

中国の日系企業におけるストライキの発生状況について

- 日系企業に対するアンケート結果 -

2012年1月18日
在中国日本大使館経済部

【本アンケート結果の留意点】

本報告書は、中国国内の日本商工会・日本人会の会員に対して実施したアンケート調査の結果、回答のあった180件の集計結果をまとめたものであり、中国の日系企業全体を網羅したものではありません。

1. アンケートの概要

【目的】ストライキ等労務問題の拡大防止の対応について検討を行うための基礎資料として、2010～2011年に中国国内で発生した日系企業におけるストライキの発生状況や企業における対策等について情報収集・分析すること。

【実施期間】2011年11月8日（水）～18日（金）

【対象企業】中国国内の日系企業（各地の日本商工会・日本人会会員企業）

【実施方法】各地の日本商工会・日本人会を通じてアンケート票を送付・回収

【回収総数】180件

2. アンケート回答企業の概要

(1) 業種 ※有効回答179件

製造業	129社
非製造業	50社

(2) 出資形態 ※有効回答169件

独資	132社
合弁	37社

(3) 規模 ※有効回答175件

0～49人	38社
50～99人	27社
100～299人	54社
300～499人	17社
500～999人	14社
1000～2999人	19社
3000～4999人	3社
5000～	3社

3. ストライキの状況

(1) ストライキ発生状況

回答のあった180社の内、自社でストライキが発生したとする企業は2010年は13社、2011年は6社と減少している。なお、2010年、2011年ともに発生したとする企業は2社である。

また、現地企業や日系以外の外資企業においても一定程度ストライキが発生しており、日系企業と同様に2011年は前年に比べて減少していることが分かる。

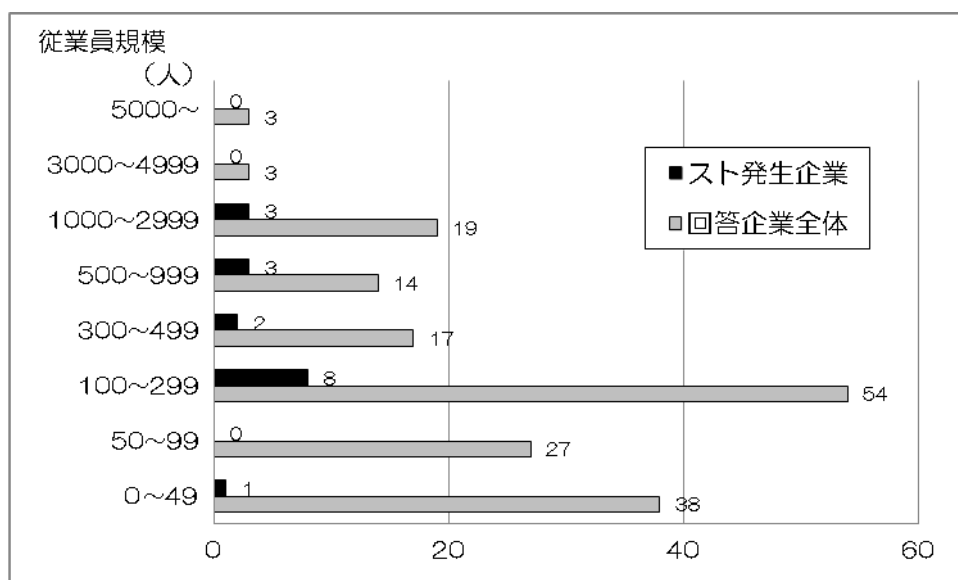
【自社および周辺企業におけるストライキ発生状況】

	2010年	2011年
自社でも周辺でも発生なし	112社	133社
自社で発生	13社	6社
周辺企業で発生 ※複数回答あり	99社	55社
日系企業	43社	33社
現地企業	7社	4社
欧米企業	4社	0社
韓国企業	11社	3社
台湾企業	15社	6社
香港企業	4社	3社
国籍不明	15社	6社

(2) 業種、規模別ストライキ発生状況

この2年の間にストライキが発生したとする17社はいずれも製造業である。また、従業員規模別にみると、中規模企業を中心に発生がみられる。

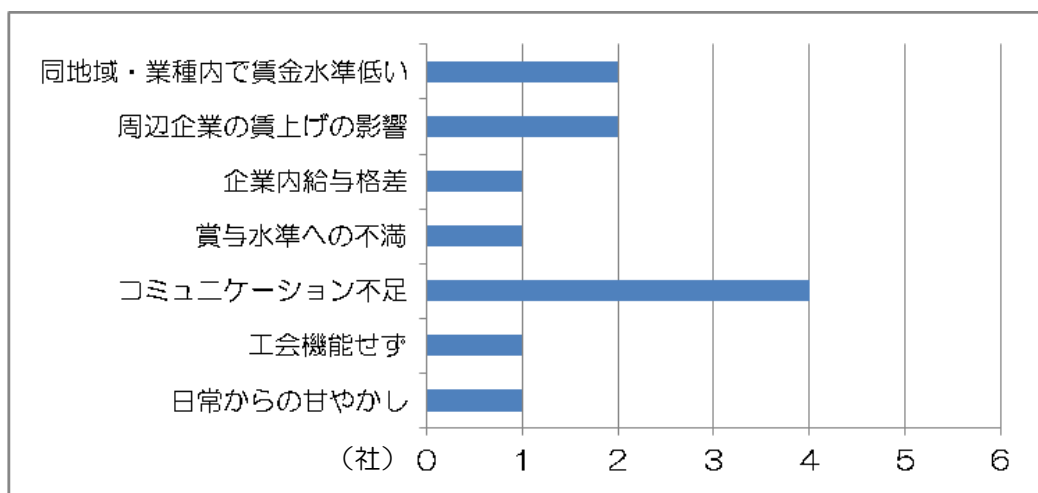
【従業員規模別ストライキ発生状況】



(3) ストライキの発生原因

ストライキの発生原因について、2011年に自社でストライキが発生した6社の回答をみると、「同地域・業種内で賃金水準低い」をはじめ、企業内外における給与格差が労働者の不満の原因となっていることが分かる。そして、このような「従業員の不満、意見の吸い上げ不足」や「(評価及び処遇に対する)コンセンサスの不足」(以上、自由回答欄)等により結果的にストに至ったとして、「従業員とのコミュニケーションの不足」を約7割の企業が指摘している。

【ストライキの発生原因】 ※複数回答あり

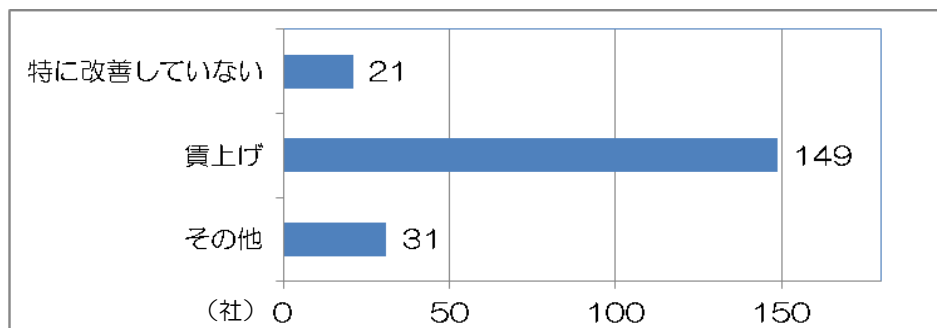


4. 賃上げの状況

(1) 賃上げ等の有無

前年来のストライキや労働者側からの要求等を踏まえ、2011年、どのような賃上げ等労働条件の改善を行ったかについては、アンケート回答企業180社の内8割以上の企業がストとは関係なく賃上げを行っている。また、約9割の企業が賃上げを含め何らかの労働条件の改善を行ったと回答している。

【2011年における賃上げ等の有無】 ※複数回答あり



注)「その他」賃上げ以外の労働条件改善を行った企業においては、「手当(食事、住居等)の充実」14件、「福利厚生充実」12件、「奨励金、能力手当等の充実」8件、「(手当や福利厚生費から手取り賃金を増やすなど)給与体系の改善」4件等を行っている(※複数回答あり)。

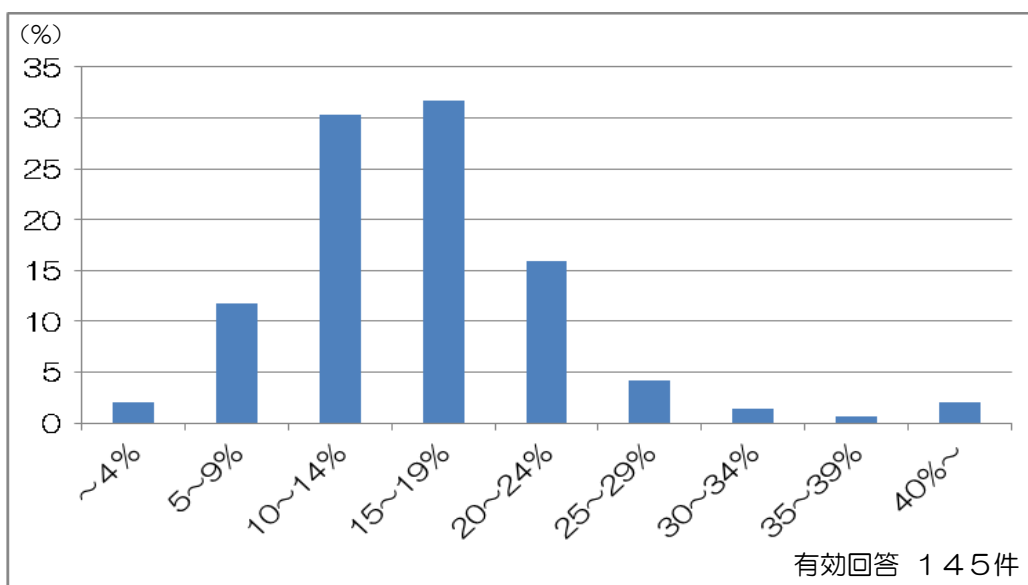
(2) 賃上げ率

2011 年における賃上げ率を見ると、10%台が最も多い(62%)が、20%台の引上げも全体の2割を占める。

また、昨年のアンケート結果をみると、2010 年の賃上げ率は5%以上 15%未満が6割近くと最も多く、15%以上 25%未満が24%を占めている。これと比較すると、2011 年の賃上げ率は2010 年に比べ全体的に高くなっていることが分かる。

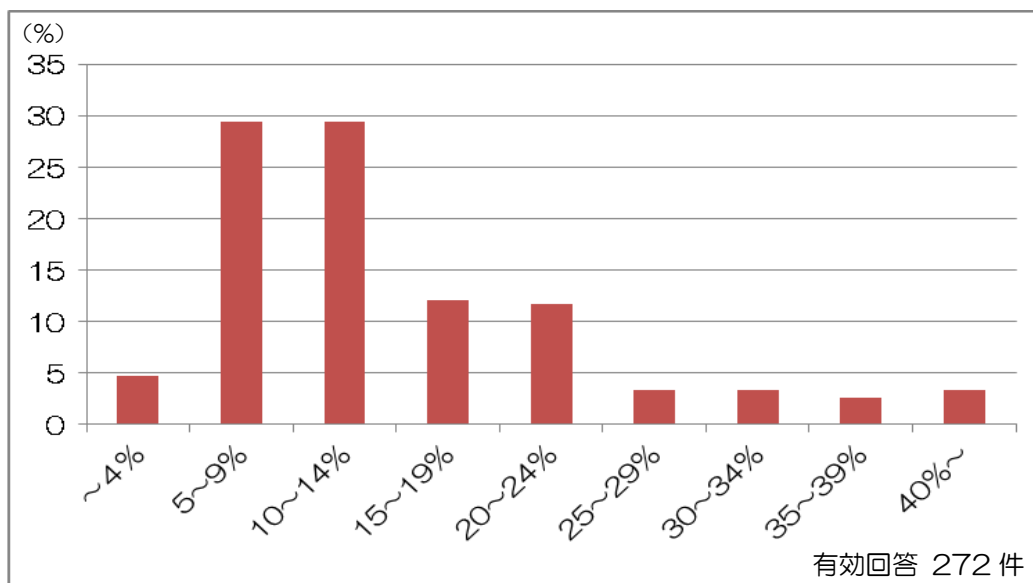
ちなみに、2011 年第3四半期までに行われた最低賃金の引上げ率は、全国平均22%となっている。(2010 年は全国平均25%)

【2011 年における賃上げ率】



【2010 年における賃上げ率】

※昨年のアンケート結果より

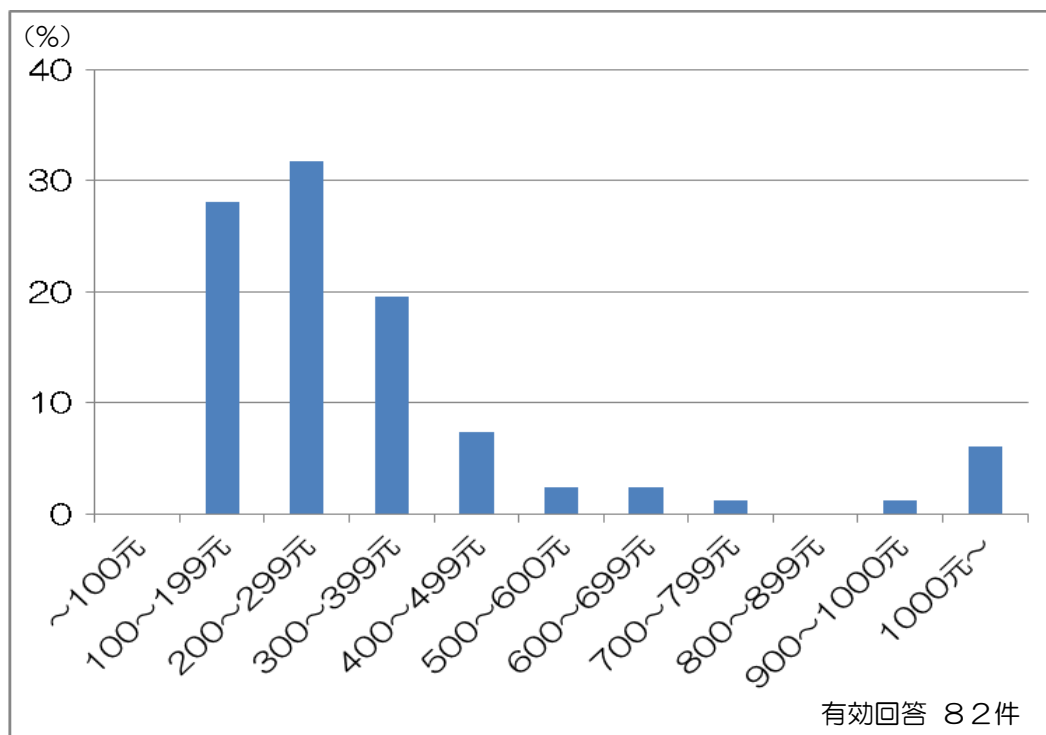


(3) 賃上げ額

2011年における賃上げ額（月額）を見ると、「200元以上 300元未満」が最も多く全体の32%を占めており、これを中心に、「100元以上 200元未満」が28%、「300元以上 400元未満」が20%となっている。

なお、5社が「1000元以上」の賃上げを行ったと回答しているが、その内2社は2010年または2011年に自社においてストライキが発生した企業である。

【2011年における賃上げ額】

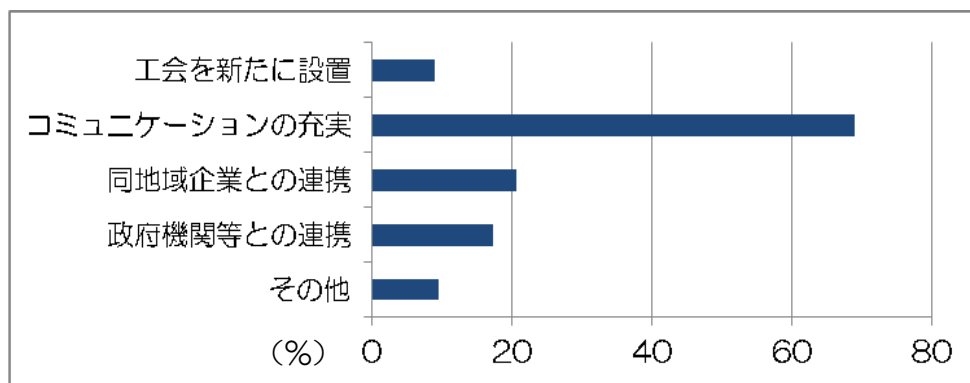


5. ストライキ等への対策

(1) ストライキ等への対策

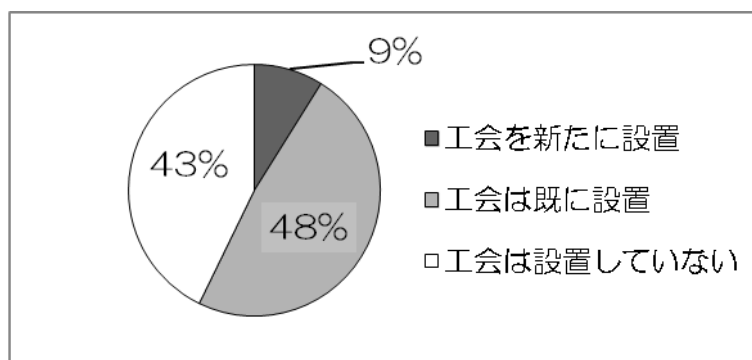
昨年来、ストライキ等労務問題の拡大防止のため、どのような対策を行ったかについて、69%の企業が「従業員とのコミュニケーションの充実」を挙げている。

【ストライキ等労務問題の拡大防止のため行った対策】※複数回答あり



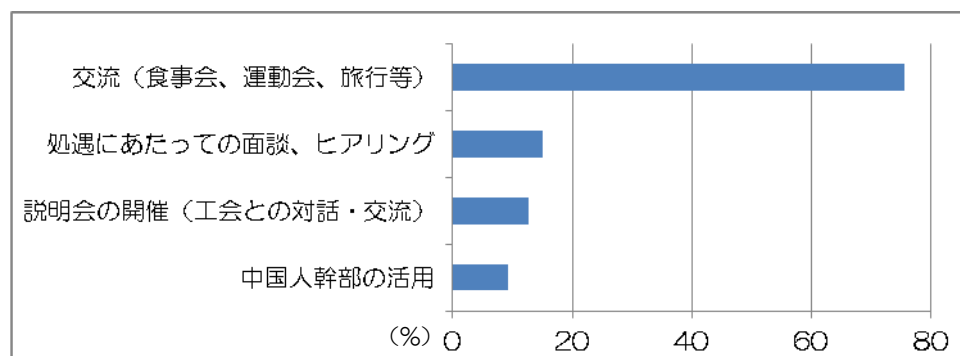
- ① スト等への対策のため、「工会を新たに設置した」とする企業は9%であったが、「工会は既に設置していた」を合わせると、過半数の企業において工会が設置されていることが分かる。

【工会の設置状況】



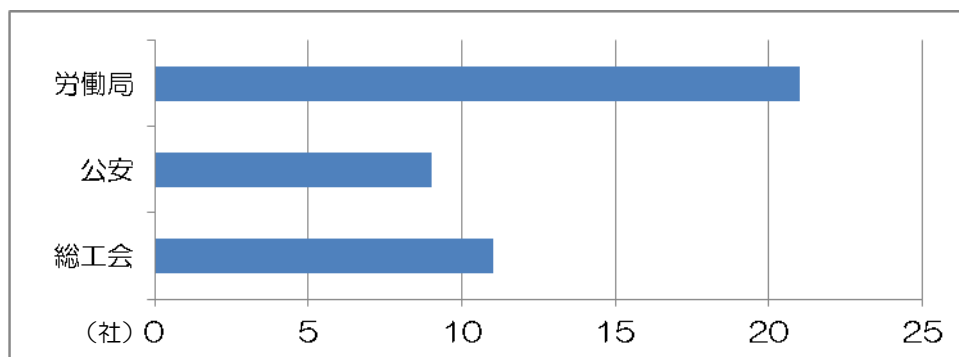
- ② スト等への対策のため、「従業員とのコミュニケーションの充実」を行った企業について、その具体的内容として多く挙げられたのは「従業員との交流」である。

【従業員とのコミュニケーションの充実】※複数回答あり



- ③ スト等への対策のため、「政府機関等との連携」を行った31社について、その連携先として多く挙げられたのは「労働局」である。

【政府機関等との連携】※複数回答あり



(2) スト等への対策として効果的と考える取組

これまでの取組の経験から、どのような対策がストライキの発生防止に効果的と考えるかについて、圧倒的多数を占めたのが「従業員とのコミュニケーションの充実」であり、関連して、労使相互のコミュニケーション・ツールとして「工会の活用・役割強化」は効果的であり、また、これらにより把握された「従業員の不満への速やかな対応」が重要であると回答している。続いて多く挙げられたのが「同地域等との給与水準の適正化」であった。また、「福利厚生、手当の充実」、「業績評価に応じた昇給・昇格」を挙げた企業も多い。

【ストライキの発生防止に効果的と考える対策】※複数回答あり

