

# 中国ビジネス成功のカギとは？

## ——法務・人事上の留意点

これまで多くの日系企業の中国進出をサポートし、いくつもの事例を扱ってきた2人の専門家が中国ビジネスを進める上での最新の留意点や解決策を解説する。

〈講師・パネラー（発言順）〉

**陳 天華**

北京市金杜法律事務所 パートナー 東京事務所 代表

**金 鋭**

株式会社パーソル総合研究所 フェロー

〈司会〉

**平沢健一**

G&C ビジネスコンサルタント 代表

**平沢** 最近の中国の発展ぶりには目覚ましいものがある。キャッチアップからイノベーションへ。電気自動車でも情報通信でも世界のトップ企業が次々と生まれている。人々の世界観と行動様式にも大変化が起こっている。中国に対する見方にもコペルニクスの転回が必要かもしれない。進出拡大や提携を模索している日本企業も多い。そんな中国でのビジネスで失敗しないためにはどうしたらいいか。

はじめに、最近の日系企業における労務人事管理の課題について、陳天華さんうかがいたい。

### 賃金レベル上昇と雇用情勢の変化

**陳** 現在、中国では一方で求人難、もう一方で、一部業種での就職不安定という状況がある。求人難の背景にあるのは、都市部での生活費の高騰と、農村部の暮らしが豊かになったことによる労働者の地元志向。だが、同時に経済成長率の鈍化、過剰在庫、過剰設備と過



剰生産などで、一部業種では雇用の不安定も起こっている。それでも、2017年の失業率は3.9%にまで低下。各地の最低賃金は毎年2桁の上昇が続く。トランプ大統領は製造業をアメリカに戻すと言っているが、賃金レベルが米国と変わらなくなってきた中で、米企業の中には本国に戻る動きも出始めている。

### 労働争議の発生原因が多様化

こうした中で、最近の日系企業における労務人事管理の課題を8つ挙げる。

**1. 社会保険料の徴収** それまで社会保険料は最低賃金をベースに徴収されることが多かったが、今年の3月に公布された新たな政策により実際の賃金をベースにしたものに改訂され、実質的に引き上げられた。保険料未納への処罰も厳格化されることが予想されている。

**2. 二国間社会保障協定の合意** 駐在員の社会保障料については、今年の5月に河野太郎外務大臣と王毅國務委員兼外交部長により「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定」が合意された。協定の内容は、原則、派遣期間が5年以内の一時派遣者は、派遣元の国にお