

2012.09.28

コチ コンサルティング

中秋節・国慶節の連休が終わると、本年も残すところ2ヶ月半余りとなり、有給休暇管理に注意を要する時期となりました。本号では、有給休暇管理に関する留意点に関してご報告いたします。

併せて、労働者保護強化を目的とした日本の改正労働者派遣法（10月1日施行）でも派遣労働者の無期雇用化が努力義務としてあげられており、弊社にもご相談が多い、中国における“派遣労働者の期間の定めのない雇用”の運用実態をご報告します。

内容【人事・労務情報】

■有給休暇管理の留意点

■労務派遣労働者の期間の定めのない雇用契約に関する運用実態

【コラム】

《評価制度・企業国籍による運営の違い》

人事・労務情報

■ 有給休暇管理の留意点

中国の有給休暇は《従業員有給休暇条例》（2008年1月1日施行）、《従業員有給休暇条例实施办法》（2008年9月18日施行）において規定されています。（CoChi HR Navi Vol.4参照）

有給休暇の付与は毎年1月1日から12月31日を一年度とし、原則、年度内に消化し、未消化有給休暇は日給の300%を支払う事で有給休暇を与えない（買い取る）ことができると規定されています。

・日給の計算：（年休買取前12ヶ月の残業手当を除いた平均月次賃金）÷21.75

* 就業先企業における就労期間が12ヶ月に満たない場合は実就労月数の平均

* 平均月次賃金は社会保険個人負担部分、個人所得税を含む額（税前賃金）

・新入社員の年休日数：

（当年度の就労先での在職日数）÷365×（当該者の享受すべき年間有給休暇日数）

* 1日未満は切り捨て

就業規則において、次年度への持ち越しを規定し、従業員の同意を得ている場合は、一定の期間を設定し、持ち越しをすることが可能です。

✓ 現時点での未消化有給休暇を再確認し、業務計画・予定と照らし合わせ、計画的に有給休暇消化を促し、状況に応じて、会社が統一して有給休暇取日を設定することも検討すべき時期です。自然災害や業務状況に応じて休業日を設けた場合に、有給休暇扱いにすることは法的に可能ですが、予め就業規則や休暇規程に会社が有給休暇を統一して計画・手配する事がある旨を規定しておく必要があります。

現在、日中間の政治状況の影響により業務閑散期に入っている場合等も一考に価する措置と思われれます。

■ 労務派遣労働者の“期間の定めのない雇用契約”に関する運用実態

中国労働契約法では、就労者が希望した場合、雇用法人は有期雇用契約の3回目更新時並びに、有期雇用契約期間が連続して10年を超えた場合は“期間の定めのない雇用契約”（無固定期間雇用契約）を締結しなくてはならないと規定していますが、労務派遣会社と派遣スタッフとの雇用契約は最短2年間の雇用契約を締結することという規定のみが明示されており、地方政府・関連部門が運用方針を出してはいるものの、法令化されておらず、派遣労働者の“期間の定めのない雇用契約”に関する取り扱いが不明確な状況です。上海市の運用実態は下記です。

【労務派遣の契約関係】



労務派遣に関わる契約

1. 労務派遣会社⇔派遣職員

- 1.1 労働契約：雇用関係、雇用期間を約定。
- 1.2 派遣協議書：派遣先企業、派遣期間、職務、報酬を約定。

2. 労務派遣会社⇔派遣先企業

- 2.1 労働契約：労務派遣サービス包括契約。
- 2.2 労務派遣協議：派遣スタッフ個別の使用条件・期間、職務、報酬）を約定。

契約更新3回目以上の場合の雇用契約／契約期間連続10年以上の場合の雇用契約 への対応

労務派遣関連契約	労働関連法規	上海市労働関連部門見解	派遣会社運用 A 社	派遣会社運用 B 社
1.1 労働契約	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用法人は期間の定めのない雇用契約締結義務あり。 ■ 労務派遣会社の雇用契約は2年以上の雇用契約締結義務のみ明記。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労務派遣会社は期間の定めのない雇用契約締結義務なし。 （3回目の契約更新、勤続10年以上の場合も2年以上の有期雇用契約締結可） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣先企業の意向に応じて、期間の定めのない雇用契約締結も可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 有期雇用契約のみ締結。 （3回目の契約更新、勤続10年以上の場合も2年以上の有期雇用契約のみ締結）
1.2 派遣協議書	1.1にリンク		<ul style="list-style-type: none"> ■ 期限の定めのない雇用契約(1.1)締結の場合も、有期派遣期間の設定可能。 * 差し戻し時の経済負担義務あり。 	
2.1 労働契約	---		<ul style="list-style-type: none"> ■ 期間の定めのない雇用契約締結義務を記載。派遣先企業の義務（最低賃金、社会保険付保等）も期間をさだめず継続。 ただし、運用上は有期契約に応じている。 	
2.2 労務派遣協議	1.2 にリンク		1.2にリンク	

✓ 日本の改正労働派遣法では、派遣元事業者に一定の有期雇用の派遣労働者の無期雇用への転換推進を努力義務化していますが、日本同様労働者保護という観点に立つ中国の労働政策の動向が注視されます。

コラム

「評価制度・企業国籍による運営の違い」

今年も残り3カ月となり、年間の業績達成に向けてのラストスパートが始まり、来年の事業計画策定と同時に評価が気になりだす時期になりました。

内資、外資ともにホワイトカラーを多数抱える銀行業界ではどのように評価制度を実施し処遇を行っているのでしょうか。“上海銀行業人力資源管理年会”において国内、外資・合併銀行との比較で下記のように報告されています。

【国内/外資・合併との評価制度比較】

	評価方法	評価期間	評価項目	結果通知	内容公開	評価とのリンク	制度の目的
国内銀行	360度考課	月次・四半期	学習内容・上司の評価	56%書面資料準備	部門内での結果公開も多い		従業員の士気を高め、従業員満足度向上のため
外資・合併銀行	目標管理制度	年度	財務及び経営指標の達成結果	68%書面資料準備	本人のみ結果通知	賞与の決定、昇格、昇給	不合格の従業員を淘汰する。 従業員の潜在能力を評価しキャリアパス設計を行う。

同じ銀行業界とは言え、国内と外資銀行では評価に関する考え方、処遇の違いが明確に表れています。

① 重要とする評価項目

評価制度の軸足が、国内銀行では学習内容（資格取得、スキル習得）と上司の評価に重点が置かれ、外資銀行では、財務及び経営指標での達成結果により重きを置いているところが一番大きく異なっている点です。

② 評価結果の公開について

驚いたのは、国内銀行では部門全員に公開する割合が21.7%で一部公開を含めると約40%近くが本人以外に公開されています。一方、外資銀行では約64%が本人に公開されるというのが主流となっています。

評価の結果を他人に知られることに抵抗がないのか、または評価結果と報酬とのリンクが少ないために気にしないのか理由は定かではありません。

給与額について他人に聞いたり話したりするので、評価結果に関してもオープンなのかもしれません。但し、1年間の評価結果が明確に賞与、昇格で差が出る場合、スタッフ間に不公平感を生みだすリスクもあり、基本的には評価結果は上司が本人に伝えるだけに留めるのがよいでしょう。

【内資・外資銀行の評価結果の公開】

■ 全員に公開 ■ 一部公開 ■ 本人公開 ■ 公開せず ■ その他

