

2013.7.30
コチ コンサルティング

暑中お見舞い申し上げます。

猛暑が続いていますが、中国では端午節（本年は6月12日）から中秋節（本年は9月19日）までの期間は長期休暇の楽しみがなく、暑い日々が続くことから労働意欲が低下し、労働争議や労務トラブルが発生しやすい時期という説があります。人事・労務管理には一層の配慮をしたいものです。

本号では最近の人事管理に関わるトピックスならびに、学生の夏期休暇のインターンシップ（実習）が盛んな時期にあわせて、インターンシップの留意事項をご報告します。

- 内容 【人事・労務情報】
- 人事・労務管理トピックス
 - ・ 農村戸籍従業員の住宅積立金（上海市）
 - ・ 第二子の出産休暇
 - ・ 試用期間中の有給休暇
 - ・ 最低賃金
 - インターンシップの留意点
- 【コラム】《史上最も暑い上海の7月に考える》

人事・労務情報

■ 最近の人事・労務管理トピックス

・ 農村戸籍従業員の住宅積立（上海市）

上海市では2008年7月1日より、外地都市戸籍従業員に対しても住宅積立の強制積立が実施されましたが、非都市戸籍（＝農村戸籍）従業員の住宅積立納付は任意とされてきました。本年5月より、一部の企業に対して、住宅積立金管理中心による非都市戸籍従業員の住宅積立状況に関する調査が入り、積立の指導がされています。住宅積立金管理センターの電話問合せの回答も非都市戸籍従業員に対する住宅積立は必要と回答されています。

住宅積立：<http://cochicon.com/2-6-1-2-3/>

2013年更新：<http://cochicon.com/2-6-1-2/>

NAVI 現在まで、非都市戸籍従業員の住宅積立の強制積立に関する正式文書は発布されていませんが、強制積立となる可能性が高く、来年度の人件費予算策定時には考慮が必要と思われます。

・ 第二子出産時の生育休暇

上海市では2004年より、夫婦ともに一人っ子的場合は第二子の出産が合法となり、近年第二子を設ける人が増えています。

第二子出産は通常の生育休暇の場合の高齢出産休暇（晩育暇）30日の付与はありません。帝王切開（難産）の場合に加算付与される15日の休暇は適合する場合は付与されます。生育生活補てんは法定生育休暇期間に応じて付与されます（第二子の場合は高齢出産休暇対象外）。生育（出産）に関する規定は各地の人口政策により異なります。

出産休暇：<http://cochicon.com/2-4-10/>

生育生活補てん：<http://cochicon.com/2-6-1-1-14/>

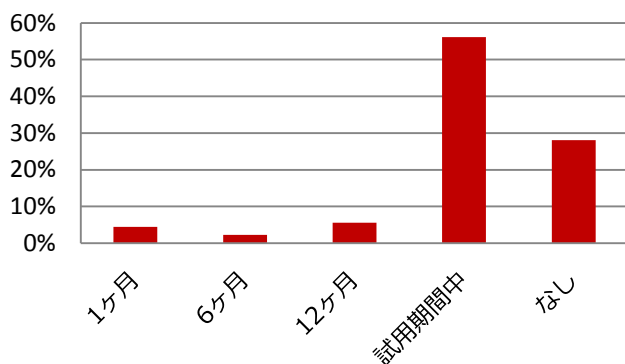
NAVI 最近は再婚者の第二子出産も稀ではありません。再婚の場合は夫婦双方に一人ずつ子どもがいる場合、どちらか一方に子どもがない場合等は第二子の子産が合法とされています。また、子女が身体障がい者認定を受けている場合、農村戸籍の場合等に特別措置があります。

・試用期間の有給休暇

日本では労働基準法により入社半年後から有給休暇を付与しなくてはならないとされていますが、中国では法定有給休暇は累計就労年数“工齡”（他社就労を含む就労履歴通算年数）により付与されます。就業規則において、試用期間中の有給休暇使用权を認めないとしている場合が多くみられますが、労働者には有給休暇年度内（1月～12月）の勤務日数に応じた法定有給休暇の使用权があります。翌年への持越し規定がない場合は考慮が必要です。

試用期間の留意点：<http://cochicon.com/2-2-2/>

有給休暇非付与期間



CoChi Data データ

労働契約約定事項調査

「有給休暇非付与期間は？」

回答：日系企業92社

調査期間：2013.03.20~04.15

日系企業では新入社員の有給休暇使用制限を設けない企業は28%であり、なにがしかの使用制限を設定する企業が多い。

最多は試用期間中は有給休暇は有給休暇使用权の行使はできないとするもの。入社後1年間、1ヶ月、6ヶ月という回答が少数ある。

NAVI 累計就労年数が10年を超える場合、年間10日の法定有給休暇使用权があります（有給休暇法）。10月1日入社、試用期間3ヶ月の場合、試用期間中に $10日 \times 3 / 12 = 2.5日 \Rightarrow 1日$ 以下切り捨て（有給休暇法規定） $\Rightarrow 2日$ 間の有給休暇使用权があることとなります。法定有給休暇の翌年への持越しを規定していない場合は当該2日の買取義務が発生することとなります。

・最低賃金

最低賃金の規定は地域により異なりますが、多くの地域で手取り賃金額とされています。グロス賃金や残業手当を含んだ賃金が最低賃金額を上回っていることで、合法として運用されているケースが散見されます。最低賃金水準の従業員の場合は集団労働争議のリスクが高くなりますので、再検証が必要と思われます。

最低賃金：<http://cochicon.com/2-5-1-1/>

■ インターンシップの留意点

中国ではインターンシップは学校教育の一環であり、通常の労働とは異なるとされ、労働関連法規の適用外とされています。しかし近年は学生アルバイトを労働力として活用する企業が増加していることから、一部の地域では規定が設けられはじめています。

・ 最低賃金の適用

一部地域では学生のインターンシップへの報酬額に最低賃金基準が適用されています。

例) 《北京地区普通高等学校学生勤工助学活動規定の通知》第15条：学生と使用企業は、双方協議により労働報酬基準を決定することができるが、北京市最低賃金基準を下回ってはならない。

・ 労災保険

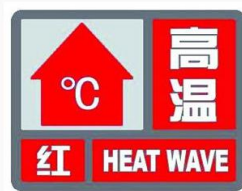
インターンシップ生には労災保険は適用されません。大学生は学校が医療保険を手配しているのが一般的ですが、インターンシップ協議書等に労災、疾病時の使用者責任範囲を明示、同意しておくことがリスク回避策と言えます。

大学生実習制度：<http://cochicon.com/2-1-2-4/>

コラム

◆ 史上最も暑い上海の7月に考える

昨年8月8日、上海市では初めて、台風警報としては最もハイレベルな台風赤色警報が発令され企業は対応に困惑しましたが、7月26日（木）、27日（金）の2日間には上海市では高温赤色警告が発令されました。上海市での高温赤色警報の発令は4年ぶりとのこと。高温警報は黄色、オレンジ、赤色の3レベルがあり、赤色警報が最もハイレベルで、24時間以内に気温が40度以上に達するため、熱中症等の予防対策を取るよという警報です。



中国語では熱中症は“中暑”（zhòng shǔ）と言い、労働災害の“物理要素による職業病”に指定されています。一般的には露天労働者や職場環境を33度以下に保てない職場において高温措置が取られ、高温手当が支給されますが、労災条例14条では、業務による外出期間の事故や出勤途中の事故も労災とされていますので、外回りの多い営業職やラッシュ時の通勤への配慮も必要と思われるます。

日本では近年、クールビズやサマータイムと言った夏期対策が浸透し始めましたが、中国では、夏のビジネススタイルはもともとクールビズ仕様です。サマータイムとしては国営企業では夏期には昼休みを延長する等の措置をとる企業は従来から少なくありません。また高温慰安の果物を配布する習慣もあります。中国企業は夏期対策には伝統があります。

ネットでは“緑豆”（上海人の好む緑豆スープの材料）、“花露水”（夏の定番！虫よけ薬）、石鹼、シャンプー、タオル、虫よけスプレーが人気の夏期福利品として取り上げられています。

猛暑の日々は「暑いね〜」「お大事に！」等のお互いを労う言葉をかけやすい環境とも言えるのではないのでしょうか。日々のコミュニケーションで人間関係を熱くする機会ととらえてみてはいかがでしょうか。

