

2019年1月10日

「LT会」会報第19-1号（総187号）

上海LTコンサルティンググループ

注意：外国人は就労類居留証取得後に中国で就労を！

最近、中国の工作許可証及び居留許可申請中或いは申請準備段階にある外国人、つまり居留許可取得前に中国での勤務実態があったことが発覚し、罰則を受けたケースが出ています。その罰則の根拠及び今後の対応について、今回のLT会会報で皆様に情報を共有します。

《中華人民共和国出境入境管理法》第四十一条に、「外国人が中国内で就労する場合、規定に従い工作許可及び就労類居留証を取得しなければならない。いかなる法人及び個人も工作許可及び就労類居留証未取得の外国人を雇用してはならない。」とあります。つまり、外国人が中国で働く場合、Zビザで入国してそのまま働くことはできず、《外国人工作許可証》及び就労類居留証（居留許可）を取得してから働かなければなりません。

以前、企業や外国人がこの点を軽視し、就労類居留証を取得する前に、外国人を正式に雇用し、労働報酬を支払うことがよくありましたが、このようなやり方には大きな法律リスクがあります。

《中華人民共和国出境入境管理法》第八十条には、そのような場合には就労者本人及び雇用主である企業をそれぞれ下記の通り処罰するとしています。

(一) 外国人の違法就労は、五千元以上二万元以下の罰金に処す。情状が深刻な場合は、五日以上十五日以下の拘留並びに五千元以上二万元以下の罰金に処す。

(二) 違法に外国人を雇用した場合は、違法雇用者一人につき一万元の罰金、最高十万元を超えない罰金に処す。違法所得がある場合は、違法所得を没収する。

近頃、上海市外国專家局と上海市出入境管理局が合同で、外国人社員のいる企業を抜き打ち検査し、外国人社員が《外国人工作許可証》及び就労類居留証の手続き期間中に中国内で働いていたことが発覚しました。規定では、外国人が外国でZビザを取得して入国した後、就労類居留証を取得するまでには大よそ26日営業日がかかり、この期間中は働くことはできません。上記の違法リスクを回避するため、外国人を雇用する際は、その労働契約期間及び給与支払を限定的に取り決めることをお勧めします。

具体的には下記のとおり。

一、労働契約期間：労働者本人が就労類居留証を取得した日を実際の就労開始日（即ち、契約発効日、労働契約期間は開始日から1年か2年等）に設定する。

二、給与の支払：労働契約の開始日から給与を計算する。

外国人が関連就業及び居留証を取得する前は働くことができないが、一方既に中国に滞在している実情から、この期間を利用して、中国語の学習やその他仕事の準備をするようにお勧めします。

以上