

対中進出企業からみた中国の投資環境とチャイナリスクの検討

上原一慶（京都大学経済研究所教授）

2003年9月11日 日中友好経済懇話会例会講演

はじめに

上原と申します。本日は、日本の企業、とりわけ関西の企業は、何をねらいに中国に進出しようとしているのか、実際に進出した結果はどうであったか、どのような問題にぶつかっているのかということを、アンケート調査や現地調査（私が主査をしています日中経済協会関西委員会の調査）の結果からお話した上で、中国に進出する際に当然問題となるいわゆる「チャイナ・リスク」についてお話をしようと思います。事前にお知らせしたテーマ（「チャイナリスクの検討－対中進出企業調査を踏まえて－」）では、チャイナリスクの方に力点を置いて考えていたのですが、関西企業が何を狙いに対中進出をしているのか、実際に進出した結果はどうであったかの方が、皆さんの興味を惹くのではないかと思います。ご了承下さい。

約 1400 社を調査

さてまず、日中経済協会関西委員会の調査について簡単に紹介しておこうと思います。調査は、2001年度から2002年度の2年間にまたがるもので、テーマは、「大競争時代の東アジア－中国と関西経済－」というものでした。狙いは、関西経済の空洞化をもたらす企業の海外進出の実態はどのようなものか、何を狙いとしているのかを、大阪府下の企業に対するアンケート調査と現地調査から明らかにし、関西経済の進むべき方向、今後の日中経済関係を探ろうというものでした。

アンケート調査は、2001年の11月におこないました。大阪商工会議所、および東大阪市等の商工会議所の協力を得て、1,396社にアンケートを送りました。回答は219社、回答率は15.7%でした。その回答結果を踏まえて、2回にわたって現地調査をおこないました。第1回目は、2002年1月から2月にかけて、上海周辺地域（上海・無錫）と華南地域（主に、東莞と深セン）をまわってきました。このときは20社の企業、3都市（上海、無錫、東莞）の政府機関を訪問しました。20社の企業には台湾系企業が2社含まれていました。第2回目は2002年12月に、環渤海湾地域（青島、煙台、大連、天津）で行いました。訪問企業は韓国企業2社を含めて6社ほど（但し、大連経済開発区では日本企業5社ほどに集まってもらいましたが）で、あとは政府機関が中心になってしまいました。調査の概要はこの位にして内容の方に入りたいと思います。

対中進出状況の分析

アンケート結果についてごく簡単に紹介しましょう。調査対象は基本的に製造業に焦点を当てました。生産基地として中国に進出する企業が非常に多いという現状を踏まえた

からです。製造業の内訳は第1表をご覧ください。回答企業の規模別内訳は、第2表に示されています。本来は、関西経済ということから、中小企業に焦点を絞ってアンケートを取りたかったのですが、商工会議所に参加している企業では、中小企業は多くはないので、中小企業だけに限定するということはいはしませんでした。回答企業の規模別内訳をみますと、300人以下で64%くらい、301人以上が35.6%。301人以上の割合が、実際の企業分布より多くなっています。この点ご注意ください。またアンケートの内容は3つの部分に分かれていました。第1部分は生産拠点としての中国について。第2部分は、市場としての中国について。第3部分は、人材としての中国人について、です。質問項目は全部で50項目弱くらいでした。ポイントは、第1番目の生産拠点としての中国についてにおかれていました。前置きがやや長くなりましたが、アンケート結果のいくつかのポイントに入ろうと思います。

第1表 回答企業の産業別内訳

産業名	社数	比率
繊維工業	27	12.3%
その他軽工業	25	11.4%
化学工業	49	22.4%
金属工業	28	12.8%
機械工業	64	29.2%
その他	20	9.1%
不明	6	2.7%
総計	219	100.0%

第2表 回答企業の規模別内訳

企業規模	社数	比率
100人以下	47	21.5%
101人～300人	94	42.9%
301人以上	78	35.6%
総計	219	100.0%

まず大阪府下の製造業で、中国を含む海外に進出している企業がどのくらいあるのかをみたのが第3表です。海外生産を実施している、ないしは計画をしている企業数は148社（実施している127社、数年後に計画あり21社）で全体（回答企業数216社）の68.5%。これを企業別でみると、中小企業は約60%が進出しているか計画しています。301人以上の規模の企業では83%。規模が大きい企業ほど海外進出志向が強いといえます。これに対

して計画なしというのが 21%ありました。約 70%の進出志向に対して、20%が、今後数年は海外生産をおこなう計画はないとしていました。その理由を聞いたのが第 4 表です。第 4 表の中で 1 番多い理由が、「取引先が日本にあるから」(50.0%)、次は「海外での生産ノウハウがないから」(29.5%)でした。これに対して「自社に競争力があるから」というような積極的な理由で日本に残っているのが 12.5%です。積極的理由で残る企業というのはやっぱり少ない。仕方がない、他に行き場がないから残っていると云わざるを得ないような感じの企業が多いということがいえるように思います。

第 3 表 海外生産の実施状況

企業規模	実施している	数年後に計画あり	未定	計画なし	撤退した	総計
100 人以下	20	7	7	10	0	44
101 人～300 人	47	9	10	27	1	94
300 人以上	60	5	4	9	0	78
総計	127	21	21	46	1	216

第 4 表 海外生産を行っていない理由

	回答数	比率
自社に競争力があるから	11	12.5%
生産技術が日本にしかないから	15	17.0%
主要部品が日本にしかないから	5	5.7%
取引先が日本にあるから	44	50.0%
親会社が海外進出していないから	5	5.7%
海外での生産ノウハウがないから	26	29.5%
その他	22	25.0%
注) 複数回答のため比率合計は 100%を越える		

次に、進出先をみたのが第 5 表です。みられるように回答企業 156 社のうち、83%の 130 社が中国を進出先に考慮している、あるいは進出しているということで、進出先としては中国が圧倒的です。では中国に進出、あるいは進出を計画している場合、中国のどの地域に進出するのか、また進出動機は何かを聞いた結果が表 6 に示されています。進出地域では上海が 52%と一番多く、次に華南地域、深センとか東莞などの都市があるところですが、ここが 20%。それから、東北、ここには環渤海湾および遼寧省とか吉林省、黒龍江省の東北三省の地域を含むものとして聞いていますが、ここは 14%というような結果がでてきました。内陸部、その他、というのもありますが、基本的には上海、華南、それから

東北という沿海地域を中心に進出しているないし考えているというのが現状です。一方、動機では、低賃金が30%、賃金が安いからということですね。市場としての中国に魅力を感じて進出するというのが19%。原材料調達コストが安いというのが17%。これが上位3者であります。

第6表は地域と動機の両者をクロスしていますが、やや意外な結果が見られました。まず上海周辺地域と華南周辺地域に進出する動機がほとんど似通っていたことです。賃金が安いからというのが、上海は上海進出企業の31.3%、華南は29.7%。2番目は市場進出で上海は17.9%、華南は17.6%、3番目は、原材料調達コストが安いからで、2番目とほとんど差がなく、上海は17.4%、華南は17.6%ということでした。ほとんど同じような動機の順で進出しているあるいはしようとしていることがうかがえます。そして主要な狙いが低賃金にある（上海、華南進出企業のほぼ1/3）。これに対して東北（環渤海湾地域を含む）への進出動機は、低賃金と市場進出が同じ比重（31.0%）で、原材料調達コストが安いからというのは非常に少ない。市場狙いの比重が上海周辺地域、華南周辺地域よりも

第5表 海外生産の拠点

	回答数	比率
中国	130	83.3%
台湾・香港	35	22.4%
その他アジア	60	38.5%
欧米	25	16.0%
未定	11	7.1%
その他	9	5.8%
注）複数回答のため比率合計は100%を越える		

第6表 中国に生産拠点を設ける理由と地域

	華南	上海	東北	内陸部	その他	総計
賃金が安いから	27	70	18	3	13	131
原材料調達コストが安いから	16	39	5	3	9	72
市場への進出のため	16	40	18	3	5	82
優秀な労働者・技術者がいるから	11	24	6	1	3	45
優遇政策があるから	3	6	3	1	2	15
生産技術が向上したから	6	21	1	3	5	36
日本に優秀な労働者がいないから	1	2	0	0	0	3
親会社の意向に沿って	0	0	0	0	0	0
取引先が中国に移転したから	10	20	7	1	1	39
その他	1	2	0	1	3	7
総計	91	224	58	16	41	430

相対的に大きい点に際だった特徴がみられました。以上が調査結果のポイントです。もう一度まとめますと、多くの企業が海外進出を実施しているか、または計画している。進出地域では中国がトップで、中国国内では上海周辺地域、華南地域、環渤海湾地域を含む東北地域の順である。進出理由は、上海と華南地域はほとんど同じで、動機のトップは低賃金狙いであった。市場進出と部材調達コストが安いという理由は低賃金狙いの半分くらいのところに位置付けられます。ところが東北は低賃金と市場進出が動機のトップで並び、しかも東北進出企業のそれぞれ 1/3 を占めており、市場狙いの比重が高いという点に特徴がみられるということです。

現地調査からの検討

次に現地調査の結果についてお話ししようと思います。現地調査は、当然のことながら以上の調査結果をふまえて行われました。進出動機と現実とは整合しているかどうか、どこが違っているかがポイントでした。では、その結果はどうだったでしょうか。

まず、進出動機で市場狙いの比重が高かった東北地域の市場の現状について、動機と実態とに大きな差異があることがわかりました。アンケート調査では、東北に進出した、ないし計画している企業の 1/3 が市場狙いで、上海、華南進出企業よりもその比重が高いことが特徴でしたが、大連経済開発区で進出した日本企業をまとめておられた人が、次のように、現状での市場狙いの進出に対して、否定的見解を述べられていたのが印象的でした。

「東北三省は国有企業が多く、当面市場としての東北というのは望めない。将来的に国有企業改革が成功すれば、展望はもちろん開けるけれど、いますぐ市場としての東北ということ望むことは無理だろう」。上海周辺地域、華南地域では低賃金や、部材調達コスト狙いで進出した企業からも、上海周辺地域、華南周辺地域の市場の成長性に着目しているという発言を得ていましたが、東北地域の市場の現状についてのこの発言はきわめてきわめて対照的でした。確かに第2回目の調査で回った大連以外での都市でも、市場としての東北、環渤海湾地域という話は出ませんでした。たとえば青島では、訪問した日本企業、韓国企業ともに、国内販売をもちろん考えているが、現状では狭く、生産拠点としての意味の方が大きいとの答えを得ました。煙台は、人件費が非常に安い。訪問した日本企業、韓国企業の進出動機もそれが狙いでした。天津ではトヨタと、トヨタの進出を先取りして進出した部品工場を訪れましたが、トヨタの生産台数が少ないことから、部品工場の方は四苦八苦している状況でした。現在、中国政府は東北三省の開発を重点に位置づけ、足かせとなっている国有企業の改革を積極的に推し進めていこうとしています。これが成功すれば市場としての東北という展望が開けるでしょう。しかし現状では、たとえば、遼寧省の失業率が 8%を超えており、市場の拡大を展望することは難しいのが現実でしょう。東北地域の市場狙いの動機は現状では食い違いが大きいといわざるを得ません。

次に、進出動機で各地域ともトップであった低賃金に関連して、雇用と賃金の実態についてみてみます。雇用面の各地域の特徴比較は第7表に示してあります。これは非常に大

雑把なものですけど、これによると、上海周辺地域と環渤海湾地域とは基本的に同じ雇用制度が実施されています。それに対して華南地域は非常に特異である、際立って異なっており、他の両地域と対照的であるということが言えます。例えば上海周辺地域では、地元の人間の雇用が、私たちの調査では特徴的でした。もちろん地域をちょっと外れるとまた違うところがあります。しかし我々が上海市内及びその付近と無錫で調査した際には、上海戸籍者優先とか、地元の人間しか採用してはならないというような地元政府（無錫）の規制が強かった。我々が調査した上海周辺地域の企業の全てで地元人の採用ということが政府から要請されていました。環渤海湾地域の青島や煙台では基本的には現地周辺あるいはちょっと範囲は広がるけれども山東省内で採用をしておりました。それ以外のところで採用するというようなことは滅多にないということでした。大連では新卒のワーカーは調達が困難になってきているので、ハルピンで募集したり、20～30歳の失業者・一時帰休者から雇用したり、あるいは派遣採用を雇用する場合も出てきたとのことでしたが、基本は現地採用でした。天津でも外来人口については聞きませんでした。これに対して、新聞報道などでよく話題にされていますけれども、華南地域は外地人の雇用というのが非常に多いところでありました。地元の鎮政府の誘致で進出した企業で、その鎮政府が地元から採用するようという要請があったという企業が1ヶ所ありましたが、その他はまったく規制がない。一般的に、外地、特に湖北省であるとか四川省だとかから人々の採用が広範におこなわれておりました。

第7表 雇用面の特徴比較

上海周辺地域	地元人採用	長期雇用	労使関係制度の確立、労使契約締結
華南地域	外地人採用	短期雇用	労使関係制度未整備、長時間労働
環渤海湾地域	現地周辺	長期雇用 注)	労働契約締結
注) 但し、再雇用の形式での継続（矢崎総業）、再契約試験、5%を篩いに（三菱電機）			

雇用期間についても非常に違っていました。上海周辺地域では労働者の定着率が非常に高いという状況が見られます。我々が訪問した企業、ある電子機械製造組立企業では、労働者が3年契約で2回更新すると固定工になると決めていたところ、実際に設立6年経って固定工が出てきたということです。勤続10年になると終身雇用になるという規則がありますが、その電子機械製造組立企業は現在創業8年経っておりますが、従業員500人の内、辞めた者は1割未満にすぎないということでした。非常に定着率が良いというのが特徴です。もっともこれは企業側にとっては痛し痒しで、定着率の高さは人件費の上昇につながりますから、進出企業にとっては悩みの種です。この電子機械製造組立企業では、賃金上昇が頭打ちになるような賃金体系を考慮中ということでした。環渤海湾地域でも、長期雇用が一般的でした。長期雇用に伴う人件費の上昇に対しては、再雇用という形式をとって賃金上昇を抑制している、あるいは、再契約試験をおこなって、5%の人間はふるい落とし

ていくというような措置が執られていました。いずれにしても、上海周辺地域と、環渤海湾地域は長期雇用という点ではほぼ同じでした。これに対して華南地域では年間離職率が高く、大体 3 年～4 年サイクルで労働者が入れ替わってしまうというのが一般的でありました。

労使関係の上でも差異が非常に顕著です。上海周辺地域や環渤海湾地域では、企業側と労働者との間で労働契約が締結され、労使関係制度の確立が一応できているとみられました。一方、華南地域では労使関係制度が未確立であって、労働契約を結ばないということが、頻繁にあるということです。それから、非常に印象的だったのは、労働時間の問題です。中国には非常に立派な労働法があります。労働法では例えば週 40 時間労働というふうに決まっております。残業は月 36 時間を超過してはならないと規定されています。もちろん労働契約を結ぶということも義務づけられています。しかし華南地域では労働時間は一般的に長時間労働で特徴づけられます。たとえば訪問企業での聞き取り調査では、以下のような労働時間が知らされました。12 時間労働、2 交代、週 1 日休み。8 時間労働、4 時間残業、月 28 勤務。年間総労働時間は 3,200 時間。また日本のテレビでもよく紹介されているテクノポリスでは次のような話を聞かされました。「残業は月 36 時間を超過してはならないと決められているけれども、実態は月に 100 時間程度の残業をしている」。さらに、「彼ら、彼女らは残業を喜ぶ」というふうなことを言っていました。ここでは、宿舎にはクーラーをつけないのですね。工場の中ではクーラーをつける。それは彼女達が宿舎にいられないようにし、工場で働くようにするためにそうしているということでした。要するに華南地域では、地元政府の規制が少なく、企業側の裁量権が非常に大きいというふうにいえます。雇用面では以上のような差異があります。

次に賃金について話を移します。賃金でも大きな違いがありました。平均給与と人件費の比較を第 8 表にしめしておきました。これをご覧ください。一般労働者の手取額というのが表に示されています。手取額だけで見ますと、上海周辺地域は月 800 元から 1,300 元。華南地域は、特区と特区外がありますけれども、そんなに大きな差はない。環渤海湾地域では、煙台が低いのですが、あとは大体同じである、そんなに差はありません。しかし、賃金構成は大分違う。上海周辺地域、環渤海湾地域は基本給+諸手当でありました。諸手当というのは、企業側がもちろん支払うのですが、医療衛生費、家族医療費、通勤費、作業服、通勤の車代、旅行費、食事代などの福利費、もちろんこの中に残業手当が入りますけれども、こういうものから構成されています。これに対して華南地域では、基本的にはそういうものがない。大体、基本給+残業手当ということになっている。この残業手当が非常に大きくて、華南地域の場合は、残業手当が全部の平均給与の約 50% であった。ですから、特区外の華南地域、東莞なんかがいま非常に有名になっていますが、こういうところでは、もし残業手当がなければ、300 元から 350 元という賃金になってしまう。この地域の最低賃金は、月 400 元と規定されています。だから残業がなければ最低賃金を下回る。最低賃金を下回る賃金を残業でカバーしているといえます。そこで残業も含めた

格引き下げのために、どれだけ部材コストを引き下げることができるかという熾烈な競争が行われていること、そしてその中で、2つの異なる対応が生まれてきていることです。1つは、従来日本国内であった系列という関係が希薄化してきていることです。つまり、例えば進出企業には、親会社のすすめに従って出てきたというのが多く、当初は、親会社の方も意識的に進出企業から部品を調達していたのですが、現在では、激しい価格競争の中でコストが安くなければ系列にこだわらずに韓国企業や台湾企業、地元企業に乗り換えられるという状況が生まれている。親会社からのこうした圧力に対して、親会社に引きずられて進出した企業側にも、むしろ自分のほうから積極的に離れて他の企業との関係を新たにつくるといったような動きが出てきていました。もう一つは、コスト引き下げ競争に乗っかっていけば、結局利益なき生産に陥ってしまうということで、価格競争から離れて品質の高いニッチ製品を少量生産していく、そちらの方に行き先を求める企業が出てきていることです。

簡単にこれまでの話を総括しておきます。すなわち、アンケート調査では市場への期待

第8表 1ヶ月当たり平均給与および人件費比較

上海周辺地域	華南地域	環渤海地域
平均給与（一般労働者手取額） =基本給＋諸手当 800～1,300 元 （約 1000 元が多数）	平均給与（一般労働者手取額） =[基本給－（食費＋寮費）] ＋残業手当 深セン特区内 1,000 元 特区外 約 600～700 元	平均給与（一般労働者手取額） =基本給＋諸手当（福利費） 青島 600～800 元、煙台 400～600 元、大連開発区 600～800 元、天津 1000 元
人件費（企業負担分） =平均給与＋法定社会保険費 法定社会保険費の内訳 （無錫市の事例 1）） 基本養老保険 22% 失業保険 2% 医療保険 9.2% 住宅積立金 7% 合計 40.2% （基本給に対する割合） 法定社会保険比率 33.80%～43.50% 2)	人件費（企業負担分） 深セン特区内： =基本給＋残業手当＋養老保険＋労災保険 [養老保険：深セン戸籍は企業負担が残業手当を含む賃金の 9%（個人負担 5%）暫住戸籍は 8%（個人負担 5%）] [労災保険：深セン市最低賃金＜588 元＞の 1%] 特区外： =基本給＋残業手当 （＋法定社会保険料 100 元）	人件費（企業負担分） =平均給与＋法定社会保険費 社会保険費：01 年 11 月； （開発区の事例） 福利費 14% 住宅基金 （公積金、補助金）18% 養老保険 18% 工傷保険 0.7～1.7% 生育保険 0.8% 工会費用 2% 医療保険 6% 合計 46.5～47.5% （60.5%～61.5%）

1) 無錫市人民政府新区管理委員会訪問の際の提供資料（「投資指南」）による。

2) 上海進出企業の提供資料による。

というのが東北地域を中心として強かったわけですけど、実態はかなり異なる。賃金や人件費、あるいは労使関係等も地域差がある。賃金目当てならば、上海地域、東北地域ではなく華南地域が最良の選択肢だ。それから部材コストの引き下げの可能性は大きいけど、激しい価格競争のまきこまれると、利益なき生産に落ち込む可能性がある、というふうにまとめられます。なお、私たちは中国進出企業の方にこれから進出する企業の方にアドバイスをしたらどんなことをアドバイスされるか、ということも聞きました。アンケート調査と実態調査との比較の最後に、簡単に紹介しておきます。共通していわれたことは、「コストだけの理由で進出するのは危険だ。どのように進出するのかビジョンが必要だ。それから、信頼できる中国人スタッフを選んでいく。中国をしっかりと把握したうえで進出・投資をする」ということでした。

中国経済の行方

では次に中国経済の行方をどうとらえるのか、チャイナリスクをどう見るのかという方に話を進めます。

中国経済の行方について、日本では発展する中国、市場として有望な中国という見方と、中国経済は破綻するだろうという両極端の見解が併存しています。後者の例では、ゴードン・チャンの『やがて中国の崩壊がはじまる』（草思社、2001年）という本をあげることができます。彼は、現在の中国は失業問題の深刻化、貧富の格差の拡大、幹部の腐敗等、労働者・農民がいつ抗議の声をあげてもおかしくない状況にあり、表面上は強大で活力に満ちているように見えるが、実際には「張子の虎」にすぎないと強調して、大胆にも5年くらいのうちに、ですから、2005年前後に、中国共産党政権の崩壊、人民共和国の分裂・消滅を予測しています。何清漣も『中国現代化の落とし穴』（草思社、2002年）という本で同じようなことをいっています。彼女は、政府による市場や経済活動への介入に端を発するレントシーキング活動や「権力の市場化」（権力を市場で、つまり金で取引する、ということです）から、中国社会には汚職腐敗の横行、貧富の格差の拡大、社会的モラルの喪失、政治利益集団・経済利益集団と広範な民衆との分裂と対立等の深刻な症状が現れてきたということをいくつもの事例を挙げて指摘しています。その上で彼女は「将来」次のようなことが起きるかもしれないと言っています。「もし5%の権勢者が権力を利用して金銭をまきあげるのを社会が許すなら、残る95%の金銭を奪われた人たちは最終的に暴力を用いて、まきあげられた金銭を力づくで奪い返すだろう」という、「中国の歴史上繰り返し上演されてきたドラマが再演される」と。何清漣は、このドラマがいつ頃起こるかということは「将来」としか言っていないですが、しかしいつかはドラマの再演は必至であるとしています。

では、中国は持続的に発展するのか、それとも崩壊する可能性が大きいのでしょうか。貧富の格差や失業問題等をみた場合、私は、ゴードン・チャンや、何清漣が指摘している

問題は、決して無視できないと考えています。また彼らとは全く違って、中国経済の発展は、中間層へ収斂する社会構造の変化をともなっている、つまり貧困人口が中間層に収斂されて、中間層が厚くなり、この中間層の主導の下に、日本や韓国、台湾と同じように民主化が進むと展望している朱建榮（『中国 第三の革命 ポスト江沢民時代の読み方』中公新書、2002 年）も、結論は全然違いますが、ゴードン・チャンが指摘する社会的矛盾の大半は事実だろうし、その処理に失敗すれば崩壊の危機もあるかもしれない、とみています。そこで、貧富の格差の問題と失業問題に絞って、中国経済の行方を検討してみたいと思います。言うまでもないことですが、中国の行方、リスクをみる場合には、ほかに汚職腐敗の問題や、環境問題、一党独裁体制の問題、財政問題等もみる必要がありますが、すべて扱う時間も能力もありませんので、2つの問題に絞って話すことにします。

所得格差の検討

まず貧富の格差の問題について簡単に検討します。格差の程度をはかる尺度にジニ係数というものがあります。ごくごく簡単に言いますと、全員が同じ所得であればジニ係数は 0、反対に一人が全所得を独占して、残り全員に所得がない場合には、ジニ係数は 1 となります。従って、1 に近づくほど格差が拡大することを示します。国際的には、通常、ジニ係数が 0.3 以下の場合には社会が公平な状態であることを示し、0.3~0.4 の場合は社会の公平度が基本的には合理的で、0.4 を超えると所得格差が過大な警戒状況で、これが 0.6 に達すると社会的動乱がいつ起きてもおかしくない危険状況になると受け止められています。中南米地域には 0.6 くらいという地域があるようです。

このジニ係数を使って中国をみた場合、次のようです。1980 年、いわゆる改革・開放直後の段階では、中国のジニ係数は約 0.3 で非常に公平な社会であったといえます。1988 年には拡大しているのですが 0.382 ということで、なお基本的に合理的な範囲内にありました。ところが、1992 年に第 14 回党大会が開かれて、社会主義市場経済が打ち出され、本格的に市場経済化が推し進められて行くことになりますが、それ以降格差が急速に広がってきています。1994 年には 0.434 と、0.4 の警戒ラインを超えています。近年も 1998 年が 0.456、99 年 0.457、00 年 0.458 と緩慢ですが格差拡大がとどまらない状況にあります。こうした格差がうまれてくる原因は、いくつかありますが、1 番大きいのは都市と農村住民の所得格差が拡大していることです。1978 年~85 年は農村改革が重点が置かれていたところから、都市と農村住民の一人平均所得の比率は、1978 年には 2.57 : 1 という状況だったのですけれども、1985 年には急速に 1.85 : 1 に縮小しています。つまりこの期間には都市の住民と農村住民との所得格差はずっと縮まった。ところが市場経済化が本格化するとこの比率は広がってきて、1994 年の都市と農村住民の一人平均所得の比は改革・開放以来の最高点の 2.86 : 1 になってしまいました。その後一時緩和したのですが、近年また顕著に拡大し始めています。近年の状況は第 9 表に示しました。2001 年 2.92 : 1、2002 年には 3.30 : 1 以上ということですからずっと格差が広がっている。国際的な比較をすればこの

手取賃金を1時間あたりの賃金で比較をしてみると、特区外の華南地域では月残業100時間あると仮定すると、上海周辺地域、環渤海湾地域は、華南地域の東莞あたりの、大体1.5倍～2倍であります（計算方法は次の通り：〔特区外華南地域労働者手取賃金（700元/月）÷月労働時間（26日×8時間+残業100時間/月=308時間）〕：〔上海周辺地域労働者手取賃金（1000元/月）÷月労働時間（26日×8時間=208時間）〕 $\approx$ 1：2）。労働者の手取賃金の比較ではこういうことになります。しかし、進出した企業にとって重要なことは賃金もさることながら人件費がどのくらいかかるのか、企業側の負担分はどのくらいになるのかということでしょう。これも大きな差がありました。ここでも基本的構造は上海周辺地域と環渤海湾地域では同じです。人件費の構成は平均給与+法定社会保険費です。法定社会保険費は地域によってかなり差があるようです。上海周辺地域では、基本養老保険、失業保険、医療保険、住宅積立金等が法定社会保険費の内容です。無錫市の場合には法定社会保険費は基本給与の40.2%。上海周辺地域では低いのが33.8%、多いのが43.5%というような状況になっています。環渤海湾地域では、住宅基金、養老保険、工傷（労災）保険、生育保険、工会（労働組合）費用、医療保険等が法定社会保険費の内容です。上海地域と比べ若干高いようで、基本給与の46.5%～47.5%でした。こうした差異はありますが、人件費の構成は同じです。これに対して華南地域では、深セン特区と特区外とで違いがあります。深セン特区の場合は、基本給+残業手当の他に、養老保険と労災保険が必要です。養老保険は、深セン戸籍の者については、企業負担が残業手当を含む賃金の9%（個人負担5%）、暫住戸籍者については8%負担（個人負担5%）で、労災保険は深セン市最低賃金（月588元）の1%です。他地域に比べ人件費負担が軽いことは確かです。深セン特区以外の東莞等々の地域では、企業側が支払う法定社会保険料100元と規定されていました。けれども、地域の政府は支払いを強制していると言うのですが、実際は支払っていない企業がかなりあります。だから、企業側の人件費は労働者に払う平均給与、すなわち基本給与+残業手当だけでいいというような状況が広範にみられているわけであります。時間当たり人件費を先ほどと同じ方法で比較すると、上海周辺地域は、これは環渤海湾地域もほぼ同じですが、華南地域の2～2.9倍、3倍近くになります。この現実には、アンケート調査でみられた、上海周辺地域、東北地域に人件費目当てで進出という動機とかなり異なっています。人件費狙いで進出するならば華南地域である。上海周辺地域、あるいは東北地域は大分話が違うというのが実態です。

部材調達、原材料の調達の現状は、以下のようなことしかわかりませんでした。第1に、華南地域、上海周辺地域とも産業集積は非常に進んでいるのですけれども、最新鋭の電子製造分野では必要部品は日本から輸入している。第2に、プリント基盤などの電子機械製造・組立分野では、日系部品メーカーを中心とする現地進出企業からの調達が進行している。純ローカル企業からはまだ。第3に、その他の分野では、純ローカル企業を含んで現地調達がかなり進出している、ということです。この調査では地域的差異にまで十分踏み込みませんでした。ただ、調査では、別の問題が浮かび上がってきました。それは、価

格差の大きさがよりはっきりするでしょう。中国の一人当たりGDPは、上海は5,000ドルを超えましたけれども、大体1,000ドルくらいです。国際的には、今の中国の水準とほぼ同じ、一人当たりGDPが800～1,000ドル段階では、都市住民所得は農村住民所得の平均で1.7倍くらいということです。それに比べると中国は約3倍です。国際的な水準からみても非常に大きいということが言えるでしょう。以上みたように、所得格差は、市場経済化が本格化した90年代半ば以降、不断に拡大していること、その格差は国際的にみてかなり高く、警戒水準にあることは確かでしょう。

第9表 都市と農村住民の所得比較 単位：元

	都市住民一人全所得 (A)	農村住民一人純収入 (B)	A/B
1997	5188.5	2090.13	2.48
98	5458.3	2161.98	2.52
99	5888.8	2210.34	2.66
00	6316.8	2253.42	2.80
01	6907.1	2366.40	2.92
02	8177.4 ^{注)}	2475.6	3.30

注) 02年の(A)の数字は新たな基準で調整したものの。

この調整値は以前よりも若干小さく現される。

(出典) 1997～01年までは『中国統計摘要』2002年版。

2002年は『中国統計摘要』2003年版。

しかし、次の点にも注意する必要があると思います。第9表をもう一度みてください。たしかに格差を示すA/Bは毎年拡大しています。ところが、農民住民一人純収入は増えています。毎年所得は増えている。つまり、格差拡大は、現在の所得が過去の所得よりも低くなる一絶対的貧困化と言います一、そういう状況ではなくて、絶対的な所得水準は1997年の2,090元から2001年の2,366元に増えている。しかし都市のほうの所得の伸びが大きいために格差が広がってしまった。こういうのを相対的貧困化と言います。現在の問題は「絶対的貧困化」問題ではなく「相対的貧困化」の問題である。自分の生活は前に比べて良くなってきている。だから、格差は広がってしまったけれど、しかし暴動を起すというような状況にはない、ということではないでしょうか。その意味では私は、ゴードン・チャンや何清漣がいうような問題が直ちに起こるとは考え難いと思っています。

ただし、近年、都市部の貧困層が増えてきていることには注意を喚起しておきたいと思います。すなわち近年、都市部の最低生活保障金受領者が急増していることです。これは

年々増えてきていますが、2002 年では都市部の 2,000 万人以上が最低生活保障金を受け取るまでに増えてきています。最低生活保障金受領に至るまでを簡単に説明しておきます。まず、中国の国有企業では余剰になった人に対する一時帰休制度というのがあります（2001 年から徐々に撤廃していくことになっています）。これは企業内の失業みたいなものです。企業との雇用関係は切れないのですが、仕事からははずされ、3 年を限度に、再就職先を探す、この間、企業が基本生活賃金を払うという制度です。その間に再就職できればいいのですが、再就職できなければ 3 年後には企業との関係が切れて完全な失業者になります。失業者になれば失業手当があります。失業手当は 2 年間です。この間に再就職できたらいいのですが、できなければこの最低生活保障を受けるということになってしまう。もちろん受け取るお金は段々下がってきます。つまり彼らは「絶対的貧困化」状況におかれています。これが現在 2,000 万人で、年々増えてきています。これが直ちに大きな問題になるとは予測できないですが、今後も継続的に増大するとしたら、やっぱり問題があると思います。危険要因としてみておく必要があるのではないのでしょうか。

中国の失業問題

第 2 点は、失業問題の深刻化です。失業問題はやはり市場経済化が本格的化した 1993 年以降、深刻化してきている。中国の失業統計は都市部登録失業率、失業者というものです。都市戸籍をもっている人で、しかも自分から失業したと登録した人のみの統計です。ですから実態よりかなり低く表されています。その都市部登録失業率で 1993 年に 2.6%と低い数字でしたが、2002 年には 4%、今年（2003 年）の上半期が 4.2%。失業者数は去年（2002 年）の場合 770 万人、今年の上半期約 800 万人という状況になってきています。この他に先ほど言いましたように、企業内で 3 年間の猶予付き解雇を通告された一時帰休者がいます。一時帰休者はかつて終身雇用を約束されていたけれども、市場競争の激化で、やむなく解雇通告を受けた人々で、大体 40 代 50 代の人が多い。その 3 年間猶予付きの一時帰休者が、これは第 10 表にみられるように増えてきております。2002 年の場合、約 600 万人くらいいます。都市部登録失業者にこの一時帰休者をあわせると、実質的な失業者率・数に近くなります。この方法で計算すると、少なく見積もって 8%、大体 10%前後の失業率が現在の状況ということになります。

今後の展望ですが、これも非常に深刻な状況です。これまでに積み残した失業者、一時帰休者が 1400 万人います。それに今後の国有企業改革や産業構造改革で新規の失業者が増える可能性が強い。それからもう 1 つ深刻なのは、新たに労働年齢になる人々の数が膨大なことです。労働年齢というのは中国では 16 歳からはじまります。この 16 歳以上で、学校にいかないで労働者になる人たちの数が年間 1,000 万人にもなります。80 年代になって一人っ子政策をやっていますが、大体 60 年代後半から 70 年代にかけてのベビーブームの時に生まれた人々が労働年齢に達したというわけです。ですから、都市部内だけでの労働力の供給は、今後 20 年～30 年くらいの間、毎年 2,000 万人～2,400 万人に達する

と予想されています。これに農村から都市に流入してくる農民工を加えると（毎年約 1000

第 10 表 一時帰休者の推移 単位：万人

	98年以前の定義 ¹⁾	98年以降の定義 ²⁾	国有企業
1993年	300		
94	360		
95	564		
96	891.6	814.8	
97	1435.2	633.2	
98		892.1	610
99		937.0	652
00		911.3	657
01		1115	515
02		?	410

注： 1) 企業の生産と経営状況等の原因によって、職場を既に離れ、かつ所属企業内のその他の仕事に従事していないが、企業との雇用関係を保留している者。

2) 労働契約制実行（86 年）以前に仕事に参加した正式労働者、および労働契約制実行以降に仕事に参加した契約期間満了以前の労働者で、企業の生産と経営等の原因によって、すでに職場から離れ、かつ所属企業のその他の仕事に従事していないが、なお企業との雇用関係を解除しておらず、社会でその他の仕事を見つけていない者。

（出典）『中国統計年鑑』、『中国労働和社会保障年鑑』各年版、「2002 年国民経済和社会発展統計公報」『経済日報』2003 年 3 月 1 日。

万人）労働力の供給は膨大なものになります。これに対して労働力を必要とする数、需要は、GDP が 1% 増えると、就業者数が現在より 0.183% くらい、人数に直すと 70～80 万人くらい増えるとみて、また毎年の GDP の伸び率を 7% とみて計算すると、これはかなり甘めの予測だと思いますが、それでも、年間 800 万人～1,000 万人の需要しか創造できない。ですから農村から流入する部分を除いて都市部内の需給をみると、差し引き 1,400 万人の失業者が出る可能性がもうしばらく続くということになります。これはやはり深刻な問題です。

しかし近年、経済成長を雇用拡大に結びつけるのに成功できなかったことから、成長モデルの転換を求める見解が出されてきています。80 年代の場合、GDP が 1% 増えると、大体 150 万人分くらい就職口が増えた。それが半減してきている。これはなぜかという、80 年代の場合には労働集約的な産業、労働集約的消費財産業に力点を置いていたのが、現

在は産業構造の高度化とハイテク化ということから、資本集約的、技術集約的な、要するに労働力をあまり必要としない産業の発展に力点を置いているからだということです。こうした意見を反映して、今日、政府は、産業構造の高度化、ハイテク化だけでなく、労働集約的産業にも力を入れた工業化を模索し始めています。また、雇用拡大のために中小企業の発展にも力を入れてきています。さらに、雇用形態の自由化で就職口を大幅に増やそうとしています。雇用形態は何も、正規の常用雇用で、労働時間は8時間というようなことでなくてもいい。時間雇用があったり、臨時雇用があたり、派遣社員があたりしていい、ということです。非正規就業を大幅に拡大することで、雇用形態を自由化することで、雇用需要を拡大しようとしています。こうした模索は、私は、先ほどのような深刻な問題を緩和する可能性があるだろうとみています。ですから、失業問題から直ちに中国経済の崩壊が起こるとは思いません。

ただ、非正規就業の労働関係の実態が非常に酷いことは問題です。長時間労働はもちろん、失業保険、養老保険、労災保険等の社会保険からほとんど無縁です。ですから農村から出てきた人たちや都市部の一時帰休者などが非正規就業に就業すると、低賃金、無保障、短期雇用という状況におかれます。例えば病気になっても、医療保障がないということなんかは深刻な問題として報告されています。このように、非正規就業の現実はいくつもの問題を含んでいます。しかし農村から出てきた人たちが、こうした状況にもかかわらず、農村の生活と比べれば、前よりは良くなったと思っている間は、大きな問題にはなりにくいでしょう。その点でも当面中国経済の破綻は考えにくい。しかし、農村から出てくる人たちについて、日本の新聞などはよく「出稼ぎ農民」という言葉を使って、3年間くらい働けば戻っていくというように描いていますが、実態はずいぶん違ってきています。土地もなくなって農村に戻れない、一方通行の人が増えてきています。ですから、都市に定着せざるを得なくなってきている人が多くなってきている。その人たちがいつまでたっても「昔に比べれば良くなった」と満足しているはずはないと思います。今後は、自己の過去との比較ではなく、都市の人々との比較をして、その労働条件の劣悪さを問題にするようになると思います。その意味で、非正規就業の労働実態の問題点をきちんと解決していかないと、爆発する可能性もある。こうした危険性もみておく必要があると思います。

持続的発展の可能性

結論に入りましょう。私は、中国経済は、近い将来に矛盾が爆発する可能性よりも、当面、持続的に発展する可能性のほうが大きいとみています。しかしその発展は、格差拡大や労働者間の亀裂・対立の可能性をともなった発展であって、不安定要因を抱え込んだ発展でしょう。したがって中国の発展は、世界銀行が1993年に「東アジアの経済的奇跡の隠れた特徴」としてとらえた「公平を伴う急成長」とは異なり、「不公平さを伴う急成長」、不安定要因を内在した発展となる可能性を見過ごすことはできません。もっとはっきりと言いますと、中国の発展は、朱建榮氏がいうような、貧困人口が中間層に収斂され

て、中間層が厚くなり、この中間層の主導の下に、日本や韓国、台湾と同じように民主化が進むというような幸福な発展ではなく、階層分化が進む不安定な発展であると思います。

最後に、中国経済を全体的に等身大で、過剰な期待や過剰な批判ではなく、等身大で捉えること、中国経済の持続的な発展は日本の企業、特に中小企業にとって圧力であるとともに新しい道を切り開くチャンスでもあり、市場としての中国をみておく必要がある、しかし中国の発展は不安点要因をはらんでいるから、中国一辺倒にはならないように注意しておく必要があるということを述べて、私の話を終わります。