

2013 年 8 月 6 日

みずほコーポレート銀行（中国）有限公司

中国アドバイザー一部

—労働・社会保障政策関連—

みずほ中国 ビジネス・エクスプレス

（ 第 276 号 ）

上海市人的資源社会保障局、 2013 年の賃上げ基準を発表 昨年と同じ上げ幅を維持

平素より格別のご高配を賜りまして誠にありがとうございます。

上海市人的資源社会保障局は、2013 年 7 月 30 日付で『2013 年上海市企業賃上げガイドラインに関する通達』（滬人社綜発[2013]41 号、以下『41 号通達』という）を公布しました。上海市の企業が従業員の賃上げを実施する際の参考基準を提示したもので、2013 年の賃上げ平均ラインを昨年同様の 12%に設定しています。同局は今年 4 月、上海市の最低賃金基準を前年比 11.7%増の 1,620 元に引き上げています¹が、経済成長の鈍化にかかわらず、労働者の所得向上と収入格差の是正を推し進める姿勢をあらためて明確にした形です。

【図表 1】上海市の賃上げラインと最低賃金・平均賃金の推移

□ 賃金分配の調整にも言及

上海市の賃上げガイドラインは、上海市人的資源社会保障局が上海市総工会、上海市企業連合会/企業家協会、上海市工商業連合会とともに、市経済の発展状況や消費者物価、労働市場、賃金水準等に基づいて企業の賃上げ基準幅を決定したものです。

基準には「上限」「平均」「下限」の 3 つのラインがあり、2013 年は昨年と同じく、それぞれ 16%、12%、5%に設定されています（『41 号通達』第 1 条、図表 1 参照）。

『41 号通達』は、経営が正常で収益が伸びている企業について、平均ライン 12%を参照して賃上げ

	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
賃上げライン: 上限	16%	18%	16%	16%
平均	11%	13%	12%	12%
下限	4%	6%	5%	5%
月額最低賃金	1,120 元	1,280 元	1,450 元	1,620 元
最低賃金伸び率	-----	14.3%	13.3%	11.7%
平均賃金(年)	66,115 元	75,591 元	78,673 元	-----
平均賃金伸び率	13.3%	14.3%	4.1%	-----

（出所：関連通達、国家統計局、CEIC）

¹ 上海市の最低賃金引き上げについては、『みずほ中国 ビジネス・エクスプレス』第 258 号をご参照ください。以下の URL よりダウンロードできます。⇒ http://www.mizuhobank.com/china/jp/fin_info/pdf/BusinessExpressNo.258.pdf

を実施できると規定。前年の従業員平均賃金が市全体の従業員平均賃金の2倍以上である場合は、平均ライン以下の水準で賃上げできるとしています（第1条第1項）。また、収益力があり、前年の従業員平均賃金が市全体の従業員平均賃金の60%を下回っている企業に対し、上限ラインを参照して賃上げするよう求める一方、収益力が劣る企業は下限ラインを参照し、経営が困難な企業、赤字企業は従業員代表大会等による討議を経た上で、賃上げ幅を下限以下とすることもできると規定しています（同第2項、第3項）。

さらに『41号通達』は、集団交渉を通じた賃上げ水準の確定を奨励しているほか、賃金水準が低い生産・サービスにおける現場従業員の賃上げ幅が従業員全体の賃上げ幅を、従業員全体の賃上げ幅が企業の高級管理層の賃上げ幅を上回るように設定することを求めています（第2条）。

□ 北京市も基準を12%に設定

一方、北京市人的資源社会保障局も2013年5月28日付で『北京市の2013年企業賃金ガイドラインの発布に関連する問題についての通達』（京人社勞発[2013]138号、以下『138号通達』という）を公布し、2013年の賃上げ基準を

12%に設定しています。昨年と比較して、基準ラインと下限ラインをそれぞれ0.5%引き上げています（『138号通達』第1条、図表2参照）。

『138号通達』は、経営が正常で収益が伸びている企業について、基準ライン12%を参照して賃上げを実施できると規定（第2条第1項）。過去

2年間に高成長を果たし、今年も大幅な成長を見込む企業は原則、上限ライン以下で賃上げを実施し、収益状況がこれまでと同様か、低下している企業は下限ラインを参照できるほか、賃金支払に困難のある赤字企業は、工会または従業員代表との協議を経た上で、賃上げ幅をゼロとすることもできるとしています（同第2項、第3項）。また、国有企業に対しては別途、一定の賃上げ制限を設けています。

さらに『138号通達』は、上海市と同様に集団交渉を通じた賃上げを奨励しており、企業に対し賃上げと企業収益の向上を同時に実現するような賃上げ制度の構築を求めています。また、企業内の不合理な収入格差を是正し、賃金水準が低く、賃上げが緩慢な一般従業員、特に生産現場の従業員および技術者の賃金水準を重点的に引き上げるよう要求しています（第2条第7項）。

【図表2】北京市の賃上げラインと最低賃金・平均賃金の推移

	2010年	2011年	2012年	2013年
賃上げライン：上限	16%	15.5%	16.5%	16.5%
基準	11%	10.5%	11.5%	12%
下限	3%	5%	4.5%	5%
月額最低賃金	960元	1,160元	1,260元	1,400元
最低賃金伸び率	-----	20.8%	8.6%	11.1%
平均賃金(年)	65,158元	75,482元	84,742元	-----
平均賃金伸び率	12.8%	15.8%	12.3%	-----

（出所：関連通達、国家統計局、CEIC）

*

賃上げガイドラインは、省級や市級の人的資源社会保障部門等が発表していますが、地方によって公布していない、あるいは定期的に公布していない場合もあります。詳細については、所在地の人的資源社会保障部門にお問い合わせください。なお、『41 号通達』『138 号通達』の詳細については、4 ページからの日本語仮訳および 9 ページからの中国語原文をご参照ください。

【みずほコーポレート銀行（中国）有限公司 中国アドバイザー一部 月岡直樹】

【ご注意】

1. **法律上、会計上の助言：**本資料記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。
2. **秘密保持：**本資料記載の情報の貴社への開示は貴社の守秘義務を前提とするものです。当該情報については貴社内部の利用に限定され、その内容の第三者への開示は禁止されています。
3. **著作権：**本資料記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本資料の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。
4. **免責：**
 - (1) 本資料記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらずいっさい責任を負いません。また、本資料における分析は仮定に基づくものであり、その結果の確実性或いは完結性を表明するものではありません。
 - (2) 今後開示いただく情報、鑑定評価、格付機関の見解、制度・金融環境の変化等によっては、その過程やスキームを大幅に変更する必要がある可能性があり、その場合には本資料で分析した効果が得られない可能性がありますので、予めご了承下さい。また、本資料は貴社のリスクを網羅的に示唆するものではありません。
5. 本資料は金融資産の売買に関する助言、勧誘、推奨を行うものではありません。

(日本語仮訳)

**上海市人的資源社会保障局・上海市総工会・
上海市企業連合会/企業家協会、上海市工商業連合会
滬人社綜発[2013]41 号
2013 年上海市企業賃上げガイドラインに関する通達**

上海市各関連委員会・弁公室・局、各支配（集団）会社・企業（集団）会社、各区県人的資源社会保障局、各区県・局（産業）工会、各区県企業連合会/企業家協会、各区県工商業連合会、各企業：

ここに 2013 年の当市企業の賃上げガイドラインに関連する問題について、以下のように意見を提出する。

1、企業の賃上げガイドライン

当市の経済発展、住民消費価格、労働・就業、賃金水準等の状況の総合的な考慮を経て、2013 年の当市企業の賃上げガイドラインを以下とする。

- (1) 平均ラインを 12%とする。生産経営が正常で、経済収益が成長している企業は、平均ラインを参照して賃上げ水準を確定することができる。このうち、前年の平均賃金水準が全市の従業員平均賃金の 2 倍以上である場合、平均ライン以下の水準を参照して賃金を引き上げることができる。
- (2) 上限ラインを 16%とする。生産経営が正常で、経済収益が比較的良く、かつ前年の平均賃金水準が全市の従業員平均賃金の 60%を下回っている企業は、上限ラインを参照して賃金を引き上げることができる。
- (3) 下限ラインを 5%とする。経済収益が比較的劣る企業は、下限ラインを参照して賃金を引き上げることができる。生産経営が困難、赤字を出している企業は、従業員代表大会（もしくは全体従業員大会）の討論を経て通過した後、下限ラインを下回ることができる。

2、実施意見

- (1) 企業は、企業の経済収益を反映した賃金の正常な引き上げメカニズムを構築し、積極的に賃金の集団交渉を展開し、合理的に当該企業の賃上げ水準、および異なる職位の従業員の賃金調整幅を確定しなければならない。
- (2) 企業は賃上げを確定するとき、賃金水準の低い生産・サービスの現場従業員の賃金水準を引き上

げることにより力を入れなければならず、現場従業員の賃上げ幅が当該企業の従業員賃金の平均引き上げ幅を下回らないようにしなければならない。

- (3) 高級管理人員と一般従業員の賃金分配関係を適切に処理し、企業の高級管理人員の賃上げが当該企業の従業員賃金の平均引き上げ幅を下回るようにしなければならない。
- (4) 当市各級の人的資源社会保障部門・工会・企業連合会/企業家協会・工商業連合会、および各関連委員会・弁公室・局、各支配（集団）会社・企業（集団）会社は、当該地区もしくは所属企業の賃金分配に対する指導を強化し、企業と従業員が賃金の集団交渉を通して、合理的に賃上げ幅および賃金分配計画を確定することを推し進め、企業の発展を促進するとともに、従業員の合法的な権益を保護し、労働関係の調和のとれた安定を維持しなければならない。

上海市人的資源社会保障局

上海市总工会

上海市企業連合会/企業家協会

上海市工商業連合会

2013 年 7 月 30 日

(日本語仮訳)

北京市人的資源社会保障局

京人社劳発[2013]138号

北京市 2013 年企業賃金ガイドラインの発布に関連する問題についての通達

北京市各関連委員会・弁公室・局、各区・県人的資源社会保障局、各市所属集団・総公司、在北京の中央単位および各種企業：

人的資源社会保障部の審査、市政府の批准を経て、ここにわが市の 2013 年企業賃金ガイドラインを発布し、合わせて関連事項について以下のように通知する。

1、2013 年の北京市企業の賃金ガイドライン

わが市の 2012 年の経済発展状況および 2013 年の経済社会発展予期目標、ならびに目下のわが市の経済発展状況、物価水準、就業状況および賃上げ幅等の要素を総合的に考慮して、わが市の企業賃金ガイドラインを以下のように確定する。

- (1) 企業賃金ガイドラインの基準ラインを 12%とする。
- (2) 企業賃金ガイドラインの上限ライン（アラートライン）を 16.5%とする。
- (3) 企業賃金ガイドラインの下限ラインを 5%とする。

2、実施意見

- (1) 企業賃金ガイドラインの基準ラインを 12%とする。生産経営が正常で、経済収益が成長している企業は、自社の実際に合わせて基準ラインを参照して当該企業の賃上げ水準を手配することができる。北京市所属で公共サービスを担い、国家財政の補助を受ける国有および国有支配企業について、従業員の平均賃上げ幅は基準ラインを突破してはならず、具体的な引き上げ幅は企業の上級主管部門が査定する。
- (2) 企業賃金ガイドラインの上限ライン（アラートライン）を 16.5%とする。2011 年、2012 年の収益の成長が比較的速く、2013 年の予想収益の成長が依然として比較的速い企業は原則上、上限ラインを下回るように当該企業の賃上げ水準を手配しなければならない。北京市の競争的な国有および国有支配企業の従業員平均賃金の引き上げは通常、上限ライン（アラートライン）を突破してはならない。
- (3) 企業賃金ガイドラインの下限ラインを 5%とする。収益状況がこれまでの年と同じ水準もしくは

若干低下している企業は、自社の実際に合わせて下限ラインを参照して当該企業の賃上げ水準を手配することができる。

経営が赤字を出している、従業員の賃金支払に困難が発生している企業は、工会もしくは従業員代表との交渉を経て、賃金の引き上げをゼロとすることができるが、労働者に支払う賃金は当市の最低賃金基準を下回ってはならない。

- (4) 国有および国有支配企業の賃上げ水準が上限ライン（アラートライン）を突破することを予定している場合、以下のいくつかの基本条件に合致し、合わせて隷属関係に基づき、それぞれ市の国有資産監督管理委員会もしくは企業の上級主管部門の審査・批准を経た後、2014 年 1 月末までに市人的資源社会保障行政部門に報告して届け出なければならない。

1. 前年度の従業員平均賃金が全市の企業従業員平均賃金水準の 60%を下回っている。
2. 2013 年の予想企業経済収益が著しい成長を実現している。
3. 企業の人件コスト状況（3 項比重指標）、労働生産率指標が業界で比較的良い水準にある。
4. 当年の国有資本の価値維持・増価指標を完成している。

各審査・批准単位は、以上の原則に基づき、上述企業の申請を真剣に審査する。最近 2 年の従業員平均賃上げが速すぎる企業について、わが局は市の関連総合部門とともに監督管理の程度を強化し、企業賃金内外収入監督検査の重点に組み込む。

- (5) 各種企業は、発布する賃金ガイドライン等の政策を参照し、積極的に賃金集団交渉を展開し、労働生産要素の分配における価値の体现を重視し、従業員の賃上げと企業の経済収益成長の同時実現に努力し、従業員賃金の正常な引き上げメカニズムを構築しなければならない。
- (6) 各種企業は、合理的に企業内部の報酬体系を確定し、市人的資源社会保障局が発布する労働力市場職業（職種）賃金ガイド価格の情報および業界の人件コスト情報を総合的に運用して、合理的に企業各職位の人員の賃金水準を確定および調整し、絶えず企業内部分配制度を完備化させなければならない。
- (7) 企業は、不合理な収入分配格差を取り除き、賃金水準が低く、賃上げが緩慢な一般従業員、特に生産現場および技術労働者職位の人員の賃金水準の引き上げに力を入れなければならない。市所属の国有および国有支配企業の上述した職位人員の賃上げ幅は経営者および管理者層の賃上げ幅を上回らなければならない。一般従業員の賃金を引き上げない企業は、経営者および管理者層の賃金を引き上げてはならない。

3、賃金ガイドラインの執行期間は、本年度とする。

4、北京市の賃金ガイドラインを在北京の中央企業に適用する。

付属文書：1. 北京市の 2012 年企業人件コスト状況〔略〕

2. 一部職業の賃金ガイド価格〔略〕

北京市人的資源社会保障局

2013 年 5 月 28 日

(中国語原文)

**上海市人力资源和社会保障局、上海市总工会、
上海市企业联合会/企业家协会、上海市工商业联合会
沪人社综发〔2013〕41号
关于2013年本市企业工资增长指导线的通知**

各有关委、办、局，各控股（集团）公司、企业（集团）公司，各区县人力资源和社会保障局，各区县、局（产业）工会，各区县企业联合会/企业家协会，各区县工商业联合会，各企业：

现就2013年本市企业工资增长指导线有关问题提出如下意见：

一、企业工资增长指导线

经综合考虑本市经济发展、居民消费价格、劳动就业、工资水平等情况，2013年本市企业工资增长指导线为：

- （一）平均线为12%。生产经营正常、经济效益增长的企业，可参照平均线确定工资增长水平。其中，上年平均工资水平为全市职工平均工资二倍以上的，可参照平均线以下水平增长工资。
- （二）上线为16%。生产经营正常、经济效益较好，并且上年平均工资水平低于全市职工平均工资60%的企业，可参照上线增长工资。
- （三）下线为5%。经济效益较差的企业，可参照下线增长工资。生产经营困难、亏损的企业，经职工代表大会（或全体职工大会）讨论通过后，可以低于下线。

二、实施意见

- （一）企业应当建立反映企业经济效益的工资正常增长机制，积极开展工资集体协商，合理确定本企业的工资增长水平，以及不同岗位人员的工资调整幅度。
- （二）企业在确定工资增长时，应当着力提高工资水平偏低的生产服务一线岗位人员的工资水平，一线职工工资增长幅度应当不低于本企业职工工资的平均增长幅度。
- （三）应当妥善处理高管与普通职工的工资分配关系，企业高管的工资增长应低于本企业职工工资的平均增长幅度。

- (四) 本市各级人力资源和社会保障部门、工会、企业联合会/企业家协会、工商业联合会, 以及各有关委、办、局, 各控股(集团)公司、企业(集团)公司, 应加强对本地区或所属企业工资分配的指导, 推动企业与职工通过开展工资集体协商, 合理确定工资增长幅度和工资分配方案, 既促进企业的发展, 又保障职工的合法权益, 维护劳动关系的和谐稳定。

上海市人力资源和社会保障局
上海市总工会
上海市企业联合会/企业家协会
上海市工商业联合会
2013年7月30日

(中国語原文)

北京市人力资源和社会保障局
京人社劳发〔2013〕138号
关于发布北京市 2013 年企业工资指导价有关问题的通知

各有关委、办、局，各区、县人力资源和社会保障局，各市属集团、总公司，中央在京单位及各类企业：

经人力资源和社会保障部审核、市政府批准，现发布我市 2013 年企业工资指导价，并就有关事项通知如下：

一、2013 年北京市企业工资指导价

综合考虑我市 2012 年经济发展状况和 2013 年经济社会发展预期目标，以及当前我市经济发展情况、物价水平、就业状况和工资增长幅度等因素，确定我市企业工资指导线为：

- (一) 企业工资指导线的基准线为 12%。
- (二) 企业工资指导线的上线（预警线）为 16.5%。
- (三) 企业工资指导线的下线为 5%。

二、实施意见

- (一) 企业工资指导线的基准线为 12%。生产经营正常、经济效益增长的企业，可结合自身实际参照基准线安排本企业的工资增长水平。北京市属承担公共服务及享受国家财政补贴的国有及国有控股企业，职工平均工资增长幅度不得突破基准线，具体增长幅度由企业上级主管部门核定。
- (二) 企业工资指导线的上线（预警线）为 16.5%。2011 年、2012 年效益增长较快，2013 年预计效益增长依然较快的企业，原则上应低于上线安排本企业工资增长水平。北京市属竞争性国有及国有控股企业职工平均工资的增长一般不得突破上线（预警线）。
- (三) 企业工资指导线的下线为 5%。效益情况与往年持平或略有下降的企业，可结合自身实际参照下线安排本企业的工资增长水平。

对于经营亏损、职工工资发放出现困难的企业，经与工会或职工代表协商，工资可以零增长，但支付给劳动者的工资不得低于本市最低工资标准。

- (四) 国有及国有控股企业工资增长水平拟突破上线（预警线）的，应符合以下几项基本条件，并按

隶属关系，分别经市国资委或企业上级主管部门审批后，于 2014 年 1 月底前报市人力资源和社会保障行政部门备案。

1. 上年职工平均工资低于全市企业职工平均工资水平 60%;
2. 2013 年预计企业经济效益将实现显著增长;
3. 企业人工成本状况（三项比重指标），劳动生产率指标处于同行业较好水平;
4. 完成当年国有资本保值增值指标。

各审批单位根据以上原则，认真审核上述企业的申请。对近两年职工平均工资增长过快的企业，我局将会同市有关综合部门加大监督管理的力度，列为企业工资内外收入监督检查的重点。

- （五）各类企业应当参照发布的工资指导线等政策，积极开展工资集体协商，着重体现劳动生产要素在分配中的价值，努力实现职工工资增长与企业经济效益增长同步，建立职工工资正常增长机制。
- （六）各类企业应合理确定企业内部薪酬体系，综合运用市人力资源和社会保障局发布的劳动力市场职业（工种）工资指导价位信息和行业人工成本信息，合理确定和调整企业各岗位人员的工资水平，不断完善企业内部分配制度。
- （七）企业应当消除不合理的收入分配差距，着力提高工资水平偏低、工资增长缓慢的普通职工，特别是生产一线及技术工人岗位人员工资水平。市属国有及国有控股企业上述岗位人员工资增幅应高于经营者和管理层工资增幅，普通职工工资不增长的企业，经营者和管理层工资不得增长。

三、工资指导线的执行时间为本年度。

四、北京市工资指导线适用于中央在京企业。

- 附件：1. 北京市 2012 年企业人工成本状况（略）
2. 部分职业工资指导价位（略）

北京市人力资源和社会保障局
2013 年 5 月 28 日