

日本貿易振興機構大連事務所委託

委託先：ネクスト HR コンサルティング（上海）有限公司

「労働契約法の発効による経営の課題」 セミナー質疑応答集

開催場所：（大連 2007 年 7 月 26 日、長春 2007 年 7 月 27 日）

- Q1：中国には、日本の社会保険労務士のような労務管理労働社会保険関係の法令に精通し、適切な労務管理その他労働社会保険に関する指導を行い得る専門家はいるのか。人事管理労務管理を中方に任せている合弁企業の現状について、何か問題点があるか？
- A1：中国には日本の社会保険労務士のような専門家制度はない。労務の法令について、弁護士は法解釈の白黒を判断するが、企業実務に沿った労務管理の指導やアドバイスを提供するものではない。【任せる】という姿勢に問題がある。中国での経営上、「人」の管理が最大な問題となり、任せる思考によって知らないうちに問題がたくさん溜まったりトラブルに繋がったりする事例が多々ある。合弁側が合弁側に有利な方向へ持っていくのも普通の考え方だが、必ずしもこちらにとって有利とは限らないので、少なくとも確認が必要と考えられる。
- Q2：派遣工員が企業での勤務期間が長くなると賃金調整を受ける【期間】とは、どれくらいか？
- A2：企業の賃金調整仕組みによるが、たとえば当該企業が一年に一回、毎年2月に賃金を調整すると社内規がある場合、労務工員の勤務期間が一年以上勤務して2月の賃金調整時に在籍している場合、対象者と理解してよい。
- Q3：ハイテクパークでは、管理委員会より労働契約法の説明会開催の通知があり、企業の労務管理関連資料の提出を要求された。本日参加企業にも、同様な通知が来ているか？
- A3：（他の企業より）特に来ていないようだ。話を総合すると、比較的、設立間もない企業のみが対象となったのではないかと考えられる。労務管理関連資料の提出には、注意が必要である。

以上