

*Salary Survey Report 2008*

2007年 中国華東地域（上海）日系企業  
**給与調査報告書 2008**

6階層別・70職位&33職位 給与データ  
～ 158社・10,829名 ～

【 総合版 】  
～サンプル～

**上海クイックマイツ明勝人才咨詢服務有限公司**

2008年3月（総合版-第二版）

# 【 はじめに 】

## 2007年 給与統計人数、10,000名突破！

2005年に調査を開始して以来、今回で3回目となった給与調査ですが、おかげさまで、今回単年度の給与統計人数としては、最高記録となる10,000名を突破致しました。

これも、ひとえに貴重な給与データを、年末のご多忙な時期にもかかわらず快くご提供いただいた、お客さまがあってこそなし得た事だと強く感じております。

給与データご提供のお申込み、ご了承をいただいた235社全てのお客さまに対し、この場をお借りして心より御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

さて、そのお力添えに報いるためにも、「より早く」「より正確に」「より使いやすい」データのご提供ができるよう全力を尽くして参りました。

その成果を当報告書にて、みなさまにご報告させていただきます。

今回の、2007年度給与調査報告書【総合版】では、在華東地区日系企業158社様の福利厚生データと、同152社・10,829名様様の給与データを集計させて頂きました。

さて、今回も作成に当たっては例年同様に

- 分かりやすく、事実に基づくありのままのデータである事
- 給与体系のアンケートではなく、各企業様の給与明細という生データから正確な給与額を収集する事

を重視しながら編集し、以下の特徴をもった報告書となっております。

- (1) 上海を中心とした華東地区に絞り込んだ調査報告
- (2) 上海における中小規模の企業様（従業員数100名未満：83%）中心のデータ
- (3) 製造業（41%）、貿易業（34%）、サービス業（25%）と全業種を網羅
- (4) 手取給与としてご提供頂いたデータは、弊社で額面給与に換算し直し再集計したデータ
- (5) 在中国現地法人採用の中国人スタッフのみの給与データ

そして、

- (6) 10,829名の生の給与データ（事実）から集計

ぜひ、現地法人運営の一助としてお役立て下さい。

今回の調査報告書が、みなさまの賃金制度、採用者の給与水準など人事戦略の設計や中国事業戦略を構築する上での一助となれば、我々にとっても無上の喜びです。

また、ご意見、ご感想、ご要望やご不明な点などがあれば、( [ssr2007@919myts.com.cn](mailto:ssr2007@919myts.com.cn) )まで、ご遠慮なくお知らせ下さい。

2008年2月 上海クイックマイツ  
給与調査班一同

# 【 調査概要 】

## <調査方法>

- ・ アンケート用紙を電子メールにて送信後、入力アンケート用紙の回収
  - ・ 対面ヒアリングを通じての聞き取り調査
  - ・ データ提供を受け、不明点の確認・補足聞き取り調査
- 以上、3種の調査方法にて実施。

## <調査内容>

### 【給与情報】

- ・ 2007年8月時の現地法人全従業員（中国人）の給与明細内容

### 【福利情報】

- ・ 2007年度の現地法人での福利厚生実施状況

## <調査期間>

2007年10月10日～2007年12月29日回収分まで

※ 2008年1月1日～16日まで記入内容の不明点への個別確認（電話にて実施）

## <調査対象>

在中華人民共和国・華東地域進出の日系企業約800社に以下の手法で協力依頼

- ・ マイツグループお客様、定期刊行物、FAX、メール、営業担当を通じての直接案内
- ・ 営業担当による訪問、定期刊行物、FAX、メールなどによる直接案内
- ・ 自社開催セミナー、ホームページ上での告知、募集
- ・ 2006年度給与調査ご協力企業様へのご案内

## <回答数>

235 社・事業所 （回収率 約 29.4%）

## <有効回答数>

### 【給与情報】

152 社・事業所（有効回答率 64.7%：2007年10月10日～2007年12月29日回収分まで）

### 【福利情報】

158 社・事業所（有効回答率 67.2%：2007年10月10日～2007年12月29日回収分まで）

※ 原則として、対象企業様の全従業員の給与データをご提供頂きました。

※ 回答があった企業様に対面・電話を主としたフォローアップを行い、不明点を補う事で全てが有効回答であると確認しました。

# 【 目次 】

はじめに	1	4. 6階層 33職位	
調査概要	2	06年～07年給与増減比較一覧表/総括	31
目次	3	33職位 2006年・2007年比較一覧表（年収比較）	32
1. ご利用に当って	4	5. 日本語プレミアム（※）	
【1】ご利用の際の留意点として		給与格差に関する報告書	33
(1) 給与の定義について	5	【1】階層別 日本語能力による給与格差（平均年収）	34
(2) データ収集について	6	【2】職種別 日本語能力による給与格差（平均年収）	35
(3) 給与格差について	7	6. 給与調査報告書2008の読み方	36
【2】6階層・33職位について		【1】給与調査報告書 表の見方	37
(1) 「階層」と「職位」について	8	【2】給与調査報告書 用語説明	38
(2) 階層の定義について	9	7. 6階層 給与調査報告書	39
(3) 職位の定義について	10	階層6. 経営幹部	40
(4) 職位定義【70職位マトリクス】	11	階層5. 部長クラス	41
(5) 職位定義【33職位マトリクス】	12	階層4. 課長クラス	42
2. 調査企業概要	13	階層3. 係長クラス	43
【1】業種別 分布状況（3業種）	14	階層2. 担当・アシスタント	44
【2】業界別 分布状況（9業界）	15	階層1. 組長・ワーカー	45
【3】所在地別 分布状況（3地域）	16	8. 33職位 給与調査報告書	46
【4】所在地別 分布状況（12地域）	17	【1】営業系 グループ	46
【5】従業員規模別 分布状況	18	【2】管理系 グループ	54
【6】階層別 分布状況	19	(1) ～財務・経理（会計）～	54
3. 福利（手当）待遇状況報告書	20	(2) ～人事・総務～	60
福利（手当）待遇状況報告書 調査項目	21	【3】物流・購買系 グループ	66
【1】昼食手当	22	【4】製造系 グループ	72
【2】交通手当	23	【5】技術系 グループ	79
【3】出張手当	24	9. 70職位 給与調査報告書	85
【4】教育制度（現地法人社内）	25	【1】営業系 グループ	85
【5】慶弔見舞金	26	【2】管理系 グループ	96
【6】社員旅行	27	(1) ～財務・経理（会計）～	96
【7】会社主催会食	28	(2) ～人事・総務～	105
【8】賞与	29	【3】物流・貿易・購買系 グループ	124
【9】（その他）工会	30	【4】製造系 グループ	138
		【5】技術系 グループ	153

# 1. ご利用に当たって

- ご利用の際の留意点として
  - ・ 給与の定義について
  - ・ データ収集について
  - ・ 給与格差について
- 階層定義について
- 職位定義について
- 70職位コード一覧表
- 33職位コード一覧表

# 1. 【1】ご利用の際の留意点として

## (1) 給与の定義について

### 表記給与に含まれるもの

- 『 社会保険 個人負担分 』（城鎮保険加入者）
- 『 個人所得税 』
- 『 各種手当 』（給与に含めて、現金で支給されている手当）
- 『 賞与 』（年収表記の場合）

### 表記給与に含まれないもの

- 『 時間外手当 』（平日残業、休日出勤、法定休日出勤）

#### 【解説】

当報告書で用いている「給与」の定義は、時間外手当を除いて中国国家統計局の基準に従いました。

『工資総額組成的規定』（国家統計局政法司 2001. 10. 30）第二章 第四条より以下、抜粋。

第四条 給与総額とは、以下に掲げる6つの要素からなる。

- (1) 時間で計算する給与（※ 契約した労働時間分業務に従事する事で支払われる給与）
- (2) 出来高給与（※ 仕事の成果において、支払われる給与）
- (3) ボーナス
- (4) 手当
- (5) 時間外手当
- (6) 特殊な状況下において支払われる給与

通信手当、昼食手当、通勤手当などの福利目的の手当も、発票精算ではなく現金で給与に含めて支給されている手当も、上記（4）に合致していますので、合算して表示しています。

ただ、上記（5）に関しては、季節変動要因・企業内制度要因が加わってしまう事、また、「職位を評価する給与水準を示さない」事が懸念されるため、表記給与に含まず集計しています。

### 【 給与表記に含まれる内容 】

(月収) = 本人手取額 + 社会保険(個人負担分) + 所得税 + 各種手当

※ 「各種手当」には、時間外手当は含まない

(年収) = { (月収) × 12 } + 固定賞与(額面) + 変動賞与(額面)

※ その他の用語に関しては、【給与調査用語説明】ページをご参照下さい。

## (2) データ収集について

### ● 現地法人雇用の中国人ローカルスタッフ給与データ

2005年から継続して、本調査は「現地法人雇用（直接雇用、並びにFescoなどの派遣含む）」の中国人ローカルスタッフの給与データのみ集計しています。

### ● 「2007年8月度」の実際の給与支払い明細データを集計

多くの在上海日系企業では、毎年12～4月頃に給与改訂を行っています。また、「額面」給与ではなく、「手取」給与で従業員の給与を管理している会社も少なくありません。

そして、毎年3月には上海市をはじめ各都市で「平均賃金」が発表され、社会保険「基数」の変更が行われ、7月には住宅積立金の納付基数も変更となります。

「手取」給与で従業員の給与を管理している会社において、「市平均賃金の3倍」（上限）を上回る高所得者、また「市平均賃金の60%」（下限）を下回っている低所得者の給与を調整しなければならず、実質的な昇給が行われる事になってしまうことがあります。

よって、(1)に示した給与の定義を行うには、季節性変動の少ない「8月度」の給与データを採用する事とし、今回の調査を実施しました。

### ● 「額面」と「手取」を確認した上で、別集計用紙を配布

「手取」給与で従業員の給与を管理している会社では、今回定義した「額面」給与での給与データを管理していない事が少なくありません。

そこで、「手取」給与で従業員の給与を管理している会社では、「手取給与」用に編集した特別集計用紙を別途で作成。そこに、2007年8月度の給与明細データを記入・申告頂きました。

これによって収集した「手取」給与データを弊社内にて、法定の給与計算方法に従って「額面」給与に再計算し、「額面」給与データとして統一し、今回の集計に至っています。

### ● 「上海市内」&「従業員数100名未満」の会社を集中的に集計

05年からの弊社調査、また各機関・コンサルティング会社が統計している中国の給与調査において、明らかなのが「世界でもトップクラスの給与格差」の存在です。

「世界49カ国中で最大の給与格差」というデータも発表されており、弊社の過去調査でも、同一階層で20倍近い給与格差が実際に存在していました。

20倍の格差社会では、何をもって「普通」、「一般的」、「相場」とするのが大きな問題となってしまいます。

よって、弊社の調査では、ある程度調査する会社の属性を絞り込んだ上で実施しました。

それが、

◎「上海市内」、◎「従業員数100名未満」、◎「日系企業」の3点となります。

以上の工夫によって、

### ◎ 統一された基準に基づいた、同様の属性における給与データ

の集計・分析が実施できたと考えています。ぜひ、ご活用下さい。

### (3) 給与格差について

前述の(1)(2)に定めた基準に基づいて集計を行ってなお、以下のような「給与格差」が発生しています。

営業・マーケティング		AVE	9.08	
職位名	最小値	最大値	格差	
6	総経理	161,700	530,214	3.28
	副総経理	101,484	464,112	4.57
5	部長	59,910	425,285	7.10
4	課長	27,054	426,545	15.77
3	係長	22,416	292,532	13.05
2	担当	12,503	181,494	14.52
1	ホールスタッフ等	9,750	51,294	5.26

財務・会計		AVE	5.97	
職位名	最小値	最大値	格差	
6				
	副総経理	156,672	241,670	1.54
5	部長	54,000	217,000	4.02
4	課長	37,440	298,098	7.96
3	係長	34,280	155,256	4.53
2	担当	12,461	146,720	11.77
1				

人事・総務		AVE	7.67	
職位名	最小値	最大値	格差	
6	担当総監	65,769	272,472	4.14
5	部長	76,266	238,572	3.13
4	課長	38,454	376,056	9.78
3	係長	25,244	161,614	6.40
2	担当	10,200	151,768	14.88
1				

物流・貿易・購買		AVE	7.25	
職位名	最小値	最大値	格差	
6				
5	部長	85,731	303,032	3.53
4	課長	30,240	191,300	6.33
3	係長	25,300	192,834	7.62
2	担当	11,788	115,356	9.79
1	運転手、倉庫	10,400	93,622	9.00

製造・品管		AVE	13.21	
職位名	最小値	最大値	格差	
6	工場長	119,103	143,747	1.21
5	部長	42,000	722,348	17.20
4	課長	24,188	363,388	15.02
3	係長	14,640	244,360	16.69
2	担当	11,400	133,900	11.75
1	ワーカー	6,500	113,034	17.39

技術・技術サービス		AVE	10.08	
職位名	最小値	最大値	格差	
6	担当総監	201,600	466,440	2.31
5	部長	97,292	320,244	3.29
4	課長	36,186	454,548	12.56
3	係長	17,212	223,450	12.98
2	担当	9,000	173,080	19.23
1				

10倍以上の格差がついている、最大値・最小値に該当する給与については、全てにおいて弊社担当から電話での確認を実施しました。その上で、これらデータが全て「事実」である事を確認しています。

つまり、データ上「日本人並み」と思われる給与水準も、「現地法人採用の中国人ローカルスタッフ」の給与である事。

データ上「最低賃金以下」と見える水準もありますが、これは調査対象月（2007年8月）が最低賃金改正前の給与である事をお断りしておきます。

※ 当調査実施時の最低賃金は手取750元。以下に法定最低月給、並びに年収を例示。

例) 上海戸籍、それに準じる城鎮保険加入者・・・法定額面月給：1,016元、最低年収：12,192元

例) 小城鎮保険加入者、総合保険加入外地人・・・法定額面月給：750元、最低年収：9,000元

# 1. 【2】 6階層・33職位について

## (1) 「階層」と「職位」について

より細かく、「経営判断に役立つ給与情報」とするため、仕事を6階層・33職位（総合版のみ70職位）に分割し、集計しました。

では、本調査で呼称する「階層」や「職位」とは、以下を意味しています。

33職位統合コード一覧表

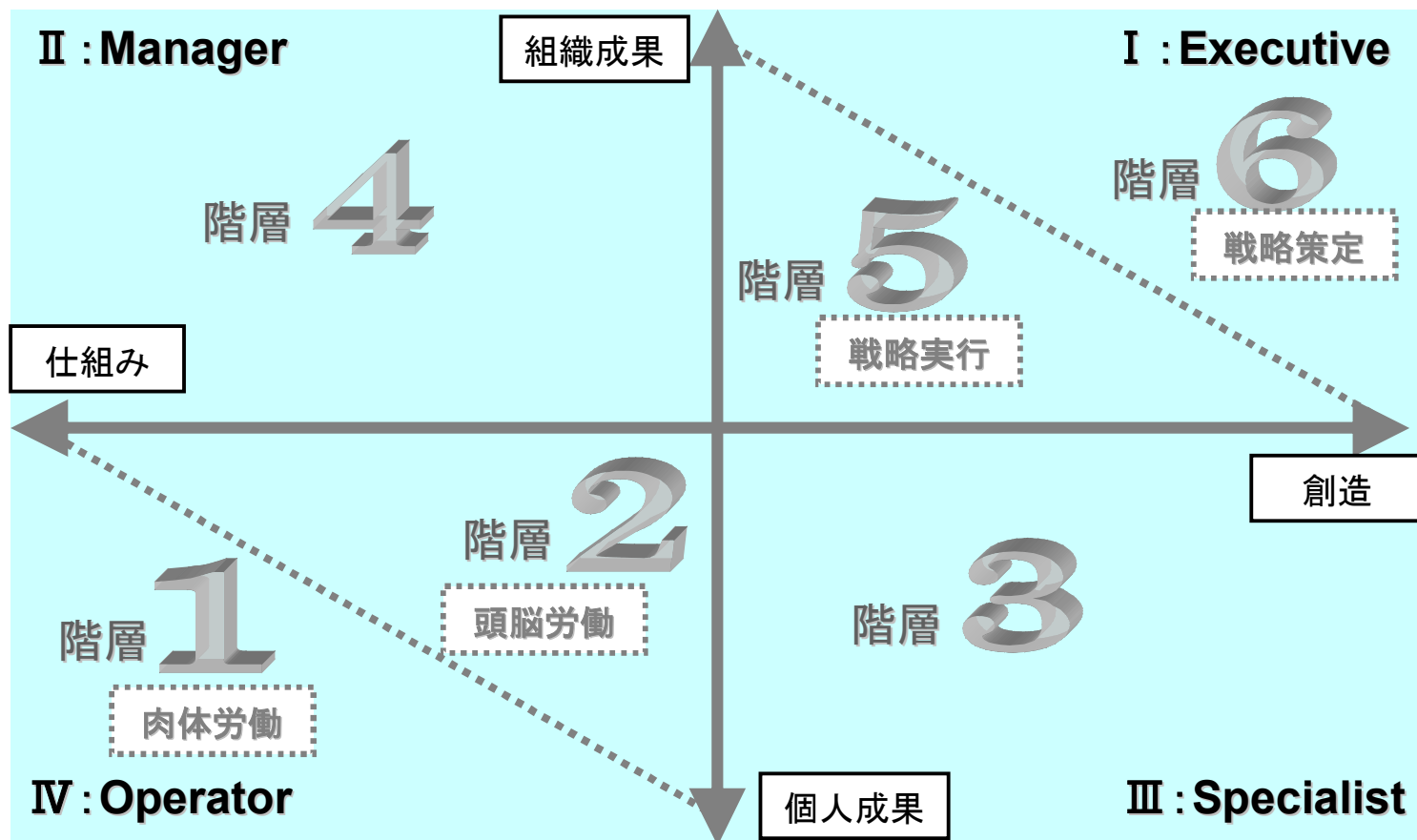
部門	営業系グループ		管理グループ		物流・貿易・購買グループ	製造グループ	技術系グループ
	営業	財務会計	人事・総務	物流・貿易・購買	製造・品質	技術・技術サービス	
6	総経理・首席代表 1000						
	営業市場副総経理	CFO・財務担当副総経理	人事総務・管理担当副総経理		工場長	技術・設計副総経理	
職位コード	1010	2010	3010		5010	6010	
5	営業 部長			長	物流・貿易部長、購買部長	生産製造部長、品質管理部長	技術・設計部長、技術サービス部長
職位コード	マトリクス「職位」				4020-4120	5020-5120	6020-6120
4	営業課長、店長		会計課長、財務課長	人事課長、IT課長、総務課長	物流・貿易課長、購買課長	生産製造課長、品質管理課長	技術・設計課長、技術サービス課長
職位コード	1030-1130	2030-2130	3030-3130-3230		4030-4130	5030-5130	6030-6130
3	営業係長、チーフ		会計主管係長、財務主管係長	人事主管係長、IT業務主管係長、総務主管係長、高級秘書、高級通訳	物流貿易主管係長、倉庫管理主管係長、購買主管係長	生産ライン指導員係長班長、品質管理主管係長	技術・設計エンジニア主管係長、技術サービスエンジニア主管係長
職位コード	1040-1140	2040-2140	3040-3140-3240-3241-3242		4040-4041-4140	5040-5140	6040-6140
2	営業担当アシスタント、販売員		会計担当アシスタント、出納担当	人事担当アシスタント、IT担当アシスタント、総務担当、アシスタント、通訳、受付、運転手ドライバー	物流貿易担当、倉庫管理担当、購買担当	ライン長(班長)・技術ワーカー、品質管理担当	技術担当アシスタント、技術サービス担当
職位コード	1050-1150	2050-2150	3050-3150-3250-3251-3252-3253-3254		4050-4051-4150	5050-5150	6050-6150
1	組長 ワーカー-熟練工 ワーカー-未熟練工				トラック運転手、倉庫作業員	組長、熟練工、未熟練工、検品員	
職位コード	1160				4060-4061	5060-5061-5062-5160	
70職位から33職位に集計に関して	地域別・業界別、6部門の職位別平均給与を計算するため、日系企業の現状に合わせ、一部の職位を合算した。人事系は総務と、物流は購買、製造と品質管理、技術は技術サービスと合算。集計したデータ中、技術サービス部長(6120)の職位に相当している該当者がいない。						

上図のように、

- 縦軸を社内での「偉さ」を決める「階層」
- 横軸を社内での「仕事内容」を決める「職種」
- 「階層」と「職種」のマトリクスによって決定されるのが「職位」

として定義。この「職位」を70種類・33種類に分割した上でそれぞれの給与を統計したものが、本調査報告書となっています。

## (2) 階層の定義について



組織が未整備な中小規模企業の階層を汎用化・簡素化するため、階層を区分けする基準として上記のようなマトリクスを利用して、データ提供企業様に定義しました。

### ● 縦軸 成果の属性

上方：組織成果 = 組織に対しての成果を最大化するための仕事（人を使って実現）

下方：個人成果 = 自分自身の成果を最大化するための仕事（自分自身で実現）

### ● 横軸 仕事の種類

左方：仕組みの一端・・・上部の指示に従う仕事（やり方が固定）

右方：仕事を創造・・・人にさせる仕事を考えて指示する仕事（やり方を創造）

この縦軸・横軸で区分された、I～IVの象限の役割をそれぞれ「I：Executive」「II：Manager」「III：Specialist」「IV：Operator」として4つの象限に区分。

4つに区分した中のI象限、IV象限をさらに上図のように分割し6階層を形成させ仕事内容を細分化。以下のように再定義を実施。

●IV象限 階層1：肉体労働（工場内ワーカー等）、 階層2：頭脳労働（接客対応のサービス員等）

●I象限 階層6：戦略策定（現地の意思決定者）、 階層5：戦略実行（決定を受け実行させる）

結果、以下のように最終定義を実施。

階層1：ワーカー層 階層2：サービス員・担当レベル 階層3：主管・係長クラス  
 階層4：課長クラス 階層5：部長クラス 階層6：総経理・副総経理クラス

結果として、以下のような階層の定義を行っています。

コード	6	5	4	3	2	1
階層	経営幹部 総経理 副総経理	部長	課長	係長・主管	担当 アシスタント 事務員	ワーカー サービス 操作工
主要 職責	日本本部との 連絡、 戦略の制定 と実施	業績に責任 を負い、戦略 の一部を実施	上部の意思 を部下に伝 える、チーム の職務を指 導し、チーム の目標達成	独立して職 務を行なうこ とが可能で、 個人目標の 達成を通し 組織目標に 貢献する	簡単な頭脳 労働をする、 或は指導・指 示を受ける	簡単な肉体 労働を主と する

### (3) 職位の定義について

欧米系の本格的な給与調査では、「職位」を200～300に分類し実施している事が少なくありません。しかし、本調査で対象としている、「設立4～5年目」「日系企業」「100名未満の中小規模企業」においては、組織のあり方、また、組織の作り方そのものが欧米系給与調査とは根本的に異なるという現実があります。

そこで、弊社では「日系企業の組織構成」であり、かつ「100名未満」「設立後間もない発展途上」の未整備な組織であっても対応できるよう、以下のように職位を定義し直しました。

#### ● (第1段階) 300種類近い「職位」を70にまで統合

【メリット】細かい職位設定をすれば、みたい「給与」データをピンポイントで提示できる。

【デメリット】「階層」と「職種」のマトリクスから生まれる理論上の「職位」であっても、現実には存在しない「職位」が発生。

職位毎のサンプル数が非常に少なくなってしまう、データの有効性が薄れる。

#### ● (第2段階) 70に分割した「職位」をさらに33にまで統合

【メリット】現実に即した「職位」設定となり、かつサンプル数も確保が可能。

【デメリット】大きなデメリットはないが、やはり理論上は存在しても現実には存在しない職位が発生してしまう。

#### ● (第3段階) 理論上存在しても、現実には存在しない「職位」を対象から削除

サンプルが集まらない以下の4職位を対象から削除

- ・ 購買、物流担当 副総経理（6階層）
- ・ ホワイトカラー職種（財務、人事、技術）のワーカー（1階層）

以上の3段階を経て、本調査・総合版では、次ページ以降の『70職位』『33職位』に統合しました。



# (5) 職位定義【33職位マトリクス】

## 33職位統合コード一覧表

部門	営業系グループ		管理系グループ		物流・貿易・購買グループ		製造系グループ		技術系グループ			
	営業		財務会計		人事・総務		物流・貿易・購買		製造・品管		技術・サービス	
6	経営幹部 総経理 副総経理		総経理・首席代表		1000							
	職位コード	1010	CFO・財務担当副総経理	人事総務・管理担当副総経理		工場長	技術・設計副総経理					
5	部長	営業市場部部長	財務・会計部長	人事部長、総務部長	3010	生産製造部長、品質管理部長	技術・設計部長、 技術サービス部長	5010	6010			
	職位コード	1020	2020	3020・3120	4020・4120	5020・5120	6020・6120					
4	課長	営業課長、店長	会計課長、財務課長	人事課長、IT課長、 総務課長	4030・4130	生産製造課長、品質管理課長	技術・設計課長、 技術サービス課長	5030・5130	6030・6130			
	職位コード	1030・1130	2030・2130	3030・3130・3230	4030・4130	5030・5130	6030・6130					
3	係長	営業係長、チーフ	会計主管係長、財務主管係長	人事主管係長、 IT業務主管係長、 総務主管係長、高級秘書、 高級通訳	4040・4041・4140	生産ライン指導員係長班長、 品質管理主管係長	技術・設計エンジニア主管係長、 技術サービスエンジニア主管係長					
	職位コード	1040・1140	2040・2140	3040・3140・3240・3241・3242	4040・4041・4140	5040・5140	6040・6140					
2	担当 アシスタント	営業担当アシスタント、販売員	会計担当アシスタント、 出納担当	人事担当アシスタント、 IT担当アシスタント、 総務担当、アシスタント、通訳、 受付、運転手、ドライバー	4050・4051・4150	ライン長(班長)・技術ワーカー、 品質管理担当	技術担当アシスタント、 技術サービス担当					
	職位コード	1050・1150	2050・2150	3050・3150・3250・3251・3252・ 3253・3254	4050・4051・4150	5050・5150	6050・6150					
1	組長 ワーカー-熟練工 ワーカー-未熟練工	ホールスタッフ・配送スタッフ等			4060・4061	組長、熟練工、未熟練工、 検品員						
	職位コード	1160			4060・4061	5060・5061・5062・5160						
70職位から33職位に集計に 関して												
1. 地域別・業界別、6部門の職位別平均給与を計算するため、日系企業の現状に合わせ、一部の職位を合算した。人事系は総務と、物流は購買、製造と品質管理、技術は技術サービスと合算。 2. 集計したデータ中、技術サービス部長(6120)の職位に相当している該当者がいない。												

## 2. 調査企業概要

152社 10,829名 サンプル属性

当給与調査の特長は、以下の3点。

- 上海市内の企業が全体の94%
- 100名未満規模の企業が全体の83%
- 業種(製造業、貿易・商社、サービス業)の偏りが少なく、ほぼ均衡

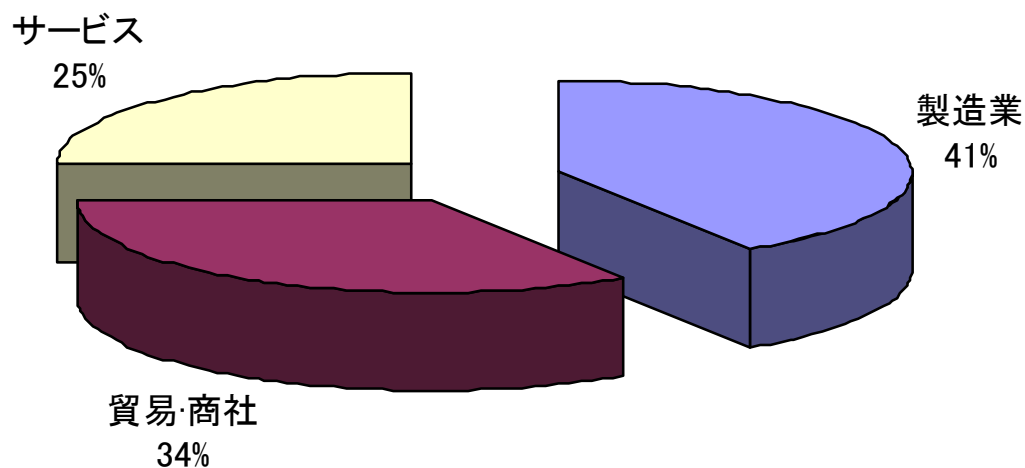
## 2. 【1】 業種別 分布状況（3業種）

参加社総数：152社（06年実績 94社）

総合人数：10,829人（06年実績 3,613人）

### 業種別

業種	製造業	貿易・商社	サービス
会社数 (社)	62	52	38
比率	41%	34%	25%



### 対2006年比

業種	製造業	貿易・商社	サービス
06年	38	41	15
対06年	163%	127%	253%

サービス業の大幅な増加は、2006年の上海進出日系企業の様相をよく表している。

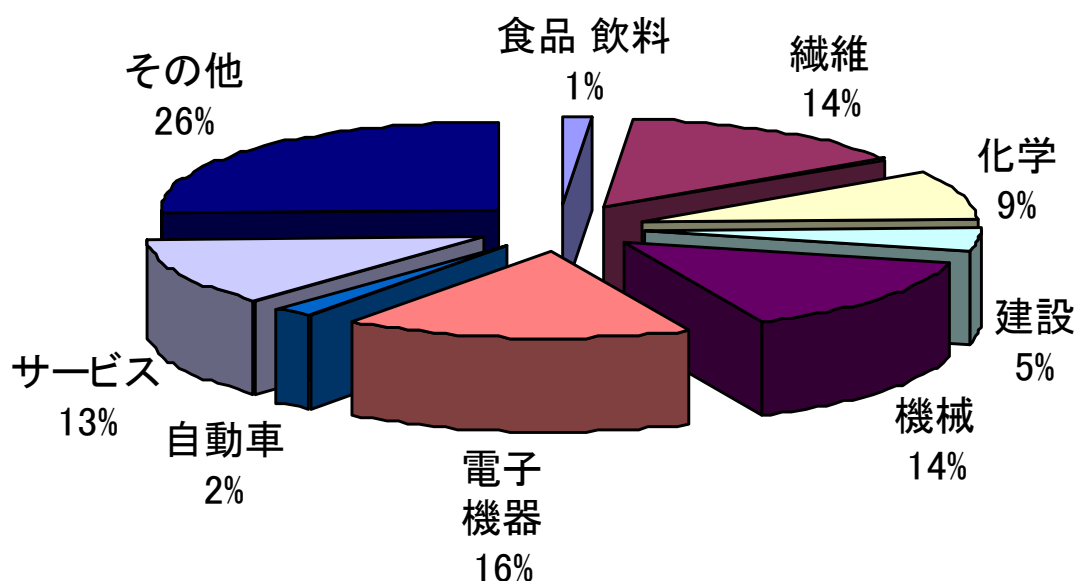
## 2. 【2】 業界別 分布状況（9業界）

参加社総数：152社（06年実績 94社）

総合人数：10,829人（06年実績 3,613人）

### 業界別

業界	食品飲料	繊維	化学	建設	機械	電子電器	自動車	サービス	その他
会社数(社)	2	22	13	7	22	25	3	19	39
比率	1%	14%	9%	5%	14%	16%	2%	13%	26%



### 対2006年比

業界	食品飲料	繊維	化学	建設	機械	電子機器	自動車	サービス	その他
06年	4	17	11	5	9	11	2	13	22
対06年	50%	129%	118%	140%	244%	227%	150%	146%	177%

業界の構成比は、「上海市」で盛んな事業展開を行っている業界とも読み取れる。

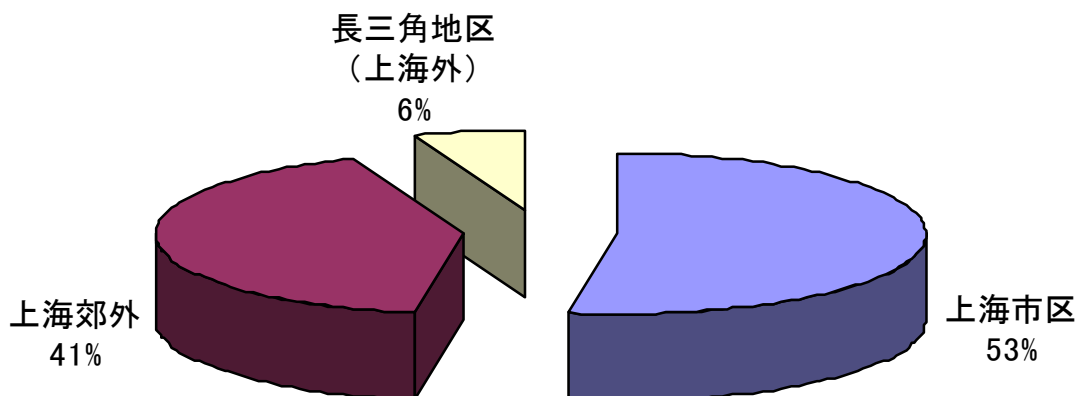
## 2. 【3】 所在地別 分布状況（3地域）

参加社総数：152社（06年実績 94社）

総合人数：10,829人（06年実績 3,613人）

### 地域別

地域	市内	郊外	長三角地区
会社数 (社)	80	63	9
比率	53%	41%	6%



※「長三角地区」とは、長江デルタ地区。  
蘇州、南通、昆山、無錫：江蘇省（8社）  
杭州：浙江省（1社）

### 対2006年比

地域	上海市区	上海郊外	長三角地区 (上海外)
06年	59	30	5
対06年	136%	210%	180%

上海市内の構成比は、前年度と同じ94%

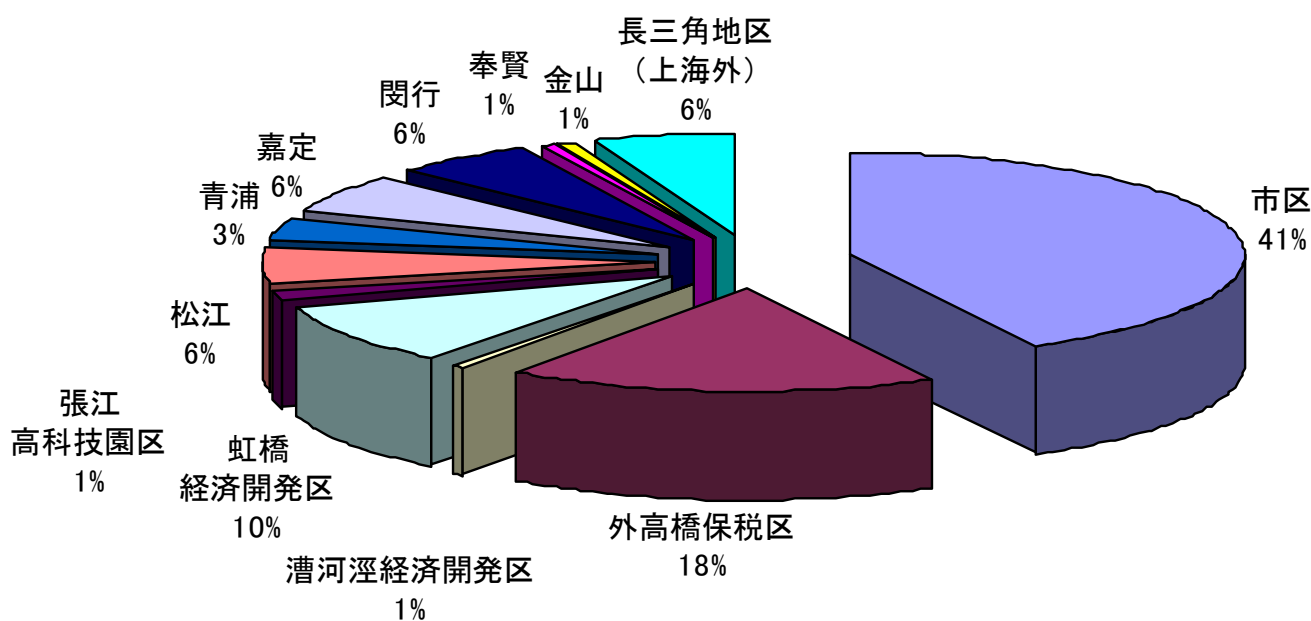
## 2. 【4】 所在地別 分布状況（12地域）

参加社総数：152社（06年実績 94社）

総合人数：10,829人（06年実績 3,613人）

### 所在地別

所在地	市区	外高橋 保税区	漕河涇 經濟開發区	虹橋 經濟開發区	張江 高科技園区	松江	青浦	嘉定	閔行	奉賢	金山	長三角 地区 (上海 外)
会社数 (社)	64	27	1	15	2	9	5	9	9	1	1	9
比率	41%	18%	1%	10%	1%	6%	3%	6%	6%	1%	1%	6%



### 対2006年比

地域	市区	外高橋 保税区	漕河涇 經濟開發区	虹橋 經濟開發区	張江 高科技園区	松江	青浦	嘉定	閔行	奉賢	金山	長三角 地区 (上海 外)
06年	45	6	1	12	1	8	4	4	6	1	1	5
対06年	142%	450%	100%	125%	200%	113%	125%	225%	150%	100%	100%	180%

外高橋保税区が大幅に増加。

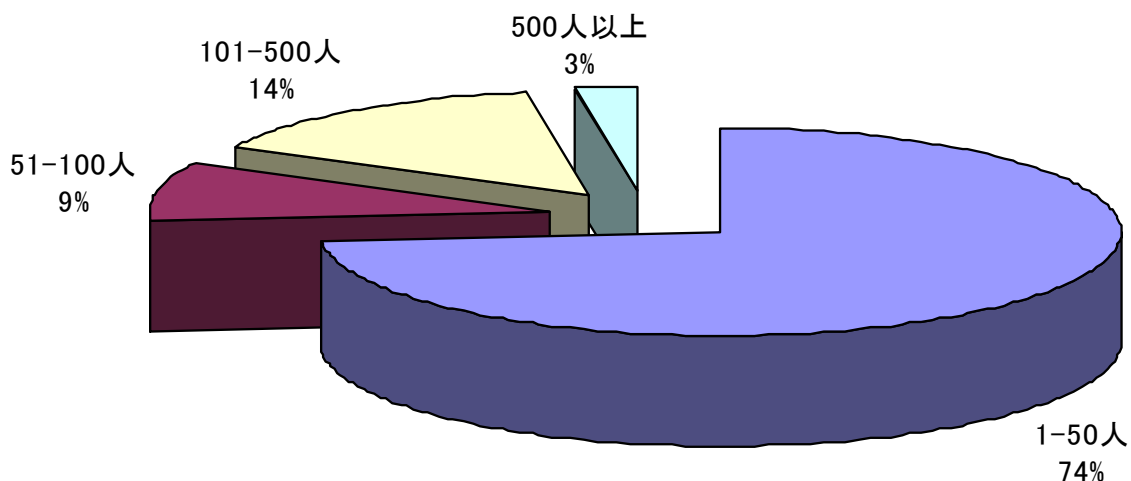
## 2. 【5】 従業員規模別 分布状況

参加社総数：152社 (06年実績 94社)

総合人数：10,829人 (06年実績 3,613人)

従業員規模別

人数 (人)	1-50人	51-100人	101-500人	501人以上
会社数 (社)	112	14	22	4
比率	74%	9%	14%	3%



### 対2006年比

人数	1-50人	51-100人	101-500人	500人以上
06年	65	14	12	3
対06年	172%	100%	183%	133%

100人以下の企業が全体の83%と大半を占める。  
設立4～5年といった企業も多く、成長過程にある段階を表す規模とも言える。

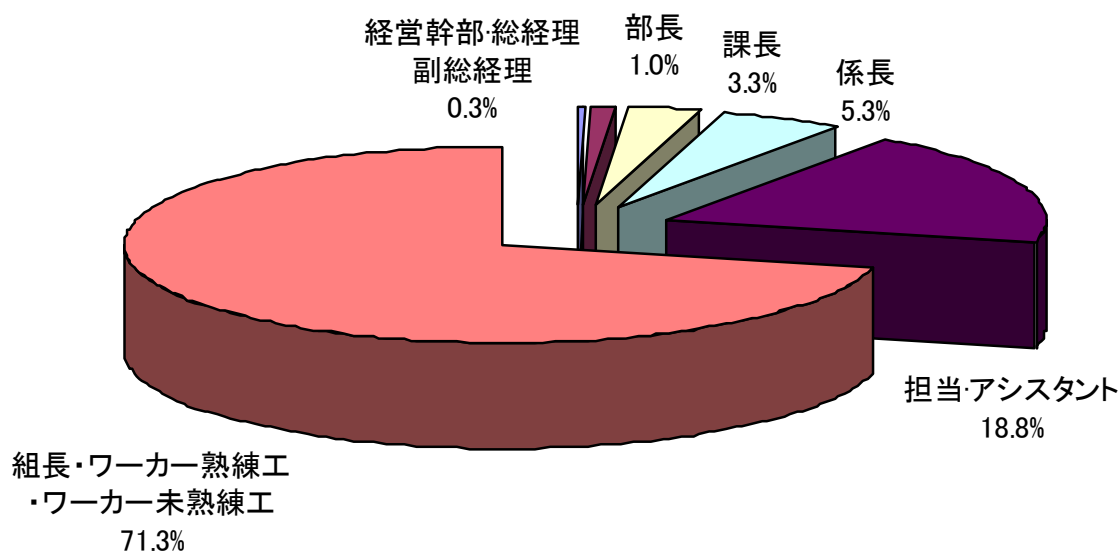
## 2. 【6】 階層別 分布状況

参加社総数：152社 (06年実績 94社)

総合人数：10,829人 (06年実績 3,613人)

### 職位別

職位	経営幹部 総経理 副総経理	部長	課長	係長	担当・アシ スタント	組長・ ワーカー 熟練工・ ワーカー 未熟練工
人数(人)	37	105	354	570	2,037	7,726
比率	0.3%	1.0%	3.3%	5.3%	18.8%	71.3%



### 対2006年比

職位	経営幹部 総経理 副総経理	部長クラス	課長クラス	係長クラス 専門職	アシスタント 事務員	ラインリーダー ワーカー サービス
06年	16	60	213	567	804	1953
対06年	250%	175%	166%	101%	253%	396%

部長以上の管理層構成比は、前年とほぼ変わらず。  
現地化が進行しているとは言えないか。

# 3. 福利(手当)待遇状況報告書

## 158社 統計資料

- 【1】 昼食手当 . . . . 10元以下/日が、全体の●●%
- 【2】 交通手当 . . . . 実費精算は、●●%。定額制が、●●%
- 【3】 出張手当 . . . . 100~150元/日が、全体の●●%
- 【4】 教育制度 . . . . 有りが、全体の●●%。内容のうち語学関連が●●%
- 【5】 慶弔見舞金 . . . . 有りが、全体の●●%
- 【6】 社員旅行 . . . . 実施している●●%の企業のうち、●●%が毎年実施。
- 【7】 会社主催会食 . . 有りが、全体の●●%
- 【8】 賞与 . . . . . 固定賞与のみ支給が、●●%
- 【9】 工会 . . . . . ●%の日系企業が既に設立済み

※ 当アンケートの実施が、2007年10月~11月の労働契約法施行前。また、07年12月末に有給休暇に関する大きな法改正がなされ、社内規定の変更を実施した会社が少なくなっている。よって、「有給休暇」、「試用期間」に関するアンケート調査結果は、当報告書内から割愛している。

# 【 福利（手当）待遇状況報告書 調査項目 】

【1】 昼食手当	有無
	支給方法
	定額手当一金額（人民币）
【2】 交通手当	有無
	支給方法・手段
	定額手当一金額（人民币）
【3】 出張手当 （中国・国内）	有無
	支給対象
	出張手当（中国・国内）－手当金額（／1日）
	出張手当（中国・国内）－宿泊料金（／1日）
【4】 教育制度	有無
	支給対象
	費用の有無
	実施形態
	教育内容
【5】 慶弔見舞金	有無
	付与名目
	給付金額（結婚）
	給付金額（出産）
	給付金額（弔意）
【6】 社員旅行	有無
	頻度（回数／年）
	予算－1人当り／年
【7】 会社主催会食	有無
	頻度（回数／年）
	予算－1人当たり／年・合計
【8】 賞与	有無（※ A）
	賞与の支給形態（※ B）
	賞与（総合：A+B）
【9】 工会	有無

### 3. 【1】 昼食手当

---

Sample

Sample

#### ■ 支給方法

Sample

#### ■ 定額手当一金額

Sample

# 4. 6階層 33職位 06年～07年給与増減比較一覧表

## ～ 総括 ～

「2006年度給与集計・33職位 中央値」と「2007年度給与集計・33職位 中央値」を比較し、対前年比を算出。

● 全体 . . . 単純平均 対前年（06年）比 ●●●.●%

● 階層別 . . . 低層（1階層・2階層）、高層（6階層）では、  
ほぼ前年並み。  
中層（3～5階層）の対前年比平均は、●●●.●%

※ 特に●階層（●長クラス）の伸びが著しい

！注意！ 提供データが2007年8月度の給与明細データであるため、  
2007年9月1日から改正・実施となった最低賃金はデータ  
に反映されていない。

※ 当報告書データでは、最低賃金 750元/月（手取）

● 職種別 . . . ●●系・●●系でほぼ前年並み。  
●●系で最も伸び率が高く、次いで●●系、●●系。

Sample

# 5. 日本語プレミアム<sup>(※)</sup> による給与格差に関する報告書

※ 日本語プレミアム＝日本語という特殊能力に対する付加価値

総サンプル数：日本語を「話せる」 953名 「話せない」 5,916名

集計データを以下の基準で抽出・分類して集計を行った。

- 日本語水準を以下の基準で設定  
A（ビジネスレベル）、B（日常会話レベル）、C（全くできない）
- 集計用紙の各人能力欄に、上記A～Cランクが明記されている企業データのみを抽出し集計。
- 集計結果を分かりやすくするため、以下2ランクに区別し集計を実施。  
A & B・・・日本語が「話せる」  
C・・・日本語が「話せない」
- 英語能力は調査対象とはしていない。

## 5. 【1】階層別 日本語能力による給与格差(平均年収)

総サンプル数：「話せる」：953名、「話せない」：5,916名

※ 現地法人・中国人ローカルスタッフのみ集計（日本人、本社採用中国人は含まない）

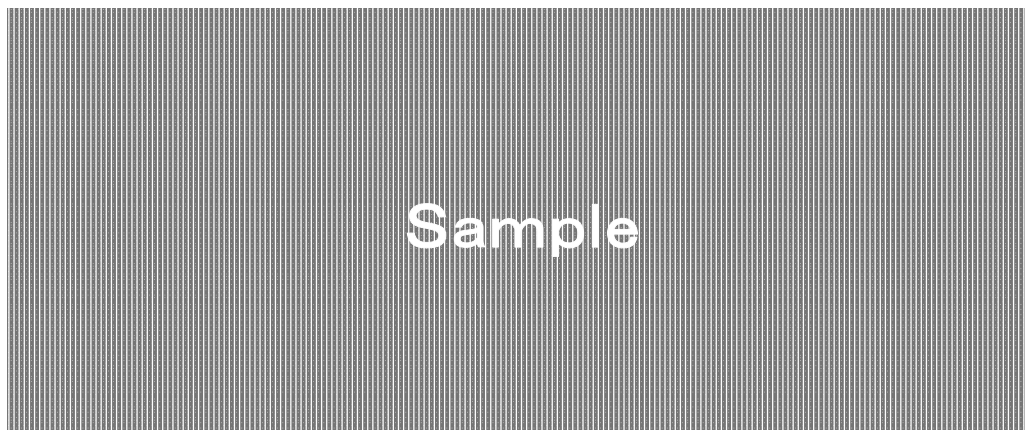
※ データ内には、毎月の標準給与と標準賞与を含んだ「中位平均年収額」。残業手当、休日出勤手当は含まない

※ 「中位平均」とは、各階層の上下10%を削除し、中位80%の平均値。

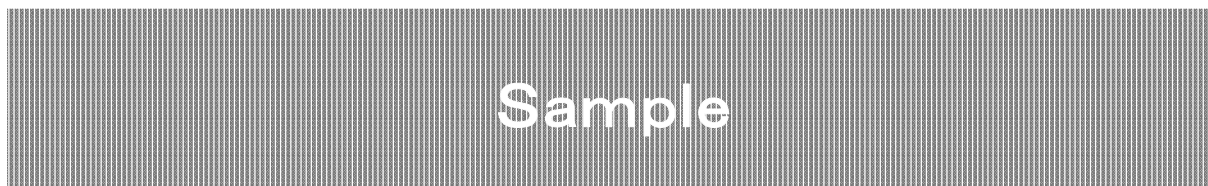
単位:人

サンプル数	階層6	階層5	階層4	階層3	階層2	階層1	合計
話せる	Sample						953
話せない	Sample						5,916

単位:RMB(年収)



### ●【階層別】日本語プレミアム（「話せる」年収－「話せない」年収）



## 5. 【2】職種別 日本語能力による給与格差(平均年収)

総サンプル数：「話せる」：953名、「話せない」：5,916名

※ 現地法人・中国人ローカルスタッフのみ集計（日本人、本社採用中国人は含まない）

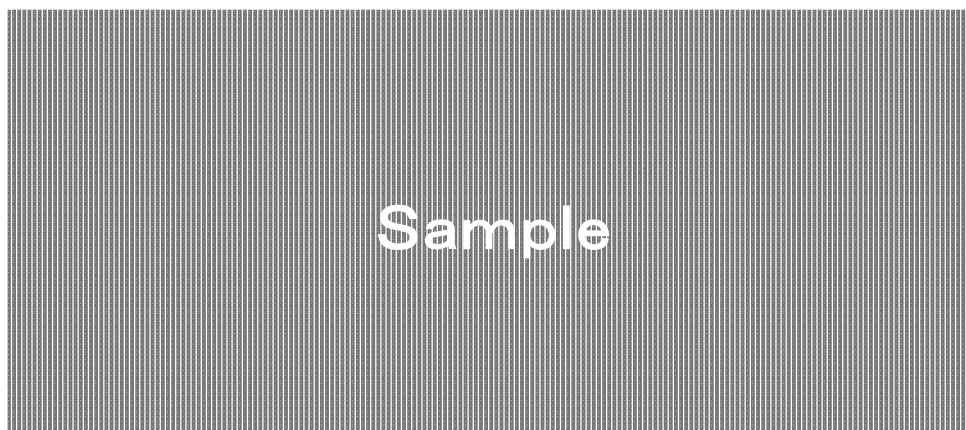
※ データ内には、毎月の標準給与と標準賞与を含んだ「中位平均年収額」。残業手当、休日出勤手当は含まない

※ 「中位平均」とは、各階層の上下10%を削除し、中位80%の平均値。

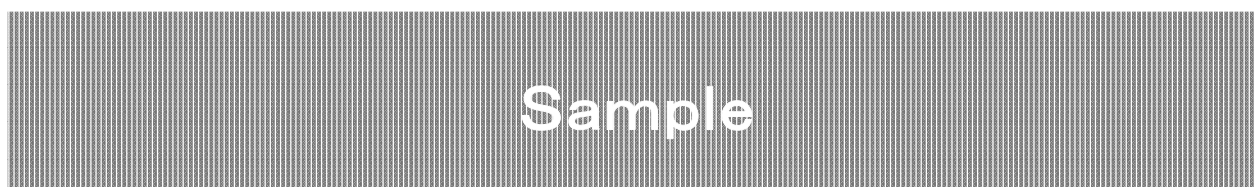
単位：人

サンプル数	営業系	財務系	人事系	購買系	製造系	技術系	合計
話せる							953
話せない							5,916

単位：RMB(年収)



### ● 【職種別】日本語プレミアム（「話せる」年収－「話せない」年収）



# 6. 給与調査報告書 2008 の読み方

## 6階層別・70職位 & 33職位 給与データ

- 給与調査報告書 表の見方
- 給与調査報告書 用語解説

## 6. 【1】 給与調査報告書 表の見方

①	番号: 1020	A
	総合(70職位)	B
	職位: 営業市場部部長	C
	企業サンプル数: 25	D
	職位サンプル数: 29	E
	平均年齢: 38.1	F
②	職務内容説明: 特定地域、又は単一製品の営業に責任を持つ。組織、事業、営業戦略を深く理解し、管轄範囲での営業戦略や人員構成を造る。幾つかの重要な顧客との関係の維持に責任を持つ。	

	③ ④ ⑤ ⑥ ⑦					⑧
	最小値	25%タイル	中央値	75%タイル	最大値	平均値※
⑨ 年度現金収入総額(額面)	59,910	140,998	166,400	210,094	425,285	189,536
⑩ 固定現金収入	57,600	139,867	166,400	204,972	425,285	183,411
⑪ 固定現金収入(手当除外)	56,550	135,930	156,000	204,972	416,885	176,553
⑫ 約定給与(年額)	52,200	117,180	137,232	192,144	361,260	159,127
⑬ 固定ボーナス	0	4,350	15,550	24,000	83,941	15,164
⑭ 手当	0	0	2,400	8,400	62,796	4,465
⑮ 変動現金収入	0	0	0	0	82,983	3,322
⑯ 変動ボーナス	0	0	0	0	82,983	3,322
⑰ インセンティブ	0	0	0	0	0	0
⑱ その他	0	0	0	0	0	0
⑲ 月給(額面)	4,630	10,415	12,450	16,212	30,805	13,820
⑳ 約定給与(月額)	4,350	9,765	11,436	16,012	30,105	13,261
㉑ 月手当	0	0	200	700	5,233	372

各用語の定義・説明は次ページを参照下さい。

※ ⑧は、当調査独自指標の「中位平均値」。ぜひ内容をご確認下さい。

## 6. 【2】 給与調査報告書 用語説明

No.	項目	定義
①	A 番号	70職位表のコード番号を参照
	B 版名	報告書の版名。総合版/地区別版/業界別版などの発行を予定
	C 職位名称	標準職位として定めた各職位(ポジション)の一般的名称・呼称
	D 企業サンプル数	サンプルを有する企業の数
	E 職位サンプル数	該当職位のサンプル数
	F 平均年齢	サンプルの平均年齢
②	職務内容説明	今回の調査にあたって日系企業で用いられている標準職位として定義した職務内容の説明
③	最小値	全サンプルの中での最小の値
④	25%タイル	下から25%に位置する値 (例)100サンプルがあった場合の下から25番目
⑤	中央値	全サンプルの中で中間に位置する値(例)100サンプルがあった場合の下から50番目
⑥	75%タイル	下から75%、上から25%に位置する値 (例)100サンプルがあった場合の下から75番目
⑦	最大値	全サンプルの中での最大の値
⑧	平均値※ (中位平均値)	飛びぬけて「高い」「安い」給与を除外するために弊社で独自設定。サンプルの上下10%を取り除いた中位80%の平均値。「中位平均値」と呼称。
⑨	年度現金収入総額 (額面)	給与と賞与と手当の年間総額(= 固定現金収入+変動現金収入)、額面給与。 ※ 4金の個人負担分 及び 個人所得税を含む
⑩	固定現金収入	固定支給の給与、賞与と手当の年間総額(= 約定給与+固定ボーナス+手当)
⑪	固定現金収入(手当除外)	固定支給の給与、賞与の年間総額(= 約定給与+固定ボーナス)
⑫	約定給与(年額)	雇用契約書に記載している給与額(額面給与)の年間総額(= ×12ヵ月分: 手当・賞与除く) 正規従業員が通常勤務するだけで、個人の業績に関わらず確実に獲得できる保証給与額。
⑬	固定ボーナス	固定年末賞与、季節賞与など賞与として固定で支給の年間総額
⑭	手当	固定支給する職務手当以外の手当の年度総額。住宅手当、交通手当、食事手当及びその他手当を含む。 <b>ただし、残業手当・休日出勤手当は含まない。</b>
⑮	変動現金収入	変動ボーナス。営業職のインセンティブなど、業績連動型で支給される固定されない月次の収入を指す。 業績と関連するインセンティブだけでなく時間外手当も含める場合もあるが、今回の調査では、時間外手当は調査対象給与には算入していない。
⑯	変動ボーナス	⑮変動現金収入の内訳。変動賞与を指すが、会社全体の好業績によって、個別ではなく会社が全従業員に対して支給する変動ボーナス。
⑰	インセンティブ	営業担当者など、個人の好業績に関連して、従業員個別に支給されるインセンティブ的獎金。 通常売上高、あるいは一定基準を上回った利益に対し一定比率で支給される場合が多い。
⑱	その他	⑯(全体)、⑰(個人)以外の要素で支給される、インセンティブ的な賞与の年間総額。
⑲	月給(額面)	月給=約定給与(月額)+月手当 ※4金の個人負担分、個人所得税含む
⑳	約定給与(月額)	約定給与(月額)=⑫約定給与(年額)÷12
㉑	月手当	月手当=⑭手当÷12

2007年 中国華東地域(上海)日系企業

# 7. 6階層 給与調査報告書 2008

- 階層 6 経営幹部
- 階層 5 部長クラス
- 階層 4 課長クラス
- 階層 3 係長クラス
- 階層 2 担当・アシスタント
- 階層 1 組長・ワーカー

70職位コード一覧表

部門	営業系グループ		管理系グループ								物流・貿易・購買グループ			製造系グループ		技術系グループ																
	営業	財務会計	人事・総務								物流・貿易・購買			製造	品質	技術	技術サービス															
6 経営幹部 総経理 副総経理	総経理・首席代表																															
	1000																															
	営業市場 副総経理	CFO・財務副総経理	人事総務・管理担当 副総経理											工場長		技術・設計 副総経理																
職位コード	1010	2010	3010											5010		6010																
5 部長	営業市場 部長	財務・会計部長	人事部長				総務部長				物流・貿易 部長	購買 部長	生産 製造 部長	品質 管理 部長	技術・ 設計 部長	技術 サービス 部長																
職位コード	1020	2020	3020	3120				4020	4120	5020	5120	6020	6120																			
4 課長	営業 課長	店長	会計 課長	財務 課長	人事課長		IT課長		総務課長			物流・貿易課長		購買 課長	生産 製造 課長	品質 管理 課長	技術・ 設計 課長	技術 サービス 課長														
職位コード	1030	1130	2030	2130	3030	3130	3230			4030	4130	5030	5130	6030	6130																	
3 係長	営業係長	チーフ	会計 主管 係長	財務 主管 係長	人事主管 係長	IT業務 主管 係長	総務 主管 係長	高級 秘書	高級 通訳			物流 貿易 主管 係長	倉庫 管理 主管 係長	購買 主管 係長	生産ライン 指導員 係長 班長	品質 管理 主管 係長	技術・ 設計 エンジニア 主管 係長	技術 サービス エンジニア 主管 係長														
職位コード	1040	1140	2040	2140	3040	3140	3240	3241	3242			4040	4041	4140	5040	5140	6040	6140														
2 担当 アシスタント	営業 担当 アシスタント	販売員	会計 担当 アシスタント	出納 担当	人事担当 アシスタント	IT担当 アシスタント	総務 担当	アシスタント	通訳	受付	運転手 ドライバ ー	物流 貿易 担当	倉庫 管理 担当	購買 担当	ライン長 (班長)・ 技術 ワーカー	品質 管理 担当	技術 担当 アシスタント	技術 サービス 担当														
職位コード	1050	1150	2050	2150	3050	3150	3250	3251	3252	3253	3254	4050	4051	4150	5050	5150	6050	6150														
1 組長	ホールスタッフ・配送スタッフ等 1160																															
ワーカー 熟練工																	トラック 運転手 4060															
ワーカー 未熟練工																																
																組長 5060	熟練工 5061		検品員 5160 未 熟練工 5062													

2007年 中国華東地域(上海)日系企業

# 8. 33職位 給与調査報告書 2008

【1】 営業系 グループ  
 ~ 【5】 技術系 グループまで

33職位統合コード一覧表

部門	営業系グループ	管理系グループ		物流・貿易・購買グループ	製造系グループ	技術系グループ	
	営業	財務会計	人事・総務	物流・貿易・購買	製造・品管	技術・技術サービス	
6	経営幹部 総経理 副総経理	総経理・首席代表					
		1000					
	営業市場副総経理	CFO・財務担当副総経理	人事総務・管理担当副総経理		工場長	技術・設計副総経理	
	職位コード	1010	2010	3010	5010	6010	
5	部長	営業市場部部长	財務・会計部長	人事部長、総務部長	物流・貿易部長、購買部長	生産製造部長、品質管理部長	技術・設計部長、 技術サービス部長
	職位コード	1020	2020	3020-3120	4020-4120	5020-5120	6020-6120
4	課長	営業課長、店長	会計課長、財務課長	人事課長、IT課長、 総務課長	物流・貿易課長、購買課長	生産製造課長、品質管理課長	技術・設計課長、 技術サービス課長
	職位コード	1030・1130	2030・2130	3030・3130・3230	4030・4130	5030・5130	6030・6130
3	係長	営業係長、チーフ	会計主管係長、財務主管係長	人事主管係長、 IT業務主管係長、 総務主管係長、高級秘書、 高級通訳	物流貿易主管係長、 倉庫管理主管係長、 購買主管係長	生産ライン指導員係長班長、 品質管理主管係長	技術・設計エンジニア主管係長、 技術サービスエンジニア主管係長
	職位コード	1040・1140	2040・2140	3040・3140・3240・3241・3242	4040・4041・4140	5040・5140	6040・6140
2	担当 アシスタント	営業担当アシスタント、販売員	会計担当アシスタント、 出納担当	人事担当アシスタント、 IT担当アシスタント、 総務担当、アシスタント、通訳、 受付、運転手ドライバー	物流貿易担当、 倉庫管理担当、 購買担当	ライン長(班長)・技術ワーカー、 品質管理担当	技術担当アシスタント、 技術サービス担当
	職位コード	1050・1150	2050・2150	3050・3150・3250・3251・3252・ 3253・3254	4050・4051・4150	5050・5150	6050・6150
1	組長 ワーカー熟練工 ワーカー未熟練工	ホルスタッフ・配送スタッフ等			トラック運転手、倉庫作業員	組長、熟練工、未熟練工、 検品員	
	職位コード	1160			4060・4061	5060・5061・5062・5160	

2007年 中国華東地域(上海)日系企業

# 9. 70職位 給与調査報告書 2008

【1】 営業系 グループ  
 ~ 【5】 技術系 グループまで

70職位コード一覧表

部門	営業系グループ		管理系グループ									物流・貿易・購買グループ			製造系グループ		技術系グループ	
	営業	財務会計	人事・総務						物流・貿易・購買			製造	品管	技術	技術サービス			
6	経営幹部 総経理 副総経理																	
	総経理・首席代表 1000																	
	営業市場副総経理	CFO・財務副総経理	人事総務・管理担当 副総経理									工場長		技術・設計副総経理				
	1010	2010	3010									5010		6010				
5	営業市場部部长		財務・会計部長		人事部長		総務部長				物流・貿易部長 購買部長		生産製造部長 品質管理部長		技術・設計部長 技術サービス部長			
	1020		2020		3020		3120				4020 4120		5020 5120		6020 6120			
4	営業課長 店長		会計課長 財務課長		人事課長		IT課長		総務課長			物流・貿易課長 購買課長		生産製造課長 品質管理課長		技術・設計課長 技術サービス課長		
	1030	1130	2030	2130	3030		3130		3230			4030 4130		5030 5130		6030 6130		
3	営業係長 チーフ		会計主管係長 財務主管係長		人事主管係長		IT業務主管係長		総務主管係長 高級秘書 高級通訳		物流貿易主管係長 倉庫管理主管係長 購買主管係長			生産ライン指導員係長 品質管理主管係長		技術・設計エンジニア主管係長 技術サービスエンジニア主管係長		
	1040 1140		2040 2140		3040		3140		3240 3241 3242		4040 4041 4140			5040 5140		6040 6140		
2	営業担当アシスタント 販売員		会計担当アシスタント 出納担当		人事担当アシスタント		IT担当アシスタント		総務担当 アシスタント 通訳 受付		運転手 ドライバー		物流貿易担当 倉庫管理担当 購買担当		ライン長(班長)・技術ワーカー		品質管理担当 技術担当アシスタント 技術サービス担当	
	1050 1150		2050 2150		3050		3150		3250 3251 3252 3253 3254		4050 4051 4150		5050 5150		6050 6150			
1	組長																	
	ワーカー 熟練工		ホールスタッフ・配送入力等 1160															
	ワーカー 未熟練工																	
												トラック運転手 4060 倉庫作業員 4061		組長 5060				
														熟練工 5061 検品員 5160				
														未熟練工 5062				

ご要望 商品	Sample	商品名	一般価格	ご注文数
<input type="checkbox"/>		2007年 中国華東地域（上海）日系企業 <b>給与調査報告書 2008 【 総合版 】</b> 6階層 70職位 & 33職位 給与全データ（冊子版）	2,000元	
<input type="checkbox"/>		2007年 中国華東地域（上海）日系企業 <b>給与調査報告書 2008 【 簡易報告書 】</b> 6階層別 単純平均給与データ（PDFファイル版） ※ データご提供企業様には無料で配布している資料です。	500元 ※ メール納品	
<input type="checkbox"/>		<b>2008年度 給与調査ご参画希望</b> 特典が盛りだくさん！給与データご提供をお願いします。 改めて弊社営業担当より詳細をご説明させていただきます。	<b>無 料</b> ※ ご訪問対応	

ご希望の商品にチェック・ご注文数をご記入の上、そのままFAXにてお送り下さい。  
※ 2007年にデータをご提供頂いた企業様は、【総合版】を700元にて販売しております。

貴社名(※必須)			
所在地(※必須)		郵便番号	
お電話(※必須)		FAX	
E-mail	@		
	発送日をお知らせしますので、電子メールをお持ちの方はご記入下さい。		
フリガナ(※必須)			
ご担当(※必須)			
業 種			

## お 知 ら せ

2007年度も給与調査を実施させていただきます。データをご提供頂いたお客様には、以下の特典をもちろんお付けしています。ぜひ上記お申込みフォームよりお知らせ下さい。

### データご提供企業様への特典

- 【特典01】簡易速報版を“無料”提供（上記500円で販売しているものです）
- 【特典02】2007・給与調査報告書（総合版）を700元でご提供（一般価格の65%OFF）
- 【特典03】自社の給与水準が一目で分かる！「給与水準レポート」を全てのデータご提供企業様に個別でご提供

※ その他、「業種別版」「地域別版」「日本語能力別版」などの販売に加え、個別カスタマイズも承っております。

お問い合わせは、いつでも [ssr2007@919myts.com.cn](mailto:ssr2007@919myts.com.cn)（小園、山田）宛まで！

ご注文・ご協力ありがとうございました。



2007年 中国華東地域（上海）日系企業

## 給与調査報告書 2008（総合版）～サンプル～

---

2008年 3月7日 第二版 発行

---

調査・発行 上海可以可邁伊茲明勝人才諮詢服務有限公司  
Shanghai Quick-Myts Mingsheng H.R. Consulting co.,ltd

2008給与調査班

上海市徐匯区虹橋路1号 港匯中心1座25楼

電話： +86 (21) 6407-1919

FAX： +86 (21) 6448-3591

URL： <http://www.919myts.com.cn/>

上海市人材紹介服務許可証号 365

お問い合わせ： [ssr2007@919myts.com.cn](mailto:ssr2007@919myts.com.cn)

---

本調査報告書の内容の一部または全部を無断で複写複製（コピー）することは、法律で認められた場合を除き、著作権者の権利侵害となります。ご使用になりたいときは、あらかじめ小社あて許諾を求めてください。

---