

報告 I 労働争議・賃上げの実態と経済的影響

(日中経済協会) 高見澤 学

はじめに

日中経済協会の高見澤です。

本日お話しする労働争議に関し、法律的側面からの分析については、日中経済協会が発刊している『日中経協ジャーナル』11月号に「日系企業を襲うストライキ——その背景と対策」というテーマで、北京の大地法律事務所の熊琳弁護士からレポートをいただき、掲載しているのです、ご参考にしてください。

私からは、「労働争議・賃上げの実態と経済的な影響」というテーマで、お話しいたします。

最初に、今回の一連の中国での労働争議について、マクロ的な観点からお話しし、その発生原因を明らかにした上で、それに対する日本企業や中国政府の対応を紹介し、最後にその経済的、政治的、社会的影響について、私の考えを述べたいと思います。

I. 今年発生した主な労働争議

1. 発生状況

今年発生した主な労働争議について、まず発生状況を見ていきましょう。各種報道や様々な資料から2010年1月以降に発生した労働争議を抜き出してみました(表1)。なかには解決した時期などで表示したものもあり、発生順になっているわけではありませんが、時間的な大まかな傾向を見ていただければと思います。

1月から4月までは、報道の上では労働争議もそれほど目立った動きはありませんでした。ところが5月から6月にかけて急速に報道が増えています。しかし、7月以降は労働争議自体は必ずし

も沈静化したわけではありませんが、報道は少なくなっています。報道をみると、5月は比較的中国系企業で労働争議が多く発生し、6月になると日系企業で多く発生していることが分かります。日本で、中国の日系企業でのストライキの問題が大きく報道されはじめたのは、5月17日の南海本田でのストライキがきっかけであったと思います。それ以前にも、台湾のフォックスコンで複数の自殺者が生じたこともあり、労働争議の問題がより多くの人に注目される下地ができていたのではないのでしょうか。

2. 原因

こうした問題が生じた原因を考えてみましょう。労働争議において、労働者がかつとも求めていることは、給与の引き上げや福利厚生の実質化などの待遇改善です。

今回の南海本田の例にみられるように、労働争議に係る交渉が長期化してしまい、数十日間にわたって操業停止せざるを得ず、莫大な損失が出てしまう危険性もありました。労働争議の問題がこれだけ大きくなった背景には、産業チェーンが硬直化していたことが挙げられます。ストライキによって一企業の生産が停止して最初の部品供給が止まり、次から次へと影響が派生し、最終的には最終製品の生産が停止してしまう。最初の一社で始まったストライキが、知らず知らずのうちに広がりを見せ、社会全体に影響を及ぼしてしまっただけでなく、これが、今回、問題が大きくなった原因の一つであると思われます。

このたびの労働争議の発生について、日系企業はどう考えているのでしょうか。これについて、

表 1 2010年中に発生した労働争議等（報道ベース）

発生（解決）時期	企業名	出資国・地域	関連外資企業	所在地
10/01/15	蘇州（中国）聯建科技	台湾		江蘇省蘇州市
10/01/19	東莞長安湧頭紅板線路板廠	香港		広東省東莞市
10/01/26	蘇州大金機電設備有限公司	日本	ダイキン	江蘇省蘇州市
10/01/31	蘇州諾基亜	フィンランド	ノキア	江蘇省蘇州市
10/02/05	松下万宝（広州）電熨斗有限公司	日本	パナソニック	広東省広州市
10/02/24	立峰開閉廠	中国		広東省惠州市
10/02/26	東莞台昇家具有限公司	台湾		広東省東莞市
10/03/05	大邦鞋業公司	中国		広東省東莞市
10/03/19	佳能珠海有限公司	日本	キャノン	広東省珠海市
10/04/21	浙江省平湖市棉紡廠	中国		浙江省平湖市
10/04/29	無錫尼康光学儀器有限公司	日本	ニコン	江蘇省無錫市
10/04/29	宝鷄石油機械廠成都分廠	中国		四川省成都市
10/05/01	万泰集团一綿分公司	中国		山東省棗莊市
10/05/04	南京新蘇熱電公司	中国		江蘇省南京市
10/05/04	万泰集团二綿分公司	中国		山東省棗莊市
10/05/05	深圳百達五金塑膠廠	中国		広東省深圳市
10/05/12	儀征化纖設備工程公司	中国		江蘇省儀征市
10/05/14	平棉紡績	中国		河南省平頂山
10/05/17	本田南海零部件	日本	ホンダ	広東省佛山市
10/05/18	大同星火製薬廠	中国		山西省大同市
10/05/19	昆山錦港集团	中国		江蘇省昆山市
10/05/19	蘇州維訊	米国		江蘇省蘇州市
10/05/23	重慶綦江齒輪廠	中国		重慶市
10/05/25	東莞虎門鎮タクシー運転手	中国		広東省東莞市
10/05/26	上海夏普	日本	シャープ	上海市
10/05/27	北京凱来大酒店	中国		北京市
10/05/27	雲南紅河川バス運転手	中国		雲南省紅河川
10/05/28	北京星宇汽車公司	韓国		北京市
10/05/28	蘭州維尼綸	中国		甘肅省蘭州市
10/05/30	東莞常平鎮タクシー運転手	中国		広東省東莞市
10/05/31	武漢華潤啤酒公司	中国		湖北省武漢市
10/05/31	成都伊藤洋華堂	日本	イトーヨーカドー	四川省成都市
10/06/01	深圳蛇口港、監田港コンテナ車運転手	中国		広東省深圳市
10/06/02	厦門殿前哈隆電子公司	中国		福建省厦門市
10/06/03	兄弟縫紉機西安有限公司	日本	ブラザー工業	陝西省西安市
10/06/04	書元機械企業	台湾		江蘇省昆山市
10/06/05	美律電子	台湾		広東省深圳市
10/06/05	鉄樹集团（随州綿紡廠）	中国		湖北省随州市
10/06/05	江蘇南通電容器廠	中国		江蘇省南通市
10/06/06	亜成電子廠	韓国		広東省惠州市
10/06/07	富士康（待遇改善発表）	台湾	フォックスコン	広東省深圳市
10/06/07	思麦博運動器材有限公司	台湾		江西省九江市
10/06/07	KOK 書元機械公司	台湾		江蘇省昆山市
10/06/07	豐富汽配有限公司	日本・台湾	ユタカ技研	広東省佛山市
10/06/08	偉創力電腦有限公司	米国	フレクストロニクス	広東省珠海市
10/06/09	ケンタッキー	米国		遼寧省瀋陽市
10/06/09	固力本田製鎖有限公司	日本	ホンダロック	広東省中山市
10/06/09	上海奇美電子廠	台湾		上海市
10/06/10	上海統宝光電公司	台湾		上海市
10/06/15	天津星光橡塑	日本	豊田合成	天津市
10/06/17	天津豊田合成	日本	豊田合成	天津市
10/06/17	中山富拉司特工業有限公司	日本	日本プラスト	広東省中山市
10/06/17	武漢艾帕克汽车配件有限公司	日本	菊池プレス・高尾金属	湖北省武漢市

(4)

10/06/17	重慶啤酒股份有限公司	デンマーク	カールスバーグ	重慶市
10/06/18	燕宝集団大連分公司	ドイツ		遼寧省大連市
10/06/21	電装（広州南沙）有限公司	日本	デンソー	広東省広州市
10/06/22	広州日正弹簧有限公司	日本	ニッパツ	広東省広州市
10/06/30	天津三美電機	日本	三美電機	天津市
10/07/12	阿慈米特（佛山）汽配有限公司	日本	アツミテック	広東省佛山市
10/07/21	オムロン広州汽車電子	日本	オムロン	広東省広州市
10/08/05	松下電動工具廠	日本	パナソニック	上海市
10/08/06	大連市内の日系企業 59 件スト	日本		遼寧省大連市
10/08/17	楽天（中国）食品有限公司	韓国	ロッテ	北京市
10/09/10	合肥三洋榮事達股份有限公司	中国		安徽省合肥市
10/11/10	深圳三洋華強オプトロニクス	日本	三洋電機	広東省深圳市

出所：各種報道，資料等から筆者作成。

NNA（インターネットでアジアの経済ビジネス情報を提供する情報サイト。http://news.nna.jp/）調査部が「中国人件費のゆくえ」というレポートを出しています。NNAでは、今年6月28日から7月7日にかけて中国本土に所在をおく日系企業を対象に電子メールかファックスによってアンケート調査を実施、調査の配布企業数は1762社、このうち有効回答が得られたのは全体の5.6%の100社で、この回答結果を分析、9月1日に分析結果が発表されています。回答企業の地域別割合では、華東地域が46%、華南が28%、華北が26%で、華東が一番多かった。業種別では製造業が約8割を占めていたようです。

まず、企業内で労働争議発生の有無を質問したところ、「特にない」と答えた企業が79%と大多数を占めました。「労働争議が発生」あるいは「一部で起きている」がそれぞれ2%です。「まだ起きていないが労働争議の雰囲気を感じる」が16%だったそうです。この16%について、地域別に統計を取ってみると、華南では全体の25%、華北・華東はその半分くらいで、華南地域で労働争議に対する警戒感が比較的高まっていることがわかります。華南地域に警戒感が高まっている理由は、華南には現地に定着しない出稼ぎ労働者が多く、何かあればいつでも帰ることができる故郷があり、逆に、華北では比較的現地に根付いた地元の人間を採用していることから、労働争議が発生

し難い環境にあるからではないかと思います。日系企業では、労働争議が発生しなかったのが79%と大部分でしたが、ただ発生、または一部発生したところにみられるように、いったん生じると、問題が大きくなる傾向があります。これは、先ほどの産業チェーンの問題や比較的速い連鎖反応現象といったことがその背景にあるものと考えられます。

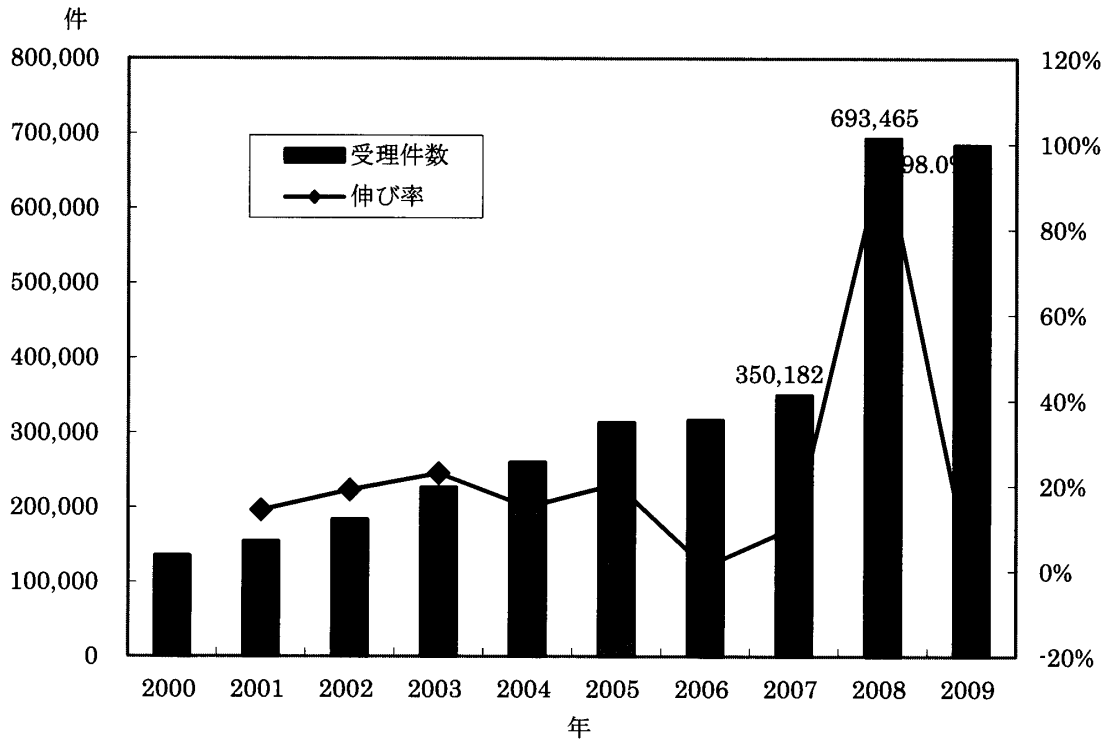
今回の労働争議が多かった原因を考えると、結果的には、決定的要因といえるものはなく、一つ一つの小さな問題が積み重なり、複合的に一気に噴き出したというのが真相ではないでしょうか。

(1) 労働争議環境の変化

労働争議が多発した原因として、まず、2008年から労働争議の受理件数が急増していることに注目してみましょう。図1は中国の労働争議の受理件数の推移です。2007年までは少しずつ増えてきていますが、大きな動きは示していません。ところが、2007年には35万件だった件数も、2008年になると一挙に2倍の70万件近くに増えました。2009年は伸び率が低かったものの、件数は2008年と同じレベルになっています。

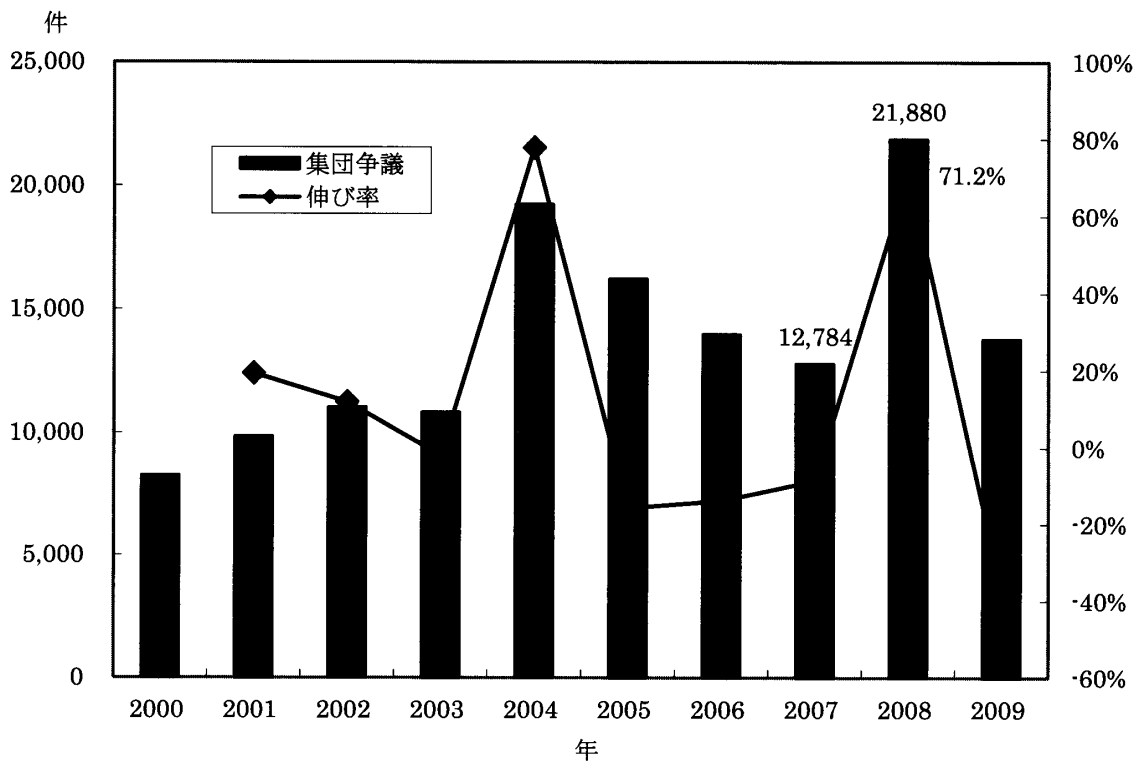
この原因として、新たに労働契約法が施行されたことが考えられます。2007年に制定、2008年1月1日施行の労働契約法は、労働者の権利保護を重視した内容になっており、逆に企業、雇用者からすれば不利な内容であると思えます。これが結果的

図 1 中国における労働争議受理件数



出所：『中国統計年鑑』各年版より作成。

図 2 労働争議受理件数のうち集団労働争議件数



出所：『中国統計年鑑』各年版より作成。

に労働争議の件数を増やすことになったと思います。一方で、図2の集団労働争議受理件数の推移では、2008年は、確かに受理件数は増えていますが、労働争議ほどの伸びは示していません。2009年には、また2007年以前のレベルに戻っています。このことは、労働契約法施行によって集団争議が認識されるようになったものの、まだそれほど認識度が高いわけではないことを示しています。

労働組合が機能している日本では、待遇改善や賃金引上げを求めて、雇用者側と集団交渉で解決を図ることが多いのですが、中国では集団交渉という手段があまり行われず、いきなりストライキに入るところがあります。中国の労働組合、中国語では「工会」といいますが、その工会が本来の労働組合としての機能を十分に果たしていないといえます。この工会は、基本的には共産党に附属する組織といえます。各企業内に工会、そして企業の所在する地域に企業の工会を束ねる総工会があり、全国的には中華全国総工会という大きな組織になります。工会も結局は体制側の組織であって、工会のトップは企業の立場に立つ場合が多く、労働者、従業員側の立場にないことが分かります。このため、交渉という手段を経ずして、突発的なストライキに突入してしまいます。突発的ですから、一人、二人の呼びかけから始まって、それに賛同する人間が集まっても、個々それぞれの主張となってしまう、まとまりに欠けた交渉とならざるを得ません。これが、日本のような集団争議が成立し難い原因ではないかと思います。

また、今回のストライキの急激な広まりに関して、想像以上に情報伝達が速かったことが特徴として挙げられます。特に最近ではインターネットの発達によって、情報が拡散しやすい環境にあります。マスメディアなどでは、国や権力機関による情報統制されやすくなります。ところが、インターネットは、情報の管理・統制が難しくなる上に、不特定多数の人が見ることによって、それが

また拡散、増殖していきます。日本でも、尖閣列島沖での漁船衝突事故の動画が次々に広まっていた例がありました。

(2) 国民間の感情的な隔たり

外資企業における労働争議発生の原因として、国民間の感情的な隔たりも指摘されるところで、例えば、賃金格差の問題です。実際に、同じ職場で同じ仕事をして、日本から派遣している日本人と現地雇用の中国人との間で、何倍もの給与の格差がある場合があります。私も中国に駐在したことがあり、よく中国人職員と話をしました。彼らが最も不満に思うのは、合理的理由なしに不平等に扱われることです。

例えば、仕事ができない、失敗して損害をかけたなどといった理由があっても、給与や待遇に格差が生じるのであれば、一応納得してくれます。しかし今では、単なる民族や国籍の違いは、合理的理由にはなくなっています。

また、日本人管理者による中国人従業員に対する態度や行為が不満の原因になることもあります。日本企業から現地の経営管理者として派遣される人の中には、中国を十分理解していない場合があります。最近では少なくなったケースですが、モノ作りに重きを置く日本企業は、海外駐在では技術者中心の人事をして、総経理（社長）が労務管理を知らないままに現地企業を運営することがあります。そのため、問題の把握や対応が遅れ、知らず知らずのうちに問題が大きくなってしまふ。それから、政治・外交問題などが、労働争議の問題に拍車をかけることもあります。

もう一つ、人事制度の違いがあります。最近では少しずつ崩れてきていますが、日本企業では従来終身雇用制や年功序列の考え方で人事を進めてきていました。それが中国での成果主義や能力主義と相容れずに不満が出てくることもあるでしょう。特に企業によっては、企業自身の都合に合わせて終身雇用や年功序列と成果主義や能力主義と

を使い分けるところもあります。こうした複合的な要因が、さらに複雑な矛盾を生み出し、労働者の不満を噴出させたとも考えられます。

(3) 日系企業のウィークポイント

日系企業のウィークポイントについて言及しておきましょう。日本企業は、製品に対する品質管理に大変気を使います。このこと自体は悪いことではありませんが、あまりにもそれに気を使い過ぎてしまうために、従業員に対する気配りが欠けてしまうことがあります。そのため、管理者と被管理者のコミュニケーションが不足することがあります。

特に海外駐在の場合、言葉の壁がネックになって、付き合いがおろそかになりがちです。技術者が経営トップの場合はなおさらです。信頼できる通訳が仲立ちするなど、従業員との間でしっかりとコミュニケーションが取ることができれば、労働者の考えを問題が生じる前に知り得て、対策を講じることができます。労働者側にとっても、雇用者側と直接コミュニケーションを取ることによる安心感が生まれます。

日本企業を批判するつもりはありませんが、企業経営者は顧客や株主よりも従業員を大切にすべきではなかとと思います。そして従業員こそが顧客を大切にすべきではないでしょうか。これからの企業経営の理念として、参考にしていただければと思います。

3. なぜこの時期に

今回、なぜこの時期に労働争議の問題がこんなにも大きくなったのでしょうか。いろいろな事象が発生する過程では、時期的、時間的な理由があります。

金融危機が起きて、世界経済が低迷している中で、中国は世界に先駆けた景気刺激策を実施し、自動車下郷や家電下郷等の内需刺激策とも相まって、いち早い景気回復を一応遂げることができま

した。中国政府による積極的な財政政策と適度に緩和された金融政策によって、中国国内の企業業績も改善し、利益を上げた企業も少なくありません。しかし、この企業業績の改善、向上が、必ずしも労働者に還元されたわけではありません。そのために、労働者の不満が高まったということも考えられます。

今回、特に労働争議が多発したのは、沿海部の外資系の工場、あるいは製品を外資系工場に供給する工場でした。もちろん、中国系企業でもありましたが、報道規制によって全体を知ることはできません。日系や台湾系が狙われ、特に日系企業に対しての報道が目立ちました。

それに対し、欧米系企業では多くみられません。その理由は、欧米系企業は現地の人材に企業運営を任せているなど、現地化をかなり進めているからではないかと思われれます。しかし、日系企業では日本人を管理者にしなければ気がすまないところがあります。現地化を進めないことも、労働争議の原因の一つになったものと思います。

もう一つ、日本企業は法令順守の意識が高いことも挙げられるでしょう。問題を極力回避しようとする傾向にあり、労働者の賃上げ要求が企業側に比較的受け入れられやすいと思われていることも、日本企業が狙われた原因の一つだという指摘もあります。

4. ストライキの法的位置付け

中国では、突然ストライキという強硬手段に入ることが多いのですが、法律的にストライキをどう位置づけているのでしょうか。

ご存知の通り、ストライキは労働争議の一手段です。通常は、集団交渉など段階を経てストライキに入ります。中国では1954年、75年、78年、82年にそれぞれ制定された憲法があります。このうち、75年と78年の憲法には規定としてストライキ権が認められていましたが、82年憲法ではその規

定が削除されました。しかし、削除されたものの、ストライキを禁止した条文はありません。

国際条約では、1997年に中国が「経済的社会的および文化的権利に関する国際規約」に調印しています。このなかで、労働者の同盟罷業をする権利が定められています。中国は、この調印時にこの権利の留保を表明しなかったことから、ストライキ権を認めて、その権利を実現させるよう努める国際法上の義務を負っていることとなります。

昨今の中国政府のストライキに対する対応をみても、労使間の調整という形で進めており、鎮圧行動をとることはほとんどありません。消極的解釈になりますが、ストライキ自体は違法行為とはみなされていないと解釈されるようです。

II. 日系企業の労働争議への対応

1. 問題点の把握

次に、日系企業の労働争議への対応をみてみましょう。

今回の労働争議に対して、日本企業はどのような反応を示しているのかを、先ほどのNNAのアンケート調査結果から紹介します。

中国本土で営業展開している日系企業では、全体の7割が労働争議の発生に危機感を抱いています。実際に発生した企業の割合は少ないが、7割もの企業が危機感を抱いています。危機感を抱いている企業のうち、「痛切に感じている」のは3割未満、「感じているが切迫感はない」が残りです。また、対応として「事前に対応策を策定している」企業は全体の2割です。つまり、感じているけれども対策はしていないということです。痛切に感じているところでは対策を講じているかもしれないませんが、全体的には切迫感がなく、比較的楽観視している感じを受けます。

これまで、日本企業の対中進出は、主にコスト削減を目的とした輸出生産型拠点というのが大きな流れでした。コスト削減が目的ですから、人材

を機械の歯車としてみていた面も否定できません。日本においてもここ数年問題になっているように、リストラという名の下、比較的給与の高い熟練技術者を解雇し、その穴埋めをコストのかからないロボットや派遣労働者に切り替えてきています。日本では、不動産バブル以降、熟練技術者が企業から切り捨てられたために、海外に職を求めるといった現象も起きています。これは日本にとって極めて大きな損失だと思えます。日本企業は、技術流出や知的財産保護を騒ぐ前に、熟練技術者の流出に対して大騒ぎをすべきではないでしょうか。本当の技術流出とは、こうした熟練労働者が海外で職を求めていくことなのです。

このため、日本企業に技術の伝承がなされていません。企業の技術者の話を聞くと、彼らも日本企業の熟練技術者が少なくなり、技術が継承されないことに危機感を抱いています。本来、日本企業の伝統的な経営形態は、モノづくり重視、技術重視であり、究極的には人づくり、つまり人材育成こそが最大の特長ではないかと思えます。こうした本来の日本企業が有する最良の姿を忘れた経営を中国でも行ってしまおう。中国でも人材を歯車のように使う。このような悪しき積み重ねが溜まりに溜まって、今回のような労働争議という形で現れたのではないかと思えます。

2. 予防策と対応策

(1) 予防策

労働争議の現状と原因を探ってみると、最初にやるべきは予防策でしょう。問題が生じてから対応策を講じても、それは後の祭りです。

先ほどのアンケートでも、対応策を講じているのは2割で、あまりにも低いと感じてしまいます。予防策で最も大事なものは、予見性を高めること、従業員の声を聞いたり考えを把握したりすることです。予見性を高めるには、まず陳情ルートの設定と周知、すなわち下の意見が確実に上に通

るための制度を構築することが大事です。また、企業の中に従業員の要望を聴取する専門部署を設置することも一案です。労使の交流会を定期、不定期会に開催することも有効かもしれません。それから中間管理職に対する教育強化、すなわち末端職員と経営陣との橋渡しの役割を担う人材を育てる必要があります。中国人労働者を管理するには、中国人管理職の育成が必須です。

日本人管理者は、その中国人管理職を使えるようにすれば良いのです。例えば、日本に留学して日本企業の考え方ややり方、制度に熟知した中国人を育てながら、現地で中国人労働者を管理する。こうした仕組みも考えてみても良いかもしれません。

当たり前のことですが中国と日本は考え方ややり方、法律や制度も異なります。現地の実情に合わせた人事・賃金制度を構築する必要があります。中国のことをしっかりと勉強して、制度を構築しなければなりません。

中には、日本のやり方や考え方を中国人労働者に押し付けるようなことも見受けられますが、こうしたことはすべきではありません。日中経済協会では、毎年中国に赴任する総経理クラス向けの「中国現地企業日本人管理者特別研修」を行っています。通称「社長塾」と呼ばれるものです。期間は2カ月ほどで、週3回、政治・経済、法律、税務・会計、企業コンサルタントなどの専門家を講師に迎え、基礎的な中国情勢や企業制度を学び、中国語の基礎会話の習得を目指しています。ただ、この研修は受講料が高いため、会社から派遣してもらわないと、個人で参加することは難しいと思います。

今回のように、ストライキによって、生産や部品供給が滞るなどの不測の事態が生じた場合に、ある程度の生産性を確保する仕組みを構築しておくことも重要です。産業チェーンがかなり確立されていますから、それなりの対策はできるものと

思います。例えば、外部生産委託先の確保です。また、生産停止のときの工場閉鎖時に、製造設備や製品が持ち出されてしまうことも考えられます。こうした場合の対策もとっておく必要があります。

現地政府、上級の労働組合、現地法律事務所、業界団体、コンサルタントなどを活用しながら、上手に予防策を固めていくことが大事です。

(2) 対応策

労働争議やストライキが起きたときは組織的な対応が必要です。中小企業や零細企業のワンマン経営の場合、直接企業のトップが表に出て対応しがちですが、感情的になって問題がこじれることがよくあります。こうした事態を防ぐには、企業管理者、労働組合、弁護士、政府関係者等から成る特別対応組織を編成し、労働者側との間で集団交渉、集団決議を行うことが必要だと思います。つまり、第三者の介入によって、冷静な対応が可能になるわけです。集団体制による交渉は、現地政府の理解も得やすくなります。

問題がさらに深刻化した場合、企業全体の戦略方針や体制、収益面からの立て直しが必要となります。総合的な判断が必要になるので、本国、本部との連携を適宜とっておく必要があります。問題がこじれた場合には、現地事情に精通した弁護士や公的機関を活用することも大事です。

(3) 具体的対応

NNAの調査レポートによると、労働争議に対する対応策について、「策定済み」、「策定を講じる」が全体の7割を占めています。ただ、「策定済み」はわずか2割ですから、ほとんどが講じる予定があるがまだ講じていない状態だといえます。「今協議中」は22%、「まだやっていないけれどやる方針だ」が28%です。「策定済み」、「対応策を講じる」の7割は、危機感を感じている企業の7割と結びつきますが、「まだやっていない」、あるいは「やる予定だがやっていない」という企業は、のんびりしたものだと感じます。企業内で

は切迫感がないとも言えるでしょう。「特に対応策がない」企業は29%です。

労働争議への具体的な対応策として、「賃金、福利厚生を両方を改善する」が全体の44.1%を占めています。その他の回答では、「工会（労働組合）との協議、解決、コミュニケーションを強化する」、「地域工会、共産党組織との連携」、「派遣会社との協議」という回答がありました。協議や

連携を強化するのは大切ですが、それによって具体的にどうするのが問題です。

賃上げの基準について、「所在地域の日系企業の水準に合わせる」が49.3%と、約半分を占めています。「同業他社の水準に合わせる」が26.9%と若干低い。所在地域の日系企業の水準が最も多い理由は、中国各地にそれぞれ日本人組織（日本人会など）があり、それを上手に活用しているか

表 2 主要省市区最低賃金2010年度改定状況

省市区	都市	類	改定前	改定後	引上げ率	実施日
江蘇省	南京	一類	850	960	12.94%	2月1日
		蘇州	850	960	12.94%	2月1日
	徐州	二類	700	790	12.86%	2月1日
		三類	590	670	13.56%	2月1日
福建省		一類	750	900	20%, 28.57%	3月1日
		二類	700	800	23.08%	3月1日
		三類	650	700	22.81%, 45.83%	3月1日
		四類	570	600	25.00%	3月1日
		五類	480			3月1日
上海			960	1,120	16.67%	4月1日
天津			820	920	12.20%	4月1日
浙江省	杭州	一類	960	1,100	14.58%	4月1日
		二類	850	980	15.29%	4月1日
		三類	780	900	15.38%	4月1日
		四類	690	800	15.94%	4月1日
山西省		一類	720	850	18.06%	4月1日
		二類	670	780	16.42%	4月1日
		三類	620	710	14.52%	4月1日
		四類	570	640	12.28%	4月1日
広東省	広州	一類	860	1,100	27.91%	5月1日
	広州(郊外)	二類	770	960	24.68%	5月1日
	珠海	二類	770	960	24.68%	5月1日
	東莞	三類	770	920	19.48%	5月1日
	惠州	四類	670	810	20.90%	5月1日
広東省	深圳(特区内)		1,000	1,100	10.00%	7月1日
	深圳(特区外)		900	1,100	22.22%	7月1日
北京			800	960	20.00%	7月1日

出所：各省・市・区人民政府労働社会部門 HP、各種報道などより作成。

らではないかと思えます。情報を得にくい外国では、地域ごとに日本人が連携して情報交換を行うシステムが必要なのです。一方、同業他社に合わせるのは、なかなか情報が得られないからだと思われれます。競合相手となり得るから、企業もお互いに情報を出し渋ることでしょう。

賃上げ率では、「6～10%上げる」が31.1%、「11～15%」が26.9%、「1～5%」が20.9%で、低くもなく、高くもない「6～10%」が一番多いという結果です。中国の物価上昇率をみると、今年1～3月が2.2%、1～6月が2.6%、1～9月が2.9%で、10月が4.4%です。通常は、物価上昇率を参考にしながら賃上げ率を考えることになりませんが、物価上昇率に比べ賃上げ率が高くなっていることが分かります。ただ、物価上昇率には不動産価格など含まれていないものもあるので、それらを考慮すると、もっと適当な水準があるようにも思えます。

アンケートで、ワーカー不足について、沿海部の日系企業の59%が「不足している」と回答しています。最近の内陸地域の振興政策が進められ、地元で就職してしまい、出稼ぎ労働者が沿海部で不足する傾向になっているようです。一部の研究者は労働者人口がピークを過ぎたとも指摘しています。日系企業にとっても、労働不足は大きな問題です。

次に中国政府の対応を見てみましょう。ここでは、短期的な政府の対策について紹介します。政策方針として、「外資事業を一層適切にすることについての國務院の若干の意見」が出され、これに基づきいくつかの外商投資関係の改善を目的とした詳細な規定が出されました。また、今年に入り、各地で最低賃金水準の見直しが行われています。表2は各主要省市の最低賃金の2010年における改定状況です。労働争議が騒がれる前に改定したところが多く、まず江蘇省の2月1日を皮切りに、福建省では3月、上海市・天津市・浙江省・山西

省では4月、広東省では5月、広東省深圳市・北京市では7月にそれぞれ改定されています。引き上げ率をみると、10～20数%まで様々です。これだけの引き上げは、物価上昇率に比べかなり高いように思いますが、それほど労働者の雇用問題が、中国国内で深刻化していると考えられます。

8月に北京で行われた日中ハイレベル経済対話で、温家宝総理から日本の閣僚に対して一部外資企業の賃金水準が相対的に低いという問題が提起されました。中国政府も重視していることが伺えます。

Ⅲ. 経済への影響

1. 中国政府による労働争議問題への対応

今回の労働争議やストライキが、今後どのように中国経済に影響していくのでしょうか。まず、中国政府による長期的な労働争議への対応からそれを見ていきましょう。

経済が常に動いている以上、賃金水準も常に見直していかなければいけません。定期的には臨時的に対応する必要があります。昨今の中国の経済情勢をみると、インフレが確実に進んでいます。このインフレに合わせる形で賃金水準も引き上げていく必要があるでしょう。最低賃金ばかりでなく、公務員や国有企業の賃金も引き上げていく必要があります。

今後は、労働争議が本格的に団体交渉の形で始まっていく可能性があります。団体交渉制度、企業民主管理制度を実現することで、従業員、労働者が法的な枠組みの中で、雇用者側と交渉ができ、最大公約数的な要望が反映されるようになり、交渉の成功率も高まっていくものと思われます。

このことは、企業側にとっても、突発的な賃上げ交渉やストライキを抑制することが可能になると思います。団体交渉によって、双方の活動が透明化され、企業側も早期に対策をとることができます。こうした交渉方法の進展は、現在中国で問

題となっている格差是正実現のきっかけになる可能性もあります。

2. 中国経済への影響

2010年、中国は国内総生産（GDP）が日本を抜いて世界第2位になると思われます。しかし、人口が日本の10倍ですから、一人当たりの水準はまだまだ低いといえます。中国は巨大な国家であるだけに、裕福な人とそうでない人が入り乱れ、大きな格差が生じています。今、市場に流れ込む貨幣や資産の配分が不均衡であることが原因です。

2009年から2010年にかけて、景気浮揚策のために、4兆元の資金が市場に流れ込みました。その一部は財政投融資によるものです。市場に流れ込んだ資金がすべての人に行き渡ったわけではありません。当初は、不動産開発や金融市場に資金が集中してしまい、不動産や株価ばかりが上昇し、庶民の所得は上がらず、2009年はデフレ状態が続きました。

しかし、こうした資金はいずれ他の市場へも流れ込むことになります。労働争議によって、これまで企業内部に留保されていた資金が消費者の手に渡り、一般市場で貨幣が流通すると、次第に物価上昇を招きます。その現象が2010年に入ってから顕著に現れてきました。

しかし、急激なインフレには早急に対処しなくてはなりません。今朝（11月20日）の新聞に、人民銀行が11月29日からまた預金準備率を0.5%引き上げると発表したとの記事がありました。11月16日に引き上げたばかりで、1カ月で2度も引き上げを実施するのは異例です。中国では、インフレがかなり問題視されていることが分かります。

4兆元の景気刺激策のほかにインフレを助長している資金があります。米国からの流入資金です。米国の金融政策が緩和されないことから、流動資金が中国に流入しているのです。グローバル化が進んだ今日、中国の問題は中国の都合ばかり

で決まるものではなく、国際情勢をにらみながら分析する必要があります。

3. 日中経済関係への影響・日本産業界への警告

労働争議の日中経済関係への影響をみてみましょう。今回の労働争議の多発は、日本企業にとって、対中ビジネス戦略を見直す時期にきていることを示していると思います。コスト削減目的での対中進出は時代遅れです。中国での市場開拓や企業の現地化を根付かせる必要が出てきています。

日本企業の優れた生産管理手法や技術、ノウハウをただ単に中国に押し付けるのではなく、現地への適用を進めて行く必要があります。それに伴い現地人材の活用、人材育成を日本企業の投資戦略の中に組み込んでいかなければなりません。

今後は対中投資の業種や分野も変えていく必要があるかもしれません。これまでは製造業がほとんどを占めていましたが、製造業の現地化が成熟し、それに付随するサービス分野の充実化が求められてきます。

また、日本国内では、多方面で中国依存度が高まっているので、この状況を是正する必要があります。今、レアアース問題で苦慮しているのは、典型的な例です。このように、根本的なところから日本企業としての戦略を考え直す時期に来ていると思います。

今回のストライキの問題は、日本産業界への警告と捉えても良いでしょう。先ほども触れましたが、伝統ある日本企業の制度や精神を見直す必要があります。企業の価値を短期的な株価や収益のみに求めるのではなく、製品や技術、それを生み出す人材に求めるべきだと思います。これには、投資家の意識も改革する必要があります。投資とは、株式の売買でどれだけ儲けたかではなく、資金を通した将来への社会貢献だという意識が必要ではないでしょうか。

IV. まとめ

今回のストライキの多発は、経済的背景ばかりでなく、社会的背景、政治的背景など、複合的な要因が積み重なって噴出したものと感じています。企業にとっても多方面にわたって見直す良い機会となっているのではないのでしょうか。

また中国は今、いろいろな面で過渡期を迎えています。労働者の権利意識が向上し、情報拡散が進展し、労働争議も個人個人から集団的交渉へと、新たな流れが生まれています。こうした状況下において、意識改革が始まります。最近、中国では「企業の社会的責任(CSR)」の概念が強く意識されるようになりました。昨今話題の省エネや環境に対する意識の向上もそうですが、今までのやり方を続けていたのでは、やがて行き詰まってしまうことが分かり始めているのです。こうした意識の変化が、政治や経済の改革を促していくのではないのでしょうか。

本日は、どうもありがとうございました。

(拍手)