

日本貿易振興機構大連事務所委託

委託先：NEXT HR（上海）

「社内規の日常労務人事管理への徹底と労働契約法に対応した報酬体系の調整」 セミナー質疑応答集

開催場所：大連（2008年1月17日）

- Q1： 以前から勤務している労働者について、通算10年の勤務期間内で契約更新を出来る限り有効に行うため、個々の労働者との契約期間は各々異なっても良いのか。
- A1： 職員と個別的に契約期間を約束したり、契約期間の開始や終了の時期がそれぞれ違うほうがむしろ運用管理側にとって有利。管理の手間と綿密なチェック確認や個別面談などの徹底がポイント。
- Q2： 労働契約法の規定に「2回連続した固定契約・・・」、「連続勤務期間が10年以上・・・」とあるが、連続にならない事例を教えてください。1、2ヶ月程の中断期間があれば連続とみなされないか？
- A2： 今までと違い、当局が契約終了後再度新たに契約することで、契約が連続ではないという解釈を認めない方針がすでに明らかになっている。
- Q3： 創業以来、労働契約期間は、皆、一年間として、契約終了月に経済補償金一月分を支払ってきた。これは間違いなく経済補償金と認定されるか？
- A3： 認定されない可能性が極めて高い。ポイントは今までの勤続年数を通算するかどうかにかかわる。通算しないなら「認定される」ことになるが、通算する場合は最後の契約終了時に一括し払う必要がある。
- Q4： 就業規則の合意を得るため、代表者と話した際、別途、福利厚生 of 要求事項を持ち出され、合意を得ることができないでいる。この場合、「生産現場での携帯電話使用禁止」などといった常識的な社内規則も無効となるか？
- A4： 就業規則、社内労務人事管理規定などについて職員代表や工会と協議した際、合意にならない場合は、実施するかどうかの決定権が企業（経営側）にあることは法律で明らかになっている。ただし、規定が違法な場合に職員側が裁判所に訴えた場合、裁判所からは是正が言い渡されることがある。
- Q5： 人材派遣会社から社員の派遣を受けている場合、就業規則の作成はどのように取り組むべきか。
- A5： 派遣社員に対して就業規則をより明確に詳細に作成し徹底する必要がある。派遣側の労働契約に隙間がないかチェックする必要もあり、隙間があれば使用者側の就業規則で補う。派遣業務契約と派遣会社-労働者間の労働契約の内容がリンクしていることが重要。
- Q6： 事務所の運営で注意すべき点と有給休暇の新規定を守らねばならないかを教えてください。
- A6： 派遣社員の運営上注意すべき点は有給休暇の新規定が派遣側の労働契約で反映させておくこと、

使用者側との派遣契約及び使用側の就業規則にも反映させておくこと。

- Q7： 法定休日に残業した場合 3 倍の残業代を支給する際の支給すべき金額は、3 倍給与か。それとも 3 倍残業代か。
- A7： 3 倍の残業代。ただし残業代については事前労働契約などでの約束と本人との合意が必要。
- Q8： 3 倍給与の場合、正常の固定月給に法定休日の 1 日分の給与が含まれていると見なし、当日残業代を 2 倍追加支給するという解釈で正しいか。
- A8： 正しい。固定月給制をとる企業では、残業代の計算は基数 \times 300% で算出するので、「2 倍追加支給」になる。
- Q9： 残業代の基数として、従来規定の 20.92 日、今回規定の 20.83 日、21.75 日の違いとその運用方法について教えてほしい。
- A9： 20.83 日は毎月の法定勤務日数、20.83 日以降の勤務時間が残業時間と計算される。21.75 は残業代の計算日数。運用方法は、月間勤務時間と残業代計算基数が一定とする場合、残業時間が従来より 0.09 日 ($20.92 - 20.83 = 0.09$) 増えるが、21.75 と分母が大きくなることで残業代の計算基数は小さくなる。
- Q10： 中国における、日系企業の給与及び昇給率等の動向について、アドバイスいただきたい。
- A10： 一定%に従い「定期昇給」を行う手法はお薦めしない。関連データは市販される資料など様々あるが、地域と競合のデータがあれば充分である。

以上