



2016.10.24
 コチ コンサルティング

10月21日の弊社主催セミナー(在上海日系企業中国人人事MGR層対象) アンケートでは、2017年予定昇給率が確定している企業は3割(有効回答48社)でした。ウイリス・タワーズワトソン(欧米系コンサルティング会社)の今月の報告では、2017年アジア・パシフィック地区の予測昇給率(インフレ率調整前)は5.9%、中国大陸は7.0%、日本は2.3%で最小昇給率となると予測されています。

終身雇用が一般的ではない諸外国では、外部市場の報酬動向は、自社の報酬戦略を考える際に考慮せざるを得ない指標です。本号では、昇給実施企業が多い時期を控え、2017年の昇給率予測情報と併せ、中国における昇給制度について考察します。

INFO

毎年好評を頂いております**年度報酬セミナー**を“運用可能な人事制度策定セミナー”第3回として12月1日(木)、上海にて開催致します。

本年は報酬分析と合わせ、お問合せの多い**労務管理**に関する調査分析を共有させていただきます。添付の調査表をご記入頂き、調査参加のうえセミナーにご参加下さい。

***調査参加企業様のセミナー参加費用は無料とさせていただきます(1社1名様まで)。**
 別添のセミナー案内をご参照のうえ、ぜひこの機会をご活用下さい。



最新更新

- ・各地の生育休暇(2016年人口・計画生育法修正後)
- ・年度別主要都市各地の昇給ガイドライン(2015-2016年)
- ・主要都市の昇給関連指数の推移

内容【人事・労務情報】

- 2017年昇給率予測
- 昇給の納得性を担保する評価制度

人事・労務情報

■ 2017年昇給率予測

中国国営人事サービス会社の分析による2017年の予測昇給率は、全国では6.7%とされており、ゴールドマンサックスの予測値と同様でした。2016年昇給実績(対象期間等詳細不明)はウイリス・タワーズワトソンでは8.5%、国営人事サービス会社では6.9%と公表しています。

中国国営人事サービス予測	2015年	2016年	2017年	中国全国昇給率	2016年年初予測	2016年実績	2017年予測
全国	8.0%	6.9%	6.7%	ウイリス・タワーズワトソン	8.5%	8.5%	7.0%
1級都市	7.8%	6.8%	6.6%	中国国営人事サービス	7.9%	6.9%	6.7%
2級都市	9.0%	7.2%	7.0%				
上海	7.9%	6.7%	6.4%				
北京	7.7%	7.3%	7.2%				
広州・深圳	7.6%	7.2%	7.0%				

CoChiセミナーアンケート	サンプル数	平均値
2015年実際	79社	8.18~8.46%
2016年予測(2016.2月)	52社	7.58~7.82%
2016年実績(2016.10月)	48社	7.82%
2017年予定昇給率	16社	7.55%

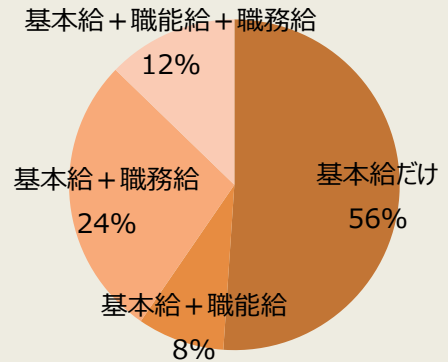
弊社セミナー参加者(在上海日系企業中国人人事MGR層)アンケートでは、2016年10月時点で、2016年昇給実績は7.82%でした。

2017年予定昇給率が固まっている企業は33%にとどまりますが、平均予定昇給率は7.55%でした。

NAVI コンサルティング会社、報酬調査会社が公表する昇給率は特に規定のない限り、月次賃金（基本給、役職給、業績給、手当…）、賞与の総額の上昇率であり、評価制度、報酬制度に基づく報酬調整後の最終上昇率のベンチマークです。

中国では賃金上昇率は低減したとは言え依然として高水準が維持し、長期就労化傾向が強い日系企業では、年功影響の強い昇給の仕組みを改め、役割や業績を昇給根拠とした昇給制度へと改定する企業が増加しています。その結果として日系企業においても、報酬項目も基本給一本ではなく支給根拠に応じて、役割給、成果給を新設・分割などする企業が増加しています。また労働契約法では、崗位（＝職務）と職務に連動した賃金を約定することを規定しており、職務または役割等級制度を基本とする報酬制度が中国の労働法制に合致する制度と言えます。報酬調整（昇・降給）は、職務/役割に応じた賃金を規定し、職務/役割遂行の評価結果を根拠とすることが基本です。

CoChi Data:月次給与構成
 (2015年福利調査 (在中日系企業対象))



■昇給の納得性を担保する評価制度

中国の会計年度（1～12月）に合わせ、1月～2月に昇給を実施する企業が最多です。現在は、昇給予算の確定と同時に、昇給予算の分配の為の評価、考課、査定業務に着手する企業が多い時期です。中国人従業員の間では昇給の情報は瞬く間に広がる為、納得性のある昇給根拠の提示が強く求められます。評価項目、評価尺度の明確化と報酬調整への反映方法を明確にする評価プロセスの確立・実施が、納得性、合理性が高い昇給制度の基本となります。

NAVI CoChiの考える評価プロセスモデル

