

平均が存在しない人件費

中国に関する統計データを分析する上で、第一に心にとめておくべきことは「平均」をどう捉えるかでしょう。なかでも人件費は「平均数値」が独り歩きしやすい項目であるといえます。

人件費の主要項目は、まず「給与」ですが、少なくとも以下の点に注意する必要があります。

投資形態別

外資系...日本では外資系企業といえば「欧米系企業で高給」の印象が強いですが、中国では欧米系、日本系、東南アジア系、その他多数の国からの投資が混在しています。外資系という枠でひとくくりにしてしまうと、平均は「あってなきが如し」ものとなります。

職種別...現地の進出企業数・業種に加え、進出計画により給与が大きく変動します。

雇用形態別...雇用形態の多様化（終身雇用、契約、外国人の現地採用）

地域別...東北・華北・華東・華南という分類だけでは投資する際の参考とはなり得ません。確かに華南には低賃金を基盤とする労働集約型の企業が集積している等の特徴はありますが、実際に投資を検討される場合は、省・市・自治区別は勿論のこと、都市別の比較が必要です。

学部・学歴別

前回の「中国大学生の就職事情」をご覧ください。

《事例》

大連市の2007年度平均給与（外資・内資混在）

年平均：28,230元 / 月平均 2,353元

市内四区とハイテク区の従業員

年平均：31,816元 / 月平均：2,651元

（2008年5月29日大連市社会保険基金管理中心発表）

2007年日本語人材・日本人現地採用の給与（大連）

人材紹介会社実績より

市内 営業職：3,000～8,000元

営業部長（課長）：5,000～10,000元

業務（事務）：2,000～4,000元

開発区 営業職：2,000～4,000元

生産管理・品質管理：2,000～4,000元

同ポジション・役職付き（部長、課長等）

：3,000～7,000元

ソフトウェアパーク

コールセンターオペレーター：3,000～8,000元

BPO・データ入力職員：2,000～4,000元

SE：5,000～10,000元

日本人現地採用

市内：6,000～12,000元程度（市内）

ソフトウェアパーク：7,000元程度～

資料提供：パソナテック大連

同社中国 URL：www.pasonatech.com.cn

開発区は製造業主体。

【最低賃金の捉え方と労働保障】

労働集約型企业にとって、最低賃金の変動は人件費に大きく影響を及ぼします。現在では、労働力を確保する際、最低賃金で人件費を抑えることは難しくなっており、各都市が発表する最低賃金に関するガイドラインでも、そのほとんどが2桁台の伸び率を参考として示しています。また、今後着目すべき規定として有休の買い取り等に言及した有給休暇制度（2008年1月1日施行）が挙げられます。

【転職防止のコスト対効果】

新卒者よりも経験者が優遇される傾向にあるため、転職防止の観点からも同業他社との比較は欠かせません。給与額の決定にあたっては、海外勤務経験や取得資格といった具体的な加算要素を考慮し、ケースごとに判断せざるを得ないでしょう。給与以外に福利厚生面での待遇を整え、他社との差別化を図るのも対応策の一つです。

中国では、「晒工資（給与晒しネット）」の存在に象徴されるように被雇用者自らが給与明細を暴露し、他者と比較することに対してためらいがないため、経営者と被雇用者双方がある程度納得できる透明度の高い人事制度と給与体系を構築することが大切です。ここで平均的な給与額にこだわると、「自分は正当に評価されていない」という不満につながり、結果として、折角の人材が流出し、人材育成コスト対効果で損失を招いてしまうこともあるようです。

中小企業が、これから中国への投資を検討する場合、人件費のみに焦点をあてると既に優位性はなくなってきました。基本的なことですが、本当に自社が必要とする人材像を描き、それに見合うコスト（人件費）をかけられるかどうか判断した上で、複数の候補地の現状把握や現地視察を行い、総合的に判断することがより一層重要になってきています。

《岡野》