



2013.2.20
 コチ コンサルティング

春節休暇が終わり本格的に2013年度の業務が稼働し始めました。上海、北京等多くの都市で人件費に大きな影響を与える社会保険基数の申請時期を迎えています。本号では、社会保険基数の申請実務に関わる情報ならびに、労働契約期間の実態をご報告致します。【コラム】では弊社のこれまでの業務を通しての在中日系企業の人事管理に対する“ご提言”を展開してまいります。

内容 【人事・労務情報】

- 2013年社会保険基数申請の実務
- 労働契約期間の実態（弊社アンケート集計より）
- 【潮流】新たな雇用形態-業務委託・請負⑦
- 【コラム】提言：いつやる・今やる・待たなしの人事管理改革①

人事・労務情報

■ 2013年社会保険基数申請の実務

上海では年に1回の社会保険基数申請の時期を迎えました。個人の社会保険基数を確定すると同時に、直接雇用の場合は企業平均賃金の申請が必要です。2012年の平均賃金の統計、地域の平均賃金（“社平工資”=社会平均賃金）の確定により、2013年の社会保険基数の上限（前年度月次市平均賃金の300%）、下限（前年度月次市平均賃金の60%）が確定されます。同時に企業月次平均賃金（“司平工資”）は出産休暇時の生育生活補填の基準額等となります。

* 生育生活補填：<http://cochicon.com/2-4-10/> 参照

社会保険基数の改定期間は地域により異なり、年間（12ヶ月）固定額となります。

4月改訂：上海、北京、蘇州、青島等 / 7月改訂：広州、深セン、大連、南京等 / 1月改訂：天津等

個人社会保険基数（上海）

2012年1月1日から12月31日の個人の月次平均賃金 * 小数第一位まで算出（小数第二位（分）を四捨五入）

基本計算：申請時在職企業における対象期間の賃金性報酬総額（税前賃金 + 手当 + 賞与） ÷ 在職月数

企業月平均賃金（上海）

2012年1月1日から12月31日の企業月次平均賃金/人 * 小数第一位まで算出（小数第二位（分）を四捨五入）

基本計算：対象期間企業支給賃金総額 (*a) ÷ 対象期間の月次在職者平均人数 (*b) ÷ 12

(*a) 労務派遣人員は含まず

(*b) 月次在職者平均人数 = 12ヶ月平均人数の和 (NAVI ①) ÷ 12（小数第二位まで算出）

NAVI ① 企業平均賃金の計算に際して、在職人数の計算 (*b) は月次平均在職者数 ÷ 12 で計算されますが、月次平均在職者数の計算は、2種類の計算方法が認められています。

①一般：当月毎日の実人数の和 ÷ 当月日数 (* 休日、法定休日は1日として計算)

②人員増減の少ない企業：(月初人員数 + 月末人員数) ÷ 2

NAVI Q: 賃金性報酬に含まれないものは？

A: 生育医療費補助（出産費用補助等）、一人っ子奨励金（30元/月-上海市）、託児所補助金（50元/月-上海市）、冬季暖房手当、夏期高温手当、制服洗濯補助費、献血栄養補助等、福利費用とみなされ算入不要の費用と賃金性報酬とみなされるものが規定されており留意が必要です。社会保険料・住宅積立金・企業年金・補充医療保険の企業負担部分、経済補償金も算入不要です。一般的には所得税非課税の費用項目です。

NAVI Q: 個人社会保険基数計算の1ヶ月に満たない勤務月の取り扱いは？

A: 年間支給賃金性報酬を社会保険納付月で割ります。

例) 10月25日入社/10月分給与1,000元/10月社会保険納付なし。11月、12月給与4,500元/月の場合
 $\Rightarrow (1,000 + 4,500 \times 2) \div 2 = 5,000.0$ 元

NAVI Q: 産休取得者の報酬の取り扱いは？

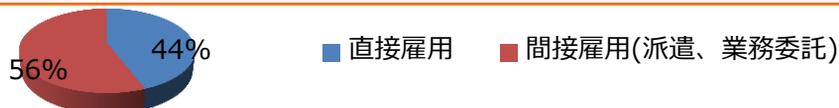
A: 産休期間中の生育生活補助は賃金性報酬とみなされ、社会保険基数計算に参入する必要があります。

例) 1～9月正常勤務/賃金性報酬：3,000元×9ヶ月。10～12月産休/生育保険金：5,000元×3ヶ月
 $\Rightarrow \{ (3,000 \times 9) + (5,000 \times 3) \} \div 12 = 3,500$ 元

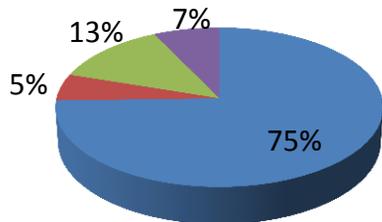
■ 労働契約期間の実態

労務派遣関連法規の改正により、直接雇用に移行する場合、労働契約期間の設定が課題となることは度々提議して来ましたが、弊社にて1月30日に実施しました労務派遣関連法規改正に関するセミナー時に実施した労働契約期間の設定調査結果は下記です。

【回答者概要：84社】

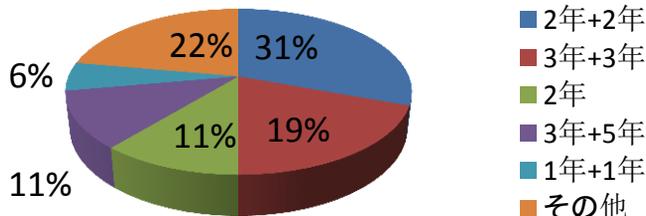


【労働契約期間の設定】

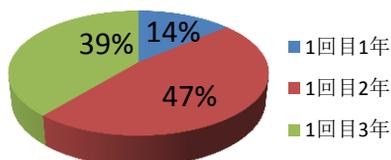


- 基本的に全社統一
- 職種により調整
- 採用時の個別事情により調整
- その他

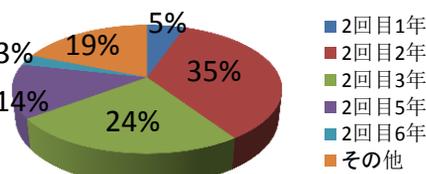
【労働契約期間（1回目年数+2回目年数）】



【1回目の雇用契約期間】



【2回目の雇用契約期間】



【新たな雇用形態-販売業務委託・請負⑦-】

中国の労務派遣労働者の比率は労働者総数の13.1%であり、第3次産業での利用が最も多いのが現状です。本年の労務派遣関連法規の改正により、サービス・販売に関わる従業員の新たな雇用形態として業務委託に注目が集まっています。

労務派遣と業務委託の区別は指示命令系統の違いであり、業務委託の場合は請負会社の業務指示・管理能力が必要となります。労務リスクと管理コストの低減、サービス・販売競争力向上を実現する業務請負サービスの提供が切望されています。

【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>

コラム

<コチ提言：いつやる・今やる・待たなしの人事管理改革①>

コチは、お客様の最適な人事管理を実現するために、第二人事部として人事実務や人事改善のご支援、人事業務代行サービスをお客様密着型で提供しています。2012年1月の営業開始から1年が経ちました。改めて認識している日系企業の人事の課題について皆様のご参考となることを願って報告させていただきます。

さて、当社が掲げている“最適な人事管理の実現”とは何でしょうか？

『人事管理コストと人事労務リスクを低減させ、社員の成長を促し、モチベーション向上を図る人事管理体制』と私どもは考えます。最終的な目標としては最適な人事管理とは、社員の成長を促す仕組みづくりであり、運用です。

しかし現実はどうでしょうか？お客様がコチに接触されたきっかけから人事管理現場の実態・課題が見えてきます。

『現存する就業規則・規程類・人事制度の見直しをお願いしたい』
以前に弁護士事務所やコンサルタント会社に作ってもらったものがあるが、環境変化に対応していないようだ…。実際の運用と規定・制度が乖離しているので修正したい。

『新任で着任したが、中国の人事運用業務の実態が把握できない』
前任者より引き継いだが、雇用契約・人事制度などよくわからない。中国人スタッフもメンバーが変わり誰も全体像を把握できていない。

『新規進出…人事制度・戦略・人材確保などのトータルな支援依頼をお願いしたい』
コンサルタントではなく、人事の実務支援・策定をやってほしい。

『人事担当者の突然の退職…人事管理業務を代行して欲しい』
給与計算をどうしていいかわからない。社員の個別契約条件がわからない…。
従来、担当者の裁量によって行われていた人事管理業務の「見える化」を図りたい。

その他、社員からのクレーム対応、契約更新時の支援、退職者の経済補償金交渉、採用代行依頼は日常的な依頼です。最近急増しているのは、労働契約法派遣条項改正に関わる、直接雇用への移行についてお問い合わせです。

こうした多岐にわたる御相談内容を実際に支援、業務請負させていただくプロセスの中でお客様の実態をより深く知ることにより、いくつかの共通の問題が見えてきました。次回は共通の問題は何か、どうしてこのような問題が起こったのか原因を考えます。

to be continued

