



2014.2.25  
 コチ コンサルティング

本年は2月14日が元宵節（正月15日）で正月行事は終了となりました。景況悪化がささやかれる中国ですが、各地の労働者帰還率（帰郷した地方出身者の元職場への帰還率）は本年も改善していないという報道が出回っています。「労務派遣暫定規定」の施行を前に、今後の募集、人事管理の見直しが新たな課題として認識されています。

また、現在各地で2014年の社会保険基数の申告時期を迎えています。本号では社会保険基数に関わる留意点ならびに「労務派遣暫定規定」施行を控えた市場の動向をご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】

- 社会保険基数申告の留意点
- 労務派遣暫定規定への対応動向

【コラム】5年後の新生児数は200万超！～北京で一人っ子政策緩和が先駆けてスタート～

人事・労務情報

■ 社会保険基数申告の留意点

中国では個人の前年度の月次平均賃金額が社会保険の基数として年間を通じて使用されます（中途入社が別途規定）。個人の社会保険基数の地域平均が地域の2013年社会平均賃金となります。

改定時期は地域により異なりますが、社会保険基数の誤申告は社会保険の誤納付となり、雇用企業に課せられている社会保険正常納付義務違反となります。

社会保険基数申告の実務（上海市）\* 2013年と本年では実務に変更はありません。

[http://www.cochicon.com/kisochishiki1\\_koyoukanri/2013shakaihokenkisuushinsei.html](http://www.cochicon.com/kisochishiki1_koyoukanri/2013shakaihokenkisuushinsei.html)

【各地の社会保険・住宅積立金基数改訂時期】 【各地の社会平均賃金推移】

都市	社会保険基数改定時期	住宅積立金基数改定時期		2010年平均賃金	2011年平均賃金	2010年比 上昇率	2012年平均賃金	2011年比 上昇率
上海	4月	7月	上海	3,896	4,331	11.2%	4,692	8.3%
北京	4月	7月	北京	4,201	4,672	11.2%	5,223	11.8%
広州	7月	7月	大連	3,664	3,718	1.5%	4,568	22.9%
深セン	7月	7月	天津	3,127	3,520	12.6%	3,872	10.0%
天津	1月	7月	済南	2,592	2,953	13.9%	3,349	13.4%
南京	7月	7月	蘇州	3,797	4,305	13.4%	4,802	11.5%
蘇州	4月	7月	南京	4,065	4,559	12.2%	5,035	10.4%
大連	7月	7月	広州	4,541	4,789	5.5%	5,313	10.9%
青島	4月	7月	深セン	4,205	4,640	10.3%	4,918	6.0%
武漢	7月	7月						
西安	1月	7月						

2013年は労務派遣に関わる法規変更による派遣から直接雇用への移行、事業再編によるグループ会社間の人事異動等の雇用元変更が発生した企業が多数ありました。2014年の社会保険基数計算に際しては留意が必要です。

### Navi 2013年に派遣から直接雇用へ移行した場合

同一企業勤務であっても、雇用元は労務派遣会社から勤務先企業へ変更となっています。社会保険基数の計算実務では、申請時の雇用企業における前年度の月次平均賃金性収入を申請する事となっています。しかしながら、同一就労先で就労していた場合には、全年の収入（派遣会社雇用期間を含む）/12ヶ月で計算する事が可能です。ただし、2014年度 of 社会保険監査時には書面による状況説明を提出する事が必要です。

例) 2013年1月1日～6月30日：派遣会社雇用。グロス賃金（手当等を含む）10,000元/月  
 2013年7月1日～12月31日：直接雇用。グロス賃金（手当等を含む）10,000元/月  
 2013年12月支給賞与：20,000元（グロス）\* 算定期間2013年1月～12月  
 2014年社会保険基数：(10,000×12 + 30,000) / 12 = 12,500  
 ⇒2014年3月確定の社会保険基数上限（社会平均賃金×3）

### Navi グループ法人間異動に伴う賞与負担と社会保険基数

年度内にグループ法人間で人事異動を行い、勤務先企業が変更となった場合、賞与支給法人と算定期間の所属法人が一致しない場合は、社会保険基数申告額を正確に反映させるため、財務処理に留意が必要です。

例) ・2013年10月にグループ傘下のA法人からB法人に人事異動を実施。  
 ・12月支給賞与をB法人から支給。

A法人支給賃金：2013年1月～9月 月次グロス賃金（手当等を含む）10,000元/月  
 B法人支給賃金：2013年10月～12月 月次グロス賃金（手当等を含む）10,000元/月  
 B法人支給賞与：2013年12月支給賞与（算定期間：2013年1月～12月）：30,000元  
 2014年社会保険基数：(10,000×3 + 30,000) / 3 = 20,000元  
 ⇒2014年3月確定の社会保険基数上限（社会平均賃金×3）

\* 2013年賞与を算定期間在籍法人が負担した場合の2014年社会保険基数：

(10,000×3 + 30,000/12 \* 3) / 3 = 13,333元

### ■ 労務派遣暫定規定への対応動向

3月1日より労務派遣暫定規定が施行されます。現在労務派遣従業員比率が10%を超えている企業では、新たな労務派遣従業員の雇い入れは禁止とされていますが、多くの労務派遣会社は引き続き派遣受け入れ、派遣契約更新を従来通り継続する方針です。労務派遣会社は2年間の過渡期間（2014年3月1日～2016年2月29日）内に労務派遣比率を10%に引き下げるプランを策定、実施することでリスク回避可能という説明です。

【労務派遣暫定の新規派遣雇い入れ規定】

派遣労働者比率	10%以内			10%超		
臨時性	✓			✓		
代替性		✓			✓	
補助性			✓			✓
3性以外の職務				✓		✓
新規派遣雇用可否	○			×		

**Navi** 法令遵守の観点からは問題の多い対応ですが、実務上選択肢のない状況も見受けられます。中国では“法規・政策の改正には運用を見定めてから対策を講じる”傾向が日系企業にも見られますが労務リスクを十分に見極める必要があると思われます。

法定外の労務派遣契約を増加させることは、労働契約の移行のリスクを増大させることと同義であることを再認識し、業務派遣比率10%達成までの移行プランの早急・適切な策定が必要と思われます。

弊社では現状検証・移行プラン策定・移行実務支援しております。ご関係の企業様はお問い合わせください。【E-mail】 [info@cochicon.com](mailto:info@cochicon.com)

## コラム

### 《5年後の新生児数は200万超！～上海でも一人っ子政策緩和が3/1よりスタート～》

2月21日北京市では上海や江蘇省に先駆けて、「単独二孩」政策が正式に施行されました。北京に続いて上海市でもついに3/1から「単独二孩」政策が正式に施行されることとなりました。

上海市人民代表大会常務委員会は2月25日「上海市人口・計画出産条例修正」を審議・通過、夫婦のいずれかが一人っ子で子供が1人しかいない場合、2人目の出産が認められることとなったと伝えています。

現在、上海のほか、北京・浙江・江西・安徽・天津の各地でも「単独二孩」政策がすでに実施されています。さらに多くの省が今年中に「単独二孩」政策をスタートさせる予定です。

「上海市人口・計画出産条例修正」実施後、これまでに支給された一人子奨励金の返金は要求されませんが、第2子が産まれた時点で奨励金の支給はストップされます。第2子が“違法”かどうかは、第2子の誕生日が「上海市人口・計画出産条例修正」施行日（3/1）より前か後かにより判断されます。

上海で実施された調査によると、「単独」カップルのうち28.9%が第2子を希望していませんが、北京の調査では、第2子を出産を希望するカップルは6～7割に上ります。この北京の数字に基づき試算すると、北京戸籍人口の合計特殊出生率（TFR：1人の女性が一生に産む子供の平均数）は、現在より0.3ポイント高い1.3人前後まで上昇する可能性があります。

今後の一人っ子政策緩和により、中国全土の人口出生数は例年の1割超に当たる200万人ほど増えるとの見方が多く、大都市の有名な産院はすでに予約でいっぱいだとか。育児ビジネスには商機が到来しそうです。

緩和政策に踏み切った背景には、人口抑制策として1979年から一人っ子政策を国策として導入してきましたが、結果として人口構成のゆがみが生じ、国連の推計では65歳以上の比率が35年に19.5%と、現在の日本並みの高齢化社会が到来すること、また、2012年には、労働年齢人口（15～59歳）が初めて減少に転じたことがあげられます。

2011年までに夫婦双方が一人っ子なら第2子を認めるまで制限を緩和してきましたが、さらに踏み込むことにしたのは国力の保持という面もあると考えられます。

二人目を出産する女性が増加することは必至であり、人事の立場では、妊娠・出産・授乳期間の手厚い女性保護政策下での二人目の出産への対応が課題となりそうです。第二子出産、育成に関する労務関連法規は未整備であるため、就業規則等による社内ルールの見直しも必要です。

