

中国の労働力不足問題と企業・労働者の対応

— 受け入れ地域と給源地域での現地調査の結果から —

森 路未央
原 田 忠 直
大 島 一 二

1. はじめに

1990年代初頭から、筆者らの研究チームは、広東省を中心とした中国各地において、農村労働力移動問題についての現地調査を実施してきた¹⁾。この一連の現地調査活動の中で、今回の広東省と江西省における調査では、2000年代中盤から中国の沿海地域を中心に深刻化している労働力不足問題を調査テーマとした。

今回の調査の主要な調査対象は、以下の2つの地域の関係機関と関係者である。

- ①流動化した農村労働力の主要な受け入れ地域の一つである広東省深圳市周辺地域であり、具体的な対象者は、中国に進出した日系企業管理者と当該企業の従業員である。
- ②広東省等に労働力を送り出す主要な地域の一つである江西省T市周辺地域であり、具体的な対象者は、主に農村地域に居住する中高在學生と在職者である。

ここで、受け入れ企業と送り出し地域の両地域において調査を実施した目

1) 大島一二 (1996) および大島一二 (2001) 参照。

的は、いうまでもなく、労働力不足問題の発生下で、企業と労働者との意識の相違等の労働力需給ギャップの発生要因を探ろうと考えたからである。

本稿では、その労働力不足問題の実態と要因を明らかにするための第一段階として、広東省と江西省における実態調査結果を利用し、①労働力不足問題にたいする雇用企業（とくに日系企業）側の対応、および、②労働者側（とくに農村出身労働者および将来就業する在学生と在職労働者）の就業にかんする意識の変化などの側面から考察を行うものである。

さて、近年、中国において労働力不足問題が先鋭化するなかで、新聞・雑誌報道などにおいて伝えられている企業側の対応策として、次の4点をあげることができよう。

第1に、工場の自動化の促進による省力化をあげることができる。このような対応は、労働力不足問題を根本的に解決すると同時に、現在、工場が立地する場所での、より長期的な操業を視野に入れた選択でもある。ただし、自動化にはかなりの資金が必要となり、体力のある企業でなければ、それを実行することは難しい。また、そもそも中国の安価で豊富な労働力の確保を目的として進出した企業にとっては、こうした転換はかなり困難なものである。

第2に、賃金水準の引き上げや福利厚生制度の充実をはかり、労働者の定着率を向上させる対応をあげることができる。こうした従業員の囲い込みは、本稿においても紹介しているように、労働力不足問題にたいして一定の効果を上げることが予想される。しかし、従業員のライフ・コース（結婚、住宅、子弟の教育問題など）までを考慮すると、企業のみでの努力では対応できる範囲は自ずと限定される。とくに、従業員の多くが農村出身者であることを前提にすれば、現在の中国には依然として農村出身者の都市地域での定住にたいして厳しい社会制度が存在しており、彼らの結婚後の都市地域での住宅取得、子弟の教育機会の提供などに至る全般的な制度改変がなされない限り、本来の意味で農村出身者の都市での長期勤務が可能となることはない。しかし、現在のところ、当該地方政府による公共投資や労働者保護政策が積極的

に展開されるか否か、さらに中国政府の農村出身者にたいする政策の方向においても未知数な点が多い。そのため、企業側は、長期的には、工場の自動化による省力化の推進、または次にみる工場移転を余儀なくされる可能性は小さくないであろう。

第3に、より安価で豊富な労働者を求め、工場を移転するという企業対応をあげることができる（もっとも、これまで地方政府からの優遇政策を受けている企業は、全面的な移転を実行する場合、多くの賠償金が必要となるため、この「移転」は、多くの場合、事実上「新規の工場増設」にならざるを得ないと推測される）。現在、移転先の候補地として、中国の内陸部または東南アジアが注目されている。ただし、移転先がどこであろうと、移転によって賃金水準がどこまで引き下がるのか、または、潤沢な労働者を持続的に確保することができるか否かについては保証があるわけではない。なかでも、本稿でも言及されているように、賃金水準については、公表されている最低賃金水準を比較すれば、移転先の賃金水準のおおよそを知ることは可能である。だが、各地域の労働者の需給動向に関しては、その実態を把握することは決して簡単なことではなく、後述するように、中国内陸地域の労働力需給も多くの場合タイト化しているのが実態である。

第4に、企業撤退も一つの選択としてあげることができる。低賃金水準のもとでしか利潤をあげることができない企業、または、中国国内市場に魅力を感じられない企業は、今後、廃業、売却などを通して、中国からの撤退を余儀なくされると予想される。こうした事態は、2012年夏の反日デモ等の影響を受け、今後増加するものと考えられる。

以上、4点が、想定される企業側の対策である。

これにたいして、労働者側の就業にたいする意識の変化にも注目する必要がある。これまでの筆者らによる従業員調査の結果によれば²⁾、多くの農村

2) 大島一二（2001）参照。

出身者が都市地域での就業を希望するものの、中国政府の政策的な規制や都市での農村出身者にたいする差別等によって、農村出身者の都市地域での長期滞在が困難な実態が明らかになっている。この結果、多くの農村出身者が数年程度の都市滞在后、農村地域に帰郷を余儀なくされる状況が依然として存在しているが、こうした状況が労働者の意識にどのような影響を与えているのか、あるいはそうではないのか、について明らかにする必要がある。

以下、本稿では、近年の珠江デルタ地域と江西省における現地調査に基づいて、以下の3点について検討していく。まず、①労働力不足問題の実態と賃金格差の趨勢について。②日系企業における、第1の自動化の推進、第2の福利厚生の上昇などの労働力不足問題にたいする具体的な取り組みについて。そして、③江西省T市において実施したアンケート調査から、内陸部の労働力市場の実態と労働者の意識の変化について。これら3点から企業側の戦略と労働者の意識の一致点と相違点などを指摘していく。

2. 賃金格差の縮小と労働力不足問題

(1) 広東省を中心とした労働力需給の変遷

周知のように、広東省は、1990年代以降の急速な経済発展を背景として、あるいは沿海部と内陸部の賃金格差に基づいて、周辺農村地域である湖南省、湖北省、四川省、江西省、重慶市、広西チワン族自治区などの中西部地域から低廉かつ大量の農村出稼ぎ労働者を受け入れてきた。こうした大量の農村出身労働力の受け皿となったのは、主に外資系企業であり、日系企業も多数含まれている。2012年10月現在、広東省に進出している日系企業数は2,300社に達しており、相当大きな雇用規模に達している。この日系企業の従業員のお多くは中西部地域農村出身の出稼ぎ労働者である。

しかし、前述したように、2000年代中盤以降、広東省では深刻な労働力不足問題が生じ、低賃金労働力を最大限に活用した企業戦略は岐路に立たされている。この労働力不足問題にたいし、中国政府は労務関連法規の整備や法定最低賃金改定の加速措置をとり、各企業では賃上げや福利厚生制度の充実

などの農村出身労働者への優遇策を講じているが、労働力不足問題は根本的な解決には至っていない。そこで以下では、労働者の就業選択に大きな影響を与えると考えられる賃金水準に注目し、広東省と広東省への労働者供給源である中部地域との賃金格差の動向について検討していく。

(2) 最低賃金格差の実態

新聞報道などによれば、一般に、今回の労働力不足の要因は、若年人口の減少、労働者の職業選択にかかわる意識の変化のほかに、沿海部と内陸部の賃金格差が縮小し、沿海部に出稼ぎしなくても地元で一定の賃金が得られるようになったことなどが指摘されている。

広東省と広東省への労働者供給源である中西部地域との賃金格差の縮小と逆転について、法定最低賃金の推移（第1表参照）からその特徴を概観すると、次のような特徴が指摘できる。

第1に、中国の最低賃金関係法規では、「最低賃金規定」において2年に1回これを上昇させなければならないと規定している。しかし、広東省深圳市はリーマンショックによる不況時期の2009年を除き、毎年最低賃金を引き上げ、2012年2月には全国トップの月給1,500元にまで引き上げた。また、広東省全体としては、2009年まで2年に1回改定してきたが、2010年・2011年に連続して最低賃金を上昇させた。しかし、2012年は、欧州債務危機の影響を受け、第1四半期のGDPが7.2%増（全国平均は同8.1%増）と低迷、とりわけ、輸出加工型・労働集約型の製造拠点が集積し“世界の工場”の象徴的地域である東莞市が同1.3%増と大きく低迷したことから、現在（2012年11月末現在）まで2012年の最低賃金の改定を据え置きしている。

第2に、珠江デルタ地域の労働者の主な供給地域である湖南省・湖北省・四川省・重慶市の最低賃金の推移をみると、広東省・深圳市の最低賃金との格差が縮小しているだけでなく、一部の地域では逆転現象が生じていることがわかる。とくに湖北省Ⅰ類（武漢市）は、2012年に改定し1,100円に上昇した。この基準は、広東省Ⅱ類（珠海市・佛山市・東莞市・中山市）の1,100

第1表 広東省および中西部地域の法定最低賃金の推移

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
広東省 I 類(広州)	510元	684元 (①34.1%増) (②90.1%増)	780元 (①14.0%増) (②66.7%増)	860元 (①10.3%増) (②51.2%増)	1100元 (①27.9%増) (②18.2%増)	1300元 (①21.8%増) (②18.2%増)				
広東省 II 類 (珠海・佛山・東莞・中山)	450元	574元 (①27.6%増) (②91.6%増)	690元 (①20.2%増) (②59.4%増)	770元 (①11.3%増) (②42.9%増)	920元 (①19.5%増) (②19.6%増)	1100元 (①21.7%増) (②19.6%増)				
広東省 III 類 (汕頭・惠州・江門)	400元	494元 (①23.5%増) (②92.3%増)	600元 (①21.5%増) (②58.3%増)	670元 (①11.7%増) (②41.8%増)	810元 (①20.9%増) (②17.3%増)	960元 (①18.7%増) (②17.3%増)				
広東省 IV 類(その他)	400元	484元 (①20.5%増) (②72.1%増)	500元 (①1.2%増) (②70.0%増)	580元 (①16.0%増) (②46.6%増)	710元 (①22.4%増) (②19.7%増)	860元 (①21.9%増) (②19.7%増)				
深圳特区内	600元	610元 (①1.7%増) (②145.9%増)	690元 (①13.1%増) (②117.4%増)	810元 (①17.4%増) (②85.2%増)	850元 (①4.9%増) (②76.5%増)	1000元 (①17.6%増) (②60.0%増)	1100元 (①10.0%増) (②36.4%増)	1320元 (①20.0%増) (②13.6%増)	1500元 (①13.6%増) (②13.6%増)	
深圳特区外	465元	480元 (①3.2%増) (②212.5%増)	580元 (①20.8%増) (②158.6%増)	700元 (①20.7%増) (②114.3%増)	750元 (①7.1%増) (②100.0%増)	900元 (①20.0%増) (②66.7%増)	1100元 (①22.2%増) (②36.4%増)	1220元 (①11.8%増) (②23.6%増)	1320元 (①8.2%増) (②7.7%増)	
湖南省 I 類	400元	460元 (①15.0%増) (②121.7%増)	480元 (①4.3%増) (②112.5%増)	600元 (①25.0%増) (②70.0%増)	635元 (①5.8%増) (②60.6%増)	665元 (①4.7%増) (②53.4%増)	850元 (①27.8%増) (②20.0%増)	1020元 (①20.0%増) (②20.0%増)		
湖北省 I 類		460元 (②139.1%増)	580元 (②28.9%増) (②132.4%増)	650元 (①12.1%増) (②61.5%増)	700元 (①7.7%増) (②57.1%増)	850元 (①21.4%増) (②22.2%増)	1100元 (①35.3%増) (②22.2%増)	1220元 (①11.8%増) (②11.8%増)	1500元 (①24.6%増) (②24.6%増)	
四川省 I 類	340元	450元 (①32.4%増) (②33.3%増)	580元 (①28.9%増) (②70.6%増)	650元 (①12.1%増) (②61.5%増)	700元 (①7.7%増) (②57.1%増)	850元 (①21.4%増) (②22.2%増)	1020元 (①15.0%増) (②15.0%増)	1220元 (①19.6%増) (②19.6%増)	1500元 (①24.6%増) (②24.6%増)	
重慶市 I 類	260元	330元 (①26.9%増) (②218.2%増)	580元 (①75.8%増) (②81.0%増)	680元 (①17.2%増) (②54.4%増)	870元 (①27.9%増) (②20.7%増)	1050元 (①20.7%増) (②20.7%増)				

(注) 括弧について、①は前年比、②は2012年比の増加率。
(資料) 各省・市政府発表資料にもとづき筆者作成。

元と同水準であり、広東省Ⅲ類（汕頭市・惠州市・江門市）の950元や広東省Ⅳ類（そのほか広東省各市）の850元を上回る。また、四川省と重慶市も2012年に改定し、広東省のⅢ類とⅣ類を上回る1,050元に上昇した。

第3に、広東省と中西部4地域の最低賃金逆転現象は、広東省で労働力不足が生じた2000年代中盤前後にはすでに生じていたことがわかる。2006年の改定時点で、湖南省（600元）、四川省・重慶市（580元）は広東省Ⅳ類（500元）を上回っていた。その後、中西部の上昇率は、広東省を上回り、2010年の改定時点で、中西部4地域（湖南省850元、湖北省900元、四川省850元、重慶市870元）は広東省Ⅲ類（810元）を上回った。また、2012年の改定時点では湖北省（1,100元）が広東省Ⅱ類（1,100元）に追いついたのである。

この広東省Ⅱ類に相当する珠海市・佛山市・東莞市・中山市等の地域は、世界の大手メーカーらが製造拠点を置く地域で、珠江デルタ地域のサプライチェーンを担う重要地域である。また、交通網が急速に整備され、広東省の省都広州市のみならず、深圳市、香港、マカオへも2時間圏内の立地条件にある地域でもある。広東省のなかでも都市部にあたるこの広東省Ⅱ類各市の最低賃金水準が、労働者の主要出身地である中西部地域の水準に追いつかれたインパクトは極めて大きいと考えられる。

以上3点が、最低賃金に関する、出稼ぎ労働者の流入地と流出地の状況である。両地域の推移の比較において、最低賃金の接近・逆転現象が、労働力不足問題と歩調を併せて進んでいたことをみれば、広東省における2000年代後半の最低賃金の引き上げの時期は、やや遅きに失したという印象を抱かざるを得ない。もちろん、引き上げ対応の鈍さの主要要因は、リーマンショック、欧州債務危機という世界的不況による外的要因が大きいのだが、出稼ぎ労働者が陸続と押し寄せていた時代がいつまでも続くのではないかという過信が少なからず存在していたことも一つの要因として指摘できるであろう。

（3）支払賃金の実態

いうまでもなく、法定最低賃金はあくまでも労働者に最低限支払うべき賃

金の水準であり、実態としては最低賃金を上回る賃金を支給する企業がほとんどである。実際、日系企業では、毎年の賃金のベースアップをする際、自社の業績をふまえ、最低賃金、周辺企業や同業種企業の上昇率、政府発表の賃金ガイドラインを参考にしている。

中国国内の最低賃金基準で最高額の深圳市が2012年に発表した賃金ガイドライン金額は、月額3,892元（前年比17%増）である³⁾。この賃金ガイドラインは、上限25,830元（前年比1.7%増）、基準3,087元（同3.9%増）、下限1,600元（同12.4%増）に分類され、全体平均を3,892元に設定している。

業種別では、「金融業」の平均が8,987円で最高であり、上限が63,799元、下限が3,500円で格差が最も大きい。次いで、「科学研究・技術サービス・地質探査業」の基準が6,672元、上限が35,099元であった。2011年に第2位であった「不動産業」は第3位となり、基準が4,433元、上限が26,004元であった。全業種のなかで最低となった業種は「住民サービス業とその他のサービス業」であり基準が2,894元、次いで低い業種は「宿泊・飲食業」で基準が2,957元であった。また、製造業の基準は、2011年の3,000元にたいし2012年は3,243元と低い部類に入るものの、上昇幅は比較的大きかった。

なお、深圳市に進出している日系製造業企業でのヒアリングによると、現在の企業の一般労働者の賃金は、基本給・残業代・手当など込みで月額3,000元を超える企業が増加していることがわかっている。

では、中西部地域に進出している日系企業の一般労働者にたいする平均的な賃金は、どの程度なのか。武漢市に進出している日系自動車部品メーカーA社によると、広東省内にあるA社関連工場との賃金格差はもはやほとんど存在していないという。

A社の平均賃金の推移は、2008年が1,568元、2009年が1,700元（前年比8.4%増）、2010年が2,205元（同29.7%増）、2011年が2,575元（同16.8%

3) 深圳市人力資源・社会保障局が2012年4月16日に発表した「深圳市人力資源市場工資指導價位」・「深圳市技能人才工資指導價位」による。

増)と毎年引き上げている。とりわけ、2010年は4月に基本給を180元増、6月に基本給130元増プラス手当増、7月に基本給350元増プラス手当増という対応を講じた。この背景に、2010年に広東省等で頻発したストライキがあるという。これに加えて、増産により従業員数が増加したため、労務コストの総額も上がり、総コストに占める労務コストの割合が高まっているという。労務コストの上昇にたいし、A社はすでに金型と設備の現地調達化を相当程度進めており、今後は、部品の現地調達率を高めることでコストダウンを図っていく計画である。また、労働力不足は武漢市でもすでに生じているという。A社の労務担当者によると、2010年ごろから労働者仲介企業からの仲介件数が減少、とりわけ20歳代の若年層の応募が激減した。その対策として、出稼ぎ労働者の居住環境の整備を行うとともに、労働者募集の年齢条件を40代まで引き上げた。その結果、現在、従業員の約8割が近郊から通勤する青年・壮年労働者で構成されているという。

このように、現在は、労働者の確保の難度、賃金水準とも沿海部と内陸部の格差がほぼ解消した時代となり、労働力移動を促進する力としての賃金格差の存在は失われたと考えることができる。

3. 労働力不足問題にたいする日系企業の対策

(1) 日系企業の対応の実例

このように沿海地域と広東省との賃金格差が縮小する中で、広東省に立地する企業は労働力確保が次第に困難となっている。かつて、1990年代の珠江デルタ地域においては、工場の正門に労働者募集の張り紙を貼れば、仕事を求める若年出稼ぎ労働者の長蛇の列ができた時代があった。しかし、それはすでに過去の現象となり、2000年代中盤以降、同地域においては労働力不足が継続している。その背景の一端には、前述した沿海部と内陸部の賃金格差の縮小と一部地域での逆転現象がある。

しかし、労働力不足が続いても、同地域には労働集約型の製造工程を継続せざるを得ない製造拠点は依然として多い。そうした企業は労働者をどのよ

うに確保しているのか。この3では、調査対象である日系企業でのヒアリングで得られた情報から、①賃上げのタイミングと労働者の要望に柔軟に対応しているケース、②受注増減対応にも対応できる雇用形態の多様化、③自動化機器の導入という3点を紹介する。

(2) 柔軟な労働者対応のケース

まず、①の賃上げのタイミングと労働者の要望に柔軟に対応し、離職者の減少を図っているケースをみてみよう。中国では、一般に毎年春節（旧正月）の帰省前後に労働者の離職・就職が増加する。そのため、企業は、春節期の労働者の退職を避けるために、春節前に対策を講じる事例が多い。

東莞市の日系自動車部品メーカーB社（従業員約500名）では、2012年の春節公定休暇（1月22～28日）に備え、2011年11月時点で従業員に休暇要望アンケートを行った。その結果、1月19～29日を休暇にしてほしいとの要望が多かった。公定休暇初日に企業の休暇を合わせると、帰省の交通チケットが入手困難となることや、闇価格での破格に高いチケットを買わざるを得ないことがその要望の理由である。B社はこの要望を受け、休暇初日を1月19日に前倒し、29日までの間、2班に分けてそれぞれ7日間の休暇とすることで、第1班を休暇終了前に戻ってきてもらうこととした。前倒しした期間の稼働は、公定祝日の出勤扱いとし、130名体制で稼働する措置をとった。

B社の労働者確保のための対策はこれに留まらなかった。春節休暇前の1月16日に、2月から基本給を50元引き上げることを発表した。春節休暇前にしたこの発表は、休暇後にもより多くの労働者に工場に戻ってもらうことを期待した措置であった。深圳市は2月から最低賃金を1,500元に引き上げることを発表していたが、東莞市は賃上げを見送る方針を発表していたため、B社は労働者の転職を危惧していた。またB社は、東莞市もいずれ最低賃金を上昇させることを見込み、春節休暇のタイミングで小幅でも賃上げしておくことが得策と考えたのであった。

広州市西部の佛山市に進出する日系自動車部品メーカーC社の離職率は、

年間2%と高くはない。C社は、春節公定休暇開始日の4日前から休暇とし、ボーナスを休暇前に支払った。また、春節前に退職者の見込み人数を推測し希望退職者を募集することで、退職者数を春節休暇前に明らかにし、春節休暇後の生産調整計画と労働者募集に備えた。

このように、いくつかの企業は、労働者の要望や外部情勢に応じて柔軟な対応を行うことで、春節後の労働者の離職を最低限に抑えることにある程度成功したのである。

(3) 雇用形態の多様化で対応するケース

次に、②受注増減対応にも対応できる雇用形態の多様化、受注増減対応にも対応できる雇用形態の多様化についてみてみよう。広州市の日系電子部品メーカーD社では、正社員を減らし、派遣社員と実習生を増やすことで、労働力不足と受注の増減に対応している。現在の労働者数は約5,000人、うち正社員2,500名、派遣社員1,000名、実習生1,500名で構成している。実習生（一種のインターンシップ生）は、湖南省や湖北省にある農村の技工学校の3年次在学学生である。D社は、このなかから卒業後も引き続きD社で働く意欲があり、かつ優秀な人材を派遣社員として採用、さらにその中から優秀な人材を正社員に採用するプロセスをとっている。こうしたことで、優秀かつ長期的に働く人材を確保している。

佛山市の日系自動車部品メーカーC社は、2010年に自社で生じたストライキをきっかけに、派遣社員を採用した。労務関連法規の整備などにより正社員にかかる労務コストが上昇するなかで、受注の増減に柔軟に対応できる体制を構築することが要されており、それを解決させるのが派遣社員の採用であった。

一般には、派遣社員や実習生の採用により、社内の製造ノウハウや技術の蓄積に負の影響がもたらされることが懸念されるが、前述のC社やD社は正社員を技術蓄積の担い手とし、受注の増加や単純作業工程を派遣社員に担わせる策を講じている。

広州市の日系電子部品メーカーE社は、「広州工場の労働者の離職率は年8%と高いため熟練技術が蓄積される条件がない」という。この対策として、E社の広州工場では低付加価値製品の製造に徹し、日本やフィリピンの製造拠点では労働者の高い定着率を考慮し、高付加価値製品を製造するというグローバル戦略をとっている。

(4) 自動化による対応のケース

最後に、③自動化機器を導入する企業についてみてみよう。労働力不足や賃上げが続くなか、珠江デルタ地域の日系企業では、労働集約型の製造工程を見直し、自動化機器を導入する例が増加している点が指摘できる。

東莞市の日系自動車部品メーカーB社は、2012年3月までに、自動化機器を5台導入した。新設機器は、プレス部品とモーターを取り付ける作業を自動で組み立てる機械である。この工程は、これまで人手に頼り、1ライン18名で構成していたが、自動化機器導入により、1ライン3名に削減できた(残りの15名の労働者は他のラインに再配置)。自動化設備導入による効果として、省力化が進み労務コストを削減できたこと、不良品発生率が低下し品質が安定したことが挙げられる。なお、この労務コストの削減を受け、現存従業員の賃金を引き上げる方針である。90年代生まれの労働者の約7割は3ヵ月以内で退職する傾向があり、中国人管理職が労働者の管理に苦労しているという。B社では、こうした労務管理上の問題もあり、自動化機器の導入効果が高いと評価している。

また、佛山市の自動車部品メーカーG社(従業員約100名規模)の販売部長によると、「労働者は人数的には足りてはいるが質に問題がある」という。自動化機器の導入は、自動計量や包装工程において検討しており、2013年2月までに実施する計画だ。導入により約2割の省力化を達成できる見込みであるとしている。

このように、各社において自動化機器のニーズが高まるなか、広州市内で2012年3月に「広州国際工業自動化技術設備展示会」が開催され、現地では

自動化設備にたいする関心がますます高まっている⁴⁾。

しかし、一般に自動化機器の導入は、省力化と品質の安定化という課題を同時に解決できる一方で、多額の投資を必要とする。現在の珠江デルタ地域において、多くの企業が自動化導入に多額のコストを投入しても、事業を続ける背景には、珠江デルタ地域のサプライチェーンを離れることのほうがリスクになるという判断が存在するからである。資本を投下して自動化機器を導入し、中長期的なコスト競争力を強化し、品質をさらに向上させることを目指す、という企業戦略が、現在の珠江デルタ地域の製造業の一つの潮流になりつつある。

以上、労働力不足にたいする日系企業の対応を具体的にみてきたが、その対応策には、労働者にたいするきめ細かい配慮がみられ、さらに、自動化を通して低賃金労働力の最大限の活用からの脱却という企業戦略もみられる。

しかし、上述したように、企業レベルにおける福利厚生制度の充実によってどこまで労働者を確保できるのか、または、日系企業のなかで自動化に踏み切れる力のある企業はどの程度存在するのか、という残された問題が同時に浮かび上がる。なかでも、自動化の実施が難しい中小企業にとっては、新たな対応策に活路を見出さなければならないであろう。これにたいしては、前述したように、自動化を回避し、工場の移転（増設）という方法も考えられるが、上述した武漢市に進出する日系自動車部品メーカーA社の事例からも明らかなように、内陸の武漢市においてもすでに賃金上昇と労働力不足問題は顕在化しており、それにとまって内陸地域でも居住・子弟の教育環境の整備などの福祉厚生制度の充実が図られているという事実もある。また、移転した場合、沿海地域・海外とのサプライチェーンをどのように確保していくのか、という問題も残される。

このように、広東省の日系企業は、労働力不足という問題のもとで、多様

4) 同展示会はドイツの「メッセ・フランクフルト」との共催である。出展企業は、中国、台湾の自動化設備メーカーだけでなく、ドイツのシーメンス、ドイツAM Aセンサー技術協会が出展、日系の自動化機器関連メーカーは8社が出展した。

な企業戦略の転換を余儀なくされているが、では、これまで多くの労働者を広東省に供給してきた、内陸地域農村出身の労働者の意識はどのように変化しているのだろうか。以下4では、江西省T市で実施した在学生のアンケート調査結果、さらに5では在職労働者のアンケート結果を利用して、労働者側の意識の変化を検討していきたい。

4. 内陸地域の新卒者、在学生の就業にたいする意識

——江西省T市の事例——

(1) 職業高校における職場研修制度

ここでは、江西省T市において、筆者（原田）が実施した高校生にたいするアンケート調査（2011年3月実施）におけるヒアリング調査結果から、高校生と中学生の就業に関する意識を明らかにし、現在、彼らは、広東省等の沿海地域への出稼ぎ就業をどのように考えているのかについて分析していきたい⁵⁾。

今回の高校生を対象としたアンケート調査は、T市の進学率が異なる4つの高校で実施した⁶⁾。ここでは、労働力市場ともっとも直結しているA校（進学率は10%以下で4校のなかでは一番低い）の状況を紹介したい。

A校は（生徒数は約1,000人。354部のアンケート票を回収。このうち男子生徒は202人、女子生徒は149人、不明は2人）、もともと農業学校としてスタートし、その後、機械科、電子科などの技術系コースが増設され、T市では数少ない職業学校となっている。かつては、T市のなかでも難関校の一つとして数えられ、T市の政府部門を始め、市内の企業などへ多くの人材を輩出している。しかし、近年は、高学歴志向の高まりのなかで、大学進学が難しいA校への入学希望者は年々減少傾向にある。A校の進学率は10%以下であり、このうち4年制大学へ進学するケースはほとんどなく、進学者は

5) 今回の江西省T市における調査は、中学校、高校、企業を対象に実施した。本稿4では中学校・高校の結果を利用しており、5では企業での結果を利用している。

6) 詳細は拙稿（2012）を参照。

技術系の専門学校が大半を占める。そのため、現在のA校は、T市のなかでもっとも低い学力水準のグループに属している。

また、A校では、前述した職場研修制度（インターンシップ制度、現地では「研修生」とよばれる）が採用され、2009年までは、職場実習⁷⁾が3年生を対象に実施されてきた。しかし、2010年からは沿海部の大都市を中心に生じている労働力不足の影響を受け、2年生の後期から、すなわち半年間前倒して職場実習が始まっている。つまりA校の生徒は、大学や専門学校に進学したいと考えていても、そのための学習時間は与えられていないのが現実である。さらに実習先にそのまま就職するケースが大半を占め、A校の生徒の多くは、高校生活の半ばを過ぎたころから生産現場の第一線に身を置くことになる。

（2）アンケート対象者のフェイスシート

次に、回答者のフェイスシートをみると、次のような特徴が指摘できる。

第1に、戸籍をみると、T市の「都市戸籍者」は48人（13.6%）、「農村戸籍者」は277人（78.5%）、「わからない」は22人（6.2%）となっており（「不明」は6人・1.7%）、8割弱が「農村戸籍者」によって占められている。

第2に、両親（父親または母親のいずれか）の省外での就業経験をみると、「ある」は254人（72.0%）、「ない」は52人（12.7%）、「わかenらない」は45人（12.7%）となっており（「不明」は2人0.6%）、回答者の7割以上の両親は、省外での就業経験者である。つまり、回答者の多くは、いわゆる「出稼ぎ労働者第2世代」（中国語で「第2代民工」）といえる。

第3に、回答者本人の省外での生活経験をみると、「ある」は183人（51.8%）、「ない」は166人（47.0%）となっており（「不明」は4人・1.1%）、ほぼ半数は、回答者自身が省外での生活を経験している。また、未経験者であったとしても、上でみた両親の省外での生活経験者の割合からみて、留守宅児童

7) A校の実習先は主に上海市、蘇州市、広州市などの沿海部が大半を占め、地元企業はほとんどない。

として、親戚などに預けられていた可能性は高い。

第4に、省外での生活経験者183人の滞在期間をみると、「1年未満」は90人(49.2%・生活経験のある183人を母数とする、以下同様)、「1年以上5年未満」は45人(24.6%)、「5年以上」は41人(22.4%)となっており、ほぼ半数は、滞在期間が「1年未満」と短い、2割程度は、省外での生活期間が長期化している。また、民工子弟学校への通学の有無をみると、約2割程度(44人)が経験者であった。

第5に、兄弟数をみると、「一人っ子」は44人(12.5%)、「2人兄弟」は167人(47.3%)、「3人兄弟以上」は136人(38.6%)となっている(「不明」は6人・1.7%)。「一人っ子」はわずか1割程度しか存在せず、逆に、「3人以上」が4割弱を占め、依然として農村地域における多産化傾向の根強さが浮かび上がる。

以上、回答者の基本的特徴をみてきたが、出稼ぎ労働者第2世代としての回答者が、相対的に低い学力水準の高校に通学している背景として、次のような点が指摘できる。

第1に、いうまでもなく個々人の学力を外部環境だけによって説明することはできない。しかし、両親が省外で就業していたことが、少なからず彼らの学力に影響を与えているのではないかと推測することは容易である。とくに、両親と一緒に省外で生活する場合、両親の就業先が安定せず、転校を繰り返すケース、移動先の都市で、地元の学校に通学することができず、未就学の期間が生まれるケース、教育環境が決して恵まれているとはいえない民工子弟学校に通学したことによって学力の低下を余儀なくされたケースなどが、その要因として挙げられる。また、たとえ省外で生活をしていなくても、家族が離散した状態に置かれ、学業が疎かになった可能性も考えられよう。

第2に、農村の多産化傾向が、学力向上の障害要因になっている可能性がある。とくに、その傾向は、女子生徒に顕著に現れている。A校における性別の兄弟数をみると、男子生徒(202人)は、「一人っ子」は38人(18.8%・男子生徒に占める割合、以下同様)、「2人兄弟」は106人(52.6%)、「3人兄

弟以上」は55人(27.2%)であるのに対して、女子生徒(149人・女子生徒に占める割合・以下同様)は「一人っ子」は6人(4.0%),「2人兄弟」は61人(40.9%),「3人兄弟以上」は81人(54.3%)となり、兄弟数が多くなるに従い、その割合は増加する傾向を示している。つまり、結果として、相対的に学力の低いA校には、兄弟が多い女子生徒が多くみられるという傾向がある⁸⁾。そして、兄弟が多い女子生徒の場合、小学校、中学校時代における彼女たちの教育は軽視され、学力は低下したのではないかと、あるいはたとえ学力が低くなくとも、就職に直結しているA校のような職業学校が選択されたのではないかと推測することができる。すなわち、農村の女性軽視という伝統が、低学歴の女性を再生産している可能性を否定することはできない。ただし、農民が子どもをたくさん産む場所は、故郷ではなく、省外の就業先であることが多く、こうした多産化傾向を可能にしているのは、両親の省外での生活と密接な関係がある⁹⁾。したがって、低学力の女子生徒は、農村の伝統と両親の省外での就業とが絡み合いながら再生産されているといえる。

(3) 調査対象者の就業にたいする意識

このようにA校の回答者の基本的特徴と学力水準から明らかなように、T市では、出稼ぎ労働者第2世代が、その外部環境に大きく影響されながら、両親と同じく低学歴を継承している事実がある。そして、このことは、出稼ぎ労働者第2世代のなかに、今なお、出稼ぎ労働者第一世代と同じように、学校を卒業後、肉体労働者の道を歩まなければならない層が生まれていることを意味する。

ただし、彼らが、嫌々ながら、両親と同じルートを進もうとしているのか

8) 2011年3月にT市の4つの高校で実施したアンケート結果では、こうした傾向は、A校だけに顕著にみられる傾向であった。詳細は拙稿(2012)参照。

9) 浙江省海塩市の民工学校の兄弟数をみると、(全生徒数は349人、2012年3月現在)、「一人っ子」は18人(5.2%)、「2人兄弟」は262人(75.1%)、「3人兄弟以上」は69人(19.7%)となっている。

といえ、必ずしもそうではない。たとえば、回答者が希望する「将来の生活場所」をみると、「故郷」は55人(15.5%)、「江西省内のT市以外の都市部(たとえば省都の南昌市など)」は107人(30.3%)、「省外の都市」は188人(53.3%)となっている(「不明」3人・0.8%)。このように「省外の都市」での生活を望む層は半数を占め、逆に、「故郷」での生活を望む割合は2割にも満たない。したがって、卒業後、省外で両親と同じような肉体労働者として就業することが避けられないとしても、省外に行き、そこで生活することは、彼らの望みでもある。とくに、こうした傾向は、A校の生徒だけではなく、その他の高校でも同様な結果が示されている。つまり、T市の高校生は、卒業後、進学するか、しないかに関係なく、省外、とくに沿海部の大都市で生活したいという将来の設計図を描いており、それは、ひとつの社会的風潮を形成しているといっても言い過ぎではない。したがって、こうした事実は、現在、沿海地域における労働力不足の問題が取りざたされている一方で、必ずしも農村からの労働力供給がまったく途絶えるわけではなく、むしろ在学生などの若年層の都市への憧れは現在も健在であることを示している。

次に、筆者が、2012年6月、T市の農村で実施したB中学校(中国では「中学」は日本の高校と中学を併せた教育機関であるが、ここでは日本の意味で中学校を指す)におけるヒアリング調査から、中学生の就業状況について簡単に触れておきたい。

B中学校は、T市の中心地から自動車で1時間ほど離れた山間部にある。

B中学校の生徒数は405人。このうち約6割の両親は省外で就業しているため、生徒の多くは、学校の周辺に家があるにもかかわらず学校内の寮で生活している。まさにB中学校がある地区は、主要な出稼ぎ労働者排出地域であり、近年、問題視されている留守宅児童の最先端の現場といえる。

生徒を学年別にみると、1年生は145人、2年生は150人、3年生は110人である。3年生が、1年生と2年生に比べて40人ほど少なくなっているが、その理由は、高校進学のための準備のために、T市内の中学に転校するケースと、退学するケースによる。校長や3年生の学年主任の話によれば、後者のケー

スが大半を占め、退学後は、省外の両親のもとに行き、そこで就業するか¹⁰⁾、あるいは「当徒弟」（いわゆる自動車の修理工場、大工などの建設関係や服飾関係の会社に入って数年間、親方の元でただ働きをしながら技術を学ぶという一種の徒弟制度¹¹⁾）の道を選ぶということである。いずれにせよ、毎年数十人の生徒が、義務教育課程を放棄し、労働市場に参入するケースが、あとを絶たない状況が続いている。そして、B中学校の2011年の進路状況を見ると、進学者は約6割。残りの4割は、就職である。実際は、上で述べたように、退学者の多くが、就職していることもあり、入学時の生徒を母数にすれば、進学者は5割以下になると推測される。また、就業先に関しては、退学者と同じく、省外の両親のもとに行くケースと、徒弟制度に組み込まれるケースが半々であるということである¹²⁾。

このように農村地域における中学校の状況をみると、毎年多くの退学者が生まれ、そのうえ、前近代的ともいえる徒弟制度に組み込まれていく生徒も少なからず存在し、彼らの両親と同じ低学歴層が再生産されている実態が浮かび上がる。もっとも、こうした傾向が、T市全体あるいは出稼ぎ労働者排出地域の特徴をなすものであるのかは、わずか一つの中学校の事例から判断することは難しい。そのため、中学校の就業状況については今後の課題ではあるが、農村には、依然として、中卒者あるいは中学中退者の多くが労働力市場に参入している、あるいは参入を志しているという事実だけは強調しておきたい。

10) いうまでもなく、故郷の中学を退学した生徒が、そのまま労働市場に参入しているとは限らない。省外の両親のもとで、都市の中学校や民工子弟学校に転校している可能性もある。

11) 筆者が、2001年から継続的に調査している江西省のある農村では、こうした徒弟制度が常態化しているケースがみられ（拙稿 2011 参照）、必ずしも、今回調査した中学校だけにみられるケースではない。

12) 中国社会において、商売を始めたい、あるいは社長になりたいという強い「希望」がみられるなかで（原田忠直 2012 参照）、この徒弟制度は、高校に進学し、または工場で一般ワーカーとして働くよりも、商売を始め、社長になるための近道であるともいえる。

(4) 新卒労働者の意識と労働力不足

上述したようにT市では、高校生だけではなく、中学生も含め、肉体労働者の予備軍ともいうべき、出稼ぎ労働者第2世代が多数存在している。しかし、他方において、上述したように珠江デルタ地域では労働力不足が深刻化していることも事実である。また、周知のように労働力不足問題は、とりわけ珠江デルタ地域だけの問題ではなく、沿海地域の大都市を中心に深刻化している。

肉体労働者としての出稼ぎ労働者第2世代が再生産されているにも関わらず、何故、労働力不足は先鋭化するのか。前述した農村地域における賃金水準の向上という要因以外に、現地でのヒアリング結果によれば、次のような点が指摘できる。

第1に、若年層の進学率の向上を一つの要因としてあげることができる。実際、T市では、高校への進学者は1980年代初頭では約5,000人であったが、2012年9月では約25,000人へと約5倍に増加し、進学率も年々増加しているということである。とくに、T市の戸籍保有者に限れば、2012年において高校進学率は9割に達している。また、大学への進学率をみると、2012年の大学受験者は約5,000人、うち合格者は約1,600人であり、合格率は2005年の約20%から約30%へ向上している。もともと、高校在学者25,000人のなかで、大学進学者数は全体の6%程度であり決して多くはないが、浪人するケース（大学不合格者の約7割）、専門学校に進学するケースも多くを占めるといわれ、肉体労働者予備軍の直接的な減少に繋がっていると推測できる¹³⁾。とくに、高校卒業後の進学率の向上は、肉体労働者予備軍の直接的な減少に繋がっていると推測できる。一般に、進学先の大学や専門学校を卒業したのち、すなわち学歴水準が高くなるに従い、肉体労働を避ける傾向は強まることになる¹⁴⁾。つまり、1990年代と比較すれば、一方で、肉体労働者の予備軍

13) これら数値はT市の教育関係者に対するヒアリング調査に基づく。

14) もちろん、高学歴であることが、肉体労働以外の仕事を保証しているわけではない。近年の「蟻族」とよばれる高学歴者の失業者の存在はしばしば問題視されて

としての出稼ぎ労働者第2世代は、再生産されてはいるものの、他方では、若年層の進学率の向上に伴い、予備軍の数量は、縮小する傾向にあるといえる。

第2に、帰郷者の増加を指摘することができる。たとえば、上述した高校生にたいするアンケート調査からも、回答者の両親が、省外から帰郷しているケースを知ることができる。上述した「両親の省外での就業経験の有無」という質問では、72.0%が「ある」と回答しているが、現在の両親の生活している場所についての質問をみると、今なお、「省外で生活している」のは、父親では31.7%、また、母親では28.9%と回答しており、その割合は大きく減少している。このように帰郷者の割合が増加している要因としては、それぞれの家庭の事情（たとえば、子どもの進学時期を控え家族の離散状況を解消するためであるとか、祖父母の老後の世話など）という点も少なからずあげられるであろうが、T市において「働く場所」が拡大していることが、帰郷を可能にしている前提であることはいうまでもない。また、この逆の側面として、沿海地域の相対賃金の低下、過酷な労働条件、農村出身者に不利な社会制度の存在などが、彼らの出身農村への帰郷を促進させているという事実も存在している。

実際、T市では、工業生産額は2008年から2011年において、約110億元から約239億元へ、従業員数も2008年の約76,000人から2011年には約99,000人へと増加している。さらに、省外・国外からの企業数も年々増加する傾向を占め、2008年の81社から106社へ増加している（このうち日系企業は3社）。また、1ヵ月の賃金水準は1,500元程度である。この賃金水準は、上述した珠江デルタ地域や、内陸部都市の武漢市などの水準と比べ、まだまだ大きな格差があるといえるが、住宅費や自家消費分の農産物の生産などを考慮すれば、数値以上にその差は縮まりつつあるのではないかと推測される¹⁵⁾。また、「働く場所」は、必ずしも、こうした工業部門だけではなく、都市化の進展に伴

いる。廉思編（2009）、廉思編（2010）参照。

15) これら数値は、T市の招商局におけるヒアリング調査に基づく。

い、飲食業、小売業などのサービス業の吸収力も、近年増加傾向にある。

5. 内陸地域の工場労働者の就業にたいする意識

——江西省T市の事例——

(1) 工場労働者を対象としたアンケート調査の概要

今回の江西省T市における調査活動では、中高の在生学生だけでなく、工場労働者を対象としたアンケート調査も実施した。前述4の調査は、これから労働市場に参入する前の在生学生が対象であるが、この5の調査は、在職している労働者である。この結果から、彼らの就業実態および就業に関する意識を明らかにし、農村地域の労働力流動状況についてさらに詳しく考察したい。

まず、アンケート回答者(328人)の基本的特徴として、次のような点が指摘できる。

第1に、省外での就業経験をみると、「ある」は187人(57.0%)、「ない」は116人(35.4%)となっている(「不明」は25人・7.6%)。このように回答者の6割弱は、帰郷者である。

第2に、性別構成をみると、「男性」は、26人(7.9%)、「女性」は302人(92.1%)で、圧倒的に女性が多くなっている(こうした偏りがみられたのは、調査対象となったT市の企業が、精密機械や衣料関係など比較的細かい作業を必要とするためである)。したがって、分析の対象者には、数年前まで、沿海部の工場のラインで労働者として働いていた、いわゆる「女工」が多数含まれている可能性は高い。

第3に、学歴構成をみると、「中卒以下」は63人(19.2%)、「中卒」は219人(66.8%)、「専門学校(中専)」は27人(8.2%)、「高卒以上」は7人(2.1%)となっており(「不明」は12人・3.7%)、9割弱が中卒以下によって占められている。まさに回答者の大半は、出稼ぎ労働者第1世代の特徴ともいえる低学歴層である。

第4に、年齢構成をみると、「20歳未満」は28人(8.5%)、「20歳以上30歳未満」は124人(37.8%)、「30歳以上40歳未満」は151人(46.0%)、「40

歳以上」は22人(6.7%)となっている(「不明」は3人・0.9%)。このように20歳代と30歳代が全体の8割以上を占め、逆に、20歳未満と40歳以上の層は、極端に少ない。とくに、20歳未満層では、上述したように進学者や省外で働くことを希望することが多く、高卒・中卒の新規労働者を確保することは難しい状況といえる。

ただし、20歳未満層の省外での就業経験をみると、28人のうち、ほぼ半数の13人は省外での就業経験者であり、早い段階で省外の就業に見切りをつけ、帰郷している事例が少なくないことが推測できる。つまり、今後の両地域の労働条件の趨勢によって、若年層の帰郷者、あるいは沿海地域への出稼ぎ者が増減する可能性があると考えられる。

第5に、婚姻状況と同居者の状況をみると、「既婚者」は263人(80.2%)、「未婚者」は63人(19.2%)となっており(「不明」は2人0.6%)、大半は既婚者によって占められている。また、同居者の状況をみると、「単身」は33人(10.1%)、「1世代」は32人(9.8%)、「2世代」は74人(22.6%)、「3世代以上」は149人(45.4%)、「その他」(友人や恋人との同居)は31人(9.5%)となっており(「不明」は9人・2.7%)、3世代以上の同居、すなわち、回答者の家族とその両親とが同居しているケースが、半数近くを占めている。言い換えれば、子どもの面倒を祖父母に任せ、既婚女性であっても働くことができる環境は整っているといえる。

第6に、戸籍をみると、「都市戸籍」は24人(7.3%)、「農村戸籍」は299人(91.2%)となっており(「不明」は5人・1.5%)、9割以上が「農民」によって占められている。ただし、「農民」(299人)の「農地」の有無をみると、「ある」は222人(72.1%)、「ない」は72人(24.1%)となっており(「不明」は5人・1.8%)、2割強は、農民といえども農地を持っていない。このことは、T市における近年の都市化または工業化が、進展していることを裏付けてもいる。ただし、開発によって農地を失った場合でも、住宅までを失っているわけではないため、居住空間は確保されている。

第7に、農業収入をみると、農地を保有している222人のなかで、「ある」

(おおよその年収は20,000~30,000元程度と回答するケースが多くみられた)は23人(10.4%),「ほとんどない」(おおよその年収は1,000~2,000元程度と回答するケースが多くみられた)は133人(59.9%),「ない」は48人(21.6%)となっており(「不明」は18人・8.1%),「農地」を保有していても、農業収入を得ているケース(いわゆる兼業農家)は1割程度に過ぎない。そのため、大半は、自家消費程度の農業を営んでいると判断できる。ただ、近年のインフレ傾向が強まるなかで、たとえ農業収入がなくても、自家消費程度の農産物を生産していれば、ある程度家計の助けになっていると考えられる。

(2) 就業にたいする意識

次に、こうした基本的特徴を踏まえつつ、就業状況や将来展望をみると、次のような点が指摘できる。

第1に、現在の職場をどのように知ったかをみると、「知人・友人の紹介」は171人(52.1%),「地縁・血縁者の紹介」は44人(13.4%),「新聞・雑誌などの広告を利用」は64人(19.5%),「その他」(直接工場を訪問や学校の紹介¹⁶⁾などは46人(14.0%)となっており(「不明」は8人・2.4%),半数以上が、知人や友人の紹介であり、さらに地縁者・血縁者を加えれば、ほぼ7割は、比較的身近な人からの情報を頼って現在の職場で働くようになっている。かつて多くの人びとが、知人や友人などの身近な人びとから情報に基づいて農村から都市へ移動していたことと、方向は逆であるが、手段としては同様な現象がみられる。すなわち、帰郷する場合も、やみくもに帰郷しているのではなく、身近な人からの情報に基づき、T市での働く場所を紹介されたのち、帰郷しているのではないかと考えられる。

第2に、勤続年数をみると、「1年未満」は66人(20.1%),「1年以上5年

16) 「学校の紹介」によると回答したのは、わずか3人だけであり、全員が20歳未満の若年層であった。このことは、上述したように若年層が、省外で就業を強く希望していることの反映であり、T市の企業が、地元の新規卒業生を確保することのむずかしさを証明しているといえる。

未満」は194人(59.1%)、「5年以上10年未満」は53人(16.2%)、「10年以上」は4人(1.2%)となっており(「不明」は11人・3.4%)、ほぼ8割が、5年未満と回答し、勤続年数はそれほど長くはない。言い換えれば、帰郷者の多くは、この5年の間にT市に戻ってきたことを示しているといえ、このことは、前述したように、沿海部の労働力不足が深刻化した時期とほぼ一致している。

第3に、残業についてみると、「非常にしたい」は39人(11.9%)、「1日2時間程度であればしたい」は118人(36.0%)、「あまりしたくない」は137人(40.9%)となっており(「不明」は37人・11.3%)、残業をして多くの賃金を得たいとする回答者は決して多くはない。かつて珠江デルタの工場では、残業がなければ、別の会社に移動することが常態化していたといわれるが、帰郷者が半数以上を占めているにもかかわらず、残業にたいする積極的な姿勢をみることはできない。上述したように自家消費分の農業を営み、さらに住宅費もかからないといった環境が、こうした意識の変化に強く現れているのではないかと推測される。

第4に、現在の仕事の継続性をみると、「継続して働きたい」は110人(33.5%)、「数年以内に転職を希望する」は24人(7.3%)、「わからない」は184人(56.1%)となっており(「不明」は10人・3.0%)、転職希望者が1割にも達していない。この点も沿海部で「転職」が繰り返されていることと比べかなり異なった印象を持つことができる。むしろ3割強の回答者が、継続性を求めている点、また、上でみた残業に積極的でない姿勢などから、少しでも多くのお金を得たいとするような強い欲望を感じることはない。なお、半数以上の回答者が「わからない」と判断を保留しているが、この点は、次の「省外での就業の希望について」の分析で詳しくみたい。

第5に、省外での就業を希望するかどうかをみると、「希望する」は23人(7.0%)、「希望しない」は148人(45.1%)、「わからない」は149人(45.4%)となっており(「不明」は8人・24%)、省外での就業を積極的に望む回答者は1割にも達していない。ただし、「希望しない」層と「わからない」という

態度を決めかねている層が、ほぼ均衡しているが、こうした結果は、現在、彼らが置かれた状況を的確に現しているのではないかと考えられる。すなわち、T市の経済状況が、今後も持続的に発展を続けていくことになるかどうかはわからないという不安、逆に、沿海地域の賃金水準は、現在やや頭打ちではあるが、将来、再び、T市の水準を大きく凌駕するような高水準になるのではないかと、という期待をそれぞれ反映しているといえる。つまり、「希望しない」層は、T市の発展に期待を寄せ、「わからない」とする層は、T市の経済発展に不安を感じながら、沿海地域の賃金水準の向上にも期待を寄せている、といえる。

もっとも、将来、希望する生活場所をみると、「T市」は211人(64.3%)、「江西省内のT市以外の都市」は85人(25.9%)、「省外の都市」は25人(7.6%)となっている(「不明」は7人・2.1%)。このように「故郷」での生活希望者は6割強に達し、逆に、「省外の都市」での生活希望者は、1割にも達していない。この点は、前節でみた高校生の結果とは大きく異なる点である。つまり、「若気の至り」でいったん都市地域での就業を志したが、その沿海地域での就業と生活が、必ずしも農村出身者にとって理想的なものでなかったという事実が存在し、多くの者が帰郷を余儀なくされることを示していると考えてよいであろう。

多くの者が、省外での就業について「わからない」という態度保留しているが、潜在的には「省外での就業」よりも「故郷」における就業を望んでいるとみてよい。言い換えれば、今後、T市の経済がより発展することになれば、省外から帰郷するケースはさらに加速することになる可能性は決して小さくないと推測される。

6. おわりに

本稿では、2000年代になって深刻化してきた中国における労働力不足問題について、①広東省における労働力不足問題にたいする日系企業の対応、および、②江西省における労働力市場の実態および労働者・在学生の意識の変

化、について検討してきた。最後に、これら二つの状況を重ね合わせながら、今回の調査によって明らかになった点と、今後の展望として、次の2点を指摘しておきたい。

第1に、今回の広東省を中心とした沿海地域における労働力不足問題発生の大きな要因として、農村出身者の都市地域で受ける制度的規制、生活条件、雇用情勢、賃金水準等がまだまだ十分なものでなく、農村出身者にとって沿海地域での就労が、以前との比較で魅力的なものではなくなったことがあげられよう。

この点は、上述した、「今後、省外での就業を希望するかどうか」という質問にたいして「わからない」という労働者の回答が多かった点によく表れている。つまり、現在の状況下では、沿海地域の工場が今後さらに内陸部へ移転するのかどうか、言い換えれば、中央政府・地方政府の政策および企業の今後の動向が不透明であること、また沿海地域での賃金水準、制度的規制等も、今後どのような推移を示すのか判然としていない。こうした状況下において、まさに「先のことはわからない」という回答を選択しているのであろう。

たとえば、今後、沿海部における労働力不足問題への対応として、いっそうの内陸部への工場移転が進展することになれば、沿海地域から内陸部へ向かう労働者の増加も避けることはできない。とくに、20代後半から30代の既婚者は、子弟の教育機会を確保するため、あるいは家族離散状況を解消するためにも、帰郷することを選択する可能性は高い。つまり、労働力不足は、まさに、これまで広東省をはじめとする沿海地域の諸都市が、出稼ぎ労働者が抱え続けてきた諸問題や悩みを長く放置し続けた「報い」であるということもできる。

確かに、前述したように、現時点において、地方の若年層を中心に、沿海地域での就業希望者はまだまだ多数存在していることも事実である。たとえば、A校の就職担当者によれば、生徒に地元T市の企業での研修を勧めても、それに応じる生徒はほとんどいないのが実態であるという。しかし、いつま

でも地方の若年層が、省外への憧れを抱き続ける保証はどこにもない。また、すでに述べたように、いったん沿海地域の都市にあこがれて就職した企業の就業条件や生活は、けっして彼らを満足させることはなく、多くの若年労働者が帰郷しているという実態が存在している。

少なくとも、沿海地域の政府、企業には、農村出身の若年層の憧れを利用して、彼らを「使い捨て」にできた時代はすでに過ぎ去ったという認識が必要であり、都市地域での定住を含めた福利厚生制度が充実しなければ、沿海地域における労働力不足の問題はより深刻化することになるであろう。もちろん、上述したように、こうした福利厚生制度の向上は、企業単位で実行できる範疇を超えるものである。したがって、日系企業は、沿海地域の地方政府がどこまで福利厚生制度の充実に真剣に取り組むかどうかをしっかりと見定める必要があるといえる。

第2に、現在、内陸地域では、このような「農村出身者の沿海地域離れ現象」の顕在化によって、地元政府の手によって、地元の工場の周辺に独身寮や家族寮を建設されるケースが増加している。いうまでもなく、こうした地方政府の新政策の目的は、地元での労働者の確保と企業誘致にある。言い換えれば、これまで長く労働者の供給地に過ぎなかった「地方の逆襲」ともいえるであろう¹⁷⁾。この「地方の逆襲」は、省都レベルの大都市が中心になって行われているわけではなく、現実には大小さまざまな地方政府が入り乱れながら、労働者の確保と企業誘致が展開されていることに注目するべきである。このことは、従来の労働者と企業が沿海地域の数か所に集中していた状態から、いっそうの地方への分散化を意味する。言い換えれば、沿海地域、内陸地域が、企業、労働者の奪い合いをはじめたことにほからならない。また、農

17) いうまでもなく、こうした地方政府の動向は沿海地域の労働政策にも大きな影響を及ぼし、ますます沿海地域の労働力不足を助長することになろう。また、沿海地域のなかでも、たとえば、浙江省の一部の地域では、出稼ぎ労働者を「新居民」と新たに位置づけ、民工子弟学校にたいする経済的支援や比較的廉価な住宅を提供するなど、労働者の確保、さらには、定住化を視野に入れた政策を実施している地域もある

村出身労働者の側から考えてみれば、こうした事態は、よりよい労働条件を求めることが可能となり、好ましい状況ともいえる。

そして、このような争奪戦の予想される結果としては、かつて1990年代の珠江デルタ地域でみられたような、労働力過剰供給状況はまったく影を潜め、労働力需給の逼迫のなかで、たとえ地方の農村地域ですら賃金水準はますます上昇する可能性が高くなろう。したがって、日系企業が、地方において従来通りの低賃金労働力を前提とした企業戦略を継続することは難しく、いずれは自動化、さらなる賃金引き上げ、あるいは撤退などへの転換の必要性に迫れることになると思われる。

<参考文献>

- 大島一二（1996）『中国の出稼ぎ労働者』 芦書房。
- 大島一二（2001）『中国進出日系企業の出稼ぎ労働者 一実態調査にみるその意識と行動』 芦書房。
- 巖善平（2009）『農村から都市へ』 岩波書店。
- 劉文君（2004）『中国の職業教育拡大政策一背景・現実過程・帰結一』 東信堂。
- 丁守海（2011）「労働剰余条件下の供給不足工資上漲 一基于家庭分工的視角」『中国社会科学』2011年第5期。
- 譚深（2011）「中国農村留守兒童研究述評」『中国社会科学』2011年第1期。
- 原田忠直（2011）「中国農村・10年の変遷—江西省B県における農家追跡調査より—」『日本福祉大学経済論集』第42号 2011年3月 日本福祉大学経済学会。
- 原田忠直（2012）「中国・高校生の「希望」と学力差について—江西省T県及びY県の高校生に対するアンケート調査結果より—」『日本福祉大学経済論集』第44号 2012年3月 日本福祉大学経済学会。
- 廉思編（2009）『蟻族』 広西師範大学出版。
- 廉思編（2010）『蟻族Ⅱ』 中信出版社。

（もり・ろみお／日本貿易振興機構広州事務所企業支援・調査部部长）

（はらた・ただなお／日本福祉大学経済学部准教授）

（おおしま・かずつぐ／経済学部教授／2012年12月11日受理）

Labor Shortage and Reactions by Companies
and Workers in China:
Based on the Researches at Labor Supplying
and Accepting Areas

MORI Romio

HARATA Tadao

OSHIMA Kazutsugu

Since early 1990's, authors have done researches on rural immigrants in China, especially in Guangdong province. In the research of this paper, we focused on the labor shortage problem which has been serious in Chinese coastal area since middle 2000's. This time, we focused on following two groups. One is those of administrators and workers of Japanese company in Shenzhen, Guangdong, which is the one of the main accepting areas of floating migrants' workers. Another one is those of workers and high school students living in T city of Jiangxi province, which is one of the main labor supplying areas. These researches at two different areas aim to find out the cause of gap in labor supply and demand between company administrators and workers.

Findings of these researches are as bellow;

1) Labor shortage were mainly caused by the fact that working in coastal area is getting less attractive for rural workers because of lack of improvements in regulation, quality of life, employment, and wage rates. Governments and companies in coastal area should improve rural labors' working conditions which make them able to settle down in cities easily. Labor shortage in coastal area would be more serious without these implementations.

2) As these rural labors' "leaving coastal area" movement has become clear, increasing number of rural governments are carrying out active policies such as improving working conditions or accommodations in order to invite com-

panies to their towns. Workers and companies, which were intensively fixed in coastal areas before, will be more dispersed around the rural areas after this. Therefore, it would be more difficult for companies to rely on the cheap labors, and changes into automation, wage increase, or withdrawal would be more accelerated under these labor-shortage circumstances.