

中国で強まる工場労働者の賃上げ圧力

— 構造的な賃上げ圧力、日系企業に問われる真の経営手腕 —

中国では、景気回復に加えて、人口構造の変動、所得分配改善の圧力などの中期要因を背景に、賃上げ圧力が強まっている。また政府は、社会保障や減税などの間接的な所得再分配もさることながら直接的な所得増加を重視し、賃上げ誘導を強化しようとしている。低賃金のメリットが薄れる中、日系企業には真の経営手腕が問われよう。

中国で賃上げ圧力が強まっている。これまでは、ホワイトカラーについて、有能な人材を巡って賃上げ合戦が繰り広げられたが、足元は、ブルーカラーについて、大幅な賃上げが行われるようになっていく。2010年、春先より2年ぶりに再開された最低賃金の引き上げでは、江蘇省が13.1%（2月）、上海市が16.7%（4月）となったのに続き、ストライキの報道が目立つようになった5月以降、海南省が37.0%（7月）、四川省が36.5%（7月）と、引き上げ幅が時間の経過とともに高くなっていく（図表1）。その背景には中期的な要因があり、賃上げ圧力は一過性ではないと見られる。

三つの賃上げ要因

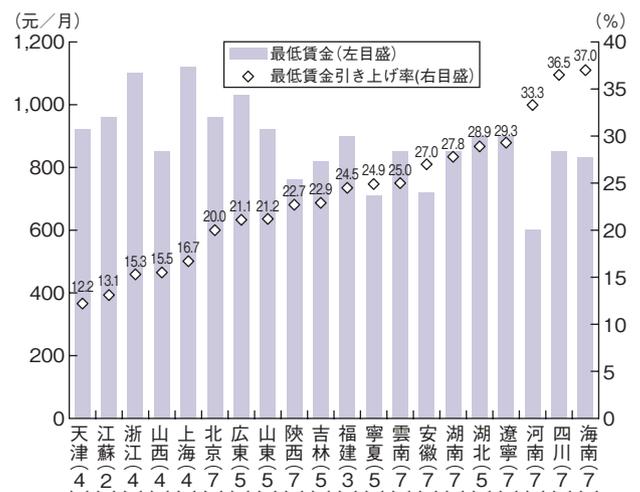
賃上げ圧力の背景として、短期的には、「景気要因」、中期的には、「人口・労働供給要因」、「賃金構造要因」が挙げられる。

まず、「景気要因」は、グローバル金融危機による景気悪化で、去年は賃上げが抑制されたのに対し、今年は景気回復により賃上げ期待が高まったことである。労働需要の強さを示す求人倍率を見ると（図表2）、足元、ホワイトカラーである事務職や責任者、技術者が0.6～0.9倍であるのに対し、ブルーカラーである生産運輸設備操作工と販売サービス従事者は1.1倍を超えている。4兆元の景気対策に続く輸出の

回復によって、経済拡大への信認が高まり、企業が生産・販売拡大のための労働者の確保を急いだことで、労働需給が逼迫し、ひいては昨年分も含めた大幅な賃上げ期待になったようである。

次に、「人口・労働供給要因」は、少子・高齢化、農民工の移動の変化などといった人口の変動が、労働供給の減少やミスマッチの拡大をもたらしていることである。これには、主に三つの変動が挙げられる。一つ目は、少子・高齢化の影響で、ブルーカラーの主力となる若者層が、2007年から本格的に減少すると

●図表1 2010年の最低賃金引き上げ状況



(注) 1. 最低賃金は、各省の最高値。
2. 各省名の下のカッコは引き上げ実施月。
(資料) 第一財経、中国労働力市場

もに、2000年代に入って、生産現場を離れる年齢に達した中高年層の人口が増加していることである。二つ目は、4兆元の景気対策による内陸振興により、ブルーカラーを多く輩出してきた農民工の沿海部への移動が、2009年は前年比▲8.9%と大幅に減少したことである（特に、労働集約型の輸出産業への依存度が高い珠江デルタへの移動は同▲22.5%）。三つ目は、ここ10年の教育改革により、大学進学率が1999年の7.6%から2009年は26.0%と大幅に上昇し、ホワイトカラー志向の高学歴者が増加していることである（図表3）。ちなみに、中卒・高卒の新規労働力供給は、2000年の約1,900万人から2010年は約1,200万人（推計）へと大幅に減少、2009年の農民工の沿海部への移動は807万人減少しており、若者のいわゆる3K職場の敬遠と相まって、ブルーカラーの確保難をもたらしている。

最後に、「賃金構造要因」は、ホワイトカラー重視、企業重視の分配が続くなか、ブルーカラーとホワイトカラーの間で広がってしまった格差の是正、企業と労働者間の分配の歪みの是正に対する圧力が高まっていることである。

6月初めに大幅賃上げを発表した中国一の輸出額を誇る台湾系企業・富士康科技（フォックスコン、深圳市）の事例で見ると、賃上げ前の労働者の平均的な賃金は月額約900元、1日4時間の残業や休日出勤をこなして月額約2,000元（年額24,000元）という状況

であり、ホワイトカラーを含めた深圳市の一人当たり賃金（43,700元、2008年）の約半分、企業への配分を含む一人当たりGDP（89,800元）の4分の1にとどまっていたことが、賃上げ圧力につながった。

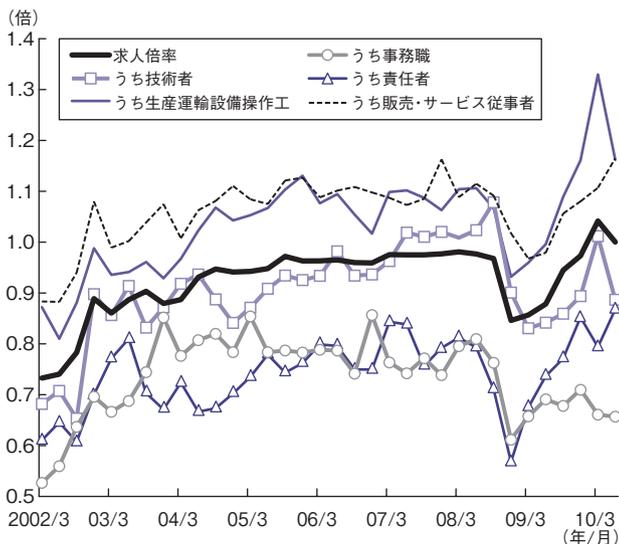
中国はグローバル金融危機以降、持続的成長のために輸出主導から消費主導への経済構造の転換が一段と必要になっている。また、格差問題への対策が必要となっている。こうしたことから、ブルーカラーに対する分配の是正が緊急の課題となっているといえるだろう。

労働政策はより直接的な所得増加を志向

中国の個人所得は、都市と農村で3倍強、ブルーカラーとホワイトカラーで数倍から数十倍、若手社員と経営層で数十倍から百倍以上の格差があり、従来の社会保障や減税・補助金による再分配だけでは是正が困難な状況にある。そうしたなか、足元、中国政府は、賃上げによる直接的な所得増加を重視するようになってきている。

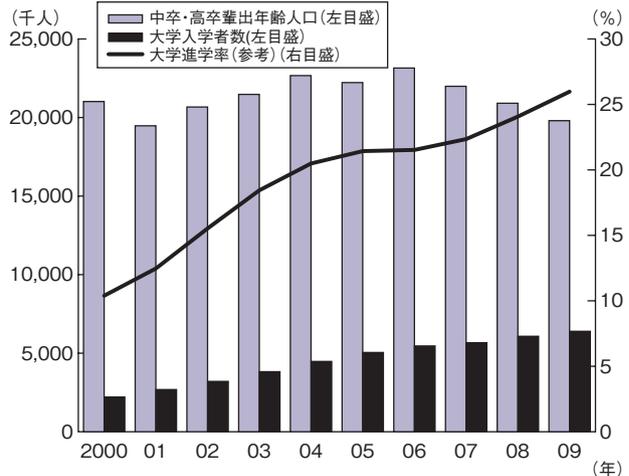
具体的には、政府ガイドラインによる賃上げ誘導や最低賃金の見直しの強化、労働組合の役割強化、集団労使交渉の普及のための「収入分配制度改革方案」と「賃金条例」の年内制定、来年から2015年までの5年間を目標とする「国民収入倍增計画」の実施などである。こうした政策は、平均賃金の伸びをGDP成長

●図表2 職種別求人倍率



(資料) 中国人力資源社会保障部、CEIC

●図表3 中卒・高卒輩出年齢人口と大学進学状況



(注) 1. 中卒・高卒輩出年齢人口は、各年の15~19歳人口を単純に5で割ったもの。2009年は推計。

2. 大学進学率は大学進学人数を小学校進学時の小学校進学人数で割ったもの。(資料) 中国国家统计局、CEIC

率と物価上昇率に見合ったものにすることや、最低賃金を引き上げ、平均賃金との格差を是正することで、ブルーカラーの賃上げを強化するものである。

平均賃金と最低賃金を、名目成長率以上の賃上げ実施と低賃金労働者の格差是正という労働政策の方針に基づいて試算すると、2015年の平均賃金(2008年実績29,229元)は6~7万円(年12~15%増)、同年の最低賃金(2010年見通し11,000元)は2.5~3.7万円(年17~27%増)となる(図表4)。政府の方針通り賃上げが行われれば、中国の低賃金神話はこの5年間で終わりを告げよう。

ストライキ・労働争議は 起こりやすい情勢が続く

5月から6月にかけて、ストライキ(厳密には職場放棄)や争議・事件が、日系・台湾系企業を中心に発生した。これまでも、小さなストライキや争議は起きていたが、今回は、①ストライキが関連を持つ企業の間で連鎖したこと、②労働者が権利意識を持ちつつ、集団行動を起こしたこと、③工場労働者の連続自殺や厳しい労働管理実態、ホワイトカラーとの賃金格差など、工場労働者の問題が改めて浮き彫りにされたことなどを理由に注目が集まった。7月以降、政府当局が社会不安への懸念から管理を強めたことや、企業が迅速な対応を進めたことなどから、ストライキ

や争議はひとまず落ち着いてきているが、以前に比べて、労働者が集団行動を起こしやすくなっているため、潜在的にストライキや労働争議が起こりやすい情勢が続こう。

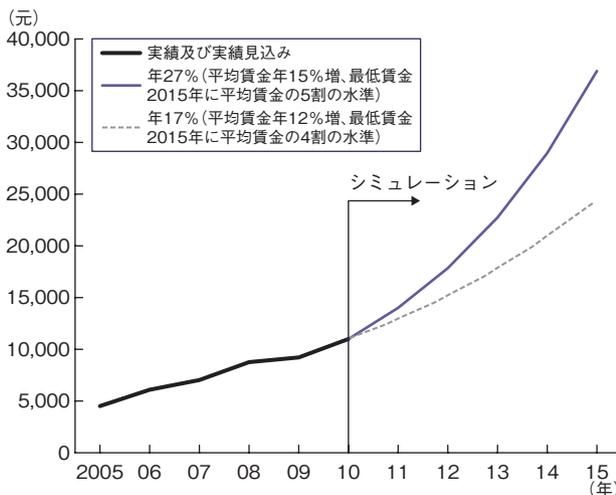
日系企業に求められるより自立した経営

中国の賃上げ加速は、今や避けられない情勢になりつつある。企業としては、賃金上昇分を価格転嫁するか、それとも機械化により生産性を高めて吸収するか、さらには内陸や国外に工場を移転するか、より適切な組み合わせを判断する必要性が高まっている。実際、労働集約型の受託生産企業や部品・加工メーカーなどで、賃金上昇分を価格に転嫁する動きが出てきているほか、付加価値率の低い衣服や靴、電子機器のメーカーなどで生産を移管させる動きが出てきており、この動きは広がりを見せよう。

こうしたなか、中国で展開する日系企業には、二つの課題への対応が求められよう。まず、日系企業は、職務が不明確、昇進が遅いなど、人事・労務が特殊と見られており、潜在的に労使間の不協和音が発生しやすい。このため、経営組織の一段の現地化により、ストライキやジョブホッピングのリスク、駐在員のコストなどを抑え、賃金上昇圧力を企業内部から緩和することが求められよう。次に、日系企業は、非日系企業との取引・連携が少ない、現地情報の収集・活用が不十分であるなど、現地の自立的な動きが鈍いという課題への対応が必要である。現地法人の一段の自立化により、選択できる戦略を増やし、また、意思決定を迅速化し、賃金上昇圧力への対応をより柔軟にすることが求められる。低賃金のメリットを享受しにくくなるなかで、中国の高成長のメリットを獲得するには、適切かつ迅速な戦略の実施が不可欠となっている。日系企業には、真の経営手腕が問われるようになっているといえよう。■

みずほ総合研究所 アジア調査部 上海駐在
上席主任研究員 鈴木貴元
takamoto.suzuki@mizuho-cb.com

●図表4 最低賃金引き上げのシミュレーション



(注)1. 最低賃金は各地の最低賃金を単純平均して算出。

2. 2010年は6月までの実績で推定。

(資料) 中国人力資源社会保障部、CEICより作成