

新型コロナウイルス肺炎対応 緊急人事労務セミナー

Business is all about people. 

2020.02.06

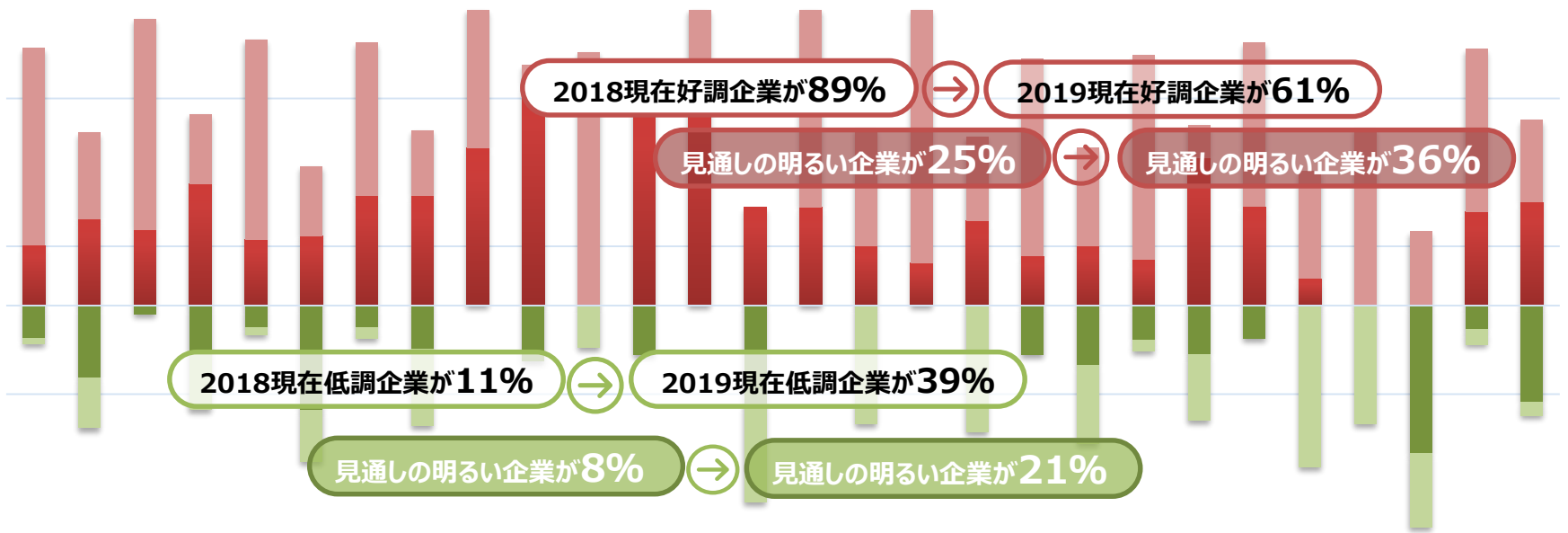
CoChi
Consulting

可馳企業管理諮詢（上海）有限公司
CoChi Consulting (Shanghai) Co.,Ltd
コチ コンサルティング（上海）有限公司
<http://www.cochicon.com>

在中国日系企業 景況感 (2018年末VS2019年末)

Business is all about people

■ 現在は好調 拡大 ■ 現在は好調 横ばい・縮小 ■ 現在は低調 拡大 ■ 現在は低調 横ばい・縮小



2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
機械	化学品・金属品	商社	電機・電子	医療・医薬	食品	建設・建材	IT	物流	統括・諮問・政府	自動車	金融	消費品	その他												

Data: CoChi人事管理一斉調査現地法人回答
 2018年有効回答企業数: 300社; 2019年 (2019年12月1日現在) 有効回答企業数: 406社

I.人事労務関連最新情報

1. 各地の出勤停止・休業の措置

Business is all about people

春節休暇	1月24日	1月25日	1月26日	1月27日	1月28日	1月29日	1月30日
	金	土	日	月	火	水	木
	休息日	国家休日			休息日		
延長春節休暇 (国务院通達)	1月31日	2月1日	2月2日				
	金	土	日				
	休息日						
出勤停止、休業期間 ★一般の職種	2月3日	2月4日	2月5日	2月6日	2月7日	2月8日	2月9日
	月	火	水	木	金	土	日
上海	有給休暇扱い					休息日	
北京、海南 四川(期限は企業が決定)	①在宅勤務推奨						
	②時短・フレックス勤務による集合勤務抑制策実施。						
広東省、江蘇省、浙江省、安徽省、 重慶市、福建、山東、遼寧等 * 湖北省：～2月13日 * 温州市：～2月17日	③休業（停工・停産）扱い					休息日	

* 吉林省、江西省は防疫体制を整備することを条件に政府機関は2月3日正常出社後、2月9日までフレックス勤務。

【賃金支給基準】

休息日	賃金控除なし。在宅勤務は代休または標準賃金の200%の残業代支給。
有給休暇	有給休暇扱い。在宅勤務は代休付与または標準賃金の100%を付加支給。
①②	正常勤務時の賃金支給。出勤、在宅勤務時は超過勤務と見做さない。
③	正常勤務時の賃金支給。（措置開始から1賃金周期（≒1か月））

《新型コロナウイルス感染症肺炎防疫期間労働関係の通知》(国務院、人社部)

- ・ 公共衛生の予防対策にあたり、**隔離観察期間に正常勤務がは正常出勤**として扱い、労働者の給与福利待遇は企業により支給しなければならず、欠勤や無断欠勤として給与控除をしてはならない。

隔離期間に支払われる給与とは労働契約に約定される従業員の正常出勤時に得られるすべての給与性収入を指し、各種給与、賞与、手当などを含む。

- ・ 労働者が新型コロナウイルス肺炎の**隔離観察期間**は、企業は労働法第四十条、第四十一条の規定に基づき、**労働契約の解除をしてはならない**。
- ・ 隔離期間中に労働契約満了を迎える場合、企業は労働関係を終了させてはならず、その**労働契約は隔離期間が満了するまで順延**される。

隔離期間 = 春節休暇延長期間、地方政府休業指定期間

【支給 遅配】

感染拡大防止の為、出勤停止期間の給与の遅配は労働契約法の賃金正常支給条項違反とは扱わない。

NAVI 賃金支給約定日の支給を実施することより、あらかじめ従業員に遅配を通知をしたうえで、勤務開始初日に賃金支給を実施することが正しい処置と判断されます。

【納税申告期間延長】（国家税務総局）

賃金支給遅れおよび、企業経営への影響を鑑み、2月度の所得税申告期限（法人税、個人所得税）を2月17日から24日に延長する。

NAVI 肺炎の影響が重篤な地域や、今後の状況により、さらに延期することもあります。同時にオンライン化の推進を推奨しています。

【社会保険、住宅積立金】（人力資源・社会保障部）

人社部弁公庁明電[2020]7号にて各地に対策を講じるように指示。（1月30日）

NAVI **北京市**：暫定的に1月2月の社会保険費用の納付は3月末までに延期。納付遅延の場合は当局に報告し、延滞金は徴収しない。従業員の納付記録は正常納付と記録する。感染拡大防止措置解除後3か月以内に補充納付すること。**上海市**：通常2月実施の2020年度社会保険基数申告は延期し、2020年より、社会保険基数改定を7月1日とする（これにより、101億元の企業負担軽減となる）。

全国：賃金支給手配ができない企業が多い中、銀保监会より、住宅ローン、クレジットカード等の個人への対応にも緩和措置を実施するよう通達。（1月26日）



【定年申請】

定年（女性一般職50歳・管理職55歳、男性60歳）の手続き遅延による養老年金受給については、防疫規制緩和後に実態に合わせて補充手続き、補充支給する。

【居住許可証、労働許可証の更新（外国人）】

NAVI 現状の行政対応から鑑み、上記定年申請等と同様、補充手続き、補充許可がされるものと判断されます。

【所得税確定申告】

NAVI 現状3月1日から6月30日までの確定申告期間は**調整の通達はなし**

【労働仲裁】

防疫期間、労働仲裁の事項は中止し、関連期限は、防疫期間（措置）が開始日から措置が終了するまでの当該期間を、防疫措置終了後に順延する。

【子女看護休暇】

子女の登校再開までの期間、両親のうち何れかに在宅勤務（休業）を付与。
（北京）

域外から帰還した人員の検疫検査、健康管理を強化し、随時情報を関連機関に報告すること。特に感染が重篤な地域からの帰還人員は厳格に医学観察、隔離等の措置を実施すること。（各地通達共通）

NAVI ビル、開発区頃により特別通達あり⇒本人理由によらない出勤停止 = **休業（停工停产）**
= 第一賃金周期は正常賃金支給

【北京】

- ・湖北省からの帰還者は14日間は医学観察を受け、自宅待機とする。
- ・その他の地域からの帰還者は帰還後14日間は朝晩検温を実施し、正常な場合は通常出勤可能。

【上海市】

- ・空港、駅への到着者は発熱が検出された場合は即刻隔離。
- ・武漢、温州からの帰還者は潜伏期間の14日間は自宅待機とすること。
- ・その他地域からの帰還人員の自宅待機に関する通達はなし。

【大連市】

- ・外地からの帰還者は一律14日間の自宅待機とする。自主的に地域（町内会）、所属企業に報告し監督を受けること。

【浙江省】

- ・企業は外地からの帰還者の情報を収集し、帰還時期、方法を把握すること。自家用車移動を推奨し、企業が車輛手配することを推奨する。
- ・帰還人員は直近14日間の所在地情報、罹患者接触記録、同居者の体調等を把握すること。
- ・病原菌が検出され、症状の出していないものは14日間の医学観察を実施すること。
- ・病原菌が検出されず、関連症状がないものは正常に業務を手配してよい。



【江蘇省・蘇州】

- ・ **感染地区（湖北省、温州）** より蘇州に帰還した社員は自宅隔離または集中隔離の上、**14日間以上の医学観察**を行う。
- ・ 蘇州**帰還者とは作業員、直接員、農村戸籍**の出稼ぎ労働者をさす。(2月2日)
- ・ 外国人も始業の状況により中国入りを遅らせるよう推奨する。(2月2日)

【江蘇省・無錫】

- ・ **2月10日からの業務再開は事前申請**が必要との通知(2月1日)
- ・ 無錫市高速道路検問の状況
湖北、温州からは通過不可。浙江、安徽、河南、広東、湖南からは**自宅待機14日間**。
上記以外は発熱が無ければ規制なし。
- ・ **出張者の無錫市入りは暫く控える**ことを推奨する。

【江蘇省・常熟】

- ・ 外地に帰郷する本市企業従業員（生産工場、外食店娯楽サービス等）は2月9日24時以前に、工場**現場労働者は20日24時以前に、本市に入ってはならない**
- ・ 外地から帰還14日以内、または14日以内に発熱・咳等の症状があった**外来人員は届け出なければならない**。

【江蘇省・常州】

- ・ 2月9日24時以前に事業再開す場合は、応急指揮審査部の審査・同意取得後、再開可能。
原則として、**ウイルス発生以降、常州を離れていない、常州常住人口**に限る。
- * ライフライン業務以外の申請は難しい。

【浙江省・平湖】

- ・ 嘉興戸籍**市民以外の平湖への進入を禁止**する。平湖市民は市外へ外出しないことを推奨する。
- ・ 市内への出入りには当局が発効する**通行証**を必要とする。(2月2日)

5. 域外からの帰還人員への措置 2/2

	感染重篤地域		その他地域			特記
	処置	地域	処置	国内	海外	
北京市	14日間自宅待機	湖北省	14日間は朝晩検温し、通常出勤可	○	○	
上海市	14日間自宅待機	湖北省、温州市	空港、駅到着時発熱の場合は隔離。一般地域帰還者への通達なし。	○	○	保険局の在宅期間の要請はないが、開発区、ビル、業界監督局（金融監督局等）毎に1週間在宅の指示在。
大連市	14日間自宅待機	湖北省	14日間自宅待機	○	不明	町内会（(道)、所属企業に報告義務在り。
広州市	14日間自宅待機。自宅が無い場合は集中隔離場所に収容。	湖北省	特別通達なし。	○	○	
杭州市		温州を重点都市とする。	14日間自宅待機	○	不明	2.4通達 地域により外出規制実施。
温州市	市内への進入不許可、帰還延期を勧告。業務再開後は企業責任にて14日間隔離観察実施。	湖北省等	特別通達なし。			2日に1回、1家庭1人の買い物外出可。
蘇州市	14日間自宅待機	湖北省、温州市	帰還人員は一部自宅待機指示在り。 発熱が無ければ通常就労可能。	○ ○	○ ○	帰還人員は直接現場工員、農村戸籍者をさす。 外国人には復帰延期を推奨（高進区）
無錫市	市内への進入不許可 14日間自宅待機	湖北省、温州市 浙江省、安徽省、河南省、広東省、湖南省	発熱者は医学観察+自宅待機。その他規制なし。	○	○	出張は控える
常熟市	14日間自宅待機	湖北省、浙江省、広東省	発熱・咳などの症状が無い場合は通常出勤可	○	○	外来人員は外国人は居留証等、中国人は戸籍簿、不動産契約書、社会保険カード等の証書を提示して届け出ること。
平湖市	市内への進入不許可	嘉興戸籍者以外	嘉興戸籍者以外の進入禁止	○	不明	市内への出入りには通行証が必要。平湖市民は市外へ外出しないよう指導。
嘉興市	市内への進入不許可	湖北省	嘉興戸籍以外の人員の帰還状況を集計・管理	○	○	外国人は帰還後「作業再開人員個人状況表」記入のうえ就労可。



【嘉興経済技術開発区（2月1日）】

作業再開の必須条件

- ・春節期間中、各企業の**湖北籍及び嘉興籍以外の社員が嘉興に戻る情況を集計し、社員一人毎（個人単位）の集計体制**を作ること。主な感染地域（湖北籍）出身の社員管理を徹底的に実施すること。
- ・企業法人あるいは**総責任者を本部長としたウイルス感染対策本部**を作り、**専門担当者を明確**にすること。

作業再開プロセス

- ・作業再開審査登録制度を実施し、**審査登録なしでの作業再開は厳禁**。

作業再開後の管理要

- ・従業員管理を強化。施設への**入出管理の厳格化**。**作業再開従業員名簿記載**人員以外の入所は厳禁。
- ・**入場体温検測、感染予防隔離などの措置**実施。毎日、従業員健康状況を行政報告する。
- ・室内の空気の循環・入れ替え等に留意し**セントラル空調の使用は厳禁**。（特殊な生産プロセスを除く）
- ・食品衛生安全の厳格化。料理の取り分け禁止。食堂、レストランのような人が集まる所での食事、**2卓以上の会食禁止**。
- ・会社内の娯楽室、KTV、ネットカフェ、雀荘、図書館などの公共施設を一時営業停止。**イベントは厳禁**です。

いくつかの注意事項

- ・公共交通手段の利用をなるべく避け、**企業の貸切バス**や相乗りなどの交通手段を推奨する。**一部補助金**あり。
- ・体温が37.3℃を超えた場合は入場不可。
- ・企業通勤バスなどは**専門スタッフが管理・検査**をしなければなりません。



- 外地からの帰還人員は地方政府、開発区、事業所所在地域、ビル等の通達に準じ、自宅待機期間を設定
- 外地からの帰還人員に当たらない人員は下記の施策を講じて出勤を開始。
 - ・ 勤務時間調整：時差出勤、交替勤務、時短勤務
 - ・ 勤務形態調整：出勤と在宅勤務の組み合わせ（隔日手配など）
 - ・ 通勤手段の手配：会社による通勤車手配（消毒管理体制整備要）等。（事業所立地に応じて検討）

Q：勤務時間の短縮は会社の判断のため、給与の削減は行えないと理解していますが正しいでしょうか？

A：3月2日までは通常勤務時の賃金を支給。

未使用代休、年次有給休暇の使用を会社が指示することは可能。

3月3日以降は従業員との協議により

実労働時間に応じた賃金を支給する（最低賃金を下回らない）等の措置を講じることは可能

Q：一時的な勤務時間の短縮のため、就業規則の改定等を行わない予定ですが、従業員と書面締結等が必要でしょうか？

A：就業規則改定は不要です。勤務時間は約定時間の延長など不利益変更ではない為、通知のみで可。賃金減額となる場合は従業員と協議の上署名取得が必要。



「中華人民共和刑法」第330条

伝染病防治法の規定に違反して、次の各号に掲げる事情の一つに該当し、甲類伝染病の伝播を引き起こした場合、又はその伝播の危険が十分ある場合は、三年以下の懲役又は拘留に処する。結果が特に重篤の場合には、三年以上七年以下の懲役に処する。

(四) 伝染病防治法に基づいて衛生防疫機関が提出した予防、又は防止措置の執行を拒否したとき。組織が前項の罪を犯した場合は、当該組織に対して罰金を科するほか、その直接の責任を負う主管人員及びその他の直接責任者は、前項の規定により処罰する。

Ⅱ. 日系企業の動向

1. 現地従業員への指示 1/3

Business is all about people

出勤停止・休業措置期間

选项	小計	比例
国务院通達による2月2日まで	12	3.74%
所在地地方政府通達までの期間	276	85.98%
未決定	5	
期限を定めず自宅待機（終了は別途通知）	10	
不明	1	
その他	17	
本题有效填写人次	321	

- 本来は統一的な指示をすべきであったが、現地任せとなった。
- 各地域の差異が大きく、統一指示をするかで迷った。
- 一部生産設備については、先行して操業再開している。

…など

勤務地を離れて帰郷中の従業員への指示

选项	小計	比例
指示していない（自己判断に任せる）	125	38.94%
現在地での待機（勤務地へ帰還しない）を指示	95	
その他	95	
不明	6	
本题有效填写人次	321	

- 出勤前に勤務地に戻る。
- 湖北訪問・通過者を中心に自主隔離（3～14日）
- 社員の帰郷先の統計自体が難しい。

…など

従業員への指示通達方法

选项	小計	比例
WeChat連絡網による通達	257	80.06%
その他	36	11.21%
電話連絡網による通達	26	
緊急連絡体制は整えていない	2	
本题有效填写人次	321	

- 電話
- 社内電子メール
- 短信 (SMS)

…など

延長休暇、出勤停止・休業期間の業務 (複数選択)

选项	小計	比例
業務完全停止	141	43.93%
一部従業員は在宅勤務とする	115	35.83%
必要に応じて出勤を許可する	80	24.92%
全員在宅勤務とする (テレワーク等による)	51	15.80%
その他	21	
本题有效填写人次	321	

- 製造業のため、在宅勤務困難
- 職種・階層により在宅勤務指示

…など

1. 現地従業員への指示 3/3

Business is all about people.

休業の解除時期

选项	小計	比例
各地域の就業開始日を待ち、速やかに地域毎に限定し解除。	247	76.95%
各地域の安全・終息宣言を待ち、地域毎に限定し解除。	41	12.77%
その他	26	8.10%
中国政府の完全な安全・終息宣言後に解除。	7	2.18%
本题有效填写人次	321	

・ (1月回答)
 各地域の出勤解除に従う
 ↓
 ・ (2月回答)
 日本本社の指示に従う
 …など

休業の解除後の準備・留意事項

	小計	比例
マスクなど衛生器具の配布・励行	297	92.52%
従業員の体温・健康状態の確認・健康相談先の準備	221	68.85%
出張や業務外出などの停止	172	53.58%
外地からの戻る社員の一定期間の出勤停止（潜伏期間中）	130	40.5%
在宅勤務などにより、当面の出勤見合わせ	73	22.74%
事業場所への外部社員の入場制限、来訪の遮断	68	21.18%
ハイヤー・通勤バスなどを手配し、従業員の公共交通機関の使用の抑制	50	15.58%
従業員（特に期間工など）の新規採用の停止	20	6.23%
その他	16	4.98%
本题有效填写人次	321	

・ 職場の滅菌・消毒
 ・ オフピーク出勤
 ・ 時短勤務、時差勤務
 （同時出勤者を減らす）
 …など

帰国指示を行なった範囲



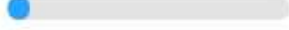
选项	小计	比例
帰国指示はしていない	180	56.07%
中国全土、あるいは相当広範囲(北京・上海・広州などを含む)	97	30.22%
その他	35	10.9%
武漢およびその近郊地域	9	2.8%
本题有效填写人次	321	

帰国指示内容

选项	小计	比例
事情に関わらず帰国指示	68	21.18%
状況に応じて自己判断	111	34.58%
その他	142	44.24%
本题有效填写人次	321	

・もともと春節休暇のため
 全員（大半）が帰国予定だった
 ・帰国後の中国再入国は延期
 ・帰国指示はしていない
 …など

復帰指示の方針

选项	小计	比例
各地域の就業開始日を待ち、地域毎に限定し駐在復帰を命令する。	175	 54.52%
その他	74	 23.05%
各地域の安全・終息宣言を待ち、地域毎に限定し駐在復帰を命令する。	39	 12.15%
特に制限せず、駐在復帰を命令する。	23	 7.17%
中国政府の完全な安全・終息宣言まで、一切の駐在復帰を命令しない。	10	 3.12%
本题有效填写人次	321	

- 既に中国に戻っている (2/3)
 - 復帰時期を延期 (2/10, 2/17前後, 未定)
 - 検討中
- …など

- 感染地域拡大時の対応
- 居住地域別の隔離措置への対応
- 家族感情への配慮

帰国指示を行なった範囲

选项	小计	比例
中国全土、あるいは相当広範囲(北京・上海・広州などを含む)	143	44.55%
武漢およびその近郊地域	6	1.87%
帰国指示はしていない	172	53.58%
本题有效填写人次	321	

帰国指示内容

选项	小计	比例
事情に関わらず帰国指示	92	28.66%
状況に応じて自己判断	116	36.14%
その他	113	35.2%
本题有效填写人次	321	

・もともと春節休暇のため
 全員（大半）が帰国予定だった
 ・単身赴任者多い
 …など

※復帰時期延期の影響
 ・家族感情への配慮
 ・日本滞在延期の手当

出張命令の方針

选项	小计	比例
各地域の安全・終息宣言を待ち、地域毎に限定し出張命令する。	93	28.97%
その他	80	24.92%
中国政府の完全な安全・終息宣言まで、一切の出張を命令しない。	74	23.05%
各地域の就業開始日を待ち、地域毎に限定し出張命令する。	66	20.56%
特に制限せず、出張命令する。	8	2.49%
本题有效填写人次	321	

出張時の準備・留意事項 (複数回答可)





选项	小计	比例
マスクなど衛生器具の配布・励行	207	64.49%
健康状態の定期報告・現地健康相談先の準備	128	39.88%
出張地以外への中国国内への移動禁止	117	36.45%
その他	94	29.28%
勤務地・宿泊地以外の外出禁止	72	
ハイヤーなど手配し、公共交通機関の使用禁止	52	
本题有效填写人次	321	

・中国への不要不急の出張禁止
 ・出張の必要性がどの程度あるか、見極める
 …など

全体感（休業解除後 2ヶ月程度の短期）

	小計*	比例
通常より繁忙	156	 48.6%
通常通り	67	 20.87%
通常より閑散	98	 30.53%
本題有効填写人次	321	

想定される具体的な状況（休業解除後 2ヶ月程度の短期）

	小計*	比例
休業長期化後の回復対応のため、通常以上に繁忙	182	 56.7%
物流や上流工程の停止、部品在庫欠損などのため、生産活動の停滞	114	 35.51%
緊急手配や出荷、臨時対応などによる、通常以上に繁忙	143	 44.55%
顧客の混乱や購買意欲減衰などによる、商談活動の停滞	148	 46.11%
その他	2	
本題有効填写人次	321	

- ・ 上流の停滞と復旧に向けた緊急対応が混在し、結果、通常レベル。
- ・ 不明

…など

想定される人事的な課題（休業解除後2ヶ月程度の短期）

	小計	比例
緊急業務対応や停滞などに伴う、業務配置の課題	173	 53.89%
休業長期化、在宅勤務、などに伴う、勤怠管理の課題	160	 49.84%
休業長期化、在宅勤務、などに伴う、報酬・賞与支払いの課題	137	 42.68%
人員不足に伴う、採用の課題	50	 15.58%
その他	27	 8.41%
事業量の減少に伴う、人員整理の課題	20	 6.23%
本题有効填写人次	321	

・ 外省出身従業員の復帰・確保
 ・ 不明
 …など

Ⅲ. 事態収束後に想定される事態への施策

1. 防疫規制への対応



- ・ 役所届け出
- ・ 従業員管理（防疫用）
- ・ 対策本部立ち上げ
- ・ 防疫管理責任者指名
- ・ マイカー通勤規定
- ・ フレックスタイム規定
- ・ 在宅勤務規定
- ・ 食堂管理規定

...



- ・ 対応人員の確保

⇒現地幹部の育成は十分か？

- ・ 人員管理体制

⇒人事業務の精度は十分か？

戸籍管理、社保管理、送達先住所
休暇管理制度の改善余地は？

- ・ 就業関連規定の確認、修正（民主プロセス実施）

⇒工会（労働組合）/従業員代表大会

との協調体制は大丈夫か？

■ 労働契約約定内容

① 労働契約の期限

* 無固定労働契約への移行を見据えた戦略

② 業務内容及び勤務場所

* 記載方法 (異動、移転の考慮)

③ 労働時間及び休憩休暇

* 就業規則整備
* 経営効率と従業員モチベーション

④ 労働報酬

* 同一労働同一賃金 = 説明責任
* 変更、賞与等の記載

⑤ 社会保険

* 適正納付 (新規採用者の雇用手続、離職手続きの迅速化、政策対応への迅速対応)

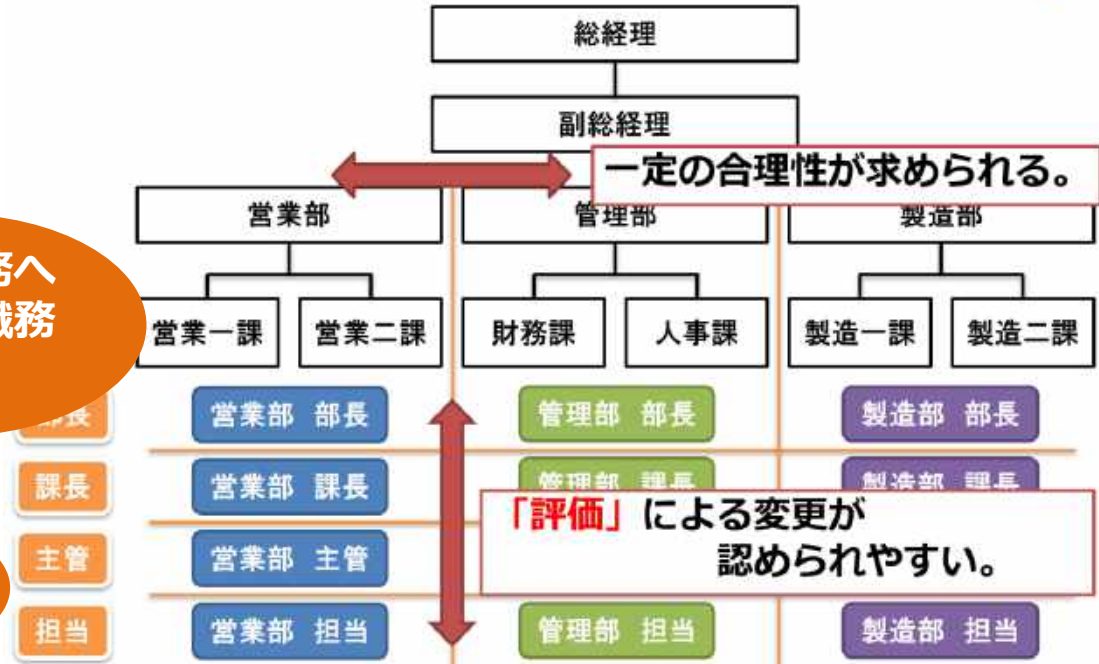
⑥ 労働保護、労働条件と職業上の危険予防 * 就業規則

⑦ 法律、法規が労働契約に記載しなければならないと規定するその他の事項

繁忙業務への臨時職務変更

フレックス・在宅勤務

業績変動給



通勤手当の実態（2020 CoChi トータルリワード調査 “以薪伝心” より）

製造		
有効回答数	152	
交通手当	社数	比率
固定金額	88	66%
実費	45	34%
通勤バス手配	81	61%
マイカー通勤	126	95%
マイカー業務利用	47	35%
車両貸与	12	9%
駐車場費用補助	24	18%
ガソリン代補助	34	26%
自動車保険補助	3	2%
自動車保険規定	18	14%

【単位：円】

交通手当	25P	50P	75P	平均
駐車場費用補助上限	90	110	130	110
ガソリン代補助上限	625	895	1,150	1,056
自動車保険補助上限	200	200	200	200
第三者責任	500,000	500,000	1,000,000	866,667
運転手	105,000	200,000	250,000	170,000
同乗者	95,000	130,000	165,000	130,000
車両	152,224	152,224	152,224	152,224

非製造		
有効回答数	183	
交通手当	社数	比率
固定金額	85	52%
実費	80	48%
通勤バス手配	12	7%
マイカー通勤	67	41%
マイカー業務利用	34	21%
車両貸与	9	5%
駐車場費用補助	24	15%
ガソリン代補助	34	21%
自動車保険補助	4	2%
自動車保険規定	16	10%

【単位：円】

交通手当	25P	50P	75P	平均
駐車場費用補助上限	150	150	150	150
ガソリン代補助上限	2,175	2,400	2,400	2,020
自動車保険補助上限	—	—	—	—
第三者責任	100,000	100,000	1,000,000	669,231
運転手	10,000	10,000	10,000	124,444
同乗者	10,000	10,000	10,000	124,444
車両	—	—	—	—



揚子江デルタ地域(上海市、江蘇省、浙江省、安徽省)専門家会議議事録

昨年11月末に上海市、江蘇省、浙江省、安徽省の人力資源社会保障庁（局）、高級人民法院等の合同会議を経て、判断が難しいとされていた労働争議案件について指針が示されました。中国では公表される重要会議の会議議事録は決議内容が法規に準ずる公的なものとして取り扱われます。

- 雇用元の責に帰さない理由で雇用関係発生がから**1か月以内に書面の労働契約を締結できなかった場合**、労働者が2倍の賃金支給を要求する行為は支持しない。

Navi:雇用者が契約締結要請した証拠の保全が重要です。“有効送達先住所”の規定の確認を推奨します。

- 無固定期間労働契約への変更を実施せず固定期間労働契約で継続雇用**していた場合も、無固定期間労働契約が成立している結果と見做し、労働者が2倍の賃金支給を要求する行為は支持しない。

Navi:経営判断のない無固定労働契約移行が発生する状況です。労働契約管理の再確認が必要と思われます。

- 労働契約法の規定（疾病復帰不可、職務に堪えない）以外の**労働者の同意を経ない職務変更**は、労働契約または就業規則の規定に従い職務調整ができる。労働契約、就業規則に職務調整の規定がない場合も、経営管理上必要な場合は労働報酬および労働条件に不利益変更がない限り、労働者は職務調整に従わなければならない。

Navi:長期就労化に伴い、職務調整が必要なケースが増加しています。上記は雇用側にとって朗報です。

●休業延長（停工、停産）

・労働を提供しない場合の賃金

休業開始（2月3日）から一賃金周期（1か月）：労働契約約定賃金（通常賃金）の支給義務在り

休業開始後第二賃金周期以降（3月3日以降）：最低賃金の70%～100%の“生活費”の支給義務在り

* 二賃金周期以降継続の場合は**従業員通知が必要。（同意取得不要）**

* 社会保険（2018年個人固定基数に基づく）は正常納付が必要。ただし、防疫規制対応政策により1月2月の社会保険料の3月納付、滞納金徴収なし等の政策発表あり。

・一部従業員のみ労働を提供

休業開始（2月3日）から一賃金周期（1か月）：労働契約約定賃金（通常賃金）の支給義務在り

休業開始後第二賃金周期以降（3月3日以降）：勤務時間分の賃金に関して**従業員と協議の上決定。**

★通常は地域条例により、休業開始から一賃金周期以内の賃金抑制策は労使協議一致により可能だが、現在の防疫規制では正常賃金支給義務あり。

★休業期間であっても賃金の遅配は労使協議一致が必要であるが、現在の防疫規制では通知のみで可。

●時短勤務（ワークシェア）

・賃金

労使協議により決定可能。

* 社会保険（2018年個人固定基数に基づく）は正常納付が必要。ただし、防疫規制対応政策により1月2月の社会保険料の3月納付、滞納金徴収なし等の政策発表あり。

Navi

時差出勤を推奨されていることを考慮して決定することが、従業員同意を得やすいと考えられます。

日系企業の賃金上昇実態（2020 CoChi トータルリワード調査 “以薪伝心” より）



参加企業数

441社



参加従業員数

45,362名

年間総収入平均（残業・賞与ほか変動給「含む」）



2019年度 12.3万元

変化率 103.6%

2018年度 11.9万元

月間固定収入平均（残業・賞与ほか変動給「含まない」）



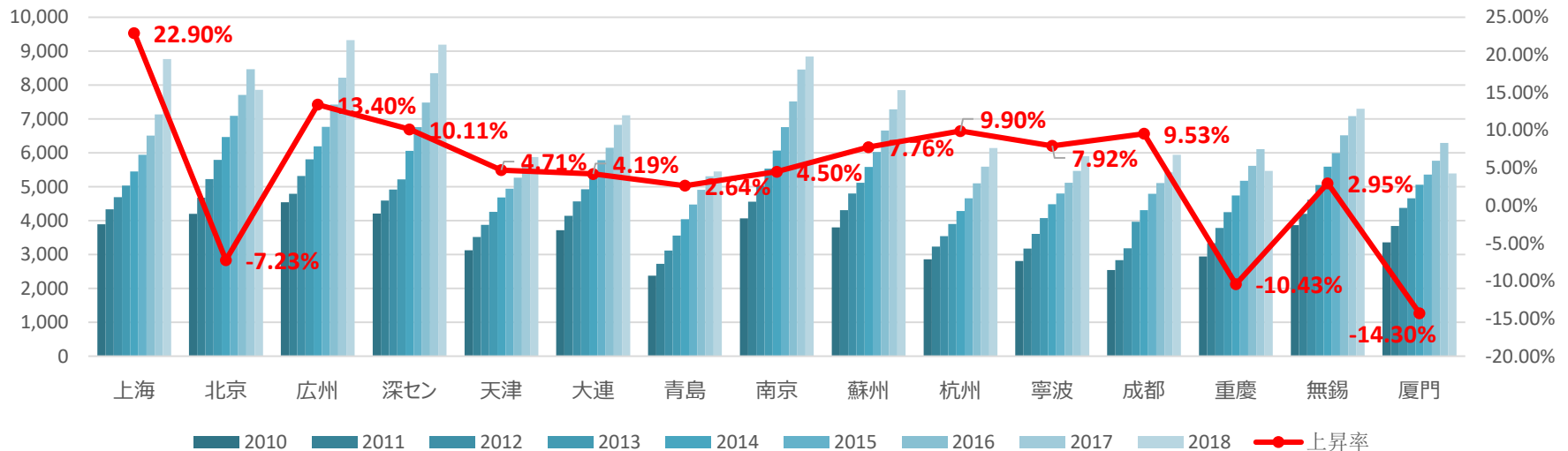
2019年度 7,601元

変化率 108.6%

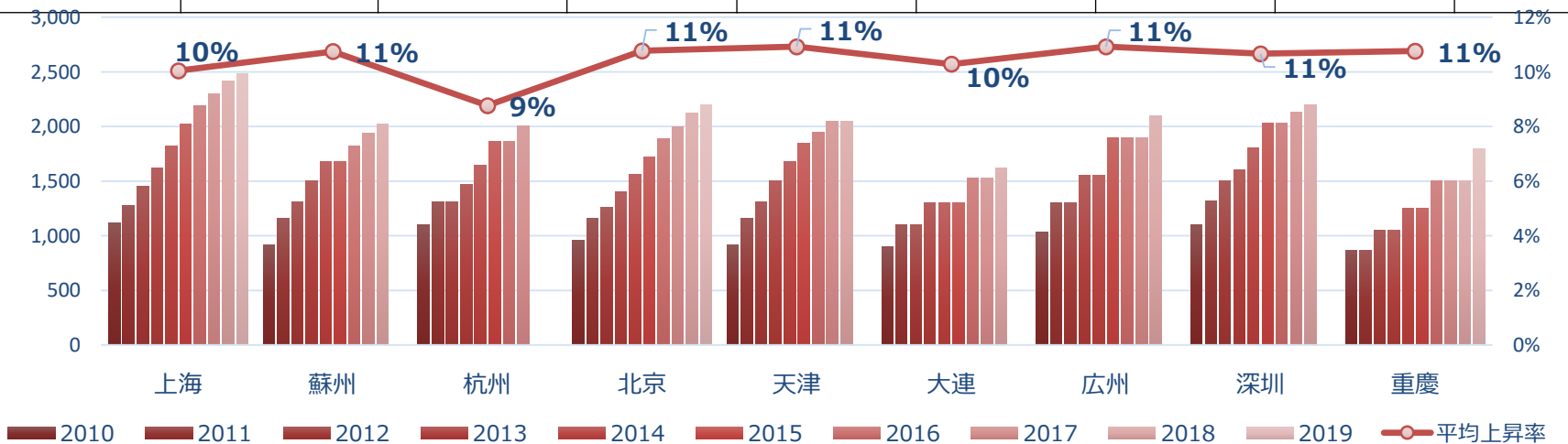
2018年度 6,999元

2018年度は計算方法変更後（都市企業就業人員平均賃金）の金額

	2010	上昇率	2011	上昇率	2012	上昇率	2013	上昇率	2014	上昇率	2015	上昇率	2016	上昇率	2017	上昇率	2018	上昇率	最新/ 2010年
上海	3,896	9.30%	4,331	11.20%	4,692	8.30%	5,036	7.30%	5,451	8.20%	5,939	9.00%	6,504	9.50%	7,132	9.70%	8,765	22.90%	125%
北京	4,201	4.10%	4,672	11.20%	5,223	11.80%	5,793	10.90%	6,463	11.60%	7,086	9.60%	7,706	8.70%	8,467	9.90%	7,855	-7.23%	87%
広州	4,541	10.70%	4,789	5.50%	5,313	10.90%	5,808	9.30%	6,187	6.50%	6,764	9.30%	7,425	9.80%	8,218	10.70%	9,320	13.40%	105%
深セン	4,205	8.00%	4,595	9.30%	4,918	7.00%	5,218	6.10%	6,054	16.00%	6,753	11.50%	7,480	10.80%	8,348	11.60%	9,192	10.11%	119%
天津	3,128	12.00%	3,520	12.50%	3,872	10.00%	4,260	10.00%	4,686	10.00%	4,944	5.50%	5,265	6.50%	5,607	6.50%	5,871	4.71%	88%
大連	3,718	15.10%	4,144	11.50%	4,568	10.20%	4,922	7.70%	5,301	7.70%	5,783	9.10%	6,147	6.30%	6,824	11.00%	7,110	4.19%	91%
青島	2,379	12.40%	2,730	14.80%	3,117	14.20%	3,557	14.10%	4,038	13.50%	4,476	10.80%	4,910	9.70%	5,309	8.10%	5,449	2.64%	129%
南京	4,065	11.80%	4,559	12.20%	5,034	10.40%	5,532	9.90%	6,068	9.70%	6,756	11.30%	7,516	11.20%	8,459	12.50%	8,842	4.50%	118%
蘇州	3,797	14.00%	4,305	13.40%	4,802	11.50%	5,118	6.60%	5,580	9.00%	6,025	8.00%	6,656	10.50%	7,279	9.40%	7,844	7.76%	107%
杭州	2,861	12.60%	3,236	13.10%	3,541	9.40%	3,903	10.20%	4,287	9.90%	4,659	8.70%	5,098	9.40%	5,587	9.60%	6,140	9.90%	115%
寧波	2,808	7.70%	3,179	13.20%	3,609	13.50%	4,077	13.00%	4,479	9.90%	4,796	7.10%	5,112	6.60%	5,465	6.90%	5,898	7.92%	110%
成都	2,543	11.90%	2,834	11.40%	3,185	12.40%	3,970	24.70%	4,307	8.50%	4,790	11.20%	5,111	6.70%	5,425	6.10%	5,942	9.53%	134%
重慶	2,944	14.10%	3,337	13.30%	3,783	13.40%	4,252	12.40%	4,738	11.40%	5,175	9.20%	5,616	8.50%	6,106	8.70%	5,469	-10.43%	86%
無錫	3,869	7.10%	4,198	8.50%	4,615	9.90%	5,048	9.40%	5,587	10.70%	5,990	7.20%	6,512	8.70%	7,085	8.80%	7,294	2.95%	89%
廈門	3,357	10.50%	3,842	14.40%	4,377	13.90%	4,655	6.40%	5,061	8.70%	5,360	5.90%	5,768	7.60%	6,288	9.00%	5,389	-14.30%	61%

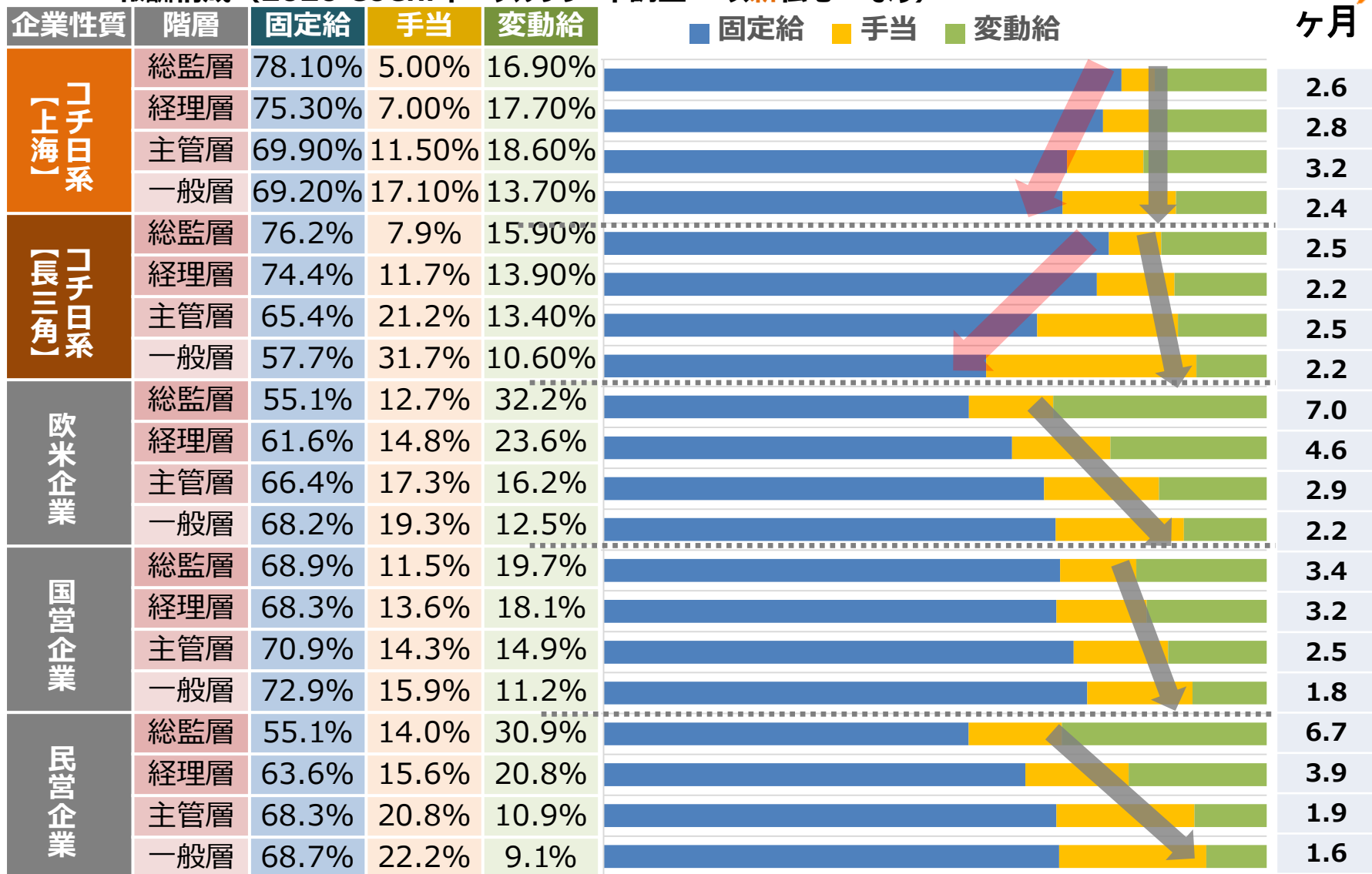


年	上海 (手取り)		蘇州 (*グロス)		杭州 (グロス)		北京 (手取り)		天津 (グロス)		大連 (グロス)		広州 (グロス)		深圳 (グロス)		重慶 (グロス)	
2010	1,120	16.7%	920	12.2%	1,100	14.6%	960	20.0%	920	12.2%	900	28.6%	1,030	19.8%	1,100	22.2%	870	27.9%
2011	1,280	14.3%	1,160	26.1%	1,310	19.1%	1,160	20.8%	1,160	26.1%	1,100	22.2%	1,300	26.2%	1,320	20.0%		0.0%
2012	1,450	13.3%	1,310	12.9%	1,310	0.0%	1,260	8.6%	1,310	12.9%	1,100	0.0%	1,300	0.0%	1,500	13.6%	1,050	20.7%
2013	1,620	11.7%	1,500	14.5%	1,470	12.2%	1,400	11.1%	1,500	14.5%	1,300	18.2%	1,550	19.2%	1,600	6.7%		0.0%
2014	1,820	12.3%	1,680	12.0%	1,650	12.2%	1,560	11.4%	1,680	12.0%	1,300	0.0%	1,550	0.0%	1,808	13.0%	1,250	19.0%
2015	2,020	11.0%	1,680	0.0%	1,860	12.7%	1,720	10.3%	1,850	10.1%	1,300	0.0%	1,895	22.3%	2,030	12.3%		0.0%
2016	2,190	8.4%	1,820	8.3%		0.0%	1,890	9.9%	1,950	5.4%	1,530	17.7%		0.0%	0.0%	2,130	4.9%	1,500
2017	2,300	5.0%	1,940	6.6%	2,010	8.1%	2,000	5.8%	2,050	5.1%		1,620	0.0%	2,100	10.8%	2,200	3.3%	1,500
2018	2,420	5.2%	2,020	4.1%		0.0%	2,120	6.0%		0.0%	0.0%		5.9%		2,100	10.8%	2,200	3.3%
2019	2,480	2.5%					2,200	3.8%									1,800	20.0%
最新更新	2019.4.1		2018.08		2017.12		2019.7.1~		2017.07		2018.01		2018.07		2018.07		2019..1.1	



4. 長期的な推奨人事施策

報酬構成 (2020 CoChi トータルリワード調査 “以薪伝心” より)



- 2018. 1月：一人っ子看護休暇 施行地域拡大
- 2月：《企業年金便法》施行
- 3月：住宅積立き制度改定（7%→5%への会社単独変更権付与）
- 4月：社会保険料負担比率の段階的に引き下げ開始
- 5月：《江蘇省女性職員労働保護特別規定》公布。7.1施行
- 6月：個人所得税法修正案（意見公募稿）
- 10月：個人所得税法改正第一弾施行
- 11月：個人所得税 累計課税方式に決定
- 12月：年1回賞与特別税制の継続発表(12月24日)
- 2019. 1月：個人所得税法改正施行
- 2月：『更なる招聘行為の規範化による女性就業促進に関する通知』
- 5月：日中社会保障協定 締結
社会保険基数・社会平均賃金計算方法変更
- 8月：永住権規定変更（範囲拡大）
- 9月：日中社会保障協定 発効
- 11月：2020年労働節休暇の4連休化決定

CoChi HRコンサルティングサービス

月額(※1)
3,000人民元～
55,000円～
(税抜)

お問い合わせ
資料請求は
こちらへ



日中両言語で対応する 会員制の人事労務相談

中国現地法人の日常人事管理実務の課題に関し、経営者・人事マネージャ・日本本社の方から、どんなことでもご相談いただけます。業務プロセスの有効性・適合性の検証と対策立案など、将来の改善に関わるご提案もいたします。法令と実務の双方に精通したスペシャリストが、経営者・人事マネージャからの期待に応えます。

気になる時に すぐ相談できる

採用・契約・勤怠・休暇管理・賞罰など、人事労務問題の専門スタッフが、日本語・中国語でご質問ご相談にお応えします。問合せ回数制限はありません。

電話 メール 微信 My Page

トラブルも 親身に解決

コンサルタントが定期訪問。人事労務問題に対し解決方針をご提案いたします。複雑な手続やトラブルに、緊急対応できる豊富なオプションもご用意。

最新情報を いつもチェック

法令変更・通達・人事トレンドは会員専用Webサイト“CoChi HR Library”上で更新。必要時にスムーズに検索閲覧いただけます。

CoChi
HR Library へ



オプションサービス(有償)も充実

- 社員面談同席
- 機関への申請
- 病欠調査
- 評価査定支援
- 政府問合せ
- 賃金水準調整

会員様向けの勉強会・
新赴任者研修なども幅広く開催

(※1) 月額とは1ヶ月あたりのお支払い金額です。CoChi HR コンサルティングサービスは1年契約からご用意いただけます。また対象範囲や個別のサービス内容により、金額が変わることがございます。

CoChi HRコンサルティングサービス～活用編

お問い合わせ
資料請求は
こちらへ



A社総経理からの電話

従業員の業務態度が良くなかったので指導を行ったところ、次の日から傷病休暇を出して出社しなくなりました。傷病休暇の真実性が疑わしいのですが、確認する方法はありますか？

CoChi担当者の対応

診断書にどのような病状が記載されているかを確認する必要があります。頸椎病などは長期傷病休暇を取得する従業員が利用する手段です。診断書を発行した病院の医務局へ行き、担当医師が当日出勤していたか、また医務局により担当医師へ診断書の内容について確認をしてもらうように依頼ができます。

B社人事マネージャからの微信

従業員の交通事故で負傷しましたが、警察が事故現場に来る前に現場を離れ、自分で病院に行ってしまいました。「交通事故責任認定」がない状態で労災を申請することはできますか？

CoChi担当者の対応

出退勤途上の事故を労災申請する場合、「交通自己責任認定」により主要な責任が本人にないことを証明する必要があります。「交通事故責任認定」がない場合、労災申請はできず、休暇期間は傷病休暇として処理、医療費は自己負担となります。

C社日本本社海外担当からのメール

現状、上海において外国人は中国社会保险の加入は「任意」と認識しております。この「任意」という見解が現状、広く認識されているように思いますが、どのように判断したらいいでしょうか？

CoChi担当者の対応

2011年7月1日施行の社会保険法（全国法規）で強制加入となりましたが、上海は2009年に全国に先駆けて外国人の社保加入が施行され、2009年38号文という通達で“参加可”と規定しており、2011年の社会保険法施行後も上海市は「2009/38号文」を適用し「参加可＝任意加入」が不文律で履行されています。

月額(※1)
3,000人民元～
55,000円～
(税抜)

会員制なのでいつでも安心して
気軽にご相談いただけます！

(※1) 月額とは1ヶ月あたりのお支払い金額です。CoChi HR コンサルティングサービスは1年契約からご用意いただけます。また対象範囲や個別のサービス内容により、金額が変わることがございます。



CoChi 勤怠・給与アウトソーシングサービス

勤怠給与処理の自動化と 運用状況の見える化

Webベースの人事管理システムの導入により、手間のかかる勤怠・給与管理の処理から担当者を解放します。毎月処理される人事管理データに基づき、CoChiの担当者が第三者的に内容確認を行い、人事管理・遵法運用の状況を可視化報告し、経営者・人事マネージャがいち早く問題察知し対策実行できるよう、ご支援します。

月額(※1・2)
13,500 人民元～
248,000 円～
(税抜)
社員20名まで
の場合

セキュアな Webシステム

中国での信頼と実績豊富なiVision社と共に開発したWebシステムにより、人事関連情報を正確・安全に処理し、勤怠・給与と業務を軽快に実行します。



システムや
業務フローの
詳しいご説明へ



CoChi
HRコンサルティングサービス

専門チームによる
月次運用レポート

導入して終わり でないサポート

“CoChi HRコンサルティングサービス”が付帯し、中国の労働法や雇用慣行の変化に即対応。計算・処理方法を適時更新し、法適合した運用を継続します。

状況が見えるから 問題がすぐわかる

専門チームが運用状況を監視。契約期限、高負荷残業、残余有給休暇など、見落としがちな運用状況について報告。不要なりスクと費用発生を抑えます。

CoChi 報酬・評価の制度設計 プロジェクト

総額(※1)
18 万人民元～
350 万円～
(税抜)
社員20名程度
の場合

豊富な設計メニュー

要員計画・将来人件費

職務記述書(JD)

役職任用・任期制

中国労働市場報酬水準

業績運動型賞与

専門職種職務別給与

インセンティブ給与

行動プロセス評価

1 on 1 育成面談

評価者トレーニング

コア人材成長意欲の喚起 と適正な要員計画の両立

事業計画の遂行に必要な人員を確保していくための、確かな要員計画に基づき、優秀かつ価値観・行動様式が組織に親和した「コア人材」を厳選し、継続して確保できる仕組みを設計いたします。成長意欲旺盛な若年層に対し、明確なキャリアステップを提示し、「ここで頑張ればプロになれる」実感により、魅きつけます。

仕事を面白くする コア人材を育てる

「管理型」リーダーを「変革型」へと変え、付加価値を高め、仕事の魅力を伝えられる中核人材を、組織的に評価・育成する仕組みを整えます。



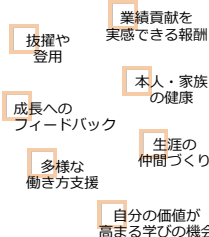
中国の
新卒(※2)の55.9%

常に新しいことを学び
成長できること

コア人材を
育てる仕組みの
ご説明へ



中国で拡がる
Total Reward



やった手応えが 得られる報酬

成果だけでなく、能力の発揮、職務の質的転換、真摯な姿勢や協調的行動など、多面的な要素をわかりやすく報酬(金銭的・非金銭的)に反映します。

(※1) 月額 は1ヶ月あたりのお支払い金額です。CoChi 勤怠・給与アウトソーシングサービスは1年契約からご用命いただけます。
(※2) 初期導入時の業務整理、システム設定、担当者教育、等に関する費用として70,000円～(1,280,000円～)の費用が別途必要です。
(※3) スマホやWe Chatからの勤怠入力、経費申請・評価査定などのオプション機能の使用には、内容により費用が別途必要です。

(※1) 総額は、等級・報酬・評価制度の基本設計を行い、意思決定者が全て参画する打ち合わせ5回程度の設計プロジェクトを行なった場合の目安です。組織の規模・内容、設計対象範囲や個別のサービス内容により、金額が変わります。
(※2) 智联招聘 『2018年中国大学生就職活動ガイド』 “95后(1995年以降生まれ)” 93,000人の新卒インタビューより引用



CoChi

労務管理基盤の改善 プロジェクト

合法・合理・合情 スキのないルールづくり

最新の中国労働法制に適合することはもちろん、わかりやすく明快な判断基準と、社員感情や納得性を考慮した賞罰や福利の充実によって、事業と組織を守り発展させるための「守るべき基盤」を整備します。構造化された規定は、法令変更や人事トレンドに合わせて、内容を柔軟に見直すことができます。

総額(※1)

15 万人民元～
280 万円～
(税抜)

社員20名程度
の場合

合法性と 権益保護の両立

中国労働法制への完全な適合性を持ちつつ、従業員と会社との相互信頼関係が維持できるよう、経営的権益が保護できる積極的な条文設計を行います。

法律規定に合致しない

会社権益保護に懸念

規定と運用が一致しない

時代や感覚に合わない

現状検証から
改善案策定
導入の流れへ



体系立てて規定条文作成



民主プロセスにより社員説明

丁寧に説明し 高まる信頼関係

中国の労使関係の基本となる、誠実な民主プロセスによる条件公示のもと、適切な労働契約内容で相互合意する、ご支援を行います。会社と従業員の適切な契約関係を結びます。

環境が変われど すぐ対応できる

中国の労働法制は毎年大きく変化し、地方政府ごとの運用差異もあります。原理原則を統一しつつも、柔軟性のある労務管理が必要であり、体系的な規定整備によりご支援いたします。

(※1) 総額は、規定の現状検証と対応方針の一覧、弊社標準の規則・規定体系を元にした各規定条文の作成行い、意思決定者が全て参画する打ち合わせ4回程度の設計プロジェクトを行なった場合の目安です。組織の規模、設計対象範囲や個別のサービス内容、民主プロセスなどの過去経緯などにより、金額が変わります。



CoChi

中国法人現状分析課題共有 プロジェクト

中国は**法規環境が複雑・変遷が激しい・労働者意識が昔と違う**とよく言われます。

著しい成長を遂げている中国民営企業と100万社*1を超える外資企業の中で勝ち抜くために優秀人材を確保と流動ができる『最適な人事管理体系』不可欠です。。。

現地の管理状況
正しく円滑に
把握したい
本社・駐在員の
理想

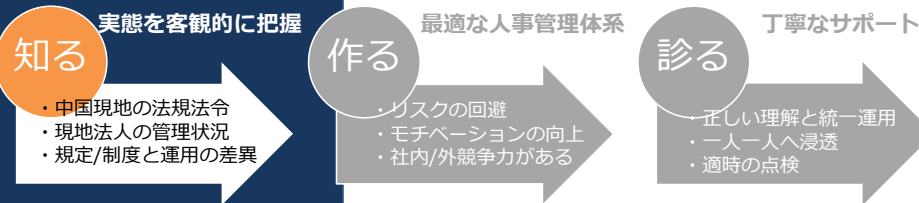
現地の
管理職・従業員
現実

自分たちの範囲に
立って欲しくない
口出しされたくない
よく知らないでよ。。。

ここで成長して
次の会社に行きたい
中国人は登用されない
頑張ってもダメ。。。

規定や制度が甘く
管理体制が緩くて
居心地がいい
できればこのままで。。。

希薄なコミュニケーションと情報のブラックボックス化に
メスを入れる現状分析・課題共有を今こそ！



まずは“知る”プロセスから

総額(※1)

95,000 人民元～
190 万円～
(税抜)

社員20名程度
の場合

ドキュメント
精査

- 人事諸規定
- 報酬支給内容
- 従業員身元情報

2週間

担当者
ヒアリング

- 面談/web会議
- 業務フロー確認

1日

レポート
作成

- 現地用
課題・改善レポート
- 本社報告用レポート

2週間

報告

約1ヶ月で貴社の現状を明らかにします！

(※1) 総額は、“知る”プロセスである、書類分析、運用ヒアリング、報告までを、プロジェクトとして行なった場合の目安です。組織の規模、対象範囲やサービス内容などにより、金額が変わります。労働市場報酬データなどの購入費用は含みません。

JETRO調査では、2019年も中国事業における経営上の問題として「従業員の賃金上昇」が第1位に挙げられ、「従業員の質」が第4位に挙げられています。

弊社では、新型コロナウイルスの影響で著しく悪化した中国事業環境下における現地からの人事労務最新動向、ならびに事業継続・推進のための施策をご報告いたします。

今回のセミナーでは、2019年第4四半期に実施した“以新伝心”CoChi トータルワード調査（在中国日系企業500社・50,000人の報酬・人事労務管理状況分析）結果および、在中国欧米系企業、民営企業と同調査の比較等を踏まえ、現在の日系企業のマネジメントと変化する中国事業環境の多様なギャップを検証し、2020年の中国事業の人事労務管理の最適化をご一緒に考察します。

中国で事業展開する企業のための 中国現地からの最新人事労務報告セミナー

2020.2 / 21

時間 14:00～16:30

会場 ベルサール東京日本橋
東京日本橋タワー4階 Room C
「日本橋駅」B6番出口直結（銀座線・東西線・浅草線）
「東京駅」八重洲北口徒歩6分

参加費：無料

定員：100名

対象者：中国事業進出関係者



【第一部】2020年 中国の報酬動向と対策のご報告 ～事業環境変化に対応する人事管理の最適化～

コチコンサルティング（上海） 総経理 伊藤 健
同志社大学法学部卒。電機メーカーにて、人事労務実務責任者として9年間従事した後、2005年より組織人事コンサルファームのディレクターとして40社超の企業に対してプロジェクト指揮を行う。また、人材開発プログラムの設計・講師としてマネジメント研修・リーダー研修を多数実施。2013年より自動車電装機器メーカーにてグローバル人事チームを指揮した後、2015年にてコチコンサルティング（上海）に参画。



【第二部】中国現地最新人事労務管理事例のご紹介

コチコンサルティング（上海） 総経理 伊藤 健
西南学院大学商学部卒。前日本航空勤務後、上海交通大学にて中国語を修得。1997年から前パナソニック（中国）を立ち上げ、グローバル人材紹介、グローバル人材活用コンサルティング、海外法人管理に携わる。2008年より上海市対外服務有限公司との提携により日系企業中国事業の人事労務支援に従事。2012年1月、日系企業の人事支援を行うコチコンサルティング（上海）を立ち上げ、現職、中国における人事コンサルティング歴23年。



【第三部】オープンディスカッション ～グローバル事業経営と人材マネジメント～

コチコンサルティング（上海） 法人代表 中内 重郎
日本IBM入社後、管理・財務畑を一貫して歩みIBMコポレーション出向を経て日本IBM取締役兼任。専務取締役兼任後アメリカ最大のテクノロジー専門投資会社（シルバレーク）の日本事務所立ち上げに従事し日本企業再編に取り組み。その他中国企業を含む数々の社外取締役歴。2011年グローバル環境における経験を生かすべく、上海にてコチコンサルティング（上海）を共同で立ち上げる。

主催企業 可馳企業管理諮詢（上海） / 株式会社コチコンサルティング

セミナー申込 URL : https://cochicon.com/jp/site/activities_con/2356

お問合せ TEL : 86-21-6418-8983 Email : info@cochicon.com 担当：中山、森、徐（日本語・中国語可）