

9. 中国労働市場の構造変化

イ. 調査の目的

2004年頃から珠江デルタ地域や沿海地域で「労働力不足」の声が聞かれるようになった。それまで無尽蔵に存在するとまで言われた労働力が一転して不足するような事態になったのは、中国経済のより根本的な構造転換に根ざしたものではないかという議論がまき起こった。

本報告書は余剰労働力が逼迫している要因について、また出稼ぎ労働者を供給している地域・受け入れている地域での労働者の意識、労働力市場の構造変化に影響を与える労働契約法制、社会的ネットワークの役割について、現地調査やアンケート調査により明らかにする。

ロ. 調査結果の概要

第1章 中国経済は転換点を迎えたのか？

2004年頃から珠江デルタ地域や沿海地域で「労働力不足」の声が聞かれるようになった。この現象が中国経済のより根本的な構造転換に根ざしたものではないかという議論がまき起こり、アーサー・ルイスのいう「転換点」を過ぎつつあるという主張がされるようになった。

四川省農村の農家調査の結果、余剰労働力はまだまだかなり存在する。それは中国全体を見渡しても推測でき、その余剰労働力が資本主義部門へ流入するのを妨げているのは土地の問題である。2008年10月、中国共産党第17期中央委員会では土地の「請負権」を実質「所有権」に近いものにしていこうという方針が示され、この改革が実現すれば大量の新たな労働力が農村から都市へ供給されるであろう。

第2章 都市労働市場の雇用情勢と出稼ぎ労働者の問題 深圳市を事例に

都市労働市場の現状を華南地域の深圳市をモデルに明らかにし、その変化に日本企業はいかに対応しているかを考察した。結果同市の雇用情勢には長期的には政策的な構造変化の影響、短期的には金融危機のショックという2段階にわたる影響が表れており、景気が回復したとしても必ずしも即座に雇用が改善されるとは限らない。日本企業では残業量の減少や労働力市場における需要のタイト化が転職行動を控えさせており、状況は労働力不足というよりも逆にワーカーが会社にしがみつこうとしているようだ。

第3章 農民工の意識に関する調査報告

温州市におけるアンケート調査を中心に

浙江省温州市で出稼ぎ労働者600人にアンケート調査を実施し、農民工自らの境遇についてどのような見方をしているか、若い世代の農民工がどのような意識を持っているかについて訊いてみた。その結果、以下のことが明らかとなった。

「農民工の生活が苦しいのは能力が無いため」との問いに20-30代の6割が否定

的な回答を選んだのは、自らの強いプライドを示している。

出稼ぎの理由に「家でお金が必要」と古い世代は答えるが、若い世代は「外で経験を積む」が多い。

出稼ぎ地への定住願望についてはどの年代もそれを望まない。

第4章 中国労働契約法制の限界

近年の労働市場を取り巻く状況変化の中で法がどのように適合し、また規制しようとしているのか解き明かす。その上で労働契約制度の基本構造の変化を中心に分析する。

その結果労働契約法が中国労働市場の構造変化に与える影響は極めて限定的なものである。法の要求と法主体の行動が一致するところで法は成立しており、そのために各法主体が応分のコストを支払っている。均衡点を支えるコストは日本社会からみると高く感じられるが、ゆっくりと低下してきている。

第5章 中国・大学生就業活動中の社会的ネットワークの役割

復旦大学と蘇州大学でのアンケート調査より

中国の大学生が就職活動時に社会的ネットワークを利用することについてどのように考え、またどのような時に有効なのか、復旦大学と蘇州大学の大学生へのアンケート調査を通じて明らかにした。

その結果、両大学の学生ともにその利用に肯定的な意識を持っている。また社会的上昇を行うための条件として自身のことは能力や人間関係を重視する一方で、他人のことは権力や金銭も重視すると答えている。中国社会は人的関係（コネ社会）が未だ重要となっている。

第6章 中国企業における中間管理層と労働者層

若干の企業のケースを中心に

日本的経営の特徴である「長期雇用」「内部昇進制度」「職階間が断絶していない」などが中国にも存在していたが、現在はどうなっているか内陸部の国営企業を現地調査することにより分析した。

・事例1 青海省国有企業

7割の従業員が10年以上この企業で雇用され、長期雇用が維持されている。管理層へは内部からの昇進である。

管理層と労働者層は賃金に余り差がなく、企業内で隔絶した階層となっていない。

・事例2 上海市の国有企業

現地の管理職はほとんど内部昇格で、学歴よりは個人の能力を重視。ほとんど長期雇用で年功的な賃金。中間管理者層も労働者層も賃金・学歴の差異は小さく、自己帰属意識も近い。

・事例3 上海市の日系企業3社

労働者の定着率は低いが中間管理者のそれは高く、かつほとんどが内部昇進である。

長期に勤務することが重要なこととなっている。賃金については両者には大きな差がある。

日本的と言われた雇用システムは企業改革、市場改革が進んだ現在の中国でも西部地域・沿海地域ともに一般的である。しかし日系企業では国有企業とは異なった、労働者層と管理者層では格差の大きい雇用関係があるようだ。