

WEDNESDAY

30

Jun 2010

第 331 号

中小企業家同友会上海俱樂部ニュースレター

TEL 86-21-6236-0116

E-mail: doyukai@shanghai-mall.com

〒200336 上海市延安西路 2299 号上海世貿商城 5F-B57



中国最新情報

- 1. 上海日本人学校に高等部 = 世界初、来春開校へ----- 1
- 2. 食品トレーサビリティ、大都市で 3 年以内に確立----- 2
- 3. 上海の不動産販売面積、1 ~ 4 月は 2.1% 減 = 減少幅、全国最大----- 2
- 4. 香港不動産市場の透明度、世界 18 位に後退----- 2
- 5. 世界都市競争力ランキング、東京が 3 位とアジアトップ、北京は 59 位に----- 2
- 6. 万博開園 57 日目、入場者数がまた最多に----- 3
- 7. 中国 1-5 月期工業企業利潤、80% 増----- 3
- 8. 外国メディア、チベット入り = 西部大開発 10 年で取材許可----- 3
- 9. 上海 南京高速鉄道があす開通、最短 73 分----- 3
- 10. 中国の港湾貨物取扱量、7 年連続で世界一----- 4

寄稿集

社会主義中国の労使関係の未来像 (株)小島衣料オーナー 小島正憲-----5 11

中国最新情報

上海日本人学校に高等部 = 世界初、来春開校へ

中国・上海に海外の日本人学校として初めての高校が、来年 4 月に開校する見通しであることが 23 日分かった。日系企業が多く進出する上海の長期滞在邦人は世界最多の約 4 万 8 0 0 0 人 (2009 年 10 月) に上るが、高校受験を機に家族だけ帰国するケースがほとんどで、教育環境充実を求める声が上がっていた。

開校を予定するのは「上海日本人学校高等部」で、現在世界 51 カ国・地域にある 88 の日本人学校で初の高等部となる。

同高等部は当面、小中学部がある日本人学校の施設を利用。初年度は 1 年生 70 人の募集を見込む。運営は小中学部と同様、日本企業が会員の上海商工クラブ学校運営委員会が担当。今後、地元当局の設立認可や、日本の高卒資格が得られるよう文部科学省への申請手続きに着手する。

芝浦工業、明治、同志社など日本の有名私大とも提携交渉中で、付属高校からの教員派遣や帰国時の編入、大学推薦枠の提供などを実現したい考えだ。 [時事通信] 6月24日



食品トレーサビリティ、大都市で3年以内に確立

中国の大都市で、3年後にも食品のトレーサビリティシステムが確立する可能性が出てきた。

商務部の姜増偉・副部長によると、同部は今年から、肉類、野菜類に重点を置いた、食品の安全・信用システムの構築に着手、向こう3年前後で、全国の36の大都市と一部の条件を備えている都市で、食品の流通をめぐるトレーサビリティシステムの確立を目指す。

国内ではこれより先の2007年に、北京地域でトレーサビリティシステムの導入・普及が図られたが、コストが高く、実用性に劣るなどの問題で、一部の大手スーパーなどを除き、現在では形骸化しているのが実状。このことから法律・法規による規制、監督管理の必要性が叫ばれていた。

[NNA] 6月25日

上海の不動産販売面積、1～4月は21%減＝減少幅、全国最大

24日付の上海紙・解放日報(12面)が上海市統計局の発表として伝えたところによると、1～4月の全国の不動産物件販売面積は前年同期比32.8%増の2億3412万1600平方メートルとなったが、省・自治区・直轄市別では上海と北京だけが減少した。減少幅は北京が3.5%に対し上海は21.4%で全国最大だった。

また、上海の1～5月の減少幅は26.2%まで拡大。住宅に限ると32.5%に達した。一方で、同期の住宅の新規着工面積は43.2%増加。市の不動産投資額も、低所得者向け住宅建設の加速や落ち込んだ前年同期の反動により38.9%増の694億8900万元だった。

[時事通信] 6月25日

香港不動産市場の透明度、世界18位に後退

25日付の香港紙・明報(B12面)などが伝えた不動産仲介会社ジョーンズ・ラング・ラサールの2010年の世界不動産市場透明度ランキングで、香港は81カ国・地域中18位となり、前回調査から順位を二つ下げた。

1位はオーストラリア、2位はカナダ、3位は英国。調査は2年ごとに実施している。

同社は、香港の不動産市場の透明度は高いが、政府は公有地売却の透明度などをより向上させる必要があると指摘した。 [時事通信] 6月25日

世界都市競争力ランキング、東京が3位とアジアトップ、北京は59位に

「2010年6月25日、中国社会科学院は報告書「世界都市競争力報告」を発表した。経済成長、多国籍企業指数、エコGDP規模など6項目を測定、世界500都市をランキングした。法制晩報が伝えた。

総合ランキングトップはニューヨーク。以下、ロンドン、東京、パリ、シカゴ、サンフランシスコ、ロサンゼルス、シンガポール、ソウル、香港と続く。他では上海が37位、台北が38位、北京が59位となった。

国際影響力ランキングのトップ3はニューヨーク、東京、シンガポール。香港(5位)、北京(6位)、上海(8位)、ソウル(10位)がランクインするなど、アジア勢がトップ10の過半を占めた。

[Record China] 6月27日



万博開園57日目、入場者数がまた最多に

26日の上海万博会場は涼しい1日となって、入場者数が開園以来最多になった。午後8時までの入場者数は55.21万人に達し、15日の55.2万人の記録を超えた。入場者総数が延べ1930万人となった。

午後7時までの団体入場者数は約16.53万人で、上海の市民向けに配布された無料入場券を持参した入場者は14.7万人だった。47622枚の入場券が販売され、そのうち夜間入場券の販売は約18563枚だった。上海万博チケットセンターによると、27日に万博を見物すると予約した団体入場者数は15.64万人だ。

後灘と上南路の2つの出入り口で、午後6時までの入場者数は後灘が9.4万人、上南路は9.2万人だった。長清路と高科西路の2つの出入り口の入場者数は計約15.8万人だった。万博の主催者は「入場者が多い午前9時から11時までの時間帯の最近の状況から見ると、入場が比較的スムーズなのは上南路、馬当路、半淞園路の出入り口だ」と話している。

26日には142のイベントが予定され、午後5時までに71のイベントが開催されて延べ10.72万人の観衆が詰めかけた。この日1日で8158人のボランティアが入場者の対応に当たった。

会場内の交通機関は正常に運行され、午後6時までに延べ82.5万人の入場者を運んだ。

午後4時までに会場内5カ所の医療施設で診察を受けた人は426人で、そのうち外傷者は42人だった。「東方ネット」 6月27日

中国1-5月期工業企業利潤、80%増

中国工業情報化部が25日に発表した統計データによると、今年1-5月期全国一定規模以上の工業企業(年間売上高500万元以上の企業)の売上高は前年同期比38.2%増の25兆3503億元(約333兆円)、利潤は同81.6%増の1兆5396億5千元(約20兆円)となった。新華社が伝えた。

39種の工業分野のうち、黑色金属の製錬および圧延加工業の利潤は前年同期比32.9倍、有色金属の製錬および圧延加工業は同3.3倍。電力・熱エネルギーの生産と供給は2.6倍、化学繊維製造業は2倍、石油と天然ガスの採掘業は1.7倍、通信設備・コンピューター・その他電子設備製造業は1.3倍、交通運輸設備製造業は1.2倍。石炭採掘および洗鉱業は80.9%増、専用設備製造業は69.9%増、化学原料および化学製品の製造業は69.3%増だった。 [人民網日本語版] 6月28日

外国メディア、チベット入り = 西部大開発10年で取材許可

中国に駐在する外国メディアの取材団が28日、チベット自治区ラサに到着した。中国政府が地域格差是正のため2000年にスタートさせた西部大開発事業の10周年を受けて、外務省が企画した西部取材ツアーの第1弾で、21社の記者ら26人が参加した。

7月2日までの日程で、同自治区指導者の記者会見のほか、ラサの中低所得者向け住宅供給事業や自然保護区の湿地などを見学。自治区第2の都市シガツェでは、チベット仏教第2の高位者である歴代のパンチェン・ラマが座主を務めるタシルンポ寺などを視察する予定。 [時事通信] 6月28日

上海 南京高速鉄道があす開通、最短73分

上海鉄道局は、7月1日開通予定の滬寧(上海 南京)都市間高速鉄道の運行案が正式に確定した。運行開始後は上海-南京間が最短73分で結ばれ、両都市間の移動がより気軽になる。



滬寧高速鉄道は合わせて 21 の駅を設け、上下各 120 本の列車が走る予定。そのうち、頭文字が G の列車上下各 98 本は時速 300 キロ ~ 350 キロで、頭文字が D の列車上下各 22 本は時速 200 キロ ~ 250 キロで運行される。

都市間高速鉄道（時速 300 キロ - 350 キロ）：

乗車券価格（上海 南京）： 二等 146 元 一等 233 元

運行時間：上海虹橋ターミナル駅発車 73 分間（最速の場合）、
上海駅発車 75 分間

動車（時速 200 キロ - 250 キロ）

乗車券価格（上海 南京）： 二等 93 元 一等 112 元

運行時間：上海駅 南京駅 128 分間（最速の場合）

[東方ネット] 6月30日

中国の港湾貨物取扱量、7年連続で世界一

中国の港湾貨物取扱量は新中国の成立初期の 1 千万トンから現在は 76 億 5700 万トンに、貨物取扱量が 1 億トン以上の港湾は 2008 年の 16 港から現在は 20 港に成長し、7 年連続で世界 1 位になっている。また貨物取扱量の年間増加量は現在、上海港の年間取引量に相当する 5 億トンになっている。経済参考報が伝えた。

中国の港湾コンテナ取扱量も 7 年連続で世界 1 位を維持しており、ここ 10 年間の年平均成長率は 30% 前後に達している。これほどの成長速度は世界でもまれに見る。世界コンテナ取扱量ランキングの上位 20 港のうち、中国大陸部の港湾が 8 港ランクインしており、しかも上位 10 港のうち過半数を占めている。上位 10 港にランクインしたのはそれぞれ、上海港(世界 2 位)、深セン港(世界 4 位)、広州港(世界 7 位)、寧波-舟山港(世界 8 位)、青島港(世界 10 位)。

水運市場システムの整備が進むにつれて、公平な競争秩序が確立され、業務効率が目に見えて高まった。中国の港湾サービスのコスト、特に時間コストが大幅に削減された。入港船舶トン数が 2 倍近く増加したにもかかわらず、外国貿易船舶の停留時間は 80 年代中頃のわずか 10 分の 1 になり、輸出貨物 1 トン当たりの輸送コストは 30 年前より 20% 以上減少している。

中国は渤海地域、長江デルタ地域、東南沿海地域、珠江デルタ地域、西南沿海地域に大規模かつ集中的な 5 大沿海港湾群をすでに建設している。また長江水系、珠江水系、北京-杭州運河およびワイ(さんずいに「准」のつくり)河、黒竜江および松遼水系にも沿江(河)港湾ベルトが建設されている。こうして合理的に配置され機能と相互補完性を備えた近代的港湾システムがすでに全国範囲で形成されている。 [人民網日本語版] 6月29日



寄稿集

社会主義中国の労使関係の未来像

25.JUN.10

多発するストに日本人経営者はいかに対処すべきか

小島正憲

中国では労働者の攻勢が日増しに強くなってきている。おそらく予想通り、今年の後半、中国ではストの嵐が吹き荒れるだろう。私は前々回の通信で、「なぜ中国がこのような『労使対決型』の労使関係に陥ったのか、また今後中国はどうなるのか」について詳しく分析しておいた。さらに前回の通信では、韓国の「光州事件とソウル五輪、そしてIMF危機の経過と結果」を詳しく論じることによって、その相似性から、「北京五輪と天安門事件、そして今後の中国」を類推・考察できるようにしておいた。今回は中国で日本人経営者が、ストなどの労使紛争に巻き込まれた場合の対処法を具体的に論じ、同時に社会主義中国のあるべき労使関係に言及する。

なお、下記に私が述べるスト対処策以外の妙手をお持ちの方は、ぜひご教授願いたい。

連絡先 中小企業家同友会上海倶楽部事務局。

1. スト対処方法：模範回答編。

日本人経営者はストライキが発生する前に、下記の手を打っておく必要がある。

経営の現地化は必須条件。

日系企業では、昔から「現地企業の経営は現地中国人に任せなければならない」（いわゆる現地化）と言われて続けてきたが、残念ながら現実にはそのような企業は多くないようである。今回ストのあった広州のホンダ傘下企業では、「日本人幹部がわれわれの50倍もの給与を取っているのは納得できない」と抗議の声があがったという。人間として差はなく、経営力などもさして大きな差がない日本人が、日本人というだけで現地企業の幹部として超高給を取っていれば、彼らから非難の声があがるのは当然である。経営者を含めて企業の幹部を全員現地化していれば、これだけの給与格差は生じず、労働者の怒りの対象にもならなかっただろう。

したがってこのような現地労働者の抗議の声をかわすために、日本人の給料は現地企業から取らないことにしなければならない。どうしても日本人が経営に関与しなければならない場合でも、日本の本社で給与を支払うシステムにしておかなければならない。ただしこの方法を取ると、日本の国税から現地企業に対する寄付行為と見なされ、損金不参入・経費否認とされる可能性があるので注意が必要であり、またその企業で生産したものを日本に輸入しようとする場合は、その給与分が関税評価額に加算されることがあるので、これまた注意を払っておかねばならない。さらに中国側でも、常時駐在ということになると、日本の所得に課税されることになるので、滞在日数を年間通算182日未満に抑えておかねばならない。これらの詳細については、中小企業家同友会上海倶楽部事務局にお問い合わせください。

「労使協調」体制の確立を目指せ。

6月18日の日本経済新聞は、中国の労働紛争急増に関しその対処策として、経済教室欄で笠原清志立教大学教授の所論を載せている。同教授の結論を下記に書いておくと、まさにそれは優等生の模範解答である。

このような時にこそ、日系企業の経営者は、労組(工会)法に抵触しない範囲で労組が一般労働者の意見を代表するようにして、労使が直接協議できるようにすべきである。そして、自らの企業の経営理念や社是、社訓を明確に示し、それを経営活動の基本にすべきである。そのような理念や目標に対する共感や同意なくして安定した労使関係を形成することはできない。

私が長年所属してきた中小企業家同友会は、日本の高度成長の時代に幾多の労使紛争に揉まれた。そこから得た教訓をまとめ、1975年1月、「中小企業における労使関係の見解」を発表した。その一部分を以下に紹介しておく。



最近の経済的、社会的環境は、中小企業の労使間にするどい矛盾をひきおこす要因をもちこんでいます。我々中小企業をとりまく情勢や環境は、ますますきびしさを加え、その中で中小企業経営を維持し発展させることは並大抵のことではありません。しかし、だからといって我々中小企業経営者が情勢の困難さを口実にして経営者の責任を十分果たさなかったり、あきらめたり、なげやりにすることが間違いであることはいうまでもありません。経営者は「中小企業だから、なにもいわなくても労働者や労働組合はわかってくれるはずだ」という期待や甘えは捨て去らねばなりません。これでは自らの責任を果たしているとはいえないのです。経営者としてやらねばならぬことは山ほどありますが、なによりも実際の仕事を遂行する労働者の生活を保障するとともに、高い志気のもとに、労働者の自発性が発揮される状態を企業内に確立するご努力が決定的に重要です。

中小企業経営者と労働者は経営内において雇用と被雇用の関係という点で立場がまったくちがうわけですから、労使の矛盾や紛争がまったくなくなるということは決してありません。労使は相互に独立した権利主体として認め合い、話し合い、交渉して労使関係を処理し、生産と企業と生活の防衛にあたっては、相互に理解しあって協力する新しい型の労使関係を作るべきであると考えます。このような中小企業における労使関係が成立する条件はいま、社会的に成熟しつつあります。

中小企業経営者はこのように、積極的に正しい労使関係の確立に努力をし続けてきた。一方、大企業の経営者も懸命に努力を続けた。この状況を飯田経夫先生は「経済学の終わり」(1997年刊)の中で、次のように語っている。

若いときに勉強した「マル経」の教えを旨としつつ、仕事としてはカネ儲けに励み、つねになにがしかの罪の意識に苛まれながら、自らの行為を律した財界・経済界のリーダーが、過去にはかなりいたという事実は、まことに感動的だと私は思う。

私はこれらの先輩日本人経営者の思想や姿勢が、日本の労使関係に「労使協調型」を定着させたと考えている。まさに今、現代に生きる日本人経営者は、かつて日本が歩んできた道を中国で再現し、「労使協調」体制を確立しなければならないのである。

日本人経営者は清貧かつ清廉潔白であれ。

私は企業経営に携わって40年余、「酒・タバコを一切たしなまず、カラオケ・ゴルフ・パチンコ・マージャンその他一切の遊興・賭け事にふけらず、一切のぜいたく品を持たず、自宅もなく自家用車もなく、飛行機はエコノミークラス・新幹線は普通指定席、海外のすべての工場で労働者と起居・飲食をともし、現場で率先して現地の中国人よりも汗を流して働いてきた。しかも女性関係はきわめて潔白であり、他人からいわれのない金品を受領したことは一切ない」と、公言し続けてきた。「この私に見習え」とは言わないが、日本人経営者はすべからず「清貧の思想」(中野孝次著)を熟読玩味し、かつ拳拳服膺し、自らの行動を厳しく律すべきである。そうしなければ、中国人労働者との間に真のコミュニケーションを作り上げることなどはできないし、「労使協調」の実現はとうてい不可能である。

以上が性善説に基づいたスト対処法の模範解答である。ただし6月20日の日経新聞の詩歌教養の欄で、瀬戸内寂聴氏の「大金持ちだった中野孝次」という文章を読んで、私はびっくり仰天した。しばらく沈思黙考した後、どうしても性悪説に基づいたスト対処法を書かねばと決心した。次に劣等生の私が、現実のスト対処ノウハウを書き連ねる。

2. スト対処方法 : 現実戦術ノウハウ編。

日本人経営者がいくら努力をしたとしても、現在の中国の状況下では、それでもストライキは起きる。不幸にして、もしストライキが発生した場合、私は下記のような戦術を取ることを勧める。経営が現地化されていても、実権を日本人経営者が握っている場合は、同様である。

無駄な抵抗はするな。

もしストライキなど労働者の集団示威行為に遭遇したら、日本人経営者はすみやかに妥協することである。な



ぜなら絶対に勝ち目はなく、紛争がこじれた場合、拉致監禁されるという最悪の事態にいたることもあるからである。現実に昨年、北京松下では日本人総経理が6時間超、総経理室に監禁された例もある。

労働者側は超人手不足を背景にしているだけに、絶対に負けない。もしストライキの結果、会社側が要求を呑まなければ、さっさと会社を辞め転職が可能である。そうすれば要求した賃上げ分ぐらいは簡単に待遇を上げることができる。

普通、労働者のストライキに対する経営者側の対抗戦術はロックアウトである。ところがこの戦術を超人手不足状態が続く現在の中国で行った場合、労働者は簡単に離職し、次の職場に移ってしまう。その結果、経営者側がストに勝ち、操業再開し、新規に労働者を募集してもおそらく応募者はゼロに近く、企業は開店休業、倒産の憂き目に会うことになるだろう。したがっていずれにせよ勝っても、苦境に立たされるわけだから、「無駄な抵抗はせず、早めに妥協する」ことが得策である。また日本人経営者の中に、ストライキを戦った経験者がいないことが、さらに大きな弱点となるだろう。おそらくロックアウトなどといっても、その言葉すら聞いたことがない人が多いのではないか。日本人の中で、ストライキを戦ったことがあるのは60歳代以上であり、すでにこの年代は現役を引退して年金生活に入っている人が多い。日本人経営者はこの人たちを臨時顧問に採用して、ストライキに対処すればよい。この人たちの中には、青春時代に命の危険も顧みずストライキなどの修羅場をかいぐってきた人もいるので、場合によっては中国戦線で身代わりになってくれるかもしれない。

企業で労働争議が起きた場合、警察を含む地元政府は基本的に干渉しない。むしろ紛争の拡大を怖れて、労働者側の味方の顔をする。前掲の日経新聞の笠原教授は、「この数年、中国では行政が警察力を背景に労働争議やストライキに介入し、解決しようとする傾向が強まっている」と書いているが、これは誤りである。すでに5年ほど前から、警察や労働局などの地元政府は、労働争議には干渉しないということを暗黙のルールとしている。これは私が中国各地に点在している私の工場群の地元政府の動向をウォッチした結果でもある。ただし労働者側が器物損壊や人身に危害を加えるような行動に出た場合のみ、警察などが介入する。このような事例は労働争議の氷山の一角であるが、すぐにマスコミが記事として取り上げるので、それを笠原教授が誤解されたのではないかと思う。

また最近中国政府の地方政府は、地場の最低賃金をかなり押し上げ、労働者の懐を暖め、その分を消費に向けさせ、内需拡大のための後押しをしようとしている。

日本人経営者が、「無駄な抵抗をせず、妥協」しても、さらにその後に苦境が待ち構えている。労働者側がこの成功体験に味をしめ、2次・3次のストに打って出る可能性が大だからである。また工場内で労働者たちの顔が大きくなるので、日本人経営者が苦心惨憺して作り上げてきた工場内規律は守られなくなり、品質は限りなく落ちていく。

飯田経夫先生は、10年以上前に、前掲著でいみじくも下記のように語っている。これは日本の高度成長期の労働者に対して述べられたものだが、まさに今回の中国の労働者の状況をピッタリ言い当てている。私は学者である飯田先生の、この性悪説に立った率直かつ透徹した見方に、驚嘆せざるを得ない。

ケインズ主義と福祉国家の到来によって、「失業と飢えの恐怖」がなくなると、「ヒラの人たち」(労働者)は、それまでは心中深く秘していた不平不満を、心おきなく言動に表して、やたらに文句を言ったり、サボったりするようになるだろう。「辞めてくれ」といわれれば、さっさと辞めて、しばらくは失業保険にぶらさがることできるし、そうでなくても探せば他に仕事はいくらでもある。さらには、「失業と飢えの恐怖」のもとでは、そもそも心に不平不満を抱くゆとりすらなかったのが、いまやそうするゆとりができたという面もあるだろう。こうして職場の規律は失われ、労使関係は以前よりも悪化し、とげとげしくなって、生産性はなかなか上がらないだろう。人間とは、「失業と飢えの恐怖」で脅迫し続けなければ働かないものだ という人間観はいかにも寒々としているけれども、この種の「先進国病」症候群は、随所で観察されるようになったものと考えられる。

36計逃げるに如かず。

中国では愛国主義教育の結果、一般に日本人は嫌われている。したがって日本人経営者が企業の表に出て



いる場合は、労働争議のターゲットになりやすい。私は危機に遭遇した場合、「36計逃げるに如かず」の戦術を取ることをお勧めする。

日本人経営者が雇われ経営者の場合、中国の現場でたたかな労働者と戦って男を上げようとするよりも、会社をやめる選択や転職および起業の用意をした方がよい。中国ではどうせ勝てないし、負けて本社に戻っても「負け犬」の烙印はその後もついて回り、多分よほどのことがない限り、出世は無理だと思うからである。雇われ経営者ならば、個人資産を失うわけではないから、身の安全と将来を保全した方が得策であると考え。本社は火消しのために、ストライキに強い次の人材を送り込んでくるから、心配は無用である。

しかしオーナー経営者の場合は別である。すでに日本の会社を売り払って、中国に全財産をつぎ込んでいる場合も多いからである。この場合は中国にある企業を「売って逃げる」ことをお勧めする。この戦術を取る場合でも、日ごろからの準備が肝要である。なによりも現地企業が無借金であることが必要であり、同時に地元政府や取引業者との間で、売却する際に行動が規制されるような法的・人的しがらみがあってはならない。さらに売り先の目星もつけておかなければならない。日本および他国での起業の準備もしておかねばならない。その上で、できるだけ高値で売って逃げればよい。もしこれらの準備が間に合わなかった場合、またどうしても売れなかった場合には、1円で他人に譲渡するという奥の手を使えばよい。つまり全投資分を中国に差し上げて、日本に帰るとのことである。

余談だが、このようにして中国進出の日本人経営者が全投資分を中国に置いて帰れば、その総額は今ではおそらく4～5兆円に及ぶのではないかと思う。かつて私は「中小企業の対中戦後賠償(1兆円)方策」(拙著「中国ありのまま仕事事情」所収)という小論を書き、これで対中戦後賠償を代替させ、完結させればよいと提言しておいたが、まさにその時期が到来したのである。ただし日本政府なかなかなく国税庁は、この1円売却の結果の全投資額について、その契約が間に合わず中国側のサインがないような場合でも、無条件で損金参入を認めるべきである。

撤退保険に加入しておくこと。

日本人オーナー経営者がすべてを捨てて日本に逃げ帰った場合、一文無しでは再起不能となる。したがって事前に撤退保険に加入しておくことを勧める。中国に捨ててきた全投資額を、日本で保険会社から受け取れる仕組みを作っておけばよいのである。

一般的に言って、中国に所在する人や物については、中国外の保険会社で引き受けることはできない。中国内の保険会社ならば引き受けることは可能であり、財産保険のオプションとして、暴動・ストライキ・騒擾などで対象物が破壊された場合は補償される。しかし操業停止や撤退による損害はカバーされていないし、もし該当しても人民元での支払いとなる。日本の民間保険会社に中国での保険加入手続きを依頼することも不可能ではないが、地域が限定され、なおかつ中国の現地保険会社への再保険となる。

撤退保険に該当するものは、「独立行政法人日本貿易保険」の「海外投資保険」であるが、この法人の保険金支払い窓口である債権業務部担当者の見解は、「中国全域でのストライキ、あるいは省全体でのストライキが起きた場合で、株式や配当金の支払い請求権を外国政府(地方政府も含む)に奪われた場合、あるいは不動産、設備、原材料になど関する権利、工業所有権など、事業の遂行上で特に重要なものを外国政府により侵害されたことにより事業継続不能、破産手続きの決定、銀行による取引停止、3か月以上の事業の休止に陥った場合、そのリスクを填補する」というものである。

このお役所的な見解からは、今回のような個別的なストライキの場合は保険の対象にならないということのようだが、「中国全域あるいは省全体のストライキ」と個別のストライキの区分が、量質ともに明確に規定されているわけではない。さらに今後、ストライキが省全体に拡大することがあり得る。したがってこの保険に加入している中国撤退企業が一丸となって、この独立行政法人に陳情すれば撤退時の補償を受けることは可能ではないか考える。

なお、民間保険会社でも、この分野に大きなニーズがあることから、近日中に必ず該当商品を開発し売り出す



にちがいない。もしそうなれば、少々高額でも必ずその保険に加入しておくべきである。

子飼いの中国人幹部を見捨てるな。

以上が日本人経営者に伝授できる私の一般的スト対処法のすべてであるが、最後に日本人経営者が撤退に際して、絶対に行っておかなければならないことを記しておく。

それはそれまで日本人側に付いて懸命に努力してくれた、いわば子飼いの中国人幹部のアフターケアである。日本人経営者は彼らを絶対に置き去りにしてはならない。もし彼らの身の安全や財産の保全の確保が間に合わなかったときは、日本人経営者は自ら人質になって、まず彼らを逃がすべきである。このようなときにこそ日本男児の気概を示し、最後まで責任を取るべきである。この点で、2008年2月、煙台の韓国企業の韓国人経営者が行ったように、無責任であってはならない。彼らが置き去りにされた場合、「日本人の犬」・「裏切り者」と蔑まれて、きわめて不幸な人生を歩まなければならなくなるからである。

もっとも撤退を想定して、事前に子飼いの中国人幹部への配慮を行っておくべきである。危機に際してジタバタしても手遅れである。日本やカナダ、オーストラリア、英国などの永住権を取らせておくのも、その一つである。

撤退に関する相談(売却方法・撤退保険加入方法・中国人のアフターケア方法)なども、当上海倶楽部事務局にお問い合わせください。

3. 労働法・株式会社は過去の遺物。

人間を労働者と資本家という2種類に分ける手法は、マルクスの発明品である。現代資本主義社会に生きるわれわれも、残念ながらこのマルクスの発明品に大きく規制されている。それが証拠に、先進資本主義国の労働法は、いずれも使用者(経営者=資本家)と労働者を2分し、それを法的に対置している。

私は使用者(経営者=資本家)と労働者は相互乗り入れ可能であると考えているし、階級として固定されたものではないと考えている。労働者が脱サラ起業すれば使用者(経営者=資本家)となるし、それが倒産すれば彼らは労働者に戻るわけである。したがって私は人間を労働者と資本家に2分して考えるのは現実的ではないと考えるに至っている。昨日まで労働者であり味方であった人間が、ある日突然、敵対的な資本家になるというストーリーには、どうしてもなじめないからである。

私は2年前に、わが社の全役職を辞め、オーナー(会社の株の大半を持つ株主)になり、会社の経営とは無縁の人間となった。いわば所有と経営の分離を行ったのである。そしてオーナーの身分になった私は、奇妙なことに気がついた。わが社の経営を任された後継経営者は、きわめて優秀であるがいわば雇われ経営者であり資本家ではない。したがって運悪く経営状況が悪化すれば、ただちに首をすげ替えられる運命である。いわば無権利状態なのである。取締役陣も同様である。経営者が労働者を理由無く解雇すれば裁判に訴えられ、労働法で守られている労働者が勝つ。ところが雇われ経営者はオーナーから不当に首を切られても対抗手段はなく、必ず負ける。またオーナーは何の罪にも問われない。雇われ経営者は資本家階級に属し、労働法で守られていないからである。

有能な雇われ経営者がオーナーの一時の感情でその職を解かれ、その後に、無能な経営者が選任されれば会社は倒産の憂き目にあうことになるし、労働者は路頭に迷うことになる。そもそも労働法は労働者の生活を守るためにある。しからばオーナーの暴挙から労働者の生活を守るためには、雇われ経営者を労働法で守らなければならないこととなる。労働者にとっては、雇われ経営者を資本家階級ではなく、労働者階級の範疇に入れることが得策ということになる。そうしなければ労働者の生活を守ることはできない。最近、私はこんなことを考えている。

それでもわが社のような古典的株式会社では、悪徳オーナーの顔が具体的に特定できるので、その暴挙を人道面から弾劾し窮地に追い込むことが可能である。しかし現代資本主義の株式会社においては、機関投資家という得体の知れない怪物に牛耳られ、個々の株主=オーナーの醜い顔はまったく表面には出てこない。それどころか労働者たちも結構株を買っており、つまりオーナー自体が労働者大衆であるという珍現象さえ生まれ



ている。結果として社会的に無責任な集団(中には労働者の集団さえそのバックになっている場合もある)が、経営者の首を勝手に切り、労働者を路頭に迷わせているのである。

奥村宏氏はその著書「株式会社に社会的責任はあるか」(岩波書店刊)の中で、「株式会社そのものを変えていくことが必要である」と主張している。それを以下に紹介しておく。

株式会社は19世紀後半に近代株式会社制度が確立したあと、資本家大株主が支配する第1期、20世紀になって株式分散による経営者支配が行われる第2期、そして1970年代以降、機関投資家に株式が集中する第3期というように変化してきた。現在は株式会社の第3期の末期にあり、株式会社の矛盾が表面化し、それは危機に陥っている。

株主主権の原則はもはや崩れてしまっているのだから、それにかわって従業員主権にしていくということが考えられる。それは従業員が株主になるという形でこれまで試みられてきたが、それは成功したとはいえない。株主総会に代わって、従業員総会によって経営者を選ぶということも考えられる。この点ではドイツの共同決定法がひとつの実験であったが、これも成功しているとはいえない。一部の学者のように、日本の会社は従業員主権になっているという者もあるが、従業員出身の人が社長になったからといってそれは従業員主権ではないし、従業員を大事にする人本主義だから従業員主権ということにもならない。

株主有限責任という株式会社の原則を成り立たせる条件が崩れ、無責任社会になっているが、そうであるとすれば株主有限責任という制度そのものを考えなおす必要がある。それはすなわち株式会社に代わる企業を作っていくということである。

このように資本主義世界の根幹である株式会社と労働法は、すでにまったく形骸化しており、論理的に破綻した過去の遺物となっているのである。

4. 社会主義中国の労使関係の未来像。

そもそも社会主義中国は資本家階級の根絶と、その結果として、労働者階級そのものも揚棄することを目指していた。今こそ社会主義中国は、その原点に立ち戻るべきなのではないか。株式会社法や労働法は外資が持ち込んだ誤った概念であり、すでに破綻した過去の遺物である。社会主義中国は、株式会社に変わる組織を創出し、労使概念をなくし、労働法をなくすことを目指すべきなのではないだろうか。

奥村宏氏は前掲著で、株式会社の変革について下記のように述べている。

国家についてはこれまた多くの国家論があり、ファシズムや民主主義、あるいはナショナリズムについて人々は盛んに議論してきた。そして家族についても多くの議論があったが、株式会社そして企業についての哲学的な議論は全くといってよいほどなかった。あるとすれば会社をいかにして活性化するか、いかにして利益を増やすかというような議論ばかりで、人間にとって企業とは何かというような根本問題は議論されてこなかった。

ベルリンの壁崩壊以後、体制論が消えていくとともに人類は思想の貧困状態に陥った。これを突破して新しい地平を開いていくためには、人間にとって企業とは何か、そしてどのように企業を変えていくべきかということを問題にする必要がある。

「法人である株式会社の責任は、まずなによりもその代表者である経営者がとらなければならない」。これが本書での私の主張であるが、そのためには株式会社という企業のあり方を変えていかねばならない。そのような企業改革の思想が、いま求められているのである。

問題はだれがその変革の担い手となるかということであるが、奥村宏氏はこの点について下記のように付けくわえている。

会社が経営危機に陥ったり、倒産した場合、労働組合はできるだけ賃金や退職金を確保しようとするだけで、経営危機に陥った会社をどのように立て直していくかという事は考えない。「それは経営者や銀行が考えることで、われわれには経営のノウハウもなければ経験もない」とはじめてから問題にしない。これでは会社側の提案に乗るだけで、企業改革にはつながらない。



このように奥村宏氏は変革の担い手を労働者には期待していない。しからばだれがこの担い手となるのか。私はオーナー(国家)の委託を受けて、労働者の代表が経営を行う(使用者になる)というシステムを提言する。しかもこれに期限を設定しておいて、一度使用者になった者も次には労働者に戻るというシステムにしておく。つまり労使をローテーションさせ、すべての労働者に資本家(経営者=使用者)と労働者を体験させるのである。いわば人為的に労働者に資本家になる機会を提供し、労使の階級の垣根を取り除くのである。これは結果として貧富の格差を取り除くことにもつながる。私はこれが究極の「機会の平等」の保証であると考えている。もちろん実施にあたっては、幾多の困難があることは承知の上である。

中国は大国なので全国的にこのような実験を行うことは、毛沢東の大躍進政策の轍を踏む可能性があり、危険である。したがって特区を作って実験を試みればよい。私は許されることならば、小国キューバに投資して、縫製工場を作り実験してみてもよいと思っている。私に残された時間はもう少ないが。

以上