

第1章 中華人民共和国 (People's Republic of China)

(1元=15.87円、2013年期中平均)

1 概観

近年、「世界の工場」の地位を占め、急激な経済成長が続いている。
一時に比べそのペースは鈍ったが、経済大国として、

国際経済・社会に占める存在は巨大になっている。

製造業などを中心に沿海部が最初に経済発展し、賃金も大きく上昇したが、続いて内陸部の諸省にも経済発展が引き継がれ、全体としての経済成長が続いている。

表 特 1-1 経済情況の推移

	(単位：米ドル、%)		
	2010年	2011年	2012年
① 1人当たりGDP (米\$)	4,423	5,434	6,071
② 実質GDP成長率 (%)	10.4	9.3	7.8
③ 消費者物価上昇率 (%)	3.3	5.4	2.6
④ 失業率 (%)	4.1	4.1	4.1
⑤ 貿易収支 (百万米\$)	181,503	155,142	231,109
⑥ 経常収支 (百万米\$)	237,800	136,097	193,139
⑦ 外貨準備高 (百万米\$)	2,866,080	3,202,790	3,311,120

2 直接投資の推移・企業進出状況

中国は外国からの企業進出、投資を多く受けているが、日本企業も多く進出・投資を行い、中国の経済発展・進出企業自身の業績発展につながっている。

近年の中国の賃金高騰や2012年9月以降一部地域で起きた反日暴動などを嫌気して、日本企業の撤退、ASEAN 諸国など中国以外の国への進出先変更の話も最近よく聞かれるが、直接投資（資産）残高地域別統計は、下表のようになっており、依然として中国の存在感は大きい。

(1) 日本の対中投資動向

2012年の対中投資は前年比7.1%増加した。

日本の対外直接投資における中国のシェアは、2011年も2012年も11%であった。

産業別投資動向は2012年も前年同様投資の中心は製造業となっている。これは、世界の対中国投資の5割以上が非製造業で、2割が不動産業であるのと大きく異なり、日本の対中投資の特徴となっている。

また、JETRO の調査によると、中国への投資を拡大すると答えた企業の比率は、2011年の66.8%から2012年には52.3%に低下したが、替わって増えたのは「縮小」や「第三国への移転・撤退」ではなく、現状維持であり、反日デモ後に日本企業の対中投資マインドは慎重になったものの、中国からの撤退や第三国への移転が主流になったとはいえない。

第1章

アジア7か国の労使紛争とその解決制度

表 特 1-2 直接投資（資産）残高地域別統計 直接投資残高

(単位：億円、%)

年	平 22 年末		平 23 年末		平 24 年末	
	億円	割合 (%)	億円	割合 (%)	億円	割合 (%)
合 計	676,911	100.0	748,280	100.0	898,128	100.0
アジア	173,379	25.6	199,941	26.7	249,399	27.8
		100.0		100.0		100.0
中華人民共和国	54,187	31.3	64,677	32.3	80,463	32.3
香港	12,668	7.3	13,286	6.6	15,868	6.4
台湾	8,437	4.9	9,136	4.6	11,509	4.6
韓国	12,261	7.1	13,938	7.0	22,093	8.9
シンガポール	22,417	12.9	24,592	12.3	31,130	12.5
タイ	22,651	13.1	27,287	13.6	30,247	12.1
インドネシア	9,738	5.6	12,269	6.1	15,906	6.4
マレーシア	8,128	4.7	8,697	4.3	11,491	4.6
フィリピン	7,081	4.1	7,932	4.0	8,959	3.6
ヴェトナム	3,668	2.1	4,941	2.5	7,264	2.9
インド	11,051	6.4	11,958	6.0	13,040	5.2
北米	213,832	31.6	221,987	29.7	259,859	28.9
米	205,246		213,708		247,332	
加	8,586		8,279		12,527	
中南米	87,198	12.9	94,808	12.7	102,861	11.5
メキシコ	2,245		2,314		3,407	
ブラジル	22,039		26,360		30,559	
ケイマン諸島	51,044		52,733		51,607	
大洋州	35,755	5.3	41,976	5.6	57,396	6.4
豪	32,487		38,333		52,952	
ニュージーランド	1,852		1,915		2,233	
欧州	157,721	23.3	179,188	23.9	218,290	24.3
独	12,484		12,966		14,594	
英	30,938		37,384		46,574	
仏	13,214		12,266		17,330	
蘭	61,944		65,895		81,524	
伊	1,149		1,945		2,335	
白	11,509		11,444		13,850	
ルクセンブルク	7,851		5,426		5,985	
スイス	1,517		3,470		4,541	
スウェーデン	1,620		2,074		2,878	
西	1,274		1,176		1,274	
露	994		1,338		2,360	
中東	4,016	0.6	4,109	0.5	4,372	0.5
サウジアラビア	3,183		3,115		3,288	
アラブ首長国連邦	307		318		284	
イラン	6		6		6	
アフリカ	5,008	0.7	6,268	0.8	5,949	0.7
南ア	1,868		1,894		2,115	

資料出所：日銀 HP 「直接投資・証券投資等残高地域別統計」

序
章

中
国

イ
ン
ド

イ
ン
ド
ネ
シ
ア

マ
レ
ー
シ
ア

フ
ィ
リ
ピ
ン

タ
イ

ベ
ト
ナ
ム

(2) 日本企業の対中国進出状況

進出企業を産業別に見ると、以前は製造業が中心だったが、現在ではほぼ全産業に進出している。

進出企業数は、2011年末現在で22,790社となっている。

ここ数年の中国での大きな賃金上昇によって、特に製造業などでコスト面での他国に比べた優位さが低下したことなどから、日本企業の中国進出は鈍り、特に製造業などでは中国以外のASEAN 諸国などにその分が振り換えられたと言われている。

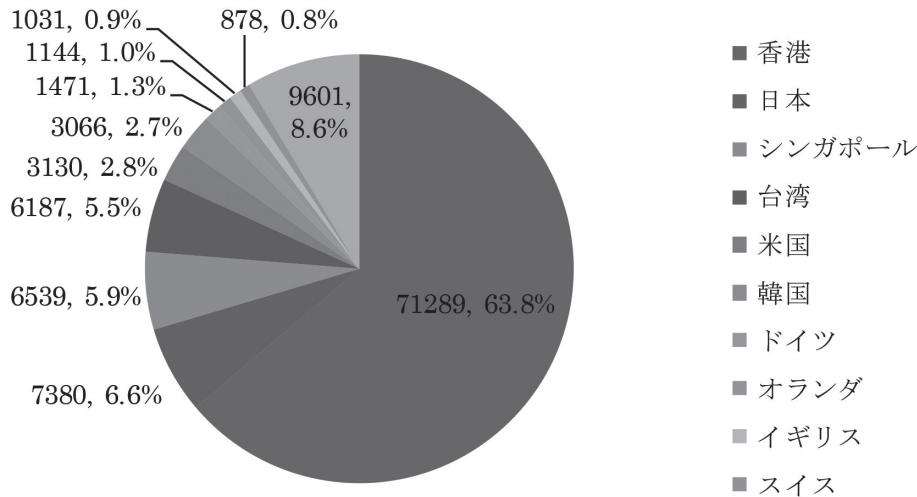
(3) 日本以外の国からの中国進出企業の動向

2012年の世界の対中直接投資実行額は前年比3.7%減と3年ぶりの減少になった。業種別にみると、製造業が6.2%減、非製造業は2.1%減であった。

減少した理由は、①世界的な景気減速、②中国の景気減速、③労働市場の問題、と指摘されている。

国・地域別では、香港が下がり、日本は3位から2位に順位があがるなど、堅調であった。

図 特 1-3 中国への国別対内直接投資（2012年）



註：単位は 100 万米 \$、%

3 労働紛争

(1) 件数及び原因

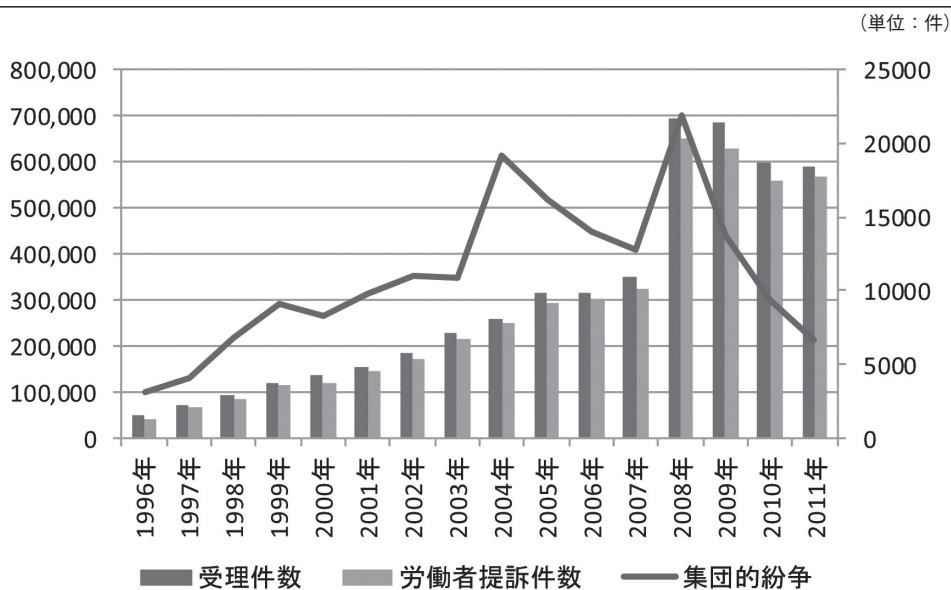
改革開放経済が進展するにつれ、また、労働紛争に係る法制度が整備され、労働者の権利意識の高まりとともに、労働紛争は増大し、リーマンショック後に中国経済が調整局面に入ると、さらに労働紛争は増大の傾向になっている（下図 特1-4参照）。

その中でも、労働報酬（賃金）に係るものが3割強と、

最大を占めている（下図 特1-5参照）。

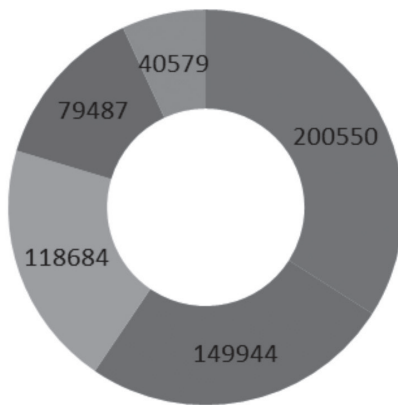
なお、中国では労使紛争という言葉は、通常使わない。社会主義体制なので労使の対立は存在しないという建前から、「労使紛争」という言葉は使わず、「労働紛争」と呼ぶ（中国語では「労働爭議」、ただしこれは labour dispute の意味で、ストライキなどに限定されない）、この語を日本語で用いると、誤解を招く。

図 特 1-4 労働紛争受理件数



資料出所：「2013 中国労働統計年鑑」(中国統計出版社)
 註：左縦軸は受理件数・労働者提訴件数、右縦軸は集团的紛争件数。

図 特 1-5 労働紛争の原因別件数 (2011 年受理)



■ 賃金問題 ■ 社会保険問題 ■ 労働契約解除 ■ 労災保険問題 ■ その他

資料出所：「2013 中国労働統計年鑑」(中国統計出版社)

(2) 外資系企業(含む日系企業)を中心とした労働紛争の実例・ストライキと「暴動」の例

イ 2010年中国労働不穏

2010年には、主に中国南部で、主に日本や台湾などの外国系企業を標的として、ストライキ・抗議行動などの労働紛争が多発した。

賃上げ目的のものが多く、企業が賃上げに応じること

で終息している。

(i) 日系自動車企業でのスト

2010年5月、1,900人規模の工場の一部労働者が他社との待遇格差の改善などを求めストライキを起こし、いくつかの工場の操業が数日停止した。

経営側は、賃上げを認め、解決した。

(ロ) 日系自動車企業でのスト

2010年6月、他社との待遇格差の改善などを求めて従業員1,100人によるストライキが発生した。

このストライキは、工会^中（労働組合；4参照）が関与していないものだったため、交渉相手となるべき中心人物を経営側が発見するのに手間取るなど、会社側対応に時間を要し、同社のみならず同社と関係する会社の生産が一時ストップした。

(ハ) 日系企業での労働紛争の広がり

日系企業における労働紛争（主にストライキ）が、広東省に端を発し、華中・華北・内陸部へと拡大した。

主として、賃金など待遇改善を要求し、同時に、管理制度（財務状況や日本人従業員、中国人管理者の賃金公開など）の改革や、工会幹部の改選なども要求した。

(ニ) 中国政府の不介入と日系企業の諦め

中国政府は労働者の所得増につながると考えるストライキに対し、従前に行っていた積極的介入を行わなかった。

このため、日系企業の中にも、外資企業が標的にされ、賃上げ要求にはある程度応じざるを得ないという認識が広がったといわれている。

□ 2010年中国労働不穏以降の動き

2012年、電気電子業界に労働紛争が多発した。主に経済補償金¹⁾先払い要求+反日デモ便乗のものであり、2010年の労働紛争多発のときの事情とは異なり、業界での不況が原因と考えられるものであった。

・日系医療機器製造企業でのストライキ

2012年3月、700名規模の企業の従業員が起こしたストライキで、既存の工会には満足できないので、自らの工会を造りたい、というのが要求の1つであった。

同社はその要求を受け入れ、選挙の結果、新組合幹部

が選出された。

4 労働組合の実態……………

労働紛争が起きている原因の1つに、中国の労働組合（工会^中）の特殊性と、その限界があると考えられるので、ここでその中国の労働組合について説明する。

(1) 中華全国総工会

中国の労働組合（工会^中）²⁾は、2001年に公布された「労働組合法（工会法^中）」で、「労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織」として規定されている。

1925年成立の中華全国総工会が、労働組合のナショナルセンターとして存在するが、同総工会は党（共産党）の指導（「領導^中」）の下にあり、その影響が強く（指導関係については、下図特1-6参照）、総工会幹部も党・政府との間での異動や兼任があり、一般的な資本主義国におけるような、政府と労働組合との関係とは、相違が見られる。

中華全国総工会は、「中華人民共和國工会法」及び「中国工会章程」の規定により、中華人民共和國の各級地方組合及び産業組合に対する指導機関であるとされ、中国大陸の31省級労働組合連合会と多数の産業労働組合連盟を擁している。

■ 1) 労働契約法に規定（第46条～）。事業主が労働者を解約告知する際などに、勤続雇用1年当たり、1月分の賃金を労働者に支払いすることを義務づけている。なお同種制度は、以前のフランスにもあった（ドラランド分担金 [contribution Delalande^法]1987～2008年；50歳以上労働者の解約告知時に、事業主に義務付け。）

■ 2) 組織の特徴：工会と、一般に中国以外で言われる「労働組合」との相違

① 党指導下の労働者団体
 ② 会員資格は、理論上は総経理を含む全員
 ③ 役員・管理職が工会幹部を兼任することが可能
 ④ 工会経費を会社側が負担

図 特 1-6 党組織と工会の関係



(2) 工会の特徴

工会員の範囲としては、「従業員」の範囲が総経理（社長）にまで及ぶため（脚注2参照）、総経理や管理職も工会員になることができる。

「工会法」の第27、28条には「労働紛争の調停」が工会の役割の一つとされているが、工会は労働紛争の当事者としては位置づけられていない。

この点で、西側資本主義国の労働組合とかなり性格が異なっており、国際労働組合総連合（ITUC；本部ブリュッセル。日本の連合など、世界各国の労働組合ナショナルセンターの多くが加盟している。）にも加入を認められていない（一方、台湾〔中華民国〕の中華民国全国総工会は、加盟している）。

このことから、経営側と労働者側との間で利害対立が生じた場合、企業の管理職を兼ねていることも多い工会指導者は、経営側の立場に立つのか、それとも労働者側の立場に立つのか、微妙な立場に立たされる。

こうした点で、工会が、労働者の利益を完全に守れず、労働者の代表の機能を果たせておらず、山猫ストなどが発生する要因となっている（3（2）イの日系企業の例など）。

国営企業などの従来型中国企業においては、企業と労働者は、ともに国家利益の創出を図ることとされていて、労使協調的な工会（労働組合）であり続けた。また法令上も工会にはスト権はなかったし、今もない。

従って、ストライキが実際に起きた場合には地方政府が介入したりして、生産はすぐに正常化するのが通常であった。

工会にスト権がなく、また前述のように工会の立場が経営側に近いことから、一部労働者にとっては、賃金等の労働条件の引上げなどの要求について、既存の工会

が必ずしも頼りにならない。そこで、一部の労働者が工会とは別に経営側と交渉を求め、紛争になる（山猫ストなど）ケースが多く発生している。

農民工といわれる地方からの出稼ぎ労働者が多く働く事業所の多い地域、つまり労働集約型の製造業が多い広東省を中心とする華南、上海市、浙江省、江蘇省等の華東で、工会が関与しない労働紛争が発生している。

(3) 外資における労働組合の特徴

イ 外資企業

中国の経済開放を受けて進出した外資企業には、工会を設けないところも多かったが、これを問題視した政府は、2001年の新工会法で、外資系企業についても工会の設置を義務づけた。

しかし、その後もグローバルトップ500社に入るような大企業での組織率は50%に満たないとされ、中華全国総工会は組織率の向上を働きかけている。

ロ 日系企業

古い調査ではあるが、島根県立大学 科学研究費基盤研究B「中国に進出した日系企業の労使関係」（研究代表：笠原清志、2005年10～11月実施アンケート調査）によれば、工会が既に結成されている企業は、全体の約75%であり、工会主席（労働組合委員長）の企業の各種意思決定に及ぼす影響としては、従業員の解雇について「影響力はやや大」とした社約29%、「影響力はあまりない」約16%、「影響力はない」約16%と、やや影響力が高く出たものの、賃金決定（賃金レベル）については、「影響力は大」＋「やや大」が約19%、「影響力はあまりない」＋「ない」が、約44%と、それほど大きな影響力を与えていないと考えられる。

また、工会に対する評価として、「経営に協力的で満足している」、が約48%と一番多く、「協力的ではあるが満足していない」、「非協力的だが満足している」、「非協力的であり不満である」をすべて合わせた数値でも、合計で約19%と、日系企業の経営側は、工会に概ね満足していると考えられる。

また、ストライキが発生した社は全体の約22%、発生していないのは、約77%となっていた。

ストライキの原因として最も多かったのが、賃金や賞与問題で、全体の約75%を占めていた。そのストライキの大半が工会の関知しない、いわゆる山猫ストで、このようなストライキに関しては、その大半は、工会が企業と労働者の間に立って紛争の調停に当たり、短期日で解決しているとされた。

5 各種労働法制の労働者保護の強化……

中国政府は労働者の権利保護・向上をめざしており、その一環で2008年には労働契約法が改正され、労働者の勤続年数が10年を超えた場合、期間の定めのない雇用をすることを企業側に義務づけたり（第14条）、労働者が退職する際に退職金（経済補償金³⁾（第46条～）の支払いを企業に義務づけることなど、労働者をより保護する政策をとっている。

こうしたことも、労働者側が権利意識を高めて、以前より強い態度を経営側に対して示し、労働紛争が増加している一因になっていることも考えられる。

6 紛争解決制度とその運用……

労使の利害対立は制度的に認められておらず、その解決も制度化されていない。

以下の制度は、個別労働紛争に対するものである。

(1) 紛争解決制度

イ 労働紛争処理手続；「一調一裁二審」の原則

(イ) 企業内の労働紛争調停委員会（労働法第80条）：「一調」

企業内部に設置され、その調停員は従業員大会により選出される代表、企業の代表(会社の責任者による指名)、企業工会代表により構成される。また当該労働紛争調停員の主任は、企業工会代表が担当する。労働紛争の解決方法として調停を行うが、調停後の調停書には法的拘束力がない。

(ロ) 労働紛争仲裁委員会（労働法第81条）：「一裁」

労働紛争仲裁委員会（労働争議仲裁委員会⁴⁾）は、地方労働行政部門の代表、工会の代表、使用者側の代表により構成する。労働行政部門の代表が主任を担当する。

実務を担当するのは同仲裁委員会の下にある仲裁機構であるが、これは現実には、労働行政部門の一部である。実質的には行政が主体であり、労使が現実的な役割を果たす割合は小さいとされる。

紛争の解決方法としては、調停が成立すれば、その後作成される調停書は法的拘束力を有する。

調停に達しない場合は仲裁委員会が「裁定書」を下す。その「裁定書」は、法的拘束力を持ち、人民法院（裁判所）に強制執行を申し立てることができる。

仲裁委員会によって下された「裁定書」に不服がある場合、所在地の人民法院へ提訴することができる。

(ハ) 基礎人民法院（簡易裁判所）（労働法第83条）：「二審」

人民法院の民事裁判法廷は労働紛争事件、または労働紛争仲裁委員会の「裁定書」に不服事件の審理を行う。労働紛争の当事者が仲裁裁判に不服がある場合は、仲裁裁決書を受け取った日から15日以内に人民法院に訴訟を起こすことができる（労働法第83条）。

審理は裁判官1名～3名が担当する。労働紛争事件の審理は、他の民事事件と同様に原則として調停前置主義である。調停合意が達成できた場合、人民法院は「調停書」を下す。その「調停書」は「判決書」と同じく法的拘束力がある。

また人民法院が下した判決に不服があれば、15日以内に一級上の人民法院に上告することができる。

■ 3) 註1参照

中国の裁判は二審終審制で二審裁判所の判決は最終であり、法的拘束力を有する。

□ 「一調一裁二審」の「一裁終局」への変更

一調一裁二審は、労働紛争が生じた場合に、最終決着するまで多大な時間がかかり、労働者の保護が満足にいかないという指摘がなされていた。

そこで政府は、「労働紛争調停仲裁法」(中華人民共和国労働争議調停仲裁法⁴⁾)を制定(2008年5月施行)し、「一裁終局、一裁二審」の制度を規定した。

この制度は、労働者の権利と密接に係る労働報酬、労働災害医療、経済補償金、係争金額が小額な紛争、社会保険に関する紛争は、労働紛争仲裁を終局とし、それ以外のものについては、仲裁に不服の者は、人民法院に提訴することができ、中国の裁判所は2審制を採っているため、「一裁終局、一裁二審」と表される。(企業内調停委員会による調停制度は新法でも残っているが、「一調一裁終局」などと呼称されることはない。)

ただし「一裁終局」とはいうものの、労働者については、仲裁判断に不服のある場合、15日以内に人民法院に提訴できるとされている(労働紛争調停仲裁法第48条)。使用者は、仲裁に不服でも原則人民法院に提訴できないが、例外的に仲裁に、①適用法令に明らかな誤りがあるとき、②法定手続に反するとき、③判断が根拠とした証拠が偽造されているとき、などは労働紛争仲裁委員会を管轄する中級人民法院⁴⁾に仲裁判断の取消しを求めることができる。

(2) 運用(3(1)参照)

仲裁委員会による労働紛争の受理案件は、増加している。1996年の受理数は4.8万件(内、労働者提訴案件4.2万件)であったが、2003年は22.6万件(同21.6万件)に達し、2010年には60万件(同55.9万件)と報告されている。

2011年の589,244件の内、集団的労働紛争のものは6,592件、568,768件は個別労働紛争であり、大半は個別

労働紛争である。

紛争の主な原因は、労働報酬(賃金)、社会保険、労働契約の解除、労災保険に関するトラブルの順に多い。

なお、この統計で集団的労働紛争とされているのは、同一内容の個別的労働条件に関する紛争が10人以上の複数の労働者によって主張される場合、たとえば労働契約の賃金未払い部分の支払いを求めるような場合であって、例えば賃上げのような集団的な利益紛争を対象としていない。

7 最低賃金制度

最低賃金(最低工資⁴⁾、以下「最賃」という。)について、その違背を争点にした労働紛争はそれ程認められず、むしろ賃金水準などの労働条件などが、他企業に劣っている、との不満を持った労働者の動きから労働紛争が起きることが、少なくとも中国進出日本企業においては多いが、それでも中国進出日系企業事業主は、自社の賃金(賃上げ)水準を決定するに当たって、最賃の水準・その引上げ率を参考にすることが多い、と言われる。

(1) 概要

法定最賃が存在するが、中国における、経済発展度合いの地域差の巨大さも反映して、全国最賃は存在せず、省ごとなどで、地域別最賃が定められ、定期的に改訂されている。

(2) 沿革

2004年に中国労働・社会保障部(現中国人力資源・社会保障部)から「最低賃金規定」(最低工資規定⁴⁾)が公布され、各地方に対して、2年毎に最賃基準を調整することが義務付けられた。

現在、全国31の省・市が最賃基準を設けている。

(3) 根拠規定

2004年1月20日付労働・社会保障部令第21号「最低

■4) 中国の裁判所は、最高人民法院、高級人民法院、中級人民法院、基層人民法院の4つのレベルに分かれており、中級人民法院は、地区級で通常事件を管轄する。

工資規定」(施行2004年3月1日)

(4) 決定方式・内容

労働保障行政部門(中央及び地方)が、決定に主導的地位を果たしている。

地方政府(省、自治区、直轄市)の労働保障行政部門が、同レベル(4(1)参照)の労働組合、企業連合会/企業家協会と協議して案を作成し、同案を中央本省(労働保障部)に送付する。

中央の労働・保障部は受け取った後、全国総工会、中国企業連合会/企業家協会の意見を求めることとされている。

中央の労働・保障部は修正意見を出すことができる。受領14日以内に修正意見を提出しない場合は、同意したとみなされる(最低工資規定第8条)。

・取り扱われる最賃の型式

月額最賃と時間額最賃の2種類がある。月額最賃はフルタイム労働者に適用され、時間額最賃は、非フルタイム(=パートタイム;非全日制^中)の労働者に適用され

る(同第5条)。

・最賃決定頻度

少なくとも2年に1回は改定の要がある(同第10条)。

・公表方式

自地方政府内の公報又は全地区的な新聞に公布しなければならない。また、中央の労働・社会保障部に通知しなければならない(同第9条)。

事業主(用人单位^中)は、公布後10日以内に事業所全体の労働者に周知しなければならない(同第11条)。

・最賃擁護機関・方法

県級以上の地方政府の労働保障行政部が、管轄内での最賃の施行状況及び監督・検査に責任を持つ(同第4条)。

(5) 額

2010年には、全国平均(30か省級行政区)の最賃平均は、22.8%上昇した。

2012年には、中国国内の23地域において引上げが行われ、平均引上げ率は、約20%であった。

序章

中国

インド

インドネシア

マレーシア

フィリピン

タイ

ベトナム

第1章

アジア7か国の労使紛争とその解決制度

表 特 1-7 最低賃金の推移

年 省	(元/月)								
	1995	2000	05	06	07	08	09	10	11
北京	240	412	580	640	730	800	800	960	1160
天津	240	350	590	670	740	820	820	920	1160
河北	180	290	520	580	650	750	750	900	1100
山西	200	300	520	550	610	720	720	850	980
内モンゴ	170	210	420	560	680	680	680	900	900
遼寧	210	320	450	590	700	700	700	900	900
吉林	190	270	360	510	650	650	650	820	1000
黒竜江	200	325	390	620	680	680	680	880	880
上海	270	445	690	750	750	840	960	1120	1280
江蘇	210	390	690	690	850	850	850	960	1140
浙江	245	410	670	750	850	850	960	1100	1310
安徽	180	340	410	410	560	560	560	720	720
福建	320	420	470	650	750	750	750	900	1100
江西	190	250	360	510	580	580	580	720	720
山東	170	320	530	610	760	760	810	920	1100
河南	204	290	480	480	650	750	750	800	800
湖北	200	260	460	400	580	700	700	900	900
湖南	205	325	480	600	635	665	665	725	850
広東	320	450	684	780	860	860	860	1030	1300
深圳	380	547	690	810	900	1000	1000	1030	1320
広西	200	200	460	580	580	580	670	820	1100
海南	280	350	500	580	580	580	630	830	830
重慶	—	290	400	580	580	680	680	680	870
四川	180	270	450	580	580	650	750	850	850
貴州	190	260	400	500	650	650	650	830	830
雲南	185	300	470	540	540	680	680	830	830
陝西	200	260	490	540	540	600	680	760	760
甘肅	200	280	340	430	430	620	620	760	760
青海	200	260	370	460	460	460	600	770	900
寧夏	180	300	380	450	560	560	560	760	900
新疆	180	390	480	480	670	670	800	960	960

各省の中では、最高金額の地域を掲示。

最賃額の決定には、都市部消費者物価上昇率の動きを大きな考慮要因にしているとされる。

最賃と平均賃金の動きの比較を見ると、次表のようになる。

序章

中国

インド

インドネシア

マレーシア

フィリピン

タイ

ベトナム

表 特 1-8 最低賃金と平均賃金の比較 1994年と2009年

(月額・元・%)

年 地区	1994			2009		
	① 最低賃金	② 平均賃金	③ ①/②×100	① 最低賃金	② 平均賃金	③ ①/②×100
北京	210	534.58	39.3	800	4845	16.5
天津	210	447.00	47.0	820	3749	21.9
河北	180	348.75	51.6	540	2365	22.8
山西	200	333.08	60.1	570	2372	24.0
内蒙古	170	306.25	55.5	500	2558	19.5
遼寧	210	355.75	59.0	500	2592	19.3
吉林	190	305.50	62.2	550	2186	25.2
黒竜江	200	281.25	71.1	420	2211	19.0
上海	220	617.08	35.7	960	5296	18.1
江蘇	210	414.5	50.7	590	2991	19.7
浙江	210	466.42	45.0	690	3116	22.1
安徽	180	316.08	57.0	390	2472	15.8
福建	280	407.42	68.7	480	2389	20.1
江西	190	287.5	66.1	450	2058	21.9
山東	170	361.5	47.0	600	2474	24.3
河南	204	295.5	69.0	550	2280	41.3
湖北	180	337.6	53.3	450	2261	19.9
湖南	205	342.0	59.9	500	2274	22.0
広東	320	593.08	54.0	530	3030	17.5
広西	200	372.33	53.7	460	2359	19.5
海南	280	374.00	74.9	480	2078	23.1
四川	180	335.67	53.6	600	2380	25.2
貴州	190	322.50	58.9	550	2354	23.4
雲南	185	367.17	50.4	420	2249	18.7
陝西	200	316.92	63.1	480	2515	19.1
甘肅	180	399.67	45.0	500	2265	22.1
青海	200	414.67	48.2	580	2797	20.7
寧夏	200	355.83	56.2	380	2840	13.4
新疆	180	354.42	50.8	520	2313	22.5

資料出所：「経済転型期最低工資標準決定機制研究」

2009年には、最賃は、すべて平均賃金の30%以下の水準となっており、最も低いところでは15%を下回っている。

一方、1994年には、最低でも35%以上、多くが50%以上となっており、この間に、最賃が、平均賃金との比率において、一貫して大きく低下してきている。

8 まとめ

社会体制の建前として、企業は労働者のものであり、労使対立はないとしてきて、従来型の工会制度が維持されてきているが、経済発展が続き、勤労者の所得水準・意識も高まる中で、旧来型の工会では、労働者の真の要求が必ずしもくみ取れない組織になってきており、山猫ストが発生している。

また、日系企業の一部の工会では、管理部門の中国人と工会の中国人が同一人物のため、日本側には理解出来ないような、企業にとって受け入れ難い要求を工会として提出するところもあり、対応に苦慮する例もあるといわれる。

こうした弊害をなくすためには、党・政府は、工会を、より先進国的な、党・政府からより独立したものにすべきであろう。

労働者の民生の向上を標榜・配慮している党・政府は、今後も、労働者に有利・経営側に不利となるような工会の制度整備を行っていくと思われるが、あくまでそれは党の統制の範囲内で行われ、工会の党への影響力は残すと考えられる。

また、建前上、集团的労働紛争は存在しないとされて

いることから、その解決方法も制度化されておらず、行政が介入する場合も恣意的なものとならざるを得ない。

資料出所

- ・ JETRO
HP 世界貿易投資報告 中国2013年版
同通商弘報
同2013年11月22日号（「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査」）
- ・ IMF HP
- ・ 日銀 HP 「直接投資・証券投資等残高地域別統計」
「2012中国貿易外経統計年鑑」
- ・ JETRO 海外調査部中国北アジア課「2012年の対中直接投資動向（2013年6月）」
- ・ 労働政策研究・研修機構 中村良二氏資料「中国進出日系企業における労使関係と人事管理上の課題」
- ・ 日経ビジネス記事
- ・ 福利厚生情報 2012-IV 中国労務事情第5回 朱偉徳著
- ・ 知識産権出版社「経済転型期最低工資標準決定機制研究」2012年
- ・ アジア総研「中国経済と外資」1998年
- ・ 山下九大准教授「中国における農民工の集団的労働紛争への対応」（日本労働研究雑誌）
- ・ JILPT HP「海外労働情報」
- ・ 麗澤大学「中国における労働紛争仲裁判断の法的効力～『一裁終局』の労働紛争仲裁と裁判の関係」梶田幸雄
- ・ 島根県立大学「総合政策論叢」第18号 唐 燕霞「中国の労資関係の現状と課題 - 進出日系企業のケースを中心として -」2010年
- ・ 日本国際貿易促進協会「中国経済六法 2012年版」
- ・ 経済科学出版社「中国最低工資就業効応研究」
- ・ みずほコーポレート銀行（中国）有限公司中国アドバイザー部「みずほ中国 ビジネス・エクスプレス」