



PERSOL TAIWAN

HR レポート

2024年第四四半期

台灣英創管理顧問股份有限公司

台北總公司

105406 台北市松山區敦化北路 167 號 7 樓 D 區

台中辦公室

403506 台中市西區台灣大道二段 489 號 31 樓

高雄辦公室

800401 高雄市新興區民權一路 251 號 28 樓

D +886 2 8978 9596 代表號

www.persoltw.com

本レポートは PERSOLKELLY TAIWAN が四半期に1度発刊している季刊誌です。
日系企業の人事情報、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。
総経理インタビューでは、中華圏で活躍されている日系企業に取材をし、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。

INTELLIGENCE TAIWAN CO., LTD. All Rights Reserved.
このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。

1 - 4

地域別求人動向	
台湾	2
中国	3

5 - 8

人事労務コラム	
中国への駐在員派遣の現状と展望（二）	

9 - 11

人事労務関連ニュース	
台湾	10
中国	11

PART 1

地域別求人動向

地域別求人動向（台湾）

台湾行政院主計総処のデータによると、2024年10月の失業率は3.38%（季節調整済）で、2024年8月の3.36%（季節調整済）からやや増加した。弊社台湾2024年第4四半期全体日系企業の「求人案件数」は前年同期比88%で減少。産業別から見ると、「製造業」は前年同期比102%、「サービス・その他」は前年同期比82%、「貿易/商社」は前年同期比94%、「Web・IT・通信」は前年同期比126%。

労働部が2024年10月に発表した「2024年7月末時点のフルタイム社員求人概況」によると、工業・サービス業におけるフルタイム求人のうち、6万6,000件が半年以上空席のまま埋まっていない。業種別では、製造業が2万1,000件（31.9%）、次いで卸売・小売業が9,000件（13.6%）、建設・エンジニアリング業が7,000件（11%）となっており、3業種合わせて全体の50%以上を占めている。

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。



製造業

前期比: ↑

前年同期比: ↑



貿易・商社

前期比: ↓

前年同期比: ↓



サービス・その他

前期比: ↓

前年同期比: ↓



Web・IT・通信

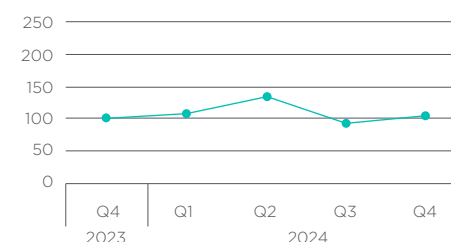
前期比: ↑

前年同期比: ↑

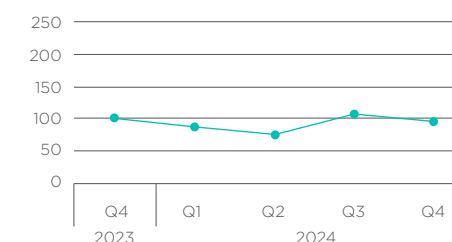
職種別では、第2技能レベルの求人が40,000件で全体の60%近くを占め、技術機械・設備のオペレーター・組立工が23,000件で35%近く、サービス・販売スタッフが11,000件で17%、事務職が5,000件で7.9%となっている。最も低い（第1）技能レベルの初級技術者・労働者5,000人が7.7%、高い（第3～第4）技能レベルの22,000件が32.7%を占め、そのうち技術者・専門職アシスタント12,000件が17.6%、専門職9,000件が14.2%を占めている。

付記：地域別求人動向の詳細比較(台湾)

製造業



貿易・商社



サービス・その他



Web・IT・通信



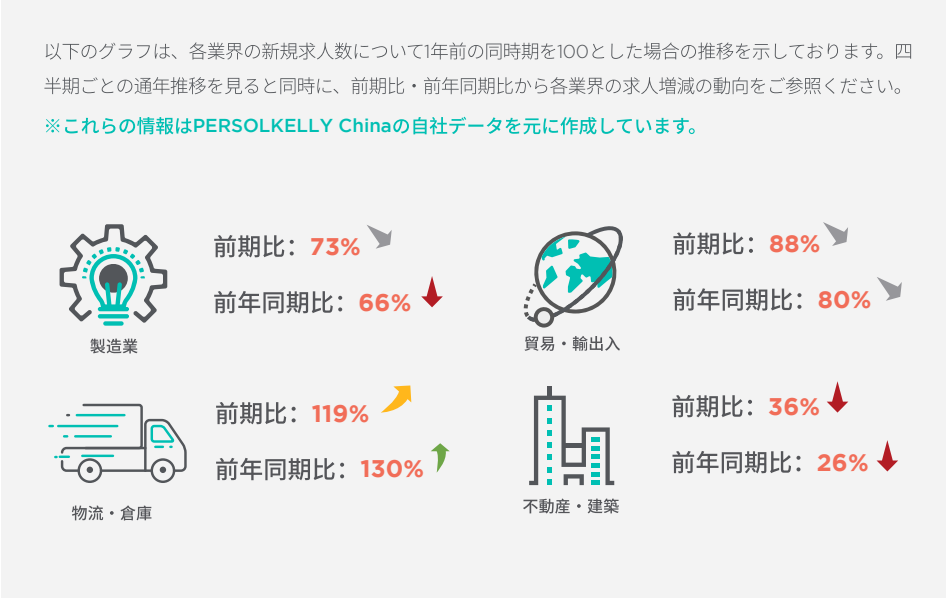
地域別求人動向（中国）

全体的な傾向

中国国家统计局が1月17日に発表したデータによると、2024年全体の国内総生産（GDP）は1,349,084億元で、不変価格に基づく計算では、前年比5.0％増加した。このうち、第4四半期（10-12月）のGDPは前年同期比5.4％増加した。前年同期比では、第4四半期のGDPは1.6％増加した。国民経済の運行は安定の中に進歩をみせ、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％で、前年より0.1ポイント低下した。2024年第4四半期の採用需要は減少し、日本企業全体の採用需要は前期比で33％減少し、前年同期比で26％減少した。

業界のトレンド

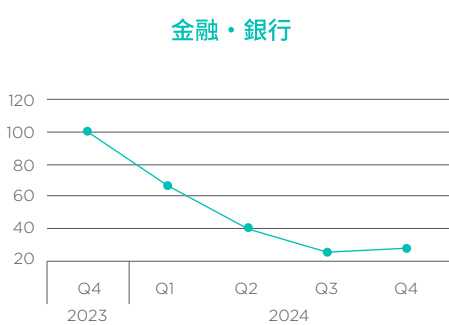
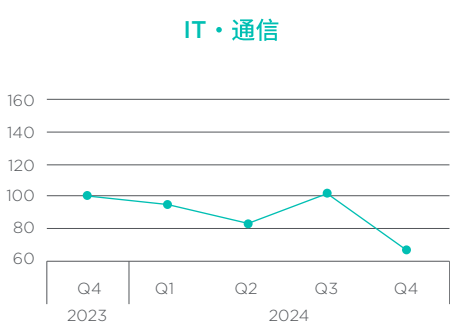
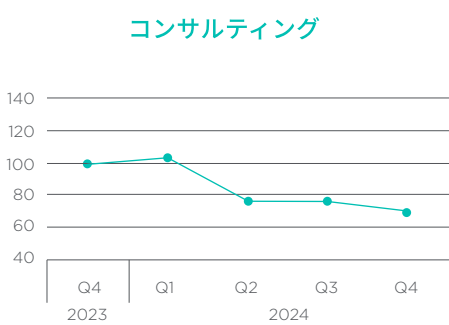
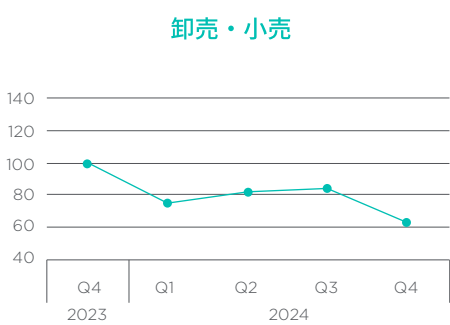
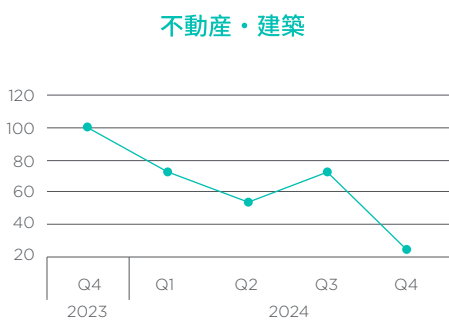
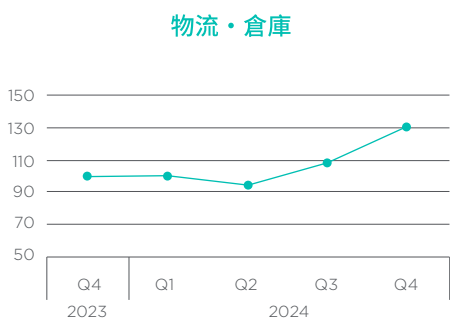
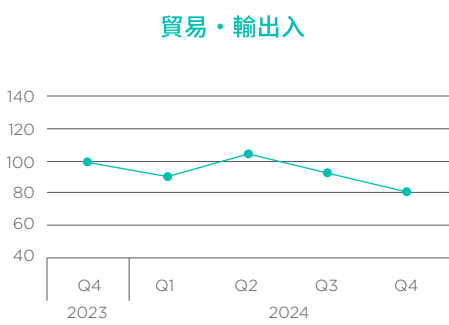
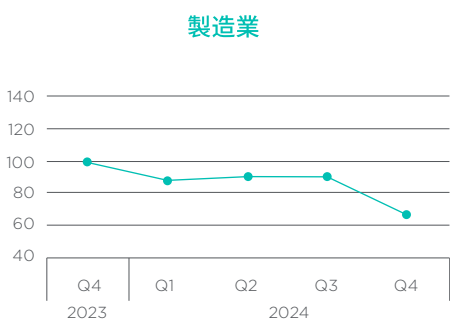
製造業全体の求人数は、前四半期に比べて27％減少、前年同期に比べて大幅に34％減少した。
貿易・輸出入業界の求人数は前四半期に比



比で12％減少し、前年同期に比べて20％減少した。
物流・倉庫業界の求人数は前四半期比で増加19％し、前年同期比で30％増加した。
不動産・建築業界の求人需要は前四半期比で大幅に64％減少し、前年同期に比べて大幅に74％減少した。



付記：地域別求人動向の詳細比較(中国)



PART 2

人事労務コラム

中国への駐在員派遣の現状と展望（二） ※前回コラムの続き

2023年4月～6月にかけて、弊社では、中国に拠点を持つ日系企業（全174社）を対象に駐在員の各種待遇・手当に関する調査を実施した。前回のコラム（Greater China HR REPORT 2024年Q1号）では駐在員を取り巻く環境の変化や派遣コスト問題に触れたが、今号では当該調査データの一部を引用し、調査結果の概要についてご紹介できればと思う。なお、回答企業の所在地と業種分類については図表1をご参照いただきたい。

一、海外赴任給与の決定方法

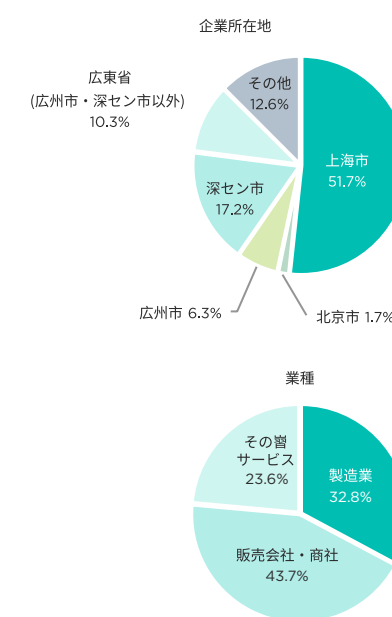
まず駐在員の海外赴任給与の決定方式についてであるが、今回の調査結果によると、本国での基本給与と同額をベースに海外基本給を決定しそれに海外赴任にかかわる手当などを合算して総額を決定する併用方式を採用している企業が全体の41.4%（72社）、本国での生活費相当額に赴任地の「生計費指数」と「為替レート」を乗じて海外給与を算出する購買力補償方式を採用している企業が全体の32.2%（56社）という結果であった。定期的な見直しが行われていることが前提となるが物価差や為替が初めから決定要素に組み込まれている購買力補償方式とは異なり、併用方式の場合、決定基準の多くが日本円をベースにしているため、為替の影響をより受けやすいと言われている。

それでは、どれだけの企業が物価や為替変動に伴う定期的な海外赴任給与の調整・見直しを行っているのだろうか。

今回の調査によると、為替変動に伴う調整・見直し機会ありと回答した企業は全体の57.5%（100社）、調整・見直し機会無しと回答した企業は全体の42.5%（74社）であった。またありと回答した100社のうち、毎年少なくとも一回は定期的な調整や見直しを行っていると回答した企業は78社であり、全体の半数以下（44.8%）にとどまった。さらに調整・見直し機会ありと回答した100社のうち、購買力補償方式を採用している企業は42%（42社）、併用方式を採用している企業は43%（43社）であった。この結果からも分かるように、半数以上の企業（しかもその多くが購買力補償方式を採用していない企業）が為替変動に伴う定期的な調整ルールを備えていないことがうかがえる。

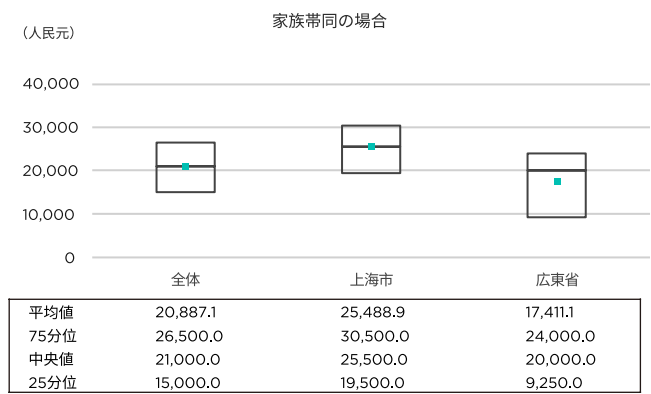
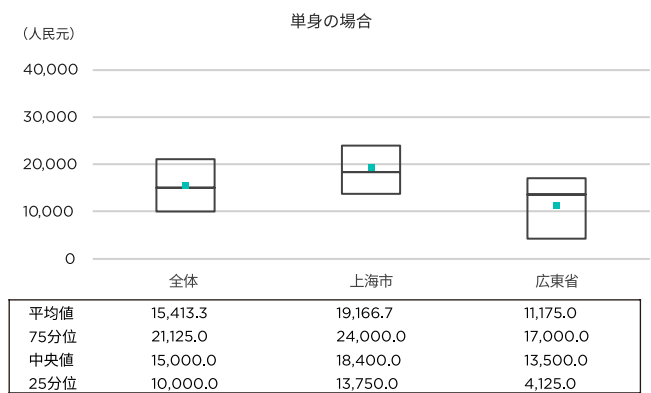
二、海外赴任に伴う諸手当および見直しの方向性

ここから、海外赴任に伴い支給される各種手当に関して詳しく見ていきたい。海外赴任に伴う手当は、その特性・意味合いから大きく二つに分けることができる。生計費に関わるものと、生活自体には無影響なインセンティブ要素が強いものである。前者は、住宅手当や帯同手当、単身赴任手当、子女教育手当などが該当し、多くの企業が採用している。例えば、住宅手当については、支給ありと回答した企業は全体の89.1%（155社）、そのうち補助方法問わず全額実費で支給するという会社は53.5%（83社）と半数以上を占めている。さらに詳細を見ていくと、その補助方法として最も多いのが「全額会社負担で借り上げ社宅を手配」という形式



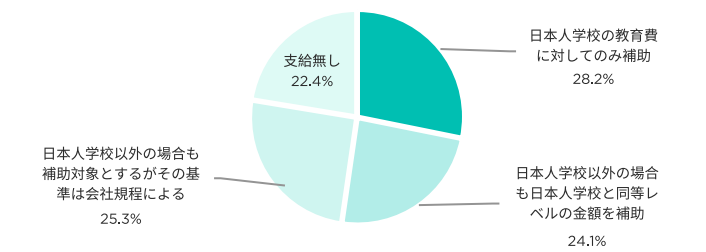
図表1 回答企業の属性

で回答企業数は69社であった。割合で見ると、住宅手当支給有りと回答した企業の44.5%がこれに該当する。その次に多かった回答は、「上限額を定めた上で会社が借り上げ社宅を手配」というもので、住宅手当を支給している企業のうち20.7%（32社）を占めている。その場合の上限金額レンジは図表2の通りであり、赴任エリアによって金額に差があることが明示されている。比較的生活コストが高いとされている上海市では、全国の相場と比べて上限金額も高めに設定する企業が多いようである。一方で、工場地帯なども多い広東省においては、平均を若干下回る傾向が見られる。会社として適切なコストを見極めるという意味では、国単位ではなく各地域の生活費の相場・実態を把握し、金額を設定することが重要になってくる。本調査結果からも各地域の実態を踏まえて支給金額・ルールを設定している企業が多いことが想定される。



図表2 借り上げ社宅の会社負担上限額

また子女教育手当についてはその支給基準についても調査した（図表3）。まず、「日本人学校の教育費に対してのみ補助」「日本人学校以外の場合も日本人学校と同等レベルの金額を補助」「日本人学校以外の場合も補助対象とするがその基準は会社規程による」「支給無し」という四つの選択肢から回答をもらった。結果としては、「日本人学校の教育費に対してのみ補助」との回答が若干多かったものの、ほぼ四分される形となっている。その補助内容の内訳は図表4の通りである。授業料・入学金に対する補助については、地域差はほとんど見られず8割以上の企業で支給されている。地域別で注目したいのは、広東省において学校への寄付金も補助対象としている企業が全国・上海市よりも多いという点である。この背景として、広東省深セン市の日本人学校では企業からの寄付金が入学の必須条件となっていることを踏まえて、補助対象に加える企業が多いことが考えられる。駐在員の置かれた実情や生活環境を把握した上で、本当に必要な手当を検討・支給することも企業に求められているのだと推察される。



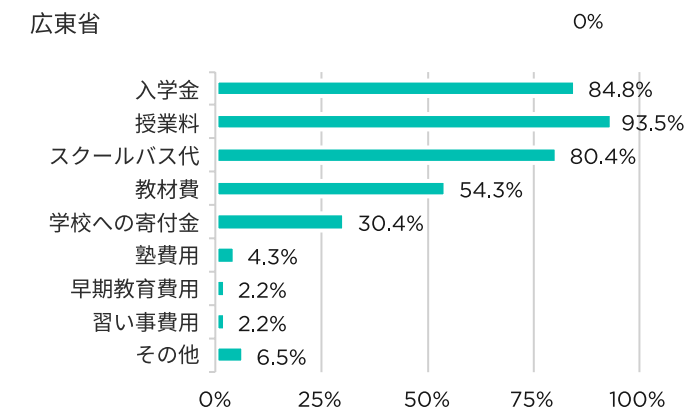
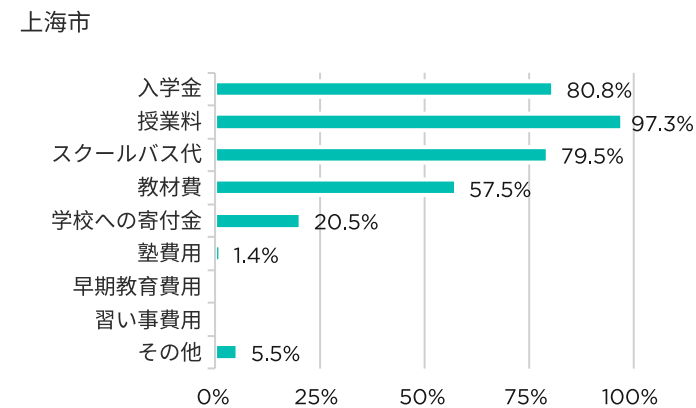
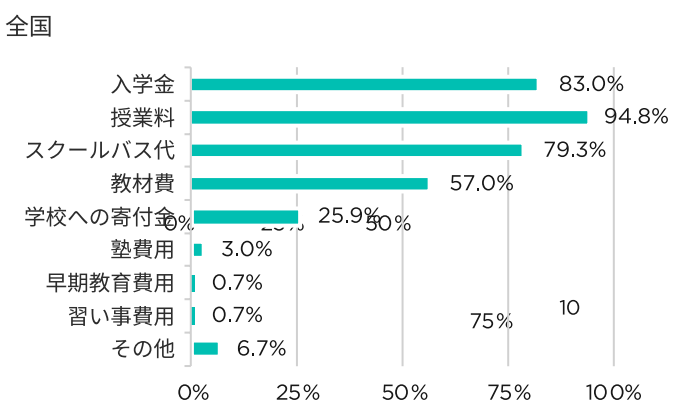
図表3 子女教育手当の支給基準

そして、海外赴任手当のもう一つの要素は、生計費の差額補償とは無関係な、インセンティブ的な意味合いを持つ手当である。海外勤務に伴う奨励金である海外勤務手当や、日本よりも生活環境が厳しい地域への派遣時に支給されるハードシッ手当などがそれに該当する。ここで、これらの手当に関して、弊社で実施した2015年7月の調査結果と今回の調査結果を比較してみたい。支給有りと回答した企業（上海市・江蘇省）は、海外勤務手当においては47.3%→33%（33社）、ハードシッ手当においては24%→22%（22社）といずれも減少傾向にある。これらの手当は各企業のポリシーが強く反映されると言われるが、コスト調整・削減をしている企業が少なくないことがうかがえる。前回のコラムで触れた通り、昨今の中国では以前ほど生活面での不便さがなくなり、生活環境が改善してきていることが考慮されているのであろう。

住宅手当については、日本国内で生活していても何らかの住宅費（アパートの家賃や国内転勤時の社宅使用料など）を自己負担しているケースが多いことから、公平性の観点を踏まえ一定の上限を設けている会社も少なくないようであるが、子女教育については、日本国内であれば学費も含め原則無償であることから全額補償とする企業がやはり多いようである。いずれにしても、日本で生活していればコストがかからない部分に対する補助が行われているかどうか、待遇に関して駐在員の納得感を得るために重要なポイントになってきそうである。企業の人事担当者は随時赴任者の意見を取り入れながら、必要な手当・補助範囲について精査していく必要があると考えられる。

今後の駐在員待遇の見直しはどのように行っていくべきか。今回の調査結果からは、中国国内の生活レベル向上を踏まえて、生計費に関する部分はより充実させ、インセンティブ要素は削減していくという形で、駐在員の納得感とコストの調整を図ろうとしている企業の様子が見受けられた。昨今の情勢・生活実態を踏まえて削減できる部分と、与えるべき・充実させるべき処遇のバランスを見ながら、慎重に検討していくことがより一層求められてくるであろう。

次回以降のコラムでは、海外駐在の在り方が今後どう変わるのか、今後における駐在の変容の可能性について考えたいと思う。



図表4 子女教育手当による補助内容（複数回答可）



福田忠之
PERSOLKELLY Consulting Director

北京大学大学院博士課程修了、浙江工商大学（杭州商学院）元専任講師。2013年、PERSOLKELLY Consulting（旧Intelligence Anchor Consulting上海）入社。中国における日系現地法人の労務問題の相談から、人事制度・賃金制度の設計、就業規則等会社諸規程の作成、組織の統合/閉鎖に係る労務対応、人員削減実務に至るまで、人事労務系コンサルティング業務全般に従事。日系金融業界誌（SMBC、MIZUHOなどのチャイナマンスリー）で人事労務関連コラムを複数執筆。



野口実里
PERSOLKELLY Consulting Senior Consultant

パーソルグループ入社後、労務領域などのプロジェクト推進コンサルティング業務を担当。その後PERSOLKELLY Consulting深セン支社に赴任し、現在は中国華南エリアの日系現地法人における会社規程類の作成や各種調査、労務トラブル相談対応など、人事労務コンサルティング業務に幅広く従事。

PART 3

人事労務関連ニュース



人事労務関連ニュース

台湾



産業人材投資プログラムの助成金上限額の調整

労働部は、雇用労働者が必要な知識や機能を高めたり、複数の分野にまたがる技能習得の支援の一環で、多様で実践的な訓練コースを提供し、参加労働者の訓練費用の80%または100%を助成する産業人材投資プログラムを推進している。2025年1月1日からは、雇用労働者の自己学習を奨励するため、1人当たりの3年間の訓練費用累計に対する助成金の上限を7万台湾ドルから10万台湾ドルに引き上げる。

労働省は労働安全法を改正 罰則を最高150万台湾ドルに

近年、労働災害が多発しているが、現行の労働安全法では、労働安全規則に違反した場合、最高30万台湾ドルの罰金としているが、違反した雇用主に対する抑止力となっていない。そこで、労働部は、2030年までに労働災害による死亡者数を半減させることを目標に、必要な安全衛生設備を整えない使用者に対する罰金を150万台湾ドルに引き上げる労働安全法の改正を2024年11月7日に予告した。

1～10月の平均実質賃金は前年同月比1.82%増加、4年ぶりの高水準

2024年12月10日、主計総処が発表した10月の工業・サービス業給与統計によると、実質賃金はプラス成長を再開し、2024年1～10月の平均実質経常性賃金は前年同月比0.50%増、2024年1～10月の平均実質賃金総額は前年同月比1.82%増となり、4年ぶりの高水準となった。10月の全従業員の平均経常性賃金は46,455台湾ドルで前年同月比2.63%増、ボーナスや残業代などの非経常性賃金を加えると、平均給与総額は53,227台湾ドルで前年同月比3.41%増となった。

人事労務関連ニュース

中国

人社部などの五部門、「個人養老金制度の全面的な実施に関する通知」を公布

2024年12月10日、人力資源社会保障部は財政部、国家税務総局、金融監督管理総局と証券監督管理委員会と共同で「個人養老金制度の全面的な実施に関する通知」（人社部発〔2024〕87号）を公布し、主な内容は以下の通りです。

▪ **実施範囲の拡大**
2024年12月15日より、中国国内で都市部従業員基本養老保険、若しくは都市・農村住民基本養老保険に加入している労働者は、個人養老金制度に加入することができるものとする。

▪ **受給条件の増加**
基本養老金受給年齢への到達、労働能力の完全喪失、海外への移住などを除き、加入者が重病に罹患したり、失業保険金を受給して一定の条件に達したり、若しくは最低生活保障金の受給者であるなどの場合、個人養老金の事前受給を申請することができるものとする。具体的な実施弁法は別途定める。

▪ **受給方法の整備**
加入者は月ごと、回数ごと、若しくは一括で個人養老金を受給することができる。加入者は受給方法の変更を申し出れば、商業銀行は受理しなければならない。

参考リンク：「個人養老金制度の全面的な実施に関する通知」

北京市人社局、2024年北京市における社会保険加入者の社会保険待遇に関する通知を公布

2024年12月24日、北京市人力資源社会保障局、北京市財政局、国家税務総局北京市税務局は「2024年北京市における社会保険加入者の社会保険待遇に

関する通知」（京人社発〔2024〕16号）を共同で公布しました。北京市における社会保険加入者の2024年の**養老保険待遇と労災保険待遇**を計算する際、**11,883元/月**を**計算基数**とすることが明確にされました。

参考リンク：「2024年北京市における社会保険加入者の社会保険待遇に関する通知」

天津市、失業保険料納付率の段階的な引き下げを引き続き1年間実施

2024年12月23日、天津市人力資源社会保障局、天津市財政局、国家税務総局天津市税務局は「失業保険料納付率の段階的な引き下げ政策の継続実施に関する通知」（津人社弁発〔2024〕37号）を共同で公布しました。失業保険料納付率を段階的に1%まで引き下げるという政策は引き続き1年間実施されることが明確にされました。**2025年12月31日**まで有効となり、企業と従業員の納付率はそれぞれ0.5%となります。

参考リンク：「失業保険料納付率の段階的な引き下げ政策の継続実施に関する通知」

「上海市医療保障条例（草案）」公開意見募集

医療保障は、住民の医療負担を軽減し、福祉の向上を図り、社会の調和と安定を維持するための重要な制度的枠組みです。現在、**本市の医療保障事業はシステム統合の段階に入り、医療、医療保険、医薬品の協調的発展とガバナンスをさらに推進するために**、地方条例を制定する必要があります。これにより、本市の医療保障事業の持続的な発展が一層進展することが求められています。

医療保障関係を規範化し、階層的な医療保障制度を整備し、医療保障サービスの最適化を図り、市民の医療保障に関する合法的權益を守り、医療保障事業の質の高い発展を促進し、健康上海の建設を推進するため、「中華人民共和国社会保険法」「中華人民共和国基本医療衛生と健康促進法」「医療保障基金使用監督管理条例」などの法律および行政規則を基に、本市の実情に応じて本条例を制定します。詳細についてはリンクの内容をご参照ください。

参考リンク：「上海市医療保障条例（草案）」公開意見募集

安徽省実施「中華人民共和国女性權益保障法」弁法

11月22日、新たに改訂された「安徽省実施〈中華人民共和国女性權益保障法〉弁法」（以下「弁法」）が安徽省第十四回人民代表大会常務委員会第十二回会議で可決され、**女性の人身および人格権、労働および社会權益、財産および婚姻家庭權益などの保護が強化されました。**

「弁法」は、**女性の意思に反して、言葉、文字、画像、身体的行為などの方法で、性的嫌がらせ行為を禁止する。また、学校は性暴力や性的嫌がらせを防止し、科学的に処理するための効果的な業務制度を構築しなければならない。**

「弁法」は2025年1月1日から施行されます。

参考リンク：安徽省実施「中華人民共和国女性權益保障法」弁法



PERSOL

台灣英創管理顧問股份有限公司（A PERSOLKELLY Company）

台北總公司
105406 台北市松山區敦化北路**167號7樓D區**（宏國大樓）
Area D, 7F., No. 167, Dunhua N. Rd., Songshan Dist., Taipei City 105406, Taiwan (R.O.C.)

台中辦公室
403506 台中市西區台灣大道二段**489號31樓**（和仕聯合商務空間）
31F., No. 489, Sec. 2, Taiwan Blvd., West Dist., Taichung City 403506, Taiwan (R.O.C.)

高雄辦公室
800401 高雄市新興區民權一路**251號28樓**（道騰國際商務中心）
28F., No. 251, Minquan 1st Rd., Xinxing Dist., Kaohsiung City 800401, Taiwan (R.O.C.)

D +886 2 8978 9596