

2012.12.07
コチ コンサルティング

日本では年末賞与が続々と支給されている時期ですが、弊社にも中国の本年の賞与、2013年度の昇給に関するお問い合わせが増加しています。本号では、現在議論が進んでいる労災保険の実施細則に関する情報（上海）並びに、賞与、昇給に関する情報をお届けします。また、反日気運の高まりで、より採用が難しくなった販売員の雇用形態に関しては【潮流】をご参照ください。

- 内容 【人事・労務情報】
- 《労災保険実施便法》 修正の動き（上海）
 - 2013年賃金上昇率予測
- 【潮流】
- 新たな雇用形態-販売業務委託・請負③-
- 【コラム】
- 評価制度の運用：評価の反映-賞与-

人事・労務情報

■ 《労災保険実施便法》修正の動き（上海）

2010年10月に社会保険法が公布されたことに伴い、2004年施行の労災保険条例も2011年1月1日より修正されています。上海市では2004年7月1日に施行された《上海市労災保険実施便法》（条例の実施細則）の修正草案の議論が進んでいます。

2011年の労災保険条例（国务院条例）の主要改定内容

- 1、労災保険適用範囲の拡大
- 2、労災認定範囲の調整・拡大
- 3、労災認定手続きの簡素化
- 4、労災保険待遇の大幅改善
- 5、労災基金による負担範囲の拡大
- 6、強制力の強化

2013年年明け早々にも上海市実施細則の修正が公布されると言われています。

NAVI 日本同様、通勤途上、出張時の労災認定は争点となります。就業規則の検証、日常人事管理における考慮が必要と思われます。

・複数の自宅を有する場合は通勤経路としての会社への申請の有無にかかわらず、自宅からの通勤途上の事故は労災扱いとされます。また通勤途上の子女の送迎途上の事故も労災扱いとなります。

・社員旅行は自由参加（自己意思による参加）とした場合は費用全額を会社が負担した場合も、社員旅行中の事故は労災となりませんが、自由参加を謳わなかった場合は労災扱いとなります。トレーニング、研修、視察の名目で実施した場合も労災扱いとなります。

会社の労務リスクを回避できるか、長期に渡る労災補償を負うのか…人事の手腕が問われることとなります。

■ 2013年報酬上昇率予測：8.6%

2012年の賃金・報酬支給（予測値）に関する報告が各所で発表されていますが、2012年の実績を踏まえて、中国系大手人材サービス会社から2013年の報酬上昇率の予測が発表されました。（51JOB、11月29日公表。インタビュー企業数3055社）

報告概要：

•2013年報酬上昇率予測値：8.6%（全国）。

【参考】

2012年報酬上昇率（2011年比）（各種調査結果）：

報酬白書12.8%、報酬藍色白書9~10%、MERCER9.5%、Hay9.4%、中国報酬ネット9.4%

- 従業員の過半数の賃上げが不可能な企業が21.5%に上る。
- 昇給は全社員一律型から評価によるハイパフォーマーへ集中する傾向。
- 非一級都市の予測報酬上昇率は8.8%。一級都市では8.4%。

•職種別予測報酬上昇率

技術開発職	財務職	人事行政職	マーケティング職	生産管理職	購買職	業務販売職
10.1%	8.9%	8.5%	8.4%	7.8%	7.6%	6.9%

•業界別予測報酬上昇率

金融	製薬	不動産	エネルギー・資源	製造業
10.4%	9.2%	9.1%	8.9%	7.8%

*昇給関連指標に関して：<http://cochicon.com/2-5-6/>参照

NAVI 2012年の前年比報酬上昇率はいずれの調査からも2011年の前年からの上昇率を下回っていますが、2013年は中国経済の成長鈍化が要因となり、さらに従業員の報酬の伸びは鈍化すると予測されています。中国の専門家は2013年は“報酬安定化第一年”となるであろうと分析しています。

NAVI 中国では様々な賃金調査が実施され、詳細なデータの入手にはコストがかかりますが、データの読み方、自社制度・賃金テーブルへの取り込みは容易ではありません。社員の離職率が高い場合や必要な人材が採用できない場合には外部市場とのバランスを検証する必要がありますが、様々な調査結果に振り回されることなく、自社の業績や個々人の評価を大切にすることも必要です。

潮流

【新たな雇用形態-販売業務委託・請負③-】

日系企業の中国国内での販売業務展開での大きな課題として、流動率の高い販売員の確保（採用）があげられます。

中国の労務派遣では工場ワーカーは労務派遣会社が調達してることが一般的ですが、販売員調達のインフラは未整備です。あらたな販売業務請負では販売員の調達も請負会社が責任を持つ事は大きなメリットとなっています。

【情報協力】人可夢商務諮詢（上海）有限公司 <http://www.hitocom.co.jp/cn/>
株式会社ヒト・コミュニケーションズ <http://www.hitocom.co.jp>

■ 評価制度の運用：評価結果の反映-賞与-

業績評価の結果は基本的に賞与と昇給、昇格に反映されます。

中国では旧正月前の賞与支給が一般的であり、従来、香港等で一般的であったダブルペイ（12月に2ヶ月分の賃金を支払う）を踏襲し、1ヶ月分の賞与支給を労働契約に約定している会社も見られますが、最近では、業績評価を実施し賞与に反映させる企業が増加しています。

*ダブルペイ：旧暦から新暦に移行する際、年間月数が13か月から12か月に減少する影響を考慮し、年末に月次給与のダブル支給をしたのが起源という説があります。

日系企業では、日本の本社の制度を踏襲し、夏冬の2回の賞与を支給する企業もありますが、賞与の所得税政策の影響もあり、年末賞与1回の支給へとシフトする企業が増加しています。

*賞与に対する所得税：<http://cochicon.com/2-5-5-3/> 参照

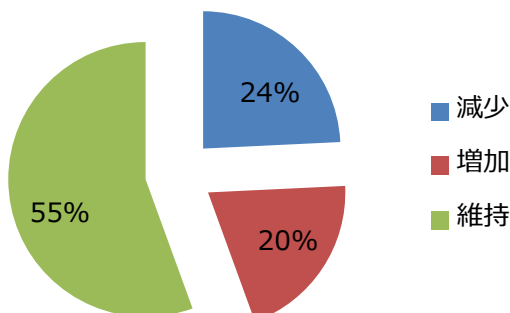
賞与は企業業績・戦略に応じて設定される賞与予算を個々の従業員の業績評価に応じて分配する事が基本ですが、とはいえ、外部市場はどうなっているのか？は従業員のリテンション、モチベーションの為にも無視できない情報です。

下記は米系コンサルティング会社（MERCER社）の報酬調査からの「**年末賞与の年間報酬に占める比率**（2011年実績）」です。

	総合	製造業	非製造業	ハイテク	消耗品	自動車	機械	化学	材料	医薬・機器
営業系	23.4	22.5	25.0	28.6	25.3	19.4	23.5	21.9	20.4	26.7
非営業系	18.0	17.8	18.3	18.8	16.2	18.9	18.8	19.0	15.7	18.7

中国経済の減速と反日気運の影響により、2012年の業績が懸念される企業も少なくない本年ですが、同調査によると、調査サンプル500社（2011年の営業額が前年比5%以上増加した企業が65%）のうち、2011年の賞与目標予算より実際の支給実績が下回った企業は24%、減額幅は平均で-23.1%。支給実績が予算を上回った企業は20%で平均超過額幅は16%と公表されています。

【賞与目標予算と実施結果 2011年実績】



賞与決定、次年度の報酬予算決定時期にあたり、「第二回膝づめ交流会」として、

- 契約更改時の留意点、
- 本年度の昇給状況

を皆様と考察する企画を12月17日（月）に実施致します。

ご希望の方はメール本文をご参照下さい。