

中国の人口、失業問題の 中国進出日系企業への影響(その2)

富山県貿易・投資アドバイザー 梶田幸雄

はじめに

中国の人口、失業問題が、中国進出日系企業にどのような影響を及ぼすことがあり得るのかについて検討するという事で、前回(1)中国の人口問題について概観し、(2)この人口問題から派生する問題として、人口移動と都市化の問題を検討した。今回は、(3)農村人口の吸収、就業問題と都市部における失業問題について検討し、最後に(4)上記(1)~(3)の問題から派生する中国進出日系企業への影響について検討することにしたい。

1 農村人口の吸収、就業問題と都市部における失業問題

(1) 都市と農村人口の現状

前回叙述したが、農村には1億5,000万人の余剰労働力がおり、この多くが都市へと流動している。農村から都市へと出稼ぎに行く人口は、全人口の10%にまで上っている。そこで、北京や上海など大都市では、都市に戸籍のないものが総人口の30%以上という状態が生じているのである。農村から都市への人口移動は、まだ数千万人規模で増えると予想される。

ところが、都市部では、前回叙述したとおり国有企業をレイオフされた従業員が195万人おり、失業保険受給者数は415万人にのぼる。

このような現状から、農村の出稼ぎ者を都市で本当に吸収し、就業機会を与えることができるのか否か、現状の追認(農村出稼ぎ者の受入れ)が適当であるのか否かということが、都市部における高い失業率と関連して問題となってきている。

(2) 都市の対応

このような状況に直面して、中国の各都市は、どのような対応をしようとしているのだろうか。

上海市は、農村出稼ぎ労働者の給与水準及び純収入、就業率をコントロールし、地元労働者と差が生じるように政策で調整してきた。しかし、このような政策によるコントロールが、いつまでも是認されるわけではない。

広東省中山市は、外資系企業の進出と郷鎮企業により発展してきた都市である。何れも労働集約型企業が多く、この意味で農村出稼ぎ労働者の吸収もしやすかったといえる。工業の発展の過程で、都市化の進展も見られ、最近では第二次産業から第三次産業のウェイトが高まるという産業構造の変化も見られてきている。ただ、中山市が発展する過程で、当然ながら人件費の高騰がある。内陸農村との賃金格差は上海ほどではないにしても10倍程度の差が生じているだろう。人件費が高騰し始めると、労働集約型企業はさらに内陸部に移転することとなる。この場合、中山市の労働市場には、若年で廉価な単純労働力を供給するだけでは企業の要求を満足できなくなり、ある程度の教育水準のある技術者などを養成する機能が求められるようになりそうである。

(3) 都市化推進のための政策

中国で都市化が進展することは間違いないし、内陸部の発展を考えれば農村の都市化を図ることが中国政府に求められている政策課題でもある。現状、中国の都市人口は5.2億人であり、都市化率

は40%である。2010年には都市人口は6.3億人になり、都市化率は45%になり、2050年には都市人口は7.2~8.8億人になり、都市化率は70~80%になると予想される。

このためにどのような政策がありえるか。

第一に、産業構造の調整であり、第一次産業20%、第二次産業50%、第三次産業30%というウェイトを、それぞれ5%程度、30%程度、60%程度にすることである。

第二に、第三次産業のウェイトの向上に伴い、商業経営方式の革命が必要にもなる。販促のための営業員、技術サービス要員の養成が必要であり、こうした要員として就業機会を増やすことが必要である。

2 中国進出日系企業への影響

中国の人口問題は、日系企業にどのような影響を与えると考えられるか。中国は、現時点で移動自由な労働市場は形成されていない。この場合、(1)進出地の選択上の影響、または移転を強いられる可能性、(2)労働争議への対応などを検討しておくなければならないということがある。

(1) 進出地区の選択

WTO加盟後、人材の養成が市場競争の中で勝ち残る決定的要素であるとの考え方が出てきている。現在の中国には大量の失業者がいる。しかし、多くの企業・工場で適当な人材が見つからないと言う現状が一方である。求められる人材が、新興産業の中で、科学技術、金融、法律およびその他の専門領域の知識を有する人材であるからである。

従業員教育は、短期的に解決できる問題ではない。社会主義計画経済体制の弊害として指摘される単位主義（職場は生活の場であり、労働の場ではない。揺りかごから墓場まで。国有企業の親方五星紅旗）政府主導型の企業経営意識からの脱却ができていない企業の存在、中国人の自己本位のメンタリティーなど、また、市場経済化の推進以降の拝金主義などは、直ちに变化するものではない。

従って、WTO加盟後においても基本的な問題は

存続するものと考えられる。さらに、WTO加盟に伴って、日本企業の対中進出は急速に増えている。このため、日系企業の求める人材が不足しているという状況は、拍車がかかっている。日系企業間での人材引き抜きも発生している。

また、地方出身労働者の雇用の場合、現地企業の所在地毎に労働管理局の規制内容申請手続、徴収管理規制等が異なり、時として突然変更を行なう等の労働力の安定確保に問題がある。

以上の問題を十分に検討して、適切な人材を確保できる地区に進出するという配慮が必要である。

(2) 労働争議

広東省東莞市で、次のような事件が起きた（日本経済新聞 2004年11月9日）。

2004年9月6日、日系企業の社員食堂で若者数人が突然立ち上がり、いすを振り上げ窓ガラスを割り始めた。この騒動の直接の原因は、「食事がまずくなったから」であるという。食堂を運営する給食会社がコストを抑えるため質を落としたからである。この工場労働者の多くは「民工」と呼ぶ内陸部からの出稼ぎ労働者である。6畳くらいの部屋に20人を詰め込む寮は少なくなく、残業代を規定通りに払わない企業も目立つという。廉価な賃金で働かされ、不満が膨らむようである。激した200人が市内をデモ行進し、公安当局と激突。中核メンバーら約50人が連行され、工場の操業は止まったと伝えられている。

2004年1 - 6月に広州市当局へ提訴された労働争議は1万6,000件で、半年で2003年一年間と同じ規模である。10月6日には深圳市で3,000人規模のストが発生しているという。

農村と都市の所得格差の拡大、社会保障などの格差が、農村出稼ぎ労働者の不満を助長しているといえなくもない。中国進出企業としては、労働争議の事例を検討し、労働争議の未然防止法として労働契約・労働協約・就業規則のあり方、発生時の対策について検討しておくことが不可欠である。