



## 中国都市別人材魅力ランキング ～求職データから人材移動を読み解く

リサーチ&アドバイザリー部  
中国調査室

<b>メイントピックス .....</b>	<b>2</b>
中国都市別人材魅力ランキング～求職データから人材移動を読み解く.....	2
▶ 人口はすべての経済社会活動の基礎であり、人材は第一の資源でもある。中国の16～59歳の生産年齢人口は2012年(9億2,200万人)をピークに減少に転じ、これまで長期にわたり、経済高速成長を支えてきた人口ボーナスが消えつつある。人口ボーナスの終了に伴い、人材の価値がいっそう顕在化している。一般的に、公的な常住人口データによって人口移動を分析することはできるが、特に国勢調査のない年には、人材の移動を反映するデータが不足している。このため、中国最大の人材会社の「智联招聘」とエコノミスト任澤平の「澤平マクロ」は、共同で「中国都市別人材魅力ランキング」を発表し、人材移動の動向を明らかにした。	
<b>人事労務コンサルティング情報/中智上海.....</b>	<b>10</b>
労働時間と残業代に関するQ&A.....	10
▶ 残業代に関する争いは、最も代表的な労働紛争原因のひとつです。そこで今回は、残業代に関する法律規定と会員企業からよくある質問についてご紹介します。	
<b>規制動向(2021.7.5～7.9) .....</b>	<b>12</b>
国務院弁公庁より対外貿易の新業態・新モデルでの発展推進に関する意見.....	12
2021年6月外貨収支動向.....	12
<b>コラム .....</b>	<b>13</b>
2021年 Gasgoo 車載半導体産業大会 @上海(6月29日～30日).....	13
2021 中日(漢中)健康医療養老セミナー @上海(6月25日).....	13
<b>三菱 UFJ 銀行の中国調査レポート(2021年7月).....</b>	<b>14</b>

# メインピックス

## 中国都市別人材魅力ランキング～求職データから人材移動を読み解く

人口はすべての経済社会活動の基礎であり、人材は第一の資源でもある。中国の16～59歳の生産年齢人口は2012年(9億2,200万人)をピークに減少に転じ、これまで長期にわたり、経済高速成長を支えてきた人口ボーナスが消えつつある。人口ボーナスの終了に伴い、人材の価値がますます顕在化している。一般的に、公的な常住人口データによって人口移動を分析することはできるが、特に国勢調査のない年には、人材の移動を反映するデータが不足している。このため、中国最大の人材会社の「智联招聘」とエコノミスト任澤平の「澤平マクロ」は、共同で「中国都市別人材魅力ランキング」を発表し、人材移動の動向を明らかにした。

\*以下全ての図表は智联招聘と澤平マクロのデータを基に作成

### I. 求職者の特徴

智联招聘は約2億3,000万人の個人登録ユーザーを有し、1日の平均アクティブユーザー数(登録、求職行為があるユーザー)は約630万人。そのうち、求職者、即ちその年に履歴書送付行為があったユーザーの約9割は大学専科(短期大学に相当)以上の学歴を持っている。

求職人材のうち、約4割が都市を跨いだ求職者であり、つまり現在居住している都市と履歴書提出先の都市が異なる流動人材である。2020年は新型コロナウイルスの影響を受け、都市を跨いだ求職者は2019年より2.3%減少した。求職者は明らかな月間の変動性を持っており、就職活動のピークは通常春節後の3月にあるが、2020年はコロナの影響で4月まで長引いた。

性別でみると、2020年、智联招聘の求人プラットフォームにおける男女比は53:47だったのに対し、都市を跨いだ流動人材の男女比は57:43だったことから、男性は都市を跨いだ求職をする傾向が高いことがわかる。一方、2019年の同比率はそれぞれ54:46、60:40だったが、2020年は流動人材の性別比が2019年よりバランスが取れている。

年齢別でみると、求職人材のうち、18～25歳、26～30歳、31～35歳、36～40歳、41～45歳、46歳以上がそれぞれ31.4%、32.0%、20.9%、9.1%、3.7%、2.9%を占めたのに対し、流動人材の同割合は37.1%、31.5%、17.8%、7.7%、3.2%、2.7%となり、求職人材と流動人材の年齢構成は概ね一致しており、18～35歳は全体の84.3%、86.4%を占めた。

学歴別にみると、求職人材のうち、中学以下、高校、大学専科、大学本科、大学院の割合はそれぞれ2.4%、5.7%、43.1%、43.2%、5.6%で、そのうち、都市を跨いだ流動人材の同割合はそれぞれ1.5%、4.0%、38.0%、49.1%、7.5%となり、本科と大学院生でその割合が求職人材の割合を上回った。

勤務年数をみると、求職人材のうち、勤務年数が1年未満、1～3年、3～5年、5～10年、10～20年、20年以上の割合はそれぞれ3.3%、18.7%、18.9%、29.6%、24.5%、5.1%で、都市を跨いだ流動人材の同割合はそれぞれ4.5%、23.6%、20.2%、26.5%、20.8%、4.5%となり、5年以下が全体の40.9%、48.3%を占めた。職場の新人はキャリアと生活に未だ大きな不確定性を抱いているため、都市を跨いだ求職をする可能性が高いことがわかる。

賃金水準をみると、求職人材のうち、月収4,000元未満、4,001～6,000元、6,001～8,000元、8,001～10,000元、10,001～15,000元、15,000元以上の割合はそれぞれ29.8%、30.7%、17.2%、9.3%、7.9%、5.2%で、流動人材の同割合はそれぞれ30.4%、27.9%、17.3%、9.8%、8.8%、5.8%を占め、6,000元以上が全体の39.5%、41.7%を占めた。高所得者は都市を跨いだ求職をする可能性が高いことがわかる。

業種別でみると、求職人材の上位3業種はIT・通信・電子・インターネット、不動産・建築業、生産・加工・

製造で、それぞれ19.8%、14.9%、13.3%を占め、全体の48.0%であった。流動人材の上位も上記3業種で、それぞれ19.1%、17.4%、13.8%を占め、全体の50.3%であった。サブ業界の内訳をみると、求職人材の上位5業種は不動産・建築・建築材料・工程、インターネット・電子商取引(EC)、教育・研修・大学、専門サービス・コンサルティング(財務・法律・人事など)、小売・卸売で、合計35.9%を占めた。流動人材の上位5業種は全体と同様、第5位は電子技術・半導体・集積回路で、上位5業種で全体の37.8%を占めた。

## II. 人材流動の動向

### 人材魅力都市トップ3は北京、杭州、上海

人材吸引力(引き付け力)指数は人材流入比率、人材純流入比率、新卒人材流入比率、修士以上の人材流入比率、1人当たり可処分所得、人口純流入の加重平均で算出されている。2020年、北京、杭州、上海がトップ3を占め、4位以下は深セン、広州、南京、蘇州、成都、寧波、長沙が続いた(図表1)。政治、経済、文化の中心である北京は、2016年の第1位から4年ぶりに首位に返り咲いた。コロナの影響が次第に消え、企業と事業単位の募集が増加したことに加え、賃金が比較的高い水準にあることから、北京は求職者に対して比較的高い魅力を持つ。人口規制政策が緩和されるにつれ、北京の人材流出傾向が緩和され、人材が純流入に転じた。また、杭州はネット産業の発展が迅速で、居住環境と人材待遇も向上し、順位が2017~2019年の第5位から2020年の第2位に上昇。上海は経済規模が大きく、成長も安定しており、1ランク下げで3位となった。

【図表1】2020年都市別人材吸引力トップ50

順位	都市	吸引力指数	順位	都市	吸引力指数	順位	都市	吸引力指数
1	北京	100.0	18	西安	50.9	35	南通	35.6
2	杭州	99.2	19	鄭州	49.0	36	石家莊	35.0
3	上海	98.6	20	天津	47.3	37	煙台	35.0
4	深セン	89.9	21	珠海	45.6	38	南昌	34.3
5	広州	87.0	22	嘉興	42.5	39	揚州	33.9
6	南京	69.5	23	東莞	42.3	40	大連	33.6
7	蘇州	63.1	24	紹興	40.6	41	鎮江	33.3
8	成都	61.2	25	合肥	40.5	42	瀋陽	32.7
9	寧波	59.7	26	常州	39.4	43	威海	32.4
10	長沙	55.8	27	温州	39.2	44	貴陽	32.0
11	武漢	53.7	28	金華	37.9	45	惠州	31.9
12	無錫	53.1	29	湖州	37.6	46	ウルムチ	31.8
13	青島	53.1	30	台州	37.5	47	東營	31.5
14	佛山	52.9	31	中山	37.0	48	泉州	30.9
15	重慶	52.6	32	福州	36.9	49	泰州	30.6
16	済南	52.2	33	昆明	36.9	50	オールドス	30.4
17	厦門	51.6	34	舟山	35.7			

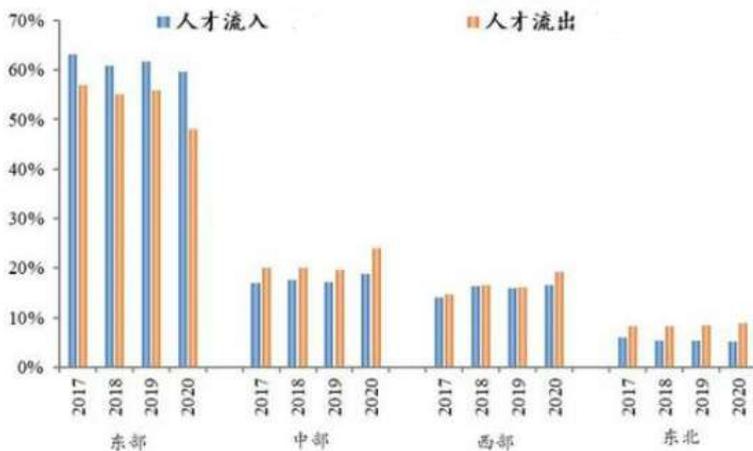
全国296地級市のうち、東部、中部、西部、東北都市はそれぞれ87市、80市、95市、34市となっている。また、1級都市は北京、上海、広州、深セン(「北上広深」)の4市、2級都市は35市、3級都市は81市、4級都市は176市とされている。2020年の上位50都市のうち、東部、中部、西部、東北地区はそれぞれ36市、5市、7市、2市、1・2・3・4級都市はそれぞれ4市、29市、16市、1市、長江デルタ、珠江デルタ、京津冀(北京、天津、河北)、成渝(成都、重慶)、長江中流の都市群はそれぞれ18市、7市、3市、2市、3市がランク入りした。

新卒人材流入比率のトップ4は北京、上海、広州、深センとなり、5位以下は成都、杭州、南京、鄭州、西安、武漢が続く、10市で全体の40.0%を占めた。修士以上の人材流入比率のトップ4は北京、上海、深セン、成都となり、5位以下は杭州、広州、南京、天津、西安、武漢が続く、10市で全体の51.4%を占めた。

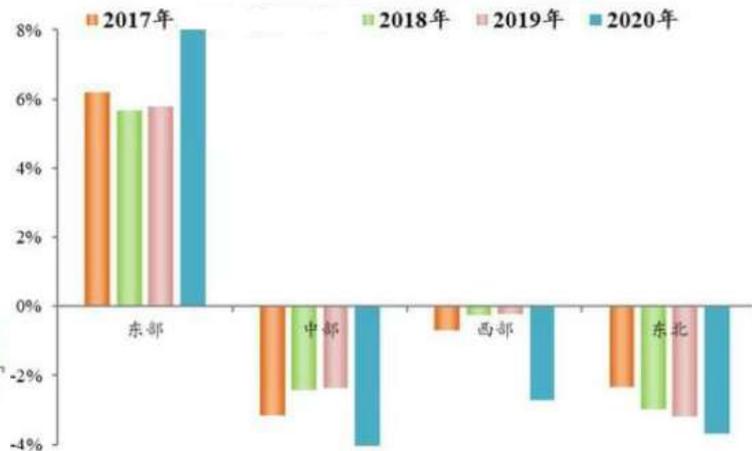
### 長江デルタ・珠江デルタへ人材集中、京津冀から人材流出

地域別にみると、2017～2020年、東部地区の人材流入比率はそれぞれ63.2%、60.8%、61.6%、59.6%、人材流出比率は57.0%、55.1%、55.8%、48.1%となり、流入と流出比率がいずれも低下し、東部地区の人材流動性が低下しているが、全国流動人材の6割近くは依然として東部へ集中している(図表2)。一方、中部と西部地区の人材流入比率と流出比率がともに上昇傾向にある。東北地区の人材流入比率は5.9%、5.3%、5.3%、5.1%と年々下落しているが、人材流出比率は8.2%、8.3%、8.5%、8.8%と上昇している。2020年、東部、中部、西部、東北の人材純流入比率はそれぞれ11.5%、-5.1%、-2.7%、-3.7%となり、東部への人材流入が続いているが、中部、西部、東北からは持続的に純流出している(図表3)。

【図表2】地域別人材流入と流出比率



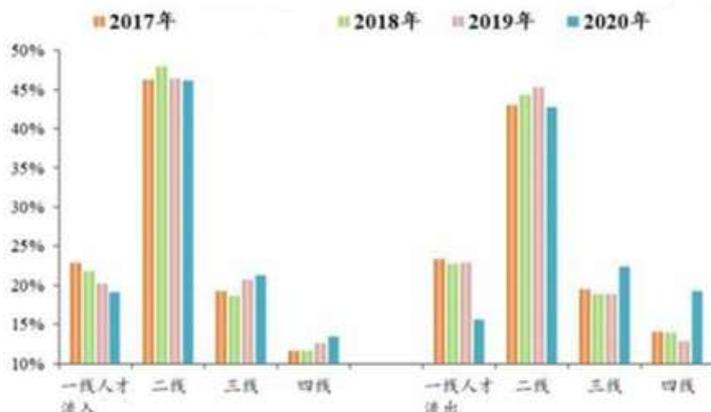
【図表3】地域別人材純流入比率



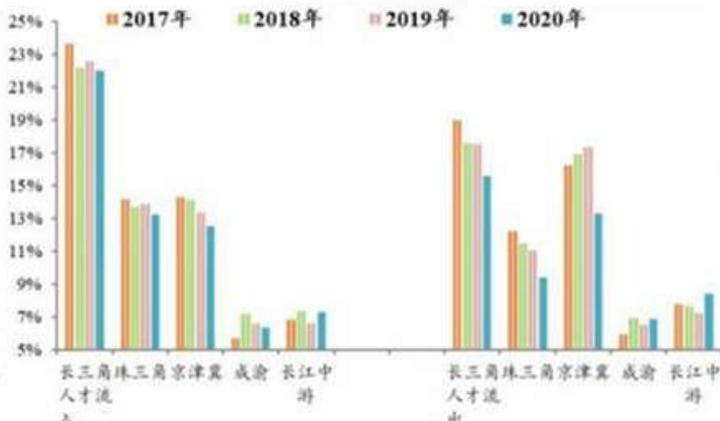
都市階級別によると、2020年、1・2・3・4級都市の人材純流入比率はそれぞれ3.5%、3.4%、-1.0%、-5.8%、2019年は-2.7%、1.1%、1.8%、-0.3%と、1級都市は人口政策緩和の影響で純流入に転換、2級都市は持続的に人材が流入、3級都市はバランスが取れており、4級都市は持続的に流出している状況にあるといえる(図表4)。

都市群別でみると、2017～2020年、64.7%、64.5%、63.1%、61.4%の人材が5大都市群へ流入し、いずれも6割を超えた。2020年の長江デルタ、珠江デルタ、京津冀、成渝、長江中流都市群の人材純流入比率はそれぞれ6.4%、3.8%、-0.7%、0.1%、-1.2%となり、長江デルタ、珠江デルタへ人材が集まり、京津冀から人材が純流出し、成渝はほぼ均衡、長江中流は純流出している(図表5)。

【図表4】都市階級別人材流入と流出比率



【図表5】都市群別人材流入と流出比率



## Ⅲ. 重点都市：都市群内の人材流動が主流

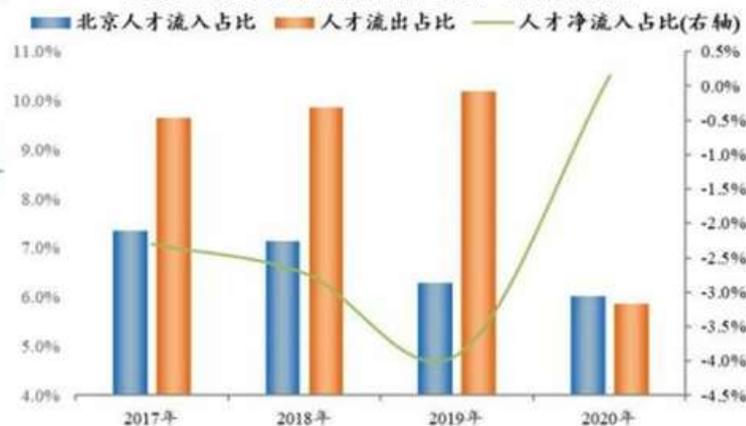
### 1級都市：北京・上海の純流入比率が下げ止まり、深セン・広州が上昇

人材純流入比率をみると、2020年、1級都市の北上深広はそれぞれ0.2%、1.2%、1.3%、0.9%と、深センが最も高く、北京が最も低かった。2017～2020年の推移をみると、北京は-2.3%、-2.7%、-3.9%、0.2%となり、2020年はプラスに転じた。上海は1.2%、0.9%、0.5%、1.2%と、2020年は上昇に転じた。北京と上海は人口抑制、産業移転により、人材純流入が下落傾向を示していたが、2020年はいずれも回復した。広州と深センは上昇傾向を示しており、広州の経済発展が比較的速く、生活コストが1級都市の中で最も低く、大学生の数が全国で最も多いこと、深センの新興産業の発展が速いほか、人材誘致策が強いことが要因と考えられる(図表6)。

【図表6】北京・上海・深セン・広州の人材純流入比率

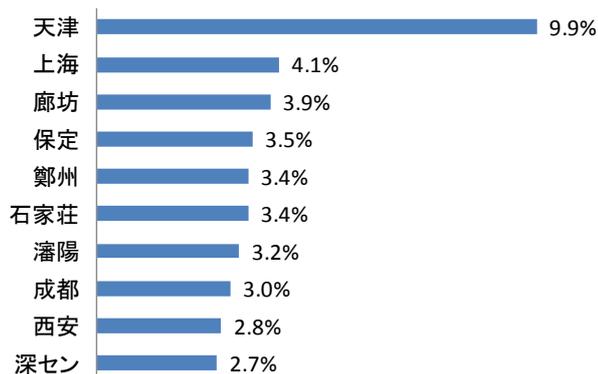


【図表7】北京の人材流入・流出比率と純流入比率

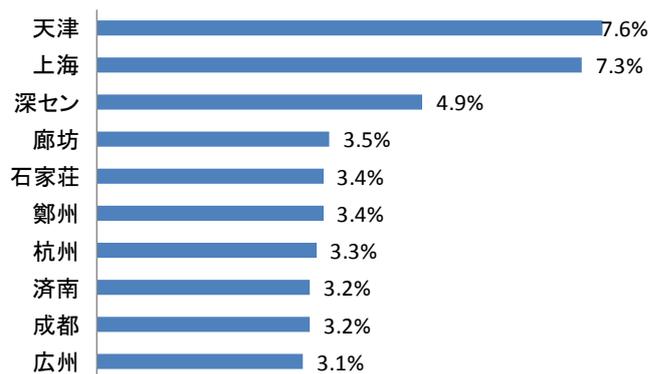


2020年、北京の人材流入元トップ10は順に天津、上海、廊坊、保定、鄭州、石家荘、瀋陽、成都、西安、深センで、全体の39.7%を占めた。コロナ流行期、人口移動範囲が狭くなり、都市群内部の人材流動は主流となり、天津は上海に取って代わり、北京の人材流入の最大目的地となった。2020年の北京のGDP規模(3.6兆元)は上海に次ぐ全国2位であるほか、13業界<sup>1</sup>のうち、8業界の平均賃金は全国トップを占める。また、北京の人材流出先トップ10は、天津、上海、深セン、廊坊、石家荘、鄭州、杭州、濟南、成都、広州で、全体の42.8%を占めた(図表7、8、9)。北京に流入した人材のうち、IT・通信・電子・インターネット業界が25.9%を占め、流出人材の同比率(22.8%)を上回った。

【図表8】北京の人材流入元トップ10



【図表9】北京の人材流出先トップ10

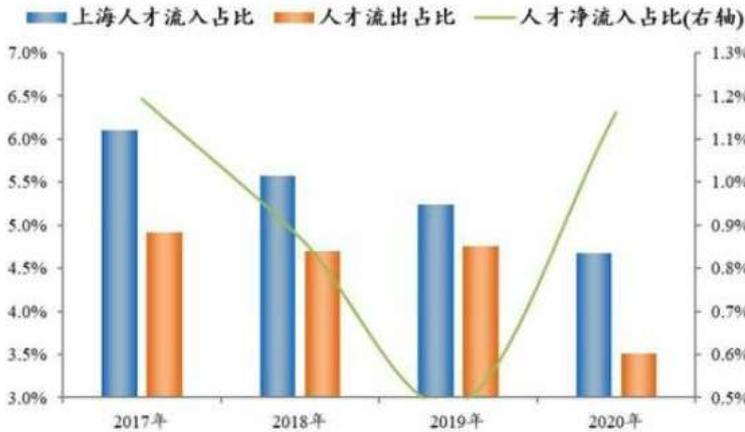


上海の人材流入元トップ10は北京、蘇州、南京、杭州、鄭州、深セン、成都、武漢、西安、合肥で、全体の37.8%を占めた。2020年の上海のGDP規模(3.9兆元)は全国1位で、1人当たり可処分所得(7.36万元)は北京に次ぐ全国2位を占める。2020年4月に公表された「上海市がオンライン新経済発展を促進する行動方案」が功を奏し、人材流出を減少させた。上海へ流入した人材の5.8%が金融業に流入し、他の重点都市

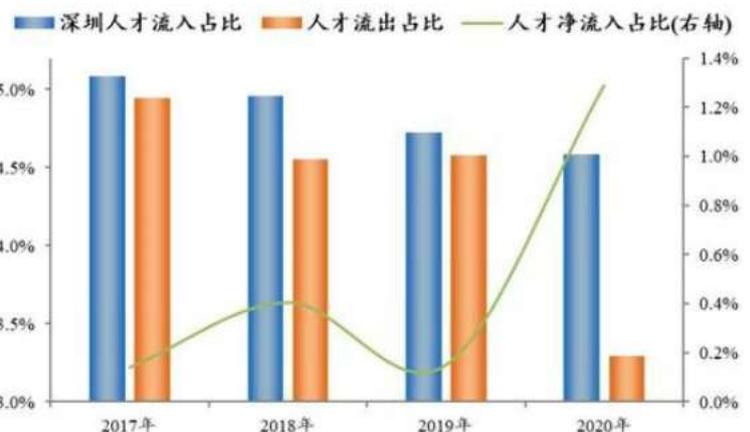
<sup>1</sup> 金融業、IT・通信・電子・インターネット、不動産・建築業、商業サービス、政府・非営利機関、エネルギー・鉱産・環境保護、教育・工芸美術、生産・加工・製造、農林牧漁・その他、文化・メディア・娯楽・体育、交通・運輸・物流・倉庫、貿易・卸売・小売・リース、サービス業。

(本稿で取り上げた1級4市と2級6市))を上回った。13業界(注釈1)のうち、上海は5業界で平均賃金が全国1位、5業界で全国2位を占める。また、上海の人材流出先トップ10は杭州、蘇州、北京、無錫、南京、深セン、鄭州、合肥、揚州、西安で、全体の53.3%を占めた(図表10、11、12)。上海から流出した人材の7.2%、7.1%はサービス業と金融業に集中、他の重点都市を上回った。

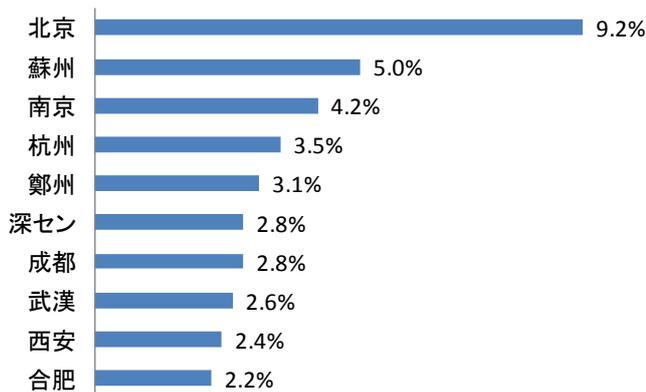
【図表10】上海の人材流入と流出比率



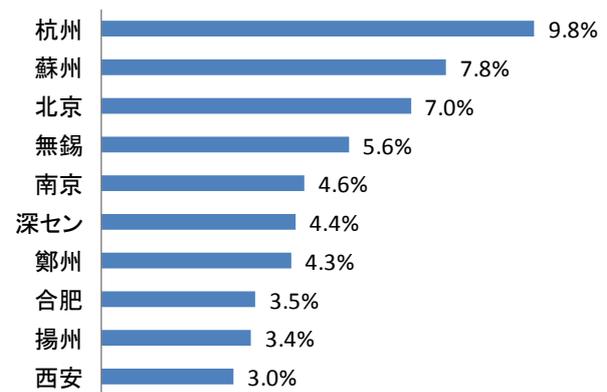
【図表13】深センの人材流入と流出比率



【図表11】上海の人材流入元トップ10

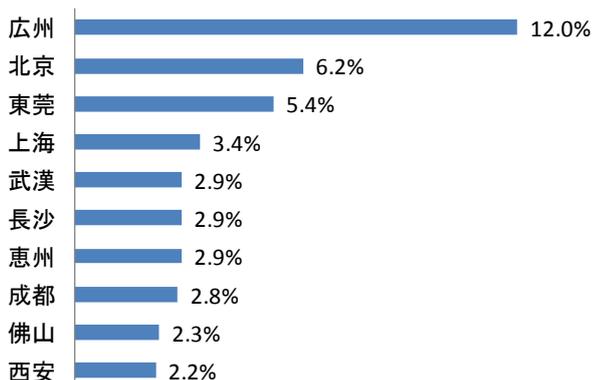


【図表12】上海の人材流出先トップ10

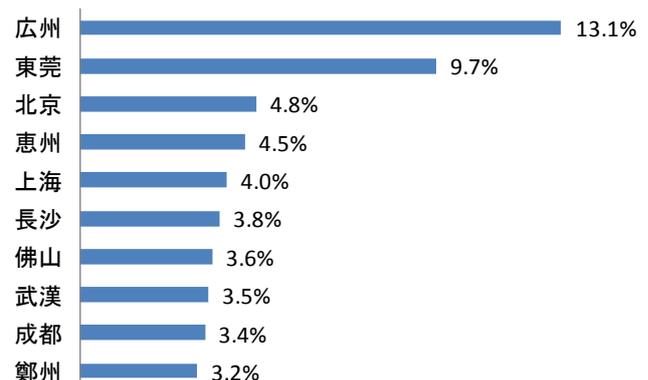


深センの人材流入元トップ10は広州、北京、東莞、上海、武漢、長沙、惠州、成都、佛山、西安で、全体の43.0%を占めた。深センと広州は互いに人材流動の最大目的地となっている。2020年の深センのGDP成長率は3.1%で、全国平均(2.3%)、および広州(2.7%)、上海(1.7%)、北京(1.2%)を上回った。深センには華為(ファーウェイ)、騰訊(テンセント)、平安などの有名企業、特にインターネット企業が集まるほか、定住政策の緩和、家賃補助金の増加も多くの人材を引き付けた。また、深センの人材流出先トップ10は広州、東莞、北京、惠州、上海、長沙、佛山、武漢、成都、鄭州で、全体の53.7%を占めた(図表13、14、15)。深センの流出入人材のうち、IT・通信・電子・インターネット業界が30.7%を占め、他の重点都市を上回った。

【図表14】深センの人材流入元トップ10

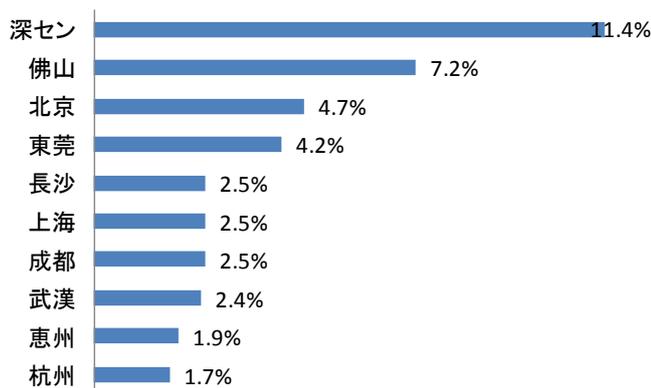


【図表15】深センの人材流出先トップ10

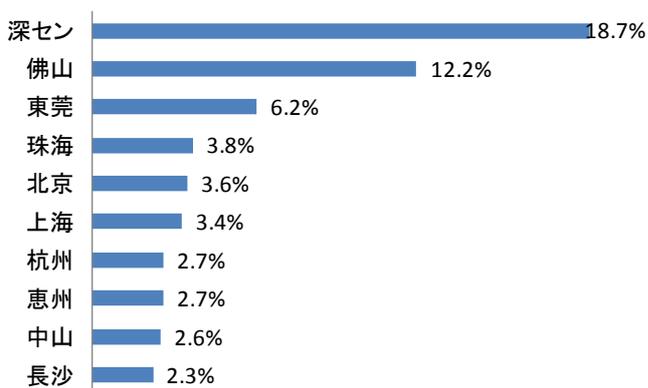


広州の人材流入元トップ10は深セン、北京、佛山、東莞、上海、長沙、成都、武漢、惠州、杭州で、全体の41.0%を占めた。英国経済誌「エコノミスト」の調査部門 EIU が発表した「2019年世界生活費調査報告」によれば、世界133のサンプル都市の中で、上海と深センは25位、北京、広州は49位、68位となっている。広州の住宅価格と生活コストが1級都市の中で最も低かった。2020年、広州に流入した人材の13.3%は貿易・卸売・小売・賃貸業、4.1%はサービス業で、他の重点都市を上回った。また、広州の人材流出先トップ10は深セン、佛山、東莞、珠海、北京、上海、杭州、惠州、中山、長沙で、全体の46.2%を占めた(図表16、17)。教育部のデータによれば、2020年末、広州の普通大学<sup>2</sup>と「211重点大学」<sup>3</sup>はそれぞれ37校、6校で、全国で5位と6位。2019年の普通本科・専科の在学学生数は114.1万人と全国1位となった。広東省の人材は広州に集まり、卒業後は広州から省内の他の都市へ戻ることから、広州から珠江デルタ都市圏に流入する人材比率は、北京から京津冀に、上海から長江デルタ都市圏に流入する比率より高かった。

【図表16】 広州の人材流入元トップ10



【図表17】 広州の人材流出先トップ10



## 2級都市：杭州・南京の純流入比率が上昇、重慶・天津が下落

人材純流入比率をみると、2020年、杭州、南京、重慶、武漢、天津、成都是それぞれ1.6%、0.9%、-0.2%、0.2%、0%、0.3%と、杭州が最も高く、重慶が最も低かった。2017～2020年の推移をみると、杭州はアリババに代表される電子商取引(EC)産業の急成長により賃金水準が高く、純流入比率が年々上昇、3年連続で全ての都市の1位となった。南京と武漢は定住条件の緩和といった人材誘致政策の実施により上昇傾向を示した。重慶は情報技術産業の人材引き付け力が低下し、純流入比率が2020年にマイナスに転じた。天津は成長鈍化および賃金水準の低さにより、純流入比率が低下した。成都の人材純流入比率は2020年にプラスに転じ、大卒者と修士など高学歴人材に対する引き付け力が高かった。

2020年、杭州の人材流入元トップ10は上海、北京、南京、西安、鄭州、寧波、成都、広州、武漢、紹興で、全体の36.2%を占めた(図表18)。2019年の杭州のデジタル経済産業の付加価値生産額は15.1%増、うちEC産業は14.6%で、いずれも杭州のGDP成長率(6.8%)を上回った。2020年、杭州のIT・通信・電子・インターネット業界に流入した人材の比率は29.5%と、深センを除く他の8都市を上回った。2020年、杭州の平均賃金は重点都市の中で4位を占めた。13業界(5ページ注釈1)のうち、1業界が全国2位、3業界が3位、8業界が4位を占めた。また、杭州の人材流出先トップ10は上海、寧波、蘇州、北京、南京、広州、西安、紹興、深セン、嘉興で、全体の44.9%を占めた。

2020年の南京のGDP成長率は4.6%増で、重点10都市で最も高かった。一定規模以上工業生産額は6.5%増で、全国平均(2.8%)を上回り、うち新エネルギー自動車、産業ロボット、集積回路の伸びが高かった。南京の人材流入元トップ10は上海、北京、蘇州、合肥、無錫、杭州、西安、徐州、南通、揚州で、全体の33.8%を占めた(図表19)。人材流出先トップ10は上海、無錫、蘇州、杭州、北京、徐州、常州、南通、合肥、

<sup>2</sup> 普通高等学校と違い、全国大学入試統一テストに合格した高校卒業生を対象とする全日制と非全日制の大学である。大学本科、大学専科、大学院が含まれる。2020年6月末時点、普通大学数は2,740学校である。

<sup>3</sup> 211工程は教育部が1995年に定めたもので、21世紀に向けて中国の100の大学に重点的に投資していくとしたものである。現時点で116校ある。

揚州で、全体の 52.9%を占めた。南京と長江デルタの人材移動が頻繁で、南京の大学数が多いため、長江デルタの人材は南京に集まり、卒業後は長江デルタの他の都市へ戻る傾向がみられる。南京の普通大学と「211 重点大学」はそれぞれ 34 校、10 校で、全国 6 位と 3 位を占めた。

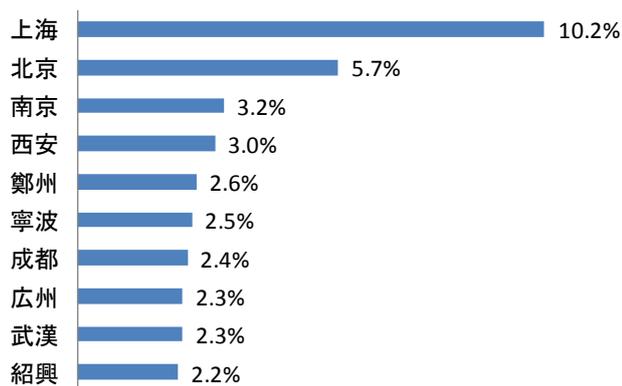
重慶の人材流入元トップ 10 は成都、北京、西安、貴陽、深セン、上海、武漢、広州、鄭州、遵義で、全体の 44.8%を占めた(図表 20)。2019 年、重慶に流入した人材の 25.7%は IT・通信・電子・インターネット業界に集中したが、2020 年は 20.4%に低下した。一方、不動産・建築業に流入した比率は 16.6%と、他の重点都市を上回った。重慶は 2018 年以降、工業インターネットのインフラ建設に注力し、一定規模以上電子情報企業数は 2017 年の 540 社から 2019 年の 639 社に増加。2020 年のソフト業務収入は 2,000 億元を突破し、伸び率は 17.1%となった。重慶の人材流出先トップ 10 は成都、上海、深セン、北京、広州、杭州、武漢、西安、貴陽、長沙で、全体の 51.0%を占めた。

2017~2019 年の 3 年間で、武漢の新規「留漢(卒業後、武漢に残る)」大学生は 109.5 万人増加し、2017 年に定めた 5 年間で 100 万人増加の目標を 2 年間で前倒しで達成(なお 2020 年の新規「留漢」大学生は 30.2 万人増加)。武漢の人材流入元トップ 10 は北京、深セン、成都、西安、上海、黄岡、長沙、南昌、鄭州、孝感で、全体の 37.5%を占めた。人材流出先トップ 10 は深セン、上海、北京、広州、杭州、西安、成都、長沙、襄陽、宜昌で、全体の 42.0%を占めた。

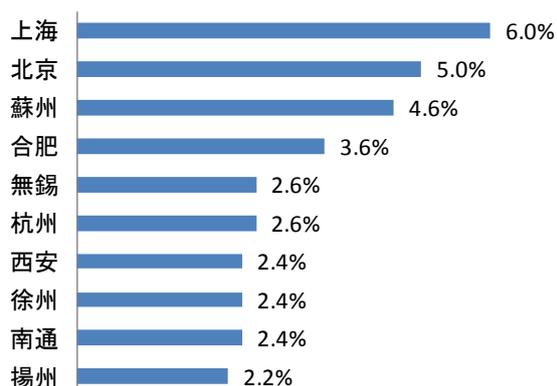
2020 年の天津の GDP 成長率は 1.5%増で、重点 10 都市の中で下位にある。13 業界のうち、10 業界で平均賃金が最も低い。天津の人材流入元トップ 10 は北京、鄭州、瀋陽、保定、石家荘、唐山、廊坊、太原、ハルビン、上海で、全体の 48.7%を占めた。人材流出先トップ 10 は北京、上海、深セン、石家荘、成都、杭州、廊坊、広州、青島、済南で、全体の 50.4%を占めた。北京がそれぞれ 20.8%、27.7%を占め、他の都市の第 1 位の人材流入元、人材流出先の比率と比べてはるかに高い。地理的に近いこと、北京の就業機会が多いことが主な要因と考えられる。

成都の人材流入元トップ 10 は重慶、北京、西安、綿陽、深セン、上海、蘇州、徳陽、南充、長沙で、全体の 39.1%を占めた(図表 21)。人材流出先トップ 10 は重慶、北京、西安、綿陽、上海、深セン、眉山、広州、徳陽、武漢で、全体の 40.7%を占めた。重慶と成都是互いに第 1 位の人材流入元、人材流出先となっているが、人材は重慶から成都へ純流入した。成都から流出した人材の 27.3%は不動産・建築業で、他の都市および成都に流入した人材の同比率(12.7%)を上回った。

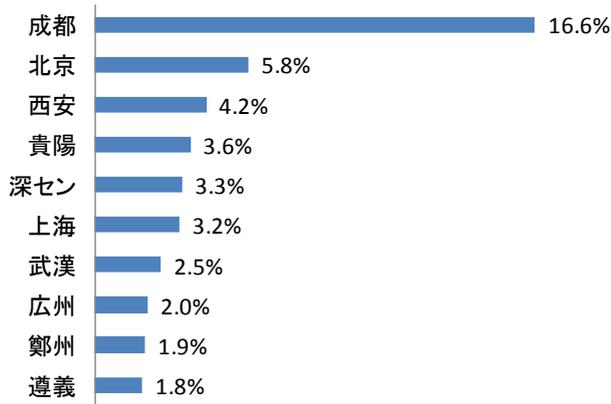
【図表18】杭州の人材流入元トップ10



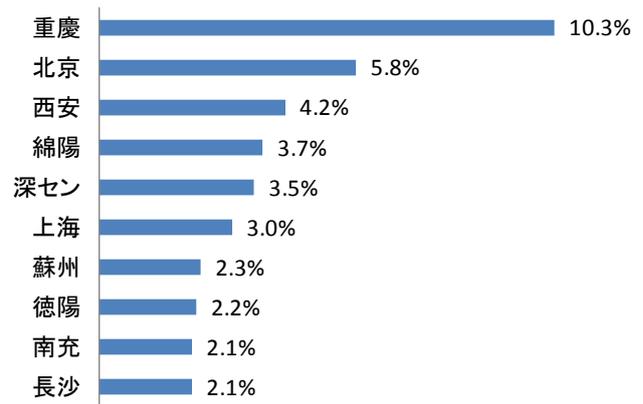
【図表19】南京の人材流入先トップ10



【図表20】重慶の人材流入元トップ10



【図表21】成都の人材流入先トップ10



人口流動は経済成長と産業発展の趨勢に深く関わり、中国では北京・上海・深セン・広州を代表とした中心大都市および都市圏への人口集積が進んでいる。なお、杭州、南京、成都といった新たな地域的中心都市および周辺地域への人口還流も現れており、中心大都市牽引型から都市圏共同発展型へ転換しつつあるように見える。人口の自然増加傾向からみると、中国の総人口は2025～2030年にピークに達し、減少に転じる可能性がある。こうした中、2017年以来、武漢、西安、長沙、成都、鄭州、済南など約60都市では「人口争奪戦」として、定住促進、住宅賃借・購入への補助金、起業支援を通じて、若者や人材を誘致している。都市競争力の向上、公共サービスの均等化、ガバナンス方式の転換に力を入れ、地域協調発展の実現および地域間格差の過度な拡大を避けることが引き続き今後の課題である。

MUFG バンク(中国) リサーチ&アドバイザー部  
中国調査室 孫元捷

## 人事労務コンサルティング情報/中智上海

### 労働時間と残業代に関する Q&A

残業代に関する争いは、最も代表的な労働紛争原因のひとつです。そこで今回は、残業代に関する法律規定と会員企業からよくある質問についてご紹介します。

#### I. 時間外労働をさせた場合の残業代の計算方法は？

##### 残業代の基準

労働時間制度		標準労働時間制	総合労働時間制	不定時労働時間制
残業代の計算	労働日	労働者本人の日給又は時給 × 150%を下回らない基準	周期内の標準労働時間制と比較し超過する時間について、労働者本人の日給又は時給 × 150%を下回らない基準	/
	週休日	労働者本人の日給又は時給 × 200%を下回らない基準		
	法定祝祭日	労働者本人の日給又は時給 × 300%を下回らない基準		

##### 残業代の計算式

三倍の日給 = 残業代の計算基数 ÷ 21.75 × 300%

二倍の日給 = 残業代の計算基数 ÷ 21.75 × 200%

一時間あたりの残業代 = 残業代の日給 ÷ 8

21.75 は、1ヶ月あたりの平均勤務日数。

#### II. 会社が代替休暇を手配して、週休日に残業を命じた場合、従業員は拒否できるか？

標準労働時間制を実施している企業が労働者に対して週休日に残業を手配する場合、まず代替休暇を手配しなければならない。代替休暇を手配できない場合、本人の賃金の 200%を下回らない残業代を支払わなければならない。

つまり、企業は週休日に残業を手配した場合、代替休暇と 2 倍の賃金支払いを「二者択一」で選択できることになる。したがって、もし会社が代替休暇を手配して週休日に残業を命じた場合、労働者は出勤を拒否する事はできない。ただし、法定祝祭日に残業を手配した場合、代替休暇と 3 倍の賃金支払いを「二者択一」で選択することはできず、必ず残業代を支払わなければならない。

#### III. 昼食時間は、労働時間に含まれるか？

**昼食時間が労働時間に含まれることを明確に定めている場合:** 従業員はこの時間を柔軟に調整でき、業務に必要な場合は、昼食時間と労働時間を適切に調整することができる。

**昼食時間が労働時間に含まれないことを明確に定めている場合:** 当該規則制度を従業員に告知する義務を果たすことに加え、従業員が待機したり一時的に作業を手配したりすることなく、自由に支配および活動ができるようしなければならない。使用者が従業員に昼食時間は労働時間に含まれないことを明確に告知しても、従業員の昼食時間を任意に占有し、従業員が待機または実際に働いている場合、昼食時間は労働

時間と見なされる。

#### IV. 違法に残業させた場合、どのような罰則が科せられるか？

中国の関連規定において、標準労働時間は、1日8時間、週40時間と定められている。さらに「企業は生産経営のために残業を手配する必要がある場合、工会または労働者と合意しなければならない。但し、残業時間は1日3時間、1か月36時間の上限を超えることはできない」と規定しており、法律に違反する場合、人社行政部門に調査され処分を受けることになる。

『労働保障監察条例』第25条には、使用者が労働保障法律、法規、または規則制度に違反して労働者の労働時間を延長した場合、労働保障行政部門は期間を定めて警告し、是正を命じ、侵害された労働者1人あたり100元以上500元以下の基準で計算し、罰金を科すことができると規定している。

#### 中智上海経済技術合作有限公司 中智日本企業倶楽部・智櫻会

グローバルにリードする人的資源総合サービスサプライヤーである中智は1987年、中央政府管理下の国有重点骨幹企業として設立されました。中智では現在、世界500強企業239社傘下の1057社や中国500強企業148社傘下の611社を含む全世界の企業9.22万社の企業やそこで勤めている226万人以上の中堅、上級技術者や管理者及び従業員への人的資源の専門的サービスを提供しています。日系企業向けのサービスには中智日企倶楽部・智櫻会・中智日本サービスセンター・HR法務センターがあり、人事労務法務最新情報発信及びコンサル、人事アウトソーシング、日系企業の交流会等を提供しています。

## 規制動向(2021.7.5~7.9)

### 国务院弁公庁より対外貿易の新業態・新モデルでの発展推進に関する意見

番号:国弁発〔2021〕24号

発表日:2021年7月9日

概要:対外貿易の発展を推進するため、国务院が本意見を発表した。一部抜粋は下記の通り。

1. 従来の対外貿易のデジタル化レベルを向上させ、海外貿易企業におけるクラウドコンピューティング・AI・VRなどの先進技術の応用や研究開発の強化やスマート化・パーソナライズ化・カスタマイズ化された生産を支援する
2. 税金還付備案手続きの一括代理業務の取扱いを徹底する
3. 一定基準を満たした総合保税区外の企業を対象として、高技術・高付加価値かつエコ基準クリアした自社輸出製品の保税アフターサービスの支援を検討する
4. 銀行は真実性がありかつ合理的なオフショア貿易業務をする企業に優良な金融サービスの提供を支援する

### 2021年6月外貨収支動向

発表日:2021年7月7日

概要:

1. 6月末時点の外貨準備高は3兆2,140億ドルで、5月末比で0.24%減(国際資産価値の変化により減少)
2. 6月の外貨市場は穏やかな展開が続き、外貨取引は合理性を維持している

## コラム

### 2021年 Gasgoo 車載半導体産業大会 @上海(6月29日~30日)

中国自動車メディア Gasgoo が同大会を主催。中国 OEM 半導体不足の現状、産業チェーン国産化とセキュリティ、車載半導体の基準、自動運転など様々なテーマで講演が行われた。

参加した大手コンサル予測では、2030年までグローバルで L2 以上の自動運転搭載率は 60%超になる見通し。中国主要 OEM 向け調査によると、68%の OEM は将来的に自社でチップを選定する方向に向かう見通しとの見解が示された。

中資半導体大手からは、自動運転は今後 10 年で更に発展、「アナログ」「MCU」「DSP」「SoC」などの各半導体が高い成長をしていく一方、「SoC」と「MCU」は中国メーカーによる量産体制が構築されておらず、今後のビジネスチャンスとして注目すべきとの見解が示された。

### 2021 中日(漢中)健康医療養老セミナー @上海(6月25日)

陝西省/漢中市(経済開発区)が同セミナーを主催。同市では漢方薬原材料を多く採取できることから医療分野への強化に取り組んでおり、今回のセミナーで外資企業へ同市を紹介。多くの医療関係機関や日系企業が参加した。

漢方薬事業の取り組みや国内チャネル(薬局)を活用した自社医療製品の拡販に関する戦略など幅広いテーマで講演が行なわれた。日系企業の取り組みは、中国の患者に対する単なる商品販売ではなく、日常の健康管理から提携病院と連携した総合医療サービスを提供するものであり、今後高齢化が進む中国において新たなスキームとして注目を集めた。

## 三菱 UFJ 銀行の中国調査レポート(2021年7月)

### ■ MUFG BK 中国月報 第185号(2021年7月)

2021年第1四半期の中国経済と慎重に進められる債務処理

<https://www.bk.mufig.jp/report/inschimonth/121070101.pdf>

トランザクションバンキング部

### ■ ニュースフォーカス No.6 2021

香港のワクチン接種状況と各種規制

[https://rmb.bk.mufig.jp/files/topics/1352\\_ext\\_02\\_0.pdf](https://rmb.bk.mufig.jp/files/topics/1352_ext_02_0.pdf)

アジア法人営業統括部 アドバイザリー室

本報告書は、情報提供のみを目的として、MUFG バンク(中国) 有限公司(以下「当行」)が作成したものであり、その使用又は配布が法律や法規への違反に該当するあらゆる管轄又は国における個人又は組織への使用又は配布を意図したものではありません。本報告書をお客様に公表する前に、当行及び/又は当行関係者/組織は、本報告書に含まれる情報を利用、又はそれに基づいて行動することができます。

本報告書に記載されている情報及び意見のいずれも、預金、証券、先物、オプション、又はその他の金融商品若しくは投資商品の購入若しくは売却の申出、勧誘、アドバイス若しくは推奨をするものではなく、またそのように解釈されるものでもありません。

本報告書は、情報提供のみを目的として作成されており、特定の受領者の具体的な需要、財務状況、又は投資目的への対応を意図するものではありません。

本報告書は、信頼しうるとみなされる情報源から入手した情報に基づいて作成したのですが、正確性を保証するものではなく、受領者自身の判断に代わるものとみなされるべきではありません。受領者においては、適切に、独立した専門的、法律、財務、税務、投資、又はその他のアドバイスを別途取得する必要があります。

本報告書は、アナリスト自身の見解に基づいているため、当行の公式な見解を示すものではありません。本報告書に含まれる全ての見解(あらゆる声明及び予測を含む)は、通知なしに変更される可能性があり、その正確性は保証いたしかねます。本報告書は、不完全又は要約の場合もあり、本報告書に言及される組織に関する重要な情報を全て網羅していない可能性もあります。当行(含む本店、支店)及び関連会社のいずれも、本報告書を更新する義務を負いません。

過去の実績は将来の業績を保証するものではありません。本報告書において言及されるいかなる商品の業績予測も、必ずしも将来実現する又は実現しうる業績を示すものではありません。

当行及び/又はその取締役、役員並びに従業員は、当該取引への関与に当たり、随時、本報告書に言及された関連証券又は関連金融商品において、利益を有すること及び/又は引受を承諾すること、及び/又は当該証券若しくは関連金融商品を保留若しくは保有することがあります。さらに、当行は、本報告書に言及されたいずれかの会社と関係を有する(例えば関連会社、戦略パートナー等)こと、若しくは有していたこと、又はコーポレート・ファイナンス若しくはその他のサービスを提供すること、若しくは提供していたことの可能性もあります。

本報告書に含まれる情報は当行が信頼しうると判断した情報源から入手したものでありますが、当行は、その適切性、適時性、適合性、完全性又は正確性について、いかなる表明又は保証をするものではなく、一切の責任又は義務を負いません。したがって、本報告書に記載されている評価、意見、見積り、予測、格付け若しくはリスク評価は、当行による表明及び/又は保証に依拠するものではありません。当行(含む本店、支店)及び関連会社並びに情報提供者は、本報告書の全部又は一部の使用に起因するいかなる直接的、間接的及び/又は結果的な損失若しくは損害について、いかなる責任も負いません。

当行は、本報告書の著作権を保有しており、当行の書面による同意なしに本報告書の一部又は全部を複製又は再配布することは禁止されています。当行(含む本店、支店)又は関連会社は、当該複製又は再配布によって生じる、いかなる第三者に対する責任も一切負いません。

MUFG バンク(中国) 有限公司 リサーチ & アドバイザリー部 中国調査室  
北京市朝陽区東三環北路5号北京發展大厦4階 照会先: 石洪 TEL 010-6590-8888ext. 214