



2013.7.15  
 コチ コンサルティング

労働契約法・労務派遣改正法規は実施細則が公布されないまま、7月1日より施行されました。現在の労務派遣会社の対応は、“法令違反リスクはゼロとは言えないが軽微と判断し引き続き新規の労務派遣を実施する”、“7月1日以降の新規の派遣は受け付けない”とさまざまで、使用者側は判断が難しい状況です。

本号では、例年になく暑い日々が続く中で誤処理が見受けられる高温手当の留意点ならびに、上海では現在納付時期を迎えている身障者保証金に関してご報告します。

- 内容 【人事・労務情報】
- 高温手当の留意点
  - 身障者保証金
- 【コラム】《中国大学生の就職氷河期～グローバル人材獲得の好機到来？～》

## 人事・労務情報

### ■ 高温手当の留意点

高温手当に関する国家統一法規は『気温が35度以上に達した場合に、職場の温度を33度以下に調整できない環境で就労する人員に対して高温手当を支給すること。実施詳細は各地域の政策に基づく。』とされています。

参考：夏期 高温措置：<http://cochicon.com/2-5-4-3/>

### 【各地の高温手当】

地域	期間	手当額	注
上海 江蘇省	6月～9月	屋外・高温環境作業人員：200元/月	
杭州	6月～9月	屋外作業工員：200元/月 非高温環境作業工員：160元/月 一般従業員：130元/月	
北京	6月～8月	屋外：120元/月 屋内：90元/月	
天津	6月～9月	屋外・高温環境作業人員：21元/日	前年度市平均賃金の3%
青島	6月～9月	屋外・高温環境作業人員：120元/月 非高温環境作業人員：80元/月	
広州	6月～10月	屋外・高温環境作業人員：150元/月	地域の経済状況に応じて地域により20%の範囲内で調整可能
深セン	6月～10月	屋外・高温環境作業人員：150元/月 非高温環境作業人員：企業ごとに決定	
成都	期間規定なし	10～12元/日	2012.06.26改訂
重慶	期間規定なし	最高気温33～35度未満：5元/日 最高気温35～37度未満10元/日 最高気温37度以上：10元/日以上	2013.07.05改訂
武漢	7～9月	8元/日	

**NAVI** 規定されている高温手当は基本的に最低賃金に含まないものとされています。また一般的に法定高温手当額は税前支給金額で規定されています。高温手当は他手当類と同様、前年度の報酬総額に含まれ、企業経理処理では、経費控除可とされている地域が大半です。近年、高温手当関連の仲裁例は少なくありません。管理者は今一度高温手当の付与状況を確認する必要があります。

**NAVI** 全従業員に一律支給する企業が散見されますが、法定手当該当者（屋外露天作業、33度以上の就労環境で労働する工員）より不公平との不満があがる例があります。労働組合や従業員代表との協議で民主的過程を経て決定することが安全策です。

**NAVI** 表は一部地域の高温措置ですが、各地域、開発区で様々な措置が規定、変更されています。就業規則や人事規程類の作成時には地域ごとに異なる政策を包括した記載、運用の確認が必要となります。

### ■ 身障者保障金

中国では企業ごとに一定比率の身体障がい者の雇用が義務付けられており、基準を満たさない場合は「身障者保証金」の納付義務があります。上海市では社会保険口座ごとに身障者保証金が請求されるため、労務派遣従業員の使用にかかわる当該保証金の納付は派遣先企業義務とはされてきませんでした。直接雇用へ移行した場合に企業負担コストとなります。

地域により、社会保険口座ごとに納付義務が発生する地域、工商登記・営業許可証の有無に応じ納付義務が発生する地域、税務登記により納付義務が発生する地域等運用が異なります。また納付規定もさまざまです。

#### 【納付規定例】

- ・前年度の企業の総人件費×1.6%（上海市）

参考：<http://cochicon.com/2-5-9-1/>

- ・12元×月次平均在職従業員数/月（寧波）
- ・（在籍従業員総数×1.7%－身障者認定従業員数）×前年度市平均賃金×60%（大連）
- ・（前年度従業員総数×1.7%－身障者認定従業員数）×前年度市平均賃金（北京）
- ・（在籍従業員総数×1.5%－身障者認定従業員数）×前年度市平均賃金×80%（広州）

**NAVI** 身障者保証金政策は地域ごとに異なりますが、身障者認定基準は中国身障者連合会により全国標準の規定が設けられています。

**NAVI** 高温手当、身障者保証金とも、地域ごとに多様な政策が実施されていますが、その他、傷病休暇規定、晩婚休暇規定、高齢出産に関わる規定等々、人事・労務政策実施細則は地域ごとに異なる政策が実施されています。また、これらの政策の変更頻度も高く、中国国内の支店網や営業網を拡大させる企業が増加するに伴い、中国の地域政策の不統一が課題として顕在化しています。

これまで多くの企業が、自社社会保険口座管理が不可能な地域での雇用のプラットフォームとして、地方拠点の人事管理を労務派遣に依存してきましたが、直接雇用への移行に伴い、広域人事管理のための情報収集と運用体制の構築が必要となっています。

### コラム

#### 「中国大学生の就職氷河期～グローバル人材獲得の好機到来？～」

上海市統計局が実施した上海の2013年卒業生の進路調査では、全体の38.9%の新卒生が今年5月中旬までに就職先が決まっていなかったことが分かりました。前年同期より16.7%上昇し、過去3年で最高となっています。

大学卒業生の人数は増加傾向にあるにもかかわらず、国内経済の低迷、賃金上昇を背景に企業の新卒募集が減っていることが最大の理由であると考えられます。また、卒業生は“90後世代”で経済的に豊かな世代であり、就職に対して積極的でない、主体的でないことも影響しています。

内定率は理工系が69.8%、文系が54.4%、その他が53.5%。学部別では教育学の内定率が最も高く、既に内定が決まっていると答えたのは73.2%でした。一方、内定率が低かったのは法学の47.3%、管理学の49.1%、経済学の54.1%。教育学専攻者の内定率が高いのは、幼稚園、小学校の教師の需要が高く、特に学齢前の幼児教育の需要は極めて高くなっています。

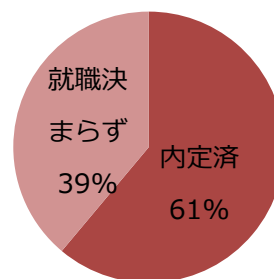
今年の特徴として際立っているのは、昨年までは外資企業の希望は35.1%で首位を占めていましたが、今年は政府機関の公務員を目指す割合が36.5%で首位になりました。以下は国営企業が27.6%、外資系企業が26.5%、民間企業が6.2%をそれぞれ占めています。

政府機関や大手国営企業の収入・福利、安定性・将来性が注目を浴び、卒業生の6割以上が政府機関・国営企業を希望していることとなります。外資企業は人員削減等、将来の先行きが不透明な点が学生の懸念材料となり、就職希望先ランキングの上位を明け渡しています。

中国経済自体が、急速な成長段階から安定成長期へ入り、学生の就職志向も明らかに安定志向に向かっています。ただし、人気が高い政府機関、国営企業の内定は約4割で、約3割以上の学生が民間企業、私営企業での内定となっており理想と現実のギャップは明らか存在しています。

日本では企業業績の好転に伴い、本年は学生の内定率が上昇しており、グローバル化に併せた外国人留学生採用や、海外からの外国人採用に着手する企業が増加しています。中国現地法人におけるインターンシップの実施による長期的で精度の高い見極めや、学生と企業の希望のギャップを埋める丁寧な採用活動により、現地法人で採用、育成した優秀な人材をグローバルに昇格させる仕組みの基礎作りを実行する好機かもしれません。

#### ■ 2013年大学生就職内定状況



#### ■ 大学生第一希望の就職ランキング

