

Greater China Vol.11

HR REPORT

2024.Q3



本レポートは PERSOLKELLY China が四半期に 1 度発刊している季刊誌です。
在中国企業の人事情報、注目すべき労務ニュース、注目企業のインタビュー等を記載しています。

四半期ごとの求人動向は、弊社が年間一万件以上頂く人材紹介依頼の求人案件を統計しております。
経営者インタビューでは、中国で活躍されている企業に取材をし、人事組織の成長・改革に向けて取り組まれている事例をご紹介します。

弊社は総合人材サービス会社として、「人と組織の成長を創造する」をビジョンに掲げております。
本レポートがお客様の人と組織の成長に少しでもお役に立てますと幸いです。

2 - 4

地域別求人動向

中国大陸	3
中国台湾	4

5 -6

経営者インタビュー

ブラップチャイナ

7 - 9

人事労務コラム

中国における法定定年および退職年齢の延長について：その背景と企業の対応

10 - 12

人事労務関連ニュース

中国大陸	11
中国台湾	12

PART 1

地域別求人動向



地域別求人動向（中国大陸）

全体的な傾向

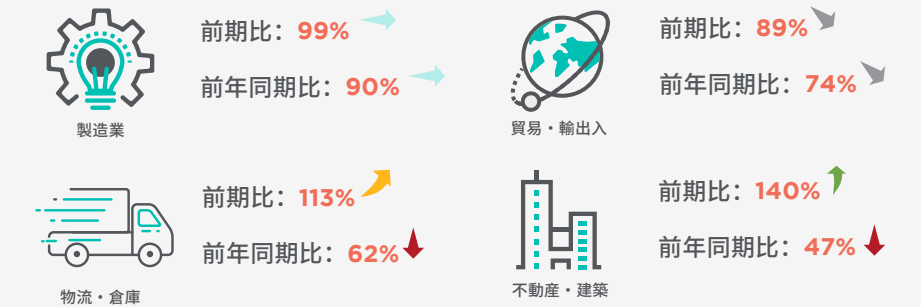
中国国家统计局が10月17日に発表したデータによると、今年第1～3四半期の国内総生産（GDP、速報値）は949,746億元で、不変価格に基づく計算では、前年同期比で4.8%増加した。このうち第3四半期（7-9月）のGDPは4.6%増の332,910億元だった。

国の経済運営は安定し、雇用情勢は安定し、都市部失業率は低下した。全国都市部調査失業率の平均値は5.1%だった。前年同期に比べ0.2ポイント減少した。

2024年第3四半期に採用需要は前期比で17%増加し、前年同期比で9%増加した。

以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

※これらの情報はPERSOLKELLY Chinaの自社データを元に作成しています。



業界のトレンド

製造業全体の求人数は、前四半期に比べてほぼ同じ、前年同期に比べて10%減少した。

貿易・輸出入業界の求人数は前四半期に比べ

で11%減少し、前年同期に比べて26%減少した。

物流・倉庫業界の求人数は前四半期に比べて13%増加し、前年同期に比べて大幅に38%減少した。

不動産・建築業界の求人需要は前四半期に比べて40%増加し、前年同期に比べて大幅に53%減少した。

中国国家统计局のデータによると、2024年第1～3四半期の社会消費財小売総額は353,564億元で、前年比で3.3%増加した。このうち、自動車を除く社会消費財小売総額は318,203億元で、3.8%の増加。

卸売・小売業界の求人数は前四半期に比べてほぼ同じ、前年同期に比べて18%増加した。

コンサルティング業界の求人数は前四半期比でほぼ同じ、前年同期に比べて大幅に51%減少した。

IT/通信業界の求人需要は前四半期に比べて25%増加し、前年同期に比べて12%増加した。

金融/銀行業界の求人需要は前四半期に比べて大幅に35%減少し、前年同期に比べて大幅に71%減少した。



以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

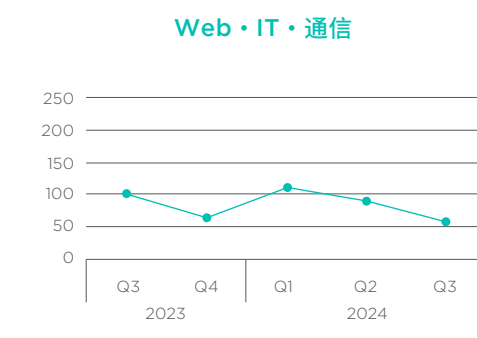
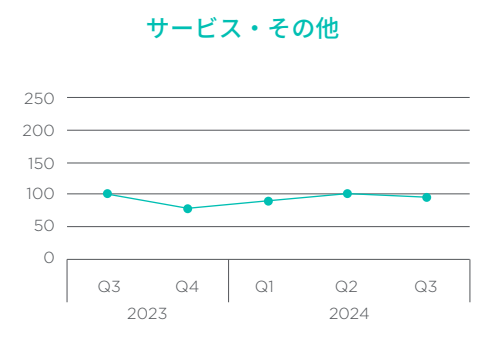
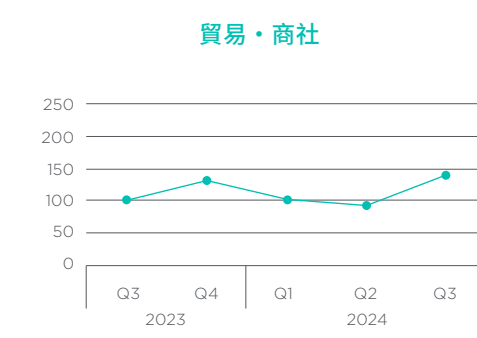
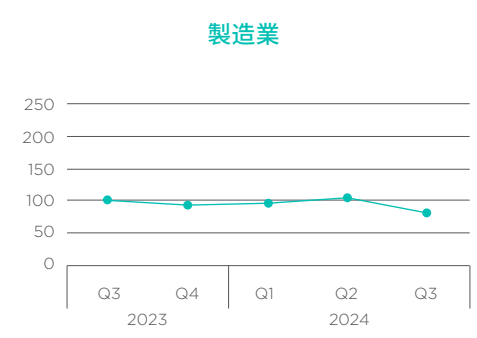
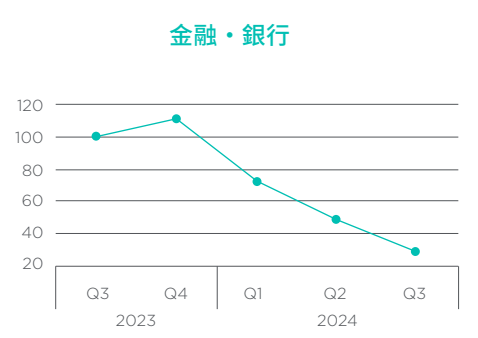
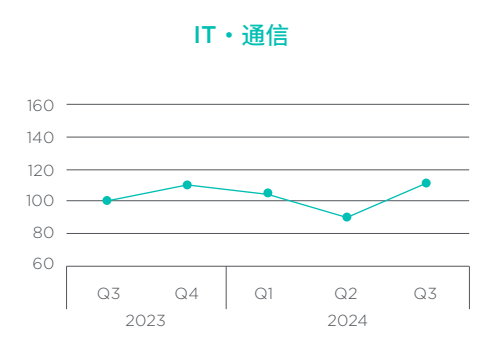
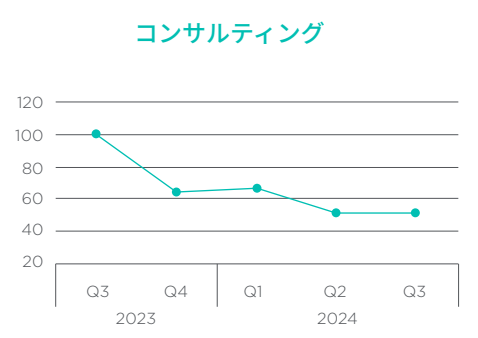
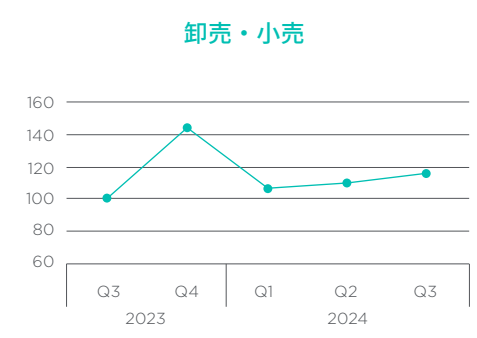
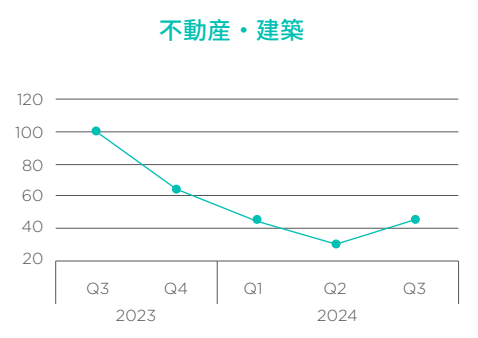
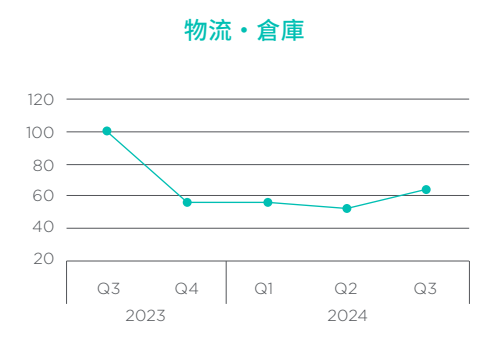
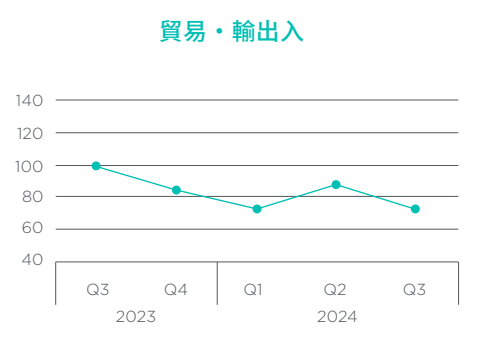
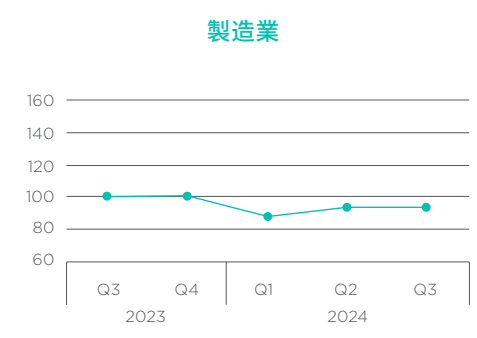
	前期比：▼ 前年同期比：▼		前期比：▲ 前年同期比：▲
	前期比：▼ 前年同期比：▼		前期比：▼ 前年同期比：▼

に比べ、増加人数は約6.7%減少した。そのうち、製造業が依然としてトップで、2.1万人増加、増加人数は前四半期比約4.5%減少。卸売と小売業がそれに次ぎ、0.7万人増加、増加人数は前四半期比約12.5%減少。宿泊と飲食業がそれに次ぎ、0.5万人増加、増加人数は前四半期比約28.6%減少。人材需要が増加する理由を産業別に見ると、製造業、卸売と小売業はいずれも「事業の拡大または経営多角化」が最多で、それぞれ57.9%、51.6%。「退職者の補充」がそれに次ぎ、それぞれ30.1%、29.5%。他の産業の殆どでも「事業の拡大または経営多角化」が人材需要増加の主な理由。

台湾行政院主計総処のデータによると、2024年8月の失業率は3.36%（季節調整済）で、2024年5月の3.35%（季節調整済）からやや増加した。弊社台湾2024年第3四半期全体日系企業の「求人案件数」は前年同期比94%でやや減少。産業別から見ると、「製造業」は前年同期比80%、「サービス・その他」は前年同期比135%、「貿易/商社」は前年同期比135%、「Web・IT・通信」は前年同期比57%。

また、「求人数」に関しては、台湾労働部が2024年4月に実施した「2024年第2回人材需要調査（2024年7月末）」によると、4月末の結果に比べ、7月末の需要人数は6万人増加。そのうち、製造業がトップで、2.2万人増加。卸売と小売業がそれに次ぎ、0.8万人増加。

2024年第4四半期の動向に関しては、2024年7月に実施された「2024年第3回人材需要調査（10月末）」によると、10月末の需要人数は5.6万人増加、前四半期



PART 2

経営者インタビュー

Q 貴社事業について教えてくださいか？
企業のブランドイメージや製品・サービスの認知度向上を実現する事業を行っております。中国ではすでに27年事業展開をしており、日系のPR会社としては一番古くなります。現在は35名程度の人員で運営しております。私自身は一昨年から現職についております。具体的な事業としては、メディアリレーション、IPビジネス、危機管理、SNS含む戦略的コミュニケーションになります。PR活動を通じてさまざまなステークホルダーの間に企業やブランドに対するポジティブなイメージを持ってもらうことを狙いとしており、戦略の立案、実行、成果の獲得までの一連の流れを当社で担当させて頂くことができます。

Q 具体的にはどんな方法で製品・サービスの認知度向上を図られてるんですか？
例えば企業のイベント開催などが方法の一つになります。最近だとある企業の製品認知を向上させるために弊社とリレーションのある中国の博物館で製品PRを開催するというプロジェクトを実施しました。弊社が実施するイベントは一般的な製品の販売促進会というよりも、製品が世の中にもたらす本当の価値を参加者に理解してもらう（今回のイベントにおいては製品を博物館にある展示品と連動させることでこれを實現）ことに重きをおいております。最終的には「あのブランドを応援したい」という気持ちを醸成することが、弊社が開催するPRイベントの目的です。

Q 危機管理も事業にあると伺いましたが？
最近はこちらに関する相談が非常に増えております。危機管理事業では、想定される危機を並べてそれに対してどう対処していくかというプランを作っていきます。

危機管理を行う体制づくりのサポート、危機がおきてから誰が何を担当するかを決めるのでは対応が遅れがちなため、危機発生前に役割分担を明確しておくことはとても重要です。規範や心構えの作成、また危機が起きてしまったときの初期対応のマニュアルなども設計しております。最近だと危機が起きたときにメディア SNS でどんなことが書かれる可能性があるのか？ それに対してどのように対応するのかといったコミュニケーションプランを作成させて頂くケースも増えてきております。弊社の危機管理事業は強みの一つでもあります。

Q PR 事業を推進する上で人材に求める要件ってなんですか？
いろんな分野にアンテナを張ってる人ですね。例えばどこでどんなイベントをやっている、流行ってるレストランにはどんなと



プラップチャイナ (普乐普公共关系顾问有限公司)

企業や団体が社会との良好な関係を構築するための活動を意味するPR (Public Relation) 。このPRを事業とするプラップチャイナに中国市場での戦略や人・組織に対する考えかたについてうかがってみた。

ころがあるといったことですかね。色んなところに行っている、色んな人にあって自分の感度を高めている人が良いですね。特に現在は新規顧客及び新領域のビジネスの開拓に力を入れているので外に向けて動くことが好きな人は非常に重要です。また外向きの組織を作っていくために、研修をはじめとする人材教育、新ビジネスのプランに対するインセンティブ支給なども実施しています。インセンティブを導入したのは今年からですが、従業員の反応もよく近い将来良い成果に繋がるだろうという手ごたえもあります。

Q 組織の現地化も進めてらっしゃるんですか？
現地化を進める上では幹部層へのマネジメントに対する意識付けが非常に大事だと思ってます。本社の役員との会議に参加させたり、数字の見方を教えたりということを実施してます。また幹部に対して現場業務をこなしながら管理ができる体制をどうやって作るのかというのはこれから解決すべき課題です。合わせて実務だけではなく研修を含めた体系的な幹部育成の仕組みを設計することも必要だと感じてます。

Q 今後の展望について教えてください
現在の上海・北京、2つの事業、これだけで事業を拡張し続けることは正直難しいと思ってます。エリア展開、AIとの連動、海外進出を目指す中国企業との取引の拡張といった新しい取り組みを通じてさらなる事業の発展を実現したいと思います。中国は景気が悪いといった報道が良く出てはいますが、マーケットそのものが大きいことには変わりはないです。事業は違えどみなさんと一緒に引き続きこの市場で事業拡大を実現していければと思います。

中国における、日系PRのバイオニア
顧客の中国市場における様々なコミュニケーションの課題を解決する

大槻総経理

インタビュー手記

低迷する景気、複雑化する中国市場において企業がステークホルダーと良好な関係を築くことはますます難しくなっていると感じている。このような環境下においてプラップチャイナに対する期待はますます高くなっていくはずだ。彼らがより多くのポジティブな企業・製品/サービスイメージを中国市場で生み出すことを期待している。

喜島孝一

PERSOLKELLY China 代表取締役社長



中国における法定定年および退職年齢の延長について：その背景と企業の対応



本多清志
PERSOLKELLY Consulting Director, Advisory Services

パーソル東京本社を経て、2014年シンガポール法人、2016年中国香港法人へ赴任。香港・深センを含む華南における日系電機・機械メーカーのクロスボーダー案件を多数担当。在香港日系企業が華南地区への移転時に発生する転籍・解雇等の雇用問題に対して中国および香港の労働法規に基づいたコンサルティングを実施。その他、人事制度構築、駐在員向け研修を提供。2021年より上海へ赴任し華北・華東地区を担当。

中国政府は、急速に進行する少子高齢化に対応するため、法定退職年齢の段階的な引き上げを決定しました。この改革は、年金制度の持続可能性を確保し、労働力の活用期間を延ばすための重要な施策です。2025年1月1日から開始されるこの制度改革は、企業の人事戦略や従業員管理に多大な影響を与えられと考えられます。本稿では、中国の法定退職年齢制度の現状、改革の背景、具体的な変更内容、そして企業が今後取るべき対応策について論じます。

中国の法定退職年齢の現状

現在（2024年11月本稿執筆時点）の中国における法定退職年齢は、性別や職種によって異なります。具体的には、以下のように定められています。

- 男性：60歳
- 女性（管理職）：55歳
- 女性（非管理職）：50歳

この制度は1950年代に導入されたもので、当時の平均寿命が40歳台であったことから合理的とされていました。しかし、経済発展や医療技術の進歩により、2023年現在の中国の平均寿命は約78歳に達しており、長期間見直されていなかった退職年齢制度が社会の実情に合わなくなっていることが指摘されてきました。特に、平均寿命の向上に伴う年金受給期間の長期化が財政面に影響を与え、年金制度の持続可能性を脅かす要因となっていることも見過ごせません。

法定退職年齢引き上げの背景

今回の退職年齢引き上げは、中国が直面する少子高齢化問題に対応するための対策です。かつての「一人っ子政策」による影響で労働力人口が減少し、高齢化が急速に進んでいます。さらに、現行の年金制度は財政負担の増加に直面しています。このため、労働者の社会保険への納付期間を延長し、労働力人口の確保を図ることが不可欠となっています。これらの背景から、退職年齢の引き上げは不可避な政策として実施されることとなりました。

また、労働力不足の問題は産業全体に広がりを見せており、特に製造業やサービス業などの労働集約型産業において深刻です。労働力の不足により生産効率の低下やコストの上昇が生じ、企業経営に対する影響が拡大しています。このような状況に対処するため、シニア労働者の活用が求められており、退職年齢引き上げは単なる労働政策ではなく、経済全体の安定に寄与するための重要な施策と位置づけられています。

具体的な変更内容

2025年1月1日から段階的に実施される退職年齢の引き上げは、次のように行われます。

- 男性の退職年齢：60歳から63歳に引き上げ。4か月ごとに1か月ずつ段階的に延長されます。
- 女性（管理職）の退職年齢：55歳から58歳に引き上げ。男性と同様に段階的に延長されます。
- 女性（非管理職）の退職年齢：50歳から55歳に引き上げ。こちらも段階的に延長されます。

また、養老金（年金）を受給するための社会保険の最低納付年数も延長されます。現行の納付期間は15年ですが、これが2030年1月1日から段階的に20年まで引き上げられます。毎年6か月ずつ納付年数が延長される予定です。この改正により、定年を迎える前に最低納付年数を満たしていない労働者は、定年後に納付を続けるか、一括で不足分を納付することが可能になります。

PART 4

人事労務関連ニュース



この変更により、労働者は社会保険制度への参加意識を高めることが期待されており、年金財政の安定化に寄与すると考えられています。また、企業側にとっても長期間にわたり熟練した労働者を活用できるメリットが生じますが、一方で新たなコスト負担への対応も求められています。

企業への影響

法定退職年齢の引き上げは、企業にとって重大な影響を及ぼします。特に、人事管理や労働力の配置、長期的な人材育成計画において重要な調整が必要となるでしょう。

①労働力構成の変化

退職年齢の引き上げにより、企業はシニア労働者の健康管理や職務負担の見直しを行う必要があります。また、定年延長によって若年層の昇進機会が減少する可能性もあるため、組織内のキャリアパス設計を再検討することが求められます。このような状況において、企業は各世代間のバランスをとるために、新たなキャリア開発プランの導入や柔軟なキャリアパスの設定などを模索することが求められています。

さらに、シニア労働者が持つ豊富な経験やスキルを活用しつつも、若年層の成長機会を確保するための施策として、メンター制度の導入やチームリーダーの役割を与えるなど、双方向的な成長を促す仕組みを整備することが有効です。これにより、シニアと若手の協力を通じて組織の強化が期待できます。

②労働コストの増加

シニア労働者が長く職場に残ることで、給与や社会保険の負担が増加する可能性があります。特に、退職年齢の引き上げに伴って社会保険の納付期間が長期化することで、企業側の負担が増大する点には注意が必要です。企業はコストの上昇に対してどのように対応するか、戦略的なプランニングが必要となります。

例えば、コスト増加への対応策として、労働生産性を向上させるための業務改善や、給与体系の見直しを行うことが考えられます。企業は、シニア労働者に対する柔軟な報酬制度を導入し、成果に応じた報酬体系を構築することで、コストと生産性のバランスを最適化することが求められます。また、技術革新を活用して作業の効率化を図り、労働コストの上昇を抑える取り組みも重要です。

③シニア労働者の活用

一方で、経験豊富なシニア労働者を活用する機会でもあります。多くのシニア労働者は豊富な業務経験や高度なスキルを持っており、特に管

理職や専門技術職でその力を発揮できます。企業は、シニア労働者のスキルを活かし、若手社員の育成やアドバイザーとしての役割を提供することで、組織全体の生産性向上を図ることが可能です。

具体的には、シニア労働者をプロジェクトの顧問や特定分野の専門家として配置することにより、組織全体の知識と技術水準を向上させることができます。また、若手社員に対して指導的立場に関わることで、組織内の知識継承をスムーズに行い、次世代のリーダーシップ育成に貢献することが期待されます。これにより、企業は安定的な成長と持続可能な人材開発が可能となります。

企業の対応策

退職年齢引き上げに対応するため、企業は以下のような対策を検討すべきです。

①フレキシブルな勤務制度の導入

シニア労働者が働き続けやすい環境を整えるために、フレキシブルな勤務制度の導入が有効です。例えば、短時間勤務や在宅勤務、柔軟なシフト制度を導入することで、シニア労働者の労働意欲を維持し、体力的な負担を軽減することができます。

さらに、フレキシブルな勤務制度の導入は、シニア労働者のみならず、全従業員に対するワークライフバランスの向上に寄与します。これにより、従業員の満足度が向上し、結果として組織全体のエンゲージメントを高める効果も期待されます。

②人材育成とスキル継承

シニア労働者が持つ知識やスキルを若年層に効率的に伝えるための仕組みを整備することが重要です。社内研修やメンタープログラムを通じてスキル継承を促進し、組織内の知識資産を次世代に引き継ぐ取り組みが求められます。

また、スキル継承を効率化するために、デジタル技術を活用した研修プラットフォームの導入も効果的です。オンライン研修やバーチャルコーチングなどを取り入れることで、地理的な制約を超えた知識共有が可能となり、組織全体での一貫したスキル開発が促進されます。これにより、世代間での知識のギャップを最小化し、持続可能な人材育成体制を構築することができます。

③健康管理プログラムの強化

シニア労働者が長く働くことになるため、健康管理プログラムの強化が不可欠です。定期的な健康診断やメンタルヘルスサポートを提供し、従業員の健康を維持することで、生産性の低下や長期休業を防ぐことができます。

健康管理プログラムには、身体的健康の維持のみならず、メンタルヘルスのサポートも含まれます。特に、シニア労働者が抱えるストレスや不安を軽減するために、専門家によるカウンセリングサービスやウェルビーイングプログラムの提供が重要です。これにより、シニア労働者が安心して長く働き続けることができ、企業の持続可能な成長に貢献します。

結論

中国の法定退職年齢の引き上げは、少子高齢化に対応するための重要な政策であり、今後の労働市場に大きな影響を与えるでしょう。企業はこの変化に適切に対応し、労働力の安定確保や生産性の向上を図る必要があります。フレキシブルな勤務制度の導入や人材育成プログラムの整備、健康管理の強化といった長期的な対策が求められています。

また、これらの取り組みを成功させるためには、企業文化の見直しも重要です。シニア労働者をはじめとする多様な従業員が、それぞれのライフステージに合わせて貢献できる環境を整えることで、企業の競争力を高め、持続的な成長を実現することが可能です。今後の企業経営においては、柔軟性と多様性を受け入れる姿勢が求められ、そのための具体的な施策を一つ一つ積み重ねていく必要があります。

人事労務関連ニュース

中国大陸

2024年度江蘇省における社会保険料納付基数の上下限納付額を公表

江蘇省は関連規定及び要件に従い、2024年1月1日から12月31日まで、社会保険料納付基数の上下限納付額を公表しました。江蘇省における労働者基本養老保険の拠出給与上限を24,396元、下限を4,879元に調整します。また、労働者の基本医療保険、失業保険、労災保険および出産保険に関する納付基数の上下限も同様に適用されます。

江蘇省は、社会保険料の納付基数調整に伴い、企業および従業員が新たな基数によって発生する差額部分について、2024年末までに分割または一括で納付できる方針を明らかにし、この間、延滞金や利息は発生しないとしています。

参考リンク: [2024年度江蘇省における社会保険料納付基数の上下限納付額を公表](#)

浙江省にて結婚休暇を13日まで延長

2024年9月27日、浙江省人民代表大会常務委員会は「浙江省結婚休暇規定」（以下「規定」）を公布しました。規定により、法律に従い結婚登録を行った従業員に、13日間の結婚休暇を付与することが明確されました。

規定では、結婚休暇中に法定休日やその他の休日が含まれる場合も、これらの休日は結婚休暇の日数に算入されないとしています。また、結婚休暇中も従来通り給与や賞与、その他の福利厚生が支給され、従業員への保障が徹底されています。さらに、婚姻届提出日から1年以内に結婚休暇を取得する必要があるものの、業務の都合により取得が難しい場合は、雇用者と協議の上で取得期限を1年から1年半に延長することが可能とされています。

結婚休暇の取得方法については、夫婦と雇用者が合意した場合、一度にまとめて取得するか、分割して取得するかを選択できる柔軟な制度が設けられています。また、規定の施行前に婚姻届を提出して1年未

満の従業員については、新規定が適用され、すでに結婚休暇を取得済みの場合でも新たに追加で取得できるとされています。

参考リンク: [浙江省にて結婚休暇を13日まで延長](#)

生育支援策の加速的充実化により生育フレンドリー社会づくりの推進に関する若干の措置

人口発展への支持・支援体系を健全化し、人口の質の高い発展を促進するために、現在生育支援策体系の加速的充実化、生育フレンドリー社会づくりの推進に関し国務院は以下の措置を公布しました。

- (一) 生育への保険・保障の機能を強化する。
- (二) 生育休暇制度を充実化する。産休、生育奨励休暇、生産陪従休暇、育児休暇などの生育休暇が確実に徹底されているよう保障する。
- (三) 生育補助などの制度を確立する。所得税の特別付加控除をさらに強化する。
- (四) 生殖・健康へのサービスを強化する。生育医療費用への保障を強化し、各地が適切な分娩鎮痛及び生殖補助技術プロジェクトを医療保険の適用枠に組み入れるよう指導する。
- (五) 児童医療サービスの水準を向上させる。
- (六) 包摂的保育サービスの供給を増加する。勤務先での保育、家庭での保育などの多様なモデルの発展を後押しする。
- (七) 包摂的保育支援策を充実化する。
- (八) 児童の成長と保護を促進する。
- (九) 優れた教育資源の供給を拡大する。
- (十) 住宅支援策を強化する。
- (十一) 職工の權益への保障を強化する。企業、雇用主が法に基づいて女性労働者の妊娠出産期、授乳期の女性労働者に対する特殊な労働保護を実施するよう督促する。企業、雇用主が実情を踏まえてフレックスタイム制、テレワークなどの方式を実施し、家庭フレンドリー環境を作るよう奨励する。
- (十二) 新しいタイプの結婚・生育文化を積極的に構築する。
- (十三) 社会での宣伝・提唱を強化する。

参考リンク: [生育支援策の加速的充実化により生育フレンドリー社会づくりの推進に関する若干の措置](#)

中国、就業促進について意見発表、完全雇用目標に各種政策を連携

中国共産党中央委員会と国務院は9月25日、「就業優先戦略の実施と質の高い完全雇用の促進に関する意見」を発表しました。

就業促進と起業奨励を方針とし、大規模失業リスクの抑制に向け、雇用の質向上と量の合理的な増加などを推進する。その上で、中間所得層の増加や社会保険のカバー範囲の拡大などを実現するとしている。意見では6分野24項目の措置を盛り込んでいる。

(一) 経済・社会の発展と就業促進の協調・連動の促進。質の高い完全雇用を経済・社会発展の優先目標とし、財政、金融、産業、物価、雇用などの政策を連動させるとする。また、新興産業や未来産業で雇用を創出し、第三次産業の雇用能力を拡大する。その他、国有企業が雇用の主導的な役割を發揮し、雇用モデルとしての効果の高い企業などには、優先的な建設用地確保や、雇用支援サービスを提供する。資本、技術、労働集約型産業の移転も推進する。

(二) 構造的就業問題の解決への注力。高等教育機関の理工・農学・医学分野の入学規模を拡大し、就職の質が低い専攻にはレッドカード、イエローカードシステムを導入する。職業能力訓練の充実や人材育成にも力を入れる。

(三) 重点層への就業支援体制の整備。重点分野・業界や中小企業での就業や起業を奨励し、就業が困難な人々や、卒業後2年間以内に就職していない大卒者が「フレキシブルワーク」をする場合、社会保険補助を支給する。

(四) 的確かつ効率的な公共就業サービスシステムの整備。全国統一の就業情報データベースの構築など、公共の就業支援サービスを強化する。

(五) 労働者の就業の権利と利益の保障レベル向上。地域、身分、性別、年齢などによる非合理的な就業制限や差別の撤廃を進める。企業に対して労働分配に関する指導を強化し、給料や社会保険料の未払い、違法解雇などを取り締まる。

(六) 質の高い完全雇用促進業務について力を集結する。雇用に関する業務を地方の党・政府指導部の業績評価の重要な一部とし、就業促進・就業差別防止に向けた法律を整備し、国際的な発言力と影響力を高めるとする。

参考リンク: [中国、就業促進について意見発表、完全雇用目標に各種政策を連携](#)



中国台湾



最低賃金、来年から4.08%引き上げへ9年連続の引き上げ

最低賃金審査委員会は9月4日、来年（2025年）1月1日から最低賃金の月額を当初の27,470台湾ドルから4.08%増の28,590台湾ドルに引き上げ、時間当たりの最低賃金は均等比例の調整の上、小数点以下切り上げの190台湾ドルに調整することを決議した。2016年以降、最低賃金は9年連続で引き上げられており、今回の引き上げにより約257万1800人の労働者が恩恵を受けると推定され、労働者の権利と利益を保護し、労使双方の互恵的で豊かな状況をさらに促進する。

上半期の実質経常給与は年率0.28%増加、3ヵ月連続でプラス成長

主計総処が8月12日に発表したところによると、景気回復に伴う給与増とインフレ鈍化により、1~6月の実質経常給与は年率0.28%増となり、4月の年率0.14%増、5月の年率0.22%増から3ヵ月連続のプラス成長となったほか、残業手当や業績賞与を含む実質給与総額も5ヵ月連続のプラス成長となっており、労働市場は堅調な成長を続けている。

労使双方が定年延長交渉可能に、労働者がより長く働くことを奨励

立法院は7月15日、定年延長について労使が交渉できることを規定した労働基準法第54条の改正案を第3読会で可決した。これにより、雇用主は高齢労働者の職場継続を奨励し、業界の人手不足の窮状を緩和することができるだけでなく、定年に近づいても職場にとどまることを希望する高齢労働者が雇用主と交渉する権利を持つことが可能となり、労使双方にとってより良い保障となる。

行政院主計総処の賃金・生産力に関する月間レポートによると、2024年7月工業とサービス業の従業員一人当たりの毎月の平均経常性賃金（基本給に諸手当を加算）は前月比0.11%増の4万6,530台湾元で、前年同月比2.89%増。工業では一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万4,351元、前月比0.14%増で、前年同月から2.9%増えた。サービス業では、一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万8,017元で、前月比0.09%増、前年同月比から2.84%増加。



上海 SHANGHAI

上海市淮海中路999号上海環貿廣場2期1201室
Unit 1201, Two ICC, No.999, Huaihai Road(M), Shanghai
電話: +86 (21) 2419 1000
+86 (21) 2352 6000

北京 BEIJING

北京市朝陽区建国路108号横琴人寿ビル9階
Floor 9, Hengqin Life Insurance Building,
No. 108 Jianguo Road, Chaoyang District, Beijing
電話: +86 (10) 6588 5258
+86 (10) 8517 2300

蘇州 SUZHOU

蘇州市工業園区蘇州大道西9号中海財富中心西塔3102-3103室
Unit 3102-3103, China Overseas Fortune Center,
No.9, West Suzhou Ave, Suzhou Industrial Park, Suzhou
電話: +86 (512) 6761 0160
+86 (512) 6598 0058

西安 XI' AN

西安市蓮湖区北通り118号宏府ビルA座倍格硅巷衆創空間4階428号
No. 428, Floor 4, Hongfu Building, Co-Working
Space, No.118 North Street, Xi'an
电话: +86 (029) 8738 8708

広州 GUANGZHOU

広州市天河区天河路230号万菱国际中心40階02-04室
Unit 02-04, Floor 40, Onelink International Center,
No.230, Tianhe Road, Tianhe District, Guangzhou
電話: +86 (20) 8364 4280
+86 (20) 3835 0377

深セン SHENZHEN

深セン市福田区深南大道和金田路交差点金地中心15階C10-C11室
C10-C11, Floor 15, Gemdale Center,
Futian District, Shenzhen
電話: +86 (755) 2221 8481
+86 (755) 2399 6500