

BTMU CHINA WEEKLY

発行：三菱東京UFJ銀行 国際業務部 海外業務支援室

編集：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 海外アドバイザリー事業部 中国グループ 情報開発チーム

EXPERT VIEW: 中国の会社の労働時間調整制度(2)

前回は、特別労働時間制度として、総合計算労働時間制について紹介しました。中国の現地法人においても、生産業務のみでなく、各種のマネージメント業務、管理業務、販売業務等の非生産業務を現地で雇用したナショナルスタッフに任せる状況が生じています。こうした職種においては、標準労働時間制ではなく、その成果や、会社の業績に応じて、賃金を変動させることにより、従業員本人にもインセンティブを与えること等が検討される場合もあります。今回は、更に、別の特別労働時間制である不定時労働時間制を取り上げます。

Q: 当社(A社)は、2006年に上海市に製品販売を中核として統括機能を持たせる独資の販売会社B社を設立しました。当社が中国に設立した生産子会社の製品を一括して中国国内で販売するほか、当社及び当社の中国国外の生産子会社の製品の中国販売も行っています。B社では、製品類ごとに6事業部を設け、それぞれの事業部において、副部長職には現地採用のナショナルスタッフがおり、現在、2事業部の部長はナショナルスタッフです。

B社では、課長職以上の職種については、基本賃金として上海市の最低賃金以上の賃金を設定し、これに、従業員個人の販売実績及び事業部の収益実績を主たるパラメータとする変動賃金制度を取り入れることを検討しています。課長以上の職種については、基本的に事業部と従業員個人の労働時間調整によることとし、会社は残業手当等を支払わず、休日・祝日出勤時の割増賃金も支払わない予定です。毎年、従業員本人の業績査定を行い、一定の条件を満たさなければ、課長職以下の販売員に降格し、通常の労働時間制に戻す場合もあります。

上記の賃金制度の下、課長職以上の職掌に就くかどうかは、従業員本人の意思を確認して、上記制度に応じた労働契約を再度締結しなおす予定です。他方で、中国では、いわゆる従業員個人及び会社の業績連動型賃金体系は導入できないような話も聞きます。上記のような賃金制度の導入にはどのような問題があるのでしょうか？

A: 中国の労働法規は、特に業績連動型の賃金体系を特に制限はしていません。しかし一方で、傷病休暇中の賃金、産休中の賃金等の支給基準については、関係法規上は「本人の賃金の〇%」等、固定的な賃金の支給を念頭に置いた基準しか設けられていないことが多く、業績連動型の賃金を導入した場合にこれをどのように計算すべきかが必ずしも明確でないという問題があるほか、毎月の賃金変動することから時間外労働賃金の把握及び計算が煩雑になる等の事務処理上の問題も生ずることが予想されます。

また、業績連動型の賃金体系を導入した場合でも、法的には、時間外労働賃金の支給はなお必要です。これを支給しない処理を適正化する方法としては、従業員の同意及び労働部門の認可を得て、不定時労働時間制を採用することが検討に値すると思われます。不定時労働時間制とは、生産・業務の特性上、1日8時間・週40時間という標準労働時間をもって業務量を測ることが適当でない従業員について、労働関係法規が定める時間外労働時間の制限を設けず、時間外労働賃金の支払を要しないとされるものです。この場合当該従業員については実際の業務時間、業務の達成率等を勘案して賃金を支給することができるともされることがから、業績連動型の賃金体系には比較的親和性のある労働時間制度といえます。

もっとも、不定時労働時間制のもとでも無制限に就労させることができないことはいくまでもなく、雇用者はフレックスタイム制等適切な労働時間と休憩方式を採用して従業員の休息を確保する、実際の労働時間及び業績を賃金に適正に反映する等、その就労の適正を確保すべきことに留意を要します。

1 業績連動型の賃金体系の導入と設例での留意点

多くの日系の外商投資企業では、職能給、職務給等により固定的な一定の金額に設定した基本給をベースに賃金を定めているケースが多いようですが、賃金と個人及び会社の業績を連動させた賃金体系を導入することを法は特に制限していません。固定工制を廃して労働契約制を導入した 1990 年前後には、従業員のインセンティブを維持するのに有効であるとの考えから、国有企業や集団企業等において業績連動型の賃金の導入が可能であることを前提とする規範も複数出されていることから、外商投資企業においても業績連動型の賃金体系を導入することができない理由はないと考えられます。業績連動型の賃金体系の導入は、賃金等従業員の切実な利益に直接に関わる事項であるため、その導入には、就業規則、賃金規則等を具体的な内容にあわせ修正したうえ従業員大会との討議、労働組合又は従業員代表との協議を通じてその導入を決定する等、「労働契約法」第 4 条に定める手続を処理することが必要ですし、業績連動型の賃金体系を適用する個々の従業員にとっては労働契約内容の変更となるため、同賃金体系に変更することについて、当該従業員の個別の書面による同意を得る等の手続処理は必要となりますが、その導入が法的に制限されている制度ではありません。

もっとも、その導入には留意を要する点もあります。例えば、次のような点です。

① 傷病休暇中や産休中の賃金等、特別状況下の賃金は、関連法規上その支給基準が「正常な状況下の本人の賃金を支払う」、「本人の賃金の〇％に従い支払う」と規定されるなど、ある程度固定的な賃金給付を前提に支給額を判断することを前提に基準が設けられているケースが多いことから、業績連動型の賃金体系を導入した場合、どのように計算するのが適正であるのか判断しづらくなる可能性があること。

② 同様に、平日の時間外労働に対する残業手当及び休日・祝日出勤時の割増賃金（以下「時間外労働賃金」と総称します。）の計算についても、計算基数となる賃金が常に変動することから、時間外労働賃金の把握及び適正支給のための事務負担が少なからず生ずる可能性があること。

ただし、設例の上海市の場合、傷病休暇中の賃金、慶弔休暇中の賃金及び時間外労働賃金等については、労働契約において予め具体的にその計算基数を約定しておくことが可能とされているため（「上海市企業賃金支払弁法」第 14 条、「上海市労働社会保障局の傷病休暇賃金計算に関する公告」二参照）、これらについては業績連動型の賃金の導入にあたり労働契約を締結し直すに際し、その計算基数を約定しておくことで①、②についてはある程度の対応が可能と思われます。しかし、全ての特別状況下の賃金についてこの処理が認められるわけではないことに注意を要します。

2 時間外労働賃金の不支給について

ところで、設例では、業績連動型の賃金体系の導入と同時に時間外労働賃金の支給を停止することも検討しているようですが、業績連動型の賃金であるか否かは賃金内容の決定方法の区別に過ぎず時間外労働賃金制度を当然に不要とするものではないことから、業績連動型の賃金体系のもとでも、時間外労働賃金の支払の必要性は法的にはなお存在します。

もっとも、業績連動型の賃金の場合、前記のように時間外労働賃金の把握のための事務負担が少なからず生ずるという実務上の問題があるほか、雇用者の意思としては、個人の業績に連動した賃金を支払うことで時間外労働賃金をカバーする額を既に支給済みという意識もあるものと思われ、業績連動型の賃金を支給しつつ時間外労働賃金も支給する処理に抵抗を感じずる場合もあろうかと思われます。

そこで、このようなケースで時間外労働賃金を支給しない処理を適正化する方法として検討に値するのが、前回（2009 年 6 月 24 日付【BTMU CHINA WEEKLY】参照）と同様、特別労働時間制の採用です。特別労働時間制と一口にいても、その中身は不定時労働時間制、総合計算労働時間制等、いくつかの労働時間制度に分かれ、各業種の業務の特徴、従業員の職務内容等に応じて採用可能な制度が変わってきますが、設例のケースでは、部長職、副部長職、課長職の従業員が対象とのことですので、特別労働時間制のうち不定時労働時間制が検討に値するように思われます。

3 不定時労働時間制

(1) 不定時労働時間制とは

不定時労働時間制とは、生産・業務の特性上、1 日 8 時間・週 40 時間という標準労働時間をもって業務量を測ることが適当でない従業員について労働関係法規が定める時間外労働時間の制限（1 日 3 時間まで、1 月 36 時間まで）を受けず、時間外労働賃金の支払を要しないとされるものです。この場合も、雇用者はフレックスタイム制等適切な労働時間と休憩方式を採用して従業員の休息を確保しなければなりません。当該従業員について

は実際の業務時間、業務の達成率等を勘案して賃金を支給することができることもされることから、業績連動型の賃金体系には比較的親和性のある労働時間制度といえます。

なお、不定時労働時間制を実行するためには、他の特別労働時間制と同様、従業員との協議及び労働部門の事前の認可取得が必要であり、企業が自己の判断で任意に実施することはできません。

(2) いかなる業種及び職種において採用することができるか

不定時労働時間制を実施するためには、賃金を労働時間で計算することが合理的でないなど、それを採用する必要性・合理性が認められる業種であることが必要です。

「企業が不定時労働時間制及び総合計算労働時間制を実行することに関する審査認可弁法」(「労部発(1994)503号」)は、次のような種類の従業員については不定時労働時間制を採用することができるとしています。

- ① 高級管理者、外勤人員、販売員、当直人員等、業務の性質上、標準労働時間により業務を衡量することができない従業員
- ② 長距離運転人員、タクシー運転手、鉄道、港、倉庫の積載担当人員等、業務の性質により機動的作業を要する従業員
- ③ その他生産上の特性、業務の特別な需要又は職責の範囲の関係上、不定時労働時間制度の実行に適する従業員

上記は不定時労働時間制を採用することができる従業員の例示でありこれに限定されるものではないことから、実際には、不定時労働時間制の採用の可否は、対象となる個々の従業員及び業務内容等の具体的な事情に応じて判断されるものと思われます。設例の場合も、部長職、副部長職、課長職といった肩書きの如何にかかわらず、上記のような、業務の性質上標準労働時間により業務を衡量することができない又は合理的でないかどうか諸事情をもとに総合的にその導入の可否が検討されるものと思われます。

なお、導入が認められ時間外労働賃金の支給を要しなくなったとしても、不定時労働時間制のもとでも無制限に就労させることができないことはいうまでもなく、雇用者はフレックスタイム制等適切な労働時間と休憩方式を採用して従業員の休息を確保する、実際の労働時間及び業績を賃金に適正に反映する等、その就労の適正を確保すべきことに留意を要することは前記のとおりです。

露木・赤澤法律事務所
弁護士 赤澤 義文
弁護士 中島 あずさ

CHINA WEEKLY

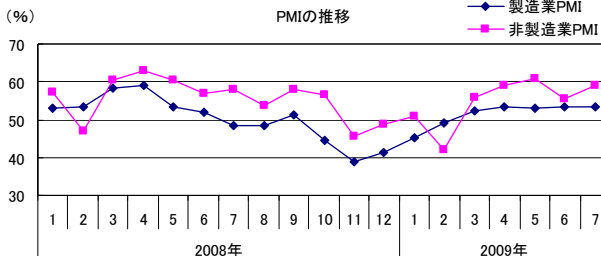
WEEKLY DIGEST

【経済】

◆**人民銀行 適度な金融緩和政策を堅持**: 人民銀行は 29 日、上海市金融情勢分析会議での人民銀行蘇寧副総裁のコメントを HP に紹介し、引き続き適度な金融緩和政策を堅持し、景気回復の基盤を強固にする方針を再度強調した。年初来の積極的な財政政策と適度な金融緩和政策の実施により、中国経済は回復に向かってはいるものの、依然不安定要素も多く、回復は磐石とは言えず、下半期のマクロ政策の主要な課題は安定的且つ比較的速い経済成長の維持とした。その上で、規模のコントロールではなく、市場のツールを利用して適度な貸出増加に誘導し、景気回復に必要な需要を満たすとしている。

◆7月の PMI 指数 53.3 緩やかな景気回復基調続く

中国物流購買連合会が 1 日に発表したデータによると、7 月の中国製造業購買担当者指数 (PMI) は、前月比 0.1 ポイント改善し 53.3 となった。5 月以降、毎月 0.1 ポイントずつ上昇しており、緩やかな景気回復基調が続いている。前月比の PMI を構成別に見ると、新規輸出受注、就業人員がいずれも 0.7 ポイント上昇、購買価格が 2.1 ポイント上昇。業種別では、金属精錬、通信設備等 14 業種が 50 ポイントを上回り、交通運輸設備製造業、紡績等 6 業種が 50 ポイントを下回った。一方、非製造業は建築、不動産業等が牽引し、前月比 3.5 ポイント上昇の 58.9 となった。



(資料)中国物流購買連合会

【産業】

◆**上半期の電機・機械製品輸出 ▲21.2%**: 30 日の商務部記者会見によると、金融危機の影響を受け、上半期の電機・機械製品の輸出は▲21.2%の 3,066.8 億米ドルと大幅に落ち込んだ。電機・機械製品は、中国の輸出商品の約 6 割を占める重要商品で、25 年に亘り平均 30.9%の高い伸びを維持してきたが、昨年第 4 四半期以降、外需が激減し、家電、電子、金属加工機械等の主要製品の輸出は前年比各 22.4%、35.8%、38.5%下落した。政府の輸出振興策により、一部で回復の動きが見られるものの、今後は、従来のような高成長は望めないとし、新たな発展には生産方式や生産構造の転換が必要との見方を示した。

【金融・為替】

◆**銀監会 固定資産融資業務への管理強化**: 中国銀行業監督管理委員会 (銀監会) は 7 月 23 日付けで、「固定資産貸付管理暫定弁法」を発表、発布日から 3 ヶ月後に実施する。同弁法は今年 5 月に発表した意見募集稿に基づき、正式に発布されたもので、銀行の企業向け固定資産貸付業務の事務フロー管理を規範化し、貸付業務のリスク管理能力を向上させる内容となっている。特に、貸付金の使途管理が強化され、一件当たりの貸付実行額が総投資額の 5%を超える或いは 500 万人民币を超える場合、借入人の支払委託に基づき、銀行が借入人の取引先に直接支払うこと (「受託支払方式」) を義務付けている。実需以外への資金流出を防ぐことを狙いとしている。また、固定資産のうち、大型資源開発、インフラ設備建設等の融資業務を対象とする「プロジェクトファイナンス業務手引」も 7 月 18 日付けで発表、発布日から 3 ヶ月後の実施。大型プロジェクト融資は一般の固定資産融資より回収リスクが高いため、二つの規定により、一層のリスク管理の強化が求められている。

【日本語仮訳】→「[固定資産貸付管理暫定弁法](#)」(中国銀行業監督管理委員会令 2009 年第 2 号)

◆**銀監会 流動資金融資業務の意見募集稿を発表**: 銀監会は 7 月 30 日、「流動資金貸付管理暫定弁法」の意見募集稿を発表、8 月 26 日まで一般から意見を募集する。先般発布された固定資産の融資業務に加え、運転資金の融資業務についても、銀行の貸付業務の事務フロー管理を規範化するもの。固定資産融資と同様に、貸付金の使途管理が強化され、新規取引企業、経営が急拡大する或いは中核となる業務が不明確な企業、信用状況が芳しくない或いは悪化傾向にある企業に対する融資や、一件当たりの貸付実行金額が貸付契約金額の 30%超且つ 100 万人民币超、或いは貸付契約金額の 30%以下であっても 1,000 万人民币超となる場合、「受託支払方式」を義務付けている。

【日本語仮訳】→「[流動資金貸付管理暫定弁法](#)」(意見募集稿)

人民元の動き

日付	USD			JPY (100JPY)			HKD		EUR		金利 (1wk)		上海A株 指数	前日比
	Open	Range	Close	前日比	Close	前日比	Close	前日比	Close	前日比				
2009.7.27	6.8313	6.8310~6.8316	6.8310	0.0000	7.1839	-0.0131	0.8814	0.0000	9.7411	0.0334	1.6050	3606.54	65.80	
2009.7.28	6.8311	6.8306~6.8312	6.8309	-0.0001	7.1880	0.0041	0.8814	0.0000	9.7583	0.0172	1.6000	3609.61	3.07	
2009.7.29	6.8313	6.8312~6.8320	6.8314	0.0005	7.2060	0.0180	0.8815	0.0001	9.6688	-0.0895	1.6000	3428.93	-180.68	
2009.7.30	6.8335	6.8321~6.8335	6.8323	0.0009	7.1880	-0.0180	0.8816	0.0001	9.6199	-0.0489	1.7000	3486.83	57.90	
2009.7.31	6.8321	6.8316~6.8323	6.8321	-0.0002	7.1475	-0.0405	0.8815	-0.0001	9.6343	0.0144	2.1000	3581.86	95.03	

RMB レビュー&アウトルック

今週の中国市場は、週初はオバマ政権下では初となる米中経済戦略対話が注目されたものの、人民元相場への米国からの要望を含め市場で材料視されるような内容はなく、また金融政策スタンスの先行きに関心が集まり、上海総合株価指数が一時は大きく下落する場面もみられたが、いずれも為替市場への影響は限定的なものにとどまった。人民元為替相場は、実需筋による月末資金需要をこなしながら前週末と同様 6.83 台前半の小幅な値動きのまま越週した。今月にはいり、中国市場における過剰流動性が注目され市場では当局による金融引き締めへの懸念が高まっている。今週 29 日には中国の大手銀行が年間融資目標に上限を設定したとの報道が金融当局による総量規制指導を想起させ、株価急落の原因とされるなど緊張が高まったが、同日夜間時間に発表された「適度に緩和的な金融政策を断固として維持し、『総量規制』のような措置を取らずに市場のツールを活用していく」との中銀副総裁発言により市場はひとまず落ち着きを取り戻し、昨年 11 月以来の大幅下落となった上海総合株価指数も再び今週の高値圏まで回復して越週している。27 日に銀行監督管理委員会より固定資産貸出に関する規制が発表され、週先には企業の運転資金貸出に関する意見募集稿が発表となっているが、いずれも厳格な資金使途管理に基づく銀行貸出を求める内容であり、金融引き締めに直結する内容ではないといえよう。過剰流動性により、バブルが発生しているとの懸念は依然として熾るものの、本格的な景気回復が確認される前の金融緩和からの転換は景気回復の芽を摘むことにもなりかねず、当面は金利引き上げよりも公開市場操作等による資金吸収に止まると予想する。来週の人民元相場は材料難の中、引き続き 6.83 台前半での小幅な値動きとなろう。(7 月 31 日作成)

(市場営業部 為替営業推進グループ グローバル営業ライン)

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さい。宜しく申し上げます。当資料は信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されています。