



2014.6.19
 コチ コンサルティング

6月後半に入り、2014年の上半期が間もなく終了です。本年上半期の人事労務政策では《労務派遣暫定規定》(労務派遣に関わる規定)の施行が影響の大きな政策としてクローズアップされましたが、中国事業環境変化へ対応し事業を維持・拡大するというマクロ的視点から上半期の人事労務に関わる動向を総括すると、

■継続的な人件費上昇への対応 ■労働者の権利意識への対応 ■コンプライアンスマネジメントが課題として顕在化したと言えます。これらの課題は政策、市場動向に起因するものです。本号では本年上半期の人事労務政策、市場動向を再検証いたします。

また、別紙の要領で本号の内容を深め、今後の事業維持・拡大の為の人事労務を考える会を開催いたします。別紙をご参照ください。

内容 【人事・労務情報】

■2014年上半期の政策、市場動向検証

- ①人件費の動向：最低賃金、社会平均賃金、昇給ガイドライン、労務派遣規制、戸籍制度改革
- ②上半期の人事・労務トラブルの検証
- ③上半期に顕在化したコンプライアンスマネジメントの課題

【お知らせ】 < 経営管理層向け膝づめ研修会～中国事業環境変化に対応する人事管理を考える～>

人事・労務情報

■2014年上半期の政策、市場動向検証

① 人件費の動向

年度	平均賃金		最低賃金		CPI	昇給 ガイドライン
	元/月	上昇率	元/月	上昇率		
上海						
2011	4,311	11.10%	1,280	14.30%	5.20%	下限：6% 平均：13% 上限：18%
2012	4,692	8.30%	1,450	13.30%	2.80%	下限：5% 平均：12% 上限：16%
2013	5,036	7.33%	1,620	11.70%	2.30%	下限：5% 平均：12% 上限：16%
2014			1,820	12.35%		-
北京						
2011	4,672	11.20%	1,160	20.10%	5.60%	下限：5% 平均：10.5% 上限：15.5%
2012	5,223	11.80%	1,260	8.60%	3.30%	下限：4.5% 平均：11.5% 上限：16.5%
2013	5,793	10.90%	1,400	11.10%	3.37%	下限：5% 平均：12.0% 上限：16.5%
2014	—	—	1,560	11.40%	3.30%	下限：4.5% 平均：12.0% 上限：16.0%
広州						
2011	4,789	5.50%	1,300	18.20%	5.50%	下限：6% 平均：13% 上限：20%
2012	5,313	10.90%	1,300	0%	3.00%	—
2013			1,550	19.20%	2.60%	—
2014			1,550	0%		—

上半期を終える時期を迎えても、広州では2013年の平均賃金統計が公表されていませんが、**平均賃金**の上昇率は鈍化傾向です。

最低賃金の上昇幅は上昇傾向です。物価上昇率、GDP成長率等の経済指標の伸びが鈍化する中で、賃金格差の是正、低賃金層の不満抑制のための政策が継続しています。

最低賃金は手取り表示の地域が多く、見た目以上の人件費上昇につながり、特に製造業にとっては製造コスト増に直結しています。

また、**労務派遣規制強化**により、社会保険納付、同一職務同一賃金政策違反に対して罰則が強化され、労務派遣工を活用してきた企業ではコスト増となるケースが多発しています。中国特有の政策である**農村戸籍制度の改革政策**による、農村戸籍者の社会保険・住宅積立加入強化政策は人件費増要因です。

NAVI ホワイトカラーの賃金上昇実態を把握するものとして、主に外資系企業向けに労務派遣を提供してきた大手派遣会社の派遣スタッフ平均賃金が参考値となります。

2013年の大手派遣会社の平均賃金は、上海市平均賃金の200%を超える水準ですが、その上昇率は全市就労者の平均賃金の上昇率を大きく下回っています。

2013年は労務派遣規制強化政策に対応し、従業員の雇用形態を派遣から直接雇用へ切り替えた企業が急増したことは考慮要因ではありますが、高賃金層の賃金上昇は高止まりから脱却しはじめたと考えられる数値です。

直接雇用への移行に伴い、長期就労者の多い日系企業では、終身雇用契約に突入する従業員が増加し、業績に貢献しない従業員を抱え込むリスクを低減させるためにも業績・評価に応じてメリハリをつけられる評価制度の導入が必至となっていますが、賃金上昇率の高止まりから脱し始めている市場の現状は制度の導入、運営を後押しするものと考えられます。

	2012年	2013年	上昇率
上海市平均賃金	4,692	5,036	7.33%
上海FESCO	11,300	11,801	4.43%
中智（上海）	13,000	12,000	-8.33%

② 上半期の人事・労務トラブルの検証

2014年上半期は労働者の権利意識の増大に伴う人事上のトラブル増加が顕著でした。

● 報酬制度・福利厚生制度改定が困難

労働契約法および関連規定では従業員福利に関わる重大事項は従業員代表と協議を行う等の民主プロセスを義務付けていますが、この権利を拡大解釈し、些細な福利厚生の変更や報酬制度の改訂を拒否するケースが多発しています。大きな労働争議の原因ともなっています。

* 規定改定時の民主プロセス：<http://cochicon.com/wp-content/uploads/2014/09/CoChi-HR-Navi-Vol-49.pdf>

● 長期傷病休暇利用者の増加

医療機関の診断書がある場合、有給傷病休暇の付与、労働契約終了禁止が法で定められ、傷病休暇は就労者の権利です。医療機関が安易に療養を要する休暇期間を診断する傾向が強く、多くの企業で、長期傷病休暇取得者が課題となっています。特に、妊娠初期から傷病休暇に入るケースは従来から企業の悩みの種でしたが、最近では精神疾患（うつ病等）が重大疾病として長期医療休暇付与の対象となったこともあり、長期傷病休暇取得者が急増しています。

* 各地の医療休暇制度：<http://cochicon.com/2-4-8/>

● 職務変更、異動拒否者の増加

労働契約法では、労働契約に職務を約定することを規定しています。本来職務の変更は企業の経営状況、事業の変化に伴い発生する正常な人事であるはずが、労働契約約定事項変更は労働者の同意が無ければ実施できないという規定を盾に取り、正常、合理的な業務指示にも同意しないケースが多発しています。

異動に関する留意点：<http://cochicon.com/wp-content/uploads/2014/09/CoChi-HR-Navi-Vol-46.pdf>

NAVI 労働者の権利意識の増大は2008年の労働契約法の施行が契機となり、労働仲裁件数が激増しました。労働仲裁費用が無料となったこと以外に、中国における労働関係は、労働者と使用者の平等な契約関係であることが強調されると同時に、経済補償金制度により、権利が金銭に変わる基準が示されたことが大きな要因と思われます。使用者の正当な権利を遂行するためには、合法的な権益保護ができる就業規程類、人事制度の制定と運用が重要です。

一人っ子政策の緩和、労働者保護政策の強化という事業環境の下、コスト抑制、内需市場攻略等の事業課題を達成する上で必要な人事を遂行するための基盤整備が必要と思われます。

③ 上半期に顕在化したコンプライアンスマネジメントの課題

昨年の欧米系製菓会社で発生した大型商業賄賂事件、日系企業も巻き込まれたネット上への機密資料漏えい事件が契機となり、日系企業では中国事業のコンプライアンス体制強化が図られていますが、本年上半期は内部監査、内部告発等によりコンプライアンスマネジメントの課題が露見するケースが多発しました。

人事に関わる企業コンプライアンス 多くみられた課題

・ 労働法規遵守
 残業時間管理
 社会保険管理
 労働契約管理

・ 従業員管理
 経費の不正請求
 (出張経費、接待経費…)
 商業賄賂収賄
 情報漏えい
 兼業による企業利益侵害
 個人利益獲得
 黙認・暗黙の了解



内部監査
内部告発
外部監査



中国では、内部告発が奨励されており、税務告発等では徴税額にリンクした奨励金の支給がネット上にも公示されています。労働契約を解除された職員による告発事例が多発しています。また、中国人スタッフが本社経営陣に直接暴露メールを送り本社監査が動き出すという事例も少なくありません。

NAVI これまで会社による残業代不支給、社会保険不正納付が人事労務にかかわる伝統的な法令遵守違反でしたが、本年は、従業員の商業賄賂収賄や兼業・情報漏えいによる個人利益享受が露見し、経営者が管理責任を問われるケースが多発しました。

欧米系企業と比較して、日系企業では従業員の法令・内規遵守の管理体制構築が遅れているようです。現地化・現地企業とのビジネス推進のためには、就業規則等の内規の整備のみならず、①周知徹底体制、②察知、発覚した場合の対応、③未然防止のための内部統制体制の見直しは、待ったなしと思われます。

お知らせ

経営管理層向け 膝づめ研修会開催のご案内

～中国事業環境変化に対応する人事管理を考える～

本号で報告した本年上半期の人事労務政策、動向の検証と課題への対処策を検討する研修会を開催いたします。あわせて、継続開催予定の人事の〈なぜ?シリーズ〉第一弾：なぜ評価制度を見直す企業が増加しているのか?開催いたします。詳細、お申し込みは、別添をご参照ください。

- ・ 日時：7月24日（木） 13：30～16：00（13：00開場）
- ・ 会場：上海市淮海中路918号 久事復興大厦25階会議室
- ・ 内容：第一部：【経営層のための2014年上半期検証】
 - 継続的な人件費上昇への対応
 - 労働者の権利意識への対応
 - コンプライアンスマネジメントと内部統制
- 第二部：【なぜ?シリーズ第1弾】なぜ評価制度を見直す企業が増加しているのか?
- ・ 言語：日本語
- ・ 費用：①コチ会員企業様：無料 ②一般企業様：500元/人（税込）
- ・ 対象：日系企業 人事管掌経営層（総経理、副総経理、管理部長、人事総監等（定員：30名）
- ・ 問い合わせ：E mail: info@cochicon.com TEL:021-6418-8983 担当：市村/Ms. 顧/Ms.