裁について、中国国内での承認・執行・遵守を禁じるものです。中国が 2021 年に公布した「外国の法律および措置の不当な域外適用を阻止する弁法」（以下「阻止弁法」と表記）に基づく措置であり、米国による制裁への対抗措置となります。これは、中国が外国による自国領域外への規制（ロングアーム管轄）や一方的制裁に対する姿勢を、より一層強化したことの表れと言えます。アメリカから SDN リストに掲載され制裁対象となっている中国企業は以下の 5 社です。

- ・ 恒力石化（大連）煉化有限公司
- ・ 山東寿光魯清石化有限公司
- ・ 山東金誠石化集团有限公司
- ・ 河北鑫海化工集团有限公司
- ・ 山東勝星化工有限公司

アメリカ側は大統領令第 13902 号、同第 13846 号に基づいて、上述企業に対して資産凍結、取引禁止等の制裁を科しました。これに対して、中国側は「中華人民共和国国家安全法」「中華人民共和国対外関係法」「中華人民共和国反外国制裁法」および前述の「阻止弁法」に基づいて当該制裁措置の評価を行い、「不当な域外適用」の状況が存在すると認定しています。

本公告で中国商務部は、いかなる主体も前述の米国制裁措置を承認、執行、遵守してはならないことを明確に要求しています。その核となる法的根拠は「阻止弁法」の第 7 条にあります。同条によると、作業メカニズムによる評価の結果、外国の法律および措置に不当な域外適用が存在すると確認された場合、商務部はそれを「承認、執行、遵守してはならない」とする阻止命令を公布できると定められています。また制度面から見ると「阻止弁法」では以下のような対応枠組みが整備されています。

- ① **報告制度**：中国企業が外国の法律や措置により正常な国際経済・貿易活動を制限された場合は 30 日以内に商務部へ報告しなければならない。
- ② **阻止命令制度**：評価の結果、不当な域外適用に該当すると認定された場合、阻止命令を出し、外国による制裁措置の法的効力を否定することができる。
- ③ **司法救済制度**：関連主体が外国制裁措置を遵守したことで、中国企業の合法的権益が損なわれた場合、被害を被った企業は法に基づき中国の裁判所に訴訟を提起し、損害賠償を求めることができる。
- ④ **適用免除制度**：企業が関連する外国法・措置を遵守する必要がある場合、商務部に免除を申請することができる。
- ⑤ **政府支援制度**：企業が外国制裁を遵守しなかったことで重大な損失を受けた場合、政府は状況に応じて必要な支援を行うことができる。

今回のイラン産石油関連制裁に対する阻止命令の公布は、先例としての強い意義を持つと見られています。中国が、企業の海外における合法的権益とエネルギー貿易安全を守るという明確な立場を示したとともに、一方的な制裁およびロングアーム管轄に反対する強い意志を国際市場に示したものと見られます。

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事があります。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。

対外貿易、エネルギー化工、金融決済、越境サプライチェーンに関わる企業にとって、今回の阻止命令は、コンプライアンス体制構築において、中国の反制裁や「阻止弁法」の枠組みへの注視が不可欠であることを意味します。米国による制裁、輸出管理、金融制限等の措置に直面する場合、企業は国外法上のリスク評価だけでなく、中国法上のコンプライアンス責任も同時に評価する必要があります。外国制裁を過度に遵守することで、中国国内における法的リスクを引き起こさないよう注意が必要です。

2026年5月15日の米中会談後、トランプ大統領は上述5社に対する制裁解除を検討していると公に表明し、今後数日以内に判断を下すと述べました。これは、中国側が阻止命令を公布してからの2週間で米国側の制裁姿勢に緩和の兆しが見え始めたことを意味しており、今後の動向が注目されます。

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事があります。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。

REPORT	法務レポート	キャストグローバルコンサルティング(上海)有限公司
定年退職年齢に達した従業員が 養老金受給資格を満たしていない場合の労働契約終了の可否		法務顧問・中国弁護士 李 淑芹 Email: lishuqin@castglobal-consulting.com.cn
SMBC China Monthly		

《中華人民共和国労働契約法》では、養老保険受給開始を労働契約終了の中核的基準と定めているのに対し、《中華人民共和国労働契約法实施条例》では法定定年退職年齢への到達を労働契約終了の根拠と規定しており、二つの基準の相違により実務上、法律適用の衝突が発生している。

2025年1月1日に段階的定年延長政策が全面施行され、また、養老保険最低納付年数が段階的に延長される社会的背景のもと、定年延長後の法定定年退職年齢に到達したにもかかわらず、養老保険累積納付年数不足により定年退職手続を行えない、または定年退職させたとしても基本養老保険待遇を受給できないことによる労使紛争が増加している。

最高人民法院の司法解釈、司法回答および各地の発効した裁判の事例から見ると、使用者が単に従業員の延長された定年退職年齢到達を理由に一方的に労働関係を終了させた場合、労働契約の違法終了に関する法律リスクが生じる可能性がある。

本稿では、企業が法定定年退職年齢を超過した従業員との雇用関係を規範的に処理し、労働仲裁および民事訴訟のリスクを未然に防ぐための実務的な参考資料としていただくために、現行有効な法律条文および権威ある司法裁判規則を整理し、実際の裁判事例を踏まえて各状況における使用者の労働契約終了行為の適法性の境界を分析し、リスクレベルを区分したうえで、体系的なコンプライアンス対応方策を提案する。

1. 現行の中核的法規範

労働契約の終了に関し、《中華人民共和国労働契約法(2012年改正)》第44条には「次に掲げる事由の二がある場合には、労働契約は、終了する。(一)…、(二)労働者が基本養老保険待遇の法による享受を開始したとき、…(六)法律および行政法規所定のその他の事由」と定められている。当該条項は待遇終了説を確立し、労働者が実際に基本養老保険待遇を受給することを労働関係の法定終了の中核要件とし、単なる定年退職年齢到達を独立した契約終了事由とはしていない。立法趣旨は、労働者の老後生活にかかる基本的権益の保障に重点を置いている。

一方、《中華人民共和国労働契約法实施条例》第21条では「労働者が法定の定年退職年齢に到達した場合には、労働契約は、終了する。」と規定されている。当該条は年齢終了説を確立し、労働関係終了の条件を簡素化し、法定定年退職年齢のみを唯一の判断基準とし、労働者の社会保険納付年数や養老金受給可否を審査しない。当該条項は使用者に労働関係を一方的に終了させる手続的根拠を与え、企業が日常的に最も多く適用する契約終了条項である。

養老金受給に必要な最低納付年数について、《中華人民共和国社会保険法》第16条には「基本養老保険に加入する個人で、法定定年退職年齢に到達した時に保険料納付累計が15年以上のものは、月ごとに基本養老金を受領する。基本養老保険に加入する個人で、法定定年退職年齢に到達した時に保険料納付累計が15年に満たないものは、15年に至るまで保険料を納付し、月ごとに基本養老金を受領することができる。また、新型農村社会養老保険または都市・鎮住民社会養老保険に転入し、国务院の規定にしたがい相応する養老保険待遇を享受することもできる」と定められている。

また、《段階的な法定定年退職年齢の延長に関する国务院の弁法》第2条には「2030年1月1日より、従業員が月ごとに基本養老金を受給するための最低納付年数を15年から20年まで段階的に引き上げ、毎年6ヵ月ずつ引き上げる。従業員が法定定年退職年齢に到達したものの最低納付年数に満たない場

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事があります。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。

合には、規定にもとづき納付延長または一括納付の方法により最低納付年数を満たしたうえで、月ごとに基本養老金を受給できる」と規定されている。

当該規定により、従業員の基本養老金受給には①法定定年退職年齢への到達、②納付累計が最低納付年数を充足すること、という二重の条件が必要と明確化されている。同時に、納付年数不足者に対して年数が充足されるまでの追加納付を認めているが、追加納付期間中の労働関係の存続については明記されていない。

ところで、定年退職年齢に関して、《段階的な法定定年退職年齢の延長に関する国务院の弁法》第1条には「2025年1月1日から、男性従業員および従来の法定定年退職年齢が満55歳であった女性従業員の法定定年退職年齢を4ヵ月ごとに1ヵ月延長し、それぞれ満63歳、満58歳まで段階的に延長する。従来の法定定年退職年齢が満50歳であった女性従業員の法定定年退職年齢を2ヵ月ごとに1ヵ月延長し、満55歳まで段階的に延長する。国に別段の規定がある場合には、その規定に従う」と定められている。第3条では「従業員が最低納付年数を満たした場合、自由意思により、最大3年を限度として弾力的に早期定年退職を選択でき、かつ、定年退職年齢は、女性従業員満50歳または満55歳、男性従業員満60歳という従来の法定定年退職年齢を下回ってはならない。従業員が法定定年退職年齢に到達し、所在単位と従業員が合意した場合、最大3年を限度として弾力的に定年退職を延長できる。国に別段の規定がある場合には、その規定に従う。制度運用において、従業員の意思に反し、違法に、または形を変えて従業員の定年退職年齢の選択を強制してはならない」と規定されている。また、人的資源社会保障部・中共中央組織部・財政部が発布した《弾力的定年退職制度の実施にかかる暫定施行弁法》第4条においても「従業員が法定定年退職年齢に達し、所在単位と従業員とが協議により合意した場合には、定年退職を弾力的に延長することができ、延長日は、法定定年退職年齢から最長でも3年を超えない。所在単位と従業員とは、1ヵ月前までに、書面により定年退職延長日等の事項を明確にしなければならない。定年退職の弾力的延長日については、確定した後は、再び延長しない」と定められている。以上の規定は2025年1月1日より前の制度と異なるため、関連する問題を検討する際に留意する必要がある。

このほか、2026年5月10日に人的資源社会保障部/国家卫生健康委員会/緊急対応管理部/国家税務総局/国家医保局令第56号により公布された《年齢超過労働者基本的權益保障暫定施行規定》が2026年7月1日から施行されるが、当該規定第16条には、「年齢超過労働者がすでに基本養老保険待遇を享受しており業務を継続する場合には、その享受する基本養老保険待遇は、これを変更しない。年齢超過労働者が基本養老保険待遇を享受せず、従業員基本養老保険に継続して加入することを選択した場合には、個人の身分により従業員基本養老保険料を継続して納付することができ、雇用単位との協議による合意を経て、雇用単位は規定にしたがい当該労働者のため従業員基本養老保険料を納付することもでき、個人が納付すべき従業員基本養老保険料は、雇用単位がこれを代理控除・代理納付する」と定められている。当該規定では、年齢超過労働者は個人の身分により従業員基本養老保険料を継続して納付することができ、雇用単位は規定にしたがい当該労働者のため従業員基本養老保険料を納付することもできるが、雇用単位との協議による合意を前提とすることが明確にされている。これは、司法実務において、故意・過失のある雇用単位と養老保険待遇を享受していない年齢超過労働者との間で、しばしば労働関係を認定されたり、労働契約の違法終了であるとされたりする法律リスクが低減することを意味するのか、しっかりと注視していく必要がある。

2. 司法解釈および裁判実務

定年退職年齢に到達したものの養老金受給条件を満たさない従業員の労働契約を法に基づき終了できるかについて、最高人民法院民一庭[2015]民一他字第6号では「貴院裁判委員会の傾向性意見に原則的に同意する。すなわち、法定定年退職年齢に到達または超過した労働者(出稼ぎ労働者を含む)と

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事があります。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。

使用者との労働契約関係の終了については、労働者が養老保険待遇または退職金を受給しているか否かを基準とするべきである」と明記されている。当該回答から、最高人民法院の裁判の基準は待遇基準を優先的に採用し、単なる年齢基準による終了を採用する傾向は弱く、權益保障の観点から使用者が定年退職年齢のみを理由に労働関係を終了させる行為を制限していることがわかる。

また、《労働紛争事件を審理する際法律適用にかかる問題に関する最高人民法院の解釈(一)》(法釈[2020]26号)第32条では「雇用単位と、当該雇用単位が採用した、すでに法に基づき養老保険待遇を享受している者、または定年退職金を受給している者との間で労働者使用に関する紛争が発生し、訴訟が提起された場合、人民法院は、当該関係を労務関係として処理しなければならない。企業の給与停止職務保留人員、法定の定年退職年齢に達していない内部早期退職人員、レイオフ・待機人員および企業の経営的な生産停止による長期休暇人員が、新たな雇用単位と労働者使用紛争が発生したことに起因して訴えを提起した場合には、人民法院は、労働関係として処理しなければならない」と規定している。養老保険待遇受給済みの年齢超過人員を労務関係として処理すると区分するのみで、定年退職年齢到達かつ養老保険待遇未受給者の雇用関係の性質を直接には定めておらず、司法の自由裁量の余地が残されていたが、2025年9月1日に施行された《労働紛争事件を審理する際法律適用にかかる問題に関する最高人民法院の解釈(二)》(法釈[2025]12号)により、上述司法解釈(一)第32条第1項が廃止された。このことは、使用者が養老保険待遇または退職金の受給者を雇用して生じた労使紛争により訴えが提起された場合、人民法院は個別の事情を勘案して判断する必要があり、関連するすべての事項について一律に労務関係として取り扱うのではないことを意味する。

そして、2026年7月1日から施行される《年齢超過労働者基本的權益保障暫定施行規定》第20条においては、「雇用単位が第9条第2項(注1)、第11条(注2)または第12条の規定(注3)に違反した場合には、年齢超過労働者は人的資源社会保障行政部門に対し苦情を申し立てることができ、人的資源社会保障行政部門は《中華人民共和国労働契約法》第85条第(一)号から第(三)号(注4)および《労働保障監察条例》の規定により監察を実施する」と明確に定められている。当該規定は、部門規則ではあるが、司法実務と完全に切り離されるものではない。当該規定では、年齢超過労働者に対する《中華人民共和国労働契約法》第85条第(四)号(「労働契約を解除し、または終了し、この法律の規定通りに労働者に経済補償を支払わないとき」)の適用を排除しており、これは、故意・過失のある雇用単位と養老保険待遇を享受していない年齢超過労働者との間で、しばしば労働関係を認定されたり、労働契約の違法終了であるとされたりする法律リスクが低減することを意味するのか、しっかりと注視していく必要がある。

なお、最近の司法裁判における主流の見解を分析すると以下の通りで整理される。

- (注1) 《年齢超過労働者基本的權益保障暫定施行規定》第9条第2項 雇用単位は、年齢超過労働者に時間外労働を手配する場合には、《中華人民共和国労働法》第41条、第42条および第44条の規定を遵守しなければならない。
- (注2) 《年齢超過労働者基本的權益保障暫定施行規定》第11条 年齢超過労働者が通常の労働を提供した場合には、雇用単位が支払う労働報酬は、当該地の最低賃金標準を下回ってはならない。
- (注3) 《年齢超過労働者基本的權益保障暫定施行規定》第12条 雇用単位は、貨幣の形式により約定に従い遅滞なく満額により労働報酬を年齢超過労働者本人に支払い、少なくとも毎月1回支払わなければならない、現物または有価証券等のその他の形式により代替してはならず、不当な控除、または理由なくして支払いを遅延してはならない。
- (注4) 《中華人民共和国労働契約法》第85条【法どおりに労働報酬、経済補償等を支払わない場合の法律責任】雇用単位に次に掲げる事由の一がある場合には、労働行政部門が期間を限り労働報酬、時間外労働手当または経済補償を支払うよう命ずる。労働報酬が当該地の最低賃金標準を下回る場合には、その差額部分を支払わなければならない。期限を徒過して支払わない場合には、支払うべき金額の50パーセント以上100パーセント以下の標準に従い労働者に賠償金を追加して支払うよう雇用単位に命ずる。
- (一)労働契約の約定または国の規定どおりに遅滞なく満額により労働者に労働報酬を支払わないとき。
- (二)当該地の最低賃金標準を下回って労働者に賃金を支払うとき。
- (三)時間外労働を手配して時間外労働手当を支払わないとき。
- (四)労働契約を解除し、または終了し、この法律の規定どおりに労働者に経済補償を支払わないとき。

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事があります。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使用者の故意・過失(社会保険未加入、保険料滞納・中断)により労働者の納付年数が不足し養老金を受給できない場合、使用者は労働契約を一方的に終了してはならない。

②使用者に故意・過失がなく、労働者の個人的な過去の保険加入年数の不足・個人的な納付中断等の原因により養老金受給ができない場合、使用者が法定定年退職年齢到達を理由に労働関係を終了させる行為は、司法実務上、適法と認定される。

3. 労働契約終了行為の法律リスクレベル分析

上述法規定および裁判事例を総合し、従業員が法定定年退職年齢に到達したものの養老金受給要件を満たさない状況において、使用者が労働契約を終了させる際のリスクを三段階に区分する。

リスク区分	適用要件	法律効果
低	①段階的定年退職延長の新制度に厳格に基づき従業員の法定定年退職年齢を正確に算出し、契約を中途終了していないこと ②使用者が全勤務期間において保険料を満額・期限通り、かつ、完全に納付し、社会保険関連の違反行為が一切ないこと ③労働者の納付年数不足が完全に自身の過去の加入年数不足・個人的な自由意思による納付中断等の、個人的な原因によること ④弾力的定年退職延長により労働関係を継続して引き続き保険料を納付するという選択肢を使用者が書面で労働者に告知済みであり、労働者が書面にて明確に拒否したこと	労働関係が適法に終了し、労働契約の解除にかかる経済補償金または違法解除にかかる二倍の賠償金の支払が不要となる
中	①使用者に社会保険納付にかかる故意・過失がなく、納付年数不足が労働者個人の原因によること ②使用者が定年退職延長協議の告知義務を履行せず、一律に労働関係を終了させたこと ③管轄裁判所が労働者権益保護を優先する裁判傾向を有すること	大部分の地域では、労働契約終了行為が適法と認定され、違法終了・解除に伴う二倍の賠償金の支払は不要。一方、一部地域では、裁判所の裁量により、労働契約解除にかかる経済補償金または社会保険未納付に伴う損害賠償金の支払が命じられる
高	①使用者に従業員養老保険料の滞納・納付漏れ・過少納付・納付拒否等の違法行為が存在すること ②古い定年退職年齢基準を誤って適用し、延長後の法定定年退職年齢に従業員が到達する前に契約を中途終了させたこと ③双方が定年退職延長・雇用継続に合意したにもかかわらず、使用者が一方的に労働関係の終了を強行したこと ④使用者の人事档案管理ミス・雇用登記ミスにより、間接的に労働者の社会保険納付実績が累積集計できなくなったこと	労働仲裁委員会および人民法院は、一般的に、使用者の労働契約終了行為を違法と認定し、使用者による二倍の賠償金の支払を裁定し、または判決する。同時に使用者は社会保険料の追加納付および延滞金納付等の派生的法律リスクに直面する

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事があります。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。

4. 最後に

定年退職年齢に到達したが保険納付年数不足の従業員に対する労働契約違法終了リスクを回避するためには、定年退職年齢を機械的に適用して解雇するのではなく、社会保険納付責任の明確化、定年退職年齢の正確な算定、法定の協議告知義務の履行をまず徹底する必要がある。

対策としては、①従業員定年退職年齢の正確な管理台帳の整備、②社会保険納付記録の全面的確認・整理、③書面による協議告知の事前手続の具体化 等が考えられるが、雇用の適法性の前提、証拠の完全保管、手続の標準化を徹底することで、企業は雇用自主管理権を合理的に行使できると同時に、労働者の老後保障に関する適法な権益にも十分に配慮できる。これにより、労働仲裁、民事訴訟、社会保険査察等の多重の法律リスクを根本から低減させ、新たな制度環境における労使関係の安定的かつ秩序ある運用を実現できると考えられる。

以上

キャストグローバルグループは、中国やASEAN、日本でビジネスを展開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におよぶ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。

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事があります。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。

TOPICS	人事・労務関連情報	PERSOLKELLY China Co., Ltd
	中国における競業避止義務をめぐる最近の動向 ——「競業避止実施コンプライアンス指針」を中心に——	英創人材服務(上海)有限公司 Director 福田 忠之
	SMBC China Monthly	E-mail: info_cn@persolkelly.com

「競業避止」とは、企業が営業秘密の漏洩防止や競争上の利益保護を目的として、秘密保持義務を負う労働者との合意により、退職後、使用者と競合する企業に就職せず、または自ら競合事業を営まない義務を課すことを指す。この競業避止義務に関して、2025年9月4日、人的資源社会保障部より「競業避止実施コンプライアンス指針」(注1)(全25条、以下「指針」と略記)が公布され、企業が労働者に対し競業避止義務を課す際の基本的なルールや運用基準が定められた。あくまでガイドラインであるため、それ自体が法的強制力を持つものではないが、競業避止の運用について政府としての公式な見解を表明した指導文書(指導意見)であり、今後の労働行政による監督指導や労働紛争発生時の司法判断における基本的な指針になるものと考えられる。

また競業避止に関しては、同年8月に公布された「労働紛争に関する司法解釈(二)」(以下「解釈二」と略記)の中でも新たな規定が定められた(注2)ほか、「解釈二」と同時に公布された典型案例(全6例)においても、競業避止義務にかかわる案例が2例盛り込まれている。

このように行政からの指導や方向付けが強まった背景としては、人的資源社会保障部も説明している通り、企業による競業避止義務の濫用や競業避止関連の紛争が頻発していることが挙げられる(注3)。なお政府の説明の中では特に触れられていないが、競業避止による転職制限は、企業利益の保護に資する反面、人材の自由な流れを制限することにより経済・技術面での革新やイノベーションを阻害する要因にもなり得る。経済成長を優先させたい中国にとってこの競業避止制度をどのように扱うかというのは重要な問題と言えそうである。

本稿では、「指針」および「解釈二」関連条項の要点を整理した上で、従業員に対し競業避止義務を課す際の基本ルールおよび留意点について解説しようと思う。

1. 「指針」制定の背景

中国における競業避止制度は「労働契約法」および「労働紛争に関する司法解釈(一)」(注4)(以下「解釈一」と略記)の関連規定に依拠してこれまで運用がなされてきた。詳細は多岐にわたるので省略するが、使用者は秘密保持義務を負う労働者との個別合意により競業避止に関する条項を取り決めることができ、競業避止の期間、範囲、地域等も労使双方で約定できる。また労働者が競業避止義務に違反した場合、約定に基づき使用者に違約金を支払わなければならないが、一方、使用者は、退職後の競業避止期間内に代償措置としての経済的補償を労働者に対し毎月支払う義務が生じる。

人的資源社会保障部によれば、この競業避止制度は営業秘密の保護や公正な競争環境の醸成に一定の役割を果たしてきた一方、過剰な転職制限をかける等の濫用が多発しており、それによって就業・職業選択の自由や雇用の流動が過剰に抑制される等の問題が顕在化してきたという。人的資源社会保障部はよくある競業避止の濫用として以下3点を挙げている。

- ・営業秘密に接することのない一般労働者にまで競業避止義務を負わせる。
- ・労働者の退職後の就業範囲(地域、企業、業種、職種、期間等)を過剰に制限する。
- ・少ない経済的補償を支払いながら(もしくは支払義務自体を怠りながら)労働者に対しては過大な違約

(注1) 人的資源社会保障部「企業競業避止実施コンプライアンス指針の公布に関する通知」(人社庁発[2025]40号、2025年9月4日施行) https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202509/content_7040571.htm

(注2) 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)」(法釈[2025]12号、2025年9月1日施行) <https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/472691.html>

(注3) 「人的資源社会保障部関連部署責任者による競業避止実施コンプライアンス指針解説」(2025年9月13日) https://www.gov.cn/zhengce/202509/content_7040566.htm

(注4) 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(一)」(法釈[2020]26号、2021年1月1日施行) <https://www.court.gov.cn/fabu/xiangqing/282121.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事があります。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。

金を負けようとする。

このような企業本位の競争防止の濫用が円滑な労働移動や人材活用を阻害し、「人的資源の甚大な浪費」を発生させてきたという。そういった背景を受け、人的資源社会保障部は、企業の営業秘密の保護と労働者の合法的権益(職業選択の自由)の擁護という二つの課題にバランスよく対処し、「人的資源の秩序ある流動と効率的配置」に寄与するために本「指針」を制定したとしている。

2. 「指針」および「解釈二」関連条項の要点

「指針」および「解釈二」の関連条項を踏まえて中国での競争防止実施における要点を列挙すると以下となる。

(1) 競争防止による制限範囲

「解釈二」では、競争防止で制限する範囲、地域、期間等は労働者が知悉した使用者の「営業秘密」や知的財産権に関わる機密事項に対応していなければならないとされた(第13条)。それを踏まえ、範囲、地域、期間について「指針」は以下の通り定めている(「指針」第10、11条)。

【範囲】同種の製品の生産、販売や同種業務を営む競合他社に限定されなければならない。その際に転職制限を設ける対象企業の範囲を可能な限り具体的に特定するべきであり、可能であれば対象企業リストを明示することが望ましい。

【地域】企業の営業範囲と一致していなければならない、十分な理由がない限り、全国または全世界といった範囲を設定することはできない。

【期間】従業員の機密関与の程度や営業秘密の時効性等を考慮した上で合理的に確定されなければならない、最長で2年を超えてはならない。

上述した通り、競争防止により転職が制限される範囲については、自社の「営業秘密」の中身に対応している必要があるため、企業は先ず自社が保有する「営業秘密」の内容および範囲を確定しておかなければならない(「指針」第5条)。

なお「営業秘密」については、「公に知られておらず、商業的価値を有し、かつ企業が相応の秘密保持措置を講じている技術情報と営業情報」(注5)と定義されており、「非公知性」、「商業的価値」、「秘密管理性」の三要件を満たす必要があるとされている。なお、業界内の一般的常識または業界慣行に属す情報、公開されたチャネルから取得できる情報等はいずれも「営業秘密」の範囲に属さない(「指針」第4条)。

この競争防止による制限範囲に関しては、「解釈二」と一緒に公布された典型事例四が示唆的である。典型事例四によると、バイオ医薬品メーカー甲社は、同社にて「営業秘密」に指定されている2種類の化学成分の生産・管理業務に従事していた首席技術員Dが別のバイオ医薬品メーカー乙社に転職したことを競争防止義務条項への違約行為に当たるとして訴訟を提起した。二社の医薬品を対比した結果、いずれもがん治療薬という点では同じであるが、適応症および投薬方案から見て「代替性」があるとは言えず、Dが入社した乙社は競争防止の範囲には含まれないと結論付けられ、甲社による違約金請求等をすべて棄却する判決が下されている。

(2) 対象者

労働契約法24条では競争防止の実施対象を「高級管理職(注6)、高級技術者およびその他秘密保持義務を負う者」と定めているが、これまで一部の企業では「営業秘密」を一切知り得ない一般従業員までを「その他秘密保持義務を負う者」として競争防止義務の対象とする等、適用対象を恣意的に拡大するといった事象が起きていた。そういった状況に対処するため、「解釈二」では、競争防止義務を負わせる対

(注5) 「反不正当竞争法」第10条(2025年6月改定)

http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202506/t20250627_446247.html

(注6) 「会社法」第265条によれば「高級管理職」とは、会社の総経理、副総経理、財務責任者、上場企業の董事会秘書及び会社定款で定めるその他の人員を指すとされている。

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事があります。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。

象者については、業務の遂行過程で自社が保有する「営業秘密」を知悉・接触し得る立場にあることがまず大前提とされた(第 13 条)。その上で競業禁止の対象者に対しては競業禁止義務を課す理由および「営業秘密」の具体的内容を事前に説明しておかなければならない(「指針」第 7 条)。なお、従業員が業界共通の専門知識や技能を有しているに過ぎず、業務を通じて接触したものが企業の一般的な営業情報に過ぎない場合、「その他秘密保持義務を負う者」には該当しないことを明確にしている(「指針」第 7 条)。

(3) 経済的補償

企業が競業禁止義務を負わせる際にその代償措置として労働者に支払う経済的補償については、「営業秘密」にかかわる研究開発コストや商業的価値、就職制限を設ける範囲、労働者の在職中の賃金水準、労働者のキャリア形成に与える影響等を考慮した上で合理的に確定される必要がある(「指針」第 12 条)。具体的な支給基準については、「解釈(一)」にも示される通り、原則、離職直前 12 ヶ月の月額平均賃金の 30%以上かつ労働契約履行地の最低賃金基準を下回ってはならないとされている。また競業禁止義務を課す期間が 1 年を超える場合、離職直前 12 ヶ月の月額平均賃金の 50%が推奨されている(「指針」第 13 条)。ただ留意すべき点として、地域によってはこの競業禁止に伴う経済的補償について独自の基準が設定されており(注7)、「解釈(一)」や「指針」が定める国家基準と各地方政府が定める地方基準が異なる場合、高い方の基準に合わせる必要がある。

また在職中に企業が支払う賃金や賞与には退職後の競業禁止義務の履行に伴う経済的補償がすでに含まれるものとし、それを理由に経済的補償を行わないといった事象がこれまで多く存在した。それに対処するため、経済的補償は退職後かつ月ごとに支払う必要があることが改めて明確にされている(「指針」第 16 条)。

なお、経済的補償が適時満額で支払われない状態が 1 ヶ月を超え労働者の催促を経てもなお支払われない場合、または 3 ヶ月を超えて全く支払われない場合、労働者は競業禁止義務の履行を一時的に停止することができる(「指針」第 17 条)。

(4) 違約金

企業は競業禁止義務条項にて労働者が当該義務に違反した場合の違約金を定めることができる。この違約金の額については、営業秘密の漏洩によりもたらされる経済的損失、企業が労働者に支払う経済的補償の額等に基づき合理的に確定されなければならない、原則、競業禁止義務条項で定めた経済的補償(総額)の 5 倍を超えないことが推奨されている(「指針」第 14 条)。

(5) 競業禁止義務の解除

競業禁止義務条項は労働者が退職する直前に締結しようとしても合意が形成できない可能性があるため、入社時もしくは在職期間中(昇格・役割変更のタイミング等)に取り交わすケースが多いと思われる。その場合、企業は労働者の退職時に、退職後の競業禁止義務の実施要否をあらためて判断することができる。仮に企業が退職後の競業禁止は不要と判断する場合、本人への書面通知により競業禁止義務を一時的に解除することが可能である。一方、従業員側には退職時におけるこのような一方的な解除権は認められていない。企業側が退職後の競業禁止が必要と判断する場合、企業および労働者はすでに取り交わしている競業禁止義務条項に基づきそれぞれの義務を履行していく必要がある(「指針」第 15

(注7) 例えば、江蘇省では、「労働者が離職する直前 12 か月間の月額平均賃金の 3 分の 1 を下回ってはならない」(江蘇省労働契約条例 28 条)、広東省深セン市では、「労働者が離職する直前 12 か月間の月額平均賃金の 2 分の 1 を下回ってはならない」(深セン経済特区企業技術秘密保護条例 24 条)と定めており、いずれも現時点で有効な規定である。

<江蘇省>

<https://hrss.suzhou.gov.cn/jsszhrss/12333rdzx/202101/bd32409482d04082a31f10e87a70b653.shtml>

<広東省深セン市>

https://amr.sz.gov.cn/xxgk/zcwj/scjgfg/gpjzgl/content/post_8777081.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事があります。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。

条)。

なお、企業は退職後の競業禁止義務の履行期間中、労働者と協議の上で一定額の補償を追加で支払うことにより当該義務条項を早期に解除することができる。協議が成立しない場合、企業が3ヵ月分以上の経済的補償の追加支払をすることで競業禁止義務の途中解除が可能となる(「指針」第18条、「解釈一」第39条)。

3. 「指針」を踏まえた提言

ローカル企業の台頭により競争環境が大きく変化する中、優れた自社人材の競業他社への流出防止は、一定領域にて技術的・市場的優位を依然として備える日系企業にとっても重要なテーマと言えよう。その際に競業禁止制度の活用を検討するケースも増えていくものと思われるが、「指針」や「解釈二」を踏まえると、運用においては以下の点に留意しておく必要がある。

(1) 営業秘密および制限範囲の明確化

企業は自社が保有する「営業秘密」の確認作業から始めるべきである。その上で、「自社と同種の製品・業務に携わる競合他社」を特定し、対象企業リストを作成しておくことが望まれる。

(2) 対象ポジションの確認

次にどのポジションの人員が上述の「営業秘密」を知り得る立場にあるのかを特定し、競業禁止義務を課す対象ポジションを明確にしておくべきである。

(3) 秘密保持措置

「営業秘密」の成立要素は非公知性、商業的価値、秘密管理性の三つとなる。そのうち秘密管理性とは、情報漏洩防止のために講じた相応の秘密保持措置を指す。何をすれば秘密保持措置を講じたものとみなされるかについては、国家市場監督管理総局が公布した「営業秘密保護規定」(2026年6月1日施行)の第9条(注8)に詳細が載せられているので参照されたい。

(注8)「営業秘密保護規定」(国家市場監督管理総局令第126号、2026年6月1日施行)。

https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgnr/fgs/art/2026/art_a89ca909478b460595670fabe02b21d3.html

同規定第9条は秘密保持措置について以下の通り定めている。

「本規定における権利者が採用する相応の秘密保持措置とは、権利者が営業秘密の漏洩を防止するため、営業秘密及びその媒体の性質、営業秘密の商業的価値等の要素に適応した合理的な秘密保持措置を採用することをいう。

次に掲げる事態は、権利者が採用する相応の秘密保持措置に該当する。

(一) 秘密保持契約を締結し、または契約において秘密保持義務を定めること。

(二) 規程制度の整備、研修実施、書面告知等の方式を通じて、営業秘密に接触し取得することができる従業員、元従業員、サプライヤー、顧客、来訪者等に対し秘密保持の要求を行うこと。

(三) 機密に係る工場、作業場、研究所、事務所等の生産経営場所への立入りを禁止し、または制限し、または区分管理を行うこと。

(四) リモート勤務、越境協力等の場面に対し、権限の階層化、データの匿名化、操作ログの痕跡留保等の技術的な秘密保持措置を採用すること。

(五) 標識付け、分類、隔離、暗号化、封緘、営業秘密及びその媒体に接触し取得することができる人員範囲の制限等の方式をもって、営業秘密及びその媒体を区分管理すること。

(六) 営業秘密に接触し取得することができるコンピュータ設備、ネットワーク設備、記憶設備等に対し、使用、アクセス、記憶、複製等の禁止または制限措置を採用すること。

(七) 退職従業員に対し、その接触、取得した営業秘密及びその媒体の登記、返還、消去、廃棄を求め、引き続き秘密保持義務を負わせること。

(八) その他合理的な秘密保持措置を採用すること。」

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事があります。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。

(4) 協議書のひな形準備

競業禁止義務協議書のひな形を準備しておく必要がある。労働契約書に競業禁止義務条項を入れ込むケースもあるが、内容変更や解除のしやすさを考えると単独文書として締結する方が良い。実務上は秘密保持契約書を別途取り交わし、その中に競業禁止義務条項を明記しておくケースもある。内容については、「指針」が示す基準に沿って、転職を制限する範囲、地域、期間、経済的補償の支払基準や支払方法、義務違反時の違約責任等を定める必要がある。なお、規範的に運用していくために運用マニュアルとしての実施規程を別途定めておくことが望まれる。

(5) 締結実務

競業禁止義務条項の取り交わしは原則、合意が前提のため、署名取得のしやすさから考えると、入社時や管理職への昇格時等に取り交わしを行うことが望ましい。ただしその場合、従業員の退職時に退職後の適用可否を会社があらためて判断する必要があり、適用しない場合は、書面での再通知が必要となる。そういったプロセスに対応するため、企業は退職後の競業禁止実施に関わる「必要性評価」(「指針」第6条)の枠組みを事前に設計しておくことが望まれる。

(6) 義務履行状況のチェック

競業禁止義務条項を取り交わした場合、当該義務が適切に履行されているか否かのチェックも必須となる。競業禁止義務協議書にて退職後における就業状況の定期報告を対象者に義務付けるとともに、管理部による公開情報の確認、同業者間の情報交換、内部通報受付等の方法を通じて、競業禁止義務の履行状況を随時適切にチェックする機能の確立が必要となる。

以上、「指針」の内容を中心に見てきたが、今後は競業禁止義務を課す必要性や合理性が厳しく問われ、訴訟においても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。したがって「指針」が示すルールや運用基準を踏まえた上で、競業禁止の運用を含む機密管理のための具体的措置や管理体制を改めて見直されることをお勧めする。

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。

REPORT	マクロ経済レポート	日本総合研究所 調査部 古宮 大夢 E-mail: komiya.hiromu@jri.co.jp
中国経済展望		
SMBC China Monthly		

景気は減速局面へ

◆足元で内需が減速

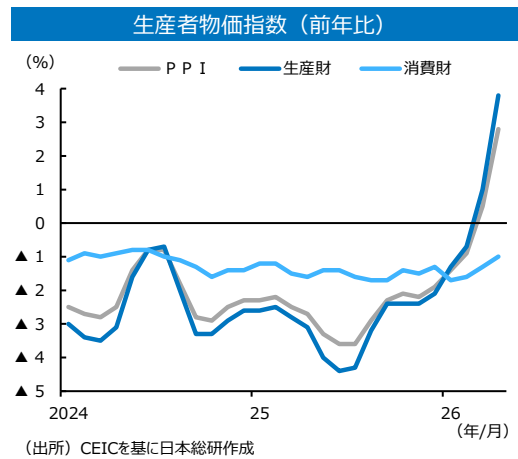
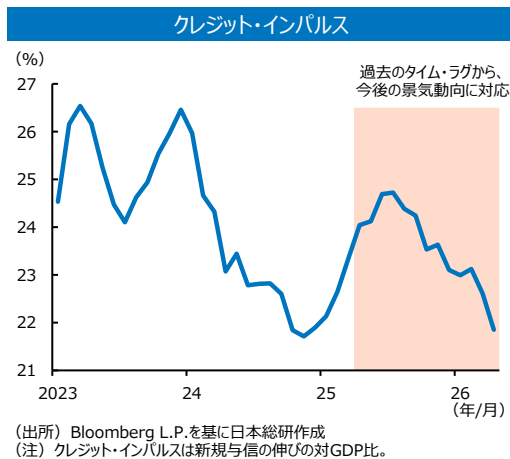
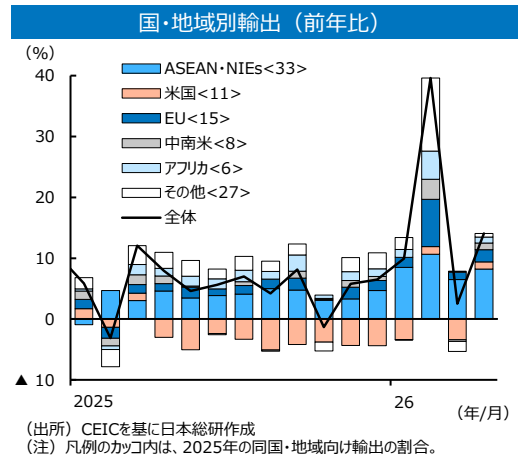
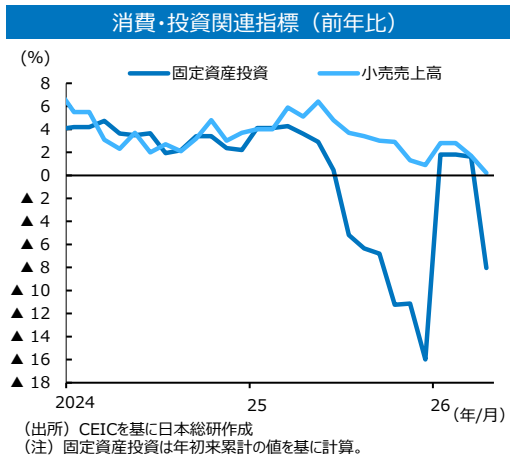
中国景気は1~3月期の持ち直しから一転し、再び減速局面へ。4月の固定資産投資は4ヵ月ぶりに前年割れ。年初に投資全体を押し上げてきたインフラ投資が前年比マイナスに転化。製造業の設備投資も減少に転じたほか、不動産開発投資も減少幅が拡大。消費も弱含んでおり、とりわけ財消費は、買い替え補助金の効果が一巡し、家電や乗用車の減少幅が拡大。加えて、半導体価格の高騰で通信機器の売上数量が減少したほか、金価格の下落で買い控えが発生して宝飾品売上も大幅減。

一方、輸出は好調を維持。ASEAN 向けの中間財輸出や EU 向けの自動車輸出が引き続きけん引。対米輸出も底打ちの兆し。

◆先行き、景気減速が本格化

先行きの中国景気は、減速傾向が一段と鮮明になる見通し。景気の先行指標として重視されるクレジット・インパルス(対 GDP 比での与信の増加)は昨年央から低下傾向。政府補助金による需要の先食いや不動産不況の長期化等で内需の停滞感が強く、企業の資金需要が減退。

こうした状況下で、中東危機により資源価格が急騰。生産財価格の上昇で民間投資意欲が減退するほか、エネルギー価格の上昇が消費者物価に波及することで消費も伸び悩む公算大。好調に推移している ASEAN 等への中間財輸出も、2025 年来の駆け込み輸出の反動で増勢が鈍化する可能性。



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事があります。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。

消費は先行きも低調

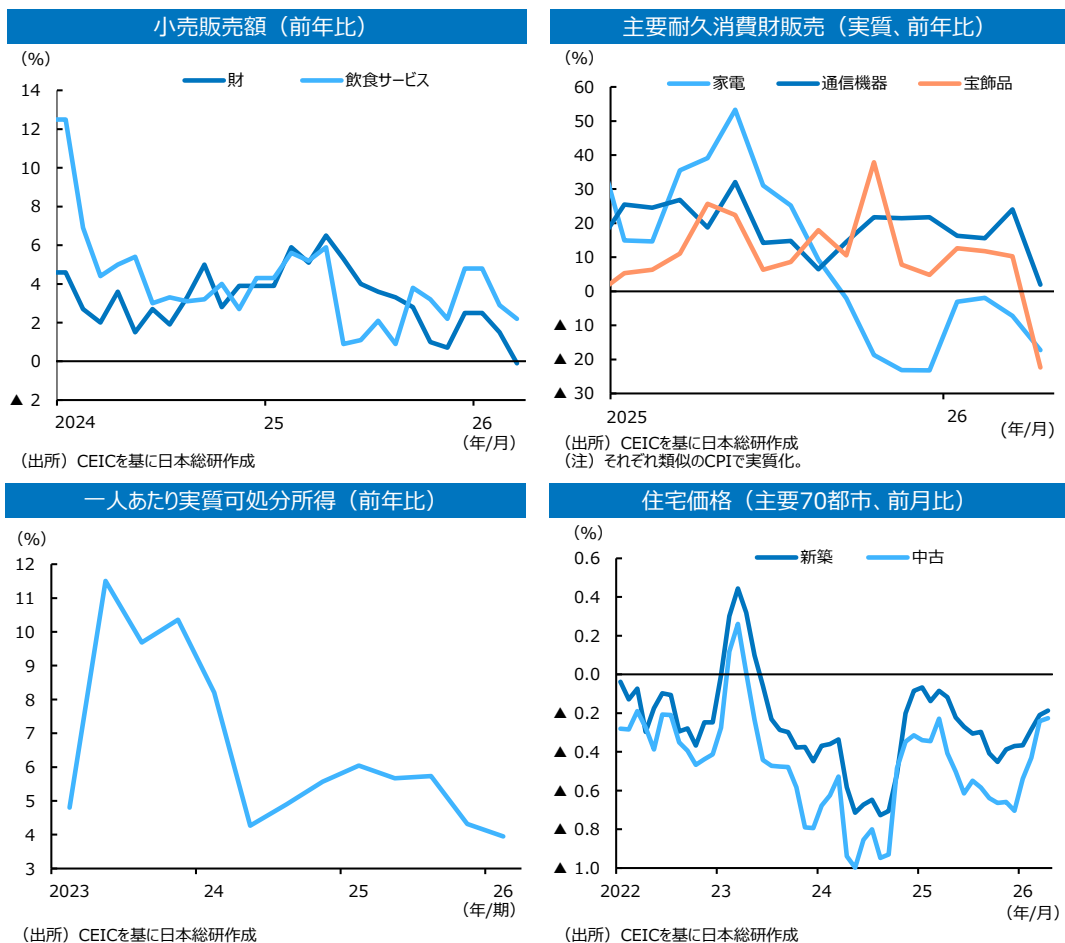
◆消費は弱含み

4月の小売売上高は前年比+0.2%と、ゼロ近傍にまで鈍化。サービス消費の増勢に息切れ感がみられるほか、財消費は約3年ぶりに前年比マイナスに転化。買い替え補助金の効果が一巡し、家電や自動車の減少幅が拡大。堅調に推移していた通信機器も、半導体価格の急騰によるスマートフォンの値上げ等で減速。さらに、世界的な金利上昇を受けて金価格が下落し、買い控えが発生したことで宝飾品の売上が大幅減。

先行きの消費も、低調に推移する見通し。若年失業率が高い水準で推移しており、雇用環境は軟調。賃金も減速基調にあり、ひとりあたり実質可処分所得のプラス幅が縮小しており、自律的な消費回復は困難。加えて、需要の先食いにより、消費刺激策の効果も限定的。消費が構造的に弱含むなか、中東危機による資源高が消費者物価に波及することで、家計の購買力やマインドはさらに低下し、消費を一段と下押しする公算大。

◆住宅市場は長期停滞から脱却できず

住宅市場は引き続き減速。各都市で住宅購入要件の緩和等が実施されているものの、購入層の減少といった構造的な要因が住宅販売の重石に。新築住宅価格に加え、市場の実勢を反映しやすい中古住宅価格も前月比で引き続き下落。住宅の過剰在庫解消の目途は未だ立っておらず、住宅市場の本格回復にはなお数年を要する見込み。



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事があります。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。

投資は減速傾向が鮮明に

◆投資は再びマイナスに

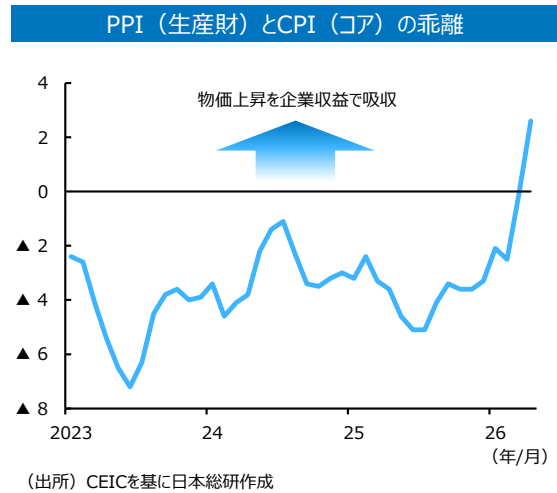
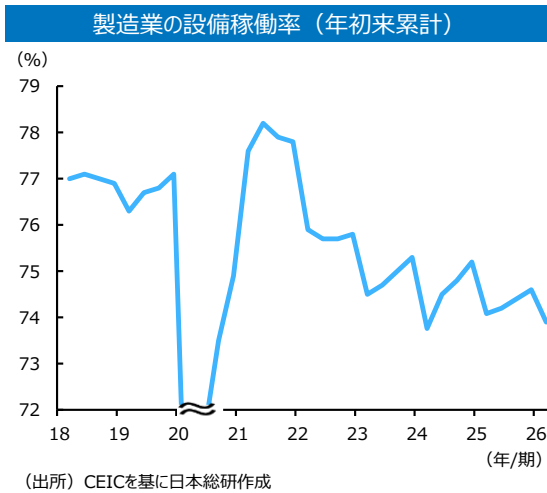
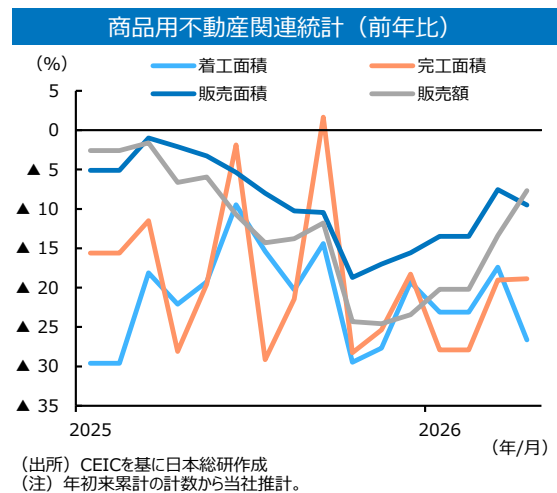
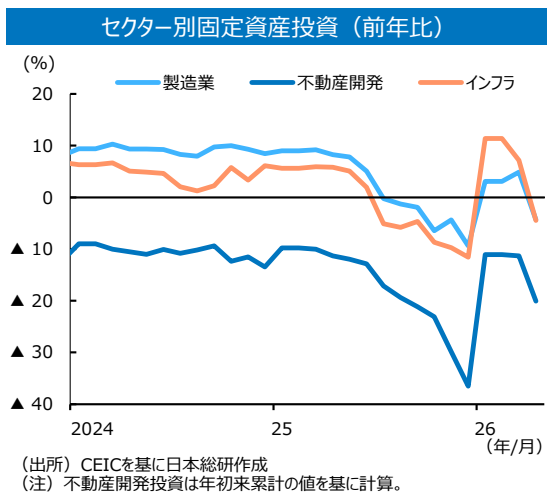
4月の固定資産投資は前年比▲8.0%と、4ヵ月ぶりに前年割れ。年初来で投資全体を押し上げてきたインフラ投資は、大型プロジェクトの着工が一段落した影響等から、同▲4.5%とマイナスに転化。製造業の投資も、中東危機による原材料価格の上昇や不確実性の高まり、2024年から続く設備更新補助金の効果の息切れ等により、同▲4.3%とマイナス転化。

不動産開発投資もマイナス幅が拡大。商品用不動産の着工・完工・販売のいずれにおいても減少が続いており、在庫調整は長期化。

◆先行きは減速傾向が鮮明に

先行き、投資全体の力強い回復は見込みにくい状況。AIブームの継続や政府のイノベーション重視の姿勢を背景に、無形資産投資の底堅い推移が見込まれるものの、こうした投資のウエイトは限定的。主力の建設投資は引き続き弱く、住宅在庫の調整期間の長期化や過剰生産能力の解消圧力の継続等を受けて、回復には時間を要する見込み。

加えて、中東危機による資源高が投資の下押し圧力に。エネルギー価格の高騰で原材料コストが増大する一方、販売価格への転嫁は限定的であり、収益が圧迫されることで投資が一段と減速する公算大。



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事があります。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。

輸出は好調、先行きも底堅く推移

◆対米輸出に底打ちの兆し

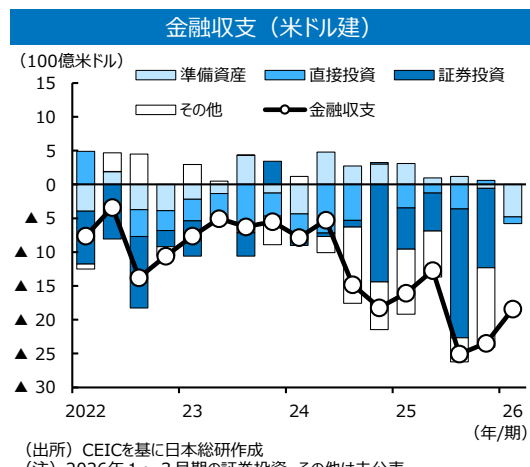
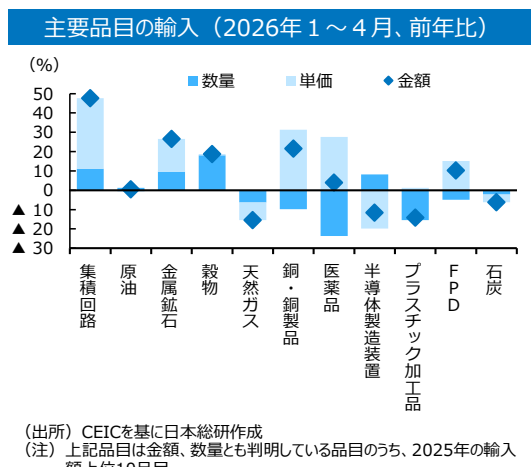
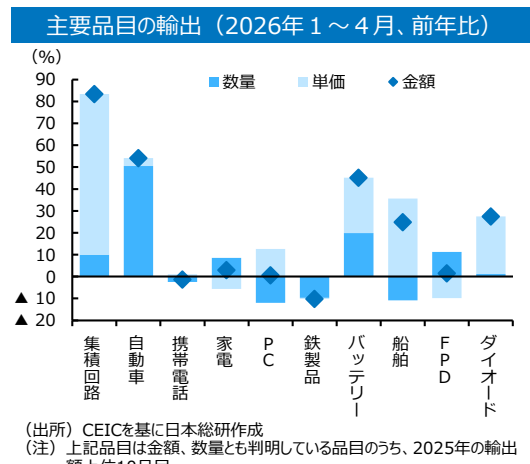
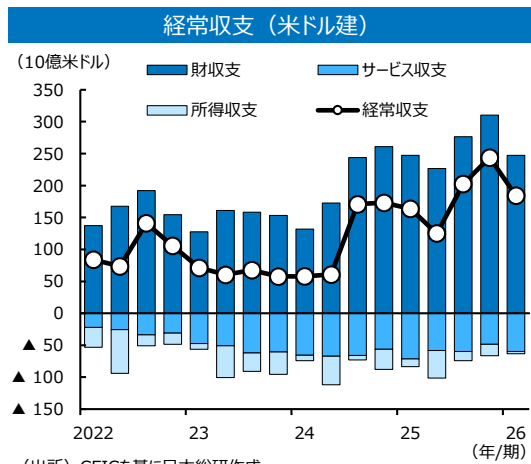
1～3月期の経常収支は1,800億米ドルと、黒字幅は前期から縮小しているものの、堅調に推移。米中対立の長期化を見据えた生産移転の影響でスマホやPCの輸出は弱い動きである一方、ASEAN・NIEs向けを中心とした半導体輸出は好調を維持。自動車輸出も、中国製EVに係る関税措置が緩和されたEU向けに加え、中東危機による原油供給懸念を背景にアジア向けにもEV輸出が拡大。

本年入り後は輸出入額ともに急増しているが、価格上昇の影響も大。グローバルな半導体価格の急騰が輸出入額を押し上げ。AIブームを背景に銅や金属鉱石の輸入価格も上昇。価格の影響を除いた実質ベースでは、輸出よりも輸入の方が大きく増加しており、純輸出のGDP寄与度は縮小。

先行きの外需は、総じて底堅く推移する見通し。対米輸出に底打ちの兆しがみられるほか、世界的な脱炭素化の加速によりEV輸出も拡大していく見込み。もっとも、好調なASEAN等への中間財輸出は、2025年来の駆け込み輸出の反動で増勢が鈍化する可能性も。

◆資金流出は拡大傾向

金融収支は流出傾向が継続。直接投資の流出超過は緩和されたものの、世界的な金利上昇を受けた金価格の下落等により準備資産が2年ぶりに減少。先行き、外需は底堅く推移するものの内需が低迷するなか、資本流出傾向が持続する見通し。



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事があります。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。

高まるインフレ圧力

◆資源高が生産者物価を押し上げ

1~3月期のGDPデフレータのマイナス幅はゼロ近傍にまで縮小。産業別にみると、資源高による生産財価格の上昇を背景に、第二次産業のマイナス寄与が縮小。4月のPPIも前年比+2.8%と、プラス幅が拡大。CPIへの波及は現時点では限定的にとどまっているものの、総合・コアともに同+1.2%と、昨年央からインフレ率は徐々に高まっている状況。

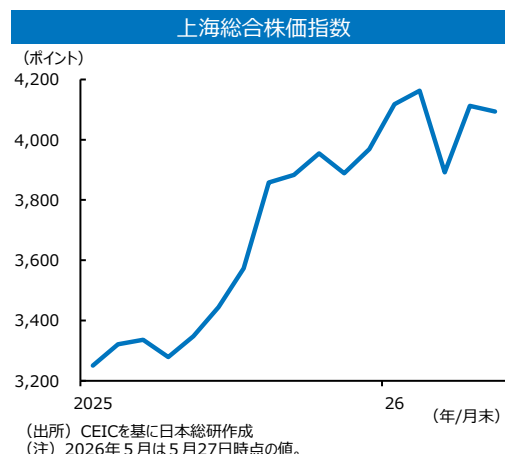
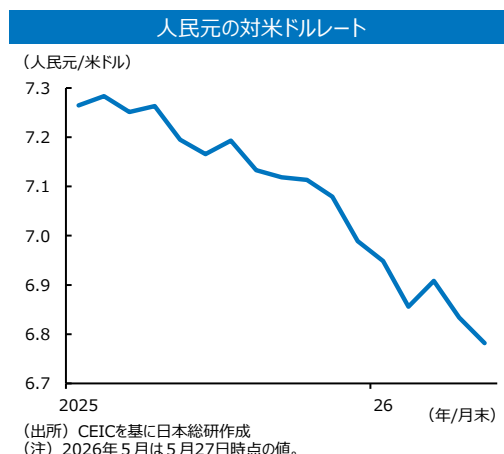
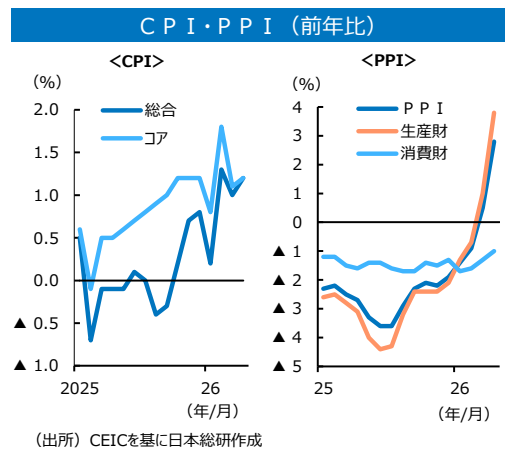
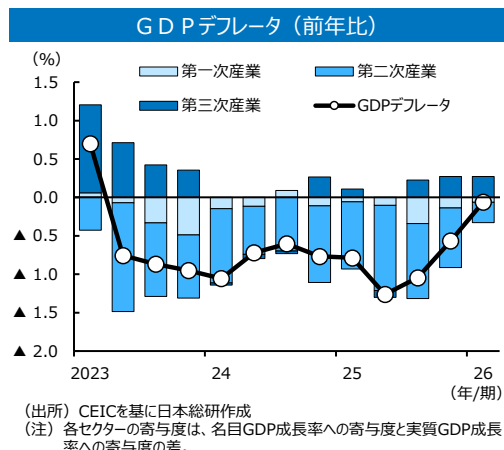
先行きも、中東危機によるエネルギー高やAIブームによる半導体価格の上昇で、インフレ圧力は強まる見通し。加えて、年後半にかけてエルニーニョ現象が発生し、農作物の収穫減や水力発電量の不足によりインフレ圧力の強い状況が続く可能性。

◆対米ドルレートは増価基調

5月の人民元の対米ドルレートは増価基調で推移。中東危機が経済に与える影響や人民銀行の金融政策を巡る様子見姿勢が続くものの、政府による内需拡大を目的とした人民元の割安感解消に向けた動きもあり、小幅な増価圧力が継続する見通し。

◆株価は停滞

5月の上海総合株価指数は上値の重い展開が持続。昨年央以降、米中合意やデフレ圧力への対処姿勢、AI関連企業の競争力向上への期待等が相場を下支えしているものの、中東情勢の緊迫化による市場センチメントの悪化が重石に。景気が減速局面に入るなか、先行きも弱い動きが続く見込み。



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事があります。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。

為替情報

通貨見通し

三井住友銀行市場営業統括部

張 博涵

E-mail:

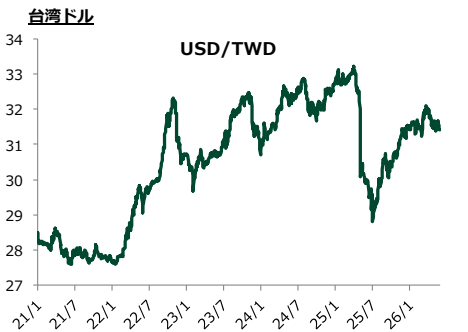
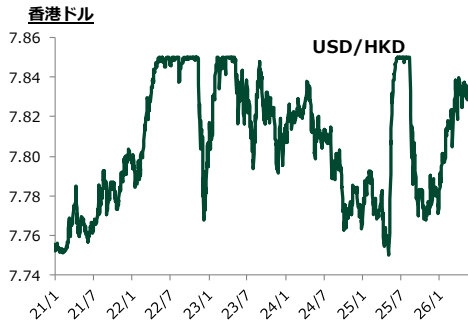
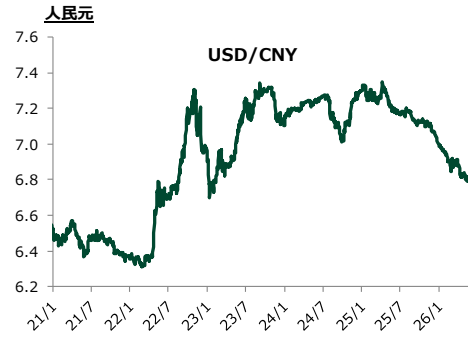
Zhang_Bohan@dn.smbc.co.jp

■ 中国人民元 ■ 香港ドル ■ 新台幣ドル

SMBC China Monthly

		2026/3	2026Q2			2026Q3			2026Q4			2027Q1			2027Q2		
			下限	~	上限	下限	~	上限	下限	~	上限	下限	~	上限	下限	~	上限
USDCNH	レンジ		6.64	~	6.96	6.61	~	6.93	6.59	~	6.90	6.53	~	6.90	6.50	~	6.87
	末値	6.89	6.80			6.77			6.74			6.72			6.69		
CNHJPY	レンジ		21.68	~	24.48	21.68	~	24.44	21.57	~	24.37	21.48	~	24.39	21.48	~	24.35
	末値	23.04	23.09			23.04			23.00			22.92			22.87		
USDTWD	レンジ		30.45	~	32.58	30.40	~	32.53	30.35	~	32.47	30.31	~	32.42	30.31	~	32.42
	末値	31.94	31.52			31.47			31.41			31.37			31.37		
TWDJPY	レンジ		4.70	~	5.20	4.70	~	5.10	4.70	~	5.10	4.60	~	5.10	4.60	~	5.10
	末値	4.97	4.98			4.96			4.93			4.91			4.88		
USDHKD	レンジ		7.78	~	7.84	7.77	~	7.83	7.76	~	7.81	7.76	~	7.81	7.77	~	7.82
	末値	7.84	7.80			7.78			7.80			7.80			7.81		
HKDJPY	レンジ		19.13	~	21.08	19.03	~	20.98	18.95	~	20.88	18.82	~	20.75	18.67	~	20.59
	末値	20.25	20.13			20.05			19.87			19.74			19.59		

※Q1:1-3月期、Q2:4-6月期、Q3:7-9月期、Q4:10-12月期



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事があります。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。

三井住友銀行