

# 中国の労働制度とその改革

蔡 林海

## I. 本稿の課題

中国工業の発展は労働生産性の向上と完全就業との矛盾に終始直面している。事実、工業の発展を促進する面で、国の政策は労働生産性の向上よりも、就業機会の増加に重点を置いていた。統計によると<sup>(1)</sup>、1952年から1985年までの期間に、中国工業生産額の成長において、その生産額の60.2%は就業の増加によって実現したのであって、生産額の増加に対する労働生産性の貢献度は僅かに29.6%だけである。というも、中国の経済発展の過程で、歴大な労働力の職業問題をどのように解決するかという問題があり、これに対応して制定された「低賃金・多就業」の労働制度は労働生産性の向上を客観的に妨げたのである。既存の労働制度は社会主義の体制下に、中国の国情に基づいて、下記のいくつかの段階を経て発展してきたのである。この制度は最初の段階で、失業問題の解決、経済の発展に対して、積極的に役に立っていたが、「統一募集・統一配置」制度の強化に伴なって、さまざまな弊害が出てきた。しかも、この制度は国に依存、競争できない怠け者を育成することになった。既存労働制度の改革は中国经济体制改革の重大な内容になっている。本小論は中国労働制度の形成と変革を分析し、労働制度改革の必要性及び労働制度改革の問題点を論じることを目的とするものである。

## II. 「一手引受・統一配置」の就業政策

社会主義国として、現在中国で実施されている就業政策は40年の歴史がある。この政策は一定の歴史的な条件のもとに形成されたのもので、その主な特徴は都市労働力の就業問題に対して、国が全面的に責任を持ち、行政的な手段によって、各産業部門に労働力を統一に配置し、常用労働者の形態で、労働者

と企業との間に終身的で、固定的な労働雇用関係を保持させるのである。この政策は下記のとおり段階を経て展開されたのである。

### (1) 労働力就業の統一紹介の段階

第二次世界大戦後、中国共産党は三年間の「解放戦争」を通じて、中国の大陸を解放した。それ以前、中国の産業資本では、国民党の官僚資本が全国の産業資本の66%を占め、全国の工業、鉱山、交通運輸部門の固定資本の80%を占めていた。同時に、アメリカ、イギリス、フランスなど西側国の資本主義の資本が中国の税関・郵政・電信・鉄道を直接に統制していた<sup>(2)</sup>。1949年、国民党の官僚資本と外国資本はほとんど中国大陸から引き上げ、企業の操業が停止させられたため、400万人といわれる失業者が発生し、都市の失業は最大の社会問題となった。中華人民共和国が成立した後、政府は生産を回復し、失業問題を解決する為に、「労働力就業の統一紹介制度」を導入した。

1950年、政府の公布した「労働力就業の統一紹介政策」によると<sup>(3)</sup>、「全国各地の労働行政部門は労働就業紹介機関を設け、失業の登録をし、労働者を企業に統一に紹介しなければならない」。また、この政策は国营企業・私営企業が労働者を募集する時には、労働行政部門の就業紹介機関に申請し、労働就業機関によって統一に紹介しなければならないと規定した。このように雇用された労働者は企業と「労働契約」を結び、この契約は両方の権力義務を規定し、一カ月の試用期間を設け、その期間内に、企業側は不合格の者を就業紹介機関に送り返すことができる。

### (2) 労働力の統一配置制度への移行

経済の回復と発展に伴って、各産業部門の雇用需要が増加し、失業者の登録範囲も拡大していった。雇用と就業を円滑的に促進するために、1952年、政府が「労働就業問題に関する決定」という文書を発表し、就業の統一紹介から統一的配置へ次第に移行することを提案した。労働力の統一配置制度の内容はつぎの二点である。即ち1) 国营と私営企業が労働力を募集する時には、その希望の条件と待遇を予め提出し、労働局に申告し、労働局の審議を受けること。応募する労働者は労働局の就業機関によって統一に紹介すること。許可を得ず

に新聞・広告などで自由に募集することはできないこと。在職者を募集できないこと、農村から募集できないこと。2) 各産業部門あるいは企業の管理部門は本産業系の労働者を調整できるが、産業部門あるいは省・市を越える労働者の調達については労働行政部門の許可を得なければならない。1950年から1953年までの3年間で、各地の労働局の統一紹介と統一配置を通じて、147万人の失業者に適当な仕事を割り当てた<sup>(4)</sup>。1955年までに、労働力の統一紹介・配置制度は国民経済の各部門で実行されてきたが、当時、国営企業と私営企業が並存することで、労働制度にもさまざまな形態が並存していた。政府は、一方で、国営企業の生産を発展させることによって労働力を配置し、他方で、国家資本主義企業・私営企業および個人企業を発展させ、労働就業を拡大させていた。したがって、統一配置政策によって配置した国営企業の常用労働者が全国労働者数に占める比率は依然として低い。常用労働者以外に、臨時労働者・契約労働者・季節労働者などの形態も存在していた。たとえば、建築業では、臨時労働者と契約労働者をあわせた比率が50%以上をしめていた。この段階では、企業側も労働者を解雇できるし、労働者側もまた退職できるのである。当時の『中華人民共和国労働組合法』では、企業・機関などが従業員を解雇する方法をはっきりと規定していた。1954年、政府の『国営企業内部の労働規則要綱』は「予め相手に通知し、所定の手続きに基づいて、労働者も退職あるいは転職できるし、企業も労働者を解雇できる」ことを規定していた<sup>(5)</sup>。

### (3) 労働力の統一募集・配置制度の強化

1955年以降、国民経済は急に発展し、各産業部門の労働力需要がいっそう拡大してきた。しかしながら、当時、全国で労働力の配置の不均衡現象が存在していた。すなわち、沿海都市においては労働力が過剰に存在し、一方、建設の進行している開発地域で労働力が不足し、企業の場合でいうと、新しい企業の技術人材と熟練者が不足していた。この労働力の配置の不均衡現象を是正し、重要な建設項目を順調に実施することを保障するために、政府は国民経済の各部門のあいだに、異なる地域のあいだに統一的な労働力募集・配置制度を実施する必要があることを認めた。したがって、労働力の統一募集・配置制度が強化されてきた。その一つの結果として、企業が労働力の募集・雇用の面で制約

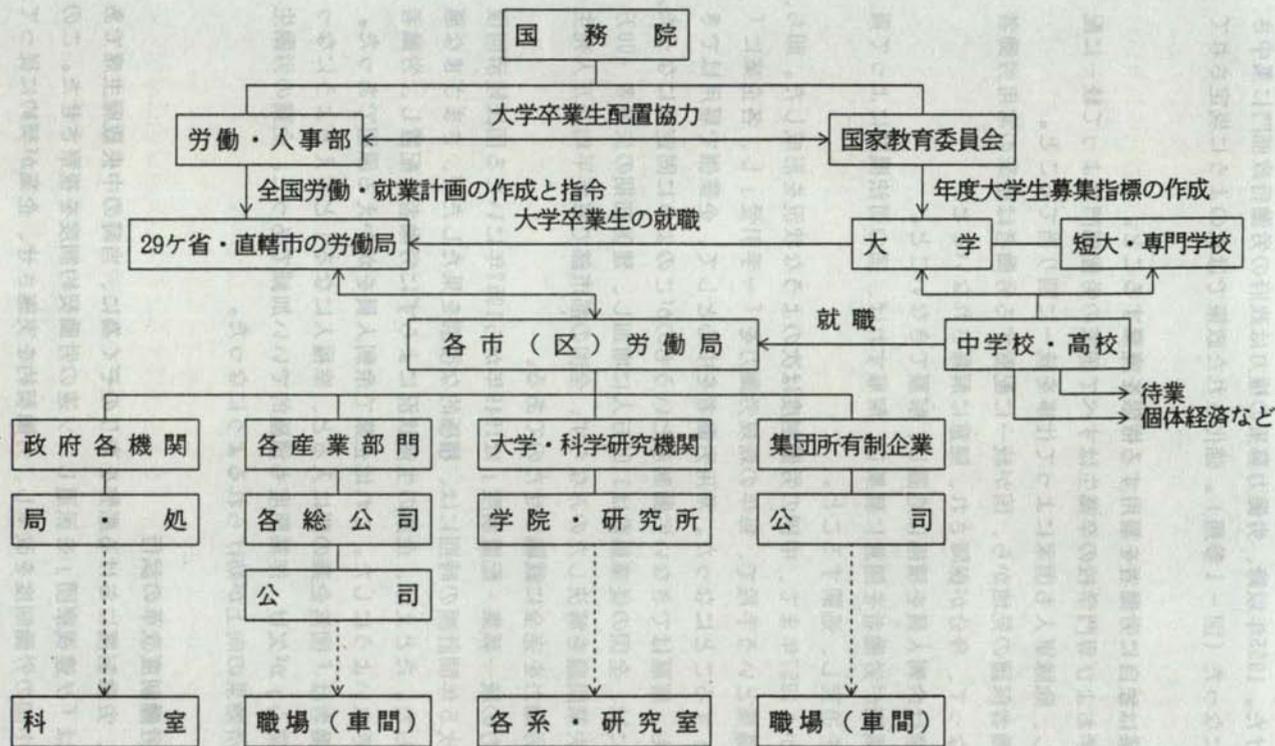


図-1 中国労働力の統一募集・配置システム

を多く受けた。1955年以降、労働力募集の権力は政府の労働行政部門に集中されることになった(図-1参照)。強化された政策では次のように規定されていた。

- 1) 企業は独自に労働者を雇用する権限を廃棄すること。
- 2) 大学および専門学校の卒業生はすべて国家の労働部門によって統一に配置し、除隊軍人も国家によって仕事を統一に割り当てること。
- 3) 労働者保護の見地から、国が統一に配置する労働者は企業の常用労働者となって、身分が保障され、随意に解雇されないこと。
- 4) 企業は余剰人員を積極的に処置し、解雇できないこと。
- 5) 企業側が労働者を随意に募集し、解雇すれば、国の司法機関によって責任を追究し、処罰すること。

1955年から1957年まで、中国の労働制度は次のような状況を形成した。即ち、国は統一募集という手段で、毎年の新規労働力を「一手引受」し、各企業に「統一配置」することになった。常用労働者を中心として、企業側で雇用はできるけれども、解雇はできない労働制度というものがこのように固定化になった。1957年末には、全国の従業員数は3100万人に増加し、建国初期の失業者400万人という失業問題を解決したのみならず、全国の都市部で毎年平均95万人発生する新規労働力を完全に就職させたのである。

「労働力の統一募集・配置制度」は1949年から1957年にいたる国民経済回復期と第一次5年間計画の時期には、積極的な役割を果たしたが、さまざまな悪弊も続出した。たとえば、企業の生産状況によらずに労働者を配置し、労働者を解雇できないようにした。これは企業で余剰人員をかかえる原因であった。一部の労働者は「国营企業の門に入ると、幸福人になる」と考えるようになって、「事業心」が欠け、作業態度も消極的でいい加減であった。企業の労働生産性と経済効果の向上が妨げられるようになった。

#### (4) 労働制度改革の試行

1956年、労働制度における悪弊を取りのぞく為に、当時の中央政府主席である劉少奇は「ソ連視察団」を派遣し、ソ連の労働契約制度を視察させた。この視察団は中国の労働制度を改革し、労働契約を実施させ、企業が契約に従って、

労働者を解雇したり、労働者も自由に退職できるように提案した。1958年3月、政府は企業が独自に臨時労働者・契約労働者を雇用することを許可した。1965年末に、中国には数百万人の臨時労働者・契約労働者が存在していた<sup>(6)</sup>。

しかし、1966年から1976年までの文化大革命期に、劉少奇の労働制度改革は全面的に批判された。毛沢東の夫人江青は、この改革が「労働者階級を分裂させ」、「資本主義的労働力自由市場を発展させた」と批判した。江青たちの支持のもとに、臨時労働者・契約労働者が政府機関に殺到し、企業の常用労働者になることを要求した。こうして、数百万人の臨時労働者・契約労働者が全て企業の常用労働者となった。

#### (5) 「退職した労働者の子女を雇用する」制度

文化大革命期間、「都市の知識青年たちは農村へ行き、農民の再教育を受けねばならない」という毛沢東の指示に基づいて、全国の中学校・高等学校・大学の卒業生あわせて1400万人は都市を離れて、貧しい農村へ行き、そこで働いて生活していた<sup>(7)</sup>。

文化大革命の終結後、農村に下放された青年はそのほとんどが都市に舞い戻って、都市における「待業青年」となった。かれらの就業促進への緊急対策として、1978年、政府は「退職した労働者の子女を雇用する」制度を導入し、同時に、「企業の労働者の就業問題はその企業ごとに、解決すべきであって、企業が労働者を雇用する際には、当企業の労働者の子女を優先的に採用しなければならない」という親縁雇用政策を取った。上記の政策によって、1980年に、900万人の就業問題は解決され<sup>(8)</sup>、1985年にいたると、待業青年の就業問題は基本的に解決された。

### III. 労働制度改革と労働契約制の実施

#### (1) 労働制度改革

既述のように、1950年から1970年までの期間は中国の労働力「一手引受・統一配置」制度の成立と定着化の時期である。この制度は建国の初期および文化

大革命後の都市失業問題の解決、社会秩序の安定、国民経済の発展などに対して、積極的な効果を発揮することになった。政府は当時の条件に基づいて、このような労働制度を実施するには歴史的な原因があったのである。しかしながら、この制度は完全就業を保障すると同時に、つぎのような弊害を生んだ。

### 1) 「鉄飯碗」(親方五星紅旗)現象

労働力の配置は労働局の統一的分配によって行われており、企業側は無条件に受けなくてはならず、自由に解雇できなく、そこで、労働力が企業の常用労働者になると、その生活は終身的に保障されることとなった。国営企業の職業は「鉄飯碗」といわれる。企業の労働規律は守られず、良く働く者も働かない者もみな同じように、常用労働者として給料をもらうことができたのである。

### 2) 企業内の人員過剰・労働生産性が低下

既存の労働就業政策は、企業の生産状況を顧慮せず、盲目的に就業が増加する。実は社会上の失業が企業内の労働力過剰に転換した。たとえば、北京にある「首都鋼鉄公司」の場合、25人労働力が必要な作業に対して、さらに16人の労働力を投入し、1976年には計41人で行っており、生産組織は不合理な状態になっていた。これは「一人分の仕事と賃金を三人で分け合う」の現象である。その結果、人員がだぶつき、労働生産性が低下したのである<sup>(9)</sup>。

### 3) 労働者の質が低下する

「待業青年」の就業問題を統一的に解決するために「退職した労働者の子女を雇用する」制度を取った。その結果として、企業が雇用条件を引き下げ、労働者の質も低下した。また、国営企業における「家族化」傾向も著しくなった。ある調査によると、上記の制度の実施によって、一部企業には親族関係にある労働者がその企業における労働者全体の三分の一あるいは二分の一を占めた。こうして、企業内部の人間関係が複雑になり、管理も難しくなってきた。同時に、中学校・高等学校の学生はたとえ成績が悪くても、この制度に基づいて、国営企業の常用労働者になれることとなった。さらに、多くの経験・技能のある労働者たちが自分の子女の就業をはかり、定年前に退職したため、全体として見れば、企業内の労働者の知識水準・技術水準がいつそう低下することとなった。

1980年代から、中国の経済体制の改革は農村から都市に移行し始めた。企業

の場合には、企業自主権の拡大、工場長責任制および企業の請負責任制の実施などの改革措置が挙げられる。経済体制改革の指導者は中国の企業の労働生産性を高めようとするれば、既存の労働制度を改革し、「鉄飯碗」を打破しなければならないと提案した<sup>(18)</sup>。労働制度の改革を実施するために、政府は改革に関する制度を徐々に整備しながら、下記のような一連の改革措置をとった。

1) 労働力の「一手引受・統一配置」の制度を改革し、1986年10月1日から国営企業が全ての新規採用者にたいして、労働契約制を実施しなければならないこと。

2) 「退職した労働者の子女を雇用する」制度と「企業が労働者を募集する際に、本企业労働者の子女を優先的に採用すべきである」という親縁雇用制度を廃棄すること。

3) 企業には人事採用権があり、また就職者にも職業の選択権がある。人事採用に際しては、公開募集・公開試験を行ってから、合格者を選出し、雇用すべきであること。

労働制度改革の政策として、政府は四つの暫定条例を公布した。すなわち、1) 『国営企業が労働契約制を実施する暫定条例』、2) 『国営企業が労働者を雇用する暫定条例』、3) 『国営企業が労働規律に違反した労働者を解雇する暫定条例』、4) 『国営企業の労働者の失業保険に関する暫定条例』である。上記の条例は1986年10月1日から全国規模で実施された。その条例に加えて、1988年に、『全人民所有制工業企業法』と『企業破産法』も同時に実施されることとなった。

## (2) 労働契約制の実施

中国労働制度改革の核心は労働契約制を実施することである。その目的は従来の常用労働制度という「鉄飯碗」を打破して、企業の労働生産性と経済効果の向上を図ることである。最初、政府は上海で労働契約制を試行し、1980年、上海市は契約労働者を3000人雇用した。1982年末には契約労働制の試行は上海から北京・広東など省・市に拡大された。1983年2月、政府は『労働契約制を積極的に試行する通知』を公布し、同年末、全国29カ省と直轄市はすべて労働契約制を実施し1985年末には全国で332万人の契約労働者が雇用されるに至った

(11)。実行されている労働契約制度には下記のとおりの特徴がある。

1. 企業の経営と労務管理の面から見れば、企業は生産の必要に応じて、労働者の雇用数を増加もできれば、減少もできる。生産状態に基づき、契約労働者の契約期間を決めることができる。こうして、企業の労務管理を活性化させることができるのである。

2. 労働契約制を企業の経済責任制と結び付けて、労働者がよく働くものとよく働かないものとみんな同じという現象を克服し、労働者の積極性を引き出させ、経済効果の向上を図ることができる。

3. 労働者側から見れば、この制度の実施は労働者の特長・技能を発揮させることができ、人材を合理的に利用することができる。この制度は労働者個人が職業を選ぶことを可能にし、雇用されている契約労働者は自分の特長・技能がやっている仕事と適しないことに気付けば、労働契約の規定に基づいて、退職することができる。

労働契約制の順調な実施を保障するために、政府は一連の措置を整備した。たとえば、労働市場の開設、労働争議仲裁制度と「待業」保険制度の実施などがある。

### (3) 労働賃金制度の改革

1986年から、「統一募集・統一配置」制度を改革し、労働契約制が実施されているが、政府の公布した『労働契約制暫定条例』によると、1986年以前、国営企業に雇用されていた常用労働者は依然として、その「固定」の身分を保持することになった。国家統計局の最新統計によると、1989年末の全国国営企業の従業員数は1億100万人に達した<sup>(12)</sup>。うち国営企業の契約労働者は1175万人である。すなわち、いままで、約1億人の国営企業の労働者は常用労働者として、「鉄飯碗」の状態にいる。労働制度改革のいっそうの発展によって彼らの「良く働くものも働かないものもみんな同じ」という現象を改めなければならない。その手段の一つとして、労働賃金制度を改革するのである。

理論によれば、労働賃金は奨励の機能を持ち、企業内部からその企業の経営効率を決定する基本要素の一つである。しかしながら、中国の労働賃金はこの奨励機能を持っていない。1988年、中国の国家社会科学基金とアメリカのフォ

ード財団の経済援助のもとに、中国社会科学院経済研究所はイギリスのオックスフォード大学・アメリカのカリフォルニア大学と協力し、中国の403社の国営企業に対して、サンプリング調査をした<sup>(13)</sup>。この調査の結果は中国の国営企業の労働賃金の成長率は企業の経済効果に対し、直接的な激励作用がないことをあきらかにした。その原因は中国の労働賃金の特徴にあるといわれる。その特徴は人口が多い国情に基づく、「低賃金・多就業」の政策を採って、国家を主体として労働者個人に対して、直接に「労働に応じた分配をする」ことにある。しかしながら、「労働に応じた分配をする」のは現実には有名無実なものにすぎなかった。労働賃金体系において、国営企業の労働者（ブルーカラー）では「八つの等級の賃金制度」、管理者と技師（ホワイトカラー）では「職務賃金制度」が基本である。等級給と職務給に対応する能力と業績の検定・試験などの方法があるにもかかわらず、実に労働者の昇給・昇格はその労働者に割り当てられた仕事・労働者の実際の技術能力とその作業の成績に関係がなかったことがある。労働者の賃金等級は国が統一に決定したもので、何時昇給するか、だれを昇給させるか、昇給の比率をどれぐらいにするかなどは国が決定したのである。これは「中央統一的な賃金管理制度」である。企業の経営効果に関係しなく、賃金計画指標に基づいて、国は企業の労働賃金総額を直接に制御し、企業に賃金総額を支出し、賃金の調整を統一に支配している。また、企業が自分の賃金制度を規定することはできない。よく働くものや技術等級の高いものに対して、賃金を増加させることもできず、働かないものにたいして、その賃金を減少させることもできないために、労働者の積極性が制約されることになった。

労働制度の改革に対応するために、既存の労働賃金制度を改革している。即ち、労働賃金の分配が二つのレベルに分けて行われている。まず、企業の賃金総額とその企業の経済効果を連動させ、割合に向上することができて、国と企業の分配関係を解決し、こうして、企業の経済効果の向上を促進し、国の財政所得を増加することができる。次に、企業は自分の賃金制度を立て、増加した賃金額で労働者の労働積極性を喚起する。労働者個人の労働貢献・作業態度・製品の量と質などと労働者の所得とを連動させ、真に「労働に応じた分配」を実行する。これは「賃金総額と企業の経済効果とを連動させる」制度である。

#### IV. 中国労働制度改革の問題点

1978年から1988年までの十年間、中国は経済体制改革・対外開放政策を実施して、社会の産業化・都市化と近代化の過程を促進していた。経済体制改革の一つの重要内容は企業の活性化をはかることである。その手段として、一つは企業自主権の拡大と工場長責任制の実施によって、企業内部において、科学的な経営管理方式を導入し、労働生産性と企業経済効果を向上させ、もう一つは企業外部において、市場競争の原理に基づいて、企業破産法を真に実施し、企業の経営力と競争力を向上させるのである。言い換えれば、企業内部におけるよく働くものとよく働かないものが同じ現状を変えると同時に、企業の経営効果がよいものとよくないものが同じ現状に終止符を打つのである。したがって、経済体制改革はまず労働制度改革から始まるはずである。しかしながら、労働制度改革は簡単な、孤立的な改革ではなく、それは既存の社会体制とその信念の変革、伝統的な意識の改変に関係するだけではなく、国情及び国民心理的な承諾能力に深く関係している。事実、この改革は予想よりもっと難しいのである。労働契約制と「賃金と企業経済効果との連動」策の導入は、まだ中国の就業問題および企業内部の労務管理問題を根本的に解決できない、労働制度改革は社会的なシステム作業である。上記の認識に基づいて、中国労働制度改革の問題点を分析しよう。

##### (1) 就業と労務市場について

就業の面で、中国は「低賃金・多就業」の理念に基づいて、「統一募集・統一配置」の政策を実行していた。この政策は人口の多い国情に基いて制定され、労働力の完全就業を保障するという、社会主義的信念に基いて実行されたのである。人口問題に関する失策によって、中国では、1950年代、1960年代と1970年代に三回の生育高潮を形成した。その影響として1960年代、1970年代と1980年代に進学衝撃波が形成され、続いて、1970年代、1980年代と1990年代の就業衝撃波が形成された。例えば1970年代初の生育高潮の一つの結果として、1990年には新たな就業衝撃波が形成され、新規労働力は1100万人に達した。<sup>(14)</sup>この状況のもと、政府は社会の不安定化を防止するために、就業促進の統一策を

取らざるを得ない。前述のように、完全就業の実現は企業内部における労働組織の非合理化、余剰人員の増加と労働生産性の低下という結果をもたらすことがある。したがって、労働制度の改革は就業人口という社会問題に気を配らなければならない。いま、中国で、都市労働力を大量に吸収する産業は製造業を主とした第二次産業であり、同時に、第一次産業は都市部へ多量の過剰労働力を放出している。第三次産業の発展と、その産業における労働力就業の増加はまだ速くない。したがって、国は労働力の産業間配分の問題をよく考え、産業構造の調整を通じて、第三次産業を発展させ、労働力を吸収するべきである。同時に既存の个体経営者と私営企業に対して、法的な保障を提供し、新たな个体と私営経済の発展を促進し、これによって、一部の労働力を吸収することができる。第一次産業から放出された過剰労働人口は「郷鎮企業」の発展を通じて、吸収することができる。

1986年、中国は「統一募集・統一配置」の制度と常用労働者制度を改革し、労働契約制を実行していた。これは労働力採用の面の一つの改革である。即ち、企業の側は経営自主権を駆使し、生産の需要に基づいて、どのぐらい労働力を雇用し、その人を採用するかどうかを決定する権利と自由を持っているはずである。一方、労働者も職業の選択権が保障されることになった。この改革に対応するために、「労務市場」が発展させられることになっている。中国の「労務市場」という用語は実に労働市場を指す。ご存知のように、労働市場とは労働力が商品として売買されることが基本前提となっている資本制社会の労働力の価値（価格）の決定機構をいう<sup>(15)</sup>。中国の学界で、一部の学者は社会主義社会における労働力は商品ではないと考え、「労務市場」という用語を使っている。事実は、社会主義社会でも商品経済が存在しているので、労働力の交換と流通の場は労働市場である。

中国で、このような認識が存在していた。即ち、社会主義社会では、生産資料のみならず、社会の労働力も公有制のものであると考えていた。この理念に基づいて、国は社会における労働力の就業を「一手引受・統一配置」し、労働力は企業の「物」と成ったのであって、企業は統一的配置された労働者を解雇できないし、労働者自らも退職できない。労働制度の改革はこの理念の変革から始めて、労働力は個人所有のものであることを承認し、労働力を商品化させ

るはずである。これによって、国もすべての労働力の就業を一手に引受けずに済み、企業の方が生産の需要に基づいて、労働者を合理的に雇用することができる。こうしてこそ、労働市場は市場のメカニズムの役割を授けられ、労働力の移動とその移動方向を調節することができる。上記のように、労働市場は労働力の価値（価格）の決定機構である。この点から見ると、中国の既存の労働市場は完全なものではない。ご存知のように、一部の企業では「賃金総額と企業の経済効果との連動」の制度が導入されているにもかかわらず、大部分の企業は賃金政策を決定する権力がない現状である。こうして、労働市場において、賃金は労働力価値（価格）と需給関係の変化に伴って変化することができない。したがって、労働市場における市場メカニズムの実現は労働賃金制度の改革を前提条件とすることが必要である。

## （2）企業内の余剰人員問題

中国で、企業における余剰人員の多量の存在は国の「低賃金・多就業」政策を実行した結果である。現在、中国工業企業の労働力の利用率は75—85%と推測されている<sup>(16)</sup>。即ち工業企業において、15—25%の余剰労働者が存在している。かれらは「陰性失業者」あるいは「体制的な失業者」（社会主義体制による失業者）と呼ばれる。従来、失業を消滅するのは社会主義社会の最大の利点とみなされていた。失業は資本主義経済制度に伴う特別の現象とみなされて、社会主義社会では、万人が就業できるはずであると考えられていた。したがって、国は完全就業の政策を取って、社会の失業問題をできるだけ企業内の労働力過程問題に移しかえたのである。その結果として、企業において、「三人分の仕事を五人で分けあい」、労働生産性が低下することになった。例えば、北京市では、一部企業における労働者の有効労働時間はただ 3.2時間だけである<sup>(17)</sup>。廣東省は 200個国营企業に対し、サンプリング調査をし、このような結果を得た。即ち、75%の工場長はもし社会が余剰人員の基本生活と進路問題を解決できれば、三分の一の労働力を削減しても、現在の生産額を完成することができる<sup>(18)</sup>。また、統計資料の分析を通じて、1985年で、労働生産性が1%向上するごとに就業人口を71万人取替えて、賃金を 8.5億元節約できることをあきらかにした<sup>(19)</sup>。

1986年から、労働力の採用の面で労働契約制を実施したが、既存の労働制度の弊害としての常用労働者の「鉄飯碗」はまだ打破されていない。常用労働者制度を改革するために、1988年に、一部の国営企業では、「優化労働組合」制度が導入された。その内容は職場の作業ごとに必要な定員を測定・設定し、試験によって、当該作業にふさわしい労働者と構成人員を選択し、「優化労働組合」から振り落とされた労働者は「企業内の失業者」になった。これらの「企業内の失業者」あるいは余剰人員にどのように対処するか、これは労働制度改革のもう一つの重要な課題である。この問題の解決は国の一連の政策に関係している。まず、依然として、理念の変革が必要である。即ち、中国では失業の存在は今や承認すべき事実であり、社会主義の国では失業現象が存在するはずではないという概念を廃棄するはずである。次に、失業の保険と救済など社会保険政策を完全なものにして、企業内の余剰人員を出して明らかにして社会上の失業者と移しかえ、かれらの基本生活を保障し、同時にかれらに労働市場に入らせ、自分の進路を見付けさせる。しかしながら、就業波の衝撃にさらされている中国はその企業内の余剰人員の失業にたえられないので、企業自らが余剰人員を処置し、責任を社会に移しかえてはならないという政策を実行している。いままで、企業側が必要としない余剰人員を負担しつつ、かれらを解雇する権力がないままだった。これは「企業の自主権の拡大」という改革と矛盾するだけでなく、労働制度改革のいっそうの深化は制約されるようになった。これからわかるように、労働制度改革は国情及び社会環境の整備に大いに関係している。

### (3) 労働賃金改革の問題について

中国の国営企業の既存の労働賃金制度は1950年代に、ソ連の賃金モデルを機械的に模倣し、その後、いくつかの変革があるが、全国で、統一の賃金制度を実施し、企業内部の賃金形態・賃金等級・報奨金および諸手当などはすべて国によって統一的に規定されていた。労働者の賃金の向上は国に制御され、国が統一的に規定した昇給の時間・方法・対象・条件・比例に基づいて、全国規模で同時にあがるのである。労働者が賃金の向上の面でみな平等であると強調されるのである。こうして、中国の国営企業の平均主義の労働賃金の特長が形成

された。理論の面で、「労働に応じた分配」の原則を主張するにもかかわらず、実際には常に賃金の均等化を促進している。賃金収入の格差が小さくなるが、労働者の間の競争もなくなり、企業の労働生産性も徐々に下がっていく。

1980年代、国営企業の労働賃金制度の活性化をはかるために、一連の労働賃金の改革措置が採られたが、しかしながら、これらの賃金制度の改革は賃金分配の平均主義の現状を変えぬばかりでなく、この平均主義の傾向をいっそう強化するものであった。1985年全国の賃金改革によって、国営企業における従業員の賃金格差はいっそう小さくなった。国家統計局の資料によると、1985年以降、低等級労働者と高等級労働者の賃金比率はもとの1対3から1対2に下がった<sup>(28)</sup>。平均主義分配は労働賃金制度改革における克服されなかった問題として存在している。

労働賃金制度改革のもう一つの問題は一部の国営企業が実行している「賃金総額連動」の問題である。1985年初、國務院の『国営企業賃金改革の問題についての通知』に基づいて、国営企業は賃金総額と企業の経済効果を比例させて変動させる制度を採用しはじめていた。この新たな制度の実施について、次のような問題がある。即ち、国営企業の上納税金と利潤の向上は国の投資の多少および資源など外部の要素に直接に関係している。製品価格システムの一部がまだ不合理であって、これが利潤の格差を引き起こす原因になることがある。一部の企業の賃金の向上が速ければ、ほかの企業の労働者の不満を買うかもしれない。もし企業が賃金のコストの向上を製品の価格に移転すれば、社会に大きな影響を及ぼし、インフレを招くことになる。また、この制度を実施する際、企業の経済利益の指標・評定の基準数と賃金の変動比例は国によって直接に規定され、事実上、依然として、国が企業の賃金総額を規定するのである。この「賃金総額連動」制度の実施を通じて、企業側が、自分の賃金政策を採用する権力があるにもかかわらず、国は行政的な手段で企業の賃金分配に干渉することがある。例えば、1988年には上海市の90%の地方国営企業は「賃金総額連動」制度を実施していた。同時に、そのうち大部分の企業は請負経営制も実施しているので、賃金総額と上納税金、利潤を連動させるやり方を賃金総額と企業の純税金・純利潤と連動させるやり方に交換することを上海市政府から許可された。こうして、労働者の賃金の向上がやや速くなった。社会消費基金の膨張の

ために、同年11月に、上海市政府は國務院の指令に基づいて、労働者の賃金・報奨金・諸手当の定額を制御することを規定した。その結果として、労働者の賃金総額の向上が制御されると同時に、賃金支出の平均化現象が回復されることになった。たしかに、国の側から考えると、賃金総額の支給と消費基金成長の間にバランスを取る必要がある。しかし、企業経営の活性化を真にはかるために、国は「中央集権的な賃金政策」を放棄し、労働力の雇用・解雇権と一緒に、賃金の昇給・降給権を企業経営者に委譲するべきである。そうすることこそ、「鉄飯碗」を打破し、よく働くものとよく働かないものが同じ給料をもらう現象を徹底的に除去することができて、企業の経営者側は労働者の労働の質・量に応じて賃金を支払い、労働者の労働意欲と労働能力の維持向上、企業の労働生産性の上昇をはかることができるのである。

#### (4) 労働制度改革と労働者意識の変革

既存の社会体制と労働制度のマイナス面は中国の労働者（とくに青年労働者）に強い「大釜の飯」と「鉄飯碗」の意識を生み出させ、また、競争能力のない、国に依存する怠け者を育成した。したがって、労働制度改革は必然に労働者意識の変革を伴うはずである。労働制度改革する過程において、「鉄飯碗」が打破されるのを恐れる労働者意識が存在している。1988年3月北京大学社会学系の研究者は江西省南昌市の労働者1,000人に対し、サンプリング調査を行った。調査の結果は上記の点を証明した。まず、国の完全就業政策の改革について、大部分の労働者は社会主義国がすべての労働力の就業を保証すべきであると考えている。この調査で、「社会主義国は失業現象の存在を認めることができるか」という問題に対し22.1%の労働者は「これは絶対に認められない」と答え、24.2%の人は、「『待業』の現象の存在は認められるが、『待業』は失業ではない」と答え、7.9%の人は、「心情的には失業現象の存在を認めにくい」と答えた<sup>(21)</sup>。以上あわせて、54.1%の人は失業現象の存在に反対している。就業方式について、国に依存する傾向も強く存在している。四つの就業方式に対する被調査者の選択結果は表-1の示すとおりである。大部分の被調査者は、「失業は恐ろしい」と認めている。

表-1 あなたはどの就業方式を選ぶか

1	政府が就業を保障し、個人は職業を選択できないが失業もない。	45.1%
2	個人は職業を選択できて、企業も労働者を選択できる。しかし、失業がある。	36.2%
3	自分で職業をつくる。	3.5%
4	ほかの方式。	2.3%

注：「企業と労働者の双向選択に関する社会学分析」金維鋼『北京大学学報』哲社版、1989年4月 p.34-43より作成。

さらに調査では、「もし労働制度の改革によって、職業選択では公開競争を認めたとしても、降級・失業の危険があるとすれば、あなたはどのような意見をお持ちですか」という質問に対して、表-2のような結果を得た。

表-2 労働制度の改革には降級・失業の危険がある。あなたの意見は？

非常に支持する	19.1%	ちょっと恐れる	23.8%
基本的に賛成する	26.6%	賛成しにくい	5.6%
無関係	14.3%	わからない	8.7%

注：金維鋼『前掲雑誌』より作成。

また「現在国営企業における余剰人員をどのように処置すべきであるか」とい

う質問について、表-3の結果を得た。

表-3 企業の余剰人員をどのように処置するか

原企業によって新しい就業機会を提供すべきである	44.2%
原企業の職位を保存し、給料を停止し、自分で職業をつくる	14.8%
企業を辞職し、政府が就業を配置する	11.4%
労務市場によって、職業を探す	19.0%
辞職し、私営経済に従事する	1.3%
わからない	7.2%

注：金維剛『前掲雑誌』より作成。

上記の調査結果の示すように、45.1%の被調査者の態度は政府側が自分の就業を保証することを希望し、そのために、自分の職業の選択権を放棄するものだということができる。労働制度改革に支持・賛成する人は半分に足りない。しかも、企業内の余剰人員をどのように処置するかという問題について、44.2%の被調査者は国と同じ立場を取った。即ち、原企業によってその余剰人員の進路問題を解決し、責任を社会に委譲することができない。これであるばかりでなく、同調査では、62.8%の被調査者は企業側が、従業員の子女の進路問題を解決するはずであることを認める。要するに、依存心理と競争を恐れる心理は強く存在している。これは既存の労働制度の生み出した悪弊であり、当面の労働制度改革の一つの障害である。

したがって、労働制度を改革すると同時に、労働者の意識を変革しなければ

ならない。そのために、企業内部の条件と企業外部の社会環境の整備が必要である。即ち、企業の側では、自主権の拡大と工場長責任制の実施に基づいて、企業の労務管理と賃金制度を完全なものにさせ、社会の面では、労働市場の開放によって、就業方式に競争メカニズムを導入し、企業の雇用・解雇権と労働者個人の職業選択権を保証する。同時に、社会の失業保険制度と職業訓練制度を完全なものにし、これによって、失業者の基本生活を保障し、かれらに職業訓練を受けさせ、労働市場を通じて進路を見付けさせるべきである。

## V. 結論

上記の分析のように、既存の社会体制とその理念のもとに、発展してきた労働制度は、中国の経済発展と労働生産性の向上を妨げる一つの原因になった。労働制度の改革は経済体制改革の一つの重要な内容であり、政治体制の改革と政治理念の変革に深く関係している社会的なシステム作業である。企業の「大釜の飯」及び労働者の「鉄飯碗」意識、企業経営状況に対する無関心、労働制度改革に対する恐れなどの心理など、これは既存労働制度の生み出した弊害だけでなく、既存の社会体制のマイナス面の表現である。したがって、政治理念と社会体制の変革が行われなければ、労働制度の改革は完全なものになることができない。例えば、理論によると、社会主義公有制の条件下に、労働者は企業の主人公のはずである。しかしながら、現実、そうではなかったのである。下記の北京大学の調査はこの点を説明した（表-4を参照）。この結果の示すように、中国の国営企業では、誰でもその企業の主人公になることができ、実は誰もその企業の主人公ではないのである。社会主義公有制を堅持している状況のもとに、国営企業は法的な代表者がいない。その企業の経営管理の不善、労働生産性の低下は自然なことになった。このような状況改革は、まず、社会主義公有制という理念の変革に関係している。最近、一部の国営企業では、企業の「賃貸経営」、国営企業の株式化など改革を試行している。これらの改革と結び付けて、労働制度の改革は新たな発展を取ることができる。

表-4 だれが企業の主人公か

答え類型 回答者類型	本企業 全ての 労働者	企業の 経営者	企業の上 の管理機 関	国家	だれでも ない	わから ない
従業員	16.9%	44.3%	10.3%	7.3	3.6%	14.7%
工場長・経理	12.0%	28.0%	24.0%	8.0	12.0%	16.0%

注：金維剛『前掲雑誌』より作成

要するに、労働制度の改革は「中央集権・統一配置」の方法の改革なのである。即ち、政府は巨視的な指導をし、労働力の募集・雇用・解雇権及び労働賃金制度の決定権を企業に移譲し、企業側は経営の需要に基づいて、労働者を雇用し、労働者に対して、「労働に応じた分配」を行ない、同時に、労働者個人の職業の選択権を保障するのである。このような簡単な道理も中国で真に実現しようとする、予想以上の困難がある。事実、現在の労働制度改革はまだこの点を実現しそこなっている。労働制度改革の現状から、経済体制改革の事情を知ることができる。中国経済の発展のために、経済体制改革の内容である労働制度の改革および政治体制の改革と既存理念の変革を私は希望している。

〈注〉

- (1) 中国統計局編『中国統計年鑑』（1986年版）中国経済出版社、p.234-329。
- (2) 戴忠勳主編『当代中国の労働賃金福利と社会保険』中国社会科学出版社、1987年、p.3。
- (3) 劉慶唐編『労働契約ハンドブック』、科学出版社、1987年、p.1。
- (4) 劉慶唐編、前掲書、p.2。
- (5) 劉慶唐編、前掲書、p.6。
- (6) 劉慶唐編、前掲書、p.10。
- (7) 日本労働協会編『中国の労働事情』、日本労働協会、1987年、p.92。

- (8) 日本労働協会編、前掲書、p.94。
- (9) 康永和「定員・定額に基づいて生産を組織」『経済管理』、1982年7月、p.33。
- (10) 劉慶唐編、前掲書、p.12。
- (11) 劉慶唐編、前掲書、p.14。
- (12) 「国营企業の従業員1億人突破」新華社・『中国通信』1990年2月8日、p.6。
- (13) 杜海燕等「403個国营企業調整の分析報告」『経済研究』、1990年1月、p.34。
- (14) 江紹高「中国が新しい就業波に直面」『人民日報・海外版』、1990年5月23日。
- (15) 大阪市立大学経済研究所編『経済学辞典・第2版』岩波書店、1979年、p.1361。
- (16) 王珏「わが国工業労働生産性の増長と就業・労働市場の関係」『経済研究』1990年2月、p.38。
- (17) 夏俊生等『企業内余剰人員の処置』、『瞭望』週報、1989年10月6日、p.18。
- (18) 王珏、前掲文、p.39。
- (19) 王珏、前掲文、p.39。
- (20) 李成瑞「中国近年の経済政策とその市民の収入・消費状況の統計報告」『統計研究』、1986年1月、p.10。
- (21) 金維剛「企業と労働者の双向選択に関する社会学分析」『北京大学学報』哲社版、1989年4月、p.34-43。

(さい りんかい／筑波大学大学院)