



来年度予算策定の時期を迎えていますが、中国景気の減速が明確となる中、固定費となる人件費の上昇について従来以上に慎重にならざるをえない状況です。特に長期雇用傾向が顕著な日系企業では、無固定労働契約者が増加しており、“はたして中国の賃金は下げられるのか？”というご質問が多く聞かれます。本号では、中国における労働報酬調整の留意点に関して改めて考察、ご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】

■労働報酬調整の留意点

【コラム】

中国は世界第四位の移民輸出国

『老板10人のうち、3人は既に移民済み、4人は申請中、3人は検討中！』

人事・労務情報

■労働報酬調整の留意点

労働契約法の施行により、労働契約に約定した賃金の変更は困難という向きがありますが、下記の留意点を踏まえた場合は、労働契約に定めた労働報酬の調整（下方調整を含む）は可能です。

1.労働契約約定賃金の変更を可能とする労働契約の締結と会社規定の整備

労働契約法にて、労働契約には職務と労働報酬を約定しなくてはならないとされています。労働契約に約定した、職務、労働報酬の変更の場合は、雇用側と労働者が協議一致することが必要です。

NAVI 労働契約に、労働報酬額のみではなく、労働報酬の調整プロセスを約定し、約定した調整プロセスを経た場合、労働契約期間内の労働報酬額を調整（下方調整を含む）は可能です。

労働契約記載例

『職務●●、基本給××元/月、職務給▲▲元/月。会社人事制度に基づき、毎年/半期毎の績評価に応じて職務、報酬を調整する。』

2.同工同酬（同一職務同一賃金）の原則の理解と運用

“同一職務”には経験年数、業績等を含みます。同一職務であっても経験年数、業績等により報酬格差をつけることは企業裁量によって可能です。

NAVI 職務ごとの賃金水準額（標準報酬、報酬範囲）を設定したうえで、業績評価基準とそれに応じた調整方法（下方調整を含む）を定めることで、業績が標準業績に満たない場合に賃金を引き下げることが可能です。

必ずしも年功（在職期間の累積）を勘案しなくてはいけないということではなく、年功より業績に応じた賃金調整とすることを労働契約および、会社規定に定め、賃金調整方法の合意を得ておくことが必要です。

3.“民主プロセス”

労働報酬のみならず、労働契約に約定した事項は、労働者と雇用側が協議一致（合意）した場合は変更が可能とされていますが、会社の規定・制度が“民主プロセス”を経て『民主法院の労働争議案件審理の

Consulting

根拠とできる』ものとなっていれば、会社が規定・制度を執行することに個別合意がなくとも労務リスクはありません。

NAVI 会社規定変更の場合の『民主プロセス』

プロセス1『告知』

会社規定変更を労働組合、従業員代表大会等を通じて全従業員に通知し、その証拠を保全する。

例) 経営が規定変更に関する従業員説明会を開催し、参加者署名を取得する。

プロセス2『意見収集』

従業員の意見を収集し、十分に検討する。

例) 期間を定めて書面による従業員意見公募を実施する。

プロセス3『公示』

従業員意見を踏まえた、最終決定を従業員全員に通達する。

例) 掲示板、社内WEB等に最終決定を掲載し、従業員全員の閲覧を確認する。

* 上記3プロセスは全て実施の証拠を保全することが必要です。

例) 通達受領証署名の取得、社内WEB掲載の全員への通知記録保全、掲示板掲示状況の写真保全等。

4.賃金調整に関わる政策指導（昇給ガイドライン）の認識と実行

- 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事を強く推奨する。

NAVI 地方政府から発表される下限・平均・上限の昇給率（%）が提示される昇給ガイドラインは、強制力はありませんが上記の原則を認識することは重要と思われます。

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

2015年上海市昇給ガイドライン：<http://cochicon.com/?p=2422>

NAVI 職務（崗位）招聘協議導入検討

無固定期間労働契約締結の従業員の増加、固定期間労働契約期間の長期化にともない、契約期間中の賃金下方改定が難しくなっています。留意点1～4を踏まえた場合も、査定期間（1月～12月等）の職務とその賃金を労働契約とは別に“職務（崗位）招聘協議”等で締結する事で、査定に応じた職位、報酬の調整が容易になります。

NAVI 現在、労働契約法の運用上の課題解決のために意見公募中の《〈中華人民共和国労働契約法〉貫徹実施に関わる若干意見》（意見公募稿）第37条では「労働契約には労働報酬に関わる条項は必須とするが、具体的金額の提示、または労働報酬分配方法の提示も可とする。労働報酬の分配方法のみ約定する場合は職務ごとの標準報酬を明示すること。」という案が挙がっており、労働報酬調整（特に下方改定）が難しいことは、労働政策執行者も課題として認識し、対応が検討されていると理解できます。《中華人民共和国労働契約法 貫徹実施に関わる若干意見》（意見公募稿）：<http://cochicon.com/?p=2384>

コラム

中国は世界第四位の移民輸出国

『老板10人のうち、3人は既に移民済み、4人は申請中、3人は検討中！』

シリアからの難民問題が世界的な課題となっていますが、中国は世界第四位の移民輸出国とのことです。改革開放以来934万人が海外に移民し、経済的に豊かになった1990年～2013年の間に、移民数は128%増加し、2011年1年間では15万人が海外へ移民したとのことです。

中国人による移民のうち、投資移民は1万人（2011年データ）で、技術移民は4万人（2011年データ）となっています。

経済成長が鈍化するなか、将来不安からか、日系企業の従業員の中にも移民申請中の人や、将来の移民をキャリアプランに描いている人も少なくありません。

気になる移民先国ですが、一位：アメリカ、二位：カナダ、三位：オーストラリア、ニュージーランドとなっています。ヨーロッパだけでなく、“爆買い”、“医療観光”と度々報道されている日本も入っていません。“人間到る処青山あり”を体現しつつある中国人ですが、旅行に行きたい国と骨を埋めたい国は違うというところでしょうか。



CoChiホームページもご覧ください。<http://www.cochicon.com>