

アジア日系企業 HR REPORT

by PERSOL in Asia Pacific

Vol.11

Q2

2021年

>国・地域別求人動向

>人事労務コラム

ベトナムにおける就業規則の重要性
日系企業における従業員の離職について

>APAC人事労務ニュース

▶ 国・地域別求人動向	
東アジア	3
東南アジア	5
▶ APAC人事労務ニュース	8
▶ 人事労務コラム	
ベトナムにおける就業規則の重要性	13
日系企業における従業員の離職について	14
▶ PERSOLグループ海外ネットワーク	15

パーソルグループは、アジア・パシフィックにおいて12カ国・地域に事業展開し、お客さまのニーズにお応えしています。

本レポートでは、最新のアジア・パシフィック各国・地域における求人動向や、日系企業様の人事ご担当者インタビュー、各種データ・調査資料などをご紹介します。

求人動向では、パーソルグループにご依頼いただく年間約10万件(※)の求人案件をもとに統計をまとめています。インタビューでは、人事・組織の成長・改革の現地事例をご紹介します。

パーソルグループ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。

※アジア・パシフィック12カ国・地域における求人案件数。

国・地域別求人動向 (東アジア)

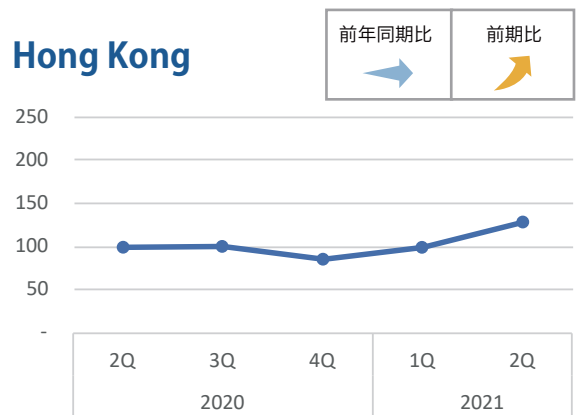
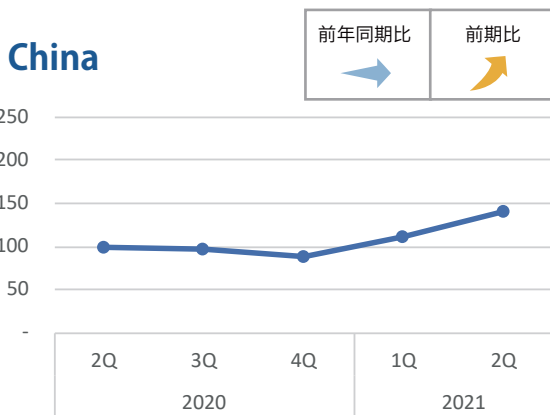


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。

※これらの情報は、PERSOLKEELYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



中国国家统计局が7月15日に発表したデータによると、2021年上半期の中国国内総生産は53兆2167億元で、前年同期比で12.7%成長となり、2年間の平均増加率は5.3%であった。2021年4~6月の中国国内総生産は前年同期比で7.9%増加した。

1-6月には全国の新規雇用者数が698万人に達し、通年の目標の63.5%を達成した。6月の全国都市調査失業率は前月並み、前年同期比で0.7ポイント低下の5.0%であった。第2四半期における日系企業全業界の求人数は2021年第1四半期と比較すると22%増であった。前年同期比で37%増加。製造業界の求人数は、前期比で約30%増、前年同期比で10%増加した。半導体、機械、自動車業界の求人ニーズが全体の8割を占める。日系企業の貿易/輸出入業界の求人需要は前期比で28%増、前年同期比で60%増加した。営業職の求人ニーズが全体の40%を占める。1-6月の社会消費財小売総額は前年同期比で23.2%増であった。このうち、全国インターネット小売額は同23.2%増で6兆1133億元となった。2021年第2四半期の中国社会消費財小売総額は前年同期比で13.9%増だった。アパレル/小売業界の求人数は前期比で20%増加した。前年同期比で2倍となった。コンサルティング業界の求人数は前期比で約55%増であった。前年同期比で約30%増加した。第2四半期における日系不動産/建築業界の求人ニーズは前期比で同水準、前年同期比で2倍となった。物流/倉庫業界は安定的な成長を続けている。求人数は前期比で約20%増だった。また、前年同期比で3倍増加した。そのうち営業職のニーズが高い。IT/通信業界では、第2四半期の求人数は前期比で同水準、前年同期比で5%減少となった。技術職、営業職の求人需要が全体の5割を占める。金融/銀行業界の求人数は前期比で30%増だった。前年同期比と同水準であった。

第2四半期の香港全体の求人動向は昨年同期と比べ83%と減少している。前期と比較し殆どの業界は景気回復の傾向が見られるが、引き続き小売・飲食業界は前期比50%、物流業界も59%とコロナウイルスの影響によって依然と厳しい状況にあることが伺える。特にこの2つの業界は一時的に上昇傾向にあったものの、第1四半期に活発に行われた採用活動が充足し、第2四半期では求人は落ち着いた見せる結果となった。しかし、香港政府の経済対策により今後は一層消費行動が活発化される見通しとなっていることからまた動きがある可能性も高い。

金融業界の労働市場は活力を取り戻し、前期比119%と引き続き上昇傾向にある。IT業界も前期比129%と好調。中でもソフトウェア開発分野とデータ分析/データエンジニアリング分野での人材不足が深刻な状況となっており、次の四半期に向けて質の高い人材を巡る獲得競争が激化することが予想される。消費財業界は昨年と比較し引き続きやや上昇傾向にあり、前期比119%。ワクチンの普及により人流が増えればさらに増える印象にある。製造業界も求人数は前期比から継続して増加傾向にある。主な要因としては前期での人事評価の結果、昇給率等に満足しなかったスタッフが積極的に転職活動を開始、又継続して他国への移住を考える人材の動きが増えてきている為だと思われる。

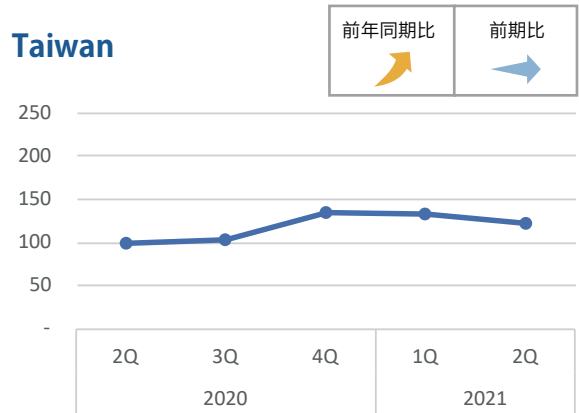
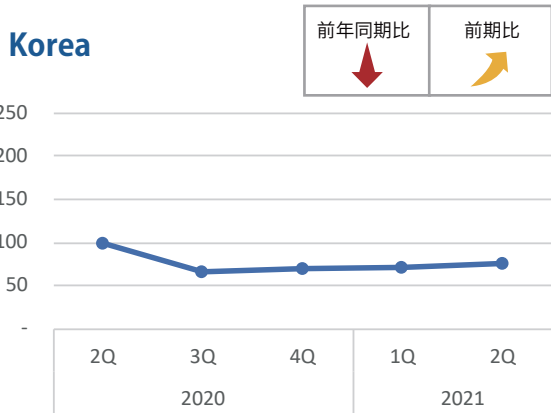


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。

※これらの情報は、PERSOLKEELYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。

凡例：昨年同期比 ↑ 急激に増加 ↗ 安定増加 → 横ばい ↘ やや減少 ↓ 大幅に減少



第1四半期の3月以降、求人数が大幅に増加。3月は在韓日系企業の決算月にもあたり年度末の予算消化による活発な動きが見られた。

コロナの影響により、先行き不透明で採用を躊躇していた企業も、新年度では採用予算を確保し本格的な採用活動をスタートしはじめている。

昨年同期比、求人数は2.5~3倍の伸びを見せており、とりわけ業種別では、半導体の素材・部品・装備系に関連した日系ケミカル企業、部品企業、装備企業より、ジュニアからマネージャーレベルの、マーケティング職、技術職、営業職が大幅増。第1四半期対比、求人数は76%増加している。第1四半期より継続して日系消費財企業では、マーケティングポジション、プラットフォーム関連の採用欲の高さが顕著で第1四半期対比120%増加。

第2四半期の全体の求人動向は直近8年一番低下の状況、前年比72%と減少。「製造業」は前年比81%、「サービス業・その他」は前年比66%、「貿易/商社」は前年比83%、「Web・IT・通信」は前年比55%にとどまっている。

台湾經濟部統計処が発表した2021年6月の商業統計は、小売業と飲食業の売上高が前年同月比13.3%、39.9%それぞれ減少した。コロナ対策として外出自粛が呼び掛けられる中、店内利用が禁止し、来店客数が減少したほか、営業時間の短縮や自主的な営業停止が大きな影響を受けた。一方、電子商取引（EC）と通販は33.7%増、在宅勤務や遠隔学習の拡大でノートパソコンなどの引き合いが増えた。台湾行政院主計総処は21年経済成長率を+4.64%と置いた。2015年以後最大の伸びになるとみる今後コロナの感染状況を注視する必要があるとしながらも、コロナの国内感染が落ち着いてきていることやワクチンの接種率が上昇していることを理由に、21年のGDP成長率は高水準を維持するとの見方を示した。

台湾經濟部（経済産業省）の投資台湾事務所は投資支援策6件を承認した。工業、食品製造業、AI、IoTなどの累計投資額は29億元を超えた、10万人の雇用を生み出す見通し。現在は50社が審査を待っている、下半期の就業機会創出を期待している。

国・地域別求人動向 (東南アジア)

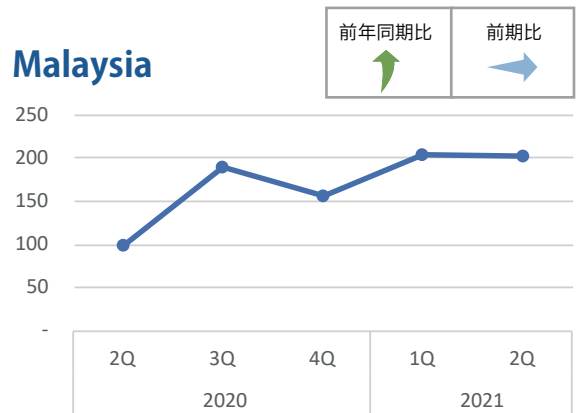
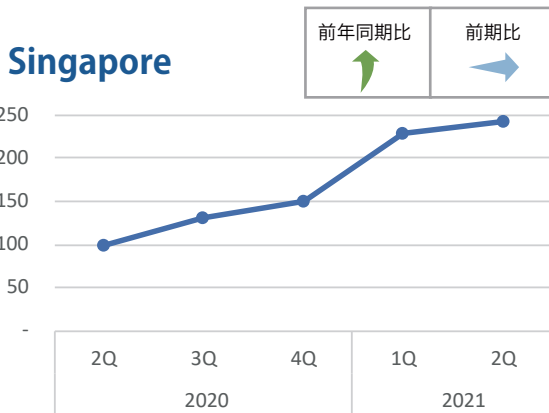


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。

※これらの情報は、PERSOLKEELYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



2021年に入り、求人数は順調に伸長。第1四半期の30%増には及ばないものの、第2四半期は前四半期対約10%増と、マーケットの回復が伺える。増幅が鈍化した背景には、5月初旬より経済再開活動がPhase2へ引き上げられたことや、日本を含む高リスクエリアからの入国規制の強化が影響していると考えられる。IT・製造業は求人数10~20%増と、着実にマーケットの回復が伺える一方、当初プロジェクトの再開などを見込み、雇用数の拡大を見込んでいた建設業では、前四半期対比約10%減という結果になった。

上記状況を踏まえ、失業率についても3月末の4%から、毎月1%ずつ減少傾向にあり、シンガポール政府も経済回復の兆しを感じているようである。

2021年第2四半期は、6月1日以降のロックダウンの影響で、政府が指定するエッセンシャルサービスに関連した業種以外は操業が認められなかった為、多くの企業活動に多大な影響が出た。マレーシア全体の求人件数は、今年第1四半期と比較すると11%増加。前年同期比では約1.9倍となった。非日系企業では前年同期比約2.3倍と引き続き増加をしており、日系企業においても前年同期比48%増とともに採用意欲は回復傾向にある。

日系企業では日本人の採用に関して、現在コロナ感染拡大の影響でビザ発給手続きが遅延していることが影響し、内定通知後、就業開始時期が予定よりも3,4ヶ月ずれ込むケースが発生している。採用意欲は回復傾向にあるが、今年第1四半期から引き続きまだ採用に慎重な姿勢を取る企業が多い印象である。一方で、非日系企業の採用活動に関しては、ポストコロナを見越して新規の増員採用を積極的に行う企業が増えている。

業種別の顕著な動きとして、Eコマース、IT関連、物流、一部製造業(医療関連や電子機器、半導体)等では引き続き人材の需要が高い。特にIT関連領域ではマレーシア全体の求人数が今年第1四半期と比較して48%増と増えた



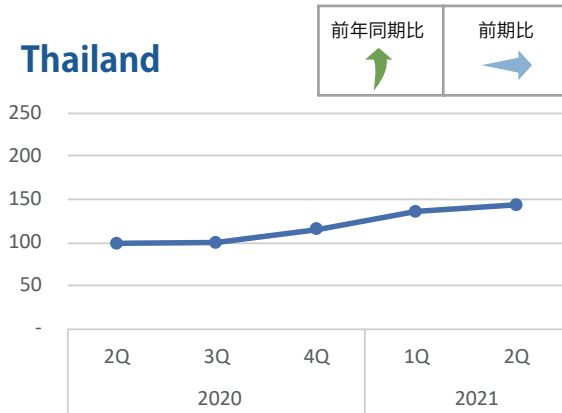
以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。

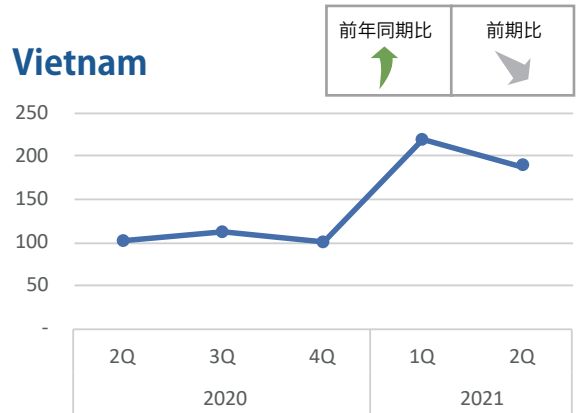
※これらの情報は、PERSOLKEELYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少

Thailand



Vietnam



2021年第2四半期の求人件数は、第1四半期と比較すると約98%とほぼ横ばいとなった。前年同期比では約120%とコロナ禍が落ち着いたかと思われるも、再度の感染拡大で慎重な企業も多く、企業の求人活動が完全に戻ったとは言い難い結果となった。業界別求人人数では製造業が最も多く、IT業界、そして物流業界と続く形となった。製造業では日本語スピーカーを含む営業系の求人が目立ち、コロナが続く状況でも積極的に営業を強化していく意図がみられる。またIT業界はコロナによるECの拡大・モバイル決済の広がりをうけ、Fintechの求人ニーズが増加している。

統計総局(GSO)の発表によると、4~6月のGDP成長率は前年同期比+6.61%で、前年同期の+0.39%を大幅に上回った。特に1~6月期の工業の伸び率は+8.91%で、そのうち製造業が+11.42%で、経済成長のけん引役になっている。一方、同じく統計総局(GSO)によると、2021年4~6月における労働力人口の失業率は新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により4~6月の労働力人口の失業率は2.62%で、前期の2.42%から上昇。弊社ベトナム全体の求人人数を見ると、2021年4-6期の求人数は昨年同期比では上昇しているものの、前期比からは減少した。4月末から広がった新型コロナウイルス感染症第4波の影響で、6月以降、外出が制限された影響で、企業の採用活動は消極的になり、6月は新規求人人数はおおきく減少し、3Qも厳しい制限が予想されている中、懸念が大きい状況となっている。業界別にはIT業界、製造業からの求人数は堅調な状況だったが、製造業においては、工場稼働の条件として生産、飲食、宿泊の3つを工場内にて従業員の方とともに遂行しなくてはならない状況になっており第3四半期の求人人数に影響が見込まれる。

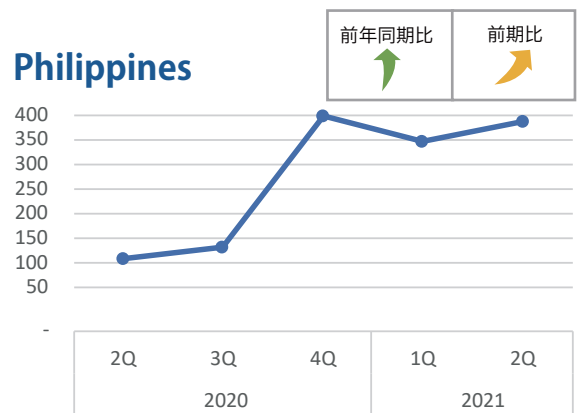
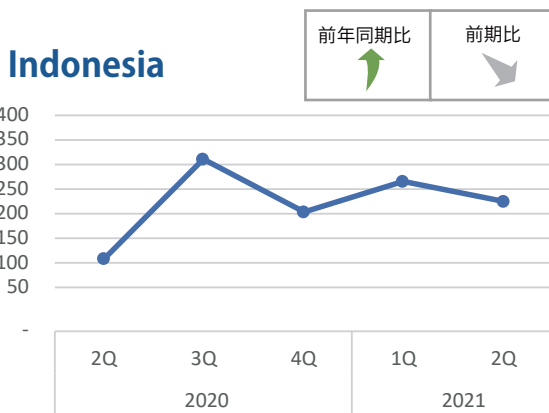


以下のグラフは、1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。

四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・昨年同期比から各国の求人増減の動向をご参照ください。

※これらの情報は、PERSOLKEELYの各海外現地法人および提携先企業の求人データを元に作成しています。

凡例：昨年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少



インドネシア求人数は、2021年第1四半期と比較すると8%減と微減したが、前年同期比約204%と、コロナ禍の中でも順調に採用活動が回復していることが伺える。

業種別の顕著な動きとしては、工場が稼働している製造業においては営業職や管理責任者、技術者などの新規採用ニーズがあるものの、非製造業においては欠員募集をしている企業が多い印象である。

その他、コロナ禍による巣ごもり需要が増えたことにより、今後もEコマースの市場規模の拡大が見込まれており、それに関連する企業の先を見通した採用活動が顕著に行われ、マーケティング職などの採用が活発に見られた。

しかしながら、第2四半期以降、新規感染者が爆発的に増加し緊急活動制限が実施され、経済活動の規制強化や、国外からの入国制限が再度施行されるなど第3四半期においては再度採用活動の停滞が懸念される。

コロナ新規感染者は4,000-6,000人にて推移するものの、在宅勤務の運用や就業先でのソーシャルディスタンス、出勤者のシフト運用などで業務を行っているため、雇用は再開されつつある。企業活動も特に復活しているため、求人数などは例年並みに回復をしており、第一四半期と比べると116%の求人数増加率を見せている。しかし8月に入るとデルタ株感染増の影響で、フィリピンは再度防疫措置を強化する予定である。製造業などは工場の稼働を止めないため、求人は例年並みに回復をしているが、首都圏などでは公共交通機関の移動制限などの影響で、鈍化する可能性があり。

※フィリピンでは 2017 年より John Clements 社と事業提携をしており、本情報は同社 Japan desk の求人データを元にしています。



本ページでは東南アジアの雇用・ビザなど人事・労務に対する情報をお伝えいたします。

※各国の情報は5月19日基準

中国

【入国について】

現状入国制限は継続されており、中国居民および入国ビザ取得者のみ入国が可能。特に、新規就労ビザは通常の「外国就業許可通知」だけではなく市(省)政府より発行の招待状が必要となり、招待状の発行は一般企業からの申請はほぼ許可せず、なかなか日本在住者の就労ビザが取れない状況。入国する場合は、少なくとも指定隔離ホテルで14日+自宅7日の隔離機関が必要であり、地域によっては、

ホテル14日+自宅14日の合計28日間の隔離期間となる。隔離後もPCR検査が必須となっている。

【雇用について】

2020年同時期に比べ第2Qにすでに中国人の労働市場はほぼ回復されており、新規求人数は2019年の状況に回帰。2021年1-6月には中国全国の新規雇用者数が698万人に達し、通年の目標の63.5%を達成した。労働市場の改善と家計所得の回復により、経済活動もコロナショック前の水準に戻っている。一方、日本人雇用については入国制限の影響により、2020年同時期と大きい変化がなく、中国国内在住者の日本人のみを採用対象とされている状況。急募の場合は日本人の国籍枠を外し、中国人人材も採用対象に検討することが多くなっている。

香港

【入国について】

香港居民および有効なビザ保有者のみ入国が可能です。2021年6月30日以降、4つの条件「ワクチン2回接種、抗体検査陽性(3か月以内)、香港到着時のPCR検査で陰性、14日以内に指定高リスク国を訪れていない」に当てはまる香港居民は、香港でのホテル隔離が7日間に短縮され、ホテル隔離終了後は7日間の自己監視期間が必要です。香港非居民は、香港到着日の14日以内に「オーストラリア、ニュージーランド、中国本土、マカオ」だけに滞在し、ワクチンを2回接種していれば抗体検査を受けていなくても7日間の隔離、2回接種していなければ14日間の隔離となります。

【雇用について】

2021年第2四半期の労働市場は、域内の新型コロナ感染状況が落ち着いたことや外部環境の改善に伴い経済が回復したことで、さらなる改善が見られました。4~6月期の失業率(季節調整後)は前期から0.5ポイント減少の5.5%となりました。労働市場は第1四半期に引き続き業界に関わらず人材の動きが活発で、製造、金融、コンシューマーともに企業からのオーダー数が増え、欠員補充のみならず新規採用の案件も増えていきます。



台湾

【入国について】

台湾衛生福利部(衛生省)中央流行疫情指揮中心は26日、台湾の居留証を持たない外国人の入国を原則禁止延長すると発表。併せて、台湾でのトランジットも禁止する。台湾国内感染者数が減少しているため、集会の制限などコロナ対策として行ってきた規制を緩和する。ただ感染力が強いとされる変異株「デルタ株」が世界で猛威を振るっていることから国内の医療・防疫体制の負担を軽減するため、これまでの努力を無駄にしないよう外国人の入国を減らしが延長。

【雇用について】

台湾労働部(労働省)が26日発表した給与を支払わず従業員に休暇を強制取得させる「無給休暇」を実施した企業数は3679社4.4万人となり、2009年以降の最高を記録した。6月失業率は4.80%、11年ぶり高さを記録した。事業規模の縮小や廃業による失業者が7.2万人増え、全体を押し上げた。一方、世界経済の回復で製品需要が拡大していることや、在宅勤務や遠隔学習に伴う商機が続いたことが寄与した「パソコン・電子製品・光学製品業」はあまり影響されてないようでした。

韓国

【入国について】

全ての日本旅券所持者(外交旅券と公用旅券を含む)は、2020年3月9日0時以後に新たに発給された韓国ビザがない場合は入国不可。※外交/公用旅券保持者、APECビジネストラベルカード所持者、長期ビザ、短期就労ビザ(C-4)所持者は入国制限措置の対象外。

入国後には基本的に14日間の隔離あり。韓国国内に居住地がある場合、自宅隔離、その他の場合隔離施設での隔離が基本。

韓国外で新型コロナウイルス予防接種完了後、以下の目的で入国する場合に限り、隔離免除書を事前発行することで、通常生じる14日間の隔離義務を免除できる措置可能。

- ① 重要な事業上の目的(契約、投資など)
- ② 学術・公益的目的
- ③ 人道的目的(葬儀への出席、直径尊卑属の訪問)
- ④ 国外出張の公務員(公務による短期出張に限る)

【雇用について】

2020年に雇用を控えていた企業も2021年3月以降、積極的に採用活動を行っている。特に半導体、2次電池関連企業の採用は大幅に増えている。コロナにより一番ダメージを受けていた消費財関連企業でも徐々に業績回復傾向にある。しかしながら、2021年7月より急激にコロナ感染者が増加しており、現在は一番厳しい規制段階が適応されており、多くの企業が在宅勤務に切り替えをしており、この状況が長期化すれば雇用環境は今後不透明になる可能性も大きい。



シンガポール

【入国について】

2021年6月23日、保健省(MOH)は日本を含む、高リスクエリアからの入国時の隔離期間を21日から14日へ変更することを発表した。(しかしながら、現在のところ長期滞在ビザ保持者の入国は、引き続き認められておらず、日本は入国許可の対象となっていない。)

また、8月6日の最新の発表では、8月10日以降、ワクチン接種済みの就労ビザ保持者、並びに帯同ビザ保持者の入国に対し、入国承認の新規受付を徐々に開始し始めるとし、徐々に入国の緩和が進むとみられている。

【雇用について】

労働省(MOM)は6月17日に、第1四半期の労働市場に関するレポートを発表。市場は引き続き回復傾向にあり、総雇用数は4四半期以降、初めて増加に転じた。一方で、外国人労働者の流入規制が影響し、非居住者の雇用は引き続き減少を続けている。居住者の雇用の増加は、情報・通信、飲食サービス、健康・社会サービス、行政・支援サービス、行政・教育、専門サービスに牽引され、産業全体で幅広く増加した。業種間の雇用変化の幅を示す居住者雇用のEDI(Employment Diffusion index2)は、2021年第1四半期には中間値である50を上回る61.1を維持した。一方で、非居住者のEDI(27.0)は、50の中間点を大幅に下回っており、減少のペースは鈍化しているものの、ほとんどの産業で非居住者の雇用が減少を続けている。

マレーシア

【入国について】

マレーシアのイスマイル・サブリ防衛相は5月24日、一部の国を除き、外国からの入国者の隔離期間を引き続き14日間に延長することを発表した。隔離施設は政府が指定するホテルまたは施設となる。なお、インドとバングラデシュ、ネパール、スリランカ、パキスタンからの入国者については、隔離期間が21日間となる。

【雇用について】

マレーシア統計局によると、7月8日発表した労働力統計で、5月の失業率(速報値)は4.5%となり、前月から0.1ポイント低下した。前年同月比では0.8ポイント低下した。統計局は、労働市場は今後数カ月にわたって新型コロナウイルスの感染状況に左右される可能性があるとしたものの、政府が先に打ち出した景気刺激策「国民の福利と経済回復パッケージ(Pemulihan)」などが経済回復を後押しし、雇用の改善につながることに期待を示した。当地日系企業については、6月1日以降、自動車や鉄鋼など出勤率が最大10%に規制されている業種では事実上、生産停止が続いている。また、政府当局の立ち入り検査により、SOPの内容を順守していないとして操業停止命令や操業許可が取り消される事例が散見されるなど、操業可能業種の企業にも大きな影響が出ている。ほかにも、サプライヤーの操業停止に伴う部品・原材料の調達の遅れ、生産計画が遅れることでの納品の遅れ、操業可能業種以外の非製造業では操業可能業種からの要請があってもサービス提供に行けないなど、さまざまな弊害が出ており、第1段階の長期化により事態の深刻化が懸念される。



タイ

【入国について】

14日間の強制隔離が義務付けられているものの、引き続き就労・出張については決められた書類などを用意し入国許可を取得することで可能。

【雇用について】

回復傾向がみられた雇用状況だが、感染者増加により状況は再度不透明になっている。非常事態宣言は8月まで延長が決定。経済活動は昨年度と比べて止まっていない状況ではあるが、各社様子をみている状況。

ベトナム

【入国について】

現状は入国制限については変更は無い状況。入国には人民委員会、入国管理局の承認や航空券仮予約及び本予約、ビザ又はテンポラリー・レジデンス・カード(TRC)、隔離ホテルの決定、保健局隔離指示書、入国前のPCR検査の実施(入国日の3~7日前)等、適切な手続きが必要となる。ベトナム入国後は基本、14日隔離期間プラス自主隔離期間が必要だが、状況に応じて、政府の指示により21日隔離期間になる時期もある。

【雇用について】

4月末から広がった新型コロナウイルス感染症第4波の影響で、企業の採用活動は消極的に。6月以降は食料品などの生活必需品・医薬品の購入、救急・診療、ワクチン接種、工場・生産施設・サービス施設、必需品関連施設での勤務以外の外出が制限された影響で、6月は新規求人数は半数程度に減少した。



インドネシア

【入国について】

変異株により強化されていた入国規制が、7月に入り再度強化された。インドネシア政府は2021年7月4日より入国後のホテル隔離期間5日間を8日間に延長、さらにワクチン接種証明書の提示が義務付けられた。

現在もビザ保有者の入国は認められているものの、海外からの新規就労ビザ申請は依然として停止している。

また、4月より再開されていた出張用ビザ（シングルビザ）も感染拡大の状況を受け、7月21日より新規申請を停止した。

【雇用について】

改善が見られていた雇用状況が、6月以降、新規感染者の爆発的増加により緊急活動制限が実施されるなど、企業によっては大幅に採用計画を見直さなければならない状況に陥った。

しかしながら、ぜいたく税の優遇措置による自動車の販売台数の増加など、経済活動が活発化している企業による採用活動は継続されている。

その他ビザ取得が難しい現状や、帰国者が増えていることに起因する国内在住者向けの日本人求人も増加している。

フィリピン

【入国について】

以前入国制限は継続しているが、現在有効なビザを保有している人に関しては入国が認められている。また関係省庁（PEZAなど）の推薦があれば新規でビザの取得ができ、入国をすることが出来る。入国時は所定の宿泊施設への事前の予約が必要で、必要日数（10日）隔離をする必要がある。7日目にPCR検査を受け、陰性の場合は14日目まで自宅にて隔離をする必要がある。

【雇用について】

コロナ新規感染者は4,000-6,000人にて推移するものの、在宅勤務の運用や就業先でのソーシャルディスタンス、出勤者のシフト運用などで業務を行っているため、雇用は再開されつつある。企業活動も特に復活しているため、求人数などは例年並みに回復をしている。

(ベトナム) 人事労務コラム

ベトナムにおける就業規則の重要性



中野 祐一

PERSOLKELLY Vietnam Co., Ltd.

ジャパンデスク シニアマネジャー

日本、香港、タイ、ベトナム合わせて人材業界にて12年半従事。2015年からベトナムの人材会社 First Alliances 買収に伴い、ベトナム駐在を開始しジャパンデスクのマネジメント及び人事労務コンサルティングに従事。

今回は実際にお客様から相談を頂いた一つの事例から、就業規則の重要性についてお伝えできればと思います。就業規則をこれから作成する企業又は、これまで就業規則について過去のものをそのまま踏襲している企業等に重要性を認識頂くきっかけとなればと思います。

事例：従業員が突然、出勤しなくなる従業員が突然、出勤しなくなる

今回のトラブルの発端は従業員Aさんが急に辞めると言いだし、会社に来なくなってしまったことから始まります。会社は従業員Aさんに出勤するよう再三、言いましたが出社しなかったため、労働法に沿って罰則があることを従業員Aさんに伝えました。実際に労働法第40条に従業員が労働契約を違法に終了した場合、労働者は退職手当を受け取ることができないことに加えて賠償金を支払う必要があると規定されております。

こちらを細かく解説させて頂きますと、本来であれば従業員が退職する場合、有期雇用であれば30日、無期雇用であれば45日の告知期間を経て退職をする必要があります(労働法第35条1項)、違反した場合、賠償金を支払う義務があります。通常、従業員Aさんは労働法に違反しているため、従業員Aさんは賠償金を払うべきだ、という、会社の主張が正しいと考えます。

従業員は就業規則に記載が無いことを主張

ところが従業員Aさんは雇用契約書や就業規則に何も書いていないと主張してきました。会社側は雇用契約書、就業規則を確認しましたが、たしかに告知期間の違反に対する罰則規定の記載がありませんでした。

労働局の見解は？

当事例のように、労働法に違反しているのにも関わらず、賠償金を求めることができないのか？ホーチミン、ハノイの労働局に改めて質問いたしました。その際の回答はホーチミン、ハノイ双方同じで、『この場合は従業員Aさんは賠償金を支払う必要がない』とのことでした。つまり、結果的には従業員Aさんの主張が正しいこととなります。労働局の見解としては、原則、就業規則または労働契約書に記載がないことは、労働法に違反していても賠償請求をすることが出来ない、とのことでした。

どうすべきだったか？

では、この場合、どうしておくべきだったかを考えてみましょう。少なくとも就業規則又は雇用契約書に退職告知期間を守らなかった場合、労働法に従い賠償責任を負う。と記載していれば回避できたトラブルかと思えます。また、そもそも従業員が突如やめられてしまっは事業運営に影響がでるため、入社時のオリエンテーション等で退職希望時のルールを事前に説明し、従業員が認識している状況にしておく必要があります。

一つの事例をお伝えいたしましたが、ここで何をお伝えしたいかというと、労働法上の違反であっても雇用契約書や就業規則に記載の無い事項については、適用することができない可能性があるということ、まず、知って頂き、いかに就業規則が重要であることを認識頂ければと思います。

パーソルベトナムでは採用支援を中心に活動しておりますが、その他、労務についての相談も承っております。今回ご紹介申し上げた就業規則について、見直しをおこなうなどのご相談も承っております。また、労務の相談で一番多い事案は、解雇事案です。現状又は今後、従業員解雇でお悩みになる企業も多いかと思えます。お困りのことがございましたらお気軽にお問い合わせください。

(フィリピン) 人事労務コラム

日系企業における従業員の離職について



田淵 大輔

John Clements, Recruitment, Inc. PERSOL PHILIPPINES JAPAN DESK
Manager

PERSOL テンプスタッフに入社、日本での勤務の後、インドネシアへ赴任。約4年半の勤務の後、現在はフィリピン勤務4年目。

専門は人材採用戦略と労務コンサルティング(再就職支援等)。

生まれは関西、育ちは千葉県。3児の父。

フィリピンにおける、フィリピン人の日系企業に対するイメージは概ね良好です。弊社のグループ会社であるパーソル総合研究所の「日系企業で働くことのイメージ」調査によると、『福利厚生が充実している』『給与・待遇がよい』『雇用が安定している』が上位3つを占めます。これは弊社/パーソルグループが進出している13か国においても、トップクラスの好印象結果でした。反面『求められる成果の水準が高い』というアンケート結果も多いので、日系企業は待遇がいいが、レベルが高いというのがフィリピン人における印象かと思われます。

多くの日系企業は従業員を大切に、教育をすることによって従業員満足度も高い結果となっていますが、残念ながらすべての企業が該当するわけではなく、毎年多くの従業員が退職をしまっている企業もあります。フィリピン日本人商工会議所の調査によると、フィリピンの日系企業における年間離職率(2019年)は全体で7%、製造業6%、非製造業が8%でした(すべて中央値)。非製造業の中にはBPO業界なども含まれており、コールセンターなどの離職率は20%近くまであるため、全体的な数値をけん引しています。

自社の離職率は7%以下なので安心できるかという点、その限りではありません。弊社では従業員の転職先や潜在的な転職調査などを実施することがあります。転職先調査では、特定の企業に集中して転職をしている場合は、それを斡旋している人間が社内外にいる可能性があります。しかし不特定多数の業界・企業に転職をしまっている場合は、そもそも自社の待遇条件などに満足されていない可能性があります。また潜在的な転職調査では、自社従業員の転職活動の一部を調査するものですが、直近半年以内に従業員がどれくらい転職活動(転職サイトへの登録など)をしているかなどを調査する内容で、以前全従業員の40%を超える方が直近3か月以内に転職サイトに登録をしている企業がありました。人材の流動性が日本に比べ高いこともあり、また転職活動をしたからと言って退職するわけではないのですが、何かしらのきっかけで、従業員がゴソッと退職するタイミングが来ないとは限りません。従業員の退職調査などは、これらのことを見直すためにも非常に重要な活動とも言えます。

このような事態を避けるために、気を付けた方がよいキーワードがあります。それは、『相場』です。日系企業とはにかく『相場』が大好き。採用をする際も「部長職の給与相場はいくらか」「課長職の給与相場はいくらか」とよく聞かれます。しかし冷静に考えてみると、部長職の給与相場は日本でも業界、企業規模、職責などでバラバラです。それを安易にサラリーサーベイの内容を基に作成をしてしまうと、本来の給与水準より著しく低い(もしくは高い)条件で人を延々と探し続けるということが発生してしまいます。もしくは求めているレベル以下の人の採用に至ってしまうケースもあり、結果従業員の離職を促してしまうこともあります。もちろん、欧米企業も相場は確認をしますが、ターゲットを特定もしくは競合企業ごとの給与水準を確認した上で、自社の採用戦略に活用します。

新規設立企業の場合は、最初は満足した待遇条件が出せないで、一緒に爪に火を点してくれる従業員をリクエストされることがあります。しかし残念ながら現職と同待遇条件での採用は、相当な将来性を提示しない限り成功する可能性は低く、弊社の給与調査によると、フィリピンの方の転職時の希望給与上昇率は20-25%で推移しております(スタッフレベル)。また福利厚生が低い場合は、ご家族の反対を受ける可能性があり、これは昨今のコロナ禍において、医療環境に対して不安を持っている国に顕著に見受けられます。

私どもパーソルグループは、ご採用いただいた方には満足していただきたく、出来るだけ長く企業で活躍していただけることを祈っております。そのためにも、採用戦力立案なども(無料で)喜んでお手伝いさせていただきますので、お気軽にお申し付けください。

今後も採用・労務に関してのコラムを掲載してまいりますので、リクエストなどがあれば御気軽にお問合せ下さい。以上、ありがとうございました。

Global HR Solutions

日系企業と現地企業の強みを掛け合わせた
アジア・パシフィック地域最大級の総合人材サービス

PERSOLグループはアジア・パシフィック地域最大級の拠点体制を活かし、国内外で活躍する人材と日系企業・現地企業とのマッチングなど人事に関わるあらゆる支援をしています。2010年に米国の大手人材サービス企業Kelly Services, Inc.との戦略的業務提携を締結し、現在は、採用支援、人材派遣、人事労務コンサルティングを中心に、12か国・地域にて事業を展開しています。パーソルグループは、グループビジョンである「はたらいて、笑おう。」の実現に向け、日本国内のみならず、アジア・パシフィック地域においてもグループの総力で人と組織の課題を解決し、お客さまの成長に貢献します。



進出企業
支援

※「PERSOL」はグループブランドの名称ですが、ここでは日系企業向けサービスブランドの総称を示します。



サービス提供ラインナップ

国・地域	日本語 対応	人材紹介	エグゼクティブ サーチ	採用代行	人事労務 コンサルティング	人材派遣	ペイロール	アウト ソーシング	進出企業支援
中国	○	○	○	○	○	—	—	—	△
香港	○	○	○	△	○	○	△	—	△
台湾	○	○	○	○	△	○	○	○	○
韓国	○	○	○	—	○	○	—	○	△
シンガポール	○	○	○	○	○	○	○	○	○
マレーシア	○	○	○	△	○	○	○	△	—
タイ	○	○	○	—	—	○	○	—	—
ベトナム	○	○	○	△	△	△	○	—	—
インドネシア	○	○	○	○	○	○	○	—	○
インド	×	○	—	—	—	○	○	—	—
オーストラリア	×	○	○	○	—	○	○	—	—
ニュージーランド	×	○	○	○	—	○	○	—	—

○サービス提供可能 △ご相談内容によって対応しかなる場合があります ー対応不可

日本語対応が可能なサービス主要拠点



PERSOLKELLY

中国

他拠点：北京、蘇州、広州、深圳

英創人材服務(上海)有限公司(PERSOLKELLY China Co., Ltd.)
英創安衆企業管理諮詢(上海)有限公司
上海市淮海中路999号 上海環貿広場オフィス棟2期12F 1201 室
Tel: +86-21-2352-6000 Fax: +85-21-5228-3228
marketing_info@persolkelly.com

PERSOL SINGAPORE

シンガポール

PERSOLKELLY Singapore Pte Ltd
8 Marina View, #11-01 Asia Square Tower 1
Tel: +65 6625 0900 Fax: +65 6536 2668
Email: info@persolsg.com

PERSOL HONG KONG

香港

PERSOLKELLY Hong Kong Limited
PERSOLKELLY Consulting
6/F, Tower 2, The Gateway, 25 Canton Road, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong
Tel: (852) 2525 8121 Fax: (852) 2525 8343
Email: info@persolhk.com

PERSOL MALAYSIA

マレーシア

Agensi Pekerjaan PERSOLKELLY Malaysia Sdn. Bhd.
Level 29, Menara Bank Islam, No.22, Jalan Perak, 50450, Kuala Lumpur
Tel: +603 2203 0833 Fax: +603 2203 2653
Email: persolmyjpdsk@persolmy.com

PERSOL TAIWAN

台湾

台灣英創管理顧問股份有限公司
10595 台北市松山區復興北路57號14樓之1 (揚昇商業大樓)
Tel: 02-2721-3390 (代表號) Fax: 02-2731-2500
Email: info@persoltw.com

PERSOL THAILAND

タイ

PERSOLKELLY HR Services Recruitment (Thailand) Co., Ltd
27th Floor Empire Tower 3 Unit 2707 1 South Sathorn Road Bangkok
Tel: +66 2 670 0505 Ext.403 Fax: +66 2 670 0509
Email: persoljpdsk@persolkelly.com

PERSOL KOREA

韓国

PERSOLKELLY Korea, Ltd.
ソウル特別市中区世宗路136 ソウルファイナンスセンター15階
Tel: +82 2 760 8800 Fax: +82 2 760 8880
info_kr@persolkelly.com

PERSOL INDONESIA

インドネシア

PT PERSOLKELLY Consulting Indonesia
Mayapada Tower, 6th Floor, Suite 06-01 Jl. Jend. Sudirman Kav. 28 Jakarta
Tel: (62) 21 5211873 / (62) 21 5211874
Email: info@persolid.com

PERSOL VIETNAM

ベトナム

他拠点：ハノイ

PERSOLKELLY Vietnam Co., Ltd.
18th Floor, SONATUS, 15 Le Thanh Ton Street, Ben Nghe Ward, District 1,
Ho Chi Minh City
Tel: +84(0) 28 73039100 Fax: +84(0) 28 39102079
Email: info@persolvietnam.kr

PERSOL PHILIPPINES

フィリピン

John Clements Recruitment, Inc
14F LKG Tower, 6801 Ayala Avenue, Makati, Metro Manila, Philippines
Tel: +63 2 884 1417 Fax: +63 2 884 1365
Email: jpn@johnclements.com