

表 3-1¹³⁾

賃金関係の国際比較 (単位: %)			
	賃金水準 (93年)米 国=100	賃金上昇率(83~93年)	
		現地通貨 ベース	米ドル ベース
中国大陸	2.5	14.5	2.2
香港	32.9	12.2	11.1
韓国	57.6	14.6	14.2
台湾	56.9	10	14.7
インドネシア	5.7	16.4	10.9
マレーシア	16.8	6.7	5.3
フィリピン	11.4	18.5	5.9
シンガポール	58.6	8.3	11.3
タイ	9.4	10	8.8

注: 中国・タイは92年、インドネシアは91年、フィリピンは90年。

心部や職場の近辺に住んでいない場合に支給される)、「副食品手当」、「ひとりっ子手当」、「入浴・散髪手当」、「国債手当」、また東北部では「石炭手当(暖房費)」、南部では「飲料手当」等も給付される可能性がある。

奨励金(ボーナス)については、中国では毎月支払うことが通常となっている。金額は基本給の何分の1という、手当並みの水準である。これは、中国では拡大生産のための蓄積よりも、労働者に物的なインセンティブを与えるほうが得策であるという認識が定着しているからだ¹⁴⁾。

かつては合弁企業が現地の人員を雇用し賃金を払う場合において、税金関係の控除項目はなかった。が、1986年からの国有企業の労働契約の見直しで、養老保険(賃金の3%で企業が月給から控除する)や失業保険の導入が図られた。これには外資を含む合弁企業も対象外とはなっていないので注意が必要である。

中国の社会制度自体が、国の負担を減らし、個人・企業の負担へと切り替えられている最中であり、賃金体系も依然として流動的なのは当然の流れとも考えられる。国营企業の賃金体系ですら流

動的になる可能性があり、合弁企業もその流れを見つつ、地域、合弁相手、生産される製品等によって変わる柔軟な賃金体系をしばらくは迫られそうである。

外資企業への入社動機として、中国人労働者は第1に、高い賃金を挙げるとい¹⁵⁾。つまり、賃金についての期待は非常に高いのである。外資側について言うと、廉価な労働力というイメージで中国進出を果たし、その後それを膨張させる要因があまりに多いことに驚く企業も少なくない。なぜなら廉価な労働力を求める外資企業と高賃金を求める中国人労働者の要求が、この点において完全に相反しているからである。そして、その結果が、労使関係の未整備などと重なり、最近のストライキや日系企業での賃上げ運動等に現れているとも言える。

賃金の基準であるが、個人の努力が個人に報われる出来高給が向いているようだ。つまり、給与構成では、奨励金、つまりボーナスの割合を高くし、固定給・基本給をできるだけ少なくすることがポイントであろう。国有企業とは違う体質、つまり労働量と質に応じて賃金を決めるほうが、高賃金を求め、また賃金差に敏感である外資企業の中国人労働者には適しているのであろう。

最近では国有企業のボーナス乱発、インフレの激化、賃金の未払いなど中国では賃金をめぐるトラブルも多い。そして、それによるストライキや労働争議も増加しており、日本との合弁企業でも発生している¹⁶⁾(本来中国でストライキ等は憲法で認められていないのだが)。また外資企業には賃金への期待も大きいだけに、繰り返すことになるが、人員採用の際、賃金支払条件等を明確にしておくことが重要であろう。

第7節 董事と董事会の現状と問題点

合弁企業では、基本的な役割が一般的に言われる株主総会の役割に当たる董事会の設置が義務付けられており、経営はその董事会の指導下の総経理責任体制ということになる。ジェットロによる合

13) 資料出所: 梶田 幸雄・馬 成三『対中投資のすべてがわかる事典』日本実業出版社、1996年、P. 135より。

14) 稲垣 清『2時間でわかる 図解 中国のしくみ』中経出版、1997年、P. 154。

15) 中国経済情報センター『日系企業の労務管理』1993年、P. 55。

16) 朝日新聞朝刊、1994年6月16日。