

2012.06.21  
コチ コンサルティング

上海は6月17日から梅雨に入りました。梅雨が明けると本格的な夏が始まります。天気予報によると今年の夏は猛暑になるそうです。本号では、日本では夏休み休暇を設けている企業が多いことに関連し、中国の有給休暇関連法令（全国）、高温手当に関する通達（上海）と併せて、7月1日から更新される2012年度の住宅積立金基数に関する通達（上海）についてご報告します。

内容 【人事・労務情報】  
■有給休暇に関する法令と運用（全国）  
■今年の高温手当（上海）  
■住宅積立金基数更新  
【コラム】  
販売員の採用現場より③

#### 人事・労務情報

##### ■ 有給休暇に関する法令と運用

中国における「有休」の概念そのものは、1995年1月施行の「労働法」第45条で、「国は年次有給休暇制度を実施する。労働者は1年以上連続して勤務した場合、年次有給休暇を享受する。具体的方法は国务院が規定する」と規定し、各地方政府は独自の条例を施行していましたが、2008年1月より「従業員有給休暇条例」、2008年9月より「実施便法」が施行されています。

##### ・付与基準は累積就労年数に応じて規定

機関、団体、企業、事業単位、民営非企業単位、従業員を雇っている個人工商戸（個人事業主）などの雇用単位の従業員が連続して1年以上勤務した場合に有給休暇の付与が必要。

「連続して1年以上勤務した」ことは、「本雇用主で連続して1年以上勤務している」ことに限らず、現在までの「その他の雇用主で連続して1年以上勤務した」ことも含みます。

##### ・当年度の有給年次休暇を享受しない従業員の範囲

1. 従業員が合法的な避寒・避暑休暇を取得し、且つ休暇日数が年次休暇を上回る場合
2. 従業員が私用休暇を累積20日以上取って、且つ雇用単位が規定に基づいて給料を減額しない場合
3. 累計勤務年数が1年以上10年未満の従業員について、病気休暇を累積2ヶ月以上取った場合
4. 累計勤務年数が10年以上20年未満の従業員について、病気休暇を累積3ヶ月以上取った場合
5. 累計勤務年数が20年以上の従業員について、病気休暇を累積4ヶ月以上取った場合

##### ・有給年次休暇期間中の待遇

年次休暇期間中の賃金は通常勤務期間と同額の賃金収入。

・有給年次休暇の日数 ※法定祝日、休日は有給年次休暇に算入しない。

累計勤続年数	年次有給休暇数(法定休暇)
1年以上10年未満	5日
10年以上20年未満	10日
20年以上	15日

・有給年次休暇の手配

企業は通常は1月から12月の単年度で有給休暇を付与する。業務の特性、企業の状況により、単年度の年次休暇を手配できない場合、従業員本人の承諾を得れば、年度を越えて手配する事も可能。雇用側が従業員の同意を得た上で、法定年次有給休暇を付与しない場合は、当該従業員の一日本分の賃金収入の300%の年次休暇の賃金報酬を支給（買取）しなければならない。

- ✓ 日系企業では“福利休暇”等と称し、法定外以上の有給休暇を付与している場合が多く見られます。法定外の有給休暇は取得（消化）しなくても、法定有給休暇未消化分の通常賃金の300%での買取義務はありません。法定外有給休暇を付与する場合には、就業規則に休暇取得方法の詳細を規定する必要があります。
- ✓ Q：夏季に3日間、日本の本社と同じく会社指定の一斉休暇(有給休暇取得)の適用はできますか？  
 A：「従業員年次有給休暇条例」第5条では、会社の状況に応じ、且つ従業員の意思を考慮し、従業員の年次休暇を統一して計画・手配することができると規定されています。有給休暇を強制消化させることは可能です。
- ✓ Q：業績達成おめでとう旅行を全社で挙行する場合、これは有給消化の対象にできますか？業務時間として実施することになるのでしょうか？  
 A：事前に従業員に有給消化の対象となることを告知し、参加するの可否につき、従業員に選択させれば、有給消化の対象にすることが可能です。
- ✓ Q：現在、有給休暇の管理は1～12月ですが、有給休暇取得出来ない場合があるので時期を変更できますか？もしくは有給休暇の取得期間の延長を行うことができますか？  
 時期変更或いは取得期間を延長した場合、従業員はそれを拒否して買い取りを請求することはできますか？  
 A：「企業従業員有給休暇の実施弁法」第9条の規定に従って、従業員の同意を得て、有給休暇の取得期間を変更することができます。当該附則に従業員の同意署名を得た場合、従業員が延長を拒否することはできません。

### ■ 夏季 高温措置（上海市）

2012年の夏季、高温手当で規定は、2011年から変更なく、高温下の屋外で作業する者及び、作業場を33℃未満にできない職場で働く従業員に対し、6月1日から9月30日までの4ヶ月間、月次200元を、毎月支給しなくてはならないとされています。

市総工会（労働組合）は、夏雨季に冷たい緑豆スープやミネラルウォーター、その他防暑降温用品を高温手当として現物支給している企業もあるが、清涼飲料の費用は給与から控除することはできない、また、現金と換算して高温手当と相殺することはできないと指摘したうえで、高温手当を支給すると同時に夏季の作業現場に清涼飲料を供給することは継続して行うべきだと要求しています。

### ■ 2012年 住宅積立金基数（上海市）

6月19日、上海市公積金管理センターより、2012年度7月1日からの住宅積立金基数に関する通達が公表されています。

従来同様、前年度（2011年度）の従業員の総報酬の1/12（上海市統計局の計算規定に準じる）を当該従業員の住宅積立金の基数とし、基数確定後、1ヶ月以内に従業員に通知しなくてはならないとしています。積み立て比率も従来同様、個人、企業とも基本積立金が7%、補充住宅積立は1～8%です。

基数上限：1,820元（上海市平均賃金×300%×14%）個人工商戸とその従業員、自由職業者は3,118元  
基数下限：180元

✓ 社会保険基数同様、住宅積立金の基数計算は派遣社員も含め、企業の責任となっています。手当て、賞与も含む税前賃金（社会保険個人負担分、所得税控除前賃金）の1/12が基数となり、代納委託先、住宅積立金センターへの基数更新申請が必要です。

## コラム

### <販売員の採用現場より③>

★販売員の採用現場にて～ 離職をどう防ぐのか？  
上海での販売員採用の現場から3回目をお届けします。

採用してもすぐ辞めてしまう・・・離職率が高い・・・特に中国での販売員は、離職率が高い職種です。また調査によれば、大学新卒者の6カ月以内の離職率は33%(一般大学)という数値が出ています。中国の大卒者は就職難とはいえ、大卒者の3年間の平均転職回数は2回という驚くべき数字もあります。

今回のように大学新卒者の割合を高く採用した場合に、企業として離職のリスクにどう対応していくのか、今回はその傾向と対策をレポートしたいと思います。

最終面接後、大学生の新卒と販売経験者の両方に内定通知を出しました。10名の枠でしたが辞退や離職も考えて13名に内定通知は出しています。

次項)

採用にあたって、性格や適性、学力も重要な要素ですが、第一次面接、最終面接を通じて、特に本人が「販売員」として就職する意思・意欲があるかどうかを重視して様々な角度から質問を投げかけました。ホワイトカラーとは違い、現場での顧客との最前線に立つわけですから、顧客志向、忍耐力、臨機応変力が必要だからです。

なぜこの仕事がしたいのか？販売員は現場の最前線なので大変なこともあるがどう乗り越えるか？5年間のキャリアイメージは何か？などを質問を変えて何度も確認して本音に迫ります。本人の本当の考えにじっくりと耳を傾ける必要があります。

大卒の候補者は、異口同音に「販売員として現場の経験を積んだ後、店舗管理、エリア管理のような責任のあるマネジメントの仕事をしたい。いずれは日本で研修を受けたい。」と未来の希望を語ります。

この際、注意すべきポイントは、企業担当者は入社してから1人前になるのに10年という時間軸で育成期間を考えているのに対し、学生は2～3年で実現したいと考えていることがあるということです。

中国では一般的にこの時間軸が短いということがあります。そのため、社内でステップアップできなければ、「発展空間が少ない」という理由により、他社でステップアップするのです。

特に学生の場合は、「働く」こと自体に大きな幻想と期待を持っているので、どの程度の期間で達成できるのか、会社として考えている期間があれば伝えておくことは必要です。

また進路として大卒であれば、公務員試験、資格試験、大学院受験の可能性もあるので、就職意思を十分に確認することも必要です。

他に就職活動をしているかどうか、公務員試験の受験、大学院の進学予定等、別の進路を選択する可能性があるか1人1人確認しました。今回の候補者には、割と正直に答えてもらえました。

内定通知の約2週間後に内定者研修会を開催しました。残念ながら内定者13名のうち、4名は当日参加しませんでした。事前の連絡もありませんでした。気持ちが変わったようです。

早速追加の採用募集をかけます。ザルで何度すくってもまたこぼれるかもしれない。そんな気持ちになりながら、企業側も根気強く採用を続けていく気力が必要だと感じました。

では、新卒の離職を防ぐことはできるのか？

離職率ゼロが必ずしもよい組織とは言えないと思うものの、採用効果を上げるためにもいくつか手法が考えられます。

まず、会社が採用するにあたっての欲しい人材の基準を明確にすること、面接以外の方法（テーマ議論）、集団面接を活用していくことをお勧めします。同時に会社の今後の方向性や育成体系を語っていくことも大切です。

新卒世代は【90後】という新人類世代であり、ほぼ全員一人っ子です。この世代を代表するキーワードは「自己中心」。社会に出た経験がない彼ら彼女たちに、自分だけの都合で動くというのは社会人としてまず信頼されないという道徳倫理的な社会人教育を入社早々からはじめることも大切です。