

# 上海駐在員事務所だより

2010年 秋 号



外灘（ワイタン）から見た浦東新区陸家嘴地区のビル群

## 目 次

- I. レポート ～中国の最近の労働事情について～
- II. コラム ～上海の暑い夏～

## I. レポート

### 中国の最近の労働事情について

#### 1. はじめに

中国では今年、労働者の最低賃金が2年ぶりに大きく引き上げられた一方、各地で労働争議が頻発するなど、労働問題についての関心が従来以上に高まっている。

中国に進出している日系企業の間でも、ストライキの発生や、大幅な賃上げを余儀なくされるケースが相次ぐなど、現地拠点の運営に大きな影響が出ていることから、今回は、最低賃金の推移や、頻発した労働争議の内容など、中国における労働事情の最近の動向についてレポートする。

#### 2. 最低賃金引き上げの動き

##### (1) 最低月額賃金

中国では、従業員が最低限受取るべき月額賃金の金額が、地域ごとに定められている。上海市においては年に1回見直されてきたが、2009年はリーマンショックによる景気低迷の影響等から据え置かれていた。

しかし、今年4月に2年振りの引上げが行われ、最低月額賃金が1,120元(約15,000円)となったほか、他の各地域でも、相次いで最低賃金が引上げられた。

(図表1) 上海市の最低月額賃金推移(各年末時点) 単位:元、前年比%

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010年 8月末
最低賃金	490	535	570	635	690	750	840	960	960	1,120
増加率	10.1	9.2	6.5	11.4	8.7	8.7	12.0	14.3	0.0	16.7

(出典:上海市人力資源・社会保障局HP等)

(図表2) 中国主要都市の最低月額賃金(2010年8月末現在) 単位:元、前年比%

省市名	金額	増加率	省市名	金額	増加率
上海市	1,120	16.7	浙江省杭州市	1,100	14.6
北京市	960	20.0	江蘇省蘇州市	960	12.9
広東省深圳市 (※)	1,100	10.0~ 22.2	遼寧省大連市	900	28.6

※広東省深圳市では、市内を2つに区分して別々の最低月額賃金が定められていたが、今年7月1日に統一された。

(出典:各省市人力資源・社会保障局HP等)

## (2) 昇給率ガイドライン

上海市をはじめとする各都市では、企業の平均昇給率のガイドラインが、各地方政府から発表される。このガイドラインは、法的な強制力は伴わないとされているものの、実際の運用上の指針として強い影響力を持つものである。

上海市では今年8月にガイドラインを発表し、2010年の基準昇給率を11%に設定したほか、昇給率の上限を16%、下限を4%と設定し、以下の通りの運用を行うよう指導している。

- ・経営状況が良好な企業は賃金決定の際に基準昇給率（11%）を参考とし、前年度の平均給与水準が上海市の従業員月間平均賃金の60%を下回る企業は上限昇給率（16%）を参考とすること。
- ・経営状況が悪い企業は、下限昇給率（4%）を参考とすること。また、赤字などにより賃上げ実施が困難な企業は、一定の手続きを経たうえで、従業員に対する状況説明が必要であること。
- ・給与水準が低い製造、サービス業の現場職員の昇給を重点的に行い、各企業の平均昇給率を下回らないこと。
- ・現場職員に対して昇給を実施しない場合には、経営者の昇給を行わないこと。

なお、2009年の上海市の従業員月間平均賃金は3,566元（約4万8千円）で、前年比増加率は8.3%であった。

## 3. 各地で発生した労働争議の概要

### (1) 労働争議の概要

今年5月以降、中国各地で、主に賃上げを要求する労働争議が頻発した。大規模な事例などでは、治安維持や周辺への影響拡大への配慮から政府機関が仲裁を行ったり、治安当局が出動して騒動を鎮静化したものもあると言われる。

日系企業でも、5月に広東省仏山市の自動車部品工場で賃上げを求めるストライキが発生し、納入先の完成車メーカー工場が生産停止に追い込まれたのを皮切りに、各地で労働争議が発生した。例えば、大連市では50社を超える日系企業でストライキ等が発生したと言われ、地域で広がった賃上げ要求の連鎖反応に対応するため、大連日本商工会が違法ストライキ抑制を求める要望書を市当局に提出するなどの動きもあった。

(図表3) 中国各地で発生した労働争議等の事例

時期	地域	企業概要	内容
5月中旬	広東省深圳市	台湾系電子機器組立	過酷な労働環境等背景に従業員の自殺が相次ぎ、社会問題化
5月下旬	広東省仏山市	日系自動車部品製造	ストにより約3週間操業停止
6月初旬	陝西省西安市	日系機械製造	ストにより約1週間操業停止
6月中旬	天津市	日系自動車部品製造	ストにより数日間操業停止
7月下旬	遼寧省大連市	日系企業約50社	相次いでストが発生

## (2) 労働争議頻発の背景

### A. 中国の政策の変化

中国では1970年代末の改革開放政策開始以降、外資優遇に代表される、経済成長を優先する政策が採られてきた。「安価で豊富な労働力」を原動力に中国の経済は高成長を続けてきたが、一方で、「労働者保護」の観点は後回しにされてきた部分がある。労働者の待遇改善は経済成長のスピードに追いついておらず、生活費や住宅価格の高騰は、労働者層の家計を以前にも増して圧迫している。

インターネットや携帯電話が普及した結果、経済成長の恩恵により富を蓄えた一部の富裕層との格差が拡大していることを、労働者も容易に知ることができるようになり、不満が高まっている。中国政府は近年、国民の格差解消に向けて、労働者の解雇を従来より難しくした「労働契約法」の施行や、ほぼ毎年最低賃金を上げるなど、労働者保護を優先する方向に政策を変更しつつあり、労働争議において労働者に有利な判断が行われやすい環境につながっている。

### B. 沿海部の労働力不足

中国で一人っ子政策が始められてから、約30年が経過している。それ以前に比べて出生者数が抑制されたことにより、労働者の中心となる「15歳以上40歳未満」の人口は、2003年から2008年の5年間で4,200万人減少した。

また、沿海部への労働力供給源であった内陸部では、リーマンショック後に中国政府が景気対策として行った4兆元の公共投資の多くが投入されたため、地元での就労機会が増加しており、生活コストが高騰している沿海部の都市に出稼ぎするメリットが薄れている。

このように、若年労働者全体の人口や出稼ぎ労働者の減少が、沿海部の都市の労働者不足の原因となり、労働者の補充が容易でなくなっているために、雇用確保のための賃金引き上げも避けられず、既存従業員にとっても待遇改善を要求しやすい環境となっている。

### C. 労働者の意識変化

現在、新たに職を求める労働者の中心は、1980年以降に生まれた「80后（バーリンホウ）」と呼ばれる世代である。この世代は、急速な経済成長と共に育ってきており、貯蓄や節約よりも消費を優先する傾向が強いと言われる。また、中国の「一人っ子政策」が始まった時期とも重なっており、両親や祖父母から寵愛を受けて育ってきたために、個性や自己の価値観を重んじる世代であるとも言われる。

こうした新世代の若者は、低賃金で単純労働を甘んじて行うという意識は薄く、権利意識も強いため、労働条件改善に関して強い要求を行う傾向にあると言える。

## (3) 中国当局の対応姿勢

8月末の岡田外相との会談の際、中国の温家宝首相は「外資系企業は賃金が相対的に低いので、要求に応じて賃上げを行うべきだ」と述べたと報じられている。また、外資系企業が多く進出し、今年の春以降ストライキが頻発した広東省では、「労使間協議

に関する法令制定を検討している」と当局関係者がコメントしており、企業側には適正な賃上げを、また、労働者側にはルールに則った要求行動を、それぞれ求めていく方向にある。

なお、中国政府が、労働者の待遇改善に向けた指針として、「賃金条例」の制定を検討しているとの報道もある。現在は草案の段階で、最終的な内容や公表時期は未定であるものの、概ね以下のような方向性で検討されているという。来年の実施に向けて検討されている、向こう 5 年間を目標とする「所得倍増計画」と併せて、当地での雇用環境に大きな影響を及ぼす可能性があり、今後の推移を注目すべきであろう。

(図表 4) 「賃金条例 (案) の主な内容」

- ・ 企業は、当地の物価上昇率を考慮して昇給率を決定する。
- ・ 一部の独占業種や、国営企業の管理職等に見られる、高すぎる賃金を抑制する。
- ・ 「同一労働」(業務内容、作業量および業績) に対しては、「同一賃金」を支給する。
- ・ 企業従業員に対し、昇給について企業側との集団協議を提起する権利を認める。
- ・ 地域ごとに異なる「最低賃金」の定義を統一する。

#### 4. おわりに

中国社会は、経済発展最優先の時代から、地域間の発展度合いや貧富の格差が小さく、各階層間で調和の取れた発展を目指す「和谐社会」の実現へと、大きく舵を切ろうとしている。世界各国から労働集約型産業への投資が集まり、「世界の工場」として目ままいしい経済発展を続けてきた中国の産業構造にも、変化の波が及んできている。

「安価で豊富な労働力」という、従来の中国ビジネスのメリットは薄れつつあるものの、市場としての中国の重要性は益々高まっている。また、インフラ整備や関連企業の集積も考慮すれば、雇用コストの増加だけを理由に中国のビジネス拠点を別の地域に移すことは困難であろう。日系企業にとっては、現地工場への自動化設備の導入や、現地の市場ニーズに合わせて機能を絞り込んだ商品の開発など、環境変化に対応しながら、改めて今後の中国ビジネスの展開を検討することが求められている。

1. 法律上、会計上の助言：本資料記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。
2. 著作権：本資料記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本資料の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複製、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。
3. 免責：本資料記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらず一切責任を負いません。

## Ⅱ. コラム

### 上海の暑い夏

今年の夏は、日本でも 6～8 月の平均気温が観測史上最高となったそうですが、上海でも同様に、記録的な猛暑となりました。8 月には最高気温 35 度以上の日が 18 日間あり、また、最高気温 39 度以上の日が 5 日間続きました。上海万博の会場に至っては、地面のほとんどがアスファルトで覆われていることもあり、古い工場の煙突を利用して象られた巨大な温度計が、度々 40 度以上の気温を表示していました。

中国で工場などの労働現場を見学すると、冷房設備の無い環境が珍しくないことが分かります。もともと中国では、最高気温 35 度以上の日の屋外作業や、室内気温が 33 度以上となる日の屋内作業に従業員にさせる場合に、各地域が定める高温手当（上海市では 1 日最低 10 元）の支給が義務付けられています。しかし、今年は全国各地で記録的な猛暑となり、山東省や河南省では清掃員や工場の臨時工員が熱中症で死亡するケースなども発生したことから、上海市が市内の建設業者に対して、予報最高気温が 35 度を超える日の日中に屋外作業をさせることを禁止する通知を出すなど、苛酷な環境で働く労働者を保護する対策が各地で発表されました。

当地では飲料水が 1 本 2～3 元（約 30～50 円）程度で購入できますが、諸手当を含めても 1 ヶ月 2 千元（約 3 万円）程度の給料で生活している一般的な工場等の労働者にとっては、無視できない出費です。金銭的な手当なり、空調設備などの環境整備なり、何らかの対策を採らなければ、40 度近い気温の中で作業にあたる労働者の士気を保つことができないのは、当然ともいえます。

こうした環境で働いている中国の人々の生活の質の向上は、これまで後回しにされてきた部分もありますが、賃金や諸手当などの待遇を含めた労働環境の改善は、避けて通れない時期に差し掛かってきているように思われます。こうした流れは、一面では企業側のコスト増加要因とも言えますが、反面、上海万博のテーマにもうたわれている「より良い生活」が、一般大衆にも広がっていく兆しともいえるでしょう。



炎天下、上海万博日本館前の行列