



2014.7.30
コチ コンサルティング

昨日、日本の最低賃金の引上げ目安が16円に決定され、全国平均で780円/時となると公表されました。2%程度の引上げということとなります。最低賃金引き上げが毎年10%を超える中国の実情を日本本社に肌感覚で理解してもらうことの難しさを実感した数字です。先日の日本の新聞のコラムでは、駐在員の本社へのボヤキ “OKY”(お前が、来て、やってみろ) が、駐在経験者が増加したにも関わらず本社の理解を得ることの困難さから “OKO”(お前、ここに、おったやろ) と言われると紹介されていました。7月中旬に公表された上海市の労務派遣暫定規定の実施細則は全国でも特異の運用となりましたが、地方ごとの法規解釈、運用の違いは日本本社には理解が難しい実態です。本号では、今月公表された上海市の労務派遣労働者使用に関する通知・届出弁法の解説ならびに、派遣から直接雇用への移行、法人再編等による、労働契約移行時に課題となっている社会保険基数に関してご報告します。

内容 【人事・労務情報】

- 《上海市労務派遣従業員使用の規範に関する意見》
《上海市労務派遣従業員使用調整届出弁法》の解説、留意点
- 労働契約移行時の社会保険基数の課題
【コラム】 <中国特有の政策 ~過渡期の一人っ子政策~>

人事・労務情報

- 《上海市労務派遣従業員使用の規範に関する意見》 《上海市労務派遣従業員使用調整届出弁法》の解説、留意点

本年3月1日より施行されている労務派遣暫定規定に規定された、新たな労務派遣従業員使用体制への移行計画の提出に関して、各地で届出期間等に関する通知が公布されていましたが、音沙汰の無かった上海市でも、7月中旬になり、相次いで通知、弁法が公布されました。

これを受け、7月24日には上海市人材仲介協会主催で市労働局より説明会が開催され、具体的な詳細が解説されました。

《上海市労務派遣従業員使用の規範に関する意見》

日本語訳：<http://cochicon.com/1-1-2-7-2/>

《上海市労務派遣労働者使用調整届出弁法》

日本語訳：<http://cochicon.com/1-1-2-7-1/>

NAVI

届出弁法では「2014年3月1日以前に労務派遣労働者比率（労務派遣従業員総数/(直接雇用従業員数+労務派遣従業員数)）が10%を超えている雇用単位は届出義務がある」としてありますが、3月1日以降、移行措置を講じ、既に派遣比率を達成している場合の届け出は、

- ・届出不要（浦東新区、嘉定区）
- ・『申請表』のみ提出（長寧区）
- ・『申請表』と『雇用状況説明書』提出要（静安区、松江区）

等、地区により各区・県の人力資源・社会保障局の対応はまちまちですので確認が必要です。

【上海市運用のポイント】

① 過渡期（暫定規定施行日より2年間＝2016年2月28日まで）の新規労務派遣労働者雇い入れ
暫定規定では、暫定規定施行日（2014年3月1日）以降、労務派遣労働者比率が10%を超えている場合は、新規の派遣労働者雇用は不可とされていますが、上海市では、2年間の過渡期期間中、生産経営における特殊需要のため、新たな労務派遣従業員を使用する場合、2013年7月1日（《労働契約法修正決定》施行）以降に新たに受け入れた労務派遣従業員数を10%以内で運用すると解説されています。

② 同一労働同一賃金

一連の労務派遣規定の修正では労務派遣労働者と直接雇用労働者の職務が同一である場合は、同一の賃金、福利を付与しなくてはならないことを強調していますが、当局の解説でも、労働報酬の配分方法（＝報酬制度）を同一としなくてはならないが、報酬額が同一でなくてはならないわけではないと解説されています。

③ 補助性職務の決定

補助性職務の決定は民主プロセス（労働者への告知、意見収集、結果公示）を取らなくてはならないが、決定権は経営にある。

NAVI

- ① 上海市では、過渡期期間、総社員数の10%の範囲内は新規派遣従業員の受け入れを可能とするが、過渡期満了時には派遣比率10%に着地しなくてはならないとしています。ただし、労務派遣の雇用契約は最短2年間であり、一般的な派遣会社は労働契約期間と派遣期間を同一としていることを考慮し、2年間の人員計画を予め策定して運用しなくてはなりません。
- ② 同一職務であるかどうかを明確にするための、職務記述書、等級制度の整備、評価に応じた報酬額格差を明確にするための評価制度の整備が不可欠です。
- ③ 補助性職務の決定プロセスも過渡期期間中に完了することとされています。

■ 労働契約移行時の社会保険基数の課題

労務派遣から直接雇用への移行時にとどまらず、最近では、事業再編による、雇用側意向による労働契約の移行（労働継承）ケースが増加しています。

労働継承による雇用主の変更（＝新たな労働契約の締結）の場合、従来の労働契約年数や福利厚生、経済補償金等を継承した場合も、社会保険基数は労働契約に約定した月次賃金となります。労働契約賃金が従前の労働契約と同額の場合も、社会保険基数は前年4月から3月の総報酬（賞与、残業代等を含む）の1/12であり、社会保険基数は減額するのが一般的です。グロス賃金で契約した場合は従業員は手取り報酬額が増加しますが、住宅積立金が目減りする等のデメリットも発生します。またネット賃金で契約した場合は、企業負担の社会保険額、住宅積立額が目減りすることとなります。労働契約移行条件に「福利厚生水準を維持する」と約定した場合には従業員からのクレームとなるケースもありますので留意を要します。

NAVI 事例

労働継承前：

当年度 月次賃金11,000元（グロス）

前年度 月次賃金10,000元（グロス）、賞与30,000元（グロス）、残業その他報酬5,000元

当年度社会保険基数 = $(10,000 \times 12 + 30,000 + 5,000) \div 12 = 12,916$

労働継承後（労働報酬を現状のまま継承した場合）：

新労働契約賃金 11,000元(グロス)

新社会保険基数 = 11,000元

* 法規に従い、社会保険基数は労働継承前より1,916元減額することとなります。

将来の養老年金受給額、医療口座積立額、本年の住宅積立金が減額することとなります。

コラム

<中国特有の政策～過渡期の一人っ子政策～>

「20万円の罰金！」

浙江省台州の劉麗さん（仮名）は計生局からの通知を受け取った。

劉麗さんは2013年5月に予想外に第二子を妊娠をしたことに気がついた。当時は第二子の出産は違法であったが、近く台州でも「単独二孩」政策（両親のうちどちらかが一人っ子の場合の第二子を合法とする）が実施されるという情報を得ていた劉麗さんは第二子の出産を決意した。

劉麗さんの予想通り台州では2014年1月18日に「単独二孩」の政策が実施された。

ところが、2013年12月28日、劉麗さんは早産で第二子を出産してしまっており、冒頭の通知を受け取ることになった。

劉麗さんは本来の出産日は2014年2月だったため罰金を払わないことができないか、と計生局を訴えたが、当局の回答はどんな事情であれ、法律施行前に生まれた全ての第二子は違法であり、罰金の支払い義務を免れることができないというものだった。

“女性は非農業戸籍、男性は農業戸籍の場合、《浙江省人口と計画生育条例》に従い20万円の罰金とする”

「単独二孩」政策は労務派遣法規と同様、現在過渡期の政策ですが、個人も企業も政策の方向性を見極め、対応を誤ると思わぬ罰金や損害を食らうことになってしまう事例かもしれません。

