



2016年度の予算確定時期にあたり、人件費予算策定のための給与改定（≒昇給）の確定時期を迎えています。弊社では12月14日、2016年報酬セミナーを開催し、報酬調査会社の調査結果の分析、市場動向をふまえた人事制度をご指南します。本号では、企業動向を左右する、給与改定にかかわるマクロ指標をご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】
 ■ 2016年報酬調整にかかわる指標
 【コラム】
 2016年法定休日予測

人事・労務情報

■ 2016年昇給、給与調整の検討

10月1日より改正、施行されている上海市集団契約条例では、賃金集団協議における賃金調整決定のための要素として下記が挙げられています。

- ①企業労働生産率・経済効率 ②企業前年度賃金総額・平均賃金 ③企業および業界人件費水準
- ④全市および業界の平均賃金水準 ⑤昇給ガイドライン ⑥最低賃金 ⑦CPI

各社の経営状況に応じ、市場におけるポジション（平均、基準値との乖離をどの程度とするか）を決定し、企業の賃金水準、平均昇給率を確定することが求められていると理解できます。

【賃金関連指標の推移】

年度	平均賃金		最低賃金		CPI	昇給 ガイドライン
	元/月	上昇率	元/月	上昇率		
上海						
2013	5,036	7.3%	1,620	11.7%	2.3%	下限：5% 平均：12% 上限：16%
2014	5,451	8.2%	1,820	12.3%	2.7%	下限：5% 平均：12% 上限：16%
2015	—	—	2,020	11.0%		下限：4% 平均：10% 上限：16%
北京						
2013	5,793	10.9%	1,400	11.1%	3.3%	下限：5% 平均：12.0% 上限：16.5%
2014	6,463	11.6%	1,560	11.4%	1.6%	下限：4.5% 平均：12.0% 上限：16.0%
2015	—	—	1,720	10.3%		下限：3.5% 平均：10.5% 上限：16.0%

Consulting

年度	平均賃金		最低賃金		CPI	昇給 ガイドライン	年度	平均賃金		最低賃金		CPI	昇給 ガイドライン
	元/月	上昇率	元/月	上昇率				元/月	上昇率	元/月	上昇率		
広州							天津						
2013	5,808	9.3%	1,550	19.2%	2.6%	下限：4% 平均：10.5% 上限：16%	2013	4,260	10.0%	1,500	14.5%	3.1%	下限：7% 平均：16% 上限：22%
2014	6,187	6.5%	1,550	0%	2.3%	最低：5% 平均：11% 上限：17%	2014	4,686	10.0%	1,680	12.0%	1.9%	下限：4% 平均：13% 上限：22%
2015	—	—	1,895	22.3%		下限：最低賃金基準 平均：8.5% 上限：12.5%	2015	—	—	1,850	10.1%		下限：3% 平均：10% 上限：18%
杭州							重慶						
2013	3,903	10.2%	1,470	12.2%	2.5%	—	2013	4,251	12.4%	1,050	0.0%	2.7%	最低：5% 平均：12% 上限：16%
2014	4,287	9.9%	1,650	12.2%	2%		2014	4,738	11.5%	1,250	19.0%	1.8%	
2015	—	—	1,860	12.7%			2015	—	—	1,250	0%		
蘇州（園区）							大連						
2013	5,118	6.6%	1,530	11.7%	2.1% (市)	7% 10% 上限なし	2013	4,870	6.6%	1,300	18.2%	2.5%	下限：5% 平均：12% 上限：17%
2014	5,580	9%	1,680	9.8%	2.1% (市)	7% 10% 上限なし	2014	5,236	7.5%	1,300	0%	2%	下限：5% 平均：12% 上限：17%
2015	—	—	1,680	0%		下限：6% 平均：8% 上限なし	2015	—	—	1,300	0%		下限：3% 平均：8% 上限：12%

Navi 社会平均賃金の影響

額面賃金（税前賃金、グロス賃金）で賃金調整を実施する企業が増加する中、前年度社会平均賃金にリンクする社会保険基数上限（市平均賃金の3倍）・下限（市平均賃金の60%）が引き上がることにより、賃金が上限を越えるまたは下限以下の場合は、個人負担部分の控除額が増加することとなります。

（上海市では4月、北京をはじめとするその他の多くの地域では7月より社会保険基数改定）

従業員にとって気がかりな点であり、経営はこの仕組みを理解しておくことが必要です。

下記は2015年の社会平均賃金上昇のインパクト事例です。（額面賃金20,000元/月 の場合）

対象期間	月次報酬 (グロス)	社会保険 基数 市平均賃 金×3	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		
2015年3 月分給与	20,000	15,108	1,586.60	1,058	2,459	14,897	5,287.80	1,058	26,346	1.70%
2015年4 月分給与		16,353	1,717.20	1,058	2,426	14,799	5,723.60	1,058	26,781	
2015年7 月分給与		16,353	1,717.20	1,145	2,404	14,733	5,723.60	1,145	26,869	0.30%

2015年賃金改定時の手取り額は7月以降164元減額となる。

経営は社会保険個人負担部分は、長期的には個人所得であることを、従業員に理解させることが必要です。

社会保険個人負担分の仕組み：<http://cochicon.com/?p=2519>

Navi 最低賃金の影響

最低賃金の上げは、特に製造業にインパクトの大きい指標です。上海市では本年3月末をもって、旧総合保険からの移行措置が廃止され、操作工等の現場労働を支える非上海農民戸籍の従業員の社会保険基数は、都市戸籍者と同様の規定となりました。

社会平均賃金の60%を下回らない範囲で、前年度本人平均賃金を基数とするため、残業代を社会保険基数に算入しなくてはならないこととなります。

一般的に個別賃金交渉をしない層ですが、手取り賃金減額には敏感です。

ワーカー層の賃金を考える際には、最低賃金規制をクリアするため、最低賃金に含むことのできる賃金項目を増強し、残業手当に含まなくてはならない賃金項目を抑制することが賃金上昇抑制策と考えられます。

報酬上昇圧力要因		報酬上昇抑制施策	中国法制度
最低賃金 算入賃金		<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金算入可能賃金額を引き上げる事により、最低賃金改定による賃金上げ圧力を回避できる。 翌年の社会保険基数上昇抑制につながる。 	残業手当、食事手当、夜勤手当、社会保険基数は算入不可。
残業手当基数 算入賃金		<ul style="list-style-type: none"> 残業手当基数を抑える事により残業手当上昇を抑制できる。 翌年の社会保険基数上昇抑制につながる。 	月次固定賃金、固定手当は算入しなくてはならない。
社会保険基数 算入賃金		<ul style="list-style-type: none"> 社会保険基数を抑えることにより、賃金上昇圧力を抑制できる。 	前年度の賃金性報酬全額が対象。

コラム

2016年 法定休日予測

例年、翌年の法定休日運用は12月半ばに正式発表されますが、既に、巷では予測が飛び交っています。下記は確定日程とコチの運用予測です。



法定休日	期日	注
元旦	1月1日	金曜日。1/1~1/3の3連休は確定。
春節	2月8日~10日	2/7(日)の大晦日から7連休が予測されます。前後の調整は??
清明節	4月4日	月曜日。4/2(土)から三連休の運用がなされると思われます。
労働節	5月1日	日曜日。5/2(月)が振替え休日とされ、4/30~5/2が三連休か?!
端午節	6月9日	木曜日。6/9(木)~11(土)3連休とし、6/12(日)出勤振替か?
中秋節	9月15日	木曜日。9/15(木)~17(土)3連休とし、9/18(日)出勤振替か?
国慶節	10月1日~3日	土曜、日曜、月曜。前後の調整は???

3月8日婦女節（女性のみを対象とした法定休日。半日有給休暇）は、法定ではありながら、出勤しても残業手当不要、土日に重なっても当然振替なしという強制力のない法定休日、女性達の圧力に抗しながら、出勤日にするか、法に従い休暇にするか…悩ましい休日です。この2年間は幸運にも土日に重なり、厳しい判断を免れてきましたが、2016年は火曜日です！

さて、貴社は半日休暇付与？プレゼントで代行?? 貴社就業規則に運用を規定されていますか？後任を悩ませないためにも、ぜひ、会社規程に明記されることをお勧めします。

