

【就業規則の制定&改訂】

中華人民共和国労働契約法の施行前後から、就業規則の制定、改訂についての相談が多くなっています。これは、08年1月1日から施行された労働契約法第4条で企業(雇用主)が就業規則を制定し、正しい実行が決められていると思われたためです。

また、本法律により労働契約期間が従来の1~3年程度の繰返しが困難になり、雇用の長期化が懸念され各企業とも新たな対応が必要になってきたからだと思います。

この種の相談では、次の点に注意するように指導しています。

1. 就業規則は、日本本社の物を基本に骨格を作成し、中国労働法および労働契約法で定められている条項を付加するようにしよう。こうすることにより、日本本社も理解しやすい就業規則を作ることが可能になります。
2. 中国人労務担当者を就業規則の作成初期から参画させ、中国人従業員が理解しやすいような表現とします。また、労働契約の解除、終了は最重要事項になり、労働契約法の条文とほぼ同じ文言を盛り込むことも必要になります。
3. 雇用の長期化にともなう組織の硬直化への対応として、懲罰規則を明確化いたします。これは、労働契約の解除、終了にも関係することであり内容は慎重に検討します。
4. 就業規則の内容に連動させて、人事労務部門も業務改革して、業務マニュアルを作り、社員の誰でも同じ仕事ができる「業務の標準化」を進めます。その上で、就業規則の運用および管理をきめ細かく実施いたします。

中国では、就業規則の重みは日本以上にあると考えるべきでしょう。従って、就業規則は単に制定すればことが足りたと考えず、次のことをしっかり実行していただきたいと思えます。

1. 従業員への周知徹底……5Sの「躰」が改善されます。
2. 公平な懲罰……中国人の従業員の不公平感とは「面子がつぶされた」になります。
3. 文書管理の確立……労働契約書の保管、社会保険関係書類および档案などの文書の取扱い(第50条)が法律に盛り込まれています。また、労働行政部門の監査への対応も経営として重要な仕事です。しっかりした

対応が出来るように、日頃から文書を管理する組織・システムにします。

4. 出向者への教育……日本人は高級管理者、就業規則の条文を暗記するぐらい熟知すべきです。

(亀山 悟;記)

OVTA 国際アドバイザー

「OVTA-Chinaメンバー」