

中国進出企業の労務管理・人事待遇制度 と本社が行っている駐在員管理の理解

<第1部>
本社が行っている駐在員管理と
若手・中堅駐在員に求められる役割

2014年3月4日(火) 13:30 ~ 15:20

株式会社名南経営コンサルティング
人事コンサルタント 服部 英治(社会保険労務士)



M E I N A N
Meinan Consulting Network

はじめに

- ・講師の私の父親は、私が物心ついた頃より海外出張・海外単身赴任が続いており、あまり日本にはいませんでした。一時帰国時にいろいろと話しましたが、海外赴任者の辛さが他人事ではないように感じています。
- ・最近の私の仕事は、日本の本社に対しての海外赴任者の人事制度構築や労務管理等についての支援。トラブルが生じないよう管理のバックサポートを行っています。
- ・今日のセミナーは、双方(駐在員 & 日本本社)の立場を理解した上で、日中間で円滑な事業活動を行うために何をすべきかという点を中心にお伝えしたいと考えています。

1. 用語の定義

用語	定義
海外出張	国内企業に所属した状態で、海外の支店や営業所、関連の現地法人等に出張命令によって赴任し、国内企業の指揮命令を受けて勤務すること。国内企業との間に雇用関係があり、労働力を提供する場が単に海外であるだけのこと。
海外出向	在籍出向
	国内企業から海外の関連する現地法人等に出向契約に基づいて異動させ、海外企業の指揮命令の元で勤務すること(出向元企業との雇用関係は継続する)。
移籍出向	国内企業から海外の関連する現地法人等に出向契約に基づいて異動させ、海外企業の指揮命令の元で勤務すること(出向元企業との間に雇用関係は終了する)。
海外派遣	国内派遣元企業(一般派遣または特定派遣)に所属している派遣労働者を、労働者派遣契約により海外の派遣先企業に派遣し、海外の派遣先企業の指揮命令を受けて勤務すること。国内派遣元企業との間に雇用関係は継続する。

2. 日本本社が行っている駐在員管理

赴任前

<比較的関心が高い事項>

1. 各種ルールの設定(住宅、旅費等)
2. 健康管理
3. 賃金設定
4. 事故対策(各種保険等)

<比較的関心が薄い事項>

5. 帰国後のキャリア開発
6. 現地の労務管理

赴任中

<比較的関心が高い事項>

1. 危機管理(安全対策)
2. 健康管理(メンタルヘルスや持病)
3. 定期的な状況等の把握

<比較的関心が薄い事項>

4. 為替レート変動に伴う賃金設定
5. 現地の労務管理

3. どういった人材が駐在員に選任されるか

- ・日本のマーケット開拓は、限界に近い。人口減少が既に始まっている、新たなマーケット開拓として海外の注目度は高いが、海外では熾烈な争いが繰り広げられていることをあまり本社は知らない。
- ・中長期的にみれば、海外駐在員は将来の幹部候補。現場の技術者の方も同様で、グローバル化を本当に知らないと会社は生き残っていけない。
- ・グローバル化の感度が高く、コミュニケーション能力に長けた人材が選任されやすい(高い技術や能力保有は大前提)。
- ・海外に飛ばす、という「嫌がらせ人事」などやっている企業はもはやない。

4. 日本本社からの相談例

駐在員の労働時間管理

- ・駐在員の労働時間管理についての相談は多く寄せられる。
- ・結論としては、駐在員は、原則として日本の労働基準法が適用されない。
- ・とはいえ、駐在員が実態として長時間労働をしていることは多くの企業が知っており、倒れないか等と非常に気にしている。
- ・仮に長時間労働で駐在員が倒れたら、本人も家族も会社(本社)も不幸になる。
- ・実際に、現地で倒れて亡くなれば、遺体搬送も困難。
- ・駐在員の皆さんには、長時間労働とならないように自主的に配慮をすることが必要である。

5. 日本本社からの相談例

駐在員の労働時間管理

表 3-3 赴任地域別に見た週平均実労働時間

(%)

	40時間未満	40~45時間未満	45~50時間未満	50~55時間未満	55~60時間未満	60時間以上	不明	合計	人数(人)
アジア小計	9.6	21.3	15.2	25.4	6.1	21.5	0.9	100.0	790
中国	7.4	27.9	11.6	27.9	5.8	18.6	0.8	100.0	258
その他アジア	10.7	18.0	16.9	24.2	6.2	22.9	0.9	100.0	532
中近東	6.4	14.9	8.5	36.2	8.5	21.3	4.3	100.0	47
ヨーロッパ	9.3	16.1	10.8	28.7	14.0	19.4	1.8	100.0	279
北アメリカ	8.5	13.7	12.4	33.3	11.1	20.3	0.7	100.0	153
中南米	13.0	22.2	9.3	25.9	6.5	22.2	0.9	100.0	108
アフリカ	5.3	31.6	26.3	21.1	-	10.5	5.3	100.0	19
オセアニア	10.6	19.1	14.9	27.7	10.6	12.8	4.3	100.0	47
合計	9.6	19.4	13.5	27.3	8.3	20.6	1.3	100.0	1,443

出典 / 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「第6回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果」

6. 日本本社からの相談例 駐在員の健康管理

- ・持病を抱えた従業員を「赴任させてしまった(事後報告)」が問題ないか、という相談も多い。
- ・健康相談会社(現地)へと契約締結、一時帰国時における健康診断受診は必要不可欠。当然、本社と情報共有が必要。
- ・持病を抱えている方は、診断書の中文訳は手元に持つておいた方がよい。

7. 日本本社からの相談例 駐在員の事故対策

- ・駐在員の現地の事故対策として、何をしなければならないかという相談も少なくない。
- ・日本本社側で管理をするのは、通常以下の2点。
 - 労災保険の特別加入制度の加入
 - 駐在員保険等の任意保険の加入
- ・クレジットカードの保険のみというケースも稀にあるが、現地の怪我等をすべて補償されるわけではない。
- ・ ともに本社に確認をするとよい。 の時効は180日であることが多い一方で、 の時効は2年間。よって、 は保険の保険という位置付けとなる。

8. 本社の人事部門が頻繁に口にする話

- ・中国では、政治的リスクや様々なリスクがあるが、こうした環境の中で仕事をしてくれる人材は貴重。ストレス耐性が身に付くであろうし、そういった人材こそが今後の我が社の経営を担ってもらうことになるであろう(本社談)。
- ・現地には、多くの企業のエース級の人材が投入されており、彼らは将来の幹部候補であることから、人脈形成を期待している。
- ・現地で形成された人脈形成は、会社の5年後、10年後に大きくプラスの作用をもたらす(本社談)。

9. 本社が抱いている駐在員への不安 健康管理

- ・日本への一時帰国で、「現地で酒量・タバコ量」が増えていることを知ることが多い。
- ・実際に、現地でアルコール中毒になってしまいう駐在員もあり、対策を講じたいと考える企業もある。とはいえ、具体的には何もできない。
- ・本社は駐在員に対しての「安全配慮義務」を果たす一方で、駐在員も「自己保健義務」を果たさなければならない。ストレスを与える本社だけが悪いのではない。
- ・健康状態悪化時には、必ず本社に連絡を入れる必要がある。倒れてからでは遅い。通常、本社は産業医に相談する。
- ・赴任前と赴任後には、労働安全衛生法に基づき健康診断実施義務があり、従業員も受診義務がある。

10. 本社が抱いている駐在員への不安 メンタルヘルス

- ・最近は、駐在員のメンタルヘルス問題を最も危惧している。
- ・気が付いた時にはかなり症状が悪化しているケースもあり、帰国もさせられないと嘆く本社も多い。帰国を命じられ、駐在員が自殺未遂をしたケースもある。
- ・配偶者や子のメンタルヘルスについても問題と捉える企業が増えている。
- ・本社は、メンタルヘルスに罹患した駐在員を切り捨てるようなことは絶対にしない。治療に専念をしてもらい、再び現場で活躍をしてもらうことを望まない会社などない。
- ・現地で処方された薬剤は、日本に持ち込めないこともある。写真に撮り、事前に本社経由で産業医にも見てもらう。

11.本社が抱いている駐在員への不安

中国大気汚染

- ・PM2.5問題等、大気汚染が呼吸器に与える影響は大きい。
- ・海外赴任により呼吸器疾患となった際、現在の大気汚染が労災に該当するかという問題がある。
- ・結論としては、現段階において因果関係が証明できないことを理由に、労災に該当はしない。よって、自己の健康は、自分で守っていくしかない。
- ・持病で喘息がある場合には、本社に相談をしているであろうが、配偶者や子についても同様である。最近は、冬季に配偶者や子を帰国させるケースも少なくない。

12. 危機管理と本社の巻き込み方

- ・日本のマスメディアによる報道は大袈裟であり、現場(現状)との乖離は著しい。
- ・中小企業では、情報不足により危機管理対策が極めて脆弱。
- ・危機管理対策は、本社主導で考えるのではなく、現地主導で考える方が上手くいくケースが多い。
- ・そのためには、駐在員より立案 素案作成 本社と内容詳細を検討、といったステップを踏んだ方がよい。
- ・大企業においても、現地の情報は十分に掌握していないため、駐在員からの積極的な提案は有難いものとして受け入れてくれることが多い。
- ・鳥インフルエンザ等といった問題は、本社も神経質になっているため、他社情報等の情報はコマメに発信する必要がある。

13.他国への転勤可否

- ・中国赴任 他国(ブラジルやメキシコ等)への赴任というケースが増加傾向。
- ・発展途上国や治安の悪い国への転勤を拒否するケースもあるが、正当な理由がなければ、解雇を含めた懲戒処分の対象となる。
- ・実際に、中国に赴任をしている実績があるため、転勤を拒否する正当な理由を見出すのは難しい。

14. 駐在員が行うべき本社との取り決め（賃金関係）

- ・中国元の価値の変動によって、手取りも当然変動。この点、本社の関心は薄い印象を受ける。
- ・中小企業の場合は、賃金設定のルールが曖昧であることが多い。
- ・今後の赴任者（後任）のことも考え、駐在員として実際に感じたこと（例：手取り減）を本社に投げかけて、賃金設定のルール（例：6ヶ月毎に見直し等）を構築してもらうとよい。
- ・賃金水準は、日本国内同様に企業によるバラつきがあり、適正水準はない。最近は、上海であればハードシップ手当不支給というケースが増加している。

15. 中国の労務管理の特殊性を本社にどう伝えるか

- ・「O(お前が) K(来て) Y(やってみろ)」という言葉が流行った頃、複雑な思いを抱いた本社は多い。
- ・駐在員も本社も決して対立的な関係を望んでいない。
- ・本社は現地の情報を知りたくても、知る術がほとんどないのが現状。
- ・本社の人事部門も現地に行く積極的な必要性がなければ、渡航にあたっての決済が下りない。よって、溝がますます拡がる。
- ・本社と現場は、定期的(1年に1回程度)に日中間で監査(例:労務監査等)を行うべきである。コンプライアンス強化が進む中、海外事業も見落とすことはできず、現場を知る機会としても有効である。

16.中国の労務管理の特殊性を本社にどう伝えるか

- ・餅は餅屋。一般的な現地の情報(特に人事労務関係)は、専門家より本社に伝えてもらうのが一番確実。
- ・「駐在員 & 現地専門家」と「本社 & 日本国内専門家」との定期的な面談は是非行いたいところである。
- ・具体的な他社事例の伝達が効果的。理想論ではなく、実際に発生したことは本社の関心が高い。
- ・現地の就業規則の見直しを積極的に本社に提案、日本語版と中国語版を本社に置いてもらうとよい。
- ・週報(週間報告)等において、実際の出来事(例:偽札を掴まれた等)も追記で報告するとよい。

17. 本社が教えてくれない生活管理

- ・例えば、運転免許証の更新のためだけに帰国をするケースがあるが、失効後6ヶ月以内であれば講習受講(学科試験や技能試験免除)によって再取得ができる。
- ・住民票を抜いてしまっても、「一時帰国証明書」「滞在証明書」等が管轄警察署に用意されており、こうした書類の提出で運転免許証の更新が可能である。
- ・自動車保険については、一旦、契約を解除してしまうと等級がリセットされることが一般的。よって、「中断証明書」を発行してもらう必要がある。

18. 本社からの相談事例にみる駐在員の役割

事例 1

- ・日本人駐在員には治安のよい場所のSAを用意。
- ・中国での販路拡大を目的に、日本で中国人を採用し、しばらくして中国に赴任命令。すると、日本人同等の住宅環境を求めてきた。

外国人に対する差別は問題、とトラブルになることが多い。通常、本社は現地の住宅事情等を把握していない。上記のようなケースも想定されることから、駐在員から現地の住宅情報等を本社に出していく必要がある（詳細は本社が検討する）。

19.本社からの相談事例にみる駐在員の役割

事例 2

- ・配偶者の父が危篤。本社に相談するもののルールがないことにより判断が遅れ、結局、自腹で帰国することになった。

海外赴任規程が整備されていない企業は多い。こうした問題はよくある話であり、本社にルールを整備してもらう必要がある。例えば、次ページにあるような表があれば、混乱など生じない。様々なケース(例:現地における取引先関係者の弔事、ローカル社員の結婚や出産祝等)の対応は本社に投げかけてルールを整備してもらうとよい。

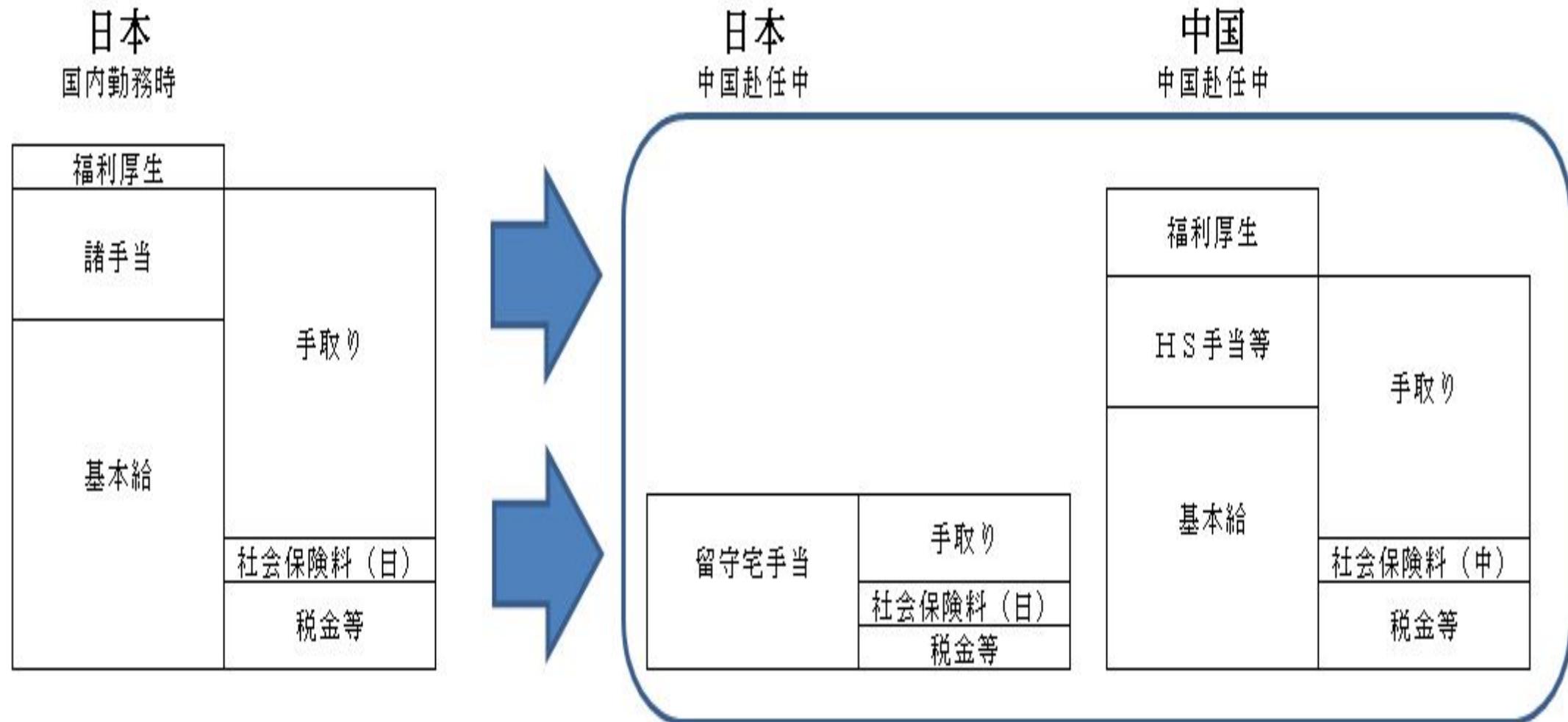
20. 本社からの相談事例による駐在員の役割

事象	社員	配偶者	子 (18歳未満)	帰国限度 暦日数
社員の父母が重篤・危篤・死亡				14日
社員の祖父母が重篤・危篤・死亡		×	×	14日
社員の実兄弟が重篤・危篤・死亡		×	×	14日
社員の日本残留の配偶者が重篤・危篤・死亡		-		14日
社員の日本残留の子女が重篤・危篤・死亡				14日
社員の配偶者の父母が重篤・危篤・死亡				14日
社員の配偶者の祖父母が重篤・危篤・死亡	×		×	14日
社員の配偶者の実兄弟が重篤・危篤・死亡	×		×	14日
社員が日本国内にて結婚		-	-	14日
社員の日本残留の子女が日本国内にて結婚			×	7日
社員または帯同家族が重篤・危篤・死亡				都度決定

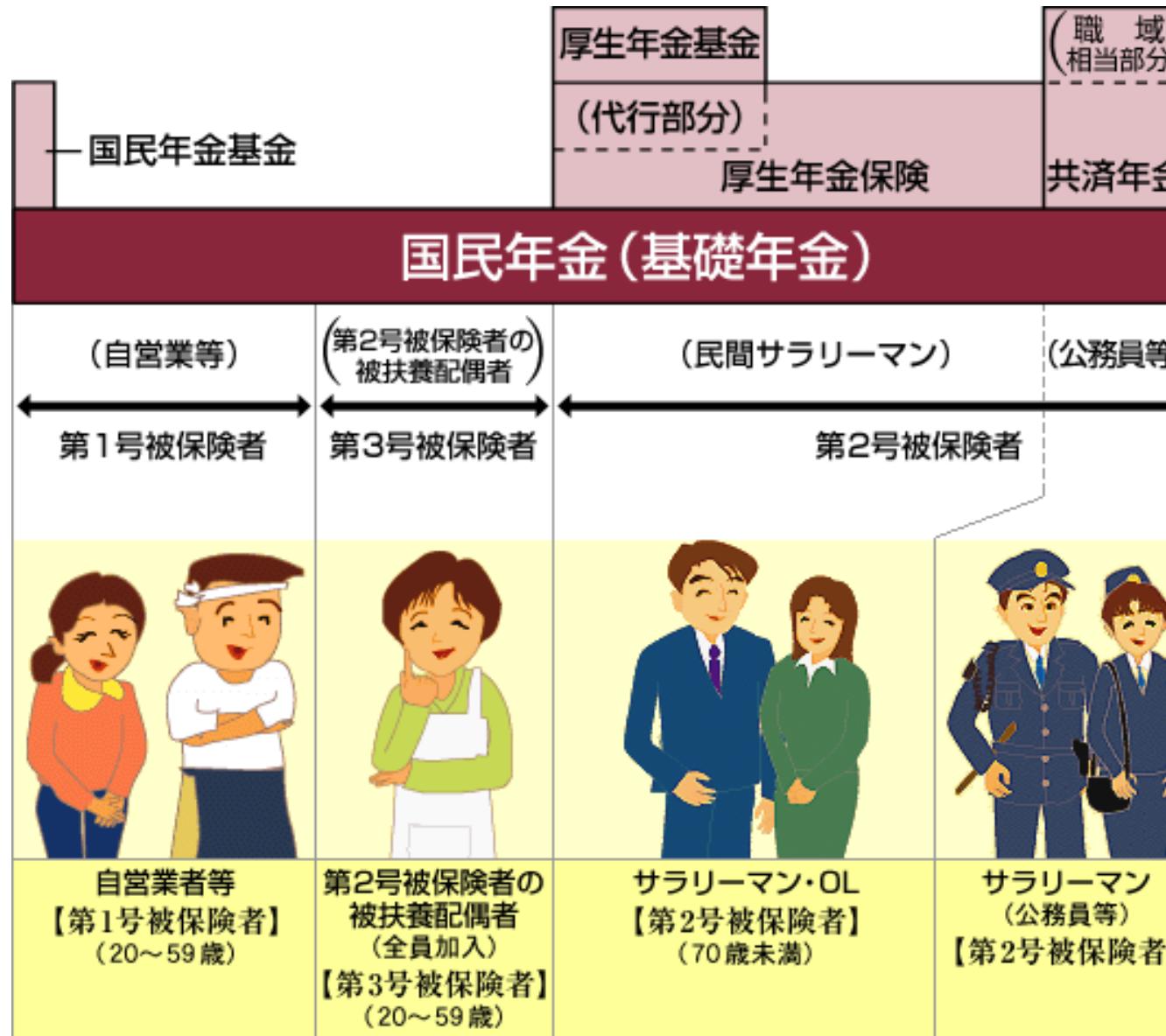
21.駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解

労働保険	労災保険	業務上の事由又は通勤による労働者の負傷・疾病・障害又は死亡に対して労働者やその遺族のために、必要な保険給付を行う制度。
	雇用保険	労働者が失業した場合及び雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、必要な給付を行なうことにより失業中の生活の安定を図り、再就職を促進するとともに高年齢者や育児休業・介護休業取得者に在職者給付を行なうことにより雇用の継続を図るほか、失業の予防、雇用の安定・改善を図るため、事業主に対し各種の助成金を支給する制度。
社会保険	健康保険	業務外の事由による病気、ケガ、死亡、出産、被扶養者の病気、ケガ、死亡、出産について保険給付を行う制度。
	年金保険	労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付をおこない、労働者および遺族の生活の安定と福祉の向上を図る制度。

22. 駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解



23. 駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解



出典 / 岩手県中小企業団体中央会

24. 駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解

生年月日	60歳到達年度	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
男性 1941.4.1 以前	2000年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1946.4.1 以前	2005年度				定額部分		老齢基礎年金
男性 1941.4.2 - 1942.4.1	2001年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1946.4.2 - 1947.4.1	2006年度		1		定額部分		老齢基礎年金
男性 1942.4.2 - 1943.4.1	2002年度		1		報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1947.4.2 - 1948.4.1	2007年度		1		定額部分		老齢基礎年金
男性 1943.4.2 - 1944.4.1	2003年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1948.4.2 - 1949.4.1	2008年度				定額部分		老齢基礎年金
男性 1944.4.2 - 1945.4.1	2004年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1949.4.2 - 1950.4.1	2009年度				定額部分		老齢基礎年金
男性 1945.4.2 - 1946.4.1	2005年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1950.4.2 - 1951.4.1	2010年度				定額部分		老齢基礎年金
男性 1946.4.2 - 1947.4.1	2006年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1951.4.2 - 1952.4.1	2011年度				定額部分		老齢基礎年金
男性 1947.4.2 - 1948.4.1	2007年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1952.4.2 - 1953.4.1	2012年度				定額部分		老齢基礎年金
男性 1948.4.2 - 1949.4.1	2008年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1953.4.2 - 1954.4.1	2013年度				定額部分		老齢基礎年金
男性 1949.4.2 - 1950.4.1	2009年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1954.4.2 - 1955.4.1	2014年度						老齢基礎年金
男性 1950.4.2 - 1951.4.1	2010年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1955.4.2 - 1956.4.1	2015年度						老齢基礎年金
男性 1951.4.2 - 1952.4.1	2011年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1956.4.2 - 1957.4.1	2016年度						老齢基礎年金

25. 駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解

生年月日	60歳到達年度	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
男性 1952.4.2 - 1953.4.1	2012年度				報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1957.4.2 - 1958.4.1	2017年度						老齢基礎年金
男性 1953.4.2 - 1954.4.1	2013年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1958.4.2 - 1959.4.1	2018年度						老齢基礎年金
男性 1954.4.2 - 1955.4.1	2014年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1959.4.2 - 1960.4.1	2019年度						老齢基礎年金
男性 1955.4.2 - 1956.4.1	2015年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1960.4.2 - 1961.4.1	2020年度						老齢基礎年金
男性 1956.4.2 - 1957.4.1	2016年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1961.4.2 - 1962.4.1	2021年度						老齢基礎年金
男性 1957.4.2 - 1958.4.1	2017年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1962.4.2 - 1963.4.1	2022年度						老齢基礎年金
男性 1958.4.2 - 1959.4.1	2018年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1963.4.2 - 1964.4.1	2023年度						老齢基礎年金
男性 1959.4.2 - 1960.4.1	2019年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1964.4.2 - 1965.4.1	2024年度						老齢基礎年金
男性 1960.4.2 - 1961.4.1	2020年度	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金
女性 1965.4.2 - 1966.4.1	2025年度						老齢基礎年金
男性 1961.4.2 以降	2021年度	無年金					老齢厚生年金
女性 1966.4.2 以降	2026年度						老齢基礎年金

26. 駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解

- ・40歳以上は介護保険対象者であるが、駐在員には適用除外（保険料免除）が認められている。
 - ・保険料徴収をされていれば、本社に連絡をして、申請書を提出してもらうとよい。

27. 駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解

- ・雇用保険制度は、いわゆる「失業保険」の制度。
- ・日本国内のみの制度であるため、日本から支給されている給与に対して保険料が掛かっている。
- ・離職前2年間の間に、加入期間が通算して12ヵ月以上あることが受給条件。加入期間や年齢等によって受給額が異なる（離職後1年経過後は原則として不支給）。
- ・駐在員の場合は、通常、日本から支給されている給与は低額であることから、例外取扱いがある。
- ・日本国内で具体的に求職活動をしていなければ、受給することはできない。

28.駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解

- ・健康保険制度は、日本国内で有効な健康保険証があれば使用(日本国内)することができ、一時帰国時に病院に行く際に使用する。これは家族も同様である。
- ・医療技術という点で考えれば、歯科治療は日本の技術は高く、気になることがあれば、一時帰国時に歯科医院に行っておいた方がよい(歯周病は、糖尿病や脳梗塞、心筋梗塞等を引き起こすとも言われている)。
- ・海外療養費という制度はあるが、現実的には非常に使い難い。

29. 駐在員の社会保険や年金制度の仕組みの理解

- ・日本と中国との間では、現在のところ「社会保障協定」が未締結である。
- ・社会保障協定とは、年金の二重加入防止を目的に特定の国との間で期間通算等が行われる制度であり、アメリカやドイツ、イギリス、韓国等で既に締結されている。
- ・北京や広州、天津等においては、社会保険料の徴収が行われているが、日本の制度とは連動をするものではない。これは、やむを得ないものと考へるしかない。

社会保険料の徴収
を始めた都市

北京、広州、深セン、天津、杭州、南京、濟南、重慶、青島、寧波、廈門、武漢、瀋陽、西安、成都、長春、福州、鄭州、石家莊、蘇州、佛山、無錫、煙台、合肥、昆明

社会保険料の徴収
が行われていない都市

上海、大連、ハルビン、長沙、東莞、太原、南昌、溫州

2013年9月現在

30. 本社(人事部)の悩み ~ グローバル人材不足 ~

- ・「ゆとり世代」「草食系」と言われる人材が急増。海外旅行にすら行ったことがない社員も増えている。当然、グローバル化は程遠い。
- ・グローバル化というのは机上の学習で得られるものではない。若手人材のグローバル化を促進させるために、現地が協力できることは多い。

メ

お問い合わせ先



M E I N A N
Meinan Consulting Network

株式会社名南経営コンサルティング
人事コンサルタント 服部 英治
(社会保険労務士[専門分野／海外人事労務])
コンサルティング対応エリア／日本国内全国対応

〒460-0003
名古屋市中区錦二丁目4-15 ORE錦2丁目ビル5F
052(229)0730 ☎e-hattori@meinan.net

<http://www.meinan.net>
<http://www.roumu.com>

海外進出企業サポートメニュー 海外赴任関連規程作成サービス

国際人事労務専門の社会保険労務士が、様々なケースを想定した海外勤務規程や
海外出張旅費規程など海外赴任関連規程の作成(修正)を行います

社員を海外赴任させる際には、次の規程等の整備をお勧めします

海外勤務規程 海外賃金規程 海外出張旅費規程 出向契約書

社員に安心して海外で勤務してもらうために、ルールを予め明確にして様々な不安を抱えないような体制が必要です

[対象規程・契約書]

- ①海外勤務規程 (家族帯同、渡航・引越費用、赴任休暇、健康診断、海外旅行保険、社会保険の取扱い等について定めます)
- ②海外賃金規程 (海外勤務手当、ハードシップ手当、留守宅手当等について定めます)
- ③海外出張旅費規程 (国内出張旅費規程との整合性も合わせて確認します)
- ④出向契約書

※人事制度・賃金制度の構築、税務対応は含みません。



[その他の国内規程]

就業規則や賃金規程、育児・介護休業規程、車両管理規程等の整備を同時に実施することもできます(別途費用)。

[費用・標準期間]

ご意向をお伺いした上で、御見積致します。/2カ月間

…上記①②③④の規程・契約書を作成の場合

※上記の範囲を超える対応が必要な場合は、別途料金が発生します。

※遠隔地によって支援する場合には、別途日当・往復交通費を頂戴する場合がございます。

他にも様々なサポートメニューを用意しています

- ◆海外赴任前研修の講師派遣
(中国等対象国は限定されますのでお問い合わせください)
- ◆海外赴任者用ハンドブックの作成
- ◆海外赴任時の労災保険特別加入手続代行
- ◆国際税務・人事労務セカンドオピニオン顧問 等

[お問い合わせ先]

下記連絡先に電話・Eメールにてお問い合わせください。

〒461-0003

愛知県名古屋市中区錦二丁目4番15号 ORE錦二丁目ビル5階

TEL 052-229-0758(担当/株式会社名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部 佐藤和・服部)

e-mailアドレス:kaigai@meinan.net



株式会社名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部

中国進出企業サポートメニュー 中国就業規則作成・見直しサービス

中国人事労務専門の日本人コンサルタントと日本国内の国際人事労務専門の社会保険労務士が連携し、
中国現地のリスク対応型就業規則等規程や労働契約書を日本語及び中国語で作成・見直しします

中国現地の労務管理を行うに当たっては、次の契約書・規程の整備をすることをお勧めします

労働契約書 就業規則 賃金規程

リスク対応型の就業規則等を作成することによって、万が一のトラブル発生時に混乱を最小限とすることが期待できます

[リスク対応型で作成する諸規程]

①労働契約書(中国語・日本語)

②就業規則(中国語・日本語)

③賃金規程(中国語・日本語)

※人事制度・賃金制度の構築は含みません。

※その他の規程につきましても、作成が可能ですが
(別途費用)。

例) 中国国内出張旅費規程、海外研修規程、董事会規則、
監事規則、財務会計関連規則、安全衛生管理規程 等

[上海を拠点とし10年以上のキャリアを誇る専門コンサルタントが対応]



◆担当コンサルタント◆

株式会社 名南経営コンサルティング
人事労務コンサルティング事業部
海外人事労務チーム
中国担当シニアコンサルタント

清原 学 (上海在住)

1961年兵庫県生。学習院大学経営学科卒。共同通信社、アメリカAT&Tにて勤務後、財団法人社会経済生産性本部にて組織人事コンサルティングに従事。大手エンジニアリング企業の取締役最高人事責任者(CHO)を歴任し、上海・大連・無錫・ホーチミン・香港の駐在を経て、2004年プレシード上海設立。中国進出日系企業約400社の組織構築、人事制度設計、労務アドバイザリー、人材育成に携わる。日本、中国にて講演多数。2011年からは株式会社名南経営コンサルティングにて日本国内での活動も行っている。

[費用・標準期間]

ご意向をお伺いした上で、御見積致します。/3カ月間

…上記①②③の規程・契約書を作成の場合

※対象規程・打合せ時間・納期等により料金は異なります。
※納期に応じて柔軟に対応しますのでご相談ください。

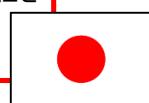
[支援の進め方] 全体を通して、中国人事労務専門コンサルタントがサポートします

①規程内容の検討

国際人事労務専門の社会保険労務士が貴社にお伺いし、打合せを重ね内容を検討します。

②日本語版を作成

中国人事労務専門コンサルタントが最終確認を行い、日本語版の規程を確定させます。



③中国語版に翻訳

確定した日本語の諸規程を人事労務の専門知識を持ったスタッフが中国語に翻訳します。



④データ納品

自社での見直し・修正ができるよう日本語版・中国語版の規程をワード形式のファイルにて納品します。

[お問い合わせ先] 下記連絡先に電話・Eメールにてお問い合わせください。

〒461-0003

愛知県名古屋市中区錦二丁目4番15号 ORE錦二丁目ビル5階

TEL 052-229-0758 (担当/株式会社名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部 佐藤和・服部)

e-mailアドレス : kaigai@meinan.net



株式会社名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部

中国進出企業サポートメニュー 中國人事労務相談サービス

中国人事労務専門の日本人コンサルタントが、
御社の中国現地法人の課題解決に向けてアドバイスします

[担当コンサルタント] 上海を拠点として10年以上のキャリアを誇る中国人事労務の第一人者

株式会社 名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部
海外人事労務チーム 中国担当シニアコンサルタント(上海在住)

清原 学



1961年兵庫県生。学習院大学経営学科卒。共同通信社、アメリカAT&Tにて勤務後、財団法人社会経済生産性本部にて組織人事コンサルティングに従事。大手エンジニアリング企業の取締役最高人事責任者(CHO)を歴任し、上海・大連・無錫・ホーチミン・香港の駐在を経て、2004年プレシード上海設立。中国進出日系企業約400社の組織構築、人事制度設計、労務アドバイザー、人材育成に携わる。日本、中国にて講演多数。2011年からは株式会社名南経営コンサルティングにて日本国内での活動も行っている。

- ・独立行政法人 中小企業基盤整備機構 國際化支援アドバイザー
- ・ジェトロ上海センター 人事労務委託業務契約
- ・財団法人 社会経済生産性本部コンサルティング部 経営コンサルタント
- ・兵庫県中国ビジネスアドバイザー
- ・神戸学院大学 東アジア産業経済センター アドバイザー
- ・京都外国语大学大学院 非常勤講師(国際経済学)

[過去支援先]

オムロン、花王、キャノン、神戸製鋼所、昭和電工、新日本石油、住友倉庫、住友ゴム、東芝、東ソー、凸版印刷、大日本スクリーン製造、パイオニア、富士写真フィルム、ブリヂストン、マキタ、マツダ、三井物産、三菱電機、ミネベア、ヤクルト、安川電機、他、約400社

[ご相談頂ける内容] 中国人事労務に関するご相談全般

例)・情報漏えいやサービス規律違反に対して対策を講じたい

- ・人事制度、就業規則の見直しに向けてアドバイスが欲しい
- ・雇用期間や派遣の活用など労働契約に関する相談がしたい
- ・労働仲裁やストライキの対策を講じたい

[ご費用] 25,000円(消費税別途)／30分

(但し、初回相談時に限り、15,000円(消費税別途)／30分)

※タイムチャージは30分単位にて算出します。

※相談業務に限ります。規程作成等作業に特別の工数が生じる場合には別途費用が生じます。

[ご支援方法]

以下のいずれかの方法でご対応いたします。

- ①名古屋本社にご来社頂いての対面によるご相談
- ②Skypeを利用したインターネット通話によるご相談
- ③当社拠点にご来社頂いてのTV会議システムによるご相談

※TV会議システムとは、弊社各拠点の会議室をインターネット回線でつなぎ、TV画面を通してリアルタイムの会話ができるものです。

[当社拠点一覧]

名古屋本社をはじめ、東京・大阪・福岡・上海に拠点がございます。

[名古屋本社]

愛知県名古屋市中区錦2-4-15 ORE錦二丁目ビル5階

[東京] 東京都千代田区内幸町1-1-7 NBF日比谷ビルアネックス2階

[大阪] 大阪府大阪市北区中之島2-2-2 大阪中之島ビル8階

[福岡] 福岡県福岡市博多区博多駅南1-2-2 博多1091ビル3階

[上海] 中国上海茂名南路205号 瑞金大厦1307

[お問い合わせ先] 下記連絡先にお電話・Eメールにてお問い合わせ頂くか、裏面の申込フォームをFAXください。

〒461-0003

愛知県名古屋市中区錦二丁目4番15号 ORE錦二丁目ビル5階

TEL 052-229-0758 (担当/株式会社名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部 佐藤和・服部)

e-mailアドレス : kaigai@meinan.net



株式会社名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部