

# 中国における外国人就業制度に対する改革の 全面的実施について

(2017年6月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本調査レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京事務所が現地法律事務所北京金誠同達法律事務所に作成委託し、2017年5月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび北京金誠同達法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび北京金誠同達法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：[BDA@jetro.go.jp](mailto:BDA@jetro.go.jp)

ジェトロ・北京事務所  
E-mail：[PCB@jetro.go.jp](mailto:PCB@jetro.go.jp)

**JETRO**

## 目次

一.	外国人の中国における勤務許可制度に対する改革の背景 .....	1
二.	外国人の中国における勤務許可制度の主な内容 .....	2
	1. 証書の統一管理、2種類の証書の併合 .....	2
	2. 評価基準の統一、分類管理の実施 .....	3
	3. ポイント制の導入.....	3
	4. インターネット上のシステムおよびナンバーによる外国人の中国における勤務 に対する管理.....	3
	5. 申請資料および審査認可期間の統一 .....	4
三.	全国実施案の人材区分基準 .....	4
	1. A類人材.....	4
	2. B類人材.....	5
	3. C類人材.....	6
四.	全国実施案の区分基準と試行案の区分基準との相違 .....	7
	1. A類人材の区分基準について .....	7
	2. B類人材の区分基準について .....	8
	3. C類人材の区分基準について .....	10
	4. ポイント制について .....	10
五.	外商投資企業に対する影響 .....	11
	1. 年齢が60歳を超える者.....	11
	2. 大学学部を卒業していない一般の技術者 .....	12
	3. 学歴が低く、勤務年数が短い若年者 .....	12
六.	対応策について .....	12
	別紙：全国実施案ポイント制（ポイント加算表） .....	14

## 中国における外国人就業制度に対する改革の全面的実施について

中国では、2016年10月から、北京市、天津市、河北省、上海市、安徽省、山東省等の地において、外国人の中国における勤務許可制度に対する改革が試行され、その改革の内容は、広く外商投資企業および外国人の注目を集めてきました。2017年3月に試行期間が満了したところで、2017年3月28日に、国家外国専門家局、人力資源・社会保障部、外交部、公安部により「外国人の中国における勤務許可制度の全面的実施に関する通知」（外專発[2017]40号）が共同公布され、2017年4月1日から、外国人の中国における勤務許可に係る新制度が全国的に実施されることになりました。ここでは、外国人の中国における就業制度について今回全面的に実施される改革の主な内容、当該内容と試行案との相違点、外商投資企業に対する影響等について解説し、さらに、その対応策について検討します。

### 一. 外国人の中国における勤務許可制度に対する改革の背景

外国人の中国における勤務許可制度に対する今回の改革は、突然決定されたものではなく、2012年に中国共産党が第18回全国代表大会を開催し、当該大会において新しく発足した指導部が「天下の俊英を集めて登用する」という戦略思想を打ち出し、国外から優秀な人材を引き寄せることを特に重視してきたことの表れです。2016年の政府報告には、「より積極的に、より開放的に、より有効に人材を引き寄せる政策について、中国国家外国専門家局が率先して実施すること」と明記されています。

制度の面では、従来、中国において勤務する外国人は、外国専門家および一般外国人に分けられ、それぞれ異なる管理が実施されていました。外国専門家については、外国専門家局が管理に責任を負い、国内招聘単位はまず、中国において勤務する当該専門家のために、「外国専带来華工作許可証」を取得する必要がある、その後に当該外国専門家が就労ビザを申請して入国し、入国後15日以内に、「外国専門家証」および外国人居留許可の取得を申請することになっていました。一般外国人については、通常、各地の人力資源・社会保障局が管理しており、国内招聘単位はまず、中国において勤務する当該外国人のために「中華人民共和国外国人就業許可証書」を取得する必要がある、その後に当該外国人が就労ビザを申請して入国し、入国後15日以内に、「外国人就業証」および外国人居留許可の取得を申請することになっていました。

中国が2001年にWTOに加盟後、中国において勤務する外国人は増え続けています。人力資源・社会保障部が公布した「2015年度人力資源社会保障事業発展統計公報」によれば、2015年末時点において、「外国人就業証」を取得して中国において勤務する外国人は合計24万人に達し、台湾・香港・マカオ人員就業証を取得して中国大陸において勤務する台湾・香港・マカオ人員は合計8万4,000人に達しました。中国において勤務する外国人の増加に伴い、中国各地で、管理の混乱、違法就業、違法逗留といった状況が頻繁に見られるようになり、全国で統一されたルールに則った管理が急務でした。また、外国専門家および一般外国人の区分の判断基準が曖昧であり、それぞれを管理する二つの部門における手続きの流れ、必要な提出資料も異なっていたため、多くの外国人および国内において外国人を雇用する単位を困惑させていました。

係る状況を背景として、国家外国専門家局が2016年9月27日に「外国人の中国における勤務許可制度試行実施案の発布に関する通知」（以下「試行案」）を発布し、2016年10月から2017年3月まで、北京市、天津市、河北省、上海市、安徽省、山東省、広東省、四川省、雲南省、寧夏回族自治区を外国人の中国における勤務許可制度の試行地とした後に、国家外国専門家局、人力資源・社会保障部、外交部、公安部が2017年3月28日に「外国人の中国における勤務許可制度の全面的実施に関する通知」（外專発[2017]40号）（以下「全国実施案」）を共同で公布し、2017年4月1日から、外国人の中国における勤務許可に係る新制度が全国的に実施されることになりました。国家外国専門家局は、2017年3月29日に「外国人の中国における勤務許可サービス指南（暫定）」も公布し、各申請にあたり提出する必要がある資料および審査認可期限等について明確にし、2017年4月1日から施行しています。

## 二. 外国人の中国における勤務許可制度の主な内容

### 1. 証書の統一管理、2種類の証書の併合

証書の管理において、今後は、外国専門家と一般外国人とが区分されず、旧「外国専門家来華工作許可証」および「外国人就業許可証書」が「外国人工作許可通知」に統一され、旧「外国専門家証」および「外国人就業証」が「外国人工作許可証」に統一されます。それにより、手続きの流れはまず、国内雇用単位が招聘する外国人のために「外国人工作許可通知」を申請する必要があり、「外国人工作許可通知」取得後に、当該外国人が就労ビザを申請して入国し、入国後に「外国人工作許可証」を申請し、

かつ、居留手続きをすることになります。現行の有効期間内にある外国專家の中国における勤務許可および外国人の入国就業許可、その関連する証書は、継続して有効ですが、有効期間が満了して新たに申請する場合には、新制度に従い申請する必要があります。

## 2. 評価基準の統一、分類管理の実施

「ハイエンドの奨励、ミドルエンドの規制、ローエンドの制限」の原則に基づき、外国人が外国ハイエンド人材（A類）、外国専門人材（B類）およびその他の外国人（C類）に区分されます。外国ハイエンド人材（A類）は、より迅速なサービスを受けることができます。例えば、「外国人工作許可通知」の申請・取得後にビザを取得して入国する前に、オンラインで電子版資料を提出することができ、書面資料の検査を受ける必要がないため、審査期間が短くなります。勤務歴、無犯罪記録証明にも、自己申告制等が採用されます。

## 3. ポイント制の導入

人材をA類、B類、C類に区分する基準の一つとして、ポイント制が導入されます。これは、外国人の賃金水準、教育水準、勤務年数、年齢、中国語レベル、勤務地等の各項目のポイントが加算されるもので、合計ポイントが85以上の人材はA類、60以上85未満の人材はB類、60未満の人材はC類に区分されます。ただ、当該ポイントは、あくまで区分基準の一つに過ぎず、中国において勤務するすべての外国人がポイントを算定する必要があるわけではなく、その他の区分基準によっていかに区分されるのかについて直接判断することができるのであれば、ポイントを算定する必要はありません。

## 4. インターネット上のシステムおよびナンバーによる外国人の中国における勤務に対する管理

外国人の中国における勤務に関する全国で統一された管理情報化システム (<http://fwp.safea.gov.cn>) の運行が開始されます。中国において勤務するすべての外国人は、上記システムを通じて手続きを申請することになります。国内雇用単位は、申請に対する審査の進展について、リアルタイムで検索することができるようになっています。それによって、データの一括管理および共有が可能になりました。また、外国人一人ひとりに終身ナンバーが交付され、当該ナンバーによって、外国人一人ひとりの中国における勤務に対する管理の状況、信用記録等が記録されます。

## 5. 申請資料および審査認可期間の統一

従来は、外国人が中国における勤務のための手続きをする過程において、中国各地で、提出を要求される資料および審査認可期間がそれぞれ異なっていたところ、「外国人の中国における勤務許可サービス指南（暫定）」によって、提出する必要のある資料および審査認可期間が詳細に定められただけでなく、申請資料が従来に比べ大幅に簡素化されました。今回の改革の実施によって、全国的に、申請資料、申請手続き、審査認可期間の統一が実現したことになります。

## 三. 全国実施案の人材区分基準

全国実施案の別紙となっている「外国人の中国における勤務の区分基準（試行）」の主な内容は、以下のとおりとなっています。

### 1. A類人材

定義	中国の経済社会発展に必要な科学家、科学技術におけるリーダー的人材、国際的企業家、専門的かつ特殊な人材等の「高精尖缺」（ハイレベル、エリート、トップリーダー）である国外ハイエンド人材
年齢、学歴、勤務歴の制限	制限なし。
区分基準	(一) 国内人材招聘計画に選ばれた者 主に中国各地域において制定される各人材招聘計画 (二) 国際的に公認されている専門的な功績認定基準を満たす者 第1号から第18号まで条件が掲げられており、そのうち第10号は、「フォーチュン・グローバル500企業の本社上層管理職、技術研究開発の主要メンバー、その子会社または地区本部副総経理以上の管理職、技術研究開発責任者を務めたことがある者」。 (三) 市場の動向に合致する奨励類職位に求められる外国籍人材 第1号から第9号まで条件が掲げられており、そのうち第1号は、「中央所属企業およびその子会社、フォーチュン・グローバル500企業のグローバルまたはローカル本部、国家ハイテク企業、大規模企業に採用される、高級管理または技術職務に従事する者」。第3号は、

	<p>「国内外の中規模企業に採用される、高級管理もしくは技術サービスに従事する者または「外商投資産業指導目録」奨励類産業条目および「中西部地区外商投資優勢産業目録」条目に適合する小規模の外商投資企業に招聘される代表取締役（以下、董事長）、法定代表者、総経理もしくは首席技術専門家」、第9号は、「平均賃金収入が当該地区の前年度の社会平均賃金収入の6倍を下回らない外国籍人材」。</p> <p>(四) Innovation and Entrepreneurship 方面の人材 主に知的財産権分野において功績のある外国人</p> <p>(五) 優秀な青年人材 国外のハイレベルな大学または中国国内の高等教育機関において博士研究員を務める40歳以下の青年人材</p> <p>(六) 85以上のポイントを獲得する人材</p>
--	--

## 2. B類人材

定義	中国の経済社会発展に必要な国外の専門的人材
年齢、学歴、勤務歴の制限	60歳以下であり、学士以上の学位を取得しており、2年以上の関連する勤務歴があること。ただし、中国における勤務が確かに必要であって、Innovation and Entrepreneurship 方面の人材、専門技能系人材、優秀な国外の卒業生であり、ポイントが国外の専門的人材に係る基準に達している人材、執行政府間の協定に適合する人材については、適宜制限を緩和することができる。
区分基準	<p>(一) 学士以上の学位を取得しており、関連する勤務歴が2年以上ある国外の専門的人材で、次に掲げる人材の一つに該当する者。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 教育、科学研究、メディア、出版、文化、芸術、衛生、スポーツ等の特殊分野において、科学研究、教育、管理等に従事する管理者または専門技術者</li> <li>2 中外政府間の協定、国際機関間の協定、中外経済貿易・工程技術契約が執行される者、国際的に知名度の高い学術機構および科学教育系国際機関に派遣される者については、政府間の交流提携協定の約款に基づき、年齢制限を緩和することができる。</li> <li>3 国際機関の駐中国拠点により招聘される者および国外の専門家機関の駐中国機構の代表</li> <li>4 多国籍会社により派遣される中間層以上の従業員、外国企業の駐中国</li> </ol>

	<p>拠点の首席代表および代表</p> <p>5 各種企業、事業単位、社会機関等に採用される国外管理者または専門技術者</p> <p>(二) 国際的に通用する職業技能資格証書を有し、または中国において緊急に必要な技能を有する人材</p> <p>(三) 外国語教育者</p> <p>外国語教育者は原則として、その母国語の教育に従事しており、大学学士以上の学位を取得しており、かつ、言語教育勤務歴が2年以上あること。そのうち、教育系、言語系もしくは師範系の学士以上の学位を取得しており、所在国の教師資格証書を取得しており、または要求を満たす国際言語教学証書を取得している者については、勤務歴に係る要求が免除される。</p> <p>(四) 平均賃金収入が当該地区の前年度の社会平均賃金収入の4倍を下回らない外国籍人材</p> <p>(五) 国の関係部門所定の専門家およびプロジェクト実行者</p> <p>(六) 60以上のポイントを獲得する人材</p>
--	---

### 3. C類人材

定義	国内の労働力市場の需要を満たし、国の政策規定に適合するその他の外国人
年齢、学歴、勤務歴の制限	特に制限なし。
区分基準	<p>(一) 外国人の中国における勤務に関する現行の管理規定に適合する外国人</p> <p>(二) 臨時または短期（90日を上回らない）で勤務する外国人</p> <p>(三) 割当制管理が実施される者</p> <p>それには政府間の協定に基づき訪中して実習を受ける外国人青年、所定の条件に適合する外国人留学生、国外の高校の外国籍卒業生、遠洋漁業等の特殊分野に従事する外国人等が含まれる。</p>

#### 四. 全国実施案の区分基準と試行案の区分基準との相違

4月1日から施行されている全国実施案は、試行案に修正を加える形で制定されたものですが、統一証書管理、外国人分類管理、統一ネット管理、申請手続き、審査認可期間等の方面において、それほど大きな修正は加えられていません。しかし、外国人の中国における勤務に最も大きな影響を与えるA類、B類、C類の区分基準については、やはり大きな修正が加えられています。全国実施案の区分基準と試行案の区分基準との主な相違点は、以下のとおりです。

##### 1. A類人材の区分基準について

###### (1) 外国人の平均賃金収入が独立した区分基準となったことについて

試行案においては、A類人材の区分基準の一つとして、(三)市場の動向に合致する奨励類職位に求められる外国籍人材が挙げられていたところ、そのうち第9号が「賃金性年間収入および個人所得税年間納付額が所定の基準に達している外国籍人材」となっていました。しかし、当該基準には具体的規定が含まれておらず、運用性に欠けていました。

全国実施案においては、上記基準が明確化され、すなわち、「平均賃金収入が当該地区の前年度の社会平均賃金収入の6倍を下回らない外国籍人材」となりました。これによって、年間収入が当該基準に達する外国人は、A類に区分され、その他の要因を考慮する必要がなくなりました。

ある地区の前年度の社会平均賃金収入は通常、当地の統計局または人力資源部門により、翌年に公布されます。北京市および上海市を例に挙げれば、北京市の2016年度の社会平均賃金収入は9万2,477元と公布されており、その6倍の収入額は55万4,862元(約870万円)となります。上海の2016年度の社会平均賃金収入は7万8,045元(約122万円)と公布されており、その6倍の収入額は46万8,270元となります。

実際には、多くの外国人が中国国外の親会社から中国の子会社または関連会社に派遣されて勤務しているところ、係る外国人の賃金は、国外の親会社および中国の会社からの二本立てとなっているのが一般的です。係る状況において、上記基準の平均賃金収入に、国外の親会社により支払われる賃金が含まれるのか否かについて、試行案の規定においては、外国人の賃金性年間収入および個人所得税年間納付額が考慮する

べき要因となっていたところ、全国実施案においては、基準における金額が既に明確化されており、中国政府部門が国外からの収入について照合・確認するすべがないことを考慮すれば、上記平均賃金収入は、中国側の雇用単位が支払う賃金であると理解されます。

(2) 小規模の外商投資企業に招聘される 董事長、法定代表者、総経理または CTO の追加

試行案においては、フォーチュン・グローバル 500 企業のグローバルまたはローカル本部、大規模企業、中規模企業に採用される高級管理者または技術者が A 類に区分されるとなっていたところ、全国実施案では、「外商投資産業指導目録」奨励類産業条目および「中西部地区外商投資優勢産業目録」条目に適合する小規模の外商投資企業に招聘される 董事長、法定代表者、総経理、首席技術専門家も A 類に区分されることになりました。

## 2. B 類人材の区分基準について

B 類人材は、3 種類の区分基準の中でも、関係する外国人が最も多い区分基準であり、全国実施案においては、B 類人材の区分に大きな修正が加えられたといえます。

(1) 外国人の平均賃金収入が独立した区分基準となったことについて

A 類人材の区分基準と同様に、外国人の平均賃金収入が独立した区分基準となっており、平均賃金収入が当該地区の前年度の社会平均賃金収入の 4 倍の額を下回らない外国人は、B 類に区分され、その他の要因を考慮する必要がありません（ただし、原則的にはやはり、60 歳を超えることはできません）。前述の A 類人材と同様に、北京市の 2016 年度の平均賃金データを例にとれば、その 4 倍の収入額は 36 万 9,908 元（約 580 万円）となり、上海の 2016 年度の平均賃金データを例にとると、その 4 倍の収入額は 31 万 2,100 元（約 500 万円）となります。

(2) 技能系人材および専門人材の区分基準の追加、学歴に関する区分基準の削除

全国実施案においては、次に掲げる 2 種類の技能系人材および専門人材が区分基準に追加されました。

- ① 国際的に通用する職業技能資格証書を有し、または中国において緊急に必要な技能を有する人材
  - ② 国の関係部門所定の専門家およびプロジェクト実行者
- また、次にあげる 2 種類の学歴に関する区分基準が削除されました。
- i. 中国国内の高等教育機関において修士以上の学位を取得した優秀な卒業生
  - ii. 上海交通大学高等教育研究院による世界大学ランキングのトップ 100 校に入る高等教育機関において修士以上の学位を取得した卒業生

上記区分基準の変化から、全国実施案においては、市場の需要に鑑み、専門技能を有し、専門分野に長けた人材が特に重視されるようになり、有名校を卒業し、有名校で修士または博士を取った等の高学歴については、独立した区分基準とははしくなくなったことが分かります。新たに追加された上記 2 種類の基準によれば、たとえ有名校卒業でなくても、高学歴でなくても、勤務年数が長くなくても、何らかの専門的技術があれば、中国において勤務する許可を取得することができることとなります。

(3) 年齢、学歴および勤務歴の制限について

B 類人材は、年齢が 60 歳を上回らないことがなお要求されています。ただし、例外規定として、国際的に知名度の高い学術機構および科学教育系国際機関に派遣される者については、政府間の交流提携協定の約款に基づき、年齢制限が緩和されます。

全国実施案の規定に基づき、Innovation and Entrepreneurship 方面の人材、専門技能系人材、優秀な国外の卒業生であり、ポイントが国外の専門的人材基準に達している人材については、適宜制限が緩和されます。

よって、B 類人材のうち、①国際的に通用する職業技能資格証書を有し、または中国において緊急に必要な技能を有する人材、②平均賃金収入が当該地区の前年度の社会平均賃金収入の 4 倍の額を下回らない外国籍人材、③国の関係部門所定の専門家およびプロジェクト実行者、④60 以上のポイントを獲得する人材については、学歴および勤務歴の制限がないと考えられます。

### 3. C類人材の区分基準について

C類人材の区分基準にも、大きな変化があり、まず、「外国一般人」という表現が「その他の外国人」に変更され、受け入れられ易いものになりました。また、区分標準が三つにまとめられました。上記基準に基づき、中国において勤務する期間が90日を上回らない外国人も、就労ビザを申請することができます。

### 4. ポイント制について

ポイント制は、A類、B類、C類の人材を区分する独立した基準であるため、高級管理者、技術者等に該当しない外国人にとっては、非常に重要なものとなります。試行の過程においては、ポイント制の内容が特に注目を集めていました。全国実施案においては、ポイント制の内容にも以下のとおり、若干修正が加えられました（全国実施案のポイント制の詳細な一覧については、別紙をご参照下さい）。

- (1) 勤務年数項目において、最高ポイントが15から20に引き上げられました。基準自体は変わらず、勤務年数満2年で5ポイントが加算され、2年を上回っている場合には1年上回るごとに1ポイントが加算されます。当該基準に基づき、勤務年数が17年以上であれば、最高ポイントである20ポイントが加算されます。
- (2) 中国語レベル項目において、最高ポイントが10から5に引き下げられました。また、新たな基準が追加され、すなわち以前に中国籍を有していたことのある外国人は、最高ポイントである5ポイントが加算されることになりました。近年、多くの中国人が移民等により外国籍を取得しています。中国政府が二重国籍を認めていないため、係る中国人は、外国籍を取得すると同時に中国籍を放棄していました。当該基準が追加されたことで、係る中国人が中国において勤務するのに便宜が図られました。
- (3) 著名大学の判断基準が削除されました。試行案においては、「上海交通大学高等教育研究院による世界大学ランキングのトップ100校に直近5年の間に入っている国外大学」を卒業した者について、5ポイントが加算されることになっていました。全国実施案においては、上記判断基準が削除されると同時に、国外のハイレベルな大学とはいかなるレベルの大学なのかについて、申請者の説明および審査認可部門の裁量によって判断されることになり、著名大学の範囲が広がる可能性があります。

- (4) 中国における勤務年数が連続5年以上である者は、5ポイントが加算されることになりました。長年にわたり中国において勤務・生活していることが考慮の対象となることは合理的であり、今後も中国における勤務を続けていくことにも有利となります。

## 五. 外商投資企業に対する影響

全体としては、試行案に比べれば、全国実施案は、外国人の中国における勤務に対する制限がある程度は緩和され、区分が合理的になり、企業および市場の選択に委ねられる部分が大きくなり、外商投資企業が中国において投資する企業に対し人材を派遣するのに有利となったといえます。全国実施案実施後においては、多国籍企業にとって、日本から中国に課長、部長以上のクラスの管理者を派遣するのに、特に障害はありません。ただ、次に掲げる人材については、影響を受ける可能性があります。

### 1. 年齢が60歳を超える者

過去に中国において勤務したことのある外国人も、原則としては、60歳を超えないことが要求されています。そもそも各地方においては通常、外商投資企業について特殊な事由が認められており、外商投資企業の出資者、法定代表者、取締役（以下、董事）、監事がたとえ60歳を超えていても、中国において勤務することが可能であり、外商投資企業の規模、業界類型についても、基本的には特に要求がありませんでした。

しかし、今回の改革が実施された後においては、フォーチュン・グローバル500のグローバル・ローカル本部および大規模・中規模企業に招聘される高級管理者、「外商投資産業指導目録」奨励類産業条目および「中西部地区外商投資優勢産業目録」条目に適合する小規模の外商投資企業に招聘される董事長、法定代表者、総経理、首席技術専門家のみが年齢制限を受けないこととなります。一般の外商投資企業の出資者、法定代表者、董事、監事が60歳を超える場合には、中国における勤務が困難となることが予想されます。しかしながら、まったく可能性がないわけではなく、審

査認可機関の裁量権が依然として大きいので、企業に必要性があれば審査認可機関に対し申請を提出することも可能です。

## 2. 大学学部を卒業していない一般の技術者

技術系人材について、フォーチュン・グローバル 500 企業のグローバル・ローカル本部および大規模・中規模企業に招聘される技術者、「国際的に通用する職業技能資格証書を有し、または中国において緊急に必要な技能を有する人材」は、学歴および勤務歴の制限（学士以上の学位、2年以上の勤務歴）を受けませんが、係る人材以外の人材は、原則として、学歴および勤務歴の制限を受けることになり、高卒または一般的な職業技術学校卒業の外国人は、中国における勤務が困難になることが予想されます。しかしながら、ポイント制において相応する要求を満たしているのであれば、中国における勤務が認められる可能性もあります。

## 3. 学歴が低く、勤務年数が短い若年者

管理者、技術者以外の国外の若年者について、学歴が低く、勤務年数も短いのであれば、通常は報酬も低いと考えられ、さらにポイント制においても 60 に達しなければ、係る若年者は、中国における勤務が困難であると思われます。

## 六. 対応策について

今回の全国実施案に基づき、外商投資企業の対応策について、以下のとおり提案します。

- 1 既に中国において勤務している国外従業員について、現在所有している就業証の期間が満了した後も中国において引き続き勤務する予定である場合、会社内部において事前に、当該従業員が中国において引き続き勤務する条件を満たしているかについて確認しておくことを提案します。
- 2 今後、中国現地において外国人を採用する場合、および日本において中国業務のために従業員を採用してから中国に派遣する予定のある場合には、まず中国にお

いて勤務する条件を満たすか否かを確認する必要があります。中国に対する従業員派遣計画を定める前にも、同様の確認が必要です。

- 3 審査認可部門に対し提出する資料について、きっちり準備しておく必要があります。国内の雇用単位は、雇用する外国人がA類、B類、C類のいずれに区分されるかについて、およびその理由について、資料を提出して証明する必要があります。区分の判断基準について、全国実施案では、全体的に明確になったといえますが、審査認可部門の裁量権が依然として大きく、例えば、多国籍会社により派遣される中間層以上の従業員、外国管理者、専門技術者、中国において緊急に必要な技能を有する人材、国外のハイレベルな大学等の規定には、依然として実質的に明確な基準がありません。審査認可部門は、一定の程度において申請者の提出する資料に基づき判断することになるので、提出する資料が詳細であり、かつ、説得力があれば、認可の取得にも有利となります。
- 4 現在の条件では中国において勤務する条件を満たしていない外国人について、何としても中国において勤務させたいという要望が当該外国人を派遣する国外企業にあるのであれば、条件を満たすような工夫が必要であると思われます。例えば、中国において勤務させる外国人の賃金が日本の親会社および中国の子会社からの二本立てとなっているのであれば、中国の子会社から支払われる賃金を引き上げ、日本の親会社から支払われる賃金を逆に引き下げることによって、A類人材またはB類人材の条件を満たす等の工夫が考えられます。また、積極的に中国語を学習させ、漢語水平考試（HSK）を受けさせ、ポイント制におけるポイントを多く獲得することができるようにするのもまた、工夫の一つです。
- 5 中国各地の経済発展の水準が異なれば、外国籍人材に対する要求も異なってきます。ポイント制においては、外国人の地方都市における勤務を奨励するため、地方経済において不足している外国籍人材には、10ポイントが加算されます。ただ、具体的基準については、省級の外国人勤務管理部門によって制定されますので、外国人が勤務する地の省級部門の政策にも注目することを提案します。

以上

別紙：全国実施案ポイント制

ポイント加算表

ポイント項目	基準	ポイント数
無条件認可項目 (ポイントを算定する必要がない。)	国内人材招聘計画に選ばれた者、国際的に公認されている専門的な功績認定基準を満たす者	—
	市場の動向に合致する奨励類職位に求められる外国籍人材	—
	Innovation and Entrepreneurship 方面の人材、優秀な青年人材	—
国内招聘単位から支払われる年収 (万元)	45 以上	20
	35 以上 45 未満	17
	25 以上 35 未満	14
	15 以上 25 未満	11
	7 以上 15 未満	8
	5 以上 7 未満	5
	5 未満	0
教育水準または取得している職業技能資格証書等	博士：国際的に通用する最高レベル職業技能資格証書、高級技師証書または相当するもの	20
	修士：技師証書または相当するもの	15
	学士：高級技術工または相当するもの	10
関連勤務年限	2 年を上回っている場合には、1 年上回るごとに 1 ポイントが加算される。	最高 20
	2 年	5
	2 年未満	0
1 年当たり勤務期間 (月)	9 以上	15
	6 以上 9 未満	10
	3 以上 6 未満	5
	3 未満	0
中国語レベル	以前に中国籍を有していたことのある外国人	5
	中国語教育による学士以上の学位を取得している。	5
	漢語水平考試 (HSK) 5 級以上	5
	漢語水平考試 (HSK) 4 級	4

	漢語水平考試 (HSK) 3 級	3
	漢語水平考試 (HSK) 2 級	2
	漢語水平考試 (HSK) 1 級	1
勤務地	西部地区	10
	東北地区等の古くからある工業基地	10
	国家級貧困県等の特別地区	10
年齢	18 歳以上 25 歳以下	10
	26 歳以上 45 歳以下	15
	46 歳以上 55 歳以下	10
	56 歳以上 60 歳以下	5
	60 歳を上回る	0
国外のハイレベルな 大学を卒業してお り、フォーチュン・ グローバル 500 企業 における任職経験が あり、またはその他 の所定の条件を満た す者	国外のハイレベルな大学を卒業している。	5
	フォーチュン・グローバル 500 企業における任職経験がある。	5
	特許等の知的財産権を所有する。	5
	中国における連続勤務年数が既に 5 年以上に達している。	5
地方奨励ポイント	地方経済において不足している外国籍人材（具体的基準は省級の外国人勤務管理部門が制定）	0～10