

上海だより～茨城県上海事務所～ 中国における「賃金」を取り巻く状況

茨城県上海事務所 代表(副所長) 前田 俊博

近年、中国経済の減速など中国についてはマイナスのニュースばかりが目立ち、日系企業の海外進出先は中国からアセアン地域に移りつつあります。そのような状況下でも、中国上海市で日系企業と面談し話をお伺いすると、「人件費が毎年増加して厳しい」、「人件費の高騰で製造単価は増加しているが、販売価格にそのまま乗せられない」といった意見がある一方で、「アセアン諸国の賃金は中国人と比べて確かに割安だが、中国人従業員の能力やインフラの整備状況を勘案すると中国ははずせない。日本と比較すればまだまだ賃金は割安で、経営を圧迫するという状況にはない」、「中国経済の減速が進む中で、自社の中国事業が順調な日系企業ほど声を潜めるのではないか」といった中国での事業が順調であるとする意見もお聞きします。

日本貿易振興機構(ジェトロ)が行った「2015年度アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」では、中国進出の日系企業の約4割(38.1%)が今後1～2年の事業展開の方向性を「拡大」と回答しています。

そこで今回は、中国において従業員に支払う「賃金」や「費用」を中心に、中国における「賃金」を取り巻く状況について紹介します。

中国に進出済みの企業にとっては当たり前のことですが、今後、中国への進出を検討する企業が、少なくとも賃金・費用面に関して認識不足から「こんなはずではなかった」ということがなければ良いと考えます。

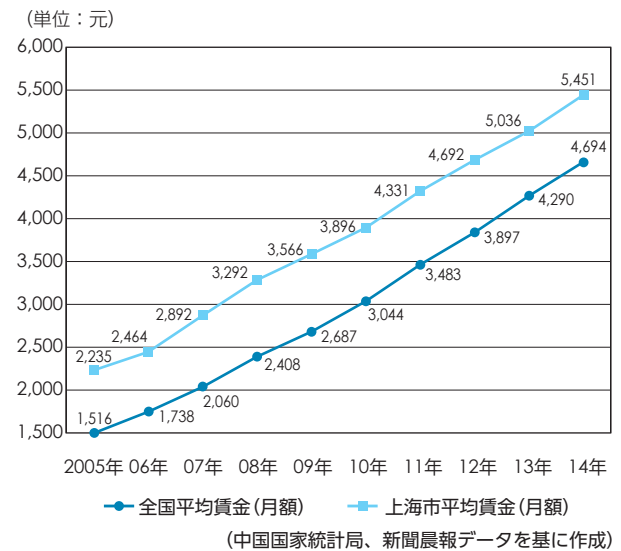
なお、為替レートについては、一律1元≒18円で算出しています。

■中国の労働者の平均賃金について

まず、中国人労働者の賃金がどのように推移しているかについて説明します。中国国家統計局に

よると、2014年の全国平均年間賃金は56,339元(約1,014千円)(平均月額4,694元:約84,492円)で、前年比9.4%増加しています。2015年の計数は、昨年と同じ時期の発表と想定すると2016年5月下旬になりますが、中国大手求人求職サイト「前程無憂」が国内企業を対象に行った2015年の昇給に関する調査によると、中国企業の平均昇給率は、7.6%上昇(前年比△0.6ポイント)していること、後述する最低月額賃金も、上昇率は鈍化する傾向にあるものの上昇していることから、2015年の平均年間賃金も増加していると思われます。

なお、過去10年の全国および上海市の平均月額賃金の推移については、「図1:平均月額賃金推移(全国・上海市比較)」の通りです。



■図1 平均月額賃金推移(全国・上海市比較)

それでは、なぜ人件費は毎年のように上昇するのでしょうか？

構造的な要因として、「最低月額賃金の上昇」と「昇給指導ガイドライン」があります。

■最低月額賃金

中国においては、各省市当局が毎年、地域内の最低月額賃金を設定しています。従業員を雇用する際、この金額を下回ることはできません。

地域間の経済格差が大きいことを反映して、最低月額賃金額、賃金上昇率は地域により異なります。2015年12月末現在では、下表のとおりです。

【最低月額賃金：上位3省市（2015年12月末現在）】

省市名	2015年	2014年	2013年
深セン市	2,030元 (約36,540円)	1,808元	1,600元
上海市	2,020元 (約36,360円)	1,820元	1,620元
広東省	1,895元 (約34,110円)	1,550元	1,550元

【最低月額賃金：下位3省市（2015年12月末現在）】

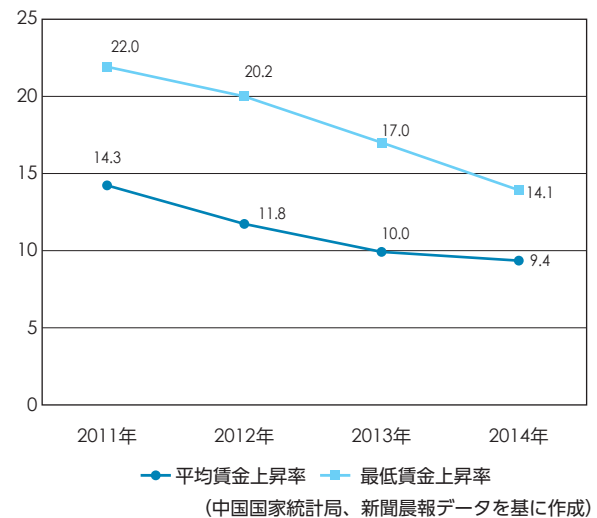
省市名	2015年	2014年	2013年
重慶市（※）	1,250元 (約22,500円)	1,250元	1,050元
海南省	1,270元 (約22,860円)	1,120元	1,120元
青海省	1,270元 (約22,860円)	1,270元	1,070元

※重慶市は、2016年1月に1,500元(約27,000円)に調整済

ただし、ここで注意したいのは、中国の各地域においても域内の地域ごとに最低月額賃金が違うということです。例えば、日系企業の進出が多い広東省は、第1類地区～第4類地区の4地区に分かれており、上表の広東省1,895元は、第1類地区である広州市の最低月額賃金であり、第4類地区は1,210元(約21,780円)です。また、最低月額賃金が最も低い地域は重慶市の1,250元としましたが、日系企業の進出が多く2016年1月に最低月額賃金の調整を行った遼寧省の現在の第4類地区の最低月額賃金は1,020元(約18,360円)です。

人民日報によると、2015年は中国全国31省・自治区・直轄市のうち、27省区市と深セン市が最低月額賃金の基準を引き上げました(2014年は19省区市)。経済成長率が減速する中であり、最低月額賃金の上昇率は鈍化する傾向にありますが、いまだ高いレベルの引き上げが続いています。(「図

(単位：%)



■図2 平均賃金と最低賃金の上昇率推移

2: 平均賃金と最低賃金の上昇率の推移」参照)

では、どうして最低月額賃金はこうも上昇するのでしょうか？

労働社会保障部が2004年3月に施行した「最低賃金規定」において、最低月額賃金を少なくとも2年に1度、調整する(基準を引き上げる)ように義務付けていること、人的資源社会保障部が2011年6月に公布した「人的資源および社会保障事業発展の第12次五カ年計画要綱」において、第12次五カ年計画(2011年～2015年)期間中、最低月額賃金の引き上げ率を平均13%以上にし、最低月額賃金基準を都市部就業人員の平均賃金の40%以上とする目標を掲げていたことが影響していると思われます。

■昇給指導ガイドライン

中国においては、地域ごとの経済発展状況や経済見通し、現在の状況、物価水準などを考慮して各地域の人的資源社会保障局が賃上げ基準を発表し、域内企業が従業員の賃上げを実施する際の参考基準としています。具体的には賃上げの上限ライン、平均ライン、下限ラインを設定し、企業はこのガイドラインを賃上げの目安にしています。上海市であれば、上海市人的資源社会保障局が、毎年7月、「上海市企業昇給指導ガイドラインに

関する通達」を公布しており、2015年の賃上げ平均ラインは昨年から2%引き下げて10%に設定されました。昨今の経済成長率の鈍化を踏まえて、上海市と同様、北京市においても、賃上げガイドラインの平均ラインと下限ラインが前年比で引き下げられています（下表参照）。

【昇給指導ガイドライン（上海市・北京市）】

地域	上限 (前年比)	平均 (前年比)	下限(前年比)
上海市	16% (現状維持)	10% (△2%)	4% (△1%)
北京市	16% (現状維持)	10.5% (△1.5%)	3.5% (△1%)

上記の「最低月額賃金」や「昇給指導ガイドライン」のような通達が公布されている限り、企業としては従業員の賃金を上げざるを得ない状況にあります。もっとも、企業により経営状況は異なりますので、各地域の昇給指導ガイドラインに準じた昇給をしない場合においても、罰則はありません。

今後については、景気の後退局面を踏まえて、企業によっては、人員削減のほか、必要に応じ、賃金の高い従業員から安い従業員への切り替えなどにより人件費の圧縮を加速させることが想定されます。

人件費に関連して、企業が他に負担する費用としては、どのような費用があるのでしょうか？

代表的な費用として、社会保険料と各種手当があります。前述の「最低月額賃金」は、残業代や通勤手当、出張手当、その他各種手当、国家の規定による福利待遇等を除いた金額になります。社会保険料の個人負担分や住宅積立金については、地域によって最低月額賃金に含まれる場合と含まれない場合があるので確認が必要です。上海市の場合は、通達において最低月額賃金に含まれない旨が明記されています。

■中国における社会保険制度

中国各地域に社会保険制度があり、すべての労働者と企業は企業所在地の社会保険制度に加入し、社会保険料を納付しなければなりません。社会保

険制度には、養老保険（年金保険）、医療保険、失業保険、労災保険、生育保険（出産育児保険）の5つがあり、保険ごとに保険料の会社および個人の賃金額に対する納付比率が定められていますが、地域により納付比率は異なります。その他、住宅積立金にも加入する必要があるため、企業負担が発生します。企業所在地に戸籍を持たない従業員の場合は、すべての保険に加入できない場合や保険料の納付比率が異なる場合があるので、企業所在地を管轄する労働局等に確認する必要があります。

上海市の社会保険料の納付比率および納付金額について次ページの通りですが、上海市においては、賃金額に対する社会保険料の納付比率は、住宅積立金も含めると企業の納付比率が42%、個人の納付比率が17.5%で計59.5%になっています。

上海市では、上海市以外の非都市戸籍（農村戸籍）の従業員は、規定により上記5つの保険のうち、失業保険、生育保険（出産育児保険）に加入できないほか、医療保険においては、企業・個人とも納付比率が異なります。

余談になりますが、弊所スタッフ2名のうち1名が上海市以外の農村戸籍の派遣社員であり、両者に差異が生じています。実務上においては、社会保険料納付、税金等の納付代行サービスを行っている人材派遣会社等があります。

続いて、中国での手当てにはどのようなものがあるのでしょうか？

労働法で定められているのは残業代のみで、その他は企業により異なります。従業員の福利厚生のため、通勤手当、出張手当、食事手当などを支給する企業が多いようです。ここでは、残業代について説明します。

■残業代

中国では、1日8時間労働以上は残業とみなされ、残業代の支給が義務付けられています。支給率は平日、土日、祝祭日により異なり、地域によっても異なりますが、上海市においては次の通りです。

【上海市における社会保険料の納付比率および納付金額】（2015年4月1日～2016年3月31日）

（1）上海市戸籍（都市部、農村部）、上海市以外の都市戸籍の従業員

	養老保険 (年金保険)		医療保険		失業保険		生育 保険	労災 保険	住宅積立金		企業負担合計	個人負担合計
	企業	個人	企業	個人	企業	個人			企業	個人		
納付比率	21.0%	8.0%	11.0%	2.0%	1.5%	0.5%	1.0%	0.5%	7.0%	7.0%	42.0%	17.5%
納付基数上限 (16,353元)	3,434元	1,308元	1,799元	327元	245元	82元	164元	82元	1,145元	1,145元	6,868元 (103,032円)	2,862元 (51,516円)
上海市平均賃金 (5,451元)	1,145元	436元	600元	109元	82元	27元	55元	27元	382元	382元	2,289元 (41,202円)	954元 (17,172円)
納付基数下限 (3,271元)	687元	262元	360元	65元	49元	16元	33元	16元	229元	229元	1,374元 (24,732円)	572元 (10,296円)

(上海市人的資源社会保障局データをベースに作成)

※毎年、4月に従業員の前年度平均賃金を基に納付基数が決定します。

※納付基数には上限、下限があり、2014年の上海市平均賃金5,451元に対し、上限は300%、下限は60%相当額になります。

（2）上海市以外の非都市戸籍（農村戸籍）の従業員

	養老保険 (年金保険)		医療保険		失業保険		生育 保険	労災 保険	住宅積立金		企業負担合計	個人負担合計
	企業	個人	企業	個人	企業	個人			企業	個人		
納付比率	21.0%	8.0%	6.0%	1.0%	なし	なし	なし	0.5%	7.0%	7.0%	34.5%	16.0%
納付基数上限 (16,353元)	3,434元	1,308元	981元	164元	-	-	-	82元	1,145元	1,145元	5,642元 (101,556円)	2,616元 (47,088円)
上海市平均賃金 (5,451元)	1,145元	436元	327元	55元	-	-	-	27元	382元	382元	1,881元 (33,858円)	872元 (15,696円)
納付基数下限 (3,271元)	687元	262元	196元	33元	-	-	-	16元	229元	229元	1,128元 (20,304円)	523元 (9,414円)

(上海市人的資源社会保障局データをベースに作成)

※上海市以外の農村戸籍の従業員は、規定により養老保険、医療保険、労災保険に加入でき、医療保険の納付比率は7%（企業負担6%、個人負担1%）となります。

※住宅積立金には加入します。

- ・ 平日：時給(月額賃金÷21.75÷8)×150%×残業時間
- ・ 土日：時給(月額賃金÷21.75÷8)×200%×残業時間
- ・ 祝祭日：時給(月額賃金÷21.75÷8)×300%×残業時間

中国では、国务院より12月上旬に翌年分の祝祭日の日程が発表になりますが、祝祭日に従業員に勤務させると、平時の時間単価の3倍の残業代を支給する必要があります。

その他、従業員への費用の支払いに関して、企業が最も把握しておかなければならない費用としては、「経済補償金」があります。

■経済補償金

「経済補償金」とは、使用者側の理由により従業員との労働契約を解除または終了させた場合等

に、従業員に対して支払わなければならない費用です。中国で事業を展開する場合、将来発生しうる費用ですので、事前に把握しておく必要があります。

経済補償金の取り扱いは、2008年1月に施行された労働契約法の前後で異なります。

（1）労働契約法施行前の経済補償金
(2007年12月31日以前)

労働契約法施行以前の旧法では、使用者側の都合により労働契約を解除する場合等に限り、経済補償金を支払うことと規定されていました。そのため、労働契約の契約期間を1年など短期間に設定し、雇用を継続したくない労働者に対しては契約期間満了を待って、経済補償金を支払うことなく労働契約を終了させることができました。

(2) 労働契約法施行後の経済補償金 (2008年1月1日以降)

労働契約法施行後は、同法において、労働契約を解除する場合に加え、労働契約終了時においても、経済補償金を支払う必要がある場合についても規定されました。

具体的には、労働契約法46条に以下の場合には経済補償金を支払わなければならないと定められています。

1. 労働者の意思により労働契約を解除する場合 (38条)

使用者が労働契約通りに労働条件を提供しない、労働報酬を期限通りに支払わない、労働者の社会保険料を納付しない、など労働契約法38条に定められた使用者側の責による労働契約の解除

2. 使用者の申し出による労働契約解除に対し、労働者が契約解除に合意する場合 (36条)

3. 使用者からの予告通知により労働契約を解除する場合 (40条)

- ①労働者の疾病、業務外の負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事できないことを理由とする契約解除
- ②労働者が業務を全うすることができず、研修または職場調整しても業務を全うできないことを理由とする契約解除

など、労働契約法40条に定められた労働契約の解除

4. 企業破産法の規定によるリストラで労働契約を解除する場合 (40条1項)

5. 労働契約期間が満了した場合 (但し、使用者が労働契約の条件を維持あるいは引き上げたにもかかわらず、労働者が労働契約の更新に同意しなかった場合を除く) (44条1項)

6. 使用者が法により破産を宣告された場合、使用者が営業許可証を取り消され、閉鎖、抹消登記を命じられ、または使用者が事前解散を決定した場合 (44条4項、44条5項)

7. 法律、行政法規で規定されているその他の状況

では経済補償金にはどの程度の費用がかかるのでしょうか？

経済補償金の算定方法については、以下の通りです。

	旧法 (2007年12月31日以前)	労働契約法 (2008年1月1日以降)
算定方法	直前12か月の平均賃金×補償基準	
補償基準 (勤務年数より算出)	1年未満の期間は1年に切り上げ。満1年ごとに1か月分	6か月未満は6か月に切り上げ。6か月以上1年未満の期間は1年に切り上げ。満6か月分は0.5か月分、満1年ごとに1か月分
勤続年数 基数上限	基数上限なし。 最高12年。	当該労働者の月平均賃金が前年度当該地域の労働者月平均賃金の3倍を超える場合は、3倍を上限とし、かつ最高12年。(3倍以内の場合は、勤続年数に上限なし) ※上海市の場合、上海市の月平均賃金は5,451元(約98,118円)であり、3倍の16,353元(約294,354円)を超える従業員に適用。
基数下限	使用者側の月平均賃金	当該地域の最低賃金

最後に、賃金の話とは少し異なりますが、中国人を雇用する上で知っておいたほうが良いと思う点をいくつか紹介します。

■労働者派遣暫定規定について

2014年3月に「労働者派遣暫定規定」が施行され、企業が受け入れることができる派遣労働者は全従業員(直接雇用労働者+派遣労働者)の10%以内に抑えなければならなくなりました。同規定には、派遣労働者と直接雇用労働者の同一労働同一賃金も盛り込まれました。

施行当時、国有企業をはじめ各企業の派遣労働者の比率が10%を大きく上回っていたことから、短期間での比率調整は困難であり、この比率規制には2年間の移行期間が設けられましたが、2016年3月に移行期間が終了します。同規定では、移行期間中に派遣労働者の比率が10%以内に達していない企業は新たに派遣労働者を雇用することができないとしており、同規定がどのように運用されるかが注目されています。

なお、雇用関係については、労働法第2条で「中

国国内にある企業」と労働者との間で締結すると定義されていますので、弊所のような「代表処」については、あくまで日本の本社にある一部署であり、「中国国内にある企業」ではないため、現地労働者を雇用する場合は、中国国内で派遣事業免許を有する人材派遣会社から派遣してもらう必要があります。

■中国人の賃金に関する考え方

中国でも、従業員ごとに個別に労働契約を締結し、毎年、労使による昇給交渉がありますが、中国人は、賃金に関して同僚と情報を共有することも多く、「〇〇さんはいくら昇給したのに、私は昇給が少ない」、「地域の平均昇給率より自分の昇給率が少ない」といった具合に交渉が難航するケースも多いと聞きます。

日系企業にお伺いしたところ、中国人の幹部従業員に会社の方針を伝え、幹部従業員に交渉させたところ、中国人同士のため交渉がスムーズにいったという企業がある一方で、毎年、日本人責任者が昇給交渉を担当する企業では「この時期は気が重くなる」という話もお聞きしました。

■春節前後の従業員の変動

中国では春節（旧正月）が1週間休暇になるのですが（2016年は2/7～2/13）、春節を故郷で過ごす中国人も多く、毎年のように、春節明けに従業員が会社に戻ってこないことが話題になります。特に製造業では、地元に戻った工員が、地元で友人などと賃金について情報交換し、より条件の良い工場に移るといったことがあるようです。

上海市の従業員1,000人規模の製造業の日系企業にお話を伺ったところ、地方出身の派遣労働者を中心に工場労働者の4分の1程度が、春節休暇明けに会社に戻らない、あるいは戻ってきても予定より遅れるとのことで、このような状況を想定し、生産計画を策定する際に、春節後は稼働する生産ラインを減らす計画にして対応しているとのことでした。会社によっては、春節時期は、賃金を春節

前と春節後に分けて支払う、あるいは春節明けに予定通り復帰した従業員には別手当を支給するなどの工夫をしているという話もお聞きします。

一方で、同じく上海市の従業員200人規模の製造業の日系企業にお伺いしたところ、春節休暇明けには、ほぼ全員が予定通り出勤するとの話もありましたので、一概には言えないことですが・・・

■おわりに

今回のレポートは、最低限把握しておいていただきたい中国の状況について「賃金」、「費用」をキーワードに記載しましたが、紙面の関係で紹介できなかった材料が多々あります。

中国には、日系企業を対象にした会計・税務系のコンサルティング会社も多数ありますので、中国でビジネスを進める上では信頼できるコンサルティング会社等に相談し、冒頭にも述べましたが、「こんなはずではなかった」ということがないように準備することが重要だと考えます。

また、茨城県上海事務所におきましても、茨城県内企業の中国ビジネスをサポート支援しています。中国ビジネスに興味をもつ茨城県内企業は、是非、お気軽にご連絡ください。

【茨城県上海事務所概要】

所在地：上海市延安西路2201号

上海国際貿易センタービル1708室

電話：86-21-6275-3338

メールアドレス：ibaraki@ibaraki.org.cn（代表）

maeda@ibaraki.org.cn（個人）

職員：日本人2名、中国人2名（日本語可）、
運転手1名

公式サイト：<http://www.shanghai.pref.ibaraki.jp/>



■茨城県上海事務所のスタッフと（筆者は右端）