



2022.10.25
 コチ コンサルティング

先日中国の7月～9月のGDPは3.9%増と発表され、年間の成長率は政府目標の5.5%前後を大幅に下回りそうです。本号では以薪伝心中間報告より第三・四半期の賃金関連指数動向と昇給・賞与動向についてお伝えします。併せて、10月20日に開催した以薪伝心中間報告会第二部より、国営企業の役職任期制度の概要をご紹介します。

本年で10年目を迎えるトータルリワードレポート 以薪伝心2023の全体報告会が11月30日に開催されます。皆様から頂いた回答の集計結果を元に全体報告及び約3カ月間のロックダウンに見舞われた上海日系企業のリアルな動向をお話します。

★「製造現場の魅力を上げる人事施策」セミナー

【日時】11月07日（月）-蘇州 中国時間 15:00～16:30

11月10日（木）-上海 中国時間 15:00～16:30

【形式】蘇州-蘇州高新広場 会議室

上海-古北湾ホテル 会議室

【費用】無料【言語】日本語

【お申込】[蘇州LINK](#)/[上海LINK](#)

蘇州 上海



★2023以薪伝心 全体・上海報告会

お申込

【日時】11月30日

中国時間 14:00～16:30

【形式】オンライン開催（ZOOM）

【費用】無料【言語】日本語

【お申込】https://cochicon.com/site/activities_con/4431



HR Library

注目Q & A

・労災医療期間とは何ですか？ 期間はどのように規定されていますか？ >>[LINK](#)

・従業員が労災医療期間中にその労働契約が満期になる場合、契約終了できますか？ >>[LINK](#)

内容【人事・労務情報】

■賃金関連指数の動向(第三・四半期)と昇給・賞与動向(以薪伝心中間報告より)～都市部可処分所得は2.3%増～

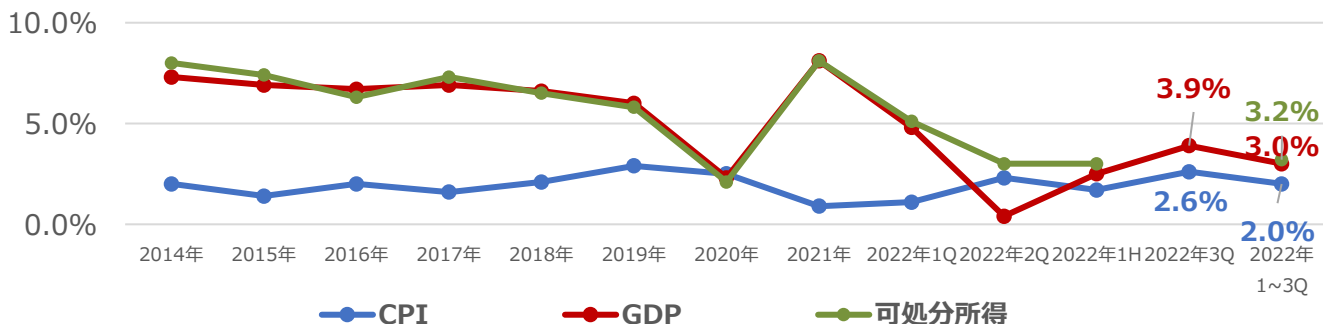
■国営企業の役職任期制度ガイドライン ～日系企業の役職任期・定年制度の考察のために～

■賃金関連指数の動向（第三・四半期）と昇給・賞与動向（以薪伝心中間報告より）～都市部可処分所得は2.3%増～

10月24日、公表が延期されていた、第三・四半期のGDP、CPI、可処分所得などの企業の賃金調整に影響を与える経済指標が公表されました。第三・四半期のGDP成長率は3.9%で、第二・四半期の0.4%からは大きく回復しましたが、第一・四半期の4.8%の水準には回復していません。1月から9月までのGDP成長率は上半期の2.5%から0.5%上昇し、3.0%という結果でした。2022年のGDP成長率目標の5.5%とは乖離が大きい状況です。

第三・四半期までの可処分所得（実質）の上昇は3.2%で、上半期までの3.0%から微増でした。企業賃金所得により関連深い都市住民のみの平均可処分所得の上昇率（実質）は2.3%で、さらに低い上昇率でした。

指標	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022				
									1Q	2Q	1H	3Q	1～3Q
CPI	2.0%	1.4%	2.0%	1.6%	2.1%	2.9%	2.5%	0.9%	1.1%	2.3%	1.7%	2.6%	2.0%
GDP	7.3%	6.9%	6.7%	6.9%	6.6%	6.0%	2.3%	8.1%	4.8%	0.4%	2.5%	3.9%	3.0%
可処分所得	8.0%	7.4%	6.3%	7.3%	6.5%	5.8%	2.1%	8.1%	5.1%	3.0%	3.0%	-	3.2%



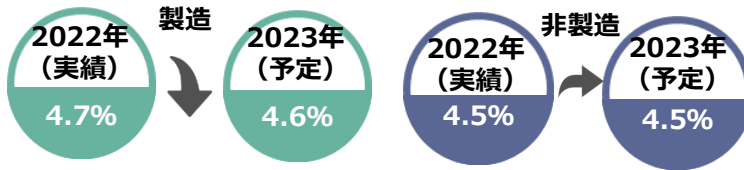
【日系企業の昇給率】

現在、実施中のトータルリワードレポート“以薪伝心2023”の中間報告（10月15日集計済み）における昇給率、賞与支給実績が下表です。

昇給率有効データ115社の2022年昇給実績は、製造業6.0%、非製造業6.2%でした。2023年予定昇給率は製造業は横ばいで6.0%、非製造業は微減の5.9%でした。

昇給率	2019年 (実績)	2020年 (実績)	2021年 (実績)	2022年 (実績)	2023年 (予定)	前年比
製造	6.9%	6.2%	6.0%	6.0%	6.0%	100%
非製造	7.2%	6.6%	5.8%	6.2%	5.9%	95%

【ベースアップ昇給率】



昇給のうち、ベースアップによる昇給率が左図です。製造業では約8割がベースアップを実施しており、非製造業では53%の企業が評価昇給のみを実施しているというサンプルにて、4.5%程度の高いベースアップが実施・予定されているという状況です。

【賞与支給】

賞与支給実績有効データ126社の2022年賞与支給実績 & 予定は、製造業2.49か月、非製造業2.33か月でした。

賞与月数	2020年 (実績)	2021年 (実績)	2022年 (実績・予定)	前年比
製造	2.10か月	2.40か月	2.49か月	104%
非製造	2.21か月	2.40ヶ月	2.33か月	97%

Navi 上記データは、中国報酬ネットに委託作成中のトータルリワードレポート“以薪伝心2023”の10月15日時点の分析データからの報告です。報酬水準は地域、業種、職種、職位水準などの個別状況により大きく異なります。参加企業様には12月1日に職種、職位、業種別などの詳細な最終報告書をHPのMy Pageより報告させていただきます。また、日系企業のみならず、非日系企業の動向を把握し、自社の戦略を考えることは、現在の中国では必須と言えます。まだご参加でない企業様はぜひ、お問い合わせください。

■ 国有企業の任期制契約 ～日系企業の役職任期・定年制度の考察のために～

終身雇用、年功序列の傾向が顕著で、企業組織の硬直化の課題を抱える国有企業では2015年8月24日に「中央国務院 国有企業改革の深化に関するガイドライン」、2020年1月22日に「双百企業(※)の総経理任期制および契約化管理操作に関するガイドライン」を發布し、高級管理職の流動性を高めることを強く推奨・実施しています。

※双百企業：実力型（≒大規模）企業100社、高成長企業100社のリストから発展した優良国営企業リスト

国有企業の経理層（高級管理職）の現状

無任期：成果にかかわらず長期間ポストを外れない
 無任命契約：業績目標、解任条件などが無い

Navi 国有企業の課題は終身雇用、（業績に影響されない）安定収入、などと言った、従来の日系企業の課題と酷似しています。能上不能下（昇格・給すれども降格・給しない）と称されています。

国有企業経理層の「市場化」改革の3段階

- 1.0: 伝統的経営管理方式 = 無任期、無任命契約、報酬と考査の紐づけなし
- 2.0: 経営層任期制及び契約化管理
= 任期約定、業績評価に紐づく報酬・任命継続判断（労働契約は継続）
- 3.0: 職業経理人制度 = 業績報酬制度、解任と同時に労働契約解除

Navi 国有企業では段階を経て「市場化」を図ることがガイドラインで示され、最終的には、解任と同時に労働契約解除とするとされています。

ガイドライン概要

対象者：経理層（高級管理職 = 総経理、副総経理、財務責任者など）

任期：3年を超えてはならない

契約：「役職任命契約」 + 「経営業績協議」

報酬構成：基本年収 ≤ 40%、業績年収 ≥ 60%、任期奨励 = 年収 × 30% × 3年

Navi 任期は3年を上回ることは禁止され、固定基本給の比率は年俸の4割を超えてはならないという、厳しい業績連動型契約が指導されています。