

急激な賃金上昇をどうみるか



甲南大学教授 杉田俊明

中国はいま、物価高と元高と並んで賃高といわれ、特に急激な賃上げが問題だといわれている。では、中国進出する日系企業の従業員の賃金はどのぐらいなのか？ 昨年はストライキが起きて賃上げに踏み切り、3月にも賃上げ交渉に妥結した日系企業（広東省。自動車部品）の例をみてみよう。

中国における日系企業の賃金水準は、企業や業績、あるいは勤続年数や職位、さらには地域や業種などによって異なり、一

部の例をもって全体を語るのナンセンスだ。

しかし、生産現場で働く2人の一般従業員の給与明細を見ることで、少なくともその一端をのぞくことができる。

まずAさんが、基本給675元、職能給340元、皆勤手当100元、生活手当65元、住宅手当250元、通勤手当80元で、計1510元（約1万9700円）となる。そして、控除は養老保険132元、医療保険41元、住宅公共積立金126元、工会費5元。手取額は

1206元となる。

ちなみに、Aさんの家賃は月250元、食費は300元、通信費は100元、日用品は100元というので、他に使える金は約456元だという。

対してBさんは、基本給729元、職能給370元、皆勤手当100元、生活手当65元、住宅手当250元、通勤手当80元、休日出勤手当303.17元、深夜出勤手当76.38元、その他25.26元、この合計は1998.81元（約2万6000万円）だという。そして控

除の医療保険41.4元、住宅公共積立金145.04元などを差し引いた手取額は1667.37元だ。

この月の休日出勤は24時間、深夜出勤は6回で、明細にある給与額はBさんにとっては「中の上」。多い月は1700元あまり、通常は1400元ぐらい、少ない時は1200元だからだ。

ちなみに、これらは中国の新聞にも掲載された昨年5月までのもので、従業員たちはこの内

容に不満をもち、賃上げを求めたストライキを起こしたのだ。当該企業は翌6月、モデルケースで一気に月500元、今年3月はさらに月611元と、2度にわたる大幅賃上げを行った。

これらの給与額、つまり人件費として「高くなった」とみるか、「まだ安い」とみるか、は経営者の判断だ。ただ、日本だけではなく、現地からの視点、アジアを含むグローバルな視点でもものをみて、従業員の処遇と生産性を考えながら、経営のあり方を検討すべきだ。

