

中国進出外資企業の選択肢—人件費上昇への対応

(大和総研 常務理事 金森俊樹)

1990年代から、日系企業も含め多くの外資企業が、無尽蔵とも思われた安価な労働力を求め、沿海部を中心に積極的に中国に進出してきた。外資企業の進出は、特に、香港返還（1997年）、WTO加盟（2001年）の前後で著しい。日系企業については、特に最近の円の急上昇を受け、製造業を中心に中国も含めた海外への製造拠点移転の動きが加速している。しかし他方で中国においては、進出の最も大きなメリットと見られてきた安価な労働コストには変化が見られてきている。とりわけ昨年来、華南地域を含めあちこちの地域で賃上げを求めた労働争議が多発する一方、従来のように、内陸部からの安価な出稼ぎ労働者を簡単に雇用できない状況になってきており、安価な労働力だけを求めて中国に進出するという時代ではなくなっていることは明らかだ。

(上昇著しい最低賃金、製造業賃金支払い急増)

現在の中国の最低賃金制度は、1993年労働部の「企業最低工資規定」、およびそれを改正した2004年労働・社会保障部の「最低工資規定」が基礎になっており、具体的な水準は各省、自治区、直轄市が、低所得層の消費額や最低必要栄養摂取量から計算される食品支出額などを基にした比重法、エンゲル係数法等の方式により決定している。労働・社会保障部によると、2010年最低賃金の平均上昇率は22.8%、月最低賃金の最高は上海の1,120元（約1万5千円）、時間当たりでは北京の11元である。2011年に入ってから、北京960元から1,160元、上海1,120元から1,280元、天津920元から1,160元、広州1,100元から1,300元、深圳1,100元から1,320元と15-25%程度の上昇が続いている。内陸部は、水準こそなお沿海部より低い、沿海部以上の大幅な調整になっている。たとえば重慶は680元から870元と約28%の上昇である、最低賃金を超える賃金をすでに支払っている企業が多く、これによって直ちになんらかの影響が生じることにはならないが、実際の賃金支払いも、国家统计局発表の製造業平均賃金実績（年ベース）を見ると、2003年12,671元から2009年26,810元と、6年間で80%以上（年平均15%）の伸びを示している。

城鎮単位製造業平均賃金

	金額 (万元)	伸び率 (%)
2003	12,671	—
2004	14,251	12.5
2005	15,934	11.8
2006	18,225	14.4
2007	21,144	16.0
2008	24,404	15.4
2009	26,810	9.9

(資料) 中国国家统计局

(上昇にはマクロ要因、人口要因および政策要因の3つがある)

上昇の要因としては、マクロ要因、人口要因、および政策要因の3つを指摘することができる。マクロ要因としては、これまで、工業化の初期段階で、余剰労働力を抱えた農業部門から工業部門へ安価な労働力が移転され、低賃金労働力が供給されてきたが、急速な経済成長、工業化の進展に伴い、農業部門の余剰労働力が底をつき、労働需給が逼迫、賃金が上がり始めてきたことである。いわゆるルイス転換点を迎えている(少なくとも迎えつつある)という認識が一般的になってきている。第二に、このルイス転換点をもたらしているもうひとつの要因が人口面での変化だ。2011年4月末に発表された第6次人口普查(日本の国勢調査にあたる)によると、総人口は13.4億人(2000年前回調査比、年平均0.57%増)、1990-2000年の年平均伸び率は1.07%であり、人口増加率の鈍化が顕著となった。また、60歳以上人口比率は13.3%、65歳以上の比率は8.9%で、各々2000年比2.9%ポイント、1.9%ポイント上昇し、高齢化が進んでいることも明らかとなった。今後についても、現行の人口政策が変わらないとすると、高齢化と少子化が深刻な問題になり、2030年頃から、生産労働力は10年毎に1億人ずつ減少、65歳以上の人口比率は2050年には約28%にまで上昇すると予想されている。第三の政策要因は、12次5ヵ年計画で成長モデルを輸出・投資主導から内需、特に消費主導に転換しようとしているが、消費拡大のネックになっているのは、マクロ的に見て、労働者報酬のGDPに占める比率が傾向的に低下してきていることにあり、政府としてもこれを引き上げていく必要を感じていることである。上記、最低賃金のたび重なる引き上げもその一環と言える。また、2008年から施行されている「労働合同(契約)法」の影響も大きい。同法は、試用期間の制限や、期限付雇用を一定の条件下では無期限雇用へ移行させること等を企業に義務付けており、間接的に労働コストを上げる要因になっている。

労働者報酬・企業利潤の対 GDP 比 (%)

年	労働者報酬	企業利潤
1995	51.4	23.3
2000	48.7	21.9
2005	41.4	29.6
2006	40.6	30.7
2007	39.7	31.3

(資料)「迈向全面小康新的 10 年」国务院发展研究中心 2010

(上昇圧力は今後加速)

上記 3 つの要因が、今後引き続き賃金コスト上昇圧力になっていくことは、ほぼ間違いない。12 次 5 カ年計画では、計画期間中 (2011-15 年) の実質 GDP 成長率を 7%程度とし、経済発展と同程度の収入の伸びを確保し、発展の果実が一般に行き渡るようにすることを唱っている。ある試算によれば、仮に賃金が名目 GDP と同じ比率で上昇し、現在の労働報酬の対 GDP 比 40%が維持されたとしても、2010 年代末には、企業の労働コストは現在の約 3 倍以上になるが (China Economic Review, CER 5 月)、実際にはそれ以上になる可能性が高い。計画では実質 GDP 7%程度の成長目標を掲げているが、中国当局は雇用等への影響を考え、これまでのように 8%以上の成長は確保しようとする可能性が高く、またインフレ率としては 3-4%程度を許容範囲としている節がある。そうすると、少なくとも 12%程度の賃金上昇となり、仮に人民元相場が、カレンシー・バスケット移行後の年平均 5-6%の上昇をなお続けるとすると、外資企業からすれば、ドルベースでは実質 17-18%程度の労働コスト上昇ということになる。その場合、単純計算すれば、2010 年代後半には、たとえばメキシコを上回り、10 年余りで台湾と同程度になる (CER)。

7 月 10 日付新華通信報道によれば、全国ベースの 12 次 5 カ年計画に対応した労働・社会保障部は人的資源・社会保障事業の 5 カ年計画要綱を発表し、その中で、最低賃金水準の年平均伸び率見込みを初めて導入し、計画期間中の伸びを年平均 13%としている。また同部関係筋の話として、13%は控えめの数値で、15%を超える可能性もあるとし、これは、5 年で最低賃金水準が倍増することを意味するとしている。

(中国進出外資企業の戦略)

賃金水準の高い沿海部に進出している外国企業の対応策として、どのような選択肢があり得るのか。第一の選択肢は、本国に引き揚げることだが、これはたとえば米国にしても日本にしても、国内の賃金水準はなお中国よりはるかに高く、多くの企業にとって現実的な選択肢になり得ない。上記 CER 推計では、仮に現在の人民元相場の上昇等がしばらく続いても、2020 年代半ばでなお中国の賃金水準は米国の 3 分の 1 程度である。第二は、ベトナム、カンボジア、バングラデシュ等、もっと賃金の低い他のアジア諸国に生産拠点を移すことである（製造業一般工職の月平均賃金は、上海や広州に比し、ベトナムやカンボジアは 3 分の 1、バングラデシュは 6 分の 1 程度）。こうした動きは、米系や日系企業の一部にも、すでに見られてきている（注 1）。しかし、ベトナム等、インフレ傾向が著しい国が多くなっている他、そもそも賃金水準は、進出にあたっての、重要ではあるがひとつの変数にすぎない。労働生産性、周辺のインフラ整備、産業チェーンの状況、さらには地政学的リスクなど総合的に考えて、どの程度他の地域に移転・分散させていくことが適当なのかどうか、慎重に考える必要がある。第三の選択肢は、沿海部から、なお相対的に賃金の低い中国内陸部に移転することである。こうした動きもすでに見られてきており、内陸部に移転した結果、大幅なコスト削減が図られた事例も伝えられている（成都の Intel、河南省の Foxconn など、ただし両者ともベトナムにも進出し、上記第二の選択肢を併用）。しかし、内陸部の賃金は水準的にはなお低いものの、上昇率は沿海部以上に高く、いずれ沿海部との格差が縮小してくることが予想され、そうすると、外資企業にとって抜本的な対応策にはなりにくい。もうひとつの選択肢は、引き続き沿海部に留まると同時に、現地でのコスト削減に取り組むことである。たとえば、生産設備の更新による機械への代替、生産プロセスの効率化、在庫管理見直しによる手持ち在庫の圧縮などによって、労働コストの上昇分をできるだけ吸収することで、こうした動きも日系企業も含め、進出外資企業の多くに見られている。

アジアの都市賃金コスト比較（2011 年 1-2 月、ドル月額）

	広州（中国）	ホーチミン（ベトナム）	プノンペン（カンボジア）	ダッカ（バングラデシュ）	ジャカルタ（インドネシア）	ムンバイ（インド）
製造業一般工職	281	114	101	54	186	306
非製造業一般職	385	379	225	351	307	621

（資料）ジェトロ調査より抜粋

元来、企業がどこに進出するかを規定する要因としては、おおむね、①賃金に代表される労働コスト、②労働力の質・生産性、③インフラ整備の状況、④市場の潜在成長力、⑤法規制等制度の自由度・安定性、⑥地政学的リスクの程度、⑦ホスト国の外資誘致に対する考え方が挙げられる。現状、中国進出外資企業の多くは、①の利点が少なくなってくるとしても、本国に比べればなお大きく、その他の要因、特に④の魅力から、しばらくは、コスト削減努力を続けながら、内陸部も含め中国に留まる戦略と見られる。

中長期的な対応は、各企業が自らのポジションにも照らして、これら要因をどう評価していくかということになり、解は一様ではないだろう。その際、⑤、⑥の政治的要因（日系企業では、昨年の尖閣諸島沖事件でにわかに注目された）や制度の安定性といった要因（制度が突然変わる、規則の解釈が一定でないといった点は、従来から、日系のみならず台湾系等外資企業が一様に指摘している）を別にすると、まず②については、一概にどこが優れているとは言い難く、実際、進出企業からも様々な評価が聞こえてくる。業種、職種、具体的にどのような労働を求めているのか、さらには国民性や教育・職業訓練体制などまで視野に入れて考える必要がある。⑦については、従来、中国は成長促進・技術導入といった観点から、ほぼ無条件で外資導入に積極的であったが、2010年4月に、国内産業政策に合わせて最先端のハイテク産業や環境関連産業等を選択的に誘致し、また地理的には内陸部への進出を税制面で優遇する方針を出している。さらに12次5ヵ年計画では、金融、物流、教育、医療、スポーツなどのサービス部門の開放を進めるとしており、基本的に外資導入を積極的に行っていくことに変わりはないものの、従来以上に選択的になってくることが予想され、それによって業種、また進出地域がどこかによって、コスト面にも影響が出てくることに留意する必要がある。また、中国当局は、従来に比し、外資企業が輸出基地として中国に進出してくることより、中国の国内消費市場をにらんで進出してくることにより大きな関心を有しているのではないかと思われることにも留意する必要がある（注2）。

さらに、企業、業種によって、労働集約の程度、人件費比率がどの程度なのか、それはどの程度改善が見込めるのか、製造業の場合、原材料の現地調達への振替がどの程度可能か、進出先でのサプライチェーンがどの程度確立しているのか、あるいは変更可能なのか、これにも関連するが、そもそも当該企業がサプライチェーンのどういったところに位置しているのか、製品の中国市場への販売を考えている場合、中国経済の発展段階、消費構造の変化との関係で、どの程度自社製品の市場拡大が見込めるのか（中所得層が主要ターゲットという場

合が多いようであるが、富裕層や、場合によっては貧困層も視野に入れるのか)などを検討していく必要がある。

(注1) 8月19日付人民日報は、中国發展改革委員会の分析として、労働集約型の中国輸出企業が、近時、本社機能と研究開発部門は中国本土に残しつつ、安い人件費等を求めて、生産拠点をベトナムやインドネシアなどに移転し始めていると報じている。

(注2) 8月16日中国商務部の発表によると、本年1-7月の中国への外国企業の投資額は692億ドル(前年同期比18.57%増)、新たに15,600社が設立された(同7.89%増)。ただし、17日付中国英字新聞 China Daily によれば、米国企業は米国経済の低迷の影響を受け金融余力が低下していることから、1-6月で22.32%と大きく減少している。さらに同紙は、北京所在 Asian Manufacturing Association 事務局長の言として、中国は、情報・環境関連などで新産業を育成しようとしており、その観点から外資利用には積極的、また外資企業の中国市場へのアクセス改善のための方策が見直されているところで、その結果は年内にも発表される見込みであり、中国は引き続き外国企業を引き付ける最大の市場(magnet)であると報じている。