

## 論 文

## 中国珠江デルタ外資系企業の出稼ぎ工について

—台湾系企業と日系企業を中心に—

石 田 浩

## 要 約

本稿では、中国南部の珠江デルタにおける外資系企業の出稼ぎ工の実態について考察した。周知のように、改革開放後の1980年に深圳市は経済特区となり、1984年に広州市は14沿海開放都市の一つとなり、外資に対して各種の優遇条件を与える権利を得た。これを契機に香港系や台湾系の労働集約的産業は対中投資を積極的に行うようになった。これら外資系企業で働く若い工員の多くは、内陸貧困農村からの出稼ぎ工で、出稼ぎの最大の目的は現金収入を得て故郷に送金することである。以下にこれら出稼ぎ工の就労実態について考察する。

キーワード：沿海大都市；外資系企業；低賃金；労働集約的産業；内陸貧困農村；出稼ぎ工  
経済学文献季報分類番号：07-22

## I. はじめに

中国南部の珠江デルタの経済発展は、香港資本からの「三来一補」（来料加工、来件加工、来様加工、補償貿易）により委託加工業の郷鎮企業が発展し、その後は委託加工の「三来一補」から外資との合作・合併（合資）へと発展していった。その過程で郷鎮企業や私営企業は飛躍的な発展をみせた。1990年代に入ると、外資系企業の「三資企業」（合作・合併・独資）、特に香港や台湾・日本の独資企業としての投資は急増し、珠江デルタは「世界の加工工場」といった様相をともない発展してきた。

ところで、これら外資系企業で働く工員の多くは内陸貧困農村からの出稼ぎ者であり、しかも中卒の17～22歳の若者たちである。彼らは、外資系企業の輸出加工業を支える貴重な労働力として、「メンド・イン・チャイナ」の国際競争に大きく貢献している。1980年代の珠江デルタの主要産業は、香港資本による靴やアパレル・雑貨・電気・プラスチックといった産業が中心であり、その後に日系の精密機械や家電・複写機・電子部品企業が進出し、1990年代中期には台湾のハイテク産業が積極的に投資をはじめた<sup>(1)</sup>。

その結果、広東省東莞市にはパソコンやその周辺機器産業が集積し、高い国際競争力を創

出した。ハイテク産業といえどもパソコンの組立には根気のいる手作業が多く、細かい作業には眼のよい若年労働力が必要である。訪問した台湾系企業の生産ラインで数千人、数万人の若者が働いていた姿は圧巻であった。台湾ではこのような労働集約的生産工程はすでに競争力を失い、台湾企業は安価な労働力と土地を求めて積極的に対中投資を開始した。また、珠江デルタだけでなく上海近郊の昆山市や蘇州市の高新技術開発区や輸出加工区にも投資をはじめ、内陸農村から大量の労働力を吸収している。

一方、2000年3月の全国人民代表大会で「西部大開発」が承認され、中央の政策大綱が決定されて、その行政組織が形成された。「西部大開発」は国家事業として第10次5か年計画（2001～05年）の柱の一つとなり<sup>(2)</sup>、日本のマスメディアもこれを大きく取り上げるようになった。ところが、内陸貧困農村には大量の余剰労働力が滞留し、これを内陸農村で吸引することは不可能であり、たとえ内陸諸都市でその一部を吸引したとしても、大部分の余剰労働力を沿海大都市へ放出しなければならないのが実情である<sup>(3)</sup>。いつの時点で「西部大開発」の成果が内陸農村に波及し、内陸農村の若者は沿海大都市へ出稼ぎに行く必要がなくなり、内陸都市や地元農村で働けるようになるのであろうか。筆者は1998年より四川省成都農村や重慶農村に入り、農村余剰労働力の出稼ぎについて研究してきたが<sup>(4)</sup>、毎年大量の労働力が沿海大都市を目指して移動している実情を見るにつけ、沿海大都市の私営企業や外資系企業の役割は大きく、衰えるところを知らないと感じている。

ところで、本稿は、筆者が2000年10月、2001年8月と12月の計3回、東莞と深圳、中山の珠江デルタの台湾系企業と日系企業を訪問し、これらの外資系企業がどのような労働条件で出稼ぎ者を雇用しているのか、またこれら労働力が内陸農村のどこから出稼ぎに来たのかを調査し考察するものである<sup>(5)</sup>。つまり、内陸貧困農村から大量に流出した労働予備軍、余剰労働力が沿海大都市の外資系企業でどのような労働条件で雇用されているのかを明らかにするために、外資系企業を訪問してインタビューと資料収集を行い<sup>(6)</sup>、内陸農村からの労働力移動の実態を考察した。結論を先取りするならば、外資系企業の労働集約的産業で働く出稼ぎ工の多くは17～22歳の女工であり、彼女たちは労災などに対する保障もなく、「女工哀史」のような安い給与で長時間働いている<sup>(7)</sup>。就労機会は個人的な関係を通じて見つけ、就労期間は1～2年で一定の年齢に達すれば再び故郷に帰り農業に従事する。それでも、故郷の家族のために収入の多くを貯金し、送金しているのが実情である。以下に、その実態について考察する<sup>(8)</sup>。

## II. 珠江デルタにおける外資系企業

本研究では、既述したように珠江デルタの外資系企業を訪問して、企業幹部や工員にインタビューを行い、資料収集を行った。本節では入手資料に基づき外資系企業の経営概況を考察する<sup>(9)</sup>。

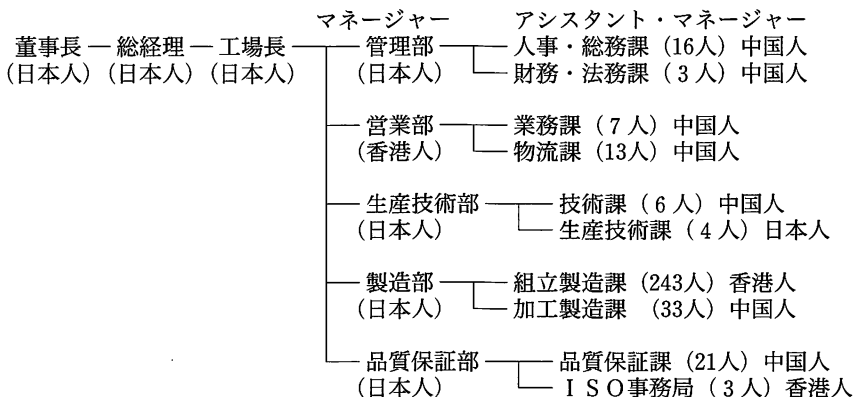
### (1) K社 (ビニール印刷、深圳経済特区外、2000年10月訪問)

K社は食品や文具などの包装ビニール印刷をする台湾系企業である。取引先は日系企業と台湾系企業が中心で、僅かながら地元企業からの受注もある。原料の大部分は台湾の南亜プラスチック (台湾プラスチックの系列会社) から購入しており、企業訪問時に南亜プラスチックの営業マンが営業に来ていたため、インタビューを行った。K社の台湾人は技術者である経営者と営業マンの2人で<sup>(10)</sup>、技術者が経営する個人企業である。工場は2棟で、別棟の事務室の2階が応接室兼住宅という小規模企業である。

### (2) F社 (複写機の部品生産、深圳経済特区外、2000年10月と2001年12月訪問)

F社は1995年9月に資本金280万米ドルで設立され、翌年1月から操業を始めた日系企業である。その投資形態は日本本社が香港に100%の子会社を設立し、その子会社から中国に投資した独資企業である。いわば「前店後廠」で、日本本社はまず香港に出先機関を設け、製品の販売と部品・資金の調達を香港法人が担当し、中国企業は製造に専念するといった分業関係にある。F社の業務内容は、レーザー・プリンター・カートリッジ、OPT用アルミニューブ、マグネット・スリーブの生産で、製品の7～8割はタイにある日系メーカーへ輸出している。中国国内向けは2～3割である。その理由は中国国内でレーザー・プリンター

図1 F社経営組織図



出所) F社の提供による (2000年5月、人員は9月現在)。董事長と総経理、工場長と生産技術部長、製造部長と生産技術課長は同一人物。董事長兼総経理、董事兼副総経理兼工場長は本社からの出向で、後者の工場長のみが常駐。

がまだ生産できないからである。日本人従業員は図1に見られるように5人で、日本本社派遣2人（常駐は1人）、現地採用3人であり、それゆえ現地駐在日本人は4人である。つまり、工場長兼生産技術部長のみが本社派遣の常駐者である。これら5人は図1のごとく董事長兼総経理（常駐していない）、工場長兼生産技術部長（董事兼副総経理）、管理部長、製造部長、品質保証部長である。香港人は3人で、中国人は助理経理（課長クラス）6人、シニア・エンジニア1人、エンジニア14人、スーパーバイザー11人、運転手2人、保安員・掃除人・料理人等の間接スタッフ58人、直接工員（一般ワーカー）270人の計370人である。工場内は整理整頓が行き届き、あたかも整理整頓が行われていなければ、品質管理ができないかのようである<sup>(11)</sup>。

### （3）H社（運動靴生産、中山市、2000年10月訪問）

H社は1988年に6人の股東（出資者）が各300万台湾元の計1,800万台湾元を出資して創業した台湾系製靴企業である。1995年に倒産し、出資者の1人であるX副総経理（Vice G.M.）の長兄が工場を買い取り、単独経営となった。現在、中山市に1工場と東莞市に2工場があり、訪問したのは中山工場である。製品の3分の2は国際市場へ輸出し、3分の1は中国国内市場向けである。輸出の多くは日本大手靴メーカーT社の委託加工であり、日本の靴店の店頭と並んでいる1,980円や2,980円のジョギング・シューズがこれである。それゆえ、1足の利益は僅か0.8米ドルにしかない。2000年10月の日本向け輸出は15万足を数え、翌月は18万足の予定である。5年後には国内向けと輸出向けの生産比率を1対1にする。X氏は長兄に請われて2000年6月に本工場に就任した。その少し前に工員ストライキがあり、これを收拾するのに大きな力を発揮した。氏の就任前は1年間に約100人が辞めており、就任直後の6月10日にも18人が辞めたが、7月10日には4人に留まった。原料の70%は中国産を使用し、染色原料は台湾の5工場から輸入している。現在の最大の課題は価格競争に勝つことであり、よい製品をいかに安価に生産するか、コスト引き下げに苦勞している。特に、福建製品との競争は激しく、「明日から福建靴業の視察に行く」という。また、有名コーラ会社の商標権を購入し、このブランド名で有名メーカー靴のコピー生産をしている<sup>(12)</sup>。X氏本人は営業担当という立場から、同族経営の矛盾を厳しく指摘する。つまり、「長兄は技術者であり、技術者は経営の細々したことにタッチすべきでない。財務は兄嫁が握っており、技術開発のために金を出さないのは問題である。また、兄夫婦は台湾に住んでおり、台湾本社が中国工場の実情を知らずに生産等にタッチするのは問題である」と、同族経営の問題点を説明する。現在、蘇州に工場を建設中であり、工場が完成すれば自身の経営理念で経営すると抱負を語った。

（４）R社（複写機生産、深圳経済特区、資料提供のみ）

R社は、香港にあるK日系電子部品工場の取引先で、深圳経済特区で複写機を生産している日系企業である。

（５）Y社（PC関連の電子ケーブル生産、東莞市、2001年8月訪問）

Y社は、1987年に資本金1千万台湾元で台湾台北県中和市に創設された台湾系企業で、2000年1月現在の台湾の職工数は僅か30人である。1992年に300万香港ドルを投資してK香港公司を創設した。2000年1月現在の香港会社の社員は5人で、後述の東莞工場を管理している。東莞のY社は1992年に資本金1,200万香港ドルでK香港会社の独資企業として創設された。工場敷地面積は1万2千m<sup>2</sup>で、職工数は1,500人を抱え、台湾工場は管理部門だけで、生産は完全に東莞工場に移管している。応答では1992年に中国向け製品販売のために8千万人民元を投資して60年間の土地使用権を購入した。東莞工場ではPC関連の各種ケーブルを生産しており、利通（光寶電子、LITEON）、台達電子（DELTA）、高效電子（HIPRO）、大衆電脳（FIK）、神達電脳（MITAC）等の台湾系や日系のPC関連産業から受注している。経営は順調で生産が追いつかず、毎日2交代制のフル操業である。1999年現在の企業資産は4千万香港ドルである。企業組織は、董事会（取締役会）の下に管理職として総経理と副総経理、工場長の3人がおり、下部組織として品保部・工程部・資材部・財務部・管理部・業務部・製造部の8部署がある。製造部は線材加工課・線材組装一課・線材組装二課・線材成型課・製技課に分かれ、それぞれの課に電線裁剪組・端子圧着組、加工1組・加工2組・加工3組・加工4組、加工5組・加工6組、加工7組・加工8組、工業工程組・製造工程組・設備工程組の生産ラインがある。生産コストは材料費が60～70%を占め、5～7%が管理費、5%が労働コストで、残りが運輸費であり、利潤率は約10%である。原料は東莞や深圳で調達し、特別な原料はアメリカ・日本から輸入している。

（６）L社（パワーサプライ生産、東莞市、2001年8月訪問）

L社の東莞工場は1999年10月に操業を開始した台湾系企業である。マレーシアにも工場があり、1,500人を雇用してパワーサプライを生産していたが、2000年4月に撤退した。その最大の理由は労働コストが高くなったからである。中国では労働力が豊富で、1人当たり僅か16元/日であり、言葉が通じることも理由の一つである。敷地面積は8万7千m<sup>2</sup>、工場床面積は9万m<sup>2</sup>で、その他に宿舎と食堂の床面積が合計7～8万m<sup>2</sup>である。部課長は38人で、台湾人1人を除いて、残りは全て中国人であり、地元の東莞人は4～5人である。部長の基本給は最高で月6千円で、線長（生産ライン責任者）は2,300円である。労働コストは行政費や光熱費、クーラー代、雑誌代をも含めて9～10%である。L社は村民委員会の上級機関である管理区に管理費を支払い、管理区は村民委員会を通じて村民へ分配金を支払って

いる。

(7) D社(モニター等PC周辺機器生産、東莞市、2001年8月訪問)

D社は、台湾、タイ、アメリカに工場をもち、1994年6月に東莞に第一工場を創設した台湾系企業である。その売上額は表1のごとく急成長しており、2000年度の目標は26億5千万ドルである。第一工場の敷地面積は3万2千 $m^2$ 、工場床面積は1万6千 $m^2$ である。1996年11月に第二工場を創設し、敷地面積は5万8千 $m^2$ 、工場床面積は3万5,428 $m^2$ である。第三工場はモニター生産工場で、1999年1月に創設し、敷地面積は3万 $m^2$ 、工場床面積は2万3千 $m^2$ 、第四工場と第五工場も第三工場と同じ1999年1月に創設され、それぞれ敷地面積は3万 $m^2$ と3万8千 $m^2$ 、工場床面積は2万3千 $m^2$ と2万8千 $m^2$ である。1998年現在の東莞工場の総敷地面積は18万5,098 $m^2$ 、工場床面積は12万4,532 $m^2$ で、1999年の中国の売上額は、表1のごとくタイや台湾、アメリカを抜いて第一位となった。管理人員は2,200~2,300人で、台湾人の管理人員は100~200人と全従業員の1%である。工場長の多くは地元採用の中国人である。工具の出身地は河南省西華県が最多である。応答してくれた人力資源部副理のG氏は山西省太原出身で、すでに6年勤務するローカル採用の幹部であるが、質問に対しては口を濁して具体的な返事がなかった<sup>(13)</sup>。

表1 D台湾系企業の販売額

(単位:百万ドル)

年度	合計	販売	企業内	台湾	タイ	米国	中国
1989		129.5					
1990		151.6					
1991		191.6					
1992		297.1					
1993		419.5					
1994	582.5	517.0	65.5	342.0	159.0	81.5	
1995	1,059.0	917.0	142.0	454.0	295.0	115.0	195.0
1996	1,248.0	1,032.0	216.0	410.0	402.0	132.0	304.0
1997	1,487.0	1,288.0	199.0	470.0	469.0	165.0	383.0
1998	1,644.0	1,418.0	226.0	386.0	493.0	205.0	560.0
1999	1,902.0	1,990.0	270.0	324.0	578.0	240.0	760.0
2000		2,650.0					
2001	215億						

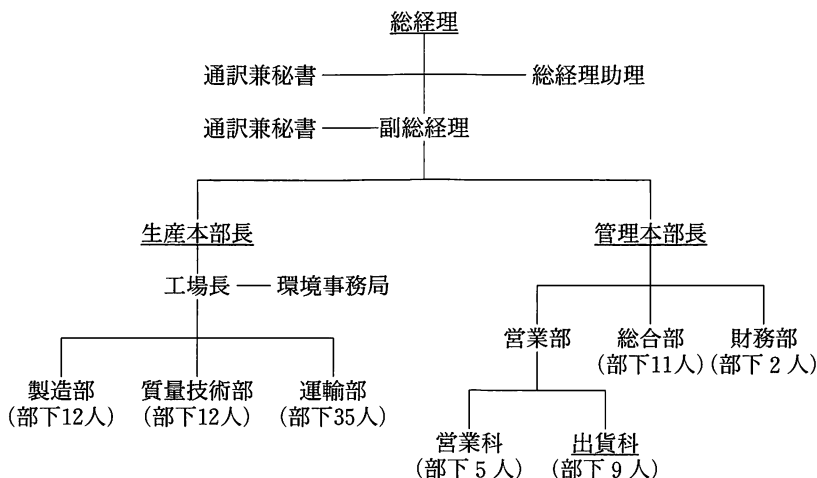
出所) D社の提供。2001年は1月~10月の数値で、単位は元である。

(8) S社(生コン生産、深圳経済特区内、2001年8月と12月に訪問)

S社は、1996年に北沙河建材工業区に設立された日中合作の建設用生コン会社であり、I商事が生コン・ミキサー車を中国に走らせたいと仲介をし、起業することになった。合作相手はS水泥製品廠で、日本側はU発展、Y興産、Tセメント、I商事の4社が投資した。投資額は6,400万人民元、S水泥製品廠が約30%(土地を提供)、U発展25%、Y興産25%、T

セメント10%、I 商事10%で、合作期間は15年でその間に資金を回収し、施設や資材を中国側に提供することになっている。しかし、日本から輸入した機械の償却はまだ済んでいない。S社の出荷量は深圳第二位であり、労働の質が高く、日本の最新式の攪拌設備を持ち、生コン・ミキサー車30台を配備しており、広東省建設委員会より「商品混凝土生産一級企業」の称号を得ている。企業組織は、図2のように董事会（取締役会）の下に董事長と総経理、副総経理、生産本部長、管理本部長がいる。訪問時の組織構成は董事長が中国人で、総経理と副総経理の2人は日本人であり、生産本部長も日本人で、残り全てが中国人である。つまり、日本人3名が派遣されており、部長が8人、課長6人で、一般社員は優秀かつ真面目であり、3カ月間の研修後に本採用されている。労働力配分は、総合部に9人、財務部2人、销售部（営業部）10人、技術部13人、製造部19人、運輸部33人となっている。中堅幹部の抱える問題は技術問題であり、早く仕事を習得してもらうことだという。原料は出資者のTセメントが3～4割を供給し、残りは地元から安く質のよいセメント購入している。合作相手のS水泥製品廠が日本からの投資を求めた関係上、操業当初は仕事が回ってきたが、現在では全くなく、営業活動を通じて信頼を得て仕事を獲得している。中国での公共事業は中国系企業が受注するため、広東省外からの仕事を受注している。経営コストは、原材料費が70%、製造費6%、輸送費12%、営業費3%、一般管理費9%であり、人件費は各項目の中に含まれている。経営における最大問題は、未回収売掛金が8千万人民元に及び、取引先が金を支払わないことである。契約時の代金支払いは3～4カ月後であるが、実際は平均8カ月くらいであり、未回収金が非常に多く、これが経営上の最大の悩みとなっている。営業

図2 S社組織管理図



出所) S社の提供による (2000年12月7日現在)、従業員は計106人。\_\_\_\_は日本人。訪問時は総経理と副総経理、生産本部長の3人が日本人であった。

資金は親会社を通じて融資を受けており、2000年度売上金は1億3千万円で、平均1人当たりの売上金は1千元以上である。

(9) M社（パネ生産、深圳経済特区内、2001年12月訪問）

M社は、1995年に深圳経済特区内に資本金670万香港ドルで創設した日系独資企業である。進出の理由として取引先のR企業が1989年に中国に進出し、M社も進出を促されたからである。中国人従業員は、男性12人、女性17人の計29人であり、日本人管理者は2人である。

(10) N社（金型・成型、深圳経済特区外、2001年12月訪問）

N社は日系企業で、中国に進出するに当たり、先に香港に企業を立ち上げ、2000年9月に深圳工場の建設に取りかかり、内装工事を終えて10月に法人登記を行い、2001年2月に稼働したばかりである。この深圳工場は香港企業からの委託加工を行い、工業団地を管理する村民委員会が工場経営を行う形式にしている。しかし、実際は日本企業が機械や原材料、従業員を雇用して直接経営している<sup>(14)</sup>。経営は四部門に分かれ、①カメラ等の精密機械の金型製作と②プラスチック成型、③品質管理、④総務部門である。従業員は日本人スタッフ4人、中国人スタッフ12人、一般ワーカー76人、守衛8人、その他2人の計102人であり、中国人従業員は98人である。訪問時の2001年12月末の中国人従業員数は103人であった。

### Ⅲ. 外資系企業従業員の出身地と雇用条件

本節では外資系企業における従業員の就労実態について、①出稼ぎ工の出身地、②企業の採用方法、③出稼ぎ工の学歴と年齢構成、④企業の雇用条件（労働時間、給与）の4点から考察する。

#### 1. 出稼ぎ工の出身地

(1) K社の従業員は約100人で、工員の出身地の多くは江西省・四川省・湖南省である。営業担当者は、江西省出身者が最も真面目で使いやすいと言う。同出身地の工員が多いのは、春節に帰省したおりに、友人や兄弟などを連れて来るからである。

(2) F社の直接工員は圧倒的多数が内陸農村からの出稼ぎである。最多出身地は湖南省で、次が四川省、河北省、湖北省、江西省となっている。表2を見ると、従業員構成はE級（管理職）が31人で11.5%を占め、N級（普通職員・間接工員）が55人の20.4%、D級（直接工員）が184人の68.1%である<sup>(15)</sup>。E級は大卒や大専卒で、出身地は各省に跨がっている。生産現場の工員はD級であり、最多は湖南省の62人で、次に湖北省29人、四川省25人、河南省の順となっている。地元の広東省出身者は15人（5.6%）と少ない。



表2 F社従業員の出身地

出身地	湖南	湖北	江西	四川	河南	広東	安徽	貴州	広西	江蘇	陝西
E級	3	5	4	2	—	5	3	2	2	1	—
N級	17	13	6	2	3	5	3	1	2	2	—
D級	62	29	21	25	14	5	4	7	5	3	3
合計	82	47	31	29	17	15	10	10	9	6	3
%	30.4	17.4	11.5	10.7	6.3	5.6	3.7	3.7	3.3	2.2	1.1
出身地	上海	甘肅	山東	北京	福建	新疆	重慶	河北	合計	（%）	
E級	2	1	—	1	—	—	—	—	31	(11.5)	
N級	—	—	—	—	1	—	—	—	55	(20.4)	
D級	—	1	2	—	—	1	1	1	184	(68.1)	
合計	2	2	2	1	1	1	1	1	270		
%	0.7	0.7	0.7	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	540	100.0	

出所) F社の提供による。E級は管理職員、N級は普通職員・間接工具（品質検査員・警備員・清掃員・事務員など）、D級は直接工具である。

(3) H社従業員の出身地は、四川省が最多で3割を占めている。その理由は、従業員が春節に帰省したおりに連れて来た親戚や友人を採用しているからである。毎年6月末に新卒者採用のため、従業員を故郷に派遣していることも大きな要因となっている。

(4) どの企業も従業員リストを作成しており、そこには従業員の年齢・性別・婚否・学歴・職位・出身地、勤務時期などが記入されている。R社の従業員資料を作業工程別に見ると、従業員（工員）は部品実装技術部に26人、倉庫4人、生産部72人の計102人である。これを出身地別に整理したのが表3である。出身地の最多は湖南省で、22人の21.6%を占め、次が四川省の18人の17.6%、広東省17人・16.7%、江西省12人・11.7%、湖北省10人・9.8%、重慶市9人・8.8%の順であり、ここでも湖南省や四川省、江西省、湖北省、重慶市の出身者が多い。ただし、地元の広東省出身者の割合が高いのは、後述のS社と同じように工場が深圳経済特区内にあることと大きく関係している<sup>(16)</sup>。

表3 R社従業員の出身地

出身地	湖南	四川	広東	江西	湖北	重慶	陝西	安徽	広西	河南	浙江	合計
人数	22	18	17	12	10	9	7	2	2	2	1	102
%	21.6	17.6	16.7	11.7	9.8	8.8	6.8	2.0	2.0	2.0	1.0	100.0

出所) R社の提供による。

(5) Y社の従業員数は、表4のごとく1,375人であり、湖南省からの411人が最多で29.9%と約3割を占めている。湖南省出身者が多いのは湖南省教育庁と連絡をとり、中専3年生の実習を引き受けているからである。次が四川省の273人（19.8%）で、続いて湖北省140人（10.2%）、河南省135人（9.8%）、福建省76人（5.5%）、重慶市70人（5.1%）、広西自治区67

人（4.9％）の順であり、地元の広東省出身者はその他の203人（14.8％）に含まれている。つまり、大部分の従業員は内陸農村からの出稼ぎ工である。

表4 Y社従業員の出身地

出身地	湖南	四川	湖北	河南	福建	重慶	広西	その他	合計
人数	411	273	140	135	76	70	67	203	1,375
%	29.9	19.8	10.2	9.8	5.5	5.1	4.9	14.8	100.0

出所) Y社の提供による。

表5 L社従業員の出身地

出身地	湖南	湖北	四川	江西	河南	陝西	安徽	広西	広東	江蘇	甘肅	貴州	山東
人数	944	668	633	588	473	331	207	141	87	32	28	21	20
%	22.3	15.8	14.9	13.9	11.2	7.8	4.9	3.3	2.1	0.8	0.7	0.5	0.5
出身地	海南	遼寧	福建	浙江	河北	新疆	雲南	吉林	山西	青海	黒龍江	その他	合計
人数	9	9	8	6	4	3	2	2	1	1	1	19	4,238
%	0.21	0.21	0.19	0.14	0.09	0.07	0.05	0.05	0.02	0.02	0.02	0.45	99.52

出所) L社の提供による（2001年7月31日）。

(6) L社人力資源處處長によれば、同社の従業員は約4千人で、そのうち湖南省が最多で、次に江西省、四川省、湖北省、陝西省、安徽省の順であり、外省人と地元人の比率は10対1である。入手した統計資料を表5のように整理して出身地の上位5位まで見ると、最多が湖南省の944人（22.3）で、次が湖北省668人（15.8％）、四川省633人（14.9％）、江西省588人（13.9％）、河南省473人（11.2％）の順となり、出稼ぎ者の出身地については他の外資系企業と類似している。また、地元の広東省出身者が87人（2.1％）と少ないのも同じである。

(7) D社従業員の出身地は、表6のごとくである。本表の合計値は100％とならないが、ここで示されている数値は工員だけの数値であり、陝西省が最多の14.1％で、第二位以下は四川省13.8％、湖北省13.7％、河南省13.3％、湖南省13.2％、江西省12.6％とほぼ同じ数値が続き、他の企業と同様に内陸農村の出身者が圧倒的多数を占めている。

表6 D社従業員の出身地

出身地	陝西	四川	湖北	河南	湖南	江西	広西	重慶	貴州	合計
%	14.1	13.8	13.7	13.3	13.2	12.6	2.23	1.52	1.47	85.92

出所) D社の提供。2000年6月現在。

(8) S社従業員の出身地を見ると、表7のごとく2001年8月の訪問時は、①広東省18人、そのうち深圳市が11人、②四川省17人、③湖南省16人、④河南省10人、⑤江西省9人、⑥広西自治区7人、⑦湖北省6人、⑧安徽省6人、⑨江蘇省5人、⑩陝西省5人、⑪黒龍江省3人、⑫海南省2人、⑬北京市・天津市・吉林省・遼寧省が各1人の計107人であり、2001年

12月の訪問時には中国人従業員は111人と4人増加しており、湖南省18人、河南省13人、四川省と江西省が各10人、深圳市9人と、この4地域で計60人（54.1%）を占めている。

表7 S社従業員の出身地

出身地	2001年8月		2001年12月		出身地	2001年8月		2001年12月	
	人数	%	人数	%		人数	%	人数	%
四川	17	15.9	10	9.0	黒龍江	3	2.8	3	2.7
湖南	16	15.0	18	16.2	海南	2	1.9	2	1.8
深圳	11	10.3	9	8.1	北京	1	0.9	1	0.9
河南	10	9.3	13	11.7	天津	1	0.9	1	0.9
江西	9	8.4	10	9.0	吉林	1	0.9	1	0.9
広西	7	6.6	7	6.3	遼寧	1	0.9	1	0.9
広東	7	6.6	6	5.4	重慶	—	—	2	1.8
安徽	6	5.6	7	6.3	貴州	—	—	1	0.9
湖北	6	5.6	6	5.4	山東	—	—	1	0.9
江蘇	5	4.7	6	5.4	合計	107	100.0	111	99.8
陝西	5	4.7	6	5.4					

出所) S社でのインタビュー。日本人管理者3名は含まない。

訪問時、日本人経営陣は3人であった。生コン会社である関係上、男性が91人（85.0%）と多く、女性は僅か16人である。ところで、深圳経済特区外居住者が深圳特区内で仕事を探すためには、居住地域の公安局で深圳特区への入境許可証を取り<sup>(17)</sup>、特区内で仕事を見つけてから暫住証を深圳市公安局に申請する。同時に、深圳市労働局から労働許可証（深圳経済特区労働工就業証）を取得する必要がある。そのこともあって本企業では広東省出身者が最多で、しかもそのうち深圳市居住者が11人も占めている。特区外居住者の暫住証期間延長費用は工員で50元、幹部で300元である。幹部であったり配偶者が深圳居民であれば2万元で深圳市戸籍を取得することができる。しかし、比較的給与の高い本企業の従業員は5～6年働き、約10万元を稼いで故郷に帰るのが一般である。

(9) M社従業員は計29人と少ない。その出身地は表8に見られるごとく、湖南省9人、広東省5人、湖北省5人で、この3省で計19人の65.5%を占めている。M社は深圳経済特区内にあることから、広東省出身者が5人とその比率が高い。しかし、少人数の企業であるにもかかわらず、出身地はかなり広範囲に跨がっている。

表8 M社従業員の出身地

出身地	湖南	広東	湖北	陝西	黒龍江	吉林	甘肅	四川	江西	山東	合計
人数	9	5	5	3	2	1	1	1	1	1	29
%	31.0	17.2	17.2	10.3	6.9	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	99.6

出所) M社の提供による。

(10) N社従業員は計103人で、その出身地については表9に見られる通り、湖北省が27人

(26.2%)、四川省23人(22.3%)、湖南省18人(17.5%)と、この3省だけで68人と3分の2を占めている。本企業は広東省深圳市(特区外)にあるにもかかわらず、広東省3人、深圳市2人と地元人が少なく、黒龍江省や青海省からも出稼ぎに来ており、その他の出身地は各地に散らばっている。

表9 N社従業員の出身地

出身地	湖北	四川	湖南	河南	江西	広東	黒龍江	山東	深圳
人数	27	23	18	9	5	3	3	2	2
%	26.2	22.3	17.5	8.8	4.9	2.9	2.9	1.9	1.9
出身地	重慶	広西	吉林	陝西	青海	貴州	福建	浙江	合計
人数	2	2	2	1	1	1	1	1	103
%	1.9	1.9	1.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	100.0

出所) N社の提供による。

## 2. 外資系企業の採用方法

(1) K社では、工場の門前に「招工」(工員募集)の赤いポスターを貼り出して工員を募集している。貼り紙を見た大勢の若者が募集当日に門前に参集するので、身分証をチェックして採用する。また、春節などで帰省したときに友人や兄弟・仲間を連れて工場に戻って来るので、これらの者を採用している。これはどの企業でも行っている一般的な採用方法である。工員は春節に大量に帰省し、春節が終わっても戻ってこない者がおり、工場の生産に影響を与えるのではないかと思われるが、その際は門前に工員募集の貼り紙をすると、身分証を持った若者がすぐに集まり、簡単なチェックをするだけで採用している。

(2) F社での従業員採用方法には、「深圳市人才交流服務中心」が主催する深圳人材大市場を通じた採用と、門前の工員募集の貼り紙による採用の二つがある。前者の募集では1日700元を「深圳市人才交流服務中心」に支払えば、『深圳特区報』に従業員募集広告を掲載してくれ、募集当日には服務中心に面接ブースをセッティングしてくれ、そこで面談して採用している。また、「深圳市人才交流服務中心」のホームページにも人材募集広告が掲載されるので、これを見た者が応募してくる。この方法は幹部職員の募集である。後者は直接工員の募集の場合である。採用条件は、教育水準と年齢であり、教育水準については国語と数学・英語の簡単な筆記試験を行い、年齢は18歳以上で身分証でチェックしている。離職率は年4%(約10人)と少なく、定着率は非常に高い。1996年の創設時から勤務する者は60~70人に達し、管理職スタッフの離職率は低く、1~2%である。

(3) H社従業員は1,100人で、工員採用は「招工」のポスターで募集し、残りは工員が春節に帰省した時に故郷から連れて来た親戚や友人を採用している。既述したように、多くの企業がこの方法を採用している。また、毎年6月末の新卒生採用のため、従業員を故郷に派遣

し、1人を連れてくれば手当として50元を支払っている。

(4) R社では、毎年湖南省や山東省、江西省、雲南省へ人を派遣して新卒者を採用している。山東省と雲南省へは毎年必ず行き、約200人を採用している。R社では採用者の交通費や健康診断などの費用を企業が負担し、また新卒者は就労経験がないため全員に約1カ月間の研修を行っている。そのこともあって離職率は非常に低いが、反対にコスト負担が大きく、これが長所でもあり短所ともなっている。

(5) Y社では6人の大卒幹部にインタビューした。大卒幹部は人材市場を通じて採用されている。例えば、四川省出身の人力资源部主任は広東省へ出て後に人材市場に登録し、Y社に採用されて5年以上が経過した。一般工員の募集では、企業の門前に工員募集広告を貼り、当日集まった者の身分証をチェックして簡単な試験を課す。採用条件は19歳～22歳で中卒以上の女性である。訪問時に門前に「招工」の貼り紙があり、そこには「中卒以上の18歳～23歳の女性で、電子工場での勤務経験者優遇、関心のある者は8月22日午後1時40分に筆記用具を持参して人力资源部で試験を受けて下さい」とあり、さらにその上にマジック・インクで「優秀な者であれば年齢については少し勘案する」と書かれてあった。募集当日には大勢の若い女性たちが門前に集まり、その後に1室に集められ簡単な試験を受けている様子を見学することができた。

(6) L社の従業員募集では四つの方法を採用している。第一は、学校との協力による中専卒業生の採用である。この場合は学校側から工場に連絡があり、人を派遣してくる。第二は、地方政府の就業輔導中心の斡旋や東莞人材市場、広州や深圳の人材市場を通じた採用で、管理人員や技術者となる大学・大専卒を北京や上海・深圳の労働人材市場から採用している。採用者には東莞までの列車のチケット代(硬臥票)を提供している。第三は、私人関係を通じたもので、従業員が春節などで帰省したおりに故郷から連れて来た友人や兄弟・親戚を採用している。第四は、工場の門前に「招工」の貼り紙をし、簡単な試験をして採用するもので、急に従業員が必要になったときにこの方法を利用している。

(7) 大企業のD社も門前に「招工」の紅紙を貼り、従業員を採用している。

(8) S社は、F社と同じく深圳市人材市場を通じて従業員を募集している。採用方法は人材市場に机二つくらいのブースを借りて面接をしている<sup>(18)</sup>。この点は、F社と同じである。その際、人材市場に登録していない者も面接に来るが、有能ならば採用している。現在の従業員は107人で、黒龍江省から広東省まで広範囲にわたっている。創設当初は合作相手のS水泥製品廠から派遣されてきた10人と公募による30人の計40人であった。当初は、公募といっても従業員や通訳の縁故関係を通じて採用した者である。現在では経済特区という条件のため全て深圳市人材市場から採用している。

(9) M社の従業員募集は深圳市人材市場を通じて採用しているが、採用時の学歴規定はなく、20歳未満であればよい。ただし、肝炎の検査を行う。最初の3カ月は試用期間で、本採用後に暫住証を会社名で出す。一般ワーカーの場合、暫住証発行に特区内では320円を要し、特区外では240円であり、費用は会社が負担している。女性は暫住証発行に計画生育証が必要である。労務管理費は月2.5円である。

(10) N社従業員はやはり人材市場で募集し、前職の勤務期間を考慮し、金型と成型の取り扱いができるのかどうか、過去の経験を尊重している。採用時には試験をし、最初の3カ月は試用期間とし、能力がなければ解雇している。

### 3. 出稼ぎ工の学歴と年齢構成

(1) K社では作業が単純で高い技術を要しないため、採用には学歴を問わず、小卒者も多く採用している。

(2) R社従業員の学歴を見たのが表10である。R社では小卒はゼロで、高校と中専が73.5%を占め、中卒は26.5%と少なく、工員採用において比較的学歴を重視している。この点は台湾系企業とは異なる。表11に工員の年齢別構成を整理した。工員の男女比は圧倒的に女性が多く、男性は僅か9人の8.8%である。年齢層の最多は19歳であり、次が21歳で、23歳になると急減し、工員の年齢は高卒の18～22歳が最適のようである。というのも、細かい作業には根気と視力を要求し、18～22歳がこれに適しているからである。23歳と24歳の女性は5人で、25歳は0人、26歳では1人である。女性は23歳になると故郷に帰り結婚する者が多く、帰郷しないと家族が迎えに来ることもこの傾向の一因となっている。

表10 R社従業員の学歴構成

学歴	高校	中専	中学	小学	合計
人数	36	39	27	0	102
%	35.3	38.2	26.5	—	100.0

出所) R社の提供による。

表11 R社従業員の年齢構成

(単位:人)

年齢	17歳	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	合計(%)	
男性	0	2	1	1	1	1	0	1	1	1	9	(8.8)
女性	5	9	24	9	18	17	5	5	0	1	93	(91.2)
合計	5	11	25	10	19	18	5	6	1	2	102	
%	4.9	10.8	24.5	9.8	18.6	17.6	4.9	5.9	1.0	2.0		100.0

出所) R社の提供による。

(3) Y社従業員の学歴を表12から見ると、大卒が16人(1.2%)、大専56人(4.1%)、高校・

中専292人 (21.2%) である。大多数は中卒で、823人 (59.9%) と約6割を占めている。小卒は188人 (13.7%) であり、工員の大部分は中卒以下で、全体の73.6%を占めており、この点は日系企業のF社やC社と大きく異なっている。

表12 Y社従業員の学歴構成

学歴	大学	大専	高校・中専	中学	小学	合計
人数	16	56	292	823	188	1,375
%	1.2	4.1	21.2	59.9	13.7	100.0

出所) Y社の提供による。

(4) 工員の採用は17歳からで、16歳以下は法律違反である。L社では30歳以上を雇用していない。表13は従業員の年齢構成であり、表13は表14を整理したものである。表14を見ると、L社はハイテク産業である関係上、従業員は全て若い。台湾から派遣されている取締役も40歳以下と若く、平均年齢が34.2歳である。全体の8割以上を占める工員は17~20歳が57.4%と最多で、次が21~25歳が36.9%である。26歳以上になると5.7%と急減する。平均年齢は20.6歳である。

表13 L社従業員の年齢構成

(単位: %)

年齢 役職	17~20	21~25	26~30	31~35	36~40	40歳以上
管理者	0.4	23.4	60.9	9.8	4.3	1.2
専門職	14.8	49.1	31.4	3.6	1.2	—
工員	57.4	36.9	4.7	0.6	0.4	—
合計	48.7	36.8	10.5	2.5	1.2	0.3

出所) L社の提供による。

表14 L社従業員の年齢構成

(単位: 人)

年齢層	16歳以下	17~20	21~25	26~30	31~35	36~40	41~45	46~50	51~55	56~60	61歳以上	合計	平均年齢
取締役	0	0	0	2	1	5	0	0	0	0	0	8	34.2
部課長	0	0	2	25	8	3	0	0	0	0	0	38	29.1
技術者	0	0	43	85	11	3	0	0	0	1	0	143	27.3
事務職	0	1	15	44	5	0	0	1	0	0	0	66	27.5
専門職	0	56	237	153	65	28	0	5	0	0	0	552	26.3
工員	0	2,211	1,420	181	25	15	1	0	0	0	0	3,853	20.6
%	—	57.4	36.9	4.7	0.6	0.4	0.0	—	—	—	—	100.0	—
合計	0	2,268	1,717	490	115	54	9	6	0	1	0	4,660	21.7
%	—	48.7	36.8	10.5	2.5	1.2	0.2	0.1	—	0.0	—	100.0	—

出所) L社の提供による。

基本的に小卒・中卒・高卒の工員は25歳までに退職している。一方、専門職になると21~25歳が最多で平均年齢が26.3歳である。部課長や技術者・事務職では26~30歳が最多で、平

均年齢がそれぞれ29.1歳、27.3歳、27.5歳である。表15から学歴構成を見ると、社長は大卒で、取締役7人のうち4人が修士以上で、大卒1人、大専1人、高卒1人であり、部課長・技術者・事務職は大卒か大専卒が多く、専門職になると高卒となる。工員は高卒が61.7%と高学歴で、次に中卒あるいは小卒が32.5%であり、工員は女性が9割を占めている。つまり、役職が上がるほど学歴は高くなり、男性が多くなる。

(5) D社従業員の学歴を見たのが、表16である。本表を見ると、小卒者はゼロであるが、7割が中卒者であり、残りの3割が高卒と大卒以上であり、大卒以上は5.4%である。表17より役職別人数を見ると、技術者が3.2%、事務職が8.0%、専門職が2.6%で、工員が86.2%を占めている。ということは、中卒者の全員と高卒者の一部が工員として勤めていることになり、この内容も他の企業に類似している。

表15 L社従業員の学歴構成

(単位：人)

学歴 役職	修士 以上	学士	大専	高校	中学 小学	合計(%)	男女の割合				
							男性(%)		女性(%)		
社長		1	—	—	—	1		1		—	
取締役	4	1	1	1	—	7		5		2	
小計	4	2	1	1	—	8		6		2	
部課長	—	14	23	1	—	38	0.8	33	86.8	5	13.2
技術者	—	50	78	15	—	143	3.1	127	88.8	16	11.2
事務職	—	19	29	15	3	66	1.4	34	51.5	32	48.5
専門職	—	1	54	383	114	552	11.9	298	54.0	254	46.0
工員	—	—	3	2,454	1,396	3,853	82.8	369	9.6	3,484	90.4
小計	—	84	187	2,868	1,513	4,652		861		3,791	
%	—	1.8	4.0	61.7	32.5		100.0		18.5		81.5
合計	4	86	188	2,869	1,513	4,660		867		3,793	

出所) L社提供による。社長～事務職はE級、技術員はN級、工員はD級に相当。

表16 D社従業員の学歴

学歴	人数	%
大学以上	1,152	5.4
高校卒	5,090	23.9
中学卒	15,026	70.7
合計	21,268	100.0

出所) D社の提供。2000年6月現在。

表17 D社人材の内訳

役職	人数	%
技術者	687	3.2
事務職	1,705	8.0
専門職	539	2.6
工員	18,337	86.2
合計	21,268	100.0

出所) D社の提供。2000年6月現在。

(6) S社従業員の学歴についてインタビューすると、大卒が約10人で、これは技術者である。大専卒が約10人、中専・高卒約70人、中卒約10人である。2001年12月の訪問時に提供された資料を見ると、表18のごとくであり、高卒と中専卒で66人で57.9%と過半数を占めており、中卒は僅か11人(9.6%)である。大卒・大専以上が37人(32.5%)とかなり高学歴であ



る。ただし、この中には日本人管理スタッフが含まれている。部門別人数を見ると、表19のごとくであり、前出の図2と比較すれば組織人員構成が明確となる。表19と図2は2000年度末の資料であることから、その頃の日本側人員は総経理と副総経理・生産本部長・管理本部長・出貨科長の5名であった（現在は3人である）。総経理事務室には総経理助理と翻訳兼秘書の2人がいる。生産本部長の下には工場長と環境事務局があり、環境事務局はISO準備室である。工場長の下に質量（品質）技術部13人、製造部18人、運輸部36人がおり、管理本部長の下には営業部15人、総合部11人、財務部3人がいる。かつて出貨管理部があったが、現在では営業部に統合され、その下に営業科と出貨科がある。表20から年齢構成を見ると、生コン会社であることから組立工場に比して年齢構成が高い。しかし、従業員の中心は男女とも20～29歳層と30～39歳層に集中しており、各層はそれぞれ42.5%と50.4%を占めており、両者を合計すると92.9%に達する。

表18 S社従業員の学歴構成

(2001年12月)

学歴	修士	大卒	大専	高卒	中専	中卒	合計
人数	1	13	23	49	17	11	114
%	0.9	11.4	20.2	43.0	14.9	9.6	100.0

出所) S社の提供による。

表19 S社の部門別人員の推移

部門	99年末	00/11
日本側人員	4	5
総経理事務室	2	2
質量技術部	11	13
製造部	18	18
運輸部	33	36
営業部	5	15
出貨管理部	11	—
総合部	12	11
財務部	3	3
工場長	—	1
ISO準備室	—	1
合計	99	105

出所) S社の提供による。出貨管理部は2000年3月より営業部に組み入れられなくなった。

表20 S社従業員の年齢別構成

性別	年齢	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	計
男性	人数	41	50	4	2	—	97
	%	42.3	51.5	4.1	2.1	—	100.0
女性	人数	7	7	—	1	1	16
	%	43.8	43.8	—	6.2	6.2	100.0
合計	人数	48	57	4	3	1	113
	%	42.5	50.4	3.5	2.7	0.9	100.0

出所) S社の提供による。全従業員数は114人である。

表21 M社とN社の従業員の学歴構成

社別	学歴	大卒	高卒	中専卒	中卒	本科	合計
M社	人数	6	10	11	2	—	29
	%	20.7	34.5	37.9	6.9	—	100.0
N社	人数	5	37	49	11	1	103
	%	4.8	35.9	47.6	10.7	1.0	100.0

出所) N社とM社の提供による。

(9) M社従業員の学歴構成は表21のごとく比較的高く、中卒は僅か2人と少なく、高卒と中専卒が合計21人で72.4%を占めている。年齢構成は表22のごとくであり、男性の方が女性よりも少し高く、男性の場合には21～25歳が41.7%を占め、女性も21～25歳が41.4%を占めている。18～20歳の男性はゼロであるが、女性は23.5%である。一方、最高齢者は37歳の女性である。

表22 M社従業員の年齢別構成

性別	年齢	18～20	21～25	26～30	31～35	37歳	計
男性	人数	0	5	4	3	0	12
	%	—	41.7	33.3	25.0	—	100.0
女性	人数	4	7	4	1	1	17
	%	23.5	41.2	23.5	5.9	5.9	100.0
合計	人数	4	12	8	4	1	29
	%	13.8	41.4	27.6	13.8	3.4	100.0

出所) M社の提供による。

(10) N社従業員の学歴構成はM社と類似しており、表21のごとく中卒は11人の10.7%を占めるに過ぎず、高卒と中専卒が合計86人の83.5%を占めている。一般に日系企業は台湾系企業に比して高学歴者を採用している。従業員の男女内訳は男性48人、女性55人と、女性の方が少し多い。年齢構成は表23のごとく男女ともあまり変わらず、両者とも20～22歳層が最多で、25歳までを含めると92.2%を占める。最高齢者は33歳の男性1人である。

表23 N社従業員の年齢別構成

性別	年齢	16～19	20～22	23～25	26～28	29～31	33歳	計
男性	人数	14	19	10	3	1	1	48
	%	29.2	39.6	20.8	6.2	2.1	2.1	100.0
女性	人数	13	29	10	2	1	0	55
	%	23.6	52.7	18.3	3.6	1.8	—	100.0
合計	人数	27	48	20	5	2	1	103
	%	26.2	46.6	19.4	4.9	1.9	1.0	100.0

出所) N社の提供による。

#### 4. 外資系企業の雇用条件（労働時間、賃金等）

(1) K社では二交代制で土日の休みはなく、フル操業をしている。土日の就労において割増賃金を出していない。宿舍と食事は無料で提供している。平均賃金は最低賃金よりも少し高い465元である。

(2) F社では春節休みを2週間設けているが、この期間以外に2日間以上無断で休むと解雇となる。そのため、春節休みが終われば95%が工場に戻って来る。その理由は給与が他工

場に比して高く設定しており、3月にダブルペイと新年会の開催があるからである。工員の基本給は600円で、残業が200時間となっており、残業手当では150%~200%の加算となる。週休二日制を採用している関係上、土曜日の就業は150%の加算となり、日曜日は200%の加算となる。2000年度深圳特区外最低賃金が月419元であるから、かなり高いということになる。工員の平均月収が800円で、最高が1,200~1,500元であり、作業長の月収は約2,000元と、これは台湾系企業に比較して高い。

(3) H社従業員の年齢は18~23歳が中心であるが、30歳位まで働いている者もいる。給与は基本給+出来高給(計件工)+労働時間給である。1人当たり平均給与は約600元である。本工場では技術開発部門を重視しており、開発担当者に6,000元の給与を支払っている。ちなみに工場長の給与は6,500元である。この工場長はかつて有名靴メーカーの委託加工工場で働いており、この経験が高く評価された結果であるという。労働時間は朝8時~夜10時である。春節休みは3日間だけで、これとは別に3月に10日間の休みがあり、年間15日間となる。従業員の定着は2年間と短く、転職する者が多い。

(4) Y社業務部の中国人女性幹部によれば、給与体系は以下のようである。工員の給与は430~450元で始まり、1級から45級まであり、毎年1級上がる毎に13元が増加する。工員の平均基本給与は約500元で、これに残業手当を加えたのが月収となり、最高は900元である。本工場の最低賃金は490元である。大卒幹部の基本給は1,000~1,500元であり、その他に職務手当がある。領班(班長)は600元が加算され、組長1,000元、副科長1,400元、科長2,000元、副主任2,500元、主任3,100元である。ボーナスは成績によって職務給の①15~18%、②10~15%、③3~7%、④3%、⑤0%と5等級に分けられている。幹部は生活手当として月230元が支給されており、前出の人力资源部主任の月収は6,000元以上となる。彼は品質管理工程に2年間働いて副科長となり、次の1年で副主任から主任となった。非常に速い出世である。従業員の男女比は1対8で、男の多くは幹部である。労働時間は2交代制で、8時間×6日であるが、これに残業が加算され、1日平均12時間労働となる。昼食を挟んで前後2回の休憩がある。休憩時に作業台に全員がうつ伏せになり休息を取る姿は仕事の厳しさが窺える。工場内を見学していると、工場の壁にハート型用紙に丸で囲まれた1~31の数値がついた紙を見つけた。その数値が緑色で塗り潰されておれば出勤し、その日の仕事をこなしたということであり、赤色で塗り潰され文言が書いてあれば、欠勤したり不良品を出したり作業ミスをしたことを意味している。給与はこれに基づいて計算されるシテムになっている。このようなハート型出勤簿は台湾系企業で数多く見受けられ、工員が作業をする生産ライン前のボードにも貼られていた。宿舍は工員の場合は16人部屋で、中にはトイレとシャワーがある。大卒幹部であれば6人部屋となる<sup>(19)</sup>。春節の休暇は12月と1月と春節

の三期に分けて帰省させている。帰省期間は1カ月である。

(5) L社従業員の初任給は410円で、3カ月後に430元となる。給料は残業も含めて平均570元であり、その他に食事代等6元/日を補助している。ちなみに本地域の最低賃金は月450元である。おそらく残業手当でも基本給の中に組み込まれているのであろう。大卒の初任給は月1,600元である。工員の離職率は月に3~4%である。表24を見ると、工員の就業期間は1~2年が最多で46.8%を占めている。次が4~12カ月で30.8%である。2~3年は急減して9.1%である。東莞での操業が1999年であり、勤続年数が3年以上とあるのは不思議であるが、企業の立ち上げ時期をも含めているのであろう。工員は春節に帰省するが、20%は戻ってこない。その理由は、出稼ぎに来て慣れず、ホームシックになるからである。製品出荷は5月~11月に集中するので、春節後の転職は大きな支障にならない。宿舍は1部屋12人で、中国人幹部は4~6人部屋であり、部屋にはトイレとシャワー室がある。既婚者は工場外に部屋を借りており、経理であれば月700元、課長であれば月300元の住宅手当を出している。この付近で3LDKの借家であれば月900元、1LDKならば月400元が相場である。休日等の外出はOKであるが、12時までに宿舍に戻る必要がある。12時までに戻らない場合にはチェックをしている。夜遅く帰ってくる工員をチェックすることによって、工員の風紀を監督することができるという。労働時間は早番が8時から4時半までで、昼食時間は僅か半時間である。そして、毎日必ず2時間の残業がある。その結果、平均労働時間は10時間となる。

(6) D社の労働時間は2交代制で、昼班は朝7時半~5時半までであり、途中11時半~12時半か12時~1時が昼食の休みである。食堂が混雑するので、2回に分けて食事を取っている。夜は平均2~3時間の残業がある。晩班は夜9時~翌朝6時までである。

表24 L社従業員の就業期間

(単位:人)

就業年数	3カ月以上	4~12カ月	1~2年	2~3年	3~4年	4~5年	5年以上	合計
社長			1					1
取締役		3	3				1	7
部課長		1	3	6	9	13	6	38
技術者	9	36	39	19	17	14	9	143
事務職	3	14	12	5	7	15	10	66
専門職	9	61	181	108	89	65	39	552
工員	0	1,188	1,805	352	250	199	59	3,853
%	—	30.8	46.8	9.1	6.5	5.2	1.5	100.0
合計	21	1,303	2,044	490	372	306	124	4,660
%	0.5	28.0	43.9	10.5	8.0	6.6	2.7	100.0

出所) L社の提供による。

(7) S社の給与水準は深圳の同業種の平均水準よりもかなり高いと、董事長は自慢する。例えば、技術者の平均賃金は3,000元以上であり、大型生コン・ミキサー車の運転手36人の平均年収は5～6万円に達する。給与は基本給プラス歩合給制であり、年2回のボーナスがある。ホワイトカラーは週40時間労働で、週休二日制を採用しており、年間120日弱の休祝日がある。運転手とオペレーターも同じ週40時間労働、週休二日制であるが、土日は交代で、公定36時間の残業を利用して経営を行っており、このように厳格に労働時間を管理しているのはかつて従業員が深圳市に訴えたからである。転職率は解雇も含めて年平均13%である。表25から就業期間を見ると、日本人をも含めた114人中、1年未満が23人、2年未満32人、3年未満25人で、4年未満から減少しはじめ、3年未満の合計が80人となり、全体の70.2%を占める。営業は年中無休であるが、春節は2回に分けて休暇を与えている。基本休暇は3日間であるが、有給休暇を利用して最長17日間の休暇を認めている。従業員は最初の試用期間3カ月は寄宿舍に入るが、その後は自分で部屋を借りて住む。当初、寄宿舍を用意したが、妻帯者や同郷者が共同で部屋を借りたりするので、住宅手当を提供する方が喜ばれ、運転手とオペレーターには月300元、幹部には500元を支給している。

表25 S社従業員の就業期間

(2001年12月現在)

就業期間	1年未満	2年未満	3年未満	4年未満	5年未満	6年未満	7年未満	合計
人数	23	32	25	11	12	7	4	114
%	20.2	28.1	21.9	9.7	10.5	6.1	3.5	100.0

出所) S社でのインタビュー。日本人管理者3名を含む。

(8) M社では、3カ月間の試用期間中の給与は残業を含めて大体700～800円で、現在、特区内の最低賃金が574元であり、特区外が440元であることから、賃金水準はかなり高い。その他に月300元の食事手当があり、宿舍は無料で、暫住証代は会社の負担である。春節休みは11日間であるが、事情により個別に対応しているので、ほぼ全員が戻ってくる。従業員の就業期間を見たのが表26である。工場が稼働してまだ7年しか経過していないが、7カ月未満が11人、1～2年は8人で、2年未満が65.5%も占めており、離職率が高い。

表26 M社従業員の就業期間

就業期間	1月未満	1～2カ月	2～3カ月	3～4カ月	4～5カ月	7カ月	1～2年	2～3年	3～4年	7年未満	合計
人数	2	2	1	2	1	3	8	4	4	2	29
%	6.9	6.9	3.4	6.9	3.4	10.4	27.6	13.8	13.8	6.9	100.0

出所) M社の提供による。

(9) N社の一般ワーカー(工員)の勤務は12時間労働の2交替制で、昼班が朝8時～夕方5時と夕食後から8時まで残業をする。夜班は夕方8時～朝8時となり、実質労働時間は10

時間半である。N社従業員の勤務期間を見たのが表27である。既述したように、N社は2000年9月に工場建設に取りかかり、10月に法人登記を行い、2001年2月に稼働したことから、従業員の定着率を考察するだけの期間がまだ経過していない。「2年未満」は工場立ち上げ時の日本人管理者で、「1年未満」以下が中国人工員と思われる。

表27 N社従業員の就業期間

就業期間	1月未満	1～2カ月	2～3カ月	4～5カ月	5～6カ月	6～7カ月	7～8カ月	8～9カ月	9～10カ月	10～11カ月	1年未満	2年未満	合計
人数	6	4	6	12	10	10	7	11	16	11	5	5	103
%	5.8	3.9	5.8	11.6	9.7	9.7	6.8	10.7	15.5	10.7	4.9	4.9	100.0

出所) N社の提供による。

#### IV. 結語

以上、内陸農村から珠江デルタ外資系企業への出稼ぎ工の就労実態について考察してきた。珠江デルタにおける外資系企業工員の多くは内陸の湖南省・湖北省・四川省・重慶市・江西省・陝西省といった貧困農村からの出稼ぎ者であり、しかも彼らの多くは中学校を卒業したばかりの、あるいは高卒や中専卒の17～18歳の若者である。なぜ彼らは、2日間も3日間も直行出稼ぎバスや列車に乗り継ぎ、見知らぬ土地に働きに出てこざるを得ないのであろうか。

それは取りも直さず、内陸農村の貧困こそが最大の原因である。山裾に広がる段々畑と何筆にも分散する狭い耕地という悪条件下の農業経営では収入が限られており、しかも付近には働ける郷鎮企業や私営企業もなく、鎮や県城の工場や商店で働けるチャンスも少ないからである<sup>(20)</sup>。若者は学校を卒業しても、僅かばかりの耕地を耕すしかなく、将来に対する展望は全く見いだせない。農村を脱出して都会生活を味わおうとすることも一因して、兄弟や友人に連れられて出稼ぎバスに乗り、沿海大都市へ出て来た。沿海大都市に立地する工場は彼らを迎え入れ、就労の機会を与えてくれたが、その労働は非常に過酷で、労働時間は残業も含めて12時間/日にも及び、土日の休みも少ない。貯金と故郷への送金が最大の目的であり、これが出稼ぎの目的であることから、遊ぶ金もない。しかも、彼らが働ける年齢は23歳くらいまでの約5年しかない。この間にできるだけ多くの金を蓄え農村に帰ることになる。

表28より暫住人口（労働力移動）統計を見ると、余剰労働力の圧倒的多数は広東省を目指して出稼ぎにやって来る。暫住人口の3割は広東省に集中していることから、この点が窺える。また、香港や台湾からの広東省暫住人口が多いのも、香港系や台湾系企業の投資が多く、管理人員を広東省に派遣していることを物語っている。また、北京や上海のような大都市は別にして、省外からの暫住人口が多いのも広東省の特徴である。例えば、内陸の四川省

は暫住人口が第8位と上位にあるが、約8割は四川省内の移動である。また、暫住者の目的が工場勤務（工業従事）であり、彼らは1カ月～1年未満の期間、出稼ぎ先に滞在しており、その多くが工場の宿舎に居住している。

表28 沿海省市における暫住人口の内訳

(単位：万人・%)

省市別	暫住人口の内訳					暫住の目的				暫住期間			居住場所		
	合計	省内	省外	香港 台湾	国外	工業 従事	農業 従事	経営 貿易	サー ビス	1カ月 以上	1カ月 ～1年	1年 以上	職場 内部	借家	仕事 現場
全国 %	4,480	1,855	2,593	19	12	2,596	146	614	408	601	2,757	1,121	1,339	1,445	703
		41.7	58.3			58.0	3.3	13.7	9.1	13.4	61.6	25.0	29.9	32.4	15.7
①広東 %	1,361	367	982	10	2	975	39	102	120	127	903	331	609	421	147
	30.4	27.2	72.8	52.1	15.7	71.6	2.9	7.5	8.8	9.3	66.4	24.3	44.8	30.9	10.8
②浙江 %	404	132	272	—	—	290	10	34	34	12	321	72	138	149	49
	9.0	32.7	67.3			71.7	2.4	8.3	8.3						
③江蘇 %	372	199	165	3	4	164	9	52	27	102	176	93	113	88	41
	8.3	54.7	45.3	16.6	33.2	44.2	2.5	14.1	7.4						
④北京 %	194	11	182	—	—	111	4	44	14	13	125	56	46	76	40
	4.3	5.7	94.3			57.1	2.0	22.8	7.0						
⑤山東 %	193	132	61	—	—	107	3	38	27	13	118	62	67	59	37
	4.3	68.4	31.6			55.6	1.5	19.9	13.8						
⑥福建 %	167	71	95	1	—	130	3	9	10	15	105	48	52	68	23
	3.7	42.8	57.2			77.6	1.9	5.6	6.1						
⑦上海 %	161	2	157	1	1	93	9	31	8	12	79	71	37	78	17
	3.6	1.3	98.7			57.3	5.4	19.0	4.8						
⑧四川 %	148	116	30	1	1	60	1	22	15	51	81	16	23	39	24
	3.3	79.5	20.5			40.4	9.5	14.6	10.0						

出所) 公安部治安管理局編『2000年全国暫住人口統計資料匯編』(群衆出版社、2000年)。統計数値は2000年6月30日現在。数値は千の位で四捨五入しているので合計が合わない場合がある。上海市と江蘇省は一体化しており、香港・台湾からの暫住者の合計%は21.8%、外国人は41.5%とかなり高い比率を占める。

一方、企業から見れば、珠江デルタへは安価な労働力が内陸農村から次から次へと大量にやって来る。それゆえ、労働力の補充は容易であり、また企業が珠江デルタに集積することにより人材や部品の調達が可能となる。部品や機械の輸入と製品輸出の増大に連れて珠江デルタの道路網は発達し、自由港・香港の存在は大きい<sup>(21)</sup>。しかし、何よりも重要なのは細かい手作業を行う若い労働者が内陸農村から無限に集まり、しかも1人当たりの基本給は500～600元と低く、企業にとり労働コスト負担が非常に少ないことである。また、表29に見られるように、東莞電子部品工業の件費は他地域に比較して極端に安い。ただし、表30の中国各地の最低賃金を比較すると、深圳経済特区は574元と他地域に比して高く、次が上海の490元、広東の480元であり、経済特区の廈門は450元である。同じ広東省内でも、表31に見られるように地域により最低賃金は大きく異なり、250～550元の幅がある。また、深圳市の最低賃金は図3に見られるように、1992年からこの10年間に毎年上昇しており、特区内では245元から574元と2.3倍に、特区外では245元から440元と1.8倍に増加している<sup>(22)</sup>。ところが、インタビューに基づく実際の給与は長時間の残業を含めても600～700元と少ない。珠江

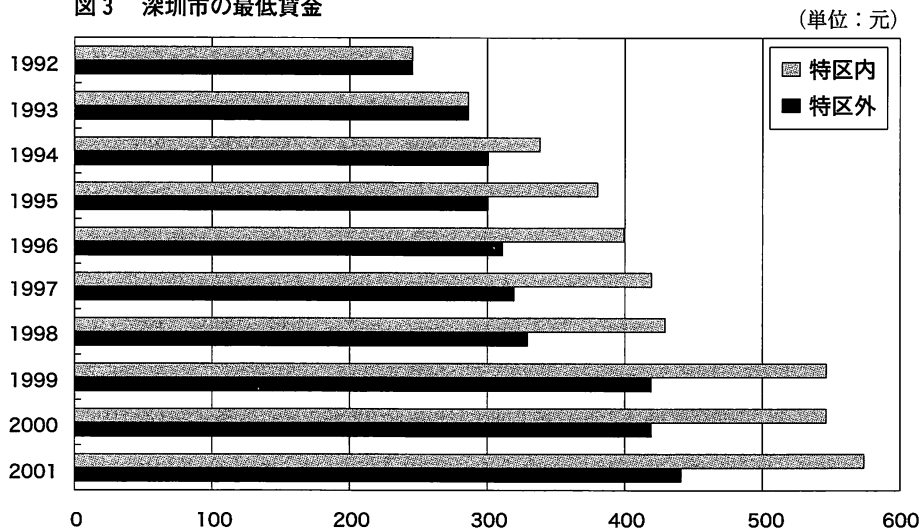
デルタにはハイテク関連産業が集積し、この労働集約的部品工業の集積が本地域の産業競争力を高めているといわれているが、内陸農村からの安価な労働力が存在しなければ企業集積もその役割は半減する。

表29 中国電子部品工業における地域別人件費（会社負担分を含む）  
（単位：元）

年度	北京	天津	上海	大連	東莞	深圳
1998	1,618	1,312	1,242	1,236	841	777
1999	1,779	1,351	1,431	1,373	799	857
前年比	10%	3%	15%	11%	-5%	10%

出所) 水橋佑介「台湾企業の中国大陸におけるPC関連品目の生産・輸出への寄与」(『ジェトロセンサー』2001年2月)p.20.

図3 深圳市の最低賃金



出所) I氏の提供による。『深圳特区報』と労働局通知などにより作成。  
<http://www.shenzhen.molss.gov.cn/pay/5.html> を参照。

外資系企業、特に台湾系企業は珠江デルタ以外にも、近年は長江デルタへ積極的に投資をはじめた。例えば、昆山輸出加工区や蘇州新区では、台湾系ハイテク産業が生産をはじめた<sup>(23)</sup>。しかし、私営経済が中心の珠江デルタは集団経済の比重の高い上海周辺や蘇南地区の工業開発区とはその様相を異にしている。表29を見ると、電子部品工業の1人当たり人件費は、東莞が799元と最も少なく、深圳は857元である。これに対して、北京1,779元、天津1,312元、大連1,373元、上海1,431元とその他の沿海地域の人件費は非常に高い<sup>(24)</sup>。その理由は、これらの都市の開発区や工業区が中央政府や地方政府の主導により開発されていることにより、雇用において地元を優先させる必要から、企業は地元人を高給で雇用しなければならないからである<sup>(25)</sup>。昆山加工区や蘇州新区では、土地を失った農民を企業側が雇用するといった条件を地方政府から求められ、珠江デルタのように内陸農村からの安価な出稼ぎ労



働者だけを雇用するわけにはいかないからである。

中国南部珠江デルタの外資系企業は、その他の沿海都市の外資系企業と労働者雇用においてその様相を大きく異にしており、内陸農村の若者にとっては出稼ぎに出ても仕事がなくインフォーマルセクターの雑業に従事するよりも、労働は少々きついが安定した職場が存在する珠江デルタの意義は大きい。願わくば、出稼ぎ者たちの労働条件が改善され、賃金がアップし、労働時間が短縮され、出稼ぎ地でゆとりのある生活ができればよいのであるが、現実の内陸農村の貧困は出稼ぎ労働者を次から次へと押し出し、一方、沿海大都市の企業は次から次と安価な労働力を補充できる。その限りにおいては、ルイスのいう「転換点」も遠い先のことのようなのである。

表30 中国各地の最低賃金

(単位：元)

省市	一類	二類	三類	四類	五類	六類	七類	改定時期
上海	490							2001/7/1
天津	412	402						2001/7/1
廈門	450							2001/7/1
江蘇	430	360	300	250				2001/7/1
	3.6	3.1	2.6	2.1				
海南	400	350	300					2001/7/1
広西	275	260	235	210				
湖南	325	305	285	265	245	225		
安徽	340	320	310	290	260	240		
山東	370	340	310	280	260			
広東	480	430	380	340	310	290	270	2001/9/1
深圳	574	440						2001/5/1

出所) I氏の提供による。『深圳商業報』『深圳特区報』や労働局通達などのデータにより作成。江蘇の下段は時給。深圳の一類は特区内、二類は宝安区・龍崗区である。最低賃金は週休二日・8時間労働の月給である。

表31 広東省企業の最低賃金

(単位：元)

旧分類	旧基準	新分類	新基準	適用地域
一類	550	深圳は	「深圳経済特区最低賃金条例」に準ずる	
二類	450	一類	480	広州・珠海・中山
三類	400	二類	430	東莞・汕頭
四類	360	三類	380	江門・清遠
五類	320	四類	340	肇慶
六類	290	五類	310	潮州・梅州
七類	270	六類	290	河源
八類	250	七類	270	

出所)『深圳商業報』(2001年9月28日)。

## 注

- (1) 黒田篤郎「中国経済を牽引する I T 産業— I T 生産集積の発展と連関・台頭する現地 I T 企業—」（『ジェットロセンサー』2001年8月）p.19、同「華南の I T 生産集積の実力と変わるアジアの分業構造」（『日中経協ジャーナル』（2000年8月）を参照。台湾系企業の対東進出は1万社を超え、そのうち3,700社が東莞に集中している。丸屋豊二郎「中国華南の電子電機産業の発展とグローバル化」（『N I R A 政策研究』Vol.14・No.3、2001年3月）p.39。台湾のパソコン・メーカーについては、水橋佑介『電子立国台湾の実像』（ジェットロ、2001年）が役立つ。
- (2) 「W T O 加盟と連動する西部大開発」（『世界』2001年3月）p.111。『新世紀のフロンティアを拓く—「西部大開発」の戦略と試練—』（日中経済協会、2001年4月）、「特集中国の西部大開発」（『アジア研ワールド・トレンド』第71号、2001年8月）を参照。
- (3) 拙稿「中国内陸農村の貧困構造と西部大開発—重慶農村の調査分析—」（西北農林科技大学『中日中国西部大開発研討会論文集』2001年9月）を参照。
- (4) 拙稿「中国内陸農村の実態と開発戦略—四川省成都市郊外農村の調査を通じて—」（『中国研究月報』第612号、1999年2月）、「中国内陸農村の貧困構造と労働力移動—重慶市山地農村での出稼ぎ調査—」（『重慶市の経済発展に関する総合的調査（平成10、11、12年度研究成果報告書）』2001年3月）を参照。
- (5) 拙著『わがまま研究者の北京奮戦記—発展の経済と貧困の社会—』（晃洋書房、2001年）pp.131～136。
- (6) 訪問企業ではインタビューに快く応じてくれ、資料を提供してくれた。印象としては大企業ほど管理が厳しく、工場内の写真撮影を禁止したり、休憩中の工具に話しかけることを極度に嫌がったりしたが、工具へのインタビューやアンケート調査を許可してくれた企業もあった。ただし、本稿では紙数の関係上、インタビューやアンケートで得られたデータは利用していない。ところで、本研究において訪問先の企業関係者だけでなく数多くの研究者や大学院生にも協力を戴いた。また、企業訪問や賃金に関する資料においては F 社の I 氏にお世話になった。これらの諸氏に対し記して感謝したい。
- (7) 沿海大都市の経済発展を大々的に取り上げる研究はあっても、このような出稼ぎ労働者の置かれている厳しい労働環境を分析し、これを批判する研究はまだ少ない。あってもそれはナショナリストックに外資系企業を批判するだけで、それ以上に労働条件の悪い中国私営企業や郷鎮企業に対する批判はほとんど行われていない。
- (8) 沿海地域の日系企業出稼ぎ労働者について非常に興味のある共同研究として、大島一二編著『中国進出企業の出稼ぎ労働者—実態調査にみるその意識と行動—』（芦書房、2001年）がある。広東省珠江デルタの日系企業調査と6省13都市における出稼ぎ世帯調査を行っており、その研究を高く評価したい。ただし、調査対象企業が何を生産している企業で、どのような人材を求めているのか（それによって学歴や年齢などの条件が異なる）、あるいは総雇用人員は何人で、そのうちの何%にどのようなアンケート調査を実施したのか、このような点が不明確なのは残念である。
- (9) 訪問企業や経済開発区では各種のパンフレットを入手した。企業概要はこれらのパンフレットにも基づいている。
- (10) 企業訪問時には経営者の妻も滞在しており、名刺には副総経理とあることから、家族で経営しているようである。ところで、最近の情報によると、台湾人営業マンは本企業を退社し、他企業に勤務したとのことで、台湾人幹部のジョブ・ホッピングの速さにも驚かされる。
- (11) 管理部担当の日本人女性マネージャーの話では、少しでも管理に気を抜くとすぐに仕事がルーズになるので、この点に非常に神経を使っているとのことである。
- (12) 重慶市から8～9時間を要する山深い開元県県庁所在地の靴屋を覗いたところ、このブランドの靴を見つけた。本工場製品だと思って聞くと、福建製品であった。福建省晋江市の ANTA（安達）を見

学したことがあるが、この ANTA ブランドは陝西省の内陸都市でも数多く見かけられるほど市場を拡大している。

- (13) このような独資的委託加工については、今井理之『対中投資—投資環境と合併企業ケーススタディ』（日本貿易振興会、1995年）を参照されたい。
- (14) 台湾系企業では、大工場となればなるほど企業管理は厳しく、工場内の写真撮影は許可されなかったが、中小企業では比較的オープンであった。
- (15) 本稿では、管理職も含めて企業勤務者を「従業員」とし、現場の生産ラインで働く直接工具（D級）を「工具」と統一して使用している。
- (16) 基本的に、経済特区内の企業は「深圳人才大市场」を通じて管理職幹部を採用している。ただし、一般工員の募集において「深圳人才大市场」を利用することは少なく、工具の場合には門前に「招工」の貼り紙を貼り、これを見た出稼ぎ者が応募してくるのが一般である。しかし、深圳経済特区内に地方からの流動人口は容易に入れないことから、多くの流動人口は特区外の企業に就労することになる。深圳経済特区内へ出稼ぎに来る工具は戸籍のある地元の公安局から深圳経済特区入境証を取得しなければならない。そして、企業での採用が決まれば、公安局発行の暫住証と深圳市労働局から労働許可証（深圳経済特区労務工就業証）を取得する必要があるが、他地域から深圳に入境することは非常に面倒である。この点、東莞では公安局発行の暫住証と企業発行の労務証で用をなすようであり、西野真由『華南地域における農村労働力流動に関する実証的研究』（アジア政経学会中国叢書38、2000年）pp.24～25と少し内容を異にしており、また求人募集の学歴は高卒以上が54.8%というのは高すぎるように思える。同上書、p.35。学歴は企業の性格によって大きく左右され、訪問企業の資料ではそのような事例は少なかった。
- (17) 工具インタビューによると、出身地により深圳経済特区入境証の取得に大きな差があり、ある農村での聞き取りでは公安局で5元を支払い申請すればすぐに発行してくれたという。
- (18) 『深圳特区報』に「招聘金員」欄があり、「深圳人才大市场」と銘打って企業求人覧がある。新聞やホームページ（WWW.SZHR.COM.CN）を見た求職者は、募集当日に深圳人才大市场5階の交流ホールの募集企業のブースに出向き、企業の面接者と面談する。例えば、『深圳特区報』（2000年10月13日）を見ると、日系企業の奥林巴斯（深圳）工業有限公司の人員募集記事があり、そこには「総務主管1人、男23～28歳、本科、管理会計1人、男24～28歳、本科、技術工人2人、男20～25歳、中専」を募集している。
- (19) 訪問した外資系企業における従業員の給与などの条件でいえることは、大卒や大専卒などの管理職に対しては非常に優遇しており、一般工具との間にかなりの格差があることである。つまり、中国人の高学歴者は幹部として優遇し、彼らに作業工程や企業の管理、工具の監督をさせるのが一般である。
- (20) 前掲「中国内陸農村の貧困構造と西部大開発—重慶農村の調査分析—」、前掲「中国内陸農村の実態と開発戦略—四川省成都市郊外農村の調査を通じて—」、前掲「中国内陸農村の貧困構造と労働力移動—重慶市山地農村での出稼ぎ調査—」、拙著『中国農村の開発戦略』（関西大学経済・政治研究所研究叢書117冊、2000年）を参照。
- (21) 黒田篤郎、前掲論文、p.20。
- (22) 1997年から週休2日の8時間労働制となったことから、最低賃金は大幅に上昇していることになる。図3の特区内と特区外の最低時給の算出方法は、月当たりの労働日数が $[365日 - (52週 \times 2 - 法定休日10日)] \div 12 = 20.92日$ となり、最低時給は $(月給 \div 20.92日 \div 8時間)$ によって算出される（F社のI氏提供）。それゆえ、表26の江蘇の時給は高すぎるように思える。ところで、最低賃金とは、基本給＋ボーナス＋給料形式で支払われる手当や補助等の合計であり、①残業手当や②夜勤・高温・低温・有毒・有害などの悪条件の労働に対して支払われる手当や補助、さらに③法律に規定されてい

- る福利厚生費などを含んでいない。また、深圳市労働局の統一見解によれば、各企業が従業員に対して負担している食事手当ては最低賃金に含まれてはいない。水橋佑介「外資急進下の中国ワーカー事情」（『交流』No.656、2002年）と <http://www.shenzhen.molss.gov.cn/pay/5html> を参照されたい。
- (23) 長江デルタの台湾系ハイテク企業の投資については、水橋佑介「長江デルタ電子街道再訪—8インチウエハ工場をめぐる動き活発化—」（『交流』No.663、2002年5月15日）が詳しいので、参照されたい。
- (24) 北京天竺空港工業区で多層セラミック・コンデンサーを生産しているM日系企業は、工業高校（中専）3年生を実習生として迎え入れており、給与は月700元と比較的高く、実習生が卒業後に本採用になると、初任給は1,000元となる。それでも欧米企業よりも2～3割少ない。前掲『わがまま研究者の北京奮戦記』pp.42～44。
- (25) 経済特区外での開発は香港などの民間ディベロッパーが地元の郷鎮政府あるいはその下の管理区や村民委員会と交渉して行い、その際に企業創設条件として地元人を高給で雇用するような契約を結んでいないが、地方政府が主体となって開発した地域においては土地を売却した農民を雇用する条件などが付加されていることが多いからである。丸屋豊二郎、前掲論文、p.39。