



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	中国における道内企業と地域労働市場：上海市の事例分析
Author(s)	宮本, 謙介
Citation	地域経済経営ネットワーク研究センター年報, 1, 129-141
Issue Date	2012-03-30
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/48851
Type	departmental bulletin paper
File Information	REBN_1_129.pdf



<研究論文>

中国における道内企業と地域労働市場

— 上海市の事例分析 —

宮本 謙介

【要 約】 新国際分業に基づくアジア域内経済の相互依存の進展は、各国・各地域に特有の労働市場を生起させている。小論では中国・上海市に進出した道内企業の事例分析を通して、中国における地域労働市場の一類型を提示する。調査企業の就業構造をみれば、正規職の分節的な内部労働市場が形成されつつ、上位の特定職では外部労働市場も併用する。人事考課は能力主義であるが、長期勤続を評価する賃金構成で正規職の定着も図る。他面、生産職は短勤続の非正規職への依存が強まり、派遣工が増大している。それゆえ直接部門では、内部労働市場の機能も限定的となる。極めて流動性の激しい生産現場にあっては、日本の経営・生産システムの「適応」も後退する。労働力の階層構成では、上位に地元出身の都市戸籍・正規職、中位に地元出身の農村戸籍・正規職、下位に内陸出身の農村戸籍・非正規職という3層の序列化が特徴的であり、階層間に労働条件や就労安定度で格差が広がっている。上海市がもつ所与の歴史的・社会経済的条件と中国独特の制度要因が接合するとき、そこには特有の地域労働市場が顕現する。アジア各国・各地の地域労働市場の特質把握を積み重ね、アジア労働市場のトータルな構造を把握することが課題となる。

【キーワード】 新国際分業、地域労働市場、道内企業、戸籍制度、労働格差、日本の経営・生産システム

はじめに

1985年プラザ合意以降の円高基調を受けた日本企業のアジアシフト、高度成長を経たアジアNIEs諸国の対アジア貿易・投資の拡大、中国の改革開放による市場経済化と外資誘致政策、東南アジア・インドの輸出志向型開発戦略への本格的転換、これらの要因が相まってアジア域内の国際分業は新たな局面に入っている。端的に言えば、多国籍企業を中核とする工業部門間（および工程間）の新国際分業の展開である。そして、今時のリーマンショック後の更なる円高基調は、かかる趨勢を加速化する様相である。

新国際分業に基づくアジア域内経済の相互依存は、アジア労働市場のあり方をも大きく変えている。外資系企業や現地民間企業に牽引され

た労働市場の新たな展開は、一面で需要する労働力の質量構成を変えるとともに、他面ではアジア各国・各地域がもつ固有の歴史的・社会的制度要因とその変容によっても特徴づけられる。アジア労働市場論の研究領域では、地域労働市場の国内比較・国際比較の検討を経て、アジア的な市場展開の現局面をトータルに把握することが焦眉の課題となっている。

小論では、アジアにおける地域労働市場の形成・発展に関して、中国・上海市を事例に検討してみる。具体的には拡大する上海経済の一翼を担う日系企業の労働市場の事例分析であるが、小論では筆者がこの十数年に亘って継続調査を実施している道内企業を取り上げ、上海に進出した道内企業の労働市場に注目してみる（図1を適宜参照）。

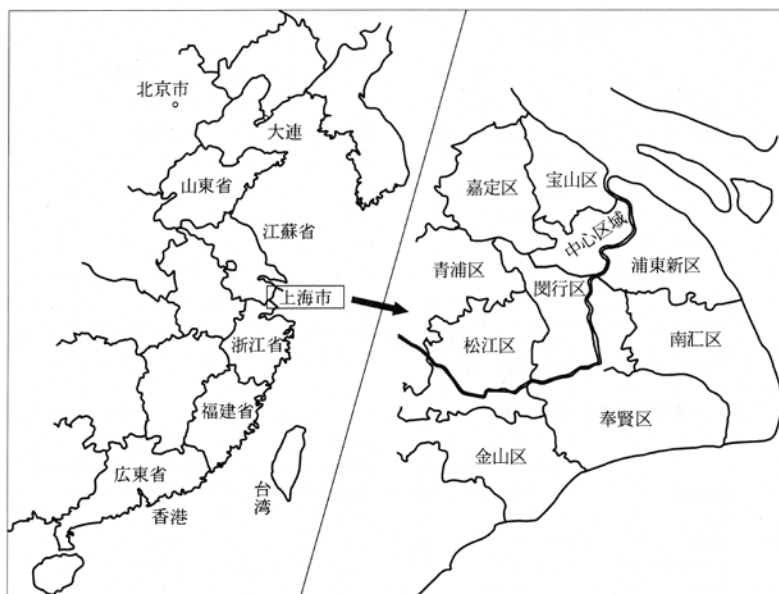


図1 中国東部および上海市

上海市の事例分析を踏まえて、中国における地域労働市場に関しては、筆者の既存の研究成果からもう一つの開発拠点である広東省（華南経済圏）との地域比較、さらにアジア主要国（インドネシア、マレーシア、インドなど）の開発拠点における地域労働市場の国際比較にも留意して、小論末尾にアジア地域労働市場に関する若干の研究課題も提示する。

なお、アジア労働市場に関する先行研究に関しては、拙著〔2001, 2002, 2009〕で詳しく検討しているので重複を避けて割愛したいが、課題の導出と設定した分析視角について要点のみ付言しておく。アジアの労働市場研究は、アジア経済研究の中でも最も遅れた研究領域であり、直接の先行研究の蓄積が希薄であるため、拙著では関連する研究領域の成果を踏まえて方法的課題を導出した。すなわち、新国際分業論、拡大大都市圏論、新中間層論、地域市場圏論、日本の経営・生産システムのアジア的「適応」論などの研究磁場の中で課題設定を試みた。分析視角は、①労働力の質・量構成の変動、②労働市場の分節性（企業内、地域内、あるいは国内

外の各レベルにおける市場の重層構成）、③労働力の供給源の変動と流動性、日系企業に関しては、④日本的経営・生産システムのアジア的「適応」問題、これらの検討を踏まえて、⑤労働市場の組織性・地域性・開放性、職業選択の達成度、就労の安定度などの市場評価、以上の5点である。小論でも、こうした課題意識のもとに分析を進める。

Ⅰ 道内企業の中国進出

自動車・IT家電を中心とする日本の製造業界では、生産拠点の海外シフトが急速に進展しており、大手企業では軒並み海外生産比率が60%～80%に達している。日本企業の海外現地法人は2010年時点でおおよそ2万2700社、地域別ではアジアが最大で1万3700社60.4%（その他はヨーロッパ3650社16.1%、北米3560社15.7%の順）、アジアの国別では中国が最大の5350社でアジア全体の39.1%、その他のタイ（1680社12.3%）、香港（1140社8.3%）、シンガポール（1030社7.5%）、台湾（900社6.6%）を大きく引き離

している。進出時期別にみると、1990年代末までの進出がおよそ1万2800社で56.4%、半数近くが2000年代に入ってから進出ということになる（以上の数値は東洋経済新報社『海外進出企業総覧・各年版』。いずれも概数）。企業規模別のデータは得られないが、筆者のアジア各国での調査によれば、今世紀に入ってから日本企業のアジア進出は、製造業中小企業（大手企業と下請け中小企業の現地一貫生産が主要戦略）と大手サービス業の大量進出が目立っている。

小論の事例分析では道内企業を取り上げるので、次に道内企業のアジア、とりわけ中国への進出動向をみておく。

表1はジェトロ北海道「道内の海外企業進出リスト」（2010年3月）のデータ集計である。アンケート調査の制約から、これがそのまま道内企業全体の海外進出数や進出実態を示すものとは言えないが、その傾向的特徴を捉えることはできよう。2010年3月現在でアンケートに回答した企業は114社、その進出拠点は188カ所である。「進出拠点」とは直接投資による現地法人の設立の他に、初期投資を軽減する委託生産や駐在員事務所などの設置なども含まれる。したがって、アジア各地に現地法人や販売店をもつ企業は、複数の進出拠点が存在することになる。

進出拠点188カ所の地域別内訳では、東北アジアが最も多く114カ所（60.6%）、次いで東南アジア26カ所（13.8%）、北米17カ所（9.0%）の順である。国別では中国が突出して多く92カ所（48.9%）で、第2位の台湾15カ所（8.0%）、第3位のアメリカ合衆国14カ所（7.4%）を大きく引き離している。海外進出のおよそ5割が中国に向かっており、先にみた日本企業全体の海外進出動向と大きな差異はない。

中国92拠点の地域別では遼寧省27カ所、上海21カ所、広東省10カ所の順、最大の遼寧省については、大連市17カ所、瀋陽市7カ所、その他3カ所となる。地理的に近い位置関係にあり、道内都市との交流も活発な東北地方の主要都市や中国最大の経済拠点である上海への進出が目立つ。

進出企業の企業規模別あるいは業種別の詳細は資料の制約から不明であるが、アンケートに回答した企業がインターネット等で公開している情報などを見る限り、食品・木材加工の製造業や小売・卸売業の中小企業が多数を占めるとともに、自動車部品やIT家電の大手関連企業も少なくない。北海道の主要産業である農林水産業の関連事業の海外展開という特徴とともに、自動車・IT家電を中心とする日本製造業界の生産拠点の海外（アジア）移転という一般的特徴

表1 中国に進出した道内企業（進出拠点内訳、2010年3月）

地域別		進出形態別		進出時期別		本社所在地	
遼寧省	27	現地法人	42	1989年以前	2	札幌市	55
大連市	17	独資	26	1990年～94年	7	旭川市	7
瀋陽市	7	合弁	16	1995年～99年	13	千歳市	5
その他	3	委託生産	35	2000年～04年	28	その他	25
上海市	21	駐在員事務所	9	2005年～10年	42		
広東省	10	その他	6				
山東省	8						
その他	26						

（出典）ジェトロ北海道『道内の海外企業進出リスト』（2010年3月）より作成。

も兼ね備えていると言えよう。

II 上海市の就業構造

「改革・開放」以降の中国における労働市場形成の全般的特徴をみると、農村部では人民公社の事実上の解体と郷鎮企業の勃興による農村労働市場の形成、都市部では国有企業の整理縮小・統廃合（大型国有企業の人員整理とグループ化、中小国有企業の民営化）、私営企業・外資企業などの非公有部門の拡大による都市労働市場の形成であるが、同時に対外開放・国内改革の地域的偏差が大きい中国では、労働市場の地域毎の特徴も顕著である。しかも農民工を媒介とした農村・都市間の労働力流動化が各地の市場形成のあり方に深く関わり、また国有企業の「下崗」（中国式レイオフ、事実上の整理解雇）と民間企業による「下崗」労働者の雇用吸収が就業者構成を大きく変えることとなっている。

上海市の「改革・開放」は、鄧小平路線を継承した江沢民（1993年に国家主席）と朱鎔基（1998年国務院総理）が上海市長を務め（前者が1985年、後者が1988年に市長就任）、1990年に国内最大の開発区「浦東新区」を開設し（国務院承認）、92年に「長江経済圏」開発戦略（上海沿海5都市を開放都市に指定）が策定された時期から本格化した。香港をセンターとするもう一つの開発拠点「華南経済圏」（広東省・福建省が生産拠点）には後れをとったが、90年代以降は上海が最大の経済都市となっている。

上海市においても、都市経済を担う企業組織の再編成に伴って労働市場の形成が急速である。開発が本格化した1990年代初頭は公有企業の就業者比率が8割程度と見られたが、表2に示したように、2000年には公有企業（国有企業、集団企業）の就業者構成が62.2%に、さらに2006年には40.2%にまで低下して、就業者の過半が

表2 上海市、企業形態別就業者構成

	2000年(万人)		2006年(万人)	
		構成比(%)		構成比(%)
国有企業	181.0	24.3	138.9	15.9
集団企業	282.2	37.9	214.8	24.3
都市私営企業	58.2	7.8	240.8	27.2
自営業	9.3	1.2	21.2	2.4
外資企業	51.8	7.0	92.4	10.4
その他	162.7	21.8	177.4	19.9
合 計	745.2	100.0	885.5	100.0

（出典）上海市統計局〔2003、2007〕より作成。

非公有部門（中心は私営企業と外資企業）に吸収されるようになった。

かかる民間企業の就業シェアの伸長は、都市労働市場の形成と拡大を想起させるが、そこでは中国独特の戸籍制度も労働市場形成の規定的要因となる¹⁾。計画経済から市場経済への移行過程にみられる中国独特の歴史的・社会的制度要因が市場形成のあり方を制約していると言っ

てよい。

そこで次に、上海市における戸籍人口の推移をみておく。『上海統計年鑑』（2009年版）掲載の人口センサスに拠って、表3に上海市の戸籍人口の構成を、表4には常住人口・外来人口を広東省の開放地域（深圳市・東莞市）との比較で示している。表3のように、上海でも都市戸籍者が絶対数でも構成比でも増加し、2008年時点で87.5%に達している。その主要因としては、市内都市域の拡大あるいは他都市出身者の上海流入などが考えられるが、戸籍転換（農村戸籍から都市戸籍への転換）は様々な制限があって大規模には起こっていない（名門大学卒業や企業推薦などによる戸籍転換が僅かながら可能）。小論後段の労働市場の事例分析との関連では、地元出身者の戸籍構成において都市戸籍者の比重が高まっていることに留意したい。

1) 一般に使用している「農村戸籍」「都市戸籍」という用語はいわば俗称であり、公式統計ではそれぞれ「農業人口」「非農業人口」と表記されている。小論では一般的な用語法に従っている。

表3 上海市戸籍人口の推移

(単位:万人)

	戸籍人口 総数	農村戸籍 人口	都市戸籍 人口	都市戸籍 人口比(%)
1980年	1146.52	444.09	702.43	61.3
1990年	1283.35	418.89	864.46	67.4
2000年	1321.63	335.47	986.16	74.6
2008年	1371.04	154.48	1216.56	87.5

(出典) 上海市統計局 [2009]。

表4 上海市の外来人口, 珠江デルタ2市との比較(2007年)

(単位:万人)

	上海市	広東省珠江デルタ	
		深圳市	東莞市
常住人口	1858.08	861.55	694.72
戸籍人口	1378.86	212.38	171.26
外来人口	479.22	649.17	523.46
外来人口比(%)	25.8	75.3	75.3

(出典) 上海市統計局 [2009]。

表5 上海市の外来人口

(単位:万人)

	1980年	1990年	2000年	2008年
常住人口	1152.00	1334.00	1608.60	1888.46
戸籍人口	1146.52	1283.35	1321.63	1391.04
外来人口	5.48	50.65	286.97	497.42
外来人口比(%)	0.5	3.8	17.8	26.3

(出典) 上海市統計局 [2009]。

表4に拠れば、上海市では常住人口（原則として戸籍登録地から6ヶ月以上離れていると、現住地で「常住人口」として登録する）に占める戸籍人口の比率が、広東省の開発区などに比して高く、逆に言えば外来人口（現住地に戸籍を持たない）構成比の低いことが特徴的である。換言すれば、内陸からの労働力移動（出稼ぎ農民工）に全面依存しない労働市場の展開とも言えるが、しかし表5に示したように、これを経年変化でみると上海市の外来人口も徐々に増加傾向にある。しかも6ヶ月未満の短期流入者は統計に計上されないので、実際の外来人口（大半は農民工の就業者）は統計上の数値を上回っているとみてよい。

こうした戸籍人口の構成と変動に注目するのは、それが当該地域の労働市場の形成に少な

らず影響するからである。筆者の過去の日系企業調査でも、地元政府から雇用について何らかの指示を受けているケースが多数看取され（都市戸籍者優先、地元出身者優先、元国有企業労働者の再雇用優先など）、失業問題が深刻な地域ほど地元行政府の企業への要求は強い。上海市では、市外出身者と共に内陸出身の農民工が就ける職業に制約があり、雇用する場合も「市内戸籍者を募集したが十分な応募がなかった場合のみ認められる」という市の規定がある（上海市人民政府「上海市単位使用外地労働者管理規定」1993年12月18日決定）。したがって、上海市内に立地する企業は、上海戸籍者の雇用を優先することが原則であり、市外出身の農民工を直接雇用することに制約があるので、農民工の雇用には独自の対策が必要となる（詳しくは後述）。この点が、生産職の圧倒的多数を内陸出身の農民工に依存する広東省開発区（深圳市、東莞市など）＝華南経済圏の労働市場形成とは、上海市のそれが異なる要因である。

III 調査企業の事業展開

調査企業は、道内の自動車部品メーカーであり、筆者は2000年9月、2004年9月、2010年9月の3回に亘って上海工場の訪問調査を継続して実施している。日本本社は1973年に設立されており、日本の大手自動車企業ばかりでなく、アメリカをはじめ世界の自動車企業にも部品供給する独立系の中小部品メーカーである。海外展開は、1997年アメリカ・バージニア州への進出を皮切りに、1999年には上海市松江工業区に進出して現地法人を設立（99年11月操業開始）、2001年には松江輸出加工区にも工場建設（02年9月稼動）、06年には松江一般工業区の工場を奉賢区開発区に移転した。今回（2010年9月）の訪問調査は、この奉賢区の新設工場で実施した。

中国現地法人の資本金は約1,000万米ドル、訪問時の工場長の説明によれば、初のヨーロッパ工場の建設準備も進んでいるとのことであった。

日本本社工場：アメリカ工場：中国工場の生産比率は、2003年実績で77%：18%：5%、これが2009年には42%：33%：25%となり、中国工場のウエイトが大きく伸びている。中国工場の製品は一貫して100%輸出であるが、03年の輸出先構成が日本93%、アメリカ7%、これが09年には日本40%、韓国40%、アメリカ20%と日本への逆輸出割合が低下し、多元化の様相をみせている。中国現地法人の売上高は03年の4億円から09年43億円へと10倍強に伸長しており、同社の海外生産比率の上昇、中国工場の拠点化の戦略が実績にも表れている。

リーマンショックに始まる今時の金融危機は、周知のように自動車業界をも直撃し、アメリカ・ビックスリーばかりでなく日本・アジアの自動車業界にも波及した。調査企業でも2008年下期～09年上期には生産量が半減、生産職労働者約200人を削減しているが、調査時にはほぼ金融危機前の生産体制に回復して、労働者数も2004年9月の341人から2010年9月の758人に増加している。しかし、1997年アジア経済危機以来、今時のリーマンショックまで数次の生産調整を余儀なくされており、これが後述のような生産職を中心に新たな雇用対策を迫られる要因となっている。

工場移転先の奉賢区工業団地は、上海市工業総合開発区として1995年に建設が開始された（一般工業区27平方キロ、輸出加工区3平方キロ）。奉賢区の総人口（常住人口）は73万4000人、労働力人口35万6000人、うち外来（市外出身）労働力は16万3000人であり（いずれも2008年）、上海市の中では外来労働力比率の高い新興工業地域であり、これも後述のような工場内労働者の再編成の要因のひとつとなっている。

IV 調査企業の就業構造

1. 労働者構成と内部労働市場

（1）職位構成

表6に各調査年の労働者職位構成を示している。間接部門の上位職は男性優位の構成に変化はないが、直接員（生産職）の近年の大きな変化は女性中心に派遣工を大量導入していることである。生産職労働者のうち正規職の比率は、およそ2割にまで減少している。

これを戸籍別に集計したのが表7である。間接部門の都市戸籍者優位は変わらないが、生産職の派遣工（農村戸籍者）使用によって、2010年には直接部門の98%が農村戸籍者で占められるようになった。戸籍別にみてもこの点が大きな変化であろう。

間接部門の管理職では都市戸籍者が圧倒的に優位であり、1名のみが地元農村出身の農村戸籍者である。都市戸籍者では上海戸籍が主体だが、上海市以外の地方都市の都市戸籍を持つ高学歴層も含まれる。彼らは上海戸籍の取得が難しいため、地方都市戸籍のまま就労せざるを得ない。地方都市出身の都市戸籍者は就労条件では上海戸籍と同じだが、住宅購入や子弟教育などで不利な面もあり、上海戸籍の取得を望む者が多いが容易ではない（特に有能な人材は企業推薦枠で戸籍転換が可能だが、近年はその割当数が減少している）。

事務・技術職には地元出身の農村戸籍者も参入しているが、都市戸籍者が過半を占める（事務職は農村戸籍者23人、都市戸籍者29人、技術職は農村戸籍者9人、都市戸籍者50人）。間接部門の農村戸籍者は、中国人管理職へのインタビューによれば、すべて地元農村出身者とのことである。生産職のおよそ2割を占める正規生産職は、調査企業が独自に採用しているが、これも地元農村出身者（上海市の他に周辺の江

表6 調査企業、労働者の職位構成

	2000年9月			2004年9月			2010年9月		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
取締役	3	-	3	4	-	4	6	-	6
管理職	1	1	2	10	2	12	18	9	27
事務・技術職	1	-	1	23	21	44	60	51	111
職長・班長	3	-	3	11	3	14	39	15	54
正規生産職	9	9	18	146	118	264	23	89	112
派遣・臨時工	-	1	1	-	3	3	90	358	448
合 計	17	11	28	194	147	341	236	522	758

(出典) 筆者調査 (2000年9月, 2004年9月, 2010年9月)。

表7 調査企業、労働者の戸籍別職位構成

	2000年9月		2004年9月		2010年9月	
	農村戸籍	都市戸籍	農村戸籍	都市戸籍	農村戸籍	都市戸籍
取締役	-	-	-	-	-	-
管理職	-	2	-	12	1	26
事務・技術職	-	1	5	38	32	79
職長・班長	-	3	8	6	31	15
正規生産職	10	6	157	108	102	10
派遣・臨時工	1	-	3	-	448	-
合 計	11	12	173	164	614	130
(構成比)	(48%)	(52%)	(51%)	(49%)	(82%)	(12%)

(出典) 筆者調査 (2000年9月, 2004年9月, 2010年9月)。

(注) 戸籍判明分のみの集計。

蘇省・浙江省出身者も含む)を中心に農村戸籍者が9割を超える。正規生産職は、内陸農村出身の非正規職＝派遣工とは入職口も就労条件も異なり、長期雇用と昇進・昇給の対象となるが、それでも後述のように離職率は極めて高く、1～2割の定着層のみが班長さらに職長に昇進するという。

労働者の学歴別構成を集計すると(表8)、中卒者の比率が高まり、高学歴層の雇用がむしろ停滞しているように見える。中卒クラスの増加は、派遣工＝農民工の生産職労働者が増加しているためであり、生産職は中卒主体に一部高卒も採用するという構成になっている。間接部門は高学歴層中心の構成であるが、大卒クラスのみではなく、事務職を中心に高卒クラスも採用する。こうした学歴構成の背景には、生産現場における機械設備の拡充と自動化の進展によって、生産労働の単純化＝平準化が一層進展した

こと、間接部門では大卒クラスの優秀な人材の確保が困難であること等の事情がある。

以上のような職位構成の変遷を踏まえて、次に正規職と非正規職の別にその就労の特徴をやや詳細にみる。

(2) 正規職労働者

正規職の労働契約は3年であり、更新の際には所属上司の審査を受けるが、特別の事情がない限り更新される。正規職労働者が契約更新時に解雇された事例は、「過去10年間に2名のみ」(中国人管理職)である。2008年に施行された「新労働契約法」では、10年以上の勤続または3回目の労働契約更新後は、無期限の労働契約を義務づけており、調査企業もこの法令を順守しているという。同法の適用によって無条件の自動更新になっている正規職は6名、その内訳は管理職3名(管理職の11%)、正規生産職3名(2.7%)である。この部分が長期勤続の定着層と言えよ

表8 調査企業、労働者の学歴別構成

	2000年9月		2004年9月		2010年9月	
		構成比(%)		構成比(%)		構成比(%)
小学校卒	-	-	-	-	63	8.3
中学・普通科卒	-	-	83	24.6	229	30.2
中学・職業科卒	4	16.0	21	6.2	191	25.2
高校・普通科卒	-	-	117	34.7	225	29.7
高校・職業科卒	17	68.0	49	14.5	11	1.5
短大・専門学校卒	-	-	29	8.6	9	1.2
大学卒	4	16.0	38	11.3	30	4.0
合 計	25	100.0	337	100.0	758	100.0

(出典) 筆者調査 (2000年9月, 2004年9月, 2010年9月)。

うが、その比率は決して高くない。

正規職の入職口は、間接部門と直接部門に分けられ採用試験が実施されるが、管理職のみ別ルート（ヘッドハンティング等）で入職することもある。募集人員に対する求職者倍率は、近年の実績で各部門ともおよそ10倍で大きな変化はないという。この点では、生産職労働者の再編成（主力部隊を派遣工にシフト）が人手不足によるものとは必ずしも言えず、むしろ企業側の規模拡張に伴う労務対策や新興開発区への工場移転などがその要因とみられる。なお、筆者が以前に調査した上海市・浦東新区では、地元行政機関（労働局）が元国有企業労働者の再雇用を優先政策として、日系企業などにもその受け入れを行政指導していたが、奉賢区開発区ではそのような行政当局からの要請は確認できなかった²⁾。

正規職の新規採用は、原則として上海市（および周辺地域）出身者を対象とし、入職後は定期の人事考課（年に3回）によって昇格・昇進が決まる。正規職の職能資格制に関する詳しいデータ（等級表等）は入手できなかったが、「内部昇進を重視している」（日本人管理職）とのこ

とであった。ただし、上述のように管理職の長期勤続者は少数である。したがって「管理職や技術職の有能な人材は外部に求める」（中国人管理職）こともあり、特定職種に関しては外部労働市場との接触も保たれている。ゆえに正規職は内部労働市場が原則であるが、全くの閉鎖的なそれではなく部分的には外部労働市場にも開かれている。

正規労働者の昇格・昇進を決める人事考課では、技能40%、業績60%の比率で評価される。勤続年数等の年功部分が評価対象とならないという点で、専ら能力主義に基づく考課と言ってよい。この点は、「中国人の労働観に配慮した評価方法」（日本人管理職）と言えよう。ただし、正規職の賃金構成においては、各職層ともに「基本給が年功（勤続）給と能力給から成り、これが相半ばする構成で、諸手当のほとんどは残業手当」（中国人管理職）となっている。長期勤続を奨励する施策の一環が賃金構成にも表れている。したがって、人事考課では専ら能力主義で昇格・昇進を決めるが、同時に年功型賃金も構成的比重をもって維持されており、能力主義の内部昇進と日本型の年功賃金を組み合わせた人事管理が特徴的である。この面では、正規職の長期就労を促す施策を維持しつつ、現地の事情に配慮した日本的労務人事管理の部分的「適応」が試みられているとも言えよう。こうした「適応」によって、中国人の管理職や職長に権限を移譲する人材現地化を企図するが、上述のように正規職の定着率は高くないのでそれも容易なことではない。

（3）非正規労働者＝派遣工

派遣工の採用は2005年から始まり、2006年からは大量の派遣工を使用している。中国人管理職の説明によれば、派遣工を大量に雇用するようになった理由として、①上海市の規程で上海戸籍以外的大量雇用（企業独自採用）が困難

2) 中国最大級の工業団地である浦東新区では、市当局の強い行政指導によって、外資企業の進出に対して元国有企業労働者の再雇用を条件づけている。国有企業改革に伴う下崗労働者・失業者の再雇用問題は、国有企業を多数抱える都市の最優先雇用政策であり、これが上海の労働市場を特徴づけるもう一つの側面である。

筆者の浦東新区における日系企業調査では、外高橋保税區や金橋出口加工区をはじめ街道の工業地帯でも、市労働局の要請に応じて企業は元国有企業労働者を採用しており、これが全労働者の2～3割を占めていた。企業は、人事管理において「固定工」意識の強い元国有企業労働者（中高年層）とそれ以外の新規雇用労働者（学卒若年層）を二元的に管理せざるを得ず、労務管理・人材育成の面でも困難な課題を抱え込むことになる。また、浙江省における私営企業の調査例でも、企業の設立認可に元国有企業労働者の採用を条件づけているケースが少なくなかった（宮本：2002, 2009）。

なこと、②賃金および採用・離職にかかる労働コストの削減、の2点を挙げていた。その背後には、経済危機以降の激しい需給変動と自動車部品市場の競争激化もあろう。需給調整の容易な短勤続の大量雇用によって一層のコスト削減を図ろうとすれば、上海市の規程で企業独自の大量採用ができない市外出身者（内陸出身の農民工）を派遣会社を通して使用せざるを得ない。上述のような今時のリーマンショック後の生産職の大幅削減も専ら派遣工の調整によって実施されている。

上海市の最初の派遣会社は1990年代半ばに設立され、その後急激に増加し、調査時には「およそ1000社、登録人員は約350万人」（中国人管理職）と言われる。各開発区の「労働保障センター」（下級行政機関）と契約して労働者を送り込む派遣会社が約40%、その他は民間の独立した派遣会社である。調査企業は奉賢区「労働保障センター」を通して派遣工員を調達しており、派遣工の全員が内陸農村から流入している出稼ぎ農民工である。上述のように、外来就業者が多数流入する奉賢区の企業では、「農民工の使用比率が高まっている」（中国人管理職）という。

調査企業で就労する派遣工（農民工）の出身地は、主に河南省（112人）、安徽省（106人）、四川省（75人）、江西省（64人）などである。派遣工の契約期間は2年が原則だが、離職率は正規工とほぼ同様に年間では80%に達する。契約途中での離職比率が極めて高く、2年契約を満了する人員はむしろ少数派である。派遣工で勤務成績の優秀な人材は正規工に昇格させるルートも設けており、最近の実績では「契約更新時に約3割の派遣工を正規職に採用している」（中国人管理職）という。しかし、元々契約満了まで就労する派遣工は少なく、派遣工の正規化もなお限定的である。

このような流動性の高い生産現場においては、生産技能の継承・蓄積が困難となる。調査企業でも、入職時の技能訓練にOJTは導入しているものの、単純労働の単能工育成が原則であり、日本的な集団主義的職場づくり（多能工化、ジョブローテーション、QCサークル＝改善運動など）の導入は困難である。日本の生産システムは、機械設備や人員配置などのハード面以外、極く限定的な現地「適応」とならざるを得ない。直接部門の人材現地化の担い手として正規生産職に期待することになるが、彼らの流動性も高く、間接部門同様に容易なことではない。

以上から、長期雇用の保証、昇進・昇給ルールの適用という点で、労働者構成を戸籍別にみれば、上位職から順に都市戸籍者→地元出身の農村戸籍者→地方出身の農村戸籍者という3層の序列化が検出される。

2. 賃金と福利厚生

表9に労働者の職位別平均賃金を示している。まず注目すべきは、職位間の賃金格差の大きさであり、しかも設立以来10年間にそれが急速に拡大していることであろう。生産職最下層の派遣・臨時工と最上位の管理職の賃金格差（月平均総額）は、2000年の6倍から2010年の10倍へ、正規職のみの比較でも生産職と管理職は3倍から7倍へ拡大している。上述のように、正規職の賃金は年功（勤続）にも配慮した構成によって長期勤続者を優遇しているが、それでも優秀な人材を確保することは容易ではない。「優秀な

表9 調査企業、労働者の職位別平均賃金 (月額: 元)

	2000年9月		2004年9月		2010年9月	
	基本給	総額	基本給	総額	基本給	総額
管理職	1,500	3,000	5,000	7,000	15,000	20,000
事務・技術職	1,000	1,600	2,500	3,000	8,500	11,500
職長・班長	1,500	2,500	1,500	1,900	4,000	5,800
正規生産職	730	1,000	840	1,200	2,500	2,900
派遣・臨時工	500	500	600	600	1,100	2,000

(出典) 筆者調査 (2000年9月, 2004年9月, 2010年9月)。

人材ほど離職率が高い」(中国人管理職)ので、内部昇進のみには依存できず、上述のように常に外部労働市場との接触を図らねばならない。

労働コストの圧縮は、専ら生産職の派遣工が対象となる。派遣工のコストは主に最低賃金の基本給と残業手当である。派遣会社と契約すれば採用・退職の経費も僅少であり、この面で取引費用が削減される。調査時の上海市最低賃金が1,100元、残業・諸手当込みの平均総額が2,000元となる。一律の基本給(最低賃金)で査定昇給がない派遣工員にとっては、給与の増額は残業によるしかない。それ故、月当たり100時間にも及ぶ長時間労働(平日3時間、土曜8時間)も厭わない。むしろ「残業のない企業は人気がなく、すぐに辞めてしまう」(日本人管理職)という。

福利厚生面でも正規職と非正規職、都市戸籍と農村戸籍の間に処遇格差がある。都市戸籍の正規職には国基準の五险一金(五險:養老保険、医療保険、失業保険、労災保険、出産保険、一金:住宅積立金)が保証されているが、同じ正規職でも農村戸籍者は都市での永住が認められないため五險のみである。非正規の派遣工の福利厚生は派遣会社の責任であるが、日本人管理職によれば「派遣工は五險には加入していない」

とのことであった。

以上のように、賃金と福利厚生 of 職位間格差は、学歴・技能、都市戸籍・農村戸籍、正規・非正規などの諸要因に基づいて、やはり上述の3層構成の処遇序列化に対応していると言えよう。

3. 労働者の供給源と流動性

次に、労働者の供給サイドの検討に移る。表10に労働者の出身世帯構成(主たる家計維持者一父親または母親一の職業による分類)を示しており、同種の調査を行った2004年9月と2010年9月の比較(いずれもサンプル調査)である。時系列の比較で大きな変化は農村世帯出身者の増加であるが、これは当該期に派遣工(内陸農村からの出稼ぎ農民工)の大量雇用が始まったためであろう。その他に目立った変化はないが、正規職労働者の出身世帯では、国有企業労働者世帯がやや減少し、私営企業・外資企業を中心に都市部労働者世帯から輩出されている。なお、間接員(事務・技術・管理職)の農家出身者は、地元の農村戸籍者か、あるいは何らかの事情(高学歴・企業推薦等)で戸籍転換が認められた正規職労働者の可能性もあるが詳細は不明である。

表10 調査企業、労働者の出身世帯構成(サンプル調査)

	2004年9月				2010年9月			
	生産職	事務・技術・管理職	合計	構成比(%)	生産職	事務・技術・管理職	合計	構成比(%)
農 民	12	2	14	21.9	41	5	46	63.0
国有企業労働者	9	6	15	23.4	2	1	3	4.1
郷鎮企業労働者	5	—	5	7.8	3	1	4	5.5
私営企業労働者	12	4	16	25.0	5	1	6	8.2
外資企業労働者	3	—	3	4.9	5	—	5	6.8
公務員行政職	3	2	5	7.8	1	2	3	4.1
軍 人	—	—	—	—	—	—	—	—
教 師	—	—	—	—	—	1	1	1.4
個人企業経営者	—	—	—	—	2	—	2	2.7
商 人	1	1	2	3.1	2	1	3	4.1
その他	3	1	4	6.3	—	—	—	—
合 計	48	16	64	100.0	61	12	73	100.0

(出典) 筆者調査(2004年9月、2010年9月)。

表 11 調査企業、転職経験者の前職（サンプル調査）

	2004年9月				2010年9月			
	生産職	事務・技術・管理職	合計	構成比(%)	生産職	事務・技術・管理職	合計	構成比(%)
農 民	-	-	-	-	2	-	2	3.4
国有企業労働者	6	1	7	14.0	1	1	2	3.4
郷鎮企業労働者	-	-	-	-	1	-	1	1.7
私営企業労働者	5	2	7	14.0	15	2	17	29.3
外資企業労働者	25	8	33	66.0	29	4	33	56.9
公務員行政職	-	-	-	-	-	-	-	-
軍 人	1	-	1	2.0	1	-	1	1.7
教 師	-	-	-	-	-	-	-	-
個人企業経営者	2	-	2	4.0	2	-	2	3.4
商 人	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	-	-	-	-	-	-	-	-
合 計	39	11	50	100.0	51	7	58	100.0

(出典) 筆者調査（2004年9月、2010年9月）。

(注) 転職経験者のうち、前職判明分のみの集計。

労働者の離職率について、日本人管理職によれば、「間接員（事務・技術・管理職）の離職率は年率約10%、直接員（生産職）は年率80%」とのことであった。間接員は、前述のとおり優秀な人材ほど流動性が高く、その定着・確保の施策が課題となっている。生産職の極度に高い流動性が、採用・人事管理面でコスト削減できる派遣工使用の一因ともなっている。

アンケート調査で転職経験を尋ねたところ、84%が転職経験者であった（有効回答62名中、転職経験2回が22名、1回が19名、「なし」が10名の順、その他は3回以上）。その転職経験者の前職を集計したものが表11である。2004年9月と2010年の9月の比較では、国有企業が減少して私営企業・外資企業の構成比が高まっている。転職経験者は、職位や正規・非正規に拘わらず、都市部で転職を繰り返しているものと推察される。非正規の生産職も含めて、上海都市部での労働力流動化が特徴的である。

高い流動性の要因については、収集したデータの制約から全面的な解明は難しいが、職能資格制や集団主義的な労務人事管理への反発、高賃金企業への転職志向（正規・非正規に拘わらず、労働者は地縁・血縁の強力なネットワークによっ

て開発区の職場間の情報収集を絶やさない）などが考えられる。

4. 小 結

調査企業の就業構造を要すれば、正規職に関しては、直接部門・間接部門の分節化した内部労働市場を原則としつつ、特定職では外部労働市場も利用する。昇格・昇進を決める人事考課は専ら能力主義であるが、賃金は年功給も重視して長期勤続を評価し、正規工の定着を図る。一方、生産職は生産規模の拡大、新興開発区への移転、上海市規程による制約などから短勤続者への依存が強まり、派遣工採用が増大している。一部の地元出身・正規生産職を除けば、内部労働市場の機能も限定的となっている。極めて流動性の激しい生産現場にあっては、日本的な集団主義的人員管理（多能工化、QCサークル等）の本格的導入はあり得ない。

以上の事実を日本的経営・生産システムの「適応」問題として捉えれば、正規職の能力主義管理という点では現地「適応」が進んでいるが、年功賃金による長期勤続評価は維持されている。生産職はコスト削減を優先させて全面的な短勤続雇用にシフトしているので、もはや日本的生

産システム（とくにソフト面の中核的部分）は移転できない。

また労働力の階層構成という点で捉えると、上位に地元（上海市および周辺都市）出身の都市戸籍・高学歴間接部門労働者、中位に同じく地元出身の農村戸籍・低学歴生産職労働者、下位に内陸出身の農村戸籍・低学歴生産職（派遣工）という3階層の労働者編成である。階層間では、勤続・職務専門性・賃金・福利厚生等の労働条件が大きく異なり、就労の安定度と言う点でも労働格差が拡大していることは上記にみたとおりである。

以上のように、上海市がもつ所与の歴史的・社会経済的条件と中国独特の戸籍制度に基づく労働力移動が接合したとき、そこには上海市特有の地域労働市場が顕現していると言えよう。

まとめにかえて・・・地域労働市場論の射程

最後にアジアの地域労働市場の体系化に向けて、筆者のこれまでの調査事例から検討課題の一端を例示しておきたい。

1. 中国・広東省

「改革・開放」政策の初期段階において、その実験場と位置づけられた広東省は、香港を金融・情報・経営管理のセンターとする華南経済圏の周辺部生産拠点として急速に変貌を遂げた。それ以前は人口希薄で目立った工業部門も持たなかった深圳特区などが、一挙に開発の主戦場となった。初期投資が僅少の委託加工で外資を誘導し、需要する大量の労働力は専ら内陸からの出稼ぎ農民工に依存した。深圳・東莞などでの筆者の調査事例でも、労働集約型の外資に牽引されて労働市場は急速に拡大しているが、そこでは極く一部の都市戸籍・高学歴管理職層と圧倒的多数の農村戸籍・低学歴の短勤続生産職と

いう単純な就業の二重構造が特徴となっている。開発の初期条件の相違が、小論で検討した上海市とは異なる地域労働市場の形成に帰結していると言えよう。中国のその他の地域の労働市場形成の特質把握も、当該地域の産業集積の特性と歴史的・社会的特性の相互作用の中で類型化する作業が肝要となる。

2. インド・デリー首都圏

21世紀に入って成長著しいインドにおいても地域労働市場の形成は独特である。それは、各地域独自のカースト分業が労働市場形成の社会的制度要因として深く関わっているからである。職掌の体系でもあるカースト身分制度は、今日でも農村に根強く残存し、都市部でも下層の労働市場ほど市場形成に深く関わると考えられる。それでは新興の先端産業の職種では、労働者（とくに高学歴専門職）はカーストの束縛から解放されて、古い因習とは無縁かと言えば、必ずしもそうとは言い切れない。筆者が調査したデリー郊外の工業団地に入居している日系企業においてすら、企業内の就業関係とカースト序列は無縁ではなかった。インド各地に特有のカースト身分序列と当該地方の産業特性が、どのように地域労働市場を性格づけるのか、南アジアに固有の課題と言えよう。

3. マレーシア・クアラルンプル首都圏

マレーシアの首都クアラルンプルでの筆者の調査によれば、この国の長期に亘るブミプトラ政策にも拘わらず、中国系・インド系・マレー系の3民族の就業格差は依然として払拭されず、労働市場の格差構造に深く関わっている。加えて、労働力不足が深刻な同国では、外国人労働者の参入できる産業部門が次々に拡大され、周辺諸国（低賃金国）から流入する外国人労働者が、労働市場の底辺を構成している。マレーシア国

民である3民族間の格差と外国人の就労格差を内包する重層化した労働市場が、同国の開発地帯において集中的に顕現する。地域産業の集積特性と民族問題の相関が、この国の地域労働市場を解明するカギであろう。

4.「成長の三角地帯」の多国間地域労働市場

シンガポール主導の「成長の三角地帯」では、シンガポール資本とシンガポールが誘引する先進国外資（主役は日系企業）が、インドネシア領バタム島の巨大工業団地に進出し、IT家電優先の特異な地域労働市場を形成している。筆者の調査事例でも、進出企業はシンガポールに経営管理のセンターを置いて管理職層を配備し、バタム島の生産拠点では専ら低賃金・短勤続のインドネシア人労働者を大量雇用していた。国際化した労働市場が異質の労働者によって重層的に形成される、もう一つの典型的な地域労働市場の事例と言えよう。国境を跨ぐ地域労働市場の形成は、ボーダレス化する労働力流動化とともに、今後一層拡大するものと見られ、すでにシンガポール、香港、タイなどをセンターとして顕在化している。一国単位だけではなく、多国間の地域労働市場を視野に入れなければならない所以である。

以上のようにアジアの地域労働市場は、新国際分業の中での当該地域のポジションつまり国際的要因と、当該地域がもつ固有の歴史的・社会的制度要因、この2者の相互規定関係によって実態化する。各国・各地の地域労働市場の特質把握を積み重ね、アジア労働市場のトータルな構造を解明することが今後の課題となろう。

参考文献

資料

- 国家統計局編、『中国統計年鑑』（各年版）、中国統計出版社。
 国家統計局編、『中国労働統計年鑑』（各年版）、中国統計出版社。
 上海市統計局編、『上海統計年鑑』（各年版）、中国統計出版社。
 広東市統計局編『広東統計年鑑』（各年版）、中国統計出版社。
 東莞統計局編『東莞統計年鑑』（各年版）、中国統計出版社。
 東洋経済新報社『海外進出企業総覧』（各年版）。
 ジェトロ北海道「道内の海外企業進出リスト」（2010年3月）。

筆者前著（関連文献のみ）

- 宮本謙介〔2001〕『開発と労働』日本評論社。
 宮本謙介〔2002〕『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学出版会。
 宮本謙介〔2009〕『アジア日系企業と労働格差』北海道大学出版会。
 宮本謙介〔2010〕「インドネシア華人企業の労働市場」『経済学研究』（北海道大学）第59巻4号。
 宮本謙介〔2012〕「『成長の三角地帯』と東南アジアの地域労働市場」Discussion Paper（北海道大学大学院経済学研究科），2012年3月。
 宮本謙介〔2012〕「中国の国有企業改革と地域労働市場」（未定稿）。