



上海市では4月1日より最低賃金の引き上げが実施され、1,620元/月、14元/時へと11.7%引き上げられました。また、7月1日より施行される労働契約法改正の実施細則に関して、各地の労働部門より過渡期の措置、派遣労働者総量比率等が公式・非公式に公表されはじめました。本号では最低賃金、労務派遣法規の動向についてご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】  
 ■最低賃金  
 ■労務派遣法規改正の動向  
 【コラム】新型鳥インフルエンザ ～中国事業のリスク管理は“備えよ常に”～

## 人事・労務情報

### ■最低賃金

日本では最低賃金は時給のみ表示されますが、中国では、月次と時給の最低賃金が規定されます。4月1日から施行される上海市の最低賃金は全国で最高額となり、月次1,620元、時給14元と公表されました。中国では月次賃金と時給の関係は8時間/日、21.75日/月で計算しますが、最低時給と月次最低賃金はリンクしていません。最低時給は時給で労働契約を締結する非全日制労働契約等の場合に使用されます。

最低賃金の定義は地域により異なりますが、上海市の場合は下記を含まないと明示されています。

- ・法定就労時間を延長した場合の報酬（残業手当）
- ・夜勤手当、高温・低温手当、特殊就労環境・条件（有毒有害等）就労手当
- ・法定社会保険・住宅積立金
- ・食事手当、通勤交通費、住宅手当等の各種手当

最低賃金の上昇は、低賃金層の直接的な賃金上昇のみならず、間接的なコストにも影響します。

- ・傷病休暇（非労災）手当、疾病救済金は最低賃金の80%を下回ってはならない。  
 \* 傷病休暇・手当：<http://cochicon.com/2-4-8/>
- ・労災休暇期間の賃金、後遺症手当の実質支給額は最低賃金を下回ってはならない。

下記は上海市の最低賃金の場合の計算です。（単位：元/月）

（新三険＝旧総合保険（非都市戸籍外来従業員保険）からの移行措）

対象期間	社会保険種別	税前賃金 (グロス)	社会保険 基数 (下限) Navi	個人負担			手取給与 (ネット)	企業負担		雇用 コスト
				社会保険	住宅積立	所得税		社会 保険	住宅 積立	
2013年 3月分 給与	都市従業員社会保険	1,867	2,599	285.9	131 Navi	0	<b>1,450</b>	961.6	131	2,959
	新三険	1,625	1,949	175.4	131 or 0 Navi	0		<b>1,450</b>	555.5	
2013年 4月分 給与	都市従業員社会保険	2,060	2,815	309.7	131 Navi	0	<b>1,620</b>	1,041.6	131	3,233
	新三険	1,831	2,346	211.1	131 or 0 Navi	0		<b>1,620</b>	668.6	

## NAVI

- ・最低賃金は最低支給賃金であり、社会保険基数の下限とはリンクしません。上海市のように、社会保険、住宅積立金の個人負担部分及び所得税控除後の賃金を最低賃金として公示される場合は、報酬設定に留意を要します。（2013年度の社会保険料の下限は従来通り市平均賃金の60%に確定）
- ・住宅積立金基数下限と社会保険金基数下限は一致しません。住宅積立金基数下限は2012年度（2012年7月～2013年6月）は個人負担、企業負担合計で180元とされています。7月の住宅積立金基数改訂以降は都市従業員社会保険加入者の場合、最低賃金をクリアする最低税前賃金は2,074元となります。（上海市）
- ・新三険（旧総合保険からの移行措置）の場合の住宅積立の扱いは規定があいまいですが、直接雇用の場合は他従業員との公平性を考慮し加入する機会が多いようです。今後、労務派遣法規改正に伴い、労務派遣工等を直接雇用に移行するケースの増加が想定されますが、労務派遣労働者の報酬内容を再検証するとともに、就業規則や福利規程の記載・運用の検証が必要だと思われます。

## ■ 労務派遣法規改正の動向

7月1日施行の労働契約法の労務派遣法規の改正に関して、各地の労働局にも動きが出始めました。上海市では、4月9日に人材仲介業界協会主催により労働局より労務派遣会社を対象とした「労務派遣法上海実施方針」の説明会が開催されました。

労務派遣労働者を大量に使用し、主要雇用形態としている企業が多く、労務派遣労働者の権益保護のため特に「同一職務同一報酬」「待遇の不平等」「労働組合（工会）参加の不平等」等の改善が主眼とされています。同時に法改正前後のスムーズな移行、経済の健全な発展促進の堅持を表明しています。

## 【上海市方針要点】

同一職務同一報酬

- ・“報酬”は金銭報酬をさし、賃金、賞与、手当等が含まれる。
- ・報酬額を同一とするのではなく、報酬分配方法を同一とする。
- ・6月30日までに企業は統一の労働報酬分配方法を確立しなくてはならない。7月1日以降は行政処罰の他、補充支給の法律責任を問われることとなる可能性がある。

労務派遣が可能な職種（三性：補助的、代替的、臨時的）、総量規制

- ・企業、労務派遣会社は民主的に企業、業界の三性の職種・職務範囲を確定すること。
- ・派遣労働者の最大比率は10%に確定。（\*注：口頭の説明のみ）

過渡期（7月1日以前）の措置

- ・7月1日施行以前に締結された労務派遣契約は満了まで継続可能とする。ただし同一職種同一賃金は厳格に実施する。

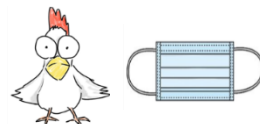
**NAVI** 7月1日施行までの“過渡期”に締結された労務派遣契約は満了まで有効となる事が明示されましたが、満了時に経済補償金を支給しない場合（派遣会社経由の就労経歴を持ちこさない場合）は、就労年数、労働契約回数を持ち越すこととなりますので、過渡期期間に派遣契約を締結する場合も将来（無固定労働契約等）を見越した契約期間の検討が必要です。

**NAVI** 7月1日までに同一労働同一報酬体制を整備することが改めて示されました。大量の労務派遣工や店舗販売員の報酬システムの見直しが必要です。4月9日実施の「労務派遣法上海実施方針」の説明会には上海市に登録済みの登録派遣会社1076社が召集されましたが、1076社中半数は既に連絡不可能な状況であったと報告されています。労務派遣会社によっては管理があいまいで、報酬支給システムが可視化されていない場合が多く、法規に抵触している場合もありますので、現状をきちんと検証することが必要です。

**NAVI** 今回の説明会では総量規制は10%に確定と口頭説明がなされました。現在総労働者数の10%以上の派遣労働者が存在する場合は、7月1日以降、新たな派遣労働者の雇用が困難となります。直接雇用の受け皿（自社社会保険口座、所得税納税体制、就労管理体制、規程類の完備）が未整備な企業は準備が必要だと思われます。また、大量の低賃金層労働者を派遣雇用している場合は、最低賃金引き上げへの対応、労務派遣に頼らない人材確保体制の構築等、法施行に向けて様々な準備が必要となります。

## コラム

《新型鳥インフルエンザ ～中国事業のリスク管理は“備えよ常に”～》



「H7N9型」鳥インフルエンザの発生・拡大という新たな事業運営リスクが発生しています。反日感情がリスク要因とされていましたが、リスクは枚挙にいとまがありません。様々なリスクに対して経営が講じるべき対策は多岐に渡りますが、人事管理面では日常の人事管理により常に人事・労務リスク防止策を講じておくべきだと思います。

### ◆衛生管理指導

- ・社内衛生管理の徹底：食堂の衛生管理、手洗い・うがい徹底等の張り紙や掲示等は有効策です。
- ・食堂のメニュー検討：要注意食材の不使用に限らず、体力増強のための配慮（健康増進のための栄養補給補助食品提供等）も有効な施策です。

### ◆出勤停止措置を発令する規定の確認

- ・災害時、非常時の出勤停止措置時の給与の取扱（有給／無給）について就業規則の規定確認。
- ・会社が休業とした場合の休暇の取り扱いの規定化。

### ◆緊急時連絡体制

- ・社員の緊急連絡網の再確認。
- ・通常は規程化されている入社時提出書類の変更届出義務の更新体制検証。

リスク時には経営・管理者の判断の曖昧さが最も社員からの信頼を失うと思われます。緊急時に判断に迷わないためには判断基準となる危機管理マニュアルを本社とともに構築しておくことが必要と思われます。

## CoChi会員サービスのご案内

労働契約法改正により従来労務派遣を主要な雇用形態とされていた企業様は雇用者としての人事管理責任、労務リスクが増大することとなります。人事業務強化の為に専門家の経験と人事管理のプラットフォームをシェアしていただき、弊社の会員サービスのご活用をご提案申し上げます。詳細は下記までお問い合わせください。資料をお送りいたします。