

企業就労者の新労働契約法等に関する意識調査

神戸学院大学 経済学部教授 竹治 康公

2008年1月1日、中国で新労働契約法(正式名称：中華人民共和国労働合同法)が施行された。新労働契約法は雇用契約について被雇用者たる労働者の保護を強く打ち出し、労働者の権利を明確にしている。この新労働契約法について中国の被雇用者がどの程度、理解しており、中国での雇用形態がどの程度この新労働契約法に沿ったものになっているのか、また、その周辺の問題として、中国の労働者は雇用者に対して何を望んでおり、現在勤務している企業をどのように見ているかについて客観的な調査を実施し、データを入手しておくことは今後の日系企業の人事マネジメントのあり方を考える上で非常に有意義である。

そこで ERC では、エストコンサルティングに 2007 年、2008 年の 2 度にわたって上記に関する調査を依頼した。本稿ではその意識調査の結果について論評し、いくつかのインプリケーションを整理する。まず、調査の目的は、中国における企業就労者の新労働契約法（2008.1.1 施行）に関する理解と評価を調べることである。調査方法は定量調査である。調査サンプルは日系企業 30、欧米系企業 30、国営企業 20 の合計 80 である。調査内容は、企業の雇用制度に関する就労者の評価、就労者の新労働契約法に関する理解度と認識、および就労者のキャリアプランに関するものである。調査の結論としては、まず、欧米系企業については、1) 勤務時間が長い、2) 職務に関するプレッシャーが大きい、3) 給与水準が高く、福利厚生が充実、4) 就労者の雇用制度に対する理解が比較的浅い、5) 海外就労に積極的興味がある、6) 個々のスキルアップへの関心が高い、といった特徴が見られる。一方、日系企業については、1) 職務区分が明確で、仕事ぶりは謹厳、2) 管理基準が明確である、3) 当地の制度と法規を遵守、4) 個々のスキルアップへの関心が低い、5) 従業員は海外就労に興味がある（特に本社での就労）、といった特徴が見られる。最後に国営企業に関しては、1) 管理制度は万全だが、実際の運用に問題が散見される、2) 給与レベルの格差が大きく、従業員はより多くの成果給を要望、3) 当地の制度と法規を遵守、4) 雇用制度に対する理解が比較的浅い、5) 海外就労には慎重な態度、6) 従業員は企業への忠誠度が高い、といった特徴が見られる。以下では、調査データを元に、これらの結果について検討を進め、今後、特に、日系企業の人事マネジメントに欧米系、国営の手法で参考になる点、あるいは改善すべき点について議論を進めていく。

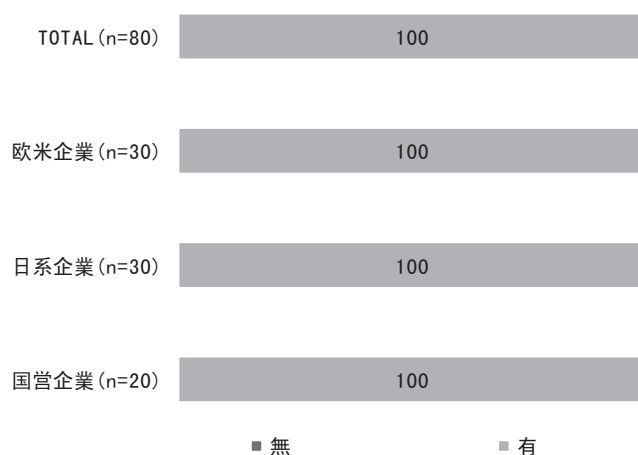
第2節 雇用制度の運用

まず、雇用制度の運用に関して質問を行った。質問内容と回答は図 2.1 の通りである。

図2. 1 Q1. あなたは雇用主(会社)と雇用契約を結んでいますか？

Q2. 試用期間について、法律に定める規定のとおり守られていますか？

－ 企業アンケート： Q1,Q2 －



その結果は、

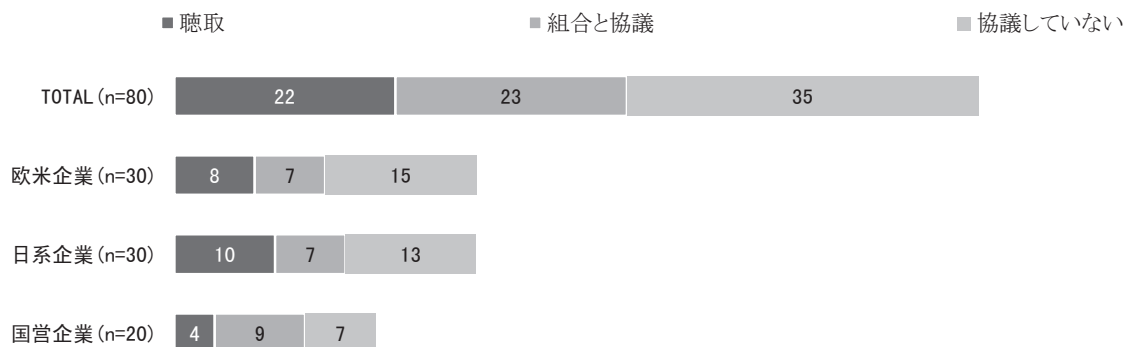
- すべての調査対象企業は従業員と労働契約を締結している。
- すべての調査対象企業は従業員の試用期間について国家の関連法律の規定を遵守している。

である(図 2.1)。

次の質問は就業規則制定に当たったの雇用者側とのコミュニケーションに関する質問であり、質問内容と結果は図 2.2 の通りである。

図2. 2 就業規則の制定に際して会社側と協議が行われましたか？

－ 企業アンケート：Q3 －



企業は就業規則作成に際して、従業員との意思の疎通を欠いている。

→ 欧米企業＜国営企業＜日系企業 の順にその傾向が強い。

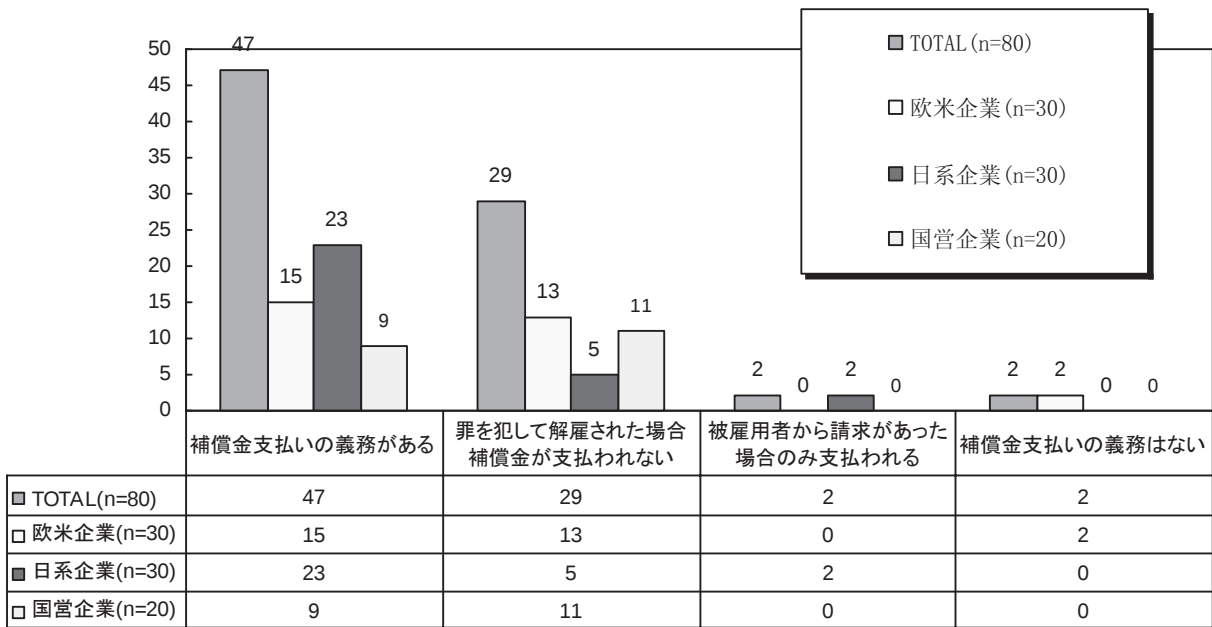
- 調査対象企業就労者のうち、直接会社の就業規則の作成に参加した比率は 27.5%、会社の労働組合による間接協議を行った比率は 28.7%、43.7%は全く協議をしていないと答えている。
- 日系企業・国営企業と欧米企業の比較において、欧米企業の方が従業員との意思疎通が少ないことがわかる。労働組合との間接協議が行われたのは欧米企業で 23.3%、日系企業で 33.3%、国営企業で 45%である。このことは欧米企業において労働組合の組織率が極めて低いことにも関連している。
- 国営企業では 35%が従業員と全く協議しておらず、この比率は欧米企業では 50%、日系企業では 43.3%となっている。

第 3 節. 企業就労者の新労働契約法に対する理解度

次に被雇用者の新労働契約法に対する理解度について質問した. まず, 契約期間内の解雇に対する被雇用者の権利についてである. 質問内容と結果は図 3.1 の通りである.

図 3.1 労働契約締結後、契約期間内の解雇に際し、雇用主に補償金支払い義務がある？

- アンケート : Q4 -



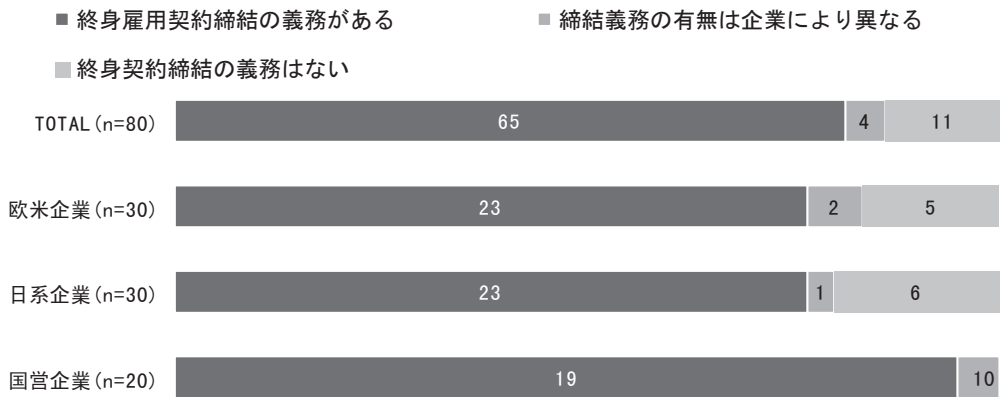
新労働契約法に謳われた被雇用者の権利についての理解は総じて深いとはいえない。

- 新労働契約法の中で特に被雇用者の権利に関わる規定についての理解度をみると、調査対象企業就労者間での有意な相違は見られなかった。
- 契約期間内の解雇に際し、『会社は補償金支払いの義務があることを知っている』と答えたのは欧米企業で 50%、日系企業で 76%、国営企業で 45% と日系企業就労者が全体の約半数を占めていたのに対し、『刑法に定める罪を犯して解雇された場合、補償金は支払われないことを知っている』と答えたのは欧米企業 43%、日系企業 16%、国営企業 55% と日系企業就労者の理解度が最も低いことがわかった。さらに、『被解雇者から請求があった場合に限り支払われることを知っている』と答えたのは日系企業で 2 名のみ、『補償金支払いの義務はないことを知っている』と答えたのは欧米企業の 2 名のみであった。

次に、被雇用者との雇用契約が 10 年超となった場合の終身雇用契約移行の権利についてである。質問内容と結果は図 3.2 の通りである。

図 3.2 雇用主は勤続 10 年を超える被雇用者と終身雇用契約を結ぶ必要があるか？(選択形式)

- アンケート : Q5 -

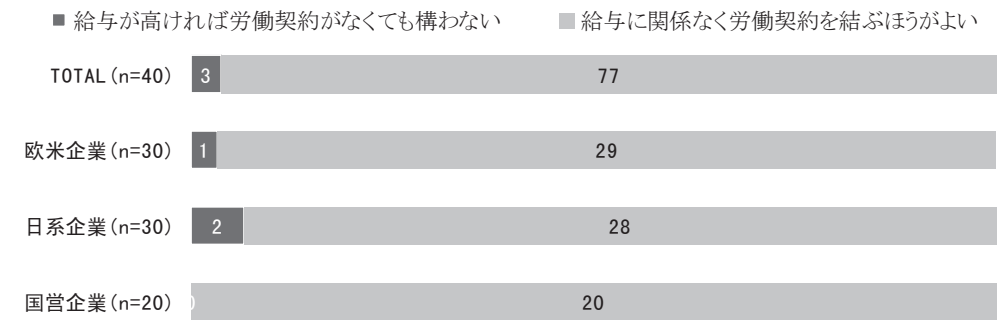


- 『終身雇用契約締結義務の有無は企業によって異なる』を選択したのは、全体の 5%。
- 調査対象者の 13.7%が『雇用主は勤続 10 年以上の被雇用者と終身雇用契約を結ばなければならない』という新労働契約法の関係規定に明記された就労者の権利を理解していなかった。
- 『勤続 10 年を満了しても終身雇用契約締結の義務はない』を選択したのは、欧米企業で 16.6%、日系企業で 20%、国営企業では 0 人だった。
- 『雇用主は勤続 10 年以上の被雇用者と終身雇用契約締結の義務がある』を選択したのは、欧米企業で 76.6%、日系企業でも同じく 76.6%、国営企業では 95%。

次は、雇用契約締結の重要性に関する意識に関する質問である。質問内容と結果は図 3.3 の通りである。

図 3.3 労働契約の必要性に関する質問（選択形式）

- アンケート ： Q6 -



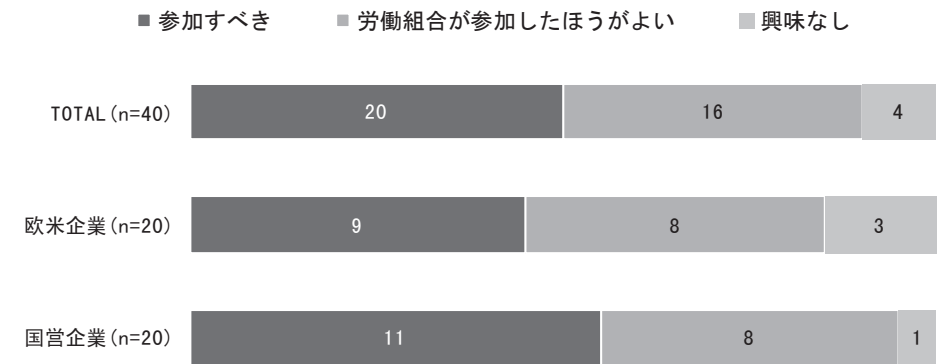
ほぼすべての被調査者が労働契約を結ぶことの重要性を認識している。

- ほぼすべての被調査者が給与の多寡によらず労働契約を結ぶべきと答えた。欧米企業では 96.6%、日系企業では 93.3%、国営企業においては 100%であった。
- 欧米企業就労者のうち 3.3%被調査者は給与が高ければ労働契約を結ばなくても良いと回答。年齢層は 24-34 歳、収入範囲は 5000-8000 元である。

次は、就業規則制定への参加の必要性に関する意識に関する質問である。質問内容と結果は図 3.4 の通りである

図 3.4 就業規則制定への参加に関するアンケート（選択形式）

- アンケート ： Q7 -



半数の調査対象者が企業の就業規則制定に参加することを望んでいる。

40%が労働組合を通じて就業規則制定に参加することを希望。10%が興味なしと答えた。

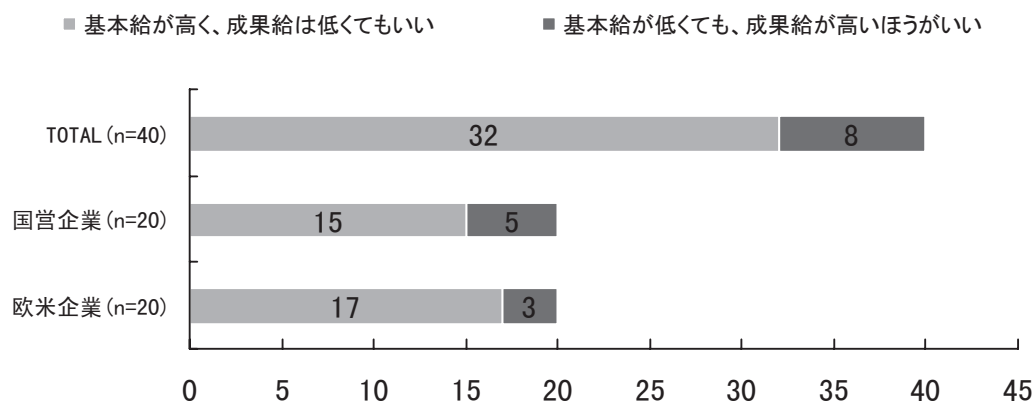
- 『就業規則制定に参加すべき』と答えたのは欧米企業で 45%、国営企業で 55%。
- 『就業規則制定に参加するかどうかは企業によって異なる』を選択したのは 7.5%。
- 『労働組合が就業規則制定に参加したほうがよい』を選択したのは各 40%。

第 4 節．企業就労者の新労働契約法に対する評価

まず、新労働契約法施行後の給与体系のあり方に関する意識に関する質問である。質問内容と回答は図 4.1 の通りである。

図 4.1 給与のありかたについて

- アンケート : Q8 -



新労働契約法施行後、企業就労者は基本給を重視する傾向が強まる。

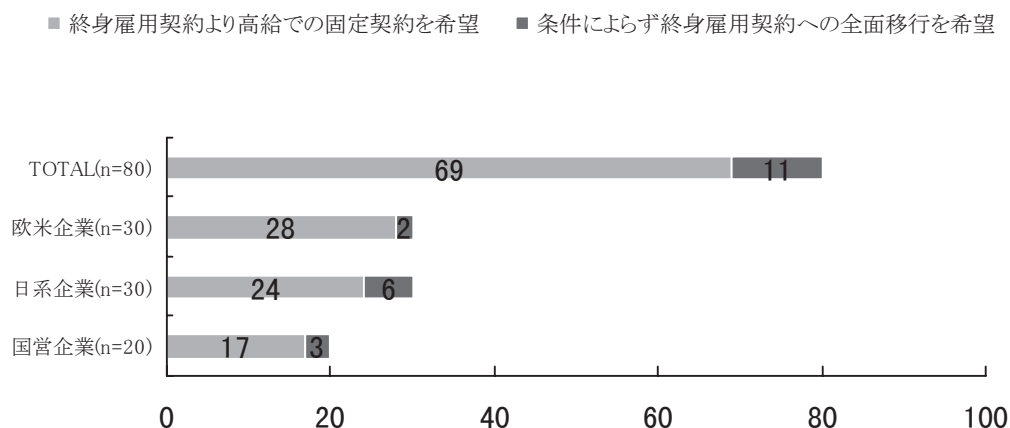
- 80%の被調査者が『基本給の比率の方が高く、成果給は低くてもよい』と回答。
- 20%の被調査者が『基本給は低くてもいいから、成果給が高い方がいい』と答えた。

(本調査の対象年齢層は 24-34 歳。収入は 2000-8000 元、うち 62.5%が男性。)

次は望ましい契約形態のあり方に関する質問である。質問内容と結果は図 4.2 の通りである。

図 4.2 契約更新に伴う終身雇用制への移行について

- アンケート : Q9 -



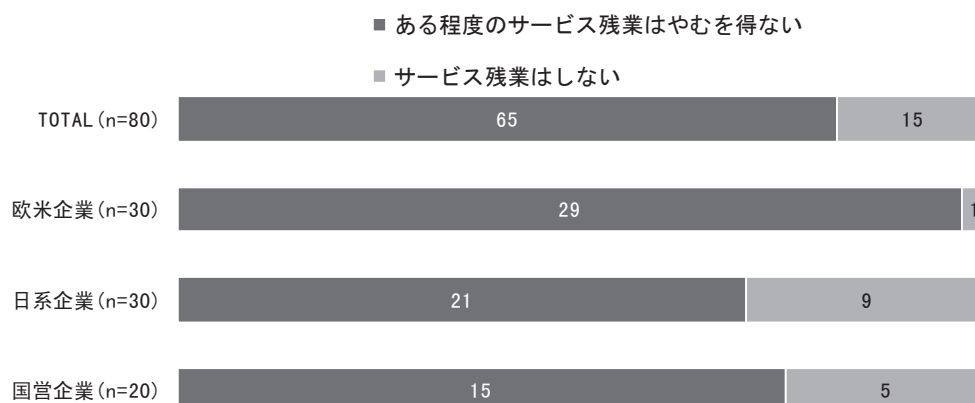
就労者が終身雇用制を歓迎している傾向は見受けられなかった。

- 『終身雇用制よりむしろ高給の固定期間契約を希望する』と答えた就労者は被調査者全体で 86.2%。欧米企業で 93.3%、日系企業で 80%、国営企業で 85%となっている。
- 『終身雇用制への全面的な移行を希望する』と答えた国営企業就労者は 15%。
- 『高給の固定期間契約を放棄しても終身雇用制に移行したい』と答えた日系企業就労者が 20%。

続いてサービス残業の実情とサービス残業に対する評価に関する質問である。質問内容と結果は図 4.3 の通りである。

図 4.3 サービス残業について(選択形式)

- アンケート : Q10 -



ほとんどの企業でサービス残業は行われているのが実状。

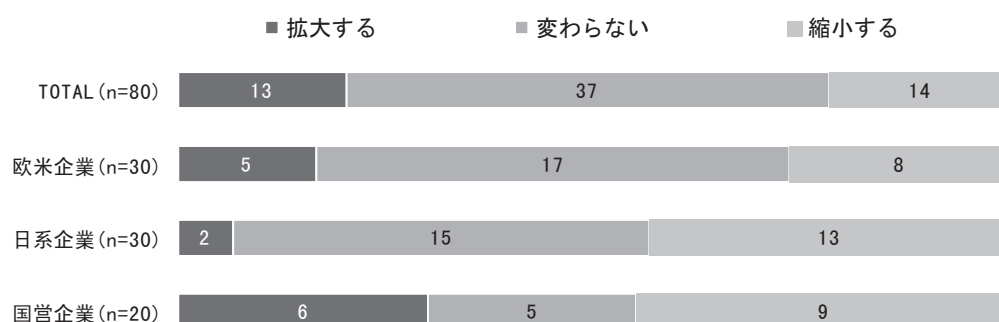
81.2%の被調査者がサービス残業を容認。『サービス残業はしない』と答えたのはわずか18.7%だった。

- 欧米企業就労者の 96.6%がサービス残業をしている。
- 国営企業就労者の中では『ある程度のサービス残業はやむを得ない』が 75%を占めているが、これを年齢層別に見ると 23-34 歳で 90%、35-44 歳では 100%という興味深い数値が出ている。
- サービス残業を容認する被調査者の比率を給与水準別でみると、月給 2000 元以下では 80%、2000 元-4000 元では 81%、4000-5000 元で 100%、5000-8000 元で 90%、8000-10000 元では 100%、10000 元以上で 100%となっている。

次は外資系企業と現地企業との給与格差をめぐる今後の変化に関する質問である。質問内容と結果は図 4.4 の通りである。

図 4.4 新労働契約法で外資企業と現地企業間での給与格差はどう変化するか？（選択形式）

－ アンケート ： Q 11 －



外資企業と現地企業の給与格差は今後ますます『拡大する』と考える被調査者は 16.2%。一方で、46.2%は『現状と変わらない』、37.5%は『縮小する』と考えている。

- 欧米企業就労者の中で、格差が『拡大する』と考える人は 16.6%、『縮小する』と考える人は 26.6%。
- 日系企業就労者の中で、格差が『拡大する』と考える人は 6.6%、『縮小する』と考える人は 43.3%。
- 欧米企業就労者の中で、格差が『拡大する』と考える人は 30%、『縮小する』と考える人は 45%。

第5節 被雇用者のキャリアプラン動向

まず、現地法人と本国本社に給与格差がある場合とない場合の本社への転勤(海外勤務)に対する意向の意識調査である。質問内容と結果は図 5.1, 図 5.2 の通りである。

図 5.1 現地法人と本社の間に給与格差がある場合、本社勤務のために海外に転勤しますか？（選択形式）

- アンケート : Q12 - (2007・2008 年総合の統計)

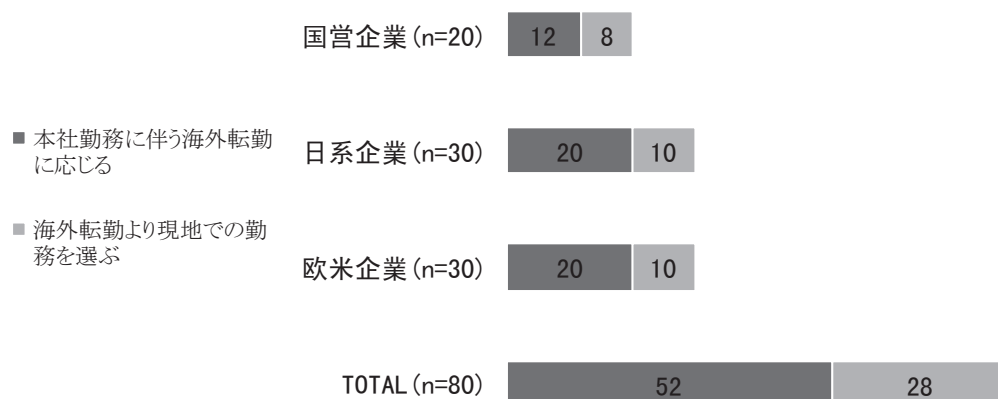
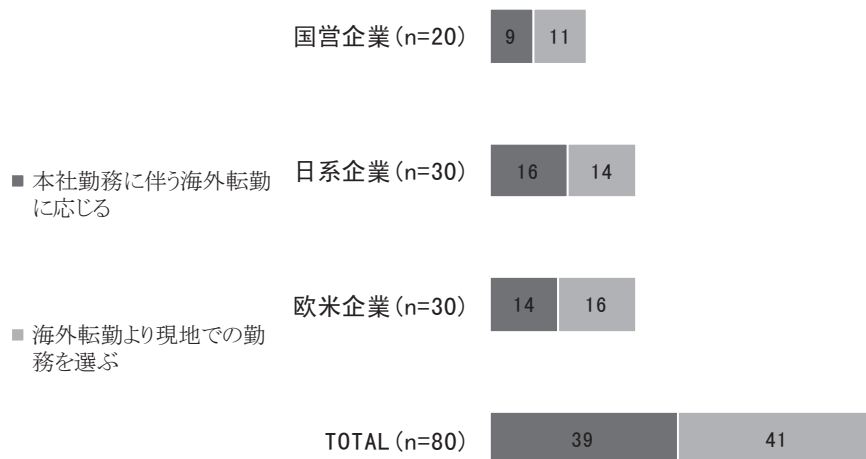


図 5.2 現地法人と本社の間の給与水準が同じ場合、本社転勤のために海外に転勤しますか？（選択形式）

- アンケート : Q13 - (2007・2008 年総合の統計)



2007 年の調査によると、半数以上の被調査者が本社への転勤に伴う海外派遣就労に関心を示した。給与水準の上昇を前提とした場合、全体の 70%（欧米企業 80%、日系企業 66%）が海外転勤を選ぶとしている。一方、現地法人と本社とで給与水準が同じ場合では全体の 55%（欧米企業、日系企業いずれも 60%）と比率が下がっている。

対して 2008 年の調査では、前年の調査結果に比して、本社への転勤に伴う海外派遣就労については、やや関心が薄れている結果となっている。給与水準の上昇を前提とした場合で、全体の 60%が海外転勤を選ぶとし、欧米企業、国営企業のいずれも同率となっている。給与水準が同じ場合では 42.5%が海外派遣就労に興味を持ち、欧米企業が国営企業より 5%高い。

2007 年から 2008 年にかけて、就労者の本社勤務に伴う海外勤務への意識が変化していることが伺える。給与格差がある場合の方が本社勤務に応じる可能性が高く、給与水準が同じ場合には転勤に応じるかどうかは五分五分であるというデータが出ている。

次に、海外勤務についての意向と勤務を希望する場合の勤務希望国に関する質問である。質問内容と結果は図 5.3、図 5.4 の通りである。

図 5.3 中国以外の海外の現地会社に転勤したいですか？（選択形式）

- アンケート : Q14 -

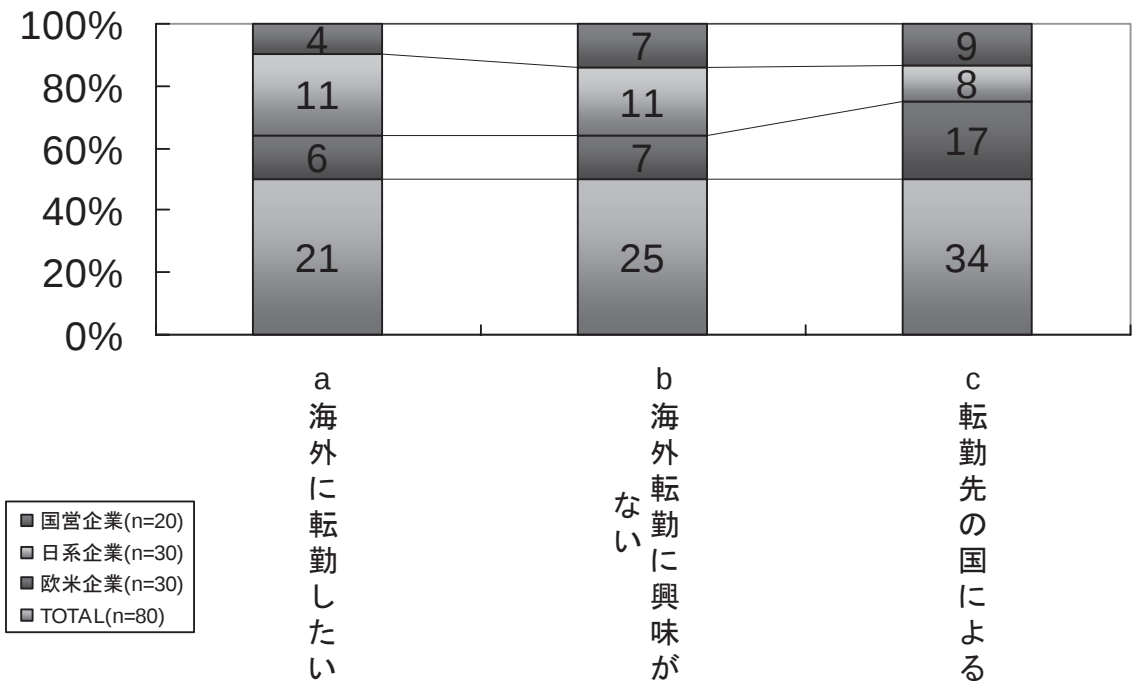
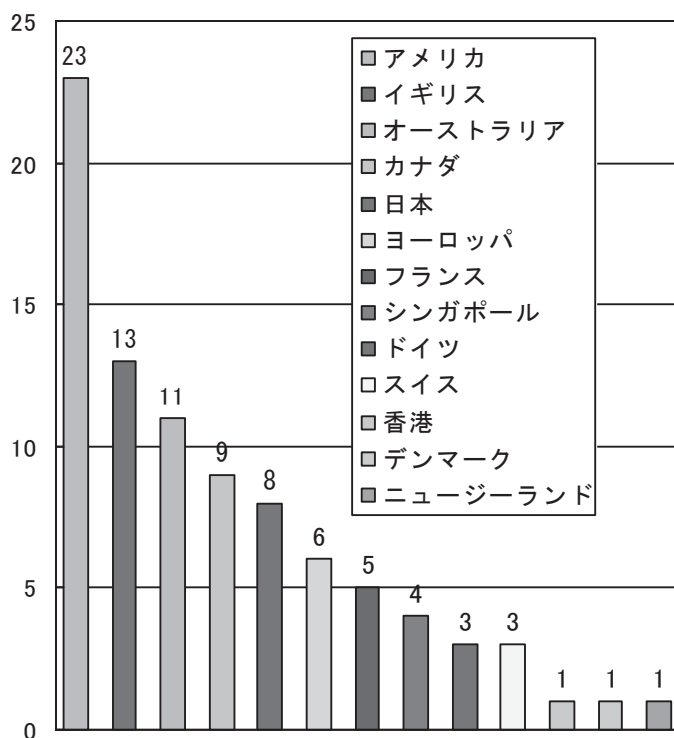


図 5.4 Q14 で C を選んだ調査者は
希望する転勤先を選んでください。

- アンケート : Q15 -



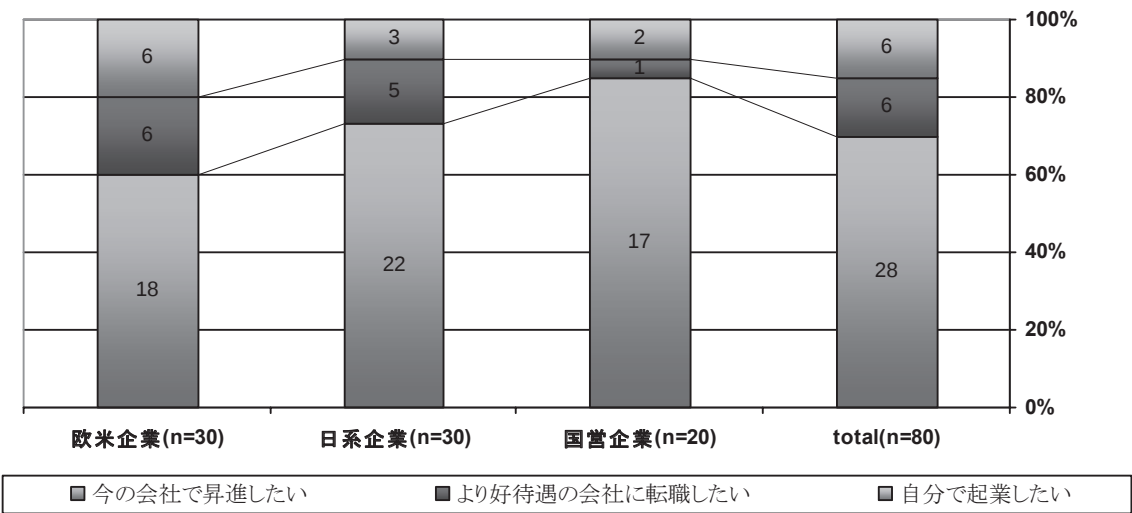
被調査者は海外就労に対して慎重な態度を取っている。海外転勤については 26.2%の被調査者が関心を持ち、31.2%は関心をもっていない。42.5%は転勤先の国によって決めるというオプションを選んだ。

- 欧米企業で『海外に転勤したい』と答えたのはわずか 20%、『海外転勤には興味がない』を選んだのは 23.3%、『国によって決める』は 56.6%。
- 日系企業で『海外に転勤したい』と答えたのは 36.6%、『海外転勤には興味がない』を選んだのも 36.6%、『国によって決める』は 26.6%。
- 国営企業で『海外に転勤したい』と答えたのはわずか 20%、『海外転勤には興味がない』を選んだのは 35%、『国によって決める』は 45%。
- 転勤を希望する国を自由に挙げてもらったところ、アメリカ、イギリスという回答が最も多かった。

最後の質問は就業者の自己のキャリアパスについての意向である。質問内容と結果は図 5.5 の通りである。

図 5.5 将来の展望について（選択式）

- アンケート ： Q16 -



71.2%以上の被調査者は『今の会社で昇進したい』意向を示した。一方、『より好待遇の会社へ転職したい』と答えたのは欧米企業、日系企業、国営企業の順に 20%、16.6%、5% となっており、『転職よりむしろ起業する』を選んだのは欧米企業が日系企業、国営企業に比して 10% 高い結果となっている。

- 国営企業就労者の 85%は今の会社での昇進を望んでおり、欧米企業より 25%、日系企業よりおよそ 12%高い。一方、より好待遇の会社への転職を希望するのは、国営企業就労者が 5%、欧米企業は 25%を占める。自分で起業することを望んでいるのは欧米企業で 20%と日系企業、国営企業の 10%よりやや高くなっている。
- 年齢層別に見ると、35・44 歳では『より好待遇の会社へ転職』を希望する人が 54.2%、『自分で起業する』を希望する人は 53.5%に達した。
- 年齢層別 24・34 歳では『より好待遇の会社へ転職』を希望するのは 46%、『自分で起業する括』を希望する人はわずか 14%である。

第6節 まとめ

調査対象の外資企業は当地の法規に則った雇用制度を整備、遵守しているが、労働契約の締結に関しては雇用者・被雇用者間の意思の疎通が乏しい。

国営企業の労働組合は欧米企業より活発に活動している。

- 調査対象の企業就労者は総じて新労働契約法の関係規定を十分に理解しているとは言えないが、大部分はこれに対して理解意欲をもっている。欧米企業就労者の理解意欲は日系企業のそれより高く、国営企業就労者の理解意欲は欧米企業のそれより高い。(理解意欲： 大 国営企業>欧米企業>日系企業 小)
- 二割の被調査者が基本給よりも成果給の比率が高くなるよう希望。その半数以上は国営企業の就労者。
- 調査対象の欧米企業就労者および国営企業就労者は総じて終身雇用制度を重視していない。国営企業就労者の15%は終身雇用よりむしろ高給・固定期間雇用を選択。その比率は欧米企業に比して10%上回る。また、調査対象の日系企業就労者は欧米・国営企業就労者に比して、終身雇用制度を重視する傾向がある。欧米企業就労者の9割は終身雇用よりむしろ高給・固定期間雇用を選択。その比率は日系企業に比して10%上回る。

	日系企業	欧米企業	国営企業
終身雇用を重視	○	×	×
高給・固定期間雇用を選択	×	○	○

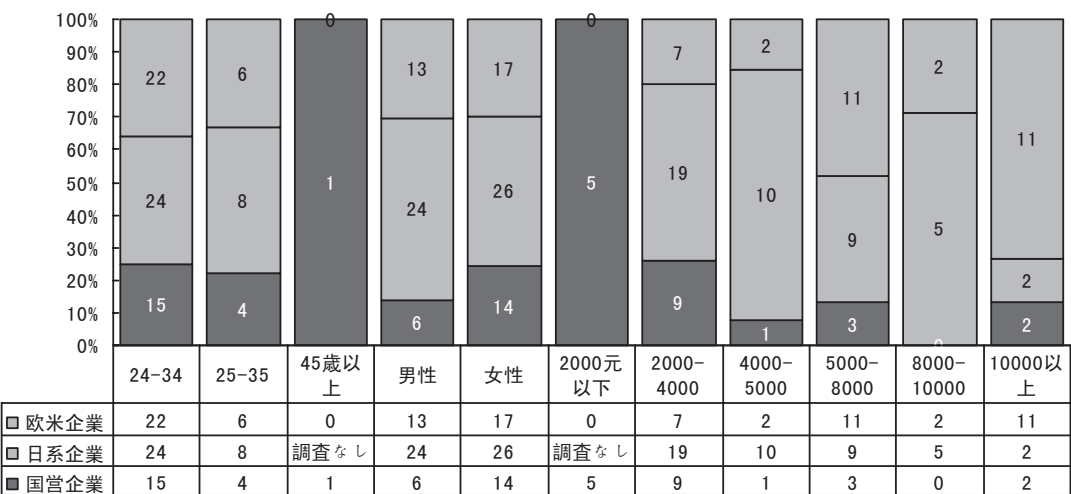
日系<欧米(10%↑) / 欧米<国営(10%↑)

- 概ね全ての調査対象企業においてサービス残業が容認されており、その割合は欧米企業で9割、日系企業で7割を占める(2007年)。この比率は欧米企業において国営企業を25%上回る(2008年)。この傾向は月の給与が4000-8000円の被調査者に最も顕著で、その比率は9割に達する。
- 被調査者は大部分が海外就労に興味があるが、慎重な態度をとるものも見られる。海外(非本社)での就労については、アメリカと日本を選んだ人が最も多い。
- 7割以上の被調査者は現就労先での昇進を希望している。年齢層別で見ると、35歳~44歳では、より好待遇の企業に転職を希望する比率が71%に達し、24~34歳の被調査者より56%上回っている。企業別で見ると、国営企業の従業員がより好待遇の企業に転職を希望する比率は欧米企業に比べて20%上回っている。
- 今回の調査で、日系企業の今後の人事政策を考えるに当たって最も示唆に富むのは、

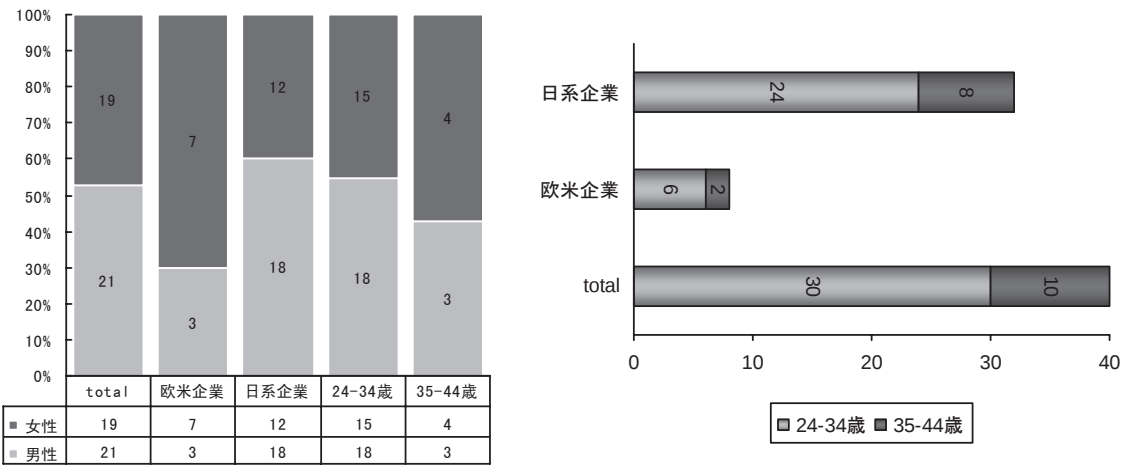
多くの中国人スタッフが転職よりも現在所属している企業内での昇進を望んでいる。一方、給与の低い終身雇用より、給与の高い固定期間雇用を望んでいるという点である。これらは矛盾しているように見えるが、とりもなおさず、現在、所属している企業の将来のキャリアパスを含む「待遇」が満足のいくものであれば、現在所属している企業に留まりたいというものである。これまで、日系企業は入社したスタッフが技術やノウハウを身につけて、いよいよ本格的に仕事ができるようになった段階で欧米系企業などに引き抜かれることが多く、「欧米系のための人材育成機関」とまで言われていた。それは、日系企業の場合、総経理や日本本社スタッフへのパスがないことが多く、また昇進するほど欧米系と比較して待遇が見劣りすることが原因である。これらの点を改善し、優秀な現地スタッフが留まりたくなるような昇進システムや給与体系にシフトしていくことが人事政策上の大きな課題と言えよう。

A. 参考資料

A.1 被調査者の属性別に見た欧米企業・日系企業・国営企業の比率



A.2 被調査者の属性



A.3 給与水準の分布（月あたり）

