

日本の2012年夏季賞与は経団連調査（大手企業、支給予定）では、平均77.27万円で前年比-3.54%、銀行系コンサルティング会社の予測では、民間企業平均36.1万円、前年比-0.8%と公表されています。中国でも、日系企業では、本社制度に併せて、夏季賞与を支給する企業が少なく有りません。本号では、中国の夏季賞与に関する政策、新入社員の入社時期に合わせて試用期間の留意点をご報告します。

- 内容 【人事・労務情報】
- 夏季賞与の留意点（賞与に対する所得税）（全国）
 - 試用期間の留意点
- 【コラム】
- 販売員の採用現場より④

人事・労務情報

■ 夏季賞与の取り扱い（賞与に対する所得税）

賞与に対する所得税課税方法は、05年1月に、国家税務総局より「年間1回性賞与等の個人所得税計算・徴収方法の問題に関する通知」が公布され、課税方法が明確になっています。賞与は一納税年度に1回に限り、賞与額の1/12の金額に対する適用税率および速算控除額の適用が認められています。

賞与に対する所得税額の計算方法

① 当該月の給与所得額が基礎控除額（中国籍の場合は3,500元）より多い場合

$$\text{賞与に対する個人所得税額} = \text{賞与額} \times \text{適用税率} - \text{速算控除額}$$

② 当該月の給与所得額が基礎控除額（中国籍の場合は3,500元）より少ない場合

$$\text{賞与に対する個人所得税額} = (\text{賞与額} - \text{基礎控除額残} * 1) \times \text{適用税率} - \text{速算控除額}$$

*1: 給与額が3,000元の場合（3,500 - 3,000 =）500元

✓ 日系企業に多い、年間賞与 = 夏季賞与 + 年末賞与（一般的に春節前支給）の場合は、年末賞与の額の方が高い事が多いため、通常は夏季賞与には賞与課税計算方式を使用せず、年末賞与に賞与課税計算方式を使用しています。賞与課税の適用税率が賞与額の1/12と設定されている根拠は年1回の賞与支給を想定したものであり、中国では年1回の賞与支給が一般的です。

年1回の賞与支給は2回の場合と比較して、所得税額の軽減にもなります。

例) 月次給与20,000元（グロス給与）年間賞与2ヶ月分を均等に2回に分けて支給した場合（A）と1回の場合（B）の所得税額

A	月次給与	20,000	夏季賞与	20,000	所得税	7,538	(40,000元に対する税率30%) (賞与20,000元部分の税率は10%)
	月次給与	20,000	年末賞与	20,000	所得税	5,015	
					計	12,553	
B	月次給与	20,000		0	所得税	2,538	(賞与40,000元部分の税率は10%)
	月次給与	20,000	年末賞与	40,000	所得税	7,015	
					計	9,553	

✓ 給与額をネット（手取り給与）で契約した場合、所得税負担は企業となり、従業員にとっては、賞与回数が1回でも2回でも影響はありませんが、企業側にとっては年1回の賞与支給は節税となります。

■ 試用期間の留意点

試用期間に関しては労働契約法に規定が定められています。下記は留意点です。

労働契約：試用期間を含め、労働契約を締結する事。

社会保険：試用期間も加入義務あり。

期間：労働契約年数に応じた試用期間の設定。（第19条）

雇用契約期間	3ヶ月未満	3ヶ月以上 1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	無固定期間 労働契約	プロジェクト雇用
試用期間 上限	なし	1ヶ月	2ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	なし

回数：同一企業では1回のみ。（雇用契約更新時には設定不可）

賃金：企業内の同一職の最低ランクの賃金、或いは労働契約に約定した賃金の80%を下回ってはならない（第20条）

契約解除：試用期間内に採用条件に適合しないことが証明された場合（第39条-1）

その他は一般労働契約解除規定同様。

* 従業員意思による離職の場合の告知期間は3日間。

✓ 試用期間の給与を労働契約に定めた給与の80%とした場合も、社会保険加入時の申請基数は労働契約に定めた金額となります。この基数は社会保険年度中（上海の場合は4月～3月、地域によっては7月～6月も多い）固定です。

✓ 試用期間満了時に労働契約に定めた賃金より支払い賃金を上げ、モチベーションの向上を図るという手法もあります。新卒の場合は同一賃金で入社させることが一般的ですが、評価が報酬に反映される事を理解させ、モチベーションを向上させる為に一考に価する施策です。この場合も社会保険基数は1年度内は固定です。

✓ 試用期間中の契約解除は比較的容易と考えられていますが、採用条件に適合しない事を証明する事が必要です。試用期間と言えども、警告、指導を書面（E-mailを含む）で根拠として残す事が重要です。また、契約解除は書面で通知する必要がありますので、余裕を持った契約解除の決定が望まれます。

<販売員の採用現場より④>

★販売員の採用現場にて～ お客様に笑顔届けたい

中国でのサービスで笑顔が少なく残念に思ったことはありませんか？私は上海に来た12年前、なぜサービス業のスタッフはあまり笑わないのだろうか？不機嫌そうな顔をして働いているのはなぜだろう？と疑問に思い、率直に中国人の友人と同僚に聞いてみたことがあります。答えは「どうして笑顔でなければいけないの？」「知らない人に笑うことはできない。」ということでした。その当時は思いもよらない答えに、すぐに返答できず、「笑顔で応対してくれるとお客様が心地いいでしょう。」と話しましたが通じなかったと思います。私なりに考えて、笑顔が少ないのは、中国では見知らぬ人への警戒心が高いこと、サービス業での地位がこれまで高くなかったことが挙げられると思いました。

時を経て12年。上海でのサービス業の発展と展開は目を見張るものがあります。企業側もハード面での充実や売上重視から、ソフト面のサービスレベルを向上していこうと努力を重ねているのがわかります。日常生活のなかでも笑顔で接客してもらえる機会が増えたと感じます。しかし、一般的な販売員で笑顔を備えた人はまだまだ少ないのが現状です。

今回の販売員採用面接では、“笑顔で接客できるかどうか”について徹底的にこだわり笑顔を実際にチェックしました。人の第一印象は4秒で決まるといわれます。お客様からまた来たいと思わせる笑顔は重要な要素になります。ただし、採用の現場では、現段階で満面の笑顔ができなくてもいい、接客で笑顔が必要だということがわかる人、笑顔を形からでも作ろうとしている人を採用基準にしました。何故なら、会社として、真っ白な状態からスタッフを育てていく方針でしたので、新しいことを吸収してくれる人材、可能性がどんどん広がる人材を選びたいという思いが強かったからです。

Aさん(女性)は、意欲が高いことはわかるのですが、面接時かなり緊張して顔もこわばっており、笑顔が全くありません。面接もそろそろ終わりに差しかかり、面接官に「一度笑ってもらえますか。」と言われて、必死で口角をあげて笑おうとしているものの、頬がピクピク引きつっていました。こうしたことは今まで言われたことがないでしょう。

Bさん(男性)は、どこか悲しげな憂いを含んだ表情が印象的でした。声も小さく、自信不足が感じられます。面接官が最後の質問で「職場ではいつも笑顔でいられますか。」と聞くと「はい、大丈夫です。」と返事をして、目を大きく開けて必死で口角をあげて笑顔を作りアピール。不自然さはあったもののひたむきさが感じられました。

Cさん(男性)は最初からニコニコと元気よく面接会場に入り、自己紹介から最後の面接終了までずっと笑顔です。人慣れしており、度胸もよく面接官との会話もスムーズに進みます。面接の中ではトップの成績です。

では3名のうち、どの人が採用になったのでしょうか？ 答えは全員採用です。笑顔以外にも、他の選考基準（意欲・誠実・忍耐力）も満たしていましたので全員採用通知が出ました。その後、Aさんにはこやかな笑顔で対応できるようになりました。緊張もほぐれて本来の明るさが出てきました。Bさんも一緒に働く仲間と馴染んできて笑顔が出ます。残念ながら一番適性が高いと見ていたCさんは途中、自己都合で退職しました。全ての条件を兼ね備えた人材がいれば一番いいのですが、特に販売員の場合は流動率も高く定着しないことも多々あります。自社において成長していく人材、可能性をかけられる人材を見つけて育てていくことがより大事なことはないかと思えます。

現在、商品知識、接客マナーの研修を受けているメンバーは日々新しいことを学び進化しています。笑顔のレッスンも本格的に開始しました。実際の店舗業務開始まであと少しとなり緊張と不安で胸は高まります。当日、お客様に笑顔は届けられるのでしょうか？楽しみです。