

新 アジアの風

県立大地域経済研究所報告

齋藤 毅 講師

中国の主要な労働問題は、人件費の上昇や労働争議などいわれてきた。私はこの春から夏にかけて、中国に進出する福井県企業をいくつか、ヒアリングする機会があった。その際に気付いたことは現在、中国に進出する日本企業が直面する労働問題は、賃金引き上げや労働争議だけでは

ないというところである。

私が滞在した上海周辺のある衣料品工場を訪問した際のことである。朝10時に工場の門の壁に張り出されている求人募集の前に若者7〜8人が群がっていた。驚いたのは、訪問先の工場経営者が次のように語ったことである。「隣の工場では、例えばワーカーを5人採用したら、すぐにそれを上回る数の別の10人が辞める」。また、ただ単に離職率が高いだけではない。「今年の春節(中国の旧暦元旦)明けには、30〜40%ぐらいのワーカーが故郷に帰省したまま工場に戻らなかった」と言う。だから「毎日面接試験をしなければならず、大変ですよ」といふ。

変化する中国労働事情

市場成長 内販志向に

人手不足が発生している。とりわけ縫製業などの労働集約的な産業では、人手不足は深刻である。この原因の一つには、労働供給側が求める職種の変化がある。これまでの中国では、製造業であれ、サービス業であれ、職種の違いを問わず、働きたいという労働者が多かった。しかし、近年、どちらかといえば、サービス業の方で働きたいという若者が増加する傾向があり、「中国全体としてワーカーが一部の製造業の仕事に従事しなくなっている」という現実がある。

も「世界の市場」としての意義が急速に「大きく」なってきたというこの現れでもあり、その市場規模の面からみれば「中国進出」をビジネスチャンスと積極的に捉えることもできる。実際、福井県企業の一部には近年、中国現地に日本市場向けの「生産拠点」を設けるだけでなく、ネットショップの立ち上げなどを通じて新しく現地市場向けの「販売網」を構築する動きがある。

このように人手不足をはじめ、新たな労働問題が深刻化しているため、これまで以上に中国国内での工場の立地・運営は難しくなっている。

無論、こうした「内販志向型」の製造企業が必ず成功するとも限らない。しかし、これらの企業の取り組みの中に、中国で成功するためのヒントがありそうである。

さとう・たけし 同志社大社会学研究科博士後期課程修了後、2013年4月から現職。博士(産業関係学)。福井県出身。37歳。