



日本では、都知事の公費私的流用が問題となっていますが、中国では現政権が推進する、主に公務員の働き方に関わる“八項規定”の執行厳格化に伴い、工会（≒労働組合）経費、福利費用としての使途について“上海市総工会の発言”がネット上で取り上げられ話題となっています。

本号では上海市総工会の発言から工会経費、福利費用について考察致します。併せて、●生産調整等に伴い認可する企業が増加すると同時に不正の一因ともなっている“兼業”の取り扱いについて、●上海市の三険廃止に伴う保険移行者の措置についてご報告致します。

内容 【人事・労務情報】

- 工会福利はどうやって支給すればよいのか？福利費用の留意点
- 兼職・兼業への対応
- “三険”（旧 外地・農民戸籍者専用保険）廃止後の生育保険【上海市】

人事・労務情報

■ 工会福利はどうやって支給すればよいのか？福利費用の留意点

現政権が推進する八項規定とは①調査研究の改革、②会議活動の改善、③文書書簡の改善、④訪問活動の規範化、⑤警護業務の改革、⑥新聞報道の改革、⑦文献発表の厳格化、⑧勤儉節約の励行の八項目です。労働報等で報じられている上海市総工会権威筋の発表とされる、工会経費の福利費用に関する主要Q&Aは下記です。2014年末に公表されたものと大きな差異はありません。今回の報道は、不正撲滅を掲げる政策からの注意喚起のメッセージともとらえられます。

Q1：八項規定の厳格執行に伴い、工会は福利を付与できなくなるのですか？

A1：全国総工会規定では、工会費用は工会を組織する職員集団福利等に支出できるとされています。

Q2：工会は毎月全員に対して福利費用を支給できますか？

A2：工会費用は集団福利に拠出されるもので、春節・祝日の少額の慰問品（プレゼント）支給、困難に遭遇した会員や家族への補助、会員本人の誕生日祝い等に支給されるものです。

Q3：祝日プレゼントのショッピングカードの配布はOKですか？

A3：No!全国総工会の“八不准（八つの禁止事項）”で明確にショッピングカード、金券の配布は禁止されています。

Q4：ショッピングカードの配布がダメとのことですが、物品（例：海産物セット等）は？

A4：上海市総工会の規定では工会の祝日プレゼント総額は当年の工会経費保留部分の20%以内（=会社総人件費×2%×60%（*1）×20%=会社総人件費の0.24%相当額）、一人当たり400元以下とされています。しかしながら、昨今の生活水準の上昇に伴い、改定が検討されています。

(*1)工会経費：<http://cochicon.com/2-7-1-%ef%bc%91-%ef%bc%91/>

上部工会へ40%を上納したのちの企業工会保留部分。

Q5：誕生日祝いの制限はありますか？

A5：上海市総工会規定では会員本人の誕生日慰問費用標準は250元を超えてはならないとされています。

Q6：工会活動は組織できないことになったのでしょうか？

A6：工会は映画鑑賞、旅行等の集団活動に費用を使用できますが、旅行は所在都市内の日帰り旅行と厳格に制限されています。

Q7：困難（本人の傷病、家族の大病等で経済的に困窮している場合）補助の制限は？

A7：明確な基準は有りませんが、プロセス、手続きが規定されています。基層（企業）工会は規定、標準を書面で策定し、合理・適正原則に従い制定し、上級工会の承認を経る等のプロセスが必要とされています。

Q8：工会関連の費用は全て工会経費で賄わなくてはならないのでしょうか？

A8：《中華人民共和国工会法》等の法規で、会社負担とされるものが規定されています。

- ・ 工会執務・活動に要する設備・場所等の物質的条件、工会専従者の賃金・賞与、手当・離退職費用等。
- ・ 労働保護業務に必要な宣教費用
- ・ 従業員代表大会の費用 等

NAVI 中国では使用者という概念は無く、“労使関係”は中国語では“労働関係”と言われます。日本の労働組合が労働者権益の代表であることとは異なり、中国の工会は労働者と経営の調整役という位置づけです。よって、総経理を含む経営幹部も工会加入権利が有ります。多くの企業では、工会は従業員福利を担う“福利組合”としての役割を主要任務としている感が有りますが、非課税経費として認められる工会が拠出する福利費用に関する監視が強化されているものと考えられます。

NAVI 《中華全国総工会の基層工会経費収支管理強化に関する通知》（2014年7月）では、「上部工会は税務機構に委託し工会経費を代理徴収したのち、基層（企業）工会に規定の比率（総工会経費の60%）を分配することもできる」としており、工会未設立の企業からも工会経費が徴収されている地域が有ります。工会経費に関する知識は経営にとっても必要と思われます。

■ 兼職・兼業への対応

最近、生産調整による自宅待機や稼働時間短縮に際し、労働者にアルバイトを認める企業が散見されます。一方、競争規制に関わる兼職や兼業による不正も増加しています。

労働法規では、二重雇用、兼業に関する明確な否定は有りません。

労働契約法第39条「労働者は下記の状況の一つがある場合、雇用企業は労働契約を解除できる。

（四）労働者が同時に他の雇用企業と労働関係を締結し、本企业における任務の完成に嚴重な影響を

与える、または、雇用企業の是正勧告に応じない場合。」という条項から、立法者は二重労働契約を認可していると理解できるとしています。また、最高人民法院の規定においても、二重または二重以上の労働関係を締結している状況下の労災責任者の特定に関する規定条項があります。

全日制労働契約を締結する場合、書面による労働契約締結と、社会保険加入は雇用者義務とされています。これらの義務が発生しない、非全日制労働契約、労務契約による労働者使用の場合は、合法的な兼業が成り立つと理解されます。

NAVI 兼業、兼職を抑制したい場合、労働契約、就業規則に明確に規定する必要があります。労働契約法第39条により兼業を抑制する場合、“嚴重な影響”の証明、兼業の証明が困難なケースが多発しています。個人ネット販売等の新たな環境の出現や、日本でも新たな働き方として注目を集めるダブルワークなど、就労環境が変化する中、会社規定への目配りが重要と思われます。

■ “三險”（旧 外地・農民戸籍者専用保険）廃止後の生育保険【上海市】

上海市では4月1日より“三險”が廃止され、都市従業員社会保険に統合されました。これにより、旧“三險”加入者も生育保険（主には産休時の賃金補填、出産費用補助）が享受できることとなりました。しかしながら、生育保険の正常給付を受けるためには、1年以上の生育保険加入が条件となっています。旧“三險”加入者が出産休暇を取得する場合、従来は企業が本人通常賃金を支給しなくてはなりませんでしたが、2016年4月から1年間は、一律2,892元/月(*2)が生育保険より本人口座に支給されます。

“三險”の廃止：<http://cochicon.com/?p=3120>

NAVI

生育保険より支給される出産生活手当【上海市】

- ・ 出産月所属企業の全従業員の前年度平均賃金。
- ・ 支給手当上限は前年度市平均賃金の3倍
- ・ 下限は前年度市平均賃金の60%または2,892元
- ・ 所属企業の平均賃金が手当上限を超える場合は、差額を企業負担にて支給。
- ・ 本人の正常賃金が前年度会社平均賃金を上回る場合は、差額を企業負担にて支給。
- ・ 生育保険未加入者の場合は本人正常賃金を企業負担にて支給。

➤ 生育保険累積納付1年以上の女子

出産月所属企業
全従業員の
前年度平均賃金

× 法定生育休暇
期間

・ 社会保険料は個人負担部分も含め別途納付が必要。
・ 通常は産休明け、復帰後の賃金から一括または分割にて個人負担分を控除処理。

➤ 累積納付期間1年未満、失業中の場合（社会保険料追加納付）

生育生活補填月次最低標準(2,892元/月) (*2) × 法定生育休暇
期間

(*2) 2008年の制度設定時(前年度市平均賃金額を最低標準とする)以降変更通達はなく、現在まで適用されている、産休時の賃金保障最低額。

NAVI 旧“三險”から都市従業員保険への移行者に対する本年度の実務上の運用は、生育生活補填最低標準と本人正常賃金との差額を企業が補填することが合理的な措置と思われます。