

愛知県では、中国江蘇省との経済連携協定に基づき、江蘇省に進出している県内企業支援のため、「愛知県江蘇省サポートデスク」を運営しています。

私共、上海納克名南企業管理諮詢有限公司が愛知県から業務委託を受け、2024年度の運営業務を担っております。

進出企業の皆様の関心があると思われる内容につき、今年度6回目となるメールマガジンを配信させていただきます。

最後までお読みいただければ幸いです。

---

愛知県江蘇省サポートデスク メールマガジン 2024 vol.6

9月19日 意見交換会 開催報告

---

9月19日、愛知県進出企業の皆様を対象に意見交換会を実施しましたので、報告させていただきます。意見交換会は、今年度に入り、2回目の開催となります。

また、今回は、Microsoft Teams を活用し、会場参加とweb参加「ハイブリッド型」にて開催し、会場参加11名、web参加4名の方の参加をいただきました

意見交換会は第一部が講師を招いてのセミナー、第二部が参加企業の皆様による意見交換会の2部構成として進めさせていただきました。

今回のセミナーは、可馳企業管理諮詢（上海）有限公司 総経理 畑伴子様より「今おさえておきたい労務のトレンド ～報酬・労働契約解除・定年再雇用～」というテーマにて、講演いただきました。「報酬動向」、「昇給率・賞与」、「労働契約解除」、「定年延長」を中心に説明いただきました。

24年の予定昇給率については、全国データと比較し、揚子江デルタ地域では、製造業は他の地域より高い5.0%、非製造業では逆に他の地域よりも低い4.6%となっていました。この昇給率に影響を与えるCPI・GDPについても言及があり、CPIについては、昨今のデフレともいわれる状況から0.1%、GDPも5.0%となっていることから、やはり5%前後くらいに落ち着くだろうと思われます。

また、先日発表されたばかりの定年延長についても、説明いただきました。男性・女性ともにそれぞれ引き上げが発表されていますが、ともに段階的な引き上げであること、特に女性については、もともと50歳、55歳と2通りあることから、自社の社員の定年退職時期を個別に整理しておくことが必要であることがご理解いただけたのではないのでしょうか？

後半の意見交換会では、希望退職者の募り方、女性の定年年齢の考え方、不要社員の労働契約解除へどのように進めていくか、等について意見交換いただきました。希望退職者について男女で区別してよいかという質問については、講師より認められない旨の回答がありました。一方で、希望退職者では優秀な

人材が流出してしまうリスクがある旨の指摘がありました。

また判断に迷う、女性の定年については、「女性幹部・女性工人」としか規定がされていないことが原因であり、実務上の対応としては、「職位」で判断することが一般的とアドバイス頂きました。こちらについては、会社側で決めることが出来るので、整理しておくことが望ましいと思われま

す。不要社員に対する仕掛けとしては、証拠をつかんで提示できるようにすること、と説明があったが、具体的にはどのようにすべきか、という質問に対して、「証拠の価値としては、写真よりも動画の方が高いこと、さらには抑止効果もあるので、社内に設置することを検討しては」というアドバイスをいただきました。

-----

今回の意見交換会は、技術的な問題から開始時刻が遅れてしまい、大変申し訳ありませんでした。今回の件を教訓に、事前のバックアップを準備しておくようにいたします。

次回の意見交換会は12月を予定しております。詳細が決まり次第、案内させていただきます。ぜひご参加ください。