

みずほアジア・オセアニアインサイト

2010年8月6日発行

中国で強まる工場労働者の賃上げ圧力
～一過性ではない賃上げ圧力、日系企業に
求められるより自立した経営～

本誌に関する問合せ先
みずほ総合研究所株式会社 調査本部
アジア調査部中国室 上席主任研究員 鈴木貴元
TEL 86-21-3855-8888 内線 3140

みずほフィナンシャルグループは
「お客様のより良い未来の創造に貢献するフィナンシャル・パートナー」
をめざします。

Channel to Discovery

- * 当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。
本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は、予告なしに変更されることもあります

—要旨—

1. 2010年に入って、中国では、工場労働者の賃上げ圧力が強まっている。ストライキが目立つようになった5月以降、最低賃金の引き上げでは20%以上が常態化、ストライキによる賃上げでは30%を超える獲得事例なども見られるようになってきている。
2. 賃上げ圧力の背景には、①景気要因、②人口・労働供給要因、③賃金構造要因の3つがある。まず、景気要因は、去年は国際金融危機を背景とする生産調整の影響で賃上げが抑制されたのに対し、今年は景気回復を受けて、労働需給が逼迫してきており、昨年分を含めた大幅な賃上げ圧力が出ていることである。次に、人口・労働供給要因は、少子・高齢化により、工場労働者の中心となる若者層が本格的に減少を始めたこと、4兆元の経済対策を契機に沿海部へ移動する農民工が減少したこと、ここ10年の教育改革でホワイトカラー志向の高学歴者が増加したことである。最後に、賃金構造要因は、ホワイトカラー・企業優位の分配が続くなか、格差が引き起こす社会問題に対応する必要性が高まっていること、また、経済成長維持のために輸出主導型から消費主導型に経済構造を転換させる必要性が高まっていることから、ブルーカラーの賃上げによる調整が緊急のものとなってきたことである。
3. 中国政府は、社会保障や減税・補助金など財政・税制による所得再配分よりも、賃上げ誘導などによる直接的な所得増加を重視してきている。来年にかけては、所得分配のあり方をより具体的に示す「収入分配制度改革方案」や、集団労使交渉を全面導入するための「賃金条例」、5年間を目標とする「国民収入倍增計画」の制定などによって、賃上げ誘導を強化する模様である。2015年までの間、平均賃金の伸びを名目GDP成長率以上にする、2015年の最低賃金の水準を平均賃金の4、5割まで引き上げるなど、今後の労働政策の方向性に基づいて試算すると、平均賃金（2008年実績29,229元）は、6～7万元（年12～15%増）、最低賃金（2010年見通し約11,000元）は2.8～3.7万元（年21～27%増）となる。目論見どおり賃上げが行われれば、中国の低賃金神話はこの5年で完全に終わりを告げよう。
4. 中国の賃上げ加速は、今や避けられない情勢になりつつある。企業としては、賃金上昇分を価格に転嫁するか、それとも機械化などにより生産性を高めて吸収するか、さらには、工場を移転するか、より適切な組み合わせを判断する必要性が高まっている。こうしたなか、日系企業には、2つの取り組みが求められる。一つは、経営組織の一段の現地化により、ストライキやジョブホッピングのリスクなどを抑え、賃金上昇圧力を企業内需から緩和することである。そしてもう一つは、現地法人の一段の自立化により、選択できる戦略を増やし、また、意思決定を迅速化し、賃金上昇圧力への対応をより柔軟にすることである。低賃金のメリットがなくなるなかで、適切かつ迅速に戦略を実行する真の経営手腕が問われてくるといえよう。

はじめに～強まる工場労働者の賃上げ圧力

3月の全人代以降、地方政府による最低賃金の相次ぐ引き上げ、工場労働者によるストライキの活発化など、沿海部の工業都市を中心に工場労働者の賃上げ圧力が強まっている。

地方政府による最低賃金の引き上げ実績を見ると、4月までの実施分では、福建省を例外として全て20%以下に止まったのに対して、5月以降では、全て20%以上となっており、引き上げ幅が時間の経過とともに高まっている（図表1）。また、工場労働者によるストライキ発生事例を見ると、5月中旬の河南省平頂山市の国有繊維工場を皮切りに、日系、台湾系を中心にストライキが目立っており（図表2）、30%を超える賃上げ獲得事例も見られるようになってきている。

図表1 最低賃金引き上げ実績

地域（施行時期）	最高値	最低値	平均引き上げ幅
海南（7月）	830元	680元	37.0%
四川（7月）	850元	650元	36.5%
河南（7月）	600元	-	33.3%
遼寧（7月）	900元	650元	29.3%
湖北（5月）	900元	600元	28.9%
湖南（7月）	850元	600元	27.8%
安徽（7月）	720元	500元	27.0%
雲南（7月）	850元	-	25.0%
福建（3月）	900元	600元	24.5%
寧夏（5月）	710元	605元	24.9%
吉林（5月）	820元	680元	22.9%
陝西（7月）	760元	580元	22.7%
山東（5月）	920元	600元	21.2%
広東（5月）	1030元	710元	21.1%
北京（7月）	960元		20.0%
上海（4月）	1120元		16.7%
山西（4月）	850元	640元	15.5%
セウ江（4月）	1100元	800元	15.3%
江蘇（2月）	960元	670元	13.1%
天津（4月）	920元		12.2%

（資料）第一財經日報、中国労働力市場HP（http://www.lm.gov.cn/gb/salary/node_5283.htm）より作成

図表2 最近の主なストライキ発生事例

企業（所在地）	出来事
平綿紡織集団（河南省平頂山市）	地場系。国有繊維工場。5/14、ストライキ（約5000人）。6/2正常化。
広東仏山南海本田部品（広東省仏山市）	ホンダ系。変速機を生産。5/17、ストライキ、6/5正常化。初任給（1544元）に366元上乘せ。
北京星宇車科技（北京市）	韓国系。現代自動車子会社。自動車部品を生産。5/28、ストライキ（約1000人）。同日正常化。
富士康科技集団（広東省深圳市）	台湾系。EMS企業。5月上旬の連続自殺報道を受けて、5/27に基本給を20%引き上げる方針。6/1に30%引き上げる方針。6/6に条件付で67%引き上げる方針を発表。
ブラザー工業（陝西省西安市）	ミシンを生産。6/3、ストライキ（約900人）。6/11、正常化。
書元機械（昆山）（江蘇省昆山市）	KOK子会社、台湾系。自動車部品を生産。6/7、ストライキ（約2000人）。50人負傷。
九江思博運動器材（江西省九江市）	台湾系。運動用品（サッカーボールなど）を生産。6/7、ストライキ（約8000人）、ラッダイト。
豊富汽配（広東省仏山市）	ユタカ技研子会社、台湾との合弁。ホンダ向けに排気管部品を生産。6/7、ストライキ（約250人）、6/10正常化。
美律実業（広東省深圳市）	台湾系。携帯電話部品を生産。6/6、ストライキ（約500人）。
亜成電子（広東省惠州市）	韓国系。電子部品を生産。6/7、ストライキ（約2000人）。
フレクストロニクス（広東省珠海市）	シンガポール系。EMS企業。6/10、ストライキ（約1000人）。
奇美電子（上海市）	台湾系。電子部品を生産。6/10、ストライキ（数百人）。
天津星光橡塑（天津市）	豊田合成子会社、トヨタ系。窓枠用ゴム製品を生産。6/15、ストライキ。6/17正常化。
日本プラスト（広東省中山市）	ホンダ、日産に部品供給。ハンドルなどの部品を生産。6/17、ストライキ、6/18生産再開。
天津豊田合成（天津市）	トヨタ系。エアバック向けの樹脂部品を生産。6/17、ストライキ。6/20正常化。賃上げ率約2割。
高尾金属工業（湖北省武漢市）	ホンダ系。車体の骨格などを生産。6/17～18ストライキ。
重慶ビール（重慶市）	地場系。ビールを生産。カールスバーグ追加出資決定を受けて、6/17、職場放棄（約500人）、6/18抗議行動（人員削減、労働管理強化に反対）
電装（広州南沙）（広東省広州市）	デンソー子会社、トヨタ系。6/21、ストライキ、22日から操業見合わせ。28日労使最終合意。
広州日正弾簧（広東省広州市）	ニッパツ子会社。コイル、ばね、スタビライザを生産。6/23、ストライキ。
天津三菱電機（天津市）	三菱電機子会社。車載用ラジオチューナーなどを生産。6/29、ストライキ。7/3正常化。
本田汽車（中国）（広東省広州市）	完成車を組み立て。7/7～8、ストライキ。

（資料）日本経済新聞、読売新聞、産経新聞、NNAなどより作成

雇用・賃金環境の現状～一過性ではない賃上げ圧力

足元、賃上げ圧力が高まっていることについては、3つの要因が指摘できる。短期的なものとして、「景気要因」（i 景気回復で高まる賃上げ期待、ii 労働需要の高まり）、中期的なものとして、「人口・労働供給要因」（i 少子・高齢化の進展による若年労働者確保の困難化、ii 沿海部へ行く外出農民工の減少、iii 高学歴化の進展）と、「賃金構造要因」（i 労働報酬水準に関する矛盾に対する解消圧力の高まり）があり、賃上げ圧力は一過性ではないことがわかる。以下、3つの要因について詳しく見る。

① 景気要因

i) 景気回復で高まる賃上げ期待

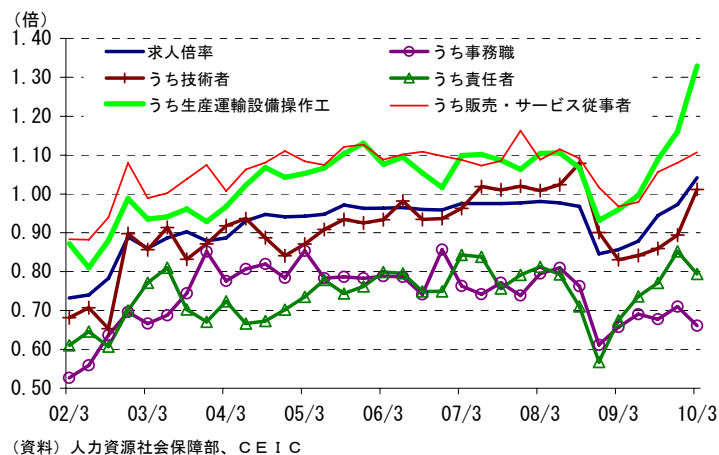
昨年は国際金融危機を背景に、年初、企業による大幅な雇用削減が起こったため、雇用確保を優先すべく全省で最低賃金の引き上げが見送られた。工場労働者が多い都市低所得者（所得順位下位 10～20%）の一人当たり可処分所得の伸びは、国家統計局の公表値では前年比+10.7%であったが、現実には、昇給見送りや休日出勤・残業のカットで、減収となった者が少なくなかった。一方、今年、内需刺激策に続く、輸出の回復によって、景気の足取りがより確かなものとなり、後述するように労働需給が逼迫してきた。こうしたなかで、昨年分も含めた大幅な賃上げへの期待が高まっている。

ii) 労働需要の高まり

労働需要の強さを示す求人倍率を見ると（図表 3）、全体では、2003 年からの 2 けた成長によってアジア金融危機以来の雇用調整を脱し、2005 年後半以降 1 倍に近い水準が続いた。2008 年末に、国際金融危機の影響で大きく低下したものの、足元は、景気回復により改善が鮮明になっている。工場労働者の多い「生産運輸設備操作工」に注目すると、2004 年第 2 四半期に 1 倍、2005 年第 3 四半期に 1.1 倍を超えた後、2008 年末には、リーマンショックの影響で 1 倍を切る水準に低下したが、2009 年半ばに早々と 1 倍を回復、2010 年第 1 四半期は他の職種を大きく引き離して 1.33 倍まで上昇している。

ちなみに、ホワイトカラーは、「技術者」が 2010 年第 1 四半期に 1 倍を回復したものの、「責任者」、「事務職」は需要が大幅に不足した状況が続いている。

図表 3 職種別求人倍率



②人口・労働供給要因

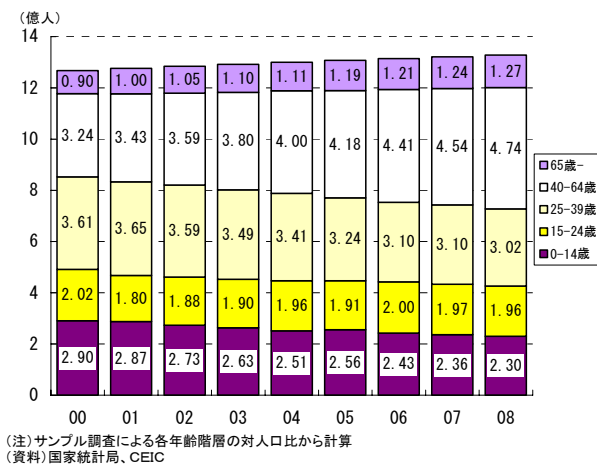
i) 少子・高齢化の進展

年齢階層別人口構造を見ると少子・高齢化の状況を確認することができる（図表 4）。若者層の人口がピークを打った 2000 年から、直近の 2008 年までに、生産現場で主役となる「15～39 歳」（2008 年 4 億 9,800 万人、対人口比、37.5%）の人口は 6,500 万人、12%減少した。そのうち 1980 年代のベビーブームで増加していた「15～24 歳」も 2007 年から減少に転じた。一方、中高年層である「40～64 歳」（2008 年 4 億 7,400 万人、対人口比 35.7%）は 2000 年から 1 億 5,000 万人、46%増加した。

こうしたなか、労働者の年齢構造を見ると（図表 5）、統計が発表されている 2002～2008 年までの 6 年間で、若者層となる「39 歳以下」のシェアが、全体では、64.2%から 52.5%へと 11.7%ポイント低下。工場労働者を多く含む「生産運輸設備操作工」では、全体に比べて若者層を雇用できたものの、64.4%から 61.3%へと 3.1%ポイント低下した。

なお、中国の労働参加率は、若者層では、「15～24 歳」が、後述する高学歴化により低下傾向にある。また、中高年層では、50 歳から女性の年金支給が始まることや、中高年は生産現場に向かないという社会通念があることなどから、「50 歳以上」で急低下する（図表 6）。そのため、人口の少子・高齢化は、労働者の確保を難しくしていくと見られる。

図表 4 年齢階層別人口構造

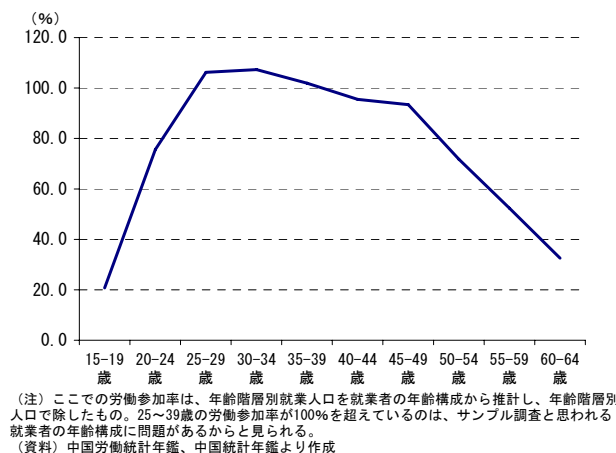


図表 5 工場労働者の年齢構造

	全体		生産運輸設備操作人員		商業、サービス人員 (参考)	
	2002	2008	2002	2008	2002	2008
16-39歳	64.2	52.5	64.4	61.3	70.4	59.0
16-19歳	3.2	2.8	1.3	4.8	5.1	3.3
20-24歳	9.7	8.9	9.2	11.7	13.1	10.9
25-29歳	14.5	11.8	15.8	12.8	15.6	13.4
30-34歳	18.9	12.8	19.7	14.0	19.1	14.4
35-39歳	17.9	16.2	18.4	18.0	17.5	17.0
40-44歳	11.8	15.8	13.2	16.6	10.9	15.7
45-49歳	11.6	11.5	12.7	10.5	9.6	11.5
50-54歳	6.7	9.6	6.4	7.1	5.0	7.9
55歳以上	5.7	10.6	3.3	4.5	4.1	5.9

(資料) 中国労働統計年鑑

図表 6 年齢別労働参加率 (2008 年、推定)



ii) 沿海部へ向かう農民工の減少

3月23日に国家統計局農業司が発表した「2009年農民工観測調査報告」から、「外出農民工（本籍地を離れて働く農村戸籍の労働者）」の移動状況を見ると（図表7）、2008年末に打ち出された4兆元の経済対策を契機に、沿海部へ向かう農民工が大幅に減少して、内陸部に留まる農民工が増加したことが見てとれる。

2009年末の農民工（外出農民工）は1億4,533万人（前年比+3.5%）。東部に向かったのは9,076万人（同▲8.9%）。そのうち、長江デルタに向かったのは2,816万人（同▲7.8%）、珠江デルタに向かったのは3,282万人（同▲22.5%）と、労働集約型の輸出産業への依存度が高い珠江デルタで、農民工の減少が顕著であった。一方、中部に向かったのは2,477万人（同+33.2%）、西部に向かったのは2,940万人（同+35.8%）と、内需依存度が高く、4兆元の経済対策によって大規模な公共事業が打ち出された中西部で、農民工の増加が顕著であった。現状は、沿海部の輸出が回復傾向となる一方、内陸部の公共事業は高水準の伸びが続いており、農民工をめぐる争奪戦が地域間で起きてきているといえよう。

図表7 農民工の移動状況

(上段：万人、下段、シェア%)

	外出農民工			農民工 (参考)
	2008	2009	前年比%	
全体	14,042	14,533	△ 3.5	22,978
	100.0	100.0		100.0
東部	9,963	9,076	▲ 8.9	10,017
	71.0	62.5		43.6
長江デルタ	3,054	2,816	▲ 7.8	-
	21.8	19.4		
珠江デルタ	4,235	3,282	▲ 22.5	-
	30.2	22.6		
中部	1,860	2,477	△ 33.2	7,146
	13.2	17.0		31.1
西部	2,165	2,940	△ 35.8	5,815
	15.4	20.2		25.3
その他	54	40	▲ 26.3	0
	0.4	0.3		0.0

(資料) 国家統計局

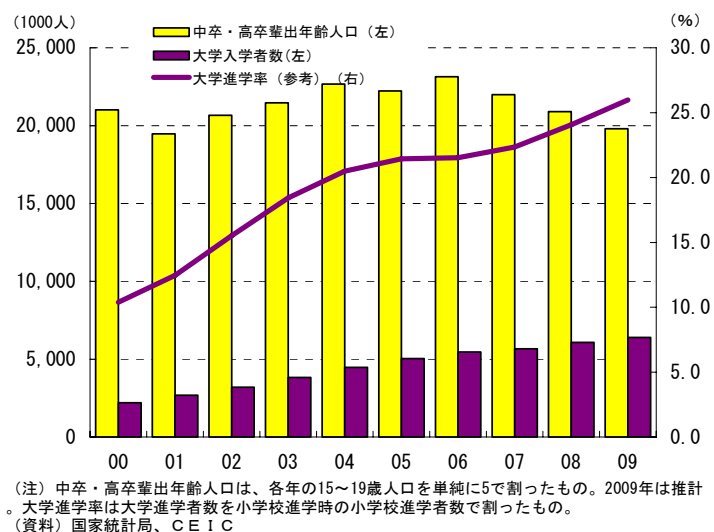
iii) 高学歴化の進展

中卒・高卒輩出年齢人口（15～19歳人口を5で割って1年当たり人口にしたもの）と、大学進学者数の推移を見ると（図表8）、1980年代のベビーブームの影響で緩やかに増加していた中卒・高卒輩出年齢人口は、2007年から減少に転じ、2009年には2000年比120万人減少の1,980万人となった。一方、大学進学者数は、教育改革の影響で増加が続き、2009年には2000年比2.9倍の640万人に達した。その結果、最終学歴が高卒以下となる人口は、2000年の約1,900万人から、2009年約1,300万人へと急減した。中国では大卒が工場労働者になることはまずないことから、工場労働者の供給が逼迫しやすくなったといえるだろう。

なお、高学歴者が工場労働者になることがほとんどないということに関して、一点補足する。改革・開放前に生まれた前世代の農民工と比べて、改革・開放後、特に80年代、90年代に生まれた農民工（「新世代農民工」と呼ばれる。16～30歳の農民工は8,900万人、全体の61.6%を占める）も、高学歴化が進んでいる。2010年6月に労働組合の全国

組織である全国総工会が発表した「新世代農民工問題に関する研究報告（関于新世代農民工問題的研究报告）」によると、2009年時点で高卒以上の学歴を持つ農民工（外出農民工）は、2009年時点で「30歳以下」が26%、そのうち「21～25歳」では31%に達し、この数字はここ数年で急上昇していると指摘されている。そして、高学歴化によって、農民工になる目的が「お金を稼ぐ」から「自己を鍛えるため」、「技術を身につけたい」、「外地で楽しみたい」、「実家のある村はつまらない」へと変化してきている。経済的要因から非経済的な要因に重要性が移るなかで、農民工の就職先は、建設業⇒製造業⇒サービス業と、労働負荷の少ない職場に急速にシフトしてきているようである。

図表8 中卒・高卒輩出年齢人口と大学入学者数及び大学進学率



③ 賃金構造要因

i) 労働報酬水準に関する矛盾に対する解消圧力の高まり

国際金融危機前における職種間での賃金格差の状況を推察するために、産業別に労働報酬水準（2008年）と同増加率（2008年/2004年）を見ると（図表9）、工場労働者の多い第2次産業の多くの分野で、労働報酬水準と同増加率が平均を下回っている一方、ホワイトカラーの多い第3次産業では、労働報酬水準と同増加率が平均を上回る業種が多く見られ、中国の賃上げが、工場労働者について抑制されてきたことが見て取れる。

加えて、職種別の労働時間を見ると（図表10）、工場労働者を多く含む「生産運輸設備操作工」では「週48時間以上」が常態化している一方、「責任者」、「事務職」、「技術者」では「40時間」が多くなっており、残業の部分を修正して考えると、工場労働者の労働報酬が、名目以上に抑制されてきたことが推察できる。

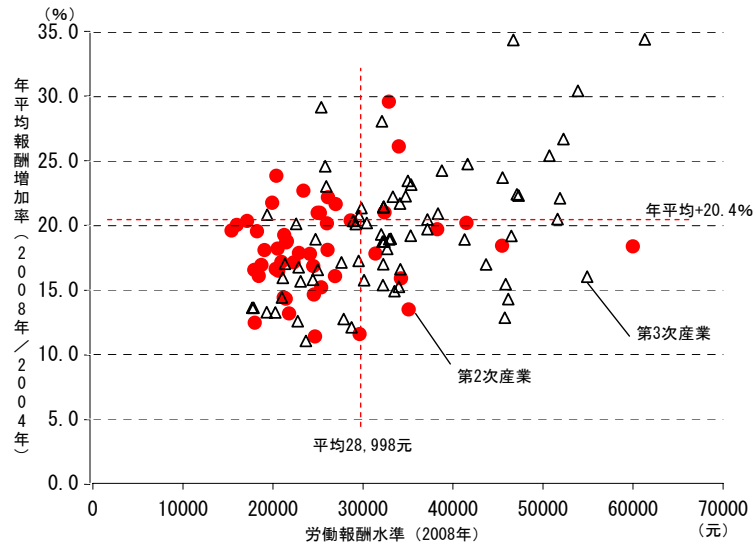
実際、6月初めに大幅な賃上げを発表した台湾系の富士康科技（フォックスコン）の賃上げ前の平均的な賃金は900元/月である。つまり、1日4時間の残業や休日出勤をこなしてようやく約2000元/月（年約24,000元）という状況であり、これは2008年の全産業の平均報酬（年約29,000元）をなお下回っていた。

また、企業と労働者の分配の状況を見るために、鉱工業について平均労働報酬の増加率と企業業務収入の増加率を比べると（図表11）、労働報酬の増加率は、専売業種である煙草以外の全ての業種で企業業務収入の増加率を下回り、鉱工業平均で21.4%ポイント、

そのうち製造業で 23.5%ポイント低い状況であった。鉱工業の分配は、企業優位が続いてきたことが見て取れる。

足元 2010 年の賃上げは、工場労働者に手厚くなる傾向が見られる。この背景には、ホワイトカラー・企業優位の分配が続くなか、格差が引き起こす社会問題に対応する必要性が高まっていること、また、経済成長維持のために輸出主導型から消費主導型への経済構造の転換を図る必要性が高まっていることから、賃上げによる調整が緊急のものになっているからだといえよう。

図表 9 労働報酬水準及び平均労働報酬増加率（産業別）



(注) グラフ上にはないが、最も報酬水準及び年平均報酬増加率が高いのは証券業で、167,995元、年平均57.5%増である。

(資料) 中国労働統計年鑑

図表 10 職種別週当たり労働時間（2008年）

(シェア%)

職種	1～8時間	9～19時間	20～39時間	40時間	41～48時間	48時間以上
全体	0.6	2.3	14.8	33.3	18.3	30.8
農林水牧従事者	1.7	6.9	36.2	18.2	15.8	21.2
責任者	0.2	0.3	4.5	42.9	16.8	35.1
技術者	0.2	0.3	5.5	64.0	16.1	14.0
事務職	0.1	0.2	4.5	65.3	14.6	15.3
販売・サービス従事者	0.2	0.8	8.4	27.3	18.7	44.7
生産運輸設備操作工	0.2	0.5	6.5	30.6	23.0	39.3
その他	0.4	0.8	7.7	36.6	18.8	35.6

(資料) 中国労働統計年鑑

図表 11 全産業及び第 2 次産業の平均労働報酬と業務収入

	平均労働報酬			一定規模以上企業業務収入			a-b (%ポイント)
	2008 (元)	2004 (元)	2008/2004 (年平均%) a	2008 (億円)	2004 (億円)	2008/2004 (年平均%) b	
全産業	28,898	15,920	20.4				
鉱工業	26,924	14,919	20.1	500,020	187,815	41.6	-21.4
採掘業	34,233	16,744	26.1	34,542	10,076	60.7	-34.6
石炭	33,156	15,190	29.6	15,315	3,858	74.2	-44.7
石油・天然ガス	45,712	26,316	18.4	11,053	4,292	39.4	-21.0
黒色金属	27,247	14,602	21.6	3,636	590	129.0	-107.3
有色金属	23,670	12,410	22.7	2,706	741	66.3	-43.7
非金属	20,661	10,578	23.8	1,823	594	51.8	-27.9
その他	25,494	13,866	21.0	10	2	99.2	-78.3
製造業	24,404	14,251	17.8	432,760	163,240	41.3	-23.5
副食品加工	17,428	9,607	20.4	23,566	7,811	50.4	-30.1
食品	20,586	12,360	16.6	7,464	2,689	44.4	-27.8
飲料	21,557	12,174	19.3	6,138	2,435	38.0	-18.8
煙草	60,200	34,688	18.4	4,260	2,574	16.4	-2.0
紡織	16,284	9,038	20.0	20,726	9,347	30.4	-10.4
紡織衣料等	18,711	11,381	16.1	9,074	3,880	33.5	-17.4
皮革	18,228	10,964	16.6	5,693	2,577	30.2	-13.7
木材加工等	15,699	8,801	19.6	4,651	1,216	70.6	-51.0
家具	20,215	10,808	21.8	3,001	902	58.2	-36.4
製紙・紙製品	19,359	11,232	18.1	7,501	2,988	37.8	-19.7
印刷・媒体記録	22,603	13,409	17.1	2,593	1,138	32.0	-14.9
文教体育用品	18,268	12,183	12.5	2,414	1,117	29.0	-16.5
石油加工	35,343	22,951	13.5	22,636	8,638	40.5	-27.0
化学	25,249	13,729	21.0	33,309	11,983	44.5	-23.5
薬品	24,828	15,652	14.7	7,402	3,213	32.6	-17.9
化学繊維	21,716	13,804	14.3	3,884	1,885	26.5	-12.2
ゴム製品	21,843	12,470	18.8	4,150	1,549	42.0	-23.2
プラスチック製品	20,886	12,584	16.5	9,624	3,681	40.4	-23.9
非金属製品	18,523	10,394	19.6	20,345	6,927	48.4	-28.9
黒色金属	34,482	21,074	15.9	45,659	15,907	46.8	-30.9
有色金属	26,358	15,285	18.1	20,667	5,375	71.1	-53.0
金属製品	21,757	12,451	18.7	14,548	5,023	47.4	-28.7
一般機械	26,284	14,549	20.2	23,838	7,433	55.2	-35.0
特殊機械	26,394	13,985	22.2	14,116	4,510	53.3	-31.1
輸送機械	31,658	18,485	17.8	32,913	13,272	37.0	-19.2
電気機械	24,769	14,797	16.8	29,375	10,056	48.0	-31.2
電子機械	29,915	20,428	11.6	43,178	21,463	25.3	-13.7
計測・事務機械	27,182	16,543	16.1	4,851	2,106	32.6	-16.5
その他	19,017	11,334	16.9	4,027	1,467	43.6	-26.7
廃品回収・加工	22,088	14,456	13.2	1,158	80	339.3	-326.1
電力・ガス・水道	38,515	21,543	19.7	32,718	14,498	31.4	-11.7
電力・熱供給	41,746	23,095	20.2	30,245	13,563	30.8	-10.6
ガス	32,668	17,753	21.0	1,592	467	60.1	-39.1
水道	25,636	15,936	15.2	881	468	22.1	-6.9

(注) 太字は、平均労働報酬では全産業平均を上回る、業務収入では鉱工業平均を上回る、a-bでは鉱工業平均を下回るもの

(資料) 中国労働統計年鑑、中国統計年鑑

今後の見通し

工場労働者の確保難は、今後常態化し、賃上げ圧力の強い状態が続くと見られる。ここでは、工場労働者を含む低所得者に対する所得・労働政策、足元頻発しているストライキ・労働争議の行方、平均賃金・最低賃金引き上げの見通しを具体的に述べたい。

① 所得・労働政策

政府は、低所得者が多い工場労働者や販売・サービス従事者の労働需給が引き締まるなか、社会保障や減税・補助金といった財政・税制による所得再配分（2次配分）よりも、賃上げ誘導などによる直接的な所得増加（1次配分）を重視してきており、賃上げ誘導の実効性をより高める制度・計画の策定に力を入れ始めている。

i) 最近の動き

最近の動きを見ると、まず、中央政府は、2009年末に、定例の中央経済工作会議で、所得分配の公平化を目指す「収入分配制度改革」を初めて強調した。2010年2月末には、第11期全国人民代表大会常務委員会第13回会議で、「収入分配制度改革の4つの措置」（図表12）を発表した。また、3月3日に開幕した第11期全国人民代表大会第3回会議では、温家宝首相から「社会安定の基礎となる公平の実現に、私は残る3年の任期、最大の努力を払う」という異例の決意表明があり、「収入増加の3つの段階」が示された（図表13）。

「4つの措置」は、財政・税制の調整、企業における集団労使交渉の普及、福利厚生・養老金の改善、などといった所得引き上げの方法論を示すもの、「3つの段階」は、国民総所得に占める家計所得の割合の引き上げや、要素収入に占める賃金収入の割合の引き上げなどといった改善目標の考え方を示すもので、収入分配体制改革の原理原則といえよう。

次に、地方政府については、2月に江蘇省が最低賃金を12%引き上げて以降、各省市が最低賃金や賃金ガイドライン¹を見直すようになってきている。加えて、2008年から集団労使交渉を試行していた広東省のように、省レベルで収入分配体制改革の制度整備を進めようとの動きがある。こうした制度改革の動きも他の省市へと徐々に広がりつつある。

図表12 「収入分配制度改革の4つの措置」（2月全人代常務委員会）

① 国民収入の増加：農産品最低買い取り価格の引き上げ、補助金の強化など
② 所得者の保護強化：失業者の就業支援、退職者基本養老金の引き上げなど
③ 職工の賃金引き上げ：地域・産業別集団労使交渉の導入、最低賃金の引き上げ（GDP成長率、物価、平均賃金をもとに引き上げる）など
④ 税制等の調整：個人所得税等の改善、企業の福利費の管理強化など

（資料）第11回全国人民代表大会常務委員会第13回会議

図表13 「収入増加の3つの段階」（3月全人代、温家宝首相の発言）

① 家計収入の国民総収入に占める割合を漸次高める
② 賃金収入が要素収入に占める割合を漸次高める
③ 2次分配のうち財政・税制を用いて収入の格差を縮め、社会公平を促進する

（資料）新華通信ネットジャパンより作成

ii) 来年にかけての動き

来年にかけての動きを見通すと、まず、所得引き上げの方法論を示す「収入分配改革の4つの措置」の実施策として「収入分配制度改革方案」（収入分配の調節強化に関する指導意見と実施細則）が、年内に策定される予定である。これは、工場労働者などの低所得者層に対して、個人所得税課税最低限の引き上げや個人負担社会保障費の減免などを行う一方、ホワイトカラーなどの高所得者層に対して、個人所得税や財産課税の強化を行うものと見られる。

¹賃金ガイドライン（企業工資指導線）とは、毎年、各地の人力資源・社会保障局が発表する昇給率の目安。内容は地域毎に異なるが、職種別に昇給率の上限と下限が発表される。法的拘束力はないが、企業による毎年の賃金決定や労使交渉の際の目安となる。

次に、「4つの措置」のうち労使に係わる部分の実施策として「賃金条例」が、策定される予定である。条例は、「同一労働、同一賃金」を明文化するといわれており、実効性を高めるために、労働組合及び集団労使交渉の一段の制度化や、最低賃金及び賃金ガイドラインの強化²、寡占的企業の高賃金の抑制を図る模様である。なお、「同一労働、同一賃金」の解釈に関しては、「企業の事業内容、規模、業績などの差異があるため、計画経済時のような硬直的な運用はしない」とされており、労働者に対する企業情報の適切な開示、労働契約の明確化、実体のある集団労使交渉など、「公正な労使関係」に基づく賃金決定を指しているものと見られる。イメージとしては、政府が提示する賃金引き上げ率を目安に、地域別・産業別に春闘を実施するということであろう。

さらに、2011年から始まる第12次5か年計画に、5年間を目標にした「国民収入倍増計画」（ここでの国民収入は、一人当たり家計所得のこと）が盛り込まれる模様で、政府・企業から家計へ所得の移転を促すものと予想される。

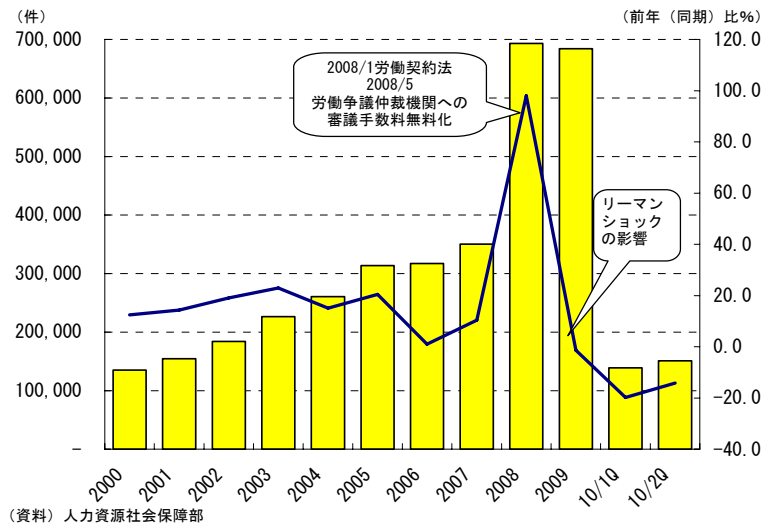
② ストライキ・労働争議の行方

5月から6月にかけて、ストライキ（厳密には、労働組合主導ではないので、職場放棄に近い）や労働争議及び事件が、日系・台湾系企業を中心に発生した。これまでも、小さな単発的なストライキや労働争議、事件は起きていたが、今回は、①ストライキが関連を持つ企業の間で連鎖したこと、②労働者が権利意識を持ちつつ、集団行動を起こしたこと、③工場労働者の連続自殺や工場労働者の長時間労働・厳しい労働管理実態、ホワイトカラー・駐在員との賃金格差など、工場労働者の問題が改めて浮き彫りにされたことなど、これら3つを理由に注目が集まった。7月に入って、政府当局が、社会不安や治安悪化への懸念から、管理を強めたことや、企業が、迅速な対応を進めたことなどから、ストライキや労働争議は一先ず落ち着きを見せてきているが、以前に比べて、労働者が集団行動を起こしやすくなっているため、潜在的にストライキや労働争議が起こりやすい情勢が続こう（図表14）。

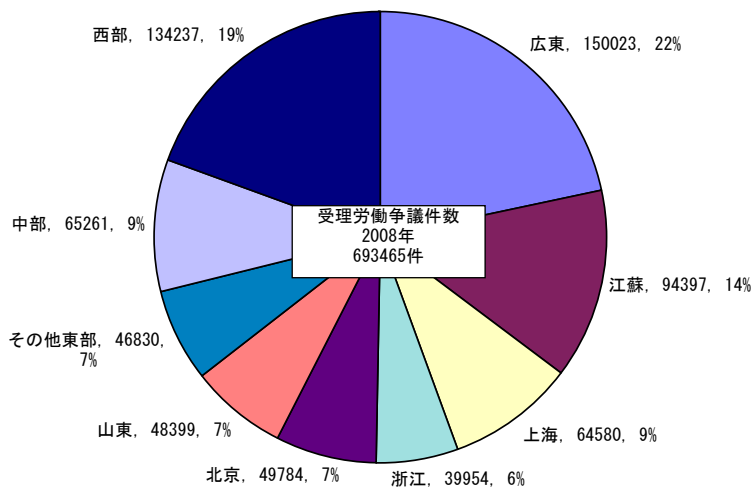
なお、日系企業は、外資系企業としては賃金が安く、その一方で職責の範囲があいまい、昇進が遅いなど、人事・労務が特殊に見られていたことに加え、「販売先への迷惑や社内の不協和音を避けるために、労働者の話を良く聞く（交渉が容易）だろう」と見られていたことなどが、ストライキを引き起こす要因となったようである。また、台湾系企業は、使用者側が台湾式の人事・労務で高収益を上げていたのに対し、労働者側は低賃金と長時間労働を強いられていたことが、ストライキや事件を引き起こす要因となったようである。足元は、将来性があり、かつ、安定していると見られている中資系企業へのジョブホッピングが盛んになっている。日系・台湾系企業はこれまでのあり方の見直しを迫られている。

² 最低賃金及び賃金ガイドラインの強化とは、景気、物価上昇率を反映した引き上げ率の提示。政府からの賃金引き上げの要請・督促の実施など。

図表 14 全国労働争議仲裁機関の受理労働争議件数



(参考) 地域別受理労働争議件数



(資料) 中国労働統計年鑑

③ 平均賃金・最低賃金引き上げの見通し

最近の低所得者の賃金に関する当局の発言を見ると、「家計収入の国民総収入に占める比率（労働者報酬／GDP比率）が大幅に低下（1983年56.5%、2005年36.7%）しており、上昇させるべき」、「5年間で国民収入を倍増させよう」、「現在の最低賃金は平均賃金の3割程度であり、これを平均賃金の4、5割の水準にまで引き上げるべき」など、温家宝首相の「収入増加の3つの段階」を意識したものが目立つようになっている。

今後の所得・労働政策と、最近の賃金に関する当局の発言を基に、2015年の平均賃金と最低賃金を試算する。

i) 平均賃金（2008年実績29,229元）は、8～10%（実質GDP成長率）＋3～4%（物価上昇率）＋ α （家計収入／国民総収入の是正分）を目安に年12～15%増加し、2015年は約6～7万元（約9,000～10,500ドル、現行為替レート換算）となる。

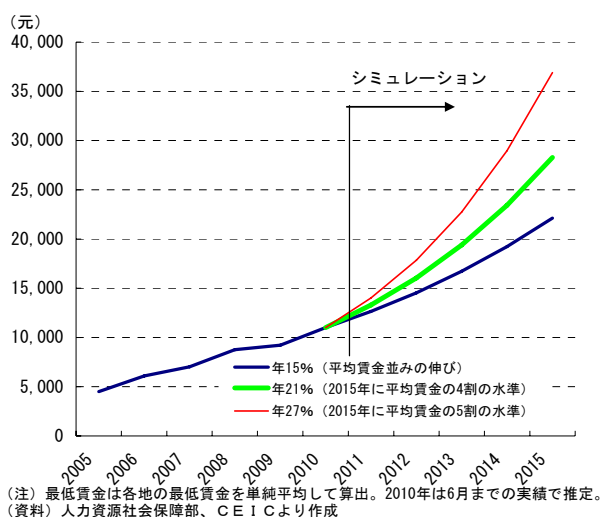
ii) 最低賃金（2010年見通し約11,000元）は、平均賃金の引き上げ率を、国民収入倍増計画を前提に年15%増とし、最低賃金を平均賃金の4割の水準まで改善させる場合、2015

年は約 28,000 元（約 4,100 ドル）、年 21%の上昇となる。また、5 割の水準まで改善させる場合、2015 年は約 37,000 元（約 5,400 ドル）、年 27%の上昇となる（図表 15）。

実際の賃上げには、企業収益や国際競争力、産業構造転換スピードの状況次第のところがあり、また、収入増の方法として、社会保障負担減や減税・補助金なども考えられているが、いずれにせよ、格差是正を目指すなかで、平均賃金と最低賃金の大幅な引き上げは避けられてないであろう。

ちなみに、中国の労働コストは、他の新興国と比較すると、沿海部はロシアやASEAN先発国に匹敵する水準、内陸部はインドや南アジア、ASEAN後発国を上回る水準である。他の新興国の伸びを上回る高い賃金の引き上げが続けば、中国の低賃金神話はこの5年で完全に終わりを告げるだろう（図表 16）。

図表 15 最低賃金のシミュレーション



図表 16 2008 年紡織業労働力コスト国際比較

	労働コスト (\$/時)	(バングラ=100)
バングラディシュ	0.22	100
カンボジア	0.33	150
パキスタン	0.37	168
ベトナム	0.38	173
スリランカ	0.43	195
インドネシア	0.44	200
インド	0.51	232
中国 (内陸)	0.55-0.80	305
エジプト	0.83	377
ヨルダン	1.01	459
ロシア	1.01	459
中国 (沿海)	1.08	491
マレーシア	1.18	536
タイ	1.29-1.36	600
ブラジル	2.57	1168

(原典) Jassin-O'Rourke Group LLC
 (資料) 証券市場周刊 20 期 (2010/6/12)

最後に

工場労働者となる若者層の減少や、政府の所得・労働政策の転換などを背景に、中国の賃上げ加速は、今や避けられない情勢になりつつある。企業としては、賃金上昇分を価格に転嫁するか、それとも機械化などにより生産性を高めて吸収するか、さらには内陸や国外に工場を移転するか、より適切な組み合わせを判断する必要性が高まっている。実際、労働集約型の受託生産企業や部品・加工メーカーなどで、賃金上昇分を価格に転嫁する動きが出てきているほか、付加価値率の低い衣服や靴、電子機器のメーカーなどで工場を移転する動きが出てきており、この動きは広がりを見せよう。

こうしたなか、中国で展開する日系企業には、2つの課題への対応が求められよう。まず、日系企業は、先述のとおり、職責の範囲があいまい、昇進が遅いなど、人事・労務が特殊と見られており、潜在的に労使間の不協和音が発生しやすい。このため、経営組織の一段の現地化により、ストライキやジョブホッピングのリスク、駐在員のコストなどを抑え、賃金上昇圧力を企業内部から緩和することが求められよう。次に、日系企業は、非日系企業との取引・連携が少ない、現地情報の収集・活用が不十分であるなど、現地の自立的な動きが鈍いという課題への対応が必要である。現地法人の一段の自立化により、価格設定や調達・販売などで選択できる戦略を増やし、また、意思決定を迅速化し、賃金上昇圧力への対応をより柔軟にすることが求められる。

低賃金のメリットを享受しにくくなるなかで、中国の高成長のメリットを獲得するには、適切かつ迅速な戦略の実施が不可欠となっている。日系企業には、真の経営手腕が問われるようになってきているといえよう。

以上