

事例研究～中国ビジネス法務

出入国管理法施行による就労目的の
居留許可に関する更新手続きについて北京市大地律師事務所 / 日本部
パートナー弁護士 法学博士 熊琳

2012年6月30日に公布された「中華人民共和国出入国管理法」（以下「出入国管理法」）が、13年7月1日より正式に施行されました。これに伴い外国人の出入国および居留に関連する管理制度に多くの変更が生じたため、以下のような問題を引き起こしています。

具体的には、(1)ビザ・居留許可の更新にかかる審査期間の長期化(2)Fビザ(訪問ビザ)により就労することの禁止(3)出張に際しての宿泊登記・居住登記の厳格化(4)外国人に対して出国制限を生じさせる事由の増加(5)ビザ・居留許可に関する手続きを行う主体の変更(6)社会保険管理、個人所得税の徴収・納付制度との関連(7)新法施行後の過渡期における対応などの問題点が挙げられます。

これらの問題の中でも、(1)居留許可の申請、更新に関する審査の「長期化」は、中国で就労、居留する外国人にとって、最も影響が大きい問題の一つです。(地域によっては、ビザ更新時にも無犯罪経歴証明書の提出が求められるなど、申請準備にもより多くの時間がかかるようになりました。)

出入国管理法の実施細則および関連法規がまだ定められておらず、また、関連する政府部門が、従前の出入国管理制度に基づいて公布されている法律法規(以下「その他部門法規」)を改正していないため、出入国管理法の「長期化」に関する規定と、その他部門法規との間に矛盾が生じています。その代表的な例の一つが、就労を目的とする居留許可に関する更新の申請時期についての問題です。

以下の例を用いて、ご説明しましょう。

ある日本の企業が、中国の現地法人に幹部を派遣しました。その幹部はZビザ(就労ビザ)を得て中国に入国し、労働行政部門にて就業証を取得した後、出入国管理機関にて居留許可証を取得して就労・居留していました。当該幹部と現地法人との間で交わした労働契約の満了期間と、居留許可の有効期間は同じ期間と定められていました。もし当該幹部が、労働契約および居留許可の期間が満了した後も、引き続き現地法人で就労する必要がある場合は、まず労働行政部門において労働契約の更新にかかる就業証の延長手続きを行った後、出入国管理機関で居留許可証の更新手続きを行わねばなりません。

「外国人の中国における就業管理規定(1996年)」(以下「就業管理規定」)第19条は、原労働契約期間が満了する前30日以内に、労働行政部門に対して労働契約の更新にかかる就業証の延長手続き申請をしなければならないと定めています。一方、出入国管理法第32条によると、外国人が居留期限の更新を申請する場合は、居留許可の有効期間が満了する30日前までに、出入国管理機関に申請しなければならないと定められています。上記規定に基づけば、就業証・居留許可証の有効期限が13年9月30日である場合、最初に手続きを行う労働行政部門での申請は期限日前30日以内である9月1日～9月30日の間に、次に手続きを行う出入国管理機関での申請は期限日の30日前である8月31日までに行わなければならないと定めています。両規定は明らかに矛盾し、実効性を欠いています。

立法段階でこの矛盾が解決される前に、多くの在中外国人の方々の就労を目的とする居留許可の更新が必要となるのは明らかです。こうした事態に対応するために実務面で解決策を講じなければならず、講じない場合には、行政管理上の混乱が生じることが予想されます。この点について、地方政府が新たに関連法規・政策を定めるか、就業管理規定第19条を柔軟に運用する(例えば、居留許可の期間が満了する30+α日前においても、就業証の延長申請を認める)などの方法により、対応する可能性が高いと考えられます。それゆえ、在中日系企業の方々におかれましても、上記の点に関する各地方政府の動向について、引き続き注視していく必要があるかと存じます。