

## 第7回「中国農業土地問題研究会」まとめ

2010年7月12日（月）

愛知大学車道校舎本館1階第1会議室

文責：加治

出席者：大島一二（青島農業大学）  
塚本隆敏（中京大学）  
高橋五郎（愛知大学）  
兪嶸（静岡文化芸術大学）  
平野孝治（愛知大学 ICCS）  
加治宏基（愛知大学 ICCS）  
高強（愛知大学大学院）

I 塚本報告「中国・外資企業における労務管理問題——台湾系華僑企業『富士康』を事例として」

### 〈概要〉

中国の外資企業で多発するストライキは、日本ではマスコミにより多く報道される一方で、中国、とりわけ『人民日報』や『光明日報』など政府系メディアはほとんど報じない。また報道の特徴は、労働者の自殺は取り上げられるがストライキについてはほぼ皆無である。この一連のストライキ多発問題と連続自殺事件について、労務管理の視点から考察し論じた。

#### 1 ストライキ状況について

##### ① ストライキ参加者の大半が農民工である

- ・ 中心的要求：賃金引き上げか
- ・ 発生傾向：1998年以降に増加
- ・ 今回の特徴：日系企業で頻発、日本で報道

##### ② 労使関係にかかわる従来型のストライキ

- ・ 労使が一体化した既存の労働組合にはストライキ権が認可されていない
- \* 争議権がないため基本方針も未確定
- ・ 正規労働組合の声がほとんど報道されない
- \* 労使関係が原因でない

##### ③ 政府（地方・中央）の対外資企業態度

- ・ お客様（外資企業）に失礼があってはならない、との暗黙の了解に基づく傍観

・2010年2月の最低賃金制度導入と以降の企業賃金問題への不介入

## 2 「富士康」企業における連続自殺事件について

### ① 中国社会の構造的・環境の変化

- ・前提：一人っ子政策の影響（）
- ・背景1：中国企業の激しい競争状況
- ・背景2：企業内部での労働諸条件

\*軍隊式労務管理の横行→労働者を人間として扱わない管理システム

## 3 「富士康」企業の労務管理

### ① 労働協約の締結を宣伝として利用

- ・協約の形骸化：労使の一体化
- ・経営メカニズムの本質：末端審査システムと一体化

### ② 「富士康」の二面性

- ・表面：ハード面での経営管理と福利厚生は周辺企業のなかでもトップクラスの優良企業
- ・裏面：厳格な保安体制を敷く管理体制

\*2万人を擁す（武装）警備員による労働者監視システム（暴力装置）が経営の根幹

→ 郭台銘社長の美辞麗句と機密保全のための厳戒管理体制

\*裏面の実態は断片的報道によらざるをえない

### ③ 地方政府による企業への保護政策

- ・原因：多額納税者として厚遇

→ これにより富士康の暴力装置は温存される

## 4 まとめ

私語厳禁、隊列歩行などの軍隊式の労務管理が徹底され続ければ、ストライキ多発問題と連続自殺事件はつづく。つまり、単なる賃金要求が抗議活動の原動力でない。それと同時に、機密管理という当初の目的から逸脱し従業員に恐怖心を与えるほどの厳格な管理システムがあるからこそ、富士康は効率的生産能力を維持しているという矛盾をはらんでいる点も、重要なポイントである。本来の機密管理という目的にかなう管理体制の再構築が、ストライキ多発問題と連続自殺事件の解決法である。

## Ⅱ 大島報告「深圳市日系企業従業員調査結果について」

### 〈概要〉

今年 5 月に深圳市にある日系企業で行った従業員意識調査と、過去 4 回の同調査（1992、98、2004、08 年）との比較結果が示された。なお今回の調査は、山口真美氏（アジア経済研究所）との共同調査である。従業員の高学歴化、労働条件や生活環境に対する意識向上などの傾向と、インターネットによる就業機会向上と長期勤続、その後の帰郷を志向する実態が解明された。参加者からは今後の展望を含め活発な質疑応答が展開された。

### 1 フェイスシート

#### ① 職階に関する注意点

・調査対象者に占める一般ワーカーの比率の低下は、勤続年数の長い従業員を選抜したためであり、職員全体の傾向ではない。

#### ② 男女比率の変化

・中間層に顕著な男性比率の増加

\*深圳地域で深刻化する従業員の新規確保をめぐる人材不足から男性労働力へのシフト

#### ③ 高学歴化

・一般ワーカーよりも中間層で顕著

#### ④ 変化がみられない戸籍

・依然、農村戸籍者が大半であるが中間層は都市戸籍者も微増

#### ⑤ 平均年齢、既婚比率の上昇

・深圳での長期居住・定住を背景とする年齢・既婚率の上昇

\*募集対象年齢の拡大（16～25 歳→16～40 歳）も影響か

### 2 転職、労働条件に関する選好の変化

#### ① 転職経験者率の上昇

・より良い労働条件の企業を選ぶことが可能

#### ② 高まる労働条件、生活環境への意識

・就業インセンティブは、「同郷人」の多さから高い賃金へ

・従来の大部屋（8～16 名）を嫌い、各種設備の整った小型アパートをシェアする（2～3 名）傾向

### 3 勤続希望の高まりと、帰郷希望

① 「今の企業であとどのぐらい勤続したいか」という設問に対する回答は「考えていない」が 61.8%と最多であった。

- ・長期勤続を望む傾向（2004年 14.4%→今回 24.4%）
- ・「5年以内」という回答の減少（2004年 44.4%→今回 13.7%）
- ・高まりつつある帰郷志向の将来設計（2004年 58.1%→今回 70.4%）
- ・しかし帰郷後は、農業でなく起業や商売を始めたいとの意向が多い

## ② 若年世代にみられる生活の質の重視

- ・とくに管理職や技術職の就業者は、習得技術・知識の活用と家族への負担との矛盾に悩む
- ・帰郷すれば、今のような業種での就業は難しく商売するほかないとの考え

## 4 まとめ

2000年代後半の年地域での農村出身労働者の就業・生活状況は、複雑化しつつある。1980年代末から1990年代初期には、農村出身・単身・若年・小中学校程度の学歴の女性労働者が、深圳の外資系企業で働く、いわゆる「打工妹」の代表的姿だった。2000年代前半には、「打工妹」のなかから深圳で定住する者も現れはじめた。2000年代後半には、「打工妹」の子弟が出現する。一定程度の生活環境で育ち、携帯電話をつうじた就職情報の収集などが可能な彼らにとって深圳は、ひとつの選択肢である。現地の日本人管理者からは、1990年代の「企業にとっての天国」状態を懐かしむ声が聞かれたが、現在はようやく「普通」の状態になったというべきであろう。