

中国・広東省の労働市場と日系企業

——東莞市の事例分析を中心に——

宮 本 謙 介

はじめに

「改革・開放」以降の広東省・珠江デルタにおける労働市場は、当地に独自の委託加工生産のあり方に規定されて、同じ中国でも上海市を拠点とする長江デルタの労働市場などとは異なる特徴をもって展開したと考えられる。周知のように広東省は「改革・開放」の実験場と位置づけられ、深圳市を経済特区第一号として中国の対外開放がスタートし、その後は珠江デルタが最大の開発拠点となった。国際金融・情報・経営管理のハブ都市としての香港を取り込み、いわゆる広東型の委託加工生産が展開したのである。小論の課題は、香港返還後の広東型委託加工がその導入以降4半世紀を経た現在どのように運用され、広東省の労働市場がどのように変容しつつあるのか、この問題を今や珠江デルタ開発の最前線となっている東莞市の日系企業を事例として検討することにある。

中国の労働市場研究の動向については別の機会に検討したので詳細はそれに譲るが（宮本：2002）、広東省および珠江デルタ経済圏の労働市場に関する本格的な研究は極めて少ないのが実状である。管見のかぎりでは、現地調査に基づく研究で関〔2002〕や大島〔2001〕などの研究がある。前者は、広東省の経済発展全般を分析する中で労働問題にも部分的に触れており、後者は出稼ぎ労働者の意識調査を主たる課題としている。しかし、当地における労働力の需給関係、企業内の労働力編成、労務人事管理などを分析の俎上にのせて、広東省の労働市場のあ

り方を本格的に研究したものはほとんど見られない。小論では、上述の課題に接近するにあたり、筆者によるこれまでの中国各地および東南アジア諸国・インドの調査事例をも活かすべく、労働市場の地域比較・国際比較の視座も設定している（図1を適宜参照）。

I 香港＝広東省の開発と労働力編成

1. 広東型委託加工の現実

香港―深圳―広州を結ぶ珠江デルタ地帯は、1979年以降の「改革・開放」経済の下で、今日でも長江経済圏や渤海経済圏とともに開発拠点のひとつであることに変わりはない。とりわけ深圳・東莞・珠海の一角は電機・電子産業の一大集積地となっており、セットメーカーからその下請けである部品・素材メーカーも集中し、現地一貫生産の体制が構築されつつある。以下ではまず、「改革・開放」の当初から展開した、広東省に独特の委託加工方式による外資企業の生産基地化の原則と実態を把握することから始める。一般に広東型委託加工と呼ばれているものである。

広東省の委託加工生産＝「来料加工」（広東省に独特の加工貿易の類型区分では、後述の「進料加工」と区別）とは、香港に進出した外資系企業および香港資本の香港法人が、中国（香港・台湾を含まない大陸中国の意、以下同様）に企業登記をしないまま広東省で企業経営を展開する生産方式である。従って、後述のように中国側の統計データの直接投資には含まれず、実態

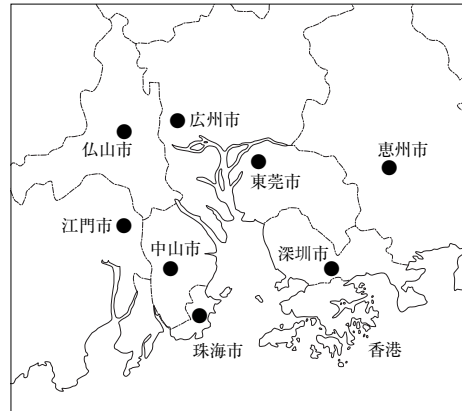


図1 中国および広東省略図

把握が困難な外資の進出形態でもある。

「改革・開放」当初の広東型委託加工の原則の要点は以下になる。土地・工場建屋・労働者は中国側（具体的には市・鎮・村のいずれかの行政体）が提供し、保税された生産設備・材料・部品は香港から送り込まれ、製品は全て香港に輸出する。香港に進出した外資企業は、香港に現地法人を設立し、委託加工工場を用意した広東省の地元地方自治体と委託加工契約を結ぶ。外国企業の直接投資ではないので、中国国内で企業登記せず、法人税も不要、原材料や機械設備などの輸入税、製品の輸出税も免除される。一方、生産委託した外資企業は中国側に「加工費」を支払う。「加工費」は労働者一人当たりの基準で人数分支払われる。地元政府は受け取った「加工費」から労働者の福利厚生費や管理費を差し引いた後に、賃金として支給する。したがって、外資企業は労働者と直接の雇用契約を結ばない。委託加工のメリットは、土地・工場と職員寮（通常は工場内に建設）がリース制で、法人税・関税も不要であることから、

操業開始時の経費負担が軽減されることであると言われる。外資企業（および香港企業）は機械設備と必要ならば工場などの内装の経費、それに労働者の加工費・人头税・「暫住証」発行費などを負担することになる。

ところが、この制度が発足してすでに20年以上が経過しており、実際に運用されている現在の広東型委託加工は原則との乖離が進んでいる。以下に筆者が現地での聞き取りから得た情報を整理してみる。

現在広東省に進出して委託加工契約を結んでいる外資企業の多くは、工場や建屋の供給を中国側から受けるものの、労働者は自己調達し、工場の管理運営もすべて外資企業の派遣駐在員が行うという形態が一般的となっている。外国企業による進出先の地元政府への支払いは、以前のような工場の賃貸料・管理費・「加工費」などを細かく算定することなく、経費の一括支払いを行うことが多い。また、全製品の香港輸出義務も形骸化してきており、書類上は地元税関が製品の香港への輸出、再び香港から中国へ

表1 輸出額でみた委託加工および直接投資企業の構成 (広東省) (単位:100万USドル)

	1990年		1995年		2002年	
	貿易額	構成比(%)	貿易額	構成比(%)	貿易額	構成比(%)
一般貿易	59.5	26.8	136.0	24.0	217.1	18.3
来料加工	91.7	41.3	159.4	28.2	313.6	26.5
進料加工	68.4	30.8	263.4	46.5	618.3	52.2
その他	2.6	1.2	7.1	1.3	35.6	3.0
輸出総額	222.2	100.0	565.9	100.0	1,184.6	100.0

(出典) 広東統計年鑑:2003

の輸入という手続きを取るが、製品は直接広東省内の外資企業同士で取引されたり、現地国内市場で販売されているケースも増加している(当初は現地に進出した企業間での部品・半完成品の取引のみ許可されていた[これを「転廠」という]が、最近では非公式だが完成品の販売も部分的に可能になっているという)。このように原則と実態との間にはかなり大きな乖離が生まれているのである。

もう一つの最近の特徴は、委託加工の方式ではなく、直接投資しかもいわゆる独資(外資100%)による進出が増加していることである。この直接投資の企業進出は、広東省に独自の加工貿易の類型区分では「進料加工」という方式をとる。「進料加工」においては外資企業に経営と生産の権限が付与され、条件付きだが国内販売も可能となる。内販には課税されるが、輸出製品には原材料輸入税や製品輸出税が免除されるという点で「来料加工」と同様の優遇措置もある。「進料加工」=独資の進出増加は、委託加工(=「来料加工」)に伴う煩雑な手続きを避けるとともに、市場動向に応じて内販も可能な直接投資が選好されているためであり、最近では以前に委託加工方式で進出した企業も独資に切り替えるケースが目立っているという。例えば、広州市を中心に外資の進出著しい自動車産業では独資が増加しており、進出企業間の部品・パーツの相互取引で手続きの煩雑さを避けるために委託加工は敬遠されている。

なお広東省の直接投資(「三資企業」, 合弁・合作・独資の3形態に区分される)に独資が多いのは、同省には省都の広州以外に国有企業が

ほとんど存在せず、「改革開放」政策の拠点となった深圳・東莞・珠海などはかつては国境の辺境地帯であったためである。開放政策が始まった当初、広州以外では外資の合弁相手がほとんど存在しなかったのである。近年では現地資本の私営企業も徐々に育ってきているが、開発当初の事情から直接投資は現在でも独資企業を中心である。なお、現地での聞き取りによれば独資の内販は製品の30%程度までとされているようであるが(一部の地域では50%程度まで)、これも厳密に管理されているわけではない。また少数だが合弁企業を設立しているケースでは、地元政府が設立した企業(いわゆる郷鎮企業)と合弁するのが一般的であった。

以上を念頭において、次に公式の統計データによって貿易・投資の動向を確認しておく。まず表1が、輸出額でみた委託加工および直接投資企業の構成である。1990年以降、構成比で見ると委託加工(「来料加工」)の減少、直接投資(独資中心の「進料加工」)の増加が顕著である¹⁾。

次の表2は広東省の市別輸出額構成であるが、小論の調査対象地である東莞市は、深圳市に次ぐ生産=輸出拠点となっている。表3の広東省の外資利用状況を見ると、累計契約件数で

1) 輸出額では委託加工も増加しているが、この点で注意を要するのは、委託加工での輸出増が統計上国有部門の輸出増となって現れることである。委託加工生産では、進出した外資企業に輸出権限がなく、一旦現地の国有公社を通して輸出されるため、統計上は国有部門の輸出増となる。

表 2 広東省の市別輸出額構成 (2002 年)

	輸出額 (100万 USドル)	構成比 (%)
① 深圳市	465.4	39.3
② 東莞市	237.3	20.0
③ 広州市	137.7	11.6
④ 仏山市	78.9	6.7
⑤ 惠州市	58.9	5.0
⑥ 中山市	57.2	4.8
⑦ 珠海市	52.0	4.3
その他 14 市合計	97.2	8.2
総 額	1,184.6	100.0

(出典) 広東統計年鑑：2003

は委託加工が6割を超えるものの、近年では直接投資が委託加工を凌駕する傾向にあり、独資企業のみでも委託加工の件数を上回り、契約額では独資がほぼ60%に達している(なお、委託加工契約における契約外資額とは保税された工場設備価格であり、土地・建物などの投資額が含まれず、前述のような初期投資の軽減が図られるため、当初より契約額は僅少となる)。

表4に広東省の外国資本構成を掲げている。資料の制約から外国投資のみのデータが得られず、外国資本には政府借款なども含むが、前掲表3から分かるように90%以上が直接投資と委託加工によって占められるので、ほぼ外国投資の動向を示すものとみて大過ないだろう。この統計によれば、累計の契約ベース投資額で83%がアジア諸国からの投資、アジア域内では香港が82%を占めることになるが、香港として計上されている多数は、既述のように香港に進

出した外国企業が設立した法人の広東省への進出である。同表からはこうした資本の流れを十分に把握できないという制約がある。おそらく純粹の香港ローカルの企業は、香港からの投資の一部分に過ぎないであろう。いずれにしても、広東省への外国投資では、日本以上に台湾のプレゼンスが大きく、アジア NIEs 諸国とアメリカ、香港の旧宗主国イギリス、それにシンガポールを中心とした東南アジアの華人財閥系企業の香港経由での中国進出が特徴的である。

表 4 広東省の外国資本(契約ベース) (単位: 100 万 USドル)

	1979~2002年 累計	2002年単年
アジア	186,916	12,085
香港	154,485	9,096
マカオ	6,160	492
台湾	8,979	1,121
日本	7,459	687
シンガポール	5,538	380
韓国	1,299	150
ヨーロッパ	13,264	1,279
ドイツ	1,521	51
フランス	2,637	284
オランダ	2,573	5
イギリス	4,240	798
ラテンアメリカ	16,115	3,629
バージン諸島	14,546	3,309
北米	9,052	1,162
アメリカ合衆国	7,727	1,037

(出典) 広東統計年鑑：2003

表 3 広東省の外資利用状況

	契約件数		契約額 (万 USドル)	
	1979~2002年 累計	2002年単年	1979~2002年 累計	2002年単年
借款	1,250	56	1,689,762	43,433
直接投資				
合弁企業	34,129	1,035	5,614,644	251,475
合作企業	28,418	369	7,521,703	144,042
独資企業	33,139	5,205	6,764,430	1,136,063
委託加工	160,551	5,037	1,101,644	169,556
その他	1,972	4	417,129	145,539
合 計	259,459	11,706	23,109,312	1,890,108

(出典) 広東統計年鑑：2003

表5 東莞市の「暫住人口」とその労働力構成

	1995年		2002年	
		構成比(%)		構成比(%)
「暫住人口」総数	1,421,754	100.0	4,336,453	100.0
1 男女別				
男性	581,304	40.9	1,973,316	45.5
女性	840,450	59.1	2,363,137	54.5
2 地域別出身地				
省内	371,816	26.2	722,894	16.7
省外	1,023,510	72.0	3,593,034	82.9
湖南省	253,574	(24.8)	685,311	(19.1)
四川省	223,727	(21.9)	555,569	(15.5)
広西チワン族自治区	149,478	(14.6)	394,088	(11.0)
湖北省	84,727	(8.3)	389,735	(10.8)
江西省	67,562	(6.6)	294,086	(8.3)
その他(外国人)	26,428	1.8	20,525	0.4
3 産業別労働力				
工業	1,084,860	85.5	3,573,355	83.9
農業	54,714	4.3	127,584	3.0
商業	52,965	4.2	300,642	7.1
その他・サービス業	72,829	5.7	258,561	6.1
(合計)	(1,268,347)	(100.0)	(4,260,142)	(100.0)

(出典) 東莞統計年鑑：2003

2. 広東省の労働力人口

広東省に戸籍をもつ人口(戸籍人口)は2002年末段階で7,650万人、そのうち労働力人口は4,130万人であるが、開発の進展する珠海デルタ一帯では、地元出身者よりも地方出身の流入人口が主たる労働力であることは周知のところである。開発を担う労働力の主力部隊である省外の地方出身者は、広東省の労働力人口にカウントされておらず、これを統計的に正確に把握することは極めて困難である。ところが、地方出身者(大多数は農村戸籍者)の広東流入は比較的容易であり、他の省・特別市の開発拠点、例えば上海市のように地方出身者(とくに農村戸籍者)の流入を厳しく規制していない。これは、既述のように広東省という特異な地域ゆえに、開発当初から労働力不足が構造化していたためでもある(国有企業の多い省・市では、下崗労働者=都市戸籍者の雇用対策を優先して農村戸籍者の都市労働市場への参入に様々な規制が設けられる)。他省出身者には「暫住証明書」が発行され、発行手数料と人头税(いずれも一

人当たり数十元)を徴集するが、外資系企業などに雇用された地方出身者は、身分証明書さえ所持していれば「暫住証明」は比較的簡単に取得できる。

省外出身の労働力に関して、広東省の統計データで公表されている「流動人口」からその規模を推定することは可能である。「流動人口」とは、居住地に戸籍を持たない人口として公表されているものである²⁾。

2000年の「流動人口」は広東省全体で2,105万人、市別では多い順に深圳市583万人、東莞市492万人、広州市331万人、仏山市221万人、中山市104万人などであり、開発工業化の進む珠海デルタの主要都市に集中している(広東統計年鑑2003)。ただし、これがすべて労働力人

2) 広東省は上位の行政区分から順に21地級市、26県級市、42県、3自治県、52市轄区、1,458市轄鎮、25郷から成る。東莞市のように、市(地級市)の下位が28市轄鎮で中間の行政区分を持たない市もある(2002年現在、広東統計年鑑：2003)。

口とは限らないが、「流動人口」のおよそ70%～80%は省外出身の労働力と推定される。

その根拠は、表5に示した東莞市のデータで公表されている「暫住人口」と労働力構成である（省レベルで同精度のデータは公表されていない）。2000年人口センサスで東莞市の「流動人口」は全省の23%を占めるので、このことと表5から推計すると、2000年の広東省の「暫住人口」は1,890万人、うち省外出身者は1,560万人、「暫住人口」の中の労働力人口は1,852万人、うち省外出身の労働力人口は1,530万人となる。以上の推計に基づいて試算すれば、2002年の広東省の労働力人口のおよそ37%が省外労働力、開発区が集中する東莞市では省外からの流入労働力が全労働力人口の77%に達すると見込まれる。なお、こうした「暫住人口」のデータは広東省内の各行政レベルで発行された「暫住証」などの集計によって掌握可能であるが、地方から流入して都市雑業などに従事する労働力の相当数は「暫住証」を取得することなく就業していると言われる。こうした非公式の労働力人口の規模は推定すら困難である。

II 東莞市の貿易・投資と労働力構成

最新の『東莞統計年鑑』（2003年版）によれば、2002年の同市の輸出総額は2億3,700万USドル、生産方式による内訳では委託加工（「来料加工」）が1億1,720万USドル、直接投資（「進料加工」）が1億1,670万USドルと両者がほぼ拮抗している。また、同『年鑑』の外資利用状況に関する統計を見ると、1990年の外資との契約では、委託加工が514件・1,870万USドル、直接投資が111件・4,945万USドル、これが2002年には委託加工524件・4億7,285万USドル、直接投資867件・20億1,629万USドルに増加、委託加工の投資額が低く抑えられることは先に指摘したとおりだが、件数でも直接投資の急増ぶりが窺われる。

外資の投資国別統計では、香港9億9,700万ドル（USドル、以下同様）、台湾2億600万ドル、シンガポール7,800万ドル、日本7,300万ドル、韓国2,100万ドル、アメリカ1,800万ドルの順となる。前述のように、香港からの投資に日本をはじめ諸外国の香港法人からの投資が含まれるので、香港ローカルの投資は額面の一部と見られる。珠江デルタでは広東省全体のデータと同様に台湾のプレゼンスが大きく、アジアNIEs諸国と日本の熾烈な競争が電機・電子（広州は自動車）産業を中心に展開している。

東莞市の委託加工契約の相手政府は、2000年の集計で省・市が650件、鎮2,160件、村9,443件で圧倒的に村政府との契約が多い（関：2002, p. 256）。東莞では、新たな工業団地の開発は村政府が中心となっている。

前掲表5によって東莞市の「暫住人口」と労働力構成を確認しておく。先に指摘したように公式統計だけでも、東莞市では省外からの流入労働力が全労働力人口の77%に達すると推定される。「暫住人口」の性別では女性が過半に達するが、これは後述のように工場労働を若年女性が担うためである。「暫住人口」の省外比率は82.9%に達しており、その省別内訳では湖南省が最も多く19.1%、次いで四川省15.5%、広西省チワン族自治区11.0%、湖北省10.8%、江西省8.3%の順となる（2002年）。時系列では、湖南省・四川省に集中していた地方出身者の供給地がやや分散化の傾向を示している。なおこれも後述するが、工場レベルでは地方出身者の雇用方法が異なり、出身者が特定の省・市に集中することも少なくない。産業別では、やはり生産拠点としての開発区ゆえに工業（製造業）が圧倒的比重であるが、商業・サービス業従事者も徐々に増加し都市化の進展を窺わせている。

現地での聞き取りによれば、東莞市開発区での工場労働者の平均的賃金は、基本給が月額約500元、残業手当がついて約700元程度とのことであった。労働時間は業種によってやや異な

表6 広東省東莞市、日系企業2社の職位構成

	GA社				GB社			
	日本人	中国人			日本人	中国人		
		男性	女性	合計		男性	女性	合計
取締役	1			1	1	1	—	2
管理職	1	10	5	16	3	6	4	13
技術職	3	11	6	20	—	6	—	6
事務職	—	25	169	194	—	5	11	16
職長・班長	—	5	53	58	—	16	8	24
正規生産職	—	35	1,122	1,157	—	112	170	282
臨時工	—	—	—	—	—	22	35	57
合計	5	86	1,355	1,446	4	168	228	400

(出典) 筆者調査 (2005年3月)。

るが、所定内8時間に加えて残業は一日2～3時間、休日出勤も含めると月70～100時間が常態であるという。国基準の労働契約や福利厚生の実施については企業レベルで運用にばらつきが大きいが、各種保険や養老年金に加入していても実際の運用は曖昧にされているケースが多いという。生産職労働者の圧倒的多数が地方出身の若年労働者によって占められ、しかも短期雇用形態が一般化している当地では労働者の社会保障問題は労働政策の俎上にすらのぼっていないようであった。

Ⅲ 日系企業の事例分析

1. 調査企業2社の概要

次に調査企業2社の概要を示す(現地調査は2005年3月に実施)。

GA社。1995年に香港進出、96年東莞市長安鎮で委託加工を開始、土地・工場・職員寮はリースだが、機械設備や内装は日本側が負担、労働者も進出企業の直接採用の方式をとる。大手電機・電子メーカーに供給する小型モーターを生産。日本国内での生産は、同社生産量の2～3%程度に縮小して、生産拠点を全面的に海外(中国)に移転した。中国国内での部品調達は、すべて東莞市内に進出している日系企業から行う。製品のうち約15%は中国国内販売、委託加工契約なので形式上は税関で香港へ

の輸出と再輸入の手続きをとるが、実際は現地での直接取引である。香港経由の輸出は約8割が日本向けの逆輸出、他は東南アジアの日系企業向けである。

GB社。1996年に香港に現地法人設立、97年から東莞市で委託加工、土地・工場・職員寮はリース、労働者は同社の直接調達。海外展開する日本の大手電機・電子メーカーにマグネット部品を供給している。製品は100%輸出手続きの後、中国国内市場(供給先は中国各地に進出した日本の大手メーカー)にも販売(内販比率不明)。日本国内での生産はほぼ全面的に停止し、生産の99%を中国にシフトしたという。

なお、今回の調査では上記2社の他に、東莞市長安鎮に進出している日系電子部品メーカー(GC社)も訪問したが、労働者へのアンケート調査や聞き取り調査が許可されず、また企業データもラフなものしか提供されなかった。GC社については、上記2社と比較可能なデータのみ提示することにする。

2. 内部労働市場(需要構造)

次に東莞市の調査企業における労働力需要の諸特徴を見てみる。まず表6が調査企業2社の職位構成であり、国際比較および中国の他地域との比較にも留意して、職位を7階層に区分して整理している。企業ごとに実際の職位編成は多様で、その細部が異なることは言うまでもな

表7 広東省東莞市の日系企業2社、労働者の学歴別構成

	GA社	GB社	合計	構成比(%)
小学校卒	20	—	20	1.2
中学・普通科卒	} 1,056	70	} 1,126	} 70.2
中学・職業科卒		—		
高校・普通科卒	77	24	101	6.3
高校・職業科卒	77	279	356	22.2
短大・専門学校卒	—	(13)	(13)	—
大学卒	—	(7)	(7)	—
合計	1,230	393	1,603	100.0

(出典) 筆者調査 (2005年3月)。

(注) GA社はワーカーのみの集計。したがって構成比もワーカーのみで算出。

い。生産職の労働者（ブルーカラー層）の多数が女性によって占められる（とくにGA社）のに対して、管理職・技術職クラスは男性優位の構成であり、男女間の性別分業が明瞭である。日本人スタッフの説明によれば、2社ともに同じ職位であれば性別の処遇差別はないというが、直接部門と間接部門では雇用方法が異なり別個の内部労働市場を形成しているので、間接部門の入職口では男性優位の雇用方針が取られているものと見られる。

工場現場の生産職労働者（ワーカー）は、GA社では1か月の試用期間を経て、書類上は労働法の規定に基づいて1年契約、GB社では3か月の試用期間後に1年の雇用契約を結ぶ。就業態度等にとくに問題がなければ契約更新されることであるが、実際は2回以上の契約更新は希である。そのほとんどが中卒または高卒の学歴レベルの他省（内陸農村部）出身の若年の出稼ぎ労働者であり、短期雇用の単純労働が原則である。複雑な職階は存在せず、やや勤続期間の長い者が作業長や職長に就くがこれも極めて流動的である。定期の詳細な人事考課によって職階を昇るということもなく、契約更新すれば若干の昇給はあるが、全体として当地の最低賃金に近い水準で雇用される。職務訓練はOJTのみで、「配置ラインにもよるが通常は数時間、長くても数日で習得できる作業内容」（GA社、中国人職長）であるという。

GB社では、生産職の中に臨時工として採用

されている労働者もいる。同社では、数ヶ月単位の雇用で現場作業者の需給調整に臨時工も雇用する。同社の書類上は正規生産職と区別されているが、上述のように正規生産職も短期雇用で流動性が高いので、就労実態としては正規生産職と臨時工に大きな差異がない。この点が、むしろ当地のワーカーの共通した特徴と言えよう。

一方、間接部門の雇用は短大・専門学校卒の学歴・技能レベルの修得者を対象として、生産職とは別個の入職口が用意されている（事務職の一部には高卒も採用）。経営側は、彼らに対して生産・経営の現地化を担いうる職層として期待しており、人事考課による昇進（昇給）も保証されている。つまり生産職とは別の内部労働市場が形成されて、長期雇用も可能な雇用システムであるが、後述のように定着率がそれほど高いわけではない。それゆえ特定の専門職の補充には外部労働市場との接触も必要となり、分節化した内部労働市場が完全に閉鎖的というわけではない。

表7に調査企業の労働者の学歴別構成を示したが、学歴と入職後の職位との相関はかなり明瞭である。生産職労働者の場合、GA社では主に中卒、GB社では高校（職業科）卒が主体となる。GA社のデータからは短大・専門学校卒以上の学歴者の具体的な数値が得られなかったが、調査2社ともに間接部門の管理職・技術職は短大・専門学校以上の修学者を、事務職には高卒以上の学歴を採用要件としている。既述のように、経営側が長期雇用と昇進・昇給を保証するのは事実上間接員のみである。

GA社で生産職（ワーカー）の年齢別構成のデータが得られたので、これを表8に掲げる。同社では女性が工場現場の直接部門労働者の97%を占めている。2004年1月現在のデータでは10歳代後半が7割近くに達しており、この年齢層の若年女性が生産労働の主役である。その若年女性労働者の勤続年数を調査時で集約したものが表9である。6ヶ月未満が42%、

表8 広東省東莞市の日系企業GA社、
労働者（ワーカー）の年齢別構成
(2004年1月)

年齢	労働者数	構成比(%)
14歳	12	1.2
15歳	72	6.9
16歳	142	13.7
17歳	173	16.7
18歳	166	16.0
19歳	152	14.6
20歳	102	9.8
21歳	80	7.7
22歳	50	4.8
23歳	37	3.6
24歳	24	2.3
25歳	13	1.3
26歳	11	1.1
27歳以上	5	0.5
合計	1,039	100.0

(出典) 筆者調査(2005年3月)。

表9 広東省東莞市の日系企業GA社、
労働者（ワーカー）の勤続年数別構成
(2004年2月)

勤続年数	労働者数	構成比(%)
～1か月	88	8.5
1か月～3か月	182	17.5
3か月～6か月	168	16.2
6か月～1年	171	16.5
1年～2年	190	18.3
2年～3年	106	10.2
3年～4年	52	5.0
4年～5年	60	5.8
5年～6年	16	1.5
6年～7年	6	0.6
7年～	0	-
合計	1,039	100.0

(出典) 筆者調査(2005年3月)。

1年未満が59%、2年未満が77%を占める。GA社では生産職は2年雇用を原則としているが、2年で自動的に全員解雇することはせず、引き続き就労希望の者に対しては勤務評価に基づいてその一部の雇用延長を認めているとのことであつが、実際には2年未満で離職する者が圧倒的に多い。

表10が職位別平均賃金である。管理職・技術職と生産職の賃金格差が明瞭であるが、間接員は人事考課で昇給するので同じ職位でも賃金幅がある。生産職に関しては入職時の最低賃金が原則であるが、GA社では契約更新すれば自動的に一律2元の昇給で、査定による格差を付けた昇給は行わない。GB社では基本給は学歴で決まり(中卒か、高卒か)、勤務評価や勤続年数による基本給の昇給は実施していない。基本給以外では残業手当が主な上積み分だが、残業時間も個人の選択ではなく画一的に決められるので、賃金差の要因とはならない(昼夜2交代制で所定内8時間プラス残業2時間、土曜は残業扱いで8時間労働が常態、労働者側に選択の余地はない)。作業長や職長には技能手当、職務手当などの諸手当が支給されるので、これが現場の職位間給与格差となる。いずれにしても一般のワーカーは、勤続期間・年齢・職務内容によって給与に差がつくことがほとんどなく、最低賃金に近い水準に押しとどめられる。職位別労働者数で見れば生産職が圧倒的多数を占めるので、全体の労働コストは低く抑えることが可能である。業種にもよるが日本の製造業工場労働者と比較すれば、およそ15分の1か

表10 広東省東莞市の日系企業2社、労働者の職位別平均賃金(2005年3月現在)(月額:元)

	GA社		GB社	
	基本給	総額	基本給	総額
管理職	3,000	4,000	1,000	4,000～5,000
技術職	800～2,000	1,300～2,500	800～1,000	2,000～3,000
事務職	600～1,500	1,000～2,000	600～800	1,000～1,500
職長・班長	600～1,500	900～1,800	600～800	1,800～2,200
一般生産職	500	700	500	800
臨時工	450	-	400	600

(出典) 筆者調査(2005年3月)。

ら 20 分の 1 の賃金水準である。

なお、東莞市の最低賃金は 2005 年 3 月 1 日に 450 元から 574 元に引き上げられたが、それでも深圳市や広州市の最低賃金 620 元、上海の 680 元に比べて割安である。調査時には 2 工場とも改訂の最低賃金が支給されておらず、表 10 のデータには反映していない。

珠海デルタの工場労働者は、その多数が内陸農村部からの出稼ぎ労働者によって占められるので、労働者の仕送り状況について行ったサンプル調査の結果を表 11 に示しておく。職位・戸籍にかかわらず、およそ 70%~80% の労働者が親元あるいは家族に送金しており、職位間の賃金格差が送金額の多寡と相関しているとみられる。農村出身のワーカーの場合、平均的な仕送り額である 400 元~600 元は、出身農村のほぼ農家世帯収入に相当するので、出稼ぎによる送金が出身世帯にとって如何に貴重であるかが知れよう。若年の工場労働者は、職員寮（1 室 6~8 人の共同生活）に住み込んで生活費を極端に切り詰め、収入の過半を送金しようとする。中国農村部の低所得ゆえに生産職労働者の低賃金も相対化されるのであり、農村・都市間の極端な所得格差が、東莞市のような開発最前

線の低賃金水準を構造化する要因のひとつとなっている。

3. 労働力の供給源と流動性（供給構造）

次に労働力の供給サイドの分析に移るが、まず表 12 に調査企業の労働者の出身地別構成を示している。前掲表 5 でみた東莞市全体の他省出身就労者の構成とはやや異なる比率となっている。この点に関連して、GA 社の人事を担当する中国人管理職の説明によれば、「かつては湖南省が供給地の中心だったが、最近はさらに西方に移動して河南省出身者が増えている。これは湖南省や江西省の開発が進展して農村の余剰労働力が吸収されつつあり、広東省流入者は更に内陸部の出身者が主流になりつつあること、また河南省の大規模な国有企業リストラで下崗労働者が規制の厳しい上海を避けて広東に流入していることなどが要因である」という。

「以前は無制限とも言える出稼ぎ労働者の流入が見られた広東省でも労働力不足が新聞等で報じられているが、実際のところどうなのか」との筆者の問に対して、この中国人スタッフは「確かに以前に比べて求職者数は減少しているが、人手不足で困るというような状況ではない」と

表 11 広東省東莞市の日系企業 2 社、労働者の仕送り額別構成（月額、サンプル調査）

	GA 社				GB 社			
	職位別		戸籍別		職位別		戸籍別	
	生産職	事務・技術・管理職	農村戸籍	都市戸籍	生産職	事務・技術・管理職	農村戸籍	都市戸籍
~100 元	-	-	-	-	-	-	-	-
100~200 元	8	1	9	-	1	1	1	-
200~300 元	11	1	11	1	1	1	2	-
300~400 元	6	-	6	-	4	1	5	-
400~500 元	12	6	17	1	5	3	7	1
500~600 元	1	-	1	-	4	1	3	2
600~700 元	1	-	-	1	1	1	2	-
700~800 元	-	1	1	-	6	3	5	4
800~900 元	-	-	-	-	-	1	-	1
900~1000 元	1	2	2	1	2	3	2	3
1000~	-	-	-	-	-	-	-	-
合 計	40	11	47	4	24	15	27	11
仕送り者比率(%)	75.5	78.6	75.8	80.0	75.0	78.9	73.0	78.6
平均額	390 元	573 元	412 元	625 元	604 元	667 元	574 元	800 元

(出典) 筆者調査 (2005 年 3 月)。

表 12 広東省東莞市の日系企業 3 社、労働者の出身地構成

GA 社			GB 社			GC 社		
	労働者数	構成比(%)		労働者数	構成比(%)		労働者数	構成比(%)
①河南省	301	24.5	①江西省	146	37.2	①山西省	1,257	35.0
②広西省	248	20.2	②湖北省	60	15.3	②湖南省	896	24.9
③湖南省	193	15.7	③広東省	30	7.6	③江西省	418	11.6
④湖北省	108	8.8	④安徽省	16	4.1	④湖北省	281	7.8
⑤陝西省	98	8.0	⑤その他	141	35.8	⑤四川省	162	4.5
⑥その他	282	22.9				⑥その他	578	16.1
合 計	1,230	100.0	合 計	393	100.0	合 計	3,592	100.0

(出典) 筆者調査 (2005年3月)。

(注) 3社とも出身地の判明する労働者のみの集計。

答えており、依然として供給過剰に変わりはないようであった。

GA社とGC社は工場門前の求人張り紙などでワーカーを不定期に採用するので、地縁・血縁の人的ネットワークで特定の同郷出身者が集まる傾向にある。これに対してGB社のワーカーは学校求人原則としており、担当の中国人スタッフが内陸部各地の職業高校に向向いて応募者の面接を行い、採用者を集団で工場に送り込むという方法を取っている。それゆえGB社のワーカーの出身地構成は、担当スタッフの人脈に強く依存することになる。調査時は江西省の職業高校を中心にリクルートが行われていた。このように求人方法は工場によって異なる

が、いずれのケースもワーカーの出身地に偏りができることになる。

さて次の表13以下のサンプル調査に基づく分析では、各項目について職種別だけでなく戸籍別の分類を示しているのので、ここで戸籍問題について一言しておきたい。周知のように、中国では社会主義時代からの戸籍制度が徐々に弛緩しつつも尚存続しており、個人の出生地が戸籍（農村戸籍か都市戸籍か）を規定し、戸籍が職業選択を強く制約している。この点については前著（宮本：2002）でやや詳しく検討したので繰り返しは避けるが、広東省に関しては、上述したような開発当初の事情ゆえに、内陸農村部からの労働力供給への依存度が高く、農村戸

表 13 広東省東莞市の日系企業 2 社、労働者の出身世帯構成（サンプル調査）

	GA 社				GB 社				合 計	
	職位別		戸籍別		職位別		戸籍別		合 計	構成比 (%)
	生産職	事務・技術管理職	農村戸籍	都市戸籍	生産職	事務・技術管理職	農村戸籍	都市戸籍		
農 民	44	9	53	-	23	13	32	4	89	75.4
国有企業労働者	2	1	-	3	4	4	2	6	11	9.3
郷鎮企業労働者	-	-	-	-	-	1	1	-	1	0.8
私営企業労働者	2	3	4	1	1	-	-	1	6	5.1
外資企業労働者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公務員行政職	-	-	-	-	1	-	-	1	1	0.8
軍 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教 師	1	-	1	-	-	1	-	1	2	1.7
個人企業経営者	2	-	1	1	1	-	-	1	3	2.5
商 人	2	1	3	-	1	-	-	1	4	3.4
職 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	-	-	-	-	1	-	1	-	1	0.8
合 計	53	14	62	5	32	19	36	15	118	100.0

(出典) 筆者調査 (2005年3月)。

籍者が「暫住証」を取得することも比較的簡単であり、上海市のような厳しい規制は設けていない。それでも農村戸籍者が長期にわたって都市に居住することは困難で、住宅取得や子弟教育などで一定の制約がある。農村出身の若年労働者の多くが2年未満で退職して帰郷するのは、彼らには都市住民としての生活保証（住宅・教育・各種社会保障）がないことも一因である。

農村戸籍から都市戸籍への転換には、厳しい条件だがいくつかのルートが設定されている。大卒者や海外留学経験者、一定階級以上の軍人、文革時の下放者の都市帰還などに対して条件付きで認められる他、本稿との関連で注目されるのは企業割当である。これは、外資系企業を含む大規模企業に対して、企業推薦によって都市戸籍を取得できる人員枠を設定したものである。企業は優秀な人材を確保する必要から、主に専門職労働者を優先して都市戸籍を取得させるが、これには1人あたり数万元の戸籍取得料を負担する。GA社の中国人スタッフからの聞き取りによれば、東莞市ではさらに当該の労働者が一定額以上の高級住宅を購入することを都市戸籍取得の条件にするケースもあるという。また都市戸籍を取得すれば医療保険や住宅手当などの福利厚生で優遇されるので、事務・技術・管理職で都市戸籍への転換を希望する者も多く、限られた企業推薦枠に対する競争率は非常に高いとの説明であった。

以上を念頭において、次に表13のサンプル調査で労働者の出身世帯構成を職位別・戸籍別にみる（親の職業によって世帯分類）。生産職は調査2社の合計で農家出身者が75%を占め、内陸農村部が主たる給源であることが確認できるが、同時に親が国有企業労働者である例などから一部に地方都市出身者も含まれるものと推察される。事務・技術・管理職の場合も農村出身者が過半を占めるが、彼らは高等教育への投資が可能な世帯の出身であり、生産職労働者とは異なる学歴・技能訓練のキャリアを持つ者であろう。戸籍別分類を合わせ見ると、生産職と農村戸籍との間に強い相関がみられる。間接部門はサンプル数が少なく職位と戸籍の明瞭な関係は読み取りにくいですが、例えばGB社の農家出身者の一部が都市戸籍に分類されるのは戸籍転換によるものと思われ、間接員に関しては入職後に都市戸籍に転換した者も含むことになる（両社とも広東省の都市戸籍者は2名のみであり、他は省外の都市戸籍保持者）。

表14はやはりサンプル調査で労働者の転職状況を示している。GA社では職位・戸籍の別にかかわらず転職経験をもつ労働者の比率が高く、対照的に学校求人では新規学卒者を集団雇用しているGB社では転職経験者が少なくなる。両社の求人方法の相違がデータに反映したものとみられる。これと関連づけて、転職経験者の前職を集計したのが表15である。前職は外資企業、私営企業、国有企業の順に多くなり、前

表14 広東省東莞市の日系企業2社、労働者の転職状況（サンプル調査）

	GA社				GB社			
	職位別		戸籍別		職位別		戸籍別	
	生産職	事務・技術・管理職	農村戸籍	都市戸籍	生産職	事務・技術・管理職	農村戸籍	都市戸籍
転職なし	14	6	19	1	30	16	35	11
転職1回	14	3	17	-	-	1	-	1
2回	16	4	16	4	2	1	2	1
3回	7	-	7	-	-	1	-	1
4回	1	1	2	-	-	-	-	-
5回以上	1	-	1	-	-	-	-	-
合計	53	14	62	5	32	19	37	14

（出典）筆者調査（2005年3月）。

表 15 広東省東莞市の日系企業 2 社、転職経験者の前職 (サンプル調査)

	GA 社				GB 社				合 計	
	職位別		戸籍別		職位別		戸籍別			
	生産職	事務・技術 管理職	農村戸籍	都市戸籍	生産職	事務・技術 管理職	農村戸籍	都市戸籍	構成比 (%)	
農 民	2	-	2	-	1	-	1	-	6	5.8
国有企業労働者	5	1	6	-	-	-	-	-	12	11.5
郷鎮企業労働者	2	-	2	-	-	-	-	-	4	3.8
私営企業労働者	7	1	8	1	-	1	-	1	19	18.3
外資企業労働者	12	5	15	2	-	2	-	2	38	36.5
公務員行政職	1	-	1	-	-	-	-	-	2	1.9
軍 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教 師	-	-	-	-	1	-	1	-	2	1.9
個人企業経営者	1	-	1	-	-	-	-	-	2	1.9
商 人	2	1	2	1	-	-	-	-	6	5.8
職 人	4	-	3	-	-	-	-	-	7	6.7
その他	3	-	3	-	-	-	-	-	6	5.8
合 計	39	8	43	4	2	3	2	3	104	100.0

(出典) 筆者調査 (2005年3月)。

職が広東省内での就労と答えたものが80%に達しており、転職経験者の多数は広東省に流入後に転職を繰り返しているものと見られる。

両企業の人事担当者から離職率について得た情報では、GA社ワーカーの離職率は月あたり8~10%、年間で半数以上が離職するという。間接員の離職率は月3~4%、年間にするとおよそ3分の1が離職する。GB社では、3か月の試用期間に約10%、ワーカーで年間30~40%が離職するとのことであった。具体的な数値データは得られなかったが、GA社では「高学歴者の離職がワーカーに劣らず激しい」(日本人スタッフ)とのことであった。GB社でも

「ワーカーは単純労働なので短期の入れ替えでよいが、間接員には各種研修費も投入して技能形成と定着を期待している。専門職・技術職の高い離職率が悩みの種」(日本人スタッフ)。「大卒クラスで仕事のできる優秀な人材ほど離職率が高い。おそらく高賃金を条件とする引き抜きだろう」(GB社中国人スタッフ)という。GB社は既述のように学校求人なので現職の労働者に転職経験者は少ないが、専門職の離職(転職)者が多く、上位の職層が定着しないことが労務人事の最大の課題となっている。

表 16 は労働者の求人情報源に関するサンプル調査である。GA社のワーカー募集は専ら工

表 16 広東省東莞市の日系企業 2 社、労働者の求人情報源 (サンプル調査)

	GA 社				GB 社			
	職位別		戸籍別		職位別		戸籍別	
	生産職	事務・技術 管理職	農村戸籍	都市戸籍	生産職	事務・技術 管理職	農村戸籍	都市戸籍
親族情報	8	-	7	1	2	1	1	2
知人情報	12	7	19	-	2	2	1	3
新聞求人	-	-	-	-	-	-	-	-
職業紹介所(労働局)	4	-	4	-	1	3	3	1
学校求人	-	-	-	-	27	12	32	7
企業独自広告	29	7	32	4	-	1	-	1
合 計	53	14	62	5	32	19	37	14

(出典) 筆者調査 (2005年3月)。

場門前の求人広告であり、回答者はこれを「企業独自広告」と答えているが、実際には親族や友人からの情報で求人広告を出す工場に集まるといったケースも多いとのことであった。同社の人事担当者によれば、「2～3年前までは1人当たりの募集に対して毎日20～30人が応募してきたが、最近では10人程度に減少している。採用は簡単な面接のみで、工場・建屋の管理主体である村政府から「暫住証」の発行を受けるための身分証の確認と簡単な健康診断を行い、細かな手作業なのでとくに視力検査の結果を重視して採用する」という。GB社は、繰り返し指摘してきたようにワーカーは学校求人が原則であり、担当の中国人スタッフが職業高校に出向いて応募者の面接をする。「1回で20人程度を募集するケースが多いが、大抵100人以上の応募がある」という。事務・技術・管理職の採用は、両社とも一部は縁故採用、その他に広東省に独特の民間斡旋代理店（現地では「人材市場」と呼んでいる）を利用する場合もあるという。このように企業ごとにリクルートの方法は異なるが、いずれにしても市場の公的組織性は未整備で給源の地域性も強く、参入する労働者の職業選択の自由度は著しく制約されていると言わざるを得ない。

4. 日本的経営・生産システム

最後に日本的経営・生産システムの導入ないしはその定着度に関して、労働者の意識調査の結果、および日本人スタッフ・中国人管理職の見解を示して検討してみよう。表17が日本企業の優位性に関する労働者意識調査の結果を集約したものであり、このアンケートでは他の外資系企業との比較で日本企業の優位性を問うている。なお、GB社では転職経験を持たない労働者が多数を占めているため、他の外資系企業との比較が困難であったかも知れないが、さしあたり調査結果の特徴点を以下に示す。

第1に、評価の高い項目は両社の間でやや差違も見られるが、ほぼ共通しているのは⑥と⑦であり、職層や戸籍の別にかかわらず勤続年数・年齢による評価や集団労働を評価していることである。とくに生産職で評価が高いのは、その短勤続雇用の形態からしてやや奇異に思えるが、他の外資系企業とりわけ台湾系や欧米系の極端な短期雇用との比較での評価であろう。集団労働に対する評価については、地縁・血縁の同郷出身者が集団で就労できることが若年女性に選好されたのかもしれない。第2に、企業別の特徴点としては、GB社で③の諸手当給付

表17 広東省東莞市の日系企業2社、日系企業の優位性に関する労働者の意識調査（サンプル調査、複数回答）

	GA社				GB社				合計		全回答者 (118人) に占める 回答率 (%)
	職位別		戸籍別		職位別		戸籍別				
	生産職	事務・技術 管理職	農村戸籍	都市戸籍	生産職	事務・技術 管理職	農村戸籍	都市戸籍	構成比(%)		
①長い期間働くことができる。	3	2	5	—	7	3	5	5	15	7.1	12.7
②基本賃金が高い。	3	1	4	—	3	3	4	2	10	4.7	8.4
③諸手当の給付が充実している。	4	1	4	1	16	3	15	4	24	11.4	20.3
④福利厚生が充実している。	4	2	4	2	14	7	11	10	27	12.8	22.9
⑤専門技術が早く身に付く。	9	2	10	1	3	1	3	1	15	7.1	12.7
⑥勤続年数や年齢を重視して評価する。	15	2	17	—	8	6	9	5	31	14.7	26.3
⑦集団で仕事をする。	16	8	20	4	12	2	10	4	38	18.0	32.2
⑧いろいろな種類の仕事を担当できる。	5	—	5	—	2	3	4	1	10	4.7	8.4
⑨QCサークルが有益である。	2	4	5	1	4	2	4	2	12	5.7	10.2
⑩労使関係が安定している。	10	2	12	—	7	10	8	9	29	13.7	24.6
合計	71	24	86	9	76	40	73	43	211	100.0	—

(出典) 筆者調査 (2005年3月)。

や④の福利厚生への評価が高くなっている。長時間残業による給与総額の増加（生産職の主な手当は残業代）、職員寮や食事（3度の食事を会社が負担）への満足感を示すものと思われる。なお付言すれば、仕送り目的で出稼ぎする若年労働者の中には残業を強く希望する者も少なくないが、これは、低賃金を前提とすれば長時間労働によって仕送り額を増やすしか方法がないからである。第3に、共通して評価が低いのは、②基本賃金、⑧複数の職務担当、⑨QCサークル、⑤技能形成などの項目である。他の外資系企業との比較での日系企業の低賃金は、広東省に限らず他の地方でも周知のところである。短期雇用の生産職労働者に日本的な多能工化や改善運動は元々期待すべくもないが、間接部門の労働者の評価も同様に低いことは企業側の期待に反していることになる。

労働者の意識調査に加えて、日本的経営・生産システムの導入ないしはその定着度について、管理職スタッフの説明も紹介しておく。GA社でのこの点に関する説明を列挙すれば、「ワーカーは2年を限度とする雇用が原則なので、専門的な技能は必要としない。職場で特別な技能訓練は実施しておらず、作業手順を教えるにはOJTのみで十分である」（中国人管理職）。「5S運動など簡単に実施できることは取り入れるが、多能工の養成や改善運動の本格的な導入は考えていない」（同管理職）。「間接部門の従業員は個人の能力給重視の給与体系にしなければ働かない、集団主義や年功制を重視した日本の経営は導入していない」（同社日本人スタッフ）。またGB社では、「中国人は自己主張が強く、個人主義的で何よりも賃金に関心を示す。それ以外の職場環境や労働条件は二の次なので、経営側もそのように対応せざるを得ない」（日本人スタッフ）。「優秀な人材の定着には、福利厚生の充実も必要だが、何よりも能力・技能を評価した高賃金が必要だ。日本的な年功制が入り込む余地はない」（同日本人スタッフ）などの見解が示された。

まとめにかえて

小論は、広東省に独特の委託加工方式による外資主導の開発と、その下で形成されてきた労働市場の特質を課題とした。明らかにしえた論点を、「はじめに」でも触れたような中国の他地域やアジア各国との比較の視点から、再度整理してまとめにかえたい。

広東省への直接投資は、時系列でみると独資の比重を増しつつ、また珠江デルタの電機・電子産業、広州の自動車産業といった分業関係を伴いながら、香港の国際金融と直接リンクした開発拠点としての位置を維持している。独資の増大や自動車産業の拠点化は、開放当初のような輸出加工区型の開発から国内市場を視野にいたれた進出外資の経営戦略のシフトであり、この点では上海市や大連市などの開発拠点と同様の性格を持つに至っている。しかし他面では、広東省に独特の委託加工方式もその運用面で一定の変容を伴いつつ、なお初期投資のリスク軽減のメリットから一定の構成比をもって維持されている。運用面での変化は、再輸入手続きの簡素化や労働力調達の方法などであるが、労働市場との関連では、労働力の調達や管理責任が行政当局から企業側に移り、その供給源や雇用方法に一定の変容がみられる。

企業内の労働力編成でまず注目すべきは、生産労働が内陸農村部＝農村戸籍の若年女性労働者によって担われていることであろう。彼女らは短期雇用が原則であり、当地の最低賃金に近い賃金水準で長時間就労し郷里への送金に励むが、就労による技能形成の展望を欠いた単純労働力群である。生産現場では、複雑な職階や職能資格制などはなく、したがって人事考課によって昇格＝昇給することもない。そこでは、厳しい監督と規律の下に割当られた単純労働が繰り返されている。内陸の農村戸籍の若年層が、いわば出稼ぎ形態の還流型労働力移動で開発当初から広東省に大量流入したのは、本文で

指摘したような広東省の置かれた特異な位置づけによるものである。上海市のように下崗労働者の再雇用を最優先課題として農村戸籍者の労働市場への正規参入を制限している開発拠点とは、労働力の給源構造が大きく異なる。

このような生産職労働者の雇用方法を、筆者のこれまでのアジア各国の事例分析に基づいて国際的な視野で比較検討すると、例えばインドネシアのパタム島開発区の若年女性労働者、あるいは労働力不足で悩むマレーシアやシンガポールの外国人労働者の就労に比定しうる。パタム島はシンガポール主導の「成長の三角地帯」の生産拠点を成し、工業団地には電機・電子産業を中心に日系企業とシンガポール系企業が大挙して入居している。そこで需要する生産職の労働力はインドネシア全国から若年女性を調達し、2年契約の短期雇用、現地の最低賃金で就労させる。特別な技能を要しない量産工程の長時間単純労働であり、労働力の流動性は極めて高いが、企業にとってコスト削減の大きなメリットがある。マレーシアやシンガポールの外国人労働者は、周辺国から流入するインドネシア人、バングラデシュ人、ミャンマー人、タイ人、フィリピン人、中国人（大陸中国からの出稼ぎ者で東南アジア華人ではない）などであるが、若年男性の農園労働や建設労働の他に、労働力不足から最近では若年女性の製造業への参入も増加している。程度の差はあるが、やはり短期雇用、低賃金、長時間単純労働を共通の特徴としており、外国人は現地人労働者（高学歴の専門職労働者や現地人の生産職労働者）とは雇用形態で区別され、労働力の需給調整のバッファとしても活用されている。これらの労働力群は、国際化した重層的な労働市場の底辺に参入しているとも言えよう。

広東省の生産職労働者とはほぼ同質の労働力群をアジアの他地域に求めると、広東省の場合は中国の国内農村部を労働力の主たる給源としている点で異なるものの、労働市場形成のメカニズムには共通点が看取され、市場形成を通して

労働力の格差構造が顕在化していると言えよう。

次に間接部門の労働力群について付言しておく。彼らは高学歴の専門職であり、生産職とは異なり企業側がその技能形成と長期定着を期待する労働力群であるが、実際には離職・転職率が高く、経営の現地化も容易ではない。広東省では、専門職労働者の定着化策として、福利厚生の充実などの施策の他に戸籍転換の企業割当なども利用されているが、調査企業を見る限り、企業の期待に反して彼らの流動性は高いようである。日本的な職能資格制度に基づく昇進・昇給に対する不満、能力に応じた処遇を期待する個人主義的な中国人の労働観がおそらくその根底にあり、日本的な労務人事管理を嫌って流動化するものと見られる。

以上のような日本企業の広東省における生産基地化は、日本的経営・生産システムの導入に際しても様々なディレンマを内包することになる。生産現場では、上記のような雇用形態ゆえに、日本的生産システムのメリットとされてきた現場の集団主義的な自発的改善運動や多能工化などの導入は初発から問題となりえない。そこでは徹底したコスト削減が第一義的課題だからである。導入が可能なのは、生産設備・作業編成・労働力配置などの主に制度面が中心とならざるを得ない。日本的な職場秩序の導入が期待されるのは、むしろ間接部門の専門職労働者に対してであろう。間接部門の人事考課に基づく処遇では、現地人の労働観にも配慮して能力評価にウエイトをおいた査定に変更する企業も増加しているようであるが、昇進・昇給の遅さ、専門職といえども相対的な低賃金は日本企業の評価を低くしている主因である。また、長期雇用を前提とした企業内の技能訓練も、純粹の技術訓練に止まらず、日本的な集団主義的人間関係や職域の無限定化を伴うものであれば、個人主義的な職務意識と対立することになる。これも経営の現地化を困難にしている要因となる。

こうして日本的経営・生産システムのアジア的適応は、広東省の場合もやはり、コスト削減というその主たる進出動機と現地人労働者の労働観の両面から内実化されることになる。その現地労働市場の形成へのインパクトは、端的に総括すれば労働力の格差構造の顕在化であり、それは中国国内の地域格差・所得格差と相互に規定しあう関係にあらうと考えられる。つまり、農村・都市間の所得格差を背景として、都市労働市場に参入する労働力の学歴・技能による階層化が、日系企業のような外資系企業の経営・生産システムのアジア的適応によって相乗され、一層の格差構造を顕現させているのである。

参考文献

- 大島一二編 [2001], 『中国進出企業の出稼ぎ労働者』 芦書房。
- 関 満博 [2002], 『世界の工場／中国華南と日本企業』 新評論。
- 宮本謙介 [2001], 『開発と労働』 日本評論社。
- [2002], 『アジア開発最前線の労働市場』 北海道大学図書刊行会。

資料

- 国家統計局編 [2004], 『中国統計年鑑 2004』 中国統計出版社。
- [2003], 『中国労働統計年鑑 2003』 中国統計出版社。
- 広東市統計局編 [2003], 『広東統計年鑑 2003』 中国統計出版社。
- 東莞市統計局編 [2003], 『東莞統計年鑑 2003』 中国統計出版社。