

中国での人材雇用の手引き

2006年度版



探そう、仕事の、喜びを。

テンプスタッフ

中国での人材雇用の手引き

目次

(1) 中国の労働環境の再認識	P.2
(2) 法律・法規の遵守、習慣・国民性の理解	P.3
(3) 雇用契約	P.3
(4) 解雇	P.4
(5) 賃金	P.5
(6) 福利制度について	P.5～P6
(7) 労働条件	P.7
(8) 工会(労働組合)	P.7
(9) 人材の募集	P.8

中国で人を雇用するには

日本企業が中国進出する際によく挙がる動機のひとつに、「低廉で豊富な労働力の確保」があります。

その安さと豊富な労働力を有効に使い、生産拠点を中国に設け、成功しているメーカーも少なくありません。

そこで、将来中国に進出し、生産、仕入れあるいは販売の拠点を設けようとお考えの企業様のために、人事労務面で押さえておくべきいくつかのポイントを用意させて頂きました。

(1) 中国の労働環境の再認識

「賃金が安く募集が容易」この考えは事実ではありますが、残念ながら、沿海地区においては当てはまりません。同地区のここ数年の賃金の上昇率はすさまじく、高学歴で一定の専門技術を持つ人材は売り手市場となっています。

中国全体としての昇給率も年々上昇傾向にあります。上海を含む華東地区の昇給率はそれを上回ります。

その理由として、以下の3点が挙げられます。

- ① 外資企業の進出地域が極めて集中している事
- ② “人材”と呼べる語学力+スキルを持つ人はまだまだ少なく、北京、上海での比率が高い
- ③ 社会主義国としての特有の社会制度や労働慣行の存在
(一日8時間、週40時間、手厚い各種保険制度など企業負担を増やす各種要因)

こうした理由から、中国での労働力確保には国民所得の統計などからは想像しにくい様々な負担がかかってきます。

(2) 法律・規定の遵守、習慣・国民性の理解

中国進出企業がトラブルを回避するために何点か注意しなければならないポイントがあります。

第1に、労働法の規定を厳守することです。労働法の何たるかを知らぬまま企業経営の運営にあたる事はトラブルを生む大きな要因のひとつといえます。

第2に、地方法規を把握しそれに従う事です。中国では、国で定める労働法規のほかに地方によっては別の規定をおいていることから、運用が異なっています。

第3に、習慣化されたやり方を参照する事です。試用期間を例に取れば、最長でも6ヶ月を超過してはならないと「労働法」の規定はありますが、中国社会においては1、2年契約の場合には、試用期間を3ヶ月とし、3年契約の場合には6ヶ月とするやり方が既に慣例となっております。

第4に、国民性を考慮する必要があるという事です。中国人の考え方は日本人のそれとは発想の仕方が全く違うということを認識しておかなくてはなりません。一般的に中国人は、愛憎の感情が強い、過程よりも結果重視、面子を重んじるといった傾向が見られます。日本人経営者・管理職の方は労働者の感情に配慮し、良好な環境を作るよう心がけ、しかしながら仕事には厳しく、バランスの取れた管理を心がける事が肝要かと思われれます。

共に現地と発展をしていく！という心構えと忍耐力が必要かと思えます。

(3) 雇用契約

日本と中国の雇用関係における最大の相違点は、日本の正社員の雇用関係が基本的に終身雇用であるのに対して、中国は原則期間雇用であるという点です。

しかも、中国においては必ず労働契約を取り交わさなければならない事が労働法上で定められており、またそれを各地の労働局に届け出て認証を受ける事になっています。

労働法については労働法第19条に「書面で締結し、且つ以下の条項を備えなければならない」とあります。

「以下の条項」とは、

- (1) 労働契約の期間
- (2) 業務の内容
- (3) 労働保護及び労働条件
- (4) 労働報酬
- (5) 労働規律
- (6) 労働契約終了の条件
- (7) 労働契約違反の責任

雇用期間は法文上の上限はありませんが、実際には一年契約が基本となっており、優れた者についてのみ期間3年とするのが一般的です。

契約期間が到来したら更新という事になりますが、それが何回繰り返されようと期限の到来をもって雇用関係が解消されることには変わりはありません。つまり日本と違い、期限の到来をもって雇い止めをする事が難しいといった法律制度ではありません。したがって、契約期間をうまく運用することによって企業の規律性を維持することができるといえます。

* 労働契約書に関しては上海テンプスタッフにて代理作成させていただきます。
(別途手数料を頂戴いたします)

(4) 解雇

労働法第25条により、企業側が労働契約を解除できる条件として以下の4項目が定められています。

- (1) 試用期間中に採用条件と適合しない事が証明された場合
- (2) 労働規律或いは使用者の規則制度に嚴重な違反があった場合
- (3) 職責を著しく怠慢し、又は私利を図ることにより、使用者の利益に重大な損害を与えた場合
- (4) 法に基づき刑事責任を追及された場合

さらに、通知が必要な労働契約解除の条件としては労働法第26条に定めてあり、この場合は30日以前に書面をもって労働者本人に通知しなければなりません。

- (5) 労働者が疾病又は業務外の負傷により治療期間満了後も元の業務に従事することができず、且つ使用者が別に配属した業務に従事することもできない場合
- (6) 労働者が職場に不適合であり、訓練又は職務の変更にかかわらず職務に不適合な場合
- (7) 労働契約締結の際、締結の条件とされていた客観的事情に重大な変化が発生し、労働契約の履行が不可能となった場合に、当事者が協議によって労働契約の変更について合意が得られない場合

ここで注意が必要なのが、上記(1)の試用期間中の労働契約解除であります。試用期間とは労働契約を締結する当時者双方が互いの状況を理解するために設けられた労働期間中の特定期間であります。しかし試用期間は労働契約における必須項目ではなく、双方が協議一致の上約定するものであります。

試用期間の規定として上海市労働契約条例第13条で下記の様にあります。

労働契約期間	試用期間
6ヶ月未満	設定不可
6ヶ月以上1年未満	1ヶ月以内
1年以上3年未満	3ヶ月以内
3年以上	6ヶ月以内

この試用期間中における労働契約解除については労働者側も企業側も原則的に随時契約を解除できます。しかし企業側は上記(1)の「採用条件と適合しない事が証明された場合」とあります。トラブルを避けるためにも企業側は「採用する条件は何か」また「採用に満たない理由は何か」などをできるだけ具体化するべきで、試用期間に入る前もしくは試用期間中に伝えるべきであるといえます。

(5) 賃金

現在中国に進出した日系企業が採用する現地スタッフの賃金は年々上昇しております。特に上海を含む華東地区の平均昇給率はすさまじいものであります。

高い語学力+専門技術のある人材は、売り手市場となっており、給料の要求も平均より遥かに上回ります。給与だけが会社選択の要因となるわけではありませんが、転職の大部分の要因となっております。

(6) 福利制度について

中国にて中国人を雇用するとき、企業にとって一番の難題となるのが福利厚生の問題と思われれます。労働法律により企業は従業員に対して様々な保険料を納める義務を課しております。労働者の手取賃金と同じくらいの金額か、それ以上の負担となっているケースもよくあります。この保険制度は地方によって異なります。

以下、上海にて中国人を雇用する場合について説明します。

中国で福利厚生とは「七金」(*1)と呼ばれ、内容は、①社会養老保険費 ②失業保険、③医療保険 ④住宅公積金 ⑤残疾人保障金 ⑥出産保険 ⑦工傷保険金(労災)の7つで、個人負担分と企業負担分に分かれます。(個人負担分は①~④までの四金のみ)

企業負担分(45.6%)は必ず企業が中国政府に支払わなければなりません。

個人負担分(18%)は必ず個人が負担しなければならないものではなく、一般的に企業側が負担するケースが多いです。即ち個人総所得とは「手取金額+七金個人負担分+所得税」ということになります。

一般にこの個人総所得を「税込金額」とみなし、そこから七金個人負担分と所得税を引いた金額を「手取金額」とみなします。七金及び所得税はこの個人総所得(税込金額)を基数として算出されます。

しかし、基数には上限・下限があり、上限は上海市年度平均月給の3倍の金額となります。本年度の上海市年度平均月給は2235元で、その3倍=6705元が限度となり、税込金額がこれを超えた場合は一律で6705元を基数として、七金を算出します。

下限は平均月給の60%の金額で、 $2235 \times 0.6 = 1341$ 元となります。例えば税込み金額が1200元でも課金の対象は1341元となります。

しかし、所得税については総税込金額から基数を算出し、税率により算出されます。(所得税の課金対象に上限や下限はありません。)

さらに所得税は企業が負担するか、個人が負担するからによってその計算式が変わってくるため、金額も変わります。

「七金税率表」

項 目	会社負担率	個人負担率
社会養老保険	22.00%	8.00%
失業保険	2.00%	1.00%
医療保険	12.00%	2.00%
住宅公積金	7.00%	7.00%
生育保険	0.50%	0.00%
労災保険	0.50%	0.00%
障害者保障金	1.60%	0.00%
合計	45.60%	18.00%

「所得税税率表」

個人所得税は個人総所得(基数)から法定控除額(1600元)を引き5%~45%の税率を算出する

個人負担の場合	企業負担の場合	税率	速算控除額
500元未満	475元未満	5%	0
500元~2000元未満	475元~1825元未満	10%	25
2000元~5000元未満	1825元~4735元未満	15%	125
5000元~20000元未満	4735元~16375元未満	20%	375
20000元~40000元未満	16375元~31375元未満	25%	1375
40000元~60000元未満	31375元~45375元未満	30%	3375
60000元~80000元未満	45375元~58375元未満	35%	6375
80000元~100000元未満	58375元~70375元未満	40%	10375
100000元以上	70375元以上	45%	15375

*対象金額は個人総所得から法定控除額と七金個人負担分を引いた金額。

*個人にて所得税を支払う場合の計算方式:

(個人総所得-法定控除額)*税率-速算控除額=納税所得税

*企業側にて所得税を支払う場合の計算方式:

(個人総所得-法定控除額)-速算控除額*税率-速算控除額/1-税率

外国人の場合	税率	速算控除額
500元未満	5%	0
500元~2000元未満	10%	25
2000元~5000元未満	15%	125
5000元~20000元未満	20%	375
20000元~40000元未満	25%	1375
40000元~60000元未満	30%	3375
60000元~80000元未満	35%	6375
80000元~100000元未満	40%	10375

*法定控除額は4800元

*外国人の個人所得税計算方式:

(個人総所得-4800)*税率-速算控除額

*個人総所得には海外手当、残業手当が含まれる

(7) 労働条件

労働法にて、「労働時間は1日8時間を越えず、週平均労働時間が44時間を越えない労働時間の制度を実施」とあります。残業については月36時間を越えてはならないとされており、時間外手当は、労働者本人の1時間当たりの基準賃金の150%以上、休日出勤は同基準の200%以上、法定休暇日労働は同じく300%以上とする事が労働法により定められています。

法定休暇日とは、以下の通りです。

- (1) 元旦 (1日間)
- (2) 旧正月(3日間)
- (3) 労働節(3日間)
- (4) 国慶節(3日間)
- (5) 法律、法規の規定するその他の休暇・祭日

一部分の国民には市民活動のため、半日の休日が付与されるか、もしくは対象者のうち一部分の国民は休日となります。(例: 婦人節 3月8日 対象 女性)

中国では古くからある伝統的な記念日(清明節、端午節、中秋節、元宵節等)を重んじており、基本的にこれらの記念日は家族が団らんをする日であります。企業側の心使いが従業員にとっても良い評価を得ることができます。(例えば中秋節には月餅を配ります)

以前までは、労働者が複数の企業と労働関係を締結することは労働法により原則禁止していました。しかし、最近非全日制労働契約という概念が生まれました。非全日制的労働契約とは、これまで6ヶ月や1年などの単位で規定されてきた労働契約の概念が、週8時間や月50時間などの時間単位によって労働関係を締結できるようになります。ただし、「労働者と約定できる勤務時間は、法定時間の50%以下でなければならない」とされています。

またこれまで労働者は一つの企業としか労働関係を締結することができませんでしたが、複数の企業と労働関係を確立しても良いとされています。気をつけるべき点は、一つの企業であろうと複数であろうと、確立できる時間は1日4時間・週20時間・月83.7時間以下であるということです。柔軟性の高いこの雇用形態は今後、さらに普及していくと思われます。

(8) 工会(労働組合)

外国投資企業の従業員は工会を組織し、その活動を行う権利を有するとされています。その活動内容は、福利・報奨基金の配分・合理的使用、政治学習、従業員の教育、娯楽活動等です。

この工会の特色は、いわゆる管理職も会員になれる点です。そのため総経理以下全員、あるいは総経理以外全員が会員になってるケースも多いようです。それ故、雇う側・雇われる側の関係が明確化されてくるにつれ、管理職と工会主席との兼務の矛盾が一層明確になるといえます。

既に設定されている日系企業の工会については、その福利厚生的な活動を肯定的に評価する声が多いのですが、日系企業の日本人幹部と中国人との間には、文化的価値観の差異から、まだ深い溝があるといえます。その溝を埋め、労働管理を推し進めていくにあたり、この工会をパイプ役として活用することは極めて効果的であると思われます。

(9) 人材の募集

人材の募集については、その採用主体が現地法人であるかないかによって大きく条件が異なります。現地法人には従業員の直接雇用が認められていますが、駐在員事務所には認められていません。現地法人が人材募集する際には、当該地域の人事局と労働局の許可が必要で、直接雇用のできない駐在員事務所等は地方政府公認の人材派遣会社を通して職員を派遣してもらうシステムになっています。その際にも駐在員事務所として、営業登録を済ましておく必要があります。

現在、中国にある外資系人材コンサルティング会社に対し、中華人民共和国政府は紹介業務(企業と労働者の直接労働契約)のみ認可しており、現時点において派遣業務認可をおろす法律は発布されておられません。

現在、日系中国進出企業の人材募集の方法としては、

- (1) 地方政府公認の人材派遣会社に全て委託
- (2) 雑誌・新聞等の媒体を通して募集
- (3) 外資系人材コンサルティング会社に人材選考、紹介を依頼

の3つの方法が一般的であります。

弊社上海テンプスタッフは上記地方政府公認の人材派遣会社である「上海外経貿服務有限公司」と資本提携しており、中国での人材雇用に対して柔軟且つ敏速なサービスを御提供させていただきます。さらに弊社は政府公認の紹介業務ライセンスを上海での外資系企業としては初の取得をしております。

設立浅い企業ではありますが、「お客様を大切に、人材を大切に。お客様に信頼され、人材に頼られるテンプスタッフ。」をモットーとし、社員一丸となり邁進しております。

皆様のお引き立てを賜りますよう、宜しくお願い致します。

【お問い合わせ先】

上海テンプスタッフコンサルティング有限公司

住所：上海市淮海中路918号 久事復興大厦21楼E室

TEL: 86-021-6415-5368

FAX: 86-021-6415-5367

URL: <http://www.tempstaffasia.com>

E-mail: desk@tempstaff-sh.com

担当：中野・加藤