

労務管理をめぐる ホットトピックスとその対応

北京立動法律事務所

代表弁護士 章 啓龍

2022.1.18 北京



本日の内容

1. 個人情報保護法
2. 出産休暇、育児休暇、介護休暇
3. 従業員の配置転換、合理化
4. 組織再編と社会保険料の納付問題

(1)

個人情報保護法

個人情報を取り扱う際のキーワード

告知

個人情報処理者は、個人情報を処理する前に、目立つ方法で平易な言葉を用いて、個人に下記の事項を真実のまま、正確、完全に告知しなければならない。

- (一) 個人情報取扱者の名称または名前と連絡先
 - (二) 個人情報を取り扱う目的、取扱い方式、取り扱う個人情報の種類、保存期間
 - (三) 個人が本法に規定された権利を行使する方式と手順
 - (四) 法律、行政法規の規定により告知すべきその他の事項
- 出所：個人情報保護法第十七条

- **会社を取り扱う従業員の個人情報の内容を漏れなく洗い出したうえ、何の目的で、どのように利用するかについて、従業員に告知する必要がある**
- **撤回権・取消権・拒絶権・調査権・複製権・補正権・移管要求権など個人情報保護法に定められた複数の権利を行使する際の方法、行使した場合の結果についても、告知すべき内容に含まれる**
- **告知方法：従業員プライバシーポリシーを作成のうえ、社内メール、従業員共通HRシステム、書面などの方法が考えられる**

個人情報を取り扱う際のキーワード

告知

個人情報取扱業者が他の個人情報取扱業者にその処理した個人情報を提供する場合、個人に相手先の名前または名前、連絡先、処理目的、処理方式及び個人情報の種類を告知しなければならない。

出所：個人情報保護法第二十三条（抜粋）

- **健康診断**
 - **給与計算**
 - **給与の支払いと社保・積立金の納付**
 - **航空券や鉄道チケット、ホテルなどの予約**
 - **郵便物の配送**
 - **商業保険の付保**
 - **窓口として客先への連絡**
 - **人材配置の合理化を目指すグループ会社との情報共有**
- などのケースにおいて、従業員の個人情報を外部業者に提供する可能性がある。

個人情報を取り扱う際のキーワード

同意の取得

個人情報の種類		列挙 (実務に基づいて整理)	同意の取得	
一般個人情報	①労働契約の締結と履行に必要である個人情報	氏名・住所・身分証番号・身体状況・技能・職歴	取得不要	
	②法により制定された労働規則制度と法により締結された集団契約に従ってHRの管理の実施に必要である個人情報	賃金情報・病欠証明・緊急連絡先	取得不要（ただし、労働規則制度の制定プロセスの合法化が必須）	
	③上記①と②を除いた一般情報	婚姻情報・家族の情報・生育情報・B型肝炎抗原情報など	取得必要（明示方式／告知のうえでの一括取得が可能）	①労働契約への記載 ②単独同意書の作成 ③釘釘などのHR専用システムでの操作などの方法が考えられる
センシティブ個人情報	銀行口座・保有する不動産の情報・融資記録・消費記録・身体検査報告・診断資料・病歴・犯罪記録・宗教信仰・ 位置情報・顔情報、指紋情報	単独同意（情報別に、取り扱う目的、取扱い方式、保管期限などを明確に告知のうえ、項目別に同意を取得）		

※ 個人情報保護法の定め及び実務上の取り扱い状況を踏まえて整理。

個人情報を取り扱う際のキーワード

同意の取得

監視カメラの設置

- 安全管理上の目的でのみ、利用可能
- 標識の表示 **出所**：個人情報保護法第二十六条

勤怠管理システム・セキュリティシステムの利用

- 顔情報や指紋情報はセンシティブ個人情報に該当し、利用にあたって単独同意を得ておく必要がある **出所**：個人情報保護法第二十九条
- 顔情報や指紋情報を勤怠管理または社内のセキュリティ管理に用いる場合
従業員から顔情報や指紋情報の提供を拒否された場合、その他の代替手段を準備する必要がある
出所：「顔識別技術を用いて、個人情報を処理することに関する民事案件を審理することへの法律適用についての若干問題にかかわる規定」第十条
- 関連する漏洩防止措置の実装（暗号化、非特定化、匿名化など）

域外への提供

個人情報取り扱い業者（企業側）の義務

- 提供元は提供先と、国が規定する項目・内容を包含する契約書を締結し、個人情報取扱いに関する権利と義務を定める
- 提供元は、提供先による個人情報の取扱いが、個人情報保護法に定められた保護基準を満たすよう相応の措置を取る
- 提供元は個人に対して、提供先の名称または氏名と連絡先、個人情報の取扱い目的、取扱い方式、取り扱う個人情報の類型、国外の受領者側に対して本法に定める権利を行使する方式とプロセスを告知し、本人による単独の同意を得る
- 提供元が自ら、個人情報保護影響評価を実行
- 提供先は、中国国内に専門機関を設置し、または代表者を指定し、かつ関連部門に対して、専門機関の名称または代表者の氏名、連絡先などを届け出る
- 個人情報保護法は、一定の活動に従事する域外の主体に対しても効力が及ぶ

(2)

出産休暇、育児休暇、介護休暇

女性出産休暇の延長

北京の場合

2021/11/26より、

(旧) **128日** (出産休暇98日+生育休暇30日)

カレンダーデー

→ (現) **158日** (出産休暇98日+生育休暇60日)

施行開始日において、出産休暇または生育休暇の期間中にあり、かつ受給要件を満たす従業員の場合は改正後の休暇日数に照らして、休暇を取得することができる。

※**男性出産看護休暇は、15日で変更なし**

カレンダーデー

- 受給要件を満たすことが前提
- 社内で休暇取得を申請するプロセス・提出書類・繰り越しの可否・権利放棄・使用の場合の賃金待遇・使用しない場合の買い取り義務の有無などについてのルール化

夫婦育児休暇の新設

北京の場合

2021/11/26より、

- 子供が満3歳の誕生日を迎えるまで、毎年
- 夫婦それぞれに、対象となる子一人あたり、5日間の有給休暇（法定年次有給休暇とは別）を付与 業務日
- 3歳未満の子の人数に応じて、休暇日数を累計
 - 受給要件を満たすことが前提
 - 社内で休暇取得を申請するプロセス・提出書類・繰り越しの可否・権利放棄・使用の場合の賃金待遇・使用しない場合の買い取り義務の有無などについてのルール化

休暇をめぐる各地の規制変更状況

作成日：2022/1/5

市/省	新条例施行日	出産&生育休暇（女性）		出産看護休暇（男性）		夫婦育児休暇（新設）		
		旧	新	旧	新	育児休暇の享受期間	享受日数（夫婦各自）	三歳未満の子の数に応じて、休暇日数の累計
北京	2021.11.26	128日	158日	15日		満三歳までの毎年 （「毎年」は子供の満年齢で計算）	5日	管轄部門による解釈あり
上海	2021.11.25	128日	158日	10日			5日	明確な規定と解釈は公布されていない
天津	2021.11.29	128日	158日	7日	15日		10日	管轄部門による解釈あり
山東	未改正	158日		7日		規定ナシ		
広東	2021.12.01	178日		15日		満三歳までの毎年 （「毎年」は子供の満年齢で計算）	10日	明確な規定と解釈は公布されていない
河北	2021.11.23	158日	第一子&第二子 158日 第三子188日	15日 ※変更ナシ			10日	明確な規定と解釈は公布されていない
江蘇	2021.09.29	128日	128日以上	15日	15日以上		規定ナシ	

親の介護休暇の新設

北京の場合

2021/11/26より、

- 対象従業員は一人っ子であること
- 介護が必要な親（人数不問）がいること
- 毎年累計10日間までの介護休暇を付与する

営業日

- 受給要件を満たすことが前提
- 社内で休暇取得を申請するプロセス・提出書類・繰り越しの可否・権利放棄・使用の場合の賃金待遇・使用しない場合の買い取り義務の有無などについてのルール化
- 提出書類として、一人っ子証明書、介護を要する証明書（診断証明、入院証明、独立生活能力喪失の評価証明など）、（提供できない場合の）声明書などが挙げられる

親の介護休暇の新設

作成日：2022/1/5

市/省	新条例施行日	親の介護休暇（新設）			
		享受要件	対象従業員が一人っ子的場合	対象従業員が一人っ子でない場合	休暇中の賃金待遇
北京	2021.11.26	・対象従業員は一人っ子であること ・介護を要する親がいること (詳細条件は企業による制定に委ねる)	10日/自然年まで	規定ナシ	明文規定は無いが、「有給扱いが必要」という当局解釈アリ
上海	2021.11.25	規定ナシ			
天津	2021.11.29	・介護対象者（親）は六十歳以上であること ・介護対象者（親）は病気で入院していること (詳細条件は企業による制定に委ねる)	20日/自然年	最大10日/自然年	明文規定は無いが、「有給扱いが必要」という当局解釈アリ
山東	未改正	規定ナシ			
広東	2021.12.01	・対象従業員は一人っ子であること ・介護対象者（親）は六十歳であること	5日/自然年	規定ナシ	明確な規定と解釈は公布されていない
		・対象従業員は一人っ子であること ・介護対象者（親）は六十歳であること ・介護対象者（親）は病気で入院していること	15日/自然年まで		
河北	2021.11.23	・介護対象者（親）は高齢者であること ・介護対象者（親）は病気で入院していること ・介護対象者（親）は二級以上の看護を要すること	15日/自然年まで	7日/自然年まで	明確な規定と解釈は公布されていない
江蘇	2021.09.29	規定ナシ			

(3)

従業員の配置転換、合理化

配置転換の必要性と難点

人事の硬直化による弊害

- 人材のキャリアアップの妨げ
- 会社運営の事業性に影響
- 不正行為の発生
- モチベーションの喪失

配置転換の難点

- 労働者の持ち場（ポジション）及び賃金水準は、労働契約において、使用者と必ず合意しなければならない内容とされる
- 労働契約の条件変更には原則、労使双方間での合意を要し、企業側による一方的な変更（配置先と賃金調整を含む）は、労働契約違反行為とみなされるリスクが高い

配置転換が認められる事由と実施条件

配置転換が認められる事由			配置転換を実施できる前提条件 (判例や司法解釈などに基づいて整理)		
企業側による一方的な配置転換	企業側の原因 (会社都合)	事由1：生産経営の 需要	①配置転換前 後の賃金水準は 基本同様である こと	②配置転換には 侮辱性と懲罰性 を有さないこと	③配置転換後に 労働者側の負担 を増大させないこと
	労働者側の原因	事由2：業務への不 適格			
		事由3：医療期满后 後にも元業務への従事 不能			
事由4：協議による合意に基づく配置転換					

配置転換が認められる事由と実施条件（つづき）

労働契約において、業務ポジションに関する合意がない、または合意内容が不明確である場合

→生産経営の需要に基づき、労働者の持ち場を合理的に調整することが可能

「合理性」を判断する際の考慮事由：

- ①配置転換に関する経営上の必要性
- ②目的の正当性
- ③調整後の持ち場への適格性
- ④賃金・待遇面における不利益変更の有無

労働契約において、業務の持ち場に関する明文合意があり、かつ調整の方法も設けていない場合

→労働契約法第40条（業務への不適格による配置転換・医療期終了後の配置転換）に合致しないかぎり、労働契約違反行為と認定される

「生産経営の需要に基づく配置転換」についての基本認識

合法性を持たせるには？

労働契約で業務ポジションについて、広範的に合意し、同時に組織図や合意したポジションに対する説明も労働契約に添付

避けるべき約定方法

→所属部署の限定

→肩書の明文化

「企業側が経営の需要の応じて、持ち場の手配または変更することができる」と柔軟的に約定しておくと同時に、配置転換を実施できる「生産経営の需要」に関する定義も設ける

→例：部門の増加、部門間の統廃合または組織構成の変更 / 不正行為の防止に関する内部統制の需要

実施プロセスにおける要点

- ①組織改革案（実施の必要性和合理性を整理。複数名の従業員や部門全体の調整のほうが望ましい）を作成し、権限者からの承認を取得
- ②組織改革案について、労働組合にも意見を聴取
- ③事前に対象者と話し合いの機会を設けたうえ、配置転換の必要性和配置転換後の業務内容と職責についても、詳しく説明を行う

「業務への不適合による配置転換」 と「医療期終了後の配置転換」についての基本認識

業務への不適合による配置転換

- ①業務内容の明確化
- ②評価制度と評価基準の明確化と合法化
- ③評価結果の客観性
- ④一回の業務ミスまたは評価結果のみをもって、配置転換を命じることは、違法と判断されるリスクが高い

医療期終了後の配置転換

- ①医療期の正しい計算
- ②元の業務に従事できない証拠を確保
- ③配置転換した業務内容の合理性

配置転換に伴う賃金調整に関する基本見解

使用者が労働者の持ち場を調整する同時に賃金も調整し、労働者が持ち場の調整を受けるものの、賃金の調整を受けない場合、使用者からその調整の理由を説明しなければならない。（仲裁と法院は）使用者の実際の状況、労働者が調整された持ち場の性質、双方間の契約における約定などの内容に基づいて、労働者の合法権益を侵害するか否かを総合的に判断する。

出所: 北京高院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（三）

- （1）賃金の構成を明確にし、各種の支給項目に対応する明確な解釈を設けていく
（何に対する支給か）

- （2）各種の支給項目の支給基準を明確にし、制度化する（どのような金額で支給するか）
 - ※明確な支給基準を設けない

 - ※支給基準は社内で設けたが、従業員に公示しない

賃金の構造に基づく賃金調整

項目	基本解釈	基本見解
基本給/資格給	かかる労働者との雇用関係を維持し、役務の提供を受けるかわりに、使用者が支給を認める最低の労働報酬。社歴、過去の業績などに応じた号俸に基づき、支給することができる	労働契約での合意事項でもあり、配置転換があっても、基本は維持すべきであり、ランク下げは避けるべき（ただし降格処分を与える場合はこの限りではない）
職務給	所属部門に応じて、支払う労働報酬	部門を跨いだ配置転換の場合、配置転換に伴う職位（肩書）調整の合理性を証明できたらうえ、 社内で周知した賃金テーブル に定めた基準に基づいて、調整可能。部門内の配置転換の場合は、この限りではない。
職位給/職責給	担当、課長、副部長などの職位と職責に対して、与える労働報酬	配置転換に伴う職位（肩書）調整の合理性を証明できたらうえ、 社内で周知した賃金テーブルに定めた基準 に基づいて、調整可能（考えられる確定要素：部門重要度指数、部下の人数、管轄部門の数、兼務するポジションの数など）
特殊手当	専門資格（会計士、通訳など）に対して、与える労働報酬	配置転換があっても、（利用するかどうかはともかく）資格の保有状況には変わりがないため、原則労働報酬を維持すべき
	職場の特殊性（高温、夜勤など）を踏まえて、与える労働報酬	配置転換の合理性を証明できたらうえ、 支給の根拠になる職場 の特殊性が無くなったことに連れ、当該部分の労働報酬を調整することが可能
	特殊事項（交通移動、出張、通信、外食など）に応じて、与える労働報酬	配置転換があっても、取得要件さえ満たす場合、維持する必要がある。ただし、制度上では特別な持ち場のみ適用する項目の報酬に該当すれば、この限りではない
	一定の要件を見た得た場合（皆勤、残業）に、与える労働報酬	配置転換があっても、取得要件さえ満たす場合、維持する必要がある
賞与	業績や人事評価の結果を踏まえて、 所定の制度 に基づき、与える労働報酬	社内で特別な規定や合意を有さ限り、支給するのは非強制だが、評価者自身の感情的な要素を排除し、 評価結果の合理性と公平性を裏付ける根拠と証拠が必要

賃金調整の合法性を持たせるポイント

- 労働契約において基本給の記載が従業員に認められない場合
- 賃金支払い規定と賃金テーブルも作成
- 新規採用する従業員と締結する労働契約
- 賃金支払い規定と賃金テーブルを作成または改訂を行う際
- 賃金支払い規定と賃金テーブルの改訂作業を行う際
- 既存従業員について
- 配置転換に伴って賃金の調整も発生する場合配置転換に伴い通勤場所が変更し、本人の通勤に一定の影響を与える場合

制度面の補強

ジョブローテーション制度

民主的プロセスを踏まえたジョブローテーション制度の作成と実施は、配置転換行為の合法性を高める効果がある

①実施目的

従業員のキャリアアップ / 会社による適材適所の見極め / 不正行為の防止

②実施方法

- 実施目的が「従業員のキャリアアップと会社による適材適所の見極め」の場合は、本人との間で複数のポジションに付く期間を、予め合意のうえ、実施
- 実施目的が「不正行為の防止」にある場合、任期付きの任命書を本人に発給（本人による署名を受領）のうえ、任期の満了をもって、別部署への異動を明示

判例から見た配置転換の要件-勝訴編

配置転換の事由	企業所在地	基本状況	判決結果
業務への不適格による配置転換	北京	<ul style="list-style-type: none"> ・「販売目標確認書」と「業績保証書」への本人による署名 ・「販売目標確認書」には、一定の条件を満たした場合の配置転換の実施に関する内容あり ・「業績保証書」には、降格、降職、降給の受け入れに関する内容あり ・半年の業績を客観的に反映する記録資料あり ・配置転換に伴う降格と降給が発生 	企業側勝訴
移転に伴う配置転換	北京	<ul style="list-style-type: none"> ・政府側の要求による企業側の移転 ・移転後の通勤による不便を解決するために、会社側は通勤手当の支払いを認めた ・移転先への出勤を労働者から拒まれたため、移転前の場所に近い拠点（業務内容は配置転換前と類似）への配置転換を手配したが、本人は拒否 ・配置転換後に賞与は少額減少する見込みだが、賃金と福利は不変 	企業側勝訴
業務への不適格による配置転換	不明	<ul style="list-style-type: none"> ・長期にわたる病欠のため、課長から担当に降格 ・賃金待遇は不変 ・社内評価制度あり 	企業側勝訴
業務への不適格による配置転換	不明	<ul style="list-style-type: none"> ・担当する部門の問題によって、4回の警告処分を受けた ・業績改善計画を作ったが、2回も未達成 ・配置転換に伴い、降格降給を実施 	企業側勝訴
任職要件の未達成と組織改正	不明	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約において、具体的な持ち場とポジションに対する合意内容はなく、企業側の通知に従って確定する（配置転換の場合も同様）との内容のみ ・企業側から主催した特殊ポジションへの就任に関する応募とテストに参加しなかった ・組織改正の一環として、複数の対象者の配置を調整した ・従来のポジションを取り上げ、同時に降給 	企業側勝訴
生産経営の需要（組織改正）	不明	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約において、具体的な持ち場とポジションに対する合意内容は無し ・配置後に賃金福利は不変 	企業側勝訴
生産経営の需要（部門機能の強化）	不明	<ul style="list-style-type: none"> ・対象従業員と4回にわたって労働契約を締結した（A部門3回＋B部門1回） ・コスト削減によるA部門の業務増加によって、既にB部門所属となった対象従業員にA部門への移動を命令 ・対象従業員はこれまでA部門で勤務したことがあり、入社の際に提供した履歴書の記載内容からも、A部門での勤務に適格であることが分かる 	企業側勝訴
生産経営の需要（製造工程の変化）	広東省	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約では業務の持ち場について、「製造」と広範的に約定 ・製造する製品の変更に伴い、配置するポジションを製造部門内で調整 ・配置先の業務に関する社内研修も対象者向けに実施した ・配置転換後に賃金は400元も増加 ・配置転換は同時に複数の従業員に対して実行 	企業側勝訴
生産経営の需要（プロジェクトの停止）	広東省	<ul style="list-style-type: none"> ・従事していた元のプロジェクトの停止 ・賃金待遇は不変 ・労働契約において、企業側による調整権を合意 	企業側勝訴
生産経営の需要（部門の廃止）	広東省	<ul style="list-style-type: none"> ・組織改正による部門の廃止 ・当該部門で勤務する全従業員が配置転換の対象となる ・賃金待遇は不変 ・主任から一般社員への降格 	企業側勝訴

判例から見た配置転換の要件-敗訴編

敗訴となった要因

- 評価結果の公平性が足りていない。このため評価結果に基づく配置転換と降給が違法
- 持ち場の職責に関する事前合意が無く、業務への不適格を評価する基盤に欠ける
- 業務への不適格を十分挙証できていない
- 評価結果は評価者自身の主観的な色合いが強く、客観性に乏しい
- 評価制度自体が、民主的なプロセスを踏んでいない
- 大幅な減給
- 生産経営上の需要が証明されていない
- 配置転換先に部下も無く、幹部会議への参加資格も与えないなど、侮辱的
- 配置転換後に業務を手配しておらず、PCさえ与えていない
- 配置転換後の業務が、従業員が有する能力をはるかに超える

(4)

**組織再編と
社会保険料の納付問題**

問題の背景

留意点

1. 納付基数の正確な計算
2. 社会保険料・個人所得税源泉徴収
→徴収主体を税務局に統一

実務の動向

北京市人力資源社会保障局より、2020年の7月ごろ以下の「三者」について、徴収主体を一致させるべきとの内部要求を下した模様

- ① 労働契約使用者
- ② 社会保険料納付者
- ③ 個人所得税源泉徴収者

問題の所在

以下の事例では問題になる

労働契約使用者

- ・上海（例）にある会社

労働者の勤務地

- ・北京

賃金の支払いルート（支払い時に所得税を源泉徴収@上海）

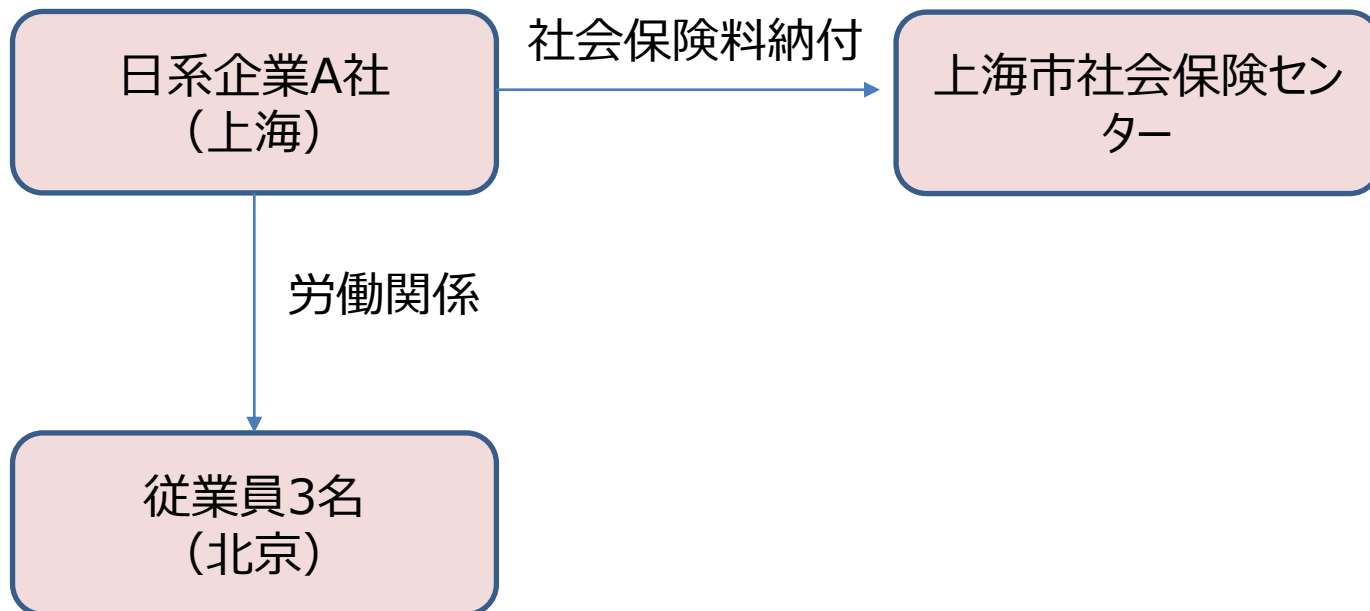
- ・会社（@上海）→人材会社（@上海）→本人
- ・会社（@上海）→本人

社会保険の納付ルート

- ・会社（@上海）→人材会社（@上海）→社会保険センター（@北京）

スキーム・シミュレーション

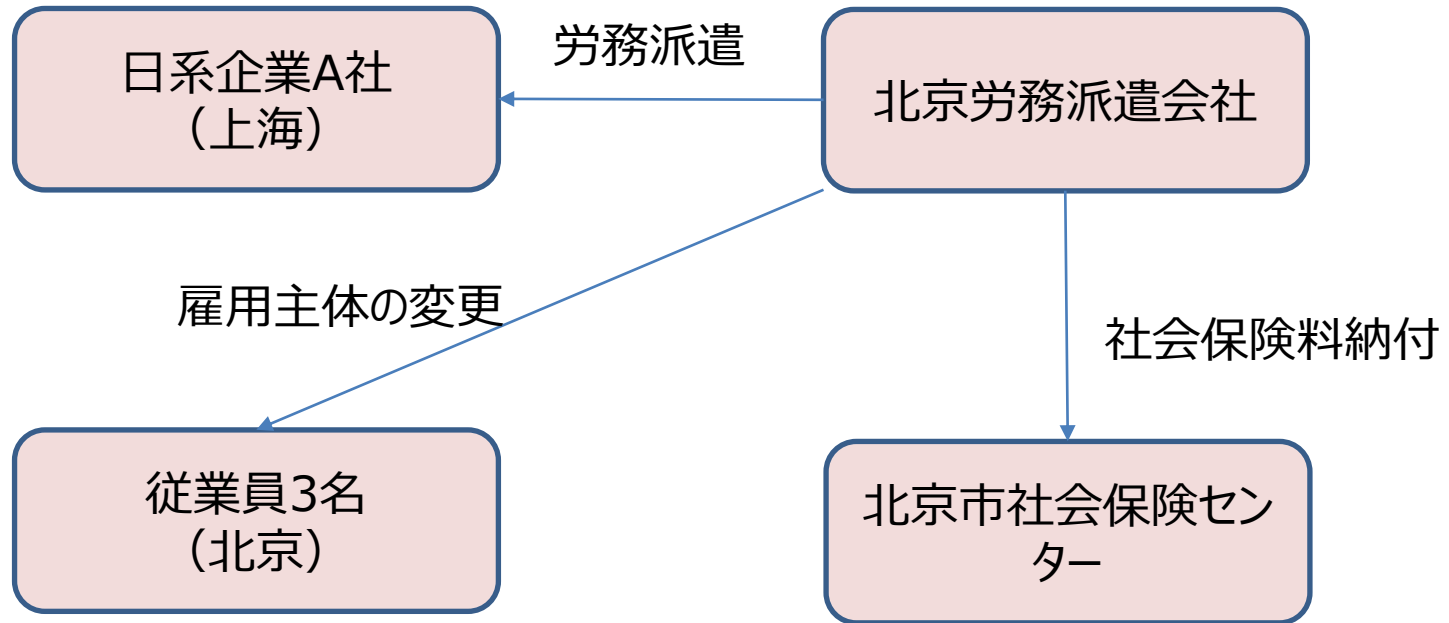
解決案 1 : 会社所在地で納付



※ 本スキームでは従業員の社会保険待遇（特に医療保険待遇）を受ける際に一定の影響を受ける可能性がある

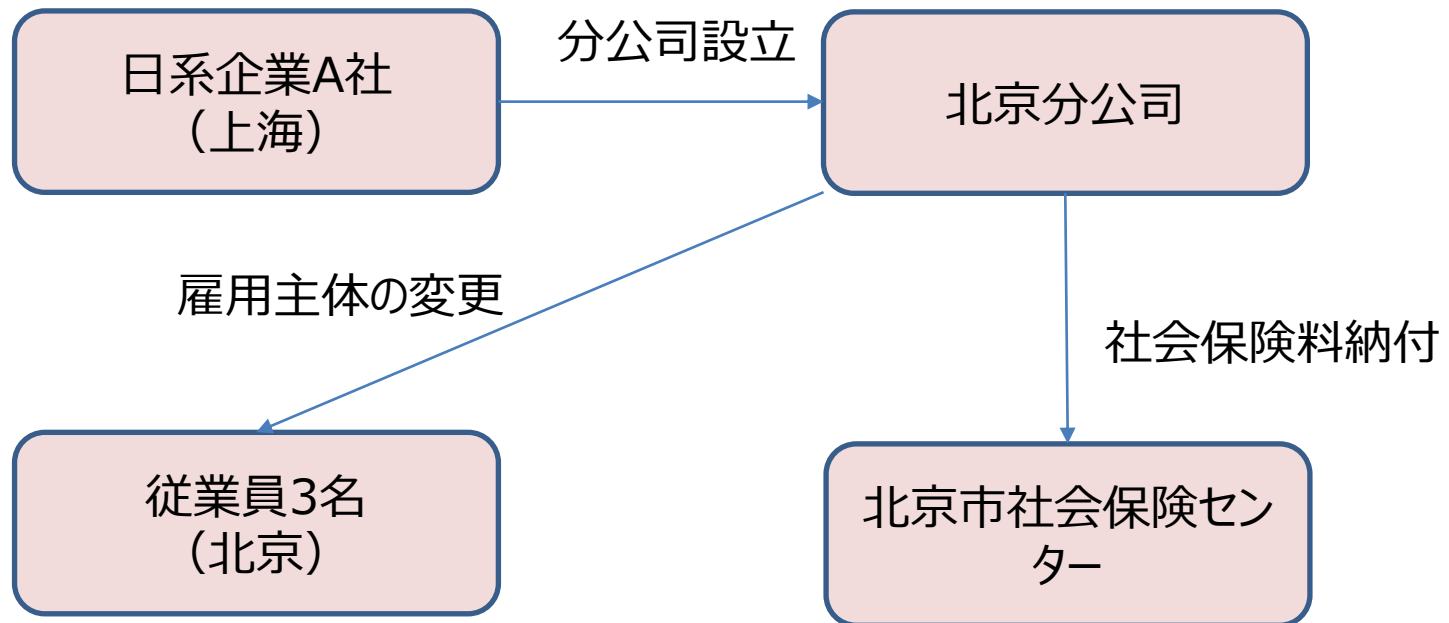
スキーム・シミュレーション

解決案2 労務派遣会社を起用



スキーム・シミュレーション

解決案3：北京分公司設立



講師紹介



Web : www.ridra-tj.com

Email : zhangqilong@ridra-law.com

Tel : (+86)10-6468-5598

Mobile : 139-1131-6187

北京 : 朝陽区霄雲路36号 国航ビル2106号室

上海 : 静安区漢中路243号 泰禾ビル 902A室

天津 : 和平区南京路75号 国際ビル2402号室

青島 : 南区香港中路76号 頤中皇冠假日酒店写字楼 1305室

◇ 執務経歴

- 2018年7月 – 現在 北京立動法律事務所 代表弁護士
- 2012年4月 – 2018年7月 北京天達共和法律事務所 パートナー弁護士
- 2006年12月 – 2012年3月 北京市大地法律事務所 弁護士
- 1999年7月 – 2006年12月 三菱東京UFJ銀行北京支店法人営業部

◇ 業務分野

- 外商投資（会社設立、持分譲渡、清算など）、税法、商法、労働法、外為法等

◇ 資格

- 中国弁護士資格
- 中国税理士資格
- 中国公認日本語通訳・翻訳資格

◇ 社会活動

- 中国弁護士協会 会員
- 中国法学会 会員
- 中国税理士協会 会員
- 北京市労働及び社会保障法学会 会員
- 2014年度～ 中小企業海外展開現地支援プラットフォーム事業コーディネーター

日系金融機関で培ったビジネス感覚と、弁護士・税理士という二つの資格に裏打ちされた豊富な知識とノウハウを用い、法律のみならず、外為管理、国際ビジネス、取引の財務効果及びタックス・プランニングなど多岐に渡るサジェスチョンをワンストップで提供。

弁護士として、多種多様な法務案件に関与。その確かな提案力と問題解決能力により、日系企業から高い評価を獲得するとともに、各種セミナーにおける講師活動や執筆活動等を通じて、多くの日系企業の対中ビジネスの発展に貢献している。