

Greater China 日系企業 HR REPORT

Q2
2023年

Vol.06

- > 地域別求人動向
- > 人事労務関連ニュース
- > 2023年PERSOLKELLY China
日系企業新卒合同面接会

> 総経理インタビュー

愛発科商貿(上海)有限公司

> 人事労務コラム

人生観を変えてくれた本(3)



▶ 地域別求人動向	
中国大陸	3
中国香港	5
中国台湾	6
▶ 総経理インタビュー：愛発科商貿(上海)有限公司	7
▶ 人事労務コラム：人生観を変えてくれた本(3)	10
▶ 人事労務関連ニュース	13
▶ 2023年PERSOLKELLY China日系企業合同面接会	16
▶ PERSOLKELLYサービスのご案内	17

本レポートはPERSOLKELLY Chinaが四半期に1度発行している季刊誌です。

在中国日系企業の人事情報、注目すべき労務ニュース、注目企業のインタビュー等を記載しています。

四半期ごとの求人動向は、弊社が年間一万件以上頂く人材紹介依頼の求人案件を統計しております。総経理インタビューでは、中国で活躍されている日系企業に取材をし、人事組織の成長・改革に向けて取り組まれている事例をご紹介します。

弊社は総合人材サービス会社として、「人と組織の成長を創造する」をビジョンに掲げております。

本レポートがお客様の人と組織の成長に少しでもお役に立てますと幸いです。

PERSOLKELLY CHINA Co.,Ltd. All Rights Reserved.

このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。

本文的知識产产权归PERSOLKELLY China所有, 未经许可, 不得转载。

> 地域別求人動向(中国大陸)

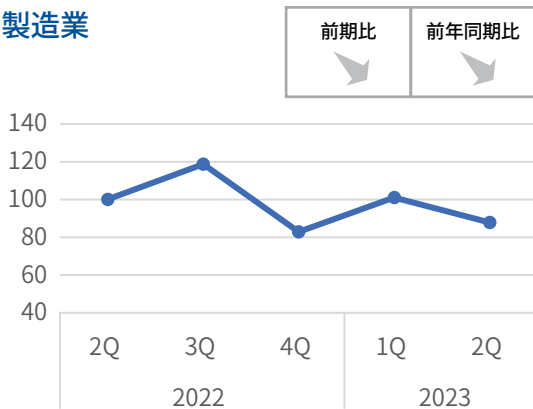


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。
 四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。
 ※これらの情報はPERSOLKELLY Chinaの自社データを元に作成しています。

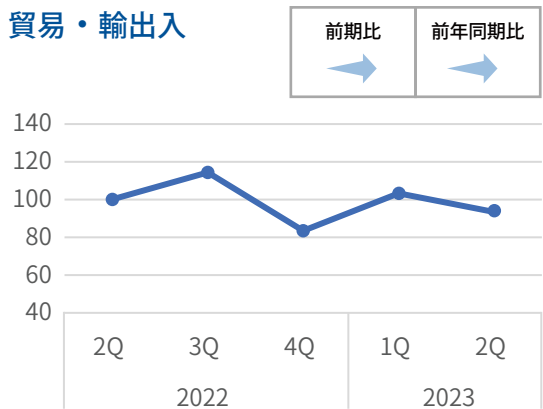
凡例： 前年同期比 急激に増加 安定増加 横ばい やや減少 大幅に減少

- 中国国家統計局が7月18日に発表したデータによると、今年上半期の国内総生産(GDP、速報値)は593,034億元で、不変価格に基づく計算では、前年同期比で5.5%増加した。このうち第2四半期(4-6月)のGDPは6.3%増の308,038億元だった。
- 国の経済運営は回復し、雇用情勢は安定した。全国都市部調査失業率の平均値は5.3%だった。前四半期(1-3月)に比べ0.2ポイント減少した。
- 2023年第2四半期に採用需要が減少し、日系企業全業界の求人数は前四半期比11%減、前年同期比で8%減少した。
- 製造業全体の求人数は、前四半期に比べて、14%減少、前年同期に比べ13%減少した。
- 貿易・輸出入業界の求人数は前四半期に比べ10%減少し、前年同期に比べ8%減少した。

製造業

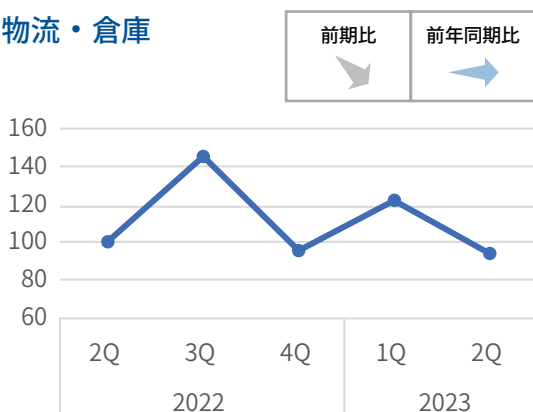


貿易・輸出入

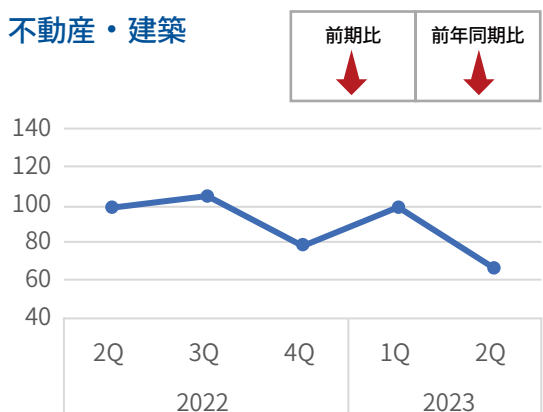


- 物流・倉庫業界の求人数は前四半期比べ28%減少し、前年同期比で7%減少した。
- 不動産・建築業界の求人需要は前四半期比べでは大幅に32%減少し、前年同期に比べ32%減少した。

物流・倉庫



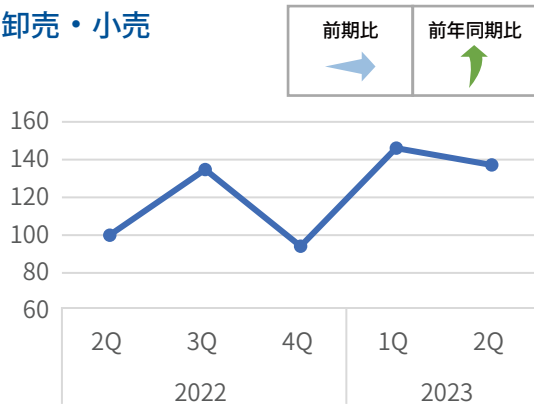
不動産・建築



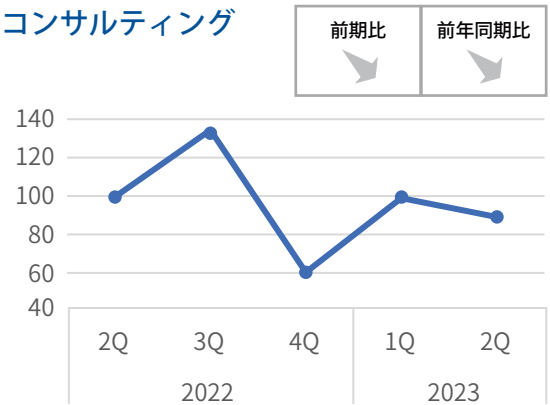


- 中国国家统计局のデータによると、2023年上半期の社会消費財小売総額は227,588億円で、同期比で8.2%増加した。このうち、自動車を除く社会消費財小売総額は205,178億円で、8.3%の増加。
- 卸売・小売業界の求人数は前四半期に比べ11%減少し、前年同期に比べて大幅に35%増加した。
- コンサルティング業界の求人数は前四半期比13%減、前年同期に比べ13%減少した。

卸売・小売

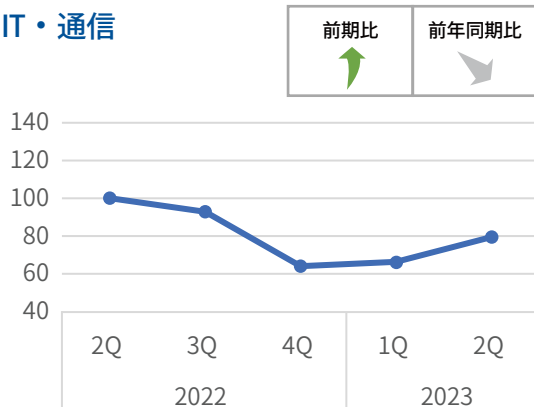


コンサルティング

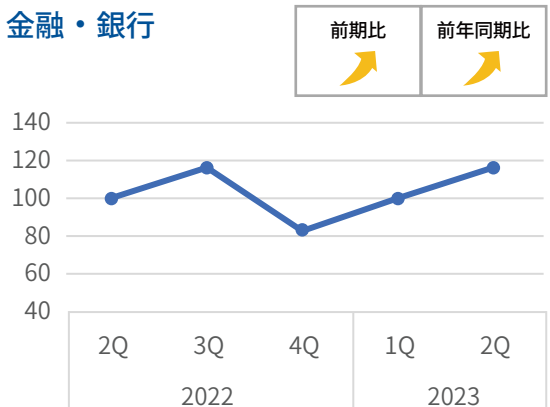


- IT・通信業界の求人需要は小幅に増加し、前四半期比で14%増加、前年同期比では20%減となった。
- 金融・銀行業界の求人需要は前四半期比14%増、前年同期に比べ14%増加した。

IT・通信



金融・銀行



凡例：前年同期比・前期比

- ↑ 急激に増加 (120%超)
- ↘ やや減少 (70-90%)
- ↗ 安定増加 (106-120%)
- ↓ 大幅に減少 (70%未満)
- 横ばい (91-105%)

> 地域別求人動向(中国香港)

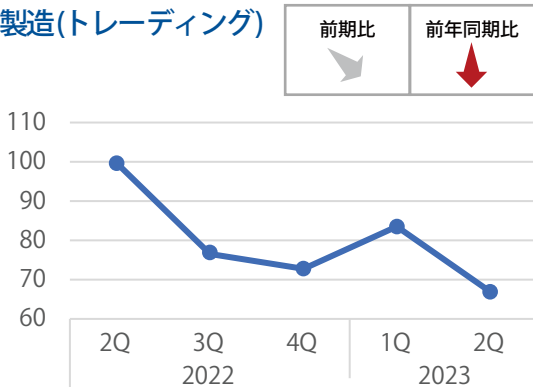


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

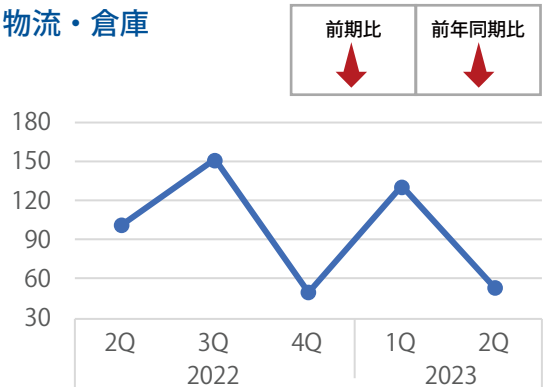
凡例： 前年同期比 ▲ 急激に増加 ▶ 安定増加 ▶ 横ばい ▶ やや減少 ▼ 大幅に減少

- 製造(トレーディング)の2023年第2四半期求人数は前期比、前年比ともに落ち込みを見せた。前年比では約32%減であった。背景的な理由としては引き続き経済が先行き不透明であることから、採用活動を必要最低限に押さえたことが挙げられる。会計などのバックオフィスのポジションは欠員補充をする動きが見られたが、営業などのポジションでは欠員が出ても採用を行わず現状維持の企業も見られた。求職側の動きとしては引き続き人材不足が続いている。今後大学の卒業時期を迎えるが新卒者が卒業後すぐに求職活動を行わず、旅行などの娯楽に時間を費やしたり、インターンシップへ参加したりする傾向が多くみられるため、人材の確保が課題になることが予想される。
- 物流・倉庫の2023年第2四半期の求人数は減少を見せ、前年同期比では約45%減という結果になった。前期は旧正月明けに多少の動きが見られ、回復傾向ではあったもののその動きも落ち着きを見せた。今期は採用活動を控え、動向を見守る傾向が続いている。中には新規ビジネスに参入したため新たなポジションでの採用をする企業も見られたが、業界全体の景気の回復までに時間を要すことから、採用活動に関しては今後も引き続き落ち着きを見せることが予想される。

製造(トレーディング)

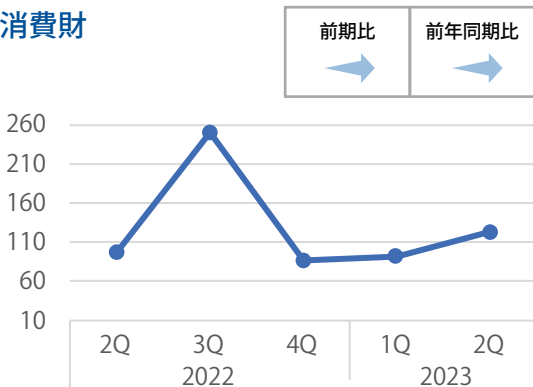


物流・倉庫

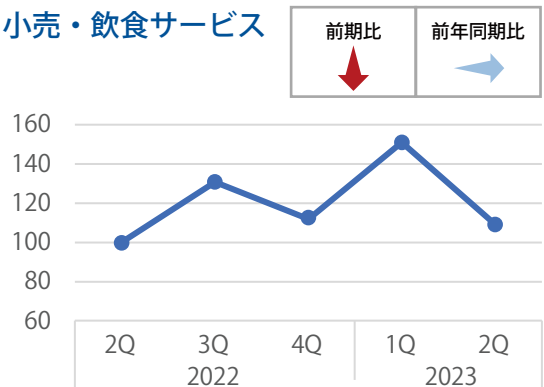


- 消費財の2023年度第2四半期は前期に続き緩やかな回復傾向を見せている。採用背景は依然として欠員補充が多く、ポジションとしては会計や人事などのバックオフィスのポジションが多く見受けられた。香港のボーダーが完全に開放され人の流れが活発になったことから、コロナ禍で凍結していたポジションの採用や増員のための採用も見られた。今後新卒人材に動きが見られることが期待されるが、近年の若手人材の傾向として日本語スピーカーであっても日系企業に絞らず非日系企業と併せて選択肢の幅を広げて求職活動を行う人材が増えていることから引き続き優秀人材の確保が課題である。
- 小売・飲食サービスの2023年度第2四半期は前期よりも大幅な減少を見せた。前期に多く見受けられた“観光客増加に備えたフロントラインスタッフの採用活動”が落ち着きを見せたことが大きな要因として考えられる。今期の特徴としては欠員補充採用のみならず、増員採用や新規でポジションが出来たことによる採用など、ビジネスが回復してきている傾向も一部見られた。一方で引き続きマーケットの動向を見守る企業も多かったことから、今後下半期に掛けて採用活動が活発になることが期待される業界でもある。

消費財



小売・飲食サービス



> 地域別求人動向(中国台湾)

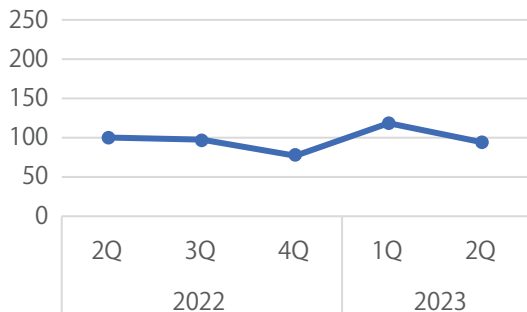


以下のグラフは、各業界の新規求人数について1年前の同時期を100とした場合の推移を示しております。
 四半期ごとの通年推移を見ると同時に、前期比・前年同期比から各業界の求人増減の動向をご参照ください。

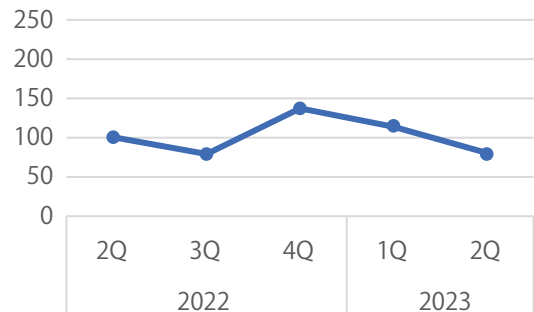
凡例： 前年同期比 ↑ 急激に増加 ↗ 安定増加 → 横ばい ↘ やや減少 ↓ 大幅に減少

- 台湾行政院主計総処のデータによると、2023年5月の失業率は3.46%で、2023年2月の3.53%からやや減少した。弊社台湾2023年第2四半期全体日系企業の「求人案件数」は前年同期比108%で、やや増加。産業別から見ると、「製造業」は前年同期比95%、「サービス・その他」は前年同期比142%、「貿易/商社」は前年同期比74%、「Web・IT・通信」は前年同期比94%。
- また、「求人数」に関しては、台湾労働部が2023年1月に実施した「2023年第1回人材需要調査(2023年4月末)」によると、1月末の結果に比べ、4月末の需要人数は5.7万人増加。そのうち、製造業がトップで、2.2万人増加。宿泊と飲食業がそれに次ぎ、0.7万人増加。
- 2023年第3四半期の動向に関しては、2023年4月に実施された「2023年第2回人材需要調査(7月末)」によると、7月末の需要人数は6万人増加、前四半期に比べ、増加人数は約5.26%増加した。そのうち、製造業が依然としてトップで、2万人増加、増加人数は前四半期比約10%減少。卸売と小売業がそれに次ぎ、0.9万人増加、増加人数は前四半期比倍増した。人材需要が増加する理由を産業別に見ると、製造業、卸売と小売業はいずれも「事業の拡大または経営多角化」が最多で、それぞれ49.3%と49.9%。「退職者の補充」がそれに次ぎ、それぞれ34.6%と39.4%。他の産業でも「事業の拡大または経営多角化」が人材需要増加の主な理由。

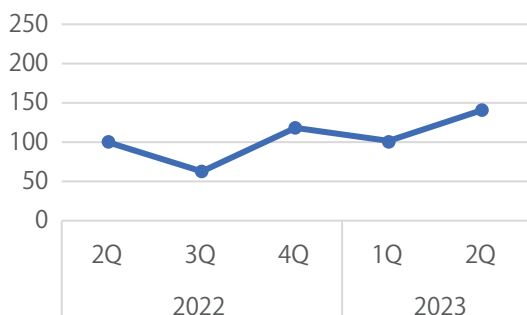
製造業



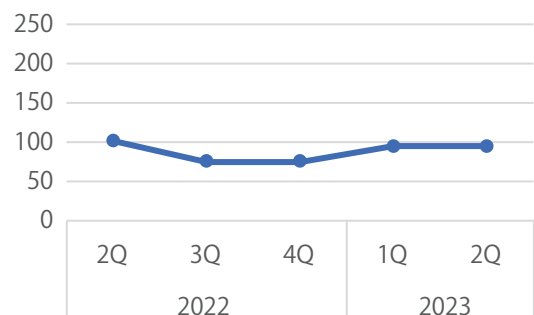
貿易・商社



サービス・その他



Web・IT・通信





アルバックは、さまざまな分野で広く活用されている真空技術をベースに、精密加工技術の創造を目指した研究開発型の総合企業です。今回は、愛発科商貿(上海)有限公司の総経理である楊氏に、同社の事業展開や組織運営についてお話を伺います。

ULVAC

Leading the Word In Vacuum Technology

愛発科商貿(上海)有限公司

総経理: 楊秉君



① 主力商品と事業戦略について教えてください。

中国市場では、主に5つの製品カテゴリーを販売しており、第1製品は、フラットパネルディスプレイデバイス、第2製品は、論理回路やメモリー用のスパッタリング装置、第3製品は、パワーデバイス、光学、通信、MEMSなどの非論理・記憶分野など、中国では半導体分野と呼ばれています。第4製品は、電子材料向けの、主にスパッタリング用製品です。第5製品は、主に部品の、規格品、電源、真空ポンプ、真空計、HELIOT製品(=愛発科の製品名)です。中国で圧倒的にシェアが高いのは、フラットパネルディスプレイの分野です。ここ2、3年、半導体やエレクトロニクス分野の成長率が加速しており、特にエレクトロニクス分野では数倍近い成長率になっています。1つ目はマイクロディス

プレイの分野で、Micro OledとMicro ledという2つの重要な方向性があります。2つ目はパワーデバイス、3つ目はリチウム電池、4つ目はMEMSセンサー、5つ目は通信機器のSAW/BAWデバイスを重要な方向として、市場シェアを拡大し、継続的に拡大し、より大きな発展を遂げようとしています。また、**ビジネスプラットフォーム、サプライチェーンプラットフォーム、シミュレーション設計プラットフォーム、実験検証開発プラットフォーム、教育プラットフォーム**という5つのプラットフォーム戦略により、お客様により**専門的で包括的なソリューション**を提供していきます。

② 貴社の事業は非常に好調ですが、具体的にどのようにしてこのような良い成長を遂げたのでしょうか？

技術系企業として、まず私たちは常に技術をリードし、独自性のある戦略を維持しています。中国市場の製品の更新は、非常に迅速で、創業当初はPVを作り、それに力を入れていましたが、2年目以降の課題としては、会社全体の戦略や組織人員の調整が必要でした。その次は、中国国産設備からの競争圧力でした。もともと欧米企業を中心に競争していたため、価格圧力はそれほど大きくなかった中で、中国の国産設備の政策支援に

加えて、価格優位性もあることが、私たちが直面した課題でした。しかし、**新技術の研究開発を加速し、技術的な優位性を生かすことで、お客様とともに研究開発・検証段階で協力し**、早く中国市場での展開を行っています。また、当社の幅広い製品群により、お客様に設備を提供するだけでなく、お客様がより良くなるためのソリューションを提供することができます。そのため、当社の製品が中国市場でトップクラスの技術を持っていることで、中国市場を継続的に拡大することができるのです。2つ目は、ローカライズ戦略との密接な関係です。10年以上前に当社が現地化戦略を推進した際、中国にある多くの企業に投資しましたが、**その企業の総経理はすべて中国人でした**。文化的背景や人材の面でも、中国市場をより深く理解し浸透させることができるかもしれません。



③ 現地化したくてもなかなかできない日本企業が多い中、どのように現地化を実現されたのでしょうか？

現地化戦略を実行できたのは、まず、本社の歴代社長が中国市場を重視し、**中国人が総経理になった方が良い仕事ができるかもしれないと考えてくれたおかげです**。現地での考え方の第一は、中国での事業が持続可能かどうか、自分たちが下す判断が中国市場での事業にとって良いものかどうかであり、必ずしも日本の本社からの指示に100%従う必要はない。その中で、お互いの立場を相互に理解し、中国の事情に合っている方法や中国での市場拡大のしやすさを、何度も折衷案を伝え、実際に証明することで、本社からの信頼も深まりました。

④ さすがですね。楊さんが組織や人の面で大切にしているポイントは何か。

まず、one teamの仕事をするために組織された委員会プロジェクトです。例えば、専門的な改革委員会を立ち上げ、その中で**私自身がプロジェクトを担当し**、毎月会議を開いています。次に企業文化です。社員にとっては、会社の将来の方向性を理解し、自分の仕事と結びつけてこそ、自分を高めることができるのです。私は毎年最終日に、社員に向けて、前年の仕事と今後の方向性を記載した年頭のメッセージを送ります。また、**新人スタッフが総経理と話す座談会を開催し**、仕事に対する考えを理解する機会を作っています。また、企画部ではニュースレターを作成し、会社の方向性や大きなイベントなどをスタッフに伝えています。昇進の評価に企業文化を加えることは、必須の項目としています。



⑤ 最後に読者にメッセージをお願いします。

私たちは人材を非常に重視しており、優秀な人材に入社してほしいと思っています。愛発科では、**昇進への道は無限であり**、社員の成長に天井はありません。また、人々の生活をより良いものにするためには、会社としてオープンで、寛容で、挑戦的で、革新的であることが必要です。

~~取材を終えて~~

顧客にソリューションを提供できる企業として、現地化戦略と技術リーダーシップの独自性により、中国市場で継続的な成長を維持している愛発科。今回のインタビューを通じて、株式会社アルバックの中国地域の100%子会社2社の総経理としての楊氏の強い責任感が印象に残りました。また、製品や技術が急速に進化する中国市場において、挑戦を恐れることなく、常に時代の先端に行くことができると確信しています。

—— PERSOLKELLY China 総経理 喜島孝広

人事労務コラム

人生観を変えてくれた本(3) —人間として、企業人としての気づき—

『時間は存在しない』、『生命とは何か』に続いて、今回は『歴史とは何か』という題名の書籍を皆様にご紹介して参ります。

過去に起こった事柄を言語で記録する、そう認識していた「歴史」というものの本質について、深く考えさせる書籍に出会いました。著者は岡田英弘、日本人です。Wikipediaでこの人を検索すると、2015年4月に王岐山(当時の中華人民共和国、中央政治局常務委員)が、フランシス・フクヤマ(注1)らが中南海を訪れた際に、岡田英弘について「モンゴル史、ヨーロッパと中国の間の地域に対するミクロ的な調査が素晴らしく、民族言語学に対しても非常に深い技術と知識を持っており、特に語根学に長けています。」などと話したことが掲載されています。

それでは今回も、私がこの書籍のうち皆様に見ていただきたい箇所を引用(文意が伝わり易くなるよう一部要約・修正・加筆)して、ご紹介していきたいと思えます。

注1:アメリカ人政治学者、政治経済学者。著書に『歴史の終わり』などがある。

ご紹介する書籍:

『歴史とは何か』 著者:岡田英弘 2013年 藤原書店

1) 著者は歴史学者。1931年東京生まれ、2017年没。東京大学文学部東洋史学科卒業、アメリカ、西ドイツに留学後、ワシントン大学客員教授、東京外語大学アジア・アフリカ言語文化研究所教授を歴任。

2) 私が感じたこの書籍の要点:

歴史とは文化である、という一つの結論。また、世界史はモンゴルから始まった、という分析。

正しい、正しくないという論争を超えて、読者に「歴史」というものの本質を俯瞰して感じさせてくれる。

はじめに:

- ・私の著作集の第一巻となる本巻『歴史とは何か』は、私の歴史理論の原論でもあり、また総決算でもある。
- ・私の研究領域は中国、朝鮮、モンゴル、チベットと広がったが、そのおかげで異文化間では史実の認識にギャップがあることがはっきり分かった。同じ歴史と言っても、書かれた言語によって記述の仕方が全く違う。文化を超えた真実というものはあるのか、あるとすればどうやったらそこに到達しうるか、これが歴史学における私の普遍的課題となった。

第一部

歴史とは何か:

- ・筑摩書房から出した拙書『世界史の誕生』(現ちくま文庫、1992)という本の中で、私は、歴史というものは文明によって大変違う概念である、つまり歴史は文化であって、必ずしも普遍的なものはない、ということを目指した。
- ・『世界史の誕生』では、東洋史と西洋史を統一するのはモンゴル帝国からあとだけにして、それ以前はそれぞれ別のものとして教えなければならない、と主張した。
- ・現に、漢人が作り出したもので東洋史ができています。地中海世界の人が作り出したものが西洋史の基になっている。東洋史と西洋史の間では、歴史の受け取り方、構造、記述の仕方が根本的に違う。つまり、元来この二つは、同じく歴史ではあっても、全然別の歴史なのである。そうすると、歴史と過去の現実との間の関係について、もう一度考え直してみないといけな。それで「歴史とは何か」ということをもう一度考え直すことにしたわけである。
- ・世界で最初に書かれた歴史は、紀元前五世紀に地中海世界の人だったヘーロドトス(Herodotus)がギリシ

ア語で書いた『ヒストリアイ(historiai)』という本である。

- ・ギリシア語のヒストリアイ(historiai)は複数形で、単数はヒストリア(historia)であり、「調べて分かったこと」という意味である。だからヒストリアイとはもともと歴史という意味ではない。なぜかという、ヘーロドトスが『ヒストリアイ』を書くまでは、世界中どこにも歴史というものはなかった。その後ヘーロドトスの本の題名として「ヒストリアイ」が採用されたために、「ヒストリア」という言葉が歴史という意味になった。英語のhistoryも、フランス語のhistoireもこれから来ている。
- ・一方中国にも歴史という概念を表す漢字はなかった。現在の「歴史」という言葉自体は日本語の「歴史」の借用語で、もともと日本語である。(注2)日本語の「歴史」はhistoryの訳語として、明治時代に日本人が発明したものである。それ以前に当時の清では「史」という言葉はあったが、それは元来現在の「歴史」という意味ではなかった。漢字の「史」は帳簿を右手で持っているという象形文字からきている。要するに帳簿係という意味で、歴史のことではなく、人のことだったのである。
- ・紀元前5世紀に書かれた『ヒストリアイ』に対して、中国では紀元前百年前後に司馬遷が書いた『史記』が最初の歴史である。この『史記』を、今われわれの語感では歴史の記録というふうに受け取るが、本当はそういう意味ではない。
- ・著者の司馬遷は前漢の武帝に仕えた太史令(たいしれい)、つまり宮廷占星術師の長だった。この太史令である司馬遷が書いたものだというので『史記』という題がついているわけだ。この『史記』の「史」も「歴史」の「史」ではない。しかし、司馬遷が書いたことによって、二次的に歴史という意味が発生した。これは東西軌を一にしているわけである。

注2: いわゆる和製漢語のうち明治維新以後、中国人留学生によって中国へ逆輸出されたもの。経済学、哲学、美術、文化、時間、空間、社会主義、共産党、人民、共和国、権利、義務など。

- ・ところで、この東西とも独立して発生した二つの歴史には共通点がある。一つは、一人の天才の力によって新たに作り出された文学のジャンルであるという点である。第二に、それが最初の歴史であって、それ以前に歴史という観念がなかったということである。
- ・違った角度から言うと、『ヒストリアイ』の根底には二つの考え方があって、一つは歴史は二つの陣営の対立と抗争によって引き起こされる変化を描くものだという点。もう一つは、それには正義の側の勝利があって、歴史はめでたし、めでたし、で終わるということである。
- ・それに対して司馬遷の『史記』は全然違う。『史記』の本文を読んでもわかるのは、宇宙の最初である黄帝の時代は、漢の武帝の時代と全く同じだということである。そのため、この二つの間には変化があってはならない。世界に変化があれば、その時には正統の天子がいないことになる。だから世界に変化があってはならないのである。正統の理論によると、天下にはいつでも必ず一人、正統の天子がいる。だから司馬遷が書いたのは正統の皇帝の歴史なのである。
- ・私なりに歴史を定義すると、歴史は過去に起こった事柄の記録ではない。歴史とは世界を説明する仕方なのである。ところが、ストーリー(物語)のない説明というのは、人間の頭に入らない、しかし現実の世界にはストーリーがない。(注3)歴史とは無数の偶然、偶発事件の集積に過ぎない。しかし人間の頭でそれを説明するためには筋書きがいるのである。

注3: 前々回のコラムでご紹介した『時間は存在しない』で記載した以下の2つのことと繋がってきます。①「客観的で普遍的な「現在」は存在しない。」、②「記憶と呼ばれるこの広がり私たちの連続的な予測の過程が組み合わさった時、私たちは時間を時間と感じ、自分を自分だと感じる。」

現実の世界にはない「ストーリー」を、過去から現在に渡り、一つの文化の中にいる人間(達)が考え出したものが歴史だ、ということが言えるかと思います。

- ・1206年に、チンギス・ハーンが、今のモンゴル国の東のオノン川のほとりで即位した。それからモンゴル帝国の爆発的な膨張が始まるのである。13世紀のうち東の方では現在の中国、西の方ではヴォルガ川の河畔に本拠を置いて、ウクライナ、クリミア、現在のロシアをことごとく支配下に置く。西南の方ではイラン高原を制覇して、ユーフラテス川に至る広大な地域に広がってしまった。それは世界史上最大の帝国であって、空前絶後、それ以後こんなに大きな帝国は現れておらず、なによりも「世界史」がこれから始まったのである。
- ・世界中にしっかりとした自前の歴史文化を持っている文明は二つしかない。一つは中華文明、もう一つは地中海、西ヨーロッパ文明。しかしこの二つは、まったく無関係に成長してきた歴史文化なのである。その二つの歴史の舞台を、モンゴル帝国が初めて結び付けた。

第二部

歴史の定義と国民国家：

- ・「むかしはこうだった」と思う、主張するという事は、それを語る個人の体験に基づいている。しかし個人の体験だけに頼って、その内側だけで歴史を語ろうとしても、それは歴史にならない。歴史には、どうやら「個人の体験できる範囲を超えるものを語る」という性質があるようだ。
- ・そこで、私の考え方に従って歴史を定義してみると、「歴史とは、人間の住む世界を、時間と空間の両方の軸に沿って、それも一個人が直接体験できる範囲を超えた尺度で、把握し、解釈し、理解し、説明し、叙述する営みのことである」ということになる。
- ・人間のいないところには、歴史はありえない。「銀河系ができるまでの宇宙の歴史」とかいうのは、地球や宇宙を人間になぞらえて、人間ならば歴史に当たるだろうというものを、比喩として「歴史」と呼んでいるだけで、こういうものは、本来は歴史ではない。
- ・時間と空間の両方にまたがって、人間の世界を説明する歴史というものも、自然界に初めから存在するものではなくて、文化の領分に属するものである。歴史は文化であり、人間の集団によって文化は違うから、集団ごとに、それぞれ「これが歴史だ」というものができ、ほかの集団が「これが歴史だ」と主張するものと違うということも起こりうる。
- ・ここで念を押すと、直進する時間の観念と、時間を管理する技術(注4)と、文字で記録する技術と、物事の因果関係の思想の四つがそろってこそ、歴史が成立するための前提条件である。

注4:注3と同じく、『時間は存在しない』では、宇宙に唯一の正確な時間というものには存在せず、時間とは人間が必要に基づいて考え出したものであることが記載されていました。このことから、歴史というものも人間が考え出すものである、ということが言えると思います。

いかがでしたか？

歴史は文化だ、という解釈に驚きを感じられた方も少なくないのではないのでしょうか。自国において外資系企業で勤務される方々、或いは外国からの駐在員や現地採用の方々にとって、相手の国や地域の歴史をどう捉えるか。私がこの本から気づきを得たのは、受け入れるか受け入れないか、という観点での葛藤というのは建設的ではない。むしろ双方に違いがあることを認識して、そこから何を生み出せるかを考える、その方がよほど意味のあることなのではないか、ということです。

この考え方を企業に当てはめてみると、日系企業が外国において企業経営・管理を行う際に、日本側での会社の歴史(創業時の苦労、成功体験などを含む)を強調しすぎると、文化の異なる相手側には「だから何?」、「そんな昔の話、今の時代には合わない」などとむしろ消極的にとらえられる恐れもあるでしょう。つまりその過去の事象のどれかに価値を見出すかどうかは、現地側の社員の感覚による判断だということです。もし会社側が社員にどうしても伝えたい会社の歴史があるのであれば、事象に加えてその発生の「背景」を丁寧に説明することによって、相手側の理解が容易になる可能性はあると思います。

外資系企業の中ではよく「異文化対応」という言葉が使われますが、多方面にわたる異文化に対して実際に適切に対応できるかどうかは、今回の『歴史とは何か』という著書を読んだだけでも、そう簡単なことではないことが分かってきます。皆様はそういう大変なことを引き受けて日々をお過ごしになられているのです。

—以上—



須藤洋介 Sudo Yosuke
PERSOLKELLY Consulting
Executive Advisor

製造業およびコンサルティング会社にて約30年に渡り一貫してチャイナビジネスに従事。企業管理者・コンサルタントとして、自らの中国での経営および人的資源管理の経験を踏まえたアドバイスを提供。

著書：

『企業のメンタルヘルス危機管理 - ストレスに対処する従業員援助プログラム』(共著) 高文堂出版社、2006年



中国大陸

人的資源・社会保障部門など三部門にて「失業保険料率及び労災保険料率の段階的な引き下げに関する通知」を公布

3月29日、人的資源・社会保障部、財政部、税務総局三部門にて「失業保険料率及び労災保険料率の段階的な引き下げに関する通知」(以下:「通知」という)を公布しました。「通知」では、2023年5月1日以降、失業保険料率を1%に段階的に引き下げる政策と、労災保険料率を段階的に引き下げる政策を引き続き実施すると明確にしています。実施期間は2024年末まで延長されました。

人社部責任者は記者会見で、料率引き下げ政策は下記三つの方面から着実な実施を図ると述べました。

- 一.政策立案において、料率引き下げの連続性を維持し、社会からの期待値を安定させる。今回は2種類の保険料率の引き下げを引き続き実施することが決定し、当初の12か月連続から20か月連続に延長しました。
- 二.取扱いにおいて、受益者が市場主体であることを保障する。今回継続して実施する料率の引き下げにより、年平均およそ1,800億元の負担軽減が見込まれ、中小企業や個人事業主を含むあらゆる経営主体が利益を享受することになります。
- 三.政策の実施において、従業員の権益に影響を与えないようにする。「通知」は各地に失業、労災保険基金の運用分析を強化するよう要求し、料率引き下げ政策の着実な実施と失業者、労災者待遇が期限内に全額で支払われることを保障するよう明確にしています。

国務院にて就業安定化政策措置の最適化調整に関する事項を公布

4月26日、国務院弁公庁にて「民生利益と発展促進のための就業安定化政策措置の最適化調整に関する通知」(以下:「通知」という)を公布し、四条計15項目の措置を挙げました。「通知」では、職務安定化のための失業保険払い戻し政策を引き続き実施することを明確にしています。保険に加入し、かつ前年度に従業員を解雇していない、または解雇率が前年度全国都市調査失業率管理目標を上回っていない企業、従業員人数が30人以下(30人を含む)の場合、解雇率が保険に加入している従業員の20%を上回っていない企業は、失業保険料の払い戻しを申請できます。払い戻しの比率は企業及び従業員が前年度納付した失業保険料に基づき、中小企業60%、大企業30%を超えないとされています。

国家統計局にて2022年平均賃金関連データを公布

5月9日、国家統計局にて下記データを公布しました。2022年全国都市私営企業就業人員の年平均賃金は65,237円で前年比1.7%増、2022年全国都市非私営企業就業人員の年平均賃金は114,029円で前年比4.6%増となります。

- ・都市非私営企業:都市地区の非私営法人企業と統計上認められる法人企業同等の産業活動企業。具体的には、国有企業、都市集団企業、合併、株式、外資、香港・マカオ・台湾企業などを含む。
- ・都市私営企業:都市地区の私営法人企業と統計上認められる法人企業同等の産業活動企業。具体的には、私営有限責任会社、私営株式有限会社、私営共同企業と私営独資企業を含む。



個人情報越境標準契約届出ガイドラインの発表について

《個人情報保護法》第38条によると、個人情報取扱者（企業）は、セキュリティ評価、個人情報認証、標準契約締結の3つの方法によって個人情報を中国国外に提供できるとされており、標準契約締結は3つの方法のうち最も簡単な方法となっています。この方法を用いる場合、標準契約の発効日から10営業日以内に、所在地の省レベルのインターネット情報部門に申請することが義務付けられています。このため、国家インターネット情報局は5月30日、《個人情報越境標準契約届出ガイドライン（第一版）》（以下、「届出ガイドライン」という）を発行し、2023年6月1日から施行しています。届出ガイドラインでは、標準契約届出の適用範囲、プロセス、必要資料などについて規定しています。届出ガイドラインの主なポイントは、以下の通りです。

<主なポイント>

□適用対象

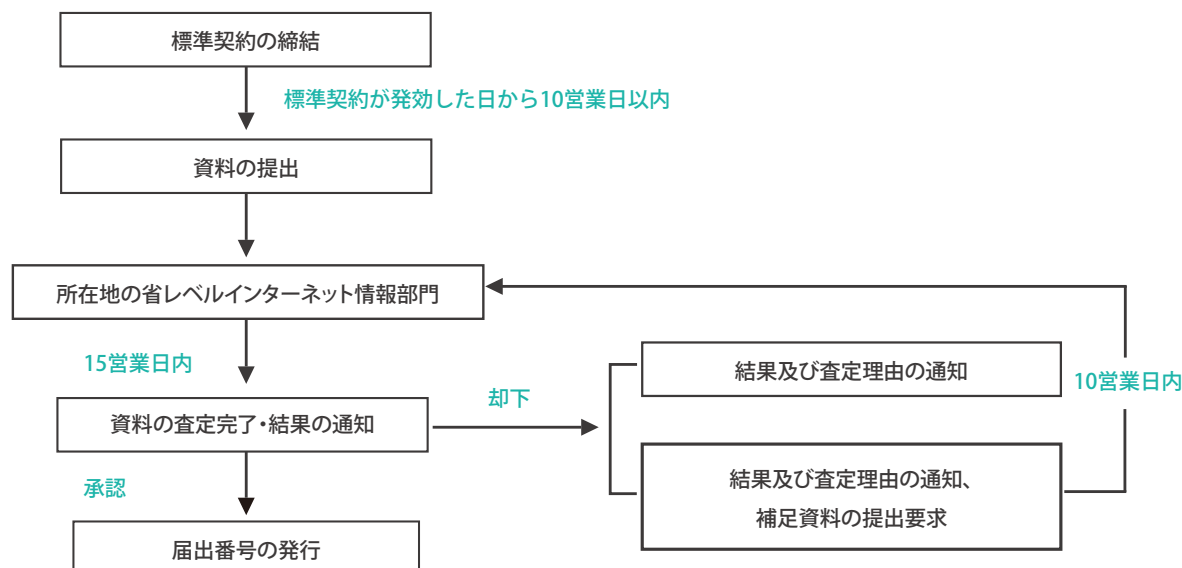
個人情報取扱者が同時に以下の状況に該当する場合、標準契約の締結により、中国国外に個人情報を提供することが可能とされています。

- (一) 重要情報インフラの運営者ではないこと。
- (二) 取扱個人情報が100万人未満であること。
- (三) 昨年1月1日以降に、中国国外に提供した個人情報が累計10万人未満であること。
- (四) 昨年1月1日以降に、中国国外に提供したセンシティブ個人情報が累計1万人未満であること。

□標準契約届出の方式

個人情報取扱者は、標準契約が発効した日から10営業日以内に所在地の省レベルのインターネット情報部門に届出を提出する必要があります。また届出の際、書面による紙ベースの資料とデジタル版の資料を同時に提出する必要があります。

□標準契約届出のプロセス





中国台湾

労働者休暇規則(労工請假規則)第9条が改正され、2023年5月3日から施行されると台湾の労働部が発表した。今回の法改正により、3ヶ月未満で流産した女性労働者が病気休暇を申請した場合、会社は皆勤手当を外してはなくなる。

現行の性別就労均等法(性別工作平等法)によっては、「分娩前後」、「妊娠3ヶ月以上」、「妊娠3ヶ月未満」、「妊娠2ヶ月未満」で流産した女性労働者に対して、それぞれ8週間、4週間、1週間、5日間の出産休暇が付与される。その中、労働基準法に適用される労働者の場合、8週間と4週間の出産休暇は有給という規定がある。

しかし、妊娠3ヶ月未満で流産した女性労働者は性別就労均等法によって、1週間か5日間の出産休暇を申請する場合は、給与に関する規定はないが、性別就労均等法第21条第2項の規定により、欠勤とみなし、皆勤手当を外してはならない。もし女性労働者が出産休暇ではなく、病気休暇を申請する場合、年間30日を超えない部分に対しては、半分の給料を支給するが、皆勤手当に関する規定がない。

憲法の母性保護の精神を貫くために、性別就労均等法第21条第2項の規定を参照し、労働者休暇規則第9条を改正することにより、将来妊娠3ヶ月未満で流産した女性労働者が病気休暇を申請する場合も、皆勤手当を受領する権利が保障される。会社は皆勤手当を支給としない場合、各地方労働局が認定したら、2万台湾元以上、100万台湾元以下の過料が科せられる。

行政院主計総処の賃金・生産力に関する月間レポートによると、2023年4月工業とサービス業の従業員一人当たりの毎月の平均経常性賃金(基本給に諸手当を加算)は前月比0.16%減の4万5,363台湾元で、前年同月比2.27%増。工業では一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万3,143元、前月比0.33%減で、前年同月から2.33%増えた。サービス業では、一人当たりの毎月の平均経常性賃金は4万6,949元で、前月比0.06%減、前年同月比から2.21%増加。

中国香港

解雇補償と強制退職積立金(MPF)の相殺廃止について

強制退職積立金(Mandatory Provident Fund、以後MPF)とは、労働者の老後の生活保障を目的として従業員の月額収入の5%を労使それぞれが信託会社に拠出し、運用をする制度です。拠出による運用額はすべて労働者の資産となり、65歳以降に引き出す事ができます。これは、日本の年金制度に相当します。

2000年に導入されたこの制度ですが、導入に関しては雇用主側の反発が非常に強かったため、折衷案として解雇の際に支払う解雇補償(解雇補償金・長期服務金)の額を雇用主側のMPF積立運用額から引き出す(相殺する)ことが雇用主の権利として認められた経緯があります。しかし、これは労働者の老後の生活保障を削ぐものとして批判され、長年にわたり改善のための議論が交わされてきました。

その結果、2022年にMPFとの相殺を廃止する法案が通過し、2025年5月1日より施行されることが決定しました。

施行後は雇用主が解雇を実施する際に支払う解雇補償は会社負担となります。ただし、相殺廃止に遡及効果はないため施行日以前の雇用期間に対する積立額については引き続き相殺することが可能となっています。これにより、施行前に駆け込むような解雇実施のリスクの軽減が見込まれます。

また、施行に際しては企業の負担軽減を目的とした施策として、政府が25年間にわたり補助金の助成を行い、これまでMPFとの相殺でまかなっていた解雇補償の金額を部分的に補填することが予定されています。この補助金と雇用主負担の比率は段階的に調整され、最終的には雇用主が100%負担する仕組みとなっています。

MPFとの相殺廃止は、昨年の方案通過以降、非常に香港での注目を集めているトピックです。以上ご説明した通り、MPF相殺廃止直後すぐ雇用主に大きな金銭的負担がかかる訳ではありませんが、長期目線においては雇用主の負担が大きくなりますので、今後はより戦略的な人員計画がトップマネジメントには求められるでしょう。

主催：PERSOLKELLY China

日系企業新卒合同面接会

企 業 募 集 中

合同面接会の特徴



参加者と直接の交流が可能



優秀な参加者が多い



採用効率が大幅にアップ
採用コストが軽減

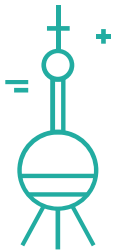


企業知名向上のよいチャンス

長年にわたり国内外で好評をいただきました日系企業合同面接会の開催経験を経て、来場者は国内外の有名な大学から文理系新卒、留学生、経験者。以上の人材の採用をお考えの企業様はぜひご参加ください。

合同面接会詳細(下半期)

上海



2023
11/18
土

🕒 時間:
13:30-17:30

📍 場所:
上海世貿展館(興義路99号)

☎ TEL:
021-23526152 (Ms.紀)

✉ メール:
info_cn@persolkelly.com

北京



2023
11/11
土

📍 場所:
北京新興ホテル(海淀区西三環中路17号)

☎ TEL:
010-85172300 * 125 (Ms.崔)

✉ メール:
cui_ningning@persolkelly.com

広州



2023
10/28
土

📍 場所:
広州建国酒店(天河区林和中路172号)

☎ TEL:
020-38350377

✉ メール:
野添 nozoe_yumi@persolkelly.com

Tel: 021-2352-6000

URL: www.yingchuang.com

住所: 上海市淮海中路999号 上海環貿二期 12F 1201室

総合人材サービス企業として “人と組織の成長を創造する”

- 中国は変化のスピードが非常に早いマーケットです。このような環境の中で企業が成長をするためには、「人」が最重要項目だと言っても過言ではありません。
- PERSOLKELLY Chinaは、働く人にさまざまな成長の場や機会を提供するとともに、組織の成長に貢献する幅広いサービスを提供します。

労働関係 | 人材採用 | 組織戦略 | 人事評価 | 人材開発 | 福利厚生



27年 の中国実績



300名 以上の経験豊富な
コンサルタント



60万人 以上の登録者
データベース



13,000社 以上の企業へ
人材サービスを提供



PERSOLKELLY



PERSOLKELLY Consulting

QRコードを読み取り、最新就職情報をゲットしよう

URL: <http://www.yingchuang.com/>



PERSOLKELLY

中国上海

PERSOLKELLY China Co., Ltd.

上海市淮海中路999号 上海環貿二期 12F 1201室
Tel: 021-2352-6000
Email: client@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国蘇州

PERSOLKELLY China Co., Ltd. - Suzhou Branch

蘇州市工業園區 蘇州大道西9号 中海財富中心西塔2003室
Tel: 0512-6958-0058
Email: suzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国北京

PERSOLKELLY China Co., Ltd. - Beijing Branch

北京市朝陽區東三环中路甲 10番万科大都会5層 氮空间555室
Tel: 010-8517-2300
Email: beijing@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国広州

PERSOLKELLY China Co., Ltd. - Guangzhou Branch

広州市天河路230号 万菱國際中心 4002-4004室
Tel: 020-3835-0377
Email: guangzhou@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOLKELLY

中国深セン

PERSOLKELLY (Shenzhen) Co., Ltd.

深セン市福田区深南大道和 金田路交差点 金地中心 15樓 C10-C11室
Tel: 0755-2221-8481
Email: shenzhen@persolkelly.com
URL: www.yingchuang.com

PERSOL HONG KONG

中国香港

PERSOLKELLY Hong Kong Limited

6/F, Tower 2, The Gateway, 25 Canton Road, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong
Tel: (852) 2281 0000 Fax: (852) 2281 0099
Email: info@persolhk.com
URL: persolkelly.com.hk

PERSOL TAIWAN

中国台湾

Intelligence Taiwan Co., Ltd.

105406 台北市松山區敦化北路167號7樓D區
Tel: +886 8978 9596 Fax: +886 2731 2500
Email: info@persoltw.com
URL: persolkelly.com.tw