

JILPT 資料シリーズ

No. 121 2013年5月

中国進出日系企業の基礎的研究

中国進出日系企業の基礎的研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

中国が1978年に改革・開放政策を開始してから、すでに35年の年月が流れた。経済の領域だけに市場経済システムを導入するという、史上初の試みに踏み切った最大の理由は、1970年代までで疲弊してしまった経済の再建であった。大胆な外資導入策から、個人・私有、外資系企業といった多様な所有形態の企業が、急速な発展を遂げてきた。その結果が、今ではグローバル経済の一翼を担う大国としてのプレゼンスであることは言うまでもない。とにかくまず経済システムを立て直すという意味では、改革・開放政策は大成功を収めている。

その過程は、一言でいえば競争原理の導入と普及であった。国全体が豊かになったことは確かであるが、その恩恵が人々に均等に及んだ訳ではない。経済成長を最重要視しひたすら走り続けたこの30年余で、格差はこれまでにないほど拡大してきた。「和諧社会」、「共同富裕」というスローガンを強調しなくてはならない所以である。

わが国企業に目を向ければ、経済のグローバル化と競争激化を背景に、膨大な数におよぶ企業が海外で、とりわけ中国を中心としたアジア地域に広く進出し事業を展開している。賃金水準の高騰などにより中国以外の候補地へと向かう場合も散見されるが、市場の大きさなども含め、海外展開する際、中国が最大の拠点の一つであることにはかわりない。昨年の暴動騒ぎに言及するまでもなく、日系企業にとって、現地の労働システムがどのように変化しつつあるのかは、今でもなお最大の関心事である。

1990年代半ばから、労働法をはじめとして、労働関連法令の整備が急速に進められてきた。近年では、労働契約法や労働紛争調停仲裁法など、労働者の権利保護を強化する仕組みも始まっている。そうした中であって、わが国企業がますます活発に事業を展開しようとするれば、もっとも重要な課題の一つは、労使関係である。これまでは、どちらかといえば経営側のスタンスに立つほうが多かった「工会」が、今後どのように変わっていくのかを我々は慎重に見据える必要がある。

本報告書は、今後、現地調査を実施するためにまず、既存のデータや知見の整理を行った。今後の調査枠組みの検討するための準備作業である。本報告が、今後の中国研究の基礎資料として多少なりとも参考になれば、幸いである。

2013年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（五十音順）

氏名	所属	執筆章
<small>たなか しげよし</small> 田中 重好	名古屋大学大学院環境学研究科教授	第2章
<small>とう えん か</small> 唐 燕 霞	愛知大学現代中国学部教授	第3章
<small>なかむら りょうじ</small> 中村 良二	(独) 労働政策研究・研修機構主任研究員	第1、4章

中国進出日系企業の基礎的研究

目 次

まえがき

第1章 本書のねらいとデータからみる中国社会の変容	1
1 はじめに	1
(1) 中国との関係の緊密化	1
(2) 研究の経緯と本研究のねらい	2
2 統計データからみる中国社会の変容	4
(1) 全体社会の変容	4
(2) 就業と失業、「工資」の変容	8
(3) 中国的労使関係	15
3 むすびにかえて	20
第2章 マクロな現代中国の社会変動と労使関係	23
－中国社会構造の変動と社会的調整メカニズムの喪失－	
1 はじめに	23
2 第一段階の社会変動；「単位」社会の解体と「新たな市場化した」中国社会	24
(1) 社会主義・中国の基本的な社会構造	24
(2) 改革・開放後の中国社会構造の変化	27
(3) 中間集団論からの構造変動の整理	29
(4) 新たな社会的な中間集団	30
(5) 構造的な変動の帰結	32
3 第二段階への社会変動	36
(1) 社会変動の全体像	36
(2) 労使関係の課題	39
第3章 中国における労使関係と人事管理	41
1 はじめに	41
2 中国的労使関係	42
3 「工会」の組織的特性	44
(1) 共産党指導下の労働者団体	44
(2) 企業の管理職も工会員	45
4 労使関係の現状	46
(1) 急増する労使紛争	46

(2) 近時のストライキの特徴と要因	47
5 おわりに	54
第4章 むすびにかえて—今後の研究に向けて—	57
付 ネットからみる中国社会の現在	59
第1回 「反日」と「抵制日貨」と「過激行為」(2013年1月28日)	62
第2回 中国における日系企業の労使関係(2013年2月28日)	67
第3回 中国における労使関係(2013年3月31日)	72

第1章 本書のねらいとデータから見る中国社会の変容

1 はじめに

(1) 中国との関係の緊密化

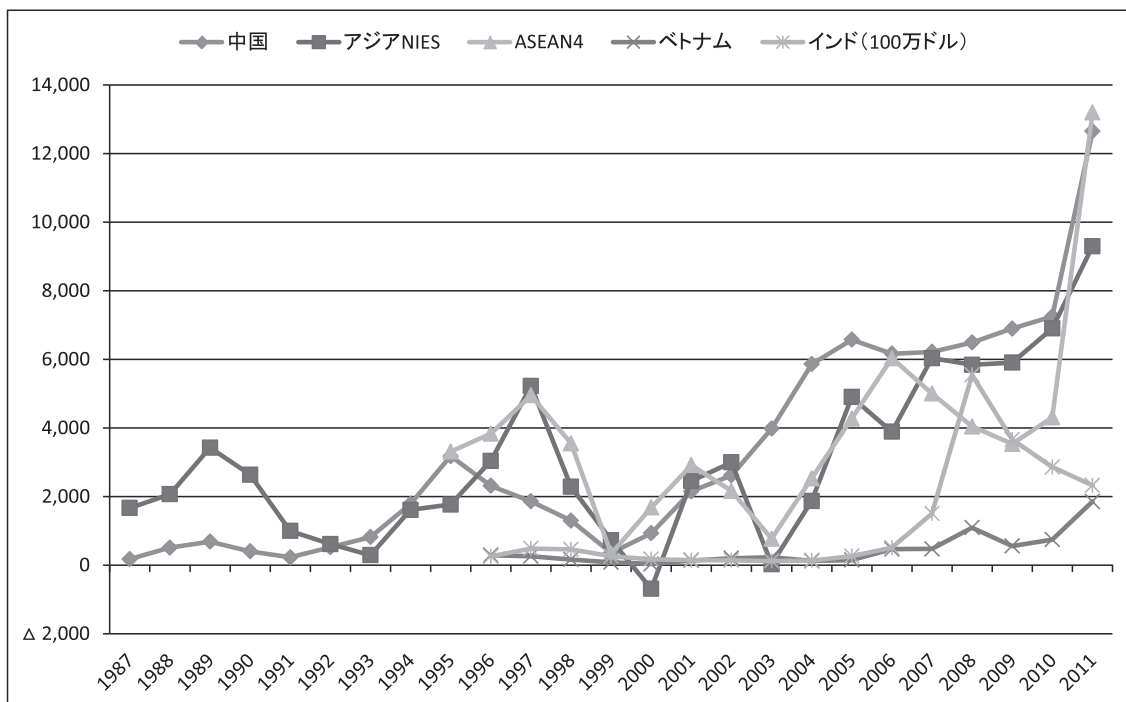
中国社会が、改革・開放、社会主義市場経済システムという、史上かつてない試みを開始してから、もう既に30年余が経過している。建国以降、政治情勢も含め様々な要因によって経済が疲弊していた中国は、それ以降、かつてないスピードで経済発展を成し遂げていった。その間に文字どおり激烈な変動を経験した中国社会は、統制経済体制からの開放、高度経済成長期、バブル期、バブル崩壊と、わが国が約50年をかけて辿った道筋を、あたかもほぼ同時に経験しているようにも思われる。中国は、今やグローバル経済のひとつの柱となりつつあるが、こうした世界情勢の中でのプレゼンスの大きさもさることながら、わが国・わが国企業との関わりの深さ、そして、社会主義における計画経済からの移行など、何重もの意味で、中国はきわめて興味深い存在である。手近にあるデータを見るだけでも、改革・開放の過程で、中国は変化し続けてきた。部分的にはあれ、市場経済システムを導入したことにより、経済の活性化が進むと同時に、必然的に格差が拡大することが指摘されてきた。2007年の五中全会では、これまでの「先富論」から「和諧社会」、「共同富裕」（ともに豊かになる）へと基本方針の転換が謳われ、これまでの成長第一主義により生じた格差の是正が、最重要課題の一つとして取り上げられている。格差と一口に言っても、その問題の射程はとてつもなく広く深い。

しかしながら、その一方で、中国は頑なに変化していないと思われる面も散見される。市場経済導入に伴って急激に変化しつつも、市場システムに共産党が介入するという特有のシステムは、根本的に今なお変わっていない。そうした様々な観点から中国の姿を検討することは、雇用・労働における比較研究という観点からも興味深い。

今後におけるわが国経済社会のゆくえを展望すれば、これまで以上に東アジア、とりわけ中国との関係が緊密化していくことは確実である。一例として、直接投資の推移を見ると、中国向けは2011年に126億5,000万ドルとなり、ASEAN4への投資額132億ドルにほぼ匹敵する水準にある（図表1-1参照）。

また、2011年における中国の貿易総額は、前年比約23%増の3兆6,421億ドルと初めて3兆円を超えたが、その相手先としてEU27などを除き単独の国家で比較した場合、わが国は、アメリカの4,464.5億ドルに続き3,428.9億ドルで第二位となっている。さらには、2011年末現在で、22,790社の日本企業が中国へと進出して、事業を展開している。

図表 1-1 対外直接投資の推移（国際収支ベース、ネット、フロー）



資料出所：日本貿易振興機構「日本の直接投資」(<http://www.jetro.go.jp/world/Japan/stats/fdi>)より作成。

こうしたデータを見るだけでも、現在に至るまでわが国とアジア諸国と緊密な関係にあったことは確かであるが、今後もその関係性がより円滑なものとなるように、さらには、わが国の雇用・労働をはじめとする経済社会の発展にも寄与するものとなるように、正確な情報収集がよりいっそう必要となってきた。

（２）研究の経緯と本研究のねらい

アジアへ向かうわが国企業の進出パターンも、以前のように、大多数の企業がこぞって中国を目指すだけではなく、ASEAN、インド、ベトナムといった国々へと進出するなど、そのパターンも多様化してきている。そこには、むしろわが国企業側の事情や戦略の変化という要因もあるが、この間の中国社会の変容により、わが国企業が中国を含むアジア戦略の変更を検討した、あるいはせざるを得なかったという事情もあろう。中国社会はいま現在、どういった状況にあり、とりわけ現地の労働システムがどのように変化しているのか、そこで事業を展開している2万社を超える日系企業では、なにがいったい最も重要な課題となっているのであろうか。

われわれはこれまでも、中国に進出した日系企業の研究を実施してきた。10年ほど前になるが、2003年に『中国進出日系企業の研究－党・工会機能と労使関係－』（日本労働研究機構、資料シリーズ No.130）を公刊している。そこで明らかになったのは、中国において

よりいっそうの企業活動を展開しようとするれば、労使関係とコーポレートガバナンスのあり方が問題になるという点であった。ごく簡単に要点だけを振り返れば、しばしば中国における組合という誤った紹介をされてきた「工会」が共産党の下部組織であり、その幹部が上級管理職の兼務となっている場合が多いことから、経営管理のための組織となっていること、そして、党と「工会」が一般には目に見えにくいレベルで、現実の労使関係や企業統治を大きく規定していることなど、日系企業における問題状況を指摘してきた。さまざまな事情によりその後、中国関連の研究は中断を余儀なくされたが、この間にもさらに両国の結びつきはより深く進展してきた。

今も膨大な数にのぼるわが国企業が中国へと進出しているが、その理由も変わりつつある。かつて、わが国企業は、アジアはもとより、アメリカ、ヨーロッパなど文字どおり世界各国に進出してきたが、その中で、他地域ではなく中国へと進出した最大の理由は、「労働力を活用」して、そこで生産した商品を「日本へ逆輸入」するためであった（中村、2007、p.298）。安価な労働力を求めたからこそ、進出したのである。近年、中国における最大の変化の一つは、賃金水準の上昇である。企業側からすれば、これまで中国へと進出してきた最大のメリットが、相当程度消えつつあるのが今日の状況である。

さらには、後述するように、ストライキが続発していることや、昨年中国各地で突如勃発した「暴動」を挙げるまでもなく、両国の関係は緊密化しつつも緊張を余儀なくされる部分も多くなってきている。こうした中であって、まさに今、中国に進出している日系企業が直面する課題は何であるのか、その問題と構造を探ることは重要な課題であり続けている。そのための第一歩として、われわれが以前に実施してきた研究で明らかにした諸点が最初の手がかりとなろう。現在でも、日系企業においては、労使関係がもっとも重要かつ制御の難しい課題として捉えられているのであろうか。日系企業が今でもなお以前と同じ課題を抱えているのなら、その理由をきちんと検討する必要がある。中国社会が「激変していても」課題が変わらないのなら、その解明が必要である。あるいは、別の検討の道筋も考えられよう。中国社会が急速に劇的に「変わったからこそ」、実は別の異なる要因ゆえに、同じ領域で問題状況が生じているという可能性も否定できない。いずれにせよ、現時点における日系企業の課題を探ると共に、その背景となる中国社会の変容に目配りをしつつ、今後、研究を進めていく必要がある。

本書は、今後の研究のための整理を行った中間報告である。本章では、後半で主として公表された統計データから見る中国社会の変容を簡単に跡づける。あくまでも鳥瞰するという意味合いしかないが、今後の検討のためには必要な作業である。

本章に続く第2章では、よりマクロな観点から、中国社会の変容・変遷を跡づけている。そこで中心的な視角となるのは、人々が生活する際、不可欠な存在である「中間集団」の変容である。「工会」はその代表的な存在である。改革・開放の過程は、一面では「中間集団の喪失」の過程であった。それが中国社会全体にどういった影響を及ぼしていると考えられる

のかをそこで検討している。

そうした全体的な変容の状況を把握した上で、本研究の中心的な課題である雇用・労働の問題へと焦点を絞り込んでいく。第3章で中心的に検討しているのは、労使関係のあり方である。中国社会全体では労使関係に関してどういった点が問題となっているのかを概観した上で、日系企業における問題状況を考察している。

このように、日系企業を取り巻く問題状況を広い視野から検討し、徐々にズームアップする形で検討を加えた。後で見るように、人口・労働市場の変化や労働者意識の急速かつきわめて激しい変化が、この10年ほどの間に起こってきている。その変化を跡づけながら、今後の本研究の方針をまとめることにしたい。

2 統計データからみる中国社会の変容

本節では、今後の分析を読む上で、きわめて基礎的と思われる中国社会の様相を、公表されている統計データに基づいて素描する。データは、断りのない限り、『中国統計年鑑』、『中国労働統計年鑑』に依っている。

(1) 全体社会の変容

1) 工業生産高

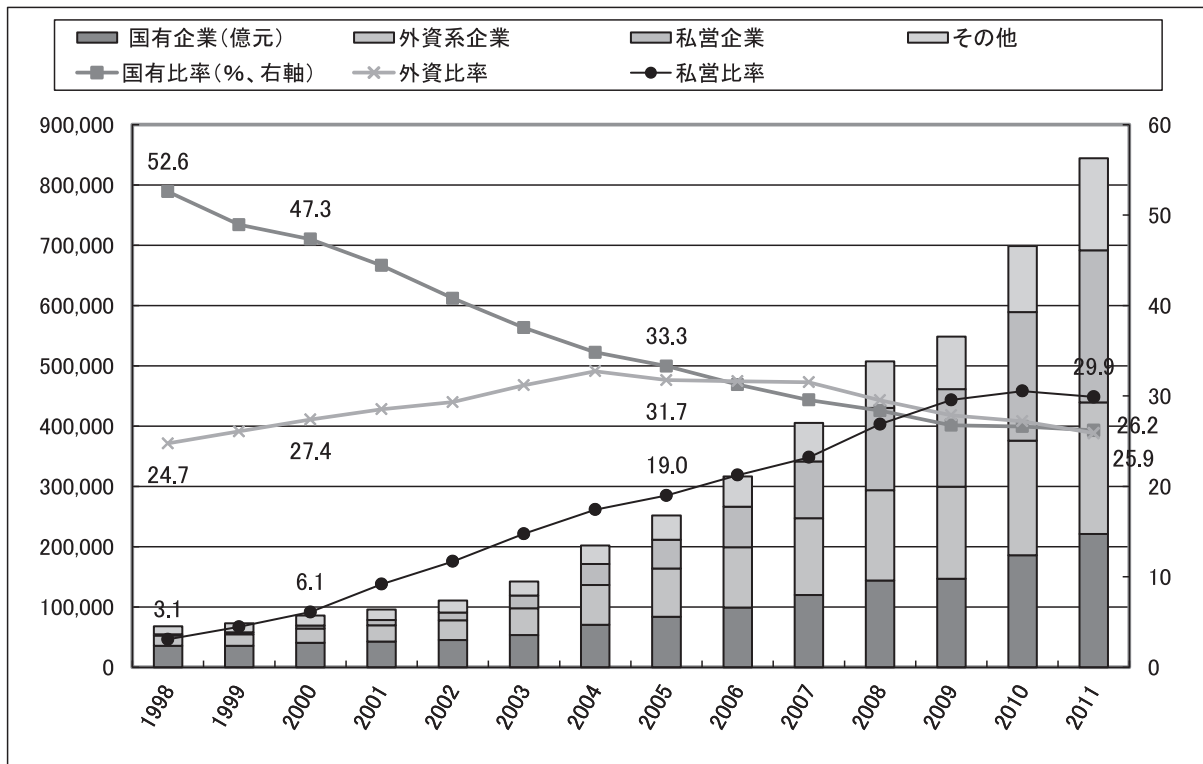
雇用や労働に関するデータを見る前にまず、全体社会の変容に関連するデータをみておこう。最初に工業生産高の推移を確認しておきたい(図表1-2参照)。

工業生産高の推移を見ると、公有セクターである国有企業が長期低落傾向にあることは明確である。ただ、国有企業は、エネルギー関連など、経済のみならず社会全体にわたるインフラの中核部分にある産業では圧倒的な優位を保ち続けている。おそらく、国有企業は、単に凋落したというより、私的セクターと棲み分けながら、限定された範囲内で、社会システム全体にとって非常に重要な部分で、そのプレゼンスを維持していることが推測される。

これまで経済成長に貢献してきた外資系企業は、2000年以降、横ばい傾向にあったが、近年ではやや低下傾向に転じている。グローバル市場における中国の位置づけが、変わりつつあることとも関連しているであろう。

私営企業比率は増加の一途を辿っているが、ここには相当小規模企業から、グローバル企業まで、実にさまざまな企業が含まれている。いずれにせよ、中国経済を牽引していく原動力となりつつあることは疑いない。

図表 1-2 工業生産高・比率の推移



2) 企業の所有制

工業生産高については、国有、外資系企業、私営企業の動向を見たが、その点と関連して企業類型についても、若干触れておく必要がある。中国における企業と一口に言っても、現代の中国においては、図表 1-3 にみるように、国有企業の他に、「株式合作企業」、「事業体連合企業」などまで含めると、さまざまなタイプの企業が存在する（詳しくは、高久保（2011）を参照されたい）。

それぞれの内容と区分する基準は、十分に明確になっている訳ではない。企業を分類することそれ自体が実はきわめて難しい。さらに、それに加えて、表面上把握、もしくは類推できる「所有者」と実態とが乖離している場合も少なくない。たとえば、聯想集団（レノボ）の場合、周知のとおり、IBM の PC 部門を買収したことで有名であるが、その議決権付株式の 49.1% は、聯想控股有限公司という持株会社が持ち、また、その聯想控股有限公司従業員持株会が 49.1% を持っている（聯想集团有限公司、2007、p.24）。それだけなら、特段、問題はなさそうに見えるが、注目すべきは、聯想控股有限公司の株主は誰かということである。じつは、その過半数を中国社会科学院という、政府の研究機関が保持している。すなわち、政府は間接的にはあれレノボの株式を所有し、影響力を持ちうる立場にある。では、こうした場合、レノボは私企業であるのか、あるいは、国有もしくは準国有企業と言えるのか、どちらであろうか。こうした一見ただけではわからない、企業所有の構造が、中国では散見される。

図表 1-3 中国企業の所有制形態

日本語の名称		中国語の名称		内 容
国有企業		国有企業 (全民所有制企業)		全人民を代表して国家が生産手段を所有する形態。かつては「国営企業」と呼ばれていた。
集団所有制企業 ¹⁾		集体企業 (集体所有制企業)		労働者や村民などが自ら組織し、集団で生産手段を所有し、経営を行う形態。
株式合作企業		股份合作企業		労働者が1人1票を有する出資者になるケースが代表的な形態であるが、地域などにより様々な方式がある。株式制企業とは異なる。
事業体連合企業		聯營企業		所有制形態が同じであるか異なる複数の企業もしくは事業体の共同出資による組織形態。
株式制企業	有限責任会社	股份制企業	有限責任公司	出資者がその出資額をもって会社に対する有限責任を負う形態。有限責任会社は50名以下の出資。株式会社は2~200人の発起人。国家が全額出資する有限責任会社を国有独資会社と呼ぶ。
	株式会社		股份有限公司	
私営企業		私営企業		私人が生産手段を所有し、雇用労働を基礎とする営利組織の形態。
自営業者		个体戸		労働者個人が生産手段を所有し、労働成果を労働者個人と家族の成員が直接支配する形態。従業員数が8名未満のものをいう。
香港・マカオ・台湾系企業		港澳台商投資企業		3) 三資企業 中国側と外国側が出資する形態。 中国側と外国側が出資比率を定める形態。 中国側と外国側が具体的な出資条件や利益配分・リスク負担を契約する形態。 外国の投資者が全額を出資する形態。 外国の投資者が出資する株式会社。
外資系企業	合弁企業	外商投資企業	中外合資経営企業 ²⁾	
	合作企業		中外合作経営企業	
	独資企業		外資企業	
	外資系株式会社		外商投資股份有限公司	

(注) 1) 企業グループやその中核会社等を指す「集団公司」は、集団所有制企業とは異なる。

2) 中国語の「合資」は、日本の合資会社の意味ではなく、合弁を指している。

3) 外資系企業と香港・マカオ・台湾系企業を総じて俗に「三資企業」ともいう。香港・マカオ・台湾系企業にも合弁・合作・独資・株式会社の区別がある。

(出所) 中華人民共和国国家統計局編(2007)、559頁に掲載されている「主要統計指標解釈」を主として参照した。

出所：高久保(2011、p.75)

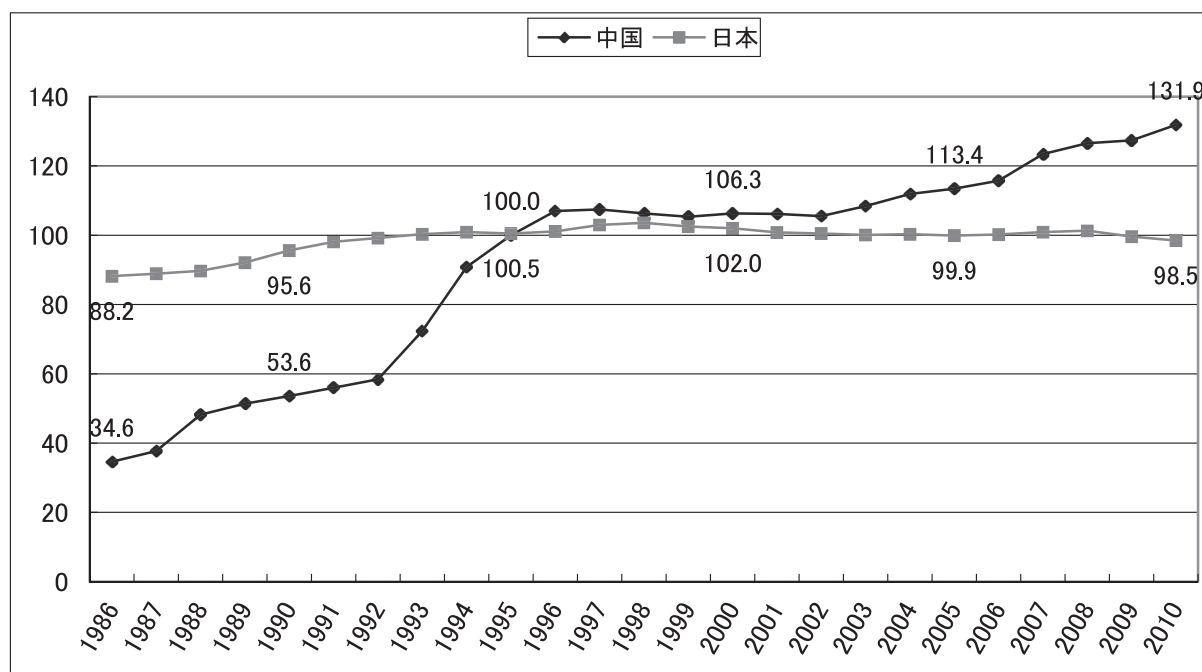
また、わが国との関連で有名になった海爾(ハイアール)なども、本社は青島市所轄の集団所有制企業であるが、そのグループには上場企業も含み、それらをどのように分類するのか、一義的には決定が難しい。このように、中国企業の所有制の問題は、それだけで膨大な検討を要する難しい問題となっている。

3) 消費者物価指数の推移

次に、インフレの状況について触れておこう。わが国と比べ、消費者物価指数がはるかに高水準にある（図表 1-4 参照）。

さまざまなメディアでも取り上げられるように、グローバル規模で比較する限り、中国経済は相変わらず好調である。しかしながらその一方で、中国における大学生の就職状況や、不動産市場の動向などを見れば、その好景気が投機的投資に依る部分が多いとも考えられよう。さらには、これまで経済を牽引してきた輸出も、アメリカや EU をはじめとするグローバル経済の全般的な不況のために激減していることは周知のとおりである。中国経済はもはや一国のみの経済状況という問題に留まらず、文字どおり全世界規模に多大な影響を及ぼす規模であり、構造的に深く関わっている。投機的な動向やバブル的な傾向も含め、今後の中国経済・市場動向には注目しておく必要があるだろう。

図表 1-4 消費者物価指数の推移



Inflation, end of period consumer prices (Index)

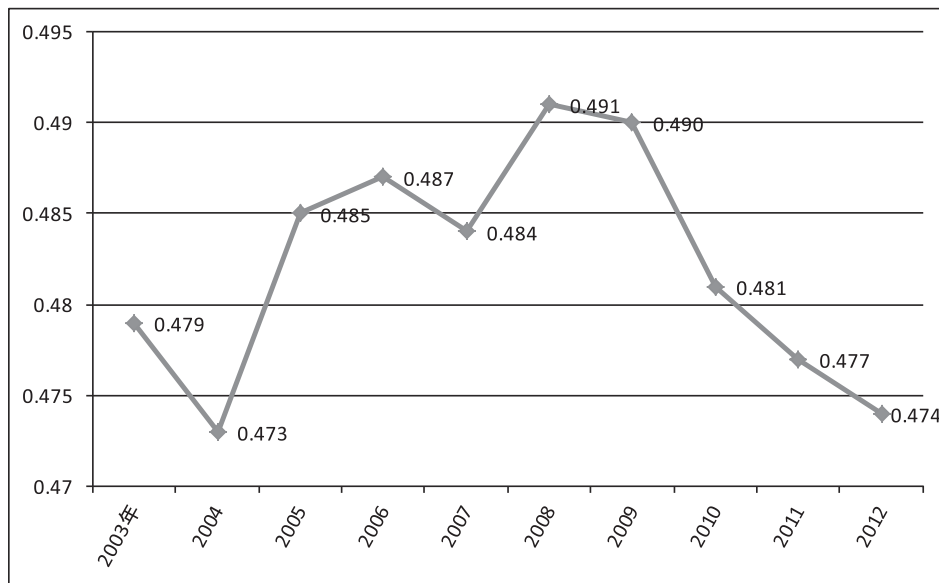
Data for inflation are end of the period, not annual average data.

出典：IMF World Economic Outlook(2010)

4) 格差のゆくえ—ジニ係数の推移—

後でもみるように、急速な経済成長と競争激化の一つの必然的な結果として表れている格差の拡大は、今後の中国社会を考える上で、きわめて重要である。この点に関して、中国国家統計局は 2013 年 1 月、ジニ係数を発表した。2000 年以來であり、係数は 2003 年まで遡って算出されている。2012 年は 0.474 で、これまでの推移を図示したのが図表 1-5 である。

図表 1-5 ジニ係数の推移



出所：「レコード・チャイナ」（<http://www.recordchina.co.jp/group.php?groupid=68604>）より作成。

そこにみるように、2008年をピークとして格差は改善しているという発表内容となっているが、実態をどこまで正確に表しているのかは定かではない。また、西南財経大学と中国人民銀行の共同調査による試算では2010年で0.61となり、警戒レベルを突破して危険水域に達していることが発表されている（日本経済新聞、2012）。いずれにせよ、一般的に「暴動や騒乱が起きる警戒レベル」と言われている0.4の水準を超えていることを政府が公式に認めたことが重要であろう。格差は確実に拡大しつつある。

（2）就業と失業、「工資」の変容

次に、雇用、労働に関わる基本的なデータを概観する。

1) 就業者数

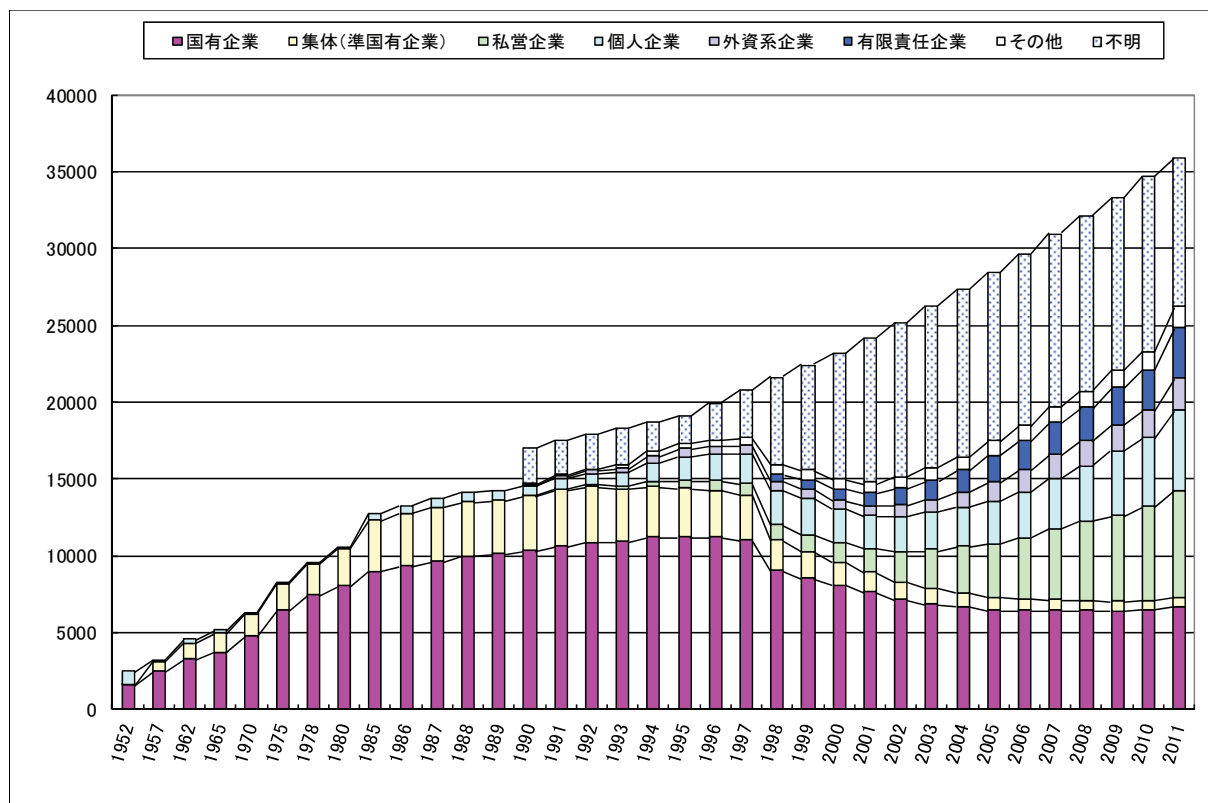
2010年現在で、総人口は13億4,735万人である。そのうち都市人口は6億9,079万人（51.3%）、農村6億5,656万人（48.7%）となり、都市人口が全体の半数を超えている。ただ、こうした都市と農村の区分基準じたいが相当程度変わってきているため、通時的に見る際には注意が必要である。

就業者に関しては、総数が7億6,420万人であり、そのうち都市就業者が3億5,914万人（47.0%）、農村就業者数が4億0,506万人（53.1%）である。都市人口も都市における就業者も急速に増加したが、ほぼ半数は未だ農村で就業し生活をしている。

そして、都市就業者の内訳を実数と比率からみたのが、図表1-6～7である。そこにみるとおり、1989年まで、すなわち、改革・開放政策の開始からほぼ20年あまり経過した段階

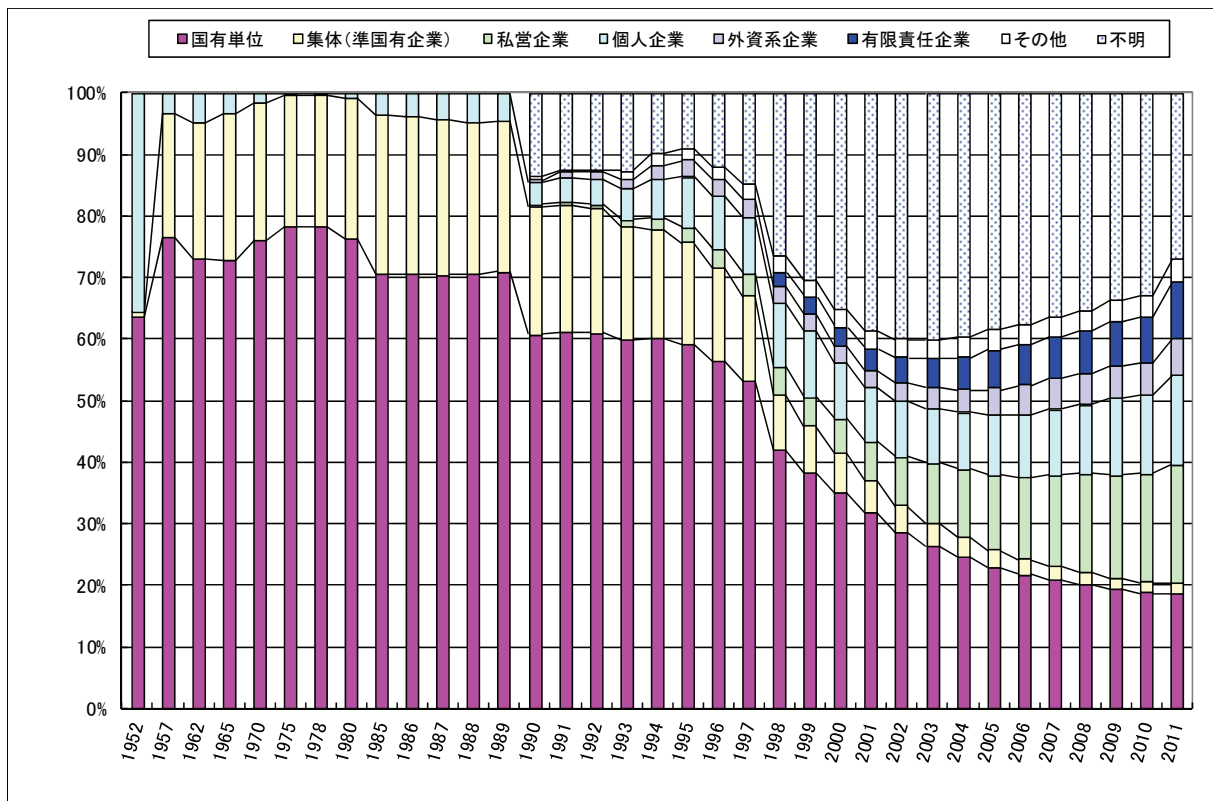
でも、都市就業者は、ほぼイコール国有単位と集体から成る公有セクターの労働者であった。その後徐々に、公有セクターが明確に減少傾向を見せる一方で、私営・個人・外資系企業など新しい経済単位が台頭してくる様子が明確に見られ、その比率は、直近ではほぼ4割に達している。そしてさらに興味深いのは、1990年以降に突如現れる「不明」の部分である。

図表 1-6 都市就業者数の変容



この項目は、実は、元データには何の記載も言及もされていない。『中国統計年鑑』を見ると、1989年までは「国有単位」など各カテゴリーの合計が、都市就業者数の合計と見事に一致していた。しかしながら1990年以降はそれらが一致しなくなっている。「不明」としたのはそのズレである。それらは、2000年頃には都市就業者のほぼ4割を占めていたが、その後、3割程度にまで低下している。それでも、ほぼ1億人弱ほどの労働者が、どこで働いているのかさえ言及されず、就業者数にはカウントされるという状況が続いている。図表 1-7からも明らかなように、それらは公有セクターの労働者数を凌駕する存在になっている。

図表 1-7 都市就業者比率の変容



様々なデータから推測の域を超えるものではなく断言できる訳ではないが、この「不明」部分は、農村から都市に流入した出稼ぎ労働者（「農民工」）と考えて、まず間違いはなかろう。わが国総人口よりも少しだけ少ない程度の巨大な規模の人々が、農村から都市へと流入して就労している。中国では現在でも、都市と農村とを分断する戸籍制度を保持している。そのため、移動の自由がすべて認められた訳ではないが、その運用がかつてのような厳格なレベルではないため、こうしたきわめて多数の出稼ぎ労働者が存在する。

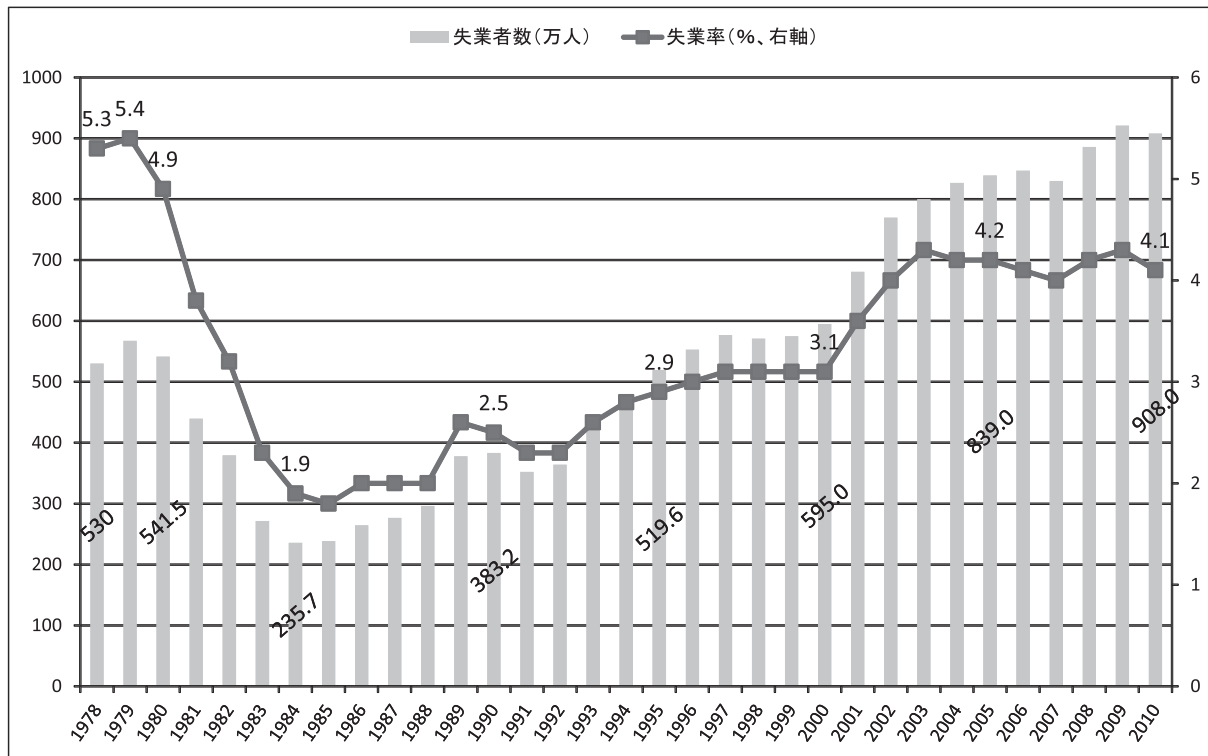
これまでの中国の経済発展を下支えしてきたのは、実はこうした農村からの出稼ぎ労働者であった。その潮流に急速な変化が現れ始めている。その具体的な内容については、第2章以降で検討する。

2) 失業

2010年現在で、中国における失業者数は908万人、失業率が4.1%と報告されている。改革・開放以降の失業者数、失業率の推移は、図表1-8にみるとおりである。

改革・開放政策が開始され、経済が活性化して、失業者（以前には、社会主義的イデオロギーから、「待業」という言葉が用いられた）が減少し、80年代半ばから、再び増加に向かう状況を見ることができる。失業率も同様に、78年の5%超より、85年頃には2%を切ったが、その後は現在に至るまで上昇を続け、今は4%を越える水準にある。

図表 1-8 失業者、失業率の動向



世界規模での経済情勢を考えれば4%台の失業率は良好と言えようが、中国においては「失業」の定義が問題である。中国における失業者とは、「都市就業者の中で（農村就業者は未だ対象外）、失業を司る行政機関に、現在失業していて求職中と『登録』している」人々である。同様の状況であっても、登録していない場合は失業とはならない。こうした点に関して、詳しくは、秦（2005）を参照されたい。また、対象年齢、戸籍の面でも一定の制限が設けられている。われわれの想定する失業者の多くが、この統計には含まれていない可能性が高い。そうした点も勘案すれば、失業者数、率共に、提示された水準よりは、より厳しい状況になっていることが予想される。元より、全体の人口規模を考えれば、わが国の労働力調査のような定期的、無作為抽出の標本を対象とした調査を継続的に実施することは、不可能に近い。それでも、より精緻な情報収集を目指して1%抽出の標本による調査（それでもなお、1,000万人規模の調査となる）や、その他の方法を改良する試みが行われている。

公式統計には少なからず問題点が指摘されつつある一方で、新しい兆候も表れ始めている。それは、研究機関や大学がそうした公式統計とは別に「失業」に関する統計情報を発表しはじめたことである。近年の代表的な成果として、西南財経大学（北京）の「中国家庭金融調査と研究中心」が2012年の12月に発表した『中国城鎮失業報告』があるが、その内容を簡単に紹介しておくことにしたい。

具体的な検討の過程は省略されているが、2011年の都市部失業率は8%（そのうち男性8.1%、女性7.8%）と推計している。都市部の労働力人口は、2010年の第6次人口普通調

査（国勢調査）によれば 3 億 4,624 万人であるため、失業者数は約 2,770 万人超となるだろうとしている（西南財経大学、2012、p.1）。それに続けて、地域、学歴、年齢などにより失業率にどの程度差異があるのかを吟味している。

①地域別には、東部、中部、西部という大括りな区分ではあるが、それぞれ 6.9%、8.3%、14.0%となり、西部地区が際立って高くなっている。

②学歴別には、いわば逆 U 字型のパターンとなっている。小学校・小学未満層（4.9%）と、専門学校・短大層（「大専」、4.1%）、大学以上層（2.8%）などでは低く、その間となる初等中等レベル（11.2%）、高校・職業高校レベル（11.0%）では高くなっている。

③年齢との関係を見ると U 字型のパターンとなっている。若年と高齢層で失業率が高い。すなわち若年の 21-25 歳層では 9.6%と高いものの、26-30、31-35、36-40 歳層ではおのおの 5.4 から 5.9%レベルと、相対的に低くなっている。そして、その後年齢と共に失業率も高くなっていく。それぞれ 41-45 歳で 7.9%、46-50 歳層で 9.3%、51-55 歳層では 16.4%である。

④若年と中高年層でなぜ失業率が高いのかをみるために、そのグループで学歴別に検討してみると、まず 21-25 歳層では、学歴が高くなるほど失業率が上昇している。小学校・小学未満層で 4.2%、初等中等レベルが 8.1%、高校・職業高校レベルが 8.2%、専門学校・短大で 11.3%、そして大学以上層では 16.4%となっている。大学新卒の就職難が明らかであり、「教育が若年労働者の失業率を下げていない」（同、p.3）と述べている。

一方、46-50 歳層は逆の傾向が現れており、小学校・小学未満層（5.6%）と、専門学校・短大（2.0%）、大学以上層（0.9%）と相対的に低いものの、初等中等レベルが 13.0%、高校・職業高校レベルが 11.9%と高くなっていて、相対的に学歴が高い場合には失業率は低くなっている。

⑤50 歳を超える層では、男性の失業率が高くなっている。51-55 歳層では男性 19.0%、女性 11.0%であり、55-60 歳層では男性 16.6%、女性 7.1%となっている。そして、男性失業者の多くは都市戸籍者である。これらの一つには、女性の退職年齢が低いことが関係している。いま一つには、1998-2001 年にかけて実施された行われた大量「下崗」政策の影響ではないかと考えられる¹。その対象となった大半が、都市戸籍の当時の 35 歳以上層であった。彼らが現在 50-60 歳層となっているのである。都市戸籍・男性全体の失業率は 11.3%であるが、51-60 歳層の男性では 27.5%と、その倍以上のレベルとなっている。

⑥農村から都市に流入した人口は、都市労働者の 4 割を占め、約 1 億 4,154 万人にのぼると思われる。その失業率は 3.4%であり、都市戸籍者の 11.2%に比して低い。

¹ 「下崗」（シャアガン）とは、「崗」（ポスト）を「下」（はずれる）こと、すなわち、企業内に籍はあるものの、実質上、何も仕事がない状態の労働者を指していた。国有企業改革の中で多くの労働者が、「単位」制度に庇護された状況から競争の中へと突如放り出された訳であるが、そうした労働者たちが即座に労働市場における失業とならぬように、いわば企業内で一定期間の間は準失業状態となっていた。

ただ、農村労働力全体の状況をみると、若い世代になるほど、地元で農業や他の職業に就くより都市に働きに出る比率が高くなってきている。農村において、中高年層が農村に留まり若年人口が都市へ移動すると、農業労働力が不足してくるため、これまでのように、若年層が都市へと移動できなくなる、すなわち、出稼ぎ労働者不足がいつそう加速する可能性があることを示している。

以上が、報告書の概要である。そこではさらに、地域や学齢によって差異が存在し今後拡大する可能性があることや、それ以前に中国全体で経済発展の原動力となってきた出稼ぎ労働者が構造的に不足する可能性についても触れている。「失業」は、今後の中国を考える上で、きわめて重要な視角である。こうした考察に比べると、政府が公認しているとはいえ、公表されている失業統計の意味は相当希薄である。

また、近年では、党の最高幹部であっても、失業の実態が公表統計と大きく異なることを認めた例もあると伝えられている（金森、2013）。温家宝前首相は、2010年3月の発展ハイレベル論壇の席上で、失業者総数は2億人であり、生産労働力人口の2割以上に及ぶことに言及したという（元データは、2012年8月2日の和訊新聞）。

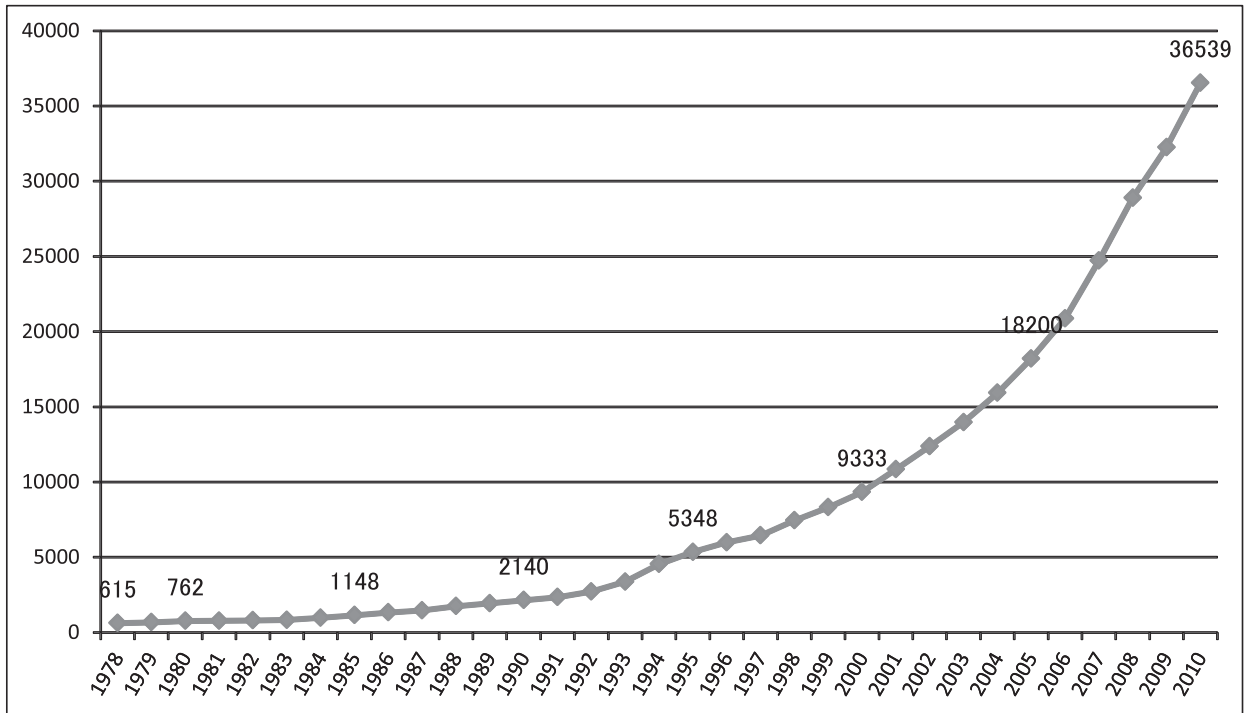
いずれにせよ今後、雇用・労働の問題のみならず、中国社会全体のことを考えようとすれば、失業の実態をより詳細に検討すると共に、その構造的な状況と要因を継続的に考えていく必要がある。

3) 平均工資と地域格差

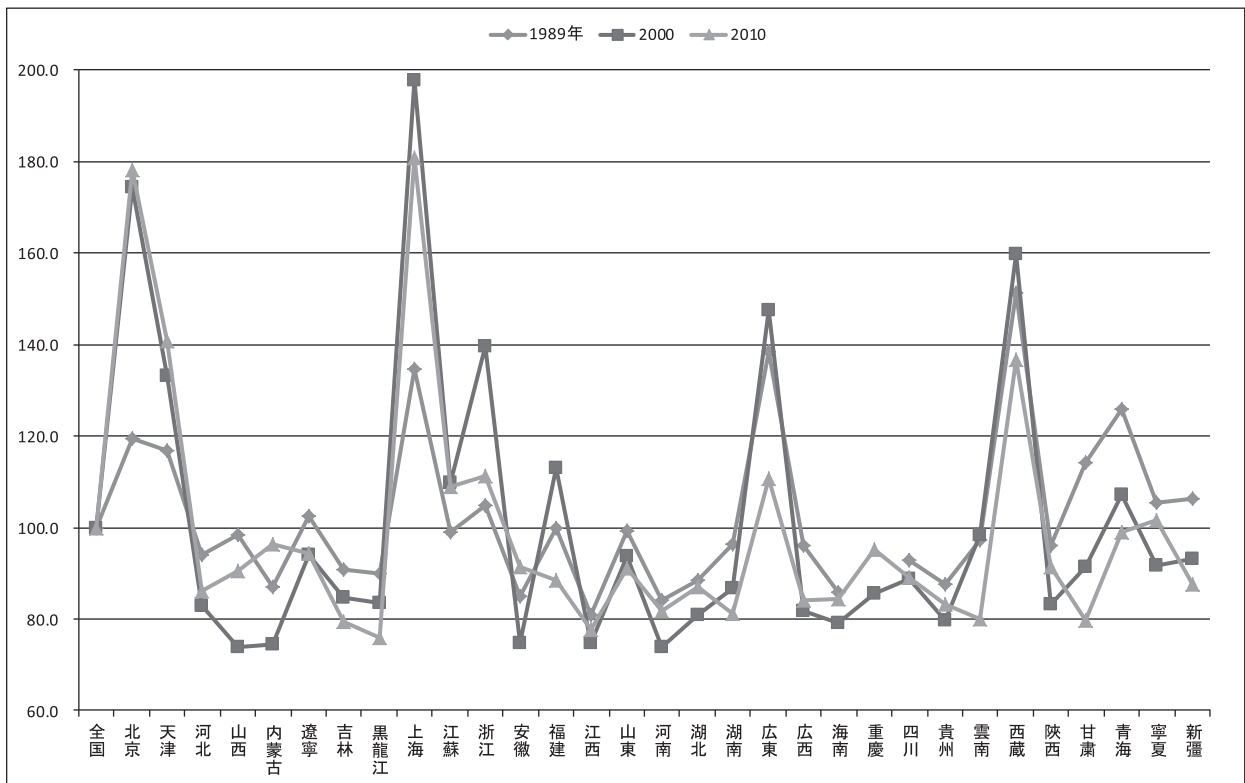
次に、賃金の動向を簡単に確認しておく。2010年時点で、すべての就業者の平均工資は36,539元である。図表1-9にみるとおり、改革・開放から数年後の80年代半ば頃から、上昇に転じている。数値だけをみれば、改革・開放開始の78年と直近の2009年とを比べると、ほぼ50倍超となっている。ちなみに、建国から改革・開放以前の間、平均工資のデータでみる限り、ほぼ30年間、その水準にほとんど変化は見られなかった。

むろん、こうした賃金水準の上昇傾向は、あくまでも平均像でしかない。全体の水準もさることながら、より重要なのはその偏差である。全国平均を100とした場合、それぞれの地域がどのような水準にあったのか、そして、ほぼ10年おきに30年間でその水準がどのように推移してきたのかを見たのが、図表1-10である。

図表 1-9 平均工資の推移（元）



図表 1-10 省別平均工資水準の推移（全国平均：100）



そこにみるように、地域の差異は小さくはない。北京や上海、広東、あるいは、西藏のように、平均をはるかに上回るごくわずかの都市・省がある一方で、その他大多数の地域は平均水準を下回っている。

一貫して全国平均より水準が高まっているのは北京のみであるが、若干低下しつつも上海などでは高水準の状況が続いている。その一方で、吉林や黒龍江省など、東北三省に典型的に見られるように、大多数の地域では現在に近づくほど、水準がより低下している傾向をみることができる。このデータを見る限りでも、この20年の格差拡大が推察される。

さらに気がかりであるのは、これまで製造業で中国を牽引してきた広東、浙江省など、沿海南部の水準が相当程度低下していることである。賃金水準の上昇などを考え合わせれば、こうした地域における生産には、以前に比べれば相当コストがかかるようになってきていることが想像される。こういったデータからも、中国における急速な変動の状況を見ることができよう。

(3) 中国的労使関係

1) 「工会」

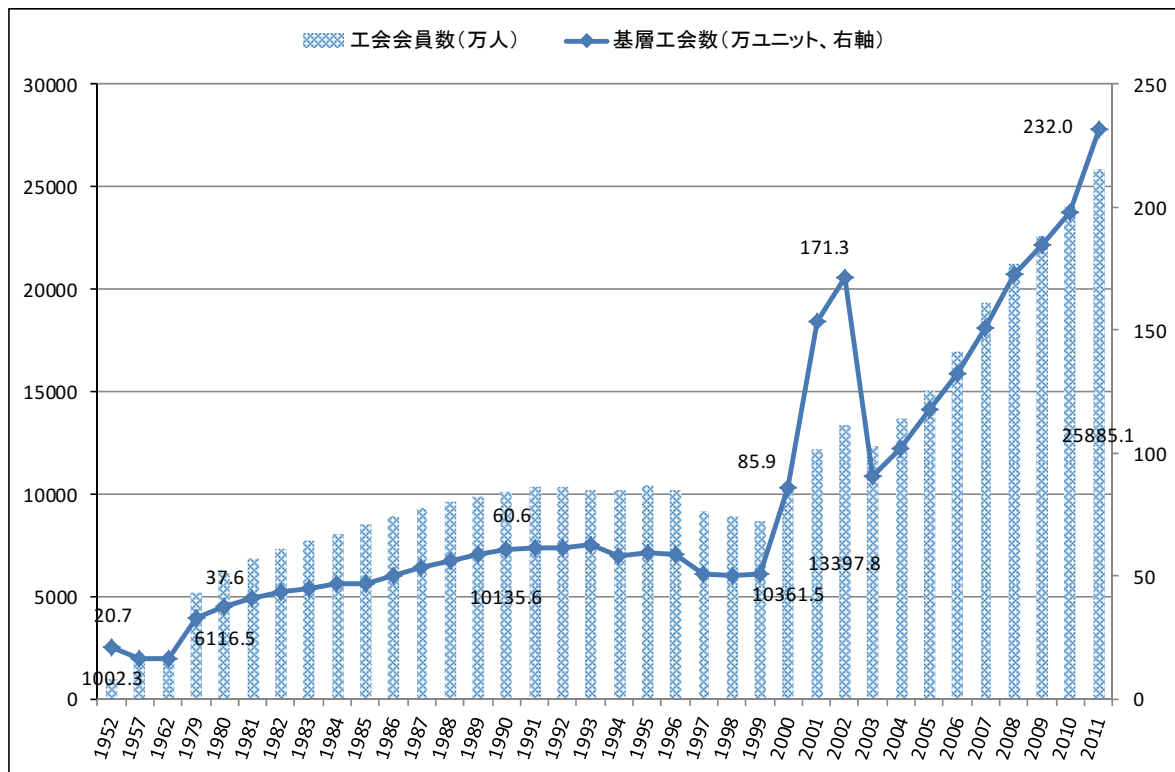
われわれは通常、「労使関係」という用語を用いているが、社会主義の「看板だけ」は下ろしていない中国では「労使の利害不一致はない」ため、「労使関係を想定するための前提」が成立しない。両者に齟齬がなければ、それを前提とした歩み寄りも、当然ない。それ故、「労使関係」という言葉は存在せず、公式には「労働関係」が用いられている。しかし実際には、労使の利害対立は急速に深まりつつある。

労使関係において最初に取り上げるべきは「工会」である。1950年公布の「工会法」に基づき、一般に「中国における労働組合」と考えられてきた組織であるが、われわれの想定する組合とは全く異なっている。基本的には共産党の下部組織であり、中央から地方、職場レベルに至る階層構造の中で、トップを全国中華総工会とする上部の「工会」組織と各レベルにおける党委員会の双方から指導を受ける存在である（詳しくは、第3章第3節を参照されたい）。

「工会」の使命として謳われているのは、従業員の権益保護である。これまで何度か、「工会」の位置づけ、現状と課題について論じてきたが、これまでの調査からみても、「工会」はわれわれが考える労働組合ではなく、基本的には経営の側にたって、様々な「調整」をする存在である（中村、2002、2005）。「工会」幹部の多くは、経営幹部が兼任している場合も少なくない。それでもなお、なんらかの問題が発生した際に、経営側と従業員との「間」に入るという意味でその限りにおいて、組合にもっとも近い存在であることは確かである。

まず、基本的な状況を確認しておく。図表1-11にみるように、基層「工会」（職場レベルでの「工会」）数は232万ユニット、「工会」会員数2億5,885.1万人となっている。

図表 1-11 「工会」数・「工会」会員数の推移



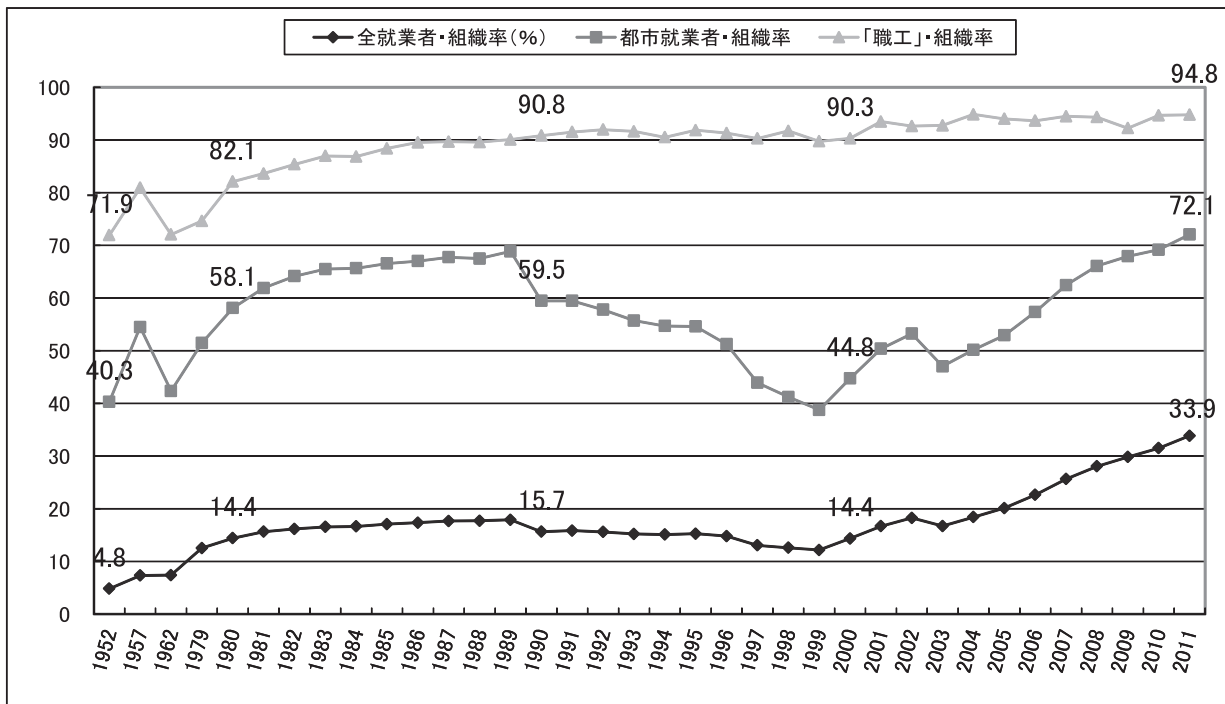
国有企業を中心として設置されてきた「工会」は、国有企業改革の必然的な結果として、1995年をピークに、その会員数を減少させてきた。それに危機感を覚えた総工会が、非公有セクターを中心に、会員数を増加させることを重点課題としたため、その後、2000年代に入ってから会員数は、急速な増加傾向に転じる。特に、2000年から2002年にかけて、「工会」数がほぼ倍増するという変化は異様である。ただ、その後、2003年には2000年とほぼ同じ水準に戻っていることを考えれば、その間には単に数合わせのような対処がなされた可能性も否定できない。基本的な趨勢として、「工会」数と会員数の増加傾向は現在も続いている。

2) 「組織率」

これらは、政府が公式に発表したものではなく、筆者による試算である。「工会」が組合とは異なる存在であるため、こうした計算もあまり大きな意味を持つものではない。ただ、「工会」が組合に「似ている」ことは確かであり、わが国における組織率に対応するようなデータを考えればこうした結果になるという一つの試みである。「工会」会員の状況を検討する一つの材料として、いくつかの範疇における「工会」会員数比率を計算した。

図表 1-12 にみるように、「工会」会員数が全就業者（都市＋農村）に占める比率は33.9%、都市就業者に占める比率は72.1%、そして「職工」（都市の公有セクターの労働者を意味し、改革・開放以前は、都市就業者は、ほぼ全員職工であった）に占める比率は94.8%という結果になっている。

図表 1-12 「組織率」の推移



これらから、従来、当局が「工会」会員の対象としてみなしていた労働者の中では、現在でもほぼ 100%に近い比率で、組織化が図られていることがわかる。

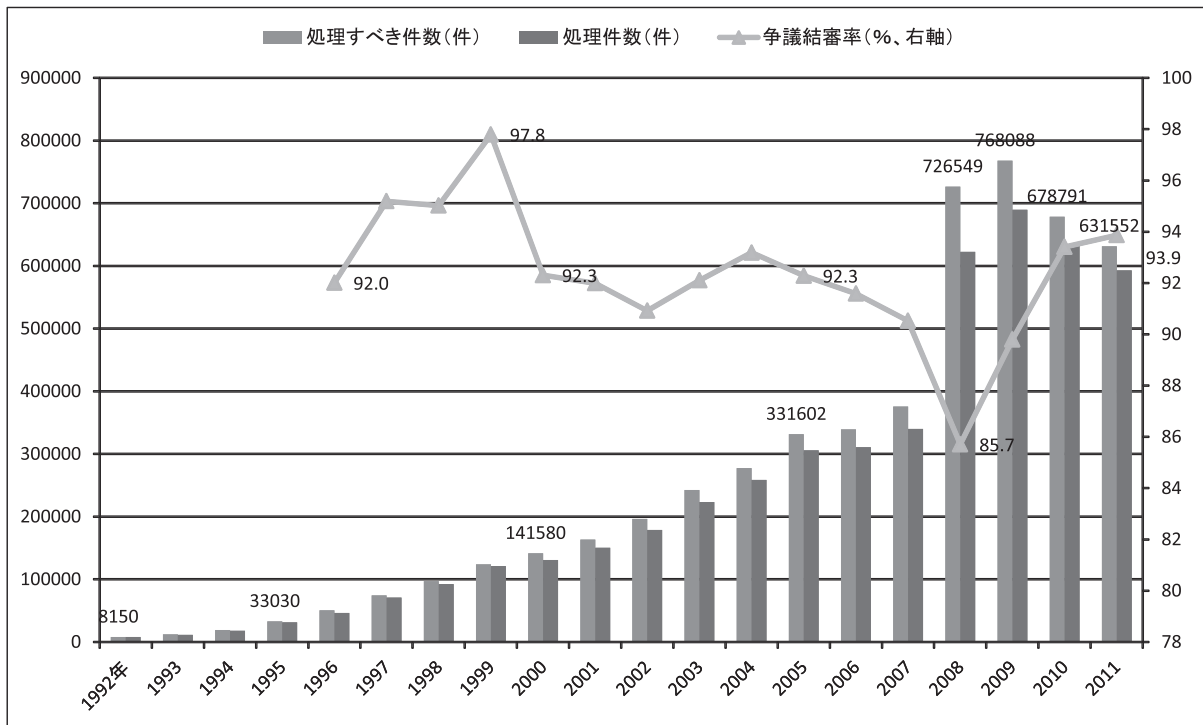
また、新しい経済セクターの台頭で、都市就業者における「工会」会員比率は低下を続けていたが、先ほども述べたように、2000 年頃から上昇に転じ、現在ではほぼ 7 割の水準にある。外資系企業をはじめとする公有セクター以外の企業において、「工会」会員を増やすために徹底した対策が取られたであろうことが推測される。

また、農村も含めた就業者全体の中では、二割にも満たないという状況が続いていたが、そこでもおそらく何らかのてこ入れが行われ、全体の三分の一ほどの水準にまで増加してきた。こうした「工会」が現在、どのような状況にあるのかは、次章以降で詳しく検討していく。

3) 争議と訴訟の件数

次に、争議と訴訟の状況についてみていく。争議件数は、近年、特に急増している。「処理すべき争議件数」(当該年の受理件数+前年未処理件数)は、2011 年時点で 63.2 万件にのぼる。図表 1-13 にみるように、2007 年から 2009 年にかけて倍増以上の伸びをみせ、2009 年で約 77 万件となったのをピークに、その後の 2 年間では、急速に減少に転じている。そうした訴訟が結果としてどうなったのかについては、ほぼ 9 割のレベルで結審しているようである。

図表 1-13 争議・訴訟の概況



争議件数だけをみると、1992年から2009年までの20年弱で、処理すべき労働争議件数は、約90倍強にも急増している。特に、2007年以降の急増は顕著である。

後続の章でも指摘しているとおおり、2008年に急増している理由の一つは、同年5月1日に施行された『労働紛争調停仲裁法』の第53条において、「労働紛争仲裁は無料である」と規定されたことによる影響が大きいと思われる。

その上でさらに、実に多様な職場環境の中で、さまざまな利害不一致の状況がいつそう際立ち、同時に、従業員の権利意識が芽生えつつあるという点も考えられよう。こうした利害の不一致に関しては、これまでも、「工会」を中心にまずは企業内で解決を図られてきたことを考え合わせれば、企業内のトラブル解決機能が低下し、公的な制度に頼らざるを得ない状況も想起される。後で見るように、広州ホンダにおけるストライキは、非「工会」会員により「工会」じたいの刷新が、要求の一つとして提示されている。

『労働紛争調停仲裁法』、そして『労働契約法』（2008年1月1日施行）に見られるように、一見、制度整備は進んでいるような状況も管見されるが、それらが、われわれが想定する司法制度とどの程度一致しているのか、実質を伴うのか、その点は不明な点が多い。

そしてさらに、2009年以降、2011年までの2年間で、争議件数は2割弱ほど急減している点については、その間に社会が安定化したためと考えるのは難しいことを考え合わせれば、争議という点からも、企業を取り巻く環境を検討していく必要があるだろう。

4) 争議と訴訟の内容

このように急増してきた理由は何なのだろうか。統計データからみる限り、やはり、報酬に関する争いが多いことが想起されるが、その実態は明確にはわかっていない（図表 1-14～15 参照）。

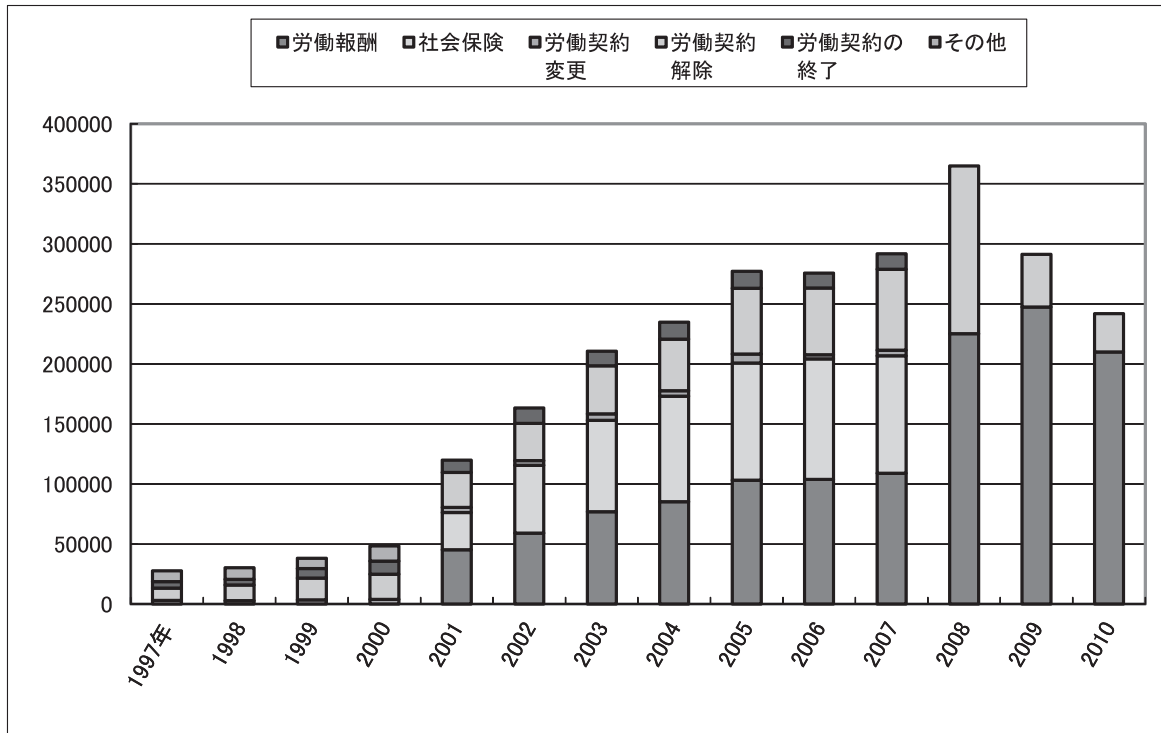
図表 1-14 争議・訴訟内容の推移（件）

	労働報酬	社会保険	労働契約 変更	労働契約 解除	労働契約の 終了	その他
1997年			2992	10337	5344	8917
1998			2840	13069	4752	9515
1999			3469	18108	8031	8626
2000			3829	21149	10816	12549
2001	45172	31158	4254	29038	10298	
2002	59144	56558	3765	30940	12908	
2003	76774	76181	5494	40017	12043	
2004	85132	88119	4465	42881	14140	
2005	103183	97519	7567	54858	14015	
2006	103887	100342	3456	55502	12366	
2007	108953	97731	4695	67565	12696	
2008	225061			139702		
2009	247330			43876		
2010	209968			31915		

公的な年鑑による統計データでも、カテゴリーが突如変更となったり、あるいは、元のカテゴリーでも、それぞれがどのように異なるのかについては、きちんとした説明がなされていない。

その上で相当おおまかな推測をするしかないが、「報酬」を巡る争い・トラブルが増えていることは確からしいことだけは言えそうである。そうした点は認めつつも、細部にわたる訴訟の理由を公表しなくなったのは、たとえば、社会保険に関わる事項が、中国においては訴訟となることが多いという事実を積極的に明らかにしたくないという意図が込められているのであろうか。その点に関しても今後、入手可能なデータから検討していくほかはない。

図表 1-15 争議・訴訟内容の推移②



3 むすびにかえて

これまでみてきたように、現時点では、相変わらずパイの拡大は続いている。しかしながら、地域差も含めた所得格差の拡大が相当大規模に進行しているように思われる。それらの差異がどの程度であれば許容されるのかが、さらには、臨界点を越えようとする時に、それらを是正する仕組みが、十分に機能するかが問題である。

統計データから概観するだけでも、こうした変化の兆しをみることができる。さらに、こうした変化を踏まえた上で、中国社会全体の構造がどのように変わってきているのか、われわれはその点を素描しておくことが必要となろう。その検討を行うのが第2章である。急速で激しい社会変動に伴って、目に見える仕組みも変わりつつあるが、それと同時に人びとの考え方も当然のことながら、その様相を変えつつある。ただ、注意せねばならないのは、こうした人びとの考え方に関しても、全体として大きく変わりつつある部分もあれば、階層や世代などさまざまな状況により、あまり大きくは変わっていないところもあるという点である。それは、経済的な格差の問題とも密接に関わり合っている。改革・開放以前の社会構造に言及しつつ、それが全体としてどのように変わってきたのかを、まずは次章で吟味する。

その上で、それに続く第3章では、本調査プロジェクトの焦点となる日系企業の人事管理の問題に絞り込んでいく。この問題を検討する前提として、中国社会における労使関係の仕組みについて概観する。われわれが通常想定する労使関係に「党」が関わることにより、中

国における労使関係は独特の様相を呈してきた。それが社会全体の変容と共に急速に変わりつつあるが、その一つの原因は、実際に企業で働く従業員側の意識であった。これまでも長く言及されてきた、中国をはじめとする海外で事業展開する日系企業において指摘されてきた問題に加えて、こうした近年の変化に対応を迫られている現在の状況をいくつかの側面から検討していく。

こうした検討はあくまでも基礎的な作業でしかないが、それらを経て初めて具体的な調査の枠組みを考えることができよう。その意味で、本書はプロジェクト全体の準備作業である。

【参考文献】

金森俊樹 2013 「中国新指導層の改革意欲を試す失業率統計」、『アジアインサイト（大和総研）』

(http://www.dir.co.jp/consulting/asian_insight/20130111_006665.html)

泰 小俣 2005 「中国失業統計における定義及び性別表章の検討」、『統計学』第 88 号

高久保 豊 2009 「中国」、中川涼司・高久保豊編『東アジアの企業経営』、ミネルヴァ書房

聯総集团有限公司 2007 『中期報告』

(http://www.hkenxnews.hk/listedco/listconews/sehk/20071115/LTN20071115100_C.pdf)

中村良二 2002 「中国の労使関係の現状と将来－「工会」をいかに捉えるか－」、『世界の労働』第 52 巻第 7 号、日本 ILO 協会。

——— 2005 「中国労使関係における『工会』の実相」、『世界の労働』第 55 巻第 9 号、日本 ILO 協会。

——— 2007 「海外進出日系企業の現状と課題」、労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用－長期雇用と成果主義のゆくえ－』。

日本経済新聞 2012 「中国の所得格差、危険域 暴動頻発の背景に－ジニ係数、世界平均を大きく上回る－」（12 月 11 日）。

第2章 マクロな現代中国の社会変動と労使関係

—中国社会構造の変動と社会的調整メカニズムの喪失—

1 はじめに

1978年の改革・開放以降、中国社会の社会構造は、二度にわたって根本的に変化してきた。

第一段階の根本的な変化は「単位」体制が解体し、それ以前に国家的な制度の中に埋没していた「社会」が市場化によって生まれてきたことである。しかし、その結果、社会的領域においては中間集団の空白が生じており、そのことが、階層間格差の拡大、環境の悪化をもたらしている。

第二段階の変化は2000年代に入り、中国の経済発展が進み、一定の「豊かな社会」が実現してきた。しかし、発展によるさまざまな社会的な問題（環境問題、社会的な格差問題、公共財の不足）が一層深刻化し、人びとの不満の蓄積と労働争議を含めた集合行動の頻発（正確な報道がなされていないため実数は不明）、労働移動パターンの変化、財の移動にとどまらない人の移動を含むグローバル化のいっそうの転換などが進み、従来までの経済発展戦略の変更が迫られている。政治的には、民主化を求める底流の動きが深化する一方で、共産党の一党独裁による「経済成長の成果」が強調され、また、一党独裁体制を突き崩す可能性のある動きを強引に押さえ込もうとする統制力（公安権力など）もますます強化されてきた。その点では、経済成長によって人びとの生活が豊かになり「自由が拡大」する一方で、政治的な制約が強化されるという、二つの矛盾した力（正反対のベクトルの力）が働きつつ「均衡を保っている」状態が続いている。これらがマクロに見た、現在、中国社会が経験している変化である。この変化をどういった名前と呼ぶことが適切なのか、現在までところ、定説はない。

しかし、第一の変化、第二の変化を通して、中国社会における中間集団の動向と「公共化」の進展が、中国社会の行方を決めてゆくであろうことには変わりはない。

中国における労働の問題を考える時、中国政府による労働関係の法や政策の動向を捉えると同時に、こうしたマクロな社会変動を押さえる必要がある。本稿では、こうしたマクロな中国社会の変動を仮説的に素描し、それと関連させて中国の労使関係の問題を論ずる。ここで、そうした中国全体の社会変動を仮説的に描いた上で中国の労使関係を考えようとしているのは、中国社会が現在きわめて激しいスピードで変化しており、そうした全体社会の変化の動向を軽視すると、企業、労働、労働者の生活と意識を表層的にしか捉えられないと考えるからである。

2 第一段階の社会変動；「単位」社会の解体と「新たな市場化した」中国社会

まず第一に、第一期の社会変動、すなわち「単位」社会の解体と「新たな市場化した社会」の創設のプロセスを概観する。

1970年代後半より開始された中国の経済改革により、中国経済は年平均9%という驚異的な発展を遂げてきた。ここでは、こうした経済面での「成功」の過程で、中国の社会構造がどう変化してきたのか、そして、現在、どういった構造上の問題に直面しているのかを素描する。

(1) 社会主義・中国の基本的な社会構造

1) 「単位」社会

改革以前の中国社会は「単位」社会であった。中国語での「単位」とは、一般に「職場」や「所属組織」を意味する。企業を代表とする「単位」とは、生産組織であるばかりではなく、生活保障のための組織であり、また、政治・行政組織であった。「単位」は財やサービスを生産する企業組織であるだけでなく、雇用・医療・住宅・各種社会保障と社会的サービスを保障し、さらに、中国共産党の支部組織であった。この意味で、「単位」とは企業組織であるだけでなく、生活共同体であった。「単位」は都市生活者のセイフティネットであり、「単位」を離れることは基本的な生活維持基盤の喪失を意味していたため、個人は「単位」へ緊密に依存していた。

2) 「単位」が中間集団の地位を独占した

国家・「単位」・個人というつながりで見ると、「単位」が国家と個人との間に介在する、中間集団としての地位を独占していた。その一方、国家は「単位」以外の中間集団をすべて解体し、新しい中間集団形成を禁止した。

国家から個人という「上から下へ」の流れで見ると、計画経済時代には、生産財はもちろん、消費財も国家の管理下にあり、これらすべての財は「単位」を通して分配された。その社会的資源とはエネルギー・天然資源を含む生産資源であり、衣食住にかかわる社会的資源であり、政治権力的資源、文化的資源である。

次に、個人から国家という「下から上へ」の流れで見ると、「単位」を通して、個人個人の要望や意見が国家へ伝えられた。しかし、このことは、「単位」に媒介される人々の要求・意見だけが「社会的に存在する」ものであり、「単位」が媒介しない要求や意見は「社会的に存在しない」ものと見なされることを意味している。

以上のことは、国家が社会を完全にコントロールしていたことを意味している。国家が「単位」を媒介して、すべての社会的資源をコントロールすることによって、社会をコントロールしていた。そのため、「中国には社会がなかった」。この時代の状況を、中国では「大国家、

小社会」「強国家、弱社会」と呼んでいる。

中国には改革・開放以前には「社会がなかった」という表現には、少し説明が必要かもしれない。改革・開放以前の中国において、基本的に市場機構（労働市場、財やサービスの市場）が存在していないか、あるいは存在している場合でも、きわめて限られた規模の市場しか存在しなかった。

労働力市場が存在しないために、人々は自由に職業選択はできなかった。大学を卒業した人々は、大学と労働部門によって「配分された」。農村の生まれた人びと（「農業戸籍」を持つ人々）は、農村を離れて職業を選択することは原則不可能であった。農村を離れることができるルートは、大学進学か人民解放軍に入ることしかなかった。

社会的なサービス部門も、「単位」という組織内に取り込まれており、例えば理容、映画鑑賞などの娯楽サービスも「単位」内で充足されることが普通であった。同様に、公共交通サービスも、通勤には「単位」の通勤バスがあったように、「単位」外の公共交通は最低限に抑えられていた。そのため、労働者は通勤には「単位」が用意したバスか、あるいは、自転車を利用するほかはなかった。公共交通が未発達のため、休日の郊外への行楽の際にも、「単位」バスが転用された。

さまざまな消費財も、消費財の市場は存在したものの、市場への財の供給は限られており、商店の店頭にはいつも「商品の品切れ」状態が続いていた。たとえば、当時は貴重品であった有名なメーカーの自転車は、「単位」ごとに割り当てられた配給切符なしには、入手することは不可能であった。こうした「みんなが欲しがる」財は市場を通して入手できなかった。このことは消費財だけではなく、生産財についても同様であった。生産「単位」である企業にとって、生産のための原料、燃料などはすべて計画経済の下で割り当てられており、一般の市場で入手することは不可能であった。また、その企業の生産物も市場を通して販売することは少なく、大部分は国家によって買い上げられた。このような個人にとっても企業にとっても、生産財、消費財、各種社会的サービスは市場を通して自由に獲得できるものではなかった。

すべての財が自由に入手できないことは、個人や企業の自主的な生活・生産活動が大きく制約されていることを意味し、個人の生活も企業の生産もすべて行政部門によって制御されていることを意味している。そのために、社会的な活動はあらゆる領域にわたって行政的に制約されていたのであり、個人や企業に消費や生産活動の自由の余地はごくわずかであったのである。

市場機構が存在しないことによって、社会は行政から構造的に制御されていたばかりか、行政による手続き的な管理、監督がなされていた。たとえば、公共交通機関が中国全土に整備されていたが、その輸送力はそれほど高くはなかったばかりではなく、それを利用する際には、制限がかけられていた。個人が長距離を移動しようとするには、個人個人は所属単位の証明書が必要とされ、それなしには切符が購入できなかった。結婚する場合にも、「単位」

からの証明書がないと婚姻届を提出できなかった。このように、個人の社会生活のあらゆる局面に、「単位」を介在して、国家が関連していた。

今度は、「社会」という言葉から出発して、このことを考えてみよう。「社会」には二様の意味がある。分析の単位としての「社会」と、今日われわれが日常的に用いる「社会」である。後者は、社会が国家から分離し、自律性をもったユニットとしてある、その「社会」という近代的な理念を含んだものである。いうまでもなく、分析単位としての社会としては、中国の古代、「氏族社会」の時代から、社会は存在した。しかし、古代の氏族社会は近代的な意味での「社会」ではない。それは、社会関係と社会集団が複雑に絡まりあうユニットとしての社会が存在したというにすぎない。この二つの「社会」という言葉を明確に区別することが必要である。

以上の議論から理解されるように、「改革・開放以前の中国には社会がなかった」とは、「国家とは独立した、自律性をもった社会」がなかったということである。

3) もう一つの特徴：都市・農村の二元構造

都市・農村二元社会構造とは、都市と農村は隔絶した、別々の社会構造をもった世界をなしていたということである。そのため、都市と農村との間には厳然とした障壁が存在し、二つの別々の世界を形づくっていた。

1958年に公布された「中華人民共和国戸口登記条例」によって、農村戸籍と都市戸籍とに国民を二分するという中国独特な戸籍制度が作り上げられた。この条例は、食糧配給制度、職業の分配制度、档案（個人の身上調書、行状記録）制度などの社会制度と連動して、すべての国民の地域移動を抑制した。特に、農村戸籍者の都市への流入を厳しく制限してきた。都市では、都市戸籍をもつ住民を対象とする雇用保障、住宅や食料の配給、医療の無料提供等の「単位保障」システムが成り立っていた。一方、この保障システムの埒外に農民は置かれており、農業戸籍をもつ住民はこうした社会保障の恩恵には与ることができなかった。都市と農村との壁は乗り越えがたい社会的城壁のような存在であった。

以上の「単位」社会と都市・農村二元構造とを組み合わせると、改革以前の中国社会の社会構造は、縦構造としての「国家—単位—個人」、横構造としての「都市・農村二元構造」から成り立っていた。

4) 近代西欧社会とは逆の方向に進化した中国社会

中国の「単位」社会を、西欧の近代社会と比較すると、中国社会の特徴がよく理解できる。西欧では、近代化とともに機能分化が進み、分化した機能が別々の社会集団に担われるようになった。機能分化によって、社会全体の生産性も向上した。これに対して、中国では社会主義革命以降、「単位」にさまざまな機能を集中一元化させた。機能分化という基準から見ると、社会主義の中国社会と近代社会とはまったく逆の方向へ展開してきた。

このことと同時に、中間集団のあり方も大きく異なっている。西欧近代は「アソシエーションの世紀」である。国家と個人との中間領域に多様なアソシエーションが叢生した。西欧の民主主義は、中間集団の叢生の上に成立した。経済における自由競争のように、多様な集団間の競争と協力のなかから民主社会が形成されていった。これに対し、中国では、都市における「単位」、農村における「人民公社」が中間集団領域を独占し、他の中間集団形成は抑制された。中間集団が形づくられる場合でも、それは官製的なものであった。

都市と農村との関連性の点でも、対照的である。中国では、都市と農村が社会的な障壁によって分断され、両者間の地域移動は原則禁止されてきた。中国に見るような都市と農村の分断は、近代社会ではどの国にもみられない。むしろ、封建社会において分断されていた都市と農村との交流が、近代になって活発になった。それは、個人から見ると移動の自由が拡大したことであり、経済全体としては局地的市場圏が国家市場へと統合されることであり、政治的には国民社会の形成に他ならない。近代化の過程で、都市と農村との関連性は強まり、都市と農村とが一体化した。

以上のように、機能分化、都市と農村との関係性において、改革以前の中国は近代社会とはまったく逆の方向に進んでいた（田中・徐、2005）。

（2）改革・開放後の中国社会構造の変化

1) 市場化にともなう「単位」社会の変化

1978年12月、11期三中全会の決定によって、改革・開放政策が開始された。生産力向上を最重要命題として、社会主義イデオロギーと共産党の一元的支配体制を堅持しながら、市場メカニズムを部分的に導入し、国家・党中央から個々の国有企業への自主権の委譲（自立化）、や地方政府へ権限を委譲（地方分権化）し、対外開放による発展をめざす政策へと切り替えられた。市場化が進むにしたがって、それまでの一元的統治体制は大きく変化していった。

経済改革以降、市場が順次成立してきた。市場が形成されるにつれて、市場メカニズムによってコントロールされる領域が拡大していった。市場メカニズムは本来、分権的な構造をもっている。各経済主体である企業が、みずからの経済活動に関する事柄を自己決定する、自律的な決定メカニズムの上に、市場は成立している。しかし中国では、「社会主義的な市場経済」の下で、国家が手綱をもちながら、漸進的に市場化を進めていった。

市場化が進められる過程で、国有企業改革が進められ、企業の自主権は拡大されていった。さらに、それまでの国有企業・「単位」が抱え込んでいた社会的機能（社会保障の機能、住宅供給、保育所や学校、医療機関など）を社会へ移していった。それは、「単位保障」から「社会保障」へといわれている。こうして、国有企業が、従来のような多機能的な「単位」組織から、純粋な経済組織になること（すなわち「公社化」）を目指していった。

2) 「単位」的な世界と非「単位」的な世界の二元構造の出現

市場化は、従来の「単位」社会の外側に、非「単位」的な世界を拡大させていった。(徐、1998) その結果、都市社会は「単位モザイク社会」という状態から大きく変化することになる。都市社会は、「単位」と「単位」との隙間に、非「単位」的な社会、すなわち、市場メカニズムで動く社会的領域が生まれた。さらに、その領域が拡大することによって、「単位」社会と非「単位」社会の組み合わせ、混合状態となった。

3) 都市・農村二元構造の変化

市場化とともに、都市と農村とを隔ててきた社会的境界も曖昧化してきた。市場化は、労働力の最適配分を推し進める。そのため、貧しい農村から都市へ、労働力移動が始まった。1980年代中頃から、その労働力移動の動きは一層激しくなった。90年代になるともはや、出稼ぎ労働者の「低賃金に依存しながら収益をあげてきた」生産現場にとって、彼ら無しには企業の成長が考えられないようになってきた。都市においても、低賃金で働く、建築ブームに沸く都市のなかの建築現場での労働者、拡大し続ける第三次産業でサービス労働者を確保するためには、出稼ぎ労働人口がもはや不可欠な存在になっていた。

こうした意味では、都市と農村との二元構造を支える戸籍条例に根本的な制度改革を行わないまま、両者を隔ててきた社会的な障壁を低くし、浸透性を高めながら、急速に進む市場化へ適応していった。

4) 「小政府、大社会」へ：市場と社会の出現

国家が社会的資源をコントロールする計画経済体制から、市場の中で多様な主体の「自主的な決定」の集積として、社会的資源の生産分配が行われる社会に転換した。その結果、国家から「独立した」「相対的に自律的な」存在としての社会が生まれてきた。

「計画経済体制下では、社会構造は高度に一元化していた。この体制のなかで、党組織はあらゆる政府組織、社会組織、企業組織、文化組織の指導の核心であった。党と政府は高度な一体的な存在であり、社会などの組織の管理は党と政府が一体となった権力機構を中心に行ってきた。あらゆる組織は、党の絶対的指導と政府の直接的コントロールの下に置かれてきた」(索、2003、p.41)。しかしながら、経済改革が進むにしたがって、「党と政府の外側に、強大な高度に自治的な社会領域が出現し、権力は高度に集中する党と政府部門から離れ、市場と社会自治領域に転移し、分散した」(p.40)。こうして、一元的な国家体制は、国家、市場、社会という三つの次元が関連したものに変化してきた。これらの変化は、「国家と社会の分離」、あるいは、「大政府、小社会」から「小政府、大社会」への転換、「強政府、弱社会」からの転換としても表現される。

(3) 中間集団論からの構造変動の整理

1) 中間集団全体の変化

経済改革が深化するにつれて、「社会がなかった」状態から、「社会が成立した」ことを明らかにしてきた。このことを「単位」組織レベルから見ると、改革・開放以降、それ以前の「単位」が一元的に中間集団の位置を独占していた状態が解体し、「単位」が抱え込んでいた経済(生産)機能を強化し、政治行政(支配)機能を維持しながら、社会的機能は別組織へ移された。

2) 多元化する経済的な中間集団

市場化により、経済組織が量的に急増し、多様化した。従来、「全民所有制(国有)」「集体所有制」「其他」の組織形態しか存在しなかった。1985年の国有企業改革が本格化する以前で見ると、工業部門では「全民所有制」「集体所有制」「其他」の総生産額はそれぞれ70.4%、27.7%、1.9%と、圧倒的に国有企業が多い。これに対して、2002年には、「国有企業」「集体企業」「股份(株式)合作企業」「聯營(共同所有)企業」(この共同には、国有企業同士、集体企業同士、国有と集体企業とのものが含まれる)「有限責任公司」「股份有限公司」「私営企業」「港澳台商投資企業」(香港澳門台湾からの投資企業)「外商投資公司」(外国からの投資企業)と多様な所有形態を示している。さらに、国有企業の地位は企業数で全体の16.2%、総生産額では15.6%まで低下した(中国統計年鑑、1986年版、2003年版)。

3) 一元的な政治的な中間集団が存続

政治行政的な中間集団を見ると、共産党組織が改革以降も独占的な地位を保っている。中国では共産党の一党独裁体制が続き、党組織があらゆる職場に細胞組織のように張り巡らされているという構造は不変である。

ただし、共産党の下部組織をめぐる環境は大きく変化してきた。労働移動が激しくなり、新しい職場で党活動に加わらない党員が増えてきた。さらに、農村から都市への労働力移動にともない「流動党員」(どこの党下位組織にも所属しない)の存在や、党への忠誠心の低下が指摘されている。こうした新しい事態への対応策として、共産党の細胞組織を維持するために、非公営セクターでの党組織の建設を進め、「社区」での党員の組織化に努めている。

4) 社会的な中間集団の空洞化

経済改革以降、もっとも大きく変化したのは社会的領域においてである。改革以前、「単位」は人々によって唯一の所属集団であった。社会学的にいえば、「単位」は企業集団であるばかりではなく、コミュニティであり、あらゆる意味でのアソシエーションであった。しかし、現在、こうした意味での「単位」集団は消滅してしまっている。

(4) 新たな社会的な中間集団

1) 非営利組織

では、代わりにいかなる集団が存在しているのでしょうか。社会集団として重要な地位にあるのは、「非営利組織」「工会」（労働組合）、「社区」（コミュニティの中国語訳）である。

新中国誕生以来、民間部門の縮小が進められてきた結果、「企業と政府との間、家庭と国家との間には“中間地帯”が存在しなくなった」（侯小優、2003、p140）。以上のことは、「私的＝民間部門」・領域の圧縮の過程であり、「私的」価値の否定の過程であった。

こうした民間部門の圧縮の流れが反転するのは、改革・開放以降、特に 1980 年代後半である。「中国の非営利組織は改革・開放以降たいへん大きく発展し、国内外の幅広い関心を引いており、中国の学会の新しい争点にまでなってきた」（王世軍、2004、p334）。こうした組織に一齐に注目があつまり、「非営利組織」「社会团体（社団）」「第三部門」「独立部門」「慈善組織」「志願者組織」「公民社会組織」「民間組織」「免税組織」など、さまざまな名称で議論されるようになった。

中国では一般に、非営利組織は、「社団」と「民弁非企業単位」に分けられる。

非営利組織の中心である社団について見てゆこう。中国では、解放以降、社団の数はたいへん少なかった。50 年代、全国規模の社団はわずか 44、60 年代に入ってもその数は 100 にいたらず、地方の社団も 6000 程度であった。それが、1989 年には、全国規模のもの 1600、地方のもの 20 万以上に達し、1997 年には県レベルの社団が 18 万台、全国規模の社団が 1848 団体となっている（華監武、2003、p60）。

こうした非営利組織の急増に対して、中国政府も多様な団体の管理を行うために、1988 年に「基金会管理弁法」、1989 年には「外国商会管理暫行規定」「社会团体登記管理条例」（1998 年 10 月改定）「民弁非企業単位登録管理暫行条例」、1999 年には「公益事業損贈法」などが相次いで制定公布され、政府による社団に対する管理統制が行われている。

このように近年急増してきた非営利組織の実態について、次のような調査結果がある。それによると、活動範囲は文化芸術（34.6%）、体育娯楽（18.2%）、社区発展（17.0%）であるが、最大の特徴は、一行政区画内にとどまるものが 77.3%（一市、区、県の範囲で 68.7%、一省・自治区・直轄市の範囲で 8.6%）と最も多く、その組織の幹部の選出は、業務主管部門からの任命が 38.5%、組織の責任者が主管部門の批准を受けて選出が 23.2%と、上級の主管部門からの任命・承認のもとに選出されるものが 61.7%に達している。

こうした非営利組織の性格は、「半官半民」的性格、「双重性」「官民二重性」などとして捉えられてきた。さらに、海外からは“GONGO”（government own NGOs）という形容矛盾ともいえる性格付けがなされてきた。

2) 社区

近年注目されてきた社区とは、英語のコミュニティの翻訳語である（朱、2002）。1999年に全国にモデル社区を選定し、社区づくりに着手した。この政策をさらに発展させる形で、2000年には全国の都市で社区づくりを推進する指令を民政部は発令し、全国的に社区づくりが始まった（朱、2003）。

現在、中国の都市区域においては、どの地域にも社区が存在している。それは、市政府—区政府—街道政府につらなる地方行政の末端組織として、地方行政上も重要な働きをしている。社区は、地域の社会的弱者へのサービスの提供、生活保護世帯の把握と支援、失業者への職業紹介、医療衛生、居住者と流動人口の把握、地域の治安維持、地域の文化体育活動推進などの職務を担っている。

社区は一見すると、一地区には一つの社区しか組織化されない点では日本の町内会と似ている。だが、①社区リーダーは賃金をもらって働く職員であることが多いこと、②社区では会費徴収がなく、活動費は街道政府から支出されていること、③社区の事務所も行政から提供されている点で、日本の町内会とは根本的に異なる。実際には、社区は地域住民が自主的に結成した集団ではなく、末端行政機関によって組織化された集団である。そのため、社区は、上級の行政組織からの要請のもとに動く面と、自分たちの地域独自の社会問題を解決するために活動する面がある（朱、2004）。

一般的には、社区は「上からの要請」による活動が中心であり、「下からの自発的な活動」はそれほど活発ではなく、一部地域を除いて住民の自発性の動員に成功してはいない。中国全体の傾向として、市場化が順調に進んでいる地域の社区活動は活発である。こうした地域では、社区で対処すべき問題も少なく、上級機関からの資金が潤沢なために、社区職員の質的、量的な確保が可能で、地域の公共的サービス水準を向上させる活動をおこなっている（朱、2004）。逆に、市場化が順調に進まず、改革の成果も不十分な地域では、社区活動に行政から経費は十分に提供されないにもかかわらず、社区に期待される生活保護、社会福祉、職業斡旋などの職務は加重となりがちである。さらに、地域住民に新しい公共サービスも提供できないため、社区の存在感すら希薄である（鄭、2005）。

このように、「上から」組織化されてきた社区が、後述の中間集団としての機能を十分果たしているとはいいがたい。

3) 工会

改革以前には、「工会」（労働組合）は「単位」と一体の組織であった。新中国成立間もない、1950年に成立した工会法以来、一貫して、工会は「自主的な労働者階級の大衆組織」であると法律上定められてきた。中国の工会は、労働者だけではなく、経営者層、管理者層も加入している。「中国の工会は労組というよりも経営系管理機能も兼ねており、共産党と一体化した行政と支配のメカニズムの一部である」（笠原、1997、p.23）。現在、各企業単位の工

会が総数 232 万団体、工会の加入者数 2 億 5,885 万人（2011 年末現在）である。

工会の実際は、企業内の党委員会、「董事会」（取締役会）と協力して、企業の生産性の向上に協力する組織である場合が多い。もっとも極端な場合には、「総経理」（社長）と董事長、党の書記と工会主席を、一人の経営者が兼ねる場合さえ見られる。このように、工会は、法律上は「自主的な労働者階級の大衆組織」と謳われながら、実質的には、企業と協調して企業の発展に努めるための組織となっている。そのため、経営者と対立して、労働者の権利を守るという役割を果たすケースは少ない。工会は制度上、従業員代表大会を最高決議機関としているが、実際には、代表大会も形骸化している場合が多い。

4) 社会集団の共通した性格：半官半民的な性格

社団を例に、現代中国の社会集団に共通する特徴を見ておこう。

「社団の活動は“行政メカニズム”と“自治メカニズム”の二重の支配を受けている」。「社団はたいいていの場合、“体制内”と“体制外”の二つの資源に依存している」。そのため、「社団は行政側と民間側の二重の需要を満たさなければならない」。こうした意味で、「中国の社団の活動は一種の“行政を背後にいただいた民間行為”」であり、「社団の活動領域は、社会と政府の共同の、二つのものが交わる領域にある」。その結果、「社団の構成は“半官半民”的な“二元構造”をもっている」と言われている（王、2004、pp.339-340）。

この中間集団の性格を前提とすると、「国家と個人との間のインターフェイス」としての中間集団としての性格は希釈されていると考えざるをえない。そのため、中間集団の量的な拡大や組織化されている領域の広さにもかかわらず、実際には「中間集団の空白」ともいえるべき状況にあるといわざるをえない。

（5）構造的な変動の帰結

1) 構造変動と中国社会の現状との関連性

これまで明らかにしてきた中国社会の構造変動が、現在の中国社会の状況とどう関連しているのかを検討する。その前に、これまでの議論を整理しよう。

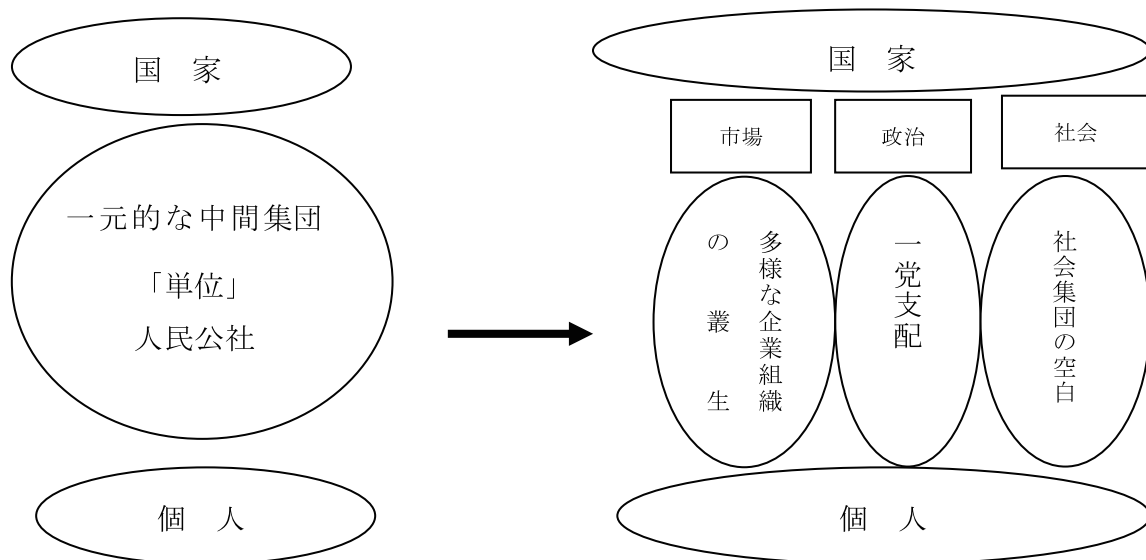
- ①解放以降に確立された党・国家によって集権的に統制された体制において、「中国には社会がなかった」。改革・開放以降、市場と社会という新しい領域が誕生し、「社会が生まれた」。
- ②「社会が生まれた」とは、国家から相対的に独立した、自律的な領域として市場と社会が誕生したことを意味しており、中国全体としては以前と比べて、分権的な構造に変化したことを意味している。
- ③こうした変動のなかで、国家と個人との中間領域を「独り占めにしてきた」都市の「単位」（農村の「人民公社」）体制が崩壊した。改革・開放以降、中間領域に、多様な形態をも

つ中間集団が「雨後の筍」のように叢生してきた。

- ④しかし、この中間集団の叢生状況は、市場領域に著しく偏っている。市場領域では、多数の経済集団が生まれ、それが経済発展に直結している。一方、政治領域では依然として共産党の一元体制が存続している。
- ⑤さらに、社会領域においては、非営利組織の量的拡大は見られるものの、その大半は「半官半民的」性格が強い。そのため、中間集団の空白ともいべき状態が生まれている。

以上のことをまとめると、図表 2-1 のようになる。

図表 2-1 国家と個人との間の中間集団状況の変化



2) 社会的調整能力の欠如

「中間集団の空白」の結果、中国社会は社会的調整能力を喪失した状態に陥っている。

こうした中国の非営利団体を、先進国のそれと比較してみる。一般に、中間集団は、①社会問題の定義（何が社会的問題か、あるいは、問題を社会へ顕在化すること、対処を必要としている社会的需要を捉え、社会的に表現すること）、②その問題への解決策の提示、③行政機関への問題解決策の提示と、作為への圧力（あるいは、不作為の告発）、④自らも問題解決にあたること、⑤社会問題が生み出される社会全体の改革への努力、⑥行政機関を含む多様な社会集団との競争、協同、協力を通して、社会問題の解決への努力を行っている。こうした先進国の場合と比較すると、中国の「半官半民的な」団体は、①～③の機能をもっていない。その結果、行政が問題定義を行い、行政が問題解決策を提示し、実施する。この行政が考える範囲内に、中間集団の大半の活動が収まることになる。その範囲を著しく逸脱すると中間集団は行政側から処罰や圧力を受けるか、処罰がないとしても行政からの資源の援助がない

ために、十分な活動ができないことになる。もちろん、こうした権力に従順な団体だけではなく、社会問題を告発し、さらに、国外の NPO と協力して問題解決に当たる団体がないわけではないが、現在では、ごく少数である。また、法輪功のように「反体制的な団体」として禁止されることもある。

以上のような性格をもった中間集団は、一定の限界内での社会的調整能力しかもたない。こうした中間集団の空白の中で、階層間格差の拡大の問題や、環境問題が生じている。

3) 階層間格差

驚異的な経済成長の一方で、貧富の格差は一層拡大してきた。孫立平は、中国は 1980 年代初期には国民の収入のジニ係数（所得分配の不平等を表現する指数。所得分配が完全平等なら 0、完全不平等なら 1 となる）は 0.28 であったが、1995 年には 0.38、90 年代末には 0.458 となり、「90 年代末以降、中国はジニ係数で毎年 0.001 ポイントずつ社会的不平等が高まっている」（孫、2004、p.1）と指摘している。

この点を、中国社会科学院社会学研究所「中国社会構造変遷研究」会が 2001 年末に全国規模で実施した調査結果からみると、1971 年以前では、党幹部と農民との収入格差が 2.7 倍に過ぎなかったのに対して、2000 年には、最高位の私営企業主と農民との格差が 19.4 倍にまで拡大している。労働者は 1971 年には平均収入額とほぼ同額の収入をもち、序列も 10 位中の 5 番であったが、80 年代には 7 位、90 年代には 8 位となり、2000 年には平均収入額の 92% と平均以下に落ちてしまっている。同様に、農民を見ると、1971 年の時点ですでに階層ランクは 8 位、80 年代には 10 位と最下位となり、2000 年まで最下位のままである。平均収入額との割合の変遷では、1971 年の時点で 56.1、80 年代では 60.1、90 年代で 45.4、2000 年には 36.5% と低下している（李春玲、2004、p.76）。

こうした階層間格差が拡大するなかで、「弱勢群体」が発生してきた。その「弱性群隊」とは、具体的には、農業を続ける沿岸地域以外の農民、都市の「下崗」（レイオフ）労働者、失業者、農村からの出稼ぎ労働者、退職者が代表的なものである。

「弱勢群体」の発生は、経済成長の歪みであるばかりではなく、以上のような社会的領域における社会集団の空白の結果である。「都市の失業労働者、定年退職者、病気の人、農民、農民出稼ぎ労働者など社会弱勢群体の利益を代弁し、擁護する利益集団は組織化の程度が低く、集団が所有する社会的資源も少ない」（程浩、2003、p.65）。「弱勢群体」の人々は、自らの窮状を社会的に訴える集団をもたず、そのため、貧困あるいは相対的剥奪に関連した社会問題に関して、公的な対策が採られないままに放置された。中間集団の空白の中で、「代弁されない、代表されない広範な人々」が生み出されてきた。

4) 環境問題

環境問題とは「技術レベルや経済の発展段階の問題に還元できない。多くの場合、それは

弱者や将来の世代の利益が権力者により無視されることによる生まれる政治問題だからである」(川村、2004、p.336)。

もともと「中国の歴史には、環境を人間のニーズのために収奪してきた長く根強い伝統が表されている・・・権力を集積し、経済を発展させ、膨張する人口の基本的ニーズを満たそうとするあくなき衝動は、森林資源や鉱物資源の略奪、低劣な発想の河川分水および治水事業、土地を劣化させる集落農業へとつながった」(エコノミー、p.59)。こうした環境観をもちながら、中国は成長の代償として、中国は環境問題に直面している。「数十年、あるいは数百年も無視されてきた中国の環境問題は、いまやこの国を経済的に挫折させる力を秘めている。環境汚染および悪化のコストは、一年に GDP の 8 パーセントから 12 パーセントの間と試算されている。加えて、汚染と資源の不足は国中で社会不安、大規模な人口移動、公衆衛生問題の大きな原因となっている」(p.26)。

環境がますます悪化するなかで、環境ガバナンスが必要とされている。「思い切った行動をとらないかぎり、耕地が 25 パーセント減少、水需要が 40 パーセント増加、廃水が 230 パーセントから 290 パーセント増加、煤塵の排出が 40 パーセント増加、二酸化硫黄の排出が 150 パーセント増加すると予測されている」(p.93)。環境ガバナンスを形成する上で、現状の隘路は地方行政であることは確かであるとしても、具体的な地域で発生している環境汚染や環境危機に対して、地域社会が、具体的には地域集団が社会的に「赤信号を発する」ことがまず重要であり、ついで、行政の不作为を告発することが解決に向けての重要な引き金となるが、中国では、そうした中間集団の活動は少ない。

3 第二段階への社会変動

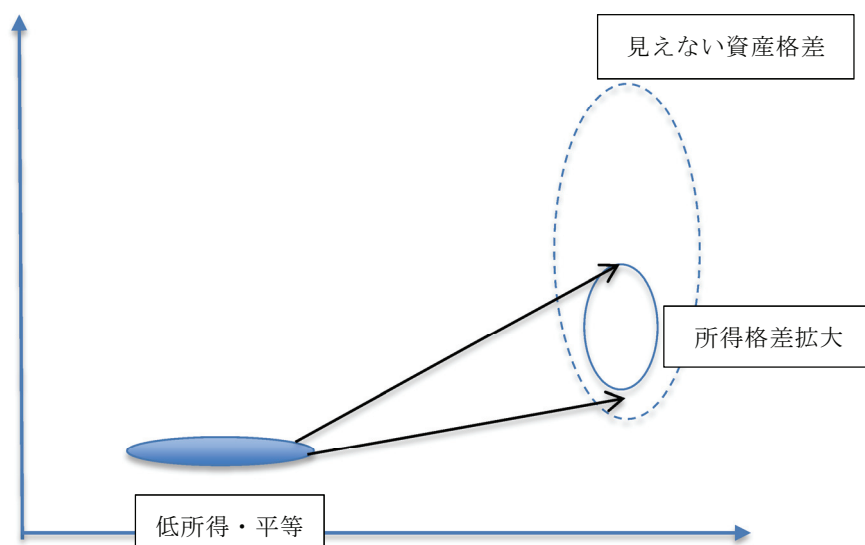
(1) 社会変動の全体像

急成長を遂げてきた中国は 2000 年代の後半に、日本を抜いて、GNP で世界第二位の国家となった。この頃から、中国は「脱単位」社会とは異なる様相を呈するようになってきた。

第一期では、経済・社会面での好循環過程が見られた。

改革・開放が始まった時点で、中国社会は農村の労働人口の「余剰」は 2 億人ともいわれた。その農村の余剰労働力を沿岸都市の製造業が吸収することで、農民の潜在的失業問題の解決と農民の収入増加、生活水準の向上を可能にした。一方、沿岸部では、「無尽蔵にも見えた」安価な労働力を確保し、労働集約的な産業が急速に発展した。文字通り、中国は「世界の工場」となった。この安価な労働力を活用して製造された工業製品が海外に輸出され、中国に莫大な外貨をもたらした。それと同時に、中国政府の開放政策に支援され、「安価な労働力」を求めて、中国沿岸部では「外資」による工場建設が進んだ。このことは、中国への大量の資本流入が進んだことを意味している。海外企業は、中国国内市場の将来性を見込んで、先を争うように進出を果たした。こうした過程で、都市戸籍の人びとはもちろん、農村からの出稼ぎ労働者にとっても、収入も向上し、電化製品等をはじめとする耐久消費財の普及も進み、それぞれの人は「生活が豊かになった」実感を得ることができた。実際には、格差が拡大していたが、個々人にとっては、その出発点からみれば、「自分の生活は以前よりも確実に豊かになった」と信じられた。しかしながら、その人々に気が付かれないままに、資産格差は着実に拡大していった（図表 2-2 参照）。

図表 2-2 第一期における所得格差の拡大



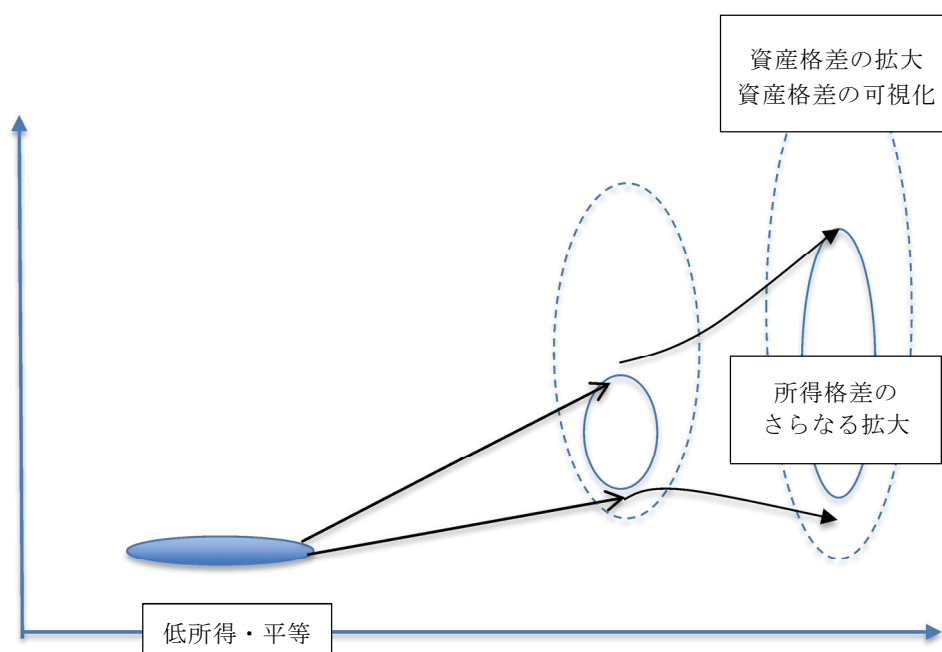
政治的には、中国全体はもちろん、各企業単位でも（典型的には、総董事長、党書記、工会長を兼務する場合のような）一党独裁的な中央集権体制が強化され、そうした「開発独裁」的な体制が急激な国家単位の経済成長、地方単位の経済成長、企業の成長を可能にした。その過程で中国社会はさまざまな問題に直面してきたが、「経済成長の成果」を梃に集権体制は正当化され、また、将来の問題解決への期待のもとに、問題が顕在化することは、時間的に引き延ばされた。

このように第一期には、「将来への成長への期待」を含んだ「成長⇒豊かさ」の好循環過程が見られた。

しかし、2000年頃を境に、こうした好循環の時代は次第に終わりを告げつつある。

所得格差は年が経つにしたがって、資産格差を拡大していった。さらに、この時期になると、それまで人々から「見えなかった」資産格差は、例えば自家用車の所有や住宅の複数所有などの形で、社会的に可視化してくる。資産格差は教育格差を再生産しつつあり、そのことが、階層間格差を固定化しつつある（図表 2-3 参照）。こうした格差を生み出した社会的なメカニズムの一つが、戸籍制度によって支えられた「都市と農村との二元構造」であり、その二元構造は 1980 年代末以降、確かに厳格なものではなくなったとはいえ、現在まで存続している。そのことによって、都市戸籍をもつ人びとと農村戸籍の人びととの間に、賃金、就労機会、教育機会、社会保障等の面での格差をむしろ拡大しつつある。

図表 2-3 第二期における所得格差の拡大と資産格差の一層の拡大



こうした格差を縮小する手段として、大学進学は急速に進んだ。農村の貧困家庭ですら、親族を中心に「将来に投資するかたちで」教育資金を調達し、子弟を大学に進学させる努力を惜しまなかった。これこそ、農民の残された唯一の階層上昇の方途であった。しかし、急速に大学が大衆化するとともに、大学卒業者の就職難が発生し、大学を卒業しても就職できない人びとや、かろうじて就職できても低賃金のため大都市でルームシェアして生活費を切り詰めないと生活できない若者（「蟻族」と呼ばれる）が出現した。

また、出稼ぎ労働者も「無尽蔵な安価な労働者」ではなくなってきた。沿岸部の工業の発展は、出稼ぎ労働者の「不足」を招いた。また、そのことが、「安価な」賃金水準の上昇を余儀なくし、さらに、沿岸部から一層内陸部へ工場の進出・移転を促進した。さらに、出稼ぎ労働者自身が、かつてのように、「自分の生活は確実に豊かになっているし、将来はさらに豊かになる」という感覚から、「自分の生活水準と比べて、ほかの人びとは遥かに豊かで、不平等だ」という感覚が広がってきた。

それは、「最終的に出身地の農村に戻る、現在の生活の場はそのための、一時的な稼ぎ場所」という考えていた出稼ぎ第一世代とは異なり、第二世代は「できるだけ都市で生活し、永住したい、農村にも農業にも戻りたくない」と考えるようになった。第一世代の出稼ぎ労働者は、戸籍制度の変更がないままに、農村に生活の基礎をおきながら、同時に、長期間、大都市や沿岸部の工場地帯で就労した。しかし、彼らは、最終的な生活保障の手段として、ふるさとに残した農地（かりにわずかな面積であっても）を確保し、精神的な基盤としてもそれは重要であった。こうした都市においては、さまざまな社会保障の埒外に置かれていた出稼ぎ労働者も、農村に、自己の「最後の生活保障の砦」をおいていた。そのことが、社会全体の安定性を足下から支えていた。しかし、農村にも農業にも「戻りたくない」第二世代出稼ぎ者は、未だ都市において十分な（都市戸籍の労働者と比較して）社会保障を獲得していないにもかかわらず、農村の「最後の生活保障の砦」を喪失しつつある。そのために、体制全体から見ると、不安定要因を潜在的には抱え込んでいることになる。

こうした経済-社会的格差を拡大した社会的メカニズムが存在していることは、低階層であることを強いられている人びとが、彼らの利害を代表・代弁する中間集団をもっていないことと深く関係している。

他方、都市戸籍の労働者層に関しては、所得水準の向上にともない消費社会化が進み、個人生活の点では私的生活領域が拡大つつある。現象的には（ J. Friedmann, 2005=2007 ）、自由になる余暇時間が増大し、自分の家という「自由な」空間が拡大し、自由に使える可処分所得が増加した。このことは、都市における消費空間の拡大となって現れている。こうした「以前と比べてはるかに豊かになった」都市労働者たちの、労働に対する意識も大きく変化しているが、彼らの意識や意見を代弁する中間集団が存在せず、そのことが労使関係の流動化の条件となっている。

中国社会全体としては、「大政府、小社会」と言われた国家行政領域が大きな部分を占め、

社会をコントロールしてきた体制から、「小政府、大社会」と言われる国家行政部門が一定程度縮小し、社会的領域が拡大しつつある。たしかに、いまだ国家行政部門から社会的部門への規制は厳しいが、それでも、J.フリードマンが指摘するように、人びとの私的領域は拡大しつつある。

(2) 労使関係の課題

このようなマクロな社会変動のなかで、一定の豊かさが達成された現在、労働者の意識も、大きく変化しつつある。さらに、従来のような、労働集約的で、かつ輸出志向型の産業構造からの転換が進むなかで、産業の側から求められる労働力の質も量の変化しつつある。しかし、一方では、出稼ぎ労働者層は、「裸の労働者」となって、「後のない」生活を強いられている。さらに、所得格差はもちろん、資産格差も社会的に「目に見える」形となり、そのことが、賃金上昇要求にもつながってきた。

こうしたマクロな社会変動と社会的矛盾の一つの集約点が、都市工場労働者の問題となって現れつつある。

労働の場における大きな変化は、具体的な数値は公表されていないが、労働争議や労働調停請求件数が近年、確実に増加してきていることである。さらに、南海ホンダの労働争議のように、中国における「正統な労働組合」である工会が労使関係の調整機関として機能しなかったケースが、顕在化してきた。

こうしたなかで新しい労働組合のあり方や、労働問題の調整メカニズムのあり方が問われている。そのためには、中国の労働組（工会）の現状、労働調整の行政制度とその果たす役割はもとより、労働移動（都市と農村との移動だけではなく、都市内の労働移動）、労働者の意識、企業内の共産党組織、労働争議とその解決過程などを幅広く調査研究する必要がある。

日本の企業にとっても、中国の労働問題は、海外戦略を考えるための重要なファクターである。それを正しく捉えるためには、ここで素描してきたようなマクロな中国社会変動を基礎として、具体的な地域や個別企業の労働問題を実証的に調査研究してゆく必要がある。

参考文献

程浩・黄衛平・汪永成、2003「中国社会利益集団研究」『戦略与管理』総第59期

J. Friedmann, 2005, *China's Urban Transition*, 谷村光浩訳 2007『中国 都市への変貌』鹿島出版会

川村暁雄、2004「解説」E. エコノミー、片岡夏実訳、2004=2004『中国環境レポート』築地書館

鄧国勝、2001『非営利組織評価』社会科学文献出版社

董炯、2001『国家、公民与行政法 一个国家——社会的角度』北京大学出版社

- E. エコノミー、片岡夏実訳、2004=2004『中国環境レポート』築地書館
国家統計局『中国統計年鑑』中国統計出版社
- 侯小伏、2003『打開別一扇門——中国社団組織的現状与発展』群集出版社
華監武、2003『社団革命——中国社団發展的經濟学分析』山東人民出版社
李春玲、2004「社会群体的收入差導：兩極分解還是多層分化」『戰略与管理』総第 64 期
笠原清志 1997『NIRA 報告書 中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究』総合研究
開発機構、立教大学産業関係研究所
- 馬克思主義与現実雜誌社編『中国調査報告——社会經濟關係的新变化与執政党的建設』社会
科学文献出版社
- 孫立平、2004「權利失衡、兩權社会与合作主義憲政体制」『戰略与管理』総第 62 期
索延文、2003「社会中介組織的崛起与壮大：執政党面臨的一个重大政治課題」中央編訳局
社会学研究所、2002『当代中国社会階層研究報告』社会科学出版社
- 田中重好・徐向東、2005「『単位』制度と中国社会」『名古屋大学社会学論集』2005
徐向東、1998「制度改革と中国社会構造の変容」『中国の労働・社会保障システムの基礎的
研究（I）』日本労働研究機構
- 王世軍、2004『非営利組織与中国社会発展』貴州人民出版社
- 鄭南、2005「中国地域社会における社区組織とコミュニティ形成」『地域社会学会年報第 17
集 ローカルの再審』ハーベスト社
- 朱安新、2002「費孝通の社区研究の展開」『名古屋大学社会学論集』2002
朱安新・宋金文・田中重好、2003「中国におけるコミュニティづくりの展開」日本都市社会
学会年報 21『隣接領域からの批判と期待』日本都市社会学会
朱安新、2004「北京における地域社会の形成」『日本都市社会学会年報 22 環境の都市社会
学』日本都市社会学会編

第3章 中国における労使関係と人事管理

1 はじめに

2010年春、中国の労使関係発展史上に新たな1ページが書き加えられた。まず、台湾系大手のOEMメーカー富士康（フォックス・コン）では、若い従業員たちによる相次ぐ飛び降り自殺事件が14件も発生し、世間を震撼させた。富士康の従業員による飛び降り自殺が9件、死者7名になった時点の5月17日に、中国広東省仏山市にある南海本田自動車部品製造有限会社の若い従業員は、待遇改善を求めてストライキを行った。幾度に亘る労使交渉の結果、6月4日ようやく労使合意が達成できた。その後、ストライキは中国各地の他の企業に連鎖する現象が多数起きており、国内外に注目された。このことは中国進出を図る多くの日本企業に影を落とし、これを新たな中国リスクとして捉え、進出を躊躇する企業も少なくない。

さらに、2012年9月、中国では日本政府が尖閣諸島（中国名：釣魚島）を国有化したことに反発するデモが北京、上海、重慶など各地で相次いでいた。北京の日本大使館前には数千人規模のデモ隊が押しかけ、投石するなど暴徒化した。また、地方ではデモ隊の一部が暴徒化し、日系スーパーやデパートなどの店舗が破壊されたなどの被害があった。今般の反日デモと並行して、中国各地で日本製品のボイコット運動もあり、トヨタ自動車などの新車販売台数は大幅に下落した。共同通信社の報道によると、昨年9月中国での新車販売台数は、前年同月に比べ49～35%減と大幅に落ち込んだ。トヨタは48.9%減の4万4,100台、ホンダは40.5%減の3万3,931台、日産は35.3%減の7万6,100台で、トヨタとホンダは東日本大震災の影響で部品供給が滞った2011年春ごろにも販売を大きく減らしたが、それを上回る減少幅となった¹。今回の反日デモは過去を上回る規模になり、日中関係がさらに緊迫し、日本企業の中国ビジネスなどに大きな影響を及ぼした。

中国に進出した日系企業の経営者は、1990年代以降労働紛争やストライキを経験してきたが、党組織や「工会」（労働組合）の協力の下で、短期間で解決できた。2010年のように、大規模化かつ長期に亘る労使紛争は初めて経験したため、どのように対応すればよいのか、戸惑ってしまう。さらに、昨年は反日デモに便乗し、従業員が賃上げストライキを行う日系企業も出た。日中関係が緊迫している中で、反日感情が高まる中国において、いかに中国ビジネスを展開するのか、日系企業にとってチャイナリスクをどのように認識すればいいのか、課題が山積みである。

市場経済の浸透に伴って、多くの外資系企業が中国に進出し、中国国内においても民間企業が急速に成長してきた。こうした多様化しつつある所有構造の中で、かつての労働者階級

¹ 「尖閣直撃、トヨタの中国販売半減 ホンダ、日産も大幅減」共同通信社ニュース、
<http://www.47news.jp/feature/kyodo/senkaku/2012/10/post-415.html>、2013年3月18日アクセス

が機能的に分化し、多様な利益集団を形成するようになった。こうした背景の下で、中国の労使関係は複雑化しつつあり、労使紛争が多発してきた。とりわけ 2008 年『労働契約法』が発布された後、労使紛争が急増した。緊張感が高まりつつある中国の労使関係は今後どのように発展していくのであろうか。歴史的転換点において、労働者の代表であるはずの「工会」（労働組合）はどのような役割が期待できるのか。さらに、中国進出日系企業は変質しつつある中国の労使関係をどのように認識し、どのように対応すればよいのだろうか。

本稿では、中国的労使関係の特徴を解明しながら、中国の労使関係の現状を明らかにしたい。さらに、今般のストライキが発生する要因を究明し、中国進出日系企業の労使関係と人的資源管理の課題を提示したい。

2 中国的労使関係

労使関係とは、産業社会における最も基本的な諸関係である労働者と使用者または経営者との間の社会関係一般を意味する。その中心となるのは労働組合とその相手方たる使用者または経営者およびその団体との関係である。

ダンロップは、「あらゆる産業社会は、その政治形態とは関係なく、労働者と経営者を創出する。各産業社会は必然的に労使関係を作り出す」としながら、労使関係を「経営者と労働者と政府機関との間での相互作用の複合体」と規定した。一国の労使関係を構成する行為者としてはダンロップがいうように、三つのグループがある。第 1 は労働者とその組織、第 2 は経営者とその組織、第 3 は職場あるいは労働の社会に関連する政府機関である。上記の政、労、使の三者によって労使関係を調整するメカニズムが作り出されているのである²。

中国は長い間イデオロギーの制約から、労働関係という概念で企業内の労働紛争を処理してきた。改革・開放以降、社会主義計画経済から市場経済への移行に伴い、外資系企業や私営企業などの非国有企業が急速に成長してきた。また、国有企業の株式化や民営化の改革に伴い、国有セクターの経済に占める割合が低下しつつあり、中国の経済構造が多様化してきた。さらに、労働契約の実施により経営者が雇用主として法的に認知された。その結果、かつてのように「企業に工会はあっても雇い主がいない」という状況はなくなり、「企業の工会と経営者」との基本的な労使関係の枠が形成された。とりわけ 1992 年以降「中華人民共和国労働組合法」（工会法）、「中華人民共和国企業労働紛争処理条例」及び「中華人民共和国労働法」などの発布により、労働協約の締結や労使紛争の調停が法的枠組みに基づいて処理することが可能となった。

また、市場経済の浸透に伴い、労使関係がさらに複雑化しつつある。1990 年代半ば以降、国有企業改革の進展に伴って、多くの中小国有・集団企業が、改組、改制、合併、リース、

² John Dunlop, *Industrial Relations Systems*, New York:Henry Holt,1958.pp.1-9.

売却などの方式で公有制部門から退出させられた。その結果、国有企業・集団企業などに雇用される労働者数が大量に減り、これらの部門に組織の基盤をおいている全国総工会と傘下工会の会員が大幅に減少していった。一方、民営化された企業や私営企業、外資系企業などの非公有制部門に雇用される労働者は増加しているが、これらの企業の多くでは工会が設立されておらず、労働者が未組織の状態に置かれていた。『工人日報』では当時の状況を「非公有制経済部門のめざましい発展と、そこに雇用されて働く労働者の数が増えるにしたがって、労使関係が複雑化し、そこから発する矛盾はまさに『風雲を巻き起こす』勢いである。各種の国の法律や規定を無視して労働者の合法的權益を侵犯する事件が相次いで発生している」と報道している³。

さらに、1990年代後半以降、外資系企業、私営企業のすさまじい発展によって、一部の高収入階層が出現した。それと同時に、国有企業が競争激化の状況において、破産が頻発し、大量の「下崗」労働者を生み出し、失業率が年々上昇している。こうした背景の下で、社会階層が多分化し、収入格差、貧富の格差が拡大し続けてきた。中国社会科学院社会学研究所が2002年1月に出版した『当代中国社会階層研究報告』はこの最新動向を分析している。研究報告では、市場経済の進展を受けて、中国の社会階層は従来の労働者と農民という二つの階級プラス知識分子という一つの階層の構造から、十大社会階層と五つの社会地位等級へと変化したと結論づけられた。十大社会階層とは、国家と社会管理者階層、企業経営者階層、私営企業家階層、技術者階層、事務職員階層、個人工商業者階層、商業サービス業従業員階層、産業労働者階層、農業労働者階層、失業・半失業者階層であり、五つの社会地位等級とは上層、中上層、中中層、中下層、低層であるという。上層にあるのはごく少数で、国家と社会の管理者階層及び一部の大型企業の経営者であり、下層にあるのは一部の産業労働者と農業労働者であり、私営企業家、技術者階層、事務職員階層などは中間層である⁴。

こうした労使関係の複雑化、社会階層の分化が激化する中で、中国の「工会」に新しい役割が付与され、2001年以降中国の労使関係は新たな段階に入った。2001年3月、全国総工会は「新設企業における工会組織化に関する中華全国総工会の意見」を決定し、各級工会に通達した。さらに2001年に「工会法」を修正改訂し、「労働者・職員の合法的權益を守ることは工会の基本的職責である」と新たに加えるとともに、工会の団体交渉権と労働協約締結権を明確化した。

ダンロップは、労使関係の核心問題は、経営者と労働組合の間における職場のルール(Work Rules)に関する交渉であると指摘した。これらのルールは主として二つの大きな範疇があり、ひとつは福利に関する規則であり、賃金、休暇などを含む。二つ目は、経営者と従業員

³ 『工人日報』の報道内容や1990年代後半から2000年の労使関係の状況の詳細については、千嶋明『中国の労働団体と労使関係—工会の組織と機能—』社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2003年、17-23頁を参照されたい。

⁴ 社会階層の区分については、陸学芸主編『当代中国社会階層研究報告』社会科学文献出版社、2002年、7-10頁を参照されたい。

の権利と義務に関する規則であり、たとえば業績基準、昇進ルールと生産秩序、雇用と解雇の手続きなどが含まれる⁵。以上の労使関係の最も重要な要素である経営における当事者間でお互いの経済、社会的行為を規定する「規則の作成とその執行」という視点から見れば、今日の中国の労働関係は労使関係システムの中にすでに一步踏み込んでいると言える。中国は、そのイデオロギー的制約から労使関係という概念を用いることは出来ないが、労働契約を通じて経営者が国家に変わって雇用主であることを明確にさせたことによって、労使関係の枠組みを作り上げた。さらに政労使の三者関係、とりわけ企業レベルでは「党、工、使」の三者間の中国的労使関係の枠組みを作り、労使間の利害の対立と摩擦、そして「調解」（調停）と妥結のシステムを一定程度作ってきた。しかし、「工会」は共産党組織や経営側に依存しているため、労働者の代表としての機能が十分発揮できないという限界があることは、中国の労使関係が抱えている喫緊の課題である。

3 「工会」の組織的特性

(1) 共産党指導下の労働者団体

中国の「工会」は労働者が自由意志に基づいて結合した大衆組織であるが、基本的には共産党の下部組織であり、その指導下に置かれている。

1948年8月にハルピンで開催された第6回全国労働者大会には、283万人余りの労働者を代表する518人が出席し、中華全国総工会の回復・設立と『中華全国総工会規約』（1953年5月の第7回全国代表大会で『中華人民共和国工会規約』に改称）の制定が決議された。この『工会規約』においては、「工会」の中国共産党への従属と生産活動のための政府および現場管理者との協力が謳われた⁶。1998年10月の中国工会大13回全国代表大会で採択された『工会規約』は、その冒頭で『中国工会は、中国共産党の指導する、労働者・職員が自発的に結集した労働者階級の大衆組織であり、党が労働者・職員大衆と結びつく上での橋渡し役であり絆である』と述べており、共産党への従属性が改めて強調されている。

1950年6月に公布された『工会法』では、「工会は、自主的に結合した労働者階級の大衆組織であり、中国において主に労働からの所得に依存しているすべての賃金労働者は工会に参加する権利を持つ」（第1条）、「工会の組織原理は民主集中制度である」（第2条）、「工会は国家の独立した統一的組織システムであり、最高指導組織としての中華全国総工会の指令下にある」（第3条）と述べられている⁷。1992年と2001年に改訂した『工会法』は上記の原則をそのまま踏襲している。この原則を踏まえて中央（全国総工会）—地方（省・市）総

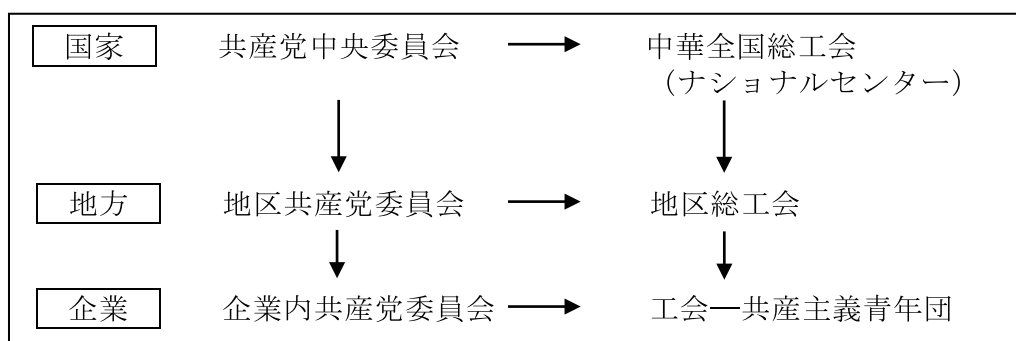
⁵ John Dunlop, *Industrial Relations Systems*, New York: Henry Holt, 1958, pp.13-16.

⁶ 安室憲一・(財)関西生産性本部日中経済貿易センター・連合大阪編『中国の労使関係と現地経営』白桃書房、1999年、52頁。

⁷ 安室憲一・(財)関西生産性本部日中経済貿易センター・連合大阪編『中国の労使関係と現地経営』白桃書房、1999年、52頁。

工会—県総工会—基層（企業・事業所レベル）工会に至る組織機構を構築することを規定している。この場合、それぞれのレベルの「工会」の設立には、1 級上位の「工会」の批准が必要とされる。産業別工会の設立についても同様である。中国工会のナショナルセンターについては「全国を統一した中華全国総工会を設立する」（第 10 条）と明文規定している⁸。以上の規定から、中国では第二組合が存在する余地がなくなった。図表 3-1 に示したように、企業内の「工会」は各地域の総工会の指導を受けると同時に、政治面においては、共産党組織の指導も受けなければならないのであり、工会組織の自主的運営に疑問を持たざるを得ない。

図表 3-1 共産党と工会の関係



注 → は指導関係を表す

出所：笠原清志「中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究—日本と日系企業は労使関係の確立のためにどのような政策をとるべきか—」総合研究開発機構、1997年、31頁。

（２）企業の管理職も工会員

2001年に改正した『工会法』第3条では、「中国国境内の企業、事業単位、機関において賃金収入を生活の主要な源泉とする肉体労働者及び頭脳労働者は、民族、種族、性別、宗教上の信仰、教育程度にかかわらず、すべて法に基づき工会を組織し、工会に参加する権利を有する。いかなる組織、個人もこれを阻害、制約してはならない」と規定されている。つまり、賃金収入を主要な源泉とする者はすべて工会員としての資格を有するということであり、そこに職制における地位や権限による制限は見当たらない。資本主義諸国では「使用者対労働者」という対峙構造が前提にあり、労働組合は労働者側を代表する組織として位置づけられている。しかし、社会主義イデオロギーが存在する中国では、理論上労使対立はもはや存在しないことになっている。したがって、総経理から現場の労働者までみんな工会員になる権利をもっている。経営者や管理層が参加しない日本の労働組合とは事情が全く異なっている。筆者のこれまでの調査によれば、国有企業では総経理以下全従業員、日系企業では日本人以外の中国人全従業員が工会員であることが多い。一部の企業では、日本人も工会員になっていることがある。また、会社の役員が工会主席を兼任している企業が多い。

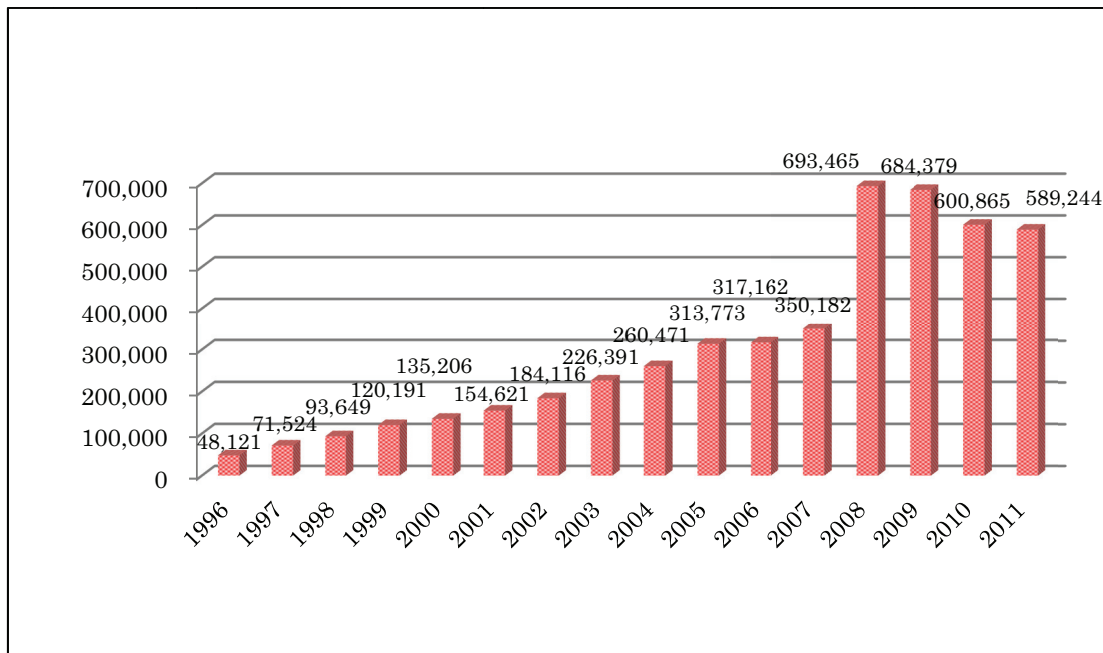
⁸ 千嶋明『中国の労働団体と労使関係—工会の組織と機能—』社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2003年、34-35頁。

4 労使関係の現状

(1) 急増する労使紛争

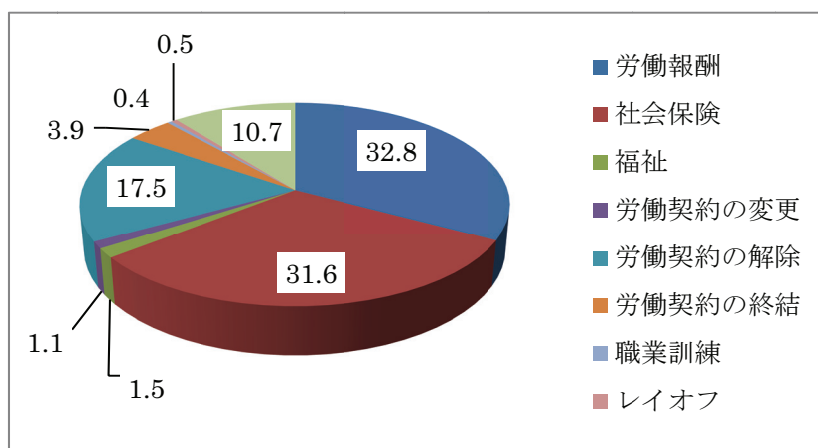
市場経済の浸透に伴い、労働紛争の案件が急速に増加した。中国統計局の統計によると、1990年代後半以降、政府が受理した労働紛争の案件は年々増加傾向にあり、1996年は48,121件であったが、1998年にはすでに倍増しており、1999年に初めて10万件を突破した。2000年代に入ると、さらに急増し、2005年に30万件を突破し、2007年になんと350,182件に達した。さらに2008年に新しい『労働契約法』の施行に伴い、労働争議の処理件数が倍増し、693,465件に達した（図表3-2を参照）。2009年以降、労働争議の受理件数は落ち着いてきて、徐々に下落してきた。2011年は589,244件に下がった。労働争議の発生原因は主として労働報酬や社会保険、労働契約の解除など、労働者の利益と直接かかわっているものが多い（図表3-3を参照）。

図表 3-2 労働争議の処理件数（件）



出所：『中国労働統計年鑑』2007年版、『中国統計年鑑』2012年版のデータより作成

図表 3-3 労働争議の原因



出所：『中国労働統計年鑑』2007年版のデータより作成

2008年以降労働争議急増の背景として、『労働契約法』が2008年1月1日に施行し、労働者保護の側面が強化されたことが挙げられる。『労働契約法』の第14条によると、「以下の状況のいずれかに当たる場合、労働者が労働契約の継続、締結を要求或いは同意した場合、労働者が期限付労働契約の締結を申し出る場合を除き、無期限労働契約を締結しなければならない。（一）労働者が当該雇用組織にて連続して十年勤務している場合、（二）雇用組織が初めて労働契約制度を実施するか又は国有企業制度改革にて新たに労働契約を締結する場合、労働者が当該雇用組織での連続勤務年数が満十年であり、尚且つ法定定年退職年齢まで十年未満である場合、（三）二回連続して期限付労働契約を締結し、且つ労働者が本法第三十九条及び第四十条第一項、第二項に規定されている状況に無いもとに労働契約締結を継続する場合は、無固定期限労働契約を締結しなければならない」。

さらに、2008年5月1日『労働紛争調停仲裁法』が施行された。同法は労働紛争の迅速な解決を狙った法律で、労働争議が発生した際に、企業側が労働者との交渉に応じなかったり、既に協議が成立した案件に対してそれを履行しなかったりした場合、地方政府にその調停を申請することができる。同法では、労働争議の仲裁は無料であると規定されたことから、労働者が法律手段によって権利を主張することがより容易になった。

（2）近時のストライキの特徴と要因

2010年5月17日、南海本田自動車部品製造有限公司の工場でストライキが起こり、その影響でホンダの完成車工場が操業停止に追い込まれるというニュースが大きく報じられた。数日後、北京にある韓国現代自動車系の部品工場でも1,000人規模のストライキが起き、6月に入ると天津の豊田合成、広州のデンソーなど他の製造業にも飛び火した。2ヵ月弱の間にスト発生など労働争議は、30件以上に達した。

日系企業はかつて大規模なストライキを経験したことがある。但し、これまでの調査⁹によると、今までのストライキはほぼ半日や一日で解決ができ、ストライキの解決にあたって、「工会」や党委員会は協力的であったという特徴を持っていた。それと比べて、近時のストライキは大規模化かつ長期化しており、「工会」ではなく未組織労働者集団が主導する突発的なストライキであること、賃金を中心とする従業員待遇の改善を求めてストライキが行われる一方、管理制度改革（財務状況の公開要求、日本人従業員及び中国人従業員管理者の賃金公開要求等）や労働組合幹部の改選なども求めたこと、工会が経営者を支持して、ストライキ続行を主張する従業員を説得する等の役割を果たしたことなどの特徴を持っている。

さて、近時のストライキが頻発する要因は何なのであろうか。主として、沿海部の労働力不足による賃上げ圧力や反日デモに便乗する賃上げ要求、低い労働分配率、新世代農民工の権利意識の向上、社会転換に伴う社会問題の深刻さ、日系企業の人的資源管理の問題などの4つの要因が考えられる。

1) 沿海部の労働力不足による賃上げ圧力と反日デモに便乗する賃上げ要求

2003年頃から沿海部の広東省、福建省で「民工荒」と呼ばれる労働者の不足現象がみられ始めた。さらに、2004年以降、広東省、福建省のみならず、中国の主要工業地帯である沿海部の様々な地域において、労働者の不足が常態化しつつあり、熟練工のみならず、一般労働者の募集も困難な情勢となりつつある。とりわけ、これまで中国の沿海部の都市部において、低コスト労働力の中心となっていた内陸部の農村部からの出稼ぎ労働者の不足が顕著となっている。国家統計局が発表した『2009年農民工監測調査報告』によると、2009年に東部地域へ出稼ぎに行く農民工は9,067万人で、前年比8.9%減少し、とりわけ、珠江デルタ地域の外来農民工の減少が著しく、2008年より22.5%減少した。さらに、中華人民共和国人力資源和社会保障部の調査によると、調査した企業のうち70%の企業が、労働力不足が予測していると回答している。

2007年、中国社会科学院人口・労働経済研究所の蔡昉所長が中国社会科学院設立30周年のシリーズ講座で『中国就業増長與結構変化』と題する報告をし、中国は労働力供給が需要を満たせない状況が到来すると警告した。蔡所長によると、世間一般の見方としては、中国の農村余剰労働力は1.5億人であるが、実際は余剰労働力の大半が40歳以上の中高年であり、40歳以下の余剰労働力はわずか5,212万人である。さらに、中国の労働力需給構造は労働力余剰から労働力不足へ転じ、控えめに見ても、2009年までにルイス転換点が到来する可能性があり、労働力の供給が需要を満たせない状況の到来により、賃金コストが上昇する可能性がある¹⁰と述べていた。

⁹ 調査結果の詳細については、拙稿「労使関係の現状」笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係—党組織と労組機能—』科研費研究成果調査資料報告書、2006年3月、108-129頁を参照されたい。

¹⁰ 蔡昉「中国就業増長與結構変化」『京華時報』2007年5月11日

さらに、中国社会科学院人口・労働経済研究所の張車偉副所長による、2000年センサスをもとにした試算によれば、中国の生産年齢人口は2014年の9億9,700万人がピークとなり、15～60歳の年齢層でみるならば、ピークの到来と生産年齢人口の減少はさらに早まり、2011年の9億2,700万人がピークとなり、2012年から減少に転ずる可能性が高いと予想していた¹¹。今後も経済成長が続くことが予想され、労働需要は引き続き上昇すると見られる。この結果、中国全土で労働力不足が表面化することが明らかであろう。

2010年に入ってから各地で多発した労働争議は、まさに人手不足と賃金上昇問題の深刻さを反映しており、「ルイスの転換点」が中国に到来したことを示唆していると考えられる。

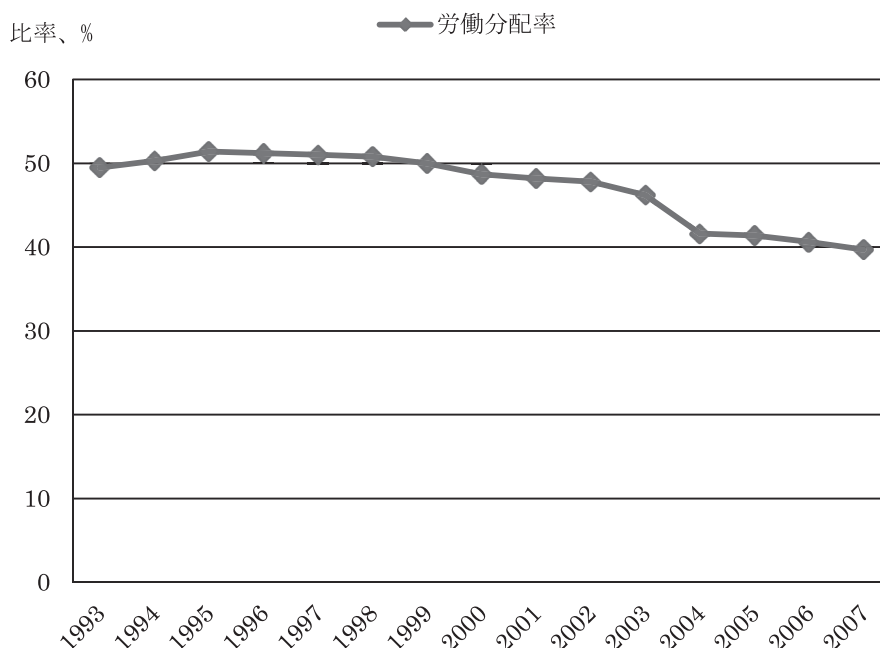
さらに、昨年秋中国各地で日本政府による尖閣諸島（中国名：釣魚島）国有化に反発する反日デモが相次いでいる中、一部の地域では、反日デモに便乗する賃上げストライキが発生した。昨年11月には、広東省スワトー市にある自動車部品大手、矢崎総業の工場で賃上げなどを求めた約3,000人のストが発生した。同じく11月に同省深圳市の日系機械部品メーカー、秩父精密産業の工場でも約2,000人の従業員によるストが起きて、警官隊が出動した。今年1月11日には大日光・エンジニアリングの深圳市の工場でも従業員数百人が抗議活動を行った。前述したように、沿海地域において、農村部の出稼ぎ労働者が減る一方、高騰するばかりの賃金に、日系企業の待遇改善スピードが追いつかないことに不満が高まっている。そこに昨年9月の尖閣国有化に端を発した反日感情の広がり、火に油を注いでいる。今後の大きな課題は改めて反日感情が爆発することへの懸念である。

2) 低い労働分配率

賃上げを求める労働争議が多発する大きな背景として、経済構造面で長期に亘って存在する中国の低い労働分配率の問題が挙げられる。1993年から2007年にかけて、中国の労働分配率、つまり名目GDPに占める「雇用者所得」の比率は、1995年の51.4%をピークに、大幅な減少傾向を辿っており、2007年にはなんと39.7%まで大幅に低下した（図表3-4を参照）。中国経済は改革・開放以降、高い成長を続けてきたが、企業や政府がその果実の多くを享受し、労働者は必ずしもその恩恵を受けていないことが明らかになった。雇用者への所得分配率が過度に低いという構造的な問題を改善するための所得分配制度の改革が必要である。中国政府の「所得倍增計画」の実施が注目に値する。

¹¹ 張車偉「中国会出现労働力短缺吗？」<http://www.nn365.org.cn/>

図表 3-4 中国の労働分配率の推移



出所：国家統計局国民経済核算司編『中国国内生産総値核算歴史資料 1952-2004』中国統計出版社、2007年、及び『中国統計年鑑』2006-2008年のデータより作成

3) 新世代農民工の権利意識の向上、社会転換に伴う社会問題の深刻さ

1990年代の出稼ぎ労働者は重労働も厭わず、一元でも多く稼いで親元に仕送りしていた。平均で3年ほど働くと故郷に戻り、貯めたお金で家を建てる生活が当然だった。企業側からすれば、約3年で新しい出稼ぎ労働者に入れ替わる“出稼ぎサイクル”が機能していたため、労働者の給料をほとんど上げる必要がなかった。それに対して、2000年代の「新農民工」は「80後」（1980年代生まれ）世代や「90後」（1990年代生まれ）世代で、低賃金・低所得を我慢する彼らの親世代と違い、「環境を受け入れ生存の為に働く」という視点から自己実現の為に働くという視点に切り替わりつつあるとともに、学歴も高くなり、権利意識が高まっている。また、新世代農民工は豊かな生活を求めて、都市部での定住を希望する人が増加している。しかし、戸籍制度や都市と農村の二重構造などが障壁になり、出稼ぎ労働者は年金、医療、子供の教育、公共サービスなど様々な面において都市住民と同水準の待遇が受けられず、都市のコミュニティから疎外されている。インターネットや海外のTVドラマなどを通じて先進国の豊かな生活の実態を知っている中で、工場敷地内で工場と相部屋の寮との間を往復し、単純作業を繰り返すという日常に不満や鬱積を彼らが抱え込みつつあることは容易に想像できる。富士康（フォックス・コン）の連続自殺事件は、まさに転換点を迎えた中国の経済・社会から生じる問題の縮図である。出稼ぎ労働者の社会的権利や生活条件を高める制度改革が必要である。

4) 日系企業の人的資源管理の問題

2010年の一連の労働争議は、欧米系も含めた外資系企業や中国の国有企業でも起きた。しかしながら、最も労働争議が多かったのは自動車を中心とした日系企業であった。同じ外資系企業でなぜストライキは日系企業に集中し、欧米系企業は少なかったのであろうか。その差異はどこにあるのだろうか。筆者はその最も大きな問題は日系企業の現地化の遅れなど、人的資源管理上の問題だと考える。

現地化の進展の度合いは昇進可能性、意見の尊重、現地語の利用、知識の共有、技術の移転などによって測られる。中国に進出した日系企業の現地化、特に人の現地化については欧米企業と比べれば、かなり遅れていると指摘されている。

図表 3-5 は中国進出日系企業において、取締役、中間管理職、一般従業員別に、現地国籍者、日本国籍者、第三国籍者の構成比率を表したものである。2005年の調査結果から見ると、取締役について、日本国籍者が占める比率が最も高く 83.6%、現地国籍者 12.9%、第三国籍者 3.5%となっている。2001年調査、2003年調査と比較して、取締役、中間管理職、一般従業員に占める現地国籍者の比率がともに下がっており、それに比例して日本国籍者の比率が高まっていることがわかる。また、ジェトロが 2007 年に行った「在アジア日系企業の経営実態」の調査結果によると、製造業で管理職ポストにおける現地人材の比率は 34.3%、非製造業では 39%であった¹²。在中日系企業においては、いまだに日本からの派遣者を役職者に充てるケースが多く、現地人材の重要ポストへの登用は依然として進んでないと言えよう。

図表 3-5 国籍別取締役・中間管理職・一般従業員の全従業員に占める比率 (%)

	現地国籍者比率			日本国籍者比率			第三国籍者比率			回答企業数(社)
	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005	
取締役	16.5	22.9	12.9	82.2	75.5	83.6	1.5	1.6	3.5	125
中間管理職	71.3	72.8	68.0	26.2	26.6	30.5	1.4	0.2	1.5	128
一般従業員	98.5	98.6	96.0	0.6	1.3	3.7	0.0	0.1	0.2	130

出所：JILPT『第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果』2006年、36-38頁のデータより作成

これに対し、欧米系企業はどうなっているのだろうか。中国に進出している欧米系企業の経営トップの大部分は、海外の華人が優秀な現地経営者であると言われており、幹部人材への現地職員の登用が進展している。実際に、欧米主要企業の社長の国籍を見てみると、本国人の派遣割合は 23.1%にすぎず、約 8 割の企業で現地人あるいは華人系人材（台湾籍を含む）が社長に就任していることが分かる（図表 3-6 参照）。さらに、2005年の調査で日系企業と米国系企業を比較しても、米国系企業の現地人総経理の登用が進んでおり、日系企業と

¹² ジェトロ 2008 「在アジア日系企業の経営実態 中国・香港・台湾・韓国篇 2007 年度調査」、45 頁。

の差は歴然としている（図表 3-7 を参照）。また実際、米国企業の中には、中国オペレーションの責任者に米国で教育を受けた、自社内で実績を残した人材を配置するケースが多く見られる¹³。

図表 3-6 欧米系企業の社長の国籍

	計	現地人	第三人	本国人（華人）	本国人
人数	13	6	3	1	3
割合	100.0%	46.2%	23.1%	7.7%	23.1%

注：「第三人」は全て台湾籍人または華人
出所：『通商白書 2003』、11 頁。

図表 3-7 在中国日系及び米国系企業の総経理の国籍（2005 年調査）

	日系企業			米国系企業		
	合弁企業	独資企業	全体	合弁企業	独資企業	全体
本国人	82.1	90.7	86.6	10.4	17.1	13.2
現地人	17.9	2.3	9.8	89.6	74.3	83.2
第三人	0.0	7.0	3.6	0.0	8.6	3.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：古沢昌之「グローバル企業の人的資源管理」安室憲一編著『新グローバル企業論』白桃書房、2008 年、164 頁。

かねてより欧米系企業と比べて、日系企業は人材の流出問題に悩み、優秀な人材の確保に苦慮してきた。宋徳玲・越大志の調査によると、日系企業の現場労働者の流出率は約 50%に達しているのに対して、欧米系企業の労働者の流出率はわずか 20%強である。一方、日系企業の従業員の辞職率は 17.86%で、会社にやめさせられたのは 6.61%である。日系企業における人材の流出が大きな問題である¹⁴。さらに、労働政策研究・研修機構（JILPT）2005 年の調査によると、優秀な人材が獲得できないことは日系企業の採用上の最大問題であり、管理職の採用上の問題として、40.6%の中国進出日系企業が「優秀な人材が応募してくれない」と回答した。また人材獲得競争について、「外資系企業との人材獲得競争が激しく欲しい人材が採れない」と考えている日系企業の比率がもっとも高く、17.3%にも達しており、現地人材の獲得において、日系企業以外の外資系企業が最大のライバルであり、日系企業が他の外資系企業と優秀な人材の獲得に苦戦している様子が伺える。

日系企業の人材確保難は、日系企業の人的資源管理システムが魅力的ではないことが主な原因として考えられる。それは主として、①キャリアパスが不明瞭（自分がどういう業務経験やスキルを積んで、将来どういうポストに就くことを期待されているかが分からず、それ

¹³ ジェトロ『米国企業の対中国経営戦略—日系企業の飛躍に向けて』ジェトロ海外調査部、2006 年、20 頁。

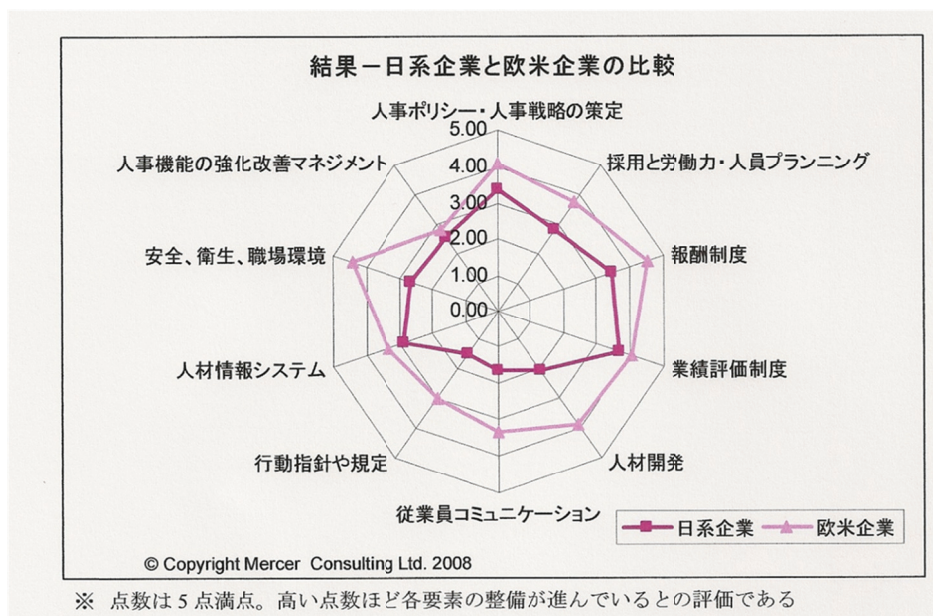
¹⁴ 宋徳玲・越大志「人的資源管理：在華日資企業の実例」『国際経済合作』2006 年第 11 期、52 頁。

に関する上司からの明確な説明・コミュニケーションが少ない)、②評価システムが不明瞭(自分の仕事はどう評価されて、その結果、報酬や役職など何を得られるか明確でない)、③役職に応じた権限が与えられない、④経営の現地化進展度合いが低い(結果として、幹部など役職への昇進が難しい)、⑤給与水準が相対的に低い(幹部クラスになると同じ役職でも欧米系と日系では1.5~2倍の差が出る)、などが挙げられる。

前述の宋徳玲・越大志の研究によると、日系企業において、中国人は昇進の空間がほとんど与えられていない。いくつかの商社の従業員に対するインタビュー調査では、部長まで昇進できるのはごく稀であり、しかもそのほとんどは年功序列で一定の年数に達しないと昇進できない。いくら能力があっても破格の抜擢人事は行わないのである¹⁵。

優秀な人材を確保するために、2000年代に入り、中国事業を本格化させてきた日系企業は、中国拠点の報酬制度や業績評価制度といった人事制度の整備に力を入れてきた。一方、欧米系企業は成果主義人事制度などの整備がすでに完了し、従業員コミュニケーションや行動指針など、企業バリューに関わる部分のシステム構築の段階に入った。マーサー日系企業支援チーム(上海)が2008年に実施した調査(図表3-8を参照)によると、日系企業の人事制度に関するすべての分野の整備は欧米系企業に遅れている。特に「人材開発」や、「従業員コミュニケーション」、「行動指針や規定」、「職場環境」といった領域において、欧米系企業との開きが大きい。

図表 3-8 日系企業と欧米系企業の人的資源管理の比較結果



出所：前川尚大・内村幸司「人事：＜中国労働争議考察＞ 加速するワーカーの意識変化に対応せよ」『BTMU 中国月報』第54号、2010年7月、28頁。

¹⁵ 宋徳玲・越大志、前掲論文、52頁。

「従業員コミュニケーション」、「行動指針」といった要素は、今回のようなストライキの予防にとって重要な役割を果たしうる領域である。十分な意思疎通こそ労務リスクの未然防止に繋がると考えられる。従業員の認識を正確に捉え、未然に労働争議の情報を捉え、予防措置を実施する為には、中国人管理職の力が必須である。中国人管理職が半分にも満たず、日本人との意思疎通が思い通りに進まないまま、不満のマグマが鬱積していったことが、日系企業へのストライキ集中の一因と考えられよう。日系企業において、幹部と従業員との定期的な対話チャンネルや従業員同士の意見交換集会、コンプライアンスに関するホットラインなど、従業員と経営陣とのコミュニケーション施策をより充実させる必要があるだろう。

5 おわりに

中国の「工会」は経営に近い立場を持っており、行政側に協力し、協調的な労使関係を構築するために一定の役割を果たしている。しかし、このような「工会」は従来の組織とその職能において矛盾が生じている。中国において、「工会」の幹部の任命については党委員会が決定権を持っている。工会活動の経費も企業と行政側が交付する。このことは、「工会」が党組織及び企業や行政側と一定の依存性をもっていることを表している¹⁶。しかし、「工会」はその職能として、従業員の利益を代表し、企業側と交渉や協議をしなければならない時、工会主席は身分上で葛藤が生じる。中国の「工会」は行政や党と深い関係を持つため、経営や行政側の顔色を窺わなければならないので、忌憚なく労働者の利益を守り、労働者の代弁者になるという役割を果たすのに疑問を持たざるを得ない。「工会」が労働者を完全に代表することができないため、「工会」が知らないうちに、労働者による「山猫」ストライキが発生し、労使の対立が激しくなるようなケースは少なくない。このようなケースは、外資系企業だけでなく、賃金遅延、労働環境の悪化、残業強制、給料ピンハネなどの経営者の行為に反対し、自発的なストライキや集団的サボタージュなどの労働紛争が私営企業にも多発している。また、国有企業改革の進展に伴って、「下崗」従業員による自発的な抗議活動や「護廠」（工場を守る）運動¹⁷も数多く報道されている。

第1節で述べたように、国有企業改革の進行や市場経済の浸透に伴って、かつては抑制されていた労働争議が表面化し、労働者階級も多様化し、多くの利益集団が形成された。労働

¹⁶ この問題について政府はすでに認識し、工会が雇用主から独立することを促進する規則を制定した。2008年に公布した「企業労働組合主席選出規則」では、「企業行政責任者（行政次席を含む）、共同経営者およびその親族、人材資源部門責任者、額国籍労働者を本企業労働組合の主席立候補者としてはならない」と規定されている。

¹⁷ 「護廠」とは、企業改革に反対する労働者たちが工場を占領し、企業改革の実行を直接的に阻止することである。彼らは工場の表門を封鎖し、工場の資産を接収管理させないために、新しい所有者を工場内に入れないうちに、工場全体を占領し、改革措置を行わせないという方法で自分たちに対する不利な改革措置の実施を阻止し、地方政府と企業の管理者に彼らの要求を突き詰めて闘争する。具体的なケースは笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係—党組織と労組機能—』科研費研究成果調査資料報告書、2006年3月、52-53頁、及び『中国工人研究』<http://www.zggr.cn/?action-viewnews-itemid-460>を参照されたい。

関係はすでに労使関係へと転換している。中国は協調的労使関係を構築するためには、ダンロップのいう「政、労、使」による三者協議制の枠組みの中で経済的効率と社会的公正を両立させるシステムを作る必要がある。つまり、市場主義・自由競争を導入しつつも、単純な経済合理性至上主義ではない、社会の公正や官・民・社会の協調にも目配りし、活力と安定・安心のバランスのとれた経済・社会を目指すべきである。しかし、改革以降の中国は一連の経済改革を先行し、底辺の労働者や社会的弱者に対する保護政策が遅れたため、労使紛争が急増した。また、官製労組である「工会」は党組織と一体化しているため、労働者の利益を保護する役割は十分果たせなかった。今回の南海本田部品工場でストライキが起こった時、「工会」が存在するものの、最初から従業員を代表して経営側と交渉するには至らなかった。さらに、従業員が会社側の説明に納得せず、抗議を続けようと労使協議が膠着していたとき、地区総工会のスタッフが従業員を説得し、従業員と衝突した事件が発生した。そこで注目されるのは、従業員が「工会の再編」という要求を提出したことである。現在の中国において、自主労組の設立は違法であるが、少なくとも工会主席は管理職の兼任ではなく、従業員の選挙によって選ぶべきである。市場経済の進展に伴い、「工会」も自らの機能転換が迫られている。

参考文献

- 安室憲一・(財)関西生産性本部日中経済貿易センター・連合大阪編『中国の労使関係と現地経営』白桃書房、1999年
- 笠原清志「中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究—日本と日系企業は労使関係の確立のためにどのような政策をとるべきか—」総合研究開発機構、1997年
- 笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係—党組織と労組機能—』科研費研究成果調査資料報告書、2006年3月
- ジェトロ『米国企業の対中国経営戦略—日系企業の飛躍に向けて』ジェトロ海外調査部、2006年
- JILPT『第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果』2006年
- 常凱著、胡光輝訳「南海本田スト現場からの報告」『中国研究月報』2010年8月号、1-9頁
- 千嶋明『中国の労働団体と労使関係—工会の組織と機能—』社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2003年
- 田中信行「急増する中国の労働争議」『中国研究月報』2010年8月号、10-13頁
- 古沢昌之「グローバル企業の人的資源管理」安室憲一編著『新グローバル企業論』白桃書房、2008年
- 前川尚大・内村幸司「人事：＜中国労働争議考察＞ 加速するワーカーの意識変化に対応せよ」『BTMU 中国月報』第54号、2010年7月

John Dunlop, *Industrial Relations Systems*, New York:Henry Holt,1958

陸学芸主編『当代中国社会階層研究報告』社会科学文献出版社、2002年

喬健「労働三法の徹底から金融危機対応まで—中国の労使関係の急激な変化（2007~2009）

ソーシャル・アジア・フォーラム動向報告論文、2009年

佟新「三資企業労資関係研究」<http://www.wyzzsx.com/Article/Class17/200703/15887.html>

宋徳玲・越大志「人力資源管理：在華日資企業の実例」『国際経済合作』2006年第11期

第4章 むすびにかえて—今後の研究に向けて—

本書で検討してきたのは、今後、中国における日系企業の人事管理と労使関係に関する調査をどういった角度から実施・展開していくのか、その視角そのもの及び広がりである。

個々の細かな点まで再度言及することは避けるが、われわれは、日系企業内部における人事管理のみを取り上げて詳細に検討するのではなく、それを取り巻く背景に十分目配りをしながら、日系企業が直面している課題を検討していくことにしたい。改革・開放政策開始以来、中国が驚異的な経済発展を遂げることができた条件、すなわち、「国内のほぼ無尽蔵に近い安価な労働力」という状況が、まさに今変わりつつある。中国社会全体の変容状況を掴むことを抜きにしては、今後、日系企業が直面する問題の構造も正確に把握することは困難である。地域労働市場の状況が、まず問題となる。それに加えて、可能な限り他の外資系企業との競合関係も視野に入れながら、検討を進めていく必要があるだろう。

雇用・労働の面から日系企業の問題を検討するには、労使関係に着目することがきわめて重要である。まず最初に、企業内外で「工会」の果たしている機能・役割を詳細に読み解く必要がある。以前に調査を実施した約 10 年前の状況からいかに変わっているのか否か、その点を中心にヒアリング調査を実施することにしたい。

その際、地域的な差異を念頭におきながら、調査地の選定をする必要がある。2012 年の大規模な暴動では、周知のとおり北京や広州をはじめ四川省などの内陸部でも、日系企業は多くの地域で甚大な被害を被った。その一方で、大連ではそうした被害はほぼ皆無に等しい。こうした差異がどのような理由に依るものなのか、その点を検討することは、今後の事業展開・進出先の選択を検討する際、きわめて重要なポイントとなろう。

それと共に今回の調査で検討すべきと考えているのは、進出先の状況のみならず、本社のグローバル戦略そのものである。2012 年の経験を踏まえた上で、一部では生産拠点を中国以外へ移すという計画、もしくはその実施が報じられている。アジア・中国戦略を含むグローバル戦略全体は、今後どのように変わっていくのであろうか。そうした基本的な戦略の動向によって当然のことながら、現地での事業展開の様相も大きく変わり得る。

中国においてこの 30 年余、夥しい企業が事業展開をしたその結果が華々しい経済発展であった。しかしながら、それを支えてきた「土台」が急速に劇的に変わりつつある。あらゆる領域で差異、多様性、そして格差が拡大する中で、わが国企業がいかなる課題に直面しているのかを整理・検討することを通じて、わが国企業のグローバル戦略とわが国の雇用・労働への影響を考えるための基本的な素材を提供していきたい。

付 ネットからみる中国社会の現在

ネットからみる中国社会の現在

われわれは、統計データやこれまでの研究蓄積から、中国と進出日系企業の現状と課題について検討してきた。聞き取りをはじめ、具体的な調査に入るためにもっとも基本的な作業である。それと同時に、中国社会で実際に暮らす人びとが、昨年の暴動を含み現在の日系企業や中国社会の変わっていく状況を、いったいどのように捉えているのか、そうした点も可能な限り探ってみたいと考えている。それらを探ることが今後の研究に向けて重要な視角になる可能性を秘めているのではないかと考えているからである。

そのために、中国在住の研究者に、ネットに表れた中国社会の現在をレポートしてもらうことを依頼し、その成果を検討し始めている。これはまだ開始したばかりの試みであり文字どおり試作段階ではあるが、これまで届けられた3回のレポートを付属資料として、ここにまとめておくことにしたい。

詳細は次頁以降に記載されている。周知のとおり、中国におけるネット環境は、厳しい制約の下に展開されており、わが国のそれとはまったく異なっている。それでもなおインターネットの存在が、人々が情報を共有し意見を交換する貴重な媒体となっていることもまた事実である。中には、自らの願望をただ単に吐露するだけの発言もあろうし、あるいは、国威発揚のための手段として位置づけられる側面もあろう。内容を吟味する際、注意せねばならない点は多々ある。ただ一方で、こうしたデータが伝えているのは、きわめて冷静に社会の状況を見ている人びとが、一定の比率で存在するであろうと思われることである。いずれにせよ、まずはこうした試みを一定程度積み重ねていくことが重要であろう。今後も当分の間、こうした情報の収集を続行することにしたい。こうした手法の有効性を検討するのは、一定程度のデータを蓄積したその後である。

第1回 「反日」と「抵制日貨」と「過激行為」(2013年1月28日)

ここ数年、中国では人々の身近に日系企業の製品と販売店、日系の料理店、スーパー、コンビニエンスストアなどが多くなっている。一方、こうした日系のものは、反日感情が爆発した時、最も手の届きやすい攻撃対象になりがちである。しかも、製品の所有者、店の経営者、企業の社員、工場の労働者の国籍を問わず、日系であるだけで、攻撃の対象になる。中国における「日系」の存在は、反日感情、反日活动によるリスクも伴っているのである。

このリスクは一体どういうものなのか、その原因はどこにあるのだろうか。そして、その対応をどうすればよいのであろうか。これは簡単に解ける課題ではないとはいえ、中国にとっても、中国における「日系」にとっても、重要な課題にちがいない。この大きな課題を念頭に置き、ここで、2012年、中国で起きた反日活动は中国の国内でどう見られているのかから考える。

2012年度中国のホットトピックスに数えられた「反日」

2012年8月中旬から9月下旬にかけて、中日の領土問題が引き金となり、中国の各地で続々と反日デモが行われた。メガシティの北京、上海、広州や、地方核心都市のハルビン、青島、杭州、長沙、西安、成都など、反日デモは広範囲にわたって起きたのである。デモにおいて、領土問題にかかわる日本側の行為への反対とともに、「抵制日貨(日本製品ボイコット)」もスローガンとして声高に訴えられている。さらに、デモのなかで、反日、「抵制日貨」の感情は、日系自動車、日系企業と工場、日本料理店とストアを襲撃し、破壊するような過激行為となって現れる事態まで生じた。

一年を振り返る年の暮れに、この反日デモ、日本との間における領土問題は、2012年、中国において大きく注目された出来事の一つとして、数えられている。

例えば、2012年12月18日に中国社会科学院社会研究所と社会科学文献出版社の共同主催で、『社会藍皮書：2013年中国形勢分析与予測 (Blue Book of China's Society: Society of China Analysis and Forecast 2013)』の公表会が北京で開かれた。そのブルーブックは2012年中国における社会的な重大事件とホットトピックスを整理し、2013年、中国社会の発展方向および直面している主要問題を分析している。そのなかに「2012年中国互聯網輿情分析報告(2012年中国のインターネット世論に対する分析レポート)」が収録されている。この分析は、中国の『人民日報』が1997年に設立したインターネットメディアである「人民網(people.com.cn)」の世論観測部門——「人民網輿情監測室」の祝華新氏らによるものである。祝氏らが中国国内の3つのBBSネット、2つのネットツイッター、2つのSNSネットを選び、合計7つのネットにおける投稿数に基づいて投稿数の多い順に2012年ホットトピックス20をまとめている。祝氏らの統計では、「釣魚島と反日デモ」という話題が投稿数1位を占めている。合計投稿数は177,420,901である。二位の投稿数75,833,598である

「ロンドン・オリンピック」より1億以上も多い¹。

また、2012年12月24日、中国第一の動画共有ネットと言われた「優酷網 (Youku.com)」²が「中国2012年度動画トップ10」を発表した。トップ10の動画は同年の社会的焦点となった事件をカバーしていると言われている。その中に、2012年9月に西安市で行われた反日デモを内容とする動画がある。デモ進行中、日系自動車の所有者がデモの参加者に襲撃され、重傷を負い、倒れる場面、道の通行人が襲撃された被害者を助けようと呼びかけることが記録されている動画である。それは、「優酷網」において合計741,032回もクリックされ、視聴された³。

この西安の反日デモに関する動画が2012年度中国動画トップテンに推薦された理由は、「優酷網」において、「理性」がキーワードであるためと記されている。さらに、次のように推薦理由が詳しく語られている。「理性的な愛国こそ真なる愛国である。愛国は、法律を踏みにじることの言い訳にならない。日本製品に抵抗する権利はあるが、日本製品を破壊する権利はない。自分の日本製品を焼き払う権利はあるが、他人のもっている日本製品を焼き払う権利はない。2012年を見わたすと、多くの事件において“理性”があまりにも希薄である」と⁴。

西安反日デモにおける人身傷害までの過激行為は、「優酷網」のようなインターネットだけではなく、テレビと新聞のマスメディアにおいても、注目を集めた。中国国有の中央テレビでは、事件発生月の同月、『新聞1+1』というニュース番組で、この事件を取り上げた。そこで、反日活動における非理性的行為、「愛国」と「犯罪」、デモ活動の秩序、デモで破壊されたものの賠償責任などが議論されている。また、中国全国で発行され、社会的問題の深い分析で愛読されているウィークリー・ニュース紙『南方週末』(2012年10月11日)が、大きな紙面を割いて、この事件における犯罪容疑者の人生の軌跡を描いている。

一方、大きくクローズアップされた西安反日デモの事件は決して西安に限られたことではない。西安以外の都市においても反日デモで過激行為が起った。「反日」のため、中国人は同じ中国人の所有物を壊す。「反日」のため、お互いに知らない中国人どうしのコンフリクトが生じる。コンフリクトの原因は、ただ何かの日系のものに起因しているようである。ここまで一部の中国人は「抵制日貨(日本製品ボイコット)」をしているのである。それほどまでに「日系」は一部の中国人に嫌われているようである。

「抵制日貨(日本製品ボイコット)」はどう思われているのか

では、この四文字の「抵制日貨(日本製品ボイコット)」について、人々はどう考えているのだろうか。次の中国インターネット上の関連情報からその一端をうかがおう。

2012年8月、領土問題をめぐって、反日感情が高まり、「抵制日貨」の名目で日系自動車を壊す活動が現れ始めた。そのころ、「騰訊網 (qq.com)」⁵の「今日話題 (Topic Today)」というコラムの第2162号(2012年8月21日)が「抵制日貨」の話題を取り上げた。タイ

トルとして「抵制日貨：損敵八百自傷一千」が用いられている。「抵制日貨」は「敵に 800 の損傷を、自分に 1,000 の損傷を」というような意味である。コラムで次のことが述べられている。(1) トヨタを事例にみると、日系自動車を排斥することは、同時に中国の労働者を排斥することである。(2) 出資の割合をみると、日系自動車を排斥することは、実際に日本の投資者に対する打撃は小さい。(3) 「抵制日貨」の活動はかつて成功したとはいえ、現在グローバル化の時代において「抵制日貨」は成功しにくくなっている。(4) 反日、「抵制日貨」は自由であるが、他人の所有している日系自動車や日本製品などを壊すことは自由にできることではない⁶。

こう書かれたコラム文章に対して、2013年1月7日現在、58,239のコメントが寄せられている。最新のコメントが2013年1月3日のものである。また、コラムに何らかの形で参加した人数は延べ173,782人をかぞえる。投稿されたコメントに対して、それを読んだ人は、コメントの下の「支持」ボタンをクリックすることで、賛成の意を表すことができる。図表付-1は、58,239のコメントで支持数の最も多い10コメントがそれぞれどれほどの支持数を得たのかをまとめている。そうした支持数トップ10のコメントは、どちらでも2012年8月から9月、反日活動が高まる時期に寄せられたものである。しかも、コメントの内容はすべて、「抵制日貨」をすべきという主張を基調としている。

図表付-1 「抵制日貨：損敵八百自傷一千」に対するコメント・トップ10の支持数

(「騰訊網」「今日話題 (Topic Today)」第2162号 2013年1月7日現在)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
得られた支持数	17175	9692	9136	7925	5226	4820	4801	4677	2665	2622

(http://comment5.view.qq.com/comment_group.htm?site=view&id=32784105 2013.01.07最終確認)に基づいて作成

また、このコラムと同じウェブページで、「日系自動車に破壊行為を加えることをどう見ているのか」について、「投票欄」が開かれている。「良いことだ」と「ばかなことだ」という2つの選択肢が用意されている。そのウェブページで今も投票できる。今までの結果をみると、「良いことだ」には52,689の投票が、「馬鹿なことだ」には41,341の投票がある。57%対43%で、日系自動車への破壊行為が支持されているのである。

2012年9月になると、中国において「抵制日貨」のうねりが高まり、大規模な反日デモが各地で発生するようになった。上述した西安反日デモに見られたように、デモの中で過激行為が多く現れ、大きく問題視されてきた。そうしたなかで、「搜狐網 (sohu.com)」⁷の「数字之道 (英語名: Matrix SohuNews)」というニュースコラムの第084号(2012年9月21日)がウェブページで「“抵制日貨”をどう見ているのか」という小さな調査を設けた。四つの選択肢が回答として用意されている。投票は一つの回答しか選択できない。

調査は今もウェブページで投票されつづけている。どういう人が投票したのかを示したデ

一タはないが、2013年1月7日までの投票結果は図表付-2のように整理できる。延べ11,473人が投票した。最も多く選択されたのは、『「抵制日貨」とは、日本のものならば使わない、買わないことだ』という回答であり、全体の35.61%を占めている。それに次ぐのは、「政府と国民との間により相互作用が形成されるべきだ。そうすると、最も大きな影響力がある」との回答で、32.61%の割合である。

調査はなぜそのように選択肢を設定したのか、その設定が適切かどうかはさておき、四つの選択肢自体は「抵制日貨」に対する見方でもあり、「抵制日貨」をめぐる主たる論点でもありと言える。

図表付-2 「“抵制日貨”をどうみているのか」の調査結果

数字之道 (Matrix SohuNews) Vol.084 調査 2013年1月7日現在)

調査回答の選択肢	投票数	割合
「抵制日貨」とは、日本のものならば使わない、買わないことだ	4,086	35.61%
理性的にすべきだ。車を破壊することは貶すべきだ	1,595	13.9%
別の目的をもつ一部の人が「抵制日貨」の名目を借りて中国人に害をもたらすことを防ぐべきだ	2,102	18.32%
政府と国民との間により相互作用が形成されるべきだ。そうすると、最も大きな影響力がある	3,690	32.16%
合計	11,473	100%

(http://news.survey.sohu.com/poll/result.php?poll_id=64568 2013.01.07 最終確認)に基づいて作成

以上のように、2012年の中国において、反日活動は社会的に大きく注目された。「反日」は、「抵制日貨」の主張、スローガンになって形を表す。さらに、「反日」、「抵制日貨」の感情は、法律に違反した過激な破壊行為までも引き起こす。上で見た限られた情報から、この2012年の重要事件について、中国国内のインターネットにおいて「抵制日貨」の合理性、合法性は問われていることがうかがえる。「抵制日貨」の合理性に対して、コメント投稿や投票欄などの匿名世界において「抵制日貨」はすべきことだという主張が強い。また、愛国行為の理性と合法性が提唱される一方、インターネットにおける匿名投票の結果に示されたように、破壊行為への支持も少なくない。中国で「抵制日貨」の問題は、暴動を支持する声が多い中でも、破壊行為が中国のためにはならないと冷静に見る層もまったく少数派ではなく、確実に存在することを明らかにし、両者の議論は今も続いている。

注

1. データは（人民ネット、2012、「人民網輿情監測室發布《2012年中国互聯網輿情分析報告》[2]」<http://yuqing.people.com.cn/n/2012/1221/c210123-19974822-2.html> 2012. 12. 25 最終確認）に基づく。
2. 「優酷(NYSE:YOKU)」会社は2006年12月に創立され、2010年12月にニューヨーク証券取引所に上場し、海外で上場した中国はじめての動画ネット会社となっている。また、世界ではじめての独立上場した動画ネット会社でもある。
3. データは（優酷網、2012、「西安日系車主被打視頻曝光 路人制止呼吁理性愛国」<http://news.youku.com/shidashipin2012/rxcz> 2012. 12. 25 最終確認）による。
4. データの出自は同注3。
5. 「騰訊網 (qq.com)」は1998年創立の「騰訊」会社によって運営されている。2004年、「騰訊」会社 (Tencent Holdings Limited <SEHK 700>) は香港証券取引所に上場した。「騰訊」会社が提供しているインスタント・メッセージング・サービスは中国で多くの利用者をもっている。「騰訊」会社が2012年11月に公表した四半期の企業報告書によると、「騰訊」のインスタント・メッセージング・サービスの月のアクティブなアカウント数は7.839億である。またネットスペース、ゲームなどのサービスによる収益も上がっている。
データは、「騰訊網 (qq.com)」のウェブページ (<http://www.tencent.com/zh-cn/at/pr/2012.shtml> 2012. 12. 28 最終確認) に載っている企業報告書（「2012年度第三季度業績」）から得られたものである。
6. コラムのページ (<http://view.news.qq.com/zt2012/dzrbh/index.htm> 2012. 12. 28 最終確認) に基づいて要約したものである。
7. 「搜狐網 (sohu.com)」は、「搜狐」グループが運営しているインターネットである。「搜狐」グループは、アメリカで上場した会社を2つ（搜狐<NASDAQ: SOHU>と暢遊<NASDAQ: CYOU>）もっているインターネット企業グループである。「搜狐網 (sohu.com)」の一日のページビューが7億もある。このデータは、搜狐網 (sohu.com) に掲載されている会社紹介のウェブページ (<http://corp.sohu.com/s2011/introduction/2013.01.03> 最終確認) に基づく。

第2回 中国における日系企業の労使関係（2013年2月28日）

反日デモが起こらなかった大連

2012年9月、中国では、領土問題が引き金となり、数多くの都市で反日デモが行われた。反日デモのなかで、過激行為が発生してしまい、「抵制日貨」「愛国」をどうすればよいのかをめぐる議論がテレビ、新聞、インターネットで多く取り上げられた。ところが、そうした2012年、中国における反日活動のうち、反日デモが起こらなかったことで、注目された都市がある。それは、中国東北地方にある中核都市の大連市である。

日本資本が進出していない、または日系商品があまり見かけられない地域と異なり、大連市においては、日系企業や、日系の店舗、コンビニエンスストアなどが数多く存在している。一方、北京市、上海市、広州市のようなメガシティや、青島市といった沿海部の中核都市、西安市のような内陸部の地方中核都市など、多くの都市で反日デモが生じたのである。それと対照すると、なぜ大連市では反日デモが発生しなかったのか、という問いが現れたのである。

しかし、こうした大連市の「なぜ、発生しなかったのか」への注目は、現に生じたデモ、そして、デモのなかで現に起こった過激行為と比べると、注目度が低いものである。反日デモのうねりのなか、2012年9月24日「凱迪網絡（www.kdnet.net）」のBBSである「凱迪社区」の「猫眼看人（猫の目で人間をみる）」に、2012年9月24日の日付で「大連聴不到反日之声（大連では反日の声が聞こえない）」¹というタイトルの投稿がのっている²。その投稿には、文章の源が示されていない。投稿の内容は、9月22日の朝日新聞に掲載された「なぜ？“反日”見えぬ街・大連 ひらがな看板隠さず営業」という記事の中国語版に似たものである。そのなかにも、「朝日新聞」の記事に使われている写真と酷似した写真が付いている。

その投稿では、大連市で反日デモが起こらないのかについて、以下の理由が挙げられている。第一は、2011年に大連市で起きた市民抗議活動の影響を受けていることである。2011年8月に、大連市で、市民は、化学工場の立地に反対するために大規模な抗議活動を行った。工場立地に対する抗議活動のなかで、工場立地にかかわる地方政府の対応行為も批判を浴びた。抗議活動は工場撤退という結果になって収まったとはいえ、反日デモをきっかけに、市民が再び地方政府を批判の的にすることが懸念されているから、地方政府は市民の反日デモをきびしく禁止していたという。第二の理由は、中国共産党の薄熙来事件との関係で述べられている。失脚した中国共産党の高官である薄熙来氏はかつて大連市の市長を務めていた。任期中、日系企業を多く招致し、大連に経済発展をもたらしたとして、大連では薄氏の人気は根強いものである。それが一つの原因となり、大連市で日系企業に反対する活動が起こらないと見られている。第三の理由として挙げられているのは、大連市に日本のことを知っている市民、また日本留学や日系企業在職の家族、親戚、友人がいる市民が多いことである。

この「凱迪網絡」におけるネット投稿は、5,000回以上クリックされた。23のコメントが寄せられている。数少ないコメント発言をみると、主に、2011年大連市民の抗議活動が地方政府に与えたショックが反日デモへの禁止につながったと見た意見、かつて日本の植民地だったから大連の人々は日本に特別な感情を持っていると見た意見、日本のことをよく知っている人は反日行動はしないと見たような意見がある。

以上の限られた情報に基づいて考えると、反日デモに対する地方政府の態度、地方政府による禁止行為があるか否かは、デモ発生を左右する重要な要因である。言い換えれば、大連市において、地方政府と市民の間の「緊張関係」は、反日デモの不発に作用した。大連市の政治的状況は、反日デモの発生に開かれていないのである。また、植民地の歴史、日本に対する理解の度合い、身近に日本関連の家族、親戚、友人がいることも、反日デモの不発に影響すると見たコメントから、市民レベルの「日本との近さ」は、反日デモが発生しないように機能したものであると言える。

上海日系企業の従業員ストライキ

2013年のはじめである今現在、去る2012年を振り返るときに、反日デモに関連することが頻りに取り上げられる一方、2013年1月に上海で日系企業の従業員によるストライキが起り、インターネットで注目されている。

そのストライキは、『人民日報』が運営している「人民網 (www. people. com. cn)」の「財經 (Finance)」チャンネルで報道されている³。記事によると、2013年1月18日午前中から、「上海神明電機有限公司」で労使紛争が発生した。1,000名以上の従業員が、会社を取り囲み、日本側の管理職10名、中国側の管理職8名を工場の中に、19日の午後11時30分まで軟禁していた。同会社の従業員は1,000名以上いる。そのうち、大部分が女性であるという。ストライキの引き金は、資本側にサインを求められる新たな従業員規則への不満である。例えば、遅刻は、一回罰金50元、二回となると、罰金100元、そして処分を記録するという従業員規則が定められ、それに対する従業員の同意のサインが求められている。このような新たな規則には、月給2,000元にも足りない従業員たちは合意しかねるという。

「人民網」によるこの事件の記事は、ほかのネットにも転載されていった。ニュース記事にコメント欄を設けている「騰訊網 (www. qq. com)」も1月21日にこの記事を転載した⁴。そして、記事に対して3,588のコメントが投稿されてきており、さらに48,691人が投稿されたコメントに「支持」や「応答」など何らかの形で参加した。以下では、3,588のコメントのうち、支持数の最も多い5つの投稿内容を詳しくみる。

3,588のコメントでは、最も多く「支持」されたものが9,724の「支持」数を得ている。その内容は、中国語の熟語「星星之火可以燎原 (小さな火花でも広野を焼き尽くすことができる)」と短く書き綴られている。今回の従業員たちのストライキ行動は、小さなものであるが、それをきっかけに、より大きな発展があるだろうという意味合いで、投稿は記事読者か

ら多くの賛成を得ていると考えられる。ただし、こうした上海の日系企業従業員によるストライキがどの程度の「星星之火（小さな火花）」と見られているのか、労使関係における労働者の戦いなのか、それとも日系企業に反対することなのかは、明確に示されていない。その投稿に「支持」とクリックした読者は、それぞれの解釈にもとづいて、「支持」の意見を寄せたように思われる。

それに次いで、二番目に多く「支持」されたコメント投稿には 9,293 の「支持」数がある。その投稿には、投稿者の所属している「酒鋼」という会社も同じであり、従業員を対象に、数多くの高額罰金規則を設定していること、月給は手取りで 2,200 元だけであるのに、会社による多くの高額罰金規則に同意しなければならないこと、政府も日系企業も同じで、両方とも悪者であることが書かれている。つまり、上海日系企業の従業員ストライキから、ほかの企業にも見られる従業員へのきびしい要求、給料の低さ、政府への不満が連想されて述べられている。

支持の数で三番目に多い投稿は、記事に書かれた次の内容に注目して意見が寄せられたものである。記事において、ストライキの起こった会社は日本側の管理に置かれているとはいえ、実際、中国資本の某会社買い取られたため、従業員は新たに労働契約を結ばざるをえないことはストライキの原因の一つであることが言われている。この内容に注目して、投稿は、従業員のストライキは日本に力を示したのではなく、自分の権益と仕事を守ることに目的があると強調している。そして、中国人に厳しいのは実は中国人であるという意見を述べている。この投稿には、5,809 の「支持」数が付いている。

四番目は、4,966 の支持数を得たコメント投稿である。そのなかで、ストライキが起こった工場は、学校時代、本で習った労働者を剥奪した人々のことに似ていること、解放（新中国成立）以前と解放以降の区別がどこにあるのかわからないことが書かれている。

五番目は、支持数が 2,159 あるコメント投稿である。投稿において、「国内の組合は、資本側の利益を守るために存在しているものである。権利を守る民衆の意識が高まるにつれて、記事のような自発的な戦いはきっと多く、激しくなっていくだろう。これは自ずからなることである。ただ、どの方向になっていくのかはわからない」と書かれている。

以上、上海日系企業の従業員ストライキ事件に対して、「騰訊網」に載っている人々の主な読み方をみてきた。日系企業で起こったストライキであるとはいえ、そこから日系企業を批判する声が、短絡的には上げられていない。「反日」と比べると、事件に関して、労使関係のほうが人々の関心を多く集めていることがネット上の反応から窺える。上海日系企業の事件から、投稿者自身の所属する企業、資本側、政府に対する不満が、連想されて表出されている。さらに、中国における労働組合のありかた、労働者の権利維持活動に対する関心も、記事へのコメントにおいて示されており、多くの共鳴を得たのである。次に、記事に対するコメントのなかで多く言及された労使関係について、学者の研究を通して、その新動向の全体像を見る。

反日感情だけではなくて、中国における新たな労使紛争にも直面

蔡禾（2011）⁵によると、2010年に起きた広州南海本田の従業員ストライキ事件は、中国の労使関係において、農民工の利益要請が「底線型」から「増長型」へと変わったことの印である。そこでいう「底線型」の利益要請とは、国家の法律で明文化した給料、労働時間、保険、労働保護等に係る基準に達するよう、自分たちの利益を主張し、利益の獲得を訴えることである。つまり、最低保障型の利益要請である。「増長型」の利益要請は、自分たちが獲得する利益と企業の利益増加、社会全体の発展と足並みが揃うよう、訴えることである。それが「拡大型の利益要請」と表現されている。蔡（2011）は、1978年改革・開放以来、最初の30年は、労使紛争においてストライキが手段として用いられたことが少なかったのに対して、ここ数年は、ストライキの形態をした労使紛争が増えている一方であると述べ、その理由を次のように分析している。

近年、中国において、労働契約、社会保障などに係る法律が次第に整備されてきているため、労働者の「最低型の利益」は守られるようになりつつある。しかし、「最低型の利益」の基準は相対的に水準の低いものである。社会全体における富の増加と比べると、「最低型の利益」の増えるスピードも遅いほうである。さらに、現在の労働者のうち、1980年代、1990年代に生まれた農民工の占める割合が多い。新しい世代の農民工は、工場での労働を単に農村生活のクオリティアップの手段としているだけにとどまらず、仕事による都市的な生活の実現や自らの運命を変えることも期待している。彼らは、流動性が高く、婚姻、家族による束縛が少ない。権益が損じられ、そして有効な権益維持が実現できなかった時に、強い挫折感を覚えやすく、また集合行動に参加しやすい傾向がある。また、「絶対的な剥奪感」に基づいた「最低型の利益要請」と異なり、「拡大型の利益要請」は、企業の設ける利益を準拠に生ずる「相対的な剥奪感」によるものである。「最低型の利益要請」が発生した時に、行政と司法が法律の規定に沿って企業に「監督」行為を加えられるのに対して、「拡大型の利益要請」が発生した時、多くの場合、行政は、「法」がないことを理由に、介入を遅くする。そのため、労働者は、集合行動、そして、集合行動の最終手段として「ストライキ」をするのである。以上の中国における労使紛争の新たな変化を分析したあと、蔡（2011）は、新しい労使関係秩序を再構築する重要性を強調している。そして、その再構築における主要問題として、法律におけるストライキの位置づけ、ストライキ権利の境界、労働組合の組織能力、政府の役割を指摘している。

蔡（2011）に見たように、中国における労使紛争に新たな段階に入っている。中国全体において、新たな労使関係秩序の再構築が求められている。日系企業は、中国において、反日感情への対応を迫られているだけではなく、中国全体における労使関係の新たな変化による試練も受けざるをえないのである。

注

1. 凱迪網絡 (www.kdnet.net)、2012、「大連聴不到反日之声 (大連では反日の声が聞こえない)」<http://club.kdnet.net/dispbbs.asp?boardid=1&id=8655068> 2013年1月22日取得
2. 凱迪網絡 (www.kdnet.net) は、中国の「南方報業伝媒集団 (南方新聞メディアグループ)」に所属している。2000年に設立されたものであり、中国では、影響力の最も大きい「意見リーダー」BBSと言われている。特に、その中の「猫眼看人 (猫の目で人間をみる)」は、国内で最も人気なネットフォーラムである (<http://www1.cat898.com/>に掲載されている凱迪網絡の紹介による)。前回のレポートで言及した「2012年中国互聯網輿情分析報告 (2012年中国のインターネット世論に対する分析レポート)」は、「凱迪網絡」を調査・分析対象の一つとしている。
3. ストライキ記事は「人民網」の次のウェブページに載っている。
<http://finance.people.com.cn/GB/n/2013/0122/c66323-20287358.html> 2013年1月28日取得
4. 「騰訊網」の概要は前回のレポート (2012年12月15日から2013年に1月15日のレポート) 参照していただきたい。「騰訊網」は次のウェブページでストライキの記事を転載している (<http://news.qq.com/a/20130121/001820.htm> 2013年1月28日取得)。記事への投稿は (<http://comment5.news.qq.com/comment.htm?site=news&id=36500573> 2013年1月28日取得) に載っている。
5. 蔡禾、2011、「從“底線型”利益到“增長型”利益：農民工利益訴求的轉變与劳使關係秩序」、鄭広懷・朱健剛編『公共生活評論 (二)』、中国社会科学出版社、1-13頁。(論文初出は『開放時代』2010年第9号)

第3回 中国における労使関係（2013年3月31日）

中国社会の主要問題と認識された「労資関係」

まだ記憶に新しい2010年は、中国の「労資関係年」と言えるほどの年と見られている¹。2010年の春節が過ぎてから間もなく、広州の自動車工場従業員たちが集合的に「増加工資、提高福利（賃金を増加させよ、福祉を向上させよ）」という声を上げた。それに引き続き、2010年5月、広東省南海ホンダのストライキを代表例に、中国の各地で労働者のストライキが起これ、それらはのちに「五月大罷工（五月のビッグストライキ）」と呼ばれている。また、2010年は「富士康十三跳」事件が注目をあびた年である。電子製品の製造受託サービスを行う会社「富士康（Foxconn、本社が台湾）」の深圳工場で、従業員の飛び降り自殺が相次いで起こった。その件数は、2010年に入ってから5月まで、未遂も含めて合計13件にも上った。2010年5月の一ヶ月だけで7件も現れたのである。「世界工場」となっている中国において、そうした一連の事件によって、労使関係はより一層大きく社会的に注目されるようになった。労使関係の現状、調整および新しい労使関係の構築は、各種の議論の場に登り、切実な現実問題と課題として顕在化しているのである。

また、2012年の歳暮に、中国社会科学院社会学研究所による『社会藍皮書：2013年中国形勢分析与予測（Blue Book of China's Society: Society of China Analysis and Forecast 2013）』の公表会で、ブルーブックの編集責任者が中国社会の発展における主要問題として次の7つを挙げている。(1) 経済構造の調整、(2) 諸々の社会不平等問題の深刻化、(3) 就業における構造的な不均衡、(4) 労働関係の競争問題、(5) 社会保障システムの拡大と整備、(6) 「社会管理」の改革、(7) 社会矛盾の多発と「群体性事件」という7つである。そのなかで、2012年1月から9月まで、各レベルの労働争議仲裁機構が労働関係の問題を合計48万件受理したと述べられている。また、「群体性事件」²について、西部地域だけではなくて東部地域でも増加する傾向、事件の時間が長くなる傾向、規模が拡大する傾向という新しい特徴が確認できる。「群体性事件」の引き金は、主に「土地徴用」「労資関係」「環境汚染」の3つに集中しているという。こうした内容は中国中央政府の公式ウェブページでも掲載されている³。労働関係の問題は、中国社会の主要問題であるとして「問題視」されているのである。その各々の具体的な問題解決は、当事者によって、制度内において仲裁機構を通じて求められるだけではなく、制度外において「群体性事件」の形態でも訴えられている。

「工会」組織の転換

上で見た現在中国における労使関係の問題は、多くの角度から議論されている。1970年代末の改革・開放以降、中国全体の社会構造が大きく変動してきている。その変動のもとで、企業労働者の構成も変化しつつある。目立ったことの一つに、労働者のうちで、1980年代以降生まれた「新生代農民工」と呼ばれる労働者の割合が次第に大きくなっている。「新生代農

民工」は農村から都市に入った第一世代の出稼ぎ労働者と大いに相違している。「新生代農民工」の心理、行動、意識、集合行為の特徴が注目の的となっている。このような労使関係の「労」側の変化に注目する議論がある一方、労働活動に関する企業の管理体制といった労使関係の「使」側に焦点を当てる議論もある。さらに、「労」「使」それぞれの特徴のほか、「労」「使」両側の架橋のありかたに多くの関心が寄せられている。企業内と企業外における両者の調整にかかわる制度、組織、主体、実施の方法が注目されている。そして、労使両側の架橋や調整に関しては、現実において、法律と政策の制定、組織づくりと変革も実践的に展開されているのである。そうしたなかで、資本側と集会的に対話する労働者組織であるべき労働組合およびその転換は、重要な検討課題とされている。現実のなかで、それに関連する新しい動きも現れつつある。

中国では労働組合は「工会」と呼ばれている。馮鋼（2010）は、現在、「工会」の転換を次のように分析している。計画経済時代の中国において、経済は、市場原則ではなく、「再分配」の原則によって動かされていた。そこで、「工会」と企業の利益が一致した「共謀」関係、および行政管理が主導である依頼関係に基づいて、「生産を中心に、生産、生活、教育の三位一体」という「工会」のあり方が形成されていた。そのあり方は、「工会」という組織の本質と機能を表している。改革・開放以降、市場経済が導入され、中国の経済体制が転換した。労働関係に質的な変化が生じ、国家、企業、労働者間の利益構造が変わった。そのなかで、「工会」組織の転換も迫られている。しかし、「工会」転換に多くの阻害要因が働いている。例えば、「工会」は、両面性を持っている。即ち、「工会」は政府組織であると同時に社会組織でもある。この両面性によって「工会」は、役割衝突に陥っている。また、計画経済時代からの後遺症として、「工会」組織は主体性に欠けている。特に、長い間、「工会」は、労働者の利益代表としての役割を果たして来なかったため、利益凝集、利益表出、集合行為の能力をもっていない。そこで、「工会」は労働者の利益を代表できる範囲が限られている。さらに、コーポラティズムの制度枠組みとの関連でみると、労働者利益の代表組織が十分に発達していない場合、コーポラティズムの制度枠組みは、労働者の利益表現と利益維持にマイナスの機能として作用する可能性がある⁴。

現実に2010年以来、労働者の利益維持、労使関係の調整において役割を果たすために、「工会」組織は多くの試みをしている。

中国の全国总工会の公式ウェブページによると、2013年3月現在、「工会」システムで88.4万の労働争議調整組織が作られた。法律援助機構が1.3万ある。そうした組織や機構は、2010年以来、労働争議を合計75.3万件受理した。そのうち、調整に成功したのが64.6万件ある。労働者と工会組織に関する法律援助の案件を18.6万件受理した。さらに、代理や、法律に関する問い合わせなどの非訴訟の法律サービスを32.8万件実施した⁵。

また、全国总工会書記処書記李濱生氏は、この3月、北京で開かれた政治協商会議の代表委員である。政治協商会議の代表委員として、李氏は、「工会」は中央政府の「人力資源与社

会保障部」の関連部門、司法部門との協力を強め、「大調解」（大きな調整）システムづくりに積極的に参加し、企業が企業内で従業員の利益要請センター、労働争議調整室、労働者権利維持の仕事ポストをつくることを推し進め、また、郷、鎮、および街道レベルで、労働争議調整組織を設立し、労働争議に関する情報人員、調整人員、監督人員、兼業の労働仲裁員のチームを作ると述べている⁶。

以上に見た全国総工会の幹部の話から、「工会」組織の本部として、総工会は、行政、司法との協力関係、「工会」システムを超えた大きな労使関係の調整システムづくりを重要視していることがうかがえる。また、基層レベルでは、企業だけではなく、郷、鎮、街道という地域社会にも、労使関係調整に協力する組織を張り巡らそうとしている。つまり、労働者が声を上げられるルートを多く作ろうとしている。それは一面では、体制づくりを通して、問題解決の道を体制内に収めようとする努力である。組織の両面性を持っている総工会は、労使関係の現状に向き合って、労使関係がよりよく調整されるように、労使関係の当事者より広い資源を動員しようとしているのである。

注

1. 鄭広懷・朱健剛編、2011、『公共生活評論（二）』、中国社会科学出版社、1頁。
2. 中国において、「群体性事件」は問題解決の訴えや利益要請を目的に人々が群集する事件のことを指している。政権側に治安問題としてよく見なされ、懸念される。「群体性事件」の言い方そのものも、いくつかの変化を経て定着してきたものである。2009年、「群体性事件」という項目は中国共産党の『党的建設辞典（党づくり辞書）』に収録されている。
3. 中華人民共和国国務院新聞弁公室（The State Council Information Office of the People's Republic of China）の次の公式ウェブページに基づく
(<http://www.scio.gov.cn/xwfbh/gbwxfbh/fbh/201212/t1257470.htm> 2013年3月13日取得)。『社会藍皮書：2013年中国形勢分析与予測（Blue Book of China's Society: Society of China Analysis and Forecast 2013）』は、2012年中国における社会的な重大事件とホットトピックスを整理し、2013年、中国社会の発展方向および直面している主要問題を分析しているものである。
4. 馮鋼、2010、『転型社会与其治理問題（Transforming Society and its Governance）』社会科学文献出版社。
5. データは、次の全国総工会の公式ウェブページに基づく。
(<http://www.acftu.org/template/10001/file.jsp?aid=87322> 2013年3月20日取得)
6. 情報の出自は同注5

JILPT 資料シリーズ No. 121
中国進出日系企業の基礎的研究

発行年月日 2013年5月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2013 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)