



2015.7.25
 コチ コンサルティング

暑中お見舞い申し上げます。

暑い毎日が続いていますが、例年この時期は暑さと法定休暇日の連休等の楽しみが少ないことから、何かと従業員の不満が噴出しやすい時期です。日々の人事管理に更に目配りされることをお勧めします。上海市では、他に先駆けて7月13日に2015年度昇給ガイドラインが公表され、3年ぶりに平均で2%の引下げとなりました。

本号では、昇給ガイドラインに関する情報並びに、労使問題が噴出しやすい時期にあわせて、職場環境の健全性維持のための人事施策について検証します。

内容 【人事・労務情報】

- 2015年度 上海市昇給ガイドライン 【上海】
 - 職場環境の健全化施策 ①病欠が多い職場の改善策
- 【コラム】
- 「不雅視頻」

人事・労務情報

■ 2015年度 上海市昇給ガイドライン

7月13日、上海市人力資源・社会保障局/総工会/企業連合会/企業家協会/工商連合会より公表されました。下限：4%/平均：10%/上限：16%とされ、2012年から3年ぶりに引き下げられました。

*参考 昇給ガイドライン：<http://cochicon.com/2-5-6-1/>

NAVI 4月1日公表の2014年の上海市平均賃金（実績）は5,451元/月で、2013年から2014年の実質昇給実績は前年度昇給実績(7.3%)を上回る8.2%となりましたが、本年の昇給ガイドラインは3年ぶりに引き下げとなり、最低ラインが1%引き下げの4%、平均ラインが2%引き下げの10%と提示されました。

上海市昇給ガイドラインは“地域の経済発展、消費者物価、就職状況、賃金水準を総合的に勘案して決定された”としています。

【上海市昇給ガイドラインと関連指標の推移】

年度	平均賃金		最低賃金		GDP	CPI	昇給 ガイドライン
	元/月	上昇率	元/月	上昇率			
上海							
2011	4,311	11.1%	1,280	14.3%	8.2%	5.2%	下限：6% 平均：13% 上限：18%
2012	4,692	8.3%	1,450	13.3%	7.5%	2.8%	下限：5% 平均：12% 上限：16%
2013	5,036	7.3%	1,620	11.7%	7.7%	2.3%	下限：5% 平均：12% 上限：16%
2014	5,451	8.2%	1,820	12.3%	7.0%	2.7%	下限：5% 平均：12% 上限：16%
2015			2,020	11.0%			下限：4% 平均：10% 上限：16%

NAVI 昇給ガイドラインの昇給率は、企業の総昇給予算上昇のガイドラインであり、個別には、
・賃金が低い現場労働者の昇給率は会社平均昇給率を下回らないこと
・経営状況が良好な企業並びに給与水準が低い企業は高めの昇給率とすること
(平均～最高 = 10～16%)
・給与水準が高い企業は低めの昇給率で可 (平均～最低 = 4～10%)
・経営状況が厳しい企業は最低ラインを下回っても可 (最低以下 = 4%以下)
としています。

NAVI 10月1日から施行される《上海市集団契約条例（修正）》において、昇給ガイドラインは、賃金集団契約時の参考要素として規定されました。このガイドラインが平均2%下がったことは、**次期昇給交渉時に企業側にとっては朗報**といえます。

■ 職場環境の健全化施策 ① 病欠が多い職場の改善策

中国では、非労災傷病の際、年次有給休暇に優先して法定医療休暇が使用されます。手厚い傷病休暇制度と、医療機関の傷病休暇証明書の乱発により、傷病休暇の乱用が目立つ職場が少なくありません。

* 参考 法定医療休暇制度：<http://cochicon.com/2-4-8-%ef%bc%91/>

企業により、傷病休暇使用頻度は大きく異なります。傷病休暇の乱用が一旦企業風土となってしまうと、風土を改善は容易ではありません。

施策：● 法定傷病休暇の最低ラインの適用を明示、運用する

例：【上海市】傷病休暇時の賃金は前年度市平均賃金を上限とすることも可

【北京市】傷病休暇時の賃金は市最低賃金の80%を上限とすることも可

● 傷病休暇申請時の提出書類の厳格化、提出頻度再検討（2週間に1回等）

● 工員等の低賃金層には全勤手当を手厚くする

等、会社規定を再検証・修正のうえ、運用を厳格化することが施策となります。

コラム

「不雅視頻」

不雅 = 見苦しい、視頻 = ビデオ、という意味ですが、7月中旬、中国北京市の日系アパレル企業旗艦店の試着室での若いカップルの動画が微博に投稿され、微信（We Chat）で拡散するという事件の見出し記事にこの言葉が使われていました。

問題の動画は瞬間に転送され、海外でも注目を浴び、一時この企業名が検索キーワードランキングで1位になったとのこと。

当事者の男女2人は既に逮捕されていますが、この2人以外にも3人がこの画像を他人に転送し、拡散させたという容疑で逮捕されているとのこと。

日本でもコンビニの冷蔵庫で寝ている写真を投稿する、店に来た顧客の個人情報家族に漏えいされる、子どもの情報がtwitterで拡散してしまう…等の事件が頻発し、企業も情報取扱、SNS使用法の指導等対策に追われています。

他人から送られてきた情報を拡散して逮捕されているという今回のケースを見ると、情報リテラシーに関する意識の向上が必要と実感します。

社員のうかつな行動が会社イメージに打撃を与える、会社に対する訴訟が起こされるといったことも十分に予想されます。

従業員のプライベートな行動に過ぎないという説明が通用し難くなる昨今、行動規範、従業員教育の見直し等々…人事面のリスク防止施策は多岐に渡ります。

