



VOL. 138

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 社会保険に関する新司法解释（2025/9/1 施行）に伴う法的リスクと実務対応

去る2025年9月1日に施行されました「最高人民法院の労働紛争案件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）」（以下、「新司法解释」）により、社会保険の取り扱いに関する企業の法的責任が、かつてなく厳格化されております。

これまでの実務慣行のままでは、予期せぬ法的紛争に発展するリスクが高まっておりますので、本レターにて法的論点と講じるべき措置について解説いたします。

1. 新司法解释における最重要変更点

今回の改正で最も注目すべきは、社会保険の納付義務に関する企業の責任を明確化した新司法解释第19条の規定です。その要点は以下の通りです。

（1）社会保険の不払いに関する合意の無効 企業と労働者間で締結された、社会保険料を納付しない、あるいは算定基礎を過少に申告するといった内容の合意は、その理由の如何を問わず、法的に無効であることが明文化されました。

（2）労働者による労働契約解除権と経済補償金請求権の是認 企業が法に基づき社会保険料を納付しなかった事実がある場合、労働者はこれを理由として労働契約を一方的に解除し、経済補償金（法定の退職金に相当）を請求することができ、人民法院はこれを法に基づき支持することが明確に示されました。

これは、社会保険の適正な納付が、労働契約を維持するための根源的な義務であることを最高司法機関が改めて確認したものであり、企業の主張が認められる余地は極めて限定的になったと解されます。

2. 企業が直面する具体的な法的リスク

この新司法解释の厳格な適用により、貴社におかれましても以下の法的リスクが顕在化いたします。

リスク①：従来の抗弁の無力化 従来、紛争時に企業側が主張してきた「労働者本人の希望であった」「代替手当を支給しており実質的な不利益はない」といった抗弁は、もはや有効な法的防御となり得ません。

リスク②：上海市等における地域的運用の終焉 これまで上海市高级人民法院の見解等に基づき、企業の「悪意」が立証されない限り経済補償金の支払義務を認めないといった、比較的企業に有利な運用がなされてきました。しかし、最高人民法院の司法解释はこれに優位するため、今後は全国で統一された厳格な基準に基づき判断されることとなります。

3. 推奨する対応策

施行後の法的紛争を未然に防止し、労務コンプライアンス体制を維持するため、以下の措置を速やかに講じられることを強く推奨いたします。

Step 1：労務コンプライアンス監査の実施 全従業員を対象に、社会保険料が賃金総額（各種手当等を含む）に基づき、適正に算定・納付されているか、網羅的な内部監査を実施する必要があります。

Step 2：違法な合意・慣行の是正 社会保険の不加入・過少納付に関する合意書や、それを前提とした現金支給等の慣行は直ちに廃止してください。これらの文書は、将来の紛争において、企業が違法性を認識していたことを示す不利な証拠となるおそれがあります。

Step 3：過去の未納分に対する対応方針の策定 監査の結果、過去の未納等が判明した場合の法的リスクを評価し、対応方針（自主的是正措置、訴訟リスクへの備え等）をあらかじめ策定しておくことが肝要です。

本改正は、中国における労務管理のあり方を根本から見直すことをすべての企業に迫るものです。早めの対策を採ることをお勧め致します。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)