

# ちよつとちがうぜ 中国で農業

土下信人 (つちした・のぶひと)

1949年愛知県生まれ。95年、沖縄で(有)土下を設立。組織培養技術を活用した苗生産・販売を中心とした農業のコンサルタント業務を開始。上海で組織培養施設への指導を行ない、2003年同地で組織培養会社、上海百奥微繁植物有限公司を設立。HP「大きな国で」を開設。

<http://blog.livedoor.jp/touxia/>

## 物価上昇と最低賃金上昇

今年5月に広州ホンダでストライキが起こり、それが日系の自動車部品メーカーにも波及して生産停止に陥る事件があった。広州ホンダは最低賃金制度や労働規則なども遵守している企業である。中国企業によく見られるように最低賃金や残業手当、休日出勤手当の基準を守らなかつたわけでもない。

それより以前に、広東省深センにある台湾系大手電子機器メーカー、富士康科技集団の工場では、今年に入ってから6月までに10人もの従業員が自殺する事件が起こっている。ここは40万人の従業員が勤務する巨大な工場で、アップル社の携帯電話「iPhone」や任天堂のゲーム機「Wii」も受託製造している。それだけに社会問題に発展したが、こちらの場合はストライキが起こることはなかった。

中国の労務問題の70%は日系企業で起きているという報告もある。なぜ日系企業ではストライキが起こるのだろうか。

これには、中国政府が進めている物価と賃金の上昇政策が関係している。広州ホンダのストライキも「物価上昇による生活苦」という名目で賃上げ要求だった。

中国政府は、田中角栄の日本列島改造論から学んだ中国大陸改造論によつて国ぐるみで不動産を値上がりさせることに成功している。今度は所得を上げるようと、2011年から2015年の計画には、池田勇人が提唱した所得倍增計画を取り入れることも検討しており、来年の全国人民代表大会で決定する予定だ。

すでに今年7月からいくつかの省で最低賃金を改正している。上海では960元から1120元に、中国の奥地といわれ発展が遅れている雲南省昆明でも680元から850元になった。沿岸部と内陸部の差はほとんど見られない。中国は上手く日本のように取りをしている。

こういった時流を読んでか、先の富士康科技集団の親会社の郭台銘会長は、事件後に「我われは転換点を迎えた。もはや中国の安い労働力に頼ることはできない」と語り、工場は賃金を月900元から1200元に上げ、さらに10月から2000元にするとう発表した。こうした対応によつて、ことなきを得たというわけだ。

だが、これだけでは日本企業でストライキが起こる原因を説明しきれない。広州ホンダでストライキが起こった本当の原因は、物価上昇ではなく、若手の駐在日本人の給料が高くないことに対する不公平感が募つたた

めだといわれている。明らかに労務や財務が日本人で固められている傾向があり、現場の意見が反映されない仕組みに問題があったようだ。こうした日系企業の対応もストライキにつながるのだ。

## 日本人の思い込み

ところで、日本人上司は部下に対して「あいつを育ててやった」「一人前にしてやった」と義理人情で見がちだが、それは中国では通用しない。中国人は同じ会社に留まるのはリスクと感じて転職を繰り返す、ステツプアップを図る。大学を出て3年で転職2回というのも珍しくない。大学の同窓生とも給料や条件などを常に情報交換しており、転職後すぐに次の転職のための就職活動をする輩もいる。ライバル会社に情報を持つていくのだ。顧客もまるごととっていく。重要なのは給料なのである。

一生懸命に可愛がり、待遇を良くしても、中国人はそれを自分の力だと思ふ。仕事で失敗して謝ることもなければ、仕事を教えてもらったことに対する感謝の言葉もないのが中国人だ。雲南で会社経営している日本人の友人は、中国語が堪能でもいまだに中国人が分からないという。中国に入れば中国のビジネスに慣れる必要がある。