

2012.07.18
コチ コンサルティング

労務派遣に関する労働契約法規定の修正案草案が全国人民代表大会の議事に上り、政策動向をにらみながら、雇用形態、労働契約期間の調整を検討される企業が増加しています。また、2008年の労働契約法施行から4年半が経ち「期間の定めのない雇用契約」への移行に関する課題に直面する企業も増加しています。本号では、労務派遣政策動向と運用実態、並びに、夏休みに入った中国の大学生の実習（インターンシップ）制度に関してご報告します。

内容 【人事・労務情報】

- 労務派遣政策動向（全国）
- 労務派遣契約更新の運用実態（上海）
- 大学生実習制度（全国）

【コラム】
販売員の採用現場より⑤

人事・労務情報

■ 労務派遣政策動向（全国）

労務派遣の利用範囲に関する議論が続けられて来ましたが、6月26日に、第11次全国人民代表大会27次会議で、労務派遣の適用範囲を厳格に制限する労働契約法の修正案草案が審議されました。

中国の労務派遣概要（日本の一般派遣との比較）

	日本の一般派遣	中国の一般的労務派遣
採用面接	派遣会社	企業
処遇決定	派遣会社	企業
職務訓練	派遣会社	企業
雇用元	派遣会社（派遣就労期間のみ）	派遣会社（2年以上）
就労管理	派遣会社	企業
給与支給、納税	派遣会社	派遣会社or企業
社会保険付保	派遣会社	派遣会社
スタッフ差し替え	可	不可
派遣期間中の契約解除	可	不可：派遣期間（2年以上）
契約解除時の保証金（経済保証金）	不要	企業負担
待機期間の保障（最低賃金、法定福利）	不要	企業負担
派遣費用	派遣時給（日給、月給）換算	労働者月次雇用コスト+管理費

現行労働契約法の労務派遣に関する主要規定

- ・ 職種・職位：通常「臨時性」「代替性」「補助性」の職種、職位で労務派遣労働者の使用可能。
- ・ 労働契約期間：労務派遣会社は派遣労働者と最低2年以上の労働契約を締結する。

修正案草案

- ・ 職種・職位：「臨時性」＝6ヶ月未満の業務
「代替性」＝主要業務ではない業務
「補助性」＝正社員の一定期間の学習や休暇等の代替要員
- ・ 労働契約期間：言及なし
- ・ 同一職種同一賃金の徹底：
労働契約(派遣社員と派遣会社の契約)並びに、労働派遣協議(派遣先と派遣元の契約)に派遣先企業における同一職種同一賃金を約定することを義務づける。

✓ 労働契約法の改正は新法の施行ではなく法改正の為、修正案が可決された場合は、公布から施行までの猶予期間の設定はなく、即日実施となるのが一般的です。修正案が草案どおりに可決されるか否かは不透明ですが、間接雇用形態(労働派遣利用)の企業では、雇用形態、労働契約期間等に関して検討を始める必要があると思われます。

なお、直接雇用権のない、駐在員事務処等に関する措置は、言及されていません。

■ 労働派遣(労働)契約更新の運用実態(上海)

労働契約法では使用者と労働者の有期労働契約は2回までと定められており、3回目の契約更新の際は期間の定めのない労働契約(「無固定期限労働契約」)を締結する事が義務付けられています。上海市では、高等法院の判例等から、3回目の契約更新時に使用者が契約を更新しない選択権が認められていますが、3回目の契約更新時には自動的に期間の定めのない労働契約に移行するという解釈を採っている地域もあります。(その他、累積雇用契約期間が10年以上の場合は期間の定めのない雇用契約締結義務あり)

労働契約法では、労働派遣会社には2年間以上の労働契約(派遣社員との雇用契約)の締結のみが規程されており、労働派遣会社と派遣労働者の雇用契約更新回数に関する明確な法規定はありません。現在、上海では、大手労働派遣会社は監督政府機関の承認を得て、労働派遣社員との3回目の雇用契約の際にも、期間の定めのある労働契約(一般的には2年間)を締結し、派遣先企業との労働派遣協議も、有期派遣契約(一般的には2年間)を締結しています。

✓ 中国の外資系企業では、外資系企業の進出初期には直接雇用権が認められておらず、全職員が労働派遣社員であった歴史から、日本国内で一般的な「正社員」と「派遣社員」を区別する概念は薄く、一般的には管理の利便性の観点から労働派遣を利用している企業が少なくありません。

そのため、労働派遣社員が直接雇用の場合同様に3回目の雇用契約更新時に無固定期限労働契約の締結を主張するケースが多く見られます。社員のモチベーション向上の観点からも、職位、職種ごとに多様な雇用形態(直接雇用、労働派遣、業務委託等)を活用する事は新しい人事施策の一つと思われます。

■ 大学生実習制度

中国の大学（大学専門学校を含む）では“実習”（インターンシップ）を学生に義務付け、単位として認定するのが一般的です。大学により、単位認定の為の実習期間は様々ですが、通常、実習終了時に企業側から「実習証明書」を発行します。

留意点

契約：労働契約は不要ですが、一般的には「実習協議書」「守秘義務契約」を取り交わします。

報酬：通常は実習報酬を支払います。上海では大学生の場合100元/日前後が一般的です。

所得税：在校生の実習報酬は所得税の納税対象の労働報酬所得とみなされ、企業の源泉徴収義務があります。

月次実習報酬額4,000元未満…基礎控除額：800元、税率：20%

月次実習報酬額4,000元以上…基礎控除額：総報酬額の20%、税率：20%

保険：社会保険加入義務はありません。よって、医療保健、労災保険の対象では有りませんが、大学生には大学が医療保健を付保しており、実習に起因する医療も保険の対象となります。

職場、実習内容によっては、労災保険に代わるものとして、民間保険を購入、付保する場合があります。

✓ 大学生の実習の現状

現在、新卒就職者の63.1%は在学中に実習経験があり、最終的に実習先企業より採用内定を得た学生は48.8%に上る。学生は大手の有名企業に入社するには実習経験が重要だと認識し、56.4%の学生は実習制度を導入している企業に応募しているというデータが公表されています。

学生は、実習先の企業に就職できなくとも、就職活動において実習活動で得た経験を履歴書に記載してアピールします。中国の大学生は一般的に、アルバイトの経験や社会との接点が少ないため、実習先で培った経験は新鮮で、かつ得がたいものです。

学生が実習に応募する手段(新聞晨报)

- ・専用のサイト(例 応届卒業網：<http://www.yingjiesheng.com>、中華英才www.chinahr.com) … 20%
- ・大学での就職説明会… 31.8%
- ・両親や知人の紹介…12.7%。

企業側からは実習制度は、潜在的な若手人材を大学時代から囲い込み、実習期間中に仕事の能力、態度、適性、企業風土への適合等、正社員として雇用するかどうかをじっくり見極めることができるというメリットがあります。実習生にはある程度の職業教育は必要ですが、実習期間中は、労働契約を締結する必要もなく、比較的安いコストで使えるというのも普及している理由だと考えられます。

“90後”（90年代以降生まれ）は、企業の方針、人間関係、職場の雰囲気をもより重要視する傾向にあり、実習は企業にとっても学生にとってもお互いお見合い期間であり、実践を積む有益なものとなっています。

コラム

<販売員の採用現場より⑤>

販売員の今後のキャリアパスについて

販売員採用で男女、経験問わず、面接者で一番多かった質問は何でしょうか？

それは、『どのような研修があるのか？』『キャリアパスはどのようなものか？管理職になれる道はあるのか』という質問でした。給与の高低で仕事を決めて嫌になればサッサと辞めて転職も多いといわれる90年代以降生まれですが、大多数の人は仕事の将来性をより重視して仕事を選んでいます。

日本も同じですが、一般的に販売員のキャリアパスは3種類に分けられます。

- ①販売のエキスパート
- ②現場管理職のエキスパート（店長、エリアマネージャーなど）
- ③専門職（バイヤー、MD、プレスなど）

一般的に、中国のキャリアとしては、②の現場管理職へ昇格するケースが多くなっています。

現在、どの業界においても、店舗数が急拡大しており、現場管理職のニーズが非常に高いことと、中国では販売員の地位が高くないこともあり、本人達も管理職を目指す背景があると思います。

実際に面接した新卒も、ほぼ全員が管理職希望であり、管理職登用までの期間がどのくらいかを聞いてきた人もいます。また、中国では、①の販売のエキスパートはまだ絶対数が少なく、社会的に認知されていませんが、今後、増加していく可能性があるキャリアコースではあると思います。

今回の採用面接では、スタッフは、学歴・年齢を問わず、業績（個人業績及びチーム業績）を出し、チームワークや顧客志向の行動で評価を得た人は管理職候補生として、スタッフ→チームリーダー→店長候補→店長→エリアマネージャー、もしくは本社勤務の可能性のあることを明確に示しました。

また、日本語の習得状況により、日本で一定期間、研修も受講できるチャンスがあることを伝えました。

この回答は採用後も、本人達のモチベーション向上を強く後押ししました。スタッフは会社の未来と自分の可能性にかけてみようという向上心に燃え、社内研修では新しいことを学んで成長していきたいという強い気持ちがあっけりと見えました。意欲がある人ほど強いものはありません。マナー研修を実施した講師の先生からも受講生の目がとても輝いていて、教えているほうが感動したという話を聞きました。

キャリアパスの有無は、有能な人材の確保、人材の活用だけでなく、採用でもこれほど効果があったのかと驚きました。他の要素もあったと思いますが、将来への希望ほど人を自発的に動かし、踏ん張らせるものはないことを強く実感しました。