

日系中小企業の雇用関係と派遣労働者に関する実証的研究

－珠江デルタと長江デルタを中心に－

Empirical studies on employment relations and dispatched workers of  
Japanese SMEs : focus on Pearl River Delta and Yangtze Delta

李 萌

松山大学大学院

経済学研究科博士後期課程

## 目 次

序章 課題の背景と分析枠組	6
I 中国経済の成長と関わる雇用問題	5
1、中国経済のダイナミズムと「中国模式」論	5
2、中国経済の成長に関わる雇用問題	9
II 中国経済の成長と日本投資・日系企業の進出	10
III 雇用関係に関する理論的考察と本研究の分析枠組	13
1、労使関係なのか雇用関係なのか	13
2、雇用関係に関する理論的考察	13
3、本研究の視点と分析枠組	15
第1章 中国における雇用関係の変容と性格	17
I 雇用関係形成の背景	17
-市場化政策の導入と非公有制の定着から-	
1、市場原理の導入と「市場化」論	17
2、体制転換と非公有制の定着	19
II 雇用関係の形成と展開	21
1、史的考察から見る雇用関係の形成と展開	21
2、労働制度と法律規定から見る雇用関係の変容	22
III 中国における雇用関係の性格	24
-労働市場構造の不安定な要素から-	
1、労働力の流動と農民工の規模	24
2、非正規雇用労働者の低賃金労働	26
3、労務派遣労働者の大量使用	27
IV 若干の総括	28
第2章 二大デルタの経済成長および日系企業の進出現状と雇用問題	30
I 二大デルタにおける農村工業化発展と農村余剰労働力の転換	31
1、珠江デルタの「珠江模式」	32
(1) 珠江デルタの概要	32
(2) 外資導入による「珠江模式」と「三来一補」「三資企業」	32
(3) 低賃金労働力である「農民工」と出稼ぎブーム	35
2、長江デルタの「温州模式」と「蘇南模式」	36
(1) 長江デルタの概要	36
(2) 私有制を主とした私営の郷鎮企業の発展による「温州模式」	36
(3) 集団所有制形態の郷鎮企業の発展による「蘇南模式」	38
(4) 郷鎮企業における余剰労働力の吸収	39

(5) 外資（輸出）依存工業化への収束	41
II 外資系企業に対する税制改革政策と外資型経済の現状	44
1、外資優遇税制と企業所得税法の変更	44
(1) 外資を誘引するための優遇税制	44
(2) 税制政策改革＝企業所得税の統一	44
2、外資型経済の規模縮小	45
(1) 対外貿易額の全国的な縮小	45
(2) 対外貿易依存度の通減	46
(3) 委託加工による貿易額の減少	46
III 日系企業の対中進出現状と雇用問題	47
1、中国の日系海外進出地としての位置付け	47
2、日系企業現地法人の在中国進出状況の変化	50
(1) 進出状況の変化	50
(2) 製造業企業の主な進出地と工場労働者	52
3、日系企業が直面する雇用問題	53
IV 若干の総括	55
<b>第3章 珠江デルタにおける日系企業の雇用関係と労働者の変容</b>	<b>57</b>
<b>－日系企業工場労働者のアンケート調査をもとに－</b>	
I 『農民工監測調査報告』からみる農民工の変容	57
1、二大デルタにおける農民工規模の変容	57
2、農民工の年齢と学歴の変容	59
3、製造業における農民工の給料の変容	61
4、補：『農民工監測調査報告』のデータ	62
II 2003年の工場調査を行った日系企業の雇用関係および労働者の就業実態	64
1、データの説明	64
2、3社の企業概要	64
3、3社における従業員構成と労務管理	65
(1) 従業員の構成および雇用形態	65
(2) 採用条件と募集方法	66
(3) 勤務条件と最低賃金	66
4、3社における出稼ぎ労働者の属性と特徴	67
5、出稼ぎ労働者の就業実態	69
III H電子（深圳）有限公司に対する企業実態調査	71
1、会社概要	71
2、従業員構成と労務管理	72
(1) 従業員構成と雇用形態	72
(2) 採用基準と労働条件	72
(3) 給与構成と平均賃金	73
3、労働者の属性と特徴	73

4、労働者の労働実態	74
5、労働者の意識状態	76
IV  若干の総括	77
1、労働者の変容	77
2、雇用関係（労務管理）の変容	79
<b>第4章  製造業における日系企業の雇用関係と労務派遣労働者</b>	<b>81</b>
<b>－長江デルタ・蘇州市日系3社を事例に－</b>	
I  調査企業とアンケート回収サンプル	81
II 調査企業の概要および雇用関係	82
1、蘇州D工業有限公司	82
(1) 従業員の構成および雇用形態	82
(2) 従業員の募集方法	84
(3) 労働条件と雇用コスト	84
(4) 労務管理について	84
2、蘇州M光学有限公司	85
(1) 従業員の構成および雇用形態	85
(2) 従業員の募集方法	86
(3) 労働条件と雇用コスト	86
(4) 労務管理について	76
3、蘇州Y金属製品有限公司	87
(1) 従業員の構成および雇用形態	87
(2) 従業員の募集方法	87
(3) 労働条件と雇用コスト	87
(4) 労務管理について	87
III 派遣労働者の就業状態	88
1、属性と特徴	88
2、派遣労働者の就業状態	89
3、派遣労働者の意識	91
IV  3社に派遣労働者を提供する派遣業者にみる行動原理	92
－蘇州市CQ人力資源職介有限公司の事例－	
1、会社の設立経緯と沿革	92
2、業務内容	93
3、CQ会社における労務派遣労働者の募集と管理	95
4、本社、仲介店舗、仲介業者（包工頭）との繋がり	96
5、労務派遣労働者の賃金とCQ会社および派遣先との関係	96
6、派遣先における派遣労働者の人数を10%以内に収める方法	97
V  若干の総括	97
<b>補章  長江デルタにおける日系関連企業の雇用関係と労働者</b>	<b>100</b>

## -南通市の繊維製品・アパレル関連2社の調査をもとに-

I	南通市の経済状況と労働市場構造	100
1	南通市の概要	100
2	南通市の経済状況	101
3	南通市における労働市場の構造	103
II	調査企業の概況および労務管理実態	105
1	南通 LH 服飾有限公司	105
(1)	企業概要	105
(2)	従業員構成と労働工程	106
(3)	雇用関係と給料構成	106
(4)	経営者の日系企業就職経験	106
2	TR 織染（南通）有限公司	107
(1)	企業概要	107
(2)	経営管理者の現地化	107
(3)	経営理念と人事評価・人材育成	107
(4)	求人・採用と賃金・待遇	108
III	労働者の就業と労働に関する意識と行動	110
1	南通 LH 服飾有限公司	110
(1)	従業員の職種と年齢構成	110
(2)	従業員の出身地と戸籍類型	110
(3)	従業員の学歴と就職経路	111
(4)	従業員の労働実態	112
(5)	従業員の就業意識	113
2	TR 織染（南通）有限公司	114
(1)	従業員の職種と年齢構成	114
(2)	従業員の出身地と戸籍構成	115
(3)	従業員の学歴と就職経路	115
(4)	従業員の労働実態	116
(5)	従業員の現職に対する満足度と不満点	117
IV	若干の総括	118
<b>終章</b>	<b>総括と展望</b>	<b>120</b>
I	各章の小括	120
II	若干の展望と残された課題	123
	<b>添付資料</b>	<b>125</b>
I	労働者に関するアンケート調査票	125
II	派遣労働者に関するアンケート調査票	127
	<b>参考文献</b>	<b>129</b>

## 序章 課題の背景と分析枠組

### I 中国経済の成長と関わる労働問題

#### 1、中国経済のダイナミズムと「中国模式」論

中国では1978年に「改革・開放」政策が実施され、計画経済体制の解体および市場メカニズムの導入がきっかけで、中国の旧来の計画経済体制から市場経済体制へ転換、経済の市場化理念に基づく経済活動が公認された。90年代から経済が高度成長し、「世界の工場」と「世界の市場」という二重性格を持つようになってきた。「改革・開放」政策が実施されて40年間、年率10%前後の経済成長率を維持し、2010年にはGDPで日本を抜いて世界第二位になった。2013年に「一帯一路」経済戦略<sup>1)</sup>が提唱され、旧中国の歴史と文化を代表するシルクロードを現代に復活させ、現代中国の経済・文化・外交などの発展、さらに世界の経済発展を促進することが図られる。2017年5月に、北京で「一帯一路国際協力サミットフォーラム」を開催、各国の首脳が結集した国際会議で、中国が国際社会でアメリカとは違う主要な登場人物として現れ、初めて中国の独自性、中国の力を世界に宣言した。また、製造大国から製造強国へ構築するため、2015年5月、国务院李克強総理は「中国製造2025」を提出し、中国製造業の改革に対する発展戦略を三段階目標<sup>2)</sup>で掲げている。「中国製造2025」は、製造業の改革と切り離せない人工知能技術を国家発展戦略の重要な一部として重視している。中国の人工知能に最も取り組んでいる4大IT関連企業は、北京市にあるバイドゥ（百度、検索サイト）、深圳にあるテンセント（騰訊、社交サイト）とファーウェイ（華為、通信機メーカー）、杭州にあるアリババ（阿里巴巴、通販サイト）<sup>3)</sup>である。多摩大学の教授沈才彬は、アメリカの4大IT関連企業「GAFA」<sup>4)</sup>に対して、前掲4社の頭文字をとって

1) 「一帯一路」は2013年に習近平主席が提唱した欧州とアジアに陸路「シルクロード経済ベルト」（一帯）と海路「21世紀の海上シルクロード」（一路）からなる巨大な経済圏の構築である。これはルート周辺の26カ国と地域で約44億の人口と関わっており、世界経済発展に貢献することを目標としていると言われている。

2) 第一段階では、2025年まで製造業強国への転換を実現させ、製造業のデジタル化、ネットワーク化、スマート化を著しく進展させる。第二段階では、2035年まで世界製造業強国の中等レベルに到達し、イノベーション能力と国際競争力を高め、工業化を完成させる。第三段階は建国100周年に当たる2049年まで世界製造業強国の先頭を走り、主要分野ではイノベーション能力と国際競争力の優位性を確立し、世界をリードする技術と産業システムを成し遂げる。

3) 2018年度人工知能事業に取り組んでいるトップ4の都市は北京、上海、深圳、杭州と発表された。「人工智能企业200名单发布暨人工智能城市排行榜企业指标分项解读」亿欧智库、2018年1月25日掲載、<https://www.iyiou.com/intelligence/insight65191.html>

4) アメリカの4大IT関連企業グーグル(Google)、アップル(Apple)、フェイスブック(Facebook)、アマゾン(Amazon)、それぞれの頭文字を取って称される。この4社はいずれも商品やサービス、情報を提供する基盤企業である。世界中の多くのユーザーが、4社の提供するサービスをプラットフォームとして利用している。ユーザーは単に4社のサービスを利用すると同時に、氏名や住所等の文字で表される個人情報だけでなく、音声や写真、動画を始め、利用状況や通信記録などの個人情報も4社に提供している。したがって、GAFAのサービスは、ユーザーの生活を便利で豊かにしてきた反面、個人情報を独占していることが世界各国の懸念材料になっている。出典：GAFA(がーふぁ)とは - コトバンク、<https://kotobank.jp/word/GAFA-1999733>、2019年7月6日閲覧。

「BATH」と名付けた<sup>5</sup>。また、趙(2019)<sup>6</sup>は「『BATH』はIT企業としての活動にとどまらず、人工知能(AI)、自動運転などの次世代モビリティ、フィンテック、ロボティクス、ニューリテール、バイオ・農業・食などあらゆる分野を手掛ける」と指摘している。「GAF A」は世界において、生活から切り離せない4大プラットフォームへと成長したが、「BATH」は中国で「GAF A」のに代わって、13億人の中国人に使われ、迅速に発展している。以上のように、中国は改革開放以来、外資導入から「世界の工場」を發揮して製造大国にまで成長し、また製造大国から製造強国へ構築、さらに先端領域の人工知能に強く力を入れている。経済発展のダイナミズムが進み、総合国力・国際影響力がますます強くなっている<sup>7</sup>。

このような目覚ましい経済発展、および発展を推進した特有な制度と体制を合わせ、「中国模式」として世界の注目を浴びるようになってきた<sup>8</sup>。「中国模式」論争の発端となったのは、2004年にジョシュア・C・ラモ(元『タイム』誌記者)に、「ワシントン・コンセンサス」<sup>9</sup>の対抗として提起された「北京コンセンサス」<sup>10</sup>がきっかけである。一方、中国国内ではラモの「北京コンセンサス」に反対する議論は少なくない。俞可平(中共中央編訳局)<sup>11</sup>は、「『北京コンセンサス』が『ワシントン・コンセンサス』と対抗していることで注目されるかもしれないが、「中国模式」のほうがよい」と主張した。「『模式』は一つのシリーズの特徴を持っている発展戦略・制度・理念であるが、『コンセンサス』の根本的な意味は一致した同意的な解決方法に過ぎない」と「中国模式」という概念を主張した。

---

5) 沈才彬(多摩大学教授)、「第108話 中国のBATHは米国のGAF Aを凌駕できるのか?」日本経営合理化協会、[https://www.jmca.jp/column/shin\\_china/china108.html](https://www.jmca.jp/column/shin_china/china108.html) 2018年6月13日掲載。

6) 趙瑋琳(富士通総研 経済研究所上級研究員)『「BATH」の企業戦略分析』日経BP発行、2019年3月。

7) 「中国製造2025」戦略と「BATH」の技術革新は米中貿易摩擦の発端と言われている。それは、2018年10月4日、米国のペンス副大統領が対中国政策についての演説を根拠にしたことによる。その演説は、「中国共産党は「メイド・イン・チャイナ(Made in China)2025」計画を通じて、ロボット工学、バイオテクノロジー、人工知能など世界の最先端産業の90%を支配することを目指している。中国政府は、21世紀の経済の圧倒的なシェアを占めるために、官僚や企業に対し、米国の経済的リーダーシップの基礎である知的財産を、あらゆる必要な手段を用いて取得するよう指示してきた」などであった。「【ペンス副大統領演説:全文翻訳】「中国は米国の民主主義に介入している」:ハドソン研究所にて」海外ニュース翻訳情報局、<https://www.newshonyaku.com/8416/>、2018年10月9日掲載、2019年1月20日更新。

8) 2009年に建国60周年を迎えることをきっかけとして、2008年12月20日から21日にかけて「人民共和國60年と中国モデルシンポジウム」が北京大学で開かれた。50名以上の国内外の大学・研究所に所属している研究者たちは「中国模式」の論点をめぐって激しい議論を行った。その後、2009年11月に出版された潘維主編『中国模式-解説人民共和國60年-』では、中国式発展の方法を「中国模式」として捉えて議論した。そこで、2008年から、「中国模式」の論議が世界でさらに盛んになり、中国特有の発展方式として注目されるようになった。

9) 「ワシントン・コンセンサス」とは、1970年代の世界全体が経済不況の中、IMFや世界銀行などアメリカのワシントンに本部にある国際機関が、中南米、東欧、アフリカなど発展途上国、市場移行国に対して、財政危機に陥った経済を支援、融資するために、改革を求めた「構造調整プログラム」である。その調整プログラムは1989年にジョン・ウィリアムソン(ピーターソン国際経済研究所)により、「ワシントン・コンセンサス」と命名した。出典:Joshua Cooper Ramo, The Beijing Consensus, Foreign Centre, 2004.

10) Joshua Cooper Ramo, The Beijing Consensus, Foreign Centre, 2004. ラモは「ロシア、東欧、モンゴルなどの市場経済へ移行する国は、「ワシントン・コンセンサス」に従って市場化・民主化を行い、いずれも失敗した。結局、「ワシントン・コンセンサス」は実効性を發揮しなかった。しかしながら、1990年代から中国は「改革・開放」政策の実施により、高度的な経済成長・市場化を進めつつある。」と主張した。また、「中国の発展は①イノベーションを基礎とした発展、②GDPだけではなく国民生活の質向上を目的に、③自決権利を行っている」と指摘した。

11) 俞可平「關於“中国模式”的思考」、『紅旗文稿』、2005年第9期。

「中国模式」をめぐる論争は、賛成、批判、中立の 3 つの意見に分けられる<sup>12</sup>。しかし、それらの研究のうちの多くは、果たして「中国模式」なる言説が存在しているか、その定義、内容および特質は何かなどについて提起しているが、その模式自体に関する研究は極めて少ない。唯一の研究は、1983 年に江蘇省小城鎮の研究をきっかけに、費孝通<sup>13</sup>が「模式」論を提起し、蘇州市南部、温州市、広東省それぞれの地域の実情に合わせた異なる発展の経路を探索し、「蘇南模式」、「温州模式」と「珠江模式」に関して行った研究をである。それについては、日本のほうがかなり進んでいる。その他、「内発的発展」・「外向型発展」論の研究をした鶴見和子<sup>14</sup>、「都市化と産業集積」、「曖昧な制度」としての中国型資本主義の視点から研究をした加藤弘之<sup>15</sup>等がいる。

筆者からみると、「中国模式」の本質は社会主義の下で市場経済を発展させる中国特有の「社会主義市場経済制度」であり、「中国模式」＝中国の経済発展模式＝「社会主義市場経済」による市場化と非公有制経済の領域拡大であると捉えている<sup>16</sup>。そこで、中国模式を研究するには、市場化と非公有制経済という 2 つの概念から出発することが極めて重要であると考えられる。その非公有制セクターは私営企業を中心としていたが、外資系企業が強力に支えていることも欠かせず、非公有制経済の迅速な成長を遂げた一つの要因となっている。また、国有企業改革と外資系企業の進出による経済全体の市場化とともに労働市場が形成されてきた。労働市場の構造的な変化、その変化とともに変わっていく雇用関係が重要な課題となっている。そこに、外資主導した珠江デルタと長江デルタに進出している外資系企業現地化の事業展開、労務管理、従業員との雇用関係が関わっている。

---

12) 筆者は、①「中国模式」なる言説が存在しているか、②その定義、③内容および特質は何かを中心に、それぞれの意見を持つ学派を「模式派」と「反模式派」に分類した。「中国模式」を支持する「模式派」の程恩富（中国社会科学院マルクス主義研究院院長）、潘維（北京大学国際関係学院教授）。彼らは「中国模式」の存在を認め、かつその発展方式はかなり洗練で、進展していると賛成している。一方、「中国模式」に疑義を持つ「反模式派」の唐士其（北京大学国際関係学院教授）、呉敬璉（國務院発展研究中心研究員）。前者は「中国模式」の存在は認めるが、その発展方式はまだ未練であり、途中で模索していると考えている。後者は「中国模式」の存在を認めず、また経済面と政治面においての改革は求められていると認識している。そこで、「反模式派」はさらに「模索派」と「改革派」に細かく分けられる。具体的な内容は拙稿「「中国模式」の再検討（Ⅰ）」『松山大学大学院松山論叢第 37 号』2017 年 6 月参照。

13) 「温州模式」、「蘇南模式」、「珠江模式」に関する「模式」論は費孝通により、1983 年から江蘇省小城鎮研究会を設立し、現地調査を踏まえて地域発展方式として始めて整合的に捉えられた。1992 年以降、鶴見和子、宇野重昭により、「内発的発展と外向型発展の交錯」である発展論に引き続き取り上げられた。費孝通は小さな地域を厳密に地域調査することから始めて各地の地域間格差と異なる特徴が的確に析出し、現実の社会経済の発展に合わせてその特徴を明確化する「模式」という概念を生み出した。代表的な著作は「小城鎮大問題」「小城鎮再探索」「小城鎮蘇北初探」と「小城鎮新開拓」であり、1983 年に新華出版社の『瞭望』週刊に収録され、1985 年に『小城鎮四記』として新華出版社によって出版された。『論小城鎮及其他』、天津人民出版社、1986 年。

14) 宇野重昭・鶴見和子（1994）『内発的発展と外向型発展-現代中国における交錯-』、東京大学出版社会。

15) 加藤弘之（2013）『中国長江デルタの都市化と産業集積』、勁草書房、2012 年。『「曖昧な制度」としての中国型資本主義』、NTT 出版株式会社。

16) 拙稿「「中国模式」の再検討（Ⅰ）」『松山大学大学院松山論叢第 37 号』2017 年 6 月、「「中国模式」の再検討（Ⅱ）」『松山大学大学院松山論叢第 38 号』2017 年 12 月。



## 2、中国経済の成長に関わる雇用問題

塚本（2012）<sup>17</sup>は「中国における労使関係は、計画経済から市場経済への転換の下の労使関係にある。この労使関係における市場化の下での転換が、特に、世界経済のグローバル化と中国経済の市場化の下でのバックグラウンドで実施されている」と述べ、市場化とグローバル化（外資系企業の進出を含む）は労使関係（雇用関係）に影響を与えたという論点を指摘した。中国は「改革・開放」政策を実施してから、経済の市場化が浸透し、経済システムが徐々に計画経済から社会主義市場化経済に転換してきている。それとともに、社会経済関係や雇用関係も余儀なく変化しつつある。1978年「改革・開放」政策実施以来の経済制度の移行、1981年以降の労働制度の改革<sup>18</sup>は、企業所有形態の多様化、労働契約制度の導入、終身雇用（固定工）制度の活性化・解消、就業ルートの多様化を導いた。国有企業改革から排除されたレイオフの失業者、農村部の余剰労働力の都市部への出稼ぎ労働者（農民工）を構築した労働力市場の形成は、企業所有形態の多様化と相まって、従来の単一の雇用関係を複雑にしている。

「改革・開放」以降の経済成長は外向型外資系企業と内発的な私営企業の成長が導いた経済成長である。中国へ進出した外資系企業は、優遇処置以外に、若くて安い豊富な労働力を進出の動機としていた。その安い人件費コストを利用した外資系製造業の進出によって、中国は「世界の工場」として位置づけられた。また、その「世界の工場」を支えてきた多くの労働力は、農村での余剰労働力であり、農村を離れて外資系工場に出稼ぎにやってきた農民工である。加藤（1997）<sup>19</sup>は「中国対外経済発展の軌跡は低廉な労働力を目的とした外資の進出によって労働力集約的製品の輸出が急増する輸出主導型の発展パターンを辿ってきた」と低廉な労働力と労働集約的製品を強調した。塚本（2012）<sup>20</sup>は中国中長期の経済展望の下で、人口減対策・技術革新・教育改革・戸籍制度改革・企業改革と構造調整は求められるが、労働市場の形成における派遣労働問題、特に、派遣労働の構造、派遣労働者＝農民工の「二等公民」の待遇・身分の諸問題を指摘して検討した。それは外向型経済を支えてきた低廉な労働力＝農村余剰労働力＝（出稼ぎ）農民工、または、国有企業を始めとする非正規・労務派遣労働者＝農民工の雇用関係問題である。このような状況の下、労務派遣問題を含む雇用関係システムは労働市場、さらに社会主義市場経済＝市場化の深刻な課題となり、雇用関係をどう整えるかが大きな課題になってきている。また、廉価な労働力＝農民工＝非正規雇用労働者に対する権益の保護、「労働契約法」の改正、さらに労働市場と雇用関係の正常化が望まれている。

---

17) 塚本隆敏(2012)『中国の労働問題』創成社、2ページ。

18) 1981年11月24日中共中央国務院が「広い道を開き経済を活性化し城鎮の就業問題解決のための若干の決定」を公布した。この決定は契約工、臨時工も雇用形式として容認し、なお、個人経営を含む多角経営奨励で雇用創出を目指した。

19) 加藤弘之(1997)『中国の経済発展と市場化』名古屋大学出版会、236～238ページ。

20) 塚本隆敏(2012)「中国の派遣労働問題と「労働契約法」との関係について」『国際金融』1237号一般財団法人外国為替貿易研究会、86～93ページ。

## Ⅱ 中国経済の成長と日本投資・日系企業の進出

中国は「改革・開放」政策が実施され、外国資本と技術を導入して以来、対外経済貿易が著しく発展し、輸出依存型経済に成長してきた。外資輸出依存型経済に中国に進出している外資・外資関連企業が非常に役を立ち、外資関連企業の輸出額は中国全国輸出額の半分程度を占めている。図 0-1 が示しているように、外資関連企業の輸出入総額と輸出額が全国企業の輸出入総額と輸出額に占める割合が非常に高い。特に、2001 年から 2011 年までの間、外資関連企業の輸出入総額と輸出額は全国企業の輸出入総額と輸出額の 50%を超え、2017 年までにも全国企業の 4 割強を占めていた。

外資関連企業のうち、日本投資・日系企業（または日系関連企業）は中国の対外貿易経済に対する貢献はさらに目覚ましいと言える。中国の貿易相手国のうち、輸出額はアメリカに次いで第 2 位、輸入額も韓国に次いで第 2 位になっている（表 0-1）。

また、中国への直接投資額が（2017 年までの累計額）世界 1 位であり、投資した企業数が世界第 3 位であった。外資・外資関連企業の受け入れた投資額について、表 0-2 中国における外国（地域）直接投資の受け入れ状況が示したように、2017 年までに、中国が受け入れた外国（地域）からの直接投資額は 20,109.3 億ドルであった。そのうち、日本からの投資は 2017 年までの累計額が 1081.8 億ドルであり、各国投資総額の 5.4%を占めている。香港地域とイギリス領ヴァージン諸島（イギリス領ヴァージン諸島で設立されたオフショアカンパニーは企業所得税が免除されると言われている）を除き、対中国直接投資国の第 1 位になっている。投資した企業数に関して、2017 年までに、日本からの外資を受け入れた企業数は 51,006 社であった。香港地域と台湾地域を除いた外資関連企業数の 5.7%を占め、アメリカの 68,431 社と韓国の 63,385 社に次いで第 3 位になっている。

さらに、日本の対中国投資構造を表 0-3 が示しているように、2017 年日本対中国の投資総額は 326,100 万ドル、新規投資した会社数は 590 社であった。投資金額からみると、製造業に投資した金額が 194,317 万ドルで一番多く、全体の 59.6%を占めている。二番目は賃貸、サービス業 57989 万ドルの 17.8%であり、三番目は卸業、小売業の 44,233 万ドルの 13.6%であった。新規投資した企業数からみると、卸業、小売業が 182 社であり、全般業界の 30.8%を一番多く占めている。二位は製造業であり、企業数が 155 社、全般業界の 26.3%を占める。三位は賃貸、サービス業 84 社、14.2%を占める。日本の対中国投資構造のなか、製造業に対する実質投資金額が一番多いことが明らかになった。

以上のように、中国の経済成長に外国からの投資・外資関連企業が非常に役割に立っていることが明確した。また、外国投資のうち、日本は中国に進出している外資全体のなかで、一番高い割合にある。特に製造業への投資は全般業界に高い割合を占め、生産の拠点を中国に傾けている。経済のグローバル化と国際分業化のなか、中国は以前に豊富かつ廉価な労働力と生産市場を提供し、外国資本と技術力を誘引していた。「加工貿易型」の貿易構造と世界の工場である役割を通じて技術力を磨き、世界の市場へ飛び出した。また、GDP が日本を超えて世界第 2 位になり、労働力集約・低生産コストの特徴が徐々になくなり、IT, AI 等の技術力・資本集約型に転換してきている。このような構造変動のなか、中国へ投資の一番多い日本にとって、進出した資本・日系現地法人企業には、どのような雇用問題が起こって

いるか、どのような企業行動をとって生産コストと雇用関係あるいは労務管理に工夫するかは大きな課題になっている。

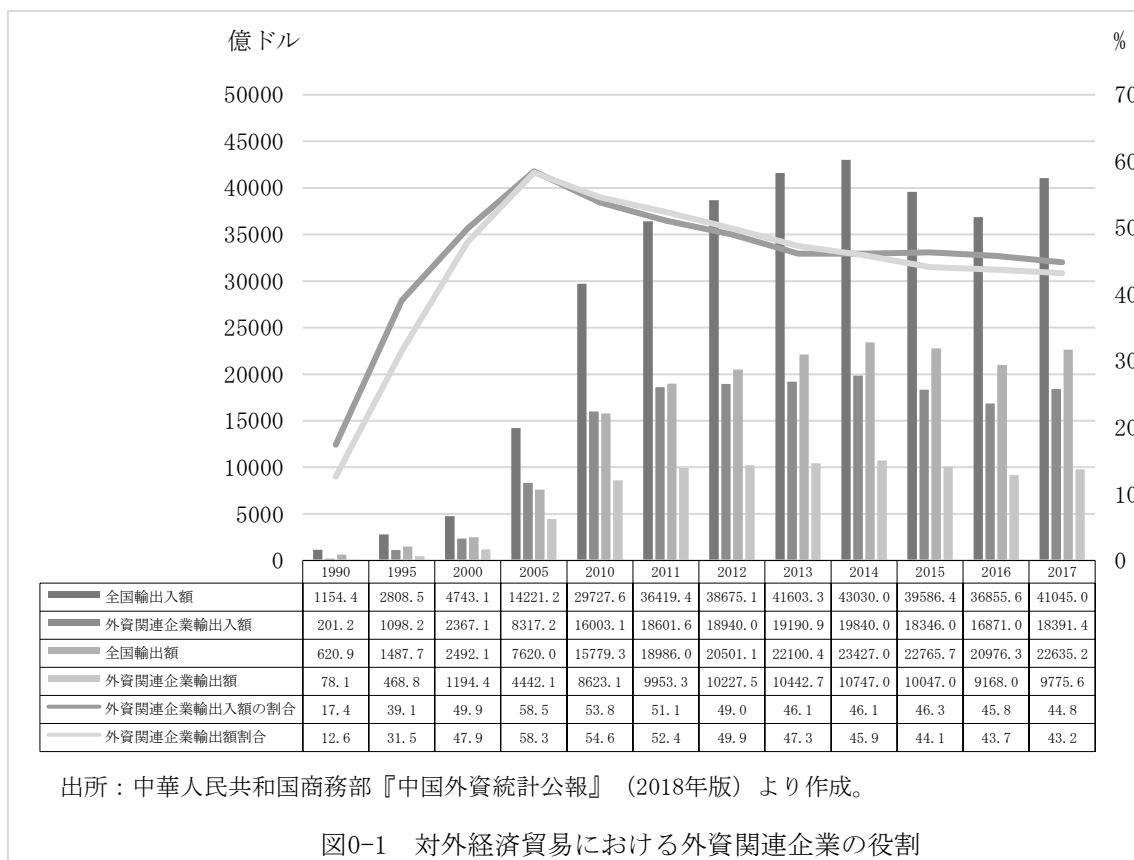


表 0-1 中国の主要相手国・地域別輸出入額

単位：百万ドル

	2000年	2005年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
<b>輸出総額</b>	<b>249,203</b>	<b>761,953</b>	<b>1,577,764</b>	<b>1,898,388</b>	<b>2,048,782</b>	<b>2,209,010</b>	<b>2,342,343</b>	<b>2,273,468</b>	<b>2,097,637</b>	<b>2,263,371</b>
アメリカ	52,099	163,181	283,780	325,011	352,438	369,064	397,105	409,979	385,678	430,328
香港地域	44,519	124,473	218,301	267,984	323,445	384,498	363,088	330,463	287,252	279,211
<b>日本</b>	<b>41,654</b>	<b>83,986</b>	<b>121,044</b>	<b>148,269</b>	<b>151,627</b>	<b>150,133</b>	<b>149,410</b>	<b>135,616</b>	<b>129,268</b>	<b>137,259</b>
韓国	11,292	35,108	68,766	82,920	87,674	91,165	100,335	101,286	93,707	102,704
ドイツ	9,278	32,527	68,047	76,400	69,213	67,343	72,703	69,155	65,214	71,617
<b>輸入総額</b>	<b>225,094</b>	<b>659,953</b>	<b>1,396,002</b>	<b>1,743,395</b>	<b>1,818,199</b>	<b>1,949,990</b>	<b>1,958,021</b>	<b>1,679,564</b>	<b>1,587,921</b>	<b>1,843,793</b>
韓国	23,207	76,820	138,339	162,717	168,728	183,073	190,105	174,506	158,975	177,553
<b>日本</b>	<b>41,510</b>	<b>100,408</b>	<b>176,736</b>	<b>194,568</b>	<b>177,832</b>	<b>162,246</b>	<b>162,842</b>	<b>142,903</b>	<b>145,671</b>	<b>165,794</b>
アメリカ	22,363	48,741	102,734	123,124	133,766	153,395	159,841	148,693	135,120	154,442
ドイツ	10,409	30,723	74,251	92,726	84,568	94,157	104,992	87,623	86,109	96,940
オーストラリア	5,024	16,194	61,105	82,667	91,933	98,954	97,675	73,510	70,895	95,009

出所：国家統計局、『中国統計年鑑』（2001～2018各年版）より作成。

表 0-2 中国における直接投資の受け入れ状況（2017 年まで累計）

ランキング	国・地域	直接投資額（億ドル）	直接投資額の割合（%）
1	香港地域	10,093	50.2
2	イギリス領ヴァージン諸島	1,599	8.0
3	<b>日本</b>	<b>1,081.8</b>	<b>5.4</b>
4	シンガポール	900.3	4.5
5	アメリカ	825.1	4.1
6	韓国	723.7	3.6
7	台湾地域	664.3	3.3
	合計	20,109.3	100.0

ランキング	国・地域	受け入れた企業数（社）	企業数の割合（%）
1	香港地域	417,032	46.3
2	台湾地域	102,279	11.4
3	アメリカ	68,431	7.6
4	韓国	63,385	7.0
5	<b>日本</b>	<b>51,006</b>	<b>5.7</b>
6	イギリス領ヴァージン諸島	24,166	2.7
7	シンガポール	23,871	2.7
	合計	900165	100.0

出所：中華人民共和國商務部、『中国外資統計公報』2018年版、35 ページ。

表 0-3 2017 年業界別日本の対中国直接投資状況（上位 5 位まで）

業界別	企業数 （社）	企業総数に占める 割合（%）	実質投資額 （万ドル）	実質投資総額に 占める割合（%）
製造業	155	26.3	194,317	59.6
賃貸、サービス	84	14.2	57,989	17.8
卸業、小売業	182	30.8	44,233	13.6
交通運送、 倉庫、郵政	7	1.2	5,199	1.6
金融	3	0.5	4,476	1.4
合計	590	100	326,100	100

出所：中華人民共和國商務部、『中国外資統計公報』2018年版、11 ページ。

### Ⅲ 雇用関係に関する理論的考察と本研究の分析枠組

#### 1、労使関係なのか雇用関係なのか

雇用関係と労使関係という用語はほとんどの研究において同じ意味で使用されている。その点について、久本（2015）<sup>21</sup>は労使関係と雇用関係の2つの用語の類似性と相違点をまとめ、それぞれの意味と使い方、また広義的な概念を明確にした。

まず、概念から見てみる。類似点は「2つとも労働者と使用者との労働契約・雇用契約の締結・継続・解消の関係を意味する」ことである。相違点は、「個別の関係は『雇用関係』と呼ぶことが多く、集団的な関係を示す場合に『労使関係』という場合が多いことである。しかし、労使関係で個別の関係を見る場合には『個別労使関係』という用語も使う」。また、個別の関係を集団的な関係は労使関係の起源と関わっている。「『労使関係』は『産業関係』(Industrial Relations)の和訳であり、『産業民主制』(労働組合活動そのものを意味している)と関連し、労働組合と企業経営者あるいは使用者団体との関係という意味合いと成る。しかし、『未組織企業の労使関係』や『個別労使関係』など、労働組合を前提としない使い方もある」。要するに、「労使関係は労働組合を前提とし、労働組合が関与しない関係をその拡張したものとして扱う傾向が強い。これに対して、雇用関係という用語を使う場合には、企業と個人の雇用契約が出发点であり、その後、社会的なマクロの雇用関係に話が進み、労働組合はその拡張、あるいは応用として論じられることが多い。」

次に、研究の捉え方としての相違点をみてみよう。「労使関係」とは雇用関係を規制するルール形成と管理に関するものである。また、そのルール設定や管理の当事者は労働組合や職場集団、経営管理者、使用者団体、政府や行政機関であるため、「労使関係」も「政労使関係」として捉えられる。ところが、非正規雇用労働者の多くは労働組合の集団的な労働規則を受けることがなく、団体交渉や労使協議を前提としていないため、労使関係より一般的な概念として雇用関係という用語が使われるようになってきた。この場合は、政治的力関係の分析が薄くなり、経済学、経営学が中心となり、また法学も部分的にしか関係しない。

さらに、2つの概念を「システム」に広げて見ると、雇用(関係)システムは、労使関係システムよりも広い概念として使うことができ、集団的紛争と解決というプロセスを中心とした「労使関係」の概念を含め、また、その結果生まれた制度に関する研究や歴史研究を含めることもできる。そのため、近年、より広い意味を持っている雇用関係論と呼び変えることが多く見られている。

#### 2、雇用関係に関する理論的考察

労使関係論の古典研究はDunlop (1958)<sup>22</sup>のIndustrial Relations Systemsであると周知されている。Dunlopの研究によって、雇用関係は組織内の労働力の取引関係であり、その取引は「規則」の体系によって規律されていると認識された。Industrial Relations

21) 久本憲夫(2015)「労使関係と雇用関係」『日本労働研究雑誌』特集：似て非なるもの、非して似たるもの、No. 657, April 2015、ページ24～25。

22) John T. Dunlop (1958) Industrial Relations Systems. Southern Illinois University Press. Industrial Relations Systemsの和訳は労使関係になっている。

Systems を直訳すれば産業関係になるが、和訳では労使関係となっている。なぜ和訳は労使関係になるかに関しては、前述した久本（2015）<sup>23</sup>はこのように説明した。「労使関係」は「産業民主制」（労働組合活動そのものを意味している）と関わりが深く、企業内あるいは産業内での労働者の民主的な雇用関係を獲得するという意味合いで使われている。すなわち、「労使関係」は労働組合と企業経営者あるいは使用者団体との関係という意味である。従って、Dunlop の雇用関係を規律する「規則」を労働組合もしくは職場集団の職務規制として捉えていた。

石田（2012）<sup>24</sup>は、Dunlop の「規則」の視点を認めて、労使関係論は「雇用に関する規則の研究」であると指摘したが、その規則は「どんな仕事をするのか」という「仕事」と、それに対して「いくらを支払うのか」という「報酬」の2つの規則であると反論した。さらに、分かりやすく以下のように説明した。「雇用関係とは、労働者による労働支出の提供（＝仕事の遂行）と経営者による反対給付の提供（＝報酬の支払い）との取引関係であり、この取引内容に立ち入ってみれば、①どんな仕事を、②どれだけの分量を、③どの達成水準で、④何時間かけて遂行するかという労働支出（仕事）に対して、⑤どれだけの賃金を支払うかという反対給付（報酬）の取引関係に具体化される」<sup>25</sup>。

また、鈴木（2002）<sup>26</sup>は「公正」と「効率」の追求は労使関係論の規範前提だと指摘した。「公正」は労働者の使用者（あるいは政府）に対する権利と賃金・労働条件の向上を意味し、「効率」は労働者が雇用される企業・産業の生産性向上と経済的発展を意味している。そこで、「公正」と「効率」を調和する方法を模索することは労使関係論の研究になる。この2つの規範前提から、労働者の権利と賃金・労働条件の向上と企業・産業の生産性向上と経済的発展という労使対立の視点は少し吟味できる。

以上のように、雇用関係論の研究は労働組合と企業経営者との関係、仕事・賃金論、労使対立等の視点からなされてきた。これらの研究を整理すれば、企業と労働者あるいは労働組合である企業組織内部の諸関係をめぐる研究がメインであることが分かった。しかし、雇用関係の概念を必ずしも企業の経営者と労働者あるいは労働組合と捉え研究が進められてきたわけではなく、その時代の問題を解明するのに適切な概念および規定が行われている。実際には、以上の視点で捉えた雇用関係以外に、より広い視野の下での広義な捉え方がなされておき、雇用関係論研究の方法が広げられてきた。

Dunlop（1958）<sup>27</sup>は、労使関係論は歴史学、経済学、行政学、社会学、法学等社会科学の様々な分野から接近する必要があると述べていた。また、森（1981）<sup>28</sup>は、「雇用関係が一般となった歴史的段階での産業社会において、使用者階層と労働者階層との間の社会秩序

---

23) 久本憲夫(2015)「労使関係と雇用関係」『日本労働研究雑誌』特集：似て非なるもの、非して似たるもの、No. 657, April 2015、24～25 ページ。

24) 石田光男(2012)「労使関係論」『日本労働研究雑誌』特集：この学問の生成と発展、No. 621, April, 2012、25 ページ。

25) 石田光男(2014)「雇用関係の理論と方法のために」『社会科学論集』第 143 号、2014 年 11 月特集。22 ページ。

26) 鈴木玲(2002)「労使関係研究のレビューと今後の課題」(社会政策学会第 104 回大会・産業労働部会報告)法政大学大原社会問題研究所、2002 年 5 月 26 日、1 ページ。

27) John T. Dunlop (1958) *Industrial Relations Systems*. Southern Illinois University Press. *Industrial Relations Systems* の和訳は労使関係になっている。

28) 森五郎 (1981)『日本の労使関係システム』日本労働協会、5 ページ。

を秩序づけている全構造的な社会的諸関係であって、この社会的諸関係のあり方は、その産業社会に置かれた文化的、社会的、経済的、技術的などの諸環境要因によって規定されると共に、政治の社会・労働諸政策によって規定されたものである」と指摘している。よって、歴史的段階、社会的諸関係、労働諸政策、産業社会の諸環境が関わる様々な背景の下、労使関係を形成する企業と労働者それぞれの変化、またその関係性の変化によって、雇用関係または雇用のあり方が変化している。また、戎野（2006）<sup>29</sup>は、「雇用関係が現在存在していることを前提とするのではなく、労使関係論は労働者と使用者が様々な形で雇用に関わっている、その実態の諸関係を解明する理論である」と雇用の性格の視点から雇用関係を捉えている。さらに、石田（2012）<sup>30</sup>は労使関係論が内外に広がっており、外にあっては経営のグローバル化であり、内にあっては雇用区分の多様化となっていると指摘した。

以上の理論的考察を用いて、雇用関係論を研究するには、雇用に関する規則の制定と運用、経営者と労働組合との関係が重要な研究手法であることが明瞭になった。それ以外に、歴史的段階、社会的諸関係、労働諸政策、産業社会の諸環境が関わる様々な背景の下、労使関係を形成する企業と労働者それぞれの変化、またその関係性の変化によって、雇用関係または雇用のあり方も重要な課題となっていると示唆されている。特に、経済と経営のグローバル化、雇用区分の多様化に直面している今日は、雇用関係論をより広い視野で捉えることが重要であると考えられる。

### 3、本研究の視点と分析枠組

本研究は広義の意味における雇用関係の概念を用いて分析を進め、中国の社会・経済的背景、国の労働政策、企業の所有形態の背景の下、労働市場構造・雇用性格によって変化してきた雇用関係を研究していく。そのため、中国模式＝経済発展模式＝「社会主義市場経済」による市場化と非公有制経済の領域拡大のもとにおかれた雇用関係を研究する際に、中国の労働市場構造と雇用関係の独自性を考慮しなくてはならない。また、その独自性を促した経済制度、体制改革は雇用関係にどのような影響を与えるかも重要である。そこで、本研究は「雇用関係」を形成させた「市場化」と「非公有制経済」の領域拡大に焦点を当て、①中国経済発展の鍵は市場化と考え、特に社会主義制度に市場経済原理・市場化政策を加えた後の、非公有制経済の発展に着目するべきだと考える。また、非公有制経済の発展、特にそこに含まれた私営経済・外資系経済の発展は、中国経済が高度成長を遂げた肝心な要因であると考えている。②非公有制制度と外資の導入は従来の労働市場の構造変動を促し、雇用関係の柔軟性と雇用形態の多様化が生じた。それとともに労働者の失業問題、賃金是正問題、ストライキ問題、非正規雇用問題をめぐる雇用関係を重視しなくてはならない。③外資が主導した労働力集約の外資系企業、特に日系中小企業は労務管理と雇用関係をどのように進めているかを明らかにすることを目的としている。

以上の視点と分析の枠組も持ち、本論文は以下の構成で研究と調査を進めていく。

第1章と第2章は、歴史的段階、社会的諸関係、労働諸政策、産業社会、国の経済政策、雇用政策の諸環境から、雇用関係を考察する。具体的に、第1章では、雇用関係の形成背景

29) 戎野淑子（2006）『労使関係の変容と人材育成』慶応義塾大学出版社、ページ8。

30) 石田光男（2012）「労使関係論」『日本労働研究雑誌』特集：この学問の生成と発展、No. 621, April, 2012、ページ28。

を市場化政策の導入と非公有制の定着から分析し、雇用関係の展開を中国の歴史的段階、労働政策、法律規定に基づいて考察し、雇用関係の性格を指摘する。第2章では、経済が最も成長している珠江デルタ地域と長江デルタ地域を中心に、「中国模式」と呼ばれる中国の経済成長方式と農村余剰労働力の吸収方式を考察する。また、外資を誘引のために定めた「外資優遇税制」政策と企業所得税が統一された後の政策を比較し、政策の影響を受けた外資主導型経済の現状を分析し、日系企業の進出現状と雇用問題を考察する。さらに、労働市場の構造変化と非正規雇用労働者を含めた間接的な雇用関係とグローバル化雇用関係から構築した雇用関係の仕組みを概観するため、第3章、第4章、第5章で、具体的な労働現場で行ったヒアリング調査とアンケート調査を通じ、日系企業における雇用関係の実証的分析を以下の3点、①労働市場の構造変化、②日系中小企業における行動様式および労務管理・雇用関係の実態、③労働者の就業状態を明らかにする。

本研究の現地調査を行った調査地と調査対象は以下になる（図0-2）。

①深圳市：H電子（深圳）有限公司（2017年2月22日～3月6日）。

②蘇州市：蘇州D工業有限公司、蘇州M光学有限公司、蘇州Y金属製品有限公司、蘇州市CQ人力資源有限公司（2017年8月1日～8月11日）。

③南通市：南通LH服飾有限公司、TR織染（南通）有限公司（2018年8月27日～9月7日）。



図0-2 調査地の位置



## 第1章 中国における雇用関係の変容と性格

1978年の中国共産党第11期中央委員会第三回全体会議に提出された「改革・開放」政策<sup>31</sup>は中国発展のきっかけとなり、特に経済を大きく飛躍させた。また、1992年の中国共産党第14回全国代表大会で打ち出された「社会主義市場経済を構築する」スローガンは、市場原理と非公有制を中国経済発展の舞台に浸透させた。非公有制経済は、経済成長を大幅に押し上げたうえ、社会的にも主な就業先となって雇用関係を生み出した。本章では、雇用関係の形成背景を市場化政策の導入と非公有制の定着から分析し、雇用関係の展開を中国の歴史的段階、労働政策、法律規定に基づいて考察し、雇用関係の性格を指摘する。

### I 雇用関係形成の背景

#### —市場化政策の導入と非公有制の定着から—

##### 1、市場原理の導入と「市場化」論

市場化政策は公有制経済体制に「市場化」概念の導入を提唱し、非公有制経済の成長を加速させた。改革開放後に実施した市場化政策は価格の自由化を促し、个体企業・私営企業を認定した、中国経済の高成長をもたらして現在に至る中国経済の骨格を決めたと福光(2016)<sup>32</sup>が強調した。

実は、この「市場化」論は改革開放後に現れたのではなく、改革開放前の1950年代後半から既に社会主義を市場で補う議論はかなり進んでいた。福光(2016)は改革開放以前と改革開放後の2つの段階に分け、短期間に二度盛んになった「市場化」論を論じた(表1-1)。

その一度目は1956~1957年であった。それは1953年「統購包銷」制度が実施されたためである。具体的には、陳雲(国務院副総理)は統購包銷の開始により、市場が喪失した結果、利潤という動機付けも消滅し、商品品質の低下、かつ商品の種類が減少したと指摘した。顧準(科学院経済研究所研究員)は、社会主義経済における価値規律に企業が行う生産経営活動の中に、自動調節機能を備えていると、価格の自由な動きに生産の調節を委ねることができると述べ、市場の重要性を強調した。しかし、それらの議論は1957年6月の反右派闘争の開始により消された<sup>33</sup>。

次の二度目は1959~1960年初であった。1958年の人民公社化と大躍進政策は、需要と供給を無視して重工業に偏重し、集団化によって自主性が奪われ、日用工業品の不足、主食と

---

31) 改革とは集権的計画経済から市場経済への転換を主とする体制改革など諸制度の改革を指し、開放とは対外開放により外資を始めとする資金・技術・人材・先進設備・経営理念等を国内に導入して経済発展を図ることをいう。

32) 福光寛(2016)「中国経済の過去と現在—市場化に向けた議論の生成と展開—」『立命館経済学』第64巻第5号、814~835ページ。加藤弘之、中兼和津次等の中国に関わる研究者たちは主に「体制移行」論を中心として、中国模式または中国モデルについて議論されていた。しかし、市場という概念、「市場化」論から出発し、検討し始めたのが福光だと考えられる。

33) 実はこの「市場化」論は極めて重要なものである。この「市場化」理論を検討する時に、基本的原則(モノの価格と量は需要量と供給量で決まっていく)を守らなくてはならない。価格の自動調節機能、つまり市場=競争の市場原理は顧の主張によりよく説明された。そこで、筆者(李)は以上の「市場化」理論は、その後の市場経済制度の生成を促し、また「中国模式」の原形はここに議論されたと考えている。

副食の生産不足が生じた。結果として 1959 年から 1960 年までの大飢饉が起きるに至った。その後は、農業における行き過ぎた集団化の修正として、①農家に自留地、②副業として家畜の飼育、③生産請負制が拡大された。それによる成果も個人的な取得を認めた。しかし、この段階における市場化は 1966 年に始まった文化大革命によって抑圧された。

前述のように、改革開放前に「市場化」議論が二度活発になったが、いずれも期間は短かった。

表 1-1 「市場化」論の生成と展開

	年	制度・政策	内容	評価
改革開放前	1953 年	統購包銷	国が糧食を買い上げ、都市では配給制を実施、商業を厳格に統制管理する政策。	市場を否定する政策が商品の品質低下、品種の減少などのマイナス面が顕著になった。
	1956~57 年 5 月		市場の活用が盛んに議論された。	陳雲：市場を重視する(注 1) 顧準：商品生産と価値規律(注 2)
	1957 年 6 月		反右派闘争が開始された。	「市場化」論が消された。
	1958 年	人民公社化大躍進政策	重工業化を急いだ。	需要と供給を無視して重工業に偏重、集団化によって自主性が奪われ、日用工業品の不足、主食と副食の生産不足が生じた。
	1959~60 年		大飢饉が起きた。	
	1959~60 年初	自留地 副業 生産請負制	農業における行き過ぎた集団化の修正として、農家に自留地・副業として家畜の飼育・生産請負制を拡大する政策が打ち出された。成果も個人的な取得を認めた。	「市場化」論が復活した。
	1966~76 年	文化大革命	資本主義につながるものを徹底して排除する政策。	「市場化」論、自留地・副業・生産請負制が抑圧された。
改革開放後	1978 年 12 月	農業、工業に生産請負制を導入	①農業では自留地・副業・生産請負制が公認された。農業からの買取り価格を引き上げた。 ②工業（国有企業）では農業での成功した生産請負制を一部の地域に試験的に導入し、「利改税制度」（国に一定の税金を納めたあとの利益が手元に残せる）を導入した。 ③個人企業、私営企業の合法性を公認し、都市部の若者の就業対策とされた。	①「市場化」論が再び復活した。 ②民営企業が急速に成長し始めた。
	1984 年	利改税制度 価格の双軌制	①生産請負制、「利改税制度」を全面的、本格的に工業に導入した。 ②農業と工業では価格の双軌制が始められ、計画外の部分は価格の自由化が進み、国家価格と市場価格が共存した。	①計画経済の実施を前提にした。 ②市場調節は補助的な役割を發揮した。

注：1) 1956 年に陳雲（國務院副総理）は統購包銷の開始により、市場が失われた結果として利潤という動機付けが消滅、商品の品質が低下し、商品の品種が乏しくなったと指摘した。陳雲「公私合営後一些問題解決辦法 1956/03/30」『陳雲文選第二卷』、中国共産党新聞一党史人物記念館、<http://cpc.people.com.cn/GB/69112/83035/83317/83596/index.html> 掲載。

2) 1957 年に顧準（科学院經濟研究所研究員）は、社会主義經濟における価値規律に企業が行う生産經營活動の中に、自動調節機能を備えていると委ねることができる、価格の自由な動きに生産の調節を委ねることができることと述べ、市場の重要性を強調した。顧準「試論社会主義制度下的商品生産和价值規律」『經濟研究』1957 年 03 期。

出典：福光寛(2016)「中国經濟の過去と現在－市場化に向けた議論の生成と展開－」『立命館經濟学』第 64 卷第 5 号 814~835 ページより筆者が一部加工したもの。

## 2、体制転換と非公有制の定着

「改革・開放」以降は、中国の経済体制、経済政策、配分方式、所有制方式、意思決定、企業形態等、様々の場面において、表 1-2 が示しているように、変化が生じた。

まず、経済体制は、改革以前は計画経済体制であり、経済政策は国家が計画を立て、生産に投入した生産要素を全て計画通りに進行していた。改革以降は、初期には市場経済の概念を導入し、経済政策を「計画を主とし、市場を従とする」ようになり、その後は徐々に計画と市場のバランスを整えつつ、「国家が市場を調節し、市場が企業を導く」という、市場を主体とする理念に変わってきた。市場原理を社会主義経済に加え、計画と市場を有機的に結合し、計画経済体制から市場原理経済体制へ転換した。

次に、体制改革は市場原理を公認しつつ、私有制等を導入した。以前の所有制方式は公有制であり、国有経済と集団経済を重視し、それ以外の非公有制部分を抑圧していた。改革以後は、公有制経済以外の私有制、株式制など多重所有制が認められ、それが企業形態の多様性を導き、単一の国有企業以外に、个体企業、私営企業、外資系企業等の企業形態（表 1-3 を参考）が現れた。この多様性の企業形態が労働市場の構造変化を作り出し、雇用関係も変化している。

また、体制改革前の配分方式は、農村では、各村・集落に人民公社あるいは生産大隊を置き、農業生産と分配を“大鍋飯”と呼ばれる「統一労働、統一分配」の形で管理した。企業においては、企業形態は全て国有企業であり、労働力の配分は学校と労働部門に従った分配制度で配分された。労働力市場も存在せず、農村人口と都市人口は厳密な戸籍政策で管理された。改革後は労働に従った配分を主とした、労働成果、生産要素に従った配分が共存するという配分方式が形成された。

以上のように、計画から市場への経済体制の転換に基づいて市場経済が生成された。公有制セクター、特に国有企業を核心とする以外にも、民営企業（個人企業、私営企業、外資系企業等）である非公有制セクターが急速に成長し、中国経済発展に欠かせない有力な一部となった。その企業の所有制形態の多様化とともに、雇用関係も徐々に変化してきた。

表 1-2 体制改革前後の政策体制転換

	改革以前	改革以降
経済体制	計画経済	市場原理を導入、社会主義市場経済へ
経済政策	計画を立て進行する	計画と市場の有機的結合
意思決定	中央政府集権	各地方政府分権
所有制方式	公有制	公有制を核心とする多重所有制共存
企業形態	国有企業	国有、个体、私営、外資系等の多重形態共存
配分方式	統一労働、統一配分	労働に従って配分を主とする 労働成果、生産要素に従って配分が共存す（注）

注：配分方式において、公有制セクターでは、労働に従って配分する。非公有制セクターでは、个体企業は労働成果に従って配分し、私営と外資系企業は主に生産要素に従って配分する。

出所：筆者が作成。

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票を有する出資者と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		三資企業 <sup>3)</sup>	
外資系企業	合弁企業	外商投資企業	中外合資経営企業 <sup>2)</sup>		中国側と外国側が出資比率を定める形態。
	合作企業		中外合作経営企業		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。
	独資企業		外資企業		外国の投資者が全額を出資する形態。
	外資系株式会社		外商投資股份有限公司	外国の投資者が出資する株式会社。	

注： 1) 企業グループやその中核会社等を指す「集团公司」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：高久保豊(2009)「中国—重層構造から読み解くビジネスモデル」中川涼司・高久保豊『東アジアの企業経営—多様化するビジネスモデル』ミネルヴァ書房、75ページ。

## II 雇用関係の形成と展開

### 1、史的考察から見る雇用関係の形成と展開

先行研究の雇用関係論（労使関係論）は欧米から始まり、日本などの資本主義国家に浸透し発展してきた。しかし、中国は社会主義国家であり、国家体制、戸籍制度、労働制度、法律規定等の違いによって、国家、企業と労働者の立場と関係も異なってくる。

中国における雇用関係の変容については、林（1994）<sup>34</sup>が国家の労働政策、企業所有制形態の構造、労使関係とその行為者に基づいて、労使関係の史的展開を説明した。第一段階は、1949～1956年の建国以来、私的企業の国有化の過程の時期である。労使関係は「生産発展、労使両利」の関係であった。この時期には、外国資本と官僚資本を国有化した国営企業で、「工場管理委員会」による「労働者参加」を特徴とする労使関係が形成された。第二段階は、1957～1977年の社会主義計画経済のもと、国営企業への再編の時期である。企業の所有と経営形態は国有企業が中心であるため、労使関係は社会主義イデオロギーに基づく「労・使・政」の統合関係であった。第三段階は1978年からの国有企業の民営化の時期である。市場経済への移行と国有企業改革の影響を受け、「労・使・政」の雇用関係が崩壊して国有企業の労使関係再構造化が進んだ。

唐（2010, 2016）<sup>35</sup>が林（1994）の3つの時期区分の上で、後の情勢に応じて、第四の時期、1996年からの市場経済の浸透に伴う労使関係の複雑化という時期を加えた。その複雑化は、非公有制部門に従事する労働者が未組織の状態にある状況に現れた。また、工会の視点から各段階での工会の役割を論述した。第一段階の工場管理委員会は工会の原型と見られ、企業の集団指導機構として位置づけられた。工場長が委員会の主席となり、労働者代表が委員の半分を占め、企業の重大問題について監督する権限が与えられていた。この時期の工会は工場管理の民主化、労働者の主人公身分、生産の意欲の向上に強く機能していた。第二時期では、共産党委員会指導下の工場長責任制が工場管理委員会の代わりに実施された。企業の指導権は党委員会が掌握していたため、工会も党委員会の下部組織に化してしまい、独立性がなくなった。上級の工会は準行政機関となり、下級の工会は福利厚生機構とし、労働組合としての機能は衰弱した。第三時期では、国有企業の民営化に伴い、経営者が企業の雇用主として「労働契約法」（1992年）によって認知された。以前の「企業に工会はあっても雇用主がない」という状況がなくなり、「企業の工会と経営者」との基本的な労使関係の枠が形成された。第四段階では、民営化された企業や私営企業、外資系企業等の非公有制部門の多くでは工会が設立されないため、雇用された労働者が未組織の状態に置かれていたと指摘した。

---

34) 蔡林海『中国の産業化と労使関係の展開-私的企業の国有化から国有企業の民営化へ』筑波大学院科学社会研究科博士論文、1994年。該当研究は中国の労使関係の史的展開の先駆的研究と言われている。

35) 唐燕霞「中国の労使関係の現状と課題-進出日系企業のケースを中心として」『総合政策論叢』第18号、根島県立大学総合政策学会、2010年2月、47～48ページ。「中国模式」の特殊性と普遍性-労使関係の視点から」『中国式発展の独自性と普遍性-「中国模式」をめぐる-』宇野重昭ら、国際書院、2016年。

以上をまとめてみると、改革開放と国有企業改革前、国有企業がすべてであった計画経済時代に、労働者は国家と企業の（単位<sup>36</sup>）主人公であったため、利益は基本的に一致している。そこで、労使関係にある資本家と労働者との対立・上下関係がなく、雇用関係は平等の「労働関係」として存在していた。その労働関係に参加する組織構成は「工場委員会（労働組合に当たる）・労働者」であった。改革開放と国有企業改革が実施された後に、私営企業、外資系企業等の非国有制企業が登場した。憲法が定めた「人民は国家の主人公」であるとの規定を前提に、「雇用主」と「労使関係」の概念が現れてきた。従って、「政・使・労」と「工会」（党工会・企業経営者・労働者）を中心とする労使関係は非国有制経済が出現した後に、つまり私営企業と外資系企業が参入した後に、企業形態の多様化によって雇用関係も複雑化になってきている。

## 2、労働制度と法律規定から見る雇用関係の変容

表 1-4 が示した法律・規定は従来の雇用関係を変化させた。

1950年代から80年代にかけ、供給不足の熟練労働者を確保するため、政府は「統包統分」の手段で労働者を統括して統一的に企業に配置し、労働力を終身雇用する「固定工制度」を導入した。「固定工制度」は、労働者は就業に対して自由に仕事を選ぶ権利がなく、政府の決定であり勝手に辞退できない。また、企業は人材の採用において、選択の自由権が制限され、労働者をリストラできない。このような「固定工」制度は人材の合理的な配置、人材と企業のマッチング、企業活力の喪失などの場面で問題をもたらした。

そこで、「改革・開放」政策が打ち出された後の80年代から、政府は国有企業改革の深化と企業活力の強化を提唱し、1986年7月に4つの規定を公表することにより、労働者の募集・採用・解雇の権利を企業に与え、「労働契約制度」<sup>37</sup>を導入した。さらに、1992年に国有企業に「全員労働契約制」を全面的に導入し、雇用・人事管理権、賃金などを含めた企業経営権を企業に与えた。1994年7月に「中華人民共和国労働法」を定め、就業の促進、労働契約、労働者権益保護、社会保険などについて規定した。これらの法律、規定、条例を通して、「固定工制度」を廃止し、「労働契約制度」を実施してきた。

前述の国有企業改革以来、国有企業から排出された労働者は非国有制企業である外資系、私営、個人などの形態の企業に流動し、臨時工、労務派遣などの非正規雇用労働者に変身した。労働力不足と企業コスト削減の諸要因によって、労務派遣による就業創出の新たなルートが登場した。

2007年から、政府が労務派遣の濫用を規制し、派遣労働者の権利を守るため、労務派遣に関する法律規制を整備した。それは、「中華人民共和国労働合同法」（2007年6月に公表）、「中華人民共和国労働合同法に関する修正」（2012年12月に公表）、および「中華人民共和国労務派遣暫行規定」（2013年12月公表）である。

---

36) その時期には、国有企業が「単位」と呼ばれ、国家と人民の間の極めて重要な組織であった。

37) 1986年7月に「国営企業実行労働合同制暫行規定」（国有企業における労働契約制規定）、「国営企業職工待業保険暫行規定」（国有企業における失業保険規定）、「国営企業招用工人暫行規定」（国有企業における労働者採用規定）、「国営企業辞退違紀職工暫行規定」（国有企業における解雇に関する規定）の4つの規定を公表し、労働者の募集・採用・解雇の権利を企業に与え、「労働契約制度」を導入した。

これらの法律規定では、以下の4点を明確に規定している。

①労務派遣労働者による使用は補充形態であり、臨時的、補助的あるいは代替的な職位において実施する。

②労務派遣業者は、派遣労働者と2年以上の固定期間の労働契約書類を結ばなければならない。

③派遣労働者は派遣先の労働者と同一賃金の権利を享受する。

④派遣先が使用する派遣労働者人数は労働者総人数の10%以内に制限しなければならない。

しかし、労働法、労働契約法などの実施によって、労働者の権益保護が強まる一方、非正規雇用、特に派遣労働者などの雇用において、雇用関係の規制緩和に繋がっている。

表 1-4 中国における労働制度と法律規定からみる雇用関係の変容

	法律・規定	備考
1950~80年代	国有企業に「固定工」制度を導入 「統包統分」	供給不足の熟練労働者を確保するため 政府が労働者を統括し、統一的に企業に 配分する。
1986年7月	「關於深化企業改革、增強企業活力的 若干規定」 「国営企業実行労働合同制暫行規定」 「国営企業職工待業保険暫行規定」 「国営企業招用工人暫行規定」 「国営企業辞退違紀職工暫行規定」	企業改革の深化と企業活力の強化を提唱 した。 国有企業における労働契約制、失業保 険、労働者採用、解雇に関する規定。 労働契約制度を導入し、労働者の募集・ 採用・解雇の権利を企業に与えた。
1992年7月	「全民所有制（国有）工業企業轉換經 営機制条例」、「全員労働契約制」	計画経済の枠組みから市場経済への移 行。国有企業改革。労働契約制度を全 面的に導入し、雇用・人事管理権、賃金な どを含めた企業経営権を企業に与えた。
1994年7月	「中華人民共和国労働法」	就業の促進、労働契約、労働者権益保 護、社会保険などについての規則。
2007年6月	「中華人民共和国労働合同法」	労働契約の締結、履行・変更、解除・終 了についての規則。労務派遣の合法性を 認めた。
2012年12月	「中華人民共和国労働合同法に関する 修正」	①労務派遣労働者による使用は補充形 態であり、臨時的、補助的あるいは代替 的な職位において実施する。 ②労務派遣業者は、派遣労働者と2年以 上の固定期間の労働契約を結ばなければ ならない。
2013年12月	「中華人民共和国労務派遣暫行規定」	③派遣労働者は派遣先の労働者と同一 賃金の権利を享受する。④派遣先が使用 する派遣労働者人数は労働者総人数の10% 以内に制限しなければならない。

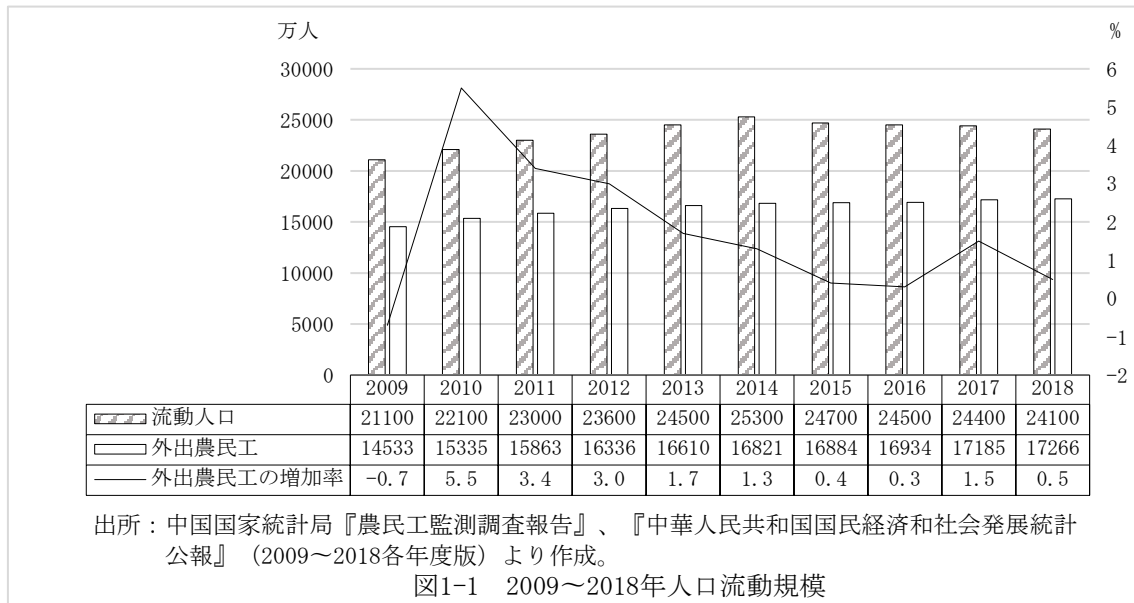
出所：筆者が作成。

### Ⅲ 中国における雇用関係の性格 -労働市場構造の不安定な要素から-

国有企業改革、外資導入、労務派遣法の実施は、雇用関係の規制緩和と柔軟化を促進した。1980年代以降、政府は、国有企業改革と私営企業の育成を強化するため、従来の終身雇用制である「固定工制度」を廃止することで、「労働契約制度」を実施し、労働雇用システムを大きく転換させた。国有企業改革によって大量の国有企業で働いていた労働者がレイオフされ失業者になった。また、外資系企業の進出は農村の余剰労働力を都市部に移動させ、大量の農民工が農村を離れて都市に出稼ぎにやってきた。彼らの失業者との農民工は外資系企業、私営企業、個人企業に吸収され、非公有制部門に流動した。以上のように、都市部での労働需要の増加、都市と農村で別れる二元的戸籍制度と都市・農村間の経済格差の拡大により、中国内陸の農村の若い余剰労働力は経済発展した沿岸部経済特区、特に二大デルタ地域の珠江デルタと長江デルタに流動して農民工となってきた。

#### 1、労働力の流動と農民工の規模

中国国家统计局は、農民工の規模、流動動向、就業構造等を把握するため、2008年末に「農民工統計監測調査制度」を制定し、2009年から農民工に関する調査データを公表している。『農民工監測調査報告』と『中国国民経済和社会発展統計公報』2009年から2018年までに公表した流動人口と外出農民工の2つのデータを用い、労働力流動の規模を概観する<sup>38</sup>（図1-1）。

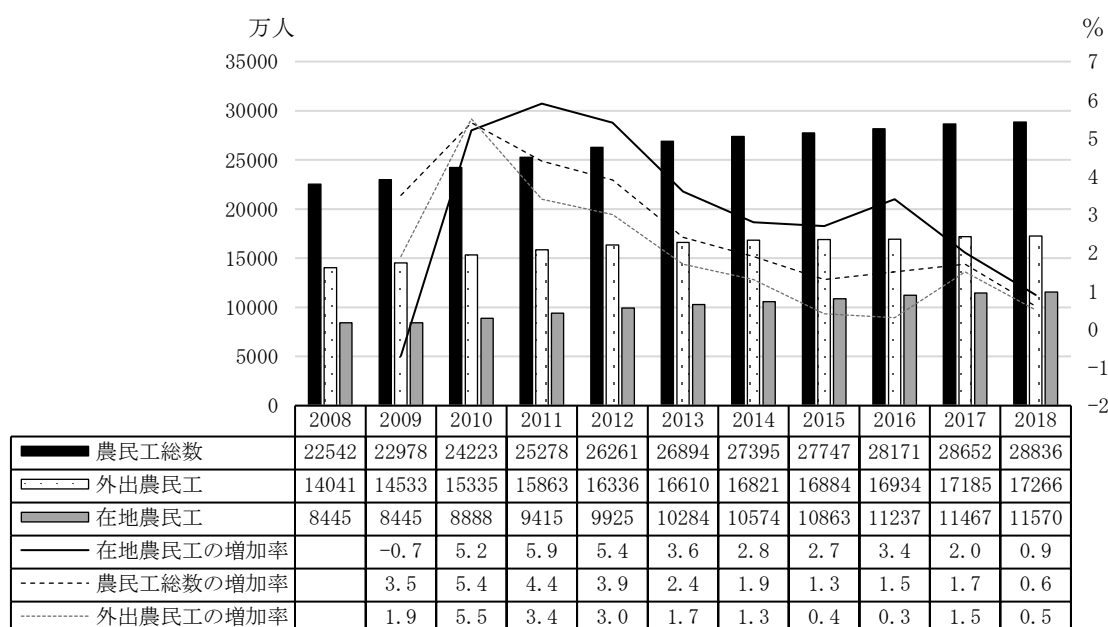


38) 流動人口とは、戸籍の所在地から離れ、他の都市で短期間に生活を目的として居住する人を指す。外出農民工とは、戸籍の所在都市以外の都市で農業以外の仕事に従事する農民を指す。流動人口の中、都市戸籍の労働者と農村戸籍の労働者が含まれるが、その多くは農村から都市に来た外出農民工である。しかし、ここで、留意しなければならない点は農民工の構成であることである。農民工は農業以外の業界に従事する農民の総称であり、外出農民工と在在農民工に分けられる。外出農民工については前述したが、在在農民工とは、戸籍の所在都市で農業以外の仕事に従事する農民を指し、彼らは流動人口に入らない。



流動人口の規模は、2014年まで拡大してきたが、2015年から漸次縮小に転じている。2009年から2014年まで流動人口は毎年増加し、2億1100万人から2億5300万人になった。そして、2014年から2018年までは漸次減少し、2億5300万人から2億4500万人に至った。2018年は前年度より300万人が減少し、年間減少率は0.9%であった。流動人口の減少に対して、2016年まで、外出農民工の増加率は毎年減少するが、人数は漸次増加している。増加した人数は2010年から2016年まで、それぞれ802万人、528万人、473万人、274万人、211万人、63万人、50万人、増加率が毎年それぞれ3.4%、3.0%、1.7%、1.3%、0.4%、0.3%である。2017年から増加率が1.5%へ急増加したが、2018年に0.5%まで急減少した。増加した人数は2017年に251万人、2018年に81万人であった。

前述のように、労働力市場を維持する外出農民工の増加率は漸次減少し、2015年からほぼ0となった。では、農民工全体の規模、また、農民工を構成しているもう一つの労働力である在地農民工の規模はどのような変化が生じているか、図1-2を見てみる。



出所：国家統計局『国民経済和社会発展統計公報』各年版より作成。

図1-2 農民工の規模変化

農民工の総数が増加しているが、増加率は漸次減少している。2009年から2018年にかけて、農民工の総人数が2億2,978万人から2億8,836万人へ徐々に増加し、増加率は2009年の3.5%から2018年の0.6%に減少した。そのうち、2016年は15年より0.2%上昇し、5年間ではじめて上昇した。また、2017年から減少していた。在地農民工の増加率は漸次減少するが、農民工総数の増加率より、また、外出農民工の増加率より上回っている。2011年から2015年まで漸次減少していたが、2016年に転じて7%上昇して374万人が増加し、それから漸次増加している。割合の比率からみると、2016年の1億1,237万人は農民工総数2億8,171万人の6割以上を占める。その高い増加率は2016年農民工総数の増加率を引き上げ、5年間ではじめて上昇した。2018年も前年度より184万人が増加したが、増加率はわ

ずか 0.9%であった。

以上、労働力の流動がマイナスになっているとともに、在地農民工の迅速な増加は労働力を補填し、労働市場の新たな柱になる傾向が現れてきた。農民工＝非正規雇用労働者の増加に対して、如何に安定した雇用を実現させるかは問題であり続けている。

## 2、非正規雇用労働者の低賃金労働

農民工＝パート、アルバイト、臨時工、派遣労働者などの不安定な非正規雇用労働者である。彼らは二等公民と呼ばれ、最低賃金とほぼ同じ水準で、都市労働力の主力として働いている。2016年度には農民工(農村から都市へ就業する農民)の総数は2億8171万人に達し、都市就業者(都市で働いている労働者)全体の68%以上を占める<sup>39)</sup>。

まず、全国就業者に対する農民工収入の水準を概観する。表1-5が示しているように、2018年における農民工の平均月収が3,721元、全国就業者が5,698元である。農民工の月収は全国就業者より1,977元低く、全国就業者賃金の65%である。また、業界別でみると、一番差異が現れる業界は小売卸業であり、農民工の賃金は同業界の全国就業者の6割未満である。一番差異が少ないのが建築業であり、同業界の全国就業者の平均賃金の9割弱を占める。また、宿泊、飲食業、労務や技術を提供するサービス業においては、8割強を占める。製造業においては7割弱になっている。農民工の収入は同じ業界において、全体の65%を占めており、かなり低いことが明らかになった。以上のように、低賃金労働が非正規雇用労働者の性格として付与されている。

表1-5 業界別全国就業者に対する農民工の平均月収(2018年) 単位:元

		全国就業者 <sup>1</sup> A	農民工 B	B/A %
全般業界における平均月収		5,698	3,721	65
業界別	製造業	5,387	3,732	69
	建築業	4,729	4,209	89
	小売卸業	5,966	3,263	54
	交通運送、物流倉庫、郵政業	6,904	4,345	62
	宿泊、飲食業	3,775	3,148	83
	労務や技術を提供するサービス業	3,894	3,202	82

注1: 全国就業者の平均月収はその平均年収を12ヶ月で割って計算した。

出所: 国家統計局「2018年規模以上企業就業者業界別年収平均賃金」、2019年5月14日公表

[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201905/t20190514\\_1664758.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201905/t20190514_1664758.html)、国家統計局

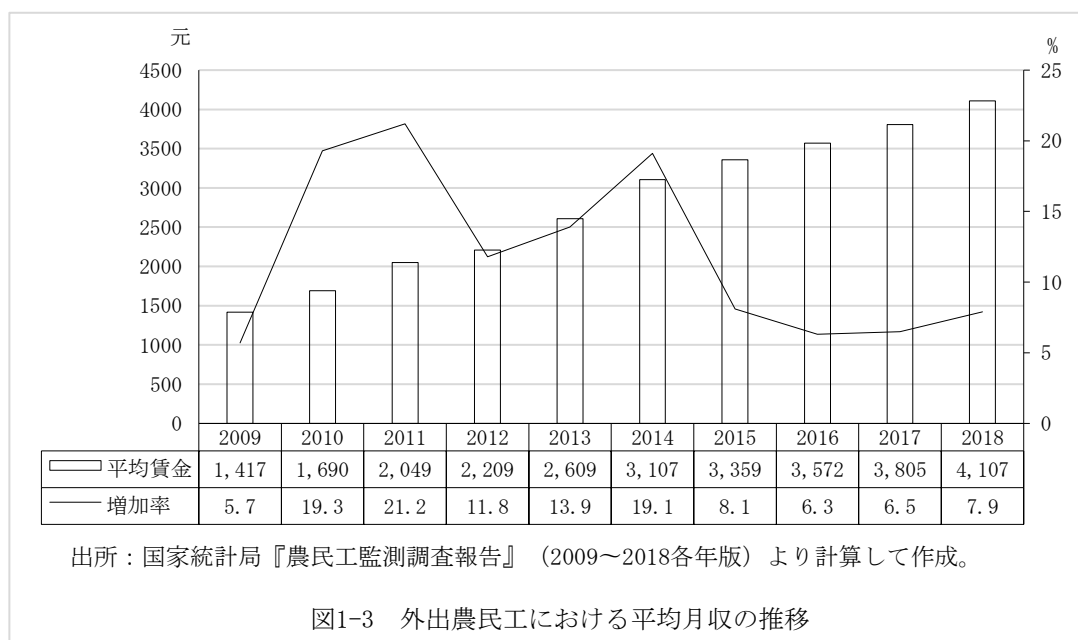
『農民工監測調査報告』(2018年版)より計算して作成。

次に、非正規雇用労働者＝農民工の賃金水準を、外出農民工の平均月収の推移から概観する<sup>40)</sup>。図1-3が示したように、平均月収は2009年の1,4174元から2018年の4,107元に

39) 国家統計局『中国統計年鑑』(2017年版)によると、2016年都市就業者の人数は4億1428万人である。

40) 2009年から中国国家統計局により、公表された『農民工監測調査報告』各年度のデータに基づいて作成した。農民工収入に関しては、2013年までは、外出農民工しか集計されなかったが、2014年から在地農民工も統計に含まれるようになってきた。データの連続性を追求するため、農民工全体の収入水準を、外出農民工のデータを使用して代表する。また、外出農民工の収入は在地農民工、さら

上昇した。しかし、その上昇率は 2009 年から 2011 年までと 2012 年から 2014 年までは大幅に上昇したが、2011 年から 2012 年まで、特に 2014 年から 2016 年までは大幅に低下した。そして、2016 年から 2018 年までに再び上昇する傾向が現れた。



### 3、労務派遣労働者の大量使用

都市戸籍と農村戸籍の二元的戸籍制度と都市・農村間の経済格差の拡大により、中国内陸部農村の若い余剰労働力の多くは、沿岸部経済特区に移動し、非正規雇用労働者として就業している（厳 2010）。彼ら農民工は、国有企業や外資系企業のすべての企業形態において、低賃金の非正規雇用労働者として幅広く雇用されている（山下昇・龔敏、2010；山下昇、2003）。

政府は国有企業改革後に、失業者に再就職をさせるため、民間労務派遣事業を認め、労務派遣による就業創出のための新たなルートを整備してきた。すなわち、固定工制度のもとでの正規雇用労働者は国有企業から排出され、非国有企業である外資系、私営、個人等の企業へと移動し、臨時工、労務派遣等の非正規雇用労働者が大量に生み出されることになった。

労務派遣の規模、職種、受け入れ業界、派遣労働者などに関する中華全国総工会<sup>41</sup>の調査結果から、次のことが分かる。①2011年当時、派遣労働者数は約3,700万人、全従業員の13.1%を占めると推計している。②派遣労働者のうち、農民工および外地戸籍が最も多く、

に農民工全体よりやや高い。2018年では、外出農民の月収が4,107元、在地農民工が3,340元、農民工全体平均月収が3,721元であった。

41) 中華総工会は、2011年に「全総労働派遣問題課題組」を設立した。また、派遣労働者の現状を究明するため、2010年6月および2011年6月にアンケート調査を2回実施した。調査対象は中国全国25都市、1,000社の企業とそれら企業の労働組合の主席、10,000名の労働者であった。全総労働派遣問題課題組(2012)「当前我国労働派遣用工現状調査」『中国労働』、人力资源和社会保障部労働科学研究所、2012年5月、23～24ページ。

52.6%を占めている。③ほぼ全ての業界で労務派遣労働者が使われ、特に、国有企業、第三次産業で多く雇用されている。④派遣労働者の48.6%が労働現場の一般作業員、技術工、特殊な技能のない熟練工である。

労務派遣に関する適用業種、派遣期間等は制限がないため、労務派遣が急速に増大している。この派遣労働者に関する最大のアポリアは労働者の権益問題、同工同酬（正規雇用労働者と同じ同一労働同一賃金）である。また、近年、中国は世界第二の経済大国になり、その経済政策を大きく転換し、従来の外資による投資に対する優遇措置をなくした<sup>42</sup>。同時に、人件費高騰により、中国に進出している一部の外資系企業は、現地に定着することが厳しい状況にある。例えば、生産拠点を中国に移転し、安い土地代と人件費、税金面での優遇を目的とした製造業は、部品の仕入れとの現地調達率の大幅な上昇と、それに伴う、労務管理の在り方を修正せざるを得なくなっている。とりわけ、派遣労働者を大量に雇用し、「労働力不足」と「コストの削減策」として使用している。

#### IV 若干の総括

中国における雇用関係の構造は社会・経済的背景、国の労働政策、企業の所有形態の構造によって変化している。

1949年建国初期、私的企業の国有化過程の時期に、企業形態は国有企業が全てであった。当時、政府は「統包統分」の手段で労働者を統括して統一的に企業に配置し、労働力を終身雇用する「固定工」制度を導入した。企業は人材を採用する自由権が制限され、労働者をリストラできない。また、企業に工場管理委員会（工会の原型と見られる）が設置され、企業の集団指導機構として位置づけられた。工場長が委員会の主席となり、労働者代表が委員の半分を占め、企業の重大問題について監督する権限が与えられていた。この時期の工会は工場管理の民主化、労働者の主人公身分、生産の意欲の向上に強く機能していた。「国家・工会・労働者」の労働関係が形成された。

1978年改革開放後の時期に、市場化が経済体制に浸透するとともに、非公有制セクターの合法性が認められ、国有企業以外の個人企業、私営企業、外資系企業等様々な新形態の企業が設立された。一方、農村において、従来の「生産大隊」制の代わりに、「自留地、副業、生産請負制」等の政策を通じて、労働成果は個人的な取得としての「私有化」が認められた。生産効率が向上すると同時に、大量の農村余剰労働力が現れてきた。その余剰労働力を合理的に利用するため、生産大隊に基づいた郷鎮企業の設立が合法的になり、農村のプロト工業化を進めた。個人企業、私営企業等の郷鎮企業が農村余剰労働力の受け皿としての役割を果たしていた。他方、政府は外資利用のために「三資企業」（合弁、合作、独資企業）の設立を認め、沿海地域（珠江デルタ、長江デルタを中心）の経済特区を始めとして、外資系企業が新しい企業形態として登場してきた。労働集約型外資系企業の進出と都市と農村の格差

---

42) 2007年3月に公表された「中華人民共和国企業所得税法」により、所得税減免政策が廃止され、企業所得税は25%に統一された。減免税制を適用してきた企業は、業務範囲また経営期間を変更した場合、優遇税制を適用されなくなる。それに、今まで減免された税金を追加納付しなければならない。新企業所得税は外商投資企業および外資系企業に対する徴税が増強さ、労働集約型産業から高付加価値産業への投資を求める。企業のコストダウンは目の前に迫っている。

が相まって、大量の農村余剰労働力が都市に出稼ぎにやってきた。このように、非公有制セクターの活躍は国有企業と競争関係になって、国有企業の経営上で問題が徐々に現れ、国有企業経営・労働政策の改革に繋がった。国有企業改革により、大量の失業者が排除され、非公有制セクターに流動して臨時工などの非正規雇用労働者に変身した。しかし、国有企業以外に様々な新形態の企業の多くは、労働者と労働契約さえ結ばず、工会も結成されなかった。労働者の基本的な権利を保障せずに長時間働かせる上に給料不払い等の実態が生じた。「国家・工会・労働者」の労働関係が壊れ、雇用関係が複雑に変化している。

2007年労働法制改正以降の時期に、労働契約の締結、履行・変更、解除・終了についての規定が強化されたが、労務派遣の合法性も認められた。改正後の法律は労働者の権益が保護されるが、労務派遣制度の運用は雇用の柔軟化を導いた。労働力不足と企業コスト削減の諸要因によって、労務派遣による就業創出の新たなルートが登場した。そこで、非公有制企業に流動した国有企業から排出された労働者、農村から来た出稼ぎ労働者の多くは派遣労働者に変身した。派遣労働者のうち、農民工および外地戸籍者は半分以上を占め、低賃金労働で全国就業者賃金の7割弱でしかない。彼らは業界全般に雇われ、特に、国有企業、第三次産業は多く、ほぼ半分が労働現場の一般作業員、技術工、特殊な技能のない熟練工である。

雇用の規制緩和と柔軟化は労働市場構造の不安定を生み出し、雇用関係の性格にいくつかの不安定な要素を付与した。その不安定な要素は、労働力の大規模な流動、農民工・派遣労働者を含む非正規雇用労働者の低賃金労働、派遣労働者の濫用等の問題に現れ、雇用関係をさらに複雑に変化させた。

## 第2章 二大デルタの経済成長および日系企業の進出現状と雇用問題

本章は、経済が最も成長している珠江デルタ地域と長江デルタ地域を中心に、「中国模式」と呼ばれる中国の経済成長方式と農村余剰労働力の吸収方式を考察する。その後、外資を誘引のために定めた「外資優遇税制」政策と企業所得税が統一された後の政策を比較し、政策の影響を受けた外資主導型経済の現状を分析し、日系企業の進出現状と雇用問題を考察する。

まず、「中国模式」と呼ばれる経済成長方式において、非公有制経済の成長を代表する長江デルタ地域にある内発的発展である「温州模式」・「蘇南模式」と、珠江デルタ地域にある外向的発展である「珠江模式」を地域別に分けて検討する。前掲3つのモードは異なる発展方法で農村工業のプロセスを進め、異なる企業形態を通して農村余剰労働力の受け皿として役割を担っていた（表2-1）。「温州模式」のものの私営企業は、人的ネットワークと産業集積を通じた自発性のある発展であったが、「蘇南模式」は郷鎮企業から私営企業に変わったうえ、外資導入より内発・外向結合型の発展モードであった。「珠江模式」の外資主導型発展は外資系企業の投資と加工貿易を通じて外向型発展を遂げた。しかし、国家外資導入戦略の影響を受け、「温州模式」と「蘇南模式」は2000年代以降から外資型経済に収束する傾向が強く現れていた。

また、中国では90年代と2000年代の高度な経済成長を経て、経済構造の筋肉質化を実現するために産業「転型昇級」政策が提唱されている。この政策と外資優遇税制と企業所得税法の変更により、外資型経済の規模は縮小される傾向が示されている。一方、経済が大きな成長を遂げた背面に、それを支えてきた労働者、特に農村余剰労働力と呼ばれる出稼ぎ労働者は多大な貢献をしていた。しかし、現在の労働市場においては、構造変化が起きている。従来の低賃金・労働力集約の外資系経済の発展を支えた出稼ぎ農民工を中心とした労働力の提供源が少なくなっている。日系企業を含めた外資系企業は、企業税制改正、労働契約法の改正、労働者意識向上の背景の下、労働者不足が続く状態における労働争議の頻繁な発生に直面している。「現地従業員の労務管理」、「一般ワーカーの採用難」が日系製造業企業の経営上の問題点となり、「中国での労働争議が再び日系企業の難題」になってきている。外資系企業はどのような方法で対応していくか、生産効率とコスト（特に雇用関係に関わる人件費）をどのようにバランスを取るかはこれから大きな課題になる。

表 2-1 「温州模式」・「蘇州模式」と「広東模式」との比較

発展模式	温州模式	蘇州模式	珠江模式
位置	浙江省南部に位置する 温州市	江蘇省南部に位置する 蘇州市、無錫市、常州市	珠江デルタ地域に位 置する広東省
主役者	個人農民起業家	郷村政府と集団農民	「改革・開放」政策
条件	個人商売、家庭工場、家族経営、商業ネットワーク	郷村政府の支持、郷鎮企業	外国企業の外資投資委託加工貿易
特徴	農村工業化プロセスを代表する「内発的発展」	農村工業化プロセスを代表する「内発的発展」	外資の導入によって「外向型発展」
体制	私有制	集団所有制	外資系
企業形態	私営企業・個人企業	集団企業→私営企業・個人企業	外資系企業
形成・発展	①伝統性：家庭手作業、手工業の経営活動は歴史が長い ②地理性：農耕環境がないため、手工業産業が発達した ③自発性：民間企業が自発的な経営活動を行った ④専門性：「専門市場」 ⑤人的性：血縁・地縁・同郷縁	①郷村政府の支持 ②国有企業の下請け ③公的金融機関から融資 ④国有企業の退職の技術者、熟練工からの技術指導 ⑤地元の農村労働力	①外資導入 ②委託加工貿易
弱点	家族経営体制 資本調達の問題、 低度の産業構造	生産効率低下、 企業内部労働力過剰	外資依存 貿易方式 政策制度
対策	企業の質の転換、 自社ブランドの創出	企業所有制改革、 外資導入	産業の「転型昇級」
共通点	国家の発展戦略より外資型経済に収束しつつある		

出所：本章第 I 節の注に引用した参考文献を元に筆者が作成。

## I 二大デルタにおける農村工業化発展と農村余剰労働力の転換

周知のとおり、1978 年の「改革・開放」政策は中国の近代化と経済の成長を急速に推進した。改革は開放の前提を提供し、外資導入・外向型経済戦略の土台を作り出した。開放は直接投資を誘致することで、市場指導體制の改革を加速した。「対外・開放」政策の展開は、まず「経済特区」の設立から始まった。1980 年代に中国沿海部の 5 つの「経済特区」<sup>43</sup> は対外開放の地域として正式に設立された。経済特区の中で工場を立ち上げ、資本・技術などを投資する場合には、税金減免等様々な待遇・政策を実施していたため、香港系・台湾系および外資系企業からの投資を引き付けた。次に、「対外開放都市」と「経済技術開発区」を設置し、沿海部の経済発展を図る「沿海地域発展戦略」を実施した。1984 年に沿海部 14 港湾都市を正式に開放し、その 14 都市に経済特区に相当する優遇条件を付した 14「経済技術開発区」を設置した<sup>44</sup>。1985 年に広東省を中心とした「珠江デルタ」、上海を中心とした「長

43) 深圳経済特区、珠海経済特区、厦門経済特区、汕頭経済特区、海南経済特区。

44) 14 都市は遼寧省の大連市、河北省の秦皇島市、天津直轄市、山東省の煙台市と青島市、江蘇省の連雲港市と南通市、上海直轄市、浙江省の寧波市と温州市、福建省の福州市、広東省の広州市と湛江市、広西壮族自治区の北海市である。14 経済技術開発区は、温州市と上海市を除く各都市に 1 つの技術開発区を設置、都市の名を冠し「〇〇(市)経済技術開発区」と命名した。温州市には技術開発区を

江デルタ」、および福建省を中心とした「閩南デルタ」、1988年に山東省・遼寧省を中心とした「環渤海経済圏」を「経済技術開発区」として開放した<sup>45</sup>。1990年代になると、長江沿岸の5都市、隣国と国境を接する指定地域、内陸を中心とした18省も「対外開放都市」に加えられた。さらに、1992年に鄧小平は深圳経済特区を訪問し、対外開放をさらに加速させる「南巡講話」を提唱した。その後、輸出加工を目的とする「輸出加工区」、税金免除を目的とする「保税区」などの対外加工エリアが設立された。このように、①「珠江デルタ経済圏」、「長江デルタ経済圏」、「環渤海経済圏」等の対外開放地域の指定、②「経済特区」、「輸出加工区」、「保税区」等の設置、および③外資系企業に対する税金面での待遇措置は、海外からの直接投資・先進的な技術・経営ノウハウを引き付け、外資導入・輸出主導型経済が発展背景を提供した。その結果、二大デルタ地域をはじめとする中国の沿岸部には資本・先進技術を投資する外資企業を多く誘致し、低廉な労働力と税金面での優遇措置を目的とした外資の進出によって、労働集約的製品の輸出が急増し、加工貿易などによる対外経済が発展してきた。

## 1、珠江デルタの「珠江模式」

### (1) 珠江デルタの概要

珠江デルタ地域は広州、深圳、東莞、珠海、佛山、肇慶、清遠、雲浮、韶關、惠州、汕尾、河源、中山、江門、阳江から構成される。面積は4.22万k㎡、2016年常住人口約5720万人、2016年GDPは約92,000億元に達している<sup>46</sup>。珠江デルタ地域は華南地域とも呼ばれ、改革開放政策の最前線に位置付けられる。「改革・開放」政策に応じて、1980年に広東省の深圳市、珠海市、汕頭市と福建省の廈門市に5つの経済特区が設置され、1985年に広東省を中心とする「経済技術開発区」が設立された。経済特区の設置により、珠江デルタ地域は台湾系・香港系、日系、その他外資系企業の進出が進み、外資主導の経済発展をリードして続けてきた。広東省を中心とする珠江デルタ地域は全国に先駆けて対外開放を実施した地域である。外資の導入によって発展してきた「外向型発展」の典型でもあり、外資による経済発展メカニズムの一つと言われている。

### (2) 外資導入による「珠江模式」と「三来一補」「三資企業」

「珠江模式」を提起した費孝通(1994)<sup>47</sup>は、珠江デルタ地域にある広東省各県の郷鎮企業の発展の主な特徴は、「前が店、後ろは工場」という香港式外資導入が特区経済から始まったことであり、香港と境を接した珠江デルタに広まったと指摘した。それに、鶴見和子(1994)<sup>48</sup>は、外資導入と「三来一補」の加工方式以外に、郷鎮企業の成長、いわゆる中外

---

設けず、上海市には閔行経済技術開発区、虹橋経済技術開発区、上海漕河涇新興技術開発区3カ所を設置した。

45) 2015年9月まで、国家に認定された国レベルの経済技術開発区は219区ある。そのうち、江蘇省が一番多くて26区を持ち、次いで浙江省の21区で、3番目は山東省15の区である。「国家級経済技術開発区・辺境経済合作区」中華人民共和國商務部。<http://www.mofcom.gov.cn/xglj/kaifaqu.shtml>、2017年3月12日閲覧。

46) 百度百科サイト:「珠江三角洲」、[https://baike.baidu.com/item/珠江三角洲/621061?fr=kg\\_qa](https://baike.baidu.com/item/珠江三角洲/621061?fr=kg_qa)、2018年11月24日閲覧。

47) 費孝通(1994年)「内的発展と外向型発展-回顧と展望」、『内発発展と外向型発展-現代中国における交錯-』、宇野重昭・鶴見和子、東京大学出版社会、ページ274~275。

48) 鶴見和子、「内発発展と模式論」、『内発発展と外向型発展-現代中国における交錯-』、宇野重昭・



合資合営企業に転じることも「珠江模式」の特徴であると指摘している。

珠江デルタにおける外資導入は、「三来一補」と呼ばれた委託加工の主な生産方式から「三資企業」より始まったと言われている。「三来」とは「来料加工」＝原材料を海外から提供を受けて加工する、「来様加工」＝サンプルを預かって受注生産する、「来件装束」＝部品をもらって組み立てる、という委託加工である。「一補」とはその委託加工を受け製品として返す補償貿易のことである<sup>49</sup>。「三資企業」すなわち「合弁企業」、「合作企業」、「独資企業」三つの外国資本の直接投資による法人形態である<sup>50</sup>。外資系企業と香港・マカオ・台湾系企業を総じて「三資企業」という。当時の香港系企業を始めとする香港に法人を設立する外資系企業、いわゆる前掲「三資企業」は、中国経済・政治の不安定、投資のリスクを回避するため、機械設備、原材料・部品、仕様書などを中国へ持ち込み、中国側が用意した工場と労働者を利用し、加工・組み立ての作業をする。これらの労働集約型の輸出企業は中国の工場に加工賃を支払い、工場で完成した外注製品を香港に引き取り再度輸出貿易を行った。この過程によって、国境を越えた外注である委託加工方式が作り出された<sup>51</sup>。

中国初めての「三来一補」企業（工場）である太平手袋廠は1978年に東莞市に設立され、香港系企業と合作の形態で「来料加工」を行っていた。広東語の手袋は日本語と違い、靴の意味である。太平手袋廠の発展過程を簡単に紹介する<sup>52</sup>。

太平手袋廠の前身は東莞第二軽工業局傘下の太平服装廠であった。香港側の投資者は香港原材料の値上がりで倒産の危機に瀕していた香港信孚手袋製品会社の張子弥であった。1978年7月に政府が打ち出した「開展對外加工裝配業務試行辦法」（閩東省、福建省で来料加工試験地を開放する制度）をきっかけに、張氏は広東に合作工場を探していた。東莞軽工業局の紹介で、張氏は太平服装廠を訪ね、婦人用靴のサンプルを工場に提供してコピー品を作らせた。工場の手作業技術の高さと完成の速さに魅せられ、200万香港ドル（その後も合わせ300万）を投資して合作の形態で来料加工貿易を決めた。その後、服装工場は靴工場に変わり、香港から導入された生産原材料と機械設備を使って来料加工に転換した。当時平均1ダース20元の靴は12元の加工費を収めた。香港会社は毎月工場に加工費を支払うが、加工費の20%が設備の返却代として引かれた。工場は香港系管理方式の清潔重視、遅刻罰則、業績賃金などの制度を導入した。特に、業績賃金制度の導入はワーカーの積極性を高め、彼らは喜んで残業に励んだ。当時の給料は、入社して1ヶ月以内の新人でも月給で80～110元を稼いだ（以前の服装工場の場合、月給18～38元だった。他社1級の工程技師も月100元をもらえなかった）。ワーカーが一番多い時期は800人以上だった。また、契約の内容によると、300万香港ドルの投資金の返却を完了すれば、機械設備・工場は全て太平手袋廠自体の資産になる。実際に工場は3年で投資

---

鶴見和子、東京大学出版社会、1994年。ページ121～123。

49) 中国国務院発展研究センター、中国社会科学院編、小島麗逸ほか訳(1994)『中国経済—社会主義市場経済のすべてがわかる(上)』綜合法令出版社、238～242ページ。

50) 合弁企業は、「中外合弁企業法」を根拠とし、外資は25%以上の出資比率で資本投入して、共同で経営管理と出資比率に応じたリスク負担と利益配分をする。合作企業は、「中外合作経営企業法」を根拠とし、中国側が土地、労働力、設備を提供し、外国企業が資本と技術を供給するものであり、利益配分と損益・リスク負担を出資比率に関わらず契約によって規定しなければならない。独資企業は、「外資企業法」を根拠とし、50%以上を輸出するか、先進技術を持ち込むことが条件とされる。

51) 丸屋豊二郎編(1993)『広東省の経済発展メカニズム—改革開放、経済発展、社会変容—』アジア経済研究所、170～171ページ。

52) 出典：唐志平(2015)「東莞太平手袋廠：全国首家“三来一補”企業」、『敢為人先—改革開放広東一千の率先』広東省政府編、人民出版社(唐氏は1985年に太平手袋廠第3代目の廠長を勤めた)。人民網 <http://dg.people.com.cn/n/2015/1019/c102744-27712795.html>、2015年5月18日閲覧。

金を全部返済した。その後、太平手袋廠は自主経営・生産権を把握し、生産した鞆を国内 20 以上の都市の大手百貨店で販売した。また、1984 年に全国で初めて、来料加工工場から初めての輸入加工企業に転換した。自主的輸出入の権利を持たないため、貿易会社を経由して製品を国外に輸出した。そこで、香港信孚手袋製品公司是貿易会社と契約してドルで決済、太平手袋廠は貿易会社と契約して人民元を収めた。この形を通し、単なる来料加工で加工費を収めるだけではなく、原材料の仕入れから加工まで多くの利益を獲得することができた。この成功例を通じ、多くの外資系企業は東莞市に合作工場を探しにきて、太平手袋廠の周辺に「三来一補」加工をする五金工場、チャック工場、印刷工場が多く設立された。1988 年末にかけて、東莞市にある「三来一補」企業は 2500 社までに増加し、地域の 80% に至るまでになった。

珠江デルタの日系企業進出は、電機・電子産業からと言われている。特に、1990 年から広東省の電子情報製品生産額は 13 年連続全国トップとなり、販売収入・利潤総額・製品輸出額も電子情報産業全体の 3 分の 1 以上を占める。2003 年に全国電子情報産業上位 100 社に広東省の 24 社が入り、中国の重要通信設備企業 14 社の半分近くが珠江デルタ地域に集中し、広州・東莞・深圳を中心に電機・電子生産工場の世界的最大な集積地を形成するに至った<sup>53</sup>。その後は、日本の 3 大自動車メーカーの工場進出によって、自動車関連部品企業を含めた新たな企業進出ブームが起こった。

日系企業がに行った「広東型委託加工方式」について、加藤(2006)<sup>54</sup>は郷鎮・村の「經濟發展公司」(または「股份合作公司」)<sup>55</sup>を関連付け、以下 6 つのステップで詳しく説明した(図 2-1)。

① 日系中小企業は香港に香港法人を設立する。

② 日系企業の香港法人と広東省にある郷鎮企業(「〇〇村經濟發展公司」または「〇〇村股份合作公司」と加工委託(来料加工)契約を結ぶ。

③ 来料契約に従い、実質的な自社工場(レンタル工場)として運営する。

④ その自社としたレンタル工場は「〇〇村經濟發展公司」が用意した工場であり、この工場の名称は中国で登記していない工場であり、名前は香港法人の名前の後に「廠」をつけ、「〇〇廠」ということになる。

⑤ 香港法人は中国側の工場(廠)へ原材料等を保税で提供し、加工後に製品を原則引き取ることになる。

⑥ 基本的には原材料と製品の輸出は無償であり、代金決済は不要であるが、香港法人から中国側の工場(廠)に対しては毎月の加工費が支払われる(形式的には村が雇用主であるが、実際の給与は工場から人民元で労働者に支払われる)。

前述したレンタル工場(=郷鎮企業=「〇〇村經濟發展公司」または「〇〇村股份合作公司」は郷鎮政府が農民から農地使用权<sup>56</sup>と農地を回収して、工場に転用したものである。あ

53) 河村哲二(2005)「華南・珠江デルタ地域における日系現地工場-電機・電子を中心に」『巨大する中国経済と日系ハイブリッド工場』上山邦雄(日本多国籍企業研究グループ)編、有楽出版社、2005年4月、275ページ。

54) 加藤光一、「中国における出稼ぎ労働者の「労働世界」—「珠江デルタ」の日系・香港系企業の比較—『階層化する労働と生活』、本間照光ほか、日本経済評論社、2006年、271~281ページ。

55) 農民が土地使用权を株として出資し、郷村政府によって農地を回収して作られた郷鎮企業(工場)のことを指す。

56) 1985年に人民公社が解体され、生産責任請負制(土地承包制)が導入された。農地の所有権は集

る意味で、郷鎮企業は農民の集団経済であり、農民は農地使用权を資本として出資した株主である。レンタル工場に対する実際の経営と労務管理は日系企業が行い、工場にリース代を給付する。工場はリース収入代の一部を基金に入れ、残りを農民に分配する。農民は農作業をせずに、農地使用权の株に対する配当金が分配される<sup>57</sup>。

以上、丸屋(1993)と加藤(2006)の研究により、珠江デルタ地域の経済は、香港系企業を始めとする外資系企業が郷鎮企業の工場に対する投資と委託加工の貿易方式によって発展してきたことが確認された。

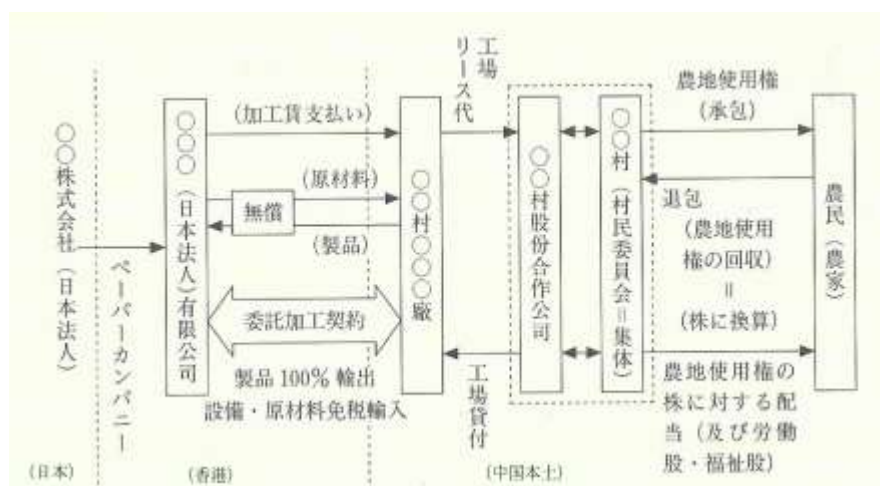


図 2-1 広東委託加工と股份合作公司

出所：加藤光一、「中国における出稼ぎ労働者の「労働世界」—「珠江デルタ」の日系・香港系企業の比較—」『階層化する労働と生活』、本間照光ほか、日本経済評論社、2006年、280ページ。

### (3) 低賃金労働力である「農民工」と出稼ぎブーム

前掲の外資依存のほかに、その改革開放の最前線にある珠江デルタ地域は、もう一つ、内陸省の低賃金労働力への依存があると佐藤(1998)<sup>58</sup>が指摘した。

珠江デルタの広東省など沿海部に進出した労働力集約を目的とした外資系製造工場は農村余剰労働力を大量に吸収した。改革開放の深化と外資の進出に伴い、戸籍を農村に置いたまま、農村から都市に出稼ぎで移動した農村労働力は1980年代末に急増し始めた。この出稼ぎ農村労働力のうち、郷鎮内の非農業に従事して、または出稼ぎ目的で郷鎮外へ移動して6ヶ月以上経過した者を「農民工」と定義している<sup>59</sup>。厳(2007)<sup>60</sup>は農業部固定観察点農家

体に所属するが、土地の使用权は基本的に農民に付与される。

57) このような郷鎮企業＝「○○村経済発展公司」のシステムでは、労働をせずに高い配当金が分配される地元農民と、同じ農村戸籍で内陸から出稼ぎに来た低賃金の農民工との矛盾が生まれていると加藤(2006)が指摘していた。

58) 佐藤幸人「華南地域の経済発展における外資の役割」『中国経済と外資』アジア研究所、1998年5月、149ページ。

59) 「農民工」の定義について、中華人民共和国国家統計局が公布する「農民工監測調査報告」は農村から出稼ぎに行つて6ヶ月以上経過した者とされている。

60) 厳善平(2007)「農民工と農民工政策の変遷」、『中国21：特集 中国農業の基幹問題』、Vol.26、2007年1月、愛知大学現代中国学会編、82ページ。

調査<sup>61</sup>データに基づいて、出稼ぎ農民工の規模を 1980 年代は 3,000 万人弱、1990 年代は 6,000 万人前後、2000 年代は 1 億人程度と推計している。農民工急増の背景の下、彼らが「世界工場」を支えていること、および彼らが就職、失業、社会保険にかんして不平等な状況に置かれていることが社会的関心を集めている。

## 2、長江デルタの「温州模式」と「蘇南模式」

### (1) 長江デルタの概要

長江デルタ地域は上海、江蘇省、浙江省から構成されている。面積は 21.07 万 k m<sup>2</sup> <sup>62</sup>、2017 年末の常住人口約 10,104 万人、2017 年 GDP は 168,271 億元に達している<sup>63</sup>。農業は中国の経済改革において先頭に立った。中国農村改革の発祥地となった長江デルタ地域は、1980 年代から 90 年代にかけて、内発的発展を通して農村工業化プロセスを進め、農村余剰労働力を有効に利用した。この「内発的発展」方式は「温州模式」と「蘇南模式」と呼ばれ、90 年代末までに郷鎮企業を通して非公有制経済の成長を促進した。しかし、2000 年代から 2 つの発展方式は国家発展戦略に取り込まれる形で外資依存型工業化へと収束した。1985 年に上海市を中心とした「経済技術開発区」の設立、1990 年代に「上海浦東新区経済開発区」を中心とした長江デルタ地域の開発が、国家発展の戦略として打ち出された。珠江デルタ地域のように、外国資本を上海市、浙江省と江蘇省から構成された長江デルタ地域に導入しようとしていた。2000 年代後半から、長江デルタ地域は中国における総合的实力が最も強い経済地域と言われている<sup>64</sup>。

### (2) 私有制を主とした私営の郷鎮企業の発展による「温州模式」

「温州模式」は浙江省南部に位置する温州市の発展方式を指している。このモードは私有制を主とする家庭工場、個人商売、家族経営、商業ネットワークを土台に温州商人によって作り出された。嚴 (2004)<sup>65</sup>は、「温州模式」に自発性という特徴をつけ、民間企業が主体であり、外からの投資（外国資本による投資、および国家からの投資）によって発展したのではなく、地元住民自身による資本蓄積を通じて発展してきたことを指摘した。

「温州模式」に関して、①歴史と文化の視角、②体制転換と政府の政策、③地域経済発展の視点から多くの学説が提唱されている。これら学説史の整理に基づいて、「温州模式」発展の主要因素を地域内部因素と地域外部因素に分けてまとめることができる。

#### ①内部因素において

伝統性：家庭手作業、手工業の経営活動は歴史が長く、100 年以上前に遡り、その多様性に富んだ手工業産業と長年の経営活動は、温州職人の高い技術水準と商人の優れた商才を育ててきた。李 (2010)<sup>66</sup>は温州模式の成功した要因は改革後の経済市場化にあるだけではな

61) 該当調査は農村から出稼ぎに行つて 3 ヶ月以上経過した者を「農民工」の調査対象としていた。

62) 「長江三角洲地区区域规划」国家発展改革委員会、2010 年 5 月掲載、<http://www.gov.cn/gzdt/att/att/site1/20100622/001e3741a2cc0d8aa56801.pdf>、2018 年 11 月 24 日閲覧。

63) 中華人民共和国国家統計局編、『中国統計年鑑 2018』、中国統計出版社。

64) 「长三角初步定位：我国综合实力最强的经济中心」中華人民共和国中央人民政府、2006 年 11 月 21 日掲載、[http://www.gov.cn/jrzg/2006-11/21/content\\_449558.htm](http://www.gov.cn/jrzg/2006-11/21/content_449558.htm)、2018 年 11 月 24 日閲覧。

65) 嚴善平 (2004) 「温州モデルと蘇南モデル」『三田学会雑誌』第 96 巻第 4 号、25(487)~40(502) ページ。

66) 李相斌 (2010) 「温州商人和民営経済的歴史制度分析」『制度経済学研究』、2010 年第 4 期、173~177 ページ。

く、歴史と文化も重要であると指摘した。また、李(2004)<sup>67</sup>、丸川(2004)<sup>68</sup>の研究により、温州は歴史上、特に北宋代から有名な手工業(陶器、シルク、紙傘、彫刻など)が盛んな都市であり、南宋代と清代には対外貿易の港湾都市として発展し、20世紀初期には、お茶、紙傘、木材、シルク、薬材により、高額な輸出貿易額を獲得していたことが明らかにされている。

地理性: 農業に適した自然環境がなかったため、農業以外の手工業産業が農村の過剰労働力の受け皿として発達した。経済発展の初期条件に関しては、経済条件では、中央政府からの投資が少なく、大型の国営企業も作られなかった。自然条件では、人口は多いが耕地は少なく、農民は貧困状態にあった。労働力条件では、改革・開放以前の農村労働人口の約6割が過剰労働力であったという(張仁寿・李紅 1990)<sup>69</sup>。

自発性: 政府の支援政策ができる前、民営経済が認定される前に、自ら個体または私営経済体である民間企業が自発的な経営活動を行った。初期条件に恵まれないため、政府による処罰の危険を冒しながら、資本主義の温床とされた家庭手工業や個人商売、修理屋、布団屋などの様々な仕事に従事せざるを得なかった<sup>70</sup>。また、項寧一編(2000)<sup>71</sup>の研究によると、非公有制を抑圧していた人民公社時代にも、全国各地で20万人の温州商人・職人が地下経済活動を行っていた。

専門性: 市場調達においては、主な生産品は日用品であり、総生産額の7割を占めた。また、商品を販売するため、地域内に集積した「専門市場」が形成された。家庭手工業の発展に伴い、地域内に生産と販売の集積地が現れ、大規模な専門市場も発達してきた(劉 2003)<sup>72</sup>。温州市の各地域には、このような大規模な「専門市場」と呼ばれる、製品とその関連製品を専門とした卸売市場が十ヶ所存在し、特にボタン市場、弱電機器市場が有名であった<sup>73</sup>。「専門市場」の形成は商品流通チャネルの一つとして産業発展を推進した。専門市場内では同じ種類の商品を扱う数多くの企業が集積した。しかも、このような専門市場は、ボタン市場、弱電機器市場など、いくつもの「〇〇商品専門市場」として各地域に存在している。

人的性: 家庭工場、家族経営の形から起業した個体企業や私営企業は血縁と同郷の関係が強い。また、資金調達、市場開拓、販売も血縁・地縁・取引先である温州商人特有のネットワークを通して展開してきた。温州商人のネットワークに関しては、西口ほか(2005)<sup>74</sup>、王(2000)<sup>75</sup>の研究で「温州模式」の事業展開における血縁ネットワークと地縁ネットワークが

---

67) 李丁富(2004)『創造奇跡的温州』光明日報出版社。

68) 丸川知雄(2004)「温州産業集積の進化プロセス」『三田学会雑誌』第96巻第4号、61(523)ページ。

69) 張仁寿・李紅(1990)『温州模式研究』中国社会科学出版社、22~28ページ。

70) 厳善平(2012)「温州モデルのいま」『アジア研ワールド・トレンド』日本貿易振興機構アジア経済研究支援部、第18巻第2号、20~30ページ。

71) 項寧一編(2000)『財富与未来—走近浙商』浙江人民出版社。

72) 劉楓(2003)「温州民営経済発展的歷程と啓示」『馬克思主義』2003年第5期。

73) 加藤健太郎(2003)「中国農村の工業化モデルの変容—「温州モデル」の政策的示唆—」進化経済学会第8回報告資料、2003年3月27日(福井県立大学)。

74) 西口敏広・辻田素子・許丹(2005)「温州の繁栄と小世界ネットワーク」、『一橋ビジネス・レビュー』第52巻第4号、22~38ページ。

75) 王春光(2000)「動いている社会ネットワーク—パリと北京における温州商人の行動公式」『社会学研究』2000年第3期、109~123ページ。

ベースとして強い役割を果たしている」と指摘した。さらに、張(2013)<sup>76</sup>は以上の2つネットワークに取引先ネットワークを補充し、情報の収集や市場の開拓等の面で活用されていることを指摘した。業種や企業所有形態については、家庭内の加工業が主であり、農家の共同経営、私営企業が多く、仲間同士で吸収・合併をして企業の規模拡大をしていた(朱 1989<sup>77</sup>、呉 1991<sup>78</sup>)。資金の調達方法については、嚴(1994)<sup>79</sup>の調査によると、資金調達額の内訳は民間金融が36%、自己資金が30%、金融機関が34%と、正規の金融機関より、民間の非正規金融を主に利用したことが明らかになった。

## ②外部因素において

体制条件：計画経済体制から社会主義市場経済への転換は、市場化と私有制を認め、民営経済の回復は個体企業と私営企業の発展を推進した。建国初期には商業が盛んであった温州は「資本主義の道を走る」と批判され抑圧されたため、経済は極度に衰退していた。しかし、「改革・開放」後は、市場化と私有制を認め、自留地・副業・生産請負制によって、民営経済が回復し、個体企業と私営企業の発展を推進した。政府との関係については、私有制の企業法人が大部分である「温州模式」に対し、政府の関与は比較的少なく、既存の政策、法律を遵守しない傾向が強く、政府も私人経営も「無為」であり、この無為主義は民間企業の生成と成長に自由な空間を与え、民間経済を側面からサポートしたと張仁寿・李紅(1990)<sup>80</sup>、嚴善平(1994)<sup>81</sup>が指摘している。

制度条件：政府は個体・民営企業の合法化、市場競争力の改善、商品品質の是正、産業構造転換に応ずる法律・制度を作り出し、「温州模式」を支持、保護、推進していた。制度・法律面では、民営企業の合法性を確保するため、1985年に「掛戸経営」<sup>82</sup>制度、株式合作制企業制度を実施したことと、1993年に「公司法」を打ち出したことは、私営企業の有限会社化へ、または株式会社化への進化を推進した(陳・麻 2006<sup>83</sup>、戴・陳 2000<sup>84</sup>)。

## (3) 集団所有制形態の郷鎮企業の発展による「蘇南模式」

「蘇南模式」は江蘇省南部に位置する蘇州市、無錫市、常州市の発展方式を指している。この発展方法は郷村政府と郷鎮企業<sup>85</sup>との関係の特徴とする郷鎮集団所有制を主としてい

76) 張華(2013)「温州商人の人的ネットワークの類型形成のメカニズムに関する考察」、『山梨学院大学現代ビジネス研究』第6号、39～51ページ。

77) 朱柏青ほか(1989)『温州之路叢書：十万供銷大軍』上海交通大学出版社。

78) 呉鴻鳴編(1991)『温州專業市場新態勢』温州市金融学会。

79) 嚴善平(1994)「中国温州農村市場經濟化の展開過程」『アジア経済』第35巻第8号、57～58ページ。

80) 張仁寿・李紅(1990)『温州模式研究』中国社会科学出版社。

81) 嚴善平(1994)「中国温州農村市場經濟化の展開過程」『アジア経済』第35巻第8号、57～58ページ。

82) 「掛戸経営」制度とは、個体・私営企業は集団化郷鎮企業に使用料金と税金を支払うことにより、集団化郷鎮企業の名義と銀行口座を使い、独立した法人として個体・私営の経済活動ができるという政府援助制度である。

83) 陳国権・麻曉莉(2004)「民営經濟發展過程中的公共政策創新：温州地方政府政策的演變与分析」、『公共管理學報』2004年第1期、50～56ページ。

84) 戴静・陳工孟(2000)「温州民営企業發展的制度分析」『經濟理論と經濟管理』2000年第3期、65～67ページ。

85) 「郷鎮企業」は郷鎮が所在する農村に立地し、農民を郷鎮政府が所有し経営する企業の総称であり、その前身は「社隊企業」であった。「社隊企業」とは、1958年以降、人民公社や農村の工業化というスローガンの下に、人民公社や生産大隊が所有する機械設備や資材を徴用して企業活動をする民間企業というものである。人民公社と生産大隊により設立されていたため、人民公社の「社」と生産

たが、90年代後半の所有制改革によって、郷鎮企業は株式会社・民営企業に編成された。加藤(2003)<sup>86</sup>は、「蘇南模式」は80年代には前身の「社隊企業」であった集団所有制である郷鎮企業を土台に発展したが、90年代に入ってから徐々に対外経済による発展の道に進み、外資依存の高い発展方式へと転換したことを指摘した。

「蘇南模式」の土台である集団所有制は1950年代の「社隊企業」から始まった。集団所有の「社隊企業」は、「農業生産大隊」と「人民公社」との合作によって農業の大きな発展を遂げた後に、農村の工業化プロセスの進展および農村余剰労働力の緩和のため、郷鎮集団企業を立ち上げた。80年代に農村余剰労働力が大量に都市へ流動する「盲流」（今は出稼ぎブームと呼ぶ）現象が生じた。さらに、政府によって、集団所有制の郷鎮企業の設立が、農村の余剰労働力が都市に流動する現象を緩和し、地元で吸収するために作られたものとして認められた。1984年3月、中共中央・国務院は農牧漁業部が公布した「關於開創社隊企業新局面的報告」を転送し、「社隊企業」を「郷鎮企業」に名称変更することを認め、「郷鎮企業は国民経済の重要な力になり、国営経済の重要な一部となっている」と評価した。政府の公認を得た郷鎮企業は国有企業の下請けで機械、紡績、化学等の工業製品を生産していた。嚴(2004)<sup>87</sup>は「蘇南模式」の社会経済化の初期条件を資金、技術、労働力の調達に分けて説明した。資金の調達において、集団所有の特徴を持つ郷鎮企業は郷村政府の信用を利用して公的金融機関から融資が受けられた。技術の調達において、政府より動員され国有企業の退職の技術者、熟練工からの技術指導を受けていた。労働力の調達において、政府の雇用促進の政策に応じて、地元の農村労働力を優先採用していた。そこで「蘇南模式」は上からの雇用政策に応じる強制的な側面が強いと言われる。

集団所有制の郷鎮企業を通じて、農村工業化プロセスが進み、余剰労働力が有効に利用され、地域経済の成長が促進された。しかし、郷鎮企業は政府に支えられ、政府の行政関与が強いという側面を持つ。言い換えれば、郷村政府は企業の管理と経営に対して大きな権力を持っている。国有企業改革前の国有企業と同じように、生産効率が低下、企業内部労働力が過剰等の現象が徐々に出てきた。国有企業改革に次いで、郷鎮企業の所有制改革のため、農業部は「郷鎮企業の財産権制度改革に関する意見」（1994年3月）、「郷鎮企業における現代企業制度の構築に関する意見」（1994年12月、「中華人民共和国郷鎮企業法」）（1996年10月）を公布して施行した。1996年末から郷鎮企業所有制改革が本格に行われた。1999年初めまでに、蘇南地域の郷鎮企業数の81.6%（11,301社）、固定資産の64.6%の集団所有制が改革され、そのうち、株式制会社に1,228社、株式合作制企業に3,259社、入札・譲渡で私営企業に4,877社が変更され、また、502社が合併または倒産したという<sup>88</sup>。

#### （4）郷鎮企業における農村余剰労働力の吸収

---

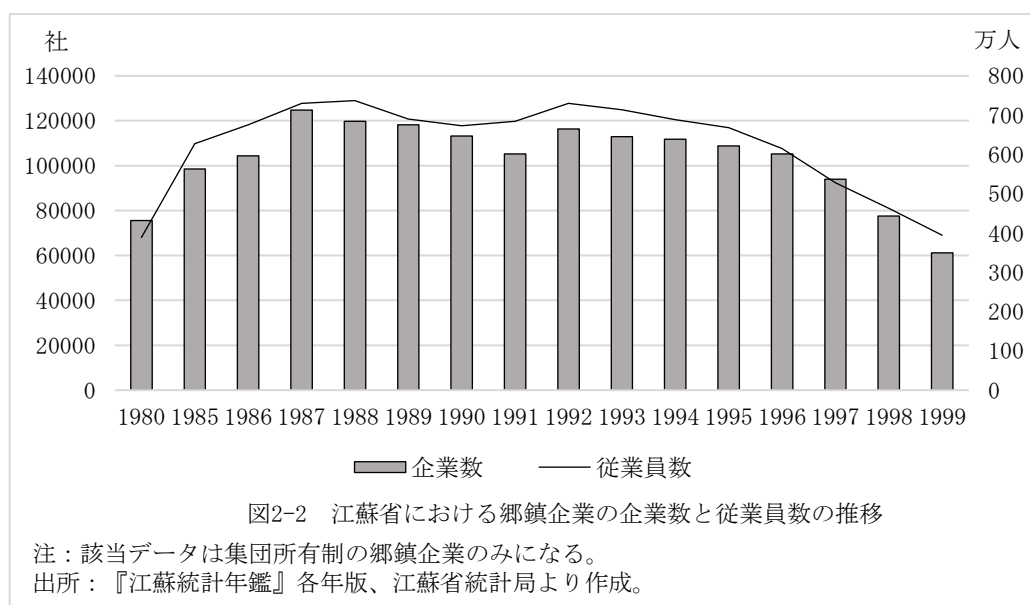
大隊の「隊」をとって、「社隊企業」と呼ばれた。人民公社の解体と生産責任請負制の採用によって、農業生産の飛躍的な拡大に伴って収入が増加した農民と郷鎮政府は、工業と商業に進出し郷鎮企業を設立していった。

86) 加藤(2003)「中国農村の工業化モデルの変容－「温州モデル」の政策的示唆－」進化経済学会第8回報告資料、2003年3月27日（福井県立大学）。

87) 嚴善平(2004)「温州モデルと蘇南モデル」『三田学会雑誌』第96巻第4号、33(495)~34(496)ページ。

88) 蘇州市農村経済研究会、「対蘇州市郷鎮企業産権改革的幾点認識」『中国農村観察』、1999年、12ページ。

郷鎮企業の所有制改革が始まる前の1996年まで、郷鎮企業はほとんど集団所有制であった。97年から私営企業と個人企業（経営者込みで8人以下）が大量に出てきた。統計データの制限のため、1999年までは集団所有制の郷鎮企業しか収集できなかった。1999年までの集団所有制の郷鎮企業数と従業員数を用い、農村余剰労働力の吸収状況を図2-2でみる。



1980年の郷鎮企業数は75,575社で、従業員数は388.62万人であった。1984年に政府が集団所有制の郷鎮企業の設立を農村の余剰労働力を地元で吸収して都市に流動する現象を緩和する政策を打ち出した。翌年の1985年から87年にかけて、江蘇省の郷鎮企業数と従業員数は年々増加していた。企業数は85年の98,567社から124,743社まで、従業員数は627.09万人から729.77万人まで増加した。企業の生産効率が低下、内部労働力が過剰等の現象が発生したあとは、ほとんど減少する傾向があった。それから、1991年から1992年までに再び増加し、農村余剰労働力は10年間最大の規模で730.25万人を吸収した。しかし、1992年国有企業改革の影響を受け、企業数と従業員数は常に減少を示した。特に1996年郷鎮企業所有制改革が実施されてから、企業数は96年の105,188社から99年の61,135社まで、従業員数は615.27万人から394.58万人まで減少した。2000年末まで、企業所有制改革をした結果、集団所有制郷鎮企業において、企業数は40,429社まで減少し、全体の4.5%しか占めなかった（表2-2）。従業員は295.54万人まで減少し、全体の34.5%を占めていた。集団所有制以外では、個人企業が一番多くて763,468社で全体の85%を占め、従業員数は271.62万人で31.7%しか占めなかった。私営企業の企業数が99,599社、従業員数が288.6万人であった。個人企業と私営企業を合わせた非公有制企業は全体の95.5%の企業数を有し、65.5%の労働力を吸収していた。



表 2-2 江蘇省における郷鎮企業の所有制改革状況（2000 年）

	合計	集団企業	私営企業	個人企業
企業数（社）	903,456	40,429	99,559	763,468
従業員数（万人）	855.76	295.54	288.6	271.62

出所：『江蘇統計年鑑』（2001 年版）、江蘇省統計局より作成。

#### （5）外資（輸出）依存型工業化への収束

企業の所有権と経営権の統合および企業所有制度の改革は「蘇南模式」を「温州模式」に近づけてきたが、1990 年代後の長江デルタ地域に外資を導入するという国家発展戦略の実施、特に「上海浦東新区経済開発区」、「蘇州工業園」の設立は、90 年代末から外資導入ブームが長江デルタ地域の経済発展を外資導入による発展戦略に取り込まれる形であった。それから、「蘇南模式」と「温州模式」は「珠江模式」と同じように（輸出）依存型工業化へと収束していた。

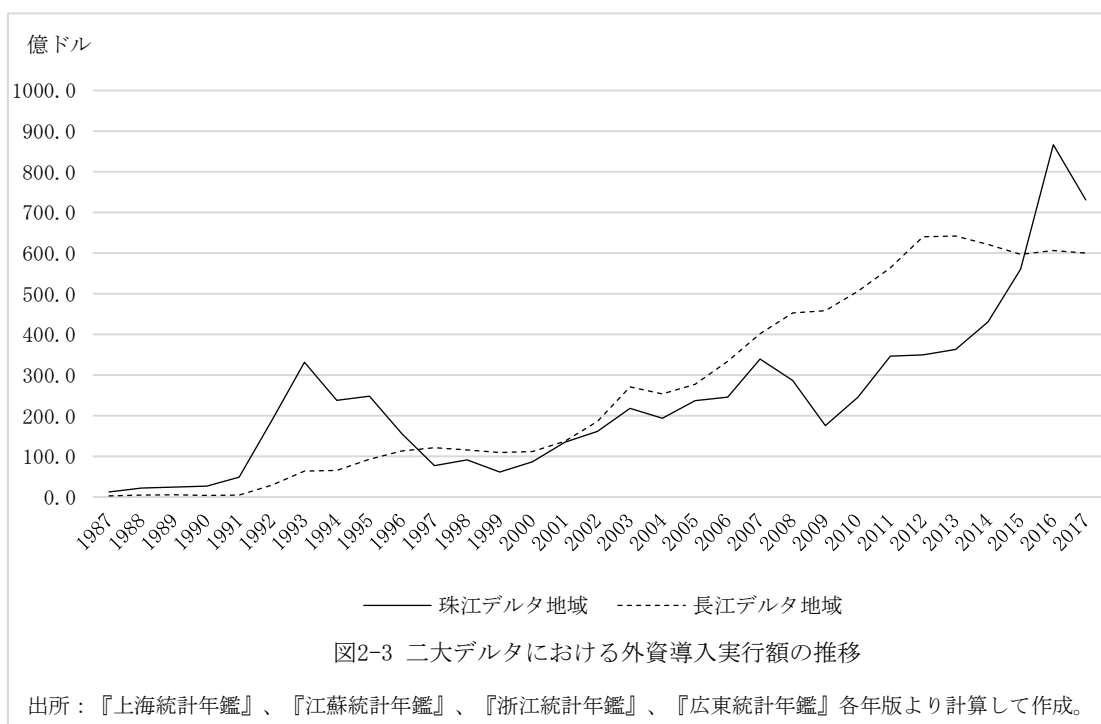


図 2-3 が二大デルタ地域における外資導入額実行額を示している。1987 年から 1996 年まで、珠江デルタへの外資投資実行額は長江デルタより多かった。特に 1991 年から 1996 年の間に長江デルタを多く上回り、1993 年に長江デルタの 3 倍以上を達した。しかし、1993 年から珠江デルタへの投資が漸次減少に転じ、長江デルタの経済成長と国家発展戦略の影響を受け、1997 年に初めて珠江デルタ地域を上回った、2015 年まで外資誘引力は珠江デルタより高かった。2000 年頃から電子部品の組立て作業をもとに輸出貿易を発展してきた珠江デルタに、スマートフォン・タブレット用等の電子部品の組立てと製造を中心とする外国投

資が参入<sup>89</sup>し、2000年代半ばまでの珠江デルタは長江デルタと均衡状態を維持していた。しかし、2007年企業所得税の政策変更と産業の構造転換により、産業構造単一の珠江デルタの外資導入額が2007年から2009年まで急減少、それに対して、長江デルタは2012年までは長い間に右上がり状態を呈していた。2000年代のスマートフォン・タブレット用等の製造業に関する投資を受け入れた日系関連企業・ローカル民間企業は技術力をマスター、ドロン、IT業界またAI技術等の相関投資も2010年代から多く誘引してきた。2015年に珠江デルタに対する外国投資は再び長江デルタを超えた。

図2-4が二大デルタ地域の経済状況と輸出貿易の推移を示している。

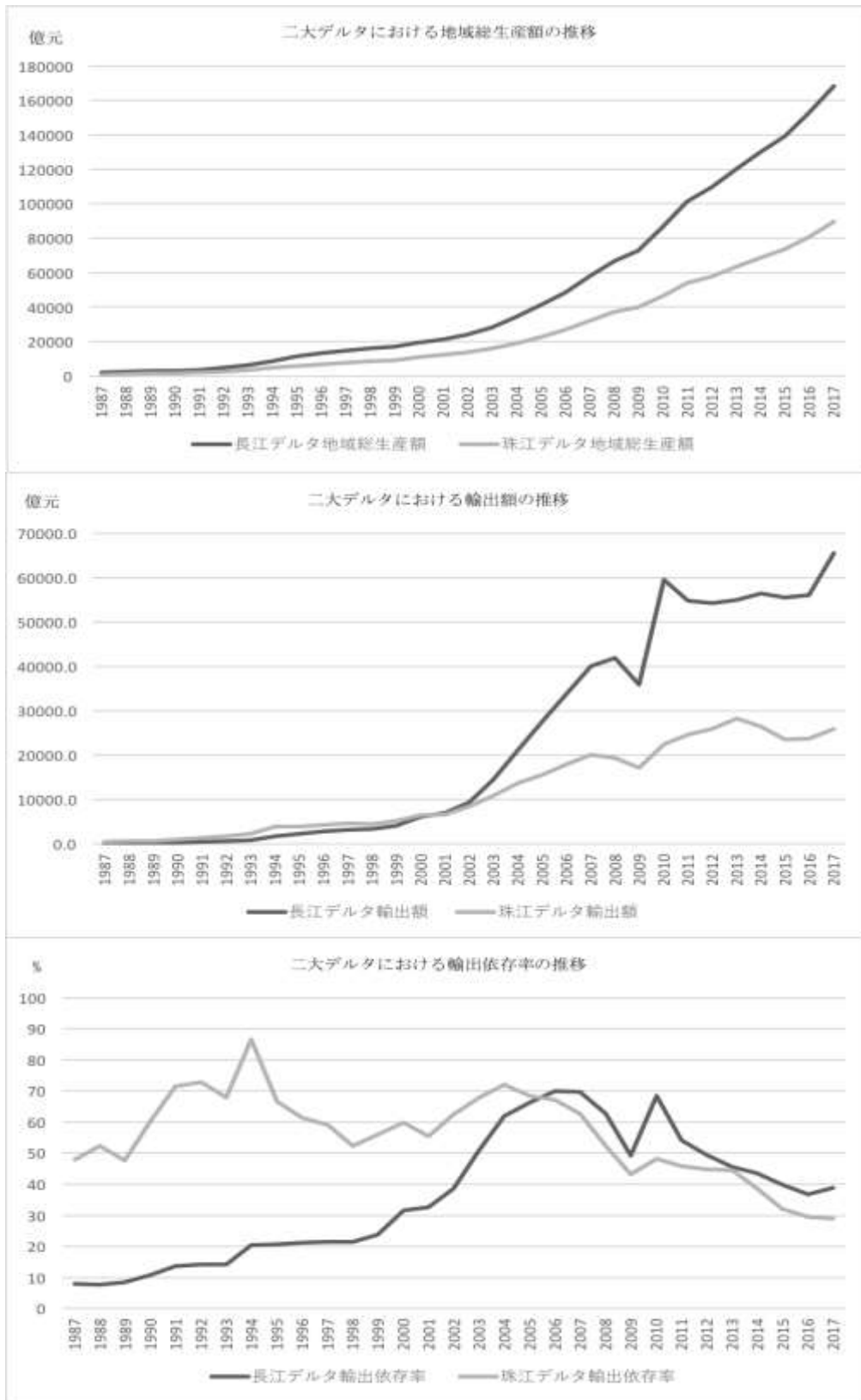
地域総生産において、「蘇南模式」と「温州模式」に基づいた地場産業が豊富な長江デルタ地域は、外資関連企業、外資系企業の下請け工場を中心とする珠江デルタ地域より、地域総生産が高かった。1987年長江デルタは2074.8億元、珠江デルタは848.69億元であった。1993年頃から二大地域が大きな差がつくようになっていた。2017年長江デルタは168302.2億元、珠江デルタの2倍ほど上回っていた。

輸出額において、珠江デルタは、2003年まで長江デルタより、輸出貿易を多く進行していたが、2003年から2017年にかけて、長江デルタは長期にわたって珠江デルタをリードしていた。2001年長江デルタの輸出額は9,695.1億元に達し、珠江デルタ(6,710.2億元)を初めて上回って、さらに、2017年は珠江デルタの25,914.1億元より2.5倍高かった。

輸出依存率において、長江デルタ地域は1987年から2005年まで漸次増加していたが、改革・開放が実施された1987年に7.8%しかなく、珠江デルタはすでに47.9%に達していた。2003年に50%を超えた時、珠江デルタは67.8%であったが、2005年に初めて珠江デルタを超えた。2005年から二大デルタとも減少する傾向が現れていたが、2005年から2017年までに長江デルタが長い間に珠江デルタを上回った。2017年珠江デルタの輸出依存率は28.9%に落ち、長江デルタは1.0%より高い38.9%であった。長江デルタは珠江デルタより外資(輸出)依存型工業化へ収束していることが明らかになった。

---

89) 珠江デルタは、2010年から富士康(FOXCONN)をはじめとした携帯電話、タブレット等の電子製品の下請け工場における外国投資が多いと言われている。



出所：『上海統計年鑑』、『江蘇統計年鑑』、『浙江統計年鑑』、『広東統計年鑑』各年版より計算して作成。

図 2-4 二大デルタ地域の経済状況と輸出貿易の推移

## II 外資系企業に対する税制政策の変更と外資型経済の現状

### 1、外資優遇税制と企業所得税法の変更

#### (1) 外資を誘引するための優遇税制

「改革・開放」政策の後、外資導入のために、1991年に「中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法」が公表され、以下の外資優遇税制が施行された。

①「経済特区」に設置された外資参入の企業、「経済特区」に事務所と工場を設置して生産・経営を運営している外資系企業、「経済技術開発区」に設置された外商投資の生産型企業には、課税率15%が適用された（「中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法」第7条）。

②「沿海経済開発区」、「経済特区」、および「経済技術開発区」の所在都市の古い町に設置され、外商投資の生産型企業には、課税率24%が適用される（「中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法」第7条）。

③（石油、天然ガス、稀少金属、貴重金属などのエネルギー採掘業界以外の）経営期間が10年以上、かつ外商投資の生産型企業に関しては、企業所得税が、当初黒字経営の2年間の全額免除、3年間の半額免除優遇政策を享受することができる（「中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法」第8条）。

④外商投資による獲得した利益を、投資した会社に再投資、また他の会社に投資する場合は（期間は5年以上を条件に）、再投資期間に納付した所得税は40%が返却される（「中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法」第10条）。

以上、外資優遇税制の企業所得税においては、中国企業の課税率33%に対し、外資企業また外資投資企業に対しては15%を適用した。また、経営期間が10年以上であることを条件として、当初黒字経営から2年間免税、3年間半額徴収の計5年にわたる税制優遇政策も適用した。

#### (2) 税制政策改革＝企業所得税の統一

外資企業に対する半分以下の低税率などの優遇政策が中国企業に競争力をもたらし、所得税制の是正が中国企業に要求されたため、2007年3月第10期全国人民代表大会第5回会議において『中華人民共和國企業所得税法』が公表され、2008年1月1日から実施された。

外商投資企業と外資系企業に対して新企業所得税法は以下のように制定された。

a, 企業所得税は25%に統一する（「中華人民共和國企業所得税法」第4条）。

b, 外資系企業、外商投資企業に対する低課税率と所得税減免政策を廃止する。法律施行以前に設立された企業は優遇期間が満期になるまで優遇政策を享受できるが、5年間で段階的に税金率を25%まで引き上げる（「中華人民共和國企業所得税法」第57条）。

c, 再投資に関しては、2007年末に再投資が完了し、また中国工商管理部門にて登録済みの外資系企業、外商投資企業に限り、「中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法」を適用して所得税の40%が返却される（「中華人民共和國企業所得税法」第3条）。

d, 減免税制を適用した企業は、業務範囲また経営期間を変更した場合、優遇税制を適用しなくなる。なおかつ、それまで減免されていた税金を追加納付しなければならない（「中華人民共和國企業所得税法」第1条）。

表 2-3 は企業所得税が統一された前後の比較を示している。企業所得税が統一された前後の比較から、新企業所得税は外商投資企業および外資系企業に対する徴税が増強されたことが明らかになった。また、従来の労働集約型産業から高付加価値産業への政策転換により、外資による高付加価値産業への投資が求められている。それゆえに、一部の外資系企業は事業運営を維持できないため、中国から撤退したと言われている。

表 2-3 外資優遇税制から企業所得税統一への変更

<b>外資優遇税制</b> 『中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法』1991年4月	<b>企業所得税統一</b> 『中華人民共和国企業所得税法』2007年3月
外資企業また外資投資企業の所得税は 15% または 24%	企業所得税は 25% に統一する
経営期間 10 年以上、当初黒字経営から 2 年間免税、3 年間半額徴収の計 5 年にわたる税制優遇政策	所得税減免政策を廃止。減免税制の企業は、業務範囲・経営期間を変更した場合、優遇税制に適用しなくなる。また、減免されていた税金を追加納付。
再投資の場合、再投資期間の所得税は 40% 返却	2007 年末から廃止する

出所：『中華人民共和国外商投資企業および外国企業所得税法』、『中華人民共和国企業所得税法』より作成。

## 2、外資型経済の規模縮小

企業所得税の統一とともに、2007 年第 17 回中国共産党全国代表大会において、「転型昇級」政策が打ち出され、産業の構造転換と産業の高度化が提唱された。つまり、経済の発展方式を投資・輸出依存型から消費依存型に、工業依存型からサービス業依存型に、労働力・資源集約型から技術集約型に転換することである。この政策の実施により、労働力集約を目的として進出した外資系企業が主導する外資型経済が、規模を縮小している。具体的には以下の統計から対外貿易額、大概貿易依存度、委託加工の貿易額で確認していく。

### (1) 対外貿易額の全国的な縮小

表 2-4 が 2016 年の全国と省・直轄市別貿易額と変化の傾向を示している。まずは、広東省では全国貿易額が 9,555 億ドルで第 1 位になり、対外貿易に大きく貢献しているが、前年比減で貿易の規模が縮小していることが明確になった。次に、2016 年の対外貿易総額は全国的に減少している。全国的に見ると、貿易総額は 3 兆 6,849 億ドル、前年より 6.8% マイナスとなった。輸出額は 2 兆 982 億ドル、前年より 7.7% マイナスであり、輸入額は同 5.5% マイナスの 1 兆 5874 億ドルであった。省・直轄市別に見ると広東省は第 1 位になり、約 1 兆ドルの輸出入額で、前年より 6.6% マイナスの 9,555 億ドルとなった。輸出額は 6.9% マイナスの 5,989 億ドルで、輸入額は 6.0% マイナスの 3,566 億ドルであった。

表 2-4 2016 年省・直轄市別貿易額

順位	省・直轄市	輸出入 (億ドル)	対前年比 (%)	輸出 (億ドル)	対前年比 (%)	輸入 (億ドル)	対前年比 (%)
1	広東省	9,555	-6.6	5,989	-6.9	3,566	-6
2	江蘇省	5,095	-6.6	3,193	-5.7	1,903	-8
3	上海市	4,338	-3.4	1,835	-6.4	2,504	-1.2
	全 国	30,982	-6.8	20,982	-7.7	15,874	-7.7

出所：「中国海関統計月報 2016 年 12 月」より作成。海関統計资讯网、[http://www.chinacustomsstat.com/asp/1/NewData/Stat\\_Data.aspx?state=1&next=3&year=2016](http://www.chinacustomsstat.com/asp/1/NewData/Stat_Data.aspx?state=1&next=3&year=2016)

### (2) 対外貿易依存度の逡減

表 2-5 が示しているように、「改革・開放」政策が実施されてから中国の対外貿易総額はわずか 355 億ドルから 2 兆台億ドルに大幅に拡大した。また、貿易総額が絶えず拡大するのにともない、貿易依存度も徐々に上昇してきた。しかし、2005 年の対外貿易依存度は 62.4%で頂点に達し、その後漸減状態を示した。2016 年は国内総生産の 743,586 億元に対して、対外貿易総額は 243,386 億元であり、32.7%まで減少した。

表 2-5 中国における対外貿易依存度の推移

年	国内総生産(億元) (A)	対外貿易総額(億元) (B)	対外貿易依存度(B)/(A)×100 (%)
1978	3,679	355	9.6
1980	4,588	570	12.4
1985	9,099	2,067	22.7
1990	18,873	5,560	29.5
1995	61,340	23,500	38.3
2000	100,280	39,273	39.2
2005	187,319	116,922	62.4
2010	413,030	201,722	48.8
2011	489,301	236,402	48.3
2012	540,367	244,160	45.2
2013	595,244	258,169	43.4
2014	643,974	264,242	41.0
2015	689,052	245,503	35.6
2016	743,586	243,386	32.7

出所：『中国統計年鑑』各年版より計算して作成。

### (3) 委託加工による貿易額の減少

また、労働集約型産業であり、対外貿易中に経済発展に大きな貢献をしていた委託加工の傾向をみても。表 2-6 が示しているように、近年加工貿易による貿易額は減少に転じている。2016 年の加工貿易による総貿易額は 1 兆 1126 億ドルで、そのうち来料加工は 1,615 億ドルの伸び率マイナス 8.1%であり、進料加工は 9511 億ドルのマイナス 11.0%となった。来料加工の輸出額は 9.4%減の 763 億ドル、輸入額は同じく 6.8%マイナスの 853 億ドル、進料

加工の輸出額は 10.3%マイナスの 6,397 億ドルで、輸入額は 12.3%減の 3,114 億ドルとなった。

表 2-6 2016 年中国における加工貿易による貿易額

	輸出入 (億ドル)	対前年比 (%)	輸出 (億ドル)	対前年比 (%)	輸入 (億ドル)	対前年比 (%)
来料加工 <sup>1)</sup>	1615	-8.1	763	-9.4	853	-6.8
進料加工 <sup>2)</sup>	9511	-11.0	6397	-10.3	3114	-12.3

注：1) 来料加工：加工受託者は保税輸入部材費の支払いをせず免税輸入設備で加工し、製品は原則 100%輸出する。

2) 進料加工：加工受託者は保税輸入部材費を支払い免税輸入設備で加工し、製品は概ね 70%を輸出する。来料加工と進料加工は加工貿易を構成する。

出所：「中国海関統計月報 2016 年 12 月」より作成。海関統計资讯网、[http://www.chinacustoms-stat.com/asp/1/NewData/Stat\\_Data.aspx?state=1&next=3&year=2016](http://www.chinacustoms-stat.com/asp/1/NewData/Stat_Data.aspx?state=1&next=3&year=2016)

以上のように、一定程度の労働集約型産業を維持しながら資本集約型産業へ転換する「転型昇級」政策の影響の下、外資主導型経済の現状について、①対外貿易の規模は全国的に縮小している、②外資への依存は弱くなっている、③従来の委託加工は衰退しているという 3 つの傾向が明らかになった。

### Ⅲ 日系企業の対中進出状況と雇用問題

#### 1、中国の日系海外進出地としての位置付け

まず、経済産業省が公開した第 48 回「海外事業活動基本調査」(2018 年 7 月調査)により、現地法人件数から 2017 年度の日本企業の海外全地域への進出状況を見てみる(表 2-7)。

表 2-7 地域別日系企業現地法人分布

	法人数(件)	対全地域の割合(%)	対アジアの割合(%)
全地域	25,034	100	
アジア	16,655	66.5	100
中国	7,463	29.8	44.8
タイ	2,221	8.9	13.3
シンガポール	1,103	4.4	6.6
インドネシア	1,058	4.2	6.4
ベトナム	957	3.8	5.7
台湾	931	3.7	5.6
韓国	794	3.2	4.8
マレーシア	764	3.1	4.6
インド	563	2.2	3.4
フィリピン	544	2.2	4.6
その他	257	1.0	1.5
北米	3,221	12.9	
欧州	2,859	11.4	
その他	2,299	9.2	

出所：経済産業省「第 48 回海外事業活動基本調査(2018 年 7 月調査)」より作成。

日本企業はアジア、北米、欧州等の地域に大幅に進出し、海外現地法人の総数が 25,034 件である。進出地の中では、アジアに設立された現地法人企業が著しく多く、16,655 件で全地域の 66.5%を占めている。北米と欧州はそれぞれ 1 割強で、3,221 件と 2,859 件である。また、アジアへの進出状況に絞って見ると、中国が 7,463 件、4 割強で圧倒的に多く、その後タイ、シンガポール、インドネシア、ベトナム、台湾、韓国、マレーシア、インド、フィリピンの順に続く。

次に、業種別に 2017 年度アジアへの進出状況を見てみる（表 2-8）。

全業種からみると、中国に進出している企業数が一番多く、7,463 社である。そのうち、中国本土は 6,297 社、香港は 1,166 社である。次いで 2 位が 2,221 社のタイ、3 位が 1,058 社のシンガポールである。4 位と 5 位はインドネシアとベトナムで、それぞれの企業数が 1,103 社と 957 社である。その次は台湾、韓国、マレーシア、インド、フィリピンが続く。また、中国に進出した企業数が他の地域をはるかに上回り、アジア地域 16,655 社の 4 割強、世界全地域 25,034 社の 3 割弱を占めている。

製造業と非製造業を分けてみると、アジアに進出している製造業企業数が 8277 件である。各業種から細かく見てみると、製造業での海外進出は、アジアにおいて主に輸送機械、化学、情報通信機械、生産用機械、電気機械、金属製品、食料品、繊維等の業種に集中している<sup>90</sup>。中国へ進出する製造業の業種も同じ状況であるが、輸送機械、情報通信機械、生産用機械がトップ 3 位になっている。現地法人企業数においては、中国に進出している企業が一番多く、中国本土 3,656 社、香港 203 社の合計 3,859 社である。2 番目にタイ 1,253 社、3 番目にインドネシア 626 社、4 番目にベトナム 558 社、5 番目にマレーシア 404 社が進出している。その後、台湾、韓国、フィリピン、インド、シンガポールが順番に続く。割合から見ると、中国の現地法人企業数がアジア地域の 8,277 社の 46.7%を占め、世界全地域の 35.6%を占めていることが明らかになった。

非製造業に関しては、進出業種を細かく見ると、アジアにおいて、主に卸売業、サービス業、運輸業、情報通信業、小売業、建設業、鉱業、農林漁業に集中している<sup>91</sup>。中国に進出

90) 経済産業省、第 48 回「海外事業活動基本調査」（2018 年 7 月調査）により、製造業の業種分類の詳細は以下となる。輸送機械：自動車、自動車車体・附随車製造業、自動車部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業。化学：化学肥料製造業、無機化学工業製品製造業、有機化学工業製品製造業、油脂加工製品・石けん・合成洗剤・界面活性剤・塗料製造業、医薬品製造業、化粧品・歯磨、その他の化粧品調整品製造業、その他の化学工業。情報通信機械：通信機械器具・同関連機械器具、映像・音響機械器具製造業、電子計算機・同附属装置製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業。生産用機械：農業用機械、建設機械・鉱山機械、繊維機械製造業、生活関連産業用機械・基礎素材産業用機械製造業、金属加工機械製造業、半導体・フラットパネル・ディスプレイ製造装置製造業、その他の生産用機械器具製造業。電気機械：産業用電気機械器具製造業、民生用電気機械器具製造業、電子応用装置製造業、その他の電気機械器具製造業。金属製品：建設用・建築用金属製品製造業、その他の金属製品製造業。食料品：食料品製造業、飲料製造業、たばこ製造業、飼料・有機質肥料製造業。繊維：製糸業、紡績業、化学繊維・ねん糸等製造業、織物業、ニット生地製造業、染色整理業、網・網・レース・繊維粗製品製造業、衣服・その他の繊維製造業。

91) 経済産業省、第 48 回「海外事業活動基本調査」（2018 年 7 月調査）により、非製造業の業種分類の詳細は以下となる。卸売業：卸売業。サービス業：経営コンサルタント業、純粋持株会社、広告業、学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、その他のサービス業。運輸業：鉄道業、道路旅客運送業、道路貨物運送業、水運業、航空運輸業、郵便業、倉庫業・運輸に附帯するサービス業。情報通信業：通信業、放送業、情報サービス業、インターネット附随サービス業、映像・音声・文字情報制作業。小売業：小売業。建設業：建設業。鉱業：鉱業、採石業、砂利採取業。農林



する非製造業のトップ3位は、卸売業、サービス業、運輸業である。中国に進出している企業の現地法人数が3604社、そのうち、中国本土2641社、香港963社であった。次いで2位が968社のタイ、3位が911社のシンガポールであった。4位と5位は台湾と韓国で、それぞれの企業数が537社と466社であった。その次にインドネシア、ベトナム、マレーシア、インド、フィリピンが続く。割合から見ると、中国に進出した現地法人企業数がアジア地域の8,378社の43.0%、世界全地域の14,196社の25.4%を占めている。日本企業にとって、中国は大きな市場になっていることが分かった。

表 2-8 アジアに進出している日系企業の現地法人企業数（2017年）

(単位:社)

	全地域	アジア	中国													インド	ベトナム
			中国本土		香港		ASEAN4				NIEs3			シンガポール			
			中国本土	香港	フィリピン	マレーシア	タイ	インドネシア	台湾	韓国	シンガポール						
合計	25,034	16,656	7,463	6,297	1,166	4,587	544	764	2,221	1,058	2,828	931	794	1,103	663	967	
製造業	10,838	8,277	3,859	3,656	203	2,577	294	404	1,253	626	914	394	328	192	279	558	
食料品	521	352	164	154	10	112	5	16	57	34	41	13	12	16	6	27	
繊維	451	409	247	240	7	99	3	6	52	38	12	8	3	1	4	31	
木材紙パ	191	146	69	68	1	51	5	14	17	15	9	5	3	1	1	25	
化学	1,079	787	307	296	11	220	21	41	107	60	183	73	66	44	27	34	
石油・石炭	41	33	15	14	1	9	-	2	3	4	7	1	3	3	1	1	
窯業・土石	254	202	100	100	-	40	2	16	14	8	40	20	14	6	5	15	
鉄鋼	345	288	106	105	1	104	8	12	49	35	16	5	7	4	17	22	
非鉄金属	341	285	129	124	5	110	15	30	47	18	24	11	10	3	6	16	
金属製品	674	502	235	219	16	162	16	18	85	33	67	22	18	17	7	49	
はん用機械	449	325	164	160	4	74	7	14	35	18	54	24	21	9	17	15	
生産用機械	788	608	313	308	5	163	14	17	104	28	91	37	37	17	15	25	
業務用機械	376	259	132	116	16	61	15	11	25	10	36	13	13	10	7	16	
電気機械	650	525	298	287	11	118	18	15	73	12	53	23	19	11	17	34	
情報通信機械	1,003	815	400	346	54	244	54	86	73	32	109	56	33	20	9	44	
輸送機械	2,354	1,800	615	612	3	656	62	81	353	189	94	49	40	5	119	97	
その他の製造業	1,421	1,161	575	517	58	356	49	56	150	92	88	34	29	25	21	107	
非製造業	14,196	8,378	3,604	2,641	963	2,010	250	360	968	432	1,914	537	466	911	284	399	
農林漁業	96	35	13	13	-	10	1	2	3	4	4	2	1	1	1	4	
鉱業	208	25	2	2	-	10	4	4	1	1	1	-	-	1	1	1	
建設業	375	310	67	49	8	139	19	30	57	33	63	18	4	31	15	35	
情報通信業	852	591	262	236	24	122	38	19	46	19	110	26	29	55	22	56	
運輸業	1,341	707	267	214	53	221	28	37	97	59	121	24	26	71	21	45	
卸売業	7,092	4,444	2,110	1,441	669	963	74	173	523	193	1,062	329	281	452	156	136	
小売業	708	443	195	160	35	85	6	20	46	13	127	46	33	48	6	18	
サービス業	2,460	1,324	639	420	119	305	44	47	150	64	320	72	73	175	48	77	
その他の非製造業	1,064	499	159	104	55	155	36	28	45	46	116	20	19	77	14	27	

出所：経済産業省「第48回海外事業活動基本調査（2018年7月調査）」より作成。

以上を要約すると、中国は日本企業の海外進出地として、アジアまた世界全地域でどのような位置付けであるか、日本企業の対してどのような関係を持っているかについては、以下の3点が明瞭になった。①日本の海外に進出している企業の約3割は中国にある。②世界に進出している製造業企業のうちの3割強は中国に進出している。日本企業にとって、中国は相変わらず海外での一番重要な生産拠点になっている。主な進出業種は輸送機械、情報通信機械、生産用機械である。③日本企業が中国を製造業の生産拠点として進出しているのみならず、非製造業である卸売業、サービス業等にも進出している。対中国進出している非製造業現地法人数は世界全地域に進出している非製造業企業数のうちの1/4以上に至っている。

漁業：農業、林業、漁業・水産養殖業。

る。そこで、中国に進出している製造業と非製造業現地法人である子会社、孫会社<sup>92</sup>は、日本本社に大きな影響を与えている。

## 2、日系企業現地法人の在中国進出状況

### (1) 進出状況の変化

2001年から2017年にかけて、日本企業の対中進出状況を現地法人の企業数、従業員数、設備投資額に分けてみていく(図2-5)。

現地法人企業数は2001年の2,220社から2017年の7,463社へと3倍以上に、常時従業員数は65.9万人から152.9万人へと2倍以上に増加した。しかし、近年は徐々に減少傾向が現れている。進出法人企業数は2013年まで年々増加していたが、2014年から減少傾向が見られ、2015年に頂点の7,900社に達してから年々減少し続けている。

常時従業員数は2007年まで大幅に増加したが、2008年に一時減少、それから2009年から毎年徐々に増加して、2014年に頂点の1,785,417万人に達してから年々減少しつつある。中国対全地域の割合から見ると、日系現地法人の企業数と従業員数は2000年代初の全地域の2割程度から2000年代後半の3割強まで推移していた。2010年代に入ってから割合が減少しつつ、2017年の企業数は全地域の29.8%、従業員数は25.7%で3割弱に戻った。

設備投資について、2001年から2007年にかけて日本企業からの設備投資額が240億元から837億元まで急増した。それから世界金融危機が発生した2008年から投資額が減少したが、2011年から再び増加し、2014年に最高の680億元に達してから年々減少している。中国への投資額の全地域に占める割合は2001年の6.8%から2006年の16.3%まで急速に上昇した。2006年から急減してまた増加するという状況を経て、2008年から持続的な減少を示した。2017年の設備投資額は801億元であり、全地域に対する割合は10.5%であった。

---

92) 経済産業省が実施した「海外事業活動基本調査」により、「海外子会社」とは、日本側出資比率が10%以上の外国法人を指し、「海外孫会社」とは、日本側出資比率が50%越の海外子会社が50%越の出資を行っている外国法人を指している。また、「現地法人」は以上の条件を満たす海外子会社と海外孫会社の総称である。

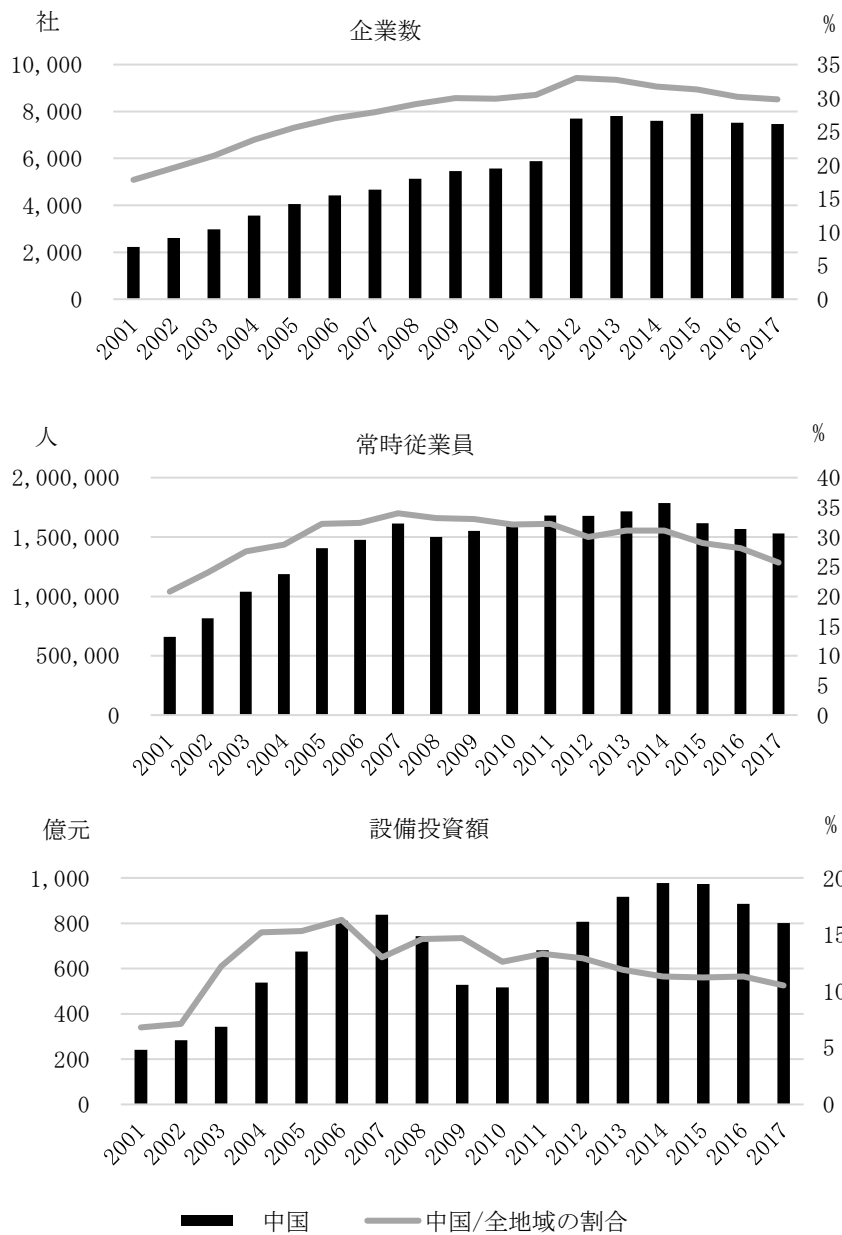


図 2-5 在中国日系企業現地法人の進出状況の推移 (2001~2017 年)

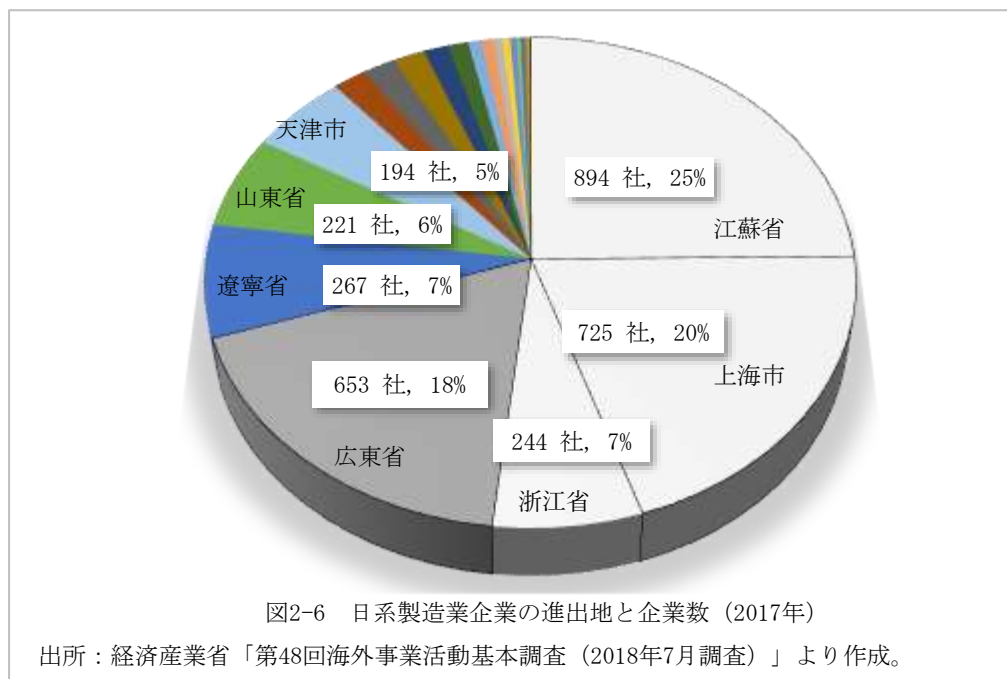
注： 常時従業者数とは、有給役員、常用雇用者(正社員、準社員、アルバイト等の呼称に関わらず、1 か月を超える常用雇用契約者)の合計人数をいう。

出所： 経済産業省「第 39 回海外事業活動基本調査 (2009 年 7 月調査)」「第 48 回海外事業活動基本調査 (2018 年 7 月調査)」より計算して作成。

## (2) 製造業企業の主な進出地と工場労働者

2017年に中国に進出した日系製造業企業の分布は図2-6が示している。

まず、省別に見ると、進出企業数が一番多い省は江蘇省である。企業数は894社、全国の25%を占めている。2番目である上海市は、進出企業数が725社で、20%を占めている。3番目は広東省であり、653社の18%である。4番目は遼寧省の267社で、全体の7%を占めている。5番目は浙江省であり、企業数は244社、全国に対する割合は7%である。



次に、地域から見ると、長江デルタ地域に進出した企業数は（江蘇省、上海市、浙江省に進出した企業数の合計で計算する）1,863社になり、全国の52%を占めている。珠江デルタ地域（広東省）はわずか653社で18%しか占めない。従って、長江デルタ地域に進出する企業数は珠江デルタよりはるかに多いこと、および日系製造業企業の半分以上が長江デルタに集積していることが明らかになった。

また、日系企業現地法人企業数と常時従業員数は表2-9のようである。

2017年在中日系企業の現地法人数は7,463社である。そのうち、製造業企業は3,859社と全業界の51.7%を占めている。主に輸送機械、情報通信機械、生産用機械、化学、電気機械、繊維、金属製品、食料品等の業種に集積している<sup>93</sup>。常時従業員数は153万弱で、そのうち製造業企業の従業員が130万人弱で全体の84.4%を占めている。主に、輸送機械、情報通信機械、電気機械、食料品、業務用機械、繊維等の業種に集中している。従って、在中国日系企業の従業員の8割程度は製造業企業に従事しており、そのうちのほとんどが現地採用した工場労働者であると推測できる。

93) 業種分類の詳細については、注90を参照。

表 2-9 在中国日系企業現地法人企業数と常時従業員数（2017 年）

業種	企業数（件）	常時従業者数（人）
合 計	7,463	1,529,155
製 造 業	3,859	1,290,074
食 料 品	164	130,785
織 維	247	46,954
木材紙パ	59	16,717
化 学	307	35,708
石油・石炭	15	1,361
窯業・土石	100	18,505
鉄 鋼	106	13,195
非鉄金属	129	26,056
金属製品	235	37,572
はん用機械	164	46,027
生産用機械	313	36,702
業務用機械	132	55,911
電気機械	298	120,388
情報通信機械	400	239,296
輸送機械	615	355,165
その他の製造業	575	109,732
非製造業	3,604	239,081
農林漁業	13	1,690
鉱 業	2	不明
建 設 業	57	4,869
情報通信業	262	22,327
運 輸 業	267	37,548
卸 売 業	2,110	107,230
小 売 業	195	32,194
サービス業	539	25,146
その他の非製造業	159	不明

注：中国における各データは、中国本土と香港を合わせたデータである。

常時従業者数とは、有給役員、常用雇用者（正社員、準社員、アルバイト等の呼称にかかわらず、1 か月を超える常用雇用契約者）の合計人数をいう。

出所：経済産業省「第 48 回海外事業活動基本調査（2018 年 7 月調査）」より作成。

### 3、在中国日系企業に関わる雇用問題

「現地従業員の労務管理」、「一般ワーカーの採用難」が日系製造業企業の経営上の問題点であると柴田（2013）が指摘している<sup>94</sup>。

中国の労働力は 2000 年代半ばまで流動性が高く、中国の半分に跨って南沿岸部（＝珠江デルタ地域）に大規模な出稼ぎブーム（民工潮）が起きた。しかし、労働市場の構造変化と長江デルタを中心とした東部沿岸部の経済成長の背景のもと、出稼ぎ労働者は帰郷して地元あるいは地元の近辺省の間で小範囲の流動が主流になってきている。その流動人口の多くは「新世代農民工」と呼ばれる改革開放以降の 80 年代または 90 年代に生まれた農村余剰労働力である。生活のために沿海地域に出稼ぎに来た初代「農民工」の老齢化とともに、「新世代農民工」が成長して、かわりに職場の中堅層の役割を担ってきた。彼ら（特に 90

94) 柴田弘捷（2013）「在中国日系企業の人事管理(3)-労働市場の構造的変動と工場労働者の人事管理-」『専修人間科学論集社会篇』Vol. 3, No. 2. 2013 年、ページ 53。

年代に生まれた人)は、豊かな時代に成長し、農村生活をあまり経験したことがないため、辛抱強さは先代より弱い。また、先代より高い教育を受けているので、労働者権益保護に関する意識が高い。

2000年代半ばから、従来の農民工に対する制度上の差別、低賃金・賃金不払い、社会保険の対応等の諸労働問題の原因として、二大デルタで農民工が不足している現象が現れていた(厳2007)<sup>95</sup>。また、労働者権益保護意識の向上に伴い、2005年から労働組合設立の問題を始め、賃上げ要望や食堂の改善等を争議の中心として、労働者の抗議やストライキが発生してきた<sup>96</sup>。それに対して、政府は2007年6月に『労働契約法』を公表し、労働者の権利保護と労働契約の締結・履行・解除について整備した。しかし、この法律の施行により、2008年から労働争議がさらに増加し、2010年にストライキに関する記事が相次ぎ報道されていた。独立行政法人労働政策研究・研修機構が出版した『中国進出日系企業の研究』によると、2010年頃に中国に進出した日系企業の3割弱は労働争議を経験し、その争議の主な原因は賃金・賞与問題と雇用問題を含めた雇用関係問題であった。また、2010年5月からわずか約2ヶ月間のうちに、43件の外資系企業に賃上げを図るストライキが発生し、操業や生産の一時停止に追い込まれた。そのうち、日系企業が32社を占めていた。「中国で労働争議が再び日系企業の難題になってきた」と日経新聞の2014年7月3日の記事に掲載された。

このような企業税制改正、労働契約法の改正、労働者意識向上の背景の下、労働者不足が続く状態の上に、労働争議が頻繁に発生している。前掲の諸影響を受け、多くの外資系企業は中国から撤退、または東南アジアに移転するに至った。日系企業の場合は、2017年に中国本土から解散・撤退した現地法人228件のうち、製造業が135件であった(表2-10)。新規設立現地法人企業において、表2-11が示したように、タイ、マレーシア、インドネシア、フィリピンを始めとする東南アジアに104社の現地法人企業が立ち上げられた。中国本土には新規企業が41社しか設立されなかった。しかし、現地法人は撤退する前に、今まで優遇された税金を清算しなくてはならないことが前提<sup>97</sup>となっているので、完全に撤退できず幽霊企業で残される場合は少なくないと言われている。筆者らは2017年8月に、在上海日本国総領事館経済部の担当者にヒアリング調査を行った時に、「中国の破産制度が完備されていなく、企業は完全に清算できない場合が多い。そのため、休眠化で事業活動を停止し

---

95) 2004年5月19日に、『新華時報』は初めて「珠江デルタと長江デルタで農民工が不足している」という記事を報じた。9月9日に、『人民日報』は初めてこの現象を「民工荒」と命名して報道した。2005に「民工荒」に関する記事は『人民日報』によって35件掲載された。出所：厳善平(2007)「農民工と農民工政策の変遷」、『中国21：特集 中国農業の基幹問題』、Vol.26、2007年1月、愛知大学現代中国学会編、82ページ。

96) 前者は、2005年4月にユニデンの深圳工場で「会社が労働組合設立を阻止しようとしている」ことがきっかけで、1万6千人の労働者がストライキを行い、反日デモにまで至った。後者は同年7月に、大連市経済開発区に進出した大手電機メーカーの現地工場で、「会社はコスト削減し、残業を減らしたため、労働者は残業代を貰えなくなった」ことがきっかけで、賃上げ等の待遇改善をめぐって大規模なストライキを行い、数百人が出勤せずに4日間生産が中止された。出所：『中国進出日系企業の研究』、JILPT資料シリーズNo.185、2017年3月、独立行政法人労働政策研究・研修機構、18ページ。

97) 「減免税制を適用した企業は、業務範囲また経営期間を変更した場合、優遇税制を適用しなくなる。なおかつ、それまで減免されていた税金を追加納付しなければならない」と前掲『中華人民共和国企業所得税法』第1条に定められている。

ている企業も多く存在している」という話を聞いた。

表 2-10 日系企業における解散、撤退現地法人企業数（2017 年）

（単位：社）

	全地域	アジア	中国				ASEAN10	フィリピン	マレーシア	タイ	インドネシア	シンガポール	その他	韓国
			中国本土	香港	台湾									
合計	725	472	279	228	42	9	141	13	17	43	16	34	23	22
製造業	296	229	147	135	10	2	57	8	7	20	9	5	8	9

注：その他はベトナム、カンボジア、ミャンマー、ラオス、ブルネイを指す。

出所：経済産業省「第 48 回海外事業活動基本調査（2018 年 7 月調査）」より作成。

表 2-11 日系企業における新規設立現地法人企業数（2017 年）

（単位：社）

	全地域	アジア	中国				ASEAN10	フィリピン	マレーシア	タイ	インドネシア	シンガポール	その他	韓国
			中国本土	香港	台湾									
合計	341	186	59	41	9	9	104	5	10	25	10	25	29	12
製造業	89	45	13	10	1	2	20	2	0	5	4	1	8	8

注：その他はベトナム、カンボジア、ミャンマー、ラオス、ブルネイを指す。

出所：経済産業省「第 48 回海外事業活動基本調査（2018 年 7 月調査）」より作成。

#### IV 若干の総括

本章では、まず、「中国模式」と呼ばれる中国経済の発展方式に関し、経済が最も成長している珠江デルタ地域と長江デルタ地域に焦点をあて、それぞれの農村工業化プロセス進展および農村余剰労働力の吸収方式を考察した。中国の経済成長は 80 年代から内発的発展と外向型発展を動因としている。珠江デルタ地域においては、「改革・開放」政策のもとに外国資本が積極的に導入され、外資型経済の発展によって「珠江模式」の外向型発展が遂げられた。長江デルタにおいては、私有制を主とした私営の郷鎮企業の発展による「温州模式」と、集団所有制形態の郷鎮企業の発展による「蘇南模式」があった。2つの模式は農村工業化プロセスの進みと余剰労働力の有効な利用に役に立ちながら地域経済の成長を促進した。しかし、90 年代末から、内発的発展方式は国家外資導入戦略の影響を受け、2000 年代から外資型経済に収束しつつある。

次に、外資を誘引するために定めた「外資優遇税制」政策と企業所得税が統一された後の政策を比較し、政策の影響で外資主導型経済の現状を考察した。企業所得税が統一された前後の比較から、新企業所得税は外商投資企業および外資系企業に対する徴税が増強されたことが明確になった。また、従来の労働集約型産業から高付加価値産業への転換により、外資による高付加価値産業への投資を求められている。それゆえに、一部の外資系企業は事業

運営を維持できないため中国から撤退したことが予想された。外資主導型経済の現状は、統計データに基づいて、①対外貿易の規模は全国的に縮小している、②外資への依存は弱くなっている、③従来の委託加工は衰退している、という3つの傾向が明らかになった。

また、外資主導型経済が規模縮小している中で、日系企業の対中進出現状を明らかにしたうえで、関わる雇用問題を指摘した。中国は日本企業にとって、重要な生産拠点であると同時に、非製造業、特に卸売業とサービス業等の巨大な市場でもあることが明らかになった。日系製造業企業の半分以上が長江デルタに集積し、在中国日系企業の従業員の8割程度は製造業企業に従事している現地採用した工場労働者であることが明らかになった。企業税制改正、労働契約法の改正と労働者意識の向上に伴い、労働者不足が続く状態と労働争議が頻繁に発生している。その諸影響を受け、多くの外資系企業は中国から撤退、または東南アジアに移転するに至った。

残されている日系企業の現地法人は経済政策と労働市場構造の変化の背景のもと、これから、以上の諸影響をいかに克服し、人事・労務管理を中心とする雇用関係問題、企業効率向上に応じるコスト削減と関わる雇用問題にいかに工夫していくかが重要な課題となりつつある。この課題に関しては、具体的な労働現場で行った聞き取り調査とアンケート調査を通じ、日系企業における雇用関係の実証的分析を以下の3点、①日系中小企業における行動様式および労務管理・雇用関係の実態、②労働市場の構造変化、③労働者の就業状態および派遣労働者の現状で明らかにすることが必要である。この部分は次の第3章、第4章、第5章で考察していく。



### 第3章 珠江デルタにおける日系企業の雇用関係と労働者の変容 -日系企業工場労働者アンケート調査をもとに-

「改革・開放」政策によって1980年代に中国沿岸部に5つの経済特区が設立され、香港系・台湾系および外資企業からの投資を誘引し、その経済特区で工場を設立し、資本・技術などを投資する場合には、税金等様々な待遇・政策を実施していた。その後、珠江デルタをはじめとする中国の沿岸部に進出した外資系製造業は、中国の豊富で低廉な労働力集約的工場で、低コストの輸出製品を生産した。また、このような「チャイナ・プライス」を利用したシステムで「世界の工場」を作り出した。大規模の出稼ぎ労働者はこのような「加工貿易型」経済発展方式に必要な集約した労働力を提供していた。しかし、「一人っ子政策」による少子高齢化が進み、労働者の教育水準の向上、人件費の上昇、農民工の大規模移動による「民工荒」（労働力過剰現象）がなくなっている。そのため、製造業を支えていた低賃金・単純労働の若い出稼ぎ農民工の減少等の原因は労働市場の構造を変化させ、「チャイナ・プライス」を利用して「世界の工場」を作り出した外資系製造業のシステムに影響を及ぼしている。中国の労働市場の構造、労働者の労働実態、および企業の雇用関係は変化してきている。

以上の背景のもと、珠江デルタ地域で雇用されている労働者（特に出稼ぎ労働者）の属性、特徴と労働実態はどのような変化が生じていたのだろうか。その変化に対して、現在の珠江デルタ地域に進出している外資企業はどのような雇用関係と労務管理を行っているのか。本章ではこれらの構造変動と雇用関係・労務管理の変容を外観するため、具体的な労働現場で調査したデータと既存研究から再検討する。最初は2003年の工場調査から再検討し、2000年代の日系企業の労務管理と労働者の労働実態を把握する。次に、2017年H電子（深圳）有限公司に対する企業実態調査をもとに、出稼ぎ労働者の変容と雇用関係の変容を明らかにする。

#### I 『農民工監測調査報告』からみる農民工の変容

中国国家统计局が公表した2009年から2018年までの『農民工監測調査報告』をもとに、農民工の規模、属性、待遇の変容を概観する。

##### 1、二大デルタにおける農民工規模の変容

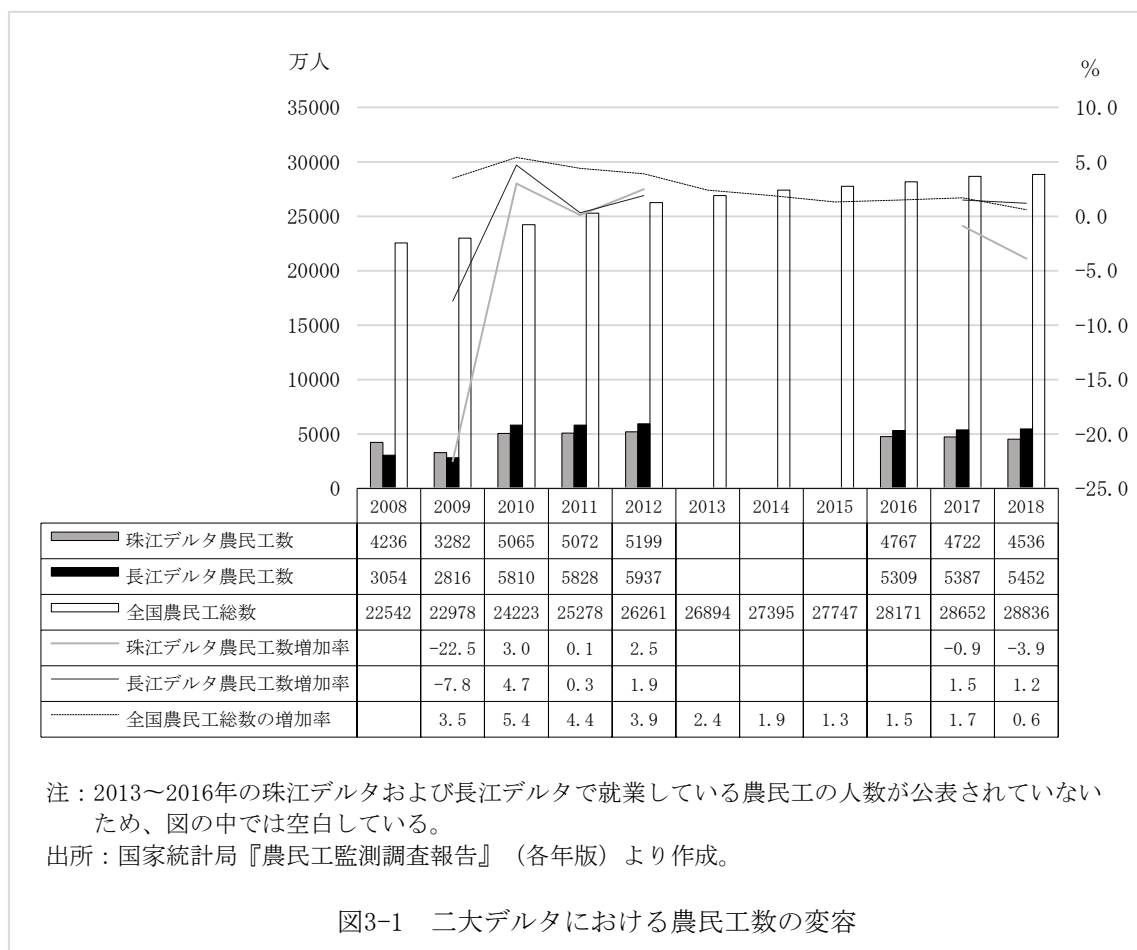
図3-1が珠江デルタと長江デルタ地域における農民工規模の変容を示している。

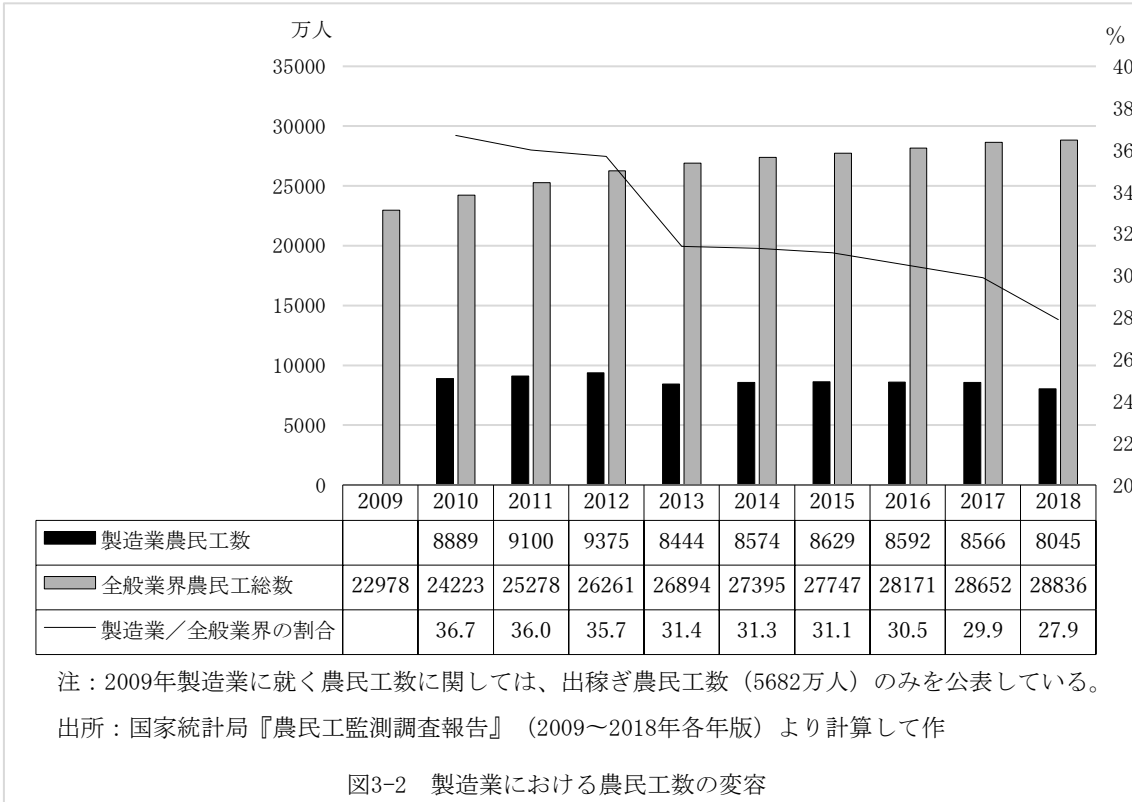
全体からみると、農民工総数は2009年から2018年にかけて、2億2978万人から2億8836万人へ漸次増加していた。しかし、増加率は2010年の5.4%から漸次減少し、2018年はわずか0.6%であった。地域別からみると、2009年まで珠江デルタで働く農民工は3282万人であり、長江デルタの2816万人より466万人多かった。しかし、増加率からみると、二代デルタとも増加率が減少している。2009年珠江デルタの農民工数は前年より22.5%減少、長江デルタは7.8%減少、珠江デルタの農民工数は長江デルタより大幅に減少していたことが分かった。その現象について、2008年世界金融危機の影響を受けた外資系企業またその下請け工場の倒産は一つの原因と思われる。もう一つ原因は、第二章で前述した2007年外資系

企業「所得税統一」と産業「転型昇級」制度により、産業構造のバランスが良い長江デルタは、労働力集約型製造業を中心とする珠江デルタより、多めに外資を吸引していたと考えられる。また、2017年から珠江デルタの農民工数は激しく減少し、2017年は前年度より0.9%減少、2018年は前年度より3.9%、186万人減少した。珠江デルタ農民工の減少に対して、長江デルタにおいて、2017年は前年度より1.5%増加、2018年は前年度より1.2%、65万人増加した。しかし、長江デルタに働く農民工数は増加していたが、増加率は漸次減少していた。

次に、図3-2 製造業における農民工数の変容が示したように、製造業に就く農民工数の一般業界農民工総数に占める割合が2010年から漸次減少し、2010年の36.7%から2018年の27.9%まで減少した。また、製造業に就く農民工数においては、2010年から2015年までの間に、漸次増加と減少の繰り返しをしていたが、2015年から2018年までは漸次減少を呈していた。

以上のように、二大デルタにおける農民工の規模は縮小していること、製造業に就く農民工数は減少していること、二大デルタ、特に珠江デルタは労働力が不足していることが明らかになった。





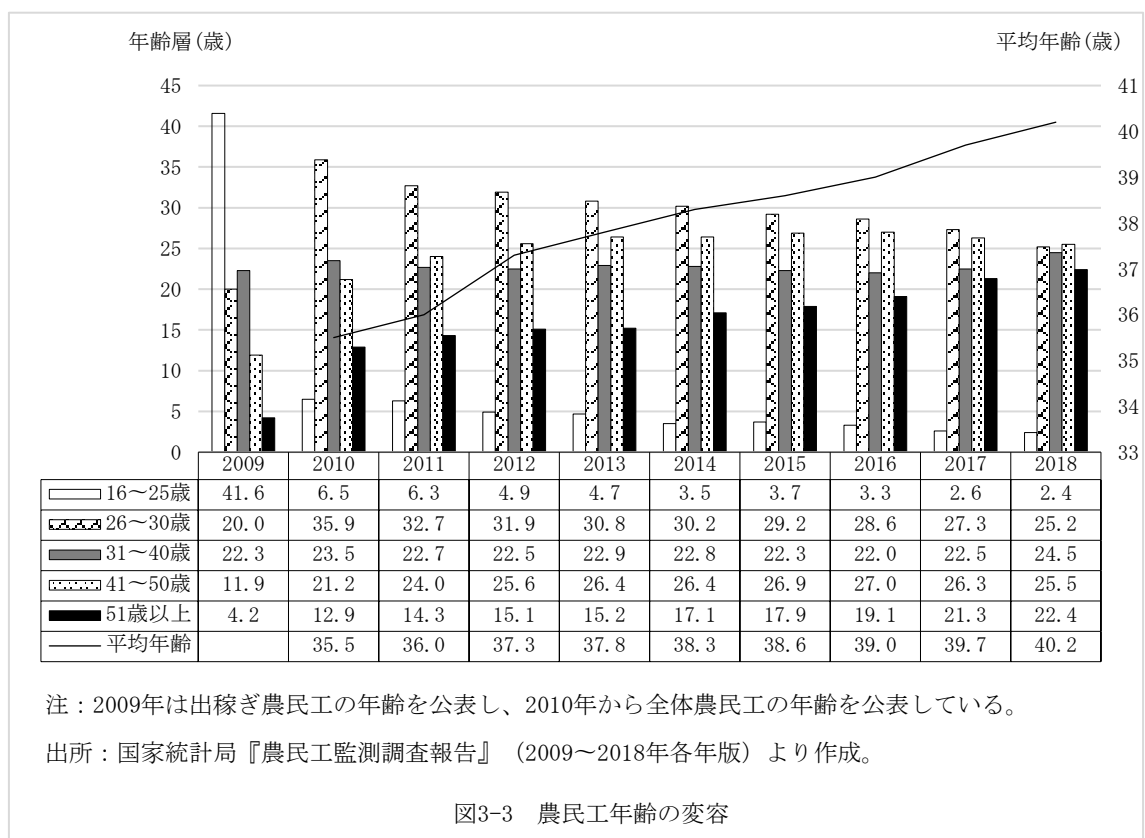
## 2、農民工の年齢と学歴の変容

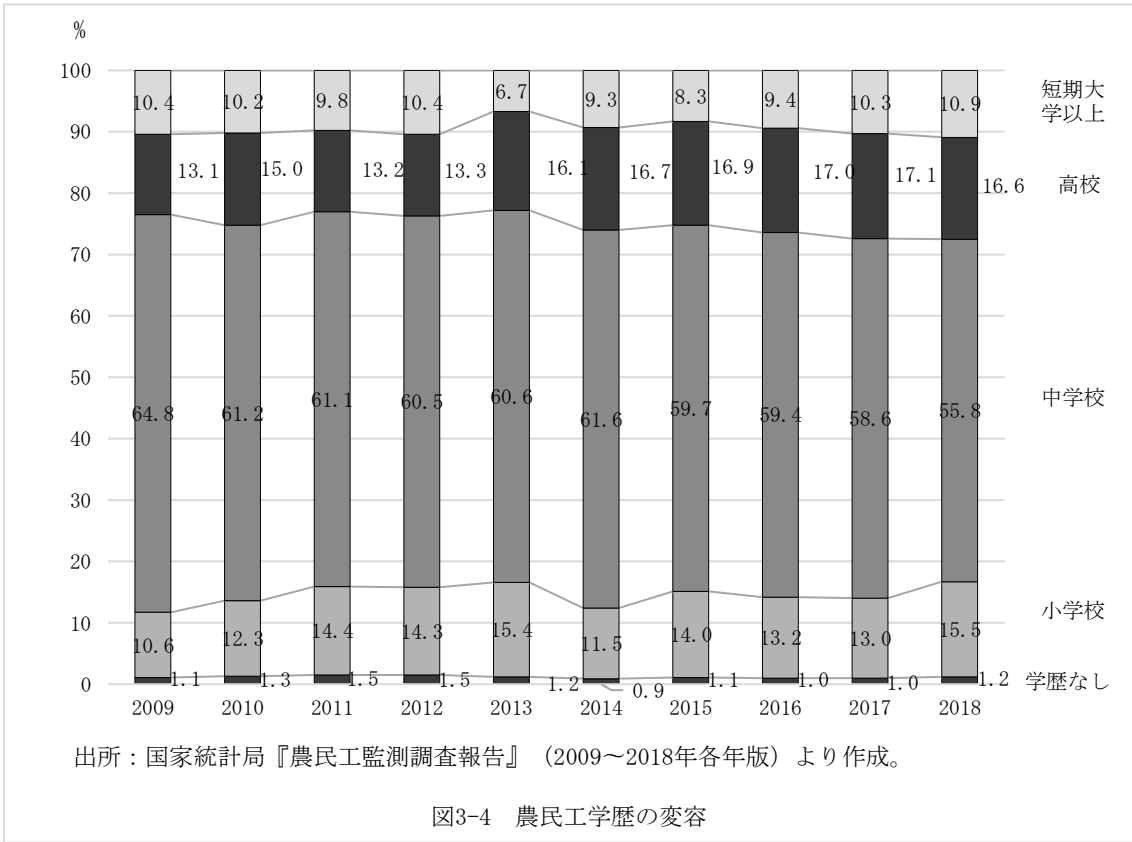
まず、図 3-3 農民工年齢の変容が示しているように、農民工の平均年齢は 2010 年の 35.5 歳から漸次増加し、2018 年までに 4.7 歳増加して 40.2 歳に達した。年齢層別からみると、16～25 歳の割合は 2009 年が最も高く 41.6% を占め、26～30 歳の割合は 2010 年が最も高く 35.9% を占めていた。2009 年において、30 歳以内の人数は 61.6% を占め、そのうち、20 代前半は 4 割を占めることが分かった。2009 年のデータは出稼ぎ農民工のみ公表していたので、2000 年代以前の出稼ぎ農民工の特徴は 30 歳以下、特に 20 代前半の若者が多いと言える。2010 年から農民工全体のデータを公表するようになり、2010 年に 16～25 歳の農民工の割合が前年より 35.1% 急減少し、6.5% しか占めなかった。それから漸次減少し、2018 年までに 20 代前半の若者は 2.4% しかいなかった。26～30 歳の割合において、2010 年が 35.9% で前年度より 15.9% 増加したが、2011 年から漸次減少して 2018 年は 25.2% まで減少した。そして、30 代以上の農民工の割合は 2010 年から漸次増加し、2010 年に 57.6% で 5 割、2011 年に 6 割、2017 年に 7 割を超え、2018 年は 72.4% を占めていた。そのうち、31～40 歳の割合は増加と減少の傾向が繰り返していたが、2 割程度を保ちていた。41～50 歳の割合は 2016 年まで漸次増加していたが、2017 年から漸次減少の傾向がある。51 歳以上の割合は 2010 年の 1 割から 2018 年の 2 割まで漸次増加していた。

次に、図 3-4 農民工の学歴の変容が示しているように、2009 年から 2018 年にかけて、中学卒業学歴を有する農民工の割合は一番大きく占めている。しかし、中学校卒業の割合は漸次減少の傾向をしていた。中学卒業の割合の漸次減少に対して、高校卒業以上の割合が 2015

年の25.2%から2018年の27.5%まで漸次増加した。そのうち、高校卒業の割合は近年、減少の傾向が呈しているが、短期大学以上の割合は2015年から年々増加し、2018年に10.9%まで増加した。また、小学校卒業と学歴なしの割合は2013年まで漸次増加して頂点の16.6%に達していたが、2014年に大幅に11.4%までに減少した。そして、2015年に15.1%まで増加して翌年から2017年まで漸次減少した。しかし、2018年は前年度より2.7%増加し、再び増加する現象が生じた。要すると、高校卒業以上と小学校卒業以下の学歴を有する農民工の割合が増えていることが分かった。

以上のように、農民工の年齢は徐々に高齢化に進んでいくことが分かった。また、20代と30代の割合が年々減少し、30代以上の農民工は年々増加して7割以上を占めている。40代の割合は近年減少していることに対して、30代と50代が増加し、特に50代の割合は漸次増加していることが明らかになった。また、年齢層の割合の変化に、農民工の学歴も従って変化している。つまり30代の割合の増加は高校卒業以上の割合が増える原因となり、50代の割合の増加は小学校以下学歴を有する農民工の割合が増える原因となることが明らかになった。

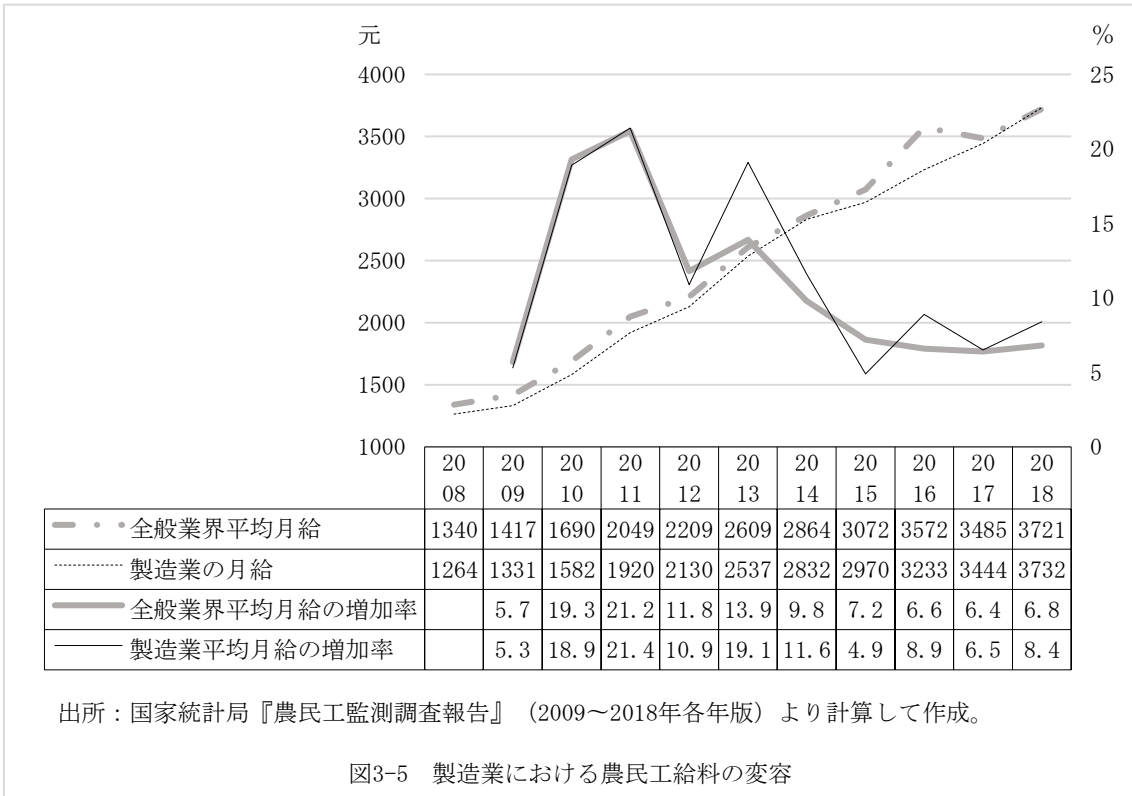




### 3、製造業における農民工の給料の変容

図 3-5 が示したように、農民工の月給について、製造業に就く農民工の平均給料は 2009 年の 1331 元から 2018 年 3732 元まで上昇した。全般業界に就く農民工の平均給料は 2009 年 1417 元から 2018 年 3721 元まで上昇した。製造業の平均賃金は 2009 年から 2015 年までに全般業界の平均賃金と平行状態で持続上昇していたが、2015 年から 2016 年までは幅大きく下回っていた。そして、2017 年に全般業界に近づき、2018 年に初めて全般業界を上回るようになってきた。増加率からみると、2012 年までは製造業の平均賃金の増加率は全般業界と同じような動きをしていたが、2012 年から 2013 年までに急増加、2013 年から 2015 年まで急減少、2015 年以降は増加と減少の繰り返しをしていた。製造業平均賃金の増加率の不安定に対して、全般業界は 2013 年から 2014 年までには急減少したが、2015 年以降は穏やかな変化で漸次減少していた。

製造業の平均賃金の変化と図 3-2 製造業に就く農民工数の変化を合わせてみると、2012 年と 2015 年は人数が増加し、賃金の増加率が減少した。また、2015 年から製造業に就く農民工人数は漸次減少に対して、製造業の平均賃金の増加率も全般業界より高くなり、特に 2018 年は全般業界より 2.4%高かった。製造業につく農民工が不足しているこそ、人件費の上昇率は増加していることが明らかになった。



#### 4、補：『農民工監測調査報告』のデータ

表1 二大デルタにおける農民工数の変容

単位：万人、%

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
珠江デルタ農民工数	4236	3282	5065	5072	5199				4767	4722	4536
珠江デルタ農民工数増加率		-22.5	3.0	0.1	2.5					-0.9	-3.9
長江デルタ農民工数	3054	2816	5810	5828	5937				5309	5387	5452
長江デルタ農民工数増加率		-7.8	4.7	0.3	1.9					1.5	1.2
全国農民工総数	22542	22978	24223	25278	26261	26894	27395	27747	28171	28652	28836
全国農民工総数の増加率		3.5	5.4	4.4	3.9	2.4	1.9	1.3	1.5	1.7	0.6

注：2013～2016年の珠江デルタおよび長江デルタで就業している農民工の人数が公表されていないため、図の中では空白している。

出所：国家統計局『農民工監測調査報告』（2009～2018年各年版）より作成。

表2 製造業における農民工数の変容

単位：万人、%

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
製造業農民工数		8889	9100	9375	8444	8574	8629	8592	8566	8045
全般業界農民工総数	22978	24223	25278	26261	26894	27395	27747	28171	28652	28836
製造業／全般業界の割合		36.7	36.0	35.7	31.4	31.3	31.1	30.5	29.9	27.9

注：2009年製造業に就く農民工数は、出稼ぎ農民工数（5682万人）のみを公表している。

出所：国家統計局『農民工監測調査報告』（2009～2018年各年版）より計算して作成。

表3 農民工の年齢の変容

単位：%

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
平均年齢		35.5	36.0	37.3	37.8	38.3	38.6	39.0	39.7	40.2
16～25歳	41.6	6.5	6.3	4.9	4.7	3.5	3.7	3.3	2.6	2.4
26～30歳	20.0	35.9	32.7	31.9	30.8	30.2	29.2	28.6	27.3	25.2
31～40歳	22.3	23.5	22.7	22.5	22.9	22.8	22.3	22.0	22.5	24.5
41～50歳	11.9	21.2	24.0	25.6	26.4	26.4	26.9	27.0	26.3	25.5
51歳以上	4.2	12.9	14.3	15.1	15.2	17.1	17.9	19.1	21.3	22.4

注：2009年は出稼ぎ農民工の年齢を公表し、2010年から全体農民工の年齢を公表している。

出所：国家統計局『農民工監測調査報告』（2009～2018年各年版）より作成。

表4 農民工の学歴の変容

単位：%

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
学歴なし	1.1	1.3	1.5	1.5	1.2	0.9	1.1	1.0	1.0	1.2
小学校	10.6	12.3	14.4	14.3	15.4	11.5	14.0	13.2	13.0	15.5
中学校	64.8	61.2	61.1	60.5	60.6	61.6	59.7	59.4	58.6	55.8
高校	13.1	15.0	13.2	13.3	16.1	16.7	16.9	17.0	17.1	16.6
短期大学以上	10.4	10.2	9.8	10.4	6.7	9.3	8.3	9.4	10.3	10.9

出所：国家統計局『農民工監測調査報告』（2009～2018年各年版）より作成。

表5 農民工の給料の変容

単位：元、%

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
全般業界平均月給	1340	1417	1690	2049	2209	2609	2864	3072	3572	3485	3721
製造業の月給	1264	1331	1582	1920	2130	2537	2832	2970	3233	3444	3732
製造業平均月給の増加率		5.3	18.9	21.4	10.9	19.1	11.6	4.9	8.9	6.5	8.4
全般業界平均月給の増加率		5.7	19.3	21.2	11.8	13.9	9.8	7.2	6.6	6.4	6.8

出所：国家統計局『農民工監測調査報告』（2009～2018年各年版）より計算して作成。

## II 2003年の工場調査を行った日系企業の雇用関係および労働者の就業実態

### 1、データの説明

2003年の工場調査データは2000～2005年に調査された「珠江デルタの出稼ぎ労働者の意識と行動」のデータの一部である。このデータは加藤光一教授が（松山大学経済学部）2000年8月から2001年3月にかけて、国際交流基金フェロースhipとして中山大学嶺南学院に滞在し実施した調査データと、科研費海外調査（2000～2002年度科学研究補助金基盤研究（B）、課題番号12572031、研究代表者加藤光一および、2003～2005年度科学研究補助金基盤研究（B）（2）、課題番号15402050、研究代表者加藤光一）で収集した日系企業、香港系企業、ローカル企業を対象として行った「企業実態調査」と「従業員アンケート調査」の膨大なサンプル数のデータである。

本稿でのサンプルの選定については、広東省東莞市に工場を置いてある日系企業に焦点を当て、2003年8月下旬から9月上旬にかけて調査を行った3社（C光学廠、T電器製品廠、N工機工廠）を分析対象とした。そのうち、アンケート調査のサンプル数はC光学廠1584枚、T電器製品廠535枚、N工機工廠347枚、合計2466枚である。

### 2、3社の企業概要

C光学廠は、上諏訪に本社を置くガラスレンズ・プラスチックレンズ、光学組立ユニット、プラスチック射出成形部品メーカーC株式会社の海外生産拠点であり、広東省東莞市長安鎮に位置する。2001年10月にC株式会社香港法人の工場として委託生産契約により操業を開始した。T電器製品廠は、岡谷市に本社を置くソレノイド専門メーカーT株式会社の海外生産拠点であり、広東省東莞市厚街鎮に位置する。日本国内での主要製品は自動車関連・生産機器であり、海外では音響・OA機器用ソレノイドが主要な製品となっている。1994年7月にT株式会社香港法人の工場として委託生産契約により操業を開始した。N工機工廠は、茅野市に本社を置くプラスチック成形品、プラスチックレンズメーカーN株式会社の海外生産拠点であり、広東省東莞市長安鎮に位置する。1995年6月にN株式会社香港法人の工場として委託生産契約により操業を開始した。N工機工廠で生産する主要製品はプラスチック成形ギアである（表3-1）。

表3-1 C光学廠・T電器製品廠・N工機工廠の企業概要

工場名	C光学廠	T電器製品廠	N工機工廠
設立年	2001年	1994年	1995年
所在地	広東省東莞市長安鎮	広東省東莞市厚街鎮	広東省東莞市長安鎮
主要製品	ガラスレンズ・プラスチックレンズ、光学組立ユニット、プラスチック射出成形部品	音響・OA機器用ソレノイド	プラスチック成形ギア
生産方式	委託生産	委託生産	委託生産
従業員数	約1700名	約600名	約400名



### 3、3社における従業員構成と労務管理

#### (1) 従業員の構成および雇用形態

表3-2が示しているように、C光学廠の従業員構成について、職階区分で「生産職」、「事務職」、「管理職」の3つのグループに分けられ、以下の特徴が明らかになった。①女性従業員人数は全体の1,584人の8割以上を占めている。女性の人数は1,327名であり、男性は246名である。②「生産職」（ワーカーである生産ライン）の従業員は全体の8割以上になっている。「事務職」と「管理職」で構成されたスタッフ層は2割未満となっている。③比率からみると、スタッフ層にいる男性の比率が女性より高い。スタッフ層においては、男性の比率が高く、特に「管理職」では男性の割合が女性の3倍になっている。ワーカー層においては、女性従業員の比率が男性より高い。雇用形態については、「常雇」（正規社員）、「臨時」<sup>98</sup>・「パート」（非正規社員）、その他に分けられる。正規社員は6割以上を占め、非正規社員は3割程度を占める。男女比率からみると、あまり差異が現れていない。

表3-2 3社における従業員の構成および雇用形態

工場名	C 光学廠			T 電器製品廠			N 工機工廠		
従業員数	約 1700 名			約 600 名			約 400 名		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
従業員構成									
生産職	161	1157	1328	19	437	456	114	171	288
	65.45	87.19	83.84	38.78	89.91	85.23	80.28	85.07	83.00
事務職	3	13	16	1	1	2	3	8	11
	1.22	0.98	1.01	2.04	0.21	0.41	2.11	3.98	3.17
管理職	74	135	210	28	46	74	22	19	42
	30.08	10.17	13.26	57.14	9.47	13.83	15.49	9.45	12.10
雇用形態									
常雇	166	820	992	46	475	521	115	184	303
	67.48	61.79	62.63	93.88	97.74	97.38	80.99	91.54	87.32
臨時	59	417	480	3	6	9	13	10	23
	23.98	31.42	30.30	36.12	1.23	1.68	9.15	4.98	6.63
パート	7	32	39	0	0	0	3	1	4
	2.85	2.41	2.46	0.00	0.00	0.00	2.11	0.50	1.15
その他	8	42	51	0	3	3	7	4	11
	3.25	3.17	3.22	0.00	0.62	0.56	4.93	1.99	3.17
サンプル数	246	1327	1584	49	486	535	142	201	347
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

注：サンプル数の合計には不完全な回答も含んでいるために必ずしも一致しない。

出所：「中国・華南経済圏の労働者の就業構造と意識に関するアンケート調査（2003）」より筆者計算して作成。

T 電器製品廠の従業員構成において、①女性従業員が圧倒的に多く、男性が女性の約 10 分の 1 となっている。②「生産職」、生産ラインで働くワーカーの人数は 456 人であり、全体の 85.23%を占めている。残りの 1 割以上は「事務職」・「管理職」の技術者、スタッフで

98) 臨時雇い：試用期間内の従業員を指す。

ある。③男女別の職種を勤める比率においては、男性の6割近くの従業員は「管理職」として勤め、女性の9割近くの従業員は「生産職」として勤めていることが明らかになった。雇用形態においては、97%以上は常雇い従業員であることが明らかになった。正規雇用者がほとんどであり、非正規雇用者のなか、パートとしての雇用はせず、臨時雇い（試用期間内）は男性が3名で女性が6名で極めて少ない。また、雇用形態において男女比率での差異が現れていない。

N工機工場では調査が行った時点で約400名従業員が働いており、そのうち347枚のアンケートシートを回収することができた。表3-2をみると、①女性従業員の人数が201名、男性従業員が142名である。女性の割合が男性より多いが、前掲C光学廠の8割とT電器製品廠の9割ほどではない。②職種は圧倒的に「生産職」が多く、全体の83%を占めている。「事務職」と「管理職」が合わせて2割弱である。次に、③雇用形態からみると、8割以上の従業員は「常雇い」の身分（正規雇用）として雇われている。残りの非正規雇用労働者のうち、「臨時」は6.63%、「パート」は1.15%となっている。

### （2）採用条件と募集方法

C光学廠は、一般ワーカーの場合では、契約している学校を訪問して募集する。生産ラインでの仕事をするので、両目裸眼視力で1.5以上が絶対条件である。技術スタッフの採用においては、深圳、東莞市の人材市場を利用し、生産技術・専門的知識が必要となる。スキルを重視するので、視力に対する条件はワーカーほど厳しくはない（表3-3）。従業員の質を重視し、中学校卒業者を中心としており、工場門前の募集案内では採用しない。また、定着率の関係で同じような経験を持つ日系メーカーからの転勤者の採用はしない。

T電器製品廠の採用条件については、学歴は最低が中学校卒業であり、体が健康である人を求める。それに、学科と実技の入社試験も設けられている。採用方法としては、一般ワーカーの採用では、工場の門前に募集案内を張り出して募集する。定着率を確定するため、他の会社で長く勤めていた人は採用しない<sup>99</sup>。また、職場で集結する現象を避けるため、親戚関係は採用せず、地域も固まらないように注意している。スタッフの募集は広州の日本語学科の学卒者を募集する。

N工機工場における従業員の募集は、一般ワーカーの場合では、年齢に対する要求は18歳から23歳までであり、視力は3.0～4.0である。特別なスキルは求められていない。募集については、工場の門前に募集要項を張り出すことによって募集する。応募者が募集人数の10倍以上となっている。技術者、スタッフの場合では技術者は専門技術を持ち、採用試験にも合格しなくてはならず、スタッフは学歴が高卒以上を求める。年齢は一般ワーカーより制限が緩い。募集方法は人材市場と広告を利用して募集する。

### （3）勤務条件と最低賃金

C光学廠の勤務形態は二交代制である。勤務時間は①8時から20時までであり、そのうち3時間程度の残業が含まれている。②夜勤20時から次の日朝8時までであり、そのうち3時間程度の残業が含まれている。年中360日程度、一日約12時間働き、休日はほとんどない。最低賃金（試用期間の給料）が不明であるが、待遇面においては、従業員向けの宿舎

---

99) 前職での勤務が長く貯蓄のある人は、入社して何か起こるとすぐ辞める傾向があるとされている。

を提供し、最初は6～8人であったが、工場の急激な拡大とともに、従業員の増加に、一部屋10人まで増やした。

T 電器製品廠の勤務時間は7時50分から17時までであるが、18時から基本は2時間の残業、繁忙期では4時間の残業がある。ワーカーの平均賃金は月800円で、諸手当が含まれている。ただし、3ヶ月の試用期間内では、最低賃金が月300円であるが、諸手当を加えると毎月の給料が平均500円になる。なお、諸手当とボーナスが設定されている。諸手当は、基本給、皆勤手当、職務手当、職能手当などで構成された。ボーナスは、旧正月前にボーナスを支給し、中秋節<sup>100</sup>に0.5ヶ月分の給料をプラスして支給する。

N 工機工廠の勤務形態は2交代制である。①8時から17時である。18時から2時間ほど残業する。②20時から翌日6時までである。また、日曜日は休日であり、土曜日は半日出勤するが、残りは残業になる。休日出勤を含めて月に80時間を残業することが決まっている。最低賃金は、3ヶ月の試用期間以内は月450円<sup>101</sup>である。昇給率が年間7～8%となり、継続的に勤務すると1年ごとに諸手当が上昇する。なお、旧正月の前に1ヶ月分の給料をボーナスとして支給する。

表 3-3 3社における雇用関係と労務管理

工場名	C 光学廠	T 電器製品廠	N 工機工廠
採用条件			
ワーカー	中学校卒業者、両目裸眼視力で1.5以上	中卒以上、健康であること。学科・実技の試験あり。	年齢18～23歳、視力3.0から4.0であること
スタッフ	中学校卒業者、生産技術・専門的知識は必要		とりわけ技術者は専門技術を求め、採用試験あり
募集方法			
ワーカー	学校を訪問して募集する	工場門前の募集案内を行う	工場門前の募集案内を行う
スタッフ	東莞市人材市場を利用する	広州の日本語学科の卒業者を募集	人材市場と広告を利用する
労働条件	二交代制(残業3時間) 8:00-20:00(残業を含む) 20:00-8:00(残業を含む)	7:50-17:00 18:00-残業 (残業2～4時間)	2交代制(残業2時間) 8:00-20:00(残業を含む) 20:00-6:00
最低賃金	不明	月300元+α =月500元	月450元

#### 4、3社における出稼ぎ労働者の属性と特徴

表 3-4 は調査企業における出稼ぎ労働者の属性と特徴を性別、平均年齢、学歴、出身地、戸籍別に分けて考察する。

まず、従業員の男女比率と平均年齢に関しては、女性労働力が圧倒的に多く、女性従業員の平均年齢は男性より低いことが明らかになった。C 光学廠は男性の従業員が246名、女性

100) 中秋節：旧暦の8月15日に月を祭る日であり、旧正月・端午節とともに三大節として重視される。

101) 2003年広東省東莞市の最低賃金は450円であった。『広東省人民政府関与調整我省企業職工最低工資標準的通知』、(粵府)[2002]381号。広東省人力資源和社会保障庁、<http://www.gdhrss.gov.cn/rsgl/13297.jhtml>、2002年11月12日公表。

が1327名で、それぞれ全体の15.53%と83.78%を占める。T電器製品廠は男性が49名、女性が486名で、全体の9.16%と90.84%を占める。N工機工廠は男性142名で40.92%を占め、女性が201名で57.93%を占めている。平均年齢は、3社従業員の平均年齢はそれぞれ19.2歳、21.1歳、22.8歳となっており、20歳前後である。

表3-4 3社における出稼ぎ労働者の性格と特徴

工場名	C光学廠			T電器製品廠			N工機工廠		
	男性 人 %	女性 人 %	合計 人 %	男性 人 %	女性 人 %	合計 人 %	男性 人 %	女性 人 %	合計 人 %
性別	246 15.53	1327 83.78	1584 100	49 9.16	486 90.84	535 100	142 40.92	201 57.93	347 100
平均年齢(歳)	21.4	18.8	19.2	27.6	20.4	21.1	24.2	21.9	22.8
学歴									
小学校	0 0.00	3 0.23	4 0.25	0 0.00	6 1.23	6 1.12	4 2.82	1 0.50	5 1.44
中学校	25 10.16	721 54.33	753 47.54	7 14.29	364 74.90	371 69.35	13 9.15	78 38.81	93 26.80
専門学校	111 45.12	386 29.09	498 31.44	14 28.57	47 9.67	61 11.40	38 26.76	56 27.86	95 27.38
高校	75 30.49	180 13.56	256 16.16	21 42.86	63 12.96	84 15.70	58 40.85	56 27.86	114 32.85
大学	28 11.38	12 0.90	40 2.53	7 14.29	4 0.82	11 2.06	24 16.90	7 3.48	31 8.93
なし	2 0.81	0 0.00	2 0.13	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00
出身地									
広東省	9 3.66	29 2.19	38 2.40	0 0.00	24 4.94	24 4.49	28 19.72	11 5.47	39 11.24
福建省	2 0.81	3 0.23	5 0.32	0 0.00	1 0.21	1 0.19	0 0.00	0 0.00	1 0.29
広西省	7 2.85	53 3.99	60 3.79	0 0.00	28 5.76	28 5.23	4 2.82	8 3.98	12 3.46
四川省	16 6.50	62 4.67	78 4.92	5 10.20	45 9.26	50 9.34	8 5.63	17 8.46	25 7.20
湖南省	49 19.92	328 24.72	379 23.93	7 14.29	120 24.69	127 23.74	16 11.27	45 22.39	61 17.58
江西省	17 6.91	31 2.34	49 3.09	12 24.49	49 10.08	61 11.40	19 13.38	31 15.42	51 14.70
その他	145 58.94	815 61.42	967 61.16	25 51.02	218 44.86	243 45.42	65 45.77	89 44.28	156 44.96
戸籍									
都市	80 32.52	121 9.12	201 12.69	23 46.94	44 9.05	67 12.52	54 38.03	47 23.39	101 29.11
農村	163 66.26	1200 90.43	1374 86.74	26 53.06	441 90.74	467 87.29	86 60.56	152 75.62	242 69.74
サンプル数	246 100	1327 100	1584 100	49 100	486 100	535 100	142 100	201 100	347 100

注：サンプル数の合計には不完全な回答も含んでいるために必ずしも一致しない。

出所：「中国・華南経済圏の労働者の就業構造と意識に関するアンケート調査（2003）」より筆者計算して作成。

次に、従業員の学歴については、3社とも中学卒業以上を有する従業員は主な労働力である。そのうち、C光学廠とT電器製品廠は中学卒業の従業員の割合が一番多い。N工

機工廠は高校卒業の従業員が一番多い。3社における中学校卒業の従業員は753名、371名と93名であり、各工場全体の5割弱、7割弱と3割弱を占めている。N工機工廠の従業員は学歴が前掲2社より高く、中学校卒業より高い学歴を持つ従業員は全体の7割を占める。そのうち、専門学校卒業が95名で3割弱、高校卒業が114名で3割強、大学卒業は31名で9割弱であった。

また、出身地と戸籍に関しては、従業員の多くが農村戸籍を有する広東省省外から来た出稼ぎ労働者であることが明らかになった。C光学廠とT電器製品廠では広東省省外出身の従業員は9割以上を占め、農村戸籍を有するのは8割以上を占めている。N工機工廠においては、広東省省外出身は8割以上で、農村戸籍は7割近くである。また、出稼ぎ労働者の出身地としては、湖南省、江西省、四川省、広西省が多いと示されている。ここで注意すべきことは、出身地において、「その他」と回答した従業員である。彼らは3社でそれぞれ6割強、5割弱、5割弱を占めている。アンケートに出た選択肢は四川省以外の省はすべて広東省と接する省である。その他の地域は労働力が極めて集中している長江デルタ地域の江蘇省、浙江省、及び近辺の安徽省、河南省、山東省と考えられる。従って、出稼ぎ労働者は広東省の近辺省より、もっと離れている地域から省を跨って出稼ぎに来る傾向が強いと明らかになった。

以上をまとめると、3社における労働者の特徴は、以下の4点に現れる。①広東省省外出身の出稼ぎ労働者、②中学卒以上、③平均年齢若い、④女性労働力であることが明らかになった。

## 5、出稼ぎ労働者の就業実態

3社における出稼ぎ労働者の就業実態については、表3-5が示しているように、前職経歴と現職の勤務状況の2つの側面から考察した。

「前職の所在地」については、サンプル全体からみると、「広東省外」と答えた人数が多い。C光学廠では「広東省外」は全体人数の7割以上を占めているが、T電器製品廠とN工機工廠では、「広東省内」と答えた人が多く、それぞれは自社の52.37%、65.71%を占めている。男女別の比率からみると、「前職の所在地」が「広東省外」と答えた女性の比率（74.9%、48.35%、38.31%）は男性の比率（59.35%、32.65%、23.94%）より高いと明らかになった。次に、「前職の職業」に関しては、「学生」である答えが一番多く、続いては「私営企業」が二番目になっている。「学生」と「私営企業」の2つの答えを合わせて、全体の65%以上を占める。

次に、現職の勤務状況において、C光学廠は、「勤続期間」は1年未満の人が7割以上を占め、そのうち「3ヶ月未満」が一番多い。T電器製品廠とN工機工廠は「1年～2年」の答えが一番多く、2年未満の人が6割以上を占めている。以上からみると、労働者に関する工場への定着率が低く、ほとんど2年以内であることが明らかになった。

また、労働条件からみると、労働時間については、C光学廠は毎日ほぼ12時間程度、T電器製品廠は11～13時間、N工機工廠は約11時間となり、全て10時間以上長時間労働であることが明らかになった。平均給料については、3社はそれぞれ595元、1024元、1014元となっている。

以上をまとめてみると、①広東省外から出稼ぎに来た労働者が多く、②以前の業種は学生また私営企業であり、③彼らは年中長時間労働に従事し、④出稼ぎ先に対する定着率が低く、ほとんど2年以内である。

表 3-5 3社における出稼ぎ労働者の就業状態

工場名	C 光学廠			T 電器製品廠			N 工機工廠		
	男性 人 %	女性 人 %	合計 人 %	男性 人 %	女性 人 %	合計 人 %	男性 人 %	女性 人 %	合計 人 %
サンプル数	246 100	1327 100	1584 100	49 100	486 100	535 100	142 100	201 100	347 100
前職の所在地									
広東省内	96 39.02	307 23.13	407 25.69	33 67.35	247 50.82	280 52.37	107 75.35	119 59.20	228 65.71
広東省外	146 59.35	994 74.90	1146 72.35	16 32.65	235 48.35	251 46.92	34 23.94	77 38.31	113 32.56
前職の職業									
国有企業	18 7.32	67 5.05	85 5.37	10 20.41	32 6.58	42 7.85	14 9.86	18 8.96	32 9.22
私営企業	79 32.11	262 19.74	347 21.91	22 44.90	172 35.39	194 36.26	77 54.23	70 34.83	148 42.65
郷鎮企業	4 1.63	32 2.41	36 2.27	5 10.20	8 1.65	13 2.43	4 2.82	8 3.98	12 3.46
農 業	2 0.81	12 0.90	14 0.88	2 4.08	15 3.09	17 3.18	0 0.00	8 3.98	8 2.31
学 生	85 34.55	785 59.16	873 52.84	6 12.24	194 39.92	200 37.39	22 15.50	55 27.36	78 22.48
失業者	1 0.41	16 1.21	17 1.07	0 0.00	27 5.56	27 5.05	2 1.41	7 3.48	9 2.59
その他	36 14.63	139 10.47	176 11.11	3 6.12	34 7.00	37 6.92	14 9.86	32 15.92	48 13.83
勤続期間									
3ヶ月未満	30 12.20	489 36.85	524 33.08	1 2.04	79 16.26	80 14.95	36 25.35	40 19.90	76 21.90
3-6ヶ月	75 30.49	330 24.87	405 25.57	10 20.41	49 10.08	59 11.03	16 11.27	25 12.44	41 11.82
半年-1年	46 18.70	241 18.16	291 18.37	6 12.24	46 9.47	82 15.33	15 10.56	25 12.44	40 11.53
1-2年	85 34.55	238 17.94	325 20.52	10 20.41	107 22.02	117 21.87	24 16.90	63 31.34	90 25.94
2-3年	8 3.25	18 1.36	26 1.64	3 6.12	65 13.37	68 12.71	24 16.90	30 14.93	54 15.56
3-4年	0 0.00	1 0.08	1 0.06	4 8.16	42 8.64	46 8.60	10 7.04	13 6.47	24 6.92
4-5年	2 0.81	0 0.00	2 0.13	4 8.16	33 6.80	37 6.92	4 2.82	3 1.50	7 2.02
5年以上	0 0.00	0 0.00	0 0.00	11 22.45	35 7.20	46 8.60	11 7.75	0 0.00	11 3.17
平均給料(元)									
月	859	548	595	2488	879	1024	1433	730	1014
年	9901	5597	6195	29488	12165	12165	16078	8470	1168

注：サンプル数の合計には不完全な回答も含んでいるために必ずしも一致しない。

出所：「中国・華南経済圏の労働者の就業構造と意識に関するアンケート調査（2003）」より筆者計算して作成。

### Ⅲ 2017年に行ったH電子（深圳）有限公司に対する企業実態調査

以下のサンプルの選定は、2017年2月下旬から3月上旬にかけて、筆者、加藤光一教授（松山大学）、松山大学大学院博士課程孫璇氏の3人で、広東省深圳市・東莞市にて企業実態調査を行ったデータの一部である。そのうちのH電子（深圳）有限公司を事例としてヒアリング調査とアンケート調査の結果をまとめて検討していく。調査はヒアリング調査とアンケート調査に分け、アンケート調査のサンプル数は47枚である。今回回収したアンケートシートはすべて女性従業員が回答したアンケートであるが、該当会社は女性従業員が多く、とりわけ生産職において、女性従業員は9割以上を占めるため、該当会社の従業員全体の状態を把握できると言えよう。

#### 1、企業概要

H電子（深圳）有限公司は、1999年に香港にてH電子（香港）会社と深圳市来料加工工場を設立し、事務所を香港に置き、深圳工場で電子部品の来料加工を稼働し始めた。現工場は2007年に設立され、温度ヒューズとサーモスタットの委託加工を行っている。商品調達率においては、海外調達は80%、現地調達は20%である。海外向けのうち、日本向けは90%、シンガポール向けは10%である。また、現地調達では、日系企業は75%で、ローカル企業は25%を占める（表3-6）。

会社組織において、図3-1のように、董事長（取締役）、工場長、経営管理職および五つの部門（営業部、管理部、製造部、品質部、工程部）に分かれている。管理部では総務、税関、仕入れ、PMC、経理、倉庫が置かれている。製造部では、温度ヒューズとサーモスタットの2つに分けられ、また、それぞれ細かく工程別に製造と検査等に分けられている。

該当会社は100名の従業員を雇用しており、そのうち、日本人スタッフは董事長と営業部部長の2名である。工場長は2011年から2014年まで3年間日本の大学院に留学経験を持つ現地採用の中国人スタッフである。留学前にすでに日系工場管理の経験があり、留学と前職の経験を生かし、調査の現時点で該当会社で工場長に就いて3年目になる。

表3-6 H電子（深圳）有限公司概要

設立年	2007年
所在地	広東省深圳市公明鎮
主要製品	温度ヒューズ、サーモスタットである精密電子部品
生産方式	委託生産
商品の調達率	
海外	80%（日本90%、シンガポール10%）
現地	20%（日系企業75%、ローカル企業25%）
従業員数	100名（うち日本人スタッフ2名）

出所：2017年3月の実態調査（ヒアリング）より筆者作成。

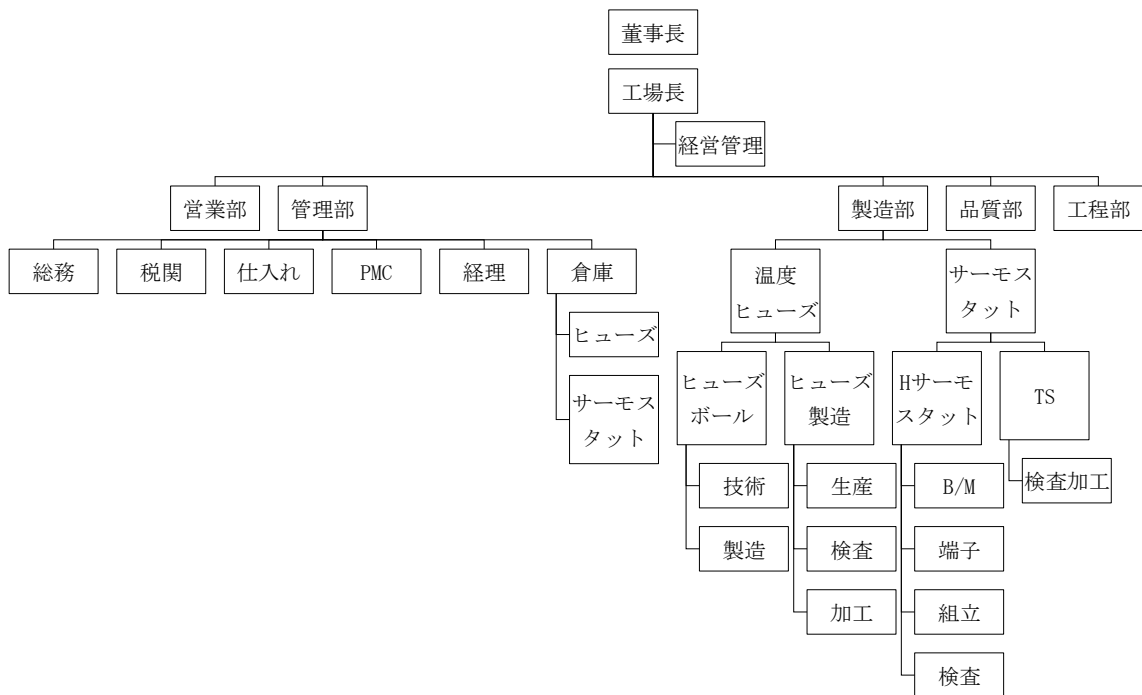


図 3-1 H 電子（深圳）有限公司組織図

## 2、従業員構成と労務管理

### (1) 従業員構成と雇用形態

従業員の構成は、事務・管理職 24 名と生産職 76 名から構成される。生産職 76 名の従業員のうち、男性が 5 名、女性が 71 名である。2003 年の工場調査データと変わらず、女性が工場の主要な労働力を担っている。しかし、表 3-7 が示しているように、ワーカーの年齢をみると、30～40 歳の労働者が 36 名で、一番多くなっており、続いて 26～30 歳が多く、女性 19 名と男性 2 名となっている。25 歳以下の労働者は女性 7 名と男性 3 名で、合わせて 10 名である。労働者の年齢が昔の 20 代から 30 代に変わり、30 歳以上の既婚労働者が全体の半分以上を占めていることが明らかになった。雇用形態において、該当社は臨時・パート・派遣労働者である非正規雇用労働者を雇わず、従業員のすべては正規雇用労働者である。

### (2) 採用基準と労働条件

採用基準については、ワーカーの場合は、年齢が 18～35 歳の間であり、健康診断書と視力に一定の要求がされている。技術は求められず、採用してからトレーニングをする。試用期間は 2 ヶ月であるが、不適切な人は他の職位に回すようにしているので、試用期間の後の不採用は特にない。勤務制度は交代制ではなく、午前中 8 時から 12 時までと午後 13 時から 17 時半まで、合わせて 8.5 時間の基本労働時間になるが、18 時から 22 時までは 4 時間の残業が入る。平均 1 日 12.5 時間の労働である。該当社は受注量の変動がほとんどないので、閑散期と繁忙期は分けられていない。しかし、ワーカーの人数は徐々に少なくなっており、労働時間も前より長くなった。また、万能な人材を育てるため、職位をよく変えたり、



従業員に多くの部門の仕事を経験してもらったりしている。

### (3) 給与構成と平均賃金

給与は基本給、残業代、諸手当、ボーナスによって構成される。平均賃金においては、ワーカーの平均賃金は諸手当を含めて月 4,500 元になっており、スタッフの場合は諸手当を含めて平均賃金が月 6,000 元になっている。定着率を向上させるため、職能手当を設けている。待遇面においては、従業員向けの宿舎が提供されており、スタッフは無料で住めるが、ワーカーは光熱費等の料金を含めて月 60 元の家賃が収める。4 人部屋になるが、定員にならずに 2、3 人で住む状態になっている。総務課スタッフの話によると、既婚者が多いが、宿舎の環境と設備があまり整えられていないので、宿舎を利用する従業員は少ない。多くの従業員は工場の近くで 100～200 元の安いワンルームのアパートやマンションを借りる。

表 3-7 H 電子（深圳）有限公司における従業員構成と労務管理

職種			
事務・管理職		24 名	
生産職	76 名	男性 5 名	20～25 歳：3 名 26～30 歳：2 名
		女性 71 名	20 歳未満：4 名 20～25 歳：7 名 26～30 歳：19 名（既婚） 30～40 歳：36 名（既婚） 40 歳以上：5 名（既婚）
雇用形態			
	正規雇用	100 名	
	臨時・パート	0 名	
	派遣	0 名	
	その他	0 名	
採用基準			
	ワーカー	18-35 歳、視力・健康診断書の要求あり	
	スタッフ	不明	
労働条件		基本 8:00～12:00 と 13:00～17:30 残業 18:00～22:00	
給与構成		基本金＋残業代＋諸手当＋ボーナス	
平均賃金			
	ワーカー	月 4,500 元	
	スタッフ	月 6,000 元	

出所：2017 年 3 月の実態調査（ヒアリング）より筆者作成。

### 3、労働者の属性と特徴

表 3-8 は職種別に従業員の平均年齢、学歴、出身地、戸籍し示し、H 社における従業員の属性と特徴を示している。平均年齢は、全体から見ると 29.6 歳になっている。職種別に見ると、生産職が一番高く 31.1 歳になっており、二番目は管理職の 30.5 歳であり、3 番目は事務職の 28.0 歳である。従業員の学歴について、中学校卒業の学歴を有する従業員は 33 名であり、全体の 7 割を占める。中学校卒業より高い学歴を持つ従業員は 11 名であり、そ

のうち、専門学校卒業は3名、高校卒業は8名、大学卒業は1名である。残りの2名は小学校卒業の学歴を持つ生産職に就く従業員である。次に、労働者の出身について、広東省出身の従業員は3名である。広東省以外の省出身の従業員は44名であり、そのうち、広西省出身の従業員は18名、湖南省は11名、四川省は7名である。戸籍に関しては、47名のうち46名は農村戸籍を有する。残り1名は農村から都市戸籍に変更したと答えた。主な労働力は広東省近隣の広西省、湖南省と四川省から来た出稼ぎ労働者であることが明らかになった。しかし、以前の省を跨いで出稼ぎをする現象から、近辺省間また省内移動という現象へ変化する傾向が強く現れている。

表 3-8 H電子（深圳）有限公司における労働者の属性と特徴

	生産職	事務職	管理職	合計
平均年齢(歳)	31.1	28.0	30.5	29.6
学 歴				
小学校	2	0	0	2
中学校	32	0	1	33
専門学校	3	0	0	3
高校	5	2	1	8
大学	0	1	0	1
出身地				
広東省	2	1	0	3
広西省	16	1	1	18
湖南省	10	1	0	11
福建省	2	0	0	2
江西省	1	0	0	1
貴州省	2	0	0	2
四川省	6	0	1	7
河南省	3	0	0	3
戸 籍				
農 村	41	3	2	46
都 市	1	0	0	1
サンプル数	42	3	2	47

出所：2017年3月の実態調査（アンケート）より筆者集計して作成。

#### 4、労働者の労働実態

表 3-9 は前職の経歴と現職の労働状態の2つの側面から労働実態を示している。

まず、前職の経歴について、回収した47枚のサンプルのうち、2名の従業員は「学生」と回答、1名が「農民」と回答した以外、44名の従業員は転職経験を持っていると回答した。前職の所在地において、「広東省内」と答えた人数が多く、31名で全体の7割を占めている。前職の企業形態において、「私営企業」という答えが一番多く、続いて「国有企業」が二番目になっている。4名の従業員は前職の企業形態を「外資系企業」と答え、そのうち、3名が「日系企業」、1名が「アメリカ系企業」と答えた。

次に、現職の勤続期間について、1年以上働いた従業員は32名であり、全体の7割を占めている。2年以上働いた従業員は25名であり、5割強を占めている。そのうち、「2～3年」

という答えが一番多く 12 名であり、「3～5 年」と「6 ヶ月～1 年」は 2 番目で、同じく 7 名であった。6 ヶ月未満の従業員は 8 名、そのうち、3 ヶ月未満は 4 名しかいなかった。

また、勤務時間において、毎日の労働時間は基本労働時間の 8.5 時間と残業時間の 4 時間を合わせた 12.5 時間である。毎月の平均基本労働時間は 173.5 時間であるが、生産職は 178.7 で事務職と管理職より若干多い。毎月の平均残業時間は 76.2 時間であるが、生産職が一番多くて 84.9 時間である。平均賃金において、全職種の平均賃金は 4,715 元である。職種別から見ると、生産職が一番低くて 3,978 元、管理職が一番高くて 4,715 元、事務職が 4,667 元であった。

表 3-9 H 電子（深圳）有限公司における労働者の労働実態

	生産職	事務職	管理職	合計
前職の所在地				
広東省内	28	2	1	31
広東省外	8	0	0	8
不明	6	1	1	8
以前の職業				
国有企業	6	0	0	6
私営企業	15	0	1	16
香港系企業	4	0	0	4
台湾系企業	2	0	1	3
外資系企業	3	1	0	4
農民	1	0	0	1
学生	2	0	0	2
失業者	3	0	0	3
その他	4	1	0	5
不明	2	1	0	3
現職の勤続期間				
3 ヶ月未満	4	0	0	4
3-6 ヶ月	4	0	0	4
6 ヶ月-1 年	7	0	0	7
1-2 年	6	1	0	7
2-3 年	11	1	0	12
3-5 年	6	1	0	7
5 年以上	3	0	2	5
不明	1	0	0	1
サンプル数	42	3	2	47
平均勤務時間（時間）				
基本労働時間				
1 日	8.5	8.5	8.5	8.5
1 ヶ月	178.7	174.7	167.0	173.5
残業時間				
1 日	4.0	4.0	4.0	4.0
1 ヶ月	84.9	71.3	72.5	76.2
毎月の平均賃金(元)	3978	4667	5500	4715

出所：2017 年 3 月の実態調査（アンケート）より筆者が集計して作成。

## 5、労働者の意識状態

労働者の意識状態を就職意識、満足度、仕事で困っていることの3つの項目に分けている(表3-10)。

就職意識において、就職の理由は「友人がいた」と答えた従業員が一番多く18名であり、全体の4割弱を占める。「給料が高い」と答えた従業員はわずか4名しかいなかった。就職経路において、「友人・知人紹介」と答えた従業員が一番多く21名であり、全体の4割強を占める。該当会社は、従業員の紹介を通じた就職が多く、従業員のネットワークが非常に強いことが明らかになった。2003年の調査データのなか、T電気製品廠は、従業員が職場で集結する現象を避けるため、親戚・友人関係は採用せず、地域も固まらないように注意していたが、該当会社はこの面においての制限がない。

現職に対する満足度において、満足している従業員は27名であり、全体の6割弱を占めている。「良い仕事があれば変わりたい」と答えた従業員が6名であり、「すぐ辞めたいが辞められない」従業員は1名しかいなかった。仕事で困っていることについて、「給料が少ない」と答えた従業員が一番多くて38名であり、全体の8割強を占めている。「残業が多い」ことに困っている従業員が4名、「人間関係」に困っている従業員が1名であった。

表3-10 H電子(深圳)有限公司における労働者の意識状態

	生産職	事務職	管理職	合計
就職意識				
就職理由				
給料が高い	2	2	0	4
友人がいた	18	0	0	18
その他	13	1	1	15
不明	9	0	1	10
就職経路				
友人・知人紹介	20	1	0	21
インターネット	1	1	0	2
人材会社	0	0	1	1
派遣会社	0	0	0	0
その他	15	1	1	17
不明	6	0	0	6
現職の満足度				
満足している	24	2	1	27
良い仕事があれば変わりたい	6	0	0	6
すぐ辞めたいが辞められない	1	0	0	1
その他	3	1	0	4
不明	8	0	1	9
困っていること				
人間関係	1	0	0	1
給料が少ない	37	0	1	38
残業が多い	1	3	0	4
その他	2	0	1	3
不明	1	0	0	1
サンプル数	42	3	2	47

出所：2017年3月の実態調査(アンケート)より筆者集計して作成。

## IV 若干の総括

以上第 I 節と第 II 節は 2003 年と 2017 年の調査企業を対象とし、従業員の属性と特徴及び企業の労働者に対する労務管理を実証考察した。調査事例が少ないが、表 3-11「調査した企業のまとめ」を通し、珠江デルタにおける一部の日系企業の労働者と雇用関係の変容が実証研究により、ある程度には明らかになった。

### 1、労働者の変容

出稼ぎ労働者の属性と特徴の変化において、以下の 5 点が明らかになった。

①労働者の平均年齢が 8.6 歳上昇した。30 歳以上の既婚労働者が全体の半分以上を占めている。従業員の平均年齢についていうと、2003 年 3 社の平均年齢はそれぞれ 19.2 歳、21.1 歳、22.8 歳であり、合わせて全体の平均年齢が 21.0 歳になる。2017 年 H 電子廠の従業員平均年齢が 29.6 歳であるため、2003 年より 8.6 歳上昇したことが明らかになった。また、30 歳以上の既婚労働者が全体の半分以上を占めている。

②労働力は近辺省間で移動している。主な労働力は相変わらず農村から来た出稼ぎ労働者であるが、広東省の近辺省出身の労働者の割合が増加し、省を跨いで出稼ぎをする傾向が見られなかった。従業員の出身地と戸籍において、2003 年 3 社では、広東省省外出身は 8 割～9 割強で、農村戸籍は 7 割弱～9 割弱であった。労働者は湖南省、江西省、四川省、広東省の近辺省より省を跨いで出稼ぎに来る傾向が強かった。2017 年 H 電子廠では、広東省省外出身の従業員は 9 割強で、農村戸籍は 9 割強であった。主な労働力は広東省近隣の広西省、湖南省と四川省から来た出稼ぎ労働者であるため、近辺省間また省内移動という現象へ変化する傾向が強くと現れている。

③労働者の学歴の上昇が見られる。中学校卒業または高校卒業の学歴を有する労働者が多く、特に高校卒業の割合が上昇している。従業員の学歴について、2003 年 3 社の中学校卒業以上の学歴を有する従業員の割合がそれぞれ 97.67%、98.51%、95.96%であるのに対し、2017 年 H 電子廠は 95.74%であり差異が見られない。しかし、高校卒業以上の学歴の割合を見れば、2003 年の C 光学廠と T 電器製品廠のデータより 2017 年は割合が若干高くなった。

④初めて出稼ぎをする学生か農民である人の割合が減少し、仕事に関する実務経験（外資系企業、私営企業での仕事経験）を有する労働者が増えてきた。従業員の前職、所在地と企業形態、現職の勤続期間も変化がある。2003 年に調査した 3 社の 5～7 割の従業員が前職所在地は広東省外であり、7 割の従業員が前職の職業は学生または私営企業であり、広東省外からきた学生の割合が高かった。2017 年 H 電廠では、7 割弱の従業員の前職所在地は広東省内である。前職の職業は私営企業が 3 割強、三資企業は 2 割強、国有企業が 1 割強であり、学生は 2 人しかいなかった。

⑤定着率が高くなり、勤続期間も以前より 1 年ほど長くなった。現職の勤続期間において、2003 年の 3 社とも労働者の定着率が低く、勤続期間がほとんど 2 年以内である。特に C 光学廠は 3 ヶ月未満の従業員が全体の 3 割強であった。それに対して、2017 年の H 電子廠は 5 割以上の従業員が 2 年以上勤続している。

表 3-11 調査した企業のまとめ

工場名	C 光学廠 2003 年	T 電器製品廠 2003 年	N 工機工廠 2003 年	H 電子廠 2017 年
従業員構成 (%)				
男	15.53	9.16	40.92	6.58
女	83.76	90.84	57.93	93.42
正規雇用	62.63	97.38	87.32	100.00
非正規雇用	32.76	1.68	7.78	0.00
平均年齢 (歳)	19.2	21.1	22.8	29.6
学歴 (%)				
中卒以上	97.67	98.51	95.96	95.74
高卒以上	8.57	17.76	41.78	19.15
出身地 (%)				
広東省	2.40	4.49	11.24	6.38
湖南省	23.93	23.74	17.58	23.40
江西省	3.09	11.40	14.70	2.13
四川省	4.92	9.34	7.20	14.89
広西省	3.79	5.23	3.46	38.30
福建省	0.32	0.19	0.29	4.26
その他	61.16	57.01	59.95	10.64
農村戸籍 (%)	86.74	87.29	69.74	97.87
従業員構成 (%)				
性別    男	15.53	9.16	40.92	6.58
女	83.76	90.84	57.93	93.42
形態別 正規雇用	62.63	97.38	87.32	100.00
非正規雇用	32.76	1.68	7.78	0.00
募集方法	契約学校 人材市場	工場前募集案内 日本語学校	工場前募集案内 人材市場	従業員紹介 人材市場
ワーカー採用基準				
年齢制限	なし	なし	18～23 歳	18～35 歳
視力要求	両目裸眼 1.5～	なし	3.0～4.0	視力が良い
健康状況	なし	健康診断書	なし	健康診断書
学    歴	中卒	中卒	なし	中卒
採用試験	なし	学科・実技試験	なし	なし
毎日労働時間 (時間)	二交代制 基本 8 残業 3	勤務交代なし 基本 8 残業 2～4	二交代制 基本 8 残業 2	勤務交代なし 基本 8.5 残業 4
給料構成	基本給、残業代	基本給、残業代、諸手当、ボーナス	基本給、残業代、諸手当、ボーナス	基本給、残業代、諸手当、ボーナス
毎月平均給料 (元)	595	1,024	1,014	4,715

出所：中国・華南経済圏の労働者の就業構造と意識に関するアンケート調査（2003）、2017 年 2 月企業実態調査結果より筆者計算して作成。

## 2、雇用関係（労務管理）の変容

2000年代の日系企業を含む多くの外資系企業は、低廉な単純作業を豊富な若い農村労働力が目的とすること、低コストの輸出製品を生産するために進出した。その豊富な労働力は農村からいくつか省を跨いで南の沿岸部に出稼ぎに来た若い農民工であった。省外から来た労働者がほとんどなので、企業は工場近くの建物を借りて従業員に宿舎として提供したが、狭く不潔な部屋がほとんどであった。2003年のC光学廠は従業員向けの宿舎を提供し、最初は6～8人であったが、工場の急激な拡大とともに、従業員が増加し、一部屋10人まで増やした。また、彼らは長時間労働で毎日10～12時間、毎週7日働いていた。C光学廠は一日約12時間、年間360日程度で働き、休日はほとんどない。N工機工廠は土曜日の半日、日曜日の1日が休みになる。毎日12時間働く以外に、休日出勤を含めて毎月80時間の残業時間を決めている。長時間労働に対して賃金が極めて低い。2003年広東省の最低賃金は毎月450元であったが、C光学廠の平均賃金は595元しかなかった。T電器製品廠の最低賃金は3ヶ月の試用期間の毎月300元であるが、諸手当を加えると毎月の給料は平均500元になる。N工機工廠の最低賃金は3ヶ月の試用期間の毎月450元である。しかし、アンケート集計データによると、T電器製品廠の平均賃金が1024元、N工機工廠の平均賃金が1014元であった。つまり、諸手当以外に、残業代が給料構成の大きな部分であり、相当な残業をしなければならぬことが明らかになった。このような、省外から来た出稼ぎ農民工を工場と宿舎に囲い込み、工場の高い効率を維持するために長時間労働をさせ、コスト削減のために低賃金を支給していた典型的な労使関係が、2000年代に進出した日系企業であった。

2000年代以降から、労働者と労働市場の構造変化と相まって、企業の雇用関係も従業員の雇用形態、採用条件、募集方法、労務管理の側面において変わっていた。工場実証調査を通して、①労働力不足、②賃金の上昇が実証された。①労働力不足。2017年調査したH電子廠は従業員紹介と人材市場を通して従業員を募集し、従業員紹介の割合が4割強であった。労働力が不足しているので、2003年に調査したT電器製品廠とN工機工廠は工場のように、工場の門前に募集案内を貼っても人が集まれなくなっている。②賃金の上昇。H電子廠の平均賃金は該当地域最低賃金の2倍以上、民営企業の平均賃金水準より上回っていた。2017年の深圳市の最低賃金は毎月2,030元<sup>102</sup>、民営企業の平均賃金は4,285.25元<sup>103</sup>であった。それに対して、H電子廠の平均賃金が4,715元であり、残業は毎日12.5時間以内の4時間に収める。人件費コストが大幅に上昇し、以前のように残業がたくさんあったこそ給料が高かったことではなくなっている。また、2017年の調査データから、出稼ぎ農民工の減少をもたらした人手不足と労働者の高齢化が進んでいることが明らかになった。「ワーカーの人数は徐々に少なくなって、人は集まらない。」「既婚者が多いが、宿舎の環境と設備があまり整っていないので、宿舎を利用する従業員は少ない。多くの従業員は家族持ちなので、工場の近くにアパートやマンションを借りている。」とH電子廠の管理者に対するヒヤリング調査から聞いた。労働者と労働市場の構造が変わっているため、H電子廠は雇用関係と労

102) 「2017年深圳最低工資標準」、深圳社保網、2017年4月10日、<https://shenzhen.chashebao.com/wenti/17340.html>

103) 「深圳市2016年城鎮單位平均工資数据公報」 深圳市統計局、2017年6月12日、[http://wap.sz.gov.cn/sztjj2015/xxgk/zfxxgkml/tjsj/tjgb/201706/t20170612\\_6993757.htm](http://wap.sz.gov.cn/sztjj2015/xxgk/zfxxgkml/tjsj/tjgb/201706/t20170612_6993757.htm)

務管理に工夫をし、採用条件を緩和して、人材確保対策と技能教育を行っている。①従業員を採用する際の年齢制限を35歳まで延長した。該当会社は従業員の平均年齢が29.6歳で、かつ30歳以上の既婚労働者が全体の半分以上を占めている。家庭を持つ従業員の方が辛抱強く、安定した雇用を求めていると考えられる<sup>104</sup>。なお、②ワーカーの採用に際して、技術が求められず、採用してから技能教育をする。試用期間は2ヶ月であるが、試用期間の後の不採用は特になく、不適切な人は他の職位に回すようにしている。また、定着率を向上させるため、職位と職能手当を設けている。生産ラインにおける万能な人材を育てるため、定期的に職位や職務の変更を行っていることが明らかになった。

---

104) それに対して、2003年実態調査の対象であったN工機工場においては、採用基準の一つとして、ワーカーの年齢に対する制限が設定されたが、当時は18～23歳であった。中国の農村社会の影響で、出稼ぎ労働者、特に女性農民工は2、3年間出稼ぎ生活をしてから故郷に帰って結婚する傾向が強かった。年齢を23歳まで制限し、勤続期間をおおむね2～3年程度を目安として労働者を募集していた。そのために労働者の入れ替わりが早くて定着率も低い。



## 第4章 製造業における日系企業の雇用関係と労務派遣労働者 —長江デルタ・蘇州市にある日系3社を事例に—

1980年代以降、政府は、国有企業改革と私営企業の育成を強化するため、従来の終身雇用制である「固定工制度」を廃止することで、「労働契約制度」を実施し、労働雇用システムを大きく転換させた。その過程で生じる失業者に再就職をさせるため、政府は、民間労務派遣事業を認め、労務派遣による就業創出のための新たなルートを整備してきた。すなわち、固定工制度のもとでの正規雇用労働者は国有企業から排出され、非国有企業である外資系、私営、個人等の企業へと移動し、臨時工、労務派遣等の非正規雇用労働者が大量に生み出されることになった。また、都市と農村で別れる二元的戸籍制度と都市・農村間の経済格差の拡大により、中国内陸の農村の若い余剰労働力は沿岸部経済特区に移動して農民工となり、非正規雇用労働力として編成されている。彼ら農民工＝非正規雇用労働者は国有企業から外資系企業の全分野にかけ、企業コスト削減策として多く雇用されている。

また、近年、中国は世界第二の経済大国になり、その経済政策を大きく転換し、従来の外資による投資に対する優遇措置をなくした。同時に、人件費高騰により、中国に進出している一部の外資系企業は、現地に定着することが厳しい状況にある。生産拠点を中国に移転し、安い土地代と人件費、税金面での優遇を目的とした製造業は、部品・仕入れの現地調達率の大幅な上昇と、それに伴う労務管理の在り方を修正せざるを得なくなっている。とりわけ、派遣労働者を大量に雇用し、「労働力不足対策」と「コストの削減策」として使用している。

このような状況の下、本章は、現在の長江デルタ地域に進出している日系企業に雇用されている非正規雇用労働者＝派遣労働者の雇用関係と就業状況とそれに関わる諸問題について、具体的な労働現場で長江デルタ地域に進出している日系企業の調査データから、①派遣労働者に対する雇用関係と労務管理の実態、②派遣労働者の就業状態、③派遣労働における法律規制への対応を検討しておきたい。

### I 調査対象企業とアンケート回収サンプル

本研究で調査対象の選定については、長江デルタにある蘇州市に工場を置いている日系企業に焦点を当て、2017年7月30日から8月10日にかけて、現地調査を実施した3社を分析対象とした<sup>105</sup>。調査はヒアリング調査とアンケート調査の2つに分け、ヒアリング調査の対象は蘇州D工業有限公司、蘇州M光学有限公司、蘇州Y金属製品有限公司であり、アンケート調査の対象は前掲3社の従業員であった。クロス集計で用いるサンプルは表4-1のように、①蘇州D工業有限公司では217名の従業員が働いており、そのうち172枚のアンケートシートを回収することができた。さらにそのうちの41枚は派遣労働者に該当する。②蘇州M光学有限公司では約60名の従業員が働いており、そのうち48枚のアンケートシートを回収することができた。さらにそのうちの20枚は派遣労働者に該当する。③蘇州Y金属製品有限公司では46名の従業員が働いており、そのうち21枚のアンケートシートを回収することができた。さらにそのうちの3枚は派遣労働者に該当する。また、本章はデー

105) 2017年7月30日から8月10日にかけて、加藤光一教授（松山大学）および加藤研究室の博士後期課程の孫璇、修士課程の任曉萌と鄭小会と共同調査で長江デルタの蘇州にて現地調査を行った。

タの一部、特に派遣労働者を中心に分析対象としている。

表 4-1 3 社における従業員の構成および雇用形態（回収サンプル全体）

会社名	蘇州 D 工業有限公司			蘇州 M 光学有限公司			蘇州 Y 金属製品有限公司		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
従業員構成(人) (%)									
生産職	40 (23.3)	96 (55.8)	142 (82.6)	0 (0)	46 (95.8)	47 (97.9)	4 (19.0)	12 (57.1)	16 (76.2)
事務職	1 (0.6)	3 (1.7)	4 (2.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (9.5)	2 (9.5)
管理職	13 (7.6)	12 (7.0)	25 (14.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (4.8)	2 (9.5)	3 (14.3)
その他	0 (0)	1 (0.6)	1 (0.6)	0 (0)	1 (2.1)	1 (2.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
雇用形態(人) (%)									
正社員	35 (20.9)	67 (39.0)	107 (62.2)	0 (0)	21 (43.8)	21 (43.7)	2 (9.5)	6 (28.6)	8 (38.1)
臨時工 (派遣以外)	6 (3.5)	13 (7.6)	19 (11.0)	0 (0)	3 (6.3)	3 (6.3)	1 (4.8)	9 (42.9)	10 (47.6)
派遣社員	11 (6.4)	29 (16.9)	41 (13.8)	0 (0)	19 (39.6)	20 (41.7)	2 (9.5)	1 (4.8)	3 (14.3)
その他	1 (0.6)	1 (0.6)	2 (1.1)	0 (0)	3 (6.3)	4 (8.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
サンプル数	54 (100)	112 (100)	172 (100)	0 (100)	47 (100)	48 (100)	5 (100)	16 (100)	21 (100)

(注) サンプル数の合計には不完全な回答も含んでいるために必ずしも一致しない。

## II 調査企業の概要および雇用関係

### 1、蘇州 D 工業有限公司

蘇州 D 工業有限公司は、東京に本社を置く F 工機株式会社とその中国にある子会社の蘇州 F 工機有限公司が共同出資で、蘇州市吳中区に設立された孫会社である。出資金については、日本親会社は 67%であり、中国子会社は 33%である。2003 年 7 月に蘇州 F 工機有限公司の自動車・ルームエアコン用冷却系統制御部品の受注生産の拠点として操業を開始した（表 4-2 参照）。

#### (1) 従業員の構成および雇用形態

蘇州 D 工業有限公司では 217 名の従業員が働いており、そのうち正社員が 158 名、派遣社員が 82 名いる。また、派遣社員のうち、学生臨時工<sup>106</sup>20 名が含まれている。

従業員の全体構成については、職種区分で「生産職」、「事務職」、「管理職」の 3 つのグループに分けられ、以下の特徴が明らかになった。①女性労働力は男性の 2 倍であり、全体の

106) 繁忙期の労働力不足に対する補充策として、地場の人力資源会社から学生アルバイトを雇用する。夏休み工は 6 月末から 8 月末まで、冬休み工は旧正月前 1 ヶ月から旧正月直後まで雇用する。

6割以上を占めている。男性人数は54名、女性は112名であり、性別に関して未回答は6名だった。②「生産職」の従業員（生産ラインで働くワーカー）は全体の8割以上を占めている。それに対して、「事務職」と「管理職」で構成されたスタッフ層は2割未満となっている。③比率からみると、「生産職」においては、女性従業員の比率が男性より3割以上高い。スタッフ層の男女比率ではあまり差異が現れていない。

雇用形態においては、「正社員」、「臨時工（派遣以外）」、「派遣社員」、「その他」に分けられる。正規雇用の社員は6割以上を占め、非正規雇用の社員は3割程度を占める。また、非正規雇用のうち、7割は派遣社員であり、残り3割弱は臨時工の学生工である。

表 4-2 調査した3社の企業概要

会社名	蘇州 D 工業有限公司			蘇州 M 光学有限公司			蘇州 Y 金属製品有限公司		
設立年	2003 年			2003 年			2005 年		
資本金	500 万ドル			不明			100.8 万ドル		
出資側	日本の親会社 67% 中国の子会社 33%			日本の親会社の合弁会社 および日本の子会社			日本の親会社独資		
所在地	江蘇省蘇州市 呉中区			江蘇省蘇州市 高新区			江蘇省蘇州市 高新区		
主要製品	自動車・ルームエアコン用冷 却系統制御部品			光センサー、 光ファイバー			スプリング、 プレス品、金型		
生産方式	受注生産			受注生産			受注生産		
労働者 人 数 構 成	217 人 正社員 158 人 派遣社員(偽装請負込) 82 人 (そのうち、学生臨時工 20 人)			60 人 正社員 27 人 派遣社員=偽装請負 33 人			46 人 正社員 28 人 請負(偽装請負)13 人 派遣社員 5 人		
派遣費用の支出 源	消耗費			外注加工費			通信費		
募集方法	正社員(スタッフ・製造管理 者): 蘇州人材市場、インター ネット、ハンティング 派遣社員: 人材会社、派遣会 社			派遣会社に依頼する 優れた派遣社員は正社員に 登用する			人材会社、派遣会社 優れた非正規社員は正社員 に登用する		
労働条件	二交代制(残業 2.5 時間) 8:30-20:30(残業を含む) 20:30-8:30(残業を含む)			8:30-20:00 (2.5 時間残業を含む)			8:30-20:00 (2.5 時間残業を含む)		
雇用コスト 正社員 構 成 平 均 派遣社員 平 均	基本給(最低賃金)+諸手当 て+残業代+諸保険  5400 元/月 基本金(21.1 元/時間×8 時 間)+残業代 3558 元/月			基本給(最低賃金)+諸手当 て+残業代+諸保険+ボー ナス  5800 元/月 基本金(×元/時間×8 時 間)+残業代 3984 元/月			基本給(最低賃金)+諸手当 て+残業代+諸保険  5600 元/月 基本金(20 元/時間×8 時 間)+残業代 3900 元/月		
サンプル数 全 体 派遣社員	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
	54	112	172	0	47	48	5	16	21
	11	29	41	0	19	20	2	1	3

(注) ヒアリング調査から作成

## (2) 従業員の募集方法

従業員の募集および人事関係は総務課長の中国人の李氏が担当する。李氏のネットワークで募集を行っており、また男女の比率も李氏が決める。途中辞めることを避けるため、友人同士はセットで入れないようにしている。

正規雇用社員（スタッフ、製造管理）の場合は、①蘇州人材市場、②インターネット、③ハンティングなどのルートにより募集する。

非正規雇用社員の募集は、2つの人材/派遣会社に依頼している。また、エアコン市場の繁忙期には学生臨時工を雇用する。

## (3) 労働条件と雇用コスト

勤務形態は二交代制である。勤務時間は①8:30 から 20:30 までであり、そこに 2.5 時間の残業、1 時間の昼休み、およびトイレ休憩の時間が含まれている。②夜勤は 20:30 から翌朝 8:30 までであり、そこに 2.5 時間の残業、朝食休みなどの時間が含まれている。正社員は食事手当があるが、派遣労働者の食事代は派遣会社の福利厚生に入る。

派遣労働者の契約は、労働時間では 1 日 2.5 時間残業込みの 10.5 時間にて労働契約を結んでおり、仕事内容は雇用会社で決め、1 年派遣労働者として勤務したら正社員に登用することなどは、最初の契約書に明記されている。

雇用コストにおいては、正規雇用社員と非正規雇用社員に差異が存在している。正社員の雇用コストは固定費から支出し、労働者に賃金という形で支払っている。詳細は基本給（最低賃金<sup>107)</sup>、諸手当<sup>108)</sup>、残業代、保険料<sup>109)</sup>から構成されている。派遣社員の雇用コストは変動費になり、一人につき時給 21.1 元にて派遣先と契約し、派遣先に支給する。派遣社員の費用には、諸手当と保険料の支給がないため、会社のコストダウンに非常に役に立っている。

## (4) 労務管理について

蘇州 D 工業有限公司は派遣労働者を非常に多く雇用している。派遣労働者の年齢は 20 代から 40 代までであり、特に 30 代が 5 割を占める。学歴は地方大卒、高卒、技術学校がメインである。

コストダウンをするため、2015 年秋頃に正社員の一部をリストラした。しかし、リストラした従業員に派遣会社と労働契約を結ばせ、またその派遣会社を通じてリストラした従業員を再び雇用する。つまり、一部従業員の所属を D 社から、派遣会社に変更させ、前と同じような仕事をさせるが、所属と給料支払元は派遣会社に変更する。それは、正社員と派遣社員の雇用コストに大きな差異が存在するからである。

学生臨時工を除いた 62 名の派遣社員は、2つの人材・派遣会社に依頼している。そのうちの 13 名は 2015 年から使用している人材会社から派遣される。残り 49 名は 2016 年から

---

107) 調査を行った時点では、蘇州市の最低賃金は 1940 元/月であった。

108) D 社の場合は職能、職務、調整、通信、環境、通勤、高温手当などが含まれている。

109) 保険料は「五険一金」と呼ばれる。「五険」は養老保険（年金）、医療保険（健康保険）、失業保険（雇用保険）、工傷保険（労災保険）、生育保険（育児保険）を指し、「一金」は住宅積立金を指している。この費用は労働者と会社が負担する。その個人と会社の負担比率は地方により異なっている。蘇州では、養老保険：個人 8%・会社 20%、医療保険：会社 9%・個人 2%、失業保険：会社 1.5%・個人 0.5%、工傷保険：会社 1%・個人 0%、生育保険：会社 1%・個人 0%、宅積立金：会社と個人が 8%~12% ずつ負担する。会社にとって膨大なコストになる。

使用している派遣会社に依頼する。この49名は労務派遣規則（法律では派遣労働者数は従業員全体の10%以内に収めることとなっている）を回避するための対策、労務請負＝偽装請負であると考えられる。これは、形式上は派遣会社（請負先）の所属社員によるスポット労務サービスの提供であるが、実際に、仕事配分、指導などは蘇州D工業有限公司によりなされ、また費用も時給21.1元/人で派遣先と契約し、また雇用コストは消耗費から支出するので、本来はの労務派遣に該当すると考えている。

また、副総経理の話によると、組立工場では、外観監査という要となる部分以外の工程は、全部非正規雇用労働者を使用し、一班ごとに請負（派遣）に依頼している。派遣労働者の雇用は労働力の確保ができるのみならず、生産現場にいる労働者の定着率も長くなった。しかし、組立作業においては不良品率が高くなる。これは、派遣労働者は正社員ではないため、意識面では責任感を持っていないこと、技術面では技能が劣っているということに繋がる。

会社では、派遣労働者は1年契約後に正社員に登用する規則があり、2016年は30人を正社員に登用した。正社員が多くなると、会社の固定費も高くなる。そのため、従業員の20%を固定すれば、生産現場の労働者は一定期間で、ある程度は辞めてもらいたいと考えている。

以上からみると、蘇州D工業有限公司は労務管理においては、①会社コスト削減のため、非正規労働者を雇用する、②法律規則を回避するため、偽装請負＝労務派遣を多く使用している、③労働法規制の同一労働同一賃金制度を実行していない、ということが明らかになった。

## 2、蘇州M光学有限公司

蘇州M光学有限公司は、大阪に本社を置くM工業株式会社とM・R株式会社の共同出資で作られた中国での生産工場である。M工業株式会社光のセンサーと光ファイバーの生産拠点、M・R株式会社のロットレンズ事業生産部として、2003年に蘇州に進出し操業を開始した。前掲2社の受注生産を受けている（表4-2に参照）。

### （1）従業員の構成および雇用形態

M光学有限公司では60名の従業員が働いており、そのうち48枚のアンケートシートを回収することができた。また、48枚のうち、21枚は派遣労働者に該当する。

まず、表2から従業員の構成をみると、①男女比率において、非常に差異が大きい。アンケートを回答した48名のうち、47名は女性だった（残り1名は性別に関しては無回答だった）。②生産職の従業員が多い。無回答の1名以外の47名はすべて生産職であった。

次に、雇用形態においては、①正社員の比率が4割であり、48名のうち、21名は正社員で、残りの27名はすべて非正規雇用の臨時工と派遣社員である。②派遣社員は全体の4割以上を占めている。

また、60名の従業員のうち、5名は管理職であり、55名は生産職にいる。生産ラインにいる55名のうち、①22名の正社員がおり、残り33名はすべて派遣社員（偽装請負）である、②女性が54名で、年齢は20代から40代に渡り、30代が一番多くて3割以上を占め、学歴は中卒がメインであると総経理が明言した。

### （2）従業員の募集方法

以前は人材市場にて労働者を募集していたが、離職率が高く、8割以上であった。現在では、従業員を募集しておらず、すべて派遣会社に依頼している。昨年の離職者数は、1人の

みであった。

### (3) 労働条件と雇用コスト

正社員も派遣社員も雇用形態を問わず、勤務時間は 8:30 から 20:00 までであるが、2.5 時間の残業が含まれている。ただし、正社員の場合は、8 時間以降の勤務は残業に入る。派遣労働者の契約は、労働時間では 1 日 2.5 時間残業込みの 10.5 時間にて労働契約を結んでいるので、残業という概念はない。また、派遣社員の仕事内容は完全に雇用会社が決める。

正社員の年間雇用コストは一人につき 7 万元程度になる。平均賃金は一人 5800 元/月である。給料明細については、基本給（最低賃金<sup>110)</sup>、諸手当<sup>111)</sup>、残業代、保険料<sup>112)</sup>、ボーナス<sup>113)</sup>から構成されている。また、年功序列制度があるので、正社員の給料に関しては毎年昇給しなくてはならない。

### (4) 労務管理について

正社員の雇用コストと離職率が高いので、2014 年 12 月から、派遣いわゆる偽装請負を使用しはじめた。雇用コストは外注加工費として支出する。労務派遣を使う前の離職率は 8 割以上だった。現在の離職者数は昨年 2016 年のただ 1 人だった。

派遣社員は正社員に登用できる。会社が欲しい人材であれば、契約後の半年から 9 ヶ月以内に正社員に登用させることができる。昨年 2016 年の実績は 3 人であった。

派遣社員の配属と現場部署については表 4-3 の通りである。作業現場は切断、組立、研磨、品質検査・梱包、出荷検査の 5 つの部署に分けられる。33 名の派遣労働者の配属に関しては、一番重要な部署である品質検査・梱包には 1 名しか配属していないが、残り 22 名は各部署に配属される。

雇用形態の比率からみると、派遣社員が 33 名であり、正社員の 22 名より比率が高く、従業員全体の 55% (60 名) を占めている。しかし、法律上、派遣労働者数は従業員全体の 10% 以内に収めるという規則がある。総経理の M 氏によると、法律規制に対応するため、派遣労働者は全部労務請負の形で雇用し、いわゆる偽装請負で、その雇用費用は外注加工費から支出するとしている。

表 4-3 M 光学有限公司における派遣社員の配属

現場部処	派遣社員	正社員	合計 (人)
切 断	3	2	5
組 立	18	12	30
研 磨	4	3	7
品質検査・梱包	1	5	6
出荷検査	7	0	7
合計 (人)	33	22	55

(注) 作業現場には 5 つの部署がある。現場作業員は 22 名の正社員と 33 名の派遣社員、合計 55 名の従業員がいる。ヒアリング調査から作成。

110) 調査を行った時点では、蘇州市の最低賃金は 1940 元/月であった。

111) 当社の諸手当では皆勤手当、職能手当、役職手当、住宅手当、通勤手当から構成され。

112) 注 109 と同じ。

113) ボーナスは給料 1 か月分であり、年 2 回の旧正月と中秋節に支給される。

### 3、蘇州 Y 金属製品有限公司

蘇州 Y 金属製品有限公司は、神奈川県に本社を置く Y 工業株式会社が独資で設立した海外工場である。浙江省蘇州市に位置し、各種バネ/プレス/組立/ハーネス業務を行い、2005 年により操業を開始した（表 4-2 参照）。商品調達に関しては、9 割は中国国内の日系企業からの受注生産を受け、商品を調達している。取引先の 8 割が自動車関係の会社であり、会社位置は沿岸部の浙江省と江蘇省をはじめ、中部内陸の湖北省、南の福建省、北の遼寧省まで、広い範囲に分布している。

#### （1）従業員の構成および雇用形態

Y 金属製品有限公司では、46 名の従業員が働いており、そのうち 3 名が派遣労働者である。

まず、従業員の構成をみる。①サンプルの約 8 割の従業員が生産職にいる。②生産ラインにいる女性従業員は全体の 6 割近くである。③男女比率の差異が大きく、女性従業員が全体の 7 割以上である。

次に、雇用形態においては、①正社員人数は 8 名で、全体の 4 割未満を占める。②非正規雇用のうち、臨時工が非常に多い。回答した臨時工の人数は 10 名で、全体の半分近くとなっている。

また、常駐日本人の工場長 W 氏のヒアリングから、非正規社員を 18 名雇用していることが分かった。そのうちの 5 名は派遣会社と契約を結んでおり、生産現場に配属されている。残りの 13 名はすべて臨時工として雇用し、請負の形で検品業務に配属されている。

#### （2）従業員の募集方法

人材紹介会社の 1 社と派遣会社の 1 社、合計 2 社を通じて従業員を募集している。

労務派遣労働者との契約は通常 1 年となるが、1 年契約後にもう 1 年契約を結ぶ場合は、2 年後に正社員に登用する。

#### （3）労働条件と雇用コスト

正社員の労働時間は 1 日 8 時間になり、超えた部分は残業になる。給料は最低賃金、残業代、諸手当、保険料により構成されている。

臨時工と派遣社員に関しては、当社では、平日毎日 10.5 時間で、1 時間 20 元、また土日残業代 1 時間 40 元、祝日残業代 1 時間 60 元で派遣会社と契約を結んでいる。非正規社員の労働時間は 8:30 から 20:00 までの 1 日 10.5 時間になる。そのうち、10 時と 15 時に 10 分間ずつ、昼休み 50 分間、18 時に 30 分間の休憩時間が挟まっている。また、土日と祝日残業を含み、毎月の労働時間は 240～250 時間となっている。

食事に関しては、会社が弁当の配達を手配しており、その費用は会社の福利厚生費として支払われる。

#### （4）労務管理について

蘇州 Y 金属製品有限公司には正社員 28 名と非正規社員 18 名がいる。離職率が 3 割程度になっているので、労働力不足を解決するため、非正規社員を雇用している。

社員の年齢に関しては、20 代から 40 代に渡る。生産ラインと現場にいる労働者は 20 代であり、管理職は 30 代が多く、また 40 代には人事の 1 人がいる。

会社組織は、管理部、営業部、製造部と品質保証部の 4 つの部署に分かれている。工場長

である W 氏のヒアリングによると、会社は派遣会社籍の労働者を 5 名雇用しており、バネ製造業務の 3 名とプレス品製造業務の 2 名を製造部に配属している。また、検品業務においては、完全に 13 名の請負労働者に依頼している。彼らは臨時工と呼ばれ、雇用コストは当社の通信費から支出している。この 13 名の臨時工は偽装請負＝労務派遣であると考えている。労務派遣規則（法律では派遣労働者数は従業員全体の 10%以内に収めることになっている）を回避するため、形式上は請負会社の社員によるスポット労務サービスの提供となっている。しかし、実際は、仕事配分、指導などは蘇州 Y 金属製品有限公司により運営され、また費用も時給 20 元/人で請負先と契約し、また雇用コストは通信費から支出するので、本来は労務派遣に該当すると考えている。

労務派遣社員には正社員への登用制度がある。労務派遣労働者との契約は通常 1 年となるが、1 年契約後にもう 1 年契約を結ぶ場合は、2 年後に正社員に登用する。

以上をみると、蘇州 Y 金属製品有限公司は労務管理においては、①労働力不足のため、非正規労働者を雇用している、②派遣社員は全体の 10%以内に収まっていない、③法律規則を回避するため、偽装請負＝労務派遣労働者を使用している、④非正規社員の雇用コストは通信費として支払っていることがわかる。

### Ⅲ 派遣労働者の就業状態

#### 1、属性と特徴

表 4-4 から性別、平均年齢、学歴、出身地、戸籍別に調査企業における派遣労働者の属性と特徴を見てみる。

まず、労働者の性別と年齢に関しては、女性労働力が圧倒的に多く、女性労働者の平均年齢は男性よりやや高いことが明らかになった。D 工業有限公司は男性の労働者が 11 名、女性が 29 名である。M 光学有限公司は男性が 0 名、女性が 19 名である。Y 金属製品有限公司は男性 2 名、女性が 1 名である。平均年齢においては、3 社労働者の平均年齢はそれぞれ 30.3 歳、27.0 歳、29.7 歳となっており、30 歳前後である。

次に、中学校卒業以上の学歴を有する女性労働者が主な労働力であることが明らかになった。D 工業有限公司・M 光学有限公司・Y 金属製品有限公司の中学卒女性労働者はそれぞれ 17 名、8 名、1 名であり、高卒女性労働者は 8 名、10 名、0 名である。

また、出身地と戸籍に関しては、派遣労働者の多くが農村戸籍を有する江蘇省内または周辺の省から移動してきた出稼ぎ労働者であることが明らかになった。D 工業有限公司、M 光学有限公司、Y 金属製品有限公司では、農村戸籍の派遣労働者は 39 名、17 名、3 名の合計 59 名であり、サンプルサイズ 64 名の 92.2%を占める。また、派遣労働者の出身地は、河南省、安徽省、山東省であり、周辺地域が多いことが示されている。

以上をまとめると、3 社における派遣労働者の特徴は以下の 4 点である。①省内または周辺の省外出身の出稼ぎ労働者である、②中学校卒業または高校卒業の学歴を有する、③平均年齢が 30 代前後、④女性労働力がメインであることが明らかになった。



表 4-4 3社における労務派遣労働者の属性と特徴

会社名	D 工業有限公司			M 光学有限公司			Y 金属製品有限公司		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
サンプル数	11	29	41	0	19	20	2	1	3
平均年齢(歳)	29.3	30.7	30.3	/	27.0	27.0	28.5	29	29.7
学 歴									
小学校	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中学校	6	17	23	0	8	8	0	1	1
高 校	4	8	12	0	10	10	0	0	0
専門学校	2	3	5	0	0	0	0	0	0
大 学	0	0	0	0	0	0	2	0	2
な し	0	0	0	0	0	0	0	0	0
出身地									
江蘇省	1	6	7	0	5	5	0	0	0
浙江省	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山東省	2	2	4	0	1	1	0	0	0
安徽省	1	3	5	0	5	5	0	1	1
河南省	0	8	8	0	1	1	0	0	0
湖北省	0	1	1	0	0	0	0	0	0
湖南省	1	1	2	0	0	0	0	0	0
四川省	0	2	2	0	1	1	0	0	0
山西省	1	1	2	0	1	1	0	0	0
広東省	0	1	1	0	0	0	0	0	0
広西省	0	1	1	0	1	1	0	0	0
雲南省	0	0	0	0	1	1	0	0	0
陝西省	1	1	2	0	1	1	0	0	0
黒龍江省	1	1	2	0	0	0	0	0	0
吉林省	0	0	0	0	0	0	1	1	2
その他	2	1	3	0	1	1	0	0	0
戸 籍									
農 村	10	28	39	0	16	17	2	1	3
都 市	0	1	1	0	3	3	0	0	0

(注) サンプル数の合計には不完全な回答も含んでいるために必ずしも一致しない。

## 2、派遣労働者の就業状態

調査した3社における労務派遣労働者の就業状態を職種区分、勤続期間、勤務時間、賃金水準の4つの側面からみる。

表 4-5 の通り、「職種区分」については、64名の派遣労働者はすべて生産職である。

次に、「勤続期間」に関しては、3年以上働いている労働者がいない。ほとんどの派遣労働者が2年以内の勤務であり、6ヶ月未満の人が一番多いことが明らかになった。D工業有限公司では、「3～6ヶ月」という回答が一番多く、続いて「1～2年」が二番目になっている。「2～3年」働いている人は1名いる。M光学有限公司では、すべての労働者は2年以内の勤続期間となっている。Y金属製品有限公司においては、派遣労働者の3名は、それぞれ「3～6ヶ月」、「1～2年」、「2～3年」と回答した。

また、平均勤務時間については、3社の1日総労働時間は10.4～10.5時間、1日残業時間は2.4～2.5時間となっている。派遣労働者は毎月200時間前後から約250時間働いており、

そのうち、月 80 時間以上の残業をしており、長時間労働・残業であることが明らかになった。

続いて、派遣労働者の平均月給をみる。3 社はそれぞれ 3558 元、3984 元、3900 元、平均で 3844 元/月/人である。しかし、表 4-2 が示した調査企業概要にある、正規社員平均月給を見ると、3 社はそれぞれ 5400 元、5800 元、5600 元、平均で 5000 元/月/人であることが明らかになっている。以上、派遣労働者の平均月給 3844 元は調査を行った時点の蘇州最低賃金水準の 1940 元/月より 2 倍ほど高いが、同じ生産現場の正社員の月給より 30%ほど低いことが明らかになった。

要するに、調査した 3 社における派遣労働者は生産職に配属され、長時間労働・残業を必要とする仕事に従事し、工場の主な生産力である。これは「労務派遣労働者による使用は補充形態であり、臨時的、補助的あるいは代替的な職位において実施する」という法律規制に適合していないことが明らかになった。また、派遣労働者は同じ生産現場の正社員より毎月の賃金が 23%ほど低いことから、「派遣労働者は派遣先の正規雇用労働者と同一賃金の権利を享受する」という法律規制が徹底されていないことが明らかになった。

表 4-5 3 社における労務派遣労働者の就業状態

会社名	D 工業有限公司			M 光学有限公司			Y 金属製品有限公司		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
サンプル数	11	29	41	0	19	20	2	1	3
職種区分 (人)									
生産職	11	29	41	0	19	20	2	1	3
事務職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
勤続期間 (人)									
3ヶ月未満	2	5	7	0	5	5	0	0	0
3-6ヶ月	5	9	15	0	10	11	1	0	1
半年-1年	3	3	6	0	4	4	0	0	0
1-2年	1	11	12	0	0	0	1	0	1
2-3年	0	1	1	0	0	0	0	1	1
3年以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
平均勤務時間									
総労働時間									
1日		10.5			10.4			10.5	
1ヶ月		248			191.5			241	
残業時間									
1日		2.5			2.4			2.5	
1ヶ月		80			81.8			86	
派遣社員平均月収(元) A		3558			3984			3900	
正規雇用社員平均月収(元) B		5400			5800			5600	
正社員月収に対する割合 A/B %		65.9			68.7			70.0	

(注) サンプル数の合計には不完全な回答も含んでいるために必ずしも一致しない。

### 3、派遣労働者の意識

表 4-6 が示したように、派遣労働者の意識について、「就職意識」と「転職意識」に分けて調査を実施した。また、「就職意識」では、「就職理由」と「就職経路」の2つの質問を設定した。「転職意識」では、「転職経歴」と「現職に対する満足度」の2つの質問に分ける。

表 4-6 3社における労務派遣労働者の意識

会社名	D 工業有限公司			M 光学有限公司			Y 金属製品有限公司		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
就職意識									
就職理由									
給料が高い	2	5	7	0	5	5	0	0	0
友人がいた	5	9	15	0	11	11	1	0	1
その他	3	3	6	0	3	4	0	0	0
就職経路									
友人・知人紹介	1	3	4	0	1	1	1	1	2
インターネット	0	0	0	0	0	0	0	0	0
人材会社	1	0	1	0	1	1	0	0	0
派遣会社	9	26	36	0	16	16	0	1	1
その他	0	0	0	0	1	1	0	0	0
転職意向									
転職経歴あり	10	27	41	0	19	20	2	1	3
前職所在地									
江蘇省内	7	18	25	0	11	12	1	1	2
江蘇省外	3	10	15	0	7	7	1	0	1
前職形態									
国有企業	1	2	3	0	2	2	1	0	1
個人企業	3	5	8	0	0	0	1	1	2
香港系企業	0	2	2	0	0	0	0	0	0
台湾系企業	0	1	1	0	2	2	0	0	0
外資系企業	6	13	20	0	3	4	0	0	0
農民	0	3	3	0	0	0	0	0	0
学生	0	0	0	0	3	3	0	0	0
失業者	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	1	0	8	8	0	0	0
現職の満足度									
満足	5	17	22	0	9	10	2	1	3
かわりたい	4	7	11	0	0	0	0	0	0
すぐ辞めたい	0	0	0	0	1	1	0	0	0
辞められない	0	3	3	0	1	1	0	0	0
その他	2	0	3	0	8	8	0	0	0
現職の不満点									
人間関係	0	2	2	0	1	1	1	0	1
給料が少ない	8	24	32	0	9	10	1	1	2
残業が多い	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	3	3	7	0	9	9	0	0	0
サンプル数	11	29	41	0	19	20	2	1	3

(注) サンプル数の合計には不完全な回答も含んでいるために必ずしも一致しない。

まず、「就職理由」に関しては、「友人がいた」という回答が多い。D 工業有限公司・M 光学有限公司・Y 金属製品有限公司では、それぞれ 15 名、11 名、1 名である。

「就職経路」においては、派遣会社と直接契約を結ぶ労働者がほとんどである。3 社ではそれぞれ 36 名、16 名、1 名である。また、友人・知人紹介で派遣会社と契約して派遣される労働者も、3 社にそれぞれ 4 名、1 名、2 名がいる。

続いて、「転職経歴」について、すべての労働者は転職経験があることが明らかになった。「前職の所在地」および「前職の形態」を問うと、江蘇省内はそれぞれ 25 名、12 名、2 名の合計 39 名であり、全体 64 名の 6 割を占める。労働力流動において、省外流動より省内流動が多い。また、「前職の形態」では、国有企業より民営企業が圧倒的に多い。そのうち、外資系企業に従事した労働者が一番多く、D 工業有限公司 20 名と M 光学有限公司 4 名である。

最後に、「現職に対する満足度」において、「満足」と回答した 3 社での派遣労働者人数は、それぞれ 22 名、10 名、3 名である。比率を計算すると、Y 金属製造は全体の 100%、D 工業と M 光学はそれぞれ 53.7%と 50%である。また、不満点を聞いてみると、「給料が少ない」と「人間関係」に原因があると回答した。そのうち、給料に対する不満が一番多く、D 工業では 32 名、M 光学では 10 名、Y 金属製造では 2 名いる。また、彼らの合計人数は 44 名であり、全体 64 名の 7 割近くを占める。以上から、派遣労働者の給料を是正する必要があると考えられる。

## IV 3 社に派遣労働者を提供する派遣業者にみる行動原理

### 一蘇州市 CQ 人力資源職介有限公司の事例一

#### 1、会社の設立経緯と沿革

蘇州市 CQ 人力資源有限公司は、作業員の紹介、労務派遣を行う人材資源会社である。本部を蘇州に置き、無錫、合肥、河南に支店を設けている。日系企業を中心に年間数百名の作業員の紹介・派遣を行い、現在は労務会社として、製造業への人材・コンサルティングサービスを提供している。

総経理の R 氏は江蘇省塩城市出身である。17 歳に中学校を卒業してから、上海で工事現場等の仕事を経て、三洋能源（蘇州）有限公司に求職したが、採用されなかった。その後、三洋能源（蘇州）有限公司に人材を紹介する仕事に従事することにより、仲介業を起業することにした。

図 4-1 と表 4-7 のように、2002 年に下請け仲介業者（仲介店舗 1 号店）として起業し、2003 年に 2 号店、3 号店、2006 年に 4 号店、2010 年に 5 号店を開業した。2010 年に学生ワーカー業務、2014 年 12 月より外包（請負）のアウトソーシング業務を開始した。また、2016 年に外包（請負）専門会社も設立している。資本金は 200 万元で、2010 年に職業仲介営業許可証、2011 年に人力資源服務許可証、2014 年に労務派遣経営許可証を獲得している。

2013 年に、総経理の R 氏は、三洋能源の電器 OEM 事業を手掛けた商社に勤め、工場管理の仕事に従事する日本人駐在員の H 氏と出会い、H 氏の日系企業とのネットワークを利用するため、H 氏と共同出資して当社を立ち上げた。5 つの仲介店舗は、現在、R 氏の妻および

兄弟 3 人等により経営されている。

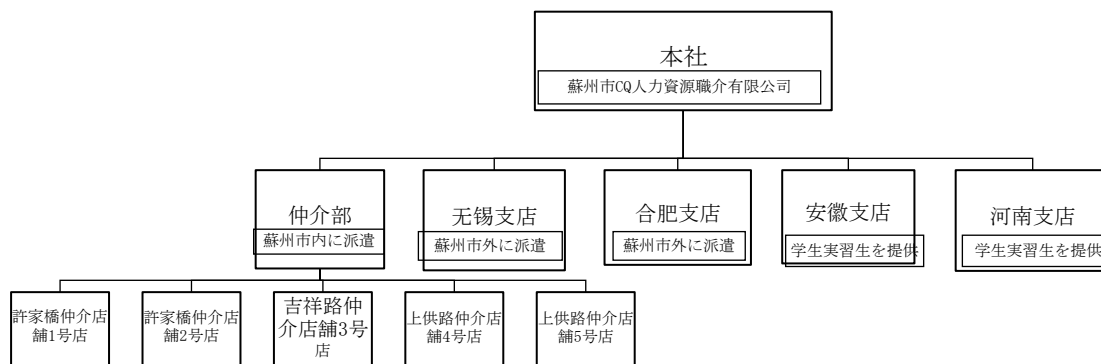


図 4-1 蘇州市 CQ 人力资源介有限公司組

2002 年 8 月	蘇州吳中区胥口鎮において許家橋仲介店舖 1 号店開業
2003 年 6 月	蘇州吳中区胥口鎮において許家橋仲介店舖 2 号店、吉祥路仲介店舖 3 号店開業
2006 年 3 月	蘇州吳中区胥口鎮において上供路仲介店舖 4 号店開業
2010 年	学生ワーカー業務開始
2010 年	蘇州吳中区胥口鎮において上供路仲介店舖 5 号店開業
2010 年	労務会社としての登記および許可取得
2013 年 10 月	吳中区木瀆鎮において労務会社（蘇州市 CQ 人力资源職介有限公司）設立
2014 年 12 月	外包（請負）業務開始
2015 年 7 月	江蘇省無錫支店設立
2015 年 9 月	安徽省合肥支店設立
2015 年 11 月	河南省新郷支店設立
2016 年 3 月	外包（請負）専門会社設立
2017 年 2 月	蘇州市新区において事務所開設

出所：ヒアリング調査より作成。

## 2、業務内容

当社に関わる人材提供の方法は五つある。また、それぞれの費用は以下のようになっている。

### ① 招聘代理業務

招聘代理とは、企業による正社員募集の代理および紹介を行うことである。

費用は紹介料と成功料から構成される。紹介料とは正社員が入社して数日後に、成功料とは入社 1 ヶ月後に、紹介先の企業が当社に支払う費用である。なお、成功料は離職率が高いため生じたものである。

## ② 労務派遣業務

労務派遣とは、当社に所属している労働者を派遣先の企業に派遣し、労務派遣労働者として働かせるものである。

費用は毎月、管理費（200 元または 500 元）、商業保険費（50 元。労災に対応するものあり、当社が代理加入している）、給料および残業代から構成し、派遣先企業が当社に支払う。

## ③ 請負（外包）業務

請負とは当社に所属している労働者によるスポット労務サービスを提供することである。費用は労務サービスの提供先から一人あたり時給で計上して毎月当社に支払う。

## ④ 構内外注（ライン外包）業務

構内外注とは、当社所属の労働者が、外注先の生産ラインでライン作業または部分作業を行うことである。

費用は時給もしくは加工賃という形で作業労務を実施する。

## ⑤ 学生実習生の提供

学生実習生とは、特定技術職業学校（安徽省、河南省と山東省が主要な取引地域）と提携し、日系企業にインターンシップ（4 月から 7 月または 9 月まで）、冬休み（12 月から 2 月まで）、夏休み（7 月から 8 月まで）等の限定期間に、学生工を数十名、百名単位で提供することがある。

費用は時給で契約する。

CQ 社の労務派遣に関わる業務は、前述した五つの人材提供方法のうち、② 労務派遣、③ 請負（外包）、④ 構内外注（ライン外包）により、労務派遣労働者を提供している。蘇州市は基盤関係、携帯電話関係の企業が多数存在しているため、組立産業が派遣労働者を多く使用している。派遣労働者の提供先は蘇州三洋能源有限公司、日立電線（蘇州）有限公司、旭電機（蘇州）有限公司、神田工業（蘇州）有限公司など、主に蘇州にある日系企業の製造業に生産ラインの労働者を派遣している。

## 3、CQ 会社における労務派遣労働者の募集と管理

### （1）労務派遣労働者の募集

CQ 社に在籍また派遣している労働者は 5000 名程いる。毎年新規登録する労働者の人数は 2000～3000 人であり、解約人数は新規とほぼ同じ程度である。

図 4-2 は蘇州市 CQ 人力資源職介有限公司における労務派遣労働者の募集ルートを示している。

実線が示している募集方法①は、当社内部での流れである。具体的な流れは、CQ 会社が派遣先から派遣労働者を求める依頼を受け、各仲介店舗に求人指示を出すというものである。各店舗は求人情報を流し、労働者を集めて本社にプッシュする。

点線が示している募集方法②は、募集方法①で、労働者を集めることができなかった場合に使う補助策である。具体的には、各仲介店舗までの流れは同じだが、各仲介店舗が包工頭（小規模の下請け仲介業者）に労務派遣労働者の募集を依頼する。包工頭は労働者を集めて各仲介店舗に提供し、各店舗は本社にプッシュする。募集方法②では、「包工頭」は労働者と店舗の間で重要な役割を担っている。

「包工頭」とは、小規模の仲介業者であり、労務派遣会社の下請け仲介業者である。労務派遣会社を設立するには、200 万元の資本金および、職業仲介営業許可証・人力資源服務許可証・労務派遣經營許可証の 3 つの許可証が必要であるため、小規模の仲介業者は労務派遣会社に下請けをすることが多い。

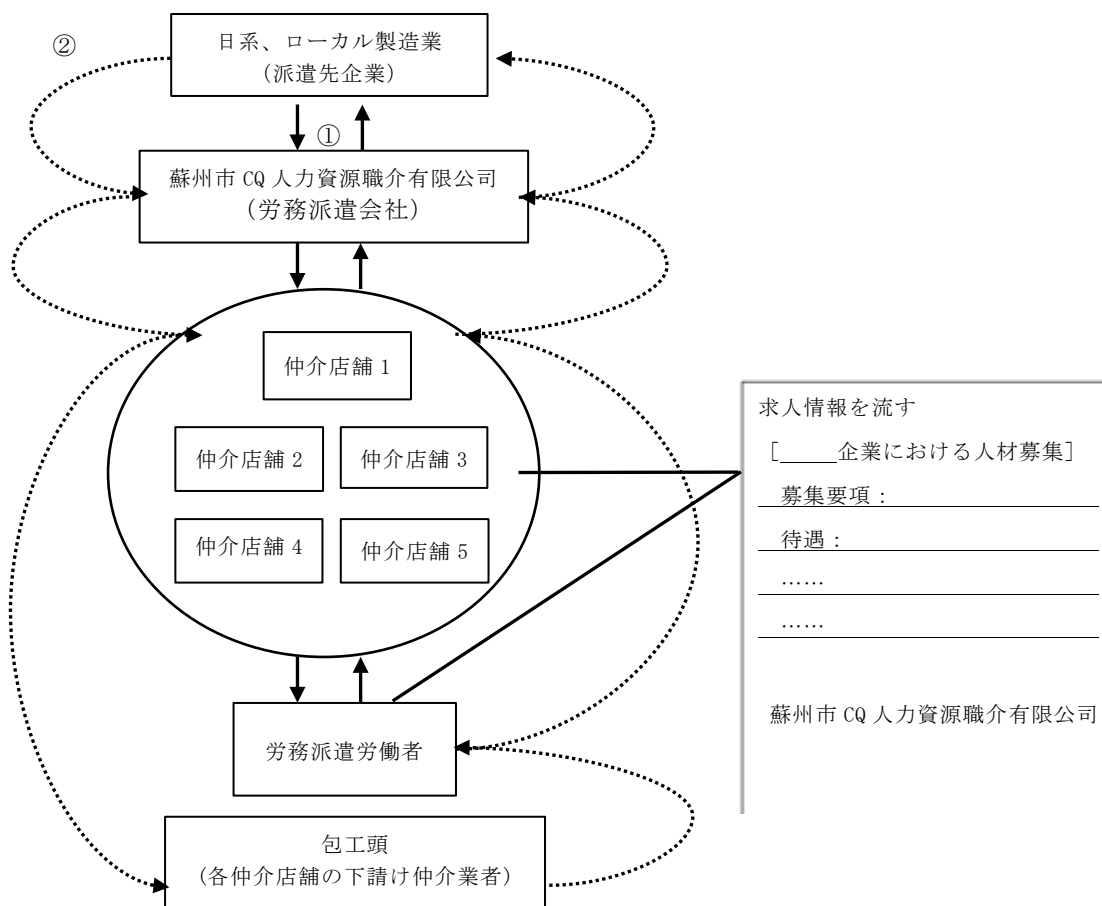


図 4-2 蘇州市 CQ 人力資源職介有限公司における労務派遣労働者の募集  
出所：ヒアリング調査より作成。

## (2) 労務派遣労働者の管理

当社の労務派遣労働者に対する管理方法は労働者の戸籍、年齢、家族構成によって異なる。それは派遣先の日系企業とローカルの民営企業の持っている性格が異なっているためである。日系企業の場合は、福利厚生は良いが、労働局に定める労働時間を遵守しないといけないため、契約時間外の残業が少ない。さらに、給料の一部を「五険一金」に納めないといけなため、手取りの給料は少ない。一方、民営企業の場合は、労務派遣労働者は臨時工として取り扱い、時給で契約しているため、福利厚生は日系企業ほど良くない。しかし、「五険一金」を納めることはなく、さらに残業が多いため(繁忙期は月に 100 時間以上残業する)、手取りの給料は日系企業より多い。そこで、外地から来た労務派遣労働者、特に 80 年代に

生まれ、親世代と子供世代を養う、辛抱強い人は、仕事の大変さに関わらず、給料が多い民営企業に志望することが多い。逆に、蘇州市周辺の在地派遣労働者労働者は、家族と一緒にいる時間を大事するため、残業が少なく、待遇が良い日系企業に派遣されることを望む。

また、労務派遣労働者からのクレームが多く、離職率も高く、派遣労働者の管理に苦労していると仲介店舗1号店の担当者C氏（総経理R氏の奥さん）が言った。もっともひどい時は、工場に10人を送り、翌日はそのうちの9人が派遣先を変える要求を出し、さらに会社を辞退する人もいる。その原因は、作業環境（クリーンルームの作業服）がきついこと、立ち作業が多いこと、食事がまずいことなどにある。また、新しい求人情報で、現派遣先より待遇が良いところを見つけ、派遣先を変えて欲しいと言う人もいる。特に、90年代以降に生まれた若い世代は、苦しい生活を暮らした経験がないため、キツイ仕事、残業が多い仕事、夜勤がある仕事に従事したがる。彼らは給料が少なくても、心地よく働ける仕事を選択する。当社は、労務派遣労働者を定着させるために、派遣先で働いている労務派遣労働者とコミュニケーションを取ること、生活用品と食料品を配ること、心を慰めることなどに取り組んでいるとC氏の話から分かった。

### （3）派遣の契約期間と派遣労働者の離職率

CQ社は派遣労働者と2年間の雇用契約を結ぶ。優秀な人材に対しては、更新することができる。派遣労働者は、平均して2.5ヵ月で離職する。労働契約法では2年間の労働契約を結ぶことを要求したが、2年間勤続する労働者がいない。

## 4、本社、仲介店舗、仲介業者（包工頭）との繋がり

当CQ会社はスタッフが17名いる。そのうち、12名は事務系または面接係の担当者、残りの5名は各仲介店舗の担当者である。

仲介店舗1号店は本社から独立しており、正式な会社名は蘇州CQ人力資源服務中心許家橋総公司である。本社と業務上の繋がりはまだ存在し、派遣労働者を本社に優先手配するという原則のもとで、本社の下請けをしている。まさに「中型包工頭」の仲介業者である。労務派遣会社としての許可証を持っていないので、取引先に増値税などのインボイスが要求される場合は、本社と協力し、本社の名義を使用する。要求されない場合は、自分で取引先とやり取りをし、紹介費用などは自社の売り上げに入る。

また、当仲介店舗1号店（蘇州CQ人力資源服務中心許家橋総公司）の下に、さらに規模が小さい仲介業者が存在している。彼ら「小型包工頭」は、労働者を仲介店舗に紹介することから仲介手数料と紹介費用を獲得することを目的としている。この紹介手数料は一ヶ月に1500から3000円で時期によって異なる。また、紹介費用に関しては、紹介した派遣労働者が派遣先で満1ヶ月の勤務を続けることができれば、労働者人数分の紹介費を獲得することができる。繁忙期の紹介費用が高いので、特に本社の下請けをする時に、その紹介費用は本社と仲介店舗1号店が半分ずつ負担する。

## 5、労務派遣労働者の賃金とCQ会社および派遣先との関係

派遣先企業が労働者の給料を計算して派遣会社に預ける。派遣会社が派遣先企業の監督のもとで労働者に給料を支払う。労働局は日系企業や大企業に対する管理が厳しいので、日系企業の派遣費用とローカル私営企業は異なっている。



#### ①派遣先が日系企業の場合

日系企業が支払う派遣費用は派遣労働者の月給（基本給＋残業代）、紹介サービス料、「五険一金」から構成される。CQ社の日系企業に派遣している派遣労働者の平均月給は3,500～4,000元である。具体的な項目は、基本給1,940元＋残業代（平日残業、休日残業）＋諸手当（実績手当、皆勤手当、食事手当）－「五険一金」（社会保険<sup>114</sup>）からなる。

1時間の残業代：

平日：月最低賃金÷21.75×1.5

週末：月最低賃金÷21.75×2

法律の祝日：月最低賃金÷21.75×3

諸手当：職位手当、深夜手当

#### ②派遣先がローカル民営企業の場合

ローカルの民営企業の毎月の派遣業者に支払う労務派遣費用は、派遣労働者の月給（基本給＋残業代）、紹介サービス料、50元（商業保険）<sup>115</sup>から構成される。「五険一金」を納めない上、残業代が多いため、CQ社のローカル企業に派遣している派遣労働者の平均月給は5000～7000元である。

また、CQ会社の事例を挙げて派遣業者の派遣費用に関する使い方を提示する。派遣先の企業は一時間30円で契約する派遣労働者を募集する場合、CQ本社は20円で派遣労働者の給料を計上する。残りの10元は仲介業者・「包工頭」に支払う紹介費用、各派遣先の労働者を管理する責任者（当会社のスタッフ）の管理費用、通勤送迎車の費用に使用する。

### 6、派遣先の中小企業における派遣労働者の人数を10%以内に収める方法

派遣先の中小企業における派遣労働者の人数を10%以内に収める方法は以下の3つであることが明らかになった。①人件費を維持するために生産コストを下げる。②労務派遣労働者を外包（偽装請負）に切り替える。③政府・労働局と交渉し、期限を延ばしてもらう。

## V 若干の総括

### 1、日系企業の雇用関係と派遣労働者に対する労務管理

調査した日系3社の雇用関係と労務管理においては、共通点が三点ある。

第一に、コスト削減のため、労務派遣は労務管理と労働力配置の対策として取り組んでいる。派遣労働者に対する諸社会保険を納付する必要がなく、時給と残業代の雇用費用を派遣会社に支払うのみなので、正社員の雇用コストよりかなり低い。

第二に、要となる部分以外の工程は、ラインごとにあるいは一班ごとに派遣労働者を配置する。例えば図4-3が示したように、M光学有限公司の出荷検査では工程ごとに派遣労働者

114) 社会保険の給付に関しては、日系企業の場合は、法律に従い「五険一金」を納付する。一部の民営企業で就業している派遣労働者は、短期間で離職することが多いため（平均2.5ヵ月）、社会保険を納付するより、その分を給料として支給してもらい、そのほうが手取りは多いと思う人が多い。そのため、派遣業者は「五険一金」の代わりに、金額が低い「商業保険」（労災保険に対応する）を納めている。

115) 商業保険は意外保険および雇用者責任保険のことを指す。

を使用している。

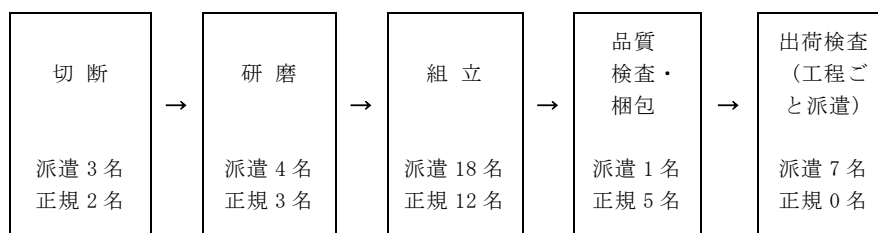


図 4-3 M 光学有限公司の工程ライン

出所：ヒアリング調査から作成

第三に、派遣労働者の募集では、2つの派遣会社（日系1社とローカル1社）を使用している。それはリスク回避のほか、値段の交渉にも効果がある。日系派遣会社は労働者の職業訓練に利点があるが、費用は若干高い。ローカル派遣会社は、労働者の文化レベルと職業素質レベルに問題があるが、費用は安い。また、地元経営なので、法律に詳しいうえ、政府・労働局とのコネクションにより問題対応のサポートが可能である。

## 2、派遣労働者の就業状態

派遣労働は生産現場での単純労働である。派遣労働者に対しては、特別の技能や学歴を要せず、必要とする労働力として調達し、半年・数ヶ月契約の短期雇用で、低賃金で働かせている。具体的な特徴は以下のように明らかになった。

第一に、調査サンプルの派遣労働者は全て生産ラインに配属された作業員である。彼らは生産ラインに配属されて単純な組み立て、出荷検査などの単純作業をする。

第二に、派遣労働者の9割以上は農村戸籍を持っている出稼ぎ労働者である。また、8割は女性であり、年齢は20代後半から30代であり、中学校卒業が多い。

第三に、長時間単純労働と短期雇用である。一日に残業時間込みで10時間以上働く。9割以上の派遣労働者の勤続期間は2年以内、そのうちの6割は半年以内となっている。

第四に、派遣労働者は派遣会社から基本給と残業代の形で給料を得るが、そのうち、基本給は現地の最低賃金となる。同じ職位にいる正社員の給料の7割であり、しかも派遣先会社の福利厚生を享受できない。

第五に、ほぼ全員は転職経験を持っている。前職は個人企業、外資企業である民営企業が多い。また、就業情報の取得ルートは、従来の知人・友人などの同郷関係から派遣会社関係へ切り替わっている。

## 3、労務派遣における法律規制への対応

派遣労働者に関する新しい法律規制は、主に3点に纏められる。①労務派遣労働者による使用は補充形態であり、臨時的、補助的あるいは代替的な職位において実施する。②派遣先が使用する派遣労働者人数は労働者総人数の10%以内に制限しなければならない。③派遣労働者は派遣先の労働者と同一賃金の権利を享受する。

しかし、労働現場において、労務派遣は労働力不足および企業コスト削減の解決方法とし

て濫用されている。その特徴は以下の3点である。

第一に、雇用人数において、企業は正社員よりかなり多くの派遣労働者を雇用している。派遣労働者は生産職に配属され、長時間労働・残業が必要とされる仕事に従事し、工場の主な生産力になっている。

第二に、派遣労働者に対する10%制限という法律規則を回避するため、請負化と学生実習生を偽装して労務派遣の形をとって大量に導入している。

第三に、派遣労働者は同生産現場の正社員より毎月の賃金が30%ほど低い。

これまでの検証結果から、「労働現場で法規制が遵守されていない」「労務派遣が法律で決められた補充形態になっていない」「派遣労働者の待遇も同一労働同一賃金になっていない」ことが明らかになった。派遣労働者の権益保護、労働条件や処遇の保障の実現の上では、多くの課題が残されている。労務派遣問題は雇用関係、さらに社会主義市場経済＝市場化の深刻な課題となってきた。中国の経済成長を支えてきた廉価な労働力＝農民工＝非正規雇用労働者に対する権益の保護、「労働契約法」の改正、さらに雇用関係の正常化が望まれている。

## 補章 長江デルタにおける日系関連企業の労務管理と労働者 -南通市の繊維・アパレル関連 2 社の調査をもとに-

### I 南通市の経済状況と労働市場構造

#### 1、南通市の概要

南通市は 1984 年に選定された 14 ヶ所の沿海開放都市<sup>116</sup>の 1 つであり、長江デルタ地域の重要な構成部分及び経済成長地域となっている。南通市は江蘇省の東南部に位置し、市区中心部にある崇川区、港闸区と通州区、および南通市の下に管轄されている如東県、啓東市、如皋市、海門市から構成される（図 5-1）。面積は 8544k m<sup>2</sup>である。2018 年常住人口は 731 万人に達し、前年度より 0.5 万人増加した。そのうち、都市人口は 490.5 万人と前年度より 1.69%増加し、都市化率は 67%である。人口構成において、14 歳以下の人口は 80.05 万人で常住人口の 10.95%を占め、15～64 歳の人口は 497.23 万人で 68.02%を占め、65 歳以上の人口は 153.72 万人で 21.03%を占める<sup>117</sup>。



図 5-1 南通市地図

116) 14 都市は遼寧省の大連市、河北省の秦皇島市、天津直轄市、山東省の煙台市と青島市、江蘇省の連雲港市と南通市、上海直轄市、浙江省の寧波市と温州市、福建省の福州市、広東省の広州市と湛江市、広西壮族自治区の北海市である。

117) 南通市統計局、「2018 年末南通市常住人口 731 万人」<http://tjj.nantong.gov.cn/ntstj/tjsj/content/c5395b85-68b5-4f3e-bcdc-b217ac42bf82.html>、2019 年 6 月 18 日閲覧。

## 2、南通市の経済状況

南通市は、「改革・開放」から著しい経済成長を遂げた。1978年南通市の地域内GDPはわずか29億元であったが、1988年に100億元を超えて118億元に達し、2007年に2,000億元を超えて2,112億元に達しており<sup>118</sup>、2018年は8,427億元に至った。一人あたりのGDPも1978年の408元から、1986年に1,000元を超えて1,055元に達し、2001年に10,000元を超えて10,078元に達し<sup>119</sup>、2011年に50,000元を超えて56,005元に達しており、2018年は11万元を超えて115,320元に至った。地域内GDPは1987年より287倍まで成長し、一人当たりのGDPは283倍にまで成長した。南通市の経済成長率も毎年中国全体の成長率を上回っている。2018年南通市地域内総生産は8,427億元に達しており、前年度より7.2%増加した。そのうち、第一産業は398億元で2.2%増、第二産業は3,948億元で6.5%増、第三産業は4,081億元で8.4%増加した。産業構造からみると、第一産業、第二産業、第三産業の比率は4.7:46.8:48.4となっている。一人あたりのGDPは115,320元に達して前年度より7.1%増加し、初めて江蘇省の平均水準（115,168<sup>120</sup>元）を上回った（図5-2）。

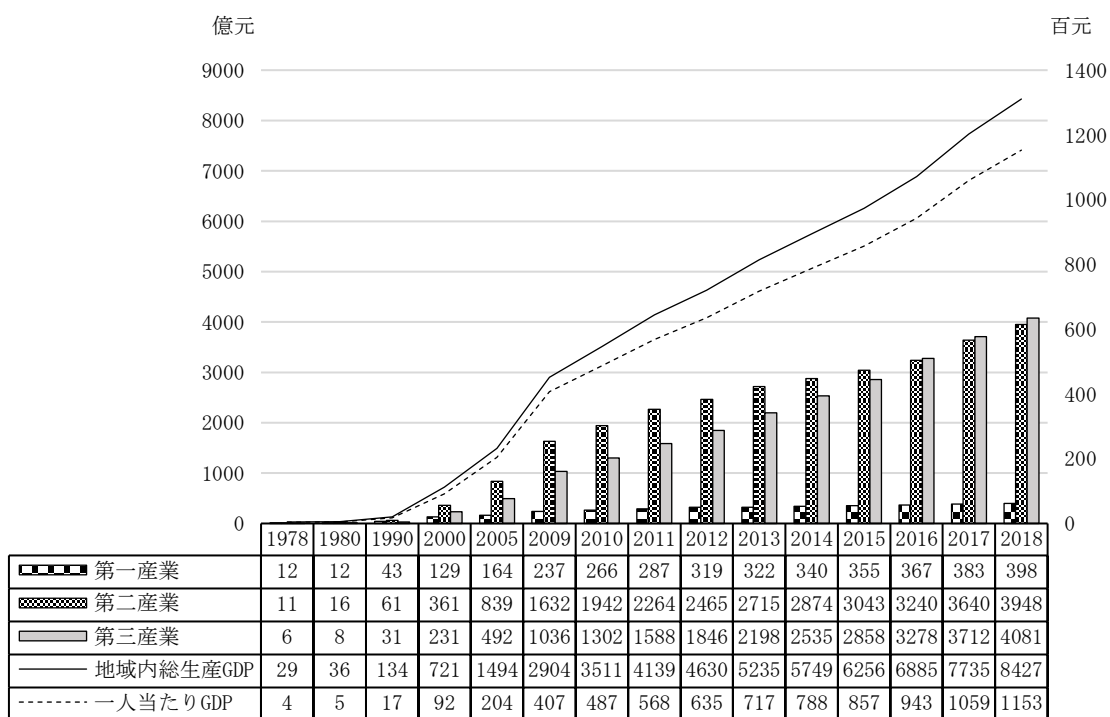


図5-2 南通市における地域内総生産GDPの推移

出所：『南通統計年鑑』各年版より作成。

118) 「南通解放 60 年歴史数据回顧与思考」、2009 年 10 月 13 日、江蘇省統計局。https://max.book118.com/html/2018/0509/165601607.shtm

119) 同上。

120) 「2018 年南通市 GDP 完成状況簡析」、南通市統計局、2019 年 2 月 15 日、http://nantong.gov.cn/ntstj/tjfx/content/321b3d10-52eb-4a13-be65-5d77841f3a76.html

南通市の最初の外国投資は1981年の日本からの投資であった。当時の投資額は52.8万ドルであり、南通市手工聯社、日本力王株式会社、国際信託会社が設立した合弁会社の「南通力王有限公司」であった。該当会社も江蘇省での初めての外資系企業となっている<sup>121</sup>。1984年12月に沿海開放都市に選定され、「南通経済技術開発区」の設立がきっかけで、1998年までに外国企業からの直接投資が6.11億ドルに至った。1998年アジア金融危機の影響を受けて投資額が減少したが、2000年から年々大幅に上昇し、2007年をピークに31.17億ドルに達した。2008年に世界金融危機が発生する年でも29.37億ドルを吸引した。2009年から緩やかに増加しつつ、2018年の外資利用額は25.8億ドルに達した（図5-3）。対外貿易において、輸出入総額は385.91億ドルであり、そのうち、2018年の輸出額は254.53億ドル、輸入額は131.38億ドルであった（図5-4）。輸入額は前年度より33%増加したが、輸出額は前年度とほぼ同じ程度であった。私営企業と一般貿易による輸出の減少は輸出額に影響を与えたが、外資系企業・香港系・台湾系企業の三資企業による輸出額の前年度比4.9%<sup>122</sup>増、加工貿易による輸出額の前年度比5.9%<sup>123</sup>増は輸出貿易に貢献していると考えられる。

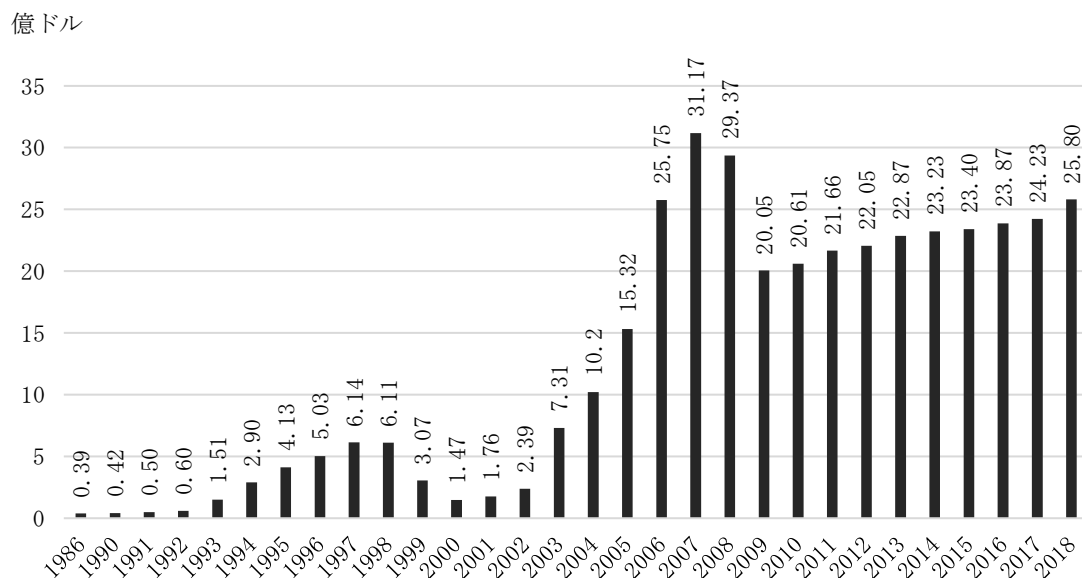


図5-3 南通市における外資利用額の推移

出所：『南通統計年鑑』各年版より作成。

121) 陳峰燕、「改革開放40年南通市利用外資歷程回顧及現狀、対策分析」、『現代商業』、2019年5月、92ページ。

122) 「2018年南通市国民経済和社会発展統計公報」、南通市統計局、2019年4月16日、<http://tj.j.nantong.gov.cn/ntstj/tjgb/content/b5477660-a3be-4073-a97a-5541e43a6bcf.html>

123) 同上。

億ドル

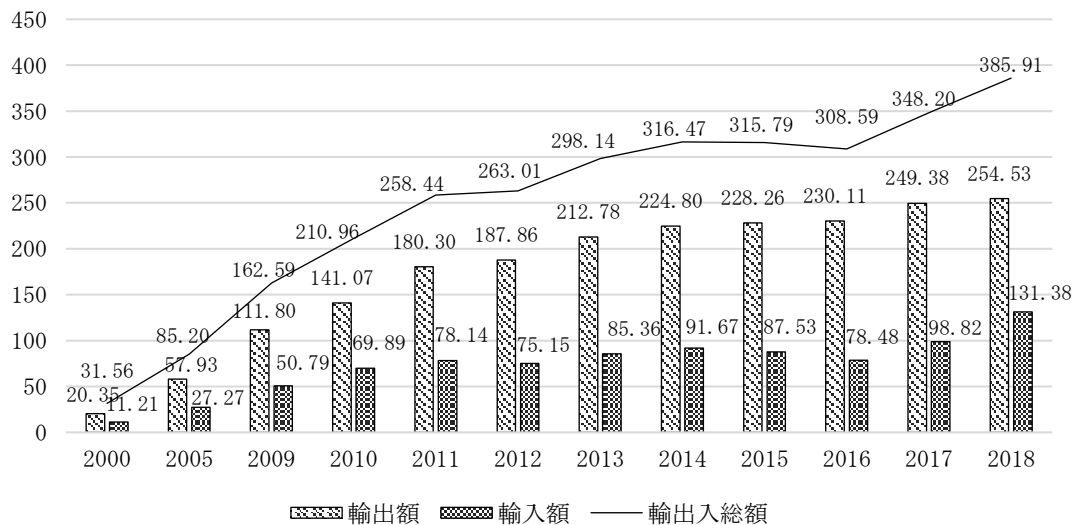


図5-4 南通市における対外貿易額の推移

出所：『南通統計年鑑』各年版より作成。

### 3、南通市における労働市場の構造

南通市の2018年末までの常住人口は約732万人、うち農村の人口は241万人で、都市は491万人である（図5-5）。2018年の農村人口と都市人口はそれぞれ3割強と6割強を占めており、その割合はちょうど2000年と逆になっており、都市化率は67%でかなり進んでいる。就業総人数は2018年末で約456万人である。産業別にみると、第一産業は84万人で18%を占め、第二産業は212万人で46%を占め、第三産業は160万人で35%を占めていた（図5-6）。労働力は第二産業に集中する傾向がある。産業別就業人数の推移状況からみると、改革開放から2009年にかけて、農村労働力は307万人から85万人に急減し、222万の農村余剰労働力は農地から離れて第二産業と第三産業に吸収された。2009年に41万の労働力は農業に戻る傾向があったが、2010年から再び年々遞減している。しかし、2010年から減少率は緩やかになっている。賃金水準については、『南通市統計年鑑』2018年版によると、私営企業以外の企業<sup>124</sup>に就業する労働者の平均賃金は毎月6554元（社会保険等の税金を控除する前）であり、前年度（2017年の6,220元）より5.4%上昇した（図5-7）。私営企業に関する相関データは統計に掲載されていなかったが、江蘇省統計局が公表した「2017年江蘇省城鎮非私営單位和城鎮私営單位就業人員年平均工資」より、2017年南通市の私営企業の就業者の平均年俸は48,268元であることが分かった。つまり、毎月4,022元であり、同年度非私営企業の6,220元より2,178元低いことが明らかになった。しかし、最低賃金は私営企業の2分の1程度、非私営企業の3分の1程度にしか達していない。2018年の南

124) 国有企業、集体企業、株式制企業、外資系企業、香港系・台湾系・澳門系企業が含まれる。企業形態については、第1章の表1-3「中国企業の所有制形態」を参照。

通市の最低賃金について、南通市区、启東市、海門市、通州区は 2020 元、海安市、如皋市、如東県は 1830 元であった<sup>125)</sup>。

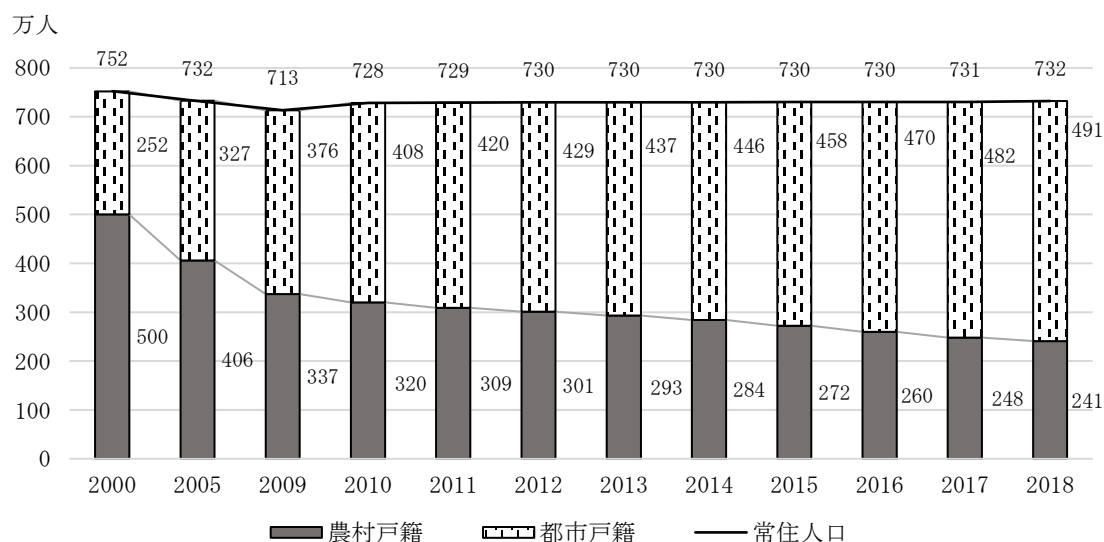


図5-5 南通市における戸籍別常住人口の推移

出所：『南通市統計年鑑』各年版より作成。

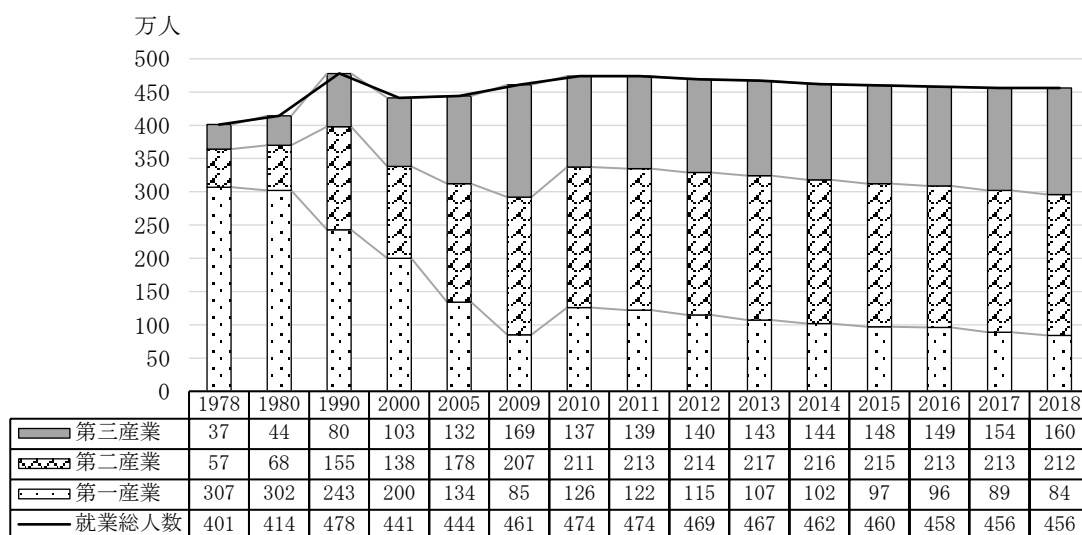


図5-6 南通市における産業別就業人数の推移

出所：『南通市統計年鑑』各年版より作成。

125) 「江蘇 2018 年 8 月起上調最低工資標準」、南通市人民政府、2018 年 7 月 17 日。http://www.nantong.gov.cn/ntsrzf/cjwtd/content/DB5568F7C7DF46DCA192B90362CBDE38.html



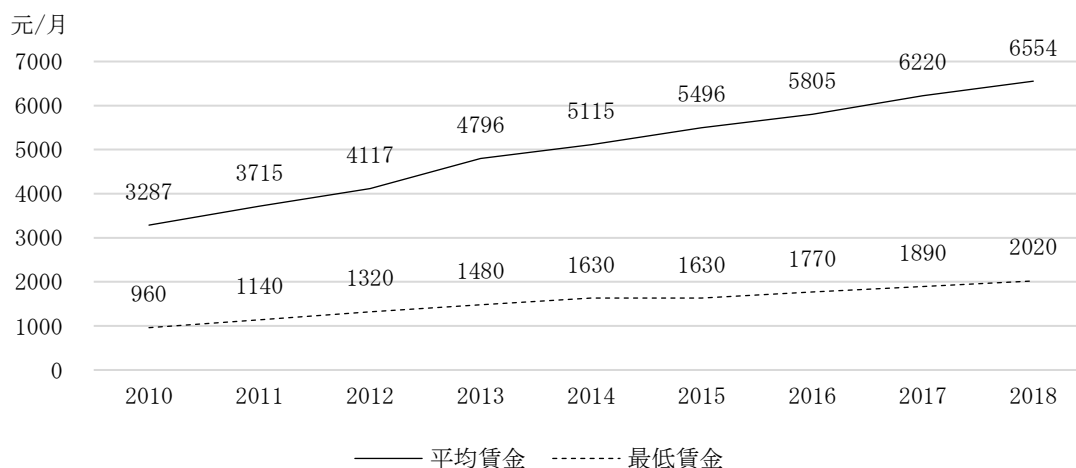


図5-7 南通市における最低賃金と非私営企業就業人員の平均賃金の推移

出所：『南通統計年鑑』各年版、「關於調整南通市最低工資标准的通知」各年版より作成。  
 南通市人力資源和社会保障局、<http://rsj.nantong.gov.cn/ntsrsj/ldgsgzfl/content/82F98ECA706433086AD1FD4AD10FAD1.html>

## II 調査企業の概況および労務管理実態

江蘇省南通市に工場を置いている日系関係の繊維製品・アパレル企業 2 社を分析対象とした現地調査を実施した。調査はヒアリング調査とアンケート調査の 2 つに分け、ヒアリング調査の対象は南通 LH 服飾有限公司と TR 織染（南通）有限公司であり、アンケート調査の対象は前掲 2 社の従業員であった。クロス集計で用いるサンプルは前掲 2 社の従業員向けのアンケートサンプルである。

### 1、南通 LH 服飾有限公司

#### (1) 企業概要

南通 LH 服飾有限公司（以下 LH 社と呼ぶ）は江蘇省南通市如東県馬塘鎮に位置し、2007 年に設立された中国ローカルのアパレル製造企業である。100%日本向けのサプライヤー（下請け）企業で、事業内容は T シャツ、セーター、ニット手袋、帽子等のアパレル製品の OEM 事業である。事務所と自社工場を持ち、工場面積が 6000 m<sup>2</sup>、資本金が 200 万元である。日本の取引先と直接に貿易をするため、当社の経営者は 2017 年に南通 YX 貿易会社を立ち上げて輸出の経営権を取得した。T シャツの年間生産能力は 80 万枚であり、取引先はヤギ、マルタファーク、サンキュセット、ZEIL、オンワードである。取引先の売り上げ割合はヤギ、マルタファークが多くそれぞれ 40%を占め、サンキュセット、ZEIL、オンワードが合計 20%程度を占める。

当社は南通経済発展開発区に位置しておらず、位置する東如県馬塘鎮では、縫製会社が 10 社以上集積している。その中で、一番規模の大きな工場は 200 名の従業員を雇用し、一番小さな工場は 10 人しか働いていない。

## (2) 従業員構成と労働工程

LH社は約100名の従業員を雇用し、そのうち、事務職約10名、営業職約20名、残りは生産職に所属する。生産職は、パターン2名、裁断8名、プレス10名、縫製40名、検品10名で構成されている(表5-1)。パターン工程においては、外部採用した専門技術のある2人が勤めている。彼らは南通市区にある縫製会社に就職していたが、子供ができたのでUターンしてきたという。従業員数の年齢層は40代が一番多く、二番目が30代である。縫製の仕事は技術のある熟練工が必要で、仕事のノルマもあるため、20代の人には働きたがらない。

表5-1 南通 LH 服飾有限公司の従業員構成と労働工程

	従業員人数 (概数)	備考
管理職	10人	
生産職		
パターン	2人	1、肩入れはコンピューターを使用している。
裁断	8人	2、多忙期またはコストが合わない場合には、縫製工程を外注する。
縫製	40人	3、派遣社員を雇用していない。
プレス	10人	
検品	10人	
営業職	20人	

出所：ヒアリング調査より筆者作成。

## (3) 雇用関係と給料構成

従業員全員が地元出身の家族持ちなので、現在の離職率はほぼゼロである。如東県は農村社会で近在にそれほど多くの雇用の場がないことも影響しているであろう。また、地域内の各企業の経営者たちは地元の知り合いなので、お互いに自社の従業員が転職する場合には、受け入れないように申し合わせている。そのため、縫製業界から離れていく人はいるが、地域内部の企業の間で移動する従業員はほとんどいない。

当社は派遣社員を雇用していない。派遣社員を雇用するとラインごとの従業員がいなくなると経営者は語った。受注が多い時期、あるいはコストが合わない場合においては、縫製工程を外部の縫製工場に外注する。その後、自社工場でプレスし、検品して取引先に出荷する。これからの労働力不足への対策として、カンボジアで工場を開くべく計画している。

賃金制度は出来高賃金制である。給料体系は基本給、皆勤奨励、残業手当、職能手当、ボーナスで構成されている。基本給は如東県の最低賃金の1ヶ月1830元、皆勤奨励300元、ボーナスは年1回の旧正月に支給される。平均賃金は社会保険を加えて1ヶ月5500元で、毎月2日間休日がある。

## (4) 経営者の日系企業就職経験

聞き取り調査を受けたCさん(41歳)は夫と一緒に、服飾会社および貿易会社を共同経営し、それぞれの会社の取締役を務めている。Cさんがアパレル専門学校を卒業した後に、デザイナーとして、日本と中国の合弁会社の南通LD時装有限公司で6年間働いていた。その日本側の出資社は岐阜県に本社を置くトワロンド株式会社である。彼女は就職していた

間に、日本本社で1年間の研修を受け、デザインのノウハウを学んでいた。それから、日本から帰ってきた2年後に、LD社の仕事を辞退して夫のLH服飾有限公司に転職してきた。

## 2、TR 織染（南通）有限公司

### （1）企業概要

TR 織染（南通）有限公司（以下 TR 社と呼ぶ）は、東京に本社を置く TR 株式会社と上海にある子会社の TR（中国）投資有限公司および福井県に本社を置く SI 株式会社が3社共同出資で設立した中国での生産工場である。出資比率について、TR 株式会社は70%で、TR（中国）投資有限公司は15%で、SI 株式会社は15%である。該当会社は南通市経済開発区に位置し、1995年により操業を開始した。合成繊維織物（ナイロン、ポリエステル、レーヨン）の受注生産をしており、主な事業内容は合繊織物の製造ならびに合繊織物の染色整理加工である。商品調達については、日本に輸出する以外に、中国ローカル、中国にある日系、および東南アジアのアパレル企業に商品を提供している。中国国内ユニクロ（UNIQLO）とナイキ（Nike）下請け工場の生地サプライヤーの一つである。

### （2）経営管理者の現地化

該当会社は、創業時から調査時点までの23年間、日本から管理者、技術者は約100人、総経理は6人が赴任した。人材現地化を重視し、2004年に就任した日本人総経理によって一気に進められた。中国人のQ氏も同年に工場長に選抜された。その3年後、念願の単年度黒字化を果たした。2017年12月に、Q氏がナショナルスタッフとして、同社初の中国人総経理に任命された。

総経理のQ氏（51歳）は、海南省海口市出身で、1987年に南通大学・染色加工専門を卒業した後、南通市国営繊維大手グループ企業に入社した。1992年に前掲企業の染色工場の工場長に就任。当時の国有企業では「大鍋飯」<sup>126</sup>と言われる平等主義が実施されており、生産率は低下していた。国有企業改革後に、前掲企業にTQC体制である自主的な管理制度（トータル・クオリティ・コントロール）と出来高制の賃金制度を導入した。生産率が大幅にアップしたが、自主的な管理制度は思ったような効果が得られなかった。それがきっかけで、Q氏は日本企業への関心が高まり、日本企業の管理手法や企業文化を学ぶために、1995年に現会社TR社に転職した。2004年に工場長に就き、2011～14年までに董事・副総経理兼縫製事業推進室室長、2015～17年まで同兼生産本部長、2017年12月から董事・総経理に就任した。

### （3）経営理念と人事評価・人材育成

TR社の経営理念は「Creative in China、Made in TR」である。ローカル企業の大型投資による競争や労働力市場の厳しい変化のなか、TR社は組織力、生産現場力、技術開発力を強化する施策を全面に展開しており、工場の品質改善、効率向上に取り組むのみならず、経営改革と現地従業員の人材育成にも力を入れている。2008年から新しい人事評価制度を導入しているが、それは従業員一人一人の評価を毎日行い、その結果をオープンにして掲示するというものである。また、月ごとにそれをまとめた結果の偏差値で人事評価をしている。評価の視点とポイントが明確に決められているので、評価者、被評価者間の納得性が高い。

---

126) 国家に保証された平等主義的分配制度である。

この人事評価制度を通じ、生産効率が大幅に改善されたうえ、従業員の定着率も大きく向上した。TR社は2012年に日本能率協会<sup>127</sup>より「ものづくり人材育成貢献賞」を受賞して優良工場として表彰された。

これからの人材育成において必要なのは、若い人材を招いて育てていくことである。繊維業界は「3K 職場」のイメージが強いので、若い世代の就職が少ない。技術革新を通じて、このようなイメージを変え、これから多くの人材を招いて育てていくと、以前から多くのリーダーによって育てられた総経理 Q氏が語る。

#### (4) 求人・採用と賃金・待遇

TR社の敷地内に、親会社 TR 株式会社と中国現地子会社の TR (中国) 投資有限公司が共同出資で立ち上げた合成繊維製造工場 (TR 繊維 (南通) 有限公司) があり、ナイロン・ポリエステル繊維およびポリエステルチップの製造販売を行っている。両社は連携して、2003年から改質ポリエステルの機能性長繊維等の開発・生産を進めている。両社は合計 1700 人の従業員を雇用しているが、すべての従業員は正社員である。現在は労務派遣労働者を使用していない<sup>128</sup>。

従業員の募集において、南通市にある大学と連携、南通市人力資源部門が行った人材市場、民営人材仲介業を通して従業員を募集している。そのうち、大学連携で新規学卒採用は、管理職向けの大学・短期大学卒業予定者で、専門知識と英語能力を要求している。人材市場と人材仲介業 (インターネット公表) を通じた採用では、一般ワーカーと管理職・事務職を募集しており、そのうち、管理職・事務職は専門知識、技術力、関係実務経験を求める場合が多い。表 5-2 を用いてネット上に公表されたいくつか職種別の求人事例を示しておく。TR社は職種を大きく技術職、事務職、営業職、生産職に分けて募集している。採用条件と実務経験も各職種によって異なる。労働時間においては、一般ワーカーと機械・電気エンジニアは夜勤ありの 12 時間勤務制度<sup>129</sup>である。それ以外の職種は残業または出張がある。学歴については、高卒以上を求めている。年齢では、一般ワーカーの募集は 35 歳以下、プログラム開発とプロジェクト管理は 25~45 歳という制限がある。賃金構成は基本給、通信手当、

---

127) 産業振興センター、ものづくり革新事業系、経営革新を推進する一般社団法人日本能率協会、<https://jma-goodfactory.com>

128) TR社は2000年から、X社と請負業務の委託契約を結び、X社の社員HさんをTR社で荷物出入庫の請負作業をさせた。2008年からX社はHさんに派遣業者のG社と労務派遣契約を結ばせ、G社の従業員としてTR会社で以前と同様の仕事内容で派遣として働かせた。しかし、その派遣契約の有効期限は2009年12月であるが、その後まったく更新していない。2015年にTR社は人事変更のため、X社と業務契約を解除することになった。Hさんは社会保険を要求するために、TR社およびX社と労働争議となり、裁判所に提訴した。裁判所は、X社はHさんと労働契約を解除しないまま、G社と労務派遣の契約を結んだため、G社との契約は無効であるとの判決を出した。つまり、Hさんは2000年から2015年にかけて、X社の社員であることが確定した。従って、Hさんの2000年から2015年までの未払い分の社会保険について、X社は賠償の義務があり、G社は連帯責任を負う。TR社はその後、2015年から請負労働者、派遣労働者を雇用しないようになっている。

129) この勤務制度は「三班二運転」と呼ばれる。「班」は12時間シフトの意味で、「運転」は交代の意味である。つまり、昼間出勤と夜間出勤を交代で12時間シフト制、12時間働いた後に1日休んでまた12時間働く。例えば、ABC三つの12時間シフトがあり、Aは昼間の12時間シフト、Bは夜勤の12時間シフト、Cは翌日の昼間の12時間シフトである。Aの昼間シフトに入って12時間働いたら、BとCを飛ばして、次の出勤は翌日の夜勤シフトになる。Bの夜勤シフトに入って12時間働いたら、翌日昼間シフトのCと翌日夜勤シフトのAを飛ばして、次の出勤は明後日の昼間シフトになる。

交通手当、残業手当、職能手当、ボーナスから構成される。従業員全員に「五险一金」を掛ける。福利厚生において、従業員全体向けの定期的健康診断と旅行を行っている。

表 5-2 TR 織染（南通）有限公司のインターネットに公表した求人情報

職種	技術職		事務職		営業職	生産職
	プログラム開発とプロジェクト管理	機械・電気エンジニア	商品企画	オーダーフォロー	営業アシスタント	一般ワーカー
勤務内容	ソフトウェアシステム開発、プロジェクト管理、ETL関連プログラムの設計・開発・メンテナンス、データ分析	生産設備の修理とメンテナンス	衣類、生地に関する商品企画	取引先からの受注オーダーをフォローする	営業プロデューサーの仕事をサポートする	男性：染色ラインの機械操作。 女性：織機監視、生地製品の検査。
採用条件	①研究開発能力を持ち、独自でシステム企画とプロジェクト管理を推進できる。②ソフトウェア開発、データベース、PCスキルに堪能。③優れたコミュニケーション能力とチームワーク能力を持つこと。	①機械・電気工学専攻または紡績工程専攻であること。 ②12時間勤務制度、夜勤に出勤できること。	①関連実務経験があること。 ②上海および他の地域へ出張に対応できること。	日本語能力、日常会話とメールのやり取りができること。	①生地・衣類に興味を持ち、ファッションが好き。 ②優れるコミュニケーション能力、仕事に対する責任感、基本的なPCスキルを持つ。 ③上海および国内・海外へ出張に対応できること。	12時間勤務制度、夜勤に出勤できること。
経験年数	関連実務経験5年以上。 ICT技術5年以上経験、プロジェクトマネージャー経験、ビッグデータ分析プロジェクト経験、ERPの実施とメンテナンス経験ありの方が優先採用。	なし	3~4年	なし。 1年以上関連実業経験者優先採用。	なし。 1年以上関連実務経験者優先採用。	なし。 関係実務経験者優先採用。
学歴要求	大卒以上	大卒以上	短大卒以上	短大卒以上	短大卒以上	高卒以上
語学能力	あり。 英語、日本語	あり。英語6級以上	なし	あり。日本語2級以上	あり。日本語1級または英語6級以上は優先採用	なし
年齢	25~45歳	なし	なし	なし	なし	35歳以下
月給	15000~30000元	6000~8000元	15000~20000元	6000~8000元	4500~6000元	4000~6000元
賃金構成	基本給に通信手当、交通手当、残業手当、職能手当、ボーナスが付く。 「五险一金」（国が定める各種保険）に加入。					
福利厚生	健康診断と従業員旅行を定期的に行う。					
公表時間	2018/6/2	2018/7/16	2018/7/16	2018/7/12	2018/8/6	2018/8/6

出典：職友集 <https://www.jobui.com>、前程無憂 <https://jobs.51job.com>、企查查 <https://www.qichacha.com> より筆者作成。

### Ⅲ 労働者の就業と労働に関する意識と行動

#### 1、南通 LH 服飾有限公司

##### (1) 従業員の職種と年齢構成

LH 社から 50 枚のアンケートを回収することができた。そのうち、男性のサンプル数は 24 枚、女性は 26 枚であった。従業員の構成を職種と年齢に基づいて考察する（表 5-3）。職種において、生産職に就く従業員は 29 名、管理職は 2 名、営業職は 19 名であった。生産職の従業員は全体の 6 割弱を占めている。従業員の平均年齢は 37.8 歳であり、一番若い従業員は営業職に就く 26 歳の従業員で、一番年上の従業員は生産職に就く 55 歳の従業員であった。職種別に見ると、営業職の平均年齢が 33.3 歳で一番若く、次は管理職 35.5 歳であった。生産職の平均年齢が一番高く、41.0 歳となっている。年齢構成から見ると、35～49 歳の中堅層が 26 名で、全体の 5 割以上を占めている。26～34 歳の若年層が 18 名で、3 割以上を占めている。50 歳以上の中高年層が 6 名で、1 割以上を占めている。労働力は比較的生产職にいる 35～49 歳の中堅層の労働者に集中していることが明らかになった。

表 5-3 南通 LH 服飾有限公司における従業員構成

職種	生産職			管理職			営業職			合計
	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	
平均年齢(歳)	42.8	40.0	41.0	40.0	31.0	35.5	34.2	31.2	33.3	37.8
年齢構成(歳)										
26～34	1	4	5	0	1	1	7	5	12	18
35～49	6	12	18	1	0	1	6	1	7	26
50～	3	3	6	0	0	0	0	0	0	6
サンプル数	10	19	29	1	1	2	13	6	19	50

##### (2) 従業員の出身地と戸籍類型

表 5-4 は南通 LH 服飾有限公司における従業員の出身地と戸籍構成を示している。出身地については、大きく江蘇省と周辺省に分け、また、江蘇省を南通市と周辺市に分け、更に南通市を南通市区（都市中心部）と他の市に細かく分けている。戸籍は農村戸籍、都市戸籍、農村から都市に変更した都市戸籍<sup>130</sup>の 3 つの類型に分けている。まず、戸籍から見ると、集計した 50 名の従業員のうち、農村戸籍は 9 名、都市戸籍は 22 名、農村から都市戸籍に変わったのは 19 名である。農村戸籍は生産職の 6 名、営業職の 3 名の合計 9 名で、2 割弱しか占めていない。この 9 名のうち、8 名は地元の南通市出身で、残り 1 名は南通市周辺の鎮江市出身である。農民戸籍から都市戸籍に変更した従業員は 4 割弱であった。南通市の都市化率が 2018 年で 67.1%<sup>131</sup>に達していることは、この 4 割弱の従業員を例にとっても言えることであると考えられる。次に、出身地において、江蘇省出身は 49 名、江蘇省以外の出身は近隣の安徽省の 1 名のみになっている。江蘇省出身の従業員のうち、南通市出身は 46 名である

130) 農村戸籍の人は都市に進学すること、都市部の人と結婚すること、農村の都市化などが農村戸籍から都市戸籍に変更する条件になる。

131) 「2018 年南通市国民经济和社会发展统计公报」、南通市統計局、<http://tjj.nantong.gov.cn/nststj/tjgb/content/b5477660-a3be-4073-a97a-5541e43a6bcf.html>、2019 年 4 月 16 日。

が、地元如東県出身（LH社が南通市の如東県に位置する）は1名しかいない。以上の集計データを通し、①該会社の従業員の9割強は南通市出身で、南通市中心部から如東県に移動して働いていることから、南通市の労働力は市内で移動する傾向が強いことが明らかになった。②4割弱が南通市の都市部出身であること、および4割弱が以前の農村戸籍から都市戸籍に変更したことから、南通市の都市化率が高く、出稼ぎ農民工が極めて少ないことが明らかになった。

表 5-4 南通 LH 服飾有限公司における従業員の出身地と戸籍

職種	生産職				管理職				営業職				合計	
	農村	都市	農村→都市	小計	農村	都市	農村→都市	小計	農村	都市	農村→都市	小計		
出身地	江蘇省													
	南通市	6	8	14	28	0	1	1	2	2	10	4	16	46
	南通市区	5	8	10	23	0	1	1	2	2	9	2	13	38
	如皋市	1	0	2	3	0	0	0	0	0	0	1	1	4
	如東県	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	海門市	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2
	启東市	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	周辺市	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	2	3
周辺省	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
サンプル数	6	9	14	29	0	1	1	2	3	12	4	19	50	

注：集計サンプルのうち、周辺市は南通市近隣の泰州市、鎮江市、揚州市となり、周辺省は江蘇省近隣の安徽省となる。「農村→都市」：戸籍変更の条件を満たして農村戸籍から都市戸籍に変更した意味を表す。

### (3) 従業員の学歴と就職経路

表 5-5 南通 LH 服飾有限公司における従業員の学歴と就職経路

年齢	生産職			管理職			営業職			合計
	26~34	35~49	50~	26~34	35~49	50~	26~34	35~49	50~	
学歴										
大卒	2	2	0	1	0	0	12	7	0	23
高卒	1	6	0	0	1	0	0	0	0	9
専門学校	2	7	4	0	0	0	0	0	0	13
中卒	0	3	2	0	0	0	0	0	0	5
就職経路										
友人・知人紹介	1	7	2	0	1	0	6	0	0	17
インターネット	0	1	2	0	0	0	1	2	0	6
人材会社	2	7	2	1	0	0	3	5	0	20
その他	1	3	0	0	0	0	1	0	0	5
不明	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
サンプル数	5	18	6	1	1	0	12	7	0	50

表 5-5 は LH 社の従業員の学歴と就職経路を示している。学歴について、大卒と高卒を含めた高卒以上の従業員は 32 名で 6 割以上を占め、専門学校卒業は 13 名で 3 割弱を占める。職種別にみると、生産職では専門学校（縫製の技術学校）を卒業した従業員が多く、営業職

では全員が大学卒業であった。就職経路において、友人・知人紹介は17名、地元の人材会社は20名で、インターネットを通じた就職は6名であった。人材会社と従業員紹介を通じた就職が主な就職経路である。また、3割強の従業員は友人・知人のネットワークで就職したことが明らかになった。

(4) 従業員の労働実態

表 5-6 南通 LH 服飾有限公司における従業員の労働実態

年齢 (歳)	生産職			管理職			営業職			合計
	26~34	35~49	50~	26~34	35~49	50~	26~34	35~49	50~	
勤続期間 (年)										
半年~1年	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
1~2年	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
2~3年	5	16	1	0	1	0	0	0	0	23
3年以上	0	0	4	1	0	0	10	0	0	15
不明	0	0	1	0	0	0	0	7	0	8
賃金水準 (元/月)										
2000~3000	3	4	0	1	0	0	2	1	0	11
3001~3878	0	9	3	0	0	0	1	1	0	14
3879~5000	1	3	3	0	1	0	7	3	0	18
5001~6000	0	2	0	0	0	0	0	2	0	4
6001以上	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
不明	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
毎月残業 (時間)										
0~36	2	5	3	0	0	0	9	6	0	25
37~45	0	3	1	1	0	0	1	0	0	6
46~80	3	10	2	0	1	0	2	1	0	19
サンプル数	5	18	6	1	1	2	12	7	0	50

表 5-6 は従業員の労働実態を勤続期間、賃金水準、毎月の残業時間の 3 つの項目に分けて集計している。勤続期間において、2 年以上勤続した従業員は 38 名で全体の 8 割弱を占めている。とりわけ 3 年以上働いた従業員は 15 名であり、全体の 3 割以上を占める。生産職は 2~3 年が一番多く、営業職は 3 年以上がほとんどであった。賃金水準において、LH 社の平均賃金は毎月 3878 元であり、一番高い給料は営業職の 8000 元、一番低いのは生産職の 2300 元であった。「2001~3000 元」と答えた従業員は 11 名で、全体の 2 割強を占める。

「3001~3800 元」と答えた従業員は 14 名で、全体の 3 割弱を占める。つまり、ほぼ半数の従業員の賃金は平均水準に達していないことが明らかになった。職種別にみると、生産職では「3801~3800 元」と答えた従業員が一番多く、営業職では「3801~5000 元」と答えた従業員が一番多かった。営業職の給料は生産職より若干高いことが明らかになった。また、毎月の残業時間は、従業員の半数を法律で定めた残業時間の 36 時間以内に収めている。「46~80 時間」残業する従業員は全体の 4 割近くを占め、そのうち、特に生産職に就く従業員は 3 割以上であった<sup>132</sup>。

132) 毎月の残業時間において、「中華人民共和国労働法」が定めた第 4 章「労働時間と休息休暇」の第 41 条と日本の厚生労働省が定めた「労働者に発症した脳・心臓疾患を労災として認定する際の基準」に従い、36 時間と 45 時間の区切りで集計している。「中華人民共和国労働法」(1994 年 7 月 5 日中華人民共和国主席令第 28 号公布) 第 4 章「労働時間と休息休暇」第 41 条では「雇用側の組織は生



(5) 従業員の就業意識

表 5-7 南通 LH 服飾有限公司における従業員の就職意識

年齢 (歳)	生産職				管理職				営業職				合計
	26~ 34	35~ 49	50~	小計	26~ 34	35~ 49	50~	小計	26~ 34	35~ 49	50~	小計	
満足度													
すぐ辞めたい	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	3
辞めたいが 辞められない	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
より良い仕事があれば 変わりたい	4	8	5	17	0	0	0	0	5	2	0	7	24
まあまあ満足	1	8	0	9	1	1	0	2	3	5	0	8	19
非常に満足	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	2
不明	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
困ること													
人間関係	1	1	1	3	0	1	0	1	2	1	0	3	7
給料が少ない	1	9	5	15	0	0	0	0	4	3	0	7	22
残業が多い	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2
職場の環境	3	1	0	4	0	0	0	0	2	0	0	2	6
その他	0	5	0	5	0	0	0	0	4	3	0	7	12
不明	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
これからの計画													
給料のより良い仕事に 従事したい	2	12	5	19	0	1	0	1	6	4	0	10	30
職業教育・学校 に行って別の仕事に 従事したい	3	5	1	9	0	0	0	0	5	1	0	6	15
分からない	0	1	0	1	1	0	0	1	1	2	0	3	5
サンプル数	5	18	6	29	1	1	0	2	12	7	0	19	50

産経営の必要により、労働組合及び労働者との協議を経た後に労働時間を延長することができるが、原則として毎日が一時間を超えてはならない。特殊な原因に因り労働時間の延長が必要な時は、労働者の身体健康を保障するとの条件の下で延長する労働時間は毎日が三時間を超えてはならないが、但し、毎月が36時間を超えてはならない。」と定めている。厚生労働省は、労働者に発症した脳・心臓疾患を労災として認定する際の基準として「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」（「脳・心臓疾患の認定基準」）を定めている。そのうち、認定要件3「長期間の過重業務」に関する労働時間の評価の目安において、「疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に注目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、①発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱い、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること②発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断する。」と定めている。<https://www.mhlw.go.jp/newinfo/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11.pdf>、2018年3月。

従業員の就業意識は満足度、困ること、これからの計画に分けて表 5-7 で示している。満足度において、「すぐ辞めたい」、「辞めたいが辞められない」と答えた人は合わせて 4 人、「より良い仕事があれば変わりたい」は 24 人、「まあまあ満足」と「非常に満足」は合わせて 21 名だった。満足している人は 4 割以上であり、中堅層に集中している傾向が強い。より良い仕事に変わりたい人は 5 割弱であり、若年層と中高年層に集中する傾向がある。次に、困ることについて、給料に困っている人が一番多く全体の 4 割以上を占めている。職種別にみると、生産職では、29 名のうち 15 名が給料に困っており、5 割強を占める。特に中高年層は 8 割強、中堅層は 5 割が不満を持っている。営業職では、19 名のうち 7 名が給料に対して不満があり、不満度は 4 割弱である。若年層は 4 名、中堅層は 3 名、それぞれの割合は 3 割強と 4 割強であった。給料以外に、人間関係と職場の環境に困っている従業員はそれぞれ 1 割以上を占めている。「職場の環境に困っている」と答えた人は、生産職に就く若年層の従業員が多く、5 名のうち 3 名が不満を持っている。LH 社の経営者が言った通り、「縫製業界の仕事が大変なので、若者は就職したがる」ことが分かった。最後は、これからの計画について考察した。30 名の従業員は給料のより良い仕事に従事したい、15 名は職業教育・学校に行って別の仕事に従事したいと考え、5 名は計画していないことが分かった。つまり、6 割の従業員は給料を重視しており、3 割の従業員は職業教育を重視し、教育訓練を受けてから別の職種または業界に転職したいと考えていることが明らかになった。

## 2、TR 織染（南通）有限公司

### （1）従業員の職種と年齢構成

TR 社から 40 枚のアンケートを回収することができた。そのうち、男性のサンプル数は 12 枚、女性は 28 枚であった。表 5-8 が示しているように、従業員の職種構成について、生産職に就く従業員は 24 名、事務職は 9 名、管理職は 7 名であった。生産職の従業員は全体の 6 割強を占めている。従業員の平均年齢は 36.2 歳であり、そのうち、生産職の平均年齢は 36.8 歳である。該当会社の一番若い従業員は生産職に就く 22 歳で、一番年上の従業員は管理職に就く 51 歳であった。年齢層から見ると、35～49 歳の中堅層は 24 名で、全体の 6 割を占める。22～34 歳の若年層は 15 名で、4 割弱を占める。50 歳以上の中高年層は管理職の 1 名のみであった。職種別から見ると、事務職の平均年齢が 32.6 歳で一番若く、生産職は 36.8 歳、管理職は 39.0 歳であった。全体的に、労働力は比較的生産職に就く 35～49 歳の中堅層に集中していることが明らかになった。

表 5-8 TR 織染（南通）有限公司における従業員構成

職種	生産職			事務職			管理職			合計
	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	
平均年齢(歳)	32.7	38.5	36.8	37.0	31.3	32.6	42.7	36.3	39.0	36.2
年齢構成(歳)										
22~34	4	5	9	1	4	5	0	1	1	15
35~49	3	12	15	1	3	4	2	3	5	24
50~	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
サンプル数	7	17	24	2	7	9	3	4	7	40

## (2) 従業員の出身地と戸籍構成

TR社の従業員の出身地と戸籍構成は表5-9に示している。戸籍構成において、集計した50名の従業員のうち、農村戸籍は9名、都市戸籍は16名、農村から都市戸籍に変わったのは15名である。農村戸籍は生産職の5名、事務職の3名、管理職の1名、合計9名で、2割強しか占めていない。この9名のうち、8名は地元の南通市出身で、残り1名は南通市近隣の塩城市出身である。農村戸籍から都市戸籍に変更した従業員は4割弱であった。次に、出身地において、江蘇省出身は39名、江蘇省以外の出身は海南省の1名のみになっている。江蘇省出身の従業員のうち、地元南通市（TR社が南通市区中心部に位置する）出身は37名であり、残り2名は近隣の塩城市と蘇州市出身である。要約すると、①TR社の労働力の9割強は地元の労働市場から提供されていることが明らかになった。②従業員の4割弱が南通市の都市部出身であること、および4割弱が以前の農村戸籍から都市戸籍に変更したことから、南通市の都市化率が高くて、出稼ぎ農民工が極めて少ないことが明らかになった。

表5-9 TR織染（南通）有限公司における従業員の出身地と戸籍構成

職種	生産職				小計	事務職				小計	管理職			小計	合計
	戸籍	農 村	都 市	農村→ 都市		農 村	都 市	農村→ 都市	小計		農 村	都 市	農村→ 都市		
出身 地	江蘇省														
	南通市	4	8	11	23	3	4	1	8	1	2	3	6	37	
	南通市区	4	8	10	22	3	4	1	8	1	1	2	4	34	
	如皋市	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	如東県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
	海門市	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
	周辺市	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	2	
江蘇省以外	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1		
サンプル数	5	8	11	24	3	5	1	9	1	3	3	7	40		

注：集計サンプルのうち、周辺市は南通市近隣の塩城市、蘇州市となり、江蘇省以外は海南省となる。「農村→都市」：戸籍変更の条件を満たし、農村戸籍から都市戸籍に変更した意味を表す。

## (3) 従業員の学歴と就職経路

TR社の従業員学歴構成において、大卒と高卒を含めた高卒以上の従業員は29名で7割以上を占め、専門学校卒業は8名で2割を占め、残り1割弱は中学卒業である（表5-10）。職種別にみると、生産職では、中堅層の従業員は高校卒業が多く、若年層の従業員は大学卒業が多い。事務職では若年層の大学卒業の従業員が多い。管理職では全員が大学卒業であった。就職経路について、地元の人材会社を通した就職が一番多くて13名であった。友人・知人紹介は12名、インターネットを通した就職は8名であった。該当会社の主な採用ルートは人材会社のネットワークと社内従業員のネットワークである。また、3割の従業員は友人・知人のネットワークで就職したことが明らかになった。

表 5-10 TR 織染（南通）有限公司における従業員の学歴と就職経路

年齢	生産職			事務職			管理職			合計
	22~34	35~49	50~	22~34	35~49	50~	22~34	35~49	50~	
学歴										
大卒	4	1	0	8	0	0	1	5	1	20
高卒	2	7	0	0	0	0	0	0	0	9
専門学校	3	4	0	0	1	0	0	0	0	8
中卒	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
就職経路										
友人・知人紹介	3	5	0	1	2	0	1	0	0	12
インターネット	2	0	0	3	1	0	0	2	0	8
人材会社	3	8	0	0	1	0	0	1	0	13
その他	1	2	0	1	0	0	0	2	1	7
サンプル数	9	15	0	5	4	0	1	5	1	40

#### （４）従業員の労働実態

従業員の労働実態を勤続期間、賃金水準、毎月の残業時間別に表 5-11 で紹介する。勤続期間において、3 年以上勤続した従業員は 37 名で全体の 9 割以上を占めている。事務職に就く若年層の 2 名が 3 ヶ月以内の勤続期間になっているが、全体的に見ると安定的な雇用をしていることが明らかになった。賃金水準において、TR 社の平均賃金は毎月 3878 元であり、一番高い給料は営業職の 8000 元、一番低いのは生産職の 1800 元であった。平均賃金水準に達していない従業員は 23 名で 6 割弱であった。そのうち、生産職の 2 名の従業員は 1800 元と答えており、南通市の社会保険<sup>133</sup>控除額の最低基準は毎月一人 489.33 元<sup>134</sup>であるため、この 2 名の従業員は社会保険控除前の給料は 2300 元前後と推測できる。南通市区の最低賃金は 2018 年 8 月から 2020 元<sup>135</sup>に上げられた。つまり、彼らの給料は最低賃金と同じ程度の給料であることが分かった。また、該当会社の賃金水準は 2000 元台に集中し、6 割以上の従業員の賃金は社内の平均水準に達していないことが明らかになった。次に、毎月の残業時間において、従業員の 6 割程度が法律で定めた残業時間の 36 時間以内に収まっている。「46~80 時間」残業する従業員は全体の 3 割近くを占め、特に生産職に集中している。

133) 社会保険は「五険一金」と呼ばれる。「五険」は養老保険（年金）、医療保険（健康保険）、失業保険（雇用保険）、工傷保険（労災保険）、生育保険（育児保険）を指し、「一金」は住宅積立金を指している。この費用は労働者負担と会社負担の形である。その個人と会社の負担比率は地方により異なっている。2018 年南通市では、養老保険：個人は給料の 8%・会社は 19%、医療保険：個人は給料の 2%・会社は 7%、失業保険：個人は給料の 0.5%・会社は 0.5%、工傷保険：個人は 0%・会社は 0.5~1.2%、生育保険：個人は 0%・会社は 1%、宅積立金：個人と会社は 5%ずつ負担する。

134) 「2018 年南通市社保繳納基数及比例」、2018 年 8 月 20 日、薪酬网、<https://www.xinchou.com/InsuranceBase/320600/2018>

135) 「江蘇 2018 年 8 月起上調最低工資標準」、南通市人民政府、2018 年 7 月 17 日。<http://www.nantong.gov.cn/ntsrmzf/cjwtd/content/DB5568F7C7DF46DCA192B90362CBDE38.html>

表 5-11 TR 織染（南通）有限公司における従業員の労働実態

年齢（歳）	生産職			事務職			管理職			合計
	26~34	35~49	50~	26~34	35~49	50~	26~34	35~49	50~	
勤続期間										
3ヶ月未満	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
3ヶ月～半年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
半年～1年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1～2年	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2～3年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3年以上	8	15	0	3	4	0	1	5	1	37
賃金水準（元/月）										
1000～2000	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
2001～3000	4	6	0	2	3	0	1	2	0	18
3001～3588	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
3589～4000	1	5	0	1	0	0	0	2	0	9
4001～5000	2	0	0	1	1	0	0	0	0	4
5001～6000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6001以上	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3
不明	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
毎月残業（時間）										
0～36	3	6	0	5	3	0	1	5	0	23
37～45	1	4	0	0	1	0	0	0	0	6
46～80	5	5	0	0	0	0	0	0	1	11
サンプル数	9	15	0	5	4	0	1	5	1	40

#### （5）従業員の現職に対する満足度と不満点

表 5-12 は従業員の現職に対する満足度と不満点を示している。満足度において、「すぐ辞めたい」、「辞めたいが辞められない」と答えた人は合わせて 6 人、「より良い仕事があれば変わりたい」は 13 人、「満足している」は 17 名いた。満足している人は 4 割以上であり、全職種の中堅層に集中する傾向がある。職種別では、生産職の満足度が一番低く、より良い仕事に変わりたい人は全体の 3 割を占める。次に、困ることにおいて、給料に困る人が一番多くて全体の 4 割を占めている。二番目は人間関係であり、9 名で全体の 2 割を占めている。残業が気になる従業員は生産職の 1 名しかいなかった。職種から見ると、生産職では、24 名のうちに 9 名が給料に不満があり、4 割弱を占め、8 名が人間関係に困っており、3 割強を占めている。管理職では、7 名のうち 5 名が給料に不満があり、7 割の人は昇給の要望がある。以上のように、①事務職と管理職の満足度は生産職より若干高い。②生産職では給料と人間関係に困る人が多く、管理職では給料に不満が多い。

表 5-12 TR 織染（南通）有限公司における従業員の満足度と不満点

年齢（歳）	生産職				事務職				管理職				合計
	26~ 34	35~ 49	50 ~	小 計	26~ 34	35~ 49	50 ~	小 計	26~ 34	35~ 49	50 ~	小 計	
満足度													
すぐ辞めたい	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
辞めたいが 辞めれない	2	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	1	4
より良い仕事が あれば変えたい	5	7	0	12	1	0	0	1	0	0	0	0	13
満足している	1	5	0	6	3	3	0	6	0	4	1	5	17
その他	0	1	0	1	1	1	0	2	0	1	0	1	4
困ること													
人間関係	4	4	0	8	0	1	0	1	0	0	0	0	9
給料が少ない	4	5	0	9	2	0	0	2	2	3	0	5	16
残業が多い	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他	1	5	0	6	3	3	0	6	0	1	1	2	14
サンプル数	9	15	0	24	5	4	0	9	1	5	1	7	40

#### IV 若干の総括

中国は戸籍制度を実施しており、戸籍類型は都市戸籍と農村戸籍から構成される。農村と都市の差から、多くの農民が都市に出稼ぎに流出していたが、近年、都市化率が年々高くなっているため、その流動規模は縮小する傾向があり、従来の省間流動から省内さらに市内移動に変わってくる。南通市の都市化率も 67% で高く進んでおり、農村人口は全体の 3 割程度しかを占めていない。農業に従事する労働力は全体の 2 割に満たず、労働力は第二産業と第三産業に吸収されている。私営企業と非私営企業とも賃金の差があり、非私営企業より 2,178 元と 35% 程度低下する。また、最低賃金はさらに低く、私営企業の 2 分の 1 程度、非私営企業の 3 分の 1 程度しか達していない。このような労働市場構造の中、南通市に工場を置く日系関係の繊維製品・アパレル企業 2 社を対象とし、2 社の内部労働市場の特徴と雇用関係の実態について、現地調査を通して考察した。

まず、企業内部の労働市場の特徴について、①労働者の 9 割以上は南通市内の地元労働市場から提供されている。②労働者は 35~49 歳の中堅層に集中する傾向が強い。従業員全体の平均年齢は 36 歳以上である。また、生産現場に就く労働者の平均年齢はさらに高くなり、LH 社は 41.0 歳、TR 社は 36.8 歳である。③労働者は 2 年以上、または 3 年以上の比較的長期間勤続している。LH 社 2 年以上の勤続は 8 割弱で、TR 社は 3 年以上の勤続は 9 割強であった。④仕事の満足度について、満足している従業員は全職種の中堅層に集中する傾向がある。中国の「一人っ子政策」はその時代に生まれた 35 歳以上の中堅層に多大なプレッシャーをかけている。一人っ子の夫婦 2 人は子供の育児と教育をしながら、親世代の世話と面倒を見なければならない。家族のために、安定した長期的な仕事に従事することに憧れ、辛抱強く働いている。また、彼らは残業に困っていることがほとんどなかったが、給料に対する不満が主な原因となっている。

次に、2社の雇用関係と労務管理について、①2社における従業員はすべて正規労働者を雇用している。両社は長期雇用と熟練工の育成に取り組み、安定した雇用関係を構築している。LH社は派遣社員を雇用するとラインごとの従業員がいなくなると経営者が語った。TR社は2016年以前に派遣労働者を雇用していたが、労働争議が発生してから使用しないようになっている。②労働力不足とコスト削減への対策のため、LH社では、受注が多い時期あるいはコストが合わない場合は、縫製工程を外部の縫製工場に外注する。その後、自社工場でプレスし、検品して取引先に出荷する。TR社では、12時間勤務制度を実施している。労働者は昼間出勤と夜間出勤に分けて12時間シフト制で交代しており、12時間働いた後に1日休んでまた12時間を働くという、1日あたり8時間労働である。機械の稼働率が確保できるのみならず、労働者の残業も少なく調整できる。③賃金制度において、2社の給料構成は基本給、皆勤奨励、残業手当、職能手当、ボーナスで構成されている。基本給は如東県の最低賃金の一ヶ月1,830円と南通市区の2,020円である。TR社は福利厚生が優れており、従業員全員に定期的な健康診断と旅行を提供している。④両社は労働者の労働意欲の向上に取り組んでいる。LH社では出来高賃金制度を導入し、完成する量が多ければ多いほど給料が高くなる。中堅層の熟練工は慣れているため、労働意欲が高い。TR社は人事評価と人材育成において、積極的な人事評価制度と人材育成制度を導入し、評価の視点とポイントを明確に決めて毎日行い、月ごとにオープンして評価する。

以上の考察を通して、2社の事例から長期的な正規雇用関係が形成していることが確認できた。長期的な正規雇用関係は、①労働者にとって、安定した生活を構築して企業との長期的な社会関係を整える、②企業にとって、運営に必要な技術継承、人材育成・確保、企業の将来の発展に役立つことが明らかになった。また、③完全な社会保障制度、賃金待遇と積極的な人事評価は従業員の労働意欲の向上を促し、安定した長期的な雇用関係を促進できることが実証された。

## 終章 総括と展望

### I、各章の小括

中国では1978年に「改革・開放」政策が実施され、計画経済体制の解体および市場メカニズムの導入により、旧来の計画経済体制から市場経済体制への転換、経済の市場化理念に基づく経済活動が公認された。90年代から経済が高度成長し、「世界の工場」と「世界の市場」を同時に実現し、「中国模式」が世界の注目を浴びるようになってきた。しかし、経済の著しい成長を遂げた背面に雇用問題が潜み、それは従来の国有経済に存在していなかった労働市場と労使関係にある。制度面において、経済制度の移行と労働制度の改革は、企業所有形態の多様化、労働契約制度の導入（終身雇用制度の廃止）、雇用活性化と柔軟化を導き、労働市場の形成と雇用関係を複雑にしてきた。労働市場において、労働契約制度の導入と非国有企業に対する承認により、国有企業から排除された失業者と農村部の余剰労働力の都市部への出稼ぎ労働者（農民工）は、非国有企業に流入し、または非正規雇用労働者として国有企業によって再編された。彼らの多くは出稼ぎ労働者または派遣労働者であり、外資系企業を含めた民営製造業企業で廉価な労働力として「世界の工場」を支えてきたが、身分等の不平等は改善されないままである。かくして労働法制および関連法等の規制の整備がどのようになされているのか、また労働現場での法律の実際の運用はどのようなものかを具体的に検討しなければならない。

本論文は、雇用関係を研究する際に、中国の労働市場構造と雇用関係の独自性を考慮し、その独自性を促した経済制度や体制改革は雇用関係にどのような影響を与えるか、そして、外資が主導した労働力集約の外資系企業、特に中国経済成長に重要な役割を果たしている日系企業は、労務管理と雇用関係をどのように進めているかを明らかにすることを目的としている。具体的な労働現場のヒアリング調査とアンケート調査を通じ、①労働市場の構造変化、②日系中小企業における行動様式および労務管理・雇用関係の実態、③労働者の就業状態を実証的に明らかにしている。

まず、序章「課題の背景と分析枠組み」では、本論文の課題の背景と枠組みを、①中国経済の成長と関わる雇用問題、②中国経済の成長と日本投資・日系企業の進出、③雇用構造に関する理論的考察と枠組みの順で明らかにしている。いわゆる「一帯一路」、GAFAM に対する BATH というプラットフォームの中国独自の経済発展の現段階を、社会主義的市場経済という市場化を「中国模式」との関係で検討し、非公有制セクターの拡大、それを支えたのが外資であるということから出発している。とりわけ、日系企業の進出・投資が中国経済発展にとって重要だったという認識から、日系企業の雇用関係に注目し、労務管理、労働市場等で検討する分析の枠組みを提示している。

第1章では、中国における雇用関係を歴史的段階、社会的諸関係、労働諸政策の諸環境から考察した。雇用関係は市場化政策の導入と非公有制の定着から企業所有制形態の多様化と労働市場の形成を元にして形成された。雇用関係は3つの段階で展開している。①「改革開放」以前の段階では、国有企業を中心とした公有制時代に、工場の国家経営権と工場長管理権が分離していたので、雇用関係は「国家・工会・労働者」の労働関係から構築されていた。②「改革開放」以降の時代に、私営企業・個人企業・外資系企業を構成する非公有制セ



クターが認められた。国有企業改革により、大量の失業者が排除され、非公有制セクターに流動して臨時工などの非正規雇用労働者に変身した。しかし、国有企業以外に様々な新形態の企業の多くは、労働者と労働契約さえ結ばず、工会も結成されなかった。労働者の基本な権利を保障せずに長時間働かせる上に給料不払い等の実態が生じた。「国家・工会・労働者」の労働関係が壊れ、雇用関係が複雑化に変化している。③労働法制改正以降の第三段階では、改正後の法律は労働者の權益が保護されるが、労務派遣制度の運用は雇用の柔軟化をもたらした。労働力不足と企業コスト削減の諸要因によって、労務派遣による就業創出の新たなルートが登場した。同時に、出稼労働者、非正規雇用労働者の低賃金労働、派遣労働者の大量使用等の労働市場構造における不安定な要素が現れ、雇用関係の性格を複雑にしている。

第2章では、まず、国の経済政策、発展戦略、雇用政策から、経済が最も成長している珠江デルタ地域と長江デルタ地域を中心に、「中国模式」と呼ばれる中国の経済成長方式と農村余剰労働力の吸収方式を考察した。珠江デルタ地域の外資主導型発展である「広東模式」と長江デルタ地域にある内発発展である「温州模式」と「蘇南模式」は、異なる企業形態と発展方法で農村工業のプロセスを進め、農村余剰労働力の受け皿としての役割を担っていた。しかし、2000年代以降から「温州模式」と「蘇南模式」は、国家外資導入戦略の影響を受け、外資型経済に収束しつつある。しかし、2007年以降、外資を誘引するために定めた「外資優遇税制」政策から「企業所得税制統一」政策に変わり、政策の影響を受けた外資主導型経済の現状は、①対外貿易の規模は全国的に縮小している、②外資への依存は弱くなっている、③従来の委託加工は衰退している、という3つの傾向が明らかになった。外資主導型経済が規模縮小しているとともに、日系企業の進出状況も変わり、雇用問題が発生している。①世界に進出している日系製造業企業数のうち、中国にはその3割強が進出し、重要な生産拠点である。同時に、進出している日系企業の1/4の非製造業企業が中国に進出し、巨大な市場を獲得していることが明らかになった。②日系製造業企業の半分以上が長江デルタに集積し、日系企業の従業員の8割程度は、現地採用の工場労働者であることが明らかになった。③企業税制改正、労働契約法の改正と労働者意識の向上に伴い、労働者不足が続く状態と労働争議が頻繁に発生している。これらの影響を受け、多くの外資系企業は中国から撤退、または東南アジアに移転するに至ったことが明らかになった。残った日系企業は、人事・労務管理を中心とする雇用関係問題、企業効率向上のためのコスト削減への対応に迫られている。

第3章では、労働市場の構造変動と日系企業の雇用関係・労務管理の変容を把握するため、「H電子（深圳）有限公司」で2017年に調査したデータと、2003年の工場調査の既存データを比較した。まず、珠江デルタ地域で雇用されている出稼労働者の属性、特徴と労働状況の変化から労働市場の構造変動を確認した。出稼労働者の属性と特徴の変化から労働市場の構造変動について、以下の5点が明らかになった。①労働者の高年齢化が進み、平均年齢が8.6歳上昇した。また、30歳以上の既婚労働者が全体の半分以上を占めている。②労働力は近隣省間で移動し、出稼農民工の減少が人手不足をもたらした。主な労働力は広東省近隣の広西省、湖南省と四川省から供給されている。③労働者の学歴は以前より高くなっている。④初めて出稼をする学生また農民であった人の割合が減少し、仕事に関する実務経験を有する労働者が増えている。⑤定着率が高くなり、勤続期間も以前より1年ほど長くなっている。これらの変化に対して、調査した日系企業の雇用関係と労務管理は、①家庭

を持つ従業員の方が多いため、安定した雇用を求めている。②労働力不足の対策として、採用条件を緩和し人材確保対策をとりつつ、技能教育を行っている。そこで、生産ラインにおける万能な人材を育てるため、定期的に職位や職務の変更を行っていることが明らかになった。

第4章では、長江デルタ地域の蘇州市に進出している日系製造業「D工業有限公司」、「M光学有限公司」、「Y金属製品有限公司」3社の労務派遣労働者を中心に実態調査を行なった。まず、調査した日系3社の雇用関係と労務管理において、①コスト削減のため、労務派遣労働者を大量に採用している、②主な工程以外では、ラインごとにあるいは各班に派遣労働者を配置する、③労務派遣会社は、日系1社とローカル1社を使用し、賃金水準の管理を競争させることによって低くしている。次に、派遣労働者の特徴と就業状態は、①9割以上は出稼ぎ農民工であり、8割は女性、中学校卒業が多く、かつ年齢は20代後半から30代であり、②生産ラインに配属されて組み立てと出荷検査等の単純作業であり、③長時間単純労働と短期雇用、④同じ職位にいる正社員の7割給料であり、派遣先会社の福利厚生を享受できない、⑤雇用が不安定で、ほぼすべてが転職経験者であることが明らかになった。また、労務派遣における法律規制への対応に関しては、①法律では：派遣先が使用する派遣労働者人数は労働者総人数の10%以内に制限しなければならない。労働現場では：労務派遣を労働力不足および企業コスト削減の解決方法として請負化と学生実習生を偽装した労務派遣の形として大量に濫用している、②法律では：労務派遣労働者による使用は補充形態であり、臨時的、補助的あるいは代替的な職位において実施する。労働現場では：派遣労働者は生産職に配属され、長時間労働・残業の仕事に従事し、工場の主な生産力になっている。③法律では：派遣労働者は派遣先の労働者と同一賃金の権利を享受する。労働現場では：派遣労働者は同生産現場の正社員より毎月の賃金が30%ほど低いことが実証された。

補章では、長江デルタ地域の南通市に進出している「南通LH服飾有限公司」、「TR織染(南通)有限公司」2社の日系関連の繊維製品・衣類製造業企業に対して地元労働者を中心に実証的研究を行った。まず、企業内部の労働市場の特徴について、以下3点が明らかになった。①労働者の9割以上は南通市内の地元労働市場から供給されている。②労働者は35～49歳の中堅層に集中する傾向が強い。③労働者は2年以上、または3年以上の比較的長期間勤続している。④仕事に満足している人は全職種の中堅層に集中する傾向がある。彼らは家族のために、安定した長期的な仕事に従事することに憧れ、辛抱強く働いている。次に、2社の雇用関係と労務管理について、以下4点が明らかになった。①両社は長期雇用と熟練工の育成に取り組み、従業員はすべて正規労働者として雇用している。②労働力不足とコスト削減への対策として、一部の工程を外注している。または、機械の稼働率を確保するために勤務時間調整を通して残業を減らしている。③賃金制度として、2社の給料構成は基本給、皆勤奨励、残業手当、職能手当、ボーナスで構成され、福利厚生の待遇が優れており、全従業員向けの定期的な健康診断や旅行を行っている。④両社は労働者の労働意欲の向上に取り組んでいる。LH社は出来高賃金制度を導入し、完成する製品量が多いほど給料が高くなる。TR社は人事評価と人材育成を導入し、評価の基準を明確にし、月ごとにオープンに評価する。以上の点から、地元労働者に対する長期的な正規雇用関係を確認することができた。

## II 若干の展望と残された課題

労働政策の改革が雇用関係を旧来の「労働関係」から「労使関係」に変更させたと言えるなら、労務派遣の登場は雇用者と使用者を分離させていると言えるだろう。このような雇用関係は、「雇用」と「使用」の二つの概念を含めている。雇用者は労務派遣業者であり、労働者と労働契約を結び、労働者に賃金を払い、労働者を管理し、労働者と直接的な雇用関係を構築している。使用者は派遣先の企業であり、労働力の直接使用者として労働者と関連している。労働契約を結んでいないというものの、この裏に間接的な労働関係（雇用関係）が発生している。

雇用関係を研究するには、経営者と労働組合との関係を示すことが多く、工会（労働組合）の視点から雇用関係を分析する研究が多くなされ、労働の内容やルールおよび労務実態などは触れていない。もちろん工会は労働者の労働組合で、労働者の権力を保護、労働争議を解決するための組織となっている。しかし、派遣労働者は、工会に未加入の人がほとんどであるため、工会の機能が彼らにとっては果たされていない。筆者は現地調査では、派遣労働者は労働力不足、企業コスト削減、トラブル責任免除などの対策として業界全般に多くに雇用されている。特に、派遣労働者に対する低賃金労働と社会保険の処遇がないことが派遣先企業にとって魅力的である。派遣労働者が派遣先の社員ではないため、派遣先の工会への加入は不許可であり、雇用契約を結んだ雇用先は工会が不整備であり、派遣労働者は工会のメンバーではない人がほとんどであることが知った。また、派遣業者も人件費を下げるため、派遣労働者に対して、労災保険（「工傷保険」）等必要とされる保険しか納めていないことが多い。

そのため、雇用主と使用者の間に挟まれている派遣労働者の権益保護が重要な課題になって、派遣労働者または非正規雇用者の権益を保護できる組織が期待されている。また、工会の争議解決の組織、福利厚生事業のほかに、企業の経営方針の確定、労働者の待遇の決定などの本来の役割で機能するべきであろう。かくして、派遣労働者への対応は、法律による派遣労働者の権益保護に伴い、工会または非正規雇用労働者組織の設立、派遣業者・派遣先企業の派遣労働者に対する技能教育、賃金・待遇の確保、積極的な人事・労務管理によって出発点となると考えられる。労働者の労働内容やルール等の労働争議を促す労務実態、つまり派遣業者と派遣先企業の労務管理および労働者の働く実態からの分析はより重要であり、問題の解決源となっているのではないかと考えている。

本研究の意義は、①中国経済成長の背面に潜んでいる雇用問題は低廉な労働力＝（出稼ぎ）農民工＝非正規・労務派遣労働者の雇用関係問題であると指摘し、労働市場構造と雇用関係の独自性から出発した。②経済と経営のグローバル化と雇用区分の多様化のもと、日系企業の雇用関係を具体的な労働現場の調査から、労働市場の構造変化、企業の労務管理と雇用関係、出稼ぎ農民工と労務派遣労働者を中心とした労働者の労働状態を明らかにした。しかし、本研究はまだいくつかの課題が残されている。第一に、本研究は日系企業を対象としたものであり、企業形態の多様化が進む中、今後は、私営企業と国有企業に対する調査、また、これらの企業に雇用されている派遣労働者を含める労働者への調査をもって、比較研究を深めて一層の研究を進めることが必要になっている。第二に、労務派遣に関する中日比較研究である。日本の派遣制度、法律規定、派遣労働者保護等の面からす

れば、中国の法制が優れている。しかし、労働現場での具体的な運用について、数多くの事例を調査して比較研究しなければならないと考えている。

## 添付資料

### I 労働者に関するアンケート調査票

#### 关于中国工人（劳动者）的就业构造和就业意识调查表

调查者：松山大学 加藤调查组  
(含中国人留学研究生)

企业名：\_\_\_\_\_

这份调查表是想了解经济迅速发展中的中国，特别是工厂工作人员的思维方式和生活方式，以及他们的就业方式和就业意识。这是一次匿名调查，不会将回答的姓名公开，所以请各位认真回答以下问题。  
请在相应的答案上面圈或填入具体的数字，地区名等。

问题1-1. 请回答你的性别，年龄，出生地等。

(请在相应的答案上面圈或填入具体的数字，地区名)

- ①性别 → 1, 男    2, 女
- ②年龄 (请具体写出) → 年龄 (    ) 岁
- ③出生地 (请具体写出) → (    ) 省 (    ) 市
- ④你的最高学历？  
→ 1, 小学    2, 中学    3, 高中    4, 中专    5, 大学    6, 无学历
- ⑤你拥有什么户口？ → 1, 农村户口    2, 城市户口    3, 农村户口转城市户口
- ⑥农村户口转为城市户口的途径是什么？  
→ 1, 和城市户口人结婚    2, 上大学    3, 其他 (    )

请不要在以下填写

- 1-1-①
- 1-1-②
- 1-1-③
- 1-1-④
- 1-1-⑤
- 1-1-⑥

问题1-2. 请回答下面关于您父母的问题

(请在相应的答案上面圈或填入具体数字，职业)

- ①父母主要从事什么工作？(请在相应的答案上面面圈并且填入具体职业)  
→ 1, 农业            2, 农业+副业 (    )  
3, 农业以外的工作 (    )
- ②父母也曾外出务工吗？ → 1, 是    2, 不是
- ③父母曾在哪里务工？ → (    ) 省 (    ) 市

- 1-2-①
- 1-2-②
- 1-2-③

问题2. 你是通过什么途径找到现在的工作的

(请在相应的答案上面圈并且具体回答)

- ①为什么希望在这个工厂工作？  
→ 1, 工资高    2, 有朋友和熟人在这里    3, 其他 (    )
- ②进入这个工厂之前，你在什么地方？ → (    ) 省 (    ) 市
- ③之前又做过什么工作？  
→ 1, 国有企业    2, 私人企业    3, 港资企业    4, 台商    5, 外企  
6, 农民    7, 学生    8, 失业者    9, 其他 (    )
- ④回答“5, 外企”的人，你之前在哪家外企工作？  
→ 1, 美国    2, 欧洲    3, 日本    4, 韩国    5, 其他 (    )
- ⑤通过什么方式找到现在的工作的？  
→ 1, 通过朋友·熟人的介绍    2, 网上招聘    3, 人才中心  
4, 派遣公司    5, 其他 (具体写出    )

- 2-①
- 2-②
- 2-③
- 2-④
- 2-⑤

**请续后页**

⑥你在这里工作多长时间了？

1, 3个月以下	2, 3个月~6个月以下	3, 6个月~1年以下
4, 1年~2年以下	5, 2年~3年以下	6, 3年~4年以下
7, 4年~5年以下	8, 5年以上	9, 5年~10年
10, 10年以上		

请不要在以下填写

2-⑤

问题3. 请写出关于你在现工厂的工作情况和收入情况  
(请在相应的答案上面圈并且具体回答)

①你主要从事什么工作？

1, 生产人员	2, 行政人员	3, 管理人员
---------	---------	---------

3-①

②你是什么身份被雇用的？

1, 正式工	2, 临时工(派遣外)	3, 派遣员工
4, 其他(请具体写出)		

3-②

③你领取工资的方式？

1, 月收	2, 日收月收	3, 周收
4, 日收	5, 时收	6, 基本工资+加班费
7, 其他(请具体写出)		

3-③

④你有多少收入(含加班费)？请具体写出

一个月( )元
一年(含奖金)( )元

3-④一月

3-④一年

⑤你有给家里寄钱吗？

1, 有	2, 没有
------	-------

3-⑤

→ 副问 1, 有多少

每月( )元, 年间( )元
----------------

3-⑤一月

3-⑤一年

⑥你的劳动时间是多少？(请具体写出)

1, 每天工作( )小时
2, 每天加班( )小时
3, 每月工作( )小时
4, 每月加班( )小时

3-⑥(1)

3-⑥(2)

3-⑥(3)

⑦储蓄占收入的多少？

1, 50%以上	2, 50~30%	3, 30~10%
4, 10%以下	5, 没有	

3-⑥(4)

3-⑦

⑧你满意现在的工作吗？

1, 满意	2, 想换更好的	3, 想马上辞职
4, 想辞职却无法辞职		
5, 其他(具体写出)		

3-⑧

⑨你现在工作中最困难的事情是什么？

1, 人际关系	2, 收入	3, 加班过多
4, 其他( )		

3-⑨

非常感谢您的合作, 因为纯粹是学术用, 您的个人隐私将会受到保护, 请放心。  
(这份调查表只在日本使用)

## II 派遣労働者に関するアンケート調査票

### 关于派遣劳动者的意识和行动的问卷调查

调研目的：这是份关于派遣劳动者从业人员的意识和行动的问卷调查。这份问卷，涉及您从业经过以及对现状的想法和行为，请您进行回答。另外，本调查仅作学术资料使用，对于个人信息的相关统计，只用于学术研究，不作他用。数据采集完毕后，会销毁相关资料，不会对您的利益造成危害。这份调查由松山大学地域经济研究室以及中国人研究生进行，感谢您的配合。

#### 问题1. 请回答您的性别，年龄，出生地等。

(请在相应的答案上画圈或填入具体的数字，地区名)

①性别 →  1. 男  2. 女

②年龄 (请具体写出) → 年龄 ( ) 岁

③出生地 (请具体写出) → ( ) 省 ( ) 市

④您的最高学历？  
→  1. 小学  2. 中学  3. 高中  4. 中专  5. 大学  6. 无学历

⑤您的户口类型？ →  1. 农村户口  2. 城市户口  3. 农村户口转城市户口

⑥父母主要从事什么工作？  
→  1. 农业  2. 农业+副业 ( )  3. 农业以外的工作 ( )

⑦父母也曾外出务工吗？  1. 是  2. 不是

⑧父母现在在哪里务工？ ( ) 省 ( ) 市

#### 问题2. 您是通过什么途径找到现在的工作的。

(请在相应的答案上画圈并且具体回答)

①就职于现在这个工作的理由？  
→  1. 工资高  2. 有朋友和熟人在这里  3. 无理由  4. 其他 ( )

②进入这个公司之前，您在什么地方？  
 1. 跟现在一样  2. 别的省·市 ( ) 省 ( ) 市

③之前做过什么工作？  
→  1. 国有企业  2. 民营企业  3. 外资企业  4. 农民  5. 学生  6. 失业者  7. 其他

④通过什么方式找到现在的工作的？  
→  1. 通过朋友·熟人的介绍  2. 人才公司(通过网络)  3. 人才中心  4. 派遣公司(通过网络)  5. 派遣公司下的中介机构  6. 其他 ( )

⑤您在这里工作多长时间了？  
→  1. 3个月以下  2. 3个月~6个月以下  3. 6个月~1年以下  4. 1年~2年以内  5. 2年~3年以内  6. 3年以上

#### 问题3. 请回答您现在的工作和收入情况。

(请在相应的答案上画圈并且具体回答)

请不要在以下填写

1-①
1-②
1-③
1-④
1-⑤
1-⑥
1-⑦
1-⑧

2-①
2-②
2-③
2-④
2-⑤

①您主要从事什么工作？

→ 

1. 生产人员	2. 行政人员	3. 销售人员	
---------	---------	---------	--

②您现在的工资状况

1. 只有最低工资	2. 最低工资+加班费	3. 最低工资+加班费+各种补贴
4. 日工资	5. 小时工资	6. 其他 ( )

3-①

3-②

③具体的加班费、各种补贴是多少？(请写出具体金额)

一个月的加班费总额 ( ) 元
一个月的各种补贴费总额 ( ) 元

3-③

④现在一个月的工资总额是多少？(请写出具体的金额)

基本工资(最低工资等)+加班费+各种补贴 → 一个月的工资总额 ( ) 元
---------------------------------------

3-④

⑤您一个月的加班时间是多少？

平时的加班时间 ( ) 小时
周六日加班时间 ( ) 小时
一个月的总加班时间 ( ) 小时

3-⑤

3-⑥

⑥给老家寄钱吗？ 1. 寄 2. 不寄

回答1的，请问您每年给家里寄多少钱？( ) 元

**问题4 关于您对工作满意度的调查(请选择具体数字填入)**

①您满意现在的工作吗？

→ 

1. 有好机会的话希望换工作	2. 想马上辞职
3. 想辞职却无法辞职	4. 基本上满意
5. 非常满意	

4-①

②在现在的公司，让您最为不满的是什么？

1. 人际关系	2. 收入	3. 加班太多
4. 单位的环境问题	5. 其他( )	

4-②

4-③

③您对于工作，人生是如何规划的？(可多选)

→ 

1. 想从事收入高一些的工作
2. 想接受职业训练，或者去上学，然后从事别的工作
3. 想回老家结婚
4. 不知道该怎么办

[非常感谢您的合作，此份调查仅作学术使用，这份调查仅在日本使用。]



## 参考文献

### 日本語文献

- 石田光男(2012)、「労使関係論」、『特集:この学問の生成と発展』、『日本労働研究雑誌』2012年4月号(No. 621)、独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- 石田光男(2014)、「雇用関係の理論と方法のために」、『社会科学論集』第143号、埼玉大学経済学会。
- 戎野淑子(2006)、『労使関係の変容と人材育成』、慶応義塾大学出版社。
- 王春光(2000)、「動いている社会ネットワークーパリと北京における温州商人の行動公式」、『社会学研究』2000年第3期。
- 加藤健太郎(2003)、「中国農村の工業化モデルの変容ー「温州モデル」の政策的示唆ー」、進化経済学会第8回報告資料(福井県立大学)。
- 加藤光一(2006)、「中国における出稼ぎ労働者の「労働世界」ー「珠江デルタ」の日系・香港系企業の比較ー」、『階層化する労働と生活』、本間照光ほか、日本経済評論社。
- 加藤弘之(1997)、『中国の経済発展と市場化』、名古屋大学出版会。
- 加藤弘之(2012)、『中国長江デルタの都市化と産業集積』、勁草書房。
- 加藤弘之(2013)、『「曖昧な制度」としての中国型資本主義』、NTT出版株式会社。
- 河村哲二(2005)、「華南・珠江デルタ地域における日系現地工場ー電機・電子を中心にー」、『巨大する中国経済と日系ハイブリッド工場』、上山邦雄(日本多国籍企業研究グループ)編、有楽出版社。
- 巖善平(1994)、「中国温州農村市場経済化の展開過程」、『アジア経済』第35巻第8号、アジア経済研究所。
- 巖善平(2004)、「温州モデルと蘇南モデル」、『三田学会雑誌』第96巻第4号、慶應義塾経済学会。
- 巖善平(2007)、「農民工と農民工政策の変遷」、『中国21:特集 中国農業の基幹問題』、Vol. 26、愛知大学現代中国学会編。
- 巖善平(2012)、「温州モデルのいま」、『アジア研ワールド・トレンド』第18巻第2号、日本貿易振興機構アジア経済研究支援部。
- 小島麗逸ほか訳(1994)、『中国経済ー社会主義市場経済のすべてがわかる(上)』、中国国務院発展研究センター・中国社会科学院編、総合法令出版社。
- 蔡林海(1994)、『中国の産業化と労使関係の展開ー私的企業の国有化から国有企業の民営化へ』、筑波大学院科学社会研究科博士論文。
- 佐藤幸人(1998)、「華南地域の経済発展における外資の役割」、『中国経済と外資』、アジア研究所。
- 柴田弘捷(2013)、「在中国日系企業の人事管理(3)ー労働市場の構造的変動と工場労働者の人事管理ー」、『専修人間科学論集社会篇』Vol. 3, No. 2、専修大学人間科学学会。
- 鈴木玲(2002)、「労使関係研究のレビューと今後の課題」(社会政策学会第104回大会・産業労働部会報告)、法政大学大原社会問題研究所。
- 高久保豊(2009)、「中国ー重層構造から読み解くビジネスモデル』、『東アジアの企業経営ー

- 多様化するビジネスモデル』中川涼司・高久保豊、ミネルヴァ書房。
- 張華(2013)、「温州商人の人的ネットワークの類型形成のメカニズムに関する考察」、『山梨学院大学現代ビジネス研究』第6号、山梨学院大学現代ビジネス研究会。
- 趙瑋琳(2019)、『「BATH」の企業戦略分析』、日経BP発行。
- 塚本隆敏(2012)、「中国の派遣労働問題と「労働契約法」との関係について」、『国際金融』第1237号、一般財団法人外国為替貿易研究会。
- 塚本隆敏(2012)、『中国の労働問題』、創成社。
- 鶴見和子(1994)、「内発発展と模式論」、『内発発展と外向型発展-現代中国における交錯-』、宇野重昭・鶴見和子、東京大学出版社会。
- 唐燕霞(2010)、「中国の労使関係の現状と課題-進出日系企業のケースを中心として」、『総合政策論叢』第18号、根島県立大学総合政策学会。
- 唐燕霞(2016)、「「中国模式」の特殊性と普遍性-労使関係の視点から」、『中国式発展の独自性と普遍性-「中国模式」をめぐって-』、宇野重昭ら、国際書院。
- 田中重好・中村良二・李青雅(2017)、『中国進出日系企業の研究』JILPT資料シリーズNo.185、独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- 西口敏広・辻田素子・許丹(2005)、「温州の繁栄と小世界ネットワーク」、『一橋ビジネス・レビュー』第52巻第4号、一橋大学イノベーション研究センター。
- 費孝通(1994)、「内的発展と外向型発展-回顧と展望」、『内発発展と外向型発展-現代中国における交錯-』、宇野重昭・鶴見和子、東京大学出版社会。
- 久本憲夫(2015)、「労使関係と雇用関係」、『日本労働研究雑誌』No.657、『特集：似て非なるもの、非して似たるもの』、独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- 福光寛(2016)、「中国経済の過去と現在-市場化に向けた議論の生成と展開-」、『立命館経済学』第64巻第5号、立命館大学経済学会。
- 丸川知雄(2004)、「温州産業集積の進化プロセス」、『三田学会雑誌』第96巻第4号、慶應義塾経済学会。
- 丸屋豊二郎編(1993)、『広東省の経済発展メカニズム-改革開放、経済発展、社会変容-』、アジア経済研究所。
- 森五郎(1981)、『日本の労使関係システム』、日本労働協会。
- 李萌(2017)、「「中国模式」の再検討(I)」、『松山大学大学院松山論叢第37号』、松山大学出版、2017年6月。
- 李萌(2017)、「「中国模式」の再検討(II)」、『松山大学大学院松山論叢第38号』、松山大学出版、2017年12月。
- 李萌(2019)、「長江デルタにおける日系企業の労務派遣労働者の現実-派遣労働者アンケート調査を中心に-」、『働き方改革と「働きがい」のある職場』、『労務理論学会誌』第28号、労務理論学会出版、2019年3月。
- 李萌(2019)、「第2章 珠江デルタにおける日系企業の労務管理と労働者の変容-日系企業工場労働者アンケート調査をもとに-」、「補論：蘇州における労務派遣会社にもみる行動原理」、「第4章 長江デルタにおける日系関連企業の労務管理と労働者-南通市の繊維製品・アパレル関連2社の調査をもとに-」、松山大学総合研究所所報第110号『現代中国労務派遣労働者の「労働世界」-日系企業の労務管理と中国人労働者-』、加藤光一・

井上正夫・李紅梅・李萌、松山大学総合研究所出版、2020年2月発行予定。  
海外ニュース翻訳情報局、「【ペンス副大統領演説：全文翻訳】「中国は米国の民主主義に介入している」：ハドソン研究所にて」、<https://www.newshonyaku.com/8416/>  
経済産業省「第39回海外事業活動基本調査（2009年7月調査）」、<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00550120&kikan=00550&tstat=000001011012>  
経済産業省「第48回海外事業活動基本調査（2018年7月調査）」、<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00550120&kikan=00550&tstat=000001011012>  
厚生労働省、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」、<https://www.mhlw.go.jp/newinfo/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11.pdf>  
コトバンク：「GAFA（がーふぁ）とは」、<https://kotobank.jp/word/GAFA-1999733>  
沈才彬（多摩大学教授）、「第108話 中国のBATHは米国のGAFAを凌駕できるのか?」、日本経営合理化協会、[https://www.jmca.jp/column/shin\\_china/china108.html](https://www.jmca.jp/column/shin_china/china108.html)

## 中国語文献

陳峰燕(2019)、「改革開放40年南通市利用外資歷程回顧及現状、対策分析」、『現代商業』、中国商業連合会・中華全国商業信息中心。  
陳国権・麻曉莉(2004)、「民営經濟發展過程中的公共政策創新：温州地方政府政策的演变与分析」、『公共管理學報』2004年第1期、哈爾濱工業大學管理學院。  
陳雲(1956)、「公私合營後一些問題解決辦法」、『陳雲文選第二卷』、人民出版社。  
費孝通(1985)、『小城鎮四記』、新华出版社。  
費孝通(1986)、『論小城鎮及其他』、天津人民出版社。  
顧準(1957)、「試論社会主义制度下的商品生產和價值規律」、『經濟研究』、中国社会科学院經濟研究所。  
李丁富(2004)、『創造奇跡的温州』、光明日報出版社。  
李相斌(2010)、「温州商人和民営經濟的歷史制度分析」、『制度經濟學研究』2010年第4期、山東大學經濟研究院。  
劉楓(2003)、「温州民営經濟發展的歷程と啓示」、『馬克思主義与現實』2003年第5期、中共中央編譯局當代馬克思主義研究所。  
戴静・陳工孟(2000)、「温州民営企業發展的制度分析」、『經濟理論と經濟管理』2000年第3期、中国人民出版社。  
全總勞働派遣問題課題組(2012)、「当前我国勞働派遣用工現狀調查」、『中国勞働』、人力资源和社会保障部劳动科学研究所。  
蘇州市農村經濟研究会(1999)、「对蘇州市鄉鎮企業產權改革的幾点認識」、『中国農村觀察』、中国社会科学院農村發展研究所。  
唐志平(2015)、「東莞太平手袋廠：全国首家“三來一補”企業」、『敢為人先—改革開放廣東一千の率先』廣東省政府編、人民出版社。  
吳鴻鳴ほか(1991)、『温州專業市場新態勢』、温州市金融学会。  
俞可平(2005)、「關於“中国模式”的思考」、『紅旗文稿』2005年第9期、求是雜誌社。  
項寧一編(2000)、『財富与未来—走近浙商』、浙江人民出版社。

張仁壽・李紅(1990)、『温州模式研究』、中国社会科学出版社。

朱柏青ほか(1989)、『温州之路叢書：十萬供銷大軍』、上海交通大学出版社。

百度百科サイト、「中華人民共和国労働法」、<https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%8D%8E%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E6%B3%95/207140?fr=Aladdin>

百度百科サイト、「珠江三角洲」 [https://baike.baidu.com/item/珠江三角洲/621061?fr=kg\\_qa](https://baike.baidu.com/item/珠江三角洲/621061?fr=kg_qa)

海関統計資訊網、「中国海関統計月報 2016 年 12 月」、[http://www.chinacustomsstat.com/aspx/1/NewData/Stat\\_Data.aspx?state=1&next=3&year=2016](http://www.chinacustomsstat.com/aspx/1/NewData/Stat_Data.aspx?state=1&next=3&year=2016)

広東省人力資源和社会保障庁サイト、『広東省人民政府関与調整我省企業職工最低工資標準的通知(粵府) [2002] 381 号』、<http://www.gdhrss.gov.cn/rsgl/13297.jhtml>

広東統計信息网、『広東統計年鑑』、<http://www.gdstats.gov.cn/tjsj/gdtjnj/>

国家發展改革委員会サイト、「长江三角洲地区区域规划」、<http://www.gov.cn/gzdt/att/att/site1/20100622/001e3741a2cc0d8aa56801.pdf>

江蘇省統計局、『江蘇統計年鑑』、<http://tj.jiangsu.gov.cn/col/col4009/index.html>

江蘇省統計局、「南通解放 60 年歴史数据回顧与思考」、<https://max.book118.com/html/2018/0509/165601607.shtm>

薪酬网サイト、「2018 年南通市社保繳納基数及比例」、<https://www.xinchou.com/InsuranceBase/320600/2018>

南通市人力資源和社会保障局、「關於調整南通市最低工資標準的通知」、<http://rsj.nantong.gov.cn/ntsrjsj/ldgxgzfl/content/82F98ECA706433086AD1FD4AD10FAD1.html>

南通市人民政府、「江蘇 2018 年 8 月起上調最低工資標準」、<http://www.nantong.gov.cn/ntsrmszf/cjwjtjd/content/DB5568F7C7DF46DCA192B90362CBDE38.html>

南通市統計局、『南通統計年鑑』、<http://tjj.nantong.gov.cn/ntstj/tjnj/tjnj.html>

南通市统计局、「2018 年末南通市常住人口 731 万人」、<http://tjj.nantong.gov.cn/ntstj/tjsj/content/c5395b85-68b5-4f3e-bcdc-b217ac42bf82.html>

南通市統計局、「2018 年南通市 GDP 完成狀況簡析」、<http://nantong.gov.cn/ntstj/tjfx/content/321b3d10-52eb-4a13-be65-5d77841f3a76.html>

南通市統計局、「2018 年南通市国民經濟和社会發展統計公報」、<http://tjj.nantong.gov.cn/ntstj/tjgb/content/b5477660-a3be-4073-a97a-5541e43a6bcf.html>

企查查サイト、<https://www.qichacha.com>

前程無憂サイト、<https://jobs.51job.com>

上海市統計局、『上海統計年鑑』、<http://www.stats-sh.gov.cn/html/sjfb/tjnj/>

深圳社保網、「2017 年深圳最低工資標準」、<https://shenzhen.chashebao.com/wenti/17340.html>

深圳市統計局、「深圳市 2016 年城鎮單位平均工資数据公報」、[http://wap.sz.gov.cn/sztjj2015/xxgk/zfxxgkml/tjsj/tjgb/201706/t20170612\\_6993757.htm](http://wap.sz.gov.cn/sztjj2015/xxgk/zfxxgkml/tjsj/tjgb/201706/t20170612_6993757.htm)

亿欧智库ウェブページ、「人工智能企业 200 名单发布暨人工智能城市排行榜企业指标分项解读」、<https://www.iyiou.com/intelligence/insight65191.html>

職友集サイト、<https://www.jobui.com>

中華人民共和國國家統計局、『農民工監測調查報告』（2009～2018 各年版）、<http://www.stats.gov.cn/was5/web/search?channelid=288041&andsen=%E5%86%9C%E6%B0%91%E5%B7%A5%E7%9B%91%E6%B5%8B%E6%8A%A5%E5%91%8A>、2018 年 6 月 6 日閱覽。

中華人民共和國國家統計局、『中華人民共和國國民經濟和社會發展統計公報』（2009～2018 各年版）<http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/ndtjgb/>

中華人民共和國國家統計局、『中國統計年鑑』（2017 年版）、中國統計出版社。

中華人民共和國國家統計局、『中國統計年鑑』（2018 年版）、中國統計出版社。

中華人民共和國國家統計局、「2018 年規模以上企業就業者業界別年收平均賃金」、2019 年 5 月 14 日公表、[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201905/t20190514\\_1664758.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201905/t20190514_1664758.html)

中國經濟與社會發展統計數據庫、『浙江統計年鑑』、<http://tongji.cnki.net/kns55/navi/HomePage.aspx?id=N2017120304&name=YWOER&floor=1>

中華人民共和國商務部、「國家級經濟技術開發區・邊境經濟合作區」、<http://www.mofcom.gov.cn/xglj/kaifaqu.shtml>

中華人民共和國中央人民政府網網站、中共中央辦公廳・國務院辦公廳『國稅地稅徵管體制改革方案』、[http://www.gov.cn/zhengce/2018-07/20/content\\_5308075.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2018-07/20/content_5308075.htm)

中華人民共和國中央人民政府網網站、「長三角初步定位：我國綜合實力最強的經濟中心」、[http://www.gov.cn/jrzq/2006-11/21/content\\_449558.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2006-11/21/content_449558.htm)

## 英語文獻

Ching Kwan Lee (1998), *Gender and the south China miracle: two worlds of factory women*, The Regents of the University of California.

John T. Dunlop (1958), *Industrial Relations Systems*. Southern Illinois University.

Joshua Cooper Ramo (2004), *The Beijing Consensus*, Foreign Centre.

Xiao Chen (2018), *Chinese private manufacturing firms: the challenges of global competition*, Routledge Studies on the Chinese Economy, Routledge.

Barry Naughton (2007), *The Chinese economy: transitions and growth*, Massachusetts Institute of Technology.

## 謝 辞

本研究を遂行し博士学位論文をまとめるにあたり、多くの方々からご支援とご指導を賜りました。厚くお礼を申し上げます。

指導教官である松山大学大学院経済学研究科加藤光一教授には、甚大なる感謝の意を表します。本研究の構想から論文作成に至るまで、また、学会発表と学会誌投稿論文の作成にあたり、終始熱心なご助言、丁寧なご指導をいただきました。中国への3回の現地調査も同行していただき、調査の仕方、データ統計の手法を丁寧に教えていただき、暖かく見守ってくださいました。厳しくご指導いただいたこと、また優しく励ましてくださったことは私にとって、今後努力の動力として非常に貴重なものであると確信しています。

学位論文審査において、審査委員である中嶋慎治教授、間宮賢一教授には、本論文提出に当たり、多くの有意なご助言と貴重なご意見を頂きまして深く感謝いたします。

そして、本論文の作成中、経済学研究科学の研究生である瀧野起一氏、経済学研究科修士課程である藤井孝哉氏に日本語の訂正をしていただき、経済学部非常勤講師である李紅梅氏にご助言をいただき、心より感謝いたします。

また、アンケート調査に回答してくださった工場労働者の方々と、調査の実施を快く許可して配布に協力してくださった先輩の方々に感謝の意を表します。

最後になりましたが、私を支えてくれた先生の方々、先輩、後輩、友人の皆様、私の日本へ留学すること、これまで私の思う道を進むことに対し、温かく見守りそして辛抱強く支援してくださった両親、姉に対しては深い感謝の意を表して謝辞と致します。本当にありがとうございました。

令和2年（2020年）2月 留学先の松山市道後樋又の下宿にて

李 萌