

中国日本商会

みつま

三瀦先生の 「ナルホド中国、ナットク中国」



三瀦コラム 中国「津津有味」-33

最後に実際のビジネスパートナーとしての中国社員や中国企業に対する見方をなぞってみましょう。中国社員に対するプラスイメージは 8.2%、マイナスイメージ 68.8%、その他 23%という数字は、中国社員の方にはかなり気の毒な数字で、ショックがあるかもしれません。そこでその内容を精査してみましょう。

先にマイナスイメージから。トップ項目は「すぐ辞める」、これについては、「会社に対するロイヤリティがない」、「育成してくれたことに関する感謝の気持ちが足りない」、「給料の高い方にすぐ移る」といった注釈がついたり、また、その他のトップ項目になっている「独立したがる」とも関係しています。すなわち、すぐ辞める理由が何であるか、が重要であり、それが非難に値するものかどうかの検証が必要になります。

第一の問題は、給与の高い会社に移ることは非難されるべきことか、ということです。広島丸選手が巨人に移籍することを非難すべきかどうか、と同じです。育ててくれたチームや応援してくれたファンを見ずてるのか、という道義的な感情が働くことは自然の感情として一概に否定できません。メドヴェージェアがアメリカのコーチに附いたことを良く思わないロシアの人もいます。しかし、浅田真央だってロシア人コーチに附いたではありませんか。IT業界では、ライバル会社から人材を引き抜くことは日常茶飯事です。これらすべてを道義的非難の対象にしていたら時代に取り残されるでしょう。「すぐ辞める」のはすぐ辞められてしまう会社の体質や評価システムなどの工夫に問題がある、と考えないと、前へ進めませんし、反省にもつながりません。

以前、某自動車メーカーで、数十人の中国人社員が集団でライバル企業に転社したことがありました。その会社の人事担当者は「中国人は給料しか考えていない。せつかく親身に育成してあげたのに」と嘆きました。私が、「引き抜いた会社も給料は同じでしたよ」というと、彼はびっくりして「ではなぜうちをやめたのですか?」と問い質しました。

「あちらの企業は一人ひとりの将来の希望をつぶさに聞き取り、なるべくその願いをかなえる方向でケアをする人事システムを取っていて、その点で御社と差があり、それが彼らの中のロコミで広がって大量転社になったようです」というと、真っ青になりました。

様々な企業でよく聞かされるのが、春節で帰郷すると、春節明けに帰ってこないことに関する嘆きです。中国企業でも同様の問題は深刻で、何年も前から、帰ってくることに對する様々な制度的工夫、インセンティブが取沙汰されています。引き止めをあきらめた沿海企業を中心に産業ロボットの導入が急速に進んでいることも報じられています。

この場合、帰社してこない労働者を非難すべきでしょうか。彼らは長い間、戸籍をはじめとする様々な地域差別、地域格差の下、子供や老父母を故郷に残し、出稼ぎという二重

中国日本商会

みつま

三渚先生の 「ナルホド中国、ナットク中国」



生活をやむなくさせられていました。最近の西部地区を中心とした全国的な経済レベルのボトムアップと、最低賃金のボトムアップもあり、多少の賃金格差はあっても、それを補って余りある一家の団欒が手に入る、地元就職が可能になってきました。これは誰も非難できません。その傾向を是認したうえでの方策が求められている、と言えましょう。