

2010年深圳市日系企業における従業員調査の概要

大島一二（青島農業大学合作社学院）・山口真美（アジア経済研究所）

2010年5月に広東省深圳市宝安区觀欄街道に立地する宮川電子有限公司（横浜市に本社のある（株）宮川製作所の中国現地法人、電子部品の組み立てが中心、従業員450人）において従業員意識調査を実施した。調査のサンプル数は94であった。この宮川電子では、1992年以降5回にわたって従業員意識調査を実施している。ここではこれまでの調査結果をふまえて報告する。なお、まだ詳しい集計結果のとりまとめを実施していないため、大まかな傾向について要点を報告するにとどめる。

以下でいう「中間層」とは現場管理者（ライン長等）、事務職員、通訳、課長以上の管理者等を指す。

1. フェイスシート

		1992年	1998年	2004年	2008年	2010年	
職階	一般ワーカー	79.0	75.5	72.5	58.1	63.7	
	中間層合計	21.0	21.4	22.0	41.9	36.3	
	末端管理者	14.0	11.2	7.7	13.7	6.6	
	技術者	6.1	7.1	5.5	8.1	5.5	
	通訳・事務員	0.9	3.1	8.8	13.7	8.8	
	その他	0.0	3.1	5.5	6.5	8.8	
性別	全体	男性	22.8	30.6	20.9	17.7	30.9
		女性	76.9	69.4	79.1	82.3	69.1
	一般ワーカー	男性	20.3	20.8	12.1	9.7	17.9
		女性	79.7	79.7	87.9	90.3	82.1
	中間層	男性	33.3	66.7	40.0	28.8	52.8
		女性	66.4	33.3	60.0	71.2	47.2
年齢	全体	平均年齢	20.8	22.6	22.1	23.4	29.7
	一般ワーカー	平均年齢	20.6	21.6	21.9	22.0	29.9
	中間層	平均年齢	21.7	23.9	22.9	25.4	30.7

(1) 職階

徐々に一般ワーカーの比率が低下しているが、これは2008年、2010年調査において、調査対象者に比較的勤続年数の長い従業員を選抜しているためであり、職員全体の動向を示しているものではないことをお断りしておく。

(2) 男女比率の変化

これにたいして、性別の特徴では、いったん低下した男性比率が再び上昇傾向にある。また、この傾向は中間層に顕著である。会社でのヒアリングによると、2010年に入ってから、従業員の新規募集において深刻な不足状態が続いており（この点は深圳地域に共通した特徴）、このため一般ワーカーについても男性労働力へのシフトを余儀なくされているとのことであった。

			1992年	1998年	2004年	2008年	2010年
学歴	全体	小学校卒業程度	2.7	13.3	11.0	1.0	1.1
		中学校卒業程度	70.3	63.2	59.0	46.2	52.5
		高校卒業程度	23.4	18.4	27.5	38.5	16.4
		大学卒業程度	3.6	5.1	2.2	14.4	8.1
	一般ワーカー	小学校卒業程度	3.7	16.4	12.1	1.8	3.7
		中学校卒業程度	80.0	68.3	75.8	66.1	75.9
		高校卒業程度	13.3	13.3	12.1	25.0	14.8
		大学卒業程度	3.0	0.0	0.0	7.1	0.0
	中間層	小学校卒業程度	0.0	4.8	10.0	0.0	0.0
		中学校卒業程度	58.3	47.6	15.0	22.9	38.7
		高校卒業程度	25.0	28.6	65.0	54.2	48.5
		大学卒業程度	16.7	19.0	10.0	22.9	12.8
戸籍	全体	農村戸籍	88.1	78.4	86.8	84.6	82.2
		都市戸籍	11.9	21.6	13.2	15.4	17.8
	一般ワーカー	農村戸籍	87.2	80.8	93.9	88.9	92.7
		都市戸籍	12.8	19.2	6.1	11.1	7.3
	中間層	農村戸籍	79.2	71.4	65.0	78.4	65.7
		都市戸籍	20.8	28.6	35.0	21.6	34.3
結婚	全体	未婚				75.8	72.0
		既婚				24.2	28.0
	一般ワーカー	未婚				79.2	71.9
		既婚				20.8	28.1
	中間層	未婚				71.2	72.2
		既婚				28.8	27.8

(3) 学歴

一般ワーカーではあまり顕著な傾向ではないが、中間層の高学歴化は徐々に進んでいる。

(4) 戸籍

戸籍にはあまり大きな変化は現れていない。

(5) 平均年齢、既婚比率の上昇

既婚者の割合が 28.0%と徐々に高くなっている。結婚の有無については 2008 年調査から開始した項目のため、経年データが少ない。また、今回調査が 2008 年以前に宮川電子に入社した就業年数が比較的長い従業員を中心にサンプリングしたことも影響しているはずだが、既婚比率が高まりは、深圳での滞在時間の長期化を示していると考えられる。またこのことは平均年齢の高まりからも推察できる。

この平均年齢の高まりは、前述した新規募集の困難度の高まりにより、募集対象年齢を拡大したことが一定の影響を与えていると思われる（従来の 16 歳～25 歳を現在は 16 歳～40 歳へ拡大）。

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

転職経験のある者の比率は 1992 年調査以来上昇傾向にある。1992 年 60.6%、1998 年 47.2%、2004 年 54.8%で、今年の調査では 64.8%が転職を経験していた。転職回数も増加の傾向にある（下表）。

転職回数	1992年調査	1998年調査	2004年調査	2010年調査
1 回	69.4	55.0	47.6	45.7
2 回	17.7	27.5	35.7	21.7
3 回	9.7	12.5	11.9	26.1
4 回	0.0	2.5	4.8	4.3
5 回	0.0	2.5	0.0	2.2
6 回以上	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

(2) 高まる労働条件、生活環境への意識

職探しにおいて、どのような条件を重視するかとの設問から見られた傾向は以下の通りである。

- ①賃金水準の高さ、技術習得機会があることを重視する傾向が高まっていること。
- ②昇格機会があること、長い期間勤務可能など、同社への長期的な勤務を前提とする回答傾向が高まっていること。
- ③「同郷人が多い」という伝統的な要素への選好が確実に減少していること。
- ④宿舎、食事など、生活環境を重視する傾向が強いことが明らかになった。

このように、中国の特徴ともいえる「同郷人が多い」などのような事項を選好する例は徐々に減少し、日本でも一般に想定される項目が重視されるようになってきている。

なお、現在、深圳市内の日系企業（だけではないかもしれないが）従業員の間では、従来型の大部屋（1部屋 8～16 人程度）の工場宿舎での生活を嫌い、給湯設備・台所・インターネットの整った小型のアパートを 2～3 人でシェアして生活するスタイルが一般化している。多少支出が増大しても快適な生活を希望する従業員が増加している点は、前述④の生活環境を重視する傾向が高いことと符合しているといえよう。ヒアリングによれば、彼らはとくにインターネットの利用を重視しているという。

この影響で、企業宿舎の空き部屋率は急速に高まっており、企業側はその利用方法の検討に頭を悩ませている。

従業員の労働条件への意識			賃金	技術習得の機会	昇格機会	長い期間勤務可能	同郷者が多い	宿舎・食事環境
中間層	1992年調査	非常に重要	9.3	8.5	32.0	37.0	68.6	-
		比較的重要	51.2	19.1	38.0	31.5	17.1	-
		あまり重要でない	39.5	72.3	30.0	31.5	14.3	-
	1998年調査	非常に重要	30.2	79.6	23.5	18.9	5.9	-
		比較的重要	56.6	20.4	45.1	32.1	23.5	-
		あまり重要でない	13.2	0.0	31.4	49.1	70.6	-
	2004年調査	非常に重要	27.3	81.8	38.1	33.3	0.0	52.4
		比較的重要	54.5	13.6	47.6	19.0	4.8	47.6
		あまり重要でない	18.2	4.5	14.3	47.6	95.2	0.0
一般ワーカー	1992年調査	非常に重要	14.6	11.5	47.9	41.8	57.4	-
		比較的重要	43.4	27.7	30.1	23.5	33.7	-
		あまり重要でない	51.0	60.8	21.9	34.6	8.9	-
	1998年調査	非常に重要	39.0	57.5	16.4	12.0	11.1	-
		比較的重要	50.8	35.8	28.4	36.8	31.6	-
		あまり重要でない	10.2	6.7	55.2	51.3	57.3	-
	2004年調査	非常に重要	50.0	74.6	31.7	34.8	18.2	62.1
		比較的重要	35.3	22.4	25.4	36.4	16.7	31.8
		あまり重要でない	14.7	3.0	42.9	28.8	65.2	6.1
全体	2010年調査	非常に重要	59.8	58.1	33.0	30.8	5.4	46.2
		比較的重要	35.9	33.3	35.2	40.7	30.4	41.9
		あまり重要でない	3.3	6.5	29.7	27.5	63.0	10.8

(3) 勤続希望の高まりと、帰郷希望

「今の会社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%と最大であったものの、「5年以上」と「出来るだけ長く」を合わせて24.4%（2004年調査では14.4%）と長期勤続を望む傾向が見られた。反対に、5年以内という回答は2004年調査の44.4%から13.7%に減少している。

希望勤続年数	2010年調査	
5年以内	73	13.7%
5年以上	40	7.5%
出来るだけ長く	90	16.9%
考えていない	329	61.8%
合計	532	100.0%

ただ、これと一見矛盾するかのように見えるのは理想の就業場所を聞いた「将来どこで仕事をしたいか」という将来設計への希望である。これに対して、「故郷」や「故郷近くの町」と応えた「帰郷志向」者が合わせて70.4%と圧倒的に多かった（下表）。これは、92年調査の58%、98年62.5%、2004年58.1%の結果と比べて高まっていると見られる。

反対に、深圳への定着、外地志向が減少している。具体的な将来設計について聞いた別の設問では、「故郷に帰って商売をする」という回答が非常に多かった（未集計）。帰郷志向が高まっているものの、世代に関わらず故郷へ戻って農業をするという回答はほとんど選ばれず、自ら起業や商売をしたいという回答が多かった。

深圳での不動産価格の急騰、高物価、リーマンショック時の解雇問題など、帰郷志向が高まる要因が増加していることが背景にあるものと考えられる。

将来どこで仕事をしたいか（％）						
	帰郷志向		定着志向		その他	合計
	故郷	故郷近くの町	保安区	深セン市（特区内）		
2010年調査	31.9	38.5	6.6	1.8	5.5	100

また、調査時の印象として、若い世代ほど家族の形、子供の教育など、自分と家族を含めた生活の質を重視する傾向が高くなっていると感じた。特に管理職や技術職を中心に、仕事の充実やこれまで身につけた技術・知識を活かせる今の仕事と、家族への負担（特に故郷に残した子供と離ればなれの生活を続けること）の矛盾に悩む姿が多く見られた。こうした従業員の多くが、今の仕事は楽しく、自分の能力を活かせると考えている。実家やその近くの産業化と就業機会を様子見しながらもうしばらく今の職場で働こうと考える者、故郷へ帰れば今のような仕事の就業機会はなく、自分で商売でもするしかないと考えてる者とも併存していた。

3. まとめにかえて

全体として、2000年代後半の都市地域での農村出身労働者の就業・生活状況は、やや複雑化しているといえることができるだろう。

かつて、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」の代表的姿であった。彼女たちは2～3年程度の勤務を経験し、質素儉約な生活によって所得の多くを実家に仕送りし、実家の家計を助けた。このころ四川省などでは「出稼ぎ御殿」という言葉が流行したこともある。そして最終的には、彼らの多くが故郷に戻って結婚、子供を養育しながら出身地近くの中小都市で商売をするなどというライフスタイルを選択した（初期「打工妹」）。

その後1990年代末から2000年代前半には、そうした「打工妹」の中から、少数ながら昇進や深圳での結婚などの要因で深圳に定着し、家庭を構える層が形成されてくる（都市に定着した「打工妹」）。また都市と農村の経済格差の拡大（いわゆる三農問題の深化）に伴って、つてを頼って農村から深圳へ挙家で移住（いうまでもなく戸籍の移動は伴わないが）する者も増加した。しかし、後者はリーマンショックなどの経済変動によってしばしば故郷への帰還を余儀なくされ、生活に困窮する事例も多い（農地使用权の喪失等の要因によって）。

さらに、2000年代後半になると、初期「打工妹」の子弟が、二代目「打工妹」として深圳に現れる。彼らは母親の世代と異なり、何の予備知識もなく深圳に来たのではなかった。また、彼女たちは比較的恵まれた境遇で育ってきたため、多くの局面で母親たちのような

質素な生活では満足できない。同時に彼女たちの出身地は、初期「打工妹」の功績や西部大開発、企業の内陸シフトなどで、かつてのような貧困が蔓延する農村ではなくなっており、一定の就業機会も存在している。彼らにとって深圳は多数の就業機会の一つにすぎないのである（新たな「打工妹」）。

こうして、現在深圳で見られるような、就業条件を吟味し、ネットや携帯電話（全サンプル中、実に 89.4%が携帯電話を所有していた）で実家や仲間と密接に連絡を取り、快適な生活を望む「新たな「打工妹」」層が形成されてきたとみるべきであろう。

現地の日本人管理者からのヒアリングでは、1990年代初頭の従業員募集における「企業にとっての天国」状態を懐かしむ声がしばしば聞かれたが、現在は、そのような「天国」状態から、ようやく普通の状態になったというべきであろうか。

ルイス的な無制限供給が終焉したか否かはさらなる論議が必要であろうが、深圳の現場では大きな変化が感じられた。