PERSOLKELLY

在中国日系企業
HR REPORT

AUG 2021 Vol.17

第2四半期
2021年

>業種別求人動向
>中国人事労務関連ニュース
>PERSOLKELLY-フレキシブルな雇用サービス

>法律コラム

不正従業員の処遇に関するコンプライアンス上のポイントに関する分析

>中国を深く知る

「躺平（ねそべり）主義」を道教の教えから考える

- 業種別求人動向 ---------- 3
- 中国を深く知る：「躺平（ねそべり）主義」を道教の教えから考える ---------- 5
- 法律コラム：不正従業員の処遇に関するコンプライアンス上のポイントに関する分析 ---------- 7
- 中国人事労務関連ニュース ---------- 9
- PERSOLKELLY-フレキシブルな雇用サービス ---------- 11

本レポートはPERSOLKELLY Chinaが四半期に1度発刊している季刊誌です。
在中国日系企業の人事情報、注目すべき労務ニュース、注目企業のインタビュー等を記載しています。

四半期ごとの求人動向は、弊社が年間一万件以上頂く人材紹介依頼の求人案件を統計しております。
総経理インタビューでは、中国で活躍されている日系企業に取材をし、人事組織の成長・改革に向けて取り組まれている事例をご紹介いたします。

弊社は総合人材サービス会社として、「人と組織の成長を創造する」をビジョンに掲げております。
本レポートがお客様の人と組織の成長に少しでもお役に立てますと幸いです。

PERSOLKELLY CHINA Co.,Ltd. All Rights Reserved.
このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。
本文的知识产权归PERSOLKELLY China所有，未经许可，不得转载。

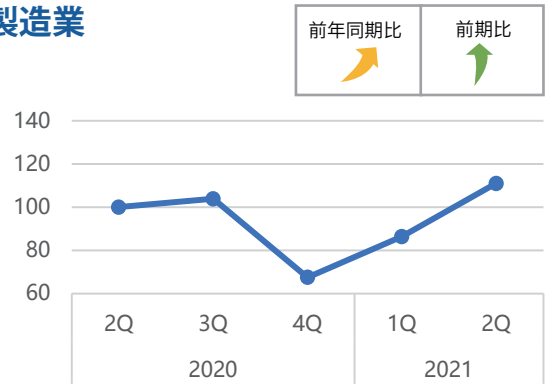
業種別求人動向

以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。
四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。
※これらの情報はPERSOLKELLY Chinaの自社データを元に作成しています。

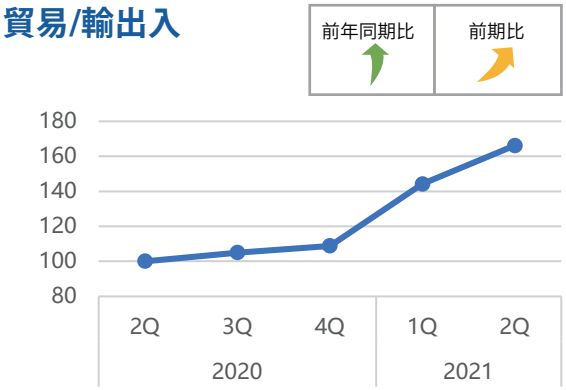
凡例： 前年同期比 急激に増加　安定増加　横ばい　やや減少　大幅に減少

- 中国国家統計局が7月15日に発表したデータによると、2021年上半期の中国国内総生産は53兆2167億元で、前年同期比で12.7%成長となり、2年間の平均増加率は5.3%であった。2021年4-6月期の中国国内総生産は前年同期比で7.9%増加した。
- 1-6月には全国の新規雇用者数が698万人に達し、通年の目標の63.5%を達成した。6月の全国都市調査失業率は前月並み、前年同期比で0.7ポイント低下の5.0%であった。
- 第2四半期における日系企業全業界の求人数は2021年第1四半期と比較すると22%増であった。前年同期比で37%増加した。
- 製造業界の求人数は、前期比で約30%増、前年同期比で10%増加した。半導体、機械、自動車業界の求人ニーズが全体の8割を占める。
- 日系企業の貿易/輸出入業界の求人需要は前期比で28%増、前年同期比で60%増加した。営業職の求人ニーズが全体の40%を占める。

製造業

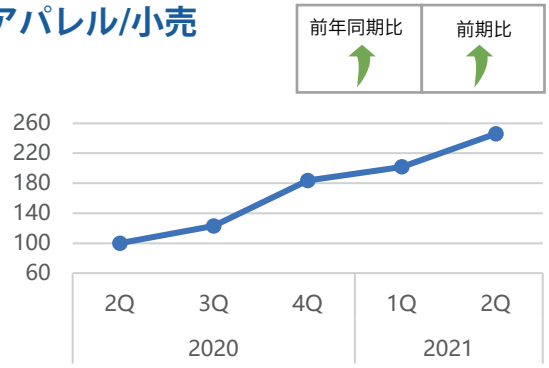


貿易/輸出入

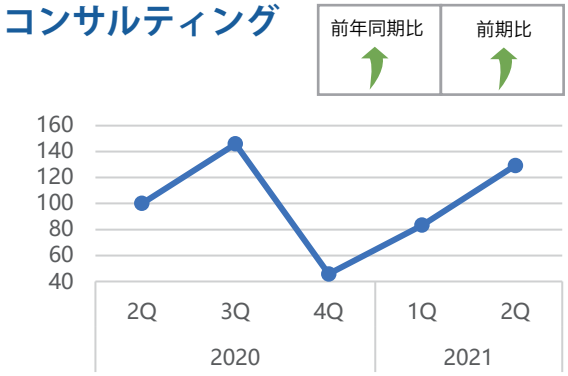


- 1-6月の社会消費財小売総額は前年同期比で23.2%増であった。このうち、全国インターネット小売額は同23.2%増で6兆1133億元となった。
- 2021年第2四半期の中国社会消費品小売総額は前年同期比で13.9%増だった。
- アパレル/小売業界の求人数は前期比で20%増加した。前年同期比で2倍となった。
- コンサルティング業界の求人数は前期比で約55%増であった。前年同期比で約30%増加した。

アパレル/小売

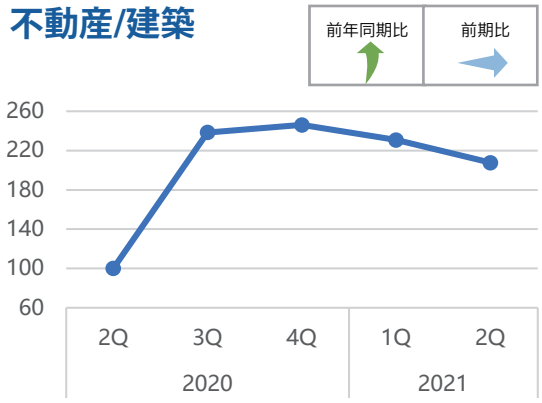


コンサルティング

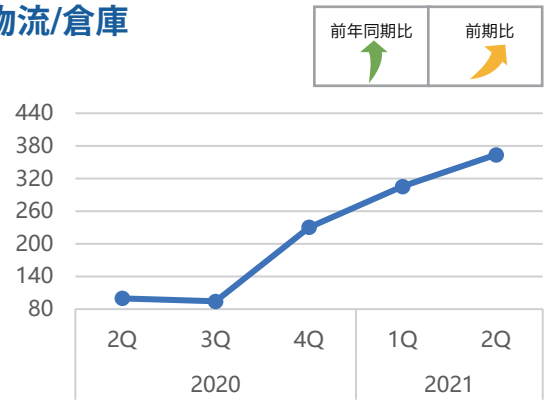


- 第2四半期における日系不動産/建築業界の求人ニーズは前期比で同水準、前年同期比で2倍となった。
- 物流/倉庫業界は安定的な成長を続けている。求人数は前期比で約20%増だった。また、前年同期比で3倍増加した。そのうち営業職のニーズが高い。

不動産/建築

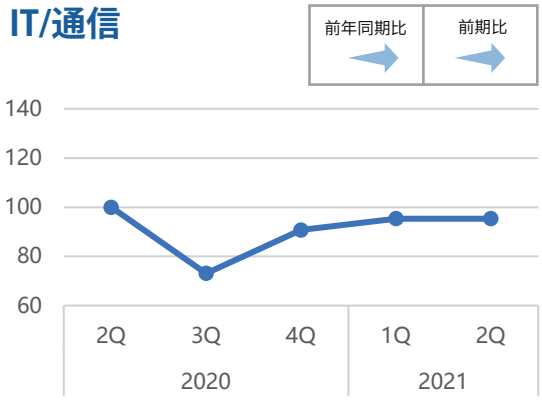


物流/倉庫

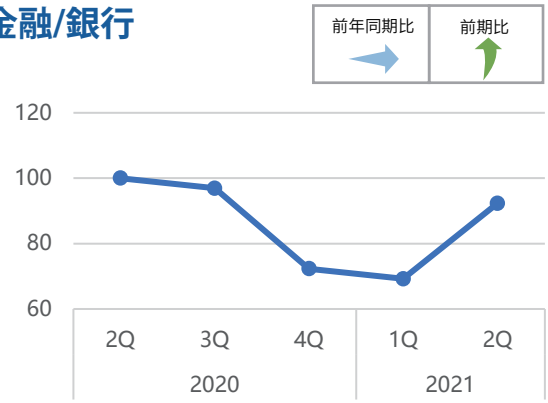


- IT/通信業界では、第2四半期の求人数は前期比で同水準、前年同期比で5%減少となった。技術職、営業職の求人需要が全体の5割を占める。
- 金融/銀行業界の求人数は前期比で30%増だった。前年同期比と同水準であった。

IT/通信



金融/銀行



凡例：前年同期比･前期比

- 急激に増加（120%超）
- 安定増加（106-120%）
- 横ばい（91-105%）
- やや減少（70-90%）
- 大幅に減少（70%未満）

中国を深く知る

—「躺平（ねそべり）主義」を道教の教えから考える—

現在私は日本に住んでおりますが、最近日本のネットニュースで中国の「躺平（タンピン）主義」が社会現象化していることを度々目にするようになりました。この躺平は、直訳では横たわる、寝そべる、という意味ですが、ここから転じてネット用語では「相手に何も反応せず、自身も何も気にせず、おとなしく従う心理」（注1）、若者達が「結婚しない、子供・家・車を持たない、消費もしない、最低限しか働かない、質素な生活を送ること」を選択する低意欲・低欲望のライフスタイルのこと（注２）を言うそうです。

これまで中国では「佛系」（こだわらない、マイペース）、「丧文化」（上手くいかないことに落胆し、やる気がなくなる）などの潮流がありましたが、今回の躺平主義は、これらより更に広く定着していくような気配を感じます。躺平主義がネット用語として注目されている背景には、現代中国の過酷な競争社会で成功しているのは極一部の人達であり、自分はそのように恵まれた人生を送るのは無理であろうという諦めと悟りがあるようです。これを成熟社会の普遍的現象とみることもできますが、私はこれが無意識のうちに中国古来の道教の価値観に回帰した結果ではないかと考えています。このため今回のコラムでは、皆様もよくご存じの道教の特徴を振り返り、躺平主義との関連性に触れ、更に企業としてこれにどう向き合っていくのが良いのかを考えてみたいと思います。

注1：百度
注2：知乎 2021年5月6日、ヤフーニュース 2021年6月9日

1. 道教について

かつて魯迅は「中国的根柢全在道教（中国の根っこは全て道教にある）」と結論付けました。（注3）道教は春秋戦国時代の道家（老子が創始者）の哲学思想に基づく中国最古の文化現象で、中国封建時代の政治・経済と文化思想に深い影響を与え、以来中国の伝統文化の中で最も重要な構成要素と言われています。

老子はその著『道徳経』において道教の中心思想は「道」であると説いています。そして「道」とは時空を超えた永遠の存在であり宇宙万物の根源、「道」の本質は“自然”の循環規律、「道」の求めるものは“ある状態への回帰”、「道」を知るためには“静観”、“玄览（心を清らかにすること）”と表現しています。そしてこの「道」は“无为而治（無為而治：自然に従い、結果を求めず国を治める）”という思想によって、後の中国社会に大きな影響を与えたと言われています。

また道教の経典の一つである『庄子』に「养生（養生：生命を養い長生をはかる）」と言う単語があり、これは“无为（無為：自然に従い、作為を加えない）”と“无不为（無不為：成せないことなどない、やりきれないことなどない）”との間を生きる方法である、と総括しています。

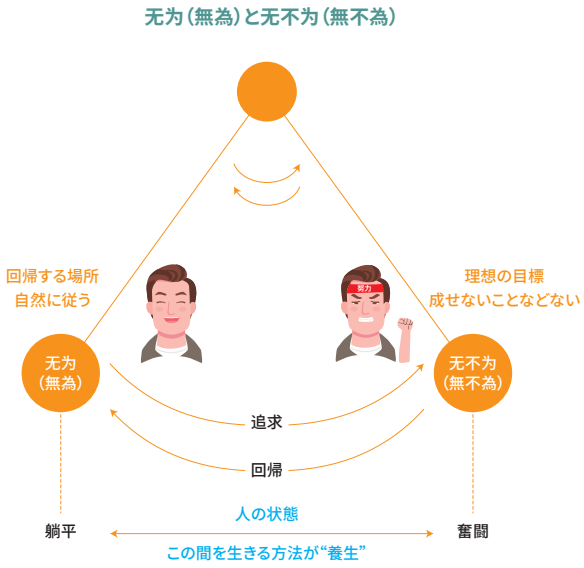
注3：参考情報　搜狐网, 1918年8月20日、同郷の友人许寿裳への手紙の一節

2.「躺平主義」は自然への回帰

中国は鄧小平時代の改革開放政策以降着実に経済的発展を遂げ、実質GDPは1980年に約2.65兆人民元であったものが、2021年4月時点では99.01兆人民元へと約37倍に急成長しました（注４）。近年では80后（物質的に恵まれ始めた1980年生まれの世代）、90后（情報や機会に恵まれ始めた1990年生まれの世代）に代表されるように、若者でも懸命に働くことによってかつては経験できなかった物を持ち、海外旅行を含めた新しい体験をして、インターネットやSNSで瞬時に知りたいことが分かるようになりました。

しかしその傍らで、結婚の条件と言われる住居を準備したいが、中間所得層でもその購入価格は年収の40倍近いという話、結婚できても子供の教育費が高すぎるという問題、高い給与を求めて高成長した民営企業に入ると、成果が出せずに短期間で離職せざるを得なかったという人達などなど、現在の中国社会で生きていくのは非常にストレスが高いということが言えるでしょう。これは上記２．で触れた“无不为（無不為）”を目指して頑張り続けてきた状態だと思います。

諸外国ではNEETといって教育・雇用・職業訓練に参加していない人達が一時話題になりましたが、中国においては道教で“无为（無為）”という自然に従う価値観があり、「道」の求めるものは“ある状態への回帰”である訳ですから、これまで長い間無理を続けてきた人たちの振り子が反対方向に振れたと考えるのは不合理ではないと考えます。これはいわば「無為への回帰」によって人間らしさを取り戻す社会現象なのではないでしょうか。



注4：SNA（国民経済計算マニュアル）に基づくデータ。2021年の数値はIMFの同年4月時点の推計

3. 企業は躺平主義にどう向き合うか

かつて日本では高度経済成長期には「モーレツ主義」が、また経済のバブル期には「24時間戦えますか」という言葉が流行語になり、時を忘れ家族を顧みずに働くことが普通とみなされた時代がありました。現在の中国共産党も躺平主義には批判的で国家の経済社会発展に有益でなく「奮闘が大切である」とコメントを出しています。（注5）

企業にお勤めの皆さんはこの潮流をどう捉え、どう対処されますか？躺平主義が広まりつつある社会では、これを全面否定して精神論に訴えてもあまり効果は期待できないかも知れません。心の振り子が自然に回帰しているのであれば、社員一人一人の心に響くような現実的な希望や可能性を見せて、焦らず着実にそれを実現させていくことが肝要なのではないでしょうか。例えば目標管理制度（MBO）において達成不可能な目標を強要することは、今まで以上に社員のモチベーションを低下させる要因となる恐れがあります。一度貴社におかれましても経営層と人事責任者とで、躺平主義にどう向き合うかを議論してみてはいかがでしょうか。

注5：参考情報　首都精神文明建设委员会办公室 2021-5-20

参考文献：
『道教图文百科1000问 图解 道教 』李洞天 編著，陕西师范大学出版社，2011年9月
『中国传统文化概论』张其成 主编，人民卫生出版社，2009年2月

―以上―

須藤洋介　Sudo Yosuke
PERSOLKELLY Consulting
Executive Advisor

製造業およびコンサルティング会社にて約 30 年に渡り一貫してチャイナビジネスに従事。企業管理者・コンサルタントとして、自らの中国での経営および人的資源管理の経験を踏まえたアドバイスを提供。

法律コラム

不正従業員の処遇に関するコンプライアンス上のポイントに関する分析

喻鑫
競天公誠法律事務所
パートナー

段灵娜
競天公誠法律事務所
弁護士

どのようなタイプの使用者であっても、人事労務管理において、不正行為の究明、責任追究については労力を惜しまないのが通常であろう。しかし、残念ながら、取引態様の複雑化及び分業の緻密な細分化という現実的な状況による影響を受け、使用者は企業内における不正行為を迅速且つ効果的に発見することができず、また、仮に発見できたとしても、立証困難等の要因から、処理対応にあたっても期待通りの効果が得られないという問題に直面している。

本稿においては、不正行為に該当すると疑われる行為を発見した場合の労働紛争の処理における立証活動の観点から考察することとしたい。企業各位の参考になれば幸いである。

規則制度上の懲戒事由の細分化

不正行為はそれ自体がそもそも個別具体化的なものであり、且つ各使用者の実際の経営モデルや従業員のポスト、職責等と密接に関連するものであるため、使用者が禁止すべき行為を規則制度において網羅的に列挙することは困難であることが通常である。結局のところ、不正防止ルール違反、虚偽行為、信義誠実原則違反等の一般条項的なルールを解雇の根拠とする運用にならざるを得ない状況となっている使用者も多く見受けられる。しかしながら、不正行為が刑事犯罪として認定されるレベルに達しない場合には、前述のような一般条項的ルールの解雇事由では企業が意図するような適法な解雇という結果が得られないというケースも多く生じている。

裁判実務において、裁判官は、使用者が規則制度において信義誠実原則等のルールを解雇事由とすることができると認定しつつも、労使関係における双方当事者は、資源、情報の面において非対称的であるため、使用者において信義誠実原則等に該当しうる具体的事案を告知し、且つ具体的な違反の情状の軽重に鑑み異なる処分を下すべきである、と考えているようである。違反の程度の軽重や処分内容の分類を定めることなく、十把一絡げに信義誠実原則違反により解雇するという運用を許しては、使用者による恣意的な解雇決定を抑制することは困難であろう。

したがって、解雇が争点となる労働紛争における立証責任分配ルールを踏まえると、使用者において日常の人事労務管理の強化に留意し、且つ可能な限り規則制度又は不正防止ルールに関する合意書等の形式により、不正行為を基礎づける具体的行為、情状の軽重及び異なる処分による結果について明確化することを通じて、懲戒事由が漠然不明確であるとして違法解雇と認定されてしまうリスクを予防することが望ましい。

実際に発生した損害に関する証拠の収集、保全

不正行為を理由とする解雇に関わる労働紛争においては、実際に損害が生じた点について証明を要するか否か、必要であるとしていかにしてそれを証明するのかが、多くの使用者の頭を悩ませる問題となっている。会社側の立証責任として、従業員の不正行為の事実が客観的に存在する点の証明で足りると考えている使用者が少なくないように見受けられる。

ここで実例を紹介したい。使用者の規則制度において、部門長が社内に人材を推薦する場合には推薦報奨金を受領することができないと定められていたが、ある部門長は推薦対象の人材をまず自分の部下に紹介して、その部下が推薦する形を採り、部下が受け取る報奨金を部門の経費として取り扱った。当該行為は使用者の規則の不備に付け込んだものであり、その行為は実質的には規則制度の制定趣旨に反するものであった。もっとも、単に客観的行為が真に存在していることのみをもって解雇事由とした場合、違法解雇と認定されるリスクは容易に顕在化しうると考えられる。その原因としては二点挙げられる。一点目は使用者自身がこの行為を直接解雇することができる事由の一つとして定めていない点、二点目は仮にこれらの行為が解雇事由に挙げられていたとしても、従業員の当該行為の目的及び効果がいずれも自らの利益を企図したためにするものでない、換言すると、当該部門長がこれにより実際に私的利益を得ておらず、また、当該行為が会社に実際の損害を生じさせたか否かについては争いが生じると考えられる点である。

実際の案件を代理した経験及び類似案件の調査を踏まえると、裁判機関は使用者が被った実際の損害（金銭的性質のものとは限らない）を懲戒解除の適法性を考量する上での重要な基準の一つとする傾向にあることが窺える。[2017]粤01民終14653号事件（裁判例）では、会社は従業員が不正をしたと主張したのに対して、裁判官は、使用者においては、労働者が上司に報告した後に客観的データに対し技術的処理を施した可能性を排除することができず、前記の行為と故意でデータを修正して私的利益を得ることとの間には本質的な差異があると考えたようである。また、データの修正により会社に実際的な損害を生じさせたとする点を裏付ける有効な証拠も提供できていなかったことを踏まえて、裁判官は会社側を敗訴とする内容の判決を下した。

したがって、不正行為を行った従業員の解除についての法令適合性や実行可能性を論証するに当たっては、行為態様、結果の内容の二重の審査基準を採用し、不正行為の存在、また不正行為によって生じた損害の点について信用性が担保される証拠により確実に裏付けられるようにすることが望ましい。仮に、二重の審査基準の基準に達しない場合には、懲戒、教育、模範を示す等の管理効果を実現すべく、次善の策として警告通告、また個人に対する費用返還の要求等の方法を通じての処理を考慮することが望ましい。

不正行為により行った連鎖反応への処理を重視することについて

通常、不正行為は従業員一人によって完結されるとは考えづらく、多くのケースでは、複数の従業員が不正の事情について認識しており、さらには不正行為に加担しているケースも見られる。実際の人事労務管理のプロセスにおいては、他の参加者についてもその行為、情状、過失の程度を踏まえて、併せて適切に処理することにより、理想的な抑止効果を発揮することができるだけでなく、不正行為に関する解雇事案において、使用者による解雇行為の合理性の論証についてプラスの効果を発揮することが期待できる。

まとめ

法的にも道徳的にも、不正行為及びその根底となる発想は、いずれも批判され及び否定的評価が下されてしかるべきである。しかしながら、だからといって、使用者が恣意的に不正行為を理由として従業員を解雇することができることを意味するものではない。使用者は、この種の問題に対処する過程において、使用者は不正行為の内容を明確にし、内部の監督管理体制を細分化し、証拠収集の意識を強化するとともに、不正行為及びその結果について可視化することに特に注意し、懲戒に係るコンプライアンスの目的の実現を図るべきであろう。

注：この記事の中国語版は「商法」2021年5月号に掲載されたものです。「商法」(https://law.asia/china/)の許可を得て転載しています。

最新の全国各地区最低賃金（月給）基準状況

単位：人民元

地域	基準適用時期	最低賃金（月給）基準			
		1類	2類	3類	4類
北京	2021.08.01	2,320			
天津	2021.07.01	2,180			
河北	2019.07.01	1,900	1,790	1,680	1,580
山西	2017.10.01	1,700	1,600	1,500	1,400
内モンゴル	2017.08.01	1,760	1,660	1,560	1,460
遼寧	2019.11.01	1,810	1,610	1,480	1,300
吉林	2017.10.01	1,780	1,680	1,580	1,480
黒龍江	2021.04.01	1,860	1,610	1,450	
上海	2021.07.01	2,590			
江蘇	2021.08.01	2,280	2,070	1,840	
浙江	2021.08.01	2,280	2,070	1,840	
安徽	2018.11.01	1,550	1,380	1,280	1,180
福建	2020.01.01	1,800	1,720	1,570	1,420
江西	2021.04.01	1,850	1,730	1,610	
山東	2018.06.01	1,910	1,730	1,550	
河南	2018.07.01	1,900	1,700	1,500	
湖北	2017.11.01	1,750	1,500	1,380	1,250
湖南	2019.10.01	1,700	1,540	1,380	1,220
広東	2018.07.01	2,100	1,720	1,550	1,410
内：深セン	2018.07.01	2,200			
広西	2020.03.01	1,810	1,580	1,430	
海南	2018.12.01	1,670	1,570	1,520	
重慶	2019.01.01	1,800	1,700		
四川	2018.07.01	1,780	1,650	1,550	
貴州	2019.12.01	1,790	1,670	1,570	
雲南	2018.08.01	1,670	1,500	1,350	
チベット	2021.07.01	1,850			
陝西	2021.04.01	1,950	1,850	1,750	
甘粛	2017.06.01	1,620	1,570	1,520	1,470
青海	2020.01.01	1,700			
寧夏	2021.09.01	1,950	1,840	1,750	
新疆	2021.04.01	1,900	1,700	1,620	1,540

2021年度に調整した

※表中の「1類」、「2類」、「3類」、「4類」というのは、各省市が管轄区域内において、独自に設定している地域区分である。表に示されているように、同じ省内や市内であっても、分類地区別に複数の最低賃金基準額が設定されているケースが多く見られる。

※社会保険料及び住宅積立金の個人納付分に関しては、最低賃金額から控除できる場合とできない場合があるが、上海市と北京市はこの両者を最低賃金額から控除できない（最低賃金額に含まない）旨明確に規定している。

上海市における最低賃金調整後の企業の最低人件費

種類	納付基数の下限額	企業負担分		個人負担分	
		納付比率	月額納付額の下限	納付比率	月額納付額の下限
養老保険	5,975元	16%	956.0元	8%	478.0元
医療保険	5,975元	10.5%	627.4元	2%	119.5元
労災保険	5,975元	0.16%-1.52%	9.6元-90.9元	-	-
失業保険	5,975元	0.50%	29.9元	0.50%	29.9元
社会保険料合計		1,622.9元-1,704.2元		627.4元	
積立金	2,480元	5%-7%	124-174元	5%-7%	124-174元
企業の最低人件費		①上海市の月給最低賃金基準：2590元 ②社会保険料の月額納付額の下限：1622.9元（企業負担分）＋627.4元（個人負担分） ③積立金の月額納付額の下限：124元（企業負担分）＋124元（個人負担分） **合計：5088.3元** ※上海市は法定最低賃金に社会保険及び住宅積立金の個人負担分が含まれていない旨明確に規定している。			

中国政府、「3人っ子政策」及び子育て支援措置に関する方針を公布

2021年5月31日に開催された中央政治局会議にて、中国政府は、2015年以降実施してきた「2人っ子政策」を柱とする出産制限をさらに緩和し、夫婦1組につき3人目までの出産を容認する方針（以下は「3人っ子政策」と略称）を示しました。それに引き続き、7月20日、政府は「3人っ子政策」推進に関わる正式決定を公布、当該政策を後押しするための出産育児に関わる各種支援措置についても、方向性が明示されました。その中には、これまで実施されてきた産児制限違反時の罰金措置の廃止、出産・授乳休暇の調整、生育手当の支給などが含まれます。なお、具体的な実施ルールについては、今後中央政府レベルで公布される『人口計画生育法』改正法およびそれに基づく各地域の地方法規にて、その詳細が明示されることになるものと思われます。

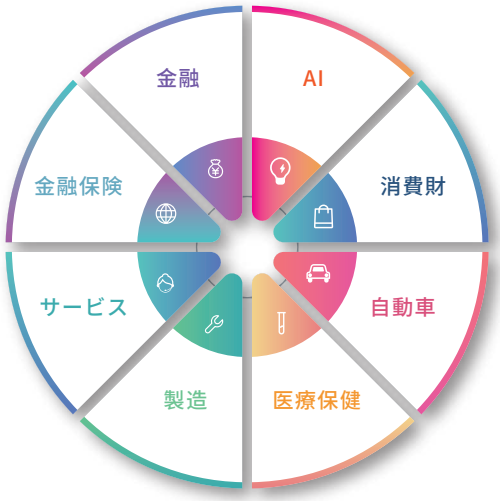
決定事項の概要：

■ **「3人っ子政策」の開始時期について**
「3人っ子政策」の方針が示された5月31日以後において3人目を出産した場合、今後改正が予定される『人口計画生育法』に準拠する。

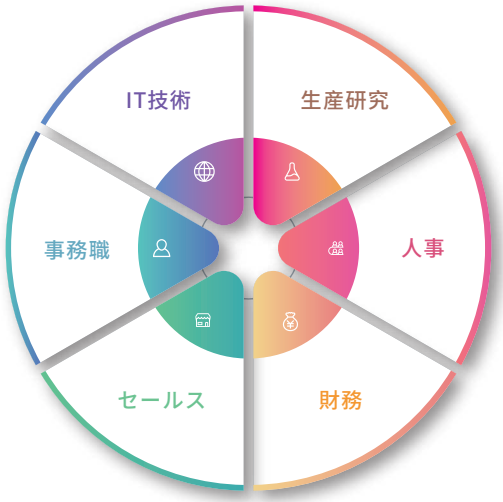
■ **産児制限違反に伴う罰金の廃止**
生育政策（産児制限）違反時に科されてきた社会扶養費（罰金）の徴収を今後は廃止する。また生育政策に合致しているか否か（政策遵守状況）により、個人の戸籍登録や入学・就職が制限されないようにする。

■ **出産・育児に対する支援措置の整備**
出産育児に関わる休暇制度、保険制度、託児サービス、休暇中における賃金配分システムの整備など育児支援策の充実化を図る。

PERSOLKELLY-フレキシブルな雇用サービス



業界



主な職能

サービス内容:

短期雇用/パートタイム
オフィススタッフ・事務職、アパレル、カスタマーサービスなどの短期雇用。

長期雇用 /正社員
オフィススタッフ・事務職・専門職・技術職をカバー。

アウトソーシングから正社員への切り替え
弊社のクライアントは、フレキシブルな雇用サービスを利用して、アウトソーシングされた社員を評価した上で正社員に切り替えることにより、雇用リスクを最小限に抑えている。

(A) 採用	① 面接プロセスの合理化と管理	② 有効な採用手法を用いた入社率の向上	③ 高品質なサービスを通して委託された社員のパフォーマンスを確保	
(B) 賃金管理	① 毎月の社会保険費と給与の監査	② 社員の規律管理及び業績と給与の見直し	③ 勤怠管理	④ 社員の経費確認と精算
(C) End to Endの管理	① カスタマイズされた評価基準を作成	② 四半期ごとの個人業績評価	③ 継続的な指導とサポート	④ CW社員の入社・退社プロセスの管理、良好な人間関係を構築し問題を解決、社員のロイヤリティの向上

PERSOLKELLYのフレキシブルな雇用サービスを利用するメリット

- スピード感と柔軟性
- 制限を受けないヘッドカウント
- コストコントロール
- 特定分野の豊富な専門家リソース
- 市場状況の把握
- リスクの低減

お問い合わせ:Maggie_yu@persolkelly.com
TEL:021-63310058-158

PERSOLKELLY

総合人材サービス企業として
“人と組織の成長を創造する”

中国は変化のスピードが非常に早いマーケットです。このような環境の中で企業が成長をするためには、「人」が最重要項目だと言っても過言ではありません。PERSOLKELLY Chinaは、働く人にさまざまな成長の場や機会を提供するとともに、組織の成長に貢献する幅広いサービスを提供します。

25年の中国実績

50万人以上の登録者データベース

200名以上の経験豊富なコンサルタント

10000社以上の企業へ人材サービスを提供

<< QRコードを読み取り、最新就職情報をゲットしよう >>

PERSOLKELLY China

上海
上海市淮海中路999号
上海環貿二期1201室
client@persolkelly.com
021-2352-6000

蘇州
蘇州市工業園区
蘇州大道西9号
中海財富中心西塔2003室
suzhou@persolkelly.com
0512-6958-0058

北京
北京市朝陽区東三环中路甲10番万科大都会5層氣空间555室
beijing@persolkelly.com
010-8517-2300

広州
広州市天河路230号
万菱国際中心4002-4004室
guangzhou@persolkelly.com
020-3835-0377

深セン
深セン市福田区深南大道和金田路交差点 金地中心15樓C10-C11室
shenzhen@persolkelly.com
0755-2221-8481
0755-2399-6500

香港地区　台湾地区　韓国　シンガポール　マレーシア　インドネシア　ベトナム　フィリピン　タイ　日本