

在中日系企業における労働問題

—工場労働者に焦点をあてて—

阮 丹

中国における「経済改革、対外開放政策」は1978年12月に開催された中国共産党第11期第3回中央全体会議において決定された。中国側の外資導入関係の法体系の整備、経済特区、経済技術開発区などの設置により日本企業の中国進出が始まった。日本企業の対中直接投資は、最初のような中国の安い労働力と原材料を目的として、加工工場や組立工場などを作り、そこで作った製品を第三国へ輸出するという戦略から、中国の国民所得の上昇により、巨大な中国市場の獲得をねらって、本格的な現地市場争奪戦略に転じた。

現在、中国はいくつかの重要な経済的・社会的課題を抱えているが、なかでも最も深刻なのは労働問題である。特に「労働契約法」の公布・施行を背景に、労働問題は日本企業の中国事業にとって一層際立つものとなった。日本企業といえば、現地化という問題がよく取り上げられていたが、近年では労働争議の多発や急激な賃上げに悩まされる企業が増えている。

とくに、2010年に入り、中国各地で労働問題が噴出した。従業員の自殺が相次いだため、多くの日系企業も賃上げ要求のストライキに直面した。5月から6月にかけて、ストライキや労働争議が、日系企業を中心に発生した。ストライキの背景には、日系企業が長年抱えてきた「難題」が潜んでいる。中国にすでに進出している日本企業、およびこれから中国への進出を考えている日本企業はこの問題に神経をとがらせている。

本論文では、近年、中国の労働事情について、労働力市場の変化、最低賃金の引き上げと「新世代農民工」の登場と労働者意識の変化を分析し、これまでの日本企業の中国進出の歴史を踏まえて、在中日系企業における労働問題を考察する。とくに工場労働者を対象にして、日系企業における工場労働者の労働争議の背景、労働者意識の変化と日系企業が労働争議に対しての対策などを明らかにしたい。

論文の構造については、大きく2章に分けている。

第1章では、まず、中国の労働力市場の変化について、労働力の供給と需給両方から分析する。供給の面には、1990年代から現在まで、出生率の低下によるこうした労働年齢人口の割合の増加と非労働年齢人口の減少が、労働投入量の増加と貯蓄率の上昇を促し、1980年代以降、現在までの中国の経済発展を大きく支えてきた。しかし2010年を過ぎると、中国の労働年齢人口の割合は減少し始め、高齢化社会へと突入する。総人口に占める労働年齢人口の割合の伸び率は、すでに2005年を境にして下がり始めていることをあきらかにし、そして、需給のほうで、2001年以降、中国では求人倍率が求職数を上回る増加率で伸びており、2006年には求人倍率が1.05倍となった。求人数が求職数を上回った結果、人手不足が進みつつあることを説明する。すなわち中国では、豊富な廉価労働力を大量に調達できる時代は、近い将来、過去のものになると考えられる。

次に、第2節で、最低賃金の引き上げのことを述べる。2010年3月の全国人民代表大会以降、地方政府による最低賃金の相次ぐ引き上げ、工場労働者によるストライキの活発化など、沿海部の工業都市を中心に工場労働者の賃上げ圧力が強まっている。第3節には、「新世代農民工」の登場と労働者の意識の変化

を分析する、「2009年農民工監測調査報告」では、戸籍地以外で働く農民工の年齢構成は、16歳から25歳が41.6%、26歳から30歳が20%と、16歳から30歳合計で61.6%を占めており、そして、中国の高学歴化によって、「新世代農民工」の労働意識も大きく変わっていることを挙げる。たとえば、農民工になる目的が「お金を稼ぐ」から「自己を鍛えるため」、「技術を身につけたい」、「外地で楽しみたい」へと変化してきている。

第2章では、在中日系企業における労働問題の現状と課題について、まず、日本企業の対中国進出の3つのブームから説明する、そして、在中日系企業における労働問題の現状と課題を述べて、日本企業の対策を明らかにする。

日系企業の対中投資には3つのブーム期が観察される。1985年のプラザ合意を契機に円高が進み、それに対応するために日本企業による海外への生産拠点の移転が本格化し、その過程で対中投資の第一ブームが起きた。そのあと、中国国内政治の影響で対中投資は一時期停滞したが、1992年の鄧小平の「南巡講話」の後に対外開放の新たなうねりが巻き起こり、日本企業の第二次対中投資ブームを招いた。1997年、1998年のアジア金融危機の影響によって落ち込んだ対中投資に転機をもたらしたのは2001年の中国のWTO加盟であり、この第三次の対中投資ブームは今も続いている。

2010年に入って、中国では、ストライキが日系企業・台湾系企業を中心に発生した。その背景には継続的な物価上昇による労働者の生活苦などの要因に加え、「労働契約法」などの政府の施策が挙げられる。労働争議の背景のもう一つには、都市部へ出稼ぎに出る「農民工」不足による都市部での賃金上昇も影響している。この他、インターネットや携帯電話による情報へのアクセス性が高まったことで、賃金や各地で起きた労働争議に関する錯綜する真偽不確かな情報入手が容易になったことも、労働争議が頻発した理由の1つとして挙げられる。

最後に、第3節では、これまで労働問題について概観して、労働問題の発生は以下のようなリスク、対策とこれからの日系企業における労働問題の課題を明らかにした。リスクには①操業停止など生産が影響を受けるリスク、②ブランドイメージの低下リスク、③人材流出リスクであるが、上述のリスクを回避して進出先で安定的な事業活動を行うために求められる取組みとしては、以下のようなものが挙げられる。①工場内でのコミュニケーションの活性化、②制度見直しや現地採用の従業員の積極的昇進など人事制度の再構築、③労働問題への取り組みに関する情報開示・外部とのコミュニケーション。しかし、いずれも短期的にはコストとして捉えられる向きがある一方で、中国政府が今後も引き続き労働者の保護を重視する政策を実施することが予想される現状では、長期的には企業に有益な効果をもたらすと考えられる。中国などの海外での労務管理については、日本本国での労務・人材開発制度をベースとしたうえで、進出先地域の実情を考慮して制度を現地仕様に調整することが重要となる。