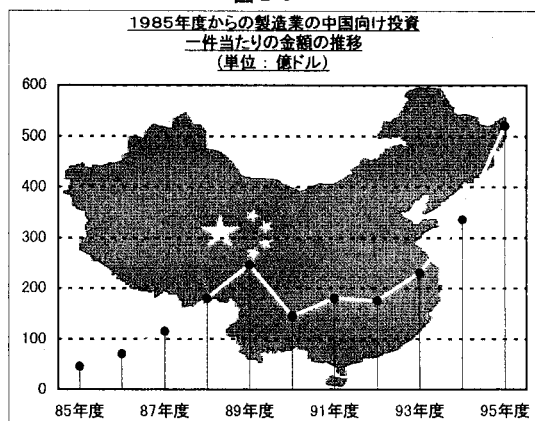


図 2-6¹²⁾

から日本企業は、できる限り技術移転と投資額を抑制するというリスク回避策を取ってきたと言える。また初期の対中投資には、中国という巨大市場の感触を確かめるとい意味合いもあっただろう。しかし残念ながら、その日本企業の経営戦略は、中国政府にとって中途半端な投資としか写らなかったようである。事実中国にとって日本との貿易額からすると、日本からの投資は極めて少ない規模のものである。中国政府の外資へ期待が、労働集約的なものから資本集約的なものへと変化するなかで、もはや、早期のコミットメントで權益を確保するという投資戦略は通用しない。将来的な採算を重視して技術移転や大規模投資を進め、中国人による中国人のための拠点作りという経営戦略を持てるのかどうか。日本企業の中国市場への取り組みは、過渡期を迎えている。

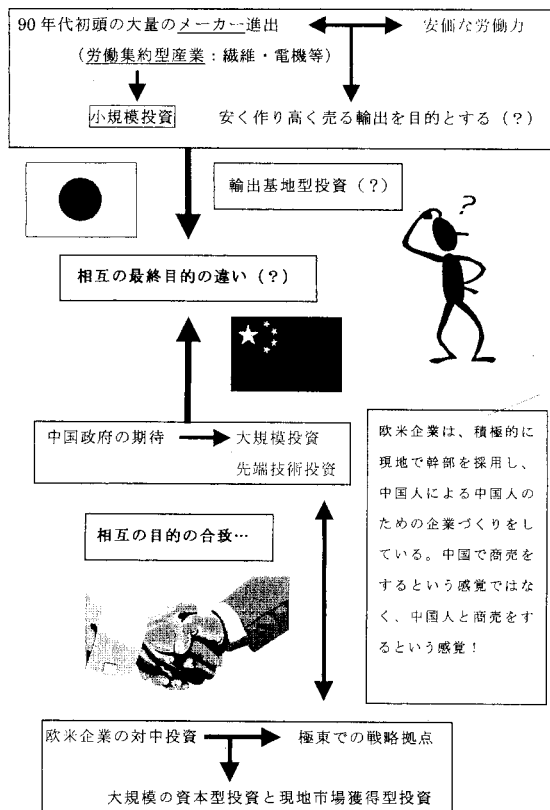
＜第3章＞ 合併企業を取り巻く環境

第2章までで対中投資の中心が工業、つまり製造業であり、外資は合併形態での進出を取ることが多いこと、また中国側も外資との合併事業によりそこから学ぶという目的を持っているということを確認した。この章では、その合併企業の現状を、それを取り巻く環境とともに考えてみることにする。

第5節 合併企業の労務管理

⑦ 賃金事情

中国の賃金事情については、合併企業にとって



は最も重要な関心の一つとなるであろう。改革・開放以来、中国の賃金水準は大幅な伸びを見せている。しかし国際間の比較をした場合には、中国の平均賃金は、ASEAN諸国よりも低く(表3-1)、またアメリカの40分の1、日本の42分の1にしか過ぎない。現時点で中国は依然として賃金水準の低い国であるという事実に変化はないと言える。

しかし注意すべき点は、外資企業の多い沿海部と中国全体の平均賃金とを比べるとかなりの違いがあるということである。中国での地域間の格差が広がっている証明であり、賃金水準の高い地域への進出を果たした外資企業にとっては、それほど安くないという印象を持つかもしれない。

国営企業では賃金は階級に基づき評価されているが、外資企業については、独自の賃金体系が認められている。合併企業の場合には、基本的には中国側合併相手との交渉により決められるが、最低賃金は国有企業の120～150%と決められている。

賃金の詳細を見ると、中国ならではのいくつかの特殊な項目が存在する。「郊外区手当」(都市中

12) 資料出所：ニッセイ基礎研究所—1997年2月号のデータをもとに作成。