

## 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

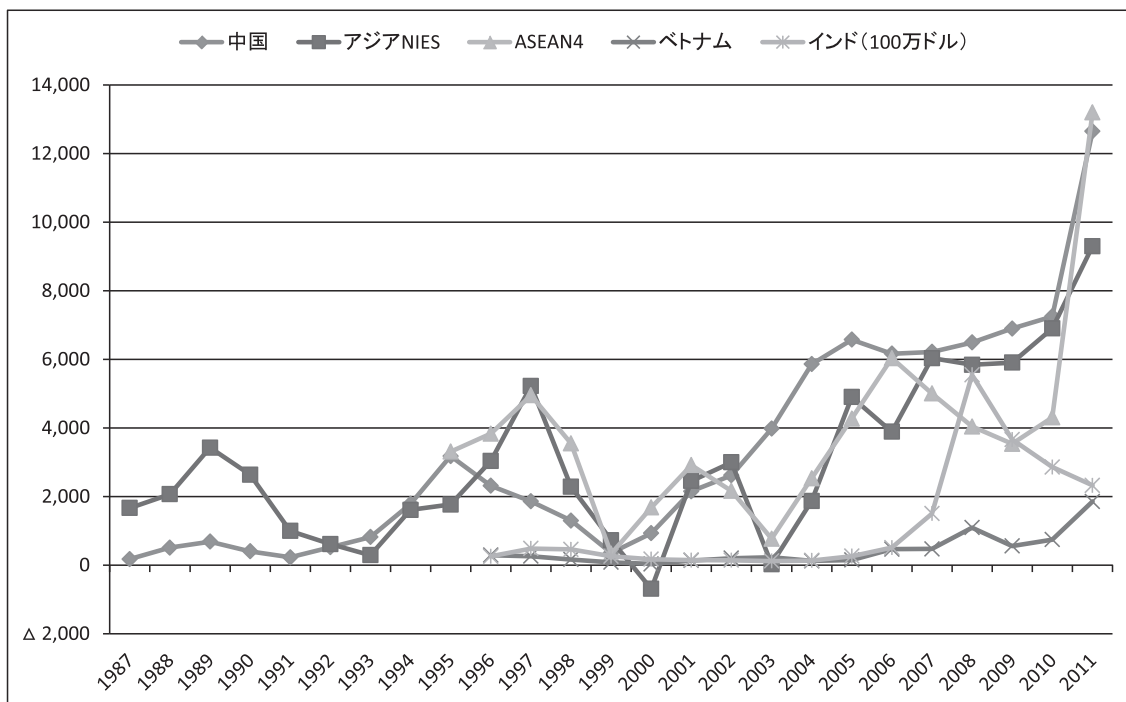
中国社会が、改革・開放、社会主義市場経済システムという、史上かつてない試みを開始してから、もう既に30年余が経過している。建国以降、政治情勢も含め様々な要因によって経済が疲弊していた中国は、それ以降、かつてないスピードで経済発展を成し遂げていった。その間に文字どおり激烈な変動を経験した中国社会は、統制経済体制からの開放、高度経済成長期、バブル期、バブル崩壊と、わが国が約50年をかけて辿った道筋を、あたかもほぼ同時に経験しているようにも思われる。中国は、今やグローバル経済のひとつの柱となりつつあるが、こうした世界情勢の中でのプレゼンスの大きさもさることながら、わが国・わが国企業との関わりの深さ、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

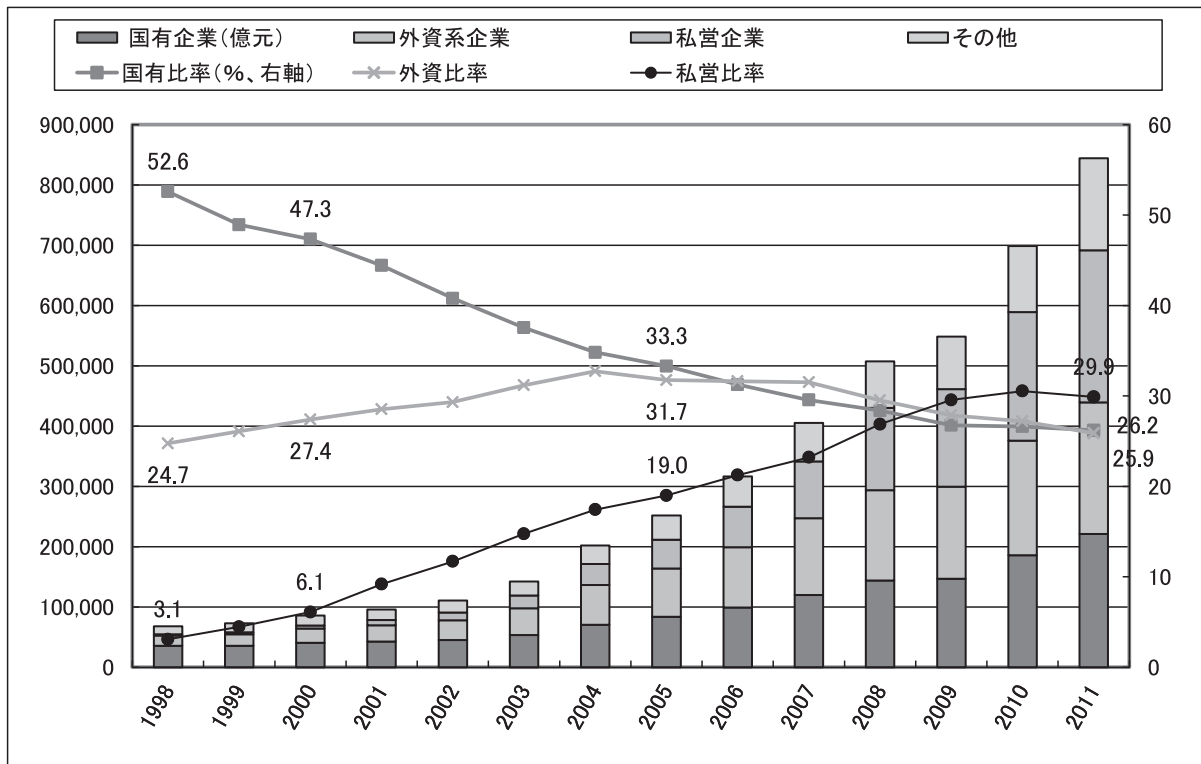
雇用や労働に関するデータを見る前にまず、全体社会の変容に関連するデータをみておこう。最初に工業生産高の推移を確認しておきたい（図表1-2参照）。

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（聯想集団有限公司、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 <sup>1)</sup>		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	中外合資經營企業 <sup>2)</sup>	
	合作企業		中外合作經營企業	
	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)

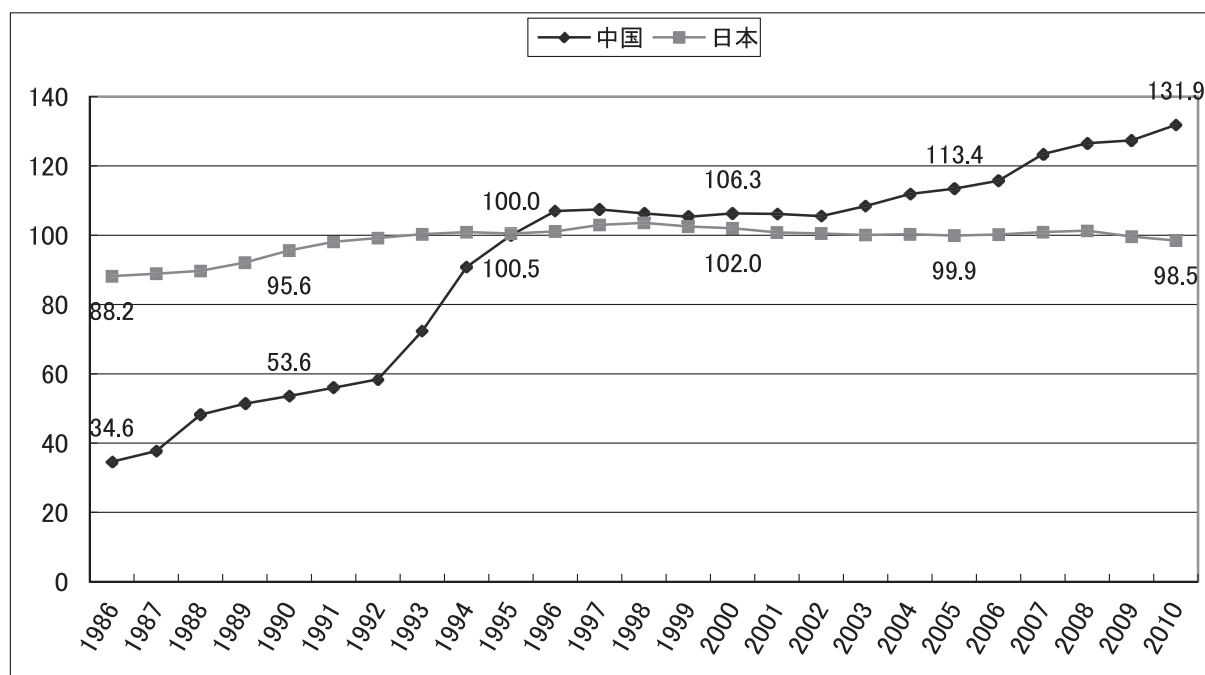
また、わが国との関連で有名になった海爾(ハイアール)なども、本社は青島市所轄の集団所有制企業であるが、そのグループには上場企業も含み、それらをどのように分類するのか、一義的には決定が難しい。このように、中国企業の所有制の問題は、それだけで膨大な検討を要する難しい問題となっている。

### 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)

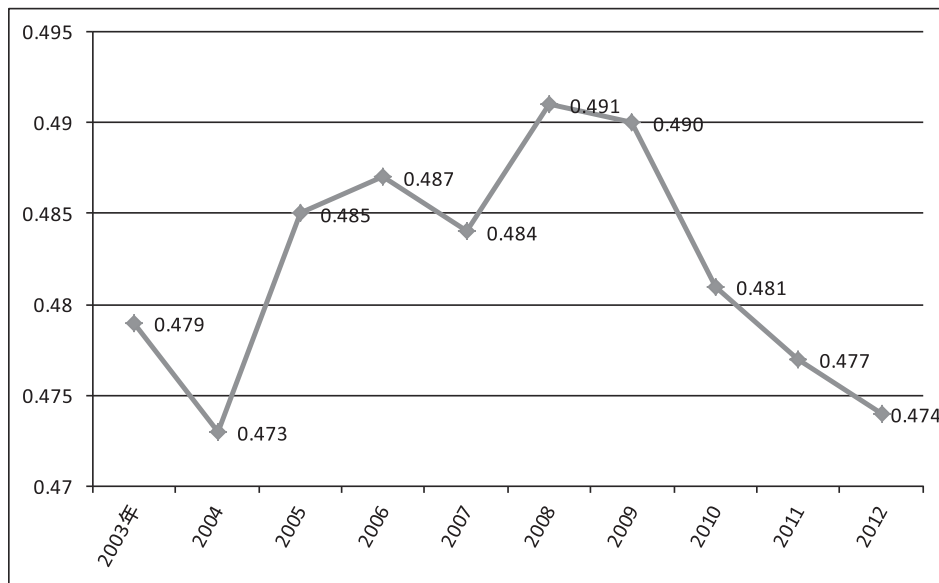
Data for inflation are end of the period, not annual average data.

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。

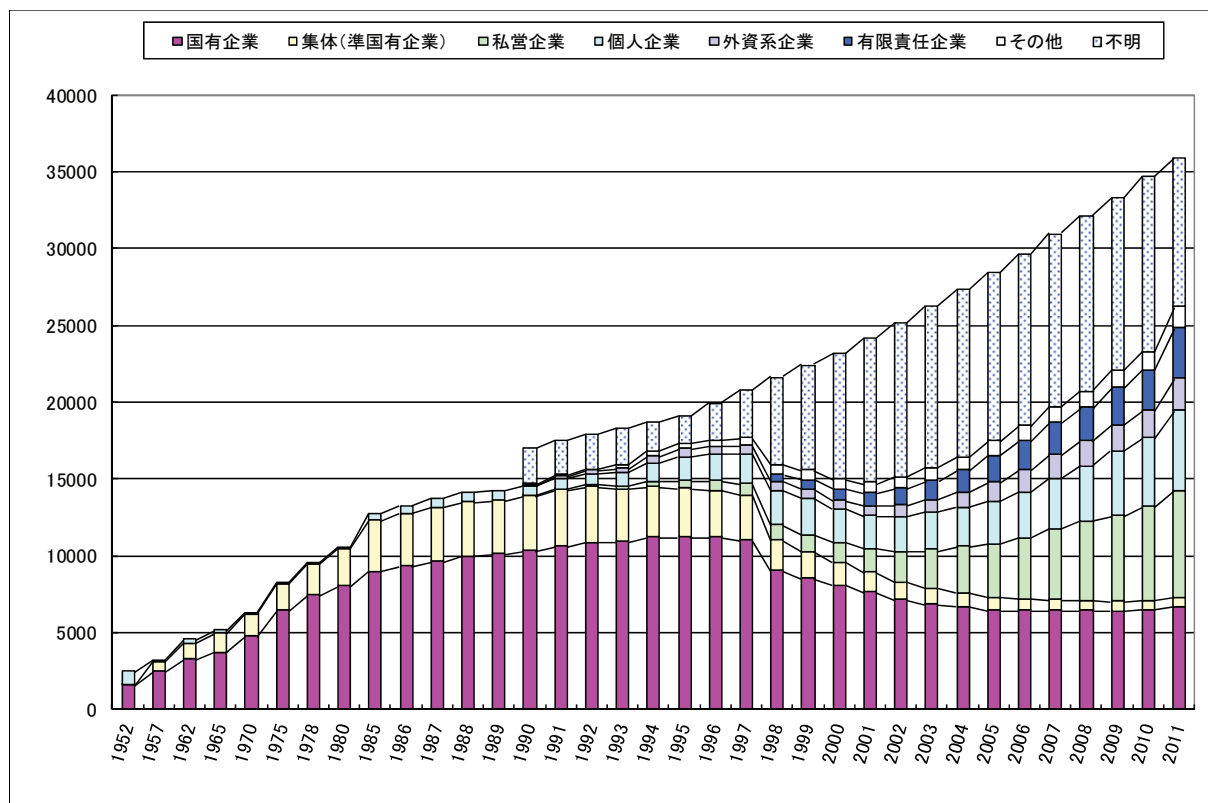
就業者に関しては、総数が7億6,420万人であり、そのうち都市就業者が3億5,914万人（47.0%）、農村就業者数が4億0,560万人（53.1%）である。都市人口も都市における就業者も急速に増加したが、ほぼ半数は未だ農村で就業し生活をしている。

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



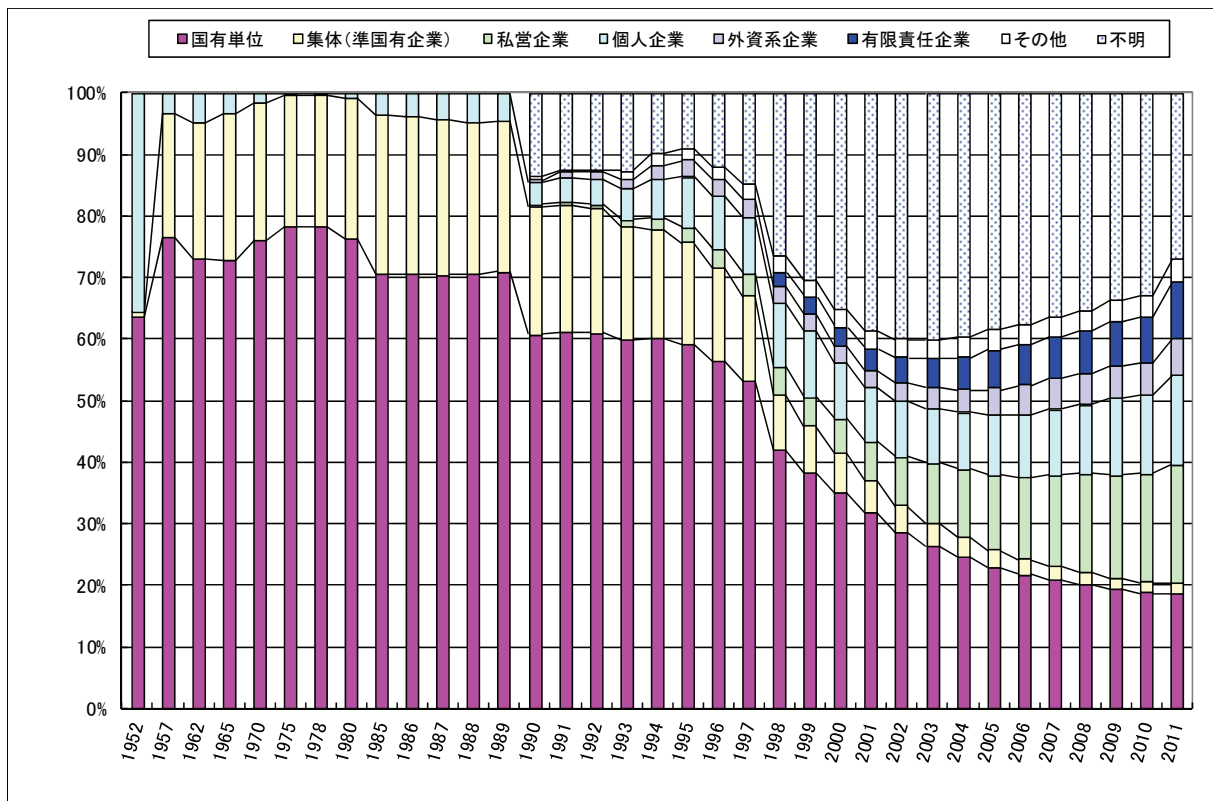
でも、都市就業者は、ほぼイコール国有単位と集体から成る公有セクターの労働者であった。その後徐々に、公有セクターが明確に減少傾向を見せる一方で、私営・個人・外資系企業など新しい経済単位が台頭してくる様子が明確に見られ、その比率は、直近ではほぼ4割に達している。そしてさらに興味深いのは、1990年以降に突如現れる「不明」の部分である。

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。

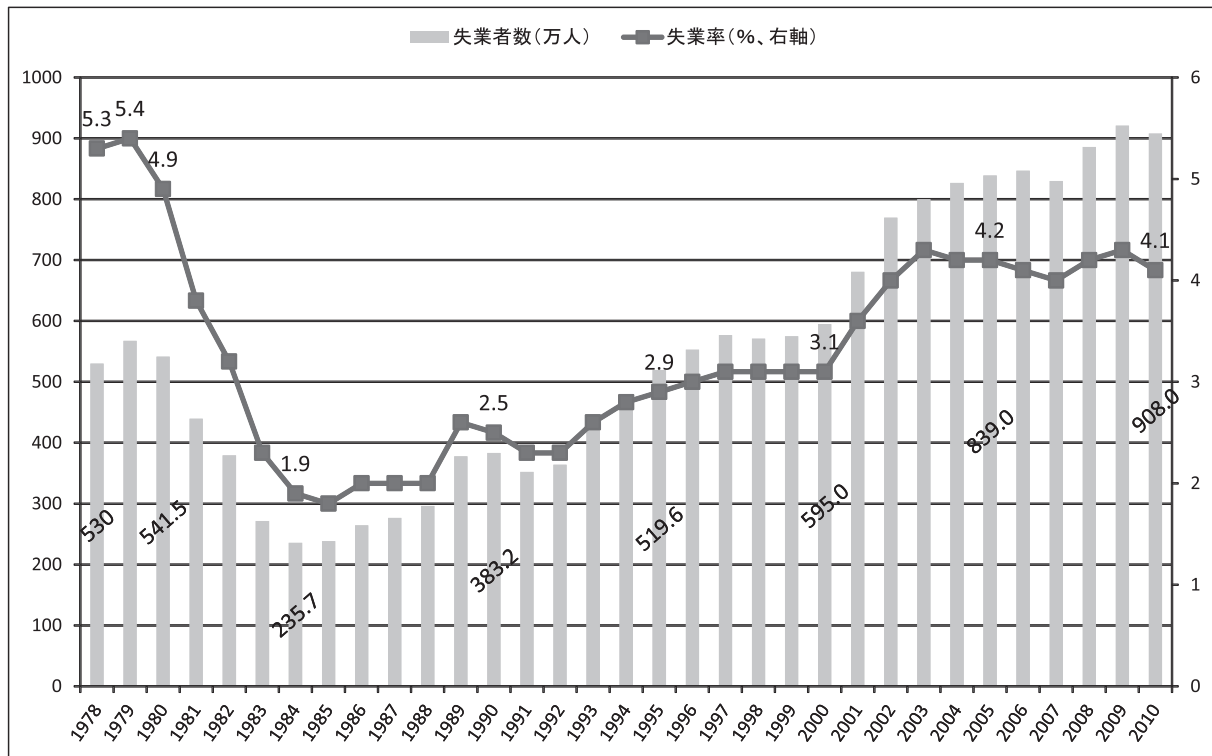
これまでの中国の経済発展を下支えしてきたのは、実はこうした農村からの出稼ぎ労働者であった。その潮流に急速な変化が現れ始めている。その具体的な内容については、第2章以降で検討する。

## 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<sup>1</sup>。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。

<sup>1</sup> 「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）。

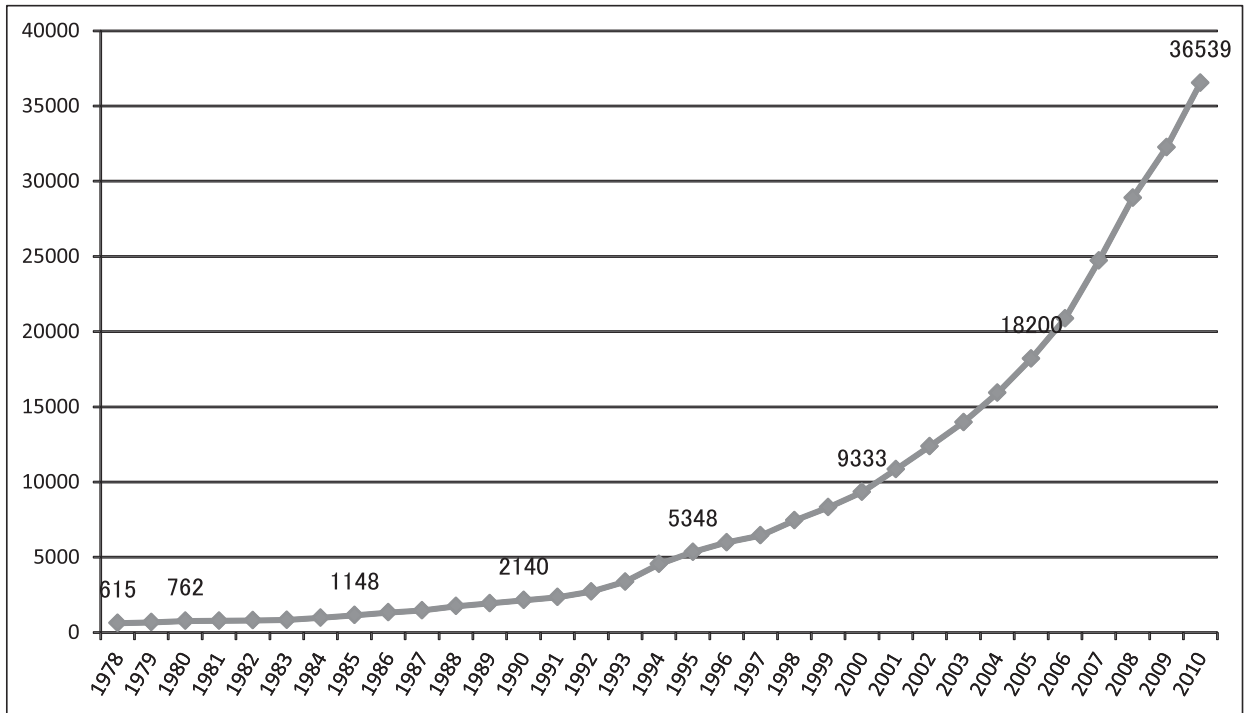
いずれにせよ今後、雇用・労働の問題のみならず、中国社会全体のことを考えようとすれば、失業の実態をより詳細に検討すると共に、その構造的な状況と要因を継続的に考えていく必要がある。

### 3) 平均工資と地域格差

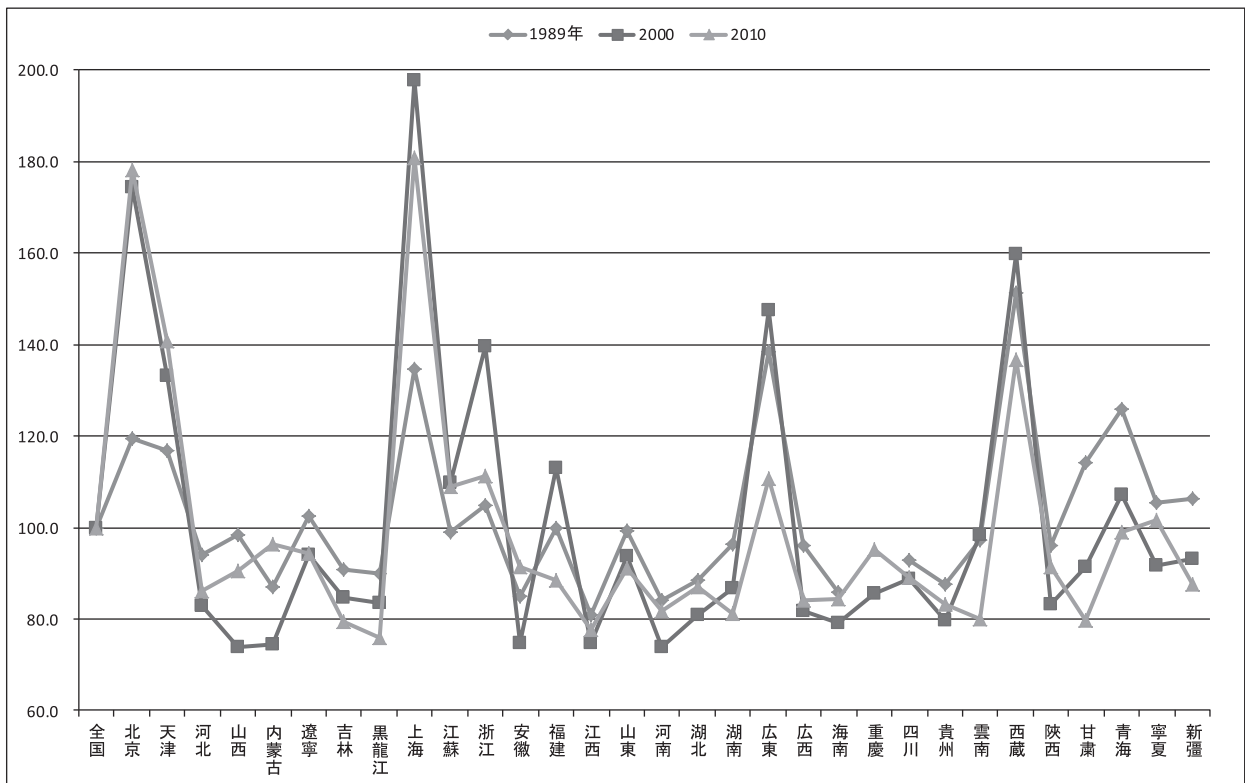
次に、賃金の動向を簡単に確認しておく。2010年時点で、すべての就業者の平均工資は36,539元である。図表1-9にみるとおり、改革・開放から数年後の80年代半ば頃から、上昇に転じている。数値だけをみれば、改革・開放開始の78年と直近の2009年とを比べると、ほぼ50倍超となっている。ちなみに、建国から改革・開放以前の間、平均工資のデータでみる限り、ほぼ30年間、その水準にほとんど変化は見られなかった。

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」

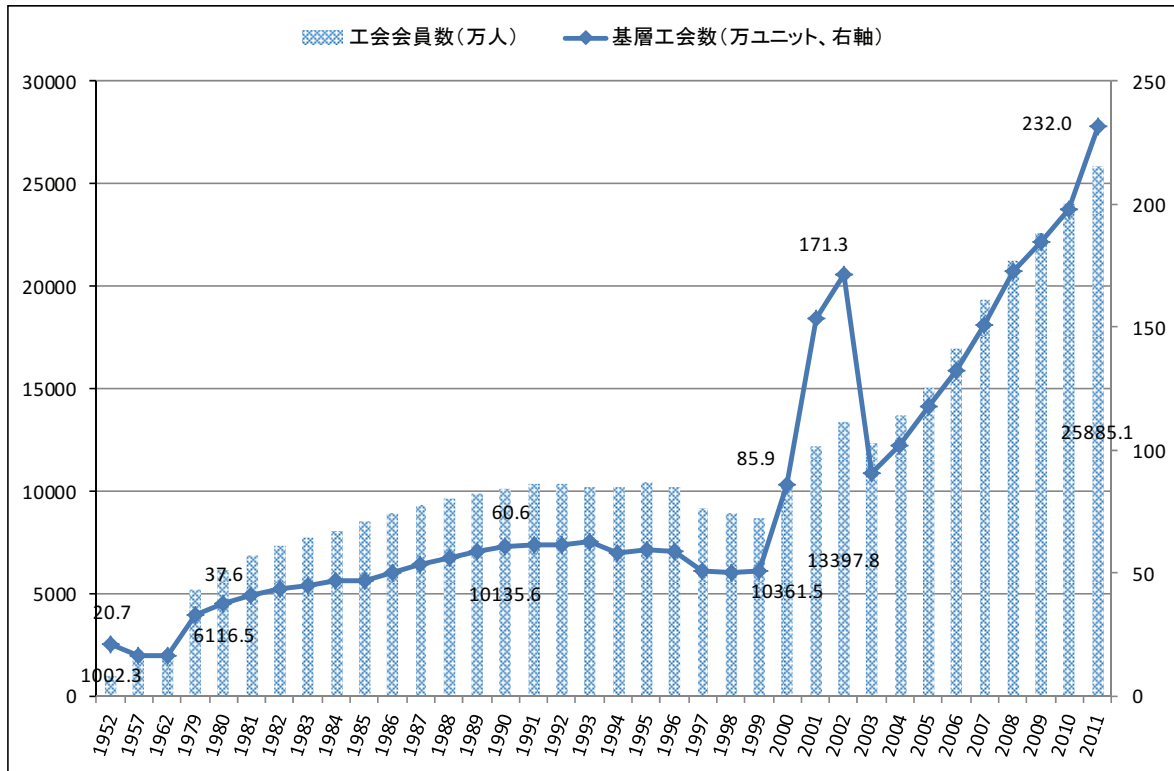
われわれは通常、「労使関係」という用語を用いているが、社会主義の「看板だけ」は下ろしていない中国では「労使の利害不一致はない」ため、「労使関係を想定するための前提」が成立しない。両者に齟齬がなければ、それを前提とした歩み寄りも、当然ない。それ故、「労使関係」という言葉は存在せず、公式には「労働関係」が用いられている。しかし実際には、労使の利害対立は急速に深まりつつある。

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。

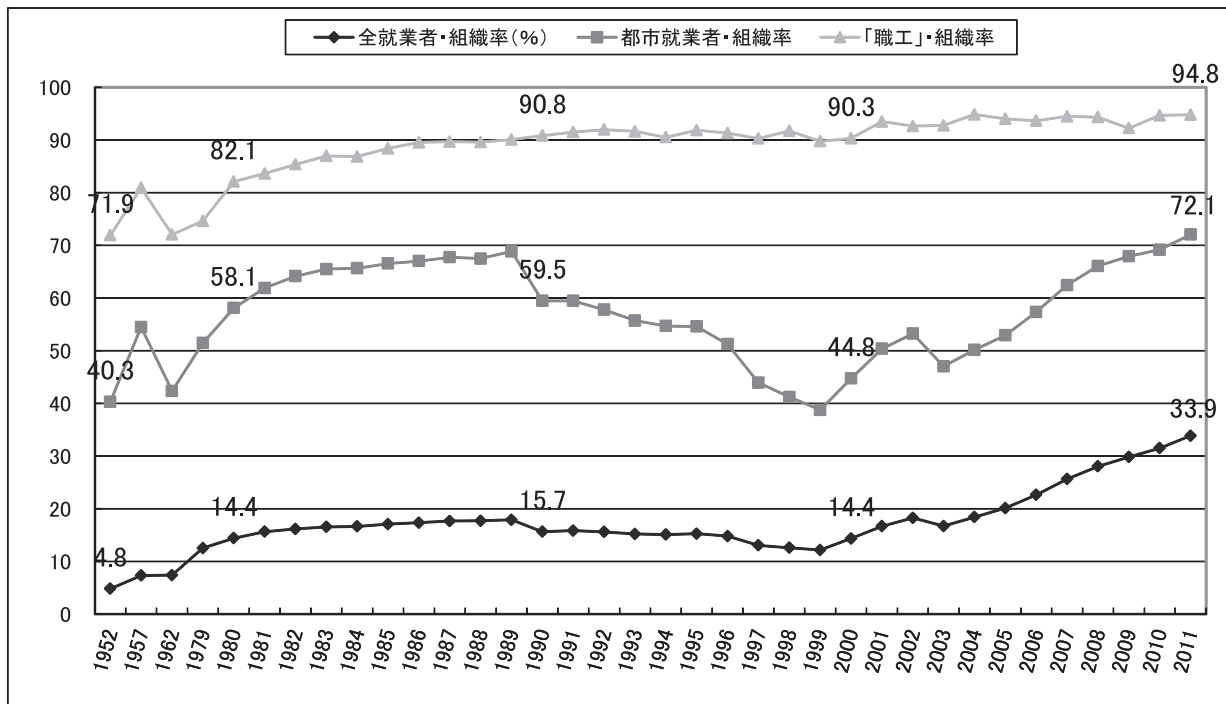
## 2) 「組織率」

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。

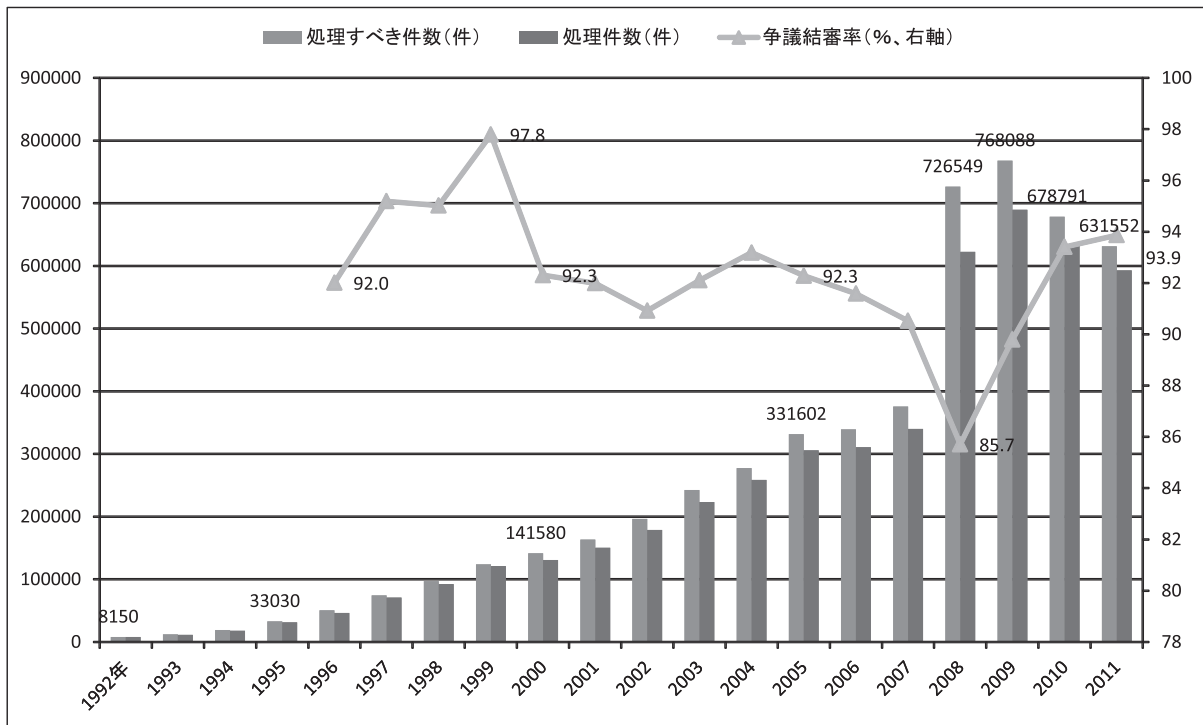
また、新しい経済セクターの台頭で、都市就業者における「工会」会員比率は低下を続けていたが、先ほども述べたように、2000 年頃から上昇に転じ、現在ではほぼ 7 割の水準にある。外資系企業をはじめとする公有セクター以外の企業において、「工会」会員を増やすために徹底した対策が取られたであろうことが推測される。

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）。

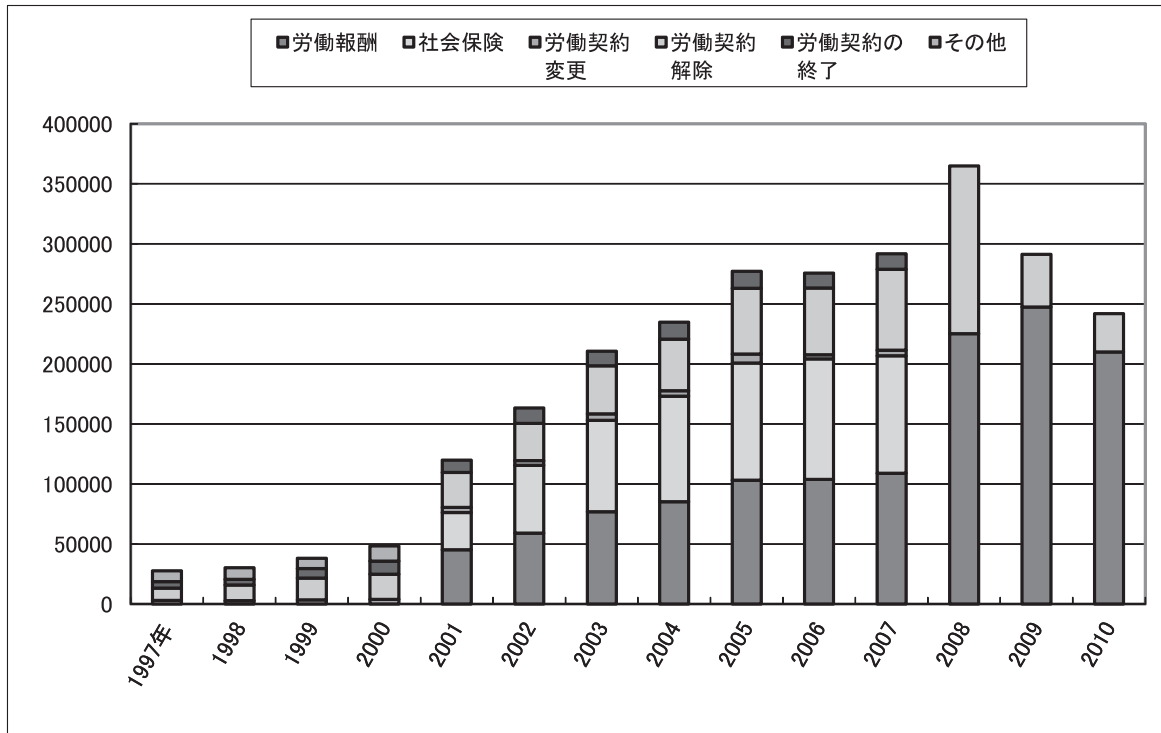
図表 1-14 争議・訴訟内容の推移（件）

	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](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](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）。

