

2010年12月29日 全12頁

中国の労働問題とCSR

資本市場調査部
環境・CSR調査課
横塚 仁士

進出企業は2011年以降も労務対応が課題となる

[要約]

- 中国では2010年に工場での自殺問題や、賃上げなど待遇改善を求める労働争議が相次いで発生し、日系を含む多くの企業が対応に追われた。
- 労働問題が多発した背景には、中国共産党と政府がこれまでの「豊かつ安価な労働力が牽引する経済発展」戦略を方針転換して労働者を保護する姿勢を強め、関連法などを実施したことが挙げられる。
- 政府による政策と同様に重要な要因として、工場労働者の中核を占める農村部からの出稼ぎ労働者の意識や考え方の変化も挙げられる。
- 今後も中国において労働問題がさまざまな形でリスクとなる可能性があり、企業にはCSRの視点から労働分野における取組みが求められる。

1. はじめに

2010年は中国内で労働問題が注目を集める

図表1は、2000年代以降の中国における労働問題の主要な動向をまとめたものである。中国では2005年ごろより労働問題に対する関心が高まっており、特に2010年は台湾系企業の富士康国際（フォックスコン）深圳工場で従業員が相次いで自殺したことや、日系の自動車部品工場などで労働争議が発生したことを受けて国内外から大いに注目された。

2010年に発生した労働問題では、日系を含む外資系企業で労働争議が多数発生したことも特徴的である。例えば、大連市では5月末から8月末にかけて73社の従業員合計7万人が参加する大規模な労働争議が発生し、企業側が従業員側の要求を受け入れて、34.5%の賃上げが行われた。争議が発生した73社のうち48社が日系企業であった¹。

中国で労働争議が多発した理由としては、継続的な物価上昇による労働者の生活苦などの要因に加え、「労働契約法」（2008年1月施行：後述）などの政府の施策が挙げられる。前者では労働争議を受けて多くの企業が賃上げを実施したことに加えて、全国31の省・自治区、直轄市における最低賃金が全て改定され、2010年の調整幅は例

¹ 9月19日付財新網電子版で報じられた大連開発区総工会の苗豊仁主席の発言を参照。

年を上回る前年比 23.9%に達した²。

図表 1 : 2000 年以後の中国の主要な労働問題に関する動向

年次	中国内の労働問題に関する主な動向
2001年	「工会(労働組合)法」(改正)が施行
2004年	「集団契約規定」が施行
2005年	中国紡績工業協会が「CSC9000T(中国紡績企業社会責任管理システム総論及び細則)」を策定 【9月】大連市で労働争議が発生
2006年	【3月】国務院(内閣)が「農民工工作連席会議制度」を設立 (全国の農民工の活動を統一的に協調・指導する体制に) 【9月】深圳証券取引所が上場企業に対するCSRガイドラインを公表 (以後、政府系機関や業界団体などがCSRに関するガイドライン・指導意見を公表)
2008年	【1月】「労働契約法」、「就業促進法」、「従業員年次有給休暇実施条例」が施行 【5月】「労働争議調停仲裁法」が施行 【9月】「労働契約法実施条例」が施行
2010年	【1月】江蘇省が最低賃金引き上げに関する通知を公布 (以後、多くの行政区が最低賃金の調整に関する通知を公布) 【4月】富士康国際(フォックスコム)の工場内で労働者の自殺が相次ぐ 【5月～】沿岸部の工業地帯を中心に労働争議が多発 【6月】中華全国総工会が「企業内の労働組合設立を推進し、機能を十分に発揮させることに関する緊急通知」を公布 【7月】「工資条例」草案が国務院に提出される(注) 【9月】最高人民法院が「労働争議事件の審理における法適用の若干の問題に関する解釈」を公布 【11月】「社会保険法」が成立(2011年7月施行) 【12月】重慶市が最低賃金引き上げに関する通知を公布 (重慶市の公布により、大陸内の全一級行政区が最低賃金の調整を実施)
2011年～	第十二次五カ年計画での期間中に労使協調・調整メカニズムの確立が目指される
2011年以降	「労災保険条例」、「職業技能訓練・評価条例」、「事業単位人事管理条例」、 「女性従業員労働保護規定」などの草案作成、法案成立に向けての議論が行われる

(注) 中国内の報道では2010年内に施行される見通しであったが、12月29日時点で施行されていない。

(出所) 中国政府の公表資料や各種報道などにより大和総研資本市場調査部作成

共産党と政府が労働者の
権益を保護する
姿勢を鮮明に

後者の政府の施策については、収入格差や労働者の不満の高まりなどを受けて、中国共産党や政府が、長年にわたり中国の経済発展を支えてきた低賃金の労働力が牽引する経済発展モデルを見直し、労働者の権益保護を重視する方向に姿勢を転じたことが背景にある。

² 日本貿易振興機構(JETRO)「ジェトロ・チャイナモニター」(第88号:2010年12月13日付)より。

更に、労働者の意識と考え方の変化も影響を与えていることも指摘したい。特に農村部からの出稼ぎ労働者（農民工）は世代交代が進んでおり、新しい世代の農民工では考え方が両親の世代とは大きく異なっていることが特徴的である。

中国内での労働争議は2010年後半に入り沈静化しているが、労働問題は2011年以降も外資系企業にとって重要な課題になると考えられる。2010年に発生した労働争議は賃上げに焦点が当てられることが多かったが、一部の争議が暴動化したことや、多くの工場に争議が広がった背景には企業側と従業員側とのコミュニケーションにも問題があったと考えられ、この面で改善を行わない企業は今後も労働問題が顕在化するリスクがあると考えられる。

中国政府は第十二次五ヵ年計画（2011～2015年）において、労働者の権益保護を重視する政策を行う姿勢を示しており、企業は今後さらに踏み込んだ対応を迫られる。本稿では、中国の労働問題の現状を概観したうえで、企業の社会的責任（CSR）の視点から企業が留意すべき点を紹介する。

2. 中国において発生した労働争議に関する留意点

中国で2010年に入り労働争議などの問題が多発し、国内外で大いに注目された理由と留意すべき点について以下に指摘したい。

2-1. 労働者の置かれた条件や環境

中国は1949年の建国以来、労働者階級を共産党が代表して国家を運営する体制が続いている³。建国当初は、計画経済体制で党と国家が経済社会を管理する半面、労働者には福利厚生などで手厚い対応が施され、平等を重視する社会の構築が進められた。

1978年に経済の改革・開放政策が決定されて以降、外資主導による経済発展が進められ、低賃金の労働者に支えられた輸出産業の成長などにより長期間安定した経済成長を続けてきた。

しかし、飛躍的な経済成長にも関わらず、労働者は収入面で強い不満を抱いていると思われる。中国の中華全国総工会⁴の調査によると、GDPに占める労働報酬の比率は1983年に56.5%に達して以降、下落傾向が続き2005年は36.7%にまで低下した。更に、75.2%の労働者が現在の社会の収入分配を不公平と感じており、61%の労働者は一般的な労働者の収入が非常に低いことが最大の不公平であると考えていることも明らかになった。

中国内の調査では労働分配率は低下が続く

³ 中国でのストライキの権利については、明確な法規定はされていない。中国の憲法は1954年の成立以後、数回の改正を経ているが、1975年と1978年に改正された際にはストライキの自由が明記されていたが、1982年に改正された際には同様の文言が削除された。しかし、ストライキの自由が保障されていないことを意味するのではなく、2001年に中国の全国人民代表大会（国権の最高機関）が「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（国際人権A規約）を批准していることからストライキ権は認められているという指摘もある。現状の問題は、ストライキの権利を明確に規定する条文が存在しないことである。

⁴ 中国の官製労働組合である「工会」を束ねる組織。本段落で紹介したデータは、2010年5月11日付中国網電子版の報道を参照した。

農村部の発展と農村からの出稼ぎ労働者の待遇改善が課題

待遇面にも問題がある。中国の経済発展の原動力であった「農民工」は低賃金や長時間労働など厳しい環境下での業務や生活を長年にわたり強いられてきた。

中国では①農村の低発達、②所得の低い農民の疲弊、③産業としての農業の低成長という「三農問題」の解決が国家の最重要課題の一つとして認識されており、多くの農民工が出稼ぎにより生計を維持している。このような状況下で農民工の多くが戸籍登録地外での労働に従事しており、中国の制度上、社会保障面でのサービスを受けられない農民工も多い⁵。

中国共産党と政府は、農民工を含む労働者の権益保護を重要な課題として認識している。そのため、次節で紹介するように労働者の待遇を改善するための政策を近年に入り相次いで実施し始めた。

2-2. 労働契約法など労働法規の整備

中国では1994年に労働関係の基本法である「労働法」を施行したが、同法をはじめとする労働分野の施策では、労働者が自らの不満や要求を主張し、解決を求めるための制度が確立されているとは言えない状況であった。

この流れを変える転換点となったのが、2008年1月に施行された「労働契約法」である。同法の目的は労働者の権益の保護・強化であり、同年に施行された「労働争議調停仲裁法」（後述）などと合わせて、労働者の待遇改善を促す措置として中国内で多くの関心が寄せられた。

労働契約法の主要なポイントを以下の図表2に示した。同法では、派遣労働契約の期間を2年以上とすること、使用者側が労働者との間で雇用開始から満1年を迎えるまでに書面での労働契約を締結しないときは当該契約を「期間の定めのない」雇用契約と見なす、など労働者側に有利な法律となった。

従来は企業側の一方的な理由による解雇や、低賃金での労働など労働者が不利な状況に追い込まれることも少なくなかった。同法の施行は、低賃金での労働力の供給という方式が根本から改められるため、日本企業を含む外資系企業・有力な国有企業の多くは価格競争力の低下を懸念して同法の施行に強い難色を示した。一方で、国際労働機関（ILO）などは同法の内容を強く支持するなど評価が分かれるものとなった。

このような点からも、同法の施行が労働者の待遇だけでなく中国の企業経営や社会に及ぼす影響は大きいと考えられる。同法の施行は中国政府が、これまでの経済成長優先の政策では最早労働者層の不満を抑えることが難しいと判断したことを示していると考えられる。

⁵ 三農問題に上述の「農民工の労働・生活環境」という問題を加えた「四農問題」という表現も見受けられるようになった。

図表 2：中国の労働契約法の主なポイント

条文	概要
書面による労働契約の締結 (第10、14、82条)	<ul style="list-style-type: none"> 労働関係を樹立する場合、雇用開始から1ヶ月以内に書面による労働契約を締結する。 使用者が雇用開始日から満1年時に労働者と書面による労働契約を締結しない場合は、使用者と労働者がすでに期間の定めのない労働契約を締結したものとみなす。 使用者は、労働者の雇用の日から1ヶ月を超え1年未満に書面による労働契約を締結しない場合には、労働者に対して毎月2倍の賃金を支払わなければならない。
試用期間 (第19、20、21条)	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約期間が3ヶ月以上1年未満の場合には1ヶ月、1年以上3年未満の場合には2ヶ月、3年以上の場合及び期間の定めがない労働契約の場合には6ヶ月を超えてはならない。 使用者は同一の労働者と試用期間を1回のみ約定することができる。 試用期間中の賃金は労働契約の賃金の80%を下回ってはならず、また最低賃金額を下回ってはならない。 使用者は、労働者が採用条件に不適格であることが証明された場合などを除き、試用期間において労働契約を解除してはならない。
解雇・人員削減 (第41条)	<ul style="list-style-type: none"> 20人以上の人員削減、または20人未満でも全体の10%以上を占める人員削減を行う場合には、倒産、経営難、生産方式の転換など正当な理由がなければならず、30日前までに工会(労働組合)または全従業員に状況を説明して意見を聴取し、労働行政部門に人員削減計画を届け出る。
経済的補償の給付 (第47、87条)	<ul style="list-style-type: none"> 使用者が労働者の雇用の日から満1年以上書面による労働契約を締結していない場合、期間の定めがない労働契約を締結しているものとみなすとともに通常の経済補償(退職金)の毎月分の2倍の賠償金(賃金)を支払わなければならない。
派遣労働 (第58条)	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元は、派遣労働者と2年以上の期間の定めがある労働契約を締結しなければならない。 また、派遣元は、派遣労働者が就業しない期間においては、最低賃金基準に従った賃金を労働者に支払わなければならない。

(出所) 中国政府公表の資料より大和総研資本市場調査部作成

労働契約法施行後の同年5月には「労働争議調停仲裁法」が施行された。同法は1993年に施行された「企業労働争議に関する処理条例」の改正版に相当し、主な改正点は以下の通りである。

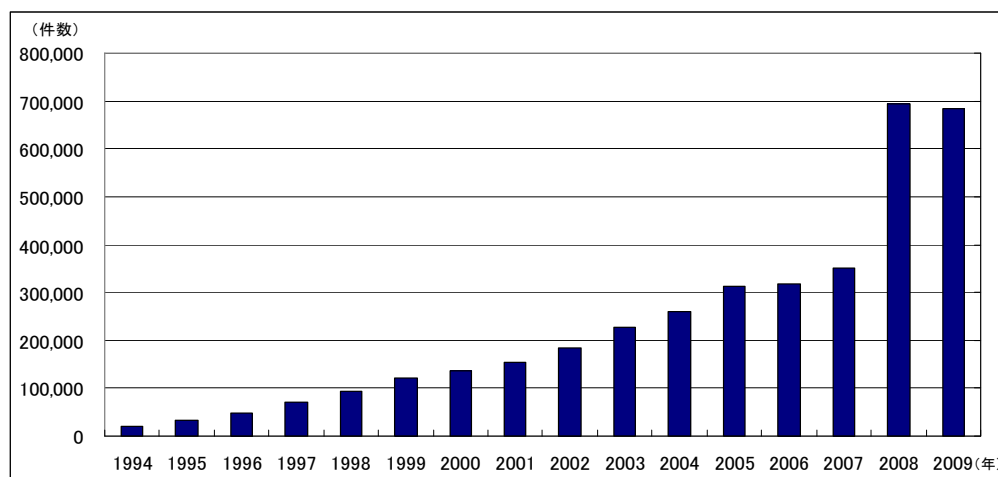
労働争議の調停と仲裁に関する法律でも労働者有利に改正

仲裁申し立てまでの時効期間を従来の6ヶ月から1年に延長して労働者側に手続きまでの時間的余裕を与える(第27条)。仲裁を申し立てる際に生じる費用などは旧来法では申請者負担であったが、改正後は仲裁申し立て費用が無料になった(53条)。

申し立て当事者は自らの主張について挙証責任を負う一方で、企業側には関係する証拠を提出することが義務付けられ、提出しない場合は企業が「不利な結果を負わなければならない」(第6条)、労働争議の当事者が従来の「申請当事者(労働者)と企業」から「申請当事者(同)と企業、労務派遣元企業」に拡大された(22条)。

労働契約法と労働争議調停仲裁法の施行により、労働者が自らの権利を主張する機会が増加につながったと考えられ、労働争議の件数は大幅に増加した(図表3)。

図表 3 : 中国の労働争議件数（当局受理ベース）の年度別推移



（出所）中国国家統計局公表の資料より大和総研資本市場調査部作成

最高人民法院が労働争議に関する法解釈を示す

2010年9月には中国最高人民法院（最高裁判所に相当）が「労働争議事件の審理における法適用の若干の問題に関する解釈」を公表した。人民法院が受理する労働争議の範囲を拡大することを示したほか、労働者を直接雇用する企業でなくても出資関係がある場合は状況により訴訟当事者となりうる解釈も示した。このような解釈が示されたことで、企業が被告となる可能性が高くなったと考えられる。

今後注目される動向としては、政府が「収入分配制度改革」の一環として「賃金条例」の制定に向けた準備を進めていることである⁶。同条例は「同一労働・同一賃金」などの原則を明文化するほか、賃金の制定基準や支払い方法などについても規定し、さらに賃金決定に際して労働者側が集団（団体）交渉を行う制度の確立も盛り込まれる可能性がある。

賃金の集団交渉については、政府関係機関が労使紛争の拡大抑制につながるものとして期待を寄せており、「広東省企業賃金集団協商ガイドライン」（2010年8月公布）、「福建省企業集団協商と集団契約条例」（2010年11月成立、2011年1月施行）など、既に関連する動きが見られる地域もある。

2-3. 中国における労働組合「工会」のストライキへの対応

上述した点とは別の点で注目されるのは、2010年に発生した労働争議の多くでは農民工が主導的な立場にあり、中国の共産党系の労働組合である「工会」が一連のストライキを静観、または経営者側に立って事態の収拾を図ったことである。

中国の工会は労働者の権利・主張を取りまとめて企業側に伝えて交渉を行う役割を担っており、「工会法」の第3条では、労働者が企業内で工会を組織して活動する権利を保障し、企業側が工会の活動の自由を制限することを禁じている。2009年末時点での工会への加盟者数は中国全体で2億2,600万人に達し、全国の労働者総数の三割弱に相当する。

⁶ 2010年2月に開催された全国人民代表大会常務委員会において、収入分配制度改革に関する措置がいくつか公表されたが、そのうちの一つに労働者の賃金引下げに際して一部集団での労使交渉を導入することなどを掲げている。

第4条で工会は「中国共産党の指導を堅持し、マルクスレーニン主義・毛沢東思想・鄧小平理論を堅持する」と規定され、共産党の影響下にある⁷など日本の労働組合とは性質が異なる。そのため、党の基本方針を労働者側に受け入れさせるための機関という性格を有し、従業員間の交流や教育などの福祉の提供も担当している。

労働組合による争議の調整が機能しないケースも

従来は、企業内で労働争議が発生した場合、共産党の意向を汲んだ工会が労使間の調整を行うケースが多く見られた。しかし、2010年に発生した労働争議は農民工が主導する争議が多く、工会は静観するか、または事態の収拾に乗り出すものの農民工側を抑えることが出来なかった事例が多く見受けられた。

このような状況は労働者側の不満や意見を受け止めて調整するという工会の機能に問題が生じていることを示しているとも考えられ、実際に中国内では工会が期待された役割を果たしていないとの指摘もあった。外資系企業を含む有力企業の多くは労働問題を工会を通じて調整するケースが多かったが、今後は各社が独自の対策を求められる可能性もある。

2-4. 出稼ぎ労働者（農民工）の生活・労働環境と意識の変化

上述したように、現在の中国では農村部をどのように開発・改善していくかが最重要の課題となっている。その一方で、中国全体では豊かになった地域も確実に増加しており、それが上述した農民工の意識にも変化を生じさせている。

戸籍登録地の外部で出稼ぎを行う労働者は1億4,533万人に

2010年3月に国家統計局が公表した報告書「2009年農民工監測調査報告」では、2009年末時点の中国の農民工の総数は前年比436万人増の2億2,978万人であった。地域別では、東部地区が1億17万人（全農民工の43.6%）、中部地区が7,146万人（同31.1%）、西部地区が5,815万人（同25.3%）である。戸籍登録地以外に出稼ぎをしている農民工は1億4,533万人で63%に相当する。

戸籍登録地以外⁸で働く農民工の年齢構成は、16歳から25歳が41.6%、26歳から30歳が20%と、16歳から30歳が合計で61.6%を占めており、若い世代が多く、これらの若い世代は労働への意識や考え方がこれまでの農民工とは異なる。

教育水準については非識字者が1.1%、小学校卒業程度が10.6%、中学卒業程度が64.8%、高校卒業程度が13.1%、大学卒業レベル以上が10.4%であった。また、技能訓練の機会の有無については、51.1%がいかなる形でも技能訓練を受けていない。これらは、多くの農民工が低賃金の職業からより高収入を得られる職業への転換を妨げているほか、勤務先の職場で仕事に適合できずに精神的に追い詰められる原因になっている可能性もある。

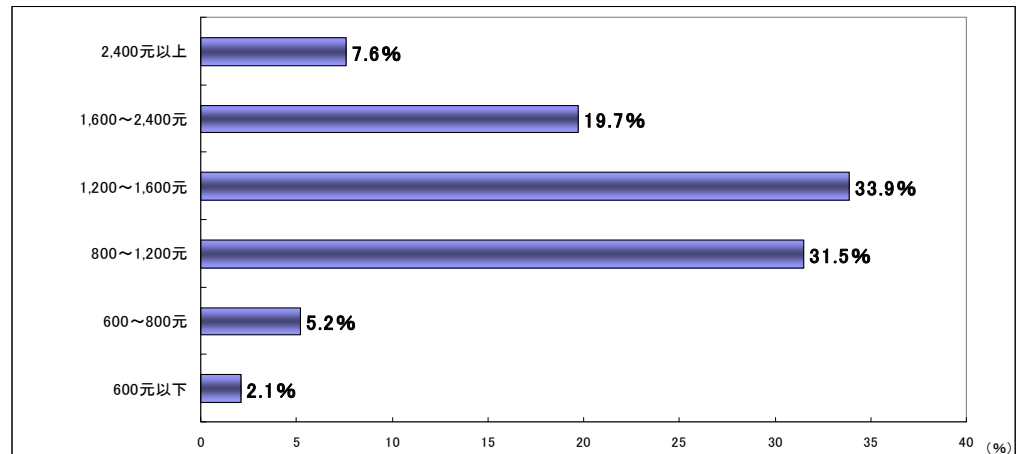
農民工の収入は都市部労働者の5割程度

農民工の月間の平均収入は、2008年が1,340元、2009年は前年比5.7%増の1,417元であり、2009年の収入水準別の比率は図表4の通りであった。国家統計局のデータでは2009年の都市部の平均賃金は3万2,244元であり、月換算すると約2,687元となるため、農民工の収入は都市部労働者の5割程度である。

⁷ 工会の中央組織である「中華全国総会」の主席は共産党の指導部が代々務めている。

⁸ 本稿の以下のデータは戸籍登録地外に出稼ぎに出ている労働者を対象にしている。

図表 4 : 中国の農民工の月間平均収入 (2009 年)



(出所) 中国国家統計局「2009年農民工監測調査報告」より大和総研資本市場調査部作成

中国内で平均賃金が高い業種である情報通信サービス関連、金融業の平均賃金（都市部）はそれぞれ4,846元、5,033元であり、農民工の平均賃金とは大きな差がある。また、農民工の従事比率が高いとされる製造、採掘、交通運輸、建設産業の平均賃金はそれぞれ2,234元、3,170元、2,943元、2,013元である⁹。これら4業種の農民工の平均賃金は1,331元、1,640元、1,671元、1,625元と相対的に低い。

低賃金に加えて、住環境でも待遇が良いとは言えない。雇用主・企業から宿舎を供給されている農民工は50.5%に止まり、42.1%は雇用主・企業から住居を提供されていないだけでなく、住宅手当も支給されていない。これらの農民工は平均賃金の17%に相当する245元を住宅費に支出しなければならず、結果として生活費に当てる額は少なくなる。

社会保障サービスや労働時間などにおいても課題が存在

社会保障という課題もある。年金保険、失業保険、医療保険、労災保険に関する都市部の労働者の加入率は概ね4割から7割程度とされているが、農民工はそれぞれ7.6%、3.9%、12.2%、21.8%に留まっている。さらに、中国では戸籍が農村と都市部で分けられるなど、厳しい管理体制がとられているため¹⁰農民工の多くが基本的な社会保障サービスを受けられない状況にある¹¹。

労働環境面では、雇用されている農民工の月当たりの平均出勤日は26日間であり、週当たりの勤務時間は同58.4時間である。労働法が規定する勤務時間の44時間を超過する農民工は89.8%に達している。また、企業側と雇用契約を結んでいる農民工は42.8%であり、建築業やサービス業、ホテル・飲食業では雇用契約を結んでいない農民工の比率が6割を超えている。

⁹ 各業種の2009年の金額を12等分して月間換算した。

¹⁰ 広東省などにおいて戸籍制度の見直しが進められているが、中国全域を対象とした制度の見直しは2011年の第十二次五ヵ年計画で議論される見通しである。

¹¹ 2010年11月に「社会保険法」が成立し、2011年7月に施行されることになった。同法は社会保険の原則や対象範囲、適用条件などについて規定された中国初となる社会保険制度の枠組みであり、同法第95条では都市部で働く農民工が規定に従って社会保険に加入することを規定している。

上述したこれらの様々な要素を考慮すると、農民工を取り巻く環境は非常に厳しく、この環境から生じる不満を政府がいかに緩和していくかが、中国経済の持続的な成長を考える上での鍵になると思われる。

若い世代の農民工の意識は親世代とは異なる

中華全国总工会の「新生代農民工問題課題グループ」が2010年6月に公表した「**新生代農民工に関する現状調査報告**」では、新しい世代の農民工が伝統的な農村社会と経済発展という社会の流れの中で、これまでの農民工とは異なる特徴を有しているとして、以下の4点を挙げている。

- ① 中国の体制変革、社会転換の過程において様々な影響を受けており、賃金待遇を重視するだけでなく、自らのスキルアップや権利の実現を求めている。
- ② 多くが20代前半であり、思考や情緒が成長過程にあるため、仕事や社会生活上で遭遇する様々な事に対して影響を受けやすく、不安定な面がある。
- ③ 工場労働者としての性格と農民（または農村地域の後継者）としての性格を有しているため、一般的な労働者と同様の思考をする一方で、農民としての本来の考え方に行動が影響を受けることもある。
- ④ 都市部での生活において、生活への期待は両親の世代よりも高いが、我慢強さは父親の世代よりも弱く、農業生産活動に詳しくないことから郷土社会において周辺的な位置にある。一方で、都市部でも自らの文化やスキルの制約から安定した高収入の生活を得がたく、都市部の主流的な社会に入り込むことが難しい。都市と農村の双方においてコミュニティに溶け込めない存在となっている。

同報告書によると、金銭を得ることを目的として働きに出る農民工は60年代生まれ（以下：親世代）では76.2%を占めるのに対し、80年代生まれ（以下：新世代）ではわずか18.2%となった。自身を農民と認識している割合は伝統的な農民工では54.8%に達した一方で、新世代の農民工では32.3%であった。

新世代の農民工は、地元への送金のために劣悪な環境を耐えるという親世代の考え方とは異なり、「（都市の）生活を体験して、夢を追いかける」傾向にある。テレビやインターネットなどを通じて得られる海外や中国都市部の生活に強い憧れを抱いており、そのような生活を得たいという願望が強い。これらの願望は賃上げや待遇改善を求める労働争議が農民工主導で引き起こされた要因の一つでもある。

また、同報告書によると若い農民工は一人っ子政策の影響や年齢が若いことなどから、精神的に不安定な状況にあるという。上述した特徴にもあるように、コミュニティにおいて孤立感を深め、上司や同僚と適切なコミュニケーションをはかることができず、精神的なストレスを抱え込む労働者も多い。このような特徴は若い世代の農民工だけでなく、都市部の若年労働者にも当てはまると考えられる。フォックスコンで発生した労働者の自殺などの問題は、他の企業でも今後発生するおそれがある。問題を未然に防ぐには、若い世代の農民工の特性を把握して適切な対応を取ることが求められる。

3. 中国での労働問題への対応策と CSR

3-1. 労働問題の発生により想定されるリスク

本稿ではこれまで労働問題について概観してきたが、労働問題の発生は以下のようなリスクにつながると考えられる。

①操業停止など生産が影響を受けるリスク

先に紹介した大連市において発生した大規模なストライキでは、最短で半日から最大 2 週間までの期間で行われた。長期間に及ぶ場合は生産体制をはじめ様々な影響が生じることになり、売上高や取引先との信頼関係にも悪影響が及ぶ可能性がある。

②ブランドイメージの低下リスク

ストライキの発生などの問題が報道などの形で社会に伝わると、企業のイメージ低下という影響が懸念される。特に中国のようにマスメディアの影響力が強い国では、ストライキに関する報道が連日のように行われ、企業側に全ての責任があるかのよう報道されるケースもある。

③人材流出リスク

中国などの新興国では、転職をする労働者が比較的多い。労働環境の改善に対しての取組みが不十分な場合、優秀な人材の社外への流出を招くおそれがある。また、中国では日系企業の離職率は欧米系の企業よりも高いと言われており、報酬と福利厚生面で不満を感じる従業員が多いという指摘もある。

3-2. 企業に求められる対応策としての労働 CSR

上述のリスクを回避して進出先で安定的な事業活動を行うために求められる取組みとしては、以下のようなものが挙げられる。

①社内でのコミュニケーションの活性化

②賃金体系見直しや現地採用の従業員の積極的昇進など人事制度の再構築

③職場環境（住環境も含む）の改善

④労働問題への取り組みに関する情報開示・外部とのコミュニケーション

企業と労働者間の コミュニケーション がリスク回避の鍵に

上記の 4 点の取組みは、いずれも短期的にはコストとして捉えられる向きがある一方で、中国政府が今後も引き続き労働者の保護を重視する政策を実施することが予想される現状では、長期的には企業に有益な効果をもたらすと考えられる。特に企業側と労働者間、日本人従業員と現地従業員間のコミュニケーションを円滑にすることが事業を安定的に行ううえでの基礎になると考えられる。

中国などの海外での労務管理については、本国での労務・人材開発制度をベースとしたうえで、進出先地域の実情を考慮して制度を現地仕様に調整することが重要となる。例えば、中国では出稼ぎ労働者が抱える状況を考慮し、労働者・従業員を一括りで扱うのではなく、都市部の労働者と出稼ぎ労働者のそれぞれの状況に配慮した対応が求められる。

具体的な対応例を挙げると、ある日系企業は工場勤務の労働者の精神的安定を保つために電話相談などのメンタルヘルスクエアを実施している（図表5）。

図表5：中国進出外資系企業の労働分野での取り組み事例

A社	・工場労働者向けのメンタルヘルスクエアの一環として電話相談ホットラインを設置 ・CSRレポートを全従業員に配布し、自社の中国・海外での活動を伝える
B社	・中国現地の労働NGOと連携し、社内の従業員各層（一般従業員や部課長など）に対して労働環境に関する教育目標を設定し、人間関係や精神健康に関する講義を実施
C社	・従業員の意見を徴収した後、人事部門と各業務部門の従業員代表による意見交換を実施
D社	・現地法人の社長など管理者層と従業員が参加する昼食会を定期的に行い、意見交換を実施

（出所）大和総研資本市場調査部作成

これらの事例が今後の中国など海外での事業展開には求められるほか、目標開発制度（MBO）などの手法をホワイトカラーだけでなく、工場労働者にも拡大することで労働者の意識の確認や問題発見につなげるという手法も有効ではないだろうか。

また、情報開示と外部とのコミュニケーションの重要性も指摘したい。中国では近年、政府がCSRの普及を強く推進しており、多くの企業に環境保護や労働環境改善、地域社会への貢献とそれらの活動に関する情報開示を求めている。政府のこのような動きを受け、新聞やテレビなどのメディアでもCSRに関する企業の動向を紹介するケースが増えている。このような点からも、自社の労働への取り組みを把握して見直すと同時に、社内外の関係者に対して適切な情報開示を行うことが求められる。

4. まとめと今後の展望

中国政府は今後も収入分配制度の改革を進め、労働者の権益を保護する姿勢を維持すると思われる。上述した「賃金条例」の制定に加え、2011年からの第十二次五年計画でも、適切な労使関係の構築と労働者の生活水準の向上を進める方針を打ち出している。そのため、中国に進出した企業は労務管理の見直しが必要となり、特に企業側と労働者の対話の促進や、メンタルヘルスクエアなどの職場環境の改善・向上に取り組むことが必要である。見直しの過程において、これまでの低賃金で豊富な労働力を活用するという戦略の再考が求められる企業は増加すると考えられる。

一方で、中国政府の労働者の権益保護の動きは、長期的には消費市場の拡大というメリットも考えられる。仮にそのような方向に動く際には、中国における企業イメージをどのように構築・維持していくかが重要になり、労働に関する様々なリスクを回避する手段が必要になるであろう。（以上）

【参考文献】

- ・ 柯隆 (2010) 「「民工荒」と就職難の並存—産業構造高度化への胎動」 (中国智库) 『JBIC 中国レポート』 2010 年 5 月号 (2010 年 5 月 26 日)
- ・ 香川正俊 (2008) 『中国共産党と政治・行政・社会改革 貧困・格差・腐敗・人権』 御茶の水書房
- ・ 戴秋娟 (2009) 『中国の労働事情』 財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センターブックレット No. 15
- ・ 塚本隆敏 (2009) 「中国における労使関係の変容」 『大原社会問題研究所雑誌』 614 号 (2009 年 12 月号)
- ・ 塚本隆敏 (2010) 「中国・外資企業における労務管理問題—台湾系華僑企業「富士康 (フォックスコン)」を事例として—」 『国際金融』 1216 号 (2010 年 9 月 1 日号)
- ・ 馬欣欣 「人口、労働市場の構造変化 ルイスの転換点と「民工荒」」 (特集 中国経済: 成長維持の課題) 『経済セミナー』 2010 年 8 月—9 月号
- ・ 横塚仁士 (2010) 「中国の社会的課題と CSR」 『DIR 経営戦略研究』 Vol. 25 (2010 年春季号)
- ・ 劉新宇・鮑榮振 (2010) 「労働紛争に対する中国司法・行政の新たな取組み」 『NBL』 Vol. 941 (2010 年 11 月 15 日号)

【参考資料】

- ・ 中国国家人力資源社会保障部 (2010) 「2009 年度人力資源和社会保障事業発展統計公報」 (2010 年 5 月)
- ・ 中国国家統計局農村司 (2010) 「2009 年農民工監測調査報告」 (2010 年 3 月)
- ・ 中国国務院新聞弁公室 (2010) 「中国的人力資源状況」 (2010 年 9 月)
- ・ 全国総工会新生代農民工問題課題組 (2010) 「関与新生代農民工問題的研究報告」 (2010 年 6 月)