

2013.1.9
コチ コンサルティング

明けましておめでとうございます。旧年中はコチ HR Naviをご愛読いただきありがとうございました。本年も、皆様の人事管理実務に有用な情報を提供させていただく所存です。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

本号では、昨年末12月28日に公布され、本年7月1日に施行が決定した労働契約法の労務派遣に関する条項の改正に関する情報並びに離職者が増加する旧正月前にあたり、従業員の離職時の実務についてご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】
 ■ 労務派遣に関する規定改定
 ■ 従業員離職時の実務
 【潮流】
 ■ 新たな雇用形態-販売業務委託・請負⑤-
 【コラム】
 評価制度の運用：中国労働市場における評価制度

人事・労務情報

■ 労務派遣に関する規定改定

2008年の労働契約法施行以来、法解釈、運用が課題とされてきた同法の労務派遣に関する条項の改正内容が決定・公布され、7月1日施行となりました。

主要な改正項目

- ① 労務派遣会社の経営条件の厳格化。（第57条）
- ② “同一職務同一報酬の原則”遵守の厳格化。（第63条） **Navi①**
- ③ 労務派遣利用可能職務は下記3職務のいずれかであること。（第64条） **Navi②**
 - ・ 臨時的な職務…職務の存続期間が6ヶ月を超えない職務
 - ・ 補助的な職務…派遣先企業の主要業務を補助する主要でない職務
 - ・ 代替的な職務…派遣先企業の労働者が研修、休暇等の場合の代行職務
- ④ 企業における派遣労働者の比率を国务院労働行政部門が追って規定する。（第64条） **Navi③**
- ⑤ 労務派遣会社の違法行為に関する罰則強化。（第92条）
- ⑥ 規定に違反した場合は派遣先企業も罰金の対象となる（5千～1万円）（第92条）
- ⑦ 派遣先企業が労働者に損害をもたらした場合の労務派遣会社の連帯賠償責任の明確化。（第92条）

派遣先企業の留意事項

- ① 改正内容決定公布（12月28日）以前に締結された労働契約および労務派遣合意は満了まで継続履行可。 **Navi③**
 - ② 同一職務同一賃金は継続中の労働契約においても調整しなければならない。
 - ③ 具体的な弁法は国务院労働行政部門、関連部門にて規定される。 **Navi③**
- （* 派遣先企業＝派遣労働者を使用する企業）

NAVI① “同一職務同一報酬の遵守強化は派遣社員と直接雇用社員の格差是正の厳格化と同時に従業員間の報酬格差の根拠の明示が求められることとなり、納得性の高い評価制度に基づいた報酬分配が必要となります。

NAVI② 労務派遣を利用できる職務が明確に限定されたことで、多くの労働者を直接雇用へ移行させる必要が出ます。労務派遣では、雇用管理(労働契約締結・解除、社会保険加入・脱退、住宅積立金加入・脱退)等の業務は派遣会社の業務でしたが、直接雇用では、人事管理体制の充実が必要となります。また、身障者保証金、企業賃金不払い基金の拠出等のコストも発生します。

直接雇用への移行、人事管理体制再構築の実務上の留意点については1月30日開催の緊急セミナーで解説いたします。末尾、別添をご参照ください。

NAVI③ 派遣従業員数の総量規制、実施弁法、公布日を過ぎた現在から施行までの新規派遣利用に対する措置等、法解釈、政策動向の把握が必要となります。緊急セミナーで専門家より解説いたします。

■ 従業員離職時の実務

春節を挟むこの時期は、従業員の主動的離職が最も多い時期です。自己都合離職時にも留意点があります。

・ 離職証明書の取得

自己都合退社であること、経済補償金は請求しないこと、守秘義務の継続期間の認識等の確認書を取得する必要があります。

・ 社会保険脱退手続き

上海では毎月20日以前に社会保険脱退手続きを完了しなくては、当月の給与支給が無い場合でも、当月の社会保険納付義務が発生しますので注意が必要です。

人事管理関係以外でも、引き継ぎ書の完了、諸手当・経費精算、総務関連での貸与品の返却等の確認が必要となります。

NAVI 労働仲裁案件で最も多いのは、離職後に在職中の残業手当の不払いを要求するものと言われています。離職手続きを完了し、円満退社することを書面を取り交わしておくことをお勧めします。中国では離職社員の再雇用が従業員の確保策として有効策とされていることから、離職時の対応は大切にしたいものです。また、離職時面接による離職理由の確認は、会社の課題発掘のために有効です。

潮流

【新たな雇用形態-販売業務委託・請負⑤-】

これまで、販売員、サービススタッフの雇用形態は労務派遣が一般的でした。今後は自社雇用か業務委託かの検討を迫られることとなると思われます。下記を再度ご検証ください。

* 販売業務における労務派遣と業務委託の業務比較：<http://cochicon.com/1-1-3-1/>

【情報協力】人可夢商務諮詢（上海）有限公司 <http://www.hitocom.co.jp/cn/>
株式会社ヒト・コミュニケーションズ <http://www.hitocom.co.jp>

■ 評価制度の運用：中国労働市場における評価制度

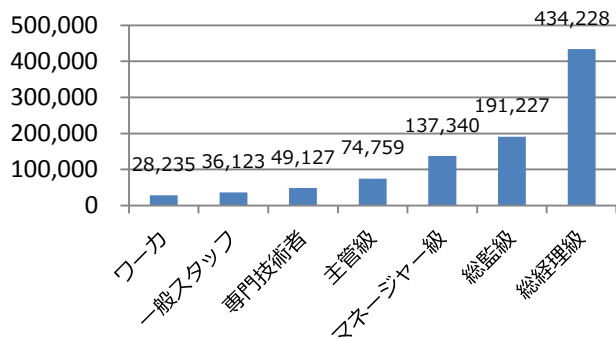
中国の労働・賃金市場の特徴として

- ・職位間の賃金格差、職種間の格差が大きい
- ・外部市場との流動性が高い

という点が挙げられます。また、内部公平性（社内の公平性）も担保しなくては、組織力の低下を伴いかねないという課題もあります。景気が減速する2013年は全体的な賃金上昇は安定化しますが、Key Performer（業績の高い人、貢献度の高い人）に経営資源（報酬）を投入する方向性にあると言われています。

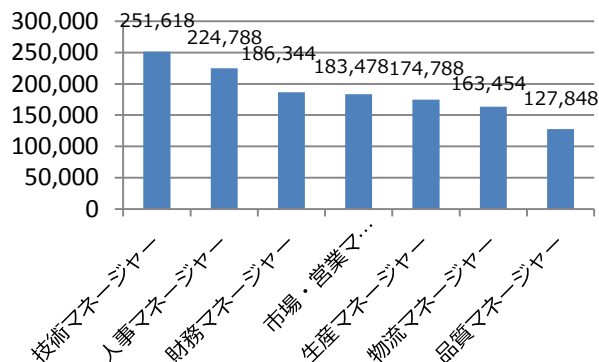
従業員の納得性が高く、モチベーション向上に寄与する評価制度の構築・運用がますます重要になると考えられます。厳格化される“同一職務同一賃金の原則”への対応策ともなります。

【職位別賃金：2012年度上海市 中国報酬ネット】



【マネージャー職の職種別賃金：

2012年度上海市 中国報酬ネット】



緊急！

膝づめ交流会緊急セミナー開催

7月1日施行「改正労働契約法」における労働派遣の動向・対処策・実務上の留意点

労働派遣に関する改正法の施行決定を受け、法務面、人事管理実務面から新たな環境下での人事管理の留意点をご紹介しますセミナーを企画いたしました。

7月1日の施行に向け、動向を把握し、方針を策定する必要があるこの時期、日系企業の人事管理支援に豊富な経験と実績を持ち、人事・労務政策動向に詳しい講師を招聘します。詳細、お申込みは別添をご参照ください。

【日時】2013年1月30日（水） 13：30～16：30 （13：00開場）

【場所】上海花園飯店 32階 フェニックス（上海市茂名南路58号）

【内容】①改正法規の解釈、今後の動向、実務運用上の留意点

北京金杜法律事務所パートナー弁護士、中国政法大学特任教授

在日中国弁護士連合会名誉会長、中国全国弁護士協会国際業務委員 劉新宇氏

②直接雇用への移行、直接雇用のための人事管理体制構築の実務上の留意点

コチコンサルティング（上海） 総経理 畑伴子

【費用】コチ会員企業様：無料／非会員様：500元/人

【お問い合わせ】Email：info@cochicon.com TEL：021-6418-8983 担当：市村/Ms. 顧/Ms.