

2012.06.30

香港 花木

◎世界の工場東莞はいま

香港、台湾等の外資系をはじめ日系、欧米系そして中国資本等各種の工場が集まる東莞は「世界の工場」となった中国を象徴する町である。しかし、その東莞市が今年に入ってから不調と言われている。実際、2012年第1四半期の東莞市GDP成長率は1.3%にとどまり、全国最低となった。これに対して東莞市政府は、市内中小企業の実態調査を通じて、東莞の企業は①コスト上昇圧力、②利幅の縮小、③融資難、④労働者不足、⑤電力供給の不安定等の問題に直面していると総括、今後の発展に向けて輸出頼みから内需拡大に向けた産業構造転換が必要とする一方、リーマンショック後とは異なり依然低いとはいえプラス成長を維持できているとし、また巷で言われるほどの大量倒産（「倒閉潮」）は発生していないとコメントしている。

今回、東莞市内で操業する日系中小企業を何社か訪問したので、その際のコメントをまとめて以下に掲載しておきたい。（業況観は業種や企業によって異なると思われます。）



↑ 細かい作業に取り組む女子工員（東莞市の日系中小企業にて）

ー 東莞市は中小企業にとってよい環境である。広東省内でも広州市や深セン市はものづ

- くり中小企業に対して冷淡だが、東莞市政府は様々な面で配慮してくれている。
- 一 広州や深センで工員を探そうとしても、大手製造業やサービス業との間で人の取り合いになってしまう。これに対して東莞市は製造業でもまだ人が採用しやすい。
 - 一 実家周辺でなくわざわざ東莞市まで出稼ぎに来るような人は、とにかく短期間で少しでも多くのお金を稼ぎたいという目的がはっきりしている人が多いため、大都市や内陸の労働者に比べて長時間の残業を比較的いとわない傾向がある。
 - 一 人の採用は2011年に比べれば今はやや緩んでいる。しかし、以前のように若い人や女性を採用するのは困難で、離職率も傾向的には上昇してきている。40才程度まで間口を広げて採用しないといい人は採りにくくなっている。
 - 一 採用に当たっては手取りも重要だが、職場の環境（温度、姿勢、臭い）も重要で、これを改善しないと定着率を高めることはできない。
 - 一 寮に住む人はたとえエアコン完備であっても減少傾向にある。東莞であっても、気の合った者どうしでお金を払ってでも外に住みたいという人の割合が傾向的に増えている。
 - 一 従業員の意識変化に伴い、これまでとは異なり企業側からも経営の考え方や業績等、情報を積極的に発信していくことが大事になってきている。
 - 一 省力化は始めたばかりだが今後人件費の上昇に伴って重要になってくるだろう。ただし労賃が上昇しても省力化や材料・機械コストの見直し、生産性向上によって十分カバー可能であり、今後もものづくり企業にとって中国は重要な舞台となり続けるだろう。
 - 一 中国の若者は日本の若者より素直な人が多い。物事の考え方等をしっかり教えてあげればどんどん吸収してQC活動等も盛んにアイデアを出そうとする。工場現場の若者人材レベルでは中国の方が日本より水準が高くなりつつある。



↑ 熱心にQC活動に取り組む工員たち（東莞市の日系企業にて）

◎「理光経験」に学べ！

「理光」とは Fortune Global 500 社ランキング入りしている日本の電気機器メーカー「リコー（RICOH）」の中国名である。最近、このリコーの労働組合（総工会）を相次いで中国政界の要人が訪問し、「リコーの経験に学べ」と号令を発している。既に訪問したのは現政治局員で次期政治局常務委員入りが有力とされる広東省の汪洋書記、次期上海市長就任が噂される深圳市の王榮書記等である。

民选工会的“理光经验”

字号 大 小

2012年06月08日10:14 来源：中国新闻周刊 作者：闵杰

欢迎发表评论

将本文转发至：

纠错 收藏 订阅

第2页:民选工会的“理光经验”



2012年4月19日，广东省委书记汪洋（前右二）考察理光公司工会。图/理光公司工会提供（资料图）

↑ 深圳リコーの労働組合を訪問した汪洋広東省書記（2012年4月）

以下に本件を深く報じた「中国新聞周刊」に基づき、「理光経験」とは具体的に何を意味しているのかをみてみたい。

<http://newsweek.inewsweek.cn/magazine.php?id=5509&page=1>

①民主的方法による選出

深圳リコーは深圳市の中心部福田区にあるコピー機やプリンタ等を製造している日系企業で、従業員数は約4200人である。1992年の生産開始から2007年まで、同社には労働組合が結成されていなかったが、深圳市総工会の「Global 500社は労働組合を設立すること」という指導方針に基づき2007年になってはじめて労働組合を設立、当初は候補者名簿に登

載されていなかった彭秀娇女史（現：行政部部长）が職員の推薦を受けて名簿に追加され、投票により初代委員長に就任した。

組合幹部の任期（3年）を迎えた2010年11月、以下のようにして第二期目の労働組合幹部が選出された。選出は、まず従業員（4200人）の6%に相当する248名の「工会選出委員」を各職場の推薦をもとに全従業員の投票により選出し、その248名が14名の「労働組合幹部候補者」を選出し、その中から委員長を互選により選出するという「間接選挙方式」を採用、14名の「幹部候補者」の中には現場作業員も4名（藍志坚、刘金鹏、荣亚东、王伶俐）が含まれた。そしてこの14名は互選に当たって演説を行い、最終的に钱家良氏が第二世代目の委員長に選出された。また、現場作業員の4名は全員が委員に当選した。

②賃金集団協議

2010年に入り、深圳市总工会は「Global 500社は率先して賃金集団協議を行うべき」との方針を示した。ただし、現場ではこの賃金集団協議の概念が定着しておらず、具体的な進め方は難航していたという。こうした中でリコーは2011年2月、労働組合との間で経営状況を含む各種情報を積極的に提示し、日本の大地震の影響やタイ洪水の影響等も説明した上で同業他社の給与体系も加味した合理的な賃金上昇幅を提案、これに対して労働組合側はインフレ動向等のデータをもとに会社提示額を上回る19%の賃上げを要求、その後3週間にわたり4度の討議を経て最終的に15%の賃上げが合意されたという。更に労働組合はこの結果について従業員代表大会に説明を行い、94.2%の従業員代表が賃金合意を承認したという。



↑ 会社側と合意した賃金上昇幅を従業員代表に報告する組合幹部。（2012年2月）

中国では現在、急速に労働事情が変化しつつある。こうした中で「リコー経験」が中国政府幹部によって称賛され脚光を浴びているのは、①民主的な代表選出、②経営側と労働側との間の情報共有・円滑なコミュニケーションによる合意形成、の2つのポイントによるものであろう。汪洋書記は労働組合だけでなくNGO等各種民間組織を積極的に活用し、「政府にすべて頼るのではなく、民間が適切な役割を果たす」ことを推進しようとしている

と伝えられる。こうした中でリコーの労働組合は汪洋書記の理想にかなうものとして注目を集めたといえよう。

深セン市総工会は、目下、「労働組合の代表者を直接選挙により選出する」ことを主唱しており、第一号として日系企業オーム（パナソニック傘下）で5月27日直接選挙が行われ、立候補していた前委員長が新人に敗れるという番狂わせが演じられた。同社は今年3月のストにおいて従業員側から労働組合役員の選挙実施を求められており、今回の選挙はそれに応じて実施されたものだが、同時に深セン市総工会は、今年から従業員1000人以上の事業所では改選にあわせて直接選挙の実施を求めるとしており、年内に条件に該当する163社で直接選挙が行われることになるという。華南で発生しているこうした動きが今後中国全体にどう波及していくのか、ただですら労働コスト上昇が企業経営に大きな影響を与えつつある中だけに今後注意深く見ていく必要があるといえるだろう。

深圳将启动163家企业工会直选 总工会称将常态化

2012-05-28 10:31:48 来源: 南方都市报 暂无网友评论

分享到:     

浏览字号: 大 中 小 | 打印本页 | 通过Email推荐给好友:

提交



↑ オームにおける労働組合委員長投票の様子を伝える報道（2012年5月）

※：本欄では企業の固有名詞や具体的数値を挙げましたが、これは「中国新聞周刊」ほか既刊中国国内メディア報道に依拠したものです。

（以上）