

2012.08.08
 コチ コンサルティング

日本では8月3日、5年を超えて就労した非正規雇用労働者が希望した場合、企業は雇用期間の定めのない雇用に切り替えなくてはならないという労働契約法の修正案が可決されました。中国では労務派遣に関する規制を強化する労働契約法修正案への公開意見募集が8月5日で終了し、その動向が注視されています。本号では、中国の労働契約法に特有の政策である“経済補償金”の実務と併せて、連日の猛暑で傷病休暇取得者が増えているため、傷病休暇の制度をご報告します。

内容 【人事・労務情報】
 ■ 経済補償金の計算
 ■ 傷病休暇制度（上海）
 【コラム】
 販売員の採用現場より⑥

人事・労務情報

■ 経済補償金の計算

経済補償金制度の目的

- 1、予想される失業期間における経済的補償（企業の社会責任）
- 2、会社による労働契約の解除、終了の権利を慎重に行使させるための調整方法

経済補償金支払い義務が発生する契約解除ケース

- ① 労働契約期間満了時に、従業員が契約更新をのぞみ、企業側理由により契約を更新しない場合。
 * 更新する雇用契約において、旧契約の雇用条件を改悪（報酬引き下げ等）して提示し、従業員が同意しない場合は経済補償金の支給が必要。
- ② 労働契約期間中に企業側理由により、従業員と協議のうえ、労働契約の協議解除が成立した場合。
 * 協議解除の場合は、法定経済補償金を基礎としながら、雇用者・被雇用者の協議により同意した経済補償金額となる場合が多い。

経済補償金の計算

対象期間	2008年1月1日以降の就労分	2007年12月31日以前の就労分
基数	契約解除直近12ヶ月の平均月次グロス賃金（手当て、賞与等も含む）	
基数上限	契約終了時の地域平均賃金×3 （＝社会保険基数上限金額）	上限設定なし
倍数	就労年数1年を1とする	
1年未満の就労期間の扱い	・半年未満＝0.5 ・半年以上＝1.0	・半年未満＝0 （*上海。地域により異なる） ・半年以上＝1.0
倍数上限	12年	12年

✓ 計算例

2006年10月1日入社：労働契約法施行以前勤務期間＝1年3ヶ月

2012年8月31日契約解除：労働契約法施行以降勤務期間＝4年8ヶ月

2011年9月1日～2012年8月31日（契約解除直近12ヶ月）の月平均（グロス）賃金：15,000円

経済補償金

～2007年12月31日分：15,000×1＝15,000円

～2012年8月31日分：(2011年度上海市平均賃金×3＝12,993)×5.0＝64,965円

✓ 経済補償金の持ち越し処理

間接雇用から直接雇用への移行や、グループ法人間（一般的に資本関係がある親会社・子会社間等）の移籍の場合には、従業員との協議の上、就労年数（使用年数）と併せて、経済補償金を持ち越す処置をとる場合が多く見られます。同意書への署名の取得が必要となります。

万が一、従業員が移籍を拒否した場合は、就労条件が同一もしくは改善されて提示した場合も、雇用者側の理由による雇用契約の解除と見なされ、経済補償金の支払い義務が発生します。

■ 傷病休暇制度（上海）

労働災害以外の傷病の際の傷病休暇は医師の証明書の提出が付与条件とされ、傷病休暇付与の規定は「医療期間」として規程されており、地域により規程・運用が異なります。

傷病期間中は雇用契約は解除できず、規程に従った賃金支給義務があります。

傷病休暇（医療期間）（上海市）

就労年数（勤務先企業における就労）	（有給）傷病休暇期間
1年目	3ヶ月
1年目以降	1年毎に1ヶ月増加。最大24ヶ月

傷病休暇中の賃金保障（全国）

勤務先での連続就労年数	傷病休暇6ヶ月以内 （傷病休暇賃金）					傷病休暇6ヶ月以上 （疾病救済費）		
	2年未満	2～4年未満	4～6年未満	6～8年未満	8年以上	1年未満	1～3年未満	3年以上
傷病休暇期間賃金 （基数×○%）	60%	70%	80%	90%	100%	40%	50%	60%

- ・ 傷病休暇（非労災）期間の賃金は前年度の市平均賃金を下回ってはならない。前年度市平均賃金を基数とする事は可。
- ・ 傷病休暇賃金、疾病救済金ともに、市最低賃金の80%を下回ってはならない。
- ・ 傷病休暇賃金、疾病救済金の最低基準は養老・医療・失業保険、住宅積立金の個人負担分を含まない。

✓ 傷病休暇付与条件となる就労年数は、有給休暇等と異なり、勤務先企業における就労年数が基準となります。

妊娠期の産休期間前に体調不良で休暇に入る女性従業員が長期傷病休暇扱いになるケースが多々見られますが、女性の妊娠・出産・授乳期の2年間は雇用契約解除ができないと同時に、傷病期間中も雇用契約の解除は法律で禁止されています。診断書を出す医療機関を会社指定とする旨の規定を設ける事は会社のリスク回避策の一つとなります。

また、傷病発生時に有給休暇の優先使用を推奨する企業が多く見られますが、就業規則・規程に定め、従業員の同意を取得する等の規程整備が必要と思われる。

コラム

<販売員の採用現場より⑥>

★販売員の採用現場にて 突然入社しなくなるケース

出会いもあれば別れもある。販売員は特に離職が多い職種です。

採用では双方ともに納得していたのに、実際に勤務をして「こんなはずでなかった」という声を企業側からも従業員からも聞きます。本人からの退職申し出があれば引き留めをすることは難しく、退職届を受理して、退職手続きをします。

事前に退職願を出すケースは、退職手続きをしっかりと行えば会社側のリスクは少ないといえるでしょう。よくあるのが突然連絡もなく入社しなくなるケースです。

販売員は若手層が多く、気持ちの揺れ幅も大きいので入社直後、突然入社しないケースは多数発生しています。

本人より何の連絡もなく入社してこないの会社から連絡をすると、自分の故郷に帰るので辞めることにした、仕事がしたくなくなったというような事例です。

このような突然の退職連絡には、必ず本人から退職届を手書きでもいいので必ず取得しておきます。取得後、退職を受理したということで会社の押印署名をしておきます。

これまでの事例で、事前連絡もなく入社しなくなったのに、3カ月後、突然本人が舞い戻ってくることもありましたが、本人いわく、「割のよいアルバイトをしていたが、その仕事が終わったので職場に戻ってきた」と平然に話します。既に新しい従業員も入社していたので丁寧に説明をして帰ってもらいました。広い中国では人の価値観や常識はそれぞれ違います。退職届を会社側が受理しておかなければ、従業員から在職中だという理由で給与の支払いを要求されかねません。

こうした突然の退職を防止するには、常日頃のコミュニケーションで従業員が何を考えているのか、どうしてモチベーションが下がっているのかを現場で把握できれば一番いいのですが、人数規模が大きくなると目が届かないこともあります。ある程度の退職率を想定しながら運営していかざるを得ないというのが現状です。