



2017.8.11

コチ コンサルティング

残暑お見舞い申し上げます。外出を避けて宅配を利用する人が多いのか、猛暑のなか宅配配送員の姿が目につきます。彼らは高温手当を支給されているのか？気になるところです。インターネットをプラットフォームとした新たなビジネスに関わる人員の多くは“網約者”（ネット契約労働者）と言われます。施行から10年を迎える労働契約法の修正が議論されていますが、急増する新たな労働形態へ対応する修正も迫られています。本号では、労働契約法修正の動向、CoChi福利調査から就労時間にかかわる福利厚生施策についてご報告します。

*上海市では献血通知が配布されています。中国の献血制度をご参照下さい。<http://cochicon.com/608.html>



HR Café

注目 Q & A ①傷病休暇中社員の社員旅行参加は可能か？ <http://cochicon.com/2150.html>
②試用期間中の社員産休対応策 <http://cochicon.com/2147.html>

【セミナーご案内】 *詳細は別添ご参照

8月15日(火) 工会（労働組合）設立と運営の実務 【対象】 会員企業様人事担当者 【言語】 中国語

*“工会”専門家をお招きし指導頂きます。中国人人事スタッフ様の育成にご活用下さい。

8月24日(木) 人事労務コンプライアンス《労務管理検証》【対象】 経営層 【言語】 日本語

*詳細は別添参照

内容 【人事・労務情報】

- 労働契約法修正の動向～インターネット時代の労働形態への対応～
- 福利厚生～就労時間調整施策：フレックスタイム、在宅勤務～

人事・労務情報

■労働契約法修正の動向～インターネット時代の労働形態への対応～

事例

孫氏は代行運転手手配の携帯アプリ“e代驾”を開発運営する北京億心宜行汽車公司与代行運転手として契約を締結していたが、2014年3月、会社は孫氏と契約を解除した。孫氏は会社に対し不足報酬の支払い、社会保険補充納付、経済補償金支給の仲裁、裁判を提起した。仲裁、法廷とも孫氏は自由に労働時間を決定できること、業務報酬は月次報酬ではないことから、会社と孫氏の契約は労働関係とは認識しないと裁定し孫氏は敗訴した。

2016年7月26日公布の《ネット予約タクシー経営サービス管理暫定便法》（交通運輸部等公布）では「労働時間、サービス頻度等に応じて、運転手と多様な労働契約または協議を締結することができる」と規定されました。本法準備段階の意見公募稿では「運転手と労働契約を締結する」とされていました。ネット予約タクシードライバーは、ネット上で簡易契約を締結し、固定労働時間、固定報酬の定めのない“網約者”（ネット契約労働者）の代表的職種です。ネット予約タクシードライバーの使用に際し労働契約締結を強制しない法規は、“網約者”をはじめとする新たな労働形態の管理を、労働契約法に則った厳格な管理の適用外とされる方向性を示すものとして注目されています。

NAVI 第13次5カ年計画では、新たな雇用形態の創出や、新産業育成・創出が目標として掲げられています。新産業として急拡大するシェア経済をささえる“網約者”等の新労働形態を、労働契約法にもとづく厳格な労働関係管理から解放すべきであるとの議論が盛んです。同時に労働契約法の改正の必要性が再認識されています。*労働契約法改正議論：<http://cochicon.com/2164.html>

NAVI “網約”（ネット契約労働）は労働契約と見做されないとした場合、“網約”のアルバイトは就業規則等で禁止する二重雇用や兼業にあたらぬのか？オンラインショッピング店舗運営を兼業として規制するのかといった従来からの課題に加えて、兼業に関する自社のスタンスを再確認する必要があります。企業の就業規則や会社規定は法規改定のみならず、市場動向にあわせた更新も必要です。

■ 福利厚生～就労時間調整施策：フレックスタイム、在宅勤務～

在中日系企業では、従業員のワークライフバランス重視の傾向や、第二子出産奨励政策等にとともに、就業時間を再検討される企業が増加しています。

日本の長時間労働の見直しの影響もあるものと思われます。

CoChi福利調査（上海：2016年11月実施/サンプル193社、蘇州：2017年3月実施/サンプル62社）の特殊勤務制の実施状況調査です。フレックスタイム制度を導入する企業は増加していますが、在宅勤務の実施企業は調査参加企業にはありませんでした。

標準労働時間制：<http://cochicon.com/109.html>

特殊勤務制度	上海		蘇州	
	社数	%	社数	%
フレックスタイム	31	16.1%	9	14.5%
育児休業制度	43	22.3%	20	32.3%
育児期間の在宅勤務制度	0	0%	0	0%

留意点	フレックスタイム	在宅勤務
労働時間管理	標準労働時間（1日8時間）	
労働開始・終了時間管理	会社フレックスタイム規定に準ずる	会社就業規則の定めに従う。特に規定がない場合は会社標準労働時間。
残業	標準労働時間（1日8時間）を超えた場合は残業扱い。	
就業状況管理	直属上司、管理者が不在の時間帯就労が発生する可能性があるため、自律的就業管理が可能な職種/職位への適応を推奨。	自律的就業管理、単独業務遂行ができる（業務が存在する）職種、職位に限る。
時間調整	会社の指定した時間には、制度許可にも関わらず強制出勤させられる権利を保留することが必要。	
労災	標準労働時間勤務者と差異なし	就業場所における事故は労災と見做される為、自宅の特定空間（執務室等）のみを就業場所とする等の検討を要する。
機密保持		業務使用PCの社外持ち出し、機密文書の持ち出し、ネット環境等の機密保持に関する規定の設定要。
メリット	通勤ラッシュを避けたい状況にある従業員、子女教育の為に時間調整を要する従業員等に適する。	・育児・介護、通勤困難な状況（傷病等）に適する。 ・欧米企業を中心に長時間通勤となる場合に、週1日～3日程度の頻度で在宅勤務を設定する企業がある。
デメリット	遅刻・早退管理が曖昧になる可能性がある。厳格管理を要する。	自律性の高い人員にのみに適用すべきであるが、職種・職位以外に許可拒否基準を設定することが容易ではない。

NAVI フレックスタイム制度や在宅勤務制度等、個人の生活に合わせたフレキシブルな勤務制度の導入が検討されていますが、基本的な標準労働時間の調整を検討する企業もあります。

CoChiの2014年の調査では日系企業では80%が標準労働時間は8時間/日でしたが、国営企業16社の調査（右表）では、7時間/日とする企業が最も多いという結果です。

国営企業では夏季にはさらに昼休み時間を延長するなどの措置を実施する企業もあります。

国営企業の標準労働時間/日		
標準労働時間	社数	%
8.0時間/日	5	31.3%
7.5時間/日	4	25.0%
7.0時間/日	6	37.5%
6.0時間/日	1	6.3%
計	16	100.0%