



次期の昇給、今期の賞与が気になる時期になりましたが、各地の第3四半期までの収入実績が続々と報告され、10月29日までの統計では、全国24省市の統計が公表されています。トップは上海市で前年比8.5%増と報告されています。本号では、同情報とあわせ、人事規程類の改訂・検証に着手する企業が増加していることを受け、最近話題となっている「企業の十大ビックリ珍規定」をご紹介します。

内容 【人事・労務情報】

- 第3四半期までの報酬動向
- 「企業の十大ビックリ珍規定」

【セミナー案内】報酬セミナー（2013年第3四半期まで実績、2014昇給・賞与予測 等）

人事・労務情報

■ 第3四半期までの報酬動向

国家統計局の10月18日の公表では、本年第3四半期までの都市居民総収入は22,068元/人・前年同期比6.8%増。都市居民可処分所得は20,169元/人で前年比9.5%増（物価上昇調整済増加率は6.8%）、同期のGDP成長率は7.7%となっています。

省・市	可処分所得/人	前年比	GDP	省・市	可処分所得/人	前年比	GDP
上海	32,786	8.5%	7.7%	湖南	17,404	9.5%	10.2%
北京	29,626	9.9%	7.7%	広西	17,326	9.6%	10.2%
浙江	29,108	9.1%	8.3%	安徽	17,232	9.9%	10.7%
広東	25,081	9.3%	8.5%	陝西	17,160	10.0%	11.1%
江蘇	24,695	9.2%	9.6%	四川	17,145	9.8%	10.0%
天津	23,617	10.6%	12.6%	雲南	17,129	10.1%	12.1%
福建	23,354	9.5%	11.3%	海南	17,117	9.6%	10.1%
山東	20,780	9.7%	9.6%	吉林	16,625	10.1%	8.8%
遼寧	19,109	10.0%	8.7%	山西	16,227	9.6%	9.0%
重慶	18,812	9.5%	12.4%	江西	16,157	10.0%	10.2%
湖北	17,433	9.6%	10.0%	寧夏	15,289	9.4%	9.5%

14省市で可処分所得増加率がGDP成長率を下回っています。例) 江蘇省では可処分所得増加率が9.2%（物価上昇調整済7.0%）であり同期のGDP成長率9.6%を下回っています。

NAVI 中国の経済成長に陰りが見え、物価上昇率も安定化傾向といわれていますが、地域ごとでは経済成長率は依然高く、人々の収入（≒人件費）の上昇も続くものと思われます。

上海市においても、2012年の平均賃金上昇率は8.3%でしたが、今回発表の数値はそれを上回る状況であり、2014年も引き続き高い賃金上昇が懸念される状況と言えます。

■ 「企業の十大ビックリ珍規定」

ネット投票では、“女性職員の妊娠は申請、順番待ちしなくてはならない！”“社内恋愛が発覚した場合、どちらか1名が離職しなくてはならない”“春節前後の休暇は通常賃金の3倍を控除する”が珍規定ベスト3となったそうです。程度の差こそあれ、人事運用の現場で耳の痛い事例もあるようです。

【No. 1】女性従業員は入社後3年間妊娠してはならない

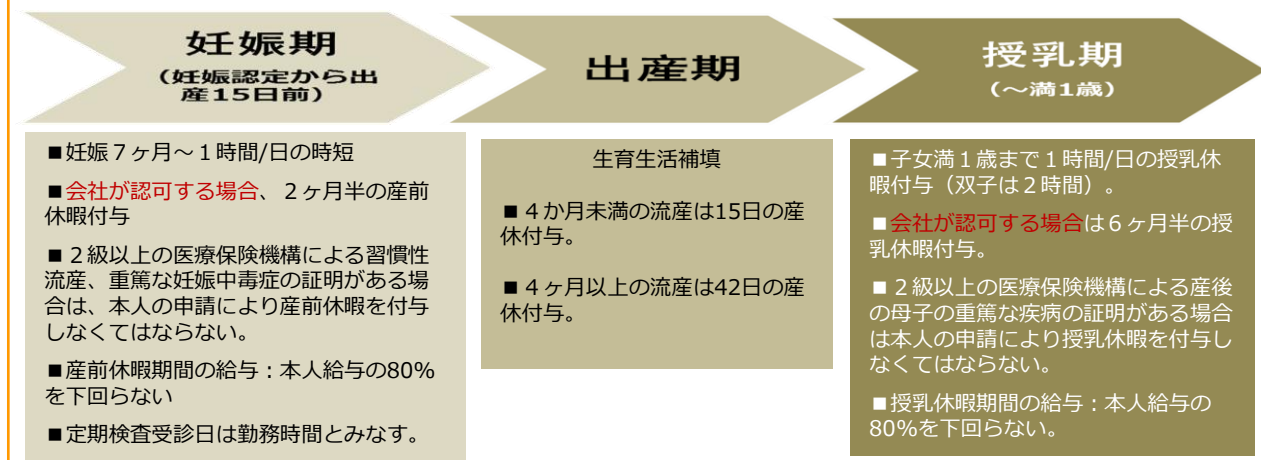
事例：有名大学大学院3年（通常では25歳前後）の女性が、採用後早期の妊娠・出産休暇を懸念する企業が多く就職活動に行き詰っている。ある企業から、入社3年以内に出産しないという協議書への署名を迫られた。

NAVI 《婦女權益保障法》関連法規により、労働契約または服務協議において、女性職員の結婚、妊娠を制限してはならないと規定されています。企業の社会貢献（CSR）に力を注ぐ企業が増加していますが、女性の出産を支援することは基本的な社会貢献として受け入れつつ、妊娠・育児期間の女性職員が無理なく労働できる環境を整えることで、産前・産後の傷病休暇申請者を減らす等の対策が必要と思われます。

【No.2】 流産の兆候のある職員は離職の措置とする

事例：某スーパーマーケットのキャッシャーの女性が第一子を流産し、第二子の妊娠時にも流産の兆候があり入院したところ、会社規定である「流産の兆候のある職員は離職させる」を適用され離職に追い込まれた。

NAVI 《婦女権益保障法》により、事例の会社規定は違法です。産前に医師の証明書を提示し、医療休暇を取得するケースが多く見られますが、上海市の法定産前・産後休暇規定は下記です。

**【No.3】 試用期間中の離職は規定報酬を支払わない**

事例：正規の労働契約を締結したにも関わらず、試用期間中に離職を申し出たところ、規定の賃金が支払われなかった。会社には「試用期間中の離職者は、臨時工管理弁法に従って、休日の給与不支給等により、実質賃金の70%を支給する」という明文規定があるとされた。

NAVI 労働契約法には、試用期間中も労働契約に従った正規雇用を義務付けており、試用期間中の賃金は契約賃金の80%以上に設定することが可能とされています。就業規則、労働契約に明記することがトラブル回避策です。

【No.4】 病欠が90日を超えた場合自動離職とみなす

事例：《会社労働規律暫定規定》なる会社独自の規定に「労働者の病欠休暇は最長90日までとする…」という規定があり、病欠が3ヶ月に達した時点で解雇とする企業事例。

NAVI 本ケースはあまりに法規からかけ離れた社内規定であり“論外”と思われますが、しばしば、法律規定の範囲内を逸脱した内規、就業規則の条項が見られるのが実態です。

* 傷病休暇：<http://cochicon.com/2-4-8/>

【No.5】 人事考課の下位者は淘汰する（人事考課結果で下位から一定の数の職員を解雇とする）

事例：毎年の人事考課で下位5名を“考課不合格”とし解雇とするという企業事例。

NAVI 中国では業績を伸ばした民営企業が相対評価において下位の5%を淘汰するという業績評価制度を実行し話題となりましたが、労働契約解除条項に適合せず、違法と判断されています。絶対評価において、業務を遂行できないと判断された場合、異動や教育を試みても、業務成績、能力が基準に満たない場合に労働契約の解除が可能です。

【No.6】 入職時には一律に無犯罪証明を提出しなければならない

事例：全ての社員に入職時に無犯罪証明書の提出を義務付けていた企業で、大卒新入社員が入職手続時に無犯罪証明書の提出を指示され、侮辱を感じて就職辞退したという事例。

NAVI 中国では地域によっては、外国人の就労ビザ申請時に無犯罪証明書の提出が義務付けられていますが、関連法規では、中国人の国内就労の場合、保安、金融等の特殊業界以外の企業単位は応募者に無犯罪証明書の提出を要求してはならないとされています。

【No.7】社内恋愛はどちらか1名が離職しなくてはならない

事例：社内恋愛が発覚した場合、どちらか1名が自主的に離職しなくてはならないという社内規定があり、賃金が安かった女性が自主退職したという事例。

NAVI 法規では、このようなケースで自主退職しなかった場合、企業は強制解雇できる状況がありません。つまり、当該社内規定は違法ということになります。社内恋愛の結果、重大な合法範囲内の就業規則違反を犯すか、著しく企業業績に悪影響を与えない限り、労働契約の解除はできません。

【No.8】遅刻30分の場合、欠勤とみなし200元の罰金とする

事例：1回の遅刻・早退が30分を超えた場合は欠勤とみなし、200元の罰金とする。欠勤が3回となった場合、労働契約の即時解除とするという就業規則の事例。

NAVI 程度の差こそあれ、散見される社内規定です。《民法通則》では企業と従業員は平等の地位にあり、双方とも罰金条例を設定することはできない。《行政処罰法》では行政部門のみが罰金を科すことができ、企業は行政部門ではないため、罰金を科すことはできないとされています。このような就業規則は多く見られますが、遅刻、早退と欠勤はそれぞれ異なる概念であり、相互に連動することはできないというのが識者の意見です。

遅刻、早退は評価査定に連動させ、評価査定の結果として賞与に反映させる、合理的な範囲で警告を出し（記録保持要）、就業規則規定に沿って賞罰処分とする等が法規範囲内の社内規定と思われます。

【No.9】春節前後の休暇申請は3倍の給与を控除する

事例：春節休暇前の5日間（1月26日～30日）、春節休暇後の5日間（2月7日～11日）に休暇を取得した場合は通常日当の3倍を差し引くという日中合併企業の事例。

NAVI ネット上では“史上最も驚くべき休暇通知”と批判が飛び交っている、日中合併企業の事例です。従業員不足と出荷ピークが重なるためにとった措置であるという企業側のコメントも掲載されています。《労働契約法》第91条では、雇用企業は労働者の賃金から搾取してはならず、労働監督部門は賃金の正常支給、経済補償、賠償金の支払いを命じることができるとされています。

【No.10】同僚の賃金を尋ねた場合は給与半月分の罰金とする

事例：就業規則に同僚の収入を聞いてはならないと規定している企業において、好奇心に負け、同僚の収入をヒアリングした職員が就業規則違反で半月の賃金を控除された事例。

NAVI 賃金は企業機密に属し、企業が従業員の求心力と安定維持のため、賃金機密制度を設定し、違反者には罰則を科すことは、企業状況に応じた規定制度の制定として問題はありません。ただし、罰則が罰金となった場合にNo.8のケース同様違法となります。従業員が同僚の賃金をヒアリングしたことにより、内部統制が崩れたり、故意に情報を流したことにより悪影響を及ぼした場合は、警告を発し、自体が重大な場合は労働契約を解除するという処理は可能です。

セミナーのご案内**報酬セミナー ～2013年報酬実績、2014報酬（昇給率、賞与）予測～**

* 2,154社、20万人超の報酬データ、予想調査に基づく（中国報酬ネット協賛）

【日時】2013年11月19日（火曜日）14：00～16：15

【会場】花園飯店2F ジャスミン（茂名南路58号）

【内容】I 最新賞与、昇給情報：中国報酬ネット提供の最新給与分析データをもとに

①2013年 報酬実態、採用・離職実態報告（2013年第3四半期までの実績分析）

②2014年 昇給予測、賞与予測

II 中国の労務管理政策下における報酬設計

賞与、昇給、福利設計の事例紹介と留意点

【費用】200元（税込）/人（CoChi会員企業様は無料）【言語】日本語【定員】100名

* 詳細、お申込みは添付をご参照ください。