

Version 2006/03/27

中国における労働雇用情勢の現状と展望

JAPAN-CHINA ECONOMIC ASSOCIATION

日 中 経 済 協 会

北京パシフィック投資諮詢中心

2006年3月

JAPAN-CHINA ECONOMIC ASSOCIATION



この事業は、競輪の補助金を受けて実施したものです。

目 次

第1章 中国労働市場の変化	4
1. 雇用の概況	4
2. 就業構造の変化	4
3. 近年の雇用問題	6
(1) 国有企業改革による下崗・失業が収束へ	7
(2) 新規大卒者の就職難が顕在化	9
(3) 失業問題の地域間格差拡大が緩和へ	10
(4) 農村労働力の「無限供給」から「有限供給」へ	11
第2章 中国労働雇用制度改革と課題	13
1. 労働雇用制度の市場化	13
(1) 労働雇用の市場メカニズムの導入	13
(2) 就職方式の変化	13
(3) 労働争議	14
2. 被雇用者の意識変化	15
3. 就職・再就職促進のための雇用対策	15
(1) 職業紹介の強化	16
(2) 職業訓練の強化	16
(3) 失業・下崗者の採用の奨励	16
(4) 起業への援助	16
(5) 労働サービス企業の設立	16
(6) コミュニティサービス業の拡大	17
4. 雇用促進のための産業政策	18
(1) 中小企業対策	18
(2) 民営・个体経済の拡大政策	18
第3章 中国の失業保険制度の整備状況	19
1. 労働雇用の市場化と失業保険の整備	19
2. 失業・下崗者の生活保障	20
第4章 中国の賃金水準の推移	22
1. 賃金上昇の全般的状況	22
(1) 賃金上昇とその影響	22
(2) 年平均賃金上昇率と経済成長率	24
2. 地域間の賃金格差	25
3. 業種之間賃金差異	27
4. 所有制間の賃金格差	29

第 1 章 中国労働市場の変化

1. 雇用の概況

中国では現在総人口 13 億人のうち、就業人口が 7.6 億人にのぼっている。かつてより、中国の雇用における主要な問題は、労働供給の過剰である。それは、主として中国の人口増加と人口構造から生ずる問題である。中国の人口自然増加率は、「一人っ子政策」実施後、90 年代以降低下する傾向にあるものの、元々のベースが大きいいため、依然として 1% 台で推移している。ちなみに、日本の人口自然増加率は近年 0.3% ほどである。構造的にも、1949 年以降数回の出生ブームを経て、中国の人口構造は若年層が多い。

このような人口構造のもとで、都市だけでも、新規労働力が毎年約 900 万人増加し、失業者や農村労働力からの正規採用などと合わせて、毎年約 2,000 万人に及ぶ労働供給増加が労働市場に圧力をかけている。一方、労働需要に関していえば、都市就業者数の増加は 2002 年以降毎年 900 万人前後と増えつつも、労働供給の増加に追いつかず、新たに労働力を吸収する余裕は常時不足している。とはいえ、長期的にみると、中国労働市場の基本的特徴といえる労働力の過剰ぎみの供給は続くが、ここ数年中国経済の高度成長による雇用増加の効果も現れつつあり、2006 年に 16 才以上の人口増加はピークに達するとの推計もされているところから、需給不均衡は若干緩和していくことが予想される¹。

表 1 - 1 中国の就業基本状況

年	全国就業者数 (万人)	都市就業者数 (万人)	都市新規増加 就業者数(万人)
1992	66,152	17,861	736
1994	67,455	18,653	715
1996	68,950	19,922	705
1998	70,637	21,616	471
2000	72,085	23,151	260
2001	73,025	23,940	789
2002	73,740	24,780	840
2003	74,432	25,639	859
2004	75,200	26,476	980
2005	75,825	27,331	970

データの出所：『中国統計年鑑』（各年版）、中国国家统计局「国民経済と社会発展の統計公報」（各年）

2. 就業構造の変化

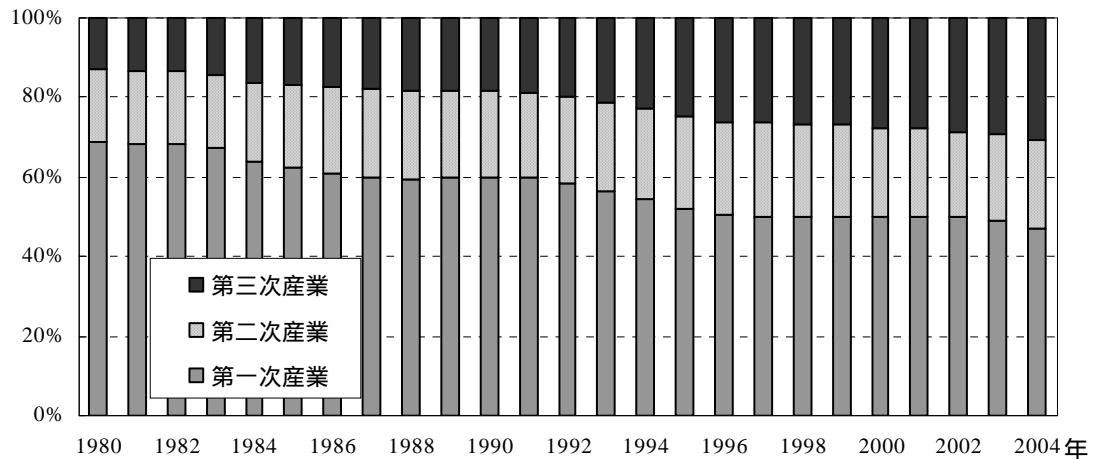
中国の就業構造は、開放改革後大きく変化した。とくに産業別構造と所有制別構造に見られる変化が顕著である。

産業別構造の面では(図 1 - 1)、1980 年代以降第二次産業と第三次産業が急速に拡大し、

¹ 参考文献：「2006 年に中国の新規増加労働力がピークに、就業の圧力が強まる」中新ネット 2006 年 2 月 14 日。

1994年には両者のシェアが逆転し、2004年に、第三次産業の就業者の比率は初めて30%を超え、30.6%となった。一方、第一次産業の就業者数は改革開放前の1978年には7割を占めていたが、1997年に初めて50%を下回り、その後2003年までに50%を挟んで上下し、2004年に46.9%に低下した。これは中国の工業化と都市化の加速を反映しており、中国が農業社会から離脱しつつある状況を示すものである。

図1-1 産業別就業者割合の推移



データの出所: 『中国統計年鑑』2005年版

表1-2 所有制別就業者数の推移 (万人)

年	国有経済	集体経済	株式、有限、共同経営	香港マカオ台湾投資企業	外資企業	民営企業	个体経済 (自営業)	合計	合計 (人口センサスによる)
1980	8,019	2,425					81	10,525	10,525
1982	8,630	2,651					147	11,428	11,428
1985	8,990	3,324	37	1	5		339	12,696	12,808
1986	9,333	3,421	42	1	12		483	13,292	13,292
1988	9,984	3,527	63	2	29		659	14,264	14,267
1990	10,346	3,549	96	4	62	57	614	14,728	17,041
1992	10,889	3,621	123	83	138	98	740	15,691	17,861
1994	11,214	3,285	344	211	195	332	1,225	16,806	18,653
1996	11,244	3,016	412	265	275	620	1,709	17,541	19,922
1998	9,058	1,963	1,078	294	293	973	2,259	15,918	21,216
2000	8,102	1,499	1,341	310	332	1,268	2,136	14,988	23,151
2002	7,163	1,122	1,827	367	391	1,999	2,269	15,138	24,780
2004	6,710	897	2,297	470	563	2,994	2,521	16,452	26,476

注: 1992年までは職工数で、1994年からは就業者数である。

株式、有限、共同経営部門は、1992年まで国有、集体、民営の合営を指す。

データの出所: 『中国統計年鑑』2005年版。

所有制別構造においては(表1-2)、国有企業、集団企業といった公的経済部門での就業者規模が、割合の上で縮小しただけでなく、1996年以降絶対数の上でも縮小に転じている。2004年末には46.2%に低下している。これは、公的経済部門の人員合理化や企業再編

などによるところが大きい。一方、非公的経済部門の株式・有限会社・共同経営会社、外資系企業、香港・マカオ・台湾系企業、民営企業と個人企業が急速に成長し、2004年末時点で就業者数は既に都市就業者の53.8%を占めるようになった。このうち、とくに民営・個人企業は近年労働力を吸収する強力なセクターとなっていており、1992年から毎年20~30%の増加率を記録している。有限会社の増加スピードも20%を超えている。今後の雇用政策においても、民営・個人企業の成長を促進することにより、より多くの雇用機会を創出することが期待されている。

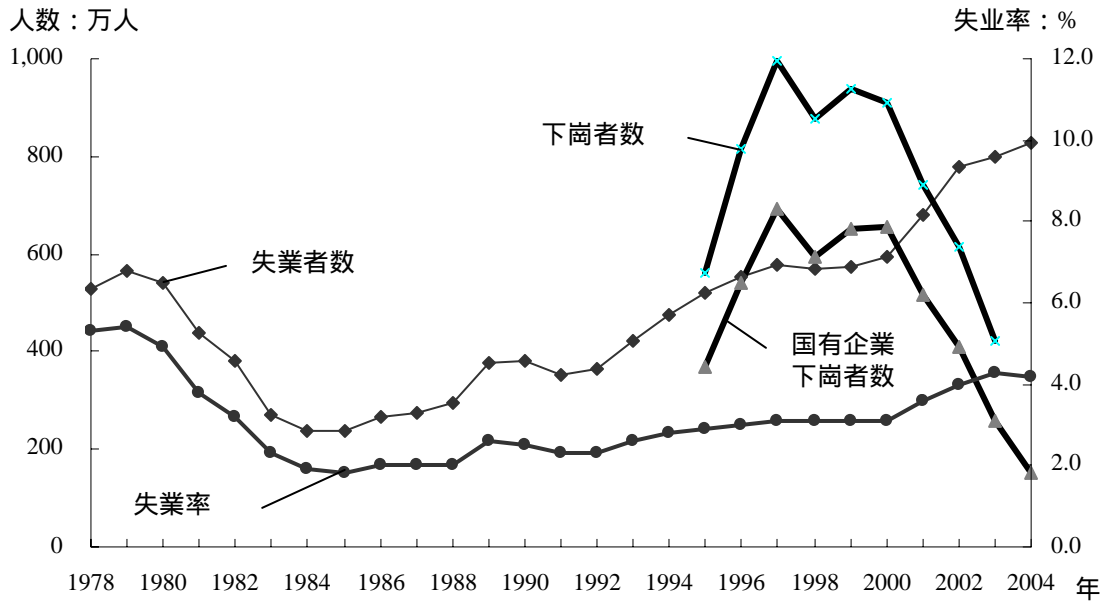
3. 近年の雇用問題

これまでに、労働供給が労働需要を大きく上回ったピークは三回あったといわれる。第一回は、1949年新しい政治体制ができたばかりの時期であり、第二回は、文化大革命が終結した後の1980年前後、下放青年が一気に都市に戻るようになった時であった。そして、第三回は国有企業改革と絡んで失業問題が深刻化する90年代後半からの時期で、現在ピークを過ぎて安定化するようになりつつある。

第三回目の深刻さは、失業率の上昇よりも、企業内にとどまっている潜在的失業者、つまり「下崗」従業員（中国語で「職工」という）の急増にある（図1-2）。1997年末には、失業者577万人、失業率3.1%に対し、「下崗」者が995万人にも達した。その後2000年までに年末の「下崗」者が900万人を維持していた。失業者と「下崗」者の合計は1,500~1,600万人で、実際の失業率も8%前後であった。

しかし、2001年以降「下崗」者が大幅に縮小し、同時に失業者が増加しながらも、それほど大規模のものではなかった。2004年のデータはないが、2003年末に、下崗者と失業者の合計は1,200万人に下がり、ピーク時より約400万人減った。実際の失業率は6.5%で、ピーク時よりの2ポイント低下した。現段階では、中国の失業問題は最も深刻な時期を過ぎて安定化する方向に向かっていると見えよう。即ち、「雇用問題は引き続き深刻な問題ではあるが、現在、政府がとっている各種施策により管理可能である」という意味でやや楽観的な見方をしている。

図 1 - 2 年末失業者と下崗者の推移



データの出所：1998年までは『中国労働統計年鑑』各年版による。
注：下崗者に関する統計は1995年からである。

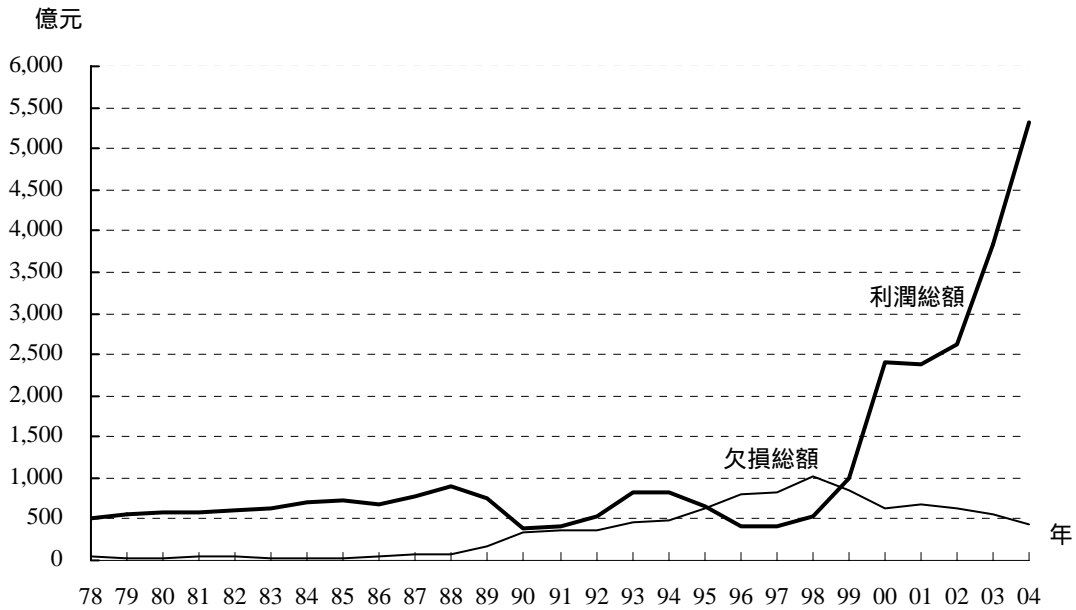
失業率が安定している基調であるが、国有企業改革による下崗・失業が収束へ、新規大卒者の就職難、農村労働力の「無限供給」から「有限供給」へ、地域間の格差拡大などの多面性も見られる。

(1) 国有企業改革による下崗・失業が収束へ

1990年代後半、失業保険制度が十分整備されていなかったことや、市場化に対処する有効な手段を政府が持っていなかったこと、労働市場が十分機能していなかったことおよび急激な変化が望ましくないとされたことなどから、余剰人員の処理は相変わらず企業に委ねるしかなかった。それは、企業が余剰人員を直接労働市場に吐き出さず、下崗の形で、最長3年間下崗者の生活保障と再就職手配を行うという方式となった。

1995年以降下崗者が急増し、その直接的な主因は国有企業の経営悪化である。国有企業の経営悪化は、産業構造の転換によるものもあるが、根本的問題は経営システムに内在するものであった。これらの問題は、経済が拡大傾向にある内は表面化しなかったが、1995年より引き締め政策に転換されると、一気に顕在化した。図1-3のように、国有工業企業に関しては、1995年より欠損総額が利潤総額を上回り、赤字企業数も黒字企業数を上回る事態に転じた。その状況は1998年に至っても続いており、国有企業は生産縮小、操業停止などに追い込まれ、やむを得ず雇用調整をし、下崗者が大量に発生した。それは1995年、1996年頃の下崗者の突発的増加に現れた。また、1996年より国有企業についての破産処置が認められ、再建の見込みのない欠損企業や操業停止企業が破産し、それによる下崗者の増加も顕著である。

図 1 - 3 国有工業企業の利潤総額と欠損総額の推移



データの出所：『中国統計年鑑』各年版、新聞記事。

2000年以降市場環境の改善や国有企業の進展により、国有企業の経営状況がかなり改善し、利益総額は大幅に増加した。また国有企業改革もピークを過ぎて一段落しつつある。2003年末時点で、全国の国有大・中型重点企業のうち、「改制」した企業は60%近くとなっている。

国有企業改革を支援し、労働雇用の市場化をさらに促進するために、1999年に新たな方針が打ち出された。即ち、下崗制度を次第に取りやめ、雇用調整された余剰人員が直接労働市場に入り、再就職できなければ失業保険でカバーするという方針である。北京市、上海市、広州市などの都市は、下崗制度を2000年末までに継続するが、2001年から新たな下崗者を送り出さないことを決定した。2002年までに既存の下崗者も期限切れになり、その後下崗は完全に失業保険にシフトし、過渡的な措置として歴史から消えることになる。中央政府も5年以内にそのシフトを完成するように各地方政府を指導した。

図1-2が示すように、国有企業下崗者を含め、下崗者の規模が顕著に縮小してきた。2001年以降、北京市、上海市、広州市などの都市は相次いで下崗制度を廃止し、失業制度に統合することを決定し、2001年から新たな下崗者を送り出さないことにした。表1-3から、毎年新規増加の下崗者数が減少している。2007年には下崗制度は全国範囲で完全に歴史の表舞台から姿を消すことになる。一方、下崗の期限は最長3年で、毎年相当規模の下崗者が再就職したり、または年齢、健康条件などの関係で労働市場から退出したりして、下崗から卒業しなければならない。しかし、下崗者の減少は相応な失業者の増加をもたらしていない。このことは、国有企業改革が生み出した下崗と失業の問題は既にピークを超え、安定化した方向に向かっていると示唆している。

表 1 - 3 下崗者数の推移 (万人)

年	2000年	2001年			2002年			2003年			2004年
		新規増加	減少	年末者数	新規増加	減少	年末人数	新規増加	減少	年末人数	年末人数
下崗者数	910.9	283.1	452.3	741.7	210.6	334.5	614.9	127.9	322.1	420.7	-
国有企业下崗者数	657.3	234.3	376.2	515.4	162.1	267.6	409.9	103.0	249.0	260.2	153.0

データの出所：『中国労働統計年鑑』2002、2003、2004年版による。

(2) 新規大卒者の就職難が顕在化

教育改革の一環として、90年代後半以降大学新卒の就職は従前の国による分配制度から自主的就職制度に移行した。就職の市場化の進展によって大卒の就職は、一流大学や特定の専門の卒業生が有利になる面もあれば、プレステージの低い大学や一部専門の卒業生は困難になる面もある。

加えて、1999年以降教育政策が従前のエリート教育から急に大衆化の方向に転換し、大学新入生枠をここ数年間で実に4倍以上に拡大した(表1-4)。18~21才までの適齢人口に占める大学在学者の進学率は、1998年に約10%であったが、2004年には19%に一気に上昇した(ちなみに、日本は約50%、アメリカは約60%となっている)。高等教育の大衆化は、より多くの学生が高等教育を受けるようになったが、同時に社会に送り出される卒業生もどんどん増えて就職をますます困難になりつつある。

1998~2003年、大卒の就職率は80%前後であったが、高等教育大衆化転換後最初の卒業生が出る2003年には就職率は70.0%に落ち、2004年、2005年も73.0%、72.6%と低い水準が続いている²。2004年を例として、大学新卒者が280万人いるが、73%の就職率で計算すれば、75.6万人の大学新卒が就職できないこととなっている。これは失業者総数の約10%に当たる。

また、2006年に16才以上の人口増加はピークに達すると推計されているところから、今後2、3年は新規労働力の就業問題は中国の主要な就業問題となるが、それ以上深刻化する可能性は小さい。

表 1 - 4 中国高等教育の拡大

年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
新入生定員 (万人)	100	108	160	221	268	321	382	447	475
卒業生 (万人)	83	83	85	95	104	134	188	240	338

データの出所：『中国統計年鑑(2005年版)』。2005年のデータは新聞報道による。

² 参考資料：「調査報告：我々の国の大学卒業生の平均就職率は73%」『人民日報』2005年5月24日。「教育部が2006年の全国大学卒業生就職目標」CCTV国際HP、2005年12月8日。

(3) 失業問題の地域間格差拡大が緩和へ

地域別にみれば(表1-5)、総じて見れば、1995年以降、東部地域では失業率が大幅に上昇した省・市・自治区が多いことに対して、中部地域ではほとんどの省・市・自治区では失業率の上昇幅が小さい。さらに西部地域となると、失業率が横ばいないし低下する省・市・自治区も少なくない。このことから、地域間の失業率の格差が1995年以降縮小する傾向にあるとみられる。失業率の格差を測れる標準偏差でも、1995年は最も大きく、2000年には縮小し、2004年にはまた若干拡大している。

表1-5 地域別失業率とGDP増加率

	失業率			GDP増加率		
	1995年	2000年	2004年	1995年	2000年	2004年
北京市	0.4	0.8	1.3	12.4	11.0	13.2
天津市	1.0	3.2	3.8	14.9	10.8	15.7
上海市	2.6	3.5	4.4	13.9	9.5	12.5
遼寧省	2.7	3.7	6.5	14.9	10.8	14.2
河北省	2.2	2.8	4.0	11.4	7.3	11.8
山東省	3.2	3.2	3.4	7.1	8.9	12.8
江蘇省	2.1	3.2	3.8	15.2	9.5	12.1
浙江省	3.2	3.5	4.1	16.7	11.0	14.3
福建省	2.6	2.6	4.0	14.1	10.8	13.6
広東省	2.6	2.5	2.7	15.4	10.6	14.9
広西チワン族自治区	3.6	3.2	4.1	4.3	8.8	10.4
海南省	4.4	3.2	3.4	14.2	10.5	15.3
吉林省	2.0	3.7	4.2	14.3	8.3	12.5
黒龍江省	2.9	3.3	4.5	14.5	8.0	13.2
内モンゴル自治区	3.8	3.3	4.6	14.8	9.4	13.7
山西省	1.4	2.2	3.1	14.6	9.3	11.3
河南省	2.6	2.6	3.4	10.9	9.0	12.0
安徽省	3.1	3.3	4.2	9.7	9.2	12.2
江西省	2.1	2.9	3.6	9.6	8.2	11.7
湖北省	3.1	3.5	4.2	11.1	7.8	14.1
湖南省	3.8	3.7	4.4	9.1	9.7	19.4
重慶市	-	3.5	4.1	-	8.5	12.2
四川省	3.7	4.0	4.4	10.0	9.0	12.7
貴州省	5.8	3.8	4.1	7.5	8.7	11.4
雲南省	2.9	2.6	4.3	11.2	7.1	11.5
チベット自治区	-	4.1	4.0	17.9	9.4	12.2
陝西省	3.5	2.7	3.8	9.0	9.0	12.9
甘肅省	5.5	2.7	3.4	9.9	8.7	10.9
青海省	7.4	2.4	3.9	8.0	9.0	12.3
寧夏回族自治区	6.4	4.6	4.5	9.0	9.8	11.0
新疆ウイグル自治区	3.5	3.8	3.8	9.0	8.2	11.1
全国平均	2.9	3.1	4.2	10.5	8.0	9.5
標準偏差	8.15	3.88	4.63	19.06	8.94	9.82

データの出所：『中国統計年鑑』、『中国労働統計年鑑』各年版。

この10年間中国の経済構造が若干変化してことは失業率格差縮小の主因と考えられる。中国の経済成長が東部から中部、西部へと波及しており、中部と西部の経済成長率がますます高まり一方、東部地域の経済が成熟しつつ、成長率も若干落ち着くようになる。GDPの増加率をとってみると、1995年に地域間の標準偏差は19.06であったが、2000年に8.94に低下し、2004年に9.82に若干戻った。この傾向は失業率の格差の傾向と基本的に一致している。地域経済成長のスピードが失業状況をかなり左右していることが伺われる。

(4) 農村労働力の「無限供給」から「有限供給」へ

中国農業部の推計によると、現在中国の農村余剰労働力は1.5億人に達する³。農村労働力の過剰は都市よりも深刻である。耕地などの農業資源不足により、農業部門への余剰人員の吸収消化はもはや不可能である。農村労働力の非農業部門への移動は余儀なくされているものの、都市での就業状況も深刻であるため、都市への直接的移動は制限されてきた。以前から戸籍制度や行政規制などにより労働市場は都市と農村で分断されている。しかし農村における人口の急増が都市よりも更に急速に進展した。深刻な農地不足や都市との収入の格差により、改革開放後農村労働力の都市への流入圧力は一気に爆発した。農村労働力は都市での低賃金に甘んじて、建設現場や工場生産現場、外食産業のサービスなどで安いコストで経済成長に大きく貢献した。

しかし、近年「無限供給」に近いとみられていた廉価な出稼ぎ農村労働力の流れに異変が起きている。2004年上半期から、中国の沿海地域において現場労働者の担い手である出稼ぎ労働者の不足の問題は表面化し始め、珠江デルタ地域、揚子江デルタ地域、浙江省および福建省などの地域までに広がっている。さらに2005年には出稼ぎ労働者の輸出地である江西省、湖南省などの内陸地域でも、ある程度の現場労働者不足の現象が起き、企業の求人が難しくなりつつある。

このような農村労働力の不足をもたらした原因は主として以下のものが考えられる。

第一に、現場労働者の報酬が低く、労働条件がきついこと。珠江デルタ地域を例とすれば、1992年頃の月給は既に600～800元の水準にあった現場労働者の月給は、その後の10年間の増加分は100元も満たなかった。一方、消費者物価水準は上昇しているため、出稼ぎ現場労働者の実質的給与水準が横ばいしないし低落している。現場労働者は現在の賃金水準に満足し得なくなっているのである。

第二に、最近農民の収入が向上したこと。農民の収入が上がれば、わざわざ沿海都市に出て、きつい労働条件や報酬の低い仕事に従事しなくてもよいと考える人が増えてきた。農民収入増加の勢いは、2004年になって顕著に現われてきている。2003年までに一人当たり農民可処分収入の実質伸び率が3～4%台で推移していたのに対して、2004年と2005年の一人当たり農民可処分収入の伸び率は6%台に跳ね上がった。農民収入の増加は、従来の出稼ぎ送金のほか、近年は特に農村現地での建設現場からの収入と農産品販売収入の大

³ 「我が国の農村労働力就業状況」中国社会科学院HP、2005年12月2日。

幅な増加によるウエイトは大きい。2003 年後半以降の農副産品の急激な価格上昇は農産品販売収入増に拍車をかけた。2002 年末と比べ、2005 年末の食糧価格は実質的に約 30% 上昇した。また、農民への政策的補助金の増加や税負担の軽減も、規模が小さいながらも伸び率では大きく、農民収入の増加に若干寄与している。

ある調査では全国の 20% の農村では余剰労働力がほとんどなく、中部地域の多くの村には 16~25 才の青年はますます減少している⁴。労働力不足が現在中国農村で起きた重要な変化で、中長期的に見ると、都市への農村労働力が「無限的供給」から「有限的余剰」へと転換していくとみられる。

JAPAN-CHINA ECONOMIC ASSOCIATION

⁴ 「中国の労働力が「無限的供給」から「有限的余剰」への論議」新華ネット 2005 年 10 月 9 日。

第2章 中国労働雇用制度の改革と課題

1. 労働雇用制度の市場化

(1) 労働雇用の市場メカニズムの導入

計画経済時期の中国では、政府が雇用計画を立て労働力を直接分配していた。生産上の効率よりも、労働力の増加に見合うように就業を分配し、いわゆる「低賃金多就業」の政策がとられていた。その政策のもとで被雇用者の終身雇用が保障され、国有企業も集団企業も多くの余剰人員を抱えていた。その後1986年に雇用契約制度が導入された。これは、雇用期間と雇用条件を明記した契約を制度化することにより、企業が自主的に雇用を決め、労働者が自主的に職業を選択できるような市場メカニズムへの移行の実現を狙いとするものであった。ただし、導入当初はそれほど進展がみられなかった。90年代に入り経済システムの改革が深化するのに伴い、労働雇用の市場化も加速された。1997年末には都市被雇用者の半分以上は労働契約を結ぶようになった。また、2003年末には都市被雇用者の85%以上⁵が労働契約を結ぶようになった。このような市場原理に基づく雇用制度の変化は、余剰人員を失業・下崗に追いやった直接の動機ともなっている。

1990年代以降労働雇用への市場メカニズムの導入が加速されると同時に、政府の機能転換も図られた。政府が直接雇用計画を立て企業に実行させるやり方から、市場経済諸国と同様、労働市場への調整と補充のみを行うシステムに移行した。

90年代前半までは国有企業改革で顕現化した余剰人員は、主として企業内配置転換で消化されていたが、90年代後半から企業外部に排出されるようになり、1997年秋の第15回共産党大会で「減員増効」の言い方でより明確化された。それに伴い、雇用保障の最終責任が企業から政府に移行した。

(2) 就職方式の変化

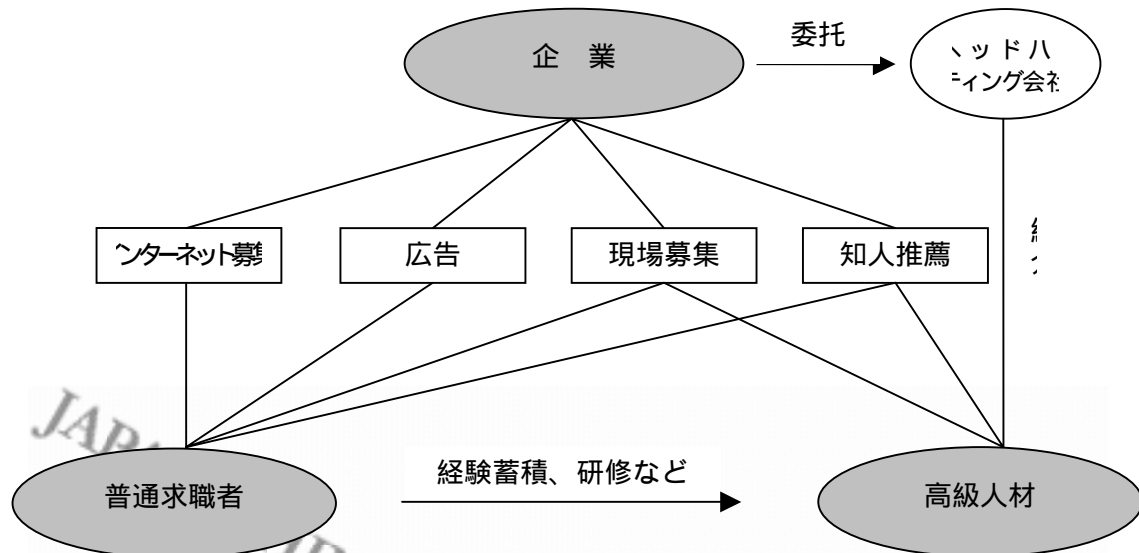
現在の就職方式は主として図2-1に示すようなものが挙げられる。採用したい対象に応じて、企業が採る募集方式も異なっている。普通の求人の場合、企業は通常ネット募集、広告募集、現場募集、知人推薦などの方式を採っている。これらの方式で応募する求職者も一般的に人数が多く、企業にとっても選択の余地が大きい。一方、高級人材の場合、企業が採る方式は主として高級人材募集会に参加する。また、知人を通じて人材を推薦してもらったり、または専門のヘッドハンティング会社を利用したりする。これらの方式は求職者の質を一定程度で確保できる。

就職方式の多様化に伴い、流動性も高まり、特に民营企业の場合の従業員の定着性はかなり低い。労働者が少しでも労働条件の良い企業に気軽に移り、中途採用は大部分を占めているようにみられる。外国企業特に日系企業にとっては、中国の労働力を如何に定着さ

⁵ データの出所：「2002～2003年労働力市場化指標の選定と分析」中国ネット 2005年7月4日。

せ、企業内で育成していくかはますます難しくなりつつある。

図 2 - 1 一般的募集と求職の方法



(3) 労働争議

労働関係の市場化に伴い、労働争議が増えつつある。表 2-1 は近年の労働争議と労働契約の解除・停止による労働争議の状況を整理したもので、労働争議の大幅な増加を示している。ただし、労働争議件数の増加は、実情を反映する部分もあるが、意識の変化による部分もかなり大きい。そのことも踏まえて労働争議を見なければならない。

表 2 - 1 労働争議の受付状況

年	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
労働争議の受付件数	12,368	33,030	47,951	71,524	93,649	120,191	135,206	154,621	184,116	226,391

データの出処：『中国労働統計年鑑』各年版。

2003 年のデータからみると(表 2 - 2)、労働争議の原因は主として労働報酬、社会保険、労働契約に起因するものが多い。労働契約を履行する過程において、企業と労働者の地位が対等的ではないケースが多く、弱い立場に立たされがちな労働者の権益は侵害されやすいのである。給料支払の遅延、手当て無しの残業、社会保険無し、従業員福利無し、などの現象はよく見かける。

表 2 - 2 労働争議の原因（件数、2003 年）

労働契約履行				労働契約変更	労働契約解除	労働契約終止	下崗	その他
労働報酬	保険福利	労働災害	職業訓練					
76,774	444,34	31,747	1,211	5,494	40,017	12,043	1,540	13,131

データの出处：『中国労働統計年鑑』2004 年版。

2. 被雇用者の意識変化

国有企業改革と労働雇用制度の変化は、労働者の身分と意識を大きく変えてきた。主に以下の三つの面で変化がみられる。

主人から雇用される者へと、身分と意識に変化が生じている。中国は社会主義国家であり、労働者が国の主人であることは理論上依然として掲げられている。しかし、国有企業改革の深化に伴い、国有資産運営の責任が経営者にあると明確にされるにつれ、労働者は実質上経営者に雇われる身分となった。国有財産の漠然とした意味での主人としての従来の労働者の立場は変わりつつある。

また民間企業の成長により、ますます多くの労働者が民間企業に就職するようになり、雇用者としての意識が社会全体で定着しつつある。

労働者の雇用については、国が面倒をみて企業に配置していたが、労働雇用制度における市場メカニズムの導入により自己責任が要請されるようになった。労働者は、就職に関し誰にも頼れず、自ら問題を解決するしかないと自覚するようになりつつある。

職業観に変化がみられる。企業内余剰人員の労働移動は結局、第三次産業、特にサービス業への移動となっている。以前、都市労働者はサービス業に対して軽蔑の念を抱き、サービス業は外来の農民工に担われていた。しかし、失業・下崗が長期化し、就職が難しくなるにつれ、失業・下崗者の就職期待値も調整され、最近では清掃工、警備、家事手伝い、エレベータ運転手の職業にまで都市労働者が参入するようになった。

以上のような意識の変化は、とくに最近顕著になってきた。また、総じていえば、市場経済が発達している南の地域では意識変化が進んでおり、北の地域へ徐々に拡散している。

3. 就職・再就職促進ための雇用対策

失業・下崗者の再就職を促進するために、1995 年から「再就職プロジェクト」が実施されている。再就職プロジェクトの柱は、失業・下崗者への生活保障、職業紹介・相談を通じた職業指導や情報提供、職業訓練を通じた技能向上、転職の促進、あるいは个体経済の起業（自営）の促進であり、換言すれば、既存の各種の雇用対策を総合的に運用しているものといえる。最近では、雇用機会の創出も強調され、企業の活力と政府の援助施策によって、新たな市場を開拓し雇用の拡大に寄与することが重要視されている。

こうした施策を中心に据えつつ、これまでに以下のような再就職促進ための雇用対策が展開されている。

(1) 職業紹介の強化

各地方で求人・求職の情報をより速く伝えるために、ネットワークを整備している。2004年末までに、117の都市において四半期ごとに求人・求職情報の分析報告を公表している。2004年末時点で全国では各種職業紹介機関が33,890あり、うち公共職業紹介機関が23,347ある。2004年に公共職業紹介機関が1,336万人を斡旋し、前年より15.6%増えた。またインターネットを利用して、公共職業紹介機構が求人・求職情報を公開している。

(2) 職業訓練の強化

2004年末時点で、全国では就業訓練センターが3,323、民間研修機関が21,425あり、通年1,488万人の訓練を実施した。うち、530万人の失業者と下崗者が再就職訓練を受けた。また、進学できなかった都市の中卒・高卒189万人も労働予備訓練を受けた。

(3) 失業・下崗者の採用の奨励

政府が失業・下崗者を採用する雇用主に対し補助金の支給や、免税などの措置で奨励している。例えばサービス類企業が国有企業の失業・下崗者を採用すれば、3年以上の労働契約を結ぶ場合、採用人数の社会保険費3年分を補助される。採用した失業者が従業員総数の30%を超えかつ3年以上の労働契約を結ぶ場合、社会保険費3年分補助の上にさらに一定比率で企業所得税を免税される。サービス類企業を新設し、採用した失業者が従業員総数の30%を超えかつ3年以上の労働契約を結ぶ場合、3年間営業税、都市維持建設税、教育費付加と企業所得税を免除される。

(4) 起業への援助

第一に、起業の必要資金を補助する。下崗失業者の企業には最高限度額2万元、最長2年の貸出担保を供与し、しかも利子全額補助する。

第二に、営業場所を提供する。一部の都市で政府が「再就職市場」を開設し、失業者・下崗者がその市場に店舗やコーナーを出して小売業や飲食業を経営している。その際の家賃と土地代は無料あるいは低料金となっている。

第三に、営業許可手続きを簡素化しあるいは無許可とし、開業しやすくする。例えば、江蘇省海安県では、新聞配達、牛乳配達、学童送迎など100種類余りのサービス業を始める失業者・下崗者は営業ライセンスをとくに申請しなくてもよい⁶。

第四に、税金を減免する。下崗失業者が个体経営を起業する場合、3年間の営業税、都市維持建設税、教育費付加、個人所得税および工商管理費が免除される。

第五に、个体経営者のための社会保険を整備する。北京市は1999年2月、全国で初めて个体経営者を包括する保険制度を策定し、个体経営者が国有企業従業員と同様に、養老保険、失業保険および重病医療保険に加入できるようにした。その際には个体経営者が以前国有企業に所属していたときに上納した保険料も有効とされる。

(5) 労働サービス企業の設立

1980年代より、企業内の余剰人員を吸収し第三次産業に従事する新しい企業を設立する

⁶ 「江蘇省海安県は緩やかな再就職政策を」(『揚子晩報』1999年10月25日)による。

場合、労働サービス企業と認定し、税制上「減三免二」の優遇を受けられるという制度ができた。労働サービス企業は2003年末には25万社ほどであり、574万人の労働者を雇用している。毎年およそ145万人の雇用機会を提供している（表2-3）。

近年労働サービス企業は、経営状況が芳しくなく、その多くが欠損企業である。場当たりに作ったケースが多く、資産所有権が不明確であることや、依頼心理が強いなどのことが問題にされている。今後の方向としては、労働サービス企業の改革が必要とされる。国有企業と同様、資産所有の明確化や資産所有の多元化を図り、効率を高めるインセンティブを創出しなければならない。

表2-3 労働サービス企業の現状

時間	企業数	内 訳			
	合計	労働行政部門が設立	株式合弁会社	新設企業数	赤字企業数
1998年	112,864	11,523	7,757	7,731	31,527
2003年	252,935	46,468	7,909	56,307	-

時間	被雇用者数	新規増加の被雇用者			
	合計	合計	新卒失業者	就業からの失業者	企業内余剰人員
1998年	733.1万人	70.5万人	13.9万人	13.4万人	25.0万人
2003年	574.1万人	145.1万人	-	65.7万人	-

データの出所：『中国労働統計年鑑』（2004年版）

(6) コミュニティサービス業の拡大

コミュニティサービス業（中国語では「社区服务」という）は、住宅団地で清掃、緑化、保安、老人介助看護、学童送迎、家事手伝い、修繕修理、配達、エレベーターオペレーターなどに従事することを指す。多くの地方では、コミュニティサービスの拡大が、失業・下崗者を吸収する最も重要な手段の一つとされてきた。

これまでは、清掃、緑化、修繕修理など公共的サービスには、市あるいは区の財政予算で賄なわれ、資金投入が少なく、地域の居住環境が悪かった。居住環境の改善と雇用機会の創出という「一石二鳥」の効果を狙うため、財政資金の投入が増加される一方、住民からも管理費を徴収するようになった。つまり実質的には、住民にコミュニティサービスへの支出を半ば強制的に増やさせ、雇用機会を作り出しているわけである。さらに多くの住宅団地では、環境・安全・家庭サービスを商業的に提供する「物業管理会社」という民間企業が導入されているが、これは地域公共サービスの高級版ないし商業版とでも理解できるものである。物業管理会社による雇用機会の増加が期待されている。また、老人介助看護、学童送迎、家事手伝いなど私的サービスを専門に行う会社もできつつあるが、多くは下崗者と失業者によって設立された会社あるいは個人経営者である。コミュニティサービスに従事する失業・下崗者に対しては、ほとんどの地域で3年間の営業税と所得税が免除される。

4．雇用促進ための産業政策

(1) 中小企業対策

中小企業は国有企業改革の重要な部分であるだけでなく、雇用の面でもそのほとんどが労働集約型に属するため、近年中小企業への政策支援が注目されている。とくに金融面で中小企業への支援が積極的に取り上げられ、中小企業への融資を専門とする中小金融機関の育成や、中小企業を対象とする信用担保体系の整備が進められている。

(2) 民営・个体経済の拡大政策

民営・个体経済は失業・下崗者を吸収する重要な部門とされている。民営・个体経済の拡大が雇用機会の増加につながる。しかし、まだ多くの面で民営・个体経済に対する制限と差別がある。例えば石油、電力、金融、電気通信などの製品・サービスの生産、または卸売・小売はいまだに民営・个体経済にとっては認められていない。

今後は産業独占を解除し、より多くの投資分野を非国有経済に開放することが方向とされている。既に一部の地域⁷と業種(例えば自動車)では、外資による投資が認められる分野において、民営企業による投資も可能となっている。

⁷ 「広州市、私営・个体経済による中小企業の買収が励まされる」『広州日報』2000年1月17日。

第3章 中国の失業保険制度の整備状況

1. 労働雇用の市場化と失業保険の整備

中国の失業保険は 1986 年に設立されたものである。当時、『企業破産法』が試行され、国有企業に雇用契約制度が導入されたのを契機に労働雇用制度の改革も本格的に動き出した。ただし、当時は社会主義国に失業があってはならないとする抵抗が強かったため、「待業」という言葉が使われていた。その後様々な試行錯誤を経て、1999 年 1 月国務院により『失業保険条例』が公布され、失業保険制度は明確な形で確立された。

失業保険で雇用調整に対処することは、雇用に対する責任の企業から政府への移行であり、政府の責任を具現化するものである。労働雇用におけるいっそうの市場化を促す策として評価すべきである。

失業保険は、公務員を除く全ての都市就業者に適用される。ただし、企業・事業団体の被雇用者の場合保険加入が強制的であるのに対し、非営利団体、个体経済の場合は自発的な加入となる。

雇用主が給与総額の 2%、被雇用者が個人給与の 1%をそれぞれ保険料として納付する。失業保険は以下の条件すべてを満たす者に限り支給される。つまり、失業保険加入期間が 1 年以上、個人的理由による自発的辞職でなく、失業登録しかつ再就職願望のある者である。給付の月額額は地域の最低賃金基準より低く、最低生活保障基準より高い範囲内で、省レベルの地方政府によって設定される（表 3-3 を参照）。給付期間は、保険加入期間が 5 年未満の場合は 12 ヶ月、保険加入期間が 5～10 年未満の場合は 18 ヶ月、保険加入期間が 10 年以上の場合は 24 ヶ月を超えないものとする。失業保険の給付を受ける期間には、職業訓練補助金や医療補助金なども同時に受けることができる。

表 3 - 1 失業保険の状況

年	加入者 (万人)	保険収入 (億元)	保険支出 (億元)	年末残高 (億元)
1998 年	7,928	68	52	-
1999 年	9,852	125	92	160
2000 年	10,408	160	123	196
2001 年	10,355	187	157	226
2002 年	10,182	216	187	-
2003 年	10,372	250	200	304
2004 年	10,584	291	211	386
2005 年	10,648	333	-	-

データの出所：『労働と社会保障事業発展統計公報』各年版。2005 年は新聞記事による。

2005 年末時点で、失業保険加入者数は 10,648 万人となり、都市就業者の 39.4% に当たる（表 3 - 1）。地域間には差が見られ、上海市、広東省では、企業・事業団体の従業員の 75% 以上が失業保険に加入している。1998 年から 2001 年にかけて失業保険の加入者が急速に

増えたが、2001年以降横ばいした。一方、保険料収入が増え、財政状況が改善されるほうに向かっている。2005年は合計678万人が失業保険の給付を受けた。

現段階において失業保険の主要な問題としては、次のことが指摘されている。加入率が依然として低いこと。とくに事業団体と非国有企業の従業員の加入率が低い。表3-2に示すように、ここ5年間で養老保険、医療保険、生育保険、労災保険などの社会保険の急拡大と比べ、失業保険が停滞しており、増加しつつある都市就業者のペースにもかなわないため、加入比率は却って低下しているのである。保険料の未払い現象が依然としてある。失業者が集中する地域では失業給付金の支給が困難なことがある。

表3-2 各種社会保険の加入状況

	2000年			2005年		
	都市就業者数 (万人)	加入者数 (万人)	加入比率 (%)	都市就業者数 (万人)	加入者数 (万人)	加入比率 (%)
養老保険	23,000	13,618	59.2	27,000	17,444	64.6
失業保険		10,409	45.3		10,648	39.4
医療保険		3,787	16.5		13,709	50.8
生育保険		3,002	13.1		5,389	20.0
労災保険		4,350	18.9		8,390	31.1

データの出所：『労働と社会保障事業発展統計公報』2000年版。2005年は新聞記事による。

現在失業保険は、多くの地域では市レベルで統合された組合となっている。長期的には省レベルへと統合することが方向となっている。それが実現すれば、失業保険は、失業者の集中する地域への資金を調達でき、より広い範囲で相互扶助の機能を果たすことができるのである。

2. 失業・下崗者の生活保障

中国では、失業者と失業率の統計に関して、国家労働局と労働・社会保障部の公式統計『中国労働統計年鑑』が毎年公開されている。失業者の定義は、16～60才（ただし女性は55才）の都市労働力で、収入を得る仕事についていないが、就業する願望をもち、地域の就業サービス機構（日本の職業安定所に相当）にて求職の申請をし、失業として認定された者である。認定されると同時に、失業保険の生活費（手当て）が支給される。地方政府に属する就業サービス機構から毎月支給されるが、勤続年数によって若干の差がある。

認定に際しては、元の企業の解雇・契約満期・破産などの証明が必要であったり、個人の理由で離職した場合は失業が認められなかったり、かなり厳しい。また、企業に対し解雇を制限するような行政指導が入ったり、面倒を嫌って、申請登録をしない離職者もいることから、失業者の統計データが必ずしも真の状況を反映せず、過小評価に陥る傾向があるとの指摘が少なくない。ただし、一様な手続きを経て失業者を認定し、統計を出しているため、傾向として連続性をもっている。また、各地域で同じ手続きをとるため、失業者の認定は同質的なものとみてよい。

一方、下崗者の生活保障は、各企業に設置される「再就職サービスセンター」から基本生活費として一律に毎月支給される。再就職サービスセンターのないところは企業が直接支給する。

その財源は企業、財政、社会的基金の三者から負担することになっている。下崗期間中は、さらに養老年金保険、医療保険、失業保険など社会保険の保険料も企業によって納付されている。

表 3 - 3 主要都市の失業給付金と下崗基本生活費の支給水準（2005 年）

	失業給付金	下崗基本生活費	最低賃金	家族一人当たり 最低生活保障ライン
北京市	382～491 元	-	580 元	300 元
上海市	414～518 元	-	690 元	300 元
天津市	300～333 元	-	590 元	265 元
広州市	459～548 元	442 元	684 元	330 元
瀋陽市	-	192 元	400 元	220 元
西安市	300～367 元	-	490 元	160～200 元
成都市	238～315 元	190 元	340 元	178 元

データの出所：各市の労働社会保障局の公告、新聞記事による。

失業者の失業給付金と下崗者の基本生活費の基準は地域によってかなりばらつきがあり、総じていえば、経済が進んでいるところでは生活保障の基準が高い。ただし、どの地域においても、失業給付金、下崗者の基本生活費もともに低い水準にある。表 3 - 3 は、各都市における失業給付金と下崗基本生活費の基準およびその他の基準との比較を示すものであるが、3 人家族とみれば、失業給付金や下崗基本生活費の収入を家族一人当たりの収入に直すと、おそらく最低生活保障の水準にも届かない。失業者の失業給付金と下崗者の基本生活費は、名目通り基本的生活を保障する援助にすぎない。

第4章 中国の賃金水準の推移

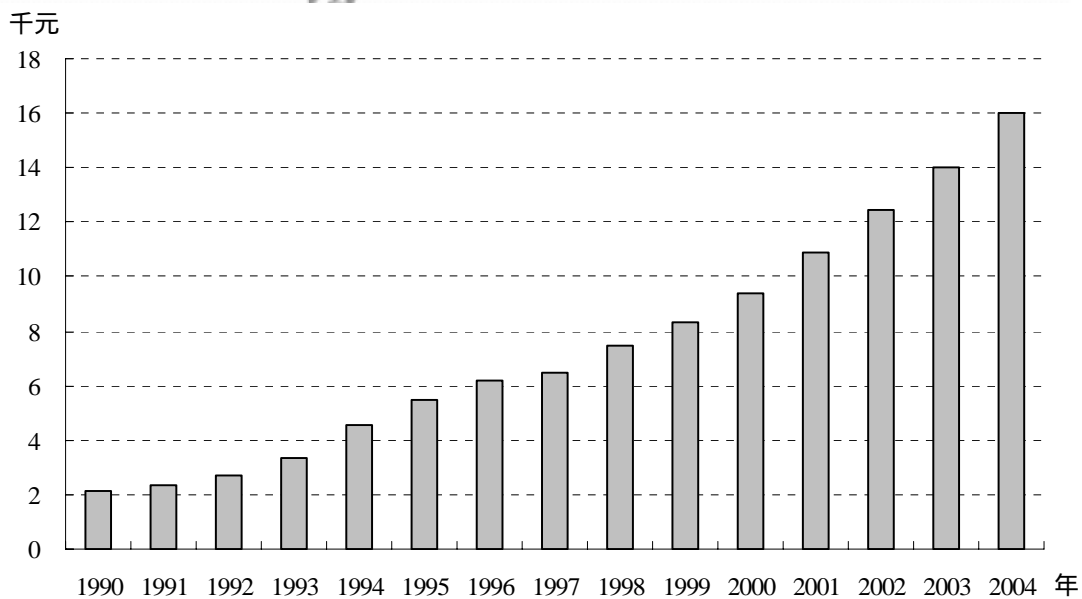
本章では中国の雇用者の給与水準を分析する主要な指標として、職工の年平均賃金に焦点を当てる。理由は2つある。まずは、職工の総人数が1億人以上あり、広い地域、業種、階層に分布し、その代表性は十分強いこと。次に、職工の賃金データの信頼度が高いこと。中国の職工の賃金収入が安定的で、賃金統計の方法も合理でばらつきが小さいと思われる。

1. 賃金上昇の全般的状況

(1) 賃金上昇とその影響

図5-1から分かるように、職工の年平均賃金は1990年に2,140元であったが、2004年は16,024元に達し、15年間で名目上7.49倍上昇した。一方、同期間の中国GDPは名目上7.34倍増加した。賃金水準の上昇は経済成長をやや上回った。

図5-1 職工の年平均賃金水準の上昇



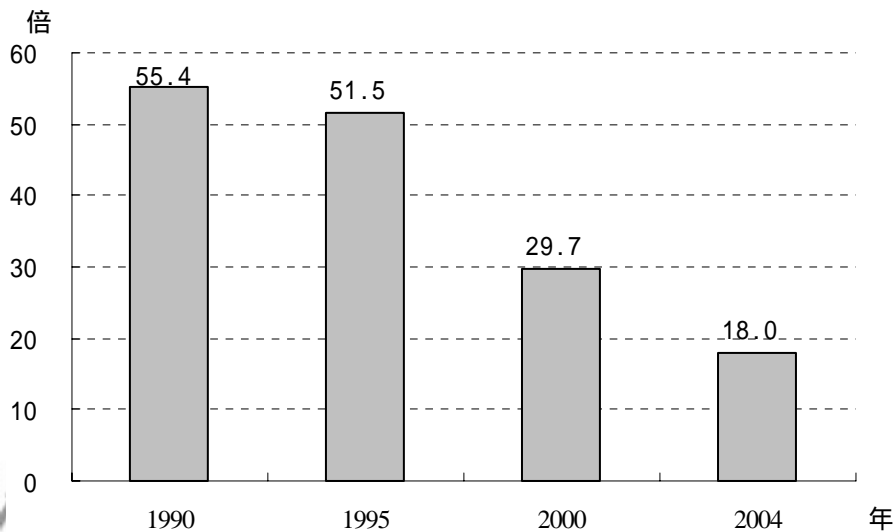
データの出处：『中国統計年鑑』（各年版）

中国の職工の年平均賃金水準の大幅な上昇により、先進国の賃金水準との差はますます縮まっている。

図5-2が示すように、1990年に中国の職工の年平均賃金は410ドルに相当し⁸、同年の日本の職工の年平均賃金は22,699ドルに相当し、双方の格差は55倍であった。1995年に、双方の格差は52倍に、2000年さらに30倍に、2004年末には既に18倍に縮小している。

⁸ 同年の為替レートにより計算。以下同じ。

図 5 - 2 中国と日本の年平均賃金の格差の縮小



データの出处：『中国統計年鑑』（各年版）、日本厚生労働省 HP 統計表データベース。
注：倍率 = 日本の職工の年平均賃金 / 中国の職工の年平均賃金。

中国の賃金水準の上昇は、外国投資者特に日本の投資者には 2 つの影響をもたらしている。

一つは、中国の低労働力コストの優位性が次第に弱まっていること。

改革開放後、中国は日本が海外生産拠点の主要国の一つとなってきた。特に 90 年代中ば以降、日本の中国での投資はさらに大幅に増加し、中国の廉価で優良な労働力は日本企業を引きつける主要な要素の一つである。中国の労働力コストが先進国の日本及び韓国、シンガポールなどのアジア新興国・地域より低だけでなく、周辺のインドや東南アジア諸国と比べても独特な強みも持っている。まず、中国には依然として大量の剰余労働力があり、短期間で労働力の全面的不足により賃金が全面的に上昇する可能性はまだ小さい。また、中国の新規労働力のうち 90% 以上は 9 年義務教育を受け、労働力の質は周辺の発展途上国より比較的高いといえる。しかし、日本企業がもし生産コストを抑えるために中国に投資するとしたら、中国の賃金水準の上昇に伴い、中国のこの魅力はまさに弱まりつつある。

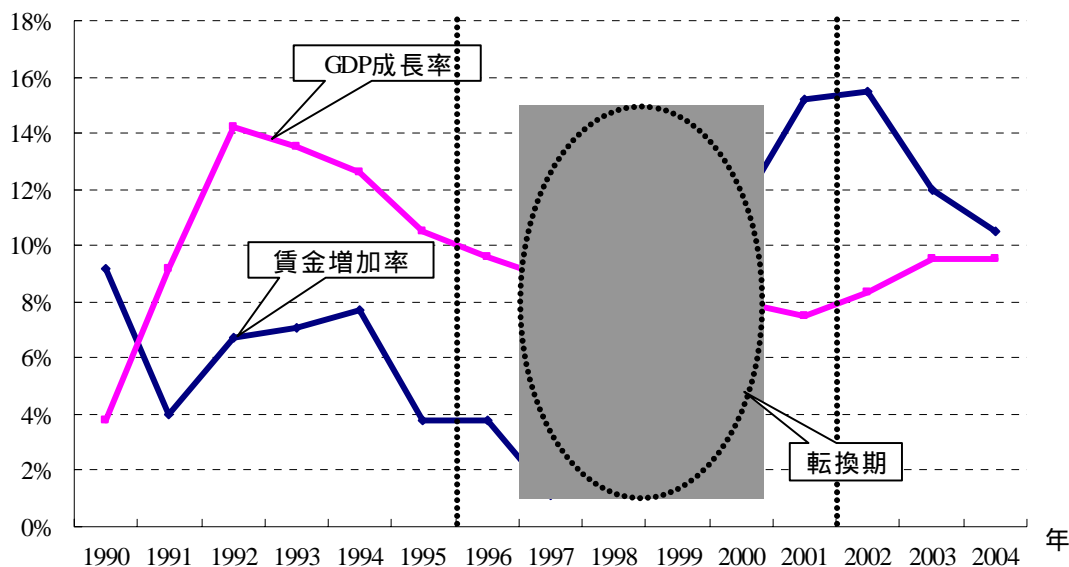
もう一つは中国は消費市場として台頭していること。

視角を変えてみれば、中国を賃金水準上昇の巨大消費市場としてみれば、中国は日本企業の発展に極めて大きなチャンスを提供することになる。事実上、賃金水準の高まりに伴って中国人の消費水準も大幅に向上している。消費は既にマイカー、マイホームなどへと大型化、高級化に発展している。日本企業を含め、外資企業は既に陸続とこれらの消費品の生産領域に進出している。

(2) 年平均賃金上昇率と経済成長率

職工の年平均賃金水準上昇と経済成長は密切に関連しているものである。GDP 増加率は年平均賃金上昇率に一定の影響を及ぼしている。

図 5 - 3 職工の年平均賃金上昇率と GDP 増加率の比較



データの出处：『中国統計年鑑』（2005年版）

注：ここの賃金増加率と GDP 増加率はともに実質増加率である。

図 5 - 3 のように、1990 年以降 15 年間の中国経済成長の過程をおおよそ 3 つの経済周期に分けることができる。この 3 つの経済周期において、中国の経済成長の水準が異なり、職工の年平均賃金上昇の様相も分かれている。

一つ目の経済周期は 1992～1995 年。1992 年に中国経済が鄧小平氏の「南巡講話」を受け、「天安門」事件の陰から脱出し、新たな経済高度成長の時期に入った。しかし、職工の平均賃金水準は相応に上昇しなかった。しかも賃金増加の動きが GDP 成長率より若干遅れる傾向がみられ、タイムラグは約 1 年であった。しかし総じて、この時期の賃金水準増加と GDP 成長の傾向はほぼ一致していた。

二つ目の経済周期は 1996～2001 年で、これは転換期であった。この時期、中国経済が「ソフトランディング」し、数年間の低迷を続いていた。しかし賃金上昇率は僅か 2 年間低迷を経験してすぐ反発し、しかも賃金上昇率は前の経済周期の水準よりも高い。ただし、統計の方法が調整された原因もある。1998 年に職工者数からは下岗職工者数が取り除かれたため、職工平均賃金も相応に上方調整された。

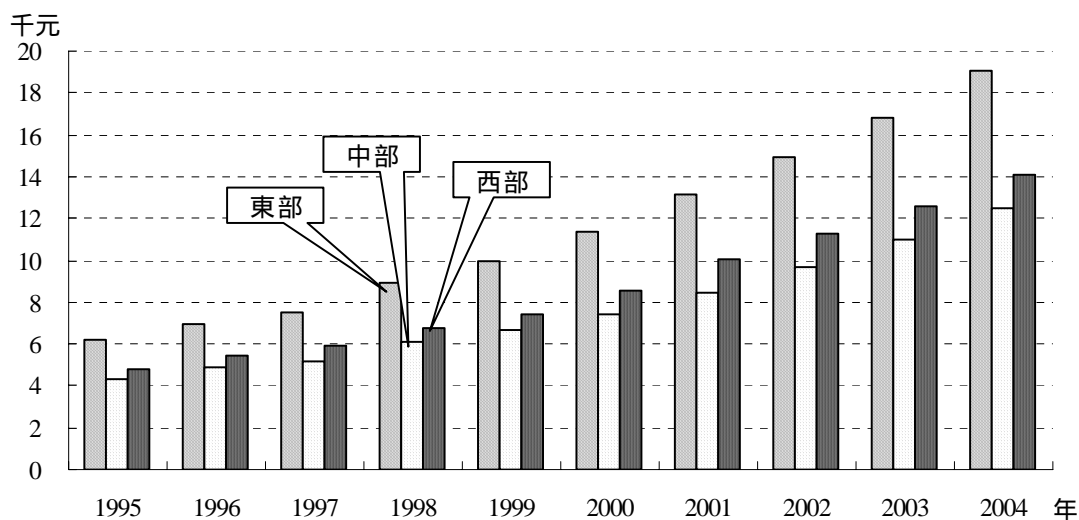
2002 年以降、中国は三つ目の経済周期に入り、この時期に中国の経済成長はまた高水準に回復し、GDP の成長率は 9% 以上を維持している。それに伴い、賃金上昇も顕著で、10% 以上を保っている。この時期に来て、中国の経済成長の成果として労働者の収入水準が顕著に向上し始めたといえる。

2. 地域間の賃金格差

中国経済は長い間、沿海部と内陸部の間的发展不均衡の状況にある。各省・市・自治区の経済成長水準に従い、中国を3つの経済区域に分けることができる⁹。

図5-4をみれば、経済区域別の年平均賃金水準が経済発達程度とは必ずしも一致していない。経済発達程度では、東部、中部、西部と順に下がっていき、2004年の1人当たりGDPは、東部では18,676元、中部では9,746元、西部では7,505元となっている。一方、年平均賃金では、東部は依然として高く、中部と西部は逆転している。2004年、チベットの年平均賃金が3万元以上に達しているだけでなく、その他の西部各省の年平均賃金も12,000～15,000元に分布している。しかし中部地域の年平均賃金は11,000～14,000元と低い。これは主として西部地域は国の民族傾斜政策の恩恵を受けるとともに、「九五計画」、「十五計画」期間中の西部開発の重点プロジェクトの受益者でもあり、さらに賃金水準が高い資源・エネルギー開発型の産業も西部に集中しているためである。これらの政策とプロジェクトの実施は西部地域の投資環境を改善しているだけでなく、同地域の賃金水準も引き上げたといえよう。

図5-4 三大経済区域の年平均賃金の比較



データの出处：『中国統計年鑑』（各年版）

注：各経済地帯平均賃金 = 各経済地帯賃金総額 / 各経済地帯職工総数

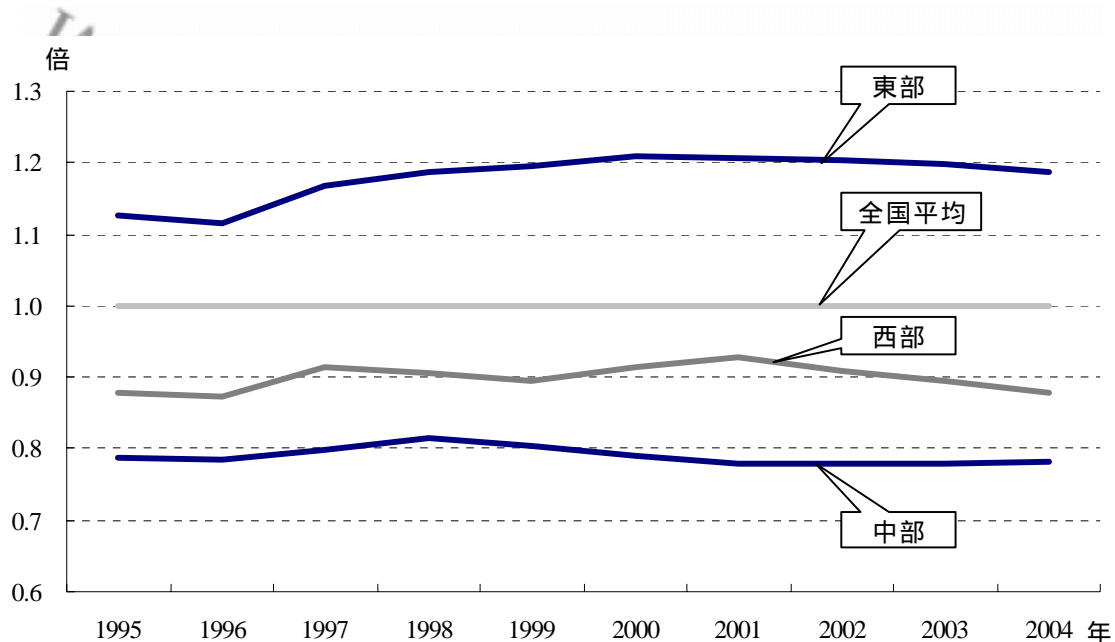
三大経済区域の年平均賃金を全国の平均賃金と比べてみると（図5-5）、年平均賃金格

⁹ 中国は「第7次五ヵ年」計画では地理的位置や経済技術水準、発展条件などで東部、中部と西部の3つの経済区域に分けた。東部経済区域は、北京、天津、上海、河北、遼寧、山東、浙江、福建、広東、海南、江蘇、広西などを含み、中部経済区域は、山西、内モンゴル、吉林、河南、安徽、黒龍江、江西、湖北、湖南などを含み、西部経済区域は、四川、貴州、雲南、チベット、陝西、甘肅、青海、寧夏、新疆、重慶などを含む。香港、マカオ特別行政区及び台湾省は対象とされていない。

差が開いていることが分かる。1995年に、東部平均賃金と中部平均賃金の差は1.43倍で、2000年に1.53倍に拡大した。2004年に賃金格差は若干縮小したものの、1.52倍ある。個別の省・市をとってみると、賃金格差はより大きい。2004年に、上海市の年平均賃金は30,085元であったが、中部では賃金が最低の湖北省と西部では賃金が最低の貴州省はそれぞれ僅か11,855元、12,431元で、差はそれぞれ2.54倍、2.42倍であった。

賃金格差が開いているのは、二つの方面の原因が共同作用した結果とみられる。図5-5をみれば、1998年までに、格差の拡大は主として東部地域の賃金急増によるものであったが、1998年以降、東部地域の増加スピードが安定化しつつある一方、中部地域の賃金増加スピードは全国平均を下回り、低下している。そのため、二者間の格差もますます大きくなっている。

図5-5 東部、中部、西部の年平均賃金の比較



データの出处：『中国統計年鑑』（各年版）

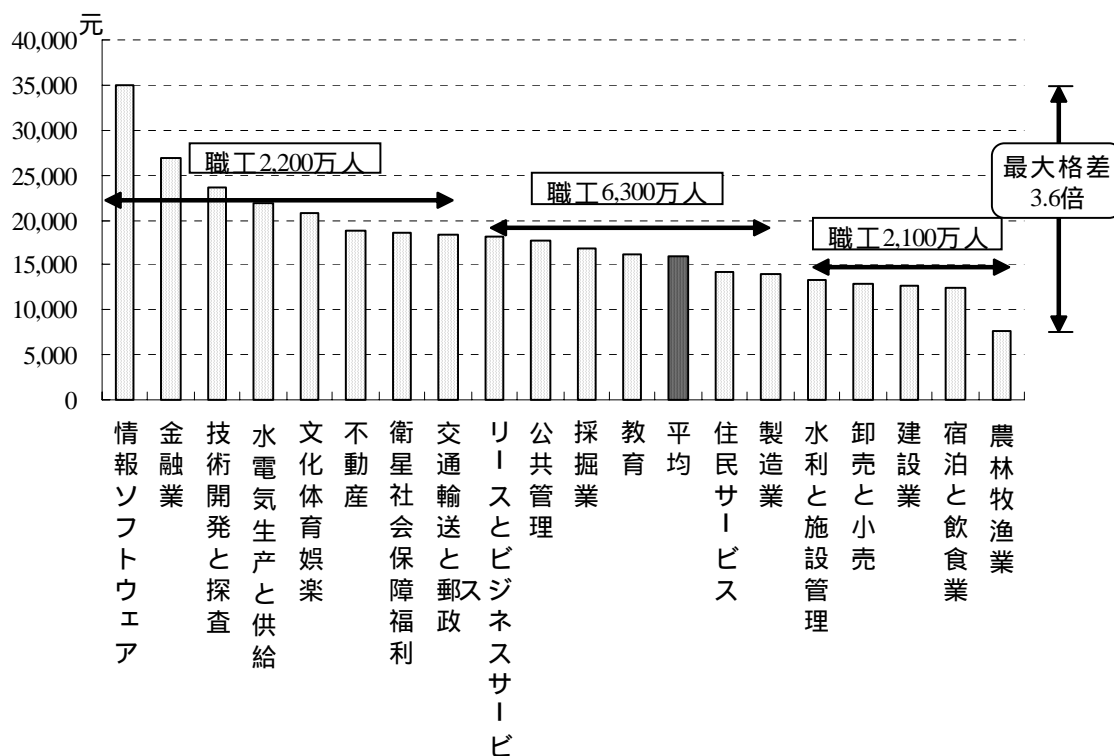
総じて、東部と比べて、現在の賃金水準にしても賃金増加スピードにしても、中西部地域の労働力コストはまだ低いのである。さらに、中西部地域には豊富な鉱産資源があり、外国投資にとっては独特の魅力がある。「西部大開発」戦略¹⁰が実施後、中西部地域の投資環境が改善され、高速道路の整備も交通の便を良くさせ、中西部地域の外国投資者への魅力は次第に高まっている。

¹⁰ 2000年に中国政府が「西部大開発」戦略を実施はじめ、『西部大開発実施に関する若干政策措置』などの政策法規を公布し、一連の政策保障と優遇条件を打出した。

3. 業種之間賃金差異

中国では異なる業種によって賃金の差異が大きい。図 5 - 6 に示すように、2004 年に約 2,200 万人の職工の年平均賃金は 21,000 元以上という高い階層にある。同時に、2,100 万人の職工の年平均賃金は 12,000 元という低い階層にある。収入最高の情報計算機ソフトウェア業と収入最低の農林牧漁業の間、賃金の差は 3.6 倍もある。

図 5 - 6 業種別年平均賃金の比較 (2004 年)



データの出处：『中国統計年鑑』(2005年版)

業種間の賃金格差は長年積み重ねの結果である。各業種の賃金水準を全国平均水準と比べてみれば (表 5 - 1)、業種間の賃金格差は今でも拡大しているのである。1995 年に、賃金最高の業種は郵便通信業、賃金最低の業種は農林牧漁業で、両者の差は 2.61 倍。2000 年に、最高賃金と最低賃金の格差は 5.47 倍へ、2004 年にはさらに 6.27 倍へと拡大した。

表 5 - 1 からは、以下の特徴を抽出することができる。

国家独占的業種の賃金水準が一般に高い

国家独占的業種は国からのサポートがあり、国の主要資源を掌握しており、しかも業種内の競争がないため、賃金水準は高い水準を維持してきた。表 5 - 1 をみれば、国家独占的業種の賃金水準は全国平均水準の 1.2 倍以上にある。金融保険、郵便通信などの業種の賃金水準は全国の 1.5 倍以上もある。

表 5 - 1 業種別年平均賃金の変化（倍率）

	1995 年	2000 年	2003 年	2004 年
全国平均賃金（元）	5,500	9,371	14,040	16,024
金融保険業	1.34	1.44	1.60	1.68
水、電、氣的生産及び供給業	1.43	1.37	1.34	1.36
郵便通信業	1.67	1.75	2.17	2.01
鉄道輸送業	1.65	1.49	1.29	1.29
情報計算機ソフトウェア業	1.58	3.02	2.97	2.98
科学研究、技術サービス	1.24	1.45	1.47	1.47
不動産業	1.33	1.35	1.22	1.17
道路輸送業	0.68	0.73	0.79	0.80
採鉱業	1.05	0.89	0.97	1.05
教育	0.99	1.00	1.03	1.02
高等教育	1.17	1.52	1.68	1.64
中等教育	0.99	0.99	1.03	1.02
初等教育	0.91	0.86	0.87	0.86
建築業	1.05	0.93	0.82	0.80
製造業	0.94	0.93	0.89	0.88
飲食業	0.83	0.83	0.73	0.72
小売業	0.70	0.68	0.66	0.66
農林牧漁業	0.64	0.55	0.50	0.47

データの出処：『中国統計年鑑』（1996年、2001年、2004年、2005年版）

注：倍率 = 業種年平均賃金 / 全国年平均賃金。

伝統の農林牧漁業や飲食、小売業の賃金水準が低下

伝統の農林牧漁業、飲食業、小売業、製造業などは、技術コンテンツが低い上、就業者が多く、競争が激しく、利益が薄いなどのことから、その平均賃金水準は以前から低かった。しかもこれらの業種全体の賃金水準が年々低下する傾向も顕著である。小売業、飲食業は全国平均水準の約 70% しかなく、さらに農林牧漁業の近年の賃金水準は全国年平均賃金水準の 50% 以下にもなっている。

教育、計算機ソフトウェア、科学研究などの賃金が上昇

90 年代以降、科学技術の市場化が進展し、技術コンテンツの高い業種は製品の高い付加価値によって大きく成長した。さらに同業種の賃金水準の上昇ももたらした。しかも、中国が「科学技術教育立国」戦略¹¹を実施してから、技術開発、教育及びハイテク産業の発展をより重視するようになり、これらの分野への投入も年々増えている。表 5 - 1 では、計算機ソフトウェア業の賃金水準は全ての業種の中でトップで、技術開発の賃金水準は上昇し続け、高等教育の賃金水準も近年増加している。しかし、市場化程度が低い中学校、小学校の平均賃金水準は依然として低い。

不動産業の賃金水準が低下

不動産業が新興産業として、中国の高収入層の代表的なものであった。しかし近年不動産業の平均賃金水準はその他の業種と比べますます色褪せしている。不動産業の賃金水準

¹¹ 1995 年に、中国が初めて「科学技術立国」の戦略を打ち出した。教育をもととし、科学技術と教育を国家経済と社会発展の主要な地位に位置づけるものである。

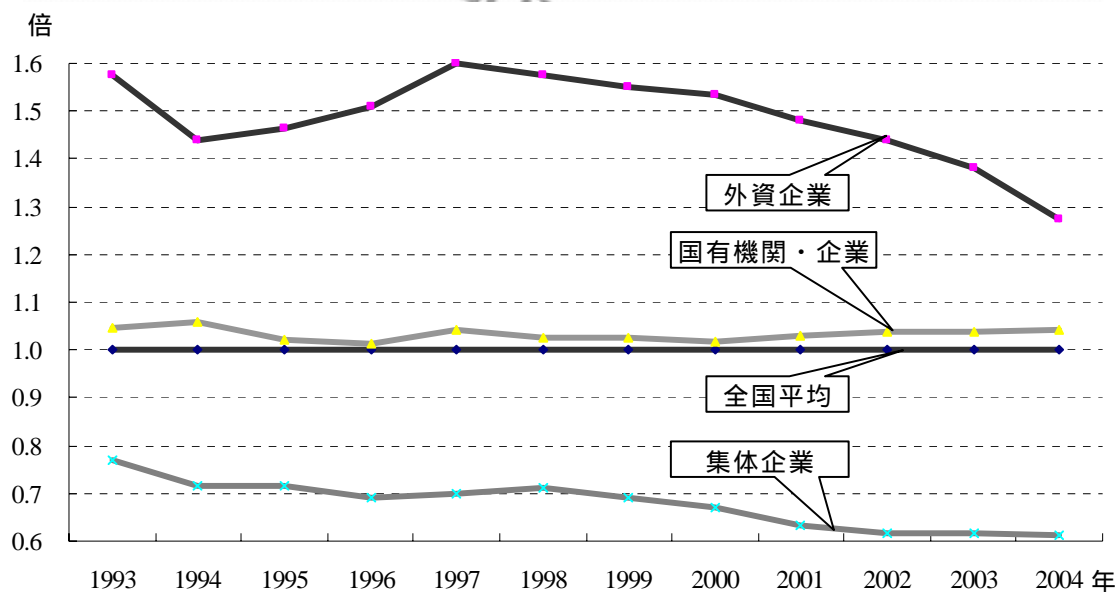
の地盤沈下には多方面の要因がある。まず、不動産業の激しい競争は賃金水準を低下させた。不動産業の利益が高かったため、不動産企業の数はこちら数年急速に増え、不動産の利益を下げた。次に、不動産業の技術コンテンツが少なく、就業要件が低く、大量の就業者が参入した。そのため、賃金の上昇空間が縮められた。さらに、2004年以降政府の不動産抑制政策や、消費者の不動産投資の成熟なども不動産業の賃金水準に一定の影響を及ぼしている。

外国投資者にとっては、中国での事業展開に当たって業種による賃金水準の違いを十分認識する必要がある。進出する業種は中国国内を市場とする場合と海外市場とする場合によって賃金の競争力が違って来る。例えば、ソフトウェアの場合は、その賃金水準が中国では非常に高い水準にあるが、しかし国外同業種の賃金と比べて、なお相当強い競争力を持っている。中国をソフトウェアの生産拠点とするのはまだ十分コストの優位性がある。

4. 所有制間の賃金格差

所有制別では、中国の機関や企業を国有経済、集体经济、民营经济、个体经济、外资に分けられる。所有制によって、賃金水準にしても賃金の変化にしても差異が存在している。

図5-7 所有制別の年平均賃金の比較



データの出处：『中国統計年鑑』（各年版）

国家統計局が発表した統計では民营经济、个体经济などの年間賃金データがないため、ここでは国有機関・企業、集体企業及び外資企業の賃金水準を選んで全国の平均水準と比べることとする（図5-7）。主として以下の特徴が見られる。

国有機関・企業の賃金水準が全国の平均水準を左右

図5-7からみると、国有機関・企業の賃金水準は全国の平均水準を僅か上回っているも

の、その変動はかなり一致している。国有機関・企業の職工人数が職工総人数の50%以上を占めているため、全体の平均水準を左右しているわけである。

集体企業の賃金水準が低下し続ける。

図5-7をみると、1993年より、集体企業の賃金水準は最も低く、全国の平均賃金との格差もますます大きくなっている。これは集体企業の経営状況が全般的に悪く、職員の賃金水準の上昇も制約しているためと考えられる。

外資企業の賃金水準上昇が減速

外資企業の賃金水準が最高水準を維持してきているが、しかし平均賃金水準との格差は年々縮小している。増加率からみても、1998年以降外資企業の賃金増加率は全国の平均賃金増加率を下回っている。近年、外資企業の賃金増加率は5~8%と全国平均の14%の増加率よりかなり低い。外資企業が今でも高い賃金水準を保てるのは、最初の高水準によるところが大きい。

外資企業の中国での賃金優位性がますます下がり、優秀人材にとっての魅力は下がっている。しかも、中国地場企業と比べ、外資企業の労働密度が大きく、その「性能価格比」が低下している。2004年に、会計士事務所のPricewaterhouse Coopersではストライキが起き、その原因は給与調整の不適切さに対する抗議であった¹²。事件が最終的に解決されたが、しかし外資企業の高密度の仕事圧力と収入との不釣り合いが表沙汰になった。このような問題は一定程度で外資企業の人材流失を招き、外資企業の従業員の定着に影響を与えている。

同時に、外資企業にとって、従業員のために賃金を引き上げるだけではもの足りず、中国地場企業との人材争奪に優位に立つためには、他の要素も考慮しなければならない。現在、多くの外資企業は「従業員保留計画」を導入し、従業員のために長期的福利計画や、インセンティブ計画を立てている。例えば、従業員の収益を会社の株価と連動させたり、40歳以上の従業員のために年金計画を作ったりしている。人材競争の更なる激化に対処して、外国投資者は収入水準だけでなく、従業員の潜在力を発揮できるようなメカニズムの整備も迫られるのであろう。

以上

¹² 参考資料：「PricewaterhouseCoopers集体ストライキの真相」計世ネット 2004年9月1日。