

Greater China HR REPORT

Q4
2023年

Vol.08

- > 地域別求人動向
- > 地域別求人動向(非日系企業)
- > 人事労務関連ニュース
- > 2024年PERSOLKELLY China
日系企業新卒合同面接会

> 総経理インタビュー

北京蒲蒲兰文化发展有限公司

> 人事労務コラム

「現地化に伴う経営リスクと対策
(人事労務編)」

▶ 地域別求人動向	
中国大陸	3
中国香港	5
中国台湾	6
▶ 地域別求人動向(非日系企業)	7
▶ 総経理インタビュー：北京蒲蒲兰文化发展有限公司	9
▶ 人事労務コラム：「現地化に伴う経営リスクと対策（人事労務編）」	12
▶ 人事労務関連ニュース	13
▶ 2024年PERSOLKELLY China日系企業合同面接会	17
▶ PERSOLKELLYサービスのご案内	18

本レポートはPERSOLKELLY Chinaが四半期に1度発行している季刊誌です。

在中国企業の人事情報、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。

本文的知識の著作権帰PERSOLKELLY China所有，未经许可，不得转载。

> 地域別求人動向(中国大陸)

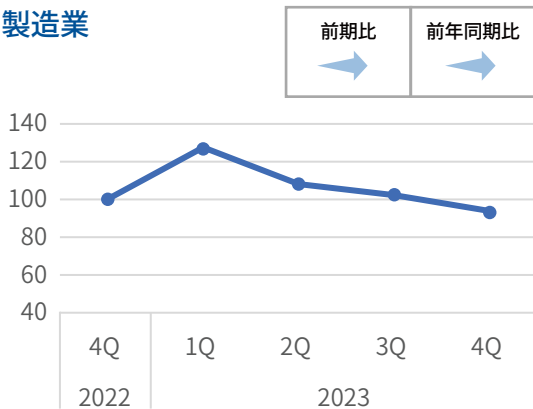


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。
 四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。
 ※これらの情報はPERSOLKELLY Chinaの自社データを元に作成しています。

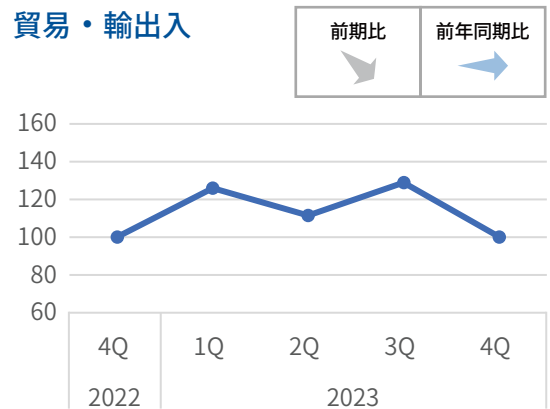
凡例： 前年同期比 ↑ 急激に増加 ↗ 安定増加 → 横ばい ↘ やや減少 ↓ 大幅に減少

- 中国国家統計局が1月17日に発表したデータによると、2023年全体の国内総生産（GDP）は1,260,582億元で、不変価格に基づく計算では、前年比5.2%増加した。このうち、第4四半期（10-12月）のGDPは前年同期比5.2%増加した。前年同期比では、第4四半期のGDPは1.0%増加した。
- 国の経済運営は回復し、雇用情勢は安定し、都市部失業率は低下した。全国都市部調査失業率の平均値は5.2%で、前年より0.4ポイント低下した。
- 2023年第4四半期の採用需要は減少し、日本企業全体の採用需要は前期比で3%減少し、前年同期比で10%増加した。
- 製造業全体の求人数は、前四半期に比べて、8%減少、前年同期に比べ6%減少した。
- 貿易・輸出入業界の求人数は前四半期に比べ22%減少し、前年同期に比べてほぼ同じ。

製造業

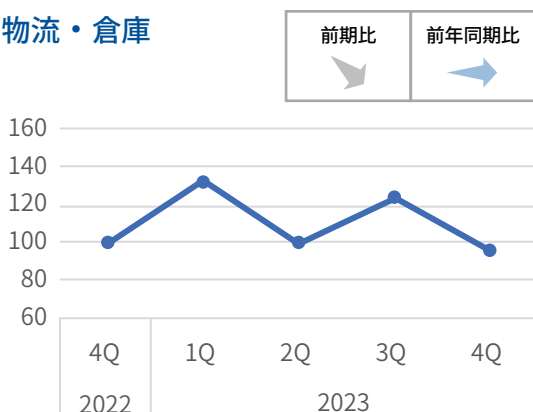


貿易・輸出入

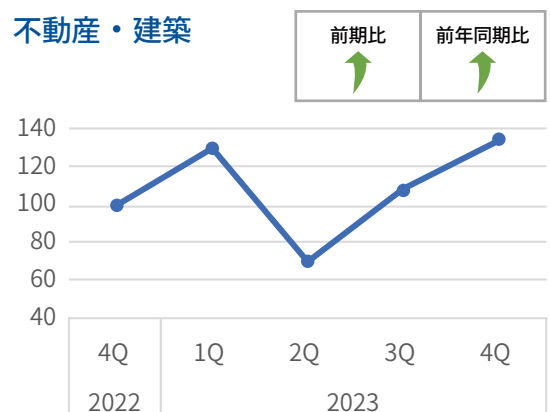


- 物流・倉庫業界の求人数は前四半期比で19%減少した、前年同期比で1%減少した。
- 不動産・建築業界の求人需要は前四半期比で大幅に25%増加し、前年同期に比べ36%増加した。

物流・倉庫



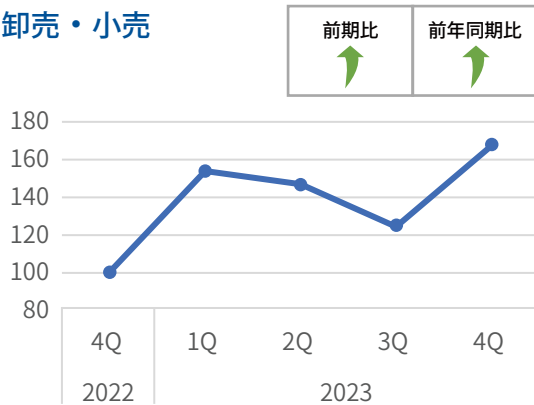
不動産・建築



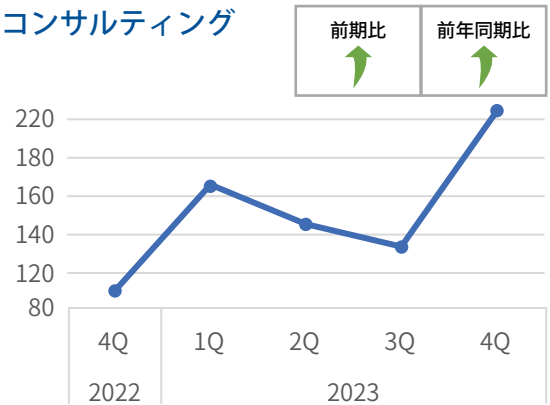


- 中国国家统计局のデータによると、2023年の社会消費財小売総額は471,495億円で、前年比で7.2%増加した。このうち、現物商品のオンライン小売額は130,174億円で、8.4%の増加し、社会消費財小売総額に占める割合は27.6%。
- 卸売・小売業界の求人数は前四半期に比べて大幅に38%増加し、前年同期に比べて大幅に69%増加した。
- コンサルティング業界の求人数は前四半期に比べて大幅に67%増加し、前年同期に比べて大幅に122%増加した。

卸売・小売

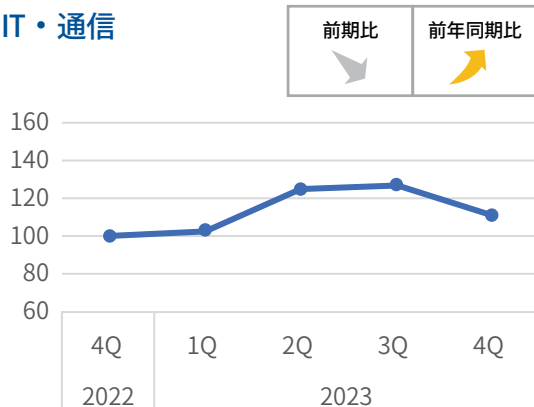


コンサルティング

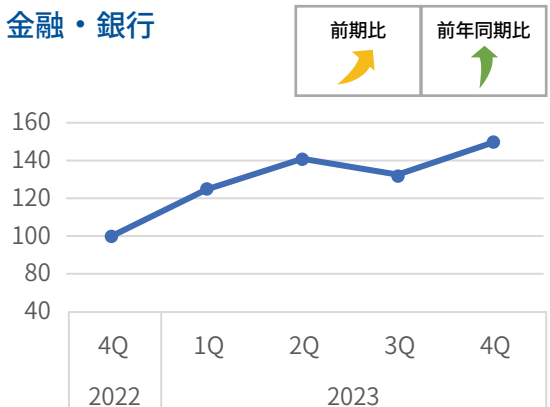


- IT・通信業界の求人需要は前四半期比で11%減少し、前年同期比13%増加した。
- 金融・銀行業界の求人需要は前四半期比で11%増加し、前年同期に比べて大幅に46%増加した。

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%)
- ↘ やや減少 (70-90%)
- ↘ 大幅に減少 (70%未満)
- ↔ 横ばい (91-105%)

> 地域別求人動向(中国香港)

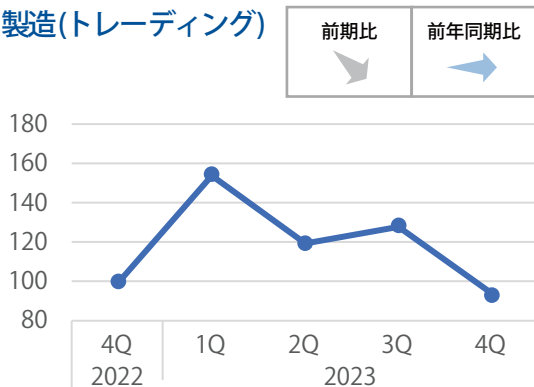


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

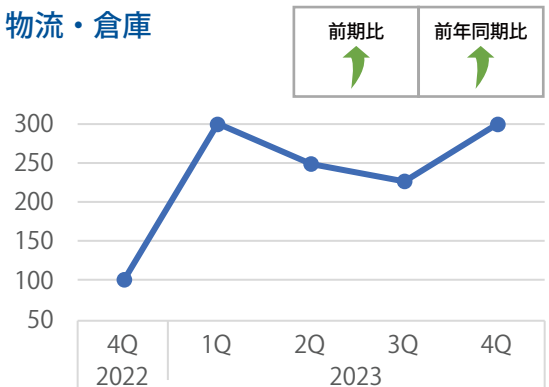
凡例： 前年同期比 ↑ 急激に増加 ↗ 安定増加 → 横ばい ↘ やや減少 ↓ 大幅に減少

- 製造業(トレーディング)の2023年第4四半期は昨年同期比・前期比ともに減少傾向にあった。前期と比較すると約5%の減少傾向が見られた。引き続き中国本土の不景気の影響を大きく受けている業界であり今後の先行きが不透明である。そのことから採用は欠員が出た際のみ行われるケースが多く、年末を迎え人材の動きが少ないことが求人数の減少につながった。旧正月が明けると人材の動きが出てくることから採用活動の増加が予想される。
- 2023年第4四半期の物流・倉庫は昨年同期比・前期比ともに増加傾向ではあるものの、これは全体の母数が小さい数字であるため実際には微増であったと言える。製造業界同様に不景気の影響を受け、工場は稼働率を下げていたことから物流需要の落ち込みが続いた。欠員が出た場合でも担当レベルなどでは欠員補充を控え、マネージャー層など必要不可欠なポジションの後任採用のみ行う企業も見受けられた。2023年は引き続きコロナウィルスによる規制の影響を受けていた部分もあるが2024年は年始から完全に規制が撤廃されていることから2023年よりも人材の動きが出ることが期待される。

製造(トレーディング)

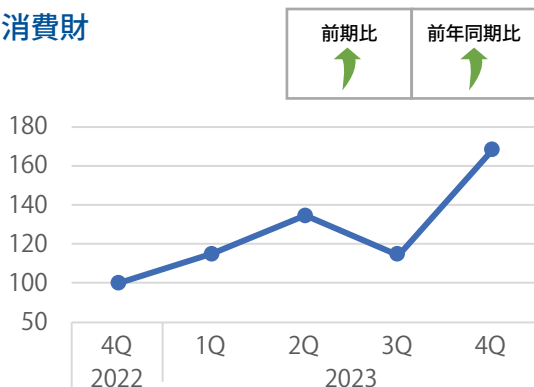


物流・倉庫

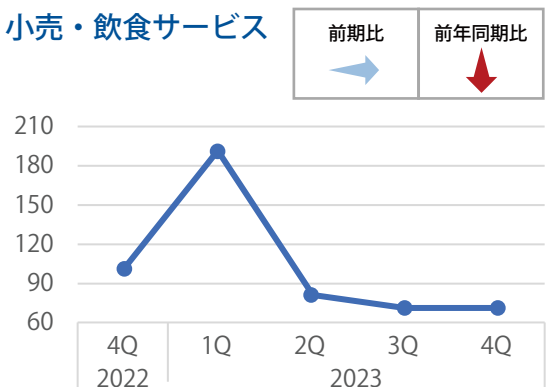


- 消費財の2023年第4四半期の状況としては前期に見えた減少傾向に歯止めがかかり昨年同期比・前期比ともに右肩上がりの結果となった。特に昨年同期比約69%と求人数の増加が目立った。求人の内訳をしてみると営業職やマーケティング職などのポジションが増加傾向にあり、今後よりビジネスに動きが出る事を予測した採用活動が見られた。人材のローカル化が進み日本から駐在員を送る代わりに日本人を現地採用を行う企業も増加傾向にある。また年末年始・旧正月を迎えるにあたり人材確保が困難になることを見据えて、早めに採用活動を開始した企業も見受けられた。
- 小売・飲食サービスの2023年第4四半期の結果は昨年同期比では70%に留まり減少傾向を見せた。前期比では同率となった。ホリデーシーズンを迎えたが、数年前迄見られたような香港内での大量消費の動きは見られず、旅行に出て香港外での消費をする傾向が強かったことから、小売・飲食業界は全体的に落ち着いていたと言える。そのことから採用活動も欠員が出た場合のみの必要不可欠な採用に留まった。今後旧正月が明けて動きを見せる人材が増えることからマーケットが活発になることが予想される。

消費財



小売・飲食サービス



> 地域別求人動向(中国台湾)

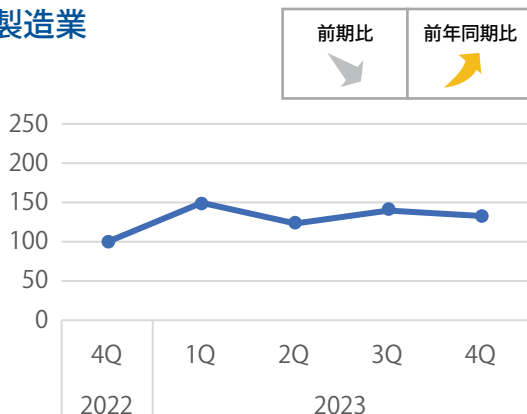


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。
 四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

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

- 台湾行政院主計総処のデータによると、2023年11月の失業率は3.37%（季節調整済）で、2023年8月の3.42%（季節調整済）からやや減少した。弊社台湾2023年第4四半期全体日系企業の「求人案件数」は前年同期比102%でやや増加。産業別から見ると、「製造業」は前年同期比124%、「サービス・その他」は前年同期比95%、「貿易/商社」は前年同期比89%、「Web・IT・通信」は前年同期比73%。
- また、「求人数」に関しては、台湾労働部が2023年7月に実施した「2023年第3回人材需要調査（2023年10月末）」によると、7月末の結果に比べ、10月末の需要人数は5.2万人増加。そのうち、製造業がトップで、1.7万人増加。宿泊と飲食業がそれに次ぎ、0.8万人増加。
- 2024年第1四半期の動向に関しては、2023年10月に実施された「2023年第4回人材需要調査（1月末）」によると、1月末の需要人数は4.9万人増加、前四半期に比べ、増加人数は約5.8%減少した。そのうち、製造業が依然としてトップで、1.3万人増加、増加人数は前四半期比約23.5%減少。宿泊と飲食業がそれに次ぎ、0.7万人増加、増加人数は前四半期比約12.5%減少。人材需要が増加する理由を産業別に見ると、製造業、宿泊と飲食業、卸売と小売業はいずれも「事業の拡大または経営多角化」が最多で、それぞれ44.5%、43.8%、42.5%。「退職者の補充」がそれに次ぎ、それぞれ41%と28.2%、36.8%。他の産業の殆どでも「事業の拡大または経営多角化」が人材需要増加の主な理由。

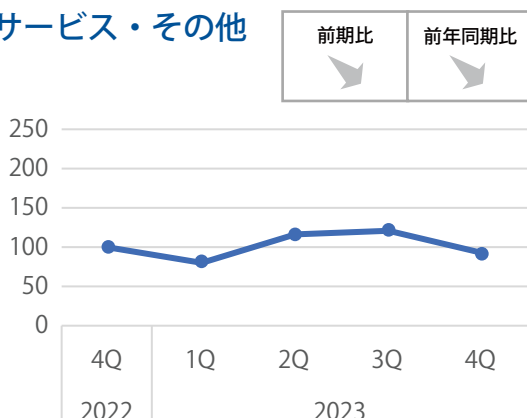
製造業



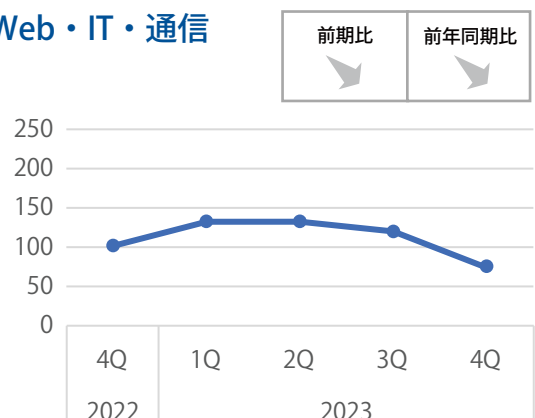
貿易・商社



サービス・その他



Web・IT・通信



> 地域別求人動向(非日系企業)

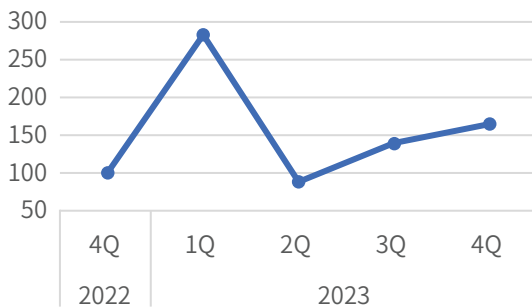


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。
 四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。
 ※これらの情報はPERSOLKELLY Chinaの自社データを元に作成しています。

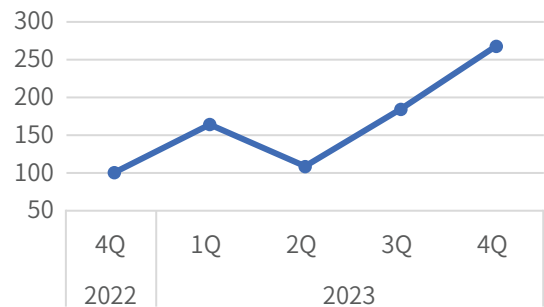
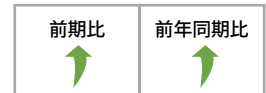
凡例： 前年同期比 ↑ 急激に増加 ↗ 安定増加 → 横ばい ↘ やや減少 ↓ 大幅に減少

- ハイテク／インターネット業界の第4四半期の採用者数は、第3四半期比で6%増、前年同期比で58%増となった。技術革新と応用の深化に伴い、インターネット企業の技術人材に対する需要は増加の一途をたどっている。このため、採用市場は好転を見せ、ハイテク・インターネット分野の専門家は非常に人気がある。
- 化学業界のベンチマーク企業の第4四半期の調査報告書によると、化学製品の国内および国際的な需要が成長を再開すると予想され、化学業界全体が回復すると予想されるが、中流業界の大規模な供給側の設備投資だけでなく、伝統的な化学品の需要のための化学の川下産業を考慮すると、成長が鈍化しているため、化学中流業界の需給矛盾が顕著である、利益のレベルはまだ歴史的に低いレベルになる。

ハイテク ・インターネット

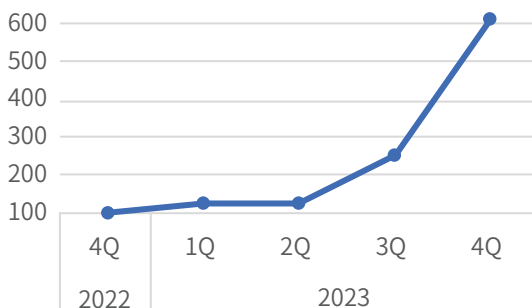
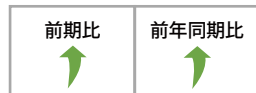


化学

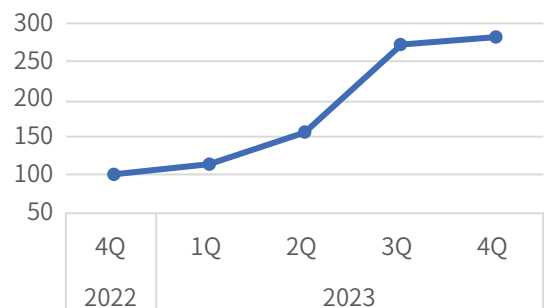


- 国家は「倉庫・物流業の質の高い発展の促進に関する指導意見」を発表し、倉庫・物流業界の質の高い発展の方向性を指し示す。その結果、物流・倉庫業界の雇用者需要は前四半期を大幅に増加した。
- 製造業の弱い需給は、依然として世界経済の回復ペースの鈍化の主な原因であり、輸出事業の縮小、海運の緊張や国内企業の期待に他の影響は、2024年、マクロ経済の回復に伴い、我々は、製造業の需要が反転を底に期待されている。

物流・倉庫・運輸



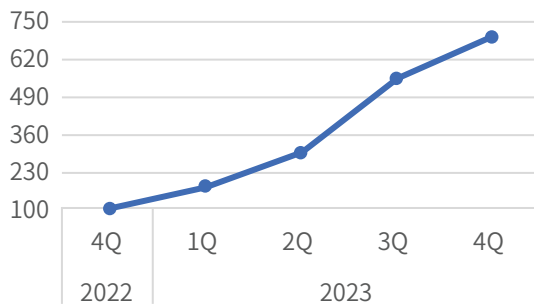
製造業



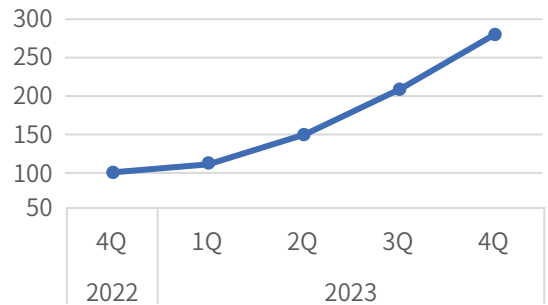


- 消費者ブランド市場は、勢いを増してきた時期を経て、2023年に大きな成長を遂げた。第4四半期は、マーケティング部門の採用需要が第3四半期および前年同期を大幅に増加した。
- 中国銀行研究院が発表した「2023年第4四半期の経済・金融見通し報告書」によると、2023年第1～3四半期の世界および中国の経済・金融運営と世界の銀行セクターの運営をレビューすると同時に、2023年第4四半期の経済・金融情勢と世界の銀行セクターの発展動向を展望し、中国の年間GDP成長率を5.2%前後と予想している。

FMCG・eコマース ・高級品

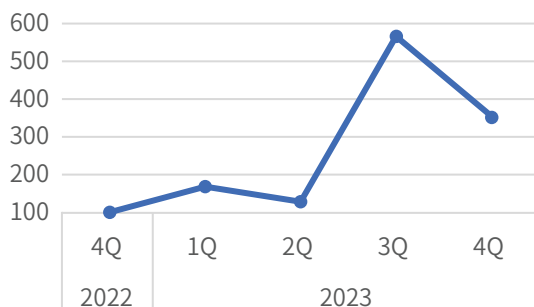


銀行・金融サービス

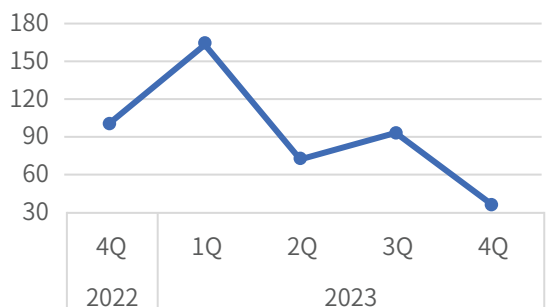


- ヘルスケア業界では、技術職、複合職、管理職の人材に対する需要が高まっており、候補者がヘルスケア業界で競争力を維持するためには、継続的な学習と能力開発が鍵となる。
- 不動産市場は現在、過渡期における調整の最中であり、景気回復が続く労働需要が拡大するにつれ、不動産市場と雇用情勢は今後も概ね安定した状態が続くと予想される。

ヘルスケア ・ライフサイエンス



デザイン・不動産



凡例：前年同期比・前期比（図表データは社内データベースから得られたものであり、業界全体の調査傾向を表すものではない。）

- ↑ 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)



絵本・児童書を通じて子供たちに本の楽しさを提供するポプラ社。

今回は子供の頃から本に囲まれて育ち、出版業界での経験も豊富な松原様に中国市場、事業戦略について伺ってみた。



蒲蒲兰绘本馆®
KID'S REPUBLIC

北京蒲蒲兰文化发展有限公司
北京白杨万叶文化发展有限公司

副総経理/執行董事: **松原智徳**



① 松原さんご自身の経歴について教えてくださいか?

大学卒業後、出版社、企画編集会社での勤務を経て2017年に当社に入社しました。学校向けの書籍、書店向けの書籍、海外事業を担当した上で2021年に北京に赴任しました。
*子供の頃から本に囲まれて育っていたこともあり、就職活動をする上で何をするかを考えたときに「本に関わる仕事がしたい。」と思うようになり出版社での就職を決めました。

*子供の頃ご自宅には5,000冊ほどの本があったそうです。

② 海外赴任のきっかけは?

社内応募です。入社した時からポプラ社が海外で事業をやっているのは知っていました。私もチャンスがあるならば、いずれは海外で働きたいと考えていたので応募することに決めました。当時の役員が「きみは海外での勤務が向いていると思う。」と言ってくれたことも意思決定をするきっかけになりました。今、振り返ってみると柔軟性が高いとい

う自分の特性が中国で働くことに向いていたのかなと思います。中国の出版業界も変化が早いので、付いて行くためには柔軟性がとても大事だと思います。やりながら考えるということが中国で仕事をする上では大事だなと思います。



③ 改めて貴社の中国での事業についていただけますか？

一つ目は、本の編集と販売です。二つ目は、IP (Intellectual Property) 知的財産) 商品の授權ビジネス、日本本社の権利を現地の会社に販売するという事業です。本の編集と販売の事業については、現地以外の国の本を現地語に翻訳して販売する仕事と、現地の作家とオリジナルの絵本を作って販売するという2つのパターンがあります。現状、事業の大部分を占めるのは、本の編集と販売です。また、本の点数でいうと、日本の書籍の翻訳が最も多いです。オリジナル作品については、以前は、数をたくさん作ることもしていましたが、現在は品質を高めることを重視しています。高品質な本とは、我々としては「子供たちが選ぶ本」「親や絵本館が子供に読んであげたいと思う本」「ロングセラーになる本」と考えており、そういった本をより多く展開していきたいと思っています。



④ 日本と中国の間で子供たちが選ぶ本に違いはあるのですか？

あまり変わりはありません。日本で受け入れられている「おしりたんてい」や「かいけつゾロリ」は中国でも子供たちにたくさん読まれています。作品が持っている価値観に普遍性があるからでしょうね。一方で日本と中国では親の本に対する考え方に違いを感じることもあります。中国では絵本であっても、学びとなる内容や、能力を伸ばすような内容が含まれていることが求められる傾向があります。子どもが楽しめるかどうかや、親子のコミュニケーションツールとしての役割といった点は、日本ほどは求められていないと感じます。私としては、きっかけは何であれ、子どもが本に触ればその面白さや楽しさは絶対に伝わると考えているので、親の考え方がどうかというのは実はあまり気にしていません。

⑤ これからの事業の展開について教えてくださいか？

まずは編集と販売の事業に専念することです。過去には本の編集と販売以外の事業もしていましたが、改めて本を作って売ること集中することにしました。編集と販売の事業においては、読者対象を広げていくことを進めています。絵本だけでなく、読み物にまでジャンルを広げることで実現しようと考えています。読み物の拡大は、おかげさまで上手く進んでおり、今では絵本と児童読み物の新刊発行点数の比率は半分半分くらいにまでなっています。「おしりたんてい」や「かいけつゾロリ」もそのうちの一つです。今後も本のジャンルを広げていく予定です。IP授権事業も今後のマーケットを考えると伸びしろが大きく、重要であると見えています。



⑥ 組織構築についてはどんなことを意識されていますか？

中国ではチームで働くということを重視して組織運営しています。一般的に編集会社では個々人で仕事を進めることが多いのですが、我々はチームを進めることを重視しています。社員にも「みんなで遠くを目指すためにはあなたは何ができるか？」とよく言っていますし、採用の際にも「この人とチームメイトになりたいか？」ということ意識して面接しています。またチームとしては働くためには、組織はシンプルであるべきだと考えています。最近、情報伝達、部門間での連携を進めるために、シンプルな組織に変更しました。またこの組織をより機能させるためにオフィスのレイアウトもよりコミュニケーションがとりやすい形に変更しました。チームとして働くためのいろんな取り組みをこれからも仕掛けていきたいと考えています。

⑦ 最後に読者にメッセージをお願いします。

絵本をつくって売ること、これは当社の原点です。とくに、現地で現地の作家とつくるオリジナル作品は、当社のブランドの核心です。一方で、変化の早さと大きさも現実です。名前を出すのもおこがましいのですが、わたしは時々、社員に任天堂さんの話をしています（任天堂さんを事例に出すと社員も話をよく聞いてくれます）。任天堂さんは、100年以上も前に、花札やトランプの製造・販売を始めた会社です。ソフトを提供することを大切にしながら、今でも花札やトランプの製造・販売も続けています。我々も見習いたいと考えています。

あとは、つねに、新しいチームメンバーを募集しています。当社で働きたいと思ってくれる人が増えるような取り組みも続けていく必要があります。当社のオフィスには、社員の子どもたちや、北京在住の日本人の子どもたち、現地の読者の子どもたちもよく訪れます。子どもはもちろんですが、大人の方でも、ぜひいちど遊びにいらしてください。たくさんの本とともに、大歓迎します！

～～取材を終えて～～

「子供が読みたい本を届ける」、本に対してとても強い想いを持った方だと感じた。「売れる本が必ずしも良い本とは限らない」とおっしゃっていたことにもその想いが表れていたように思う。松原様の想いが中国絵本・児童書市場で広がっていくことがとても楽しみだ。

— PERSOLKELLY China 代表取締役社長 喜島孝広

人事労務コラム

「現地化に伴う経営リスクと対策(人事労務編)」

現地化ニーズの増加と寄せられる相談

アフターコロナ時代を迎えて、弊社の方にも改めて現地化推進に関する相談が増えている。筆者は工作上、中国の様々な地域の日系企業関係者と話す機会が多いがコロナ禍によってストップしていた人の動きが復活し、在中国日系企業各社においても様々な背景から現地化を再加速させなければという使命感が増してきている印象を受けている。小職のコラムで、現地化を推進する上で留意すべき経営リスクを人事労務観点から洗い出し皆様のお役に立てるようなインサイトを伝えていければと考えている。

現地化を推進する上で留意すべき経営リスクとしてはやはり不正に関するものが大部分を占めるのではないだろうか。一般社団法人日本公認不正検査士協会が発表している「不正に対する新型コロナウイルスの影響 ベンチマークレポート(評価報告書)」(2020年実施)を参考にすると、多くの日系企業経営者が新型コロナウイルスによる渡航制限などにより海外現地法人において不正のリスクが増大していると懸念していることが分かっており、不正対策においては早急なリカバリーが求められている。

弊社は中国において約600社強の日系企業とコンサルティングパートナーとしてお付き合いさせて頂いているが、相談を頂く内容の約2割程度が従業員不正に関する相談となっている。それらの多くが①不正支出(接待交際費/私物購入に関する不正支出等)②勤怠管理に関するものに分類される。不正対策においては対症療法的なアクションも常に求められるが、まず最初に弊社が考える以下不正予防のポイントを理解することをお勧めしておきたい。

不正予防のポイント

不正防止教育を概念レベルだけで留めずに、従業員個人の利害と絡めて話すことが大切である。日本であれば「不正はダメ(許されない)」という概念だけである程度の抑止力が働くが、中国においてはそれだけでは言葉足らずである。従業員個人の利害と絡めることによって初めて、「何故不正がダメなのか?」を具体的に理解してもらえるものだと考える。小職が担当する不正防止教育では、次のような因果関係を丁寧に説明している。①不正が発生する>②企業が損失を被る>③不正調査の実施>④加害者の特定と処罰>⑤懲戒解雇および損害賠償の可能性→その結果、従業員個人のみならず家族にも迷惑が及ぶと、ここまで話してようやく従業員に納得感を持たせることができると感じている。

以上、今回は現地化を進める副作用としての不正への対応について事例を上げながら説明してきた。企業関係者皆様の現地化推進の参考になれば幸いである。次回以降では現地化においては必須となる権限移譲の考え方について話す予定である。

—以上—



本多清志 Kiyoshi Honda
英創安衆企業管理諮詢(上海)有限公司
Director

パソル東京本社を経て、2014年シンガポール法人、2016年中国香港法人へ赴任。香港・深センを含む華南における日系電機・機械メーカーのクロスボーダー案件を多数担当。在香港日系企業が華南地区への移転時に発生する転籍・解雇等の雇用問題に対して中国および香港の労働法規に基づいたコンサルティングを実施。その他、人事制度構築、駐在員向け研修を提供。2021年より上海へ赴任し華北・華東地区を担当。



中国大陸

国家インターネット情報弁公室、「情報越境流通の規範化と円滑化に関する規定(意見募集稿)」を公布

9月28日、国家インターネット情報弁公室は「[情報越境流通の規範化と円滑化に関する規定\(意見募集稿\)](#)」(以下:「意見稿」という)を公布しました。「意見稿」では、「データ域外移転安全評価弁法」や「個人情報越境標準契約弁法」などデータ越境に関連する規程の施行に対し、[データ越境安全評価結果の申告、個人情報越境標準契約の締結、個人情報保護認証の取得が不要となる状況](#)について規定されています。主に以下が含まれますが、これらの限りではありません。

- 1.国際貿易、学術協力、国際生産製造・マーケティング活動による情報の越境で、個人情報や重要なデータが含まれていない場合
- 2.国外で収集された個人情報が国内の会社を経由して越境提供される場合
- 3.海外ショッピング、海外送金、航空券やホテルの予約、ビザの手続きなど、本人が当事者として契約を締結・履行する目的で、個人情報を越境提供しなければならない場合
- 4.法律に従って策定された労働規則制度及び集団契約に基づいて人事管理を行い、従業員の個人情報を越境提供しなければならない場合
- 5.緊急時に生命、健康、財産などを保護するために個人情報を越境提供しなければならない場合
- 6.1年以内に越境提供する個人情報が[1万人分未満](#)の場合(ただし、個人の同意に基づく個人情報の越境提供については、必ず本人の同意を得なければならない)

また、1年以内に越境提供する個人情報が1万人分以上の場合について、「意見稿」では以下のように規定されています。
[1万人分以上100万人分未満](#)の場合には、個人情報越境標準契約を締結し、個人情報保護認証を取得する必要がある。
[100万人分以上](#)の場合には、データ越境安全評価結果を申告し、個人情報越境標準契約を締結し、且つ個人情報保護認証を取得する必要がある(ただし、個人の同意に基づく個人情報の越境提供については、必ず本人の同意を得なければならない)。

上海市人的資源・社会保障局にて「本市における労務派遣雇用の規範化問題に関する意見」を公布

12月6日、上海市人的資源・社会保障局は「[本市における労務派遣雇用の規範化問題に関する意見](#)」(以下:「意見」という)を公布しました。「意見」は行政許可の取り消し、停止、未更新の取扱、同一労働同一賃金制度の実施、補助的な職務、派遣従業員の労災発生時の対応、地域間労務派遣の募集及び雇用記録と社会保険、賃金滞納保障金の支払、派遣雇用のHROへの転換など主に七つの問題に対して実施意見を提案しました。

「意見」は2024年1月1日より実施され、2028年12月31日まで有効です。



浙江省人的資源・社会保障局にて「浙江省人的資源・社会保障分野における行政処罰裁量基準(2023年版)」を公布

12月18日、浙江省人的資源・社会保障局は「浙江省人的資源・社会保障分野における行政処罰裁量基準(2023年版)」(以下:「裁量基準」という)を公布しました。「裁量基準」は、2024年1月16日より実施されます。

「裁量基準」は、それぞれ重大でない違法と重大な違法に属する行為を規定し、同時に、処罰裁量を行う必要がある計97項の違法行為に対し、具体的な状況、処罰の根拠、処罰の種類と程度、裁量レベルと基準などを明確にしています。

天津市人社局、一度限りの就業招致手当政策の実施に関する通知を公布

2023年11月8日、天津市人力資源社会保障局は天津市財政局と共同で「一度限りの就業招致手当政策の実施に関する通知」(津人社弁発〔2023〕56号)を公布しました。主な内容は以下の通りです:

1. 受給条件

2023年に大学卒業資格取得した者、大学を卒業後2年以内に就職していない卒業生、失業者として登録されている16~24歳の青年、又は失業登録して半年以上になる者を雇用し、1年以上の労働契約を締結し、且つ社会保険料を1ヶ月間以上納付した企業。

2. 手当金額

一度限りの就業招致手当: 一人あたり1,000元。

* 同じ対象者に対し、一度限りの就業招致手当は一度限りの雇用補助金と同時に受給することができない。



中国台湾

2023年9月8日、基本賃金審査委員会は、2024年1月1日より、月額基本賃金を26,400台湾ドルから27,470台湾ドルに1,070台湾ドル(4.05%)引き上げることと決め、約179万人の労働者が恩恵を受けると推定される。また、時間額基本賃金は月額基本賃金の調整率に従い、176台湾ドルから183台湾ドルに7台湾ドル引き上げられ、約60万人の労働者が恩恵を受けると推定される。

また、立法院は2023年12月12日、「最低賃金法」を可決し、これまで行政命令であった「基本賃金審議弁法」を法律に格上げさせる。審議会を「原則」として毎年第3四半期に開催するのを「定例」に毎年第3四半期に開催するに変更するほか、「消費者物価指数の年間上昇率」を考慮すべき指標と規定することや、最低賃金を評価する分野横断的な研究グループを設置し、研究報告と勧告を行い、審議会の審議に付すことや、労働者の最低賃金の権利を保障し、罰則を規定するなど。雇用者は法律に違反した場合、2万台湾ドルから100万台湾ドルまでの罰金を科す。地方当局は事業規模、違反者数、違反状況により、150万台湾ドルまでの重い罰金を科すことができる。この法律が「合理的、透明、安定的」な最低賃金の発展につながる事が期待されている。

行政院主計総処の賃金・生産力に関する月間レポートによると、2023年10月工業とサービス業の従業員一人当たりの毎月の平均経常性賃金(基本給に諸手当を加算)は前月比0.13%増の4万5,564台湾元で、前年同月比2.31%増。工業では一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万3,292元、前月比0.19%増で、前年同月から2.08%増えた。サービス業では、一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万7,170元で、前月比0.09%増、前年同月から2.39%増加。

中国香港

職場における授乳育児に対する差別またはハラスメントのリスク低減のために？

2021年6月19日より香港における性差別条例(SDO)の改正案が施行され、授乳育児中の女性社員に関する差別は法律上の保護対象となりました。授乳育児に関する差別(直接差別/間接差別)およびハラスメント(授乳育児中の女性に対する非難、侮蔑や威嚇、または敵意のある、または威圧的な環境を作り出すこと)は法律違反となります。

改正SDOでは雇用主に対して授乳育児に配慮した施設の提供は義務付けられるのでしょうか？

授乳育児に配慮した施設の提供は積極的な法定義務とはなっていません。ただし施設の利用提供に関する対応、または施設利用の否認については差別につながる可能性があります。従って雇用主が授乳育児中の女性社員のために、プライバシーが尊重された衛生的な環境を提供し、搾乳や母乳の保管に利用できるように施設または代替場所を考慮することは好ましい事例といえます。

職場における授乳育児用の施設に関しては以下詳細をご参照ください：

<https://www.fhs.gov.hk/english/breastfeeding/30031.pdf>



授乳育児に対する差別/ハラスメントの申立てに対し、雇用主が採るべき予防措置とは？

雇用主は社員がその雇用期間中に行った差別またはハラスメント行為について使用者責任（代理責任）を問われます。これは雇用主が認知していたかどうかに関わらず、雇用主が当該違法行為に対して合理的かつ実行可能な措置を講じていたと証明できない限り追求されるものです。従って雇用主には法的リスクを防ぐため、以下のような措置を講じることをお勧めします。

・授乳育児に関するポリシー

人事規程の見直しおよび更新を行い、授乳育児中の女性社員に対する差別およびハラスメントを構成する条項および該当する懲戒処分が適切に記載されているかを確認すること。また、可能となる場合は搾乳に利用できる施設の設置、当該施設の利用申請の手続きや係る利用に関する規則を制定し、上司、授乳育児中の女性社員および同僚の対応の心得について明確にしておくことが肝要です。

・研修

雇用主は、授乳育児に関するポリシーの説明に加え、研修を通してSDOにおける禁止行為、法的影響および被害者に対する損害影響についての理解を促し、社員教育をすることをお勧めします。それにより社員は「自身の行為が法律上禁止されていると知らなかった」「危害を加えるつもりはなかった」といった言い訳が通用しないものだと知ることができます。

・内部通報

授乳育児中の女性社員に対するハラスメントリスクを防ぐため、雇用主は当該社員の秘密が厳守された上でハラスメントに関する懸念や訴えを報告しうる正当な社内処理手続きについて知らせるべきです。

改正SDOでは授乳育児中の女性社員の犠牲化による差別についても法律の保護対象であると明言しています。したがって雇用主は適切な内部通報ポリシーを設け、内部通報者に対する冷遇や不公平な処遇は容認されないこと、対象者には懲戒処分が科されることなどを明記しておくことを推奨いたします。

機会均等委員会（EOC）では雇用主向けに授乳育児中の女性社員に対する公平性についてガイドラインを発行しています。

詳細はこちらをご参照ください：

https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/FactSheet/GuidanceOnBreastfeedingInEmploymentAndRelatedSectors_e.pdf

主催：PERSOLKELLY China

日系企業新卒合同面接会

企 業 募 集 中

合同面接会の特徴



参加者と直接の交流
が可能



優秀な参加者
が多い



採用効率が大幅にアップ
採用コストが軽減



企業知名向上のよい
チャンス

長年にわたり国内外で好評をいただきました日系企業合同面接会の開催経験を経て、来場者は国内外の有名な大学から文理系新卒、留学生、経験者。以上の人材の採用をお考えの企業様はぜひご参加ください。

合同面接会詳細(上半期)

上海



2024
03/30
土

13:30-17:30

場所:

ラディソン コレクション ホテル上海揚子江 (延安西路2099号)

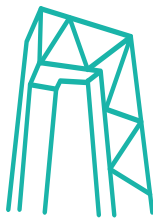
TEL:

021-23526150 (Ms.金)

メール:

info_cn@persolkelly.com

北京



2024
04/13
土

9:00-15:00

場所:

北京海淀区 (場所未定)

TEL:

010-85172300-141 (Ms.马)

メール:

qingyuan_Ma@persolkelly.com

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”

ABOUT US

- 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。

労働関係 | 人材採用 | 組織戦略 | 人事評価 | 人材開発 | 福利厚生



約30年 の中国実績



500名 以上の経験豊富な
コンサルタント



140万人 以上の登録者
データベース



15,000社 以上の企業へ
人材サービスを提供



PERSOLKELLY



PERSOLKELLY Consulting

QRコードを読み取り、最新就職情報をゲットしよう

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





PERSOLKELLY

中国上海

PERSOLKELLY China Co., Ltd.

上海市徐匯区淮海中路999号 上海環貿二期 12F 1201室
Tel: 021-2352-6000
Email: client@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国蘇州

PERSOLKELLY China Co., Ltd. - Suzhou Branch

蘇州市工業園区 蘇州大道西9号 中海財富中心西塔 31F 3103室
Tel: 0512-6958-0058
Email: suzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国北京

PERSOLKELLY China Co., Ltd. - Beijing Branch

V810,9F Hengqin Life Tower, No.108 Jianguo Road, Chaoyang District, Beijing
Tel: 010-8517-2300
Email: beijing@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国広州

PERSOLKELLY China Co., Ltd. - Guangzhou Branch

広州市天河区天河路230号 万菱國際中心 40F 4002-4004室
Tel: 020-3835-0377
Email: guangzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国深セン

PERSOLKELLY(Shenzhen)Co., Ltd.

深セン市福田区深南大道和 金田路交差点 金地中心 15F C10-C11室
Tel: 0755-2221-8481
Email: shenzhen@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOL HONG KONG

中国香港

PERSOLKELLY Hong Kong Limited

6/F, Tower 2, The Gateway, 25 Canton Road, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong
Tel: (852) 2281 0000 Fax: (852) 2281 0099
Email: info@persolhk.com
URL: persolkelly.com.hk

PERSOL TAIWAN

中国台湾

Intelligence Taiwan Co., Ltd.

105406 台北市松山区敦化北路167號 7F D區
Tel: +886 8978 9596 Fax: +886 2731 2500
Email: info@persoltw.com
URL: persolkelly.com.tw