



2013.9.11
 コチ コンサルティング

8月28日、上海市人民政府より社会保険料の納付比率の10月1日からの変更が通知されました。本号では社会保険納付率ならびに中秋節（9月19日）の連休、国慶節の連休を控え、休暇を申請する従業員が増加する時期に合わせて、有給休暇の付与実態についてご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】
 ■ 社会保険料納付比率の変更（上海市）
 ■ 有給休暇の付与実態
 【コラム】 <お客様からの相談事例1 >

人事・労務情報

■ 社会保険料納付比率の変更（上海市）

本年10月1日より上海市の都市従業員保険の納付比率が変更になります。変更点は下表です。

社会保険種別	適応期	基数 (元/月)	養老保険		医療保健		失業保険		生育 保険	労災 保険	社会保険計		住宅積立金		社会保険・住宅積立 計	
			企業	個人	企業	個人	企業	個人			企業	個人	企業	個人	企業	個人
都市従業員社会保険	2012.04 ~ 2013.03	2,599~ 12,993	22%	8%	12%	2%	1.7%	1%	0.8%	0.5%	37%	11%	7%	7%	44.0%	18.0%
	2013.04 ~ 2013.09	2,815~ 14,076														
	2013.10 ~ 2014.03			21%		11%		1.5%	0.5%	1%		35%	10.5%			42.0%
旧総合保険からの移行措置(三険)	2012.04 ~ 2013.03	1,949	22%	8%	6%	1%	-	-	-	0.5%	28.5%	9%	7%	7%	35.5%	16.0%
	2013.04 ~ 2014.03	2,346														
旧小都市(小城镇)従業員社会保険からの移行措置	2012.04 ~ 2013.03	2,599	19%	8%	9%	2%	1.7%	1%	0.8%	0.5%	31%	11%	7%	7%	38.0%	18.0%
	2013.04 ~ 2014.03	2,815														

NAVI 今回の料率引き下げは都市従業員保険のみが対象です。企業負担は総計で2.0%引き下げ、個人負担は0.5%の引き下げとなります。養老保険（企業負担のみ）、医療保険（企業負担のみ）、失業保険は引き下げとなりますが、生育保険（出産時の生育生活補填、出産費用補助等に対応）は個人負担はなく、企業のみ保険料納付義務があり、今回0.2%引き上げとなり1%の納付率となりました。2011年7月の社会保険法施行、2012年4月の《女性従業員労働特別保護規定》の施行に伴い生育生活補填負担が増加したというのが大方の見方です。

参考：《女性従業員労働特別保護規定》、生育生活補填 <http://cochicon.com/2-6-1-1-14/>

失業保険料の負担軽減は、失業保険利用者の減少が原因ではないかとの見方があります。保険料率引き下げは10月1日より実施であり、10月分給与から新料率が適応となります。

参考：各地の最新主要社会保険納付比率

地区	個人負担(%)						企業負担(%)						総計	基数上限 (元/月)
	養老	医療	労災	失業	生育	計	養老	医療	労災	失業	生育	計		
上海	8	2	0	0.5	0	10.5	21	11	0.5	1.5	1	35	45.5	14,076
北京	8	2	0	0.2	0	10.2	20	10	0.3	1	0.8	32.1	42.3	15,669
大連	8	2	0	1	0	11	20	8	0.6	2	0.8	31.4	42.4	13,704
天津	8	2	0	1	0	11	20	10	0.5	2	0.8	33.3	44.3	11,331
蘇州(市区)	8	2	0	1	0	11	20	9	1	2	1	33	44	14,407
杭州	8	2	0	1	0	11	14	11.5	0.4	2	0.8	28.7	39.7	10,021.74
南京	8	2	0	1	0	11	20	9	0.5	2	0.8	32.3	43.3	13,678
広州市	8	2	0	0.5	0	10.5	20	8	0.5	1.5	0.85	30.85	41.35	15,939
深セン市	8	2	0	1	0	11	14	7	0.5	2	0.5	23.5	34.5	14,754

■有給休暇の付与実態

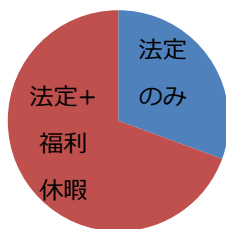
法定有給休暇は有給休暇条例に定められ、累計就労年数（社会人として正式就労した累積年数）に応じて規定されています。法定休暇以外に、独自に法定有給休暇に加算して付与する福利休暇（会社休暇等 各社名称は様々）を付与している企業が弊社調査（有効回答：日系企業98社）では66%に上ります。

■法定年次有給休暇日数（有給休暇条例第3条）

社会累計就労年数1年以上10年未満：5日 / 10年以上20年未満：10日 / 20年以上：15日

①有給休暇の構成

法定のみ	法定+福利休暇
29%	66%



②福利休暇の規定

a 福利休暇付与方法

福利休暇統一	合計統一	在職年数	階級別
10%	27%	62%	0%

b 福利休暇日数

b-1 福利休暇統一付与の場合の福利休暇付与日数

低位値	中央値	高位値	平均
3	7	10	7

b-2 法定有給休暇と福利休暇の合計付与日数を統一支給の場合の年次有給休暇日数

低位値	中央値	高位値	平均
15	15	20	15.7

■福利休暇の付与方法には、下記4種類が一般的に運用されている。

- ①福利休暇部分は全社員統一日数を付与する。
- ②法定休暇と福利休暇を合算した有給休暇総日数を統一して付与する。
- ③在社年数に応じて段階的に付与日数を増加させる。
- ④職位階層に応じて福利休暇を設定する。

■日系企業では在職年数に応じて福利休暇付与に数を加算する方式（前述③）を採用する企業が最多で62%。

■有給休暇総数を統一付与（前述②）する企業が27%。

NAVI 最も運用が集中している中央値の場合の分析数字を実態運用を想定して微調整したものが下表です。在職年数に応じて福利休暇を付与する場合に最も多い運用と考えられます。

累計就労年数	1～10年未満										10～20年未満										20年以上			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4
企業在社年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4
法定有給	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	15	15	15	15
(福利休暇)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5	0	0	0	0
合算	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

入社初年度に1日の福利休暇を付与し、以後1年毎に1日福利休暇日数を増加させ、かつ、有給休暇（法定休暇と福利休暇の合算）の付与日数の上限を15日とする運用です。

コラム

<お客様からの相談事例1>

今回は、中国人社員をどのように評価し、処遇していくのかを取り上げます。そろそろ、年度末の社員の評価に頭を悩ませている経営層の方も多いのではないのでしょうか。

ご相談内容

総経理と本社の判断で決定してきた人事評価の仕組みを明文化して、スタッフに目標管理を実行させ業績向上を図りたい。

A会社の具体的事例

A会社は貿易販売会社で設立から3年間、総経理が中国人スタッフ15名全員を年1回、査定・評価して年度末の賞与・昇給・昇格を決定してきた。賞与は春節前に支払い、総経理が会社業績・個人業績・物価上昇率・他社日系企業の動向をもとに本社と相談しながら最終的に決定してきた。これまで総経理が全スタッフの採用から育成まで関わり、スタッフの性格・日々の動きや業績評価もほぼ目に届く範囲で自らの評価基準をもって査定してきた。

賞与や昇給について不満や疑問のある場合、総経理に直接確認してくるスタッフもいたが、1人1人に説明を行ってきて特に問題は無い。会社業績がよく、賞与も大きな格差がなかったのでスタッフは大きな不満はないと総経理は認識している。

総経理の帰任期間もあと1年となり、賞与査定、昇級・昇格の評価基準の「明文化」を行い、誰が行っても通用出来る評価の仕組みを作りたいと考えている。

中国ビジネスの状況を考えて、全員が右肩上がりや給与や賞与が支給される時代は収束していくことが考えられ、目標を与えて達成したことで賞与・昇給・昇格を行いたい。

日本本社の評価制度もあるが、人数規模や事業段階も異なり、そのまま適用することは出来ない。中国の実情にあった評価制度を作成し、従業員の業績管理、育成につなげたいと考えているがどうすればいいのか。

CoChiコメント

- ・小規模の会社の場合、総経理自らが人事評価を行う会社は非常に多くあります。多くの場合は、日本の本社サポートもなく、A会社のように立ち上げは業務優先で人事は採用が優先され、評価制度等は後回しのケースが多く見受けられます。うまくいっている場合はいいのですが、新しい総経理に変わると査定基準が変わり、現場の混乱、属人的な経営に陥る可能性が強くなります。また会社によっては、総経理の人事評価の業務量が大きく本来の業務に専念できないこともあります。
- ・今後、労務派遣法改正により、社員の直接雇用が増加する中、雇用主の責任として評価の仕組みを入れて賞与・昇格(降格)・昇給(降給)の明確な社員の説明責任がより強く求められます。

▽次回はA会社がどのようにして上記の評価に関する課題を解決していったのかをご紹介します。

