

2013.3.15
コチ コンサルティング

3月8日は中国では婦女節でした。中国では該当する一部国民に付与される国家休日とされていますが、休暇付与は企業によって対応にばらつきがあります。本号では、女性職員の人事管理にかかわるトピックス、労務派遣法規の改正に併せた自社雇用のための労働契約約定事項に関する状況をご報告申し上げます。

内容 【人事・労務情報】

- 女性職員の人事管理に関するトピックス
 - ・ 婦女節等一部の国民対象の国家休日の休暇付与、休日出勤手当
 - ・ 産前休暇の付与と賃金
 - ・ 女性管理職の定年
 - 労働契約の約定事項
- 【コラム】 提言：いつやる・今やる・待ったなしの人事管理変革②

人事・労務情報**■ 女性職員の人事管理に関するトピックス****● 婦女節等一部の国民対象の国家休日の休暇付与、休日出勤（残業）手当**

婦女節、青年節等の一部の国民に付与される国家休日は、半日の有給休暇付与が規定されています（国務院：〈全国年節及び記念日休暇法〉修正決定）。しかし、出勤した場合は国家休日の残業手当付与義務はありません（労働・社会保障部弁公庁《一部国民付与休暇に関わる給与問題考察》）。

* 中国の国家休日：<http://cochicon.com/2-4-2/> 参照

NAVI 従来から婦女節、青年節等の中国の政策関連の休日は、国営企業では半日の休暇付与が通常でしたが、近年では外資系企業でも、対象者への半日休暇を付与する企業が増加傾向にあります。また、休暇に替えて、対象者へプレゼントや手当を支給することでお祝いとする場合もあります。但し、これらの一部の国民対象の休日を有給休暇で消化させることは国務院の規定と矛盾することとなりますので、就業規則等に規定し、会社見解、運用を定める必要があります。

● 産前休暇の付与と賃金

妊娠から出産までの期間の法定産前休暇は出産休暇の98日のうち15日とされています。

* 生育出産休暇、生育生活補助：<http://cochicon.com/2-4-10/> 参照

妊娠初期から産前休暇に入る例が少なくありません。法定以外の産前休暇の処理は下記です。

① 医療機関（**Nav**i）の診断書提出による法定医療期間の取得。

* 医療期間の賃金：<http://cochicon.com/2-4-8/> 参照

② 本人の申請により、会社が同意した場合は2ヶ月半前から産前休暇を取得することができる。

③ 習慣性流産履歴、極度の妊娠総合症、妊娠合併症等の医療機関（2級以上）の証明がある場合は、雇用単位は産前休暇を与えなくてはならない。

NAVI 医療機関の診断書の信憑性が疑問視されるケースが増加しています。就業規則に2級以上（区級以上）の医療機関、会社指定医療機関（具体的指定先の選定要）等の規定をすることが必要です。

NAVI 上記①～③以外の場合は、通常、欠勤扱いとします。欠勤の場合は給与の支給義務はありませんが、法定産前休暇期間（生育生活補助金支給期間）を含め、社会保険料の納付義務は継続します。通常は産後復帰後に賃金から個人負担部分の社会保険料を控除しますが、出産後の復帰が危惧される場合は、覚書を取り交わした上で、月次に社会保険料個人負担分を会社へ納付させること等が有効策となります。また、長期に渡る社会保険料の会社負担分を回避するため、欠勤の最大数（年間、累積等）を就業規則に規定しておくことも必要です。労働契約の賃金額が税後（ネット）の場合は個人負担分を徴収することはできません。労働契約の賃金設定の留意点の一つです。

NAVI ②③の産前休暇期間は会社が本人給与の80%を支給しなくてはなりません。また、賃金調整（賞与支給、昇給等）の場合は正常出勤とみなさなくてはなりません。

● 女性管理職の定年

女性の法定定年年齢は一般労働者50歳、幹部・管理職・専門技術者は55歳とされています。

職務、職位の明確な判断基準はありませんが、定年手続きを実施し養老保険の受領を開始した場合は、法的に明確に定年とみなされます。養老保険を享受する場合は労働契約は一旦終了することとなり、別途継続雇用契約（“続聘協議書”等）を締結する必要があります。労働契約から労働契約関係に移行し、社会保険の納付は終了します。

■ 労働契約約定内容の検証

労働契約の約定内容は労働契約法第17条に規定されています。その中で明記されている「労働報酬」

「労働条件」を明示するためには、雇用者は多岐にわたる社内規程の制定が不可欠となります。

労働契約法の改正に伴い、労働契約の一部とされる就業規則の不備や規程と運用の不一致の修正に着手する企業が増加しています。会社権益を守り、従業員のモチベーション向上を図る制度制定の工夫が必要です。

よくある質問

試用期間：試用期間の賃金減額措置（法定下限＝契約賃金額の80%）は運用されているのか？

有給休暇：持越し規定、買い取り規定の運用実態は？

有給休暇の付与単位は時間？半日？1日？

福利休暇（非法定休暇）の付与実態は？全社員同一？在職年数に応じて増加？

遅刻早退：罰則規定はどう設定しているのか？罰金は合法？

住宅手当：外地から採用した職員に支給したいが…不平等？

商業保険：入院保険にも加入すべき？

残業時間：時間の単位は？1分？15分？30分？？？

休日出勤：代休付与？残業手当支給？

慶弔休暇：配偶者の祖父母の死亡も休暇にすべきだと言われるが…。

労働契約約定事項に関する調査のご案内

弊社では、労働契約法の改正に伴い労働契約の見直しに着手される企業様が増えている実態を受け、労働契約約定事項に関する調査を実施させていただきます。調査参加企業様には集計・分析レポートをご送付いたします。

調査参加申し込み：info@cochicon.comまでメールにてお申込み下さい。

調査期間：2013年3月18日～4月5日

調査項目：労働報酬（月次賃金、賞与、法定福利、非法定福利、手当）

労働条件（契約期間、契約形態、試用期間、勤務時間、遅刻早退処理、残業処理、休暇制度、出張制度）

コチ提言：いつやる・今やる・待ったなしの人事管理変革②>

前回は、在中日本企業の人事管理現場の実態・課題についてご報告しました。日々人事労務ご相談の駆け込み寺のごとく、企業様のお悩み相談をお受けしています。例えば下記のようなご相談です。

- ・雇用契約期間について会社の方針が一貫していない。契約更新時を失念していた…。
- ・給与額確定のプロセスの不備(グロス・ネットの表示が社員によって異なる)。社会保険納付額、残業代の計算が違っていた！
- ・派遣社員の契約条件が把握されていないことによる社員との契約更新トラブル発生。
- ・希望人材を採用するために、給与水準を本人希望給与ベースに場当たりに決定したことによる給与テーブルのひずみが出てきた。社員の不公平感が募る。
- ・就業規則はあるが、運用と実態が異なり、社員も就業規則の内容を理解していない。

私達は、ご相談を通じて、企業の業界・規模は異なるものの、ある共通する要素（課題）が見えてきました。それは下記に集約されます。

- ✓中国の“人事労務”を知っている人がいない。ある程度、人事に関する実務は中国人スタッフが担当しているが、人事戦略がなく、日本人責任者も人事事項について判断できない。
- ✓そのため、一貫した継続的のある人事管理体制ができておらず、問題が起こった際に解決する対処療法的な対策ばかりである。
- ✓一方、紹介会社、派遣会社等の人事ベンダーに任せきりで会社の体制としてベンダー内容のチェックや法律的なリスク検証をしていない。

皆様の企業の現状はいかがでしょうか。心当たりのある事柄はありませんか？

これらは、意図して問題状況を抱えているわけではありません。

しかし現在、問題が顕在化されていなくても近い将来、起こりうるかもしれません。

そしてこうした問題は社員の紛争の種となり、将来的に労働仲裁に発展することも考えられ、企業に賠償金等の金銭的な負担を生み出します。また企業のブランドイメージを損なうことにもなりかねません。

更に、2013年7月の労働契約法の派遣法改正に伴い、企業が人事戦略や自社人事制度についての見直しが迫られています。

私どもが考えるのは、まず自社の現状を知ることです。下記のポイントで自社を振り返ってみてください。

- ・就業規則・規程類、労働契約の検証（運用と実態の調査）
- ・各社員の職務内容の明確化(主業務は何か)はどうか
- ・派遣社員の活用と配置戦略について
- ・競争力がある公平な報酬制度・福利制度
- ・長期雇用に備えた人材戦略と選抜
- ・評価制度の明確化と社内の浸透
- ・人事ベンダーの検証

従来、中国において人事は、法律・条例によって運用を定められている財務会計と異なり、問題を先送りにされがちな部門でしたが、実態把握とその対策が今は待ったなしの状態だと言えます。

中国は大変というイメージはありますが、要は求められていることを理解し、自社の実態をよく把握し、準備すれば対応は難しくありません。無用なリアクションは不要と考えます。準備をしてください。まずは自社の現状をよく知ることです。

私達は、中国人事情に精通し、実務を長年経験した知見を持って皆様の自社状況把握から改善提案、改善のご支援をさせていただきます。皆様の企業に根本的な療法をサービスできることが当社の強みです。

ぜひ、ご連絡をお待ちしております。

