

2013.1.29
コチ コンサルティング

春節休暇が間近となり、今年も帰省大移動“春運”が話題となっています。帰省後に元の就労に戻らない人員の補充、賞与支給後の離職人員の補充のため、春節明けから3月にかけて採用、入社のパークシーズンとなります。

本号では、新入社員の入社（“入職”）に関わる留意点、労務派遣法規の改正にあわせた雇用の新しい潮流、コラムでは忘年会のお楽しみ“賞品”についてご紹介します。

内容 【人事・労務情報】
■ 新入社員入社に関わる留意点
【潮流】
■ 販売・営業・サービス分野のアウトソーシング
【コラム】
“年会”と“賞品”

人事・労務情報

■ 新入社員入社に関わる留意点

新入社員の入社時には労働契約の締結、社会保険手続き等、手続き期限が規定されている業務と、労力とコストをかけて採用した人材に良いスタートを切ってもらおうと同時に万が一の労働契約解除を考慮した業務があります。

入社時の人事業務の留意点

① 労働契約の締結

労働関係発生から1ヶ月以内の書面による労働契約の締結。（労働契約法第10条） **Navi①**

* 1ヶ月を超えて労働契約が締結されていない場合は労働者に対して2倍の賃金を支給しなくてはならないとされています。（労働契約法第82条）

② 社会保険・住宅積立金手続き

労働関係発生から30以内に社会保険手続きを完了すること。申請が無い場合は保険料は社会保険機構にて確定されます。（社会保険法） **Navi②**

③ 就業規則の説明と同意署名取得

* 報酬規程、出張規程等を就業規則の附則規程としている場合は、規程類の内容を説明の上、就業規則と合わせて同意書への署名を取得します。就業規則は労働契約の一部とされています。

④ 就業規則に規定する従業員提出書類の収集 **Navi③**

⑤ 試用期間中の業務内容と求める業績（試用期間クリアの判断基準）の書面による明示

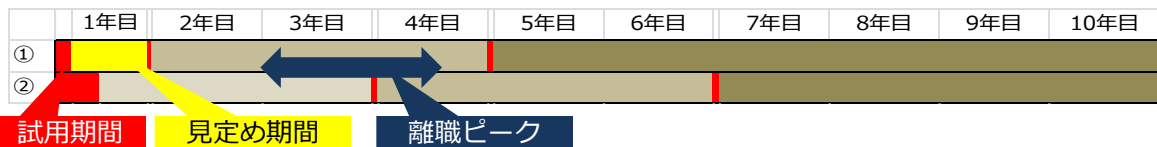
* 試用期間の留意点：<http://cochicon.com/2-2-2/>

NAVI ① 労働契約は社会保障労働局発行の定型版の購入、利用、提出が必要な地域もありますので、期日の管理に余裕をもつ必要があります。

NAVI① 労働契約法では、労働契約の約定内容も規定しています。労働契約の約定内容を変更した場合には、労働契約を更新するか、書面の覚書で変更同意を取得する必要があります。怠った場合は万が一の場合、労働契約の不履行となるため、約定内容の記載には締結時からあらかじめ留意が必要です。

・労働契約期間：労働者が望む場合を除き、固定期間労働契約は2回しか締結することができません。上海市以外の多くの地域では、3回目の契約時に経営側は契約満了選択権が無く、無固定期間労働契約を締結する必要があること、労働契約期間に応じて試用期間が規定されていることは考慮事項です。

【労働契約期間の考察(上海)】①1年+3年+無固定 ②3年+3年+無固定



- ・労働報酬：報酬に含まれるもの（所得税、社会保険料、住宅積立金等）を明確にしていない場合、後に解釈でトラブルになる事例が多く見られます。また同一労働同一賃金の原則に抵触しない工夫が必要です。
- ・勤務地：将来のオフィスの移転、就労店舗の移転等を考慮し住所を特定しない記載（上海市内等）が推奨です。

NAVI② 上海では、毎月15日以前の入社の場合は当月の社会保険加入義務があり、16日以降の場合は当月の社会保険加入義務がありません。入社日決定の考慮事項の一つです。

NAVI③ 入社時提出資料には、前職の離職証明書が含まれます。前職の離職手続きが完了していない場合は二重契約となり、新しく締結した労働契約は無効となりますので、注意が必要です。

潮流

■ 販売・営業・サービス分野のアウトソーシング

労務派遣規定の改正により、販売・営業要員を直接雇用に変更した場合には、労務リスクと同時に営業リスクが懸念されます。

労務リスク

- ・多数の販売員の直接雇用による工会加入や就業規則や諸規程の調整等のコンプライアンス負担の増大。
- ・「同一労働同一賃金」による配属店舗やインセンティブに対する不平不満が顕在化する可能性。
- ・販売人員需給バランスの悪化による、欠員補充、増員への対応の為の採用業務負荷・リスクの増大。
- ・年々上昇する人件費、採用コスト、社会保険法等の完全遵守による雇用コストの増大。

売上リスク（業績に直結する店舗販売の売上への影響）

- ・販売員の高い離職率（60～70%/年）による販売スキルの低下と研修・育成コストの増大。

これらのリスクを回避しつつ、業績を上げるため、販売・営業・サービス分野では大手人材会社と日本の販売業務委託会社の提携による本格的なアウトソーシングサービスが出現しています。

【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>

<中国式忘年会“年会”>

現在、中国は春節を目前に年越しの準備真最中です。この時期の社員の最大の関心事は、「年末賞与」と「年会」です。「年会」とは日本の忘年会に相当し、重大な社内イベントです。食事とともに、社員が出演する出し物やゲーム、優秀者への年間表彰、最後は会社提供の賞品抽選会で最大に盛り上がります。

社員数の多い企業では、チームごとに歌やダンス、マジック、お芝居等の出し物を用意し、1~2カ月前から仕事の合間に練習に励む本格的なものです。会社によっては出し物に力を入れ、劇場を借りて行うところもあるくらいです。

こうした年会は司会進行から抽選会まで全て社員が企画して行うことで、チームワークが生まれ、更に企業への愛着心が強まる機会です。ちなみに年会が盛り上がる企業では例年、春節後の定着率は高いと聞きました。

比較的小規模の組織では、家族を招待する年会もあります。同僚の家族とともに過ごすアットホームな年会は小さな子供から両親まで参加して、家族のような雰囲気でおどろく楽しいものです。

さて、会社側として悩むのが抽選会の“賞品”です。

- ・賞品の予算はどのくらいか？
- ・支給する賞品は税金控除の対象となるか？

などというお問い合わせがありました。ちなみに周囲の社員に賞品で何をもらったが一番嬉しいか？と聞いたところ、「現金が一番嬉しい」という現実的な回答や「普段、自分では買わない高価なものが当たると嬉しい」という答えが返ってきました。

企業規模や会社業績で異なりますが、人気賞品は、海外航空券、5星ホテル宿泊券、携帯電話等、豪華なものから商品券、交通カードまで様々。女性なら高級化粧品、男性なら携帯電話、PC関連が人気のようです。

原則的には賞品は所得税に計上されます。会計処理は比較的緩やかな様ですが、法令遵守の観点から留意が必要です。6,000円相当の金貨を賞品として提供された社員が、翌月2.0%の所得税（1200円）を給与より控除され、社員が金貨返却を申し出たケースもあります。

面白い賞品としては、ネットで話題になった『遅刻券』があります。券には2回まで遅刻ができると書かれ、企業の公印が押され使用時期と範囲の説明が掲載されていました。

日本の忘年会では、1年の疲れを取る、嫌なことを忘れるという意味合いが強い様ですが、中国では、景気よくお金を使って明るい気持ちで新年を迎えるのが中国新年越しです。社員のモチベーションを上げるためにも、楽しい年会を過ごしよい年を迎えたいものです。

