

## 第1章 本書のねらいと構成

### 1 はじめに

#### 1. 本研究のねらい

本書の目的は、中国へ進出した日系企業が雇用や労働という面で、どういった状況に遭遇しどのように解決・対処しようとしているのか、そうした問題を背景となる中国社会の変容に目配りしながら検討することにある。これまでの経緯については、『中国進出日系企業の基礎的研究』（2013年、労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No.121）、『中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ』（2015年、労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No.158）で述べている。詳しくは、そちらを参照されたい。

あらためてここで指摘するまでもなく、改革・開放政策が始まったばかりの中国と今の中国とは、まったく別世界であるといえよう。現在、中国へ進出すれば、桁違いに安価な労働コストでモノを生産できる訳ではまったくない。むしろ、進出企業は製造業企業ばかりではない。当然のことながら、これまではきわめて少なかった「中間層」的存在がその比率を増してくれば、サービス産業にとっては魅力的で巨大な市場となる。ただ、これまで進出がその大多数を占めていた製造業を念頭におけば、特にコスト面での優位性がきわめて少なくなりつつある中で、さらに今後もオペレーションを続行しようとする際、「なぜ、これからも中国なのか」という問いに答えることができる方針、戦略が必要となろう。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。企業の外部環境が著しく、きわめて早いスピードで変化する中で、この問題を検討することは重要であり続けている。

かつて、日系企業の問題を考える際にきわめて重要だったのは、労使関係とコーポレートガバナンスの問題であった（日本労働研究機構『中国進出日系企業の研究―党・工会機能と労使関係―』（2003年、資料シリーズ No.130）。その主役の一つであった工会とその関連機関が現在どういった状況にあるのかは、依然として重要なポイントである。以前のように、「共産党の下部組織である工会においては、その幹部を上級管理職が兼務することにより、あくまでも経営側に立ち経営管理のための組織となっている」という状況は、現在では想定しにくい。徐々に経済が活性化し給与水準も上昇してきたことにより、単に「現金収入さえあればそれでほとんど文句を言わずに働き続ける」という状況は相当程度少なくなってきた。一定程度の所得を得られるようになった後は、生活水準を上げるための要求があればその意思表示を明確にしていくことがいわば当然のことになってきたからである。

実効性はさておき、2007～08年頃から、労働者の権利保護を念頭においた法律の整備も進んでいる。2010年以降、ストライキが続発してきたことは、それだけが理由ではないが、

一つの意思表示となっていることは確かである。その際、企業側はどういった対応をとってきたのか、あるいは、日常的に従業員側の要求が争議にまでならないようにどのような取り組みを行ってきたのであろうか。従業員意識や企業をめぐる環境も急速に変化していく中で、日系企業はどのような状況・問題点に直面しているのであろうか。それらを探ることが本研究の最大の目的である。

## 2. 本書の構成

本書は、これまでわれわれが行ってきた研究のひとまずのまとめである。本章では、後半で主として公表された統計データからみる中国社会の変容を跡づける。あくまでも鳥瞰する意味合いしかないが、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、中国社会の変容を跡づけ、その意味合いを検討する。経済的な成長や発展が、即座に民主的な社会への移行へと結びつく訳ではないが、それでもなお、徐々に社会性が育ちつつあるのか否か、その点の検討は今後の中国社会をみる上でもきわめて重要である。

背景となるそうした変化を踏まえた上で、第3章では、これまでわれわれが調査を実施してきた結果をまとめている。中国・大連地区に進出した10社ほどの日系企業の方々に伺ったインタビュー調査の記録が中心となる。そして、日本側本社におけるインタビュー調査の結果、さらには、コンサルティングの立場からみた日系企業の現状と実際に中国で企業の総責任者として赴任されていた方へのインタビュー調査の結果をまとめている。

数年前に比べれば、日系企業を中心としたストライキや争議は、沈静化していると考えてよかろう。しかしながら、労使関係という枠組みからすれば、今なお大きな課題の一つであり続けている。実際に起こったストライキの内実はこれまでも報告しているが、それらを含め、事例と法制の観点から、労使紛争をいかに捉えるのかを検討したのが、第4章である。

これらの検討結果のみで、中国における日系企業の問題をすべて論じ尽くせた訳ではまったくないが、最後に今後の研究に向けて、これらの研究結果から何を読み取るのかを簡単にまとめておくことにしたい。

## 2 統計データの整理

ここでは、労働政策研究・研修機構（2013）のように、雇用・労働に関する様々なデータをすべて検討することはしないが、失業、争議など、本書の内容に関わるテーマに関して、最小限ではあるが統計データから中国全体の状況を確認しておきたい。

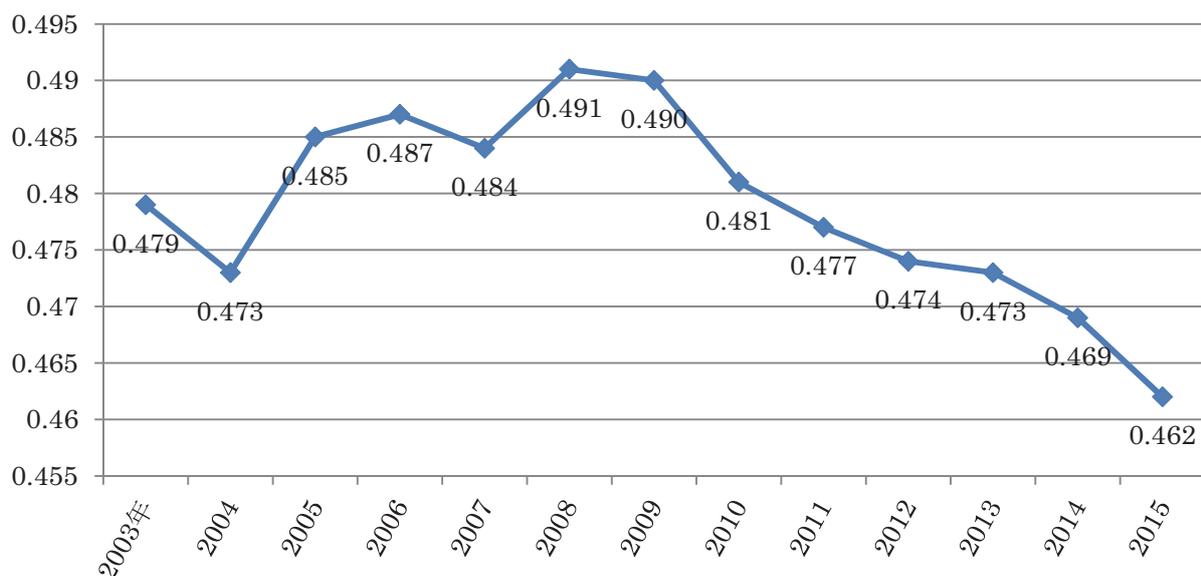
### 1. 格差のゆくえ—ジニ係数の推移—

最初に確認すべきは、格差の動向であろう。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、もっとも重要なポイントの一つである。この点に関してその信頼性はさておき、昨今は中国国家統計局がフロー概念としてのデータを継続的に発表していることが重要であろう。ジニ係数は、図表 1-1 にみるように、近年では 2008 年に 0.491 ポイントとなった後、現在に至るまで低下傾向にあることがみえる。直近の数値は 0.462（2015 年）である。

データをみる限り、ピーク時よりは緩和傾向にあるといえよう。具体的な根拠がある訳ではまったくないが、一般的に「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ていることが、重要である。

「上位 1%が富の 3 分の 1 を所有している・・・支配する側とされる側の割合は『6 対 94』」といった報道（日本経済新聞、2017）がどの程度信頼できるものであるのかは定かではない。それでもなお、経済拡大路線をひた走った成果が世界第二位の経済大国という地位と、国民間での壮大な格差拡大であることには間違いなからう。

図表 1-1 ジニ係数の推移



出所：「人民網」<http://j.people.com.cn/n3/2016/0120/c94476-9006830.html> などより作成。

## 2. 就業と失業の変容

次に、雇用、労働に関わる基本的なデータを概観する。

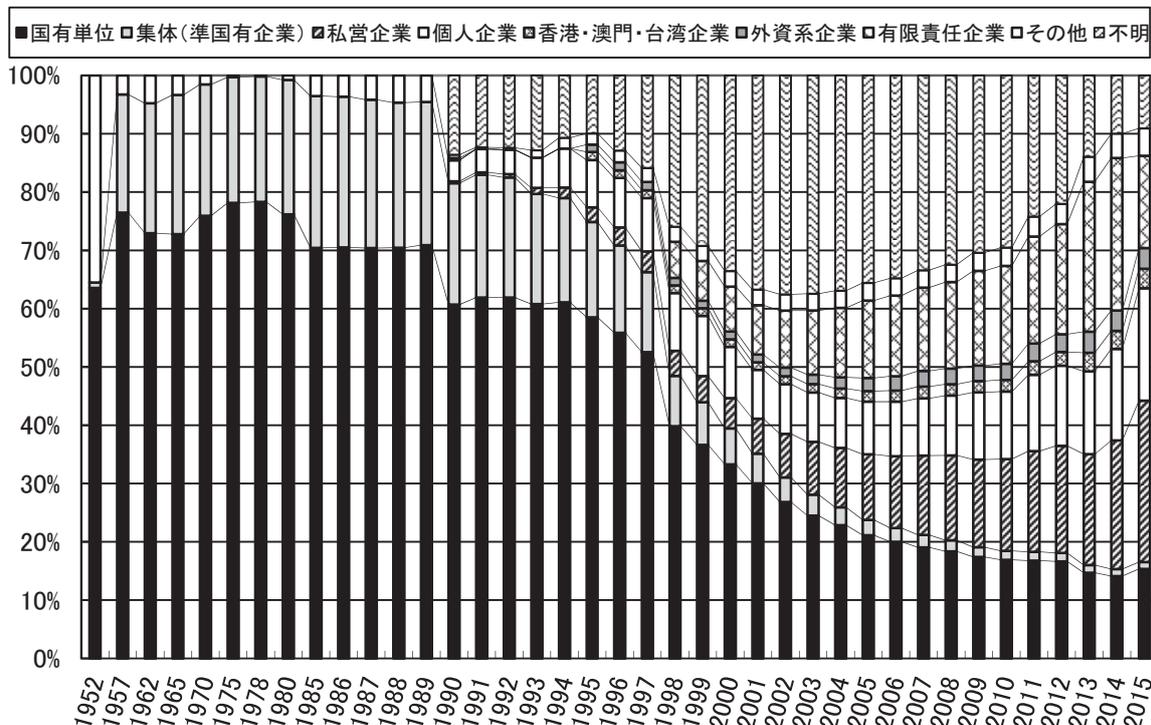
### (1) 就業者数

2015年現在で、中国の総人口は13億7,462万人となっている。建国以来、増加の一途を辿っている。そのうち、就業者数をみると、総数が7億7,451万人であり、そのうち都市就業者数が4億0,410万人（52.2%）、農村就業者数が3億7,041万人（47.8%）である。この2年ほどの間に、都市における就業者数のほうが半数を超えている。改革・開放政策が始まった1978年には、都市人口が就業者全体の約1/4であったことを考えれば、都市における就業者比率が急速に高まってきたことがわかる。ただ、この点は都市と農村の「区分」方法によるところも少なくないと思われる。

そして、都市就業者の内訳を比率からみたのが、図表1-2である。なお、本図表以降のデータは、『中国統計年鑑』、『中国労働統計年鑑』に拠る。

そこにみるとおり、1989年頃まで、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、公有セクターが急激に減少傾向となり、2013年時点では2割に満たない比率となっている。

図表 1-2 都市就業者比率の変容



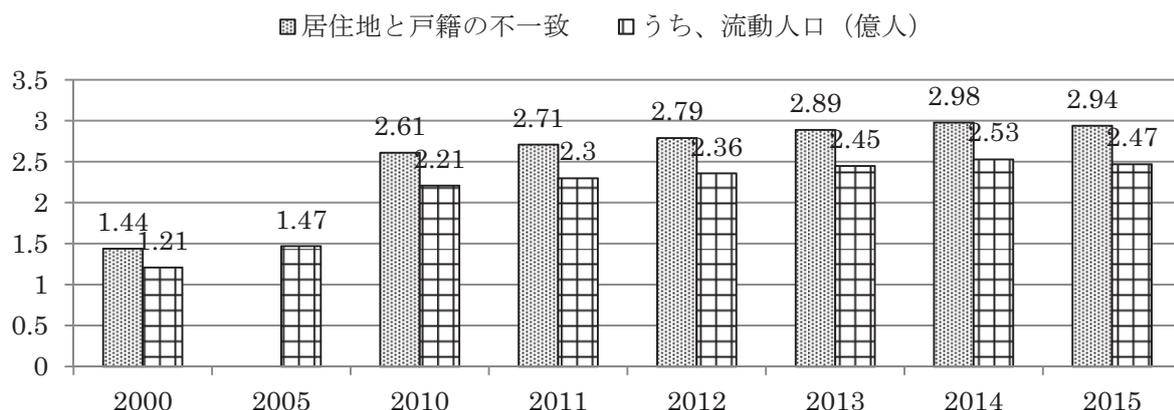
その一方で、私営・個人・外資系企業など新しい経済単位が台頭してくる様子が明確に見られる。特に、1998年からは、新たに「有限責任企業」の項目が追加されている。これは、いわば株式制企業の一つであるが、より少ない人数（50名以下）の出資者による企業を指している（高久保、2011、p.75）。この「有限責任企業」のみで都市就業者数のほぼ3割を占めている。そして、個人企業、私営企業、外資系企業などを合わせた非公有セクターの企業が、現在では全体の3/4程度を占める構成となっている。

## （2）流動人口

また、これに関連して、興味深いデータがまたあらたに加わっている。『中国統計年鑑』2013年版には、初めて「流動人口」という項目が追加された。

そこでいう流動人口とは、「本来の戸籍地から離れている人口の中で、相対的に近距離の移動を除いた」人口を指す。その推移を表したのが図表1-3である。

図表 1-3 流動人口の推移（億人）



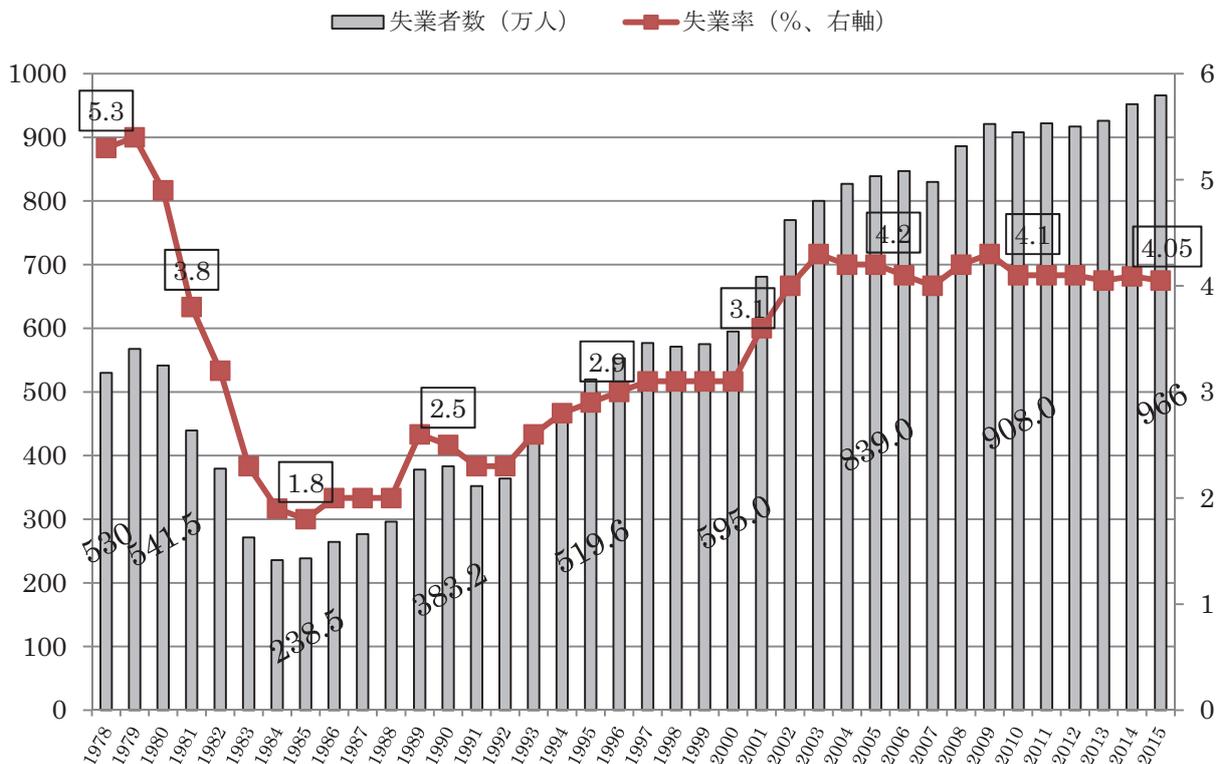
そこにも見るとおり、直近では、ほぼ3億の国民が故郷を離れて働いており、さらに約2億5千万にも及ぶ人々が相対的に長い距離を移動している。上述の図表1-2においても、各カテゴリーと合計との差異を「不明」というカテゴリーで表したが、それらもまず確実に、農村から都市に流入した出稼ぎ労働者（「農民工」）を指すものであろう。これまでは公式にこうした存在を数量データとして発表することはなかったことを考えれば、少しずつではあれ、統計データの整備も進められていると考えて、まず間違いはなかろう。わが国総人口の約3倍の人々が文字どおり流動しているのが、現在の中国である。これまでの中国の経済発展をまさに下支えしてきたのは、実はこうした農村からの出稼ぎ労働者であった。

## （3）失業

2015年現在で、中国における失業者数は図表1-4にみるように、966万人、失業率が4.05%

と報告されている。これまで何度も指摘してきたように、一般的に想定される失業状態と中国における失業とは異なるため、われわれが考える失業状態人口は、さらに多くなるものと思われる。

図表 1-4 失業者、失業率の動向



以前には、社会主義的イデオロギーから、「失業」という状況があり得ないとされ、その代わりに「待業」という用語が用いられた。「国家により職業が配分されるのを待っている」ことを指す。『中国労働統計年鑑』を見ると、1993年版まではこの「待業」が用いられていたが、1994年版以降は「失業」が用いられている。

世界規模での経済情勢を考えれば4%台の失業率は良好なレベルとも言えようが、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、「あくまでも都市就業者の中の問題であって、国を二分する農村における就業者は、未だその対象とはなっていない。その中でも、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。こうした点を勘案すれば、われわれが想定するような失業状況となっている人々は、公表された数値よりもはるかに多いことが予想される。また、近年の大学進学者数の増加も考え合わせれば、失業状態にある労働者の雇用機会は、これまで以上に、重要な問題となっている。

### 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、後述するように、労使の利害対立は急速に深まりつつある。

中国的労使関係において、その要となるのは「工会」である。1950年公布の「工会法」に基づき、「中国における労働組合」として捉えられることも多かった組織であるが、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、全国中華総工会をトップとする上部の「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。全国中華総工会は、中国共産党中央委員会からの指導を受ける。

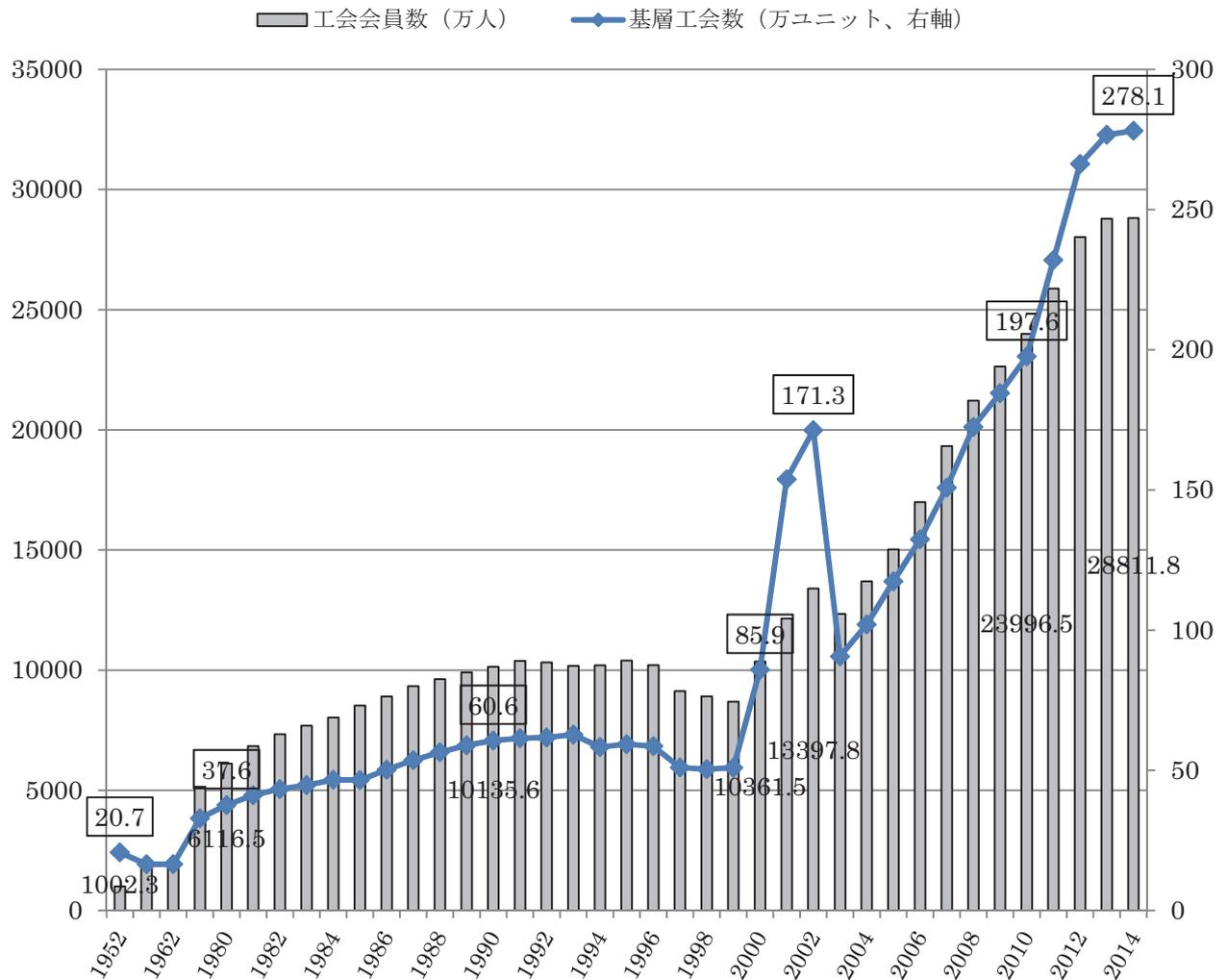
「工会法」において「工会」の使命として謳われているのは、従業員の権益保護である。これまで何度か、「工会」の位置づけ、現状と課題について論じてきたが、少なくともごく最近までは、「工会」はわれわれが考える労働組合ではなかった。基本的には経営の側にたつて、様々な「調整」をする存在であった（中村、2002、2005）。「工会」幹部の多くは、管理職や経営幹部が兼任している場合も少なくない。それでもなお、なんらかの問題が発生した際に、経営側と従業員との「間」に入るという意味でその限りにおいて、組合にもっとも近い存在であることは確かである。最近では、工会のトップとなる主席が従業員の投票によって選出される事例も出てきている。

「工会」についての基本的な状況は以下のとおりである。

図表 1-5 にみるように、2013年時点で、基層「工会」（職場レベルでの「工会」）数は 277 万ユニット、「工会」会員数 2 億 8,786.9 万人となっている。

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中華全国総工会が、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。その 1 つの理由は、2001年の工会法改正で、25人以上の企業に工会設置が義務づけられたことにある。それでも、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。こうした動向も、一面では、より労働者の就業条件を改善していくという方向性を表したものとも考えられるかもしれない。

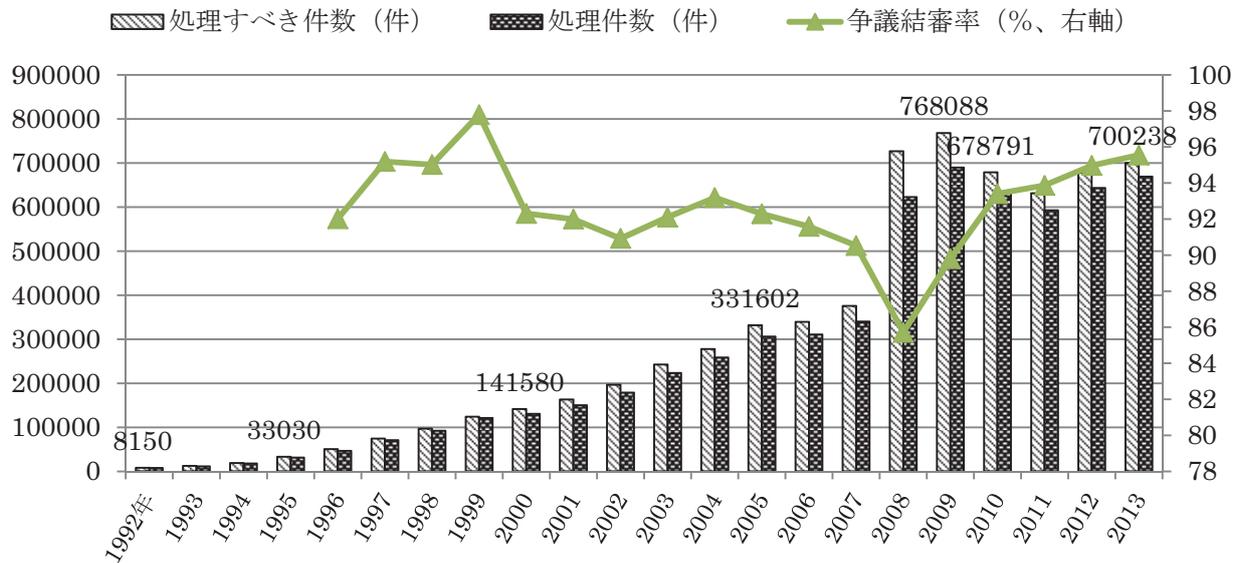
図表 1-5 「工会」数・「工会」会員数の推移



## (2) 争議と訴訟の件数

それらと関連して、争議と訴訟の状況についてみていく。争議件数も、ハイ・ペースで増加傾向にある。「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、2013年時点で70万件を超えている。図表 1-6 にみるように、特に、2007年から2009年にかけて倍増以上の伸びをみせた後、減少傾向に転じている。こうした推移を辿った理由の一つは、その頃、労働働契約法や労働争議調停仲裁法などが続けて制定されたことにも求められよう。

図表 1-6 争議・訴訟の概況

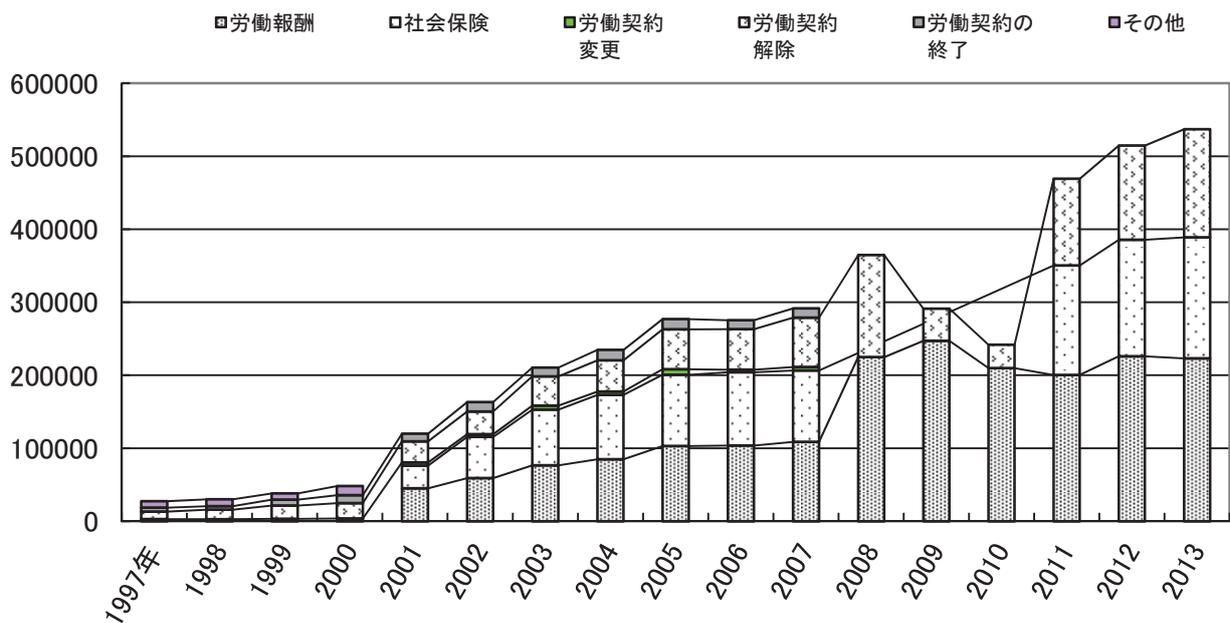


## (3) 争議と訴訟の内容

争議の理由は、『労働統計年鑑』など公的な統計データでも、カテゴリーが突如変更となったり、その内容を詳細に検討することは難しい。

おおまかな動向を見る限りは、「報酬」に関するトラブル、そして、社会保険、契約解除などを巡って争い・トラブルが増えていることは言えそうである（図表 1-7 参照）。

図表 1-7 争議・訴訟内容の推移



### 3 小括

統計データから垣間見る限りでも、中国社会が急速にさまざまな分野で変容を続けていることが想定される。いったん豊かになった労働者たちが、これまでのようにただひたすら生活水準の向上のためにがむしゃらに働き続けると考えられるだろうか。相当程度開いてしまった格差に直面しつつ、全体としてのパイを拡大し、同時に分配を公正なものとしていくことは、きわめて難しい。しかも、昨今報道されるように、景気の減速が事実であれば、さらに状況は困難なものとなる。

こうした背景のもとで、日系企業がどういった状況に直面しているのかを、次章で検討していく。

#### 【参考文献】

- 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
- 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。
- 日本経済新聞 2017 「習近平の支配 独善の罨④」（1月12日朝刊）
- 労働政策研究・研修機構 2013 『中国進出日系企業の基礎的研究』（資料シリーズ No.121）
- 2015 『中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ』（資料シリーズ No.158）