

2025 年中国労働法制の変更点と社会保険の実務動向

森・濱田松本法律事務所 外国法共同事業 中国プラクティスグループ
弁護士 五十嵐 充・外国弁護士 張 超・弁護士 高久保 香子

【本稿要旨】

- 2025 年は、定年制度の改正、社会保障カードと外国人就業証の統合、「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（二）」の施行等、中国の人事労務分野において制度的変動が相次ぐ一年。
- 解釈（二）では、定年再雇用の取り扱い、労使による社会保険不加入の合意の有効性、書面による労働契約の未締結の免責事由、無固定期間労働契約の締結基準等人事労務分野で注目されている問題を明確化した。
- 上海市における外国人の社会保険加入については、2021 年 8 月に上海市の関連する地方規定の廃止と 2024 年 12 月の社会保障カードと外国人就業証の統合により、加入率は増加傾向。

1. はじめに

2025 年は、中国の人事労務分野において制度的変動が相次ぎ、実務にも重大な影響を及ぼした一年であった。定年制度の改正により、企業には就業規則の見直しと制度設計の再構築が求められ、制度趣旨を十分に理解していない従業員からの問い合わせや定年退職日を巡る訴訟も散見された。また、社会保障カードと外国人就業証の統合化運用が本格化し、特に上海では、外国人の社会保険加入に関する実務への影響が顕在化している。さらに、最高人民法院が公布した「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（二）」は、定年再雇用の取扱いや社会保険制度に関する司法判断を明示した。加えて、上海市では、雇止めの契約更新回数を巡る議論や介護休暇制度の整備が進むなど、実務現場に新たな対応を迫る局面が続いたといえる。

本稿では、これらの中でも、特に注目すべき「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（二）」及び上海市における社会保険実務の最新動向について概説する。

2. 「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（二）」

最高人民法院は「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（二）」（法釋〔2025〕12号）（以下「本解釈」という。）を公布し 2025 年 9 月 1 日から施行した。本稿では、本解釈で明確化された論点のうち、日系企業への影響が大きいと思われる主なものを取り上げて解説する。

なお、「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する解釈（一）」（以下「解釈

(一)」という。)は、2021年に「民法典」施行に伴い、当時存在していた労働紛争に関する四つの司法解釈を整理・統合する形で2021年1月1日に公布・施行されている。

(1) 定年再雇用に関する取扱い

定年後の再雇用に係る法的関係について、従来、解釈(一)32条1項は、養老保険給付を受給している者との紛争は「労務関係」として処理すべき旨を示していた。したがって、定年後に再雇用され、養老保険給付を受給する者は、労働者として保護されないと判断されていた。

これに対し、本解釈は、解釈(一)32条1項を廃止し、定年再雇用に係る法律関係について、従来の「労務関係」モデルから労働関連法上の保護を一定程度拡張する方向に舵を切ったものといえる。今後、企業においては、定年再雇用時の契約形態や待遇の設定にあたり、再検討が求められる。

(2) 社会保険に関する判断

中国では、給与の手取額を確保したいとの意向から、労働者側から社会保険未加入を求められるケースが実務上見受けられる。これに対し、本解釈19条1項は、労使間で社会保険料を「納付しない」旨の合意が存在しても、その効力を否定すると明確に規定した。

この点については、従前より、社会保険加入義務は、企業・労働者が国に対して負う義務であり、仮に労使間で社会保険未加入・未納付の合意をした場合でも、これによって各自が国に対して負う義務が免除されるものではない、という考えから、このような合意は無効と判断する裁判例は少なくなかった。本解釈19条1項が制定された詳しい背景は公表されていないが、本項はこれまでの司法実務の判断を概ね踏襲する形で制定されたものといえ、社会保険未加入・未納付は将来の年金給付に影響し得るものであり、社会保険未加入・未納付に合意した当初は良くても、後々になって年金給付額が減少することを懸念した従業員が翻意して遡及納付等を巡りトラブルになるケースもあることから、司法解釈として最高人民法院の判断を明確化することで、社会保険未加入・未納付の合意に起因するトラブルを未然に防止しようとする意図があるのではないかとと思われる。

実際、社会保険未加入・未納付に伴う労務トラブル(多くは労働者が翻意し、社会保険料の追納を希望するケース)は少なくない。

社会保険未加入・未納付があった場合の罰則・延滞金については、以下のような規定が適用され得る。

- ① 毎月の社会保険料申告を怠ったことに対して、当局は期限を定めて改めるよう責任を持って命じ、情状が重い場合は、直接責任を負う主管者とその他の直接責任者に対し1000元以上5000元以下の罰金を課すことがある。情状が特に重い場合は、直接責任を負う主管者とその他の直接責任者に対し5000元以上1万元以下の罰金を課すことがある(社会保険料徴収暫定条例23条)。
- ② 毎月の社会保険料納付を行ったことに対して、当局が期限を定めて納付又は補充を命じ、かつ滞納した日から、1日につき1万分の5の滞納金を加算徴収する、とされており、期限を過ぎても納付しなかったときは、当局が滞納金額の1倍以上3倍以下の過料に処する、としている(社会

保険法 86 条)。

- ③ 使用者が、当局が命じる納付期限を更に徒過した場合は、滞納日から一日当たり 2%の滞納金を追加徴収されることがある（社会保険料徴収暫定条例 13 条）。

また、本解釈 19 条 1 項により、使用者が法定の社会保険料を納付しない場合、労働者は労働契約法第 38 条に基づいて契約を解除し、あわせて経済補償金の請求が可能であることが明示された。使用者としては、社会保険料未加入・未納付に関して、労働者に対する経済補償金支払いリスクも生じることとなる。社会保険未加入・未納付の問題に対して、実務上、社会保険料を追納するのではなく、追納すべき社会保険料相当額を労働者に直接支払うケースもあるが、これでは、企業の国に対する社会保険料納付義務は免除されず、後日、当局から追納を求められるリスクは残ったままとなってしまう。他方、社会保険料を追納する場合、遡及期間、追徴課税等の負担、社会保険料個人負担分の支払方法等、労働者や当局と協議をしながら対応を検討していくことになる。なお、本解釈 19 条 2 項により、使用者が社会保険料を追納した場合、労働者に対し、立て替えた社会保険料個人負担分の返還を求めることができることが明確にされた（同 2 項）。

本解釈により、社会保険の未加入や未納付は重大な法的リスクであると改めて確認された（本解釈 19 条 1 項は社会保険未加入の合意のみを指摘しており、過少申告の合意には言及していないが、同様の判断がされるものと思われる）。また、2018 年頃から社会保険料の徴収を税務当局が行うようになり、社会保険料の徴収管理は厳しくなる傾向にあると言われていることから、これまで黙認されていたものが今後は指摘を受ける可能性も否定できない。企業としては、外国人を含む全従業員の社会保険加入状況を確認し、例外運用や合意書での社会保険未加入・未納付といった実態があれば、対応について再検討する必要があるといえる。

(3)外国人労働関係認定範囲の拡大

中国において就労する外国人は、就業証及び居留証を取得しなければならない（外国人の中国における就業管理規定 8 条 1 項）。また、使用者は、就業許可を取得しなければ、外国人を雇用することができない（同 5 条）。

解釈（一）33 条 1 項では、外国人が法に従い就業証を取得せずに国内企業と労働契約を締結していた場合、当事者が使用者との労働関係の存在の確認を請求しても、人民法院はこれを支持しない、と定められていた。

他方、同条 2 項では、外国人が外国専門家証及び外国人中国就労許可証を取得している場合、労使間に雇用関係（事実上、企業の指揮命令の下で労務提供をしている関係をいう。）が認められるときは、労働関係と認定することができる定められていたが、それ以外の場面における労働関係認定基準は明らかではなかった。

これに対し、本解釈は、(i) 永住資格を取得している、(ii) 就労許可を取得し、かつ中国国内に合法的に在留している、又は (iii) 国の関連規定に従って必要な手続を履行している、いずれかの要件を満たす場合に、労働関係の存在を確認する請求を人民法院が支持すべき旨を明示した（4 条）。

これにより、外国人と国内企業との間で労働関係が認められる場面がより明らかになったといえる。

(4)書面による労働契約未締結に関する規定の明確化

中国では、使用者は、雇入れ時に労働者と書面による労働契約を締結しなければならない(労働契約法 10 条)。雇入日から 1 か月を超えても書面による労働契約が締結されない場合、使用者は、書面による労働契約を締結するまで(最長で雇入日から 1 年以内)、労働者に対して毎月 2 倍の賃金を支払わなければならない(同条、労働契約法実施条例 6 条、7 条)。

本解釈は、この「2 倍賃金」の計算方法及び 2 倍賃金の支払義務が免除される例外事由を明らかにした(6 条、7 条)。また、本解釈 8 条では、病気休暇等を理由に固定労働契約期間が自動延長される場合、契約更新とみなさず、使用者が書面による労働契約を締結していない状況には該当しないと示された。加えて、本解釈 9 条では、労働契約法 14 条 3 項に基づき無固定期間労働契約を締結したものとみなされるにもかかわらず、使用者が書面による労働契約締結を怠った場合、労働者が使用者に対して書面による労働契約の締結を要求したとき、人民法院はこれを認めるが、使用者が書面による労働契約を締結しなかったことに対する 2 倍賃金の支払い義務は認めないことを明らかにした。

(5)労働契約の無固定化に係る規定の明確化

労働契約法 14 条 2 項は、一定の条件下で使用者による雇止めの制限や労働者の要求に基づく契約更新及び無固定期間労働契約の締結を義務付けている。その条件のなかでも「連続して固定期間労働契約を 2 度締結した場合」の判断基準は明確ではなく、実務上、自動更新条項を活用する等して無固定化を回避するケースが散見されていた。

本解釈 10 条は、次の各号のいずれかに該当する場合、「連続して固定期間労働契約を 2 度締結した」と判断しなければならないと規定し、判断基準を明確にした。

- ① 使用者が労働者との協議により労働契約の期間を累計 1 年以上延長し、その延長期間が満了した場合
- ② 使用者が労働者との間で労働契約期間満了後に自動的に更新する旨を定め、その更新期間が満了した場合
- ③ 労働者が自己の責任に帰すべき事由によらず、引き続き元の就業場所又は職務に従事し、使用者が労働契約の締結主体を変更したものの、なお労働者に対して労務管理を継続して行い、その契約期間が満了した場合
- ④ その他、信義誠実の原則に反し、回避行為をもって再度労働契約を締結し、その契約期間が満了した場合

これにより、無固定期間労働契約の成立を回避する行為は、より厳格に審査されることとなり、契約更新実務においては、継続雇用の意思決定時期及び契約期間の設定について慎重な検討が求められる。

3. 外国人の社会保険に関する実務動向

(1) はじめに

中国の社会保険制度は、養老保険（年金）、医療保険、労災保険、失業保険、出産保険の5種類で構成されている。2011年10月15日に施行された「中国国内において就業する外国人の社会保険加入に関する暫定規則」により、中国で就労する外国人に対しても社会保険制度への加入が義務付けられた。なお、日中間では社会保障協定が締結されており、日本国内にある使用者のために、中国へ派遣されて勤務する者が日本の公的年金制度に強制加入している場合、最長5年間（延長申請可能）は、日本の公的年金制度に加入を継続でき、中国の養老保険加入への義務が免除される制度が設けられている。

(2) 社会保障カードと外国人就業証の統合化

2024年12月より、外国人就業証と社会保障カードの統合化が実施された。この制度では、外国人の就労許可情報が社会保障カードに集約され、全ての申請手続きはオンラインで完結し、従来の就労証の新規発行は行われなくなる。統合化の目的は行政手続きの効率化と外国人の利便性向上にある。2025年には多くの都市で当該制度の運用が本格化しており、今後、就労許可審査手続きの短縮等が期待される。

(3) 上海市における社会保険動向

外国人の社会保険加入義務は2011年より明文化されていたが、上海市においては「上海市で仕事をする外国籍人員、国外永久（長期）居留権人員及び台湾・香港・マカオ居住者の都市従業員が社会保険に参加する若干の問題に関する通知」（滬人社養発2009年38号）に基づき、外国人の社会保険加入義務は免除されていると考えられていた。実際、長年にわたり社会保険に加入しない外国人駐在員が多数を占めていた。

このような状況の中、同通知は2021年8月に廃止され、その後、社会保険に加入する外国人駐在員は増加したが、依然として、上海市行政当局の動向等を注視しつつ外国人駐在員の社会保険加入について判断を留保している例も少なくなかった。

もっとも、2024年12月の統合化に伴い、外国人が社会保障カードを取得することが就業許可の前提条件となり、そのため原則として社会保険に加入する必要があると考える日系企業が増え、現在、上海における外国人社会保険加入率は増加傾向にある。

以上の状況を踏まえ、上海に外国人駐在員を赴任させている日系企業としては、上海市行政当局の動向にも注意しつつ、今後、社会保険加入の要否やそのタイミング等を慎重に検討することが求められる。

以上

Writer's Profile

森・濱田松本法律事務所 外国法共同事業 中国プラクティスグループ

当事務所は、中国において1998年から北京オフィスを、2005年から上海オフィスを開設しています。日本企業が中国において直面する数多くの法律問題について、現地法律事務所と緊密に提携しながら、全面的なリーガル・サービスを提供しています。また、日本企業の対中投資や紛争の増加に対応し、最先端のリーガル・サービスを提供するため、当事務所では中国業務チームを設置しています。現在、中国業務チームは、多数の日本人弁護士、専門スタッフから構成されています。当事務所の北京オフィス、上海オフィス及び現地法律事務所とのネットワークも活用しながら、日本国内と北京・上海等の中国国内の両方において、日本人弁護士と中国人律師による総合的なリーガル・サービスを提供しています。



弁護士 五十嵐 充

慶應義塾大学法学部法律学科卒業、慶應義塾大学法科大学院修了。高井・岡芹法律事務所北京代表処、上海代表処首席代表を経て現職。

主な著作・論文：『テーマ別労働紛争 予防解決の実務ポイント』（中央経済社 2025年5月、共著）、『労働災害対応 Q&A 企業と役員の責任』（経団連出版 2024年7月、共著）、「日中比較労働法（全4回）」（国際商事法務 2023年、共著）、『実務 中国労働法』（経団連出版）、『中国の労務管理Q & A』（日本国際貿易促進協会）等。



外国弁護士 張 超

中南財經政法大学日本語学科卒業、北海道大学法学研究科修士課程修了。北京市世澤律師事務所（～2017年）、虎門中央法律事務所 世澤外国法事務弁護士事務所（外国法共同事業）を経て、2019年から当事務所にて執務。

主な著書・論文：『中国経済六法 2025年版』（日本国際貿易促進協会 2025年1月、共著）、「中国会社法改正の解説②」（国際商事法務 2024年3月、共著）、『中国投資・M&A 法務ハンドブック』（中央経済社 2022年10月、共著）等。



弁護士 高久保 香子

2020年早稲田大学法学部卒業、2022年早稲田大学大学院法務研究科修了、2023年弁護士登録（森・濱田松本法律事務所入所）。

主な著作・論文：『フィリピンのビジネス法務 実務担当者のためのガイドブック』（商事法務 2024年、共著）等。