

2012年の新卒生の卒業、就職の時期が近づきました。様々経済指標から、中国の経済成長のかがりがかかっていますが、本年の新卒生の就職も厳しい状況とされています。5月8日の中国教育ネット情報では、全国の大学生1000名対象の調査で、本年度の新卒就職率は35.6%という数値が公表されています。本号では、新卒学生の採用手続きと併せて、5月25日公表の上海市昇給ガイドラインに関してご報告いたします。

内容【人事・労務情報】

- 2012年上海市昇給ガイドライン
- 新卒生の採用手続き
 - ・外地戸籍学生の就労手続き(上海)
 - ・三方協議

【コラム】

販売員の採用現場より② ~いよいよ面接へ！~

人事・労務情報

■ 2012年上海市昇給ガイドライン

5月25日、上海市人力資源・社会保障局より、本年の上海市昇給ガイドラインが通達されました。

- ・平均12%: 経営状況が正常な増益企業で、前年度の会社平均賃金が上海市平均賃金(税前賃金4,331元)の2倍以上の企業の昇給指導値。
- ・上限16%: 経営状況が正常な増益企業で、前年度の会社平均賃金が上海市平均賃金の60%を下回る企業の昇給指導値。
- ・下限5% : 経営状況が厳しい企業の昇給指導値。
- * 経営・生産活動が困難な状況にあり、赤字の企業では職員代表大会(もしくは従業員大会)の議論を経た上で、昇給なし(0%)も可能。

近年の昇給ガイドラインは下記;

年度	平均賃金		最低賃金		社会保険基数(元/月)			CPI	昇給 ガイドライン
	元/月	上昇率	元/月	上昇率	下限	上限	上昇率		
2010	3,896	9.3%	1,120	16.7%	2,140	10,698	8.3%	3.1%	下限:4% 平均:11% 上限:16%
2011	4,311	11.1%	1,280	14.3%	2,338	11,688	9.3%	5.2%	下限:6% 平均:13% 上限:18%
2012	-	-	1,450	13.3%	2,599	12,993	11.1%	-	下限:5% 平均:12% 上限:16%



昇給ガイドラインは、強制力のある通知ではなく、参考値としてとらえておくべき数値です。昨年度比較で昇給率が低下していることは市場動向としてとらえることができます。また、企業の平均賃金を基準値としている点から、企業間格差の是正を目指す方向性が伺えます。

■ 新卒生の採用手続き

・非上海出身新卒生の就労手続き(上海)

就職地として人気の高い上海では、市教育委員会、市発展・改革委員会、人力資源・社会保障局から、非上海出身新卒者(「非上海生源応届普通高校卒業生」)の上海就業に関する通達が出されます。優秀な学生に上海市戸籍取得させ、人材を呼び込む(「引智」)為の施策であると同時に、むやみな人口流入を制限する施策です。

本年からは、派遣雇用の場合も、派遣会社は戸籍申請単位(雇用元)と見なされず、派遣先企業、使用企業が戸籍取得手続きをするという変更がありました。(2012年申請期間は5月31日で終了)。

上海市戸籍以外に、居住証の申請も非上海戸籍人材にとっては未だ重要な就業に関わる手続きであり、これらの手続きに関しても毎年通達が出されます。居住証の申請手続きは資本金が100万元以上の法人であること、専門学校(大専)以上の学歴取得者であること等の条件が設定されています。(2012年新卒生申請期間は2012年12月31日まで)

・三方協議

中国では新卒の内定が確定すれば、企業・大学・学生の3者による就職内定協議として【三方協議書】を結びます。学生が内定辞退をした場合は学生が大学に、また企業が内定を取り消した場合は企業が大学に違約金を支払います。現在ではこうした制度は形骸化しており、各大学や学科ごとの就職率を確認するための指標となっています。

✓内定の学生側が要求してくることもありますが、企業側の法的リスクはほぼありません。

コラム

<販売員の採用現場より②>

～いよいよ面接へ！～

上海での販売員採用の現場から2回目をお届けします。

3月中旬、順調に集まった約100名の履歴書に内心、ほっとしました。中国の大学は卒業時期が6月下旬から7月上旬なので、かなり直前の時期で企業の新卒採用活動が出遅れたかもしれないと思っていたからです。

大学卒業まであと3カ月と迫った時期でしたが、簡易面接をした学生は、まだ企業面接を1社も受けていない学生がほとんどで驚きました。学生の意識も、早く就職したいと焦っている人もいれば、まだ就職活動を行っていないのんびりスタートの人もいます。

今回、実際に大学で学生に会ってみて、大学や専攻、上海出身か外地出身かによっても就職の意識がかなり違うことがわかりました。外地(上海以外)の出身者は、上海出身者と比較すると総じて、積極的に自己アピールをしておりアグレッシブです。就職が決まらなければ上海に残って生活することは厳しく、現在、大学にある**戸籍**※も自分の地元に戻らされるためです。

私たちが参加した大学は上海第二工業大学と上海政法大学で、大学のランクでいうと上海2級(重点大学の次のランク)レベルです。人気ランキングにある有名企業(有名国営・外資系)では重点大学の選抜制を実施しており、第2級レベル大学の学生はどこかに就職出来ればよしという諦め感も感じられました。

(次項)

いよいよ面接です。大学での招聘会の3日後に100名に第一次面談を通知しましたが、この段階で既に内定が決まった人や、意思が変わった人もいて、一次面談受験予定の人数は約60名になりました。新卒人材は流動率も高いことを見込んで活動を行うことが大事です。

面接の当日、連絡なしで面接に来なかった人20名。この段階で40名になりました。後で何故来なかったのか、何人かに理由を電話で聞いてみると他に採用が決まった、親が反対している、販売員はやりたくない、面接へ行く時間がないということで申し訳なさそうな気持ちはほぼ感じられませんでした。指定時間ではない日時に突然、来た人が5名。友人と一緒に、大学から連れ立って参加し、道もわからないので一緒に来たほうが安心でわかりやすいという理由です。時間通りに来ない人が多く、社会人は時間を守ることが大切だと伝え、最終面談に遅れた場合は、面接しないことを伝えました。新卒には今後、時間の観念について訓練が必要です。

当日の面接では、緊張している人から気合の入った人、リラックスした人までかなり差がありました。顔がひきつっている人や、面接慣れた人、マクドナルドのジュースを抱えてテーブルにどんと置いて話す人、貧乏ゆずりの人、携帯電話が鳴って電話に出て外に出たままの人、多種多様です。荒削りの印象を受けますが、本人達は至ってマイペースです。

5名の集団面接を実施しました。大学での勉強内容や、実習活動、長所短所について自己紹介、接客のケーススタディをやってもらいます。時間としては1グループ約1時間。

販売員採用の基準として、まずは接客対応ができるかを中心に見ていきました。具体的には顧客志向があるかどうかをチェックポイントとして「笑顔」「チームワーク」「柔軟性」「根気強さ」「丁寧さ」の項目を複数(日本人、中国人採用担当)で判断して、最後に意見を交わしました。

集団面接ですので、別の人の意見をきちんと聞いているかもチェックします。本人には「日本マナーに抵抗がないか」も最終確認しました。ここは大事なところですが、日本に興味を持って来た人が多いものの、お辞儀が出来ない、抵抗があるのであれば採用はできません。

学生の質でいうと格差が大きい、その一言に尽きます。日本の新卒の就職活動と違い、親や親戚を通じて、または大学の友人を通じて就職活動を手探り状態で始めているのが現状です。大学就職課※はあるものの、就職の心構え、情報提供、具体的な面接のサポートがあるわけでもなく、話し方、服装、面接マナー、もう少し改善すればより企業側に自分の良さが伝わるのに残念だと強く感じました。

<戸籍>

大学生の戸籍は出身地を問わず全て大学側に属している。特に外地の学生は就職先の企業の内定通知がなければ従来の戸籍変更は難しい。

<大学就職課>

大学には必ず【就業指導中心】(就職指導センター)があり、大学で招聘会を開催し、就職情報を大学のネットに掲載し、学生への就職支援を行っています。現状では就業指導課は、戸籍の事務手続きを行い、招聘会を開催し、最終的に就職率を上げることが役割の中心となっており、企業への積極的なアプローチや学生への進路相談、個別支援、就職活動の心得を指導すること等はまだまだのようです。