

トピックス

中国における 60 歳以上の日本人駐在員の 就労許可問題とその対応策

北京市大地律師事務所

中国弁護士 熊琳

【本稿要旨】

- 中国では B 類就労許可の年齢制限が 2026 年から厳格化され、60 歳以上の新規申請は原則不可、更新も多くの地域で 1 回・1 年以内に制限された。従来 of 緩和運用は縮小しており、高齢駐在員の継続派遣には人事計画の前倒し見直しが必要である。
- ただし一部地域では、大学卒以上かつ中国法人の法定代表者である場合などに例外がある。対策は A 類取得か永住権取得であり、給与基準や職務実績も有効であるため、現地の最新運用を確認しながら対応することが重要である。

2026 年から中国各地において外国人向け B 類就労許可の年齢制限が引き締められ、外資系企業の人材配置、特に高齢の駐在員の就労に大きな影響を及ぼしています。本稿では、中国の某日系企業から寄せられた実際の相談を例に、最新の政策変更の要点と対応策について Q&A 形式で解説いたします。

Q：当社は上海、青島、大連などに子会社を有し、駐在員を 20 名以上派遣しています。そのうち、本部長以上の高級管理職の多くは高齢の方（60 歳以上または 60 歳近く）です。最近、60 歳以上の外国人は就労許可が取得できなくなったとの情報が報じられていますが、この情報が事実であれば当社の人事体制が大きく混乱し、日常経営にも支障をきたすことになります。つきましては、当該情報の真偽と、政策変更の内容およびその対策についてご解説ください。

A：「60 歳以上の外国人は就労許可を取得できなくなった」という情報は正確性に欠けます。60 歳以上の外国人が就労許可を取得できるか否かは、申請する就労許可の種類によって決まります。26 年 1 月より、中国各地で B 類就労許可の年齢制限が厳格化されました。具体的には、①60 歳以上の外国人による B 類の新たな申請は原則として承認されない、②B 類の更新も多くの地域では最大 1 回のみ、かつ 1 年以内の延長しか認められていないという状況になっています。ただし、一部の地域では例外措置も設けられており、特定の条件を満たす外国人については、60 歳という年齢制限が適用されない場合もあります。

以下に今回の政策変更の詳細とその対策について詳述します

中国の現行制度では、外国人の就労には就労許可の取得が義務付けられています。就労許可には A、B、C の 3 種類あり、それぞれの年齢制限や政策の動向が異なります。年齢制限について、A 類（高度人材）には制限がない一方、B 類（専門人材）および C 類（その他の人材）は原則として 60 歳以下とされていますが、国家レベルでは B 類の人材に対して一定の年齢制限緩和策が設けられています。また、26 年現在、政策変更は B 類のみを対象としており、A 類と C 類に関する変更はありません。

1. B 類就労許可の大幅な見直し

前述の通り、A 類には年齢制限はありませんが、認定基準が厳しく、申請は困難です。C 類は短期または一時的な就労に限られ、かつ申請枠が厳格に制限されており、一部の地域では政府が認定したフランスおよびドイツの実習生にのみ発行されています。そのため、大多数の外国人が保有する就労許可は B 類となっているように見受けられます。

B 類については、『外国人来華就労許可サービスガイド（暫定）』（以下「ガイド」という。）第 7 条（四）において、「……年齢が 60 歳を超えないこと。ただし、確かに需要があり、イノベーション・起業人材、専門技能人材、優秀な外国人卒業生、ポイント制に基づく外国人専門人材の基準を満たす者、および政府間協議や協定を履行する者については、年齢……等の制限を適宜緩和することができる」と明確に規定されています。すなわち、国家レベルでは 60 歳を超えないことを原則としつつも、比較的広範な年齢緩和規定が設けられています。

実際に、同ガイドの施行（17 年 4 月 1 日）から 25 年末までの間、B 類については中国の多くの都市で 65 歳までの年齢緩和措置が取られていました。また、一部の都市では 70 歳までの延長や、年齢制限を設けないなど、より緩やかな政策を採用している地域もありました。例えば、上海市ではポイント制で 60 点以上の専門人材に対して 65 歳まで^{※1}、北京市では『国際職業資格リスト』の資格保有者に対して 65 歳まで（ハイテク・先端産業分野では 70 歳まで^{※2}）、青島市では 22 年 2 月から 24 年 1 月まで年齢制限なしとする^{※3}など、地域ごとに差異が見られました。

※1 出典：上海「一网通办」プラットフォームの外国人向けサービスコーナーよくある質問一覧－外国人の中国就労許可に関するよくある質問 Q22。

※2 『北京市人力資源・社会保障局、北京市人材工作局による「北京市国際職業資格認定目録（2025 年版）」の公布に関する通知』第 1 条（1）『国際職業資格リスト』の資格保有者……外国人労働者が就労許可を申請する場合、学歴、学位、職務経歴の制限を受けず、年齢制限は 65 歳まで緩和される（ハイテク・先端産業分野においては 70 歳まで緩和される）……。

※3 『青島市人民政府弁公庁による「青島における外国人の就労管理サービス暫定弁法」の公布に関する通知』（現在は失効）第 8 条……外国の専門人材（B 類）について、年齢制限はない……。同通知は 22 年 2 月 1 日より施行され、24 年 1 月 31 日に失効しています。

しかし、26 年から、B 類に対する各地の年齢緩和政策が段階的に見直され、「60 歳」という上限規定（男女問わず）を厳格に適用する方向へ転換しました。現時点での主要な政策^{※4}は以下の通りです。

(1)新規申請（転職を含む）：60 歳に達している場合、B 類の申請は原則的に認められない。

(2)更新

- ① 申請時に 60 歳に達している場合、原則として 1 回のみ延長が可能で、その期間は 1 年を超えないものとする。

例えば、所持している B 類就労許可の有効期間が 24 年 5 月 1 日から 26 年 4 月 30 日（2 年間）であり、26 年 4 月に更新申請を行う時点で年齢が 60 歳 5 ヶ月の場合、既に 60 歳に達しているため延長は 1 回のみ可能であり、最長でも 27 年 4 月 30 日までとなる。

- ② 申請時に 60 歳に近い場合、原則として最長でも法定定年年齢までの延長となる。

例えば、所持している B 類就労許可の有効期間が 24 年 5 月 1 日から 26 年 4 月 30 日（2 年間）であり、26 年 4 月に更新申請を行う時点で年齢が 59 歳 2 ヶ月（1967 年 2 月生まれ）の場合、最新の定年延長政策^{※5}により 27 年 9 月に定年年齢は 60 歳 7 ヶ月に達するため、2 年間の延長は認められず、最長でも 27 年 9 月までとなる。

(3)一部地域における例外措置^{※6}

B 類就労許可の年齢制限引き締め政策の実施当初、各地では基本的に 60 歳という年齢要件を厳格に適用しており、例外措置は設けられていませんでした。

しかし、今回の政策は緩和から厳格化への転換であり、調整幅も大きく、政策の切り替えも比較的急だったため、多くの外資系企業や外国人従業員には、政策の変更に対応

^{※4} 弊所が現在把握している情報によると、今回の B 類就労許可の年齢制限強化に関する政策について現時点で公式的な文書は存在せず、主に「外国人来華就労許可管理サービスシステム」上の最新の変更に基づいています。ただし、ここで述べた調整後の政策内容は、地域によって実際の運用に差が生じる可能性があります。例えば、一部の地域では、B 類就労許可の更新時に適用される年齢基準が「60 歳」ではなく、「最新の法定定年年齢」となっている場合があります。

^{※5} 『全国人民代表大会常務委員会による法定定年年齢の段階的引き上げの実施に関する決定』の規定に基づき、2025 年 1 月 1 日より最新の法定定年年齢が適用されています。すなわち、男性労働者の法定定年年齢が従来の 60 歳から 63 歳へ、女性労働者の法定定年年齢が従来の 50 歳・55 歳から、それぞれ 55 歳・58 歳へと段階的に引き上げられます。2026 年の B 類就労許可政策の調整後、一部の地域では、外国人の B 類延長手続きに際して男女を問わず一律に男性労働者の基準で法定定年年齢が算定されています。

^{※6} この例外措置については地域ごとの差が大きく、実務では現地子会社の管轄エリアの最新ルールを必ず事前にチェックしてください。現状、北京や青島などではこの例外が認められている一方で、上海や深圳などでは適用されていません。

するための十分な猶予期間が与えられていませんでした。当該政策の施行から数ヶ月を経て、一部の地域では、実務上のフィードバックを受け、最近になって上記の（１）（２）の政策枠組みに踏まえ下記の例外措置が追加されました。

【例外措置】外国人従業員が以下の２つの条件を同時に満たす場合、現時点では、そのＢ類就労許可について６０歳の年齢制限を適用しないこととなります。

- ① 大学学部卒以上の学歴を有すること、および
- ② 中国国内法人の法定代表者を務めていること

すなわち、外国人が上記の２つの条件を同時に満たす場合、現状、一部の地域においては新規や更新を問わず、たとえ６０歳に達していても、原則として通常通りＢ類就労許可を取得することが可能となります。

Ｂ類の就労許可については、６０歳の年齢制限が全体的に厳しくなる傾向にあります。が、地域によって実際の運用や細かな基準にはまだ違いがあります。また、前述の「例外措置」からもわかるように、一部の地域では、法律法規の枠組みの範囲内で、政策の実施効果や実務上で直面する現実的な問題、企業の合理的な要望などを踏まえ、関連政策の継続的な最適化と改善を図っています。

したがって、今回のＢ類就労許可の年齢制限引き締めに関する政策について、今後さらに調整が行われる可能性は排除できません。日本本社および現地企業にとっては、各管轄地域の政策動向を継続的に注視し、人材配置を適時最適化するとともに、事前に対策を講じておく必要があるでしょう。

2. 対策

６０歳に近い、または既に６０歳に達している駐在員が、就労許可問題を合法的に解決する方法としては、以下の２つが考えられます。

(1) A類就労許可の取得（年齢制限なし）

多くの外資企業にとって、「給与基準」はＡ類を申請する上で最も一般的かつ実現性の高い方法の一つです。具体的には、月給が当該地域の前年度平均賃金の６倍に達することです^{※7}。例えば北京市では、２６年２月以降に適用されている最新の平均賃金（税引前）は月額１１,９３７元ですので、その６倍の７１,６２２元、年収に換算すると約８６万元が基準となります。

給与基準に加え、「国内人材導入計画への選定」「国際的に認められた専門実績評価基

※7 B類就労許可の場合は、当該地域の前年度平均賃金の４倍となっています。北京市の場合、２６年２月以降に適用された最新の「当該地域の前年度平均賃金（税引前）」は月額１１,９３７元であり、その４倍の４７,７４８元、年収に換算すると約５７万元が基準となります。

準を満たす人材（フォーチュン 500 企業の本社の高級管理職や技術開発の主要メンバー、子会社または地域本部の副総経理以上の管理職、技術開発責任者などの経験がある方など）」「ポイント制で 85 点以上」のいずれかの条件を満たす場合も、A 類を取得することが可能です。

(2)外国人永住権（グリーンカード）の取得

永住権を取得した外国人は、年齢制限なく中国で就労できます。別途就労許可を取得する必要もないため、高齢の駐在員の問題を根本的に解決する方法となります。

今回の B 類就労許可における年齢制限の強化は、中国政府が外国人人材の選別をより厳格化していることを示しています。すなわち、年齢制限を通じて、より若く、より高度な専門知識を持つ人材の誘致に重点を移しています。これは、駐在員の若年化や高齢者の再配置など、駐在員の人事戦略の抜本的な見直しを迫るものです。

B 類は多くの外資企業が就労許可を取得する際の主たる選択肢であるため、今回の政策変更は短期的にも長期的にも日本本社や現地企業の人事戦略に重大な影響を及ぼすと予想されます。また、各地政策の詳細に差異があることも、管理の難度を高める要因となっています。リスクを回避するためには、現地企業の所在地における最新の政策を事前に把握し、駐在員個人の条件とも照らし合わせたうえで、合理的な人事戦略を策定することが肝要となるでしょう。

本稿は 26 年 9 月 14 日時点の情報を基に執筆しています。

以上

Writer's Profile



中国弁護士 法学博士 熊琳

北京市大地律師事務所シニアパートナー 東京事務所パートナー

青山学院大学国際経済法専攻修了（法学修士取得）。中国政法大学民商法専攻修了（法学博士取得）。これまでに日系企業の中国進出・M&A・持分譲渡・解散清算・不正による解雇や社内研修など多くの案件を担当している。現在では、インバウンド事業として中国の有力企業やスタートアップ企業による日本企業との提携や買収、不動産の購入、日本企業とのタイアップなどを手掛けている。また、時事通信社などへの執筆活動も行っている。

✉ : xionglin@aaalawfirm.com