



日系企業では、日本のゴールデンウィークと中国の労働節の連休が重なる時期を迎え、新年度からの慌ただしさによろやく一服される方々も少なくないのではないのでしょうか。そんな中、3月1日施行の労務派遣暫定規定に関わる地方条例、通達により、労務派遣労働者比率が10%を超えている企業の届け出、補助的業務の社内規定の公示の期限が規定され始めています。本号では労務派遣暫定規定に関わる届け出規定の状況とあわせ、労務派遣工の雇用形態の見直しに関わる最低賃金の留意点をご報告しま

【人事・労務情報】
 ■各地の“労務派遣従業員使用調整プラン届出”条例・通達
 ■最低賃金の留意点
 【コラム】 <ホワイトカラーの健康診断統計 ～異常指標検出率94%～>

人事・労務情報

■各地の“労務派遣従業員使用調整プラン届出”条例・通達

労務派遣暫定規定では、労務派遣労働者比率は全従業員の10%を超えないこと（第4条）と規定されており、労務派遣労働者比率が10%を超えている企業には下記の義務が課されています。

- ・労務派遣労働者比率が10%以下となるまで、新たに労務派遣労働者を雇用してはならない。
- ・所在地の人力資源社会保障行政部門に遵法体制への調整プランを届出のうえ、2年以内に体制移行を完了すること。

また、企業が臨時性（6ヶ月以内の職務）、代替性（正社員の研修、長期休暇等対応の代替の職務）以外に補助性職務として労務派遣労働者を使用する場合、従業員代表大会または全従業員で協議検討し、提案及び意見を提出の上、工会（労働組合）あるいは従業員代表大会と協議決定し、企業内において公示しなければならない（第3条、第22条）とされています。

各地の人力資源社会保障行政部門から、条例、通達にて労務派遣労働者削減計画、補助的職位の公示状況の届出期限が規定されています。

労務派遣暫定規定日本語訳：<http://cochicon.com/1-1-2-4-1/>

【各地の調整プラン届け出期限】*上海市、天津市、重慶市、広東省、江蘇省は未公布

地域	公布日	届出期限	公布から期限までの期間	根拠法
北京	2014/3/10	2014/8/31	6ヶ月弱	京人社発[2014]2号
浙江	2014/3/4	2014/4/30	2ヶ月弱	浙人社弁発〔2014〕19号
湖北	2014/3/12	2014年末	10ヶ月間	鄂人社発〔2014〕12号
安徽	2014/2/18	2014/4/20	2ヶ月間	皖人社秘〔2014〕61号
河南	2014/2/18	2014/4/10	1.5ヶ月間	豫人社弁〔2014〕12号
山西	2014/3/3	2014年末	10ヶ月間	晋人社弁発〔2014〕6号
四川	2014/3/10	2014/4/15	1ヶ月強	川人社弁発〔2014〕45号
山東	2014/2/28	2014/4/10	1ヶ月強	魯人社弁発[2014]42号
湖南	2014/3/21	2014/4/10	20日間	湘人社弁発〔2014〕11号
陝西	2014/2/14	2014/6/30	4ヶ月強	陝人社函〔2014〕119号
海南	2014/2/19	2014/3/20	1ヶ月弱	瓊人社発〔2014〕40号

Navi 北京市の「北京市勞務派遣労働者使用企業届出便法」では、遵法体制への移行計画とあわせて、勞務派遣労働者使用に関する詳細として、使用勞務派遣会社名、勞務派遣労働者の戸籍状況、派遣契約期間等の報告が義務付けられています。地域によって、条例・通達の要求水準は異なりますが、実態検証、雇用形態移行プランの策定が急がれます。広域展開企業では各地の状況把握が必要と思われるます。

Navi “勞務派遣労働者使用調整プラン”は合法的なものでなくてはならず、現在、派遣労働者が10%を超えている企業では、過渡期措置と言えども、新規の勞務派遣労働者の雇い入れは早急に中止する必要があると思われるます。

Navi 条例・通達に違反した場合（届出期限内に届出完了できない等）の法的責任を直接規定している地域はないようですが、行政処罰（罰金）を受ける可能性を指摘する弁護士意見が見られます。勞務派遣法規に関する情報が一般労働者に周知されるに従い、内部告発等のリスクが膨らみます。法規未対応の企業様は早急な対応が必要と思われるます。

Navi 人数規模の大きいワーカー、販売員等の労働契約関係の変更（勞務派遣から直接雇用、業務委託等への移行）にはホワイトカラーの移行とは異なった課題があります。

工員、販売員の雇用の現状、課題

■ 募集

- ・流動率が高い
- ・生産計画、事業計画の変動が激しく、長期的な人員計画策定が困難
- ・募集が困難

■ 雇用管理

- ・入職、離職、非当地人材（外地戸籍、農村戸籍など）の雇用手続き等の雇用管理が煩雑
- ・他職種の職員と同様の就業規則では管理が困難
- ・他職種の職員と同等の福利厚生との付与は合理的ではない
- ・残業時間管理が困難（残業代に頼った報酬構造）

■ 勞務リスク

- ・就労観、労働モラルが成熟しておらず、雇用による勞務リスクが不安

CoChi ブルーカラー従業員 雇用体制移行支援サービス をご活用ください

直接雇用への移行



業務委託への移行



A: Full Support Package

弊社より貴社状況に応じた移行プランを策定のうえ、移行実務を代行いたします。各業務項目に関して、プラン・選択肢に対する意思決定をしていただけます。スムーズな人事管理体制移行を実現します。

- 就業規則（日中文）修正版策定（リーガルチェック込）
- 直接雇用人事管理体制（募集、契約管理、社会保険代納等）構築実務支援

B: Advisory Package

弊社より個別に直接雇用移行業務をご指南させて頂いた上で、貴社にてプラン策定、実務遂行いただきます。弊社は随時アドバイザーとしてご支援いたします。

CoChi勞務派遣対策法務支援：北京金杜法律事務所（King & Wood Mallesons）（上海支所）との提携

■最低賃金の留意点

労務派遣暫定規定への対応が遅れている職種は、製造現場の操作工や販売現場スタッフ等、低賃金層が多く、雇用形態移行に伴い、最低賃金への配慮を要するケースが多くみられます。

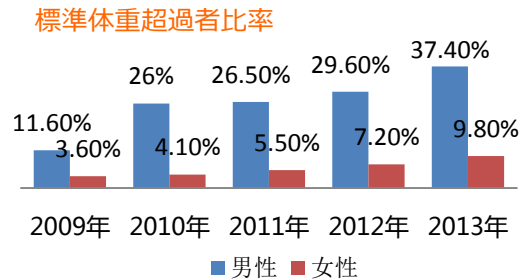
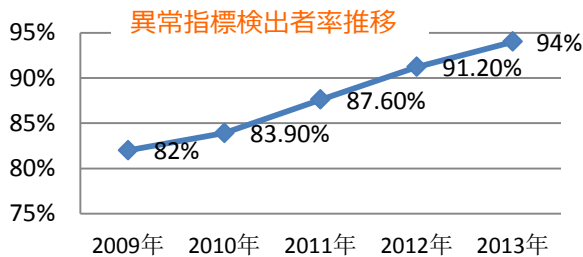
各地の最低賃金：<http://cochicon.com/2-5-1-1/>

- ・最低賃金は手取り（所得税、社会保険個人負担分控除後）で表示されている地域（上海、北京等）が多く、要確認。
- ・製造現場では恒常的な残業により、最低賃金をクリアしているケースが散見されますが、最低賃金は残業代を含まない額。残業代の基数は最低賃金を下回らない。
- ・“宿舍、食事提供”の場合も賃金は最低賃金を下回することは不可。
- ・試用期間の賃金が最低賃金を下回することは不可。
- ・コミッションを含まない賃金（底薪）が最低賃金を下回することは不可。
- ・就業規則等に定めた経済賠償額を控除した賃金が最低賃金を下回することは不可。

コラム

<ホワイトカラーの健康診断統計 ～異常指標検出率94%～>

上海市对外服务有限公司が公表した2013年ホワイトカラー健康白書では、同社の健康診断受診者7.6万人の94%に異常指標が診断されたとしています。



原因は運動不足と精神的プレッシャーの増大と分析されています。長期就労者が多い日系企業では、無期限労働契約に入社する従業員が増加しています。高齢化にともなう傷病を防止するためにも、生活改善やワークライフバランスの啓もう活動が労務リスク対策の一つかもしれません。

2013年の健康診断結果では、男性は脂肪肝（46%）、女性は乳腺症（77.9%）がそれぞれ疾病の第1位となっています。

ホワイトカラーの健康問題として、男性の肥満、女性の乳腺症は年々増加傾向にあります。食生活をコントロールし、適度な運動をすること、女性ホルモンの代わりをする物質を含む大豆や蜂蜜、サプリメントの摂取過多を避けること、同時に心のバランスを保ち、心穏やかに楽しく過ごすことが大切とのことです。



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。