

現地スタッフの雇用

中国ビジネスを展開する上で、現地スタッフの活躍なくして進展は考えられません。中国ビジネスを進展させる過程で、現地スタッフの雇用は非常に重要な課題と言えます。今回は、現地採用の方法について説明します。

1. 現地スタッフの募集

中国に現地法人や駐在員事務所を設立する場合は、日本本社からの赴任者の選任・着任手続きを進めると同時に、現地スタッフの募集について検討することになります。

現地スタッフ募集の方法には、知人や取引先の紹介というケースも見られますが、日系企業の場合、人材紹介会社を利用することが多くなります。また、工場などで一斉に多くの人材を採用する場合は、人材マッチングサービスを行う場である「人材市場」（半官半民組織）やインターネット上の人材募集サイトを利用することになります。

2. 現地スタッフの雇用方法

雇用方法には、使用者と労働者が直接労働契約を締結する『直接雇用』と、人材派遣会社から人材派遣を受け入れる『間接雇用』があります。駐在員事務所は政府より営業許可を受けた存在でないため、法律上、間接雇用による雇用を選択せざるを得ない点に注意が必要です。

間接雇用においては、派遣先企業は労働者と直接労働契約を締結しませんが、法律上の効果の面では、直接雇用と間接雇用の間に大きな差異はないものと言えます。中国では、労働契約法等の法令により、労働契約において、重い使用者責任が人材派遣会社に課せられるため、人材派遣会社が、派遣先企業に人材派遣契約でこの使用者責任を転嫁するからです。

しかし、間接雇用には、派遣先企業にとって、①社会保険料や個人所得税等の頻繁な制度改正に関する使用者責任から解放される、②労働争議の発生時に人材派遣会社が間に立つため、比較的穏やかな解決を期待できるというメリットも有すると言えます。

直接雇用と間接雇用をまとめると、下記のような相違点があります。

■「直接雇用」と「間接雇用」の相違点

	直接雇用	間接雇用
現地従業員との間の労働契約の有無	有	無
雇用期間	固定期間、終身雇用共に可	固定期間、無期限共に可(ただし、固定期間は2年以上)
契約期間中における解雇(契約の打ち切り)	可(ただし、法律の条件に適合する必要あり)	可(ただし、労務派遣契約に適合する必要あり)
駐在員事務所による雇用	不可	可
現地法人による雇用	可	可
個人所得税、社会保険の手続き	雇用主に責任	派遣会社に責任