



2016.7.4  
コチ コンサルティング

CoChi HR Naviをご愛読いただきありがとうございます。2012年5月の初号発行から、毎月2回、時々の人事労務に関わる政策情報、市場動向をご報告して参り、本号で100号を迎えることとなりました。この間、人事労務政策、労働市場では労働者権益保護強化が図られてきましたが、本年に入り雇用者権益・企業競争力確保のための政策修正へと舵を切る気配が出ており(前号ご参照)、政策・市場動向から目が離せない状況です。今後も、人事労務実務、中長期の事業・人事戦略策定に有用な最新情報のご提供を心掛けてまいります。引き続きのご愛顧をお願い申し上げます。

例年の7月からの住宅積立金基数更新は、本年は国务院決定に従い従来と異なる変更があります。また上海市では6月27日に《上海市企業給与支払弁法》の8月1日改定施行が通知されました。給与遅配の罰金が増加されるほか、残業手当基数等が明確にされています。

本号では住宅積立金の最新動向、《上海市企業給与支払弁法》に関してご報告いたします。またコラムでは、弊社開業以来の課題としてきた“見える化”について考察します。

### 【お知らせ：弊社ホームページ Library機能の会員専用化】

これまで一般公開しておりました弊社ホームページの中国人事労務情報検索ページ( Library) を改修、グレードアップのうえ、会員企業様専用とさせていただきます。

会員企業様には個別メールにて専用パスワードをお知らせしておりますのでご確認ください。

お問合せ：[info@cochicon.com](mailto:info@cochicon.com)

### 内容 【人事・労務情報】

- 2016年住宅積立金基数更新/納付率変更
  - 《上海市企業給与支払弁法》【上海】
- 【コラム】 中国における「見える化」

### 人事・労務情報

#### ■ 2016年住宅積立金基数更新/納付率変更

4月13日の国务院常務委員会決定に従い、住宅積立金納付率が12%を超える地域は2年間以内に調整することが義務付けられ、各地で調整が進められています。住宅積立金は個人負担部分、企業負担部分合計24%まで非課税で住宅積立金個人口座に積み立てられるため、個人所得税軽減策として利用されることを回避すること、また現金賃金支給を増加させることが主目的と考えられています。

各地の住宅積立金納付率引き下げ状況：<http://cochicon.com/cochi-cafe/548.html>

住宅積立金：<http://cochicon.com/cochi-cafe/366.html>

住宅積立金の実務：<http://cochicon.com/cochi-cafe/364.html>

**NAVI** 住宅積立金は《住宅積立金管理に関する若干の問題の指導意見》（建金管[2005]5号にて「個人・企業の納付率は5%を下回らず、原則として12%を超えてはならない」とされていますが、実態運用は、北京：12%、深圳/広州：上限20%、蘇州工業園區：上限25% という状況でした。

上限を超えている企業では、今後地域条例の修正状況に合わせた調整が必要となりますが、社内住宅積立金制度の変更は「従業員福利にかかわる重大事項」です。調整には民主プロセスの実施が必要であり、単なる超過部分の抹消は困難です。所得税等を考慮したうえで、別途手当項目として設定する、基本給部分に繰り入れる等の調整が必要となるものと考えられます。

### 2016年度住宅積立金基数更新の実務【上海市】

#### ①基数計算

- ・2015年度の従業員総報酬の1/12（上海市統計局平均賃金計算方法に従う）
- ・確定後1か月以内に従業員に告知すること
- ・2016年1月1日以降入社の新入社員は入社第2か月目の賃金報酬または、入社からの実質平均月次賃金とする。

#### ②納付比率

- ・基本住宅積立金：従来同様、個人、企業とも7%
- ・補充住宅積立金：1～5%の範囲内で企業ごとに決定すること。**\*従来1～8%を修正**
- ・経営状況が厳しく、住宅積立納付が困難な企業は軽減納付率の適用、納付緩和措置の申請が可能。

#### ③納付額計算

基数×個人納付%（7%+補充積立%）+基数×企業納付%（7%+補充積立%）

#### ④納付額上限、下限

基本住宅積立金納付額上限：2,494元（=2015年度上海市平均賃金(5,939)×300%×14%）

納付額下限：282元（個人141元、企業141元）

**★補充住宅積立金上限：1,782元（17,817×10%(個人負担5%、企業負担5%)）**

【上海市雇用コスト変化】\*グロス賃金20,000元の場合。2016年3月比で雇用コストは2.18%上昇

対象期間	月次報酬 (グロス)	社会保険 基数上限	個人負担			手取給与 (ネット)	企業負担		雇用 コスト	雇用コスト 上昇率
			社会保険	住宅積立	所得税		社会保険	住宅積立		
2016年3 月分給与	20,000	16,353	1,717	1,145	2,404	14,734	5,298	1,145	26,443	<b>1.79%</b>
2014年4 月分給与		17,817	1,871		2,366	14,772	5,773			
<b>2016年7 月分給与</b>				1,247	2,341	14,541		1,247	27,020	

**NAVI** 上海市では基本住宅積立金は個人・企業各7%であり、従来1～8%の範囲であった補充住宅積立金の納付比率を1～5%に修正し、個人・企業の住宅積立金納付率の上限（補充納付を含む）の各12%以下に調整されました。

**NAVI** 農村戸籍職員の住宅積立金の強制加入は今回も実施されませんでした。しかしながら《本市戸籍制度改革の推進に関する若干の意見》（2016年4月15日）では農村戸籍と非農村戸籍の区別を撤廃し、居民戸籍に統一する制度改革が言及されています。全国的に居民戸籍への統一傾向が促進されており、非都市戸籍従業員の住宅積立金強制加入の法制化は遠くないと言われています。

#### ■《上海市企業給与支払弁法》【上海】

6月27日、上海市人力資源・社会保障局より、2003年施行の《上海市企業給与支払弁法》が8月1日より修正施行されると通知されました。主要改定点は下記；

##### ・給与遅配の賠償金（第21条）

企業が理由なく賃金控除を行った場合/最低賃金を下回った場合/規定に則った残業手当を支給しない場合は人力資源・社会保障局が期限を定めて規則制度に則った支給を実施させ、期限までに労働者への支給が行われない場合、遅配賃金の50～100%の賠償金支払いを命ずる。

**\*現行弁法：給与遅配が発生した時点で25%の補償金支払い義務**

### ・試用期間賃金（第11条）

正常労働を提供した場合、就労先企業における同職種の最低賃金の80%、もしくは労働契約賃金の80%を下回ってはならず、市最低賃金も下回ってはならない。（第11条）

\* 現行弁法：市最低賃金を下回ってはならない。\* 労働契約法に合わせた更新。

### ・非全日制雇用の賃金支給期間（第24条）

非全日制雇用、時給払いを約定した労働者の場合、本市最低時給を下回ってはならず、且つ報酬支払周期は15日を超えてはならない。（第24条）

\* 現行弁法：「市最低時給を下回らない」の規定のみ。\* 労働契約法に合わせた更新。

### ・残業手当および休暇期間賃金の基数（第9条）

残業手当および休暇期間賃金の基数は労働者の当該職務の正常出勤月次賃金とする。年末賞与、通勤交通費、食事手当、住宅手当、夜勤手当、高温手当、残業手当等の特殊状況に応じて支給される賃金は含まない。支払原則 ① 労働契約において月次賃金が明確に約定されている場合、労働契約に約定した職務に応じた賃金とする。実質賃金と労働契約賃金が異なる場合、実質月次賃金とする。

② 労働者の月次賃金が明確でない場合は集団契約に定める相当する職務の賃金とする。

③ 労働契約、集団契約に約定が無い場合、労働者の正常出勤時の金銭性賃金（残業手当を除く）の70%で確定する。

\* 現行弁法：支払い原則は休暇期間賃金のみ支払い原則（上記①～③）を規定。  
基数に含まない報酬に関する明示はなし。

**NAVI** 人事労務管理の現場で課題となっている残業手当基数に関して明らかにされた点は実務上の留意点です。

## コラム

### 中国における「見える化」

国営大手派遣会社の日本部部长を4年ほど勤めました。多くの日系企業が人事管理をアウトソーシングしていると思っていましたが、実は、派遣会社は社会保険納付に必要な情報を管理しているに過ぎず、多くの情報/状況が把握されないまま放置されており、日系企業の人事労務管理は火薬庫のような状況であることに驚きました。対処療法が主体の中国では、「見える化」によるリスクヘッジや、根本療法は重視されません。コチコンサルティングの中国法人を立ち上げたのは、事業基盤である人事労務のリスク回避・体制改善による競争力向上をご支援したいという思いからでした。そんな折に触れたのが遠藤功氏の“見える化”で、下図は開業当初のセミナーで良く利用したチャートです。

現在、人事労務管理、人事制度構築、事業再編、労務トラブル処理 等人事労務に関わるさまざまな仕事をさせていただいていますが、全てに共通している手法は、まず現状の見える化(現状検証)から着手することです。

事業の現場において、中国では日本以上に「見える化」の実現は容易なことではないと皆さんお感じのことと思います。現場力・企業力を向上するためには、実態や問題が見えること「見える化」が入り口ではないでしょうか。

8月29日に開催の当社セミナーでは、今、中国事業にこそ必要な「見える化」の実現について、遠藤先生にご講演いただきます。別紙セミナー案内をご参照のうえ、ぜひこの機会をご活用ください。

#### 「見える」ことは競争力

経営から現場に至るまで、必要なものが必要なタイミングで「見える」のだから対処が適切であり迅速である。

#### 「見える」ようにするのは人間の意思

本来「見えない」「見せたくない」のであるから、「見せよう」とする意思、「見える」ようにする知恵がなければ「見える化」は実現できない。たとえ今は見えていても、意思が薄らぎ、知恵を絞らなければ、いつ見えなくなってもおかしくない。

#### 「そこまでやるの!？」が真の「見える化」

徹底して「見える」ようにする—それが真の「見える化」  
遠藤功先生著 「見える化」より

CoChi Consulting

