



2013.4.25
 コチ コンサルティング

前号にて7月1日より施行される労務派遣法規改正の動向をご報告しましたが、上海では地域の労働監察部門より労務派遣従業員に関する調査が始まっています。労働監察部門の調査では直接雇用と派遣雇用の人数と同時に、派遣従業員の労働組合、従業員代表大会への加入状況が調査されています。本号では5月1日の労働節にもちなみ、労働組合（工会）に対する最近の政策指導の動向ならびに、新卒採用手続きに関してご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】

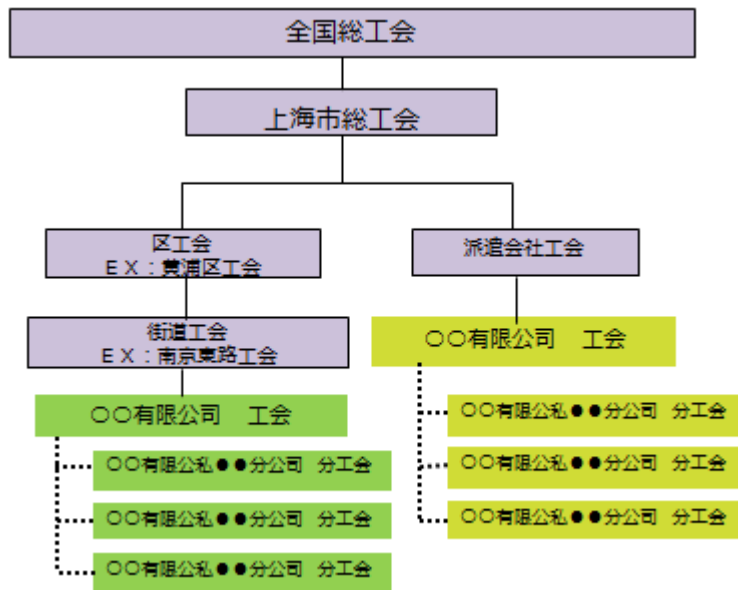
- 労働組合（工会）に関する政策指導の動向
- NAVI 工会関連Q & A
- 大学新卒生の内定

人事・労務情報

■労働組合（工会）に関する政策指導の動向

中国の労働組合（工会）法（2005年改正）では、賃金収入を主要収入とする全ての労働者は労働組合（工会）に加入する権利を有し、いかなるものもこれを阻害してはならないとされています。近年、中国社会の格差拡大是正のため、和諧社会（調和のとれた社会）の実現を政策目標に掲げ、労働組合組成の指導強化を実施してきました。各地においても集団協議条例、従業員代表大会条例と次々に労働者の権利強化政策が実施されてきました。今回の労働契約法の労務派遣法規改正では労働組合（工会）に関する直接的な言及はありませんが、労務派遣労働者の権益保護、“民主管理”（労使の民主的な関係構築）のため、労働組合への加入、従業員代表大会への参加が付随的に管理強化されることとなります。

【労働組合（工会）組織：上海例】



上海市总工会文件 滬工総組〔2008〕158号
 (2008年6月27日)
 世界500強等マルチナショナル企業の労働組合設立強化の集中行動に関する通知

- ・企業労働組合は地域労働組合または業種別労働組合の下部労働組合として組成されます。
- ・上海市では地方条例により、認可された国営派遣会社の下部労働組合として企業労働組合を組成することもできます。
- ・その他、地域労働組合として、オフィスビルで労働組合組織を組成しているところもあり、入居企業へ下部組合勧誘が来るケースもあります。

NAVI 工会関連Q&A**Q 1：間接雇用（派遣）の場合も工会の設立は必要か？**

従業員全員が派遣スタッフの場合も企業工会の設立は必要という指導がされています。①独立工会、②派遣会社工会の分工会の2種類の形態の選択が可能でしたが、最近では派遣会社は一般派遣スタッフを自社の工会へ加入させておらず、派遣先での工会の設立を支援しています。工会法では“独立した法人はすべて工会を設立しなくてはならない(*1)”としており雇用形態に関わらず、独立法人として工会を設立する義務があると解釈されています。

Q 2：従業員数が25名以下の法人も工会設立は必要か？従業員代表大会で代用できないか？

上記*1より、従業員が25名以下の場合も工会を設立しない場合は工会法違反（違法）となるという解釈がされています。25名以下の場合“工会小組”を設立するのが一般的です。

Q 3：工会小組と工会の違いは？

工会委員は1名で可です。実務は基本的に一般工会と同じです。

Q 4：工会専従者の配置は必要か？

兼任で可という運用がなされています。工会員2000名超でも専従を置かないケースが通常です。

Q 5：法人登記地と事業所所在地が異なる場合はどこに登記すべきか？

工会法には定めがなく、法人登記地、事業所所在地の双方の地域工会が上部工会となることが可能です。事業所が複数に渡った場合も全ての事業所所在地の工会から設立支援の申し出があるのが現状です。

Q 6：工会委員の資格、制限はあるのか？外国人は委員になれるのか？

副総経理以上は不可、外国人も不可です。人事職のTOPも選出しないよう指導があります。

Q 7：役員の任期と雇用の関係は？（任期中の契約解除は不可だが…）

役員の任期は3～5年とされていますが、3年としている企業が多いです。任期中の雇用契約解除は不可であり、契約満了時は任期残存期間の雇用契約延長が必須です。

Q 8：外国人も加入できるのか？しなくてはならないのか？

従業員の個人意思で加入できるとされており、外国人も含まれます。ただし、国外勤務となった場合は退会となります。現状は外国人も加入している企業も少なくありません。

Q 9：最近の若年層は工会に無関心では？従業員は全員参加しなくてはならないのか？

従業員の個人意思次第ですが、工会の福利サービスに魅力があるため、全員が加入するのが一般的です。

Q 10：工会経費（人件費の2%）に関しては？

- ①外国人の人件費も含むのか？ ⇒企業の人件費総額を基数とし、外国人の当該中国法人払い人件費も含まれます。
- ②いつから支払うのか？ 2%はMUST？
⇒通常、正式設立（委員が選出され、申請に承認が下りた段階）の当月または翌月からとなります。基本的に2%は必須ですが、自社工会との協議により、工会が応諾すれば調整する場合があります。
- ③そもそもその用途は？
⇒40%は上部工会に上納され、残り60%の用途は1998年9月9日全工総工会の「基層工会経費使用管理便法」に規定されています。職員教育、娯楽、体育、病気見舞い等の従業員福利、社会貢献活動（慈善活動）、工会運営費等が主な用途です。

Q 11：会費（自己負担、給与の0.5%）はMUST？

⇒必須ですが、自社工会の決定により運用されています。給与額が公開になるのを防ぐため、①全組合員一律定額を設定する②賃金水準に応じて数ランクに区分して定額を設定する等の運用があります。

Q 12：工会役員の活動は業務に支障がないのか？

工会法で3稼働日/月は経営の許可を得て工会活動に従事することが認められており、経営は申請があった場合、基本的に許可しなくてはならないとされています。

Q 13：工会の活動を経営は把握できるのか？

工会は自主独立組織であり、経営からも独立した組織ですが、『企業の法に基づく経営管理権の支持』が工会法で定められており、経営と協議をしながら運営することが基本とされています。正常な工会運営がなされれば、全ての活動は把握できるのが通常です。

■大学新卒生の内定

新卒生の内定確定時期を迎えています。大学新卒生（大学専門学校を含む）の採用は“高校卒業生就業指導センター”が管理しており、同センターに新卒採用登録（<http://www.firstjob.com.cn>）をし、登録番号を受領した上で、学生・大学・企業の三方が“就業協議書”に署名を取り交わすことで正式内定となります。この制度は大学生を内定取り消しから守ると同時に企業にとっても内定辞退を防止する効果があります。内定取り消し・辞退可能な条件は下記です。

企業の内定取り消し可能な条件

- ①入社時に卒業資格を取得していない場合、国家規程に定める業界従事者健康水準に達しない場合。
- ②《卒業生推薦表》（大学発行の推薦証書）の内容と嚴重な齟齬がある場合。
- ③非上海戸籍学生の居住証等が未批准の場合。
- ④法律・法規規程に定めるその他の状況。

学生が内定辞退可能な条件

- ①労働安全、衛生条件が劣悪で県以上の労働・衛生部門が人身及び健康への嚴重な影響を認めた場合。
- ②内定三方協議書に違反し、学生の合法的な権利を侵害した場合。
- ③企業が破産撤退宣告を受けた場合。
- ④法律・法規規程に定めるその他の状況。

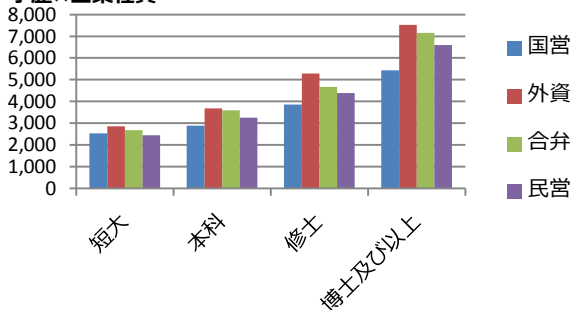
協議書に違反し、内定取り消し・辞退をした場合には契約労働報酬1ヶ月分を下回らない賠償金を支払うこととされています。

NAVI 就業協議書は内定取り消し・辞退を抑制するためのもので、労働契約締結と同時に効力を消失します。本年の大学新卒性は新しい価値観を持つと言われる“90後”（1990年代生まれ）であり、試用期間の留意点を再度確認・実行すべきだと思われます。

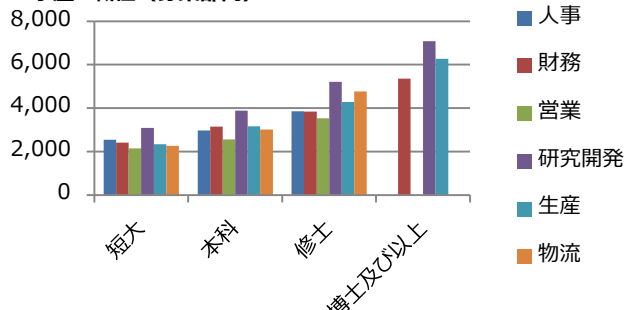
試用期間の留意点：<http://cochicon.com/2-2-2/> 参照

NAVI 中国では新卒時点の賃金も学位、卒業大学、職種によって大きな格差があります。下記は昨年公表された新卒の賃金です。
 (中国報酬ネット)

学歴×企業性質



学歴×職種（募集部門）



セミナーのご案内：

改正労務派遣法規施行への備え～直接雇用の法務上・実務上の留意点と労務リスク軽減のための人事管理施策～

改正労務派遣法規（労働契約法等）の施行を間近に控え、最新実施細則動向と解釈、実務上の運用、直接雇用の留意点等に関するセミナーを開催いたします。別添をご参照の上、情報収集、改正法規への対応にぜひご活用ください。

【日時】2013年6月5日（水） 13：30～16：30（13：00開場）【場所】上海花園飯店2階 ジャスミン（上海市茂名南路58号）

【内容】労働契約法改正部分の解釈、実施細則の動向、実務運用上の留意点

労働契約、就業規則に関する留意点：「労働契約約定事項調査（100社データ）」報告、運用アドバイス

直接雇用の留意点：最近のトラブル事例と最新判例から（契約解除、営業秘密の保護および競争規制、集団契約・賃金集団交渉）合理的・効率的な人事管理（就業規則、人事データ管理、報酬管理、懲罰管理等）

【講師】金杜法律事務所パートナー弁護士 劉新宇 / 可馳企業管理諮詢（上海）有限公司 総経理 畑伴子