



『 ぱんだより 』

※パンダからのお便りという意味で「ぱんだより」と名付けました。
 スパークスのアジア地域における情報発信レポート

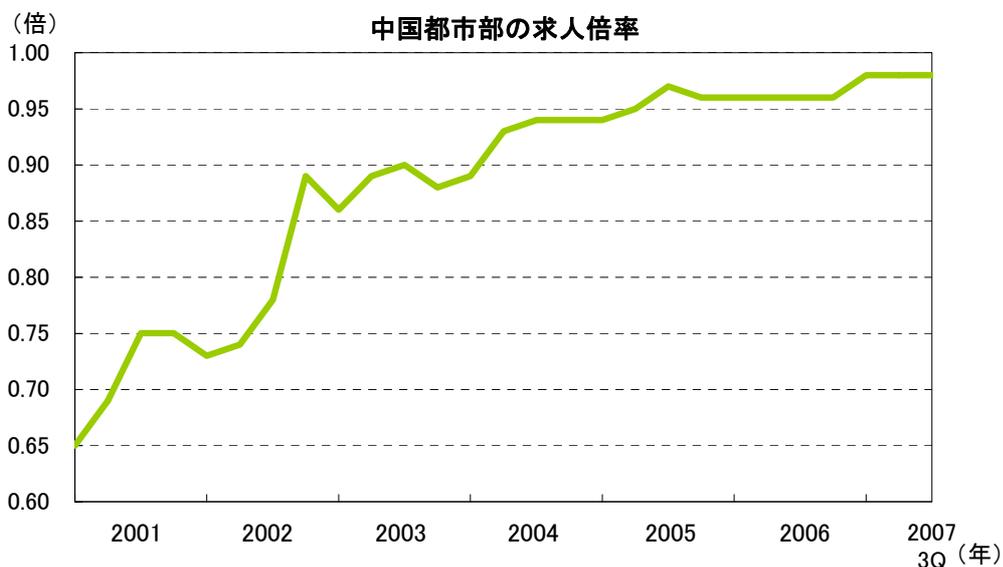
第1号(2007年12月21日)「中国賃金上昇」



中国の賃金上昇

「世界の工場」として躍進を続け、急成長を遂げる中国に今、ひっそりと影が忍び寄っています。世界一の人口を抱える中国はこれまで安価で豊富な労働力を武器に、製造業等を中心とする労働集約型産業によって経済成長を続けてきました。安価な労働コストによって価格競争力に優位性を持つ中国は、海外への輸出を通じて高い経済成長を遂げてきました。しかし、その中国は今、賃上げによる労働コストの上昇という問題に直面しています。

下記のグラフは中国労働社会保障部が発表した中国都市部の求人倍率の推移を表したものです。近年求人倍率は上昇傾向にあり、2007年第3四半期は0.98倍に到達しています。求人倍率は求人数を求職者数で割ることで算出されますので、求人倍率が上昇しているということは、それだけ求人数(企業側)が増加傾向にある、あるいは求職者数(労働者側)が減少傾向にあることを指します。つまりは労働市場が逼迫気味であることを意味します。



※中国都市部は華北・華東・東北・中南・西南・西北、6つの地域の合計102都市
 出所: 中国労働社会保障部(2007年9月末現在)



本資料は、スパークス・アセット・マネジメントが情報提供のみを目的として作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。また特定の有価証券の取引を勧誘する目的で提供されるものではありません。スパークス・アセット・マネジメントとその関連会社は、本資料に含まれた数値、情報、意見、その他の記述の正確性、完全性、妥当性等を保証するものではなく、当該数値、情報、意見、その他の記述を使用した、またはこれらに依拠したことに基づく損害、損失または結果についてもなんら補償するものではありません。ここに記載された内容は、資料作成時点のものであり、今後予告することなしに変更されることもあります。また、過去の実績に関する数値等は、将来の結果をお約束するものではありません。この資料の著作権はスパークス・アセット・マネジメントに属し、その目的を問わず書面による承諾を得ることなく引用または複製することを禁じます。



『 ぱんだより 』

スパークスのアジア地域における情報発信レポート

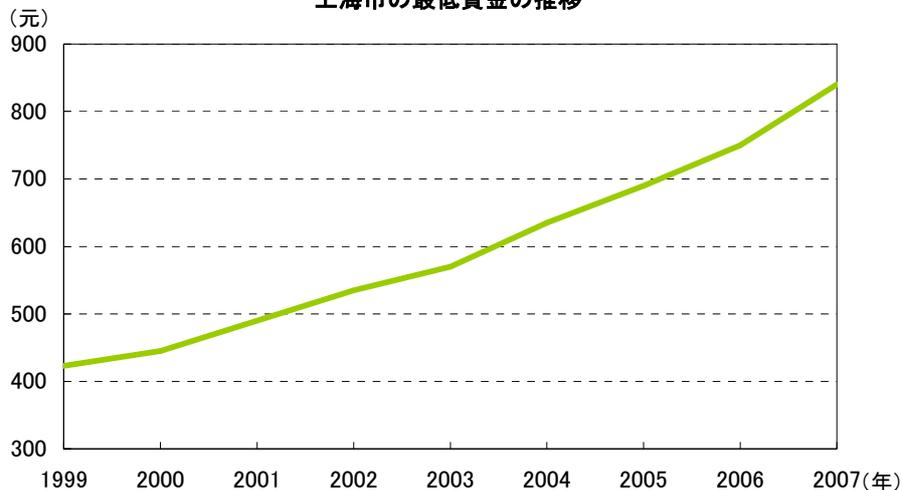


中国国内には現在様々な外資系企業が進出し、国内企業も勢力を増す中、真の意味での労働力、つまり技術や経験を持つ熟練した労働者を確保するために企業間での競争が激しさを増しています。そこで各企業が有能な労働者を確保するために取る方法が、賃金のアップです。上海市労働社会保障局が8月に発表した2007年の上海市最低賃金は月額840元、日本円にして約12,800円(12月17日のレートで換算)ですが、2002年当時はわずか535元ですから、この5年間で約57%も上昇していることとなります。

企業間で労働力を確保するための競争が激化すればするほど賃金アップに拍車がかかり、労働力の奪い合いが発生します。とある工場の労働者が丸ごと他社へ引き抜かれるという事態も起こりえます。この賃金上昇という問題は、調和の取れた社会構築を行うための行政指導による側面と、市場の競争原理による側面から考えられますが、労働力が流動化し、労働コストが上昇傾向にある今、市場の競争原理が大きく働いていることによる要因が非常に大きくなっています。

行政指導に関連して言えば、就業条件の改善が賃金アップに大きく起因しています。6月29日に全国人民代表大会(全人会)が採択した労働契約法は労働者の権利保護を強化するもので、2008年1月より施行されます。労働者としての権利が保護されることで、賃金アップを要求する権利も与えられることとなりますから、当然賃金の上昇圧力は高まることとなります。さらに拍車をかけるように、中国では消費者物価指数が4ヶ月連続で前年比6%台をつけ(2007年11月末現在)、インフレ懸念が強まっていますので、それに見合う形で賃金上昇の圧力も増すことになるでしょう。

上海市の最低賃金の推移



出所: 上海市労働社会保障局、JETRO
 ※2007年は8月現在の数値



本資料は、スパークス・アセット・マネジメントが情報提供のみを目的として作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。また特定の有価証券の取引を勧誘する目的で提供されるものではありません。スパークス・アセット・マネジメントとその関連会社は、本資料に含まれた数値、情報、意見、その他の記述の正確性、完全性、妥当性等を保証するものではなく、当該数値、情報、意見、その他の記述を使用した、またはこれらに依拠したことに基づく損害、損失または結果についてもなんら補償するものではありません。ここに記載された内容は、資料作成時点のものであり、今後予告することなしに変更されることもあります。また、過去の実績に関する数値等は、将来の結果をお約束するものではありません。この資料の著作権はスパークス・アセット・マネジメントに属し、その目的を問わず書面による承諾を得ることなく引用または複製することを禁じます。



『 ぱんだより 』

スパークスのアジア地域における情報発信レポート



この労働力不足による賃金上昇という問題に直面することで、これまで豊富なマンパワーと安価な労働コストを売りに「世界の工場」としての地位を確立してきた中国の経済成長モデルは転機を迎えるものと思われます。ですがこれはもちろん中国国内だけの問題ではありません。中国に進出し、多数の現地労働者を採用している日本企業にとっても同様です。これまで比較的高賃金を出し、自社でオペレーションを取ってきたものの、いつの間にか最低賃金に追いつかれてしまい、これから賃上げせざるを得なくなった企業などが出てきています。



出所：中国国際金融公司(2006年9月末現在)

中国国際金融公司(CICC)のデータによると、近年中国での単位労働コスト(サービス・モノを生み出すのに必要な労働費用)は低い水準にあります。単位労働コストは賃金を労働生産性(従業員一人当たりどれだけ付加価値を生み出しているか)で割ることで算出されます。賃金は上昇傾向にありますので、この単位労働コストの上昇は、労働生産性も同時に上昇しているという説明が付きまします。

したがって、これまで中国の経済発展は比較的付加価値の低い労働集約型産業中心でしたが、一方で労働生産性を高める努力が行われてきていると考えることができます。実際に高付加価値産業の多いインドと比べると、中国の労働生産性はまだまだ低いです。今後も技術の高度化を図り、競争力を高めることで、どこまでこの労働生産性を向上させられるかが企業の、はたまた中国経済の今後の発展を左右します。中国に今、ターニング・ポイントが訪れようとしているのです。

※単位労働コスト＝賃金/労働生産性



本資料は、スパークス・アセット・マネジメントが情報提供のみを目的として作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。また特定の有価証券の取引を勧誘する目的で提供されるものではありません。スパークス・アセット・マネジメントとその関連会社は、本資料に含まれた数値、情報、意見、その他の記述の正確性、完全性、妥当性等を保証するものではなく、当該数値、情報、意見、その他の記述を使用した、またはこれらに依拠したことに基づく損害、損失または結果についてもなんら補償するものではありません。ここに記載された内容は、資料作成時点のものであり、今後予告することなしに変更されることもあります。また、過去の実績に関する数値等は、将来の結果をお約束するものではありません。この資料の著作権はスパークス・アセット・マネジメントに属し、その目的を問わず書面による承諾を得ることなく引用または複製することを禁じます。