



2009

上海市日系企業給与調査研究報告書

著作権声明

この報告書は中智人的資源管理コンサルティング有限会社が著作権を保有しています。中智人的資源管理コンサルティングは一切の権利を留保しています。事前に中智人的資源管理コンサルティングの書面による許可を得ない限り、この出版物の一部を転写、流布、複製することは禁止しています。

sample

中智人的資源管理コンサルティング有限会社

前書

長年にわたって企業にHRに関するプロフェッショナルなサービスを提供するにあたり、中智は常に従業員が企業の最も重要な資産だと考えています。優秀な従業員を引き付け、奨励、留保するには、企業が市場のデータを生かし、従業員給与の決定と調整の根拠にしなければなりません。この報告書は企業が経営管理において内部の公平と外部の調整を給与に反映することを支援します。

中智は、できるだけ多くの価値あるサービスをお客様にお届けしたいと考えています。お客様によりサービスへの期待が異なっており、弊社のサービスも様々な改善すべき点があります。お客様の率直なご意見を今後のサービスの改善に生かして参りますので、ご協力の程お願いいたします。

sample

中智人的資源管理コンサルティング有限公司
 總經理



目次

第一部 調査研究

1. 1 企業の背景	10
1. 2 調査研究の重要な結論	12

第二部 マクロ経済概況

2. 1 マクロ経済指数	13
2. 2 人材市場の現状	14
2. 3 上海における従業員の賃金	15

第三部 従業員の退職に関する情報

3. 1 従業員退職率報告表	16
3.1.1 従業員退職率全体報告表	16
3.1.2 従業員退職率部門別報告表	17
3.1.3 従業員退職率職位別報告表	17
3. 2 退職原因の報告表	18
3.2.1 退職する主要な原因	18
3.2.2 退職原因の職位別報告表	19

第四部 給与政策報告

4. 1 市場給与調整	20
4.1.1 給与調整幅	20
4.1.2 調整の根拠	20
4.1.3 給与調整の月	21
4. 2 給与政策全般	22
4.2.1 固定現金手当	22
4.2.2 短期インセンティブ	22
4.2.3 長期インセンティブ	24
4.2.4 試採用期間	25
4.2.5 試採用給与	25
4. 3 市場給与レベルの報告表	26
4.3.1 職階給	26
4.3.2 等級給	29
4. 4 市場における給与構成に関する報告	31
4.4.1 職階給構成	31
4.4.2 部門の給与構成	32

第五部 職位給情報

5. 1 職位給全般	34
5. 2 職位給報告	53

第六部 年間給与報告

6.1 各機能部門の年間給与報告表	255
-------------------	-----

第七部 卒業生初給調査報告

7.1 卒業生初給全般	263
-------------	-----

7.2 卒業生初給政策	268
-------------	-----

付録:

調査報告の応用	269
---------	-----

報告作成	269
------	-----

用語説明	270
------	-----

一部参与会社名簿	273
----------	-----

中智について	175
--------	-----

謝意	276
----	-----

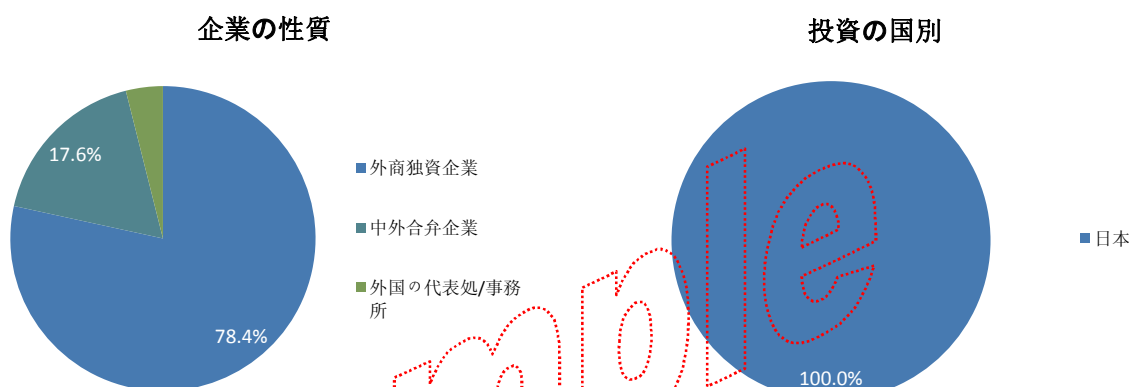
sample

第一部 調査研究

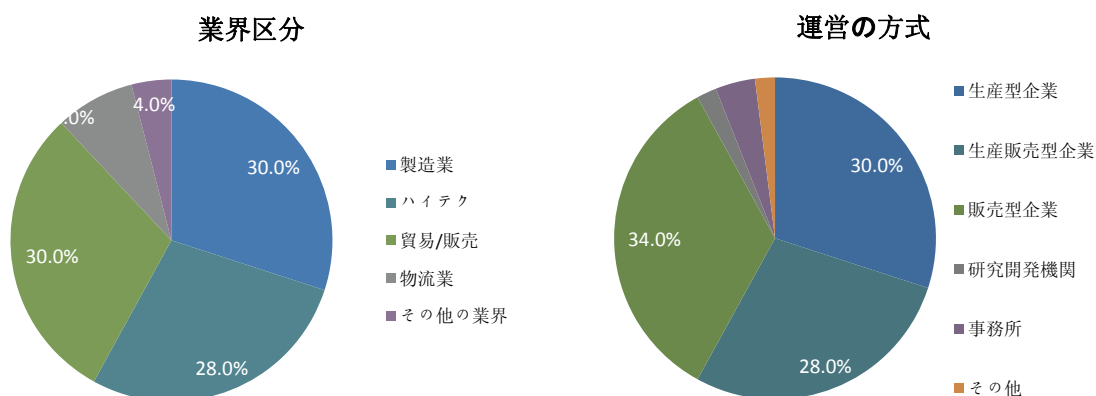
1.1 企業の背景

中智薪酬績効中心が組織する2009年上海日系企業給与研究調査には80を超える企業が参加している。その目的は給与戦略の制定や調整を検討している企業に対して市場に基づく根拠を提供することである。

調査研究に参加している企業のすべてが上海地区で活躍する日系企業。その内訳は独資企業が78.4%、中国企業との合資企業が17.6%である。



業種で分類すると製造業30.0%(機械メーカーと電子メーカーを含む)ハイテク業が28.0%(ICやIT業界を含む)、貿易や販売業が30.0%、物流業が8.0%。また経営方式で分類すると生産・販売型企業が28.0%、販売型企業が34.0%。

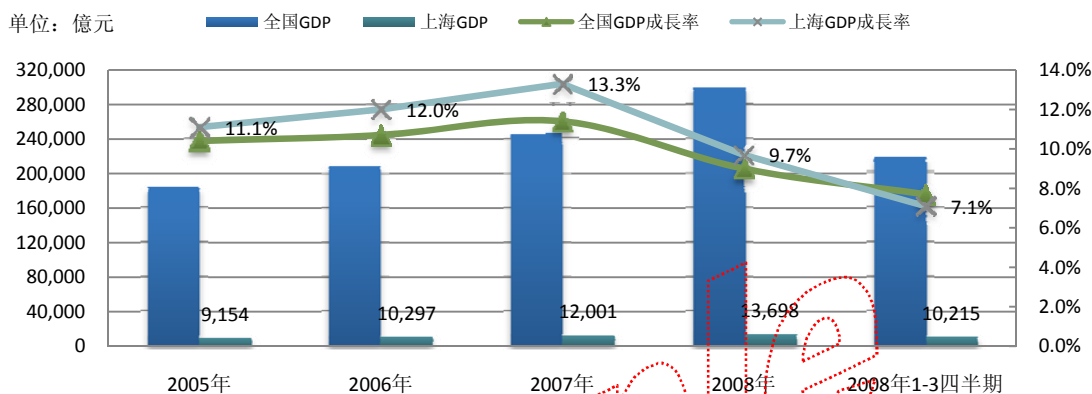


第二部 マクロ経済概況

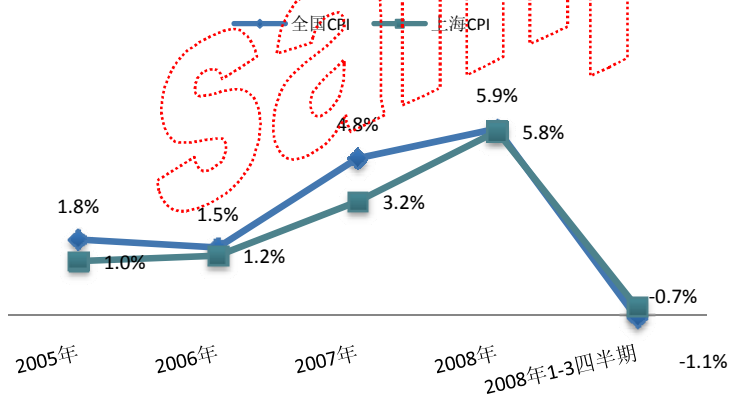
2.1 マクロ経済指数

2.1.1 国民総生産(GDP)及び成長率

2009年1-9月における全国のGDP(域内総生産)は21兆7810億元で、前年同期比7.7%の伸び幅となり、前期に比べ0.6%の加速。2008年1-3四半期における上海地区のGDP(域内総生産)は1兆214億.82万元に達した。増加幅は7.1%。

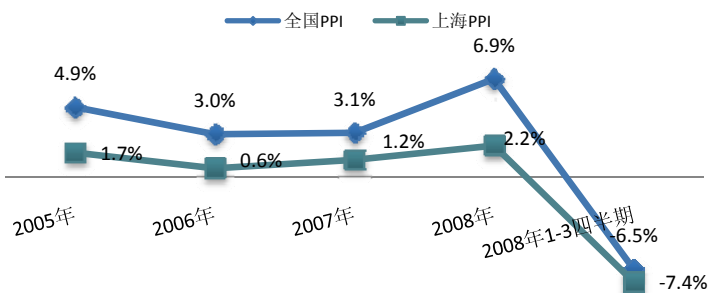


2.1.2 消費者物価指数(CPI)



2009年1-9月における全国のCPI(消費者物価指数)は前年同期比1.1%低下、上海のCPIは0.7%の低下である。2009年9月における全国のCPI数値は前年同期比はマイナス増加で、下げ幅は8月に比べて縮小しているが、前期比ではプラスに転じ始めている。

2.1.3 工業品出荷価格指数(PPI)



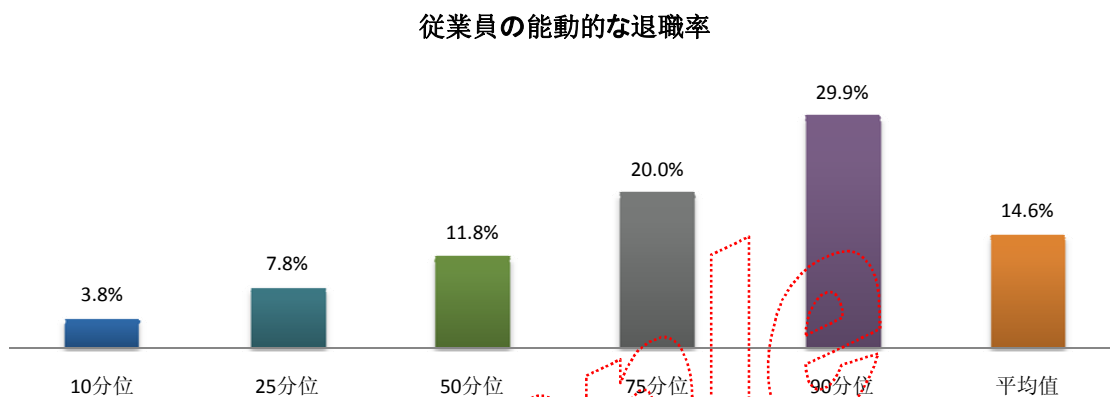
2009年1-9月における全国のPPI(工業品出荷価格指数)は前年同期比6.5%の下降、上海では7.4%の下降。9月における全国のPPIは前月比0.6%の上昇がみられる。

第三部 従業員の退職に関する情報

3.1 従業員退職率報告表

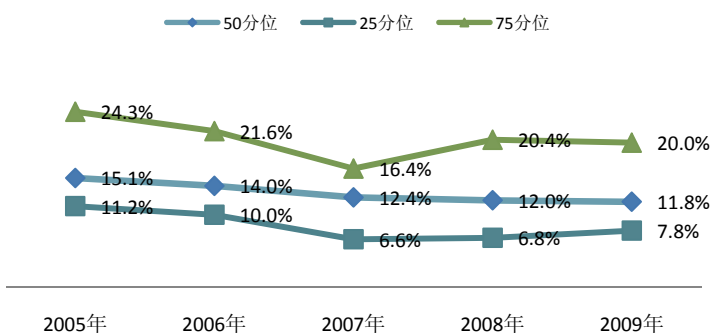
3.1.1 従業員退職率全体報告表

従業員の自主退職率の平均値は14.5%。50パーセンタイルは11.8%、10パーセンタイルは3.8%、75パーセンタイルは20.0%。



説明:ここでいう流動率とは2008年従業員の自発的離職率を指す。年初の全ての従業員が1年間以内に自発的に離職する割合である。

2005-2009年における従業員の退職率の中位値



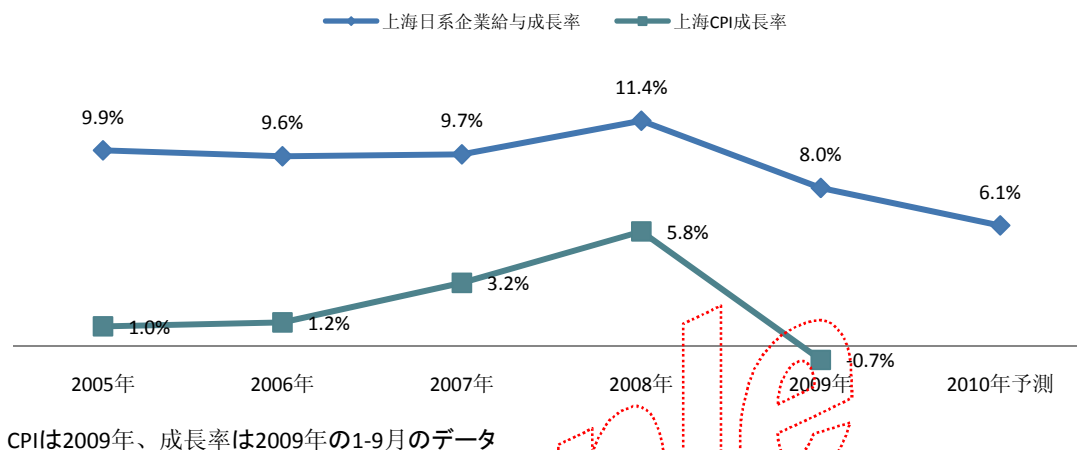
2005年以降、従業員の自主退職率の中央値(50パーセンタイル)は下降傾向にある。2008年と2009年における退職率の中央値は12.0%および11.8%。

第四部 給与政策報告

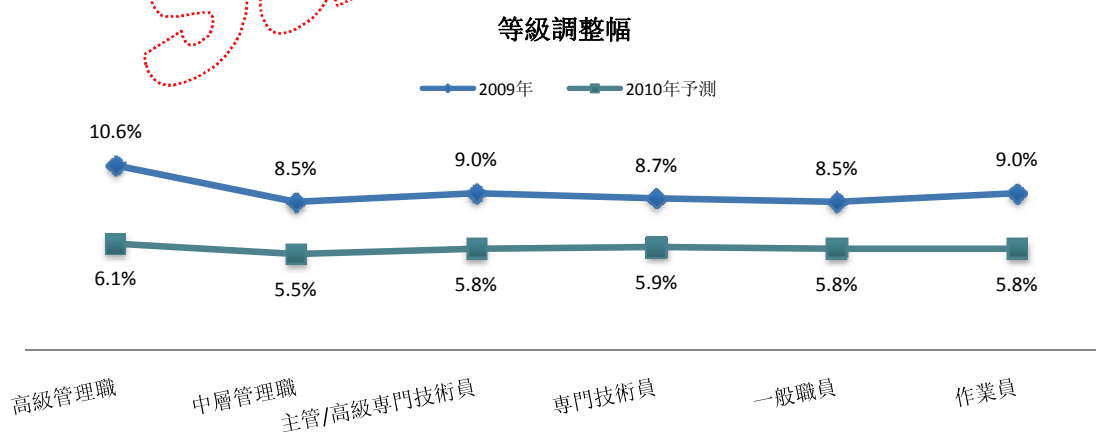
4.1 市場給与調整

4.1.1 給与調整幅

今回の調査研究によると、上海の日系企業全体における前年から2009年の昇給幅は8.0%となった。2010年における昇給幅は6.1%となる見込み。



2009年における各等級の給与調整幅は、主管、高級専門技術者は9%、中層管理職は8.5%、専門技術者は8.7%。来年の各等級の給与の増加は今年より低い見通して、専門技術者の増加幅は5.9%である。

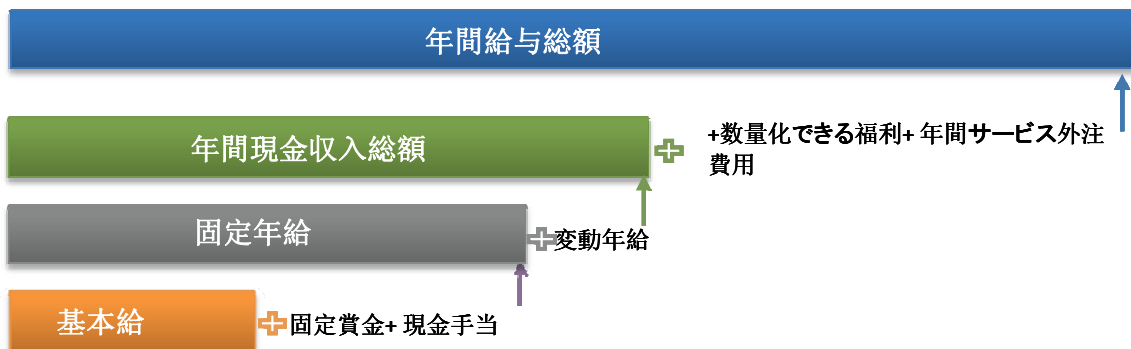


注釈: 2010年における昇給幅の予測は調査研究アンケートに対する顧客の回答に基づく。

第五部 職位給情報

5.1 職位給全般

給与福利構造説明図



職位給与福利調査報告書

報告の種類: 2009年日企

給与全般

単位: 元(人民币)

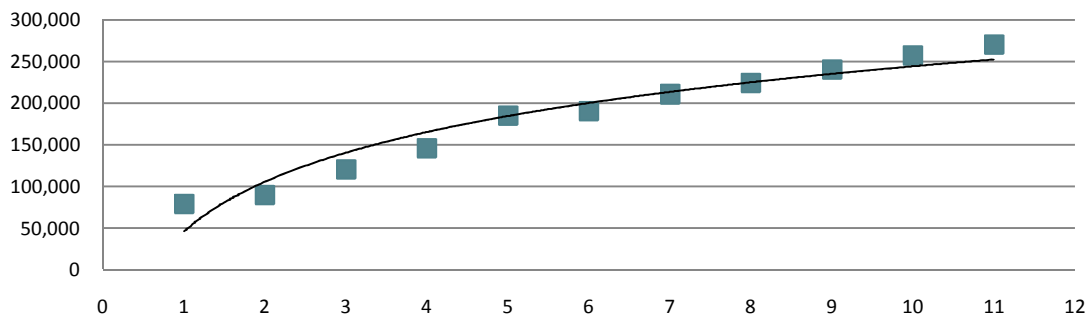
職位名称	給与成分	百分位数					
		10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	平均値
総経理	年間給与総額	429,753	455,434	486,400	665,142	953,000	629,075
	年間現金収入総額	411,429	454,437	486,200	642,500	873,000	587,176
	固定年給	395,046	454,437	486,200	642,500	753,000	538,468
	基本給	352,792	434,400	480,000	607,500	753,000	515,226
副総経理	年間給与総額	363,907	384,894	464,250	495,793	558,884	460,556
	年間現金収入総額	320,069	345,178	455,350	482,793	505,160	426,069
	固定年給	222,247	301,720	415,612	444,875	458,125	368,557
	基本給	217,058	264,670	384,000	411,000	443,400	346,935
総経理補佐	年間給与総額	247,110	299,407	299,985	309,536	322,288	289,794
	年間現金収入総額	222,500	253,831	273,018	294,593	299,610	265,043
	固定年給	152,856	174,534	211,714	281,522	299,610	221,393
	基本給	103,800	149,751	193,602	210,750	258,000	185,134
財務部長	年間給与総額	284,653	297,819	322,990	356,944	468,473	342,432
	年間現金収入総額	259,343	277,440	295,564	333,801	404,972	316,259
	固定年給	216,493	241,172	271,480	293,148	349,872	275,795
	基本給	144,000	185,400	224,400	272,748	330,600	230,301
財務課長	年間給与総額	129,013	160,575	188,142	256,549	288,998	208,730
	年間現金収入総額	117,280	124,135	177,300	213,242	236,404	175,213
	固定年給	96,300	117,280	144,560	191,820	222,836	154,498
	基本給	76,635	85,800	132,480	169,000	202,150	134,739
財務係長	年間給与総額	105,949	120,059	156,183	181,893	197,981	155,298
	年間現金収入総額	96,022	98,312	110,600	126,275	151,030	115,882
	固定年給	84,646	90,160	99,708	113,946	139,150	105,649
	基本給	78,433	83,720	88,100	107,722	128,960	98,731
財務補佐	年間給与総額	41,336	41,600	41,600	70,560	74,388	54,372
	年間現金収入総額	41,336	41,600	41,600	51,100	62,776	49,204
	固定年給	39,572	41,600	41,600	51,100	59,752	47,608
	基本給	36,528	38,400	38,400	39,200	51,968	42,352

第六部 年間給与報告

6.1 各職能部門の年間給与報告表

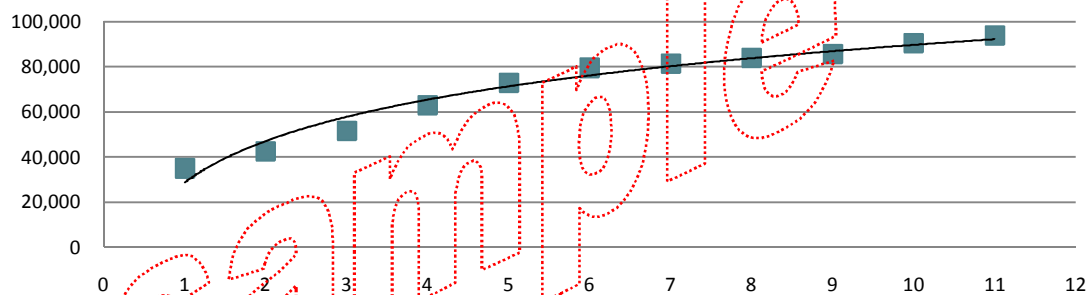
人事

人事管理職|年間現金収入平均値



注釈: 管理職の序列1-11は5年~15年以上を表す。

人事一般職|年間現金収入平均値



注釈: 一般職の序列1-11は1年~11年以上を表す。

年間現金収入総額

勤務年数	管理職 平均値
5年	78,773
6年	89,606
7年	120,508
8年	145,782
9年	185,355
10年	190,388
11年	210,773
12年	223,997
13年	240,448
14年	257,443
15年以上	270,554

年間現金収入総額

勤務年数	一般職 平均値
1年	35,000
2年	42,587
3年	51,630
4年	62,882
5年	72,776
6年	79,524
7年	81,406
8年	83,874
9年	85,667
10年	90,556
11年以上	93,887

第七部 卒業生初給調査報告

7.1 卒業生初給全般

卒業生初給調査報告書

税込年給50分位

一年後の流動

サンプル数: 425

10分位 4.0%

25分位 10.0%

50分位 11.0%

試採用期間の給与が本採用の給与に占める割合:

86.3%

75分位 20.0%

90分位 32.5%

年間給与総額

単位: 元(人民幣)

	中等専門学校/技術学校/高校	専門学校	大学	修士(MBAを除く)	博士と以上	MBA修士
MIS、IT情報類職務	22,440	25,440	31,200	42,000	45,100	44,430
一般業務類職務	22,440	24,720	30,000	42,000	45,100	44,430
一般プロジェクト類職務	23,580	25,440	32,400	47,259	59,700	44,430
一般行政職務(秘書、補助、人事総務類)	20,970	25,340	35,500	47,259	45,100	44,430
一般行政職務(秘書、補助、人事総務類)	20,970	25,000	22,860	42,000	49,400	44,430
製造類職務(作業員、製造員)	18,860	24,000	30,000	41,800	45,100	44,430
ハードウェア研究開発職務	22,440	25,440	32,400	42,000	45,100	44,430
営業、企画、広報類職務	20,970	25,000	33,984	47,259	45,100	44,430
品質保証、品質制御類職務	19,500	25,000	33,192	47,259	45,100	44,430
ソフトウェア、プログラム設計類職務	18,860	24,000	31,200	42,000	45,100	44,430

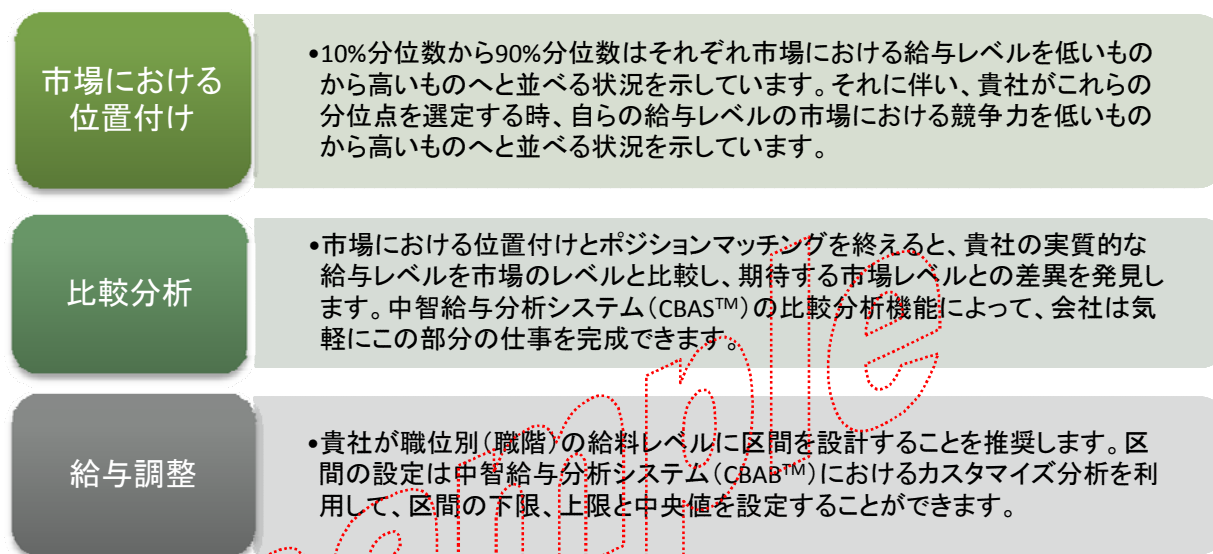
付 録

調査報告の応用

本報告におけるデータの発効参考日は2009年4月30日ですが、特別な説明がない限り、報告書における全てのデータは当日の情報を示しています。

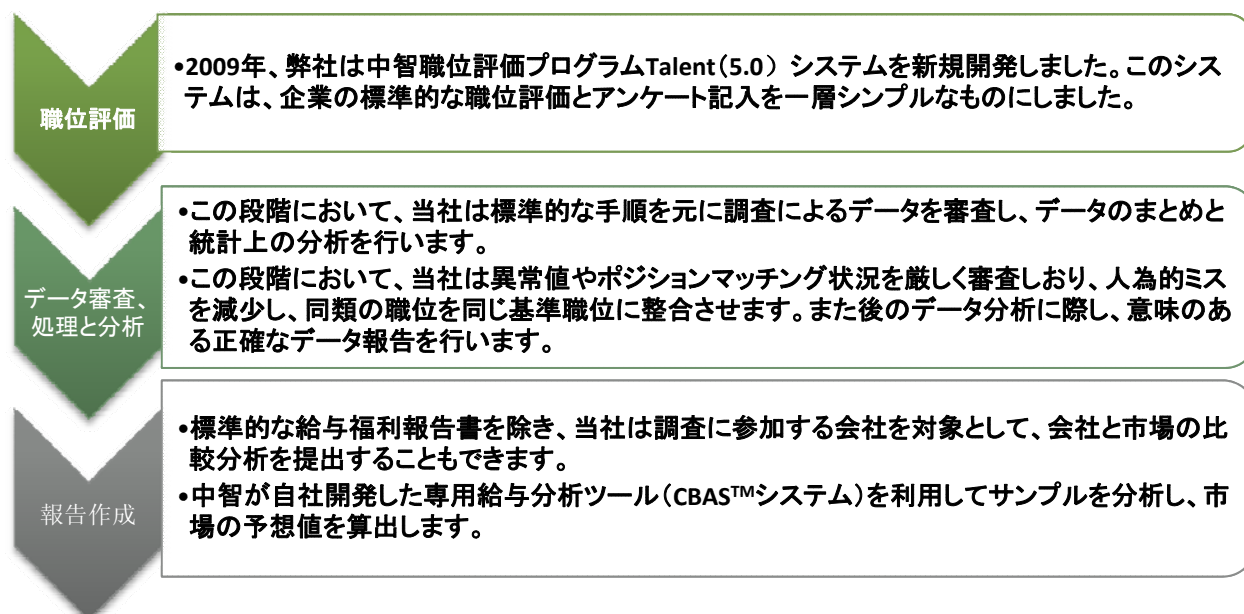
調査の各段階で企業と緊密な協力を結びたいと思っています。企業のために企画を立て、適切な職階と職務説明を発展させ、企業の経営戦略と目標によって適切な給与計画を策定することができます。

本報告の情報を利用して会社の内部給与構成を調整することにあたり、当社は以下の考え方を参考として貴社に提供いたします。



全体的には、会社全体の給与レベルの市場における位置付けを完了し、中智給与分析システム(CBAS™)により給与の全体的な調整戦略を見出した後、二段階の方法で給与の調整を行うことができます。第一段階は、内部の公平性調整です。自社の給与中位線の形(内部スケール調整)を調整して、それを市場給与曲線と一致させます。第二段階は、外部との競争性の調整です。自社の中位線の市場における位置を調整し、給与市場における位置付けという目標を達成します。

報告作成



用語説明

職位給与福利調査報告書

基準職位:	総経理	職位記述: 会社の発展方向を把握し、会社の全体的な戦略と年間経営計画を制定し、それを実施する。会社の管理システムと仕組みを構築し、それを健全化する。会社の日常経営管理を担当し、会社の経営管理目標と発展目標を達成する。生産、プロジェクト、品質、販売と営業、財務及び人事等の各方面の事務をカバーする子会社、所属工場と支店の業務発展を指導する責任を負う。年間と長期間競争企画及び利益計画を作成する責任を負う。
職階:	21~26	
サンプル数:	3	

⇒ 基準職位、職階、サンプル数、職位記述

給与福利		単位: 元 (人民币)					
	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	平均値	%会社
年間給与総額	510,185	531,528	567,101	568,908	569,981	544,590	100.0%
年間現金収入総額	470,610	491,540	526,408	528,204	529,282	504,360	100.0%
固定年給	241,891	265,032	303,600	391,800	444,720	336,688	100.0%
基本給	213,740	246,088	300,000	390,000	444,000	324,058	100.0%
固定賞金	32,029	32,029	32,029	32,029	32,029	32,029	33.3%
現金手当	2,393	2,594	2,930	3,265	3,466	2,930	66.7%
_住宅手当	-	-	-	-	-	-	-
_交通手当	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600	33.3%
_食事手当	2,259	2,259	2,259	2,259	2,259	2,259	33.3%
_其他手当	-	-	-	-	-	-	-
変動年給	84,562	136,404	222,808	226,508	228,728	167,672	100.0%
業績奨励金	84,562	136,404	222,808	226,508	228,728	167,672	100.0%
売上歩合	-	-	-	-	-	-	-
残業収入	-	-	-	-	-	-	-
数量化できる福利	39,528	39,894	40,503	40,609	40,672	40,167	100.0%
法定福利金	38,291	38,555	38,997	39,290	39,322	38,838	100.0%
補充福利金	288	288	288	288	288	288	33.3%
其他数量化できる福利	1,250	1,475	1,850	2,225	2,450	1,850	66.7%
年間サービス外注費用	190	190	190	190	190	190	33.3%
勤める資格	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	平均値	
管理人数	70	70	70	70	70	70	
年齢	44	45	46	50	52	48	
当該職位勤務年数	4	5	5	10	12	8	
当該機能分野における勤務年数	3	5	8	10	12	8	
勤務年数合計	13	14	14	17	19	16	
学历	高校/中等 専門学校と	専門学校	大学	修士 (MBAを)	博士と以上	MBA碩士	知りません
%割合	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%

⇒ 年間給与総額、年間現金収入総額

⇒ 固定年給

⇒ 変動年給

⇒ 数量化できる福利

⇒ 勤務資格

2008年日企給与福利调研

参考期日: 2008年4月30日

	10分位	25分位	50分位	75分位	90分位	平均値	%会社
年間給与総額	510,185	531,528	567,101	568,908	569,991	544,590	100.0%
年間現金収入総額	470,619	491,540	526,408	528,204	529,282	504,360	100.0%
固定年給	241,891	265,032	303,600	391,800	444,720	336,688	100.0%
基本給	213,740	246,088	300,000	390,000	444,000	324,058	100.0%
固定賞金	32,029	32,029	32,029	32,029	32,029	32,029	33.3%
現金手当	2,393	2,594	2,930	3,265	3,466	2,930	66.7%
_住宅手当	-	-	-	-	-	-	-
_交通手当	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600	33.3%
_食事手当	2,259	2,259	2,259	2,259	2,259	2,259	33.3%
_その他手当	-	-	-	-	-	-	-

1. 10分位

市場のレベルを低いものから高いものへと一列に並べて、10%に位置する市場レベルの値です。

2. 25分位

市場のレベルを低いものから高いものへと一列に並べて、25%に位置する市場レベルの値です。

3. 50分位(中位値)

市場のレベルを低いものから高いものへと一列に並べて、50%に位置する市場レベルの値です。

4. 75分位

市場のレベルを低いものから高いものへと一列に並べて、75%に位置する市場レベルの値です。

5. 90分位

市場のレベルを低いものから高いものへと一列に並べて、90%に位置する市場レベルの値です。

6. 平均値

全てのサンプルデータの平均値で、市場の平均レベルの値の推算に使用します。

7. 偏差

偏差は「比較分析報告」という部分に使用され、比較する値と標準値との偏差を反映し、プラス偏差とマイナス偏差に細分し、その計算式は(比較値-標準値)/標準値となります。CBASTMというソフトウェアの中には、パーセントの形で表現されます。

1. 基本給

毎月の基本給に毎年の支給月数を掛けたものです(税前基本年給;手当は含まず)。この給与は、正社員が正常な業務状態で確かに得ることのできる報酬です。この報酬は、職員の業績とは無関係です。

2. 固定賞金

年末のボーナスと祝日のボーナス等、固定で支給する賞与の年間総額です。

3. 現金手当

各種の手当、職務加給等、固定で支給する金額の年間総額です。住宅手当、交通手当、食事手当及びその他さまざまな手当が含まれます。

変動年給	84,562	136,404	222,808	226,508	228,728	167,672	100.0%
業績奨励金	84,562	136,404	222,808	226,508	228,728	167,672	100.0%
売上歩合	-	-	-	-	-	-	-
残業収入	-	-	-	-	-	-	-
数量化できる福利	39,528	39,894	40,503	40,609	40,672	40,167	100.0%
法定福利金	38,291	38,555	38,997	39,200	39,322	38,838	100.0%
補充福利金	288	288	288	288	288	288	33.3%
其他数量化できる福利	1,250	1,475	1,850	2,225	2,450	1,850	66.7%
年間サービス外注費用	190	190	190	190	190	190	33.3%

4. 業績奨励金

変動奨励金ともいえます。主として個人、チームや団体の業績によって実行されます。キャッシュで1つの会計年度に支給されます。業績奨励金は通常、基本給の1%に相当する額です。

5. 売上歩合

特に販売員または販売に協力する職員が取得する売上歩合を指します。歩合金計画は、基本的な販売目標を達成し、或いは新たな収益ソースを開発した従業員に補償を与える方法の一つです。通常、販売とマーケティングの職員に適用され、発注、注文、売上高と利益分配に関わっています。(売上歩合は通常、売上高又はある基準を超過した部分の一定の割合です)。

6. 変動年給

業績奨励金、売上歩合及び残業収入の年間金額の総額。この部分の給与は従業員の業績と繋がります。

7. 法定福利金

会社が職員に提供する年間法定福利の総額。年間法定住宅積立金、年間法定基本社会保険及びその他年間法定社会保険が含まれます。

8. 補充福利金

会社が職員に提供する年間補充福利総額。年間補充養老年金、年間補充住宅積立金及び年間補充医療保険が含まれます。

9. その他数量化できる福利

定福利金と補充福利金以外の年間におけるその他数量化できる福利を指します。商業保険、会社による借家、貯金計画、マイカーメンテナンス、クラブ会員権及び他の従業員旅行、健康検査費用、研修補助金など、金額で表せる全ての福利の数字が含まれます。

10. 数量化できる福利

会社が職員に提供する法定福利金、補充福利金及びその他数量化できる福利の年間金額の総和。

11. 年間サービス外注費用

会社が職員のために支払うHRアウトソーシング等のサービス料の年間総額。

【2010年上海における日系企業給与調査報告書】10月発売、ご期待ください！

中智人的資源管理コンサルティングについて

中智は国務院の国有資産監督管理委員会が直接管理している国有の重要企業です。中智は中国の最前線でトータルなサービスを提供する人的資源のサプライヤたるべく日夜努力しております。中智による日系企業の給与研究調査はすでに五年目を迎えましたが、労働法やCPIなどの影響により、中智の研究調査の中でも日系企業の給与の研究は最も重要な部分となっています。本研究調査はその専門性や権威のゆえに多数の日系企業から高い評価を得ており、職員の募集や賃金調整の際の裏付けデータとして活用されています。

感謝

今回の給与研究調査に参加して下さった皆様に感謝いたします。皆様の支持のおかげで研究調査を滞りなく進めることができました。この報告書に関する貴重なご意見をお待ちしています。中智薪酬績効中心は皆様と歩調を合わせて発展してまいります