

# 争議ない「中国的組織」に学べ

Toshi  
'11.06.10  
SUGITA

甲南大学教授 杉田俊明

中国で労働争議が頻発しているが、労働争議には報道規制が加わる。にもかかわらず、この4月以降、中国メディアが伝えただけでも「(2010年度に)全国で受理された労働争議は40万件余り」「北京市では6万1000件」といった事実が次々と明らかになっている。

そして広東省では、「南海ホンダ事件(ホンダの部品製造会社で昨年5月に起きたストライ

キ)以後、さらに90社あまりで賃上げを求めるストライキ事件が発生」と省幹部が発表。中国の労働争議について、詳細の報道がなくても、その実態を類推するに十分な情報である。

ところで、中国企業や他の外資系企業と比べると、労働条件も福利厚生制度も手厚い大手日本企業の中国現地法人で、なぜ労働争議やストライキが相次ぎ発生するのか? 逆に、大手中国企業ではなぜ同類の問題が起きないのか?

まず、労働争議やストライキが発生する日系企業の経営者の多くは、以前にも指摘した通り、中国人幹部社員とコミュニケーションを積極的に取っておらず、経営レベルの中国人幹部社員を育てていない。また、物事を正確に伝えられず、誤解を招く通訳を使っているなどもある。

そこで指摘したいのは、うまく利用すれば日本人経営者の能力不足をカバーしてくれる、「中国的な組織」の利用法を心

得ているかどうか、という点である。

企業経営は、経営管理陣を軸とするのは当然だが、これだけでは中国では会社と従業員を掌握できない。中国企業の社内組織をみれば、本来の経営組織以外に、労働組合的な「工会」もあれば、「党委(共産党委員会)」「团委(共産主義青年団委員会)」「婦聯(婦女联合会)」などの組織がある。

従業員に対する中国的な「思想工作」が得意なこれらの中国

的な組織は、本来の経営組織と連動しながら、互いにカバーし合う。

そして、それぞれのチャネルから社内の隅々までコントロールしようとしているからこそ、中国企業は企業としての運営と合わせ、コミュニティとしての運営が成り立っている。労働争議やストライキが発生しない一因はここにもある。

日本企業からみれば、これらは政治色の強い、社内のインフォーマル組織となるが、中国で企業経営するなら、「中国的な組織」を利用できるのかどうか、腕の見せ所である。

