



2014.4.15
コチ コンサルティング

日本の新年度に合わせた、人事異動が最も多い時期です。本年は日系企業中国法人では異動が多いと言
う声が聞かれます。本号では新赴任者をはじめ多くの日本人管理者が日本との違いに戸惑う、人事管理
に関わる法規・政策をご紹介します。あわせて、本年は帰任者の後任に中国人幹部が昇格し、現地化が
進んでいるとも言われていますが、中国人従業員の異動に関わる留意点もあわせてご報告します。

前号で予測値を紹介した、2013年の上海市平均賃金は、4月8日に上海市人力資源・社会保障局より
正式に60,435元/年、5,036元/月、前年比7.3%上昇と公示されました。

2013上海市社会平均賃金：<http://cochicon.com/2-5-2-2/>

内容 【人事・労務情報】

- 日中で異なる人事関連法規・政策・慣習
- 異動に関わる留意点
- 2014年の社会保険基数・納付率（上海市）

【お知らせ】新赴任者研修－中国人事管理の基礎－（5月21日開催）のお知らせ

人事・労務情報

■ 日中で異なる人事関連法規・政策・慣習

新赴任者をはじめ、日本人出向者から問合せの多い“中国人事管理の疑問ベスト5”をご紹介します。

- Q1. 病気の時になぜ有給休暇を使用しない？ 有給休暇の優先使用を指示しても良いか？
- Q2. 有給休暇の残日数は会社買取義務があると言われたが、法規違反では？
- Q3. 試用期間満了前に採用不可と申し渡したが、納得しない…中国人人事には仲裁に出られると負けると言われたが…？
- Q4. 会社費用負担、勤務時間利用の健康診断結果を会社が閲覧・管理することに猛反発を食らったがおかしくないか？
- Q5. 労働契約期間満了時の契約終了の場合も経済補償金を支給しなくてはならないというのは本当？

A1) 中国では医療機関の証明書を添えて**病気休暇**を申請された場合は、有給休暇の優先使用を強要することは違法です。

Navi 傷病は日本と同様、労災と非労災に区別されます。非労災傷病休暇に関する規定は地域ごとに多少の差異がありますが、基本的には、累積就労年数（他社での勤務年数も累計）と会社在职年数に応じて傷病休暇（法定病暇）取得可能日数と傷病休暇給与（病暇工資）（一般的には日当の60%～100%）が規定されており、医療機関の発行する傷病休暇証明（病暇単）に応じた傷病休暇の付与、傷病休暇給与の支給が義務付けられています。有給休暇の強制使用は法令違反となります。

各地の傷病休暇：<http://cochicon.com/2-4-8/>

Navi 有給傷病休暇（有薪病暇）

企業によっては、就業規則に、法規に定められた傷病休暇（“法定病暇”）とは別に、医療機関の証明書提出を条件に有給（給与100%支給）病気休暇制度を設けている場合があります。医療機関の証明書は安易に発行されることが多く、実質的には一般の有給休暇と差異が小さいため、再検討すべき制度と思われる。

A2) 有給休暇法により、1月～12月の有給休暇年度に付与された**法定有給休暇**は企業内で規定していなければ、企業は日当の300%で買い取りの義務があります。企業内で規定した場合、1年間の持越しが可能とされています。

Navi 日本では有給休暇の買取は禁止されています。累計就労年数に応じた法定有給休暇の制度をはじめ、有給休暇に関する規定は日中間で大きく異なります。日本本社の規定を持ち込んでいる場合は、確認・修正を要します。

有給休暇制度：<http://cochicon.com/2-4-5/>

A3) **試用期間中**は、採用基準を満たしていないことが証明された場合は、企業側理由による労働契約解除が可能とされています。採用基準を満たしていない証明のためには、採用時に採用基準、試用期間中の達成目標を明示の上、目標に達していない職員に対しては警告を出す等のきめ細やかな対処を経なくては、試用期間と言えども、労働契約の解除はできません。

Navi 試用期間満了日を超えてしまった場合は、上記手続きでは労働契約は解除できません。あらかじめ時間的余裕を取って対応すべきです。

試用期間の留意点：<http://cochicon.com/2-2-2/>

A4) 中国では定期健康診断の実施は企業義務とされていません。また、**健康診断結果**の保管義務、産業医制度もありません。定期健康診断は従業員福利、雇用者リスク管理の目的で多くの企業が企業負担で実施しています。また、健康診断結果は近年では会社へ送達することが多くなりましたが、従業員は個人情報として会社へ閲覧されることに敏感です。

Navi 診断結果は封書を開封せず従業員に手渡し、健康診断報告書の最終診断“異常なし”等の部分のコピーを提出させることが、個人情報保護に留意しつつ企業リスクを回避できる策と思われます。

A5) 2008年1月1日施行の労働契約法では、雇用側理由による**労働契約満了時**の契約満了（不更新）の場合、経済補償金の支払い義務があります。労働契約満了時の労働契約終了に経済補償金を支給しなくてよいのは、“従業員意志で労働契約満了時に契約終了を申し出た場合”です。ただし、企業側が労働条件を引き下げて労働契約の更新を提起し、従業員が更新に応じない場合は、経済補償金の支給義務があります。

Navi 労働契約満了時の留意点：<http://cochicon.com/2-2-4/>

■異動に関わる留意点

異動は日本では業務指示であり、異動拒否は容易ではありませんが、労働は契約関係であることが明確な中国では、労働契約の約定事項の変更（職位、職務、報酬、勤務地）の同意取得ということになります。

Navi 職務の変更、報酬額の調整、勤務地の調整は個人の就労、福利に関わる重大事項となりますので、就業規則に会社としてのルールを記載し、説明義務を果たし、同意を取得すると同時に、個人が了承したことを明確にするために労働契約書に記載し、雇用者、労働者双方が署名しておくべき事項です。

■2014年の社会保険基数・納付率（上海市、2014年4月～2015年3月）

2014年4月～2015年3月の上海市の社会保険制度運用は下表の運用となります。 ■ 部分が4月1日以降の変更点で、社会保険料負担は増加することとなります。 ※納付率は2013年10月に変更。

社会保険種別	適応期	基数(元/月)	養老保険		医療保健		失業保険		生育保険	労災保険	納付率計	
			企業	個人	企業	個人	企業	個人			企業	個人
都市従業員社会保険 * 1)	2013.10 ~ 2014.03	2,815 ~ 14,076	21%	8%	11%	2%	1.50%	0.50%	1%	0.50%	35%	10.50%
	2014.04 ~	3,022 ~ 15,108										
非都市戸籍の外省従業員保険 * 2)	2013.10 ~ 2014.03	2,346	21%	8%	6%	1%	-	-	-	0.50%	27.50%	9%
	2014.04 ~	2,770										
旧小都市（小城镇）従業員社会保険 * 3)	2013.10 ~ 2014.03	2,815	21%	8%	11%	2%	1.50%	0.50%	1%	0.50%	35%	10.50%
	2014.04 ~	3,022 ~ 15,108										

NAVI

- * 1) 都市従業員社会保険の基数は下限3,022元、上限15,108元へ7.3%上昇します。
- * 2) 非都市戸籍の外省従業員は、2014年4月～2015年3月の社会保険基数は、上海市平均賃金の55%（前年度の標準は50%）、2,346/月から2,770元/月へと18.1%上昇します。
会社と従業員との協議により、過渡期措置を選択せず、上海市都市従業員社会保険の基数、納付率に一挙に移行することも可能です。
- * 3) 郊外都市・小城镇従業員保険からの移行措置は2014年3月までに過渡期満了となり、企業と個人納付の基数と比率は上海市都市従業員社会保険に基づきます。

新赴任者研修のご案内

【テーマ】人事労務の基礎知識

【日時】2014年5月21日（水）14：00～16：30（13：30開場）【言語】日本語

【費用】1,000元（CoChi会員様無料）【会場】上海市淮海中路918号 久事復興大厦25F会議室

【対象】新規赴任者の方、日中人事労務管理の違いについて理解を深めたい方 人数20～25名迄

* 詳細は別添をご参照の上、お申込みください。