



7月7日に上海では梅雨が明け、夏本番となり、高温手当に関するお問い合わせが増加しています。また、7月4日には上海市人力資源・社会保障局より2014年の昇給ガイドラインが発表されました。例年7月は障がい者雇用状況の報告時期であり、雇用企業に対して2013年度の保障金納付通知が送付されています。2013年に労務派遣から直接雇用へ移行した企業では、本年から障がい者就業保障金の納付義務が発生することとなります。

本号では、高温手当、昇給ガイドライン、障がい者雇用に関してご報告します。

- 内容 【人事・労務情報】
- 2014年 高温手当
  - 昇給ガイドライン（上海市）
  - 障がい者就業保障金
- 【コラム】 <ハラスメント ～地下鉄9号線事件に学ぶもの～>

## 人事・労務情報

### ■ 2014年 高温手当

高温手当は国家法規では、気温が35度以上に達した場合に、職場の気温を33度以下に調整できない環境で就労する従業員に支給することとされていますが、近年の各地の条例では、気温に関わらず、対象職場には月次支給とする地域が増加しています。下記は2014年度の各地の高温手当政策概要です。

地域	期間	手当額	2013年
上海	6月～9月	屋外・高温環境作業人員：200元/月	
江蘇省			
河南	期間規定なし	屋外・高温環境（33度以上）作業人員：10元/日	
浙江省	6月～9月	屋外・高温作業人員：225元/月	160元
		非高温環境作業人員：180元/月	130元
		一般従業員：145元/月	110元
北京	6月～8月	屋外・高温環境作業人員：180元/月 室内（33度以上）作業人員：120元/月	90元
天津	6月～9月	全在職者：128元/月 屋外・高温環境（33度以上）作業人員：24元/日（追加）	21元
青島	6月～9月	屋外・高温環境作業人員：120元/月 非高温環境作業人員：80元/月	
広州・深セン	6月～10月	屋外・高温環境作業人員（33度以上）：150元/月	
成都	期間規定なし	屋外・高温環境（33度以上）作業人員：10～12元/日	
重慶	6月～11月	最高気温33～35度：5元/日を下回らない	
		最高気温35～37度：10元/日を下回らない	
		最高気温37度以上：15元/日を下回らない	10元
湖南省	6月～9月	屋外・高温環境（33度以上）作業人員：12元/日	
江西	6月～9月	屋外・高温作業人員：240元/月	
		室内・非高温環境作業人員：160元/月	

高温手当の支給以外に《防暑降温措施暫行便法》（国家統一）では下記規定があります。

1. 最高気温が40度を超える場合：屋外作業は中止すること。
2. 最高気温が37度～40度以下の場合：屋外就労時間を累計6時間以下に手配すること。  
 最高気温時間帯3時間は屋外作業を手配しないこと。
3. 最高気温が35度～37度以下の場合：交替勤務等の措置により連続労働勤務時間を短縮すること。  
 屋外勤務者の残業禁止。

### NAVI 高温手当の留意点

- ✓ 高温手当を最低賃金に含むことはできません。
- ✓ 高温手当は税前額で表示されています。  
 ⇒上海市の場合、高温手当支給期間の最低グロス賃金は、 $2,298\text{元} + 200\text{元} = 2,498\text{元}$ （都市従業員社会保険加入者）となります。  
 \* 2014年6月分は2,481元（住宅積立金更新前）
- ✓ 月次高温手当は出勤日数に応じて減額することが可能です。**就業規則等に規定のうえ**、運用することが必要です。下記は合法的な減額規定です。  
 ⇒高温手当/月 = 200元の場合、高温手当/日 =  $200\text{元} \div 21.75 = 9.2\text{元}$   
 方法1) 月次支給高温手当 =  $9.2\text{元} \times \text{出勤日数}$   
 方法2) 月次支給高温手当 =  $200\text{元} - 9.2\text{元} \times \text{休暇日数}$   
 例：2014年8月に3日欠勤した場合（\* 2014年8月の出勤日は23日）  
 方法1： $9.2\text{元} \times 20\text{日} = 184\text{元}$   
 方法2： $200\text{元} - 9.2\text{元} \times 3\text{日} = 172.4\text{元}$



### ■2014年 上海市昇給ガイドライン

2014年の上海市昇給ガイドラインは2013年から変更なしと公表されました。強制力のあるガイドラインではありませんが、労務政策の方向性として考慮すべき指標と思われます。

	下限	平均ライン	上限
5%以下	5%	12%	16%
経営状況が厳しい赤字企業は従業員代表大会（または従業員大会）の討論を経て下限を下回ることも可。	収益状況が思わしくない企業。  従業員平均賃金が2013年度市平均賃金の2倍（グロス賃金：10,072元/月、120,864元/年）を上回る企業は平均ライン以下の昇給率で可。	経営状況が正常な増益企業。	経営状況が正常な増益企業で従業員平均賃金が2013年度市平均賃金の60%（グロス賃金：3,021元/月、36,259.2元/年）を下回る企業。

実施意見として、下記が強調されています。

- 1) 企業の経済効率を反映した正常な賃金増加制度を確立し、積極的に賃金集団協議を行い、合理的に企業毎の賃金増加水準、職務・人員ごとの賃金調整幅を確定すること。
- 2) 賃金水準が低い生産現場職務の人員の賃金水準を引き上げること。現場職工の賃金上昇率は企業平均賃金上昇率を下回ってはならない。
- 3) 高級管理職と一般職員の賃金配分に留意し、企業の高級管理者の賃金増加は企業平均賃金上昇幅を下回らなければならない。
- 4) 企業と従業員が賃金集団協議を経て合理的な賃金増加、分配方法を確定し、企業発展、従業員の合法的権益の保障、労使関係の調和と安定を維持することを強く推奨する。

### ■ 障がい者就業保障金

上海市では2013年度の障がい者就業保障金の通知が配布されています。

2013年度の保障金納付ですが、地域により納付金額は2012年の賃金水準または2013年の賃金水準を基数に、2013年の在籍人数に応じて請求されます。地域により、政策が異なります。

障がい者保障金：<http://cochicon.com/2-5-9-1/>

地域	障がい者雇用状況 申請期間	納付期限	2014年 障がい者保障金計算 * 広州、深センは2013年方式転記
上海	7/1~7/31	~8/27	2013年社会保険基数(年) × 2013年平均在職者数 × (1.6% - 障害認定従業員比率)
北京	7/1~9/30		2012年市平均賃金(年) × 60% × (2013年平均従業員数 × 1.7% - 障害認定従業員数)
杭州	(参考: 2013年) 9/16~12/31		(2013年平均従業員数 × 1.5% - 障害認定従業員数) × 2012年市平均賃金(年)
広州	8/1~10/31		(2013年平均従業員数 × 1.5% - 障害認定従業員数) × 2012年市平均賃金(年) × 80%
深セン	(参考: 2013年) 8/25~8/31		(2013年平均従業員数 × 0.5% - 障害認定従業員数) × 2013年市平均賃金(年) × 60%

**NAVI** これまで大手派遣会社では、障がい者就業保障金を派遣先企業から徴収してきませんでしたが、直接雇用では、当該保証金の納付は法定義務です。障がい者認定を受けた従業員を雇用していない場合、上海では会社平均賃金の1.6%の保障金の納付義務があります。

賃金水準の高い企業では、保障金が高額となるため、障がい者認定を受けた人材に実際に業務は手配せず、労働契約締結のうえ、約定賃金のみ支給するという措置を実施する企業もあります。主に障がい者認定を受けた人材の情報は“職業紹介所”が保持しています。

## コラム

<ハラスメント ~地下鉄9号線事件に学ぶもの~>

最近、上海では「9号線痴漢ビデオ事件」がネット上で炎上しています。飲酒の後、地下鉄9号線で女性のたもみに接触した行為がビデオ撮影され、ネットにアップされ、瞬間に再生回数が100万回を超えたというものです。

国営企業勤務の当該者は、『中国共産党紀律処分条例』に基づき共産党籍を剥奪されたうえ、労働契約法、就業規則に基づき解雇処分となったとのこと。

本文では、高温手当の欠勤控除方法の就業規則（もしくは付随規定）への規定化に関して触れましたが、就業規則は法規のみならず、社会慣習の変化にも対応し進化・更新の必要があると思われる事例です。

最近、在中日系企業では、コンプライアンス強化のため、中国法人のハラスメント規定（セクハラ・パワハラ規定）制定や内部通報制度の導入の動きがありますが、宴席で羽目を外した場面を写真やビデオに収められ、本社通報されるケースが少なからず発生しています。ご注意ください。

