

CHINA

日本企業のグローバル化と密接にかかわる 中国人ホワイトカラーの賃金の高騰



中 国のホワイトカラーの賃金が高騰している。筆者のヒアリングによれば、上海の日系企業におけるマネジャー（課長）クラスの年収は、営業職で日本円150万～200万円（手取り、以下同）程度。勤務経験数年の若手社員で100万～140万円である。財務・経理の場合、マネジャークラスで200万～300万円、若手社員で120万～180万円といったところだ。

上海市統計局によれば、同市の2007年の平均年収の対前年比伸び率は17.4%。仮に年率15%で所得が伸び続けると、5年で2倍になる。とすれば2012年には上海の課長級社員の平均年収は400万～500万円に達する計算だ。加えて人民元は過去3年間に対ドルで約15%切り上がった。上昇ペースは加速しているから、このままの流れが続くならば外国企業にとっての賃金上昇圧力は一段と激しくなる。すでに勤続10年以上の部長級なら手取り年収600万円を超える人は珍しくない。部分的にだが、日本国内との賃金差は急速に縮まっている。

その背景には、日系企業の中国事業の性格が大きく転換している現状がある。従来、中国の日系企業は、事業部傘下の一工場が中国に移転したものが少なかった。そこではホワイトカラーに要求される高度な業務は少なく、人数も限られていた。しかし中国社会の富裕化に伴い、中国国内市場の重要度が増大。営業部門の強化やマーケティング、広報宣伝などの機能も求められ始めた。また国内市場に合った製品開発など研究開発業務も中国現法に移管する動きが急だ。さらに中国事業を統括するホールディングカンパニーの設立ラッシュで、事業企画や財務、人事などのスタッフ機能も重視され始めた。こうした職種は一人前になるには長い経験が必要だが、社会主義計画経済から市場経済に本格的に移行して日が浅い中国では、これらの人材が十分に育っていない。日本語力が必要となればなおさらだ。賃金を上げて人も採れないとの声が強いの、そうした人材そのものがマーケットにほとんど存在していないからである。

このように中国のホワイトカラーの賃金高騰は、日本企業のグローバル化と密接にかかわっている。いまや賃金も国際市況商品になったと言ってもいい。すでに香港では、英語がうまく専門能力も高い香港人マネジャーのほうが日本人駐在員より賃金が高い現象はごく普通のことだ。中国のマネジャー層が日本人より市場価値があるとすれば、上海もそうなる日は意外と近いかもしれない。

田中 信彦

Nobuhiko Tanaka / 1988年から中国経済および日系企業のマネジメントなどの領域でジャーナリストとして活躍。上海を拠点にコンサルタントとして経営の第一線でも活動。亜細亜大学大学院アジア国際経営戦略研究科非常勤講師。ワークス研究所客員研究員。著書に「日本人が知らない「普通の中国人」の私的事情」（講談社）などがある。

NORTH AMERICA

米国流の経営に関する、ミンツバーグの見解 「米国流の経営は道を誤った」

米 国流の経営は道を誤った——ヘンリー・ミンツバーグはそう考える。

米国企業は、リストラ、合併、戦略シフトなどの苦痛を伴う変革を繰り返す。仕方がない、経済の変化に対応するしかないのだから、と人は言う。しかしミンツバーグは問いかける。「激しい浮き沈みが生ずる原因は、経済そのものにあるのか、それとも一貫しない経営方法にあるのか」。

カナダで屈指の学者、ミンツバーグはマギル大学経営学部教授で、『「戦略計画」 創造的破壊の時代』『MBAが会社を滅ぼす』などの名著を著した。彼は、米国の大きな問題は、組織に関する思慮深い見解が経済学的思考に押しやられてしまったことだ、と考える。経済学では、人間は自分の富を最大化しようとする単なる経済主体であると捉えられる。人間は「文化」、「尊厳」、「共通」の目的などの概念とは無縁の存在と見なされるのだ。

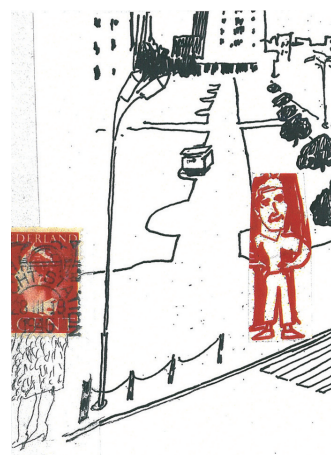
「経済学は人間を売買の対象となる資源としか見ていない」、と彼は言う。「企業と個人の間の忠誠心が論じられる余地はない。大体『人的資源 (human resources)』という用語は誤りだ。私たちは資源ではない。人間なのだ」。

ミンツバーグの思想は、道徳と実利の2つの観点の絶妙なバランスに立脚する。彼から見れば、米国流経営思想は人間を不当に扱うだけでなく、組織の非効率や経済的損失を招いている。さらに、組織の目的を良い製品や良い仕事を生み出したり、地域の中核を担ったりすることではなく、専ら株主の富を増やすことである、と定義してしまっている。これに対し彼は、「米国ではこの数十年、大した貢献をしていない人たちが資源の略奪をしてきた」と考える。

米国での経営姿勢に変化は見られるのか。ミンツバーグは悲観的だ。「米国は行き詰まっている。重大な危機でもなければ、何も変わらないだろう。その危機は、迫っていると思うが」。

2006年の論文「生産性がいかに米国企業を駄目にしたか (How Productivity Killed American Enterprise)」の中で彼は、米国企業は内部から腐敗しつつあり、経済は崩壊の危機に瀕していると論じている。

米国で経済崩壊が起これば、米国の経営方法に対する世界的な高い関心が薄れていき、カナダ、欧州、そして日本で、これまで米国流資本主義に抵抗してきた人たちが次世代の経営思想の担い手となるかもしれない。



デイヴィッド・クリールマン

David Creelman / ウェスタンオンタリオ大学でMBA取得。HR情報サイト「HR.com」のナレッジマネジャーを務めた後、クリールマン・リサーチを設立、CEOに就任。人的資本管理について研究、調査、執筆、コンサルティングに携わる。米国、カナダ、欧州のコンサルタントや研究機関を顧客に持つ。