

メキシコ自動車産業大競争の時代
このチャンスをどう生かすか

キマタパーソネル 木全健一

1. メキシコ自動車産業大競争の時代

メキシコ中央高原グアナファト州にて日系自動車メーカーの進出は留まる気配が無い。かの地で大手T社の進出も決まり、日系自動車メーカーは本格的な大競争の時代に突入する。これでメキシコ中央高原に日系自動車メーカー大手が出揃うことになる。T社は大手H社とM社が工場を稼働しているグアナファト州に工場設立が決まっており、人材確保が熾烈な競争になることは間違いが無いだろう。JCCCメンバー企業も、特に工作機械、物流部門企業が先を競ってメキシコビジネスに参入している。また、メキシコは優秀なエンジニアの宝庫であり、米国の半分以下の低い給与で優秀なエンジニアを雇えることから、機械メーカーにとっては生き残りを賭けた勝負の地となる。筆者はメキシコの街を歩いているだけで、JCCCメンバーに声をかけられることもあるほどである。

以下に、メキシコビジネスで留意すべき点を簡単に示す。

2. ベネフィット動向

メキシコのベネフィットには実に多岐多様なものがあり、かつ非常に独自の法律となっているので注意が必要である。アメリカのそれとは大きく異なっており、社会主義的な発想も強い印象がある。トータルでは大きな金額になる。手厚いベネフィットが従業員の流出防止に役立つことは言うまでもない。

最もユニークなものには、利益の1割を従業員に分配するPTU労働者利益分配金がある。利益の大きな企業だと給料よりこちらのほうが大きくなるケースもあるようである。

メキシコの法定ベネフィットは以下の通りである。

- P T U労働者利益分配金：課税所得の 10%
- 年末賞与 (Xmas Bonus) 半月～一ヶ月
- 有給休暇および有給休暇手当 (25%)
- 残業手当 日曜および祝祭日の休暇、日曜出勤の場合は 25%の割増、祝祭日出勤の場合は給与の 200%の割増
- I M S S 社会保障制度 (健康保険)

これにオプションとしてフードクーポン (カフェテリアの食券)、通勤補助 (交通の便が車しかない地方の企業だと朝晩の通勤を送迎する企業も多い)、高額医療保険 (メキシコの公立病院の医療レベルは非常に低く、医療レベルの高い私立病院治療での保険)、などがある。ちなみに、通常の公立病院での保険代は年間 1500 ドルほどと非常に安い、これではかなり不安なことになるだろう。6 割の企業が高額医療保険を支給している。

法定年末ボーナスは 6 割の企業が半月払っているが、一ヶ月以上払う会社も一割ほどある。

社員食堂のある会社はほとんどがこれを社員に提供している。

買物券というのもあり、あの手この手で従業員の生活を補助しているようである。

3. メキシコ労働法

次に、見逃されるケースも多いメキシコ労働法の概要を示す。

基本的にワーカーの場合は試用期間 30 日、プロフェッショナルは 180 日まで延長が可能である。

庭師、ボイラー整備士、運転手のような臨時雇用の人材を派遣することは可能であるが、コアな人材を派遣で雇うことは違法になる。

また PTU 労働者利益分配金を避けるためにサービス会社と呼ばれる人材会社を設立することは違法であるが、約 4 分の 1 の企業はまだこれを使っている。今後どのような労働省の措置があるかは予想がつかず、巨額な罰金を伴う違法行為は絶対に避けるべきである。

4. 人材戦略

広大なメキシコでは工場用の土地は無限に近くあり、若いワーカーの供給も豊富だが、管理部門のエリート人材は既に広い分野で不足している。通訳者が不足しているのは広く知られてているが、会計担当者などの人材がそれ以上に不足していることはあまり知られていない、または認識しようとしていないケースが目立つ。また優秀な人材の給与は高騰しており、目先の低賃金低コストにこだわるあまり人材確保のチャンスと逃すことがないようにアドバイスしている。

メキシコ人は算数が非常に苦手であり、数字を扱う優秀な人材は経理に限らず確保するのが難しい。これはメキシコビジネスを成功させる際の落とし穴になる可能性が非常に高い。また、特にグアナフアト州は基本的に貧しい労働者の町しかなく、日系企業が一つの町で数十社一斉に操業する状態では優秀な人材の確保が可能であるはずもない。

また、米国、ドイツ、韓国企業もこぞってメキシコに進出しており、優秀な人材確保はグローバルな観点から推進しないとせつかくのチャンスを逃すことを肝に銘じないといけない。日系企業は一日も早く時代錯誤なデフレメンタリティーから脱出する必要がある。

日系企業同士で給与を低く抑える紳士協定を結んでも、欧米の企業に優秀な人材が流出するだけであるのは明白である。

5. 給与レンジ

(出展：メキシコ日本商工会議所
2014 年度現地従業員対象福利厚生実態調査結果)

以下にメキシコ日本商工会調査結果による主要都市での給与レンジを示す。
駐在員を除く、現地採用従業員のデータになる。

管理職の給与は米国並みであることを認識する必要がある。

特に現地社長の給与は驚くほど高いことが分かる。また優秀な人材の供給は逼迫しており、今後の給与の高騰は避けられないことを認識する必要がある。

工場ワーカーは低い賃金で勤勉な労働力が確保できる反面、商社のようなエリート精鋭の所帯では、低賃金で高収入というビジネスモデルは描けないことを念頭におく必要があるであろう。

特に優秀な通訳者の給与は最も上昇が高いと見込まれる。

(1 ドル=約 15 ペソ)

グアナファト州 給与レンジ

役職	給与レンジ
Presidente/Director General (社長)	10 万—15 万ペソ
Gerente General (部長)	5-10 万ペソ
Asistente de Genere(係長)	2.5-3 万ペソ
Especialista(一般事務)	1.2-1.4 万ペソ
Traductor/Interprete(通訳)	2.5-3.5 万ペソ
Gerente Ventas(営業課長)	2-4 万ペソ
Operador(工場ワーカー)	6,000-8,000 ペソ

アグアスカリエンテス州 給与レンジ

役職	給与レンジ
Presidente/Director General (社長)	10 万—15 万ペソ
Gerente General (部長)	2.5-10 万ペソ
Asistente de Genere(係長)	2.5-3 万ペソ
Especialista(一般事務)	1-1.2 万ペソ
Traductor/Interprete(通訳)	2-2.5 万ペソ

Gerente Ventas(営業課長)	2-4 万ペソ
Operador(工場ワーカー)	6,000-8,000 ペソ

ケレタロ州 給与レンジ

役職	給与レンジ
Presidente/Director General (社長)	10 万以下
Gerente General (部長)	5-10 万ペソ
Asistente de Genere(係長)	3-3.5 万ペソ
Especialista(一般事務)	1.2-1.4 万ペソ
Traductor/Interprete(通訳)	2-2.5 万ペソ
Gerente Ventas(営業課長)	2-2.5 万ペソ
Operador(工場ワーカー)	6,000-8,000 ペソ

メキシコシティ州 給与レンジ

役職	給与レンジ
Presidente/Director General (社長)	15 万—20 万ペソ
Gerente General (部長)	5-10 万ペソ
Asistente de Genere(係長)	2.5-3 万ペソ
Especialista(一般事務)	1.2-1.4 万ペソ
Traductor/Interprete(通訳)	1.5-2 万ペソ
Gerente Ventas(営業課長)	4-6 万ペソ
Operador(工場ワーカー)	6,000-8,000 ペソ

6. 弊社の取り組み

昨今の投資ブームに加え、かつての麻薬マフィア戦争の記憶も少しずつ薄れつつあり、メキシコのイメージは急激に日本でも良くなっているようで

ある。またかつて人気が高かった中国語は、中国投資が冷めるにつれ人気が薄れ、それに代わりスペイン語の学習熱も高まっているらしい。就職難と閉塞感に苦しむ日本の学生にとって、メキシコは夢と希望の国であり、今後メキシコ就職ブームの時代になるであろう。弊社では広く通訳に限らず、あらゆる職種において日本在住の学生、日系人（主に日系ペルー人）、既にリタイアされた自動車産業のヴェテランシニア、等のメキシコでの就職斡旋を推進している。

メキシコビジネスにつきましてご意見ご質問等ありましたら、弊社まで何なりとお寄せ下さい。

Kimata Personnel & Consultants,inc

www.kimata.com

tel 224 875 7136