

# 私営企業に就業する農村出稼ぎ労働者の意識と行動 C 企業におけるアンケート調査結果から

石 曉 紅

## 要 旨

近年、随着中国经济体制改革的深化，民营经济在国民经济中的地位日趋重要。从农村劳动力转移的视点来看，民营企业的蓬勃发展为进城打工的农民提供了大量的就业机会，有效地促进了农村劳动力向城市的转移及职业转换。然而，与此同时也暴露出了一些由于劳动力市场机制的不健全而引发的问题。那么，民营企业的农民工究竟具有怎样的群体特征？是以什么样的动机，又是通过何种渠道实现了就业？他们在工厂劳动中表现出了怎样的意识和行动特点？而工厂劳动又给他们的经济及社会生活带来了哪些影响？为寻求以上问题的答案，笔者于2004年7月，对河北省石家庄市的某民营企业的农民工进行了问卷调查，本文是对这次调查结果的总结报告。

キーワード……私営企業 出稼ぎ労働者 工場労働 離職率 定着度

## 1. はじめに

中国における農村労働力の都市への出稼ぎ労働について、筆者はかつて論文のなかで、1978年の改革開放から、都市労働力市場における雇用主体が、公有部門から非公有部門に切り替えられたことと、農村出稼ぎ労働者の受け皿として、非公有部門の役割が非常に大きいことを明らかにした。更に、私営企業や外資企業などの非公有部門の出稼ぎ労働者の雇用において、労働力市場の不完全性による様々な問題が発生し、出稼ぎ労働者の安定就業に影響を与えるだけでなく、都市部の社会治安の悪化や労働力資源の浪費などの問題をも招きかねないことも指摘した<sup>1)</sup>。こうした点から、非公有企業に就業する農村出稼ぎ労働者の実態を明らかにすることは目下の急務であると思われる。

しかし、日中両国における既存研究では、農村労働力の都市での就業実態について、全国規模の都市別調査、あるいは日本の研究者による日系企業を対象とする調査などが行われているものの、企業形態が多様化している中、企業形態別にその実態を追究するものは極めて少ない。とりわけ近年、ダイナミックな発展を呈している私営企業に注目し、そこに吸収されている大量の農村出稼ぎ労働者の就業実態をテーマにするものは、尚更見当たらない。

そこで筆者は今年7月に、河北省石家荘市にあるC企業に就業する農村出稼ぎ労働者を対象

にし、独自にアンケート調査及びヒアリング調査を行ってきた。本論文は今回の調査結果の概要を報告するものである。調査に当たって、今後の研究にも繋げるような課題発見を意識し、できるだけ広範囲にわたる質問項目の設定を心がけた。また、1企業のみによるデータという制約性を克服するため、沿海都市である青島市に立地するS企業の経営管理層へのヒアリング結果との比較を随時行いながら、C社の労働者のもつ特徴を明らかにしていくことにも努めた。

本論文における主な関心は、私営企業に進出する農村出稼ぎ労働者の工場労働に対する意識・行動を中心的課題とし、さらに私営企業の経営側が出稼ぎ労働者の雇用をどのように見ているのかにも言及していくことである。以下、まず第2節で調査対象の概況と調査方法について要約したのち、第3節において調査対象サンプルの基本的属性を整理する。また第4節、第5節では、出稼ぎ労働者の出稼ぎの動機及び就業ルート、工場労働に対する意識・行動における特徴などをアンケート調査の結果によって実証する。そして第6節において、企業側による出稼ぎ労働者の就業への評価および労働管理部門への対応などを検討する。

## 2. 調査対象と調査方法

### 2-1. 調査対象

2004年7月下旬、河北省石家荘市経済技術開発区（藁城市）に立地する私営企業C社において調査を実施した。C社は主に冷凍肉類、水産品、野菜と果物の加工生産を営む食品製造業であり、中国での偶蹄類肉の加熱指定施設として日本農林水産省に認定されるほど、生産規模と技術が一定の水準に達している企業である。C社の製品は日本をはじめ、韓国、ヨーロッパ、アメリカ、オーストラリアなどの十カ国へ輸出している。

今回の調査において、C社を対象企業に選んだ理由は、まず基本的な条件として私営企業であることである。次にアンケートを依頼するなど経営側の協力が必要不可欠であるが、個人的にこの企業の経営者とパイプを持っているため、調査を申し出ることができた。最後にこの企業が労働集約的な業種に属しており、農村からの出稼ぎ労働者を現場作業員として大量に雇用しているという条件を満たしているからである。ただし、C社に就業する出稼ぎ労働者の実態が全国の、あるいは内陸地域の私営企業のそれをどのくらい典型的に反映できるかについては、あらかじめ次のように断っておきたい。第1に、中国の私営企業はあらゆる業種に進出しているが、筆者の調査対象は食品製造の1企業に限られている。第2に、多くの研究に示されたように、農村労働者の都市企業への就業ルートは、主に人的ネットワークを通して決められるので、職場によって出稼ぎ労働者の出身地分布もある程度異なる傾向が見られるのではないかと考えられる。後に詳しく述べるように、C社で働く出稼ぎ労働者はほとんど藁城市近郊の農村の出身である。

このような条件に制約された研究素材をより充実させるために、今回、従業員に対するアンケート調査は行えなかったものの、生産管理部長へのヒアリング調査を行ったS社の調査の結果をも取り入れることにした。S社は山東省にある沿海都市の煙台市の郊外に立地する私営企業である。C社と同じく食品製造業であるが、主な業務内容はFD食品（フリーズドライ食品）の生産・販売である。S社の取引先は日本の大手食品メーカーを含むヨーロッパ、アメリカ、台湾及び国内の大手企業など、国内外の有名企業ばかりである。現場作業員として約1000人の農村出稼ぎ労働者を雇用している。この企業は雇用と生産の規模がC社をはるかに上回るだけでなく、日本人の技術者を起用し、先進的な管理方式を取り入れるなど、経営方式も比較的優れている。

## 2-2.調査方法

### C社における調査方法

C社の調査は、主に従業員名簿、従業員に対する質問紙によるアンケート、個別従業員に対する面接および経営者に対するヒアリングなどによって行った。

企業側から提供された従業員名簿には、2004年7月時点でC社に在籍する従業員の氏名、性別および出身地が記載されているが、年齢、学歴および婚姻状況などの情報が反映されていない。そこで、従業員全体の特徴を従業員名簿のほか、経営者に対するヒアリングによって補った。

次に7月17日午前に、従業員に対する質問紙によるアンケート調査を実施した。調査サンプルの選択について、企業の作業進行などを考慮し、企業側に任せることにした。サンプル数は農村出身の現場作業員90名、末端管理者（主任・組長・班長）13名、計103名である。筆者が質問表について詳しく説明した後、被調査サンプルに記入してもらい、全員から回答紙を回収した。しかし、内8名の回答の質が悪く無効回答とせざるをえなかった。結局、現場作業員82名、末端管理者13名、計95サンプルを有効回答として、分析の基礎データにすることとした。

そしてアンケート調査を終えた当日午後、アンケートの回答者から末端管理者2人および現場作業員4人を選び、C社の会議室において1人あたり約15分程度の面接調査を実施した。

最後に、C社の総経理、副総経理と生産部長の経営者3人に対するヒアリングを行った。事前に用意した「企業側への質問」の12項目に沿って、およそ1時間の聞き取り調査に協力してもらった。

### S社におけるヒアリング調査

2004年4月に、S社の生産部経理の陳氏がヒアリング調査を応じてくれた。まず企業基本状況と農村出稼ぎ労働者の就業状況を紹介してもらい、「企業側への質問」の12項目に基づいて、およそ1時間のヒアリングを行った。

### 3. C社に就業する出稼ぎ労働者の基本特徴

議論の前提として、そもそもC社に就業する出稼ぎ労働者はどのような特徴を有するかという問題から始められなければならないであろう。以下、C社従業員の全体的構成および調査サンプルの基本属性を取りまとめ、彼らの勤務条件などにも触れておく。

#### 3-1. C社従業員の全体的構成と勤務条件

C社の従業員は技術・事務スタッフ、運転手、食堂スタッフを除くと、全従業員のほとんどが現場作業員である。受注量の増減によって生産ラインの稼働率に変動があるが、それに応じて現場作業員の人数をも増やしたり減らしたりする。最も忙しい時期には、臨時的雇用を含め、500人以上を雇用する場合もあるという。2004年7月現在の現場作業員数は325名であるが、男性はわずか23名、女性が圧倒的に多い。彼らの学歴構成について経営者に尋ねたところ、短大卒4名、専門学校卒10名のほか、ほとんど中学校と高校卒業生であるが、中学校卒者が最も多く、小学校卒者も10人ほどいるとのことである。出身地について、従業員の大多数は藁城市近郊の農村からの出稼ぎ労働者である。

そして勤務条件といえば、農村からの出稼ぎ労働者にとって重要なのは、なんといっても住と食であろう。C社では、工場の敷地内に2階建ての宿舍が無料で従業員に提供される。部屋に扇風機と暖房が付いており、農村からの労働者は1部屋で6人住んでいる。現場作業員の中から抜擢された末端管理者も、同じ条件の部屋に住んでおり、特別な宿舍を提供されることはない。一方食堂では、女性の場合、一食わずか1元程度で済ませるぐらい安価で、しかも栄養のある食事が提供されている。

続いて勤務時間を見てみよう。中国では、法定勤務時間は8時間とされるが、C社の現場作業員は、通常平均11.5時間以上働く場合が多いという。工場は年中無休で稼働しているため、従業員は休暇を取る場合、事前に申し込み、従業員の間で交替して取らなければならないと規定されている。ところが、受注量が少なく、生産ラインの稼働率が低い時期、企業側は一部の現場作業員を長期的に無給休暇させることもしばしばあるという。

以上、C社従業員の全体的構成と勤務条件などをみてきたが、ここでは、ほかの企業と同様に管理者、技術・事務スタッフ、生産末端管理者と現場作業員という職階によって区分される階層化が見られることが確認できた。しかしながら、末端管理者と現場作業員、あるいは現場作業員の中に明確な階層関係は見られなかった。ここでS社の状況と比較すると、S社では、食堂や宿舍の利用において、同じく農村出身であっても、末端管理者と「老工人」（長期的就業者）のほうが優遇されていることがわかった<sup>2)</sup>。こうして末端管理者、長期就業者と一般作業員との間に、待遇上に差が出ていることから、ある程度階層関係が形成されているといえよう。

### 3-2. アンケート調査サンプルの基本的属性

#### 3-2-1. 調査サンプルの個人特徴

全サンプルは女性 85 名と男性 10 名によって構成される。元々農村出身の専門学校卒業者の 5 人は現在非農村戸籍となっているが、それ以外は全員農村戸籍者である<sup>3)</sup>。また婚姻状況については、既婚者が 11 名 (11.6%) であり、全員女性である。

表 3-1 C 社出稼ぎ労働者の年齢・学歴構成

単位: 人, ( )内は%

		性 別		合 計
		女 性	男 性	
年 齢 構 成	19歳以下	39 (45.9)	5 (50.0)	44 (46.4)
	20歳～22歳	29 (34.1)	3 (30.0)	32 (33.7)
	23歳～25歳	8 (9.4)	2 (20.0)	10 (10.5)
	26歳～30歳	5 (5.9)	0	5 (5.3)
	30歳以上	4 (4.7)	0	4 (4.2)
	合計	85 (100.0)	10 (100.0)	95 (100.0)
学 歴 構 成	小学校	1 (1.2)	0	1 (1.1)
	中学校	67 (78.8)	4 (40.0)	71 (74.8)
	高校	14 (16.5)	4 (40.0)	18 (18.9)
	専門学校	3 (3.5)	2 (20.0)	5 (5.3)
	合計	85 (100.0)	10 (100.0)	95 (100.0)

注：30歳以上の内訳は32歳、33歳、38歳及び47歳それぞれ1人となっている。(筆者作成)

表 3-1 はサンプルの年齢構成と学歴構成を男女別に示したものである<sup>4)</sup>。まず年齢構成から見ると、19歳以下の割合は最も高く、約5割を占めており、22歳までの若年者の割合は全体の8割も占めている。次に学歴構成についてみると、中学卒業者が最も多く、全体の7割以上も占めている。高校卒業者の割合はその次の18.9%となる。それを男女別にみると、サンプルとなる男性の人数が少ないから必ずしも一定の傾向を表せると言えないが、やはり男性のほうは学歴が高いという印象を受ける。これは中国農村の一般的傾向と一致する。

このように、C社では、農村出身の22歳以下の若年女性が従業員構成の主体となっていることと、未婚者、中学校卒業者の比重の高いことが特徴として伺える。一方、S社の場合、約1000人の従業員のうち、男女比率は約1:6.5で、やはり女性が圧倒的に多い。また学歴構成では、中学校卒業者が6割弱、年齢構成では25歳以下が8割も占めるなど、従業員構成の特徴はC社とほぼ同じ傾向にあることがわかった。

#### 3-2-2. 調査サンプルの出身家庭の出稼ぎ状況

調査サンプルの世帯構成をみると、未婚者の場合、1世帯平均4.7人、既婚者の場合、1世帯

平均3人となる。現在、農村においても結婚後、親と同居しないケースが増えているようである。出身家庭の出稼ぎ状況をみると、「家族の中に本人を含めて2人以上の出稼ぎ者がいるかどうか」という設問に対し、「はい」と答えたのは36人、全体の約38%である。既婚者の中で、「はい」と答えたのは5人、約45%である。

以上の状況をまとめると、次のことがいえそうである。兼業農家から1人だけ出稼ぎに送り出しているケースが多いが、その1人が若年労働者である場合がほとんどである。また、既婚者の場合、家族中に本人を含めて2人以上の出稼ぎ者がいるということは、若年夫婦ともに出稼ぎに出ているということであろう。このような世帯にとっては、出稼ぎが長期化する傾向があると考えられる。そうであれば、都市での出産、子供の入学など、都市社会との関わりもより複雑化になることも考えられよう。

#### 4. 出稼ぎの動機と就業ルート

前節でみてきたように、C社に就業する農村出稼ぎ労働者は、低学歴の若年の未婚女性が主体である。こうした労働者達は出身家庭の家計を背負わせられている世帯と言えないことから、単なる経済的目的だけでなく、若年層なりの動機をも持って出稼ぎに臨んだことが考えられよう。そこで本節ではアンケート調査の結果に基づいて、彼らの離郷の動機及びその就業ルートを分析してみる。

##### 4-1. 出稼ぎの動機

多くの研究者に指摘されているように、農民が出稼ぎ行動に踏み切るのに、プッシュ要因とプル要因が同時に作用する。プッシュ要因とプル要因のどちらがより強く働いているのかということは、出稼ぎの動機にも反映されるだろう。

表4-1は、出稼ぎの目的をたずねたものである(複数回答)。頻度が高かった順で見えていくと、「視野を広め、社会経験を豊かにするため」50.5%、「自分と家族の生活をよりよくするため」49.5%、「技術と技能を身につけたい」31.6%といったプル要因による動機が上位を占めた。若年労働者として、将来に向けての知識蓄積やスキルアップを重視し、積極的かつ主観的な動機が特徴的に現れている。また、「親を離れて独立したい」が12.6%と上位にあるが、これも若年層ゆえに現れた一つの特徴的な動機である。

次に、出稼ぎのプッシュ要因による動機として見られる「耕地が少ないため、家にいてもやることはない」が6.3%と少なく、積極的な出稼ぎ目的の項目よりかなり低いことが分かった。しかし、一方で約半数の回答者が「自分と家族の生活をよりよくするため」という経済的理由を出稼ぎの目的に挙げているほか、少ないながらも「自分の小遣いを稼ぐため」、「結婚する前に親に貯

金を残したい」などの経済的目的を選択する人がいた。このように、一方で、若年の出稼ぎ労働者は、親世代の農民と比べ、教育水準が高く、よりよい経済的環境にも恵まれているので、主に自己啓発や都市への憧憬などの主観的目的で出稼ぎ労働に出ていると考えられるが、他方、最も重要な目的としてではないものの、経済的動機もまだ強く作用しているといえる。その背景に農村と都市との経済格差の拡大や内陸部の郷鎮企業の不振などがあると思われる<sup>5)</sup>。

表 4-1 出稼ぎの目的

順位	選択項目	人数	比率(%)
1	視野を広め、社会経験を豊かにするため	48	50.5
2	自分と家族の生活をよりよくするため	47	49.5
3	技術と技能を身につけたい	30	31.6
4	親を離れて独立したい	12	12.6
5	自分の小遣いを稼ぐため	11	11.6
6	結婚する前に親に貯金を残したい	7	7.4
7	耕地が少ないため、家にいてもやることはない	6	6.3
8	その他	5	5.3
9	周りの人達が出稼ぎに出たのをみて、自分も出てきた	3	3.2
10	結婚費用を稼ぐため	1	1.1
11	友達や恋人を作りたい	0	0

(筆者作成)

#### 4-2. 就業ルート・情報

C社出稼ぎ労働者のほとんどは藁城市近郊の農村出身であることから、彼らの就業情報源も極めて近いことが考えられる。では、これらの農村労働者はどこから募集情報を入手し、どのようなルートを辿って都市企業に就業したのであろうか。

表 4-2 は C社出稼ぎ労働者に都市に移動するまで、どこから就業情報を収集するのかという設問に対する答えをまとめたものである。この表に明らかに示されたように、「親戚・友人から情報を得る」が 89.5%で、突出して高い割合を占めている。更に、どのようなルートを通して C社に就職できたかという設問にたいして、友人や親戚の紹介を通じて就職したと答えたのは 90%以上にのぼる(表 4-3 を参照)。このように、C社の出稼ぎ労働者は親戚や友人から情報を集め、就業先を紹介してもらおうという典型的な人的ネットワークを通じた就業パターンであることが分かった。

筆者が直接聞き取りをしたケースでは、C社に就業した同郷者の紹介でC社に入った一年後、高校を卒業したばかりの妹を農村から連れ出し、C社に就業させたという労働者がいた。また、アンケート調査でも、出身家庭の出稼ぎ状況について、「本人以外の家族の出稼ぎ先」という設問があったが、回答者の中の 8人は「同じC社工場」と答えた。更にこうした傾向は企業側へのヒアリング調査からも確認できた。C社経営者の話によれば、現場作業員の募集は、基本的

私営企業に就業する農村出稼ぎ労働者の意識と行動（石）

に現従業員が自分の親戚、友人及び同郷人を紹介したり、彼らの出身農村で村民向けのラジオで募集情報を放送したりするなど、現従業員の人的ネットワークを通じて行われることが多いという<sup>6)</sup>。一方、S社へのヒアリングでは、工場所在地の市労働局による仲介が50%、現従業員による紹介が40%、その他が10%という結果が得られた。つまり、S社の場合にも、人的ネットワークによる就業が多いものの、労働部門がより積極的に関与していることも伺える。それはS社に限る特徴なのか、それとも地域性によるものなのであろうか。これについては現段階では明確な回答が出せないため、今後の課題としたい。

表 4-2 出稼ぎに関する就業情報源

単位:人, ( )内は%

項目	人数(比率)
親戚・友人から情報を得る	85(89.5)
郷鎮・村政府から情報を得る	4(4.2)
新聞などのマスコミから情報を得る	1(1.1)
事前に何の情報もなく都市に入ってきた	1(1.1)
その他	4(4.2)
<b>合計</b>	<b>95(100.0)</b>

(筆者作成)

表 4-3 就業ルート

単位:人, ( )内は%

項目	人数(比率)
<b>広告</b>	1(1.1)
<b>友人の紹介</b>	42(44.2)
<b>親戚の紹介</b>	44(46.3)
<b>職業紹介所</b>	2(2.1)
<b>その他</b>	6(6.3)
<b>合計</b>	<b>95(100.0)</b>

(筆者作成)

次に、出稼ぎの就職に際してのコストについてみてみよう。就職口を見つけるために「手数料を支払ったか」の設問に対して、サンプル全員が郷鎮政府や職業紹介組織に頼らず、私的関係を通じた就業であったため、「支払わなかった」と答えた。また、彼らはほとんど工場所在地の近郊の農村から移動してきたため、所要の交通費も比較的安くて済むことができたとのことである。

このように今日でも、農村労働者が出稼ぎ労働者として都市に移動する際、人的ネットワークが大きく機能しており、出身農村から離れても経済的紐帯だけでなく、社会的紐帯を持ち続けていることが見受けられる。このような移動は労働者側にとって、移動費用と移動リスクを軽減することになるが、企業側にとって、現従業員の紹介などの縁故採用は募集費用と手間を省くだけでなく、血縁・地縁関係のある従業員の間にはトラブルが発生しにくいいため、労務管理もし易くなるだろう。しかし、こうした結果はまた、当地域において政府労働部門や民間の職業斡旋業者を通じた就業ルートが総じて不活発であり、労働力市場がまだ不健全であることを物語っている。今後、農村労働力の移動をより円滑にするために、情報提供及び就業ルートが次第に規範化されることが期待されよう。

## 5. C社出稼ぎ労働者の就業実態

今回の調査において、調査サンプルにC社に就職するまでの経歴を尋ねてみたところ、「C社に入る前に出稼ぎの経験の有無」について、「経験がある」と答えたのはわずか23人である。更に「出稼ぎに出る前に何をしていたか」について、「学生」が68人、「農業」が8人、「個人商売」が5人、「郷鎮企業」が3人、「その他」が8人、無回答が3人であった。この結果から8割弱の労働者は農村からC社に直接に就職したことが分かる。また出稼ぎに出る前に学生であった者の割合も非常に高いことから、これらの労働者の中に工場労働どころか、社会経験も極浅い労働者の比率が高いと見てよからう。では、こうした農村出稼ぎ労働者にはかつて経験したことのない工場労働に対してどのような意識・行動が見られるだろうか。

### 5-1. 工場労働に対する意識・行動

#### 5-1-1. 労働条件の選好

出稼ぎ労働者の労働意識を探るために、まず彼らが労働条件に関する選好を見てみよう。「職場を探す際どのような労働条件を重視するのか」について、表5-1のように11項目を設定し、複数回答で答えてもらった。

表5-1 労働条件に関する選好

単位：人、( )内は%

選択項目	人数(比率)
給料が高い	23(24.2)
技術を学べる	48(50.5)
仕事の内容が簡単で楽である	15(15.8)
長期就業が可能である	26(27.4)
工場内の人間関係が良い	27(28.4)
食事と宿舍の条件が良い	25(26.3)
会社の経営者が親切である	37(38.9)
その他	7(7.4)

(筆者作成)

回答結果をみると、「技術を学べる」が50.5%で、もっとも多い。それは前節で分析した出稼ぎの動機として、「技術と技能を身につけたい」などの積極的な主観目的が上位を占めたという、将来に向けての知識蓄積や能力向上を重視する傾向と一致した。ここで注目すべきことは、「会社の経営者が親切である」38.9%が第二位となったことである。それは私営企業だからこそ生じる現象ではないかと思われる。出稼ぎ労働者にとって、私営企業の経営者は一つの企業組織を経営する者というより、企業の所有者であることと、自分に職場を与えてくれる「雇い主」

であるイメージのほうがより強いことを読み取れる。つまり経営者がすべての権利を握っているため、その人が「親切」であるかどうかによって、自分の職場における立場や気分よく働けるかどうかなどが決められてしまうと思われているようである<sup>7)</sup>。また、職場の人間関係に対する選好が高いことに、出稼ぎ労働者が人的ネットワークを非常に重視することが改めて示されている。一方、賃金選好は技術習得や人間関係と比較すると比率が低いことから、出稼ぎ者本人および出身家庭が直面している経済状況はそれほど厳しいものではないと理解できよう。

#### 5-1-2.工場労働への定着度

周知のように、現在、農村労働者の出稼ぎ労働は依然として、就業機会を求めて一時的に都市地域に移動し、基本的に農村に帰らざるを得ない「還流型」が主流である。こうした将来を「帰郷」を予定しているという意識を持っている出稼ぎ労働者は果たして工場労働に定着するだろうか。ここでC社従業員の出勤率、離職率および平均勤続期間などに基づいて、出稼ぎ労働者の工場労働への定着度を測ってみる。

まず出勤率について、C社では正確な統計がないが、経営者の話によれば、従業員の出勤率は約90%に留まるという。筆者は、出稼ぎ労働者にとって、稼ぐことが何より重要なことであろうから、出来高払いの賃金制度によって収入が決められるC社工場において、従業員は競って出勤するはずであると想定していた。しかし、ヒアリング調査において、C社経営者が手を焼いている労務管理上の問題点として、一部の従業員が工場の勤務規定や生産状況を無視し、個人の都合によって急に休暇をとるなど、企業組織の一員としての意識が非常に薄いことが挙げられた<sup>8)</sup>。

次に離職率については、今回の調査ですでに離職した従業員のデータを得られなかったため、現従業員のデータから明らかにできた点をまとめておきたい。調査サンプルの勤続月数をみると、6ヶ月以内が30.5%、6ヶ月から1年以内が14.7%、1年から1年半以内が16.8%、1年半から2年以内が7.4%、2年から2年半以内が11.6%、2年半から3年以内が9.5%、3年以上が9.5%となっている。もっと大まかにみれば、1年以内が45%強、1~2年以内が約25%、2~3年以内約20%、3年以上がわずかに10%弱である。

このように、C社出稼ぎ労働者は従来の「伝統的出稼ぎ労働者」のような季節性短期就業より就業期間が比較的長期化しているものの、離職率の高さから工場労働に対する定着度はまだ低いように思われる。今回の調査において、全サンプルの約24.2%を占める23人は転職した経験があったとした。その転職回数の内訳は1回が12人、2回が9人、3回が1人、4回が1人である。学校を卒業してまもなくC社に直接に就職した者が半分以上も存在することを考慮すれば、転職率は相当高いことが明らかであろう。更にC社に就職するまでの就業場所を尋ねると、河北省以外の地域で就職していた者はほとんどおらず、ほとんどの労働者は故郷から近い石家荘市やその周辺にある小都市に集中していた。また転職先の就業内容についての設問をも設けていたが、前職もアパレルや食品加工などの工場労働であるケースが多いことが分かった。

表 5-2 転職の理由

単位：人	
選択項目	人数
夫（妻）と別居するのが嫌だった	1
職場は家より遠かった	4
給料が少ない	9
上司との関係が悪かった	1
工場での人間関係が悪かった	0
仕事の内容に興味がなかった	2
自分の技術・技能を發揮できなかった	4
違う仕事をやってみたかった	20
結婚・出産のため	2
会社が倒産した	0
その他	1

(筆者作成)

では、彼らはなぜ職場をかえようと思ったのか、その理由が表 5-2 に示される。それによると、「違う仕事をやってみたかった」と答えたのは 20 人で、圧倒的に多い。その次は、「給料が少ない」の 9 人である。ここでも、出稼ぎの目的に関するアンケートの結果を連想させるものとなった。要するに、彼らの出稼ぎ行動は単なる稼ぐ行為でなく、閉鎖的な農村から離れ、都市という憧れの世界で、視野を広げ、色々な仕事を体験し、もっとも自分に合った道を模索している過程でもあるようである。ただ、後に詳しく論じるが、「自分の技術・技能を發揮できなかった」という理由を選んだ労働者は、果たして現在の職場において、「自分の技術や技能」が發揮できたのか、疑問に思われる。最後に、もし「機会があれば転職するのか」という設問に対して、「非常に希望する」が 4 人、「まあまあ希望する」が 25 人、「考えたことはない」が 60 人、未回答者が 6 人となった。

## 5-2. 持続する郷里との経済的紐帯及び将来への見込み

これまで出稼ぎ労働者が工場労働に対する意識・行動をみてきたが、そもそも、彼らは工場労働を通して何を得たのか、それは彼らの将来にどのようなインパクトを与えることになるのか。ここでは持続する郷里農村との経済的紐帯及び将来への見込みという視点から農村労働者の出稼ぎ型移動の特徴について分析を試みる。

### 5-2-1. 賃金、送金と貯金

C 社では現場作業員の賃金は完全な出来高払い方式である。具体的にいうと、基本給はなく、その日の作業量に基づいて計算する仕組みである。年末でもボーナスが支給されることはない

が、その代わりに「天天賞」という奨励制度が設けられている。「天天賞」とは、その日に出勤する作業員の作業量が一定量を超えれば、出来高払いの分に、更に 10 元の賞金をプラスする制度である。それは従業員の出勤率を高めるために経営者が考えた「対策」であるという。末端管理者の賃金は毎月の現場作業員の賃金水準によって計算される。つまり現場作業員賃金の平均額 + 係数（班長、組長、主任などの職階によって異なる）となる。調査当時、現場作業者と末端管理者クラスを併せた平均月収は 460.56 元、年収に直すと約 5526.72 元である。ただし、同じ時期に同じ現場で働いている作業員の中でも最高が 748 元、最低が 20.97 元であると、大きなばらつきがあった<sup>9)</sup>。

表 5-3.送金の使途

単位:人		
順位	選択項目	人数
1	日常生活費の充当	28
2	親が貯金する	22
3	全くわからない	12
4	その他の用途	10
5	弟・妹の学費	7
6	家の新築	3
	農耕器具の購入	3
7	家の債務の返済	2
8	兄・弟の結婚費用	1

(筆者作成)

次に郷里への送金についてみよう。「実家に送金しているかどうか」という設問に対して、87.4%の 83 人が「送金している」と答えた。送金額と送金の使途を尋ねる項目も設けたが、送金額について未回答者が多かった。金額を明記したデータをまとめると、平均 273 元であり、賃金水準と比較して相当の割合で郷里に送っていることが分かった。また送金額には 50 元～500 元であり、賃金水準と同じようにばらつきが見られた。表 5-3 は送金の使途を示すものである。「日常生活費の充当」を選択する者が最も多く、兄弟の学費、結婚費用や家の新築など、実家の生活に大きく貢献していることが見受けられる。

最後に貯金に関して、貯金の有無と金額を尋ねてみた。未回答者もいたが、「貯金している」と答えたのは 68 人である。具体的な金額についてほとんどの労働者が明確な回答を避けた。使途については、「両親の晩年生活」や「将来、商売するための資金」、「結婚費用」などを選択する人もいる中、「将来、技術を勉強するための学費」を選択する者が最も多かった。この結果からも出稼ぎは若年の農村労働者の将来に積極的な影響を与えることになるだろうと考えられる。

#### 5-2-2.職場への満足度と将来への見込み

出稼ぎ労働者の現在の職場への満足度を調べるには、職場環境と仕事内容及び賃金水準など

に満足しているかどうかという側面からアプローチできる。表 5-4 は C 社出稼ぎ労働者に職場への満足度についてアンケートした結果を示すものである。まず現在の職場環境および仕事内容に関する設問に対しては、「比較的満足」あるいは「まあまあ」と回答した労働者は 90.6% を占める。次に現在の賃金水準に関する設問に対する回答をみても、やはり「比較的満足」あるいは「まあまあ」とする労働者がもっとも多く、80% を占める。一見職場への満足度は決して低いといえないようであるが、「非常に満足」と答える労働者はわずか 2 人であったことから、彼らは現在の職場に対して何か物足りなさを感じていることが覗かれる。それが「転職」行動に繋がるかどうかは長期的観察を必要とするものであろう。

表 5-4. 出稼ぎ労働者の職場への満足度

a. あなたは現在の職場環境および仕事内容に満足していますか？

選択項目	非常に満足	比較的満足	まあまあ	やや不満	非常に不満
人数(人)	2	46	42	5	0
比率(%)	2.1	48.4	44.2	5.3	0

b. あなたは現在の賃金水準に満足していますか？

選択項目	非常に満足	比較的満足	まあまあ	やや不満	非常に不満
人数(人)	0	39	37	18	1
比率(%)	0	41.1	38.9	18.9	1.1

(筆者作成)

こうして職場への満足度が決して低くないという結果から、出稼ぎ労働者は工場労働からプラスの影響を受けていると認識していると考えられる。アンケート調査では、「出稼ぎによってどのような影響を受けたのか」について設問してみた(複数選択)。「社会知識を学んだ」と「人間関係を広げた」を答えたのはそれぞれ 60% を占め、もっとも多い。その次は「自信を持てるようになった」が 35.8% である。総じて言えば、出稼ぎ労働者は出稼ぎによって新たな視野、活躍の空間を与えられ、物質的なものより、意識的、精神的な収穫を多く得られたようである。ここで注目したいのは、「技術を学んだ」と回答する労働者が 21.1% も占めたことである。彼らが技術として認識しているものは、果たして本当に熟練によって個人に体化される性質のものなのか、それともただ機械設備と一体化したものの、標準化・細分化された作業の反復なのか、が疑問に思われる。筆者は今回のアンケート調査で、「あなたは何か技術をもっているのか」について聞いてみたところ、何人かの労働者から「ある」との答えを得た。しかし、具体的な内容を見ると、手持ちの技術として挙げられたのは、裁縫や散髪、運転のほか、「制冷」(冷凍設備)、「蒸箱」(スチーム釜)などのような、生産工程の一環にすぎない作業内容もあった。

このように、出稼ぎ労働者は憧憬と希望を抱いて都市企業に進出してきて、実際、工場労働に対して満足しているようだが、いまいが、ここで得られた経験は彼らの今後の人生設計に大きく影響するだろう。では、彼らは現在の職場にいつまで留まり、将来、どのような道を選択し

ようと考えているのか。次に希望勤続期間や将来の設計について見てみよう。

表 5-5 C 社出稼ぎ労働者の希望勤続期間

単位：人、( )内は%

選択項目	人数(比率)
1年以内	5 (5.7)
1～3年	20 (23.0)
3～5年	5 (5.7)
5～10年	1 (1.1)
可能であればずっと働きたい	21 (24.1)
特に考えていない	35 (40.2)
<b>合計</b>	<b>87 (100.0)</b>

(筆者作成)

表 5-6 将来への見込み

単位：人、( )内は%

選択項目	人数(比率)
都市に残れるように何とかする。絶対農村に帰らない	5 (5.6)
様子を見て、残れるなら残るが、ダメなら農村に戻る	15 (16.9)
都市にしばらく働いて結婚や出産の時に帰郷する	6 (10.1)
一年後に農村に戻る	4 (4.5)
すぐ農村に戻る	0
考えたことがない	59 (66.3)
<b>合計</b>	<b>89 (100.0)</b>

(筆者作成)

まず、希望勤続期間について、8人の未回答者を除けば、40.2%が「特に考えていない」と回答しており、次いで回答の多い順に「可能であればずっと働きたい」が24.1%、1～3年が23.0%となった(表5-5を参照)。この結果から出稼ぎ労働者の中に、工場労働に対する態度が二極化していることが読み取れる。つまり、「可能であればずっと働きたい」とする「長期滞在派」、取りあえず「1～3年間」の様子を見ながら、帰郷することも含めて将来を見込んでいる「短期滞在派」と大まかに分類できよう。

以前書いた論文で論じたように、戸籍制度は近年、緩和されつつあるものの、未だに都市における出稼ぎ労働者の立場を左右するだけでなく、彼らの将来の進路選択にも影響を及ぼしている<sup>10)</sup>。表5-6は「将来、帰郷するか、それとも都市に残るか」を質問した結果をまとめたものである。「様子を見て、残れるなら残るが、ダメなら農村に戻る」という躊躇しながらも帰郷を視野に入れる労働者が16.9%であるのに対し、「都市にしばらく働いて結婚や出産の時に帰郷する」と「1年後に農村に戻る」のような明確に帰郷を志向する労働者がそれぞれ10.1%と4.5%を占める。こうした結果から、一定期間外地で稼いだのち主観的あるいは客観的理由で帰

郷するという還流型の移動が多いことが示唆される。一方、「都市に残れるように何とかする。絶対農村に帰らない」が5.6%しか占めていないが、都市における長期的就業を希望する層が存在することは確かである。そして66.3%も占める「考えたことがない」とする労働者が、将来どのような選択をするか、は興味深いものである。

## 6. 経営者がみる出稼ぎ労働者の雇用

出稼ぎ労働者の就業実態をみる場合、彼ら自身の意識・行動に注目するだけでなく、企業の経営者の目に、出稼ぎ労働者およびその雇用はどのように映っているのか、このことを知ることも重要である。今回の調査において、C社の経営者を含む経営管理層の3人及びS社の生産部経理へのインタビューを設定した。この節では、インタビュー内容に沿って企業側の出稼ぎ労働者に対する評価および雇用上の問題点などからアプローチしてみる。

### 6-1. 出稼ぎ労働者に対する評価

そもそも私営企業として農村労働者を雇用する理由は何か、という質問に対して、2社の管理者は口をそろえて、「年齢の若さ」と「賃金の安さ」を挙げた。都市労働者の半数以上が30歳以上の年齢層に偏った構成となっているのに対して、出稼ぎ労働者の年齢構成は20代がもっとも多く、19歳以下も相当数おり、若年層を中心とした構成となっている。こうした若年層の労働者は、知識への吸収力が高く、強度な仕事にも耐えられることと、その勤勉さや学習意欲があることなど、について企業側に高く評価されている。次に従業員を募集する際、どのような条件を重視するのかについて聞いてみた。2社とも食品製造業であるため、現場作業員に特に技術を要求せず、学歴に対しても、中卒のレベルであれば、応募できる。手先が器用で、労働意欲が高い応募者がいれば、たとえ中卒以下の教育レベルでも採用するという、面接を重視するのも2社共通の方針であるようである<sup>11)</sup>。また募集人数に対して常に4~5倍の人が集まるため、よい人材を獲得できるという点も2社の共通の意見である。

こうした肯定的な評価がされる一方、2社の管理者達から、出稼ぎ労働者の「職業観」が形成されていないためか、離職率が高く、せっかく訓練を受け、主要戦力になりそうな作業員が急に辞めることもしばしばあるという否定的な指摘もあった。企業側として、雇用の長期化と熟練度との正の関係を考えると、勤続期間の長い労働者が好ましいわけである。C社では、3年以上勤続した従業員に対して、毎月10元の「長期勤務手当」を支給する。S社では、勤続期間が1年以上である従業員に対して、毎月30元の「生活補助金」を支給するほか、「工傷保険」(就労中の事故による負傷に対する商業保険)を加入させるなど、長期就業を奨励する。企業側のこうした工夫はある程度の効果を発揮したが、全体的に出稼ぎ労働者の離職率を著しく

低下させるまでには至らないようである。

「離職率」のほかに、C社の経営者を悩ませているのは、一部の農村労働者の「身勝手に、企業規則を守れない」というところである。工場の生産状況を無視し、春節や祝日はもちろんのこと、「彼氏に会いたい」、「ホームシック」などの些細な理由で、休暇を申し込む人もいる<sup>12)</sup>。S社はC社より労務管理が厳格に行われているため、このような現象が目立たないとする一方、出稼ぎ労働者は労働能力が高いわりに、企業意識が薄く、企業への定着率が低いという見方を示している。

## 6-2. 労働部門の政策と企業の対応

地方政府の労働部門は私営企業の雇用に対し、様々な管理政策を作り上げている。しかし、それらの政策が十分に機能していないのが現状のようである。たとえば採用に際しては、国有企業の一時帰休者を優先的に雇用するという政策があるが、C社経営者の話によれば、これらの都市労働者はいままで優遇政策によって保護されていたため、優越感が強く、やりたがらない仕事も多いという傾向があるという。とくにC社のような私営企業では賃金水準が低いため、都市労働者にとってまったく魅力を感じられないようである。したがって職種に拘らず、労働意欲が旺盛な若い農村出稼ぎ労働者は企業側にとって、ありがたい存在であり、積極的に雇用するということになる。また、行政の労働管理部門は農村労働力を雇用する場合でも、企業と労働者との間に正式な雇用契約を結ぶことを規定している。しかし、今回の調査対象のC社では、現場作業員として雇用された農村労働者と雇用契約を結んでいない<sup>13)</sup>。C社と比べて経営管理の方式が比較的進んでいると見られるS社でも、末端管理者に抜擢された労働者として雇用契約を結んでいない。C社経営者の言葉を借りれば、農村出稼ぎ労働者の雇用に関して、労働部門と私営企業との関係は、まさに「上に政策あれば、下に対策があり」という状態のようである。

ところが、行政機関から厳格に管理されている制度もある。C社は食品加工業であるため、管理部門の規定により、全作業員が指定された施設で健康診断を受け、その健康状況が確かに食品製造業に適していると判断される「健康証」の取得が義務付けられる。「健康証」を持っていない労働者は食品製造業に従事してはいけないように厳しく取り締まれる。一回の健康診断と「健康証」発行の手数料は100元～120元である。この規定自体は合理的であり、食品製造の衛生管理をする上で必要不可欠な措置であると、企業側は認識している。しかし、指定された診断施設は管理部門に直接属しており、実際検査を行わずに、手数料さえ収めれば、「健康証」を発給することも珍しくないという<sup>14)</sup>。

## 7. おわりに 出稼ぎ労働者の意識と行動にみられる矛盾

本論の冒頭に述べた課題に照らしながら、今回の調査から得られた私営企業に就業する出稼

ぎ労働者の特徴をまとめてみると次のようになる。まず、農村出稼ぎ労働者の構成は、農村出身の25歳以下の若年女性が主体となっていることと、未婚者、中学校卒業者の比重の高いことが明らかになった。また、親世代の農民と比べ、教育水準が高く、経済的環境もよくなった若年層の農村労働者は、経済的貧困で窮地に追い込まれたゆえの出稼ぎでなく、主に自己啓発や都市への憧懐などの主観的目的で出稼ぎ労働に出ていることも確認できた。そして今日でも、農村労働者が出稼ぎ労働者として都市に移動する際、人的ネットワークが大きく機能しており、故郷を離れていても経済的紐帯だけでなく、社会的紐帯を持ち続けていることも分かった。

一方、工場労働に対する意識・行動に関して、出稼ぎ労働者は「技術と技能を身につけたい」などの積極的な動機を持ち、「技術を学べる」を職場選択の際の最も重視する条件としていることから、彼らは将来に向けての知識蓄積や能力向上を出稼ぎ労働に託していることが見受けられた。しかし、こうした積極的な意識と裏腹に、職場への満足度は低くないにもかかわらず、離職率が高く、企業への定着度はまだ低い水準に留まるという消極的な行動も見られた。C社のヒアリング調査において、末端管理者に抜擢され、生産管理にも携わる農村出稼ぎ労働者の就業期間は必ずしも一般作業員より長くないという意外な結果も明らかにされた。こうした事態は、労働者本人にとって、本来不安定な要素の多い出稼ぎ就業を更に不安定化させることになるし、また企業側にとってもせつかくの職業訓練によって形成された一定の能力、意欲を有する労働力を放出してしまうことになる。こうした農村出稼ぎ労働者の意識と行動に見られる矛盾はなぜ生じたのか、そこで筆者はその理由として考えられるつぎの2点を提起し、本論の終わりにしたい。

第1に調査対象である2社の経営管理者側へのヒアリングの結果によれば、労働部門から農村労働者を雇用する場合でも、健康保険、養老保険などを含む社会保険の加入が義務づけられるが、2社に就業する現場作業員の全員が加入していないのが現状である。その理由は、農村からの出稼ぎ労働者は就業期間が短く、辞められるとき、今まで支払った保険料は無駄になるからであるという。企業側の言い分は確かに一理あると思われるが、価格競争が激しい労働集約型の産業において、人件費の安い農村労働者を雇用することで、競争力を高めようとする私営企業は、可能の限りで労働コストを抑えようとしていることも言うまでもない。こうして出稼ぎ労働者は社会保障制度の圏外に置かれ、目の前の利益損得しか求められない立場に立たされている。よって、彼らにとってはいつ仕事を辞めても、今後の生活に社会保険の中止による支障が生じることなく、もっと簡潔に言えば、企業への定着を促される要因がとくにないと考えられる。

第2に農村出稼ぎ労働者は積極的な動機を持っているように見えるが、実際出稼ぎが自らの将来にどのようにつなげていくのか、に対して漠然としたイメージしかないという点が指摘できよう。更に、工場労働において低度の熟練や知識しか期待されない中、長期就業による技術習得や能力向上のインセンティブが次第に弱まってしまふことも考えられよう。このように現段階の労働力市場の慣行として、雇用側も労働力供給側もきわめて短期的な行動をとりがちになりやすいのである。たとえ現在の労働集約型産業の企業にとって短期的な雇用調整が経営メ

リットがあるとしても、これは私営企業の長期的発展及び将来の経済構造の高度化に企業経営が対応できないという問題を作り出すことになりかねない。こうして行政の労働管理部門と私営企業には、今後、労働力市場運営の秩序作り及びより安定的な労使関係の構築が課題となるといえよう。

<注>

- 1) 詳しくは、石曉紅(2004)「都市労働力市場の構造・変動と出稼ぎ労働者の就業」『現代社会文化研究』30号 新潟大学大学院現代社会文化研究科、参照。
- 2) ヒアリング調査の結果によると、S社の場合、食堂が2階建てである。1階は一般作業員向けとなり、1食1~2円で食事を提供している。2階は経営者、上層管理者、事務スタッフ、技術者及び末端管理者、長期就業向けとなり、食事を無料で提供している。宿舎は一般作業員と比べ、末端管理者と長期就業者のほうがより条件のよい部屋を提供される。
- 3) 中国では、農村戸籍者が国家教育部に認定される中専、大専（それぞれ日本の専門学校と短期大学に相当する）及び大学などに進学すれば、その戸籍が都市戸籍に切り替えられる。しかし、農村出身の専門学校卒業者は、都市の労働力市場において、競争力が低く、国有企業や集団企業などの公有部門に就業するのが困難とされる。
- 4) 本稿では、すべての表は、筆者がC企業を対象に行ったアンケート調査およびヒアリング調査の調査結果に基づいて、作成したものである。
- 5) 「出身地に郷鎮企業がありますか」の設問に対して、「ある」と答えたのがわずか18人である。農村労働者にとって、出身農村において、農業以外の就業機会が非常に少ないことが伺える。
- 6) 経営者の話によると、大学、専門学校と短期大学卒の労働者を採用する場合、職業紹介機関を通して募集するという。
- 7) アンケート質問紙の空白に、ある従業員は次のようにコメントを書いた。「この企業の経営者は昔の地主より残酷である。儲けることしか考えていない。従業員の生活なんてまったく考えてくれない」。筆者がC社の経営者と接触したところ、非常に温厚で思いやりのある人物であるという印象を受けた。他の従業員の面接においても、経営者の人柄を肯定的にみる意見が多かった。だから、このようなコメントが出されたことは、個別従業員と経営者の間になんらかのトラブルが起きたのではないかと考えられよう。
- 8) ヒアリング調査を行っている最中で、生産部主任のところ、ある従業員から明日実家に帰りたいという、突然の休暇の申入れが入ってきた。この主任の話によると、学校を卒業してすぐ工場に就業した若年従業員の中には、生産状況などを考えずに、ホームシックや彼氏に会いたいという理由で、勝手に休暇をとる人が少なくない。承諾されないと、すぐ泣き出したりして、管理者を困らせる人もいるという。
- 9) 極端に給料の少ない従業員は、休暇などの原因で、就労日が少なかったからという。
- 10) 詳しくは、石曉紅(2003)「中国における農民出稼ぎ労働の社会・経済背景と出稼ぎ労働者の構造的特徴」『現代社会文化研究』28号 新潟大学大学院現代社会文化研究科、参照。
- 11) C社に小学校卒業者が約10名で、S社に100名以上もいる。
- 12) 規則を守れない例として、このような事件が語られた。C社工場の作業室に貨物運びの専用エレベーターがある。会社側は、入社当初から従業員に対して、「危険だから、絶対乗ってはいけない」と教育し、その後も「規則を守らないと罰則をつける」と繰り返しに注意してきた。しかし、管理者の目を盗んでこっそり乗る人が度々現れる。ある日、1人の従業員がそのエレベーターに乗ろうとした時、足が挟まれて骨折してしまった。そのために、会社側は彼の年収の約二倍に相当する1万円の治療費を負担した。
- 13) C社では、採用した農村労働者との間に、非正式な雇用契約書で契約する形になっているが、この契約書は企業側が被雇用者の行動を制限するための単なる手段であり、法律的な効力がない空文である。
- 14) C社では、当初、従業員の「健康証」を申請するための手数料を企業負担としていた。しかし、「健康証」を手に入れてまもなく辞めてしまう人も少なくないという状況に対応するため、現在、「健康証」の申請の手数料は従業員の自己負担になっている。

主指導教員（菅原陽心教授） 副指導教員（佐藤芳行教授・小澤健二教授）