

## 第5章 市場経済と労働市場

本書ではこれまで計画経済のさまざまな規制や制度がいかに打ち砕かれ市場経済の制度がいかに形成されてくるかをみてきた。こうした旧制度の破壊、新制度の創成の波は労働市場の分野にも当然及んでくる。実際、第3章でみたように中国の沿海地方へ内陸部の農村から数百万人の若者が出稼ぎに来ている事実は、労働市場における大きな変化を象徴している。しかし、これまでみてきた企業組織や流通システムに比べて、労働市場における旧制度から新制度への移行は格段に難しいものである。なにしろそれは人々の生活、さらには生存に直接かわる問題であるからだ。企業組織や流通システムの形成においては、個々の企業の模索を通じた制度形成が大事だと述べてきたが、こと労働市場に関しては、個々の企業の模索だけではおそらく不十分で、政府による新しい制度の形成に向けたサポートが必要である。本章では労働市場における新しい制度がどのようになされてきたかを見てみよう。

## 1 中国の企業はなぜ人が多いのか

従業員をかかえつづけられなくなった中国の企業

第2章では中国の東風汽車と日本の日野自動車と比較して、従業員一人当たりの年間生産台数が東風は日野の六分の一以下であることを指摘し、その理由は「タテ割り型分業構造」にある

と述べた。ただ、タテ割り型分業構造という議論は機械産業については当てはまるもの、鉄鋼業や石化産業といった素材産業となると、日中間の分業構造の違いはさほど鮮明ではない。しかし、そうした産業においても中国の企業の従業員数はやはり日本企業よりも非常に多いのである。例えば、中国有数の鉄鋼メーカーである鞍山鋼鉄公司あんざんは粗鋼生産量八〇〇万トン余りだが、従業員は二〇万人近くいる。それに対して新日鉄は従業員二万四〇〇〇人で粗鋼生産量は二六〇〇万トンに及ぶ。

いくら中国の賃金が安くても、これほど多くの従業員をかかえていると企業の生産コストが高くなる。中国がいまだ「不足経済」だった一九八〇年代にはそれでも企業は利益を

あげることができたのだが、内外からの競争が激しくなった九〇年代になると、生産コストの高い企業は製品の価格競争力がないため、経営状況が悪化した。そうになると、企業は従業員をかかえつづけることもできなくなり、従業員の解雇を余儀なくされる。こうした動きが九四年頃からにわかに加速し、中国各地ではいま国有企業からの失業問題が深刻になっていく。

### 鞍鋼物語

先ほど鞍山鋼鉄会社に二〇万人の従業員がいると言ったが、中国の国有企業にはなぜこれほど多くの従業員が勤めているのか読者は不思議に思うかもしれない。そこで実際に鞍山鋼鉄公司（略称、鞍鋼）のケースからその理由を探ってみよう。

鞍鋼の前身は日本政府の投資により一九一九年に生産を開始した鞍山製鉄所である。「満州国」成立後は昭和製鋼所と名を改め、四三年のピーク時には従業員八万三〇〇〇人（うち日本人一万五〇〇〇人、中国人六万八〇〇〇人）で銑鉄一三〇万トン、粗鋼八四万トンの生産を行った。中華人民共和国成立後、鉄鋼業は最も重要な産業と位置づけられ、なかでも鞍鋼は最重点企業として国から膨大な投資が行われた。鞍鋼は旧ソ連からの技術援助もあつて急速に生産を伸ばし、第一次五カ年計画末年の五七年には粗鋼生産量二九一万ト

表12 鞍山鋼鉄会社の主なデータ

	粗鋼生産量 (万トン)	従業員数 (万人)	1人当たり 粗鋼生産 (トン/人)	利 潤 (億元)
1943	84	8.3	10	—
1957	291	—	—	—
1965	442	14.0	32	—
1973	604	20.2	30	—
1978	686	21.5	32	13.0
1980	697	18.7	37	14.5
1984	749	22.1	34	13.1
1988	801	21.7	37	15.3
1990	771	21.7	36	7.6
1993	851	20.8	41	20.6
1994	816	19.6	42	22.4
1995	813	19.8	41	3.3
1996	840	—	—	3.5

(出所) 解学誌・張克良編『鞍鋼史』北京, 冶金工業出版社, 1984年/  
William Byrd, “The Anshan Iron and Steel Company”/冶金  
工業部発展規画司『中国鋼鉄統計』各年版/『中国鋼鉄工業年  
鑑』北京, 冶金工業出版社, 各年版/鞍鋼でのインタビュー。

ン(中国全体の五四%)に到達した。その後も表12にみるように八〇年代にいたるまで鞍鋼の粗鋼生産量は着々と増えているが、それと平行するように従業員数も増えている。そのため労働生産性(従業員一人当たりの粗鋼生産量)においては六五年から八四年まで約二十年を経てほとんど進歩がみられないのである。

実際には労働生産性はかえって下がっている可能性もある。表12の従業員数は鞍鋼において国有企業の従業員という身分を

もつ人だけをカウントしており、鞍鋼で働くもう一団の人々の数が抜け落ちているからだ。すなわち、鞍鋼の各工場が従業員の子弟の就職先を確保するために設立した集団所有制企業（労働服務公司）の従業員たちである。国有企業の従業員数は政府によって定員管理されておりむやみに増やすことはできないので、国有企業は従業員の子弟を就業させるため、あるいは必要な人員を確保するために集団所有制企業を設立してきた。世界銀行のバード氏の調査によれば、鞍鋼で初めて集団所有制企業が作られたのは一九五〇年代であり、当初は従業員の家族を動員して従業員向けのサービスや加工、輸送などの補助的な仕事をさせるためだった。六六年の時点でこれらに勤める人の数は四万六〇〇〇を数えたが、七五年に遼寧省政府からの要求で整理され、従業員は三万三〇〇〇人となった。ところが、七九年以降、「文化大革命」の期間中に農村に送られていた従業員の子弟たちが鞍山市に戻ってくると、鞍鋼はそうした青年たちの就業問題を解決するために多数の集団所有制企業を設立し、従業員数は八二年に十六万人へ膨れ上がった。その後従業員数は九四年までに十八万人に増え現在にいたっている。

こうした集団所有制企業は鞍鋼の各工場がそれぞれ独自に設立しており、その総数は一九九四年の時点で三〇〇〇社近いと推定されているが鞍鋼の本社も正確な数字を把握して

いない。集団所有制企業は企業内福利関係の仕事や商店、旅館などの経営、工場や住宅の建設、鋼材の深加工や廃材回収・加工といった事業を行っているほか、鞍鋼の工場内で集団所有制企業の従業員が国有企業の従業員と一緒に働いているケースもある。

集団所有制企業は独立採算で運営され、一九八〇年代には毎年利益も上げていたが、鞍鋼から生まれる仕事を優先的ないし独占的に受注することで存続できるのだと考えれば、やはり鞍鋼に依存していると言わざるを得ない。

鞍鋼の肩にはさらに鞍鋼を定年退職した元従業員への年金支給という負担ものしかかっている。一九九四年時点でそうした退職者は十二万人を数えた。つまり、鞍鋼の従業員二〇万人の他に、集団所有制企業の従業員十八万人、退職者十二万人と、総計五〇万人近くが鞍鋼から直接・間接に給料をもらっているのである。

鞍鋼がこれほどまで多くの労働者をかかえるにいたったのは、鞍鋼の経営者たちが利潤拡大よりも従業員の待遇改善と従業員家族への就業機会提供を重視して経営してきたからである。国内の鉄鋼市場が輸入品から保護され、政府が各企業を計画で統制し、そして改革・開放が始まって以来の高成長のなかで鉄鋼不足が続いたから、このような経営でも鞍鋼は一九九四年までは毎年巨額の利益を上げることができた。



鞍鋼のスラブ連続铸造設備

だが、五〇万人もの従業員と退職者を載せた巨艦鞍鋼は一九九四年の秋に突然沈みはじめた。九四年十一月から鞍鋼は半年以上赤字を続け、この間石炭を買う金がなくなってしまった。三基の高炉の操業が停止した。業績悪化の原因の一つは当時の引締め政策によって鉄鋼に対する需要が落ち込んだことである。その上、鞍鋼は九四年前半までは生産の六〇%が政府の指令計画に基づくものであったのが、九四年後半に計画配分が大幅に削減され市場での取引がほとんど（九七年時点では生産量の九五%）になった。従来は政府の指令計画によりやむなく鞍鋼から鋼材を買い入れていた企業（例えば第一汽車）は、品質が悪く契約を守らない鞍鋼から鋼材を買わなくなってしまった。

さらにそれに追い打ちをかけるように一九九四

年以降ロシアなどからの鋼材輸入が増大し、鋼材は従来のような不足物資ではなくなり、むしろだぶつき気味になった。そうしたなかで生産と販売が自由化され、企業間の競争が激しくなった。今まで指令計画の軌道の上に乗ってきた巨艦鞍鋼は市場経済の大海における航海法を知らず、自らの重みにより沈みはじめたのである。

## 2 企業のリストラと失業

### 鞍鋼のリストラ

改革・開放以来、一九九三年にいたるまで本格的な企業改革を回避してきた鞍鋼もついに重い腰を上げざるを得なくなった。

鞍鋼の課題はまずは肥大化した企業組織の効率化である。どこにどれだけ余剰人員がいるのかをあぶり出す作業が一九九四年から始まった。当時、鞍鋼の国有企業従業員は二二万四〇〇〇人いたが、そのうち製鉄、製鋼、圧延という製鉄所本来の部分には十三万人、鉄鉱山に六万人、工場建設などを行う部門に一万九〇〇〇人、従業員住宅の建設を行う部門に一万七〇〇〇人、機械製造部門に一万人という構造であった。②もつとも製鉄部門に十



三万人といつても、各工場がそれぞれ従業員住宅の管理部門、従業員子弟のための学校、従業員向けの病院などをかかえていたので、十三万人のうち本当に製鉄所の仕事をしているのは七万人余りであつた。

余剰人員が多い企業では、かえつて炉前工や鉱山の坑内作業者などのきつい仕事をする人が不足するものである。なぜなら、企業内に暇な人が多いと、きつい仕事に配属された人は、なぜ自分だけがこんなに苦しい思いをさせられるのかと不満をもつからである。企業としては、そうした仕事をする人がいないと困るので、定員よりも多くの労働者をそうした部門に配置して一人当たりの作業時間を短くしたり、きつい職場の賃金を引き上げたり、さらには農村からの出稼ぎ労働者を雇うなどの対策をとる。こうして、もともと余剰人員が多い企業はますます多くの労働者を吸収して膨れ上がっていく。

そこで、鞍鋼では極端に肥大化した企業組織を五つの部分に腑分けしてそれぞれに対する改革の方針を立てた。

まず第一の部分として製鉄、製鋼、圧延という製鉄所本来の業務、および動力部門、研究開発部門に属する三五の事業所（従業員七万四〇〇〇人）を取り出した。これらについては一つの企業として一体化して管理し、従業員数を今世紀末までに五万人に圧縮する。

すでに事務労働者については人員を二〇%削減、工場については一〇%削減を実施し、削減された人については「三産公司」という会社を作つてそこに吸収した。

第二の部分は、第一の部分の上流と下流にあたる生産部門、すなわち鉱山、鋼材加工工場など、第三の部分は機械修理工場や部品加工など間接生産部門、第四の部分は製鉄の副産物を利用した多角化部門である。これらについては鞍鋼から子会社として分離して外部の顧客も開拓させ、独立採算とする方針である。これに基づいて一九九五年にまず鉱山が分離された。鉱山はまだ独立法人格を有しないが、自主経営権が与えられ、三年間で赤字ゼロを目標に鞍鋼からの赤字補填が年々減らされ、最後には子会社として独立する予定である。同様の方法により十七部門の分離が進められている。

第五の部分は企業の担っている社会的機能にかかわる部分で、病院、学校、住宅などである。これらについては徐々に地方政府の管理に移管していく方針である。

さらに集団所有制企業については三四の企業にまとめ、鞍鋼から独立させる。

鞍鋼のリストラ策の要諦は、本体から余分な部分や人員を独立した企業として切り離すというものであるが、問題は切り離れた企業がどうなるかである。切り離される部門は単独では赤字なのだから、少なくとも相当大胆な人減らしを行わないかぎり経営が成り立た

ず、鞍鋼からの支えを失ったとたん倒産してしまうおそれもある。そのとき、鞍鋼が救いの手を差し伸べてしまふとリストラの意味がないし、放置しておけば大きな社会問題になるおそれがあるというジレンマが生じる。

しかも、製鉄所本体の部分だつてはたして生存しつづけることができるかどうか定かではない。鞍鋼は長い歴史をもつ企業だけあつて設備がとも老朽化しているからである。

一九九七年になって、鞍鋼は製鉄、製鋼、圧延を一体化して五万人規模の企業にする、という前述の方針に見切りをつけ、新しい方針に転換したようである。この年、鞍鋼は企業のなかでも最新鋭設備をもっている三つの圧延工場、すなわち厚板工場、線材工場、冷間圧延工場を取り出して鞍山新軋鋼株式会社を設立し、香港と中国国内の株式市場に上場した。この会社は、管理や営業のスタッフを加えても従業員数は四五〇〇人と、比較的スリムである。この株式会社は今後新株発行で得た資金によつて鞍鋼から製鋼部門を買い取つて改造していく方針だという。

これはつまり、鞍鋼本体を五万人に圧縮したところで競争のなかで生き残つていけるかどうか怪しまれる情勢になつたので、鞍鋼のなかで最も競争力のある部分を切り取つて救命ボートとして市場経済の大海に浮かべてみることにしたのだ。そしてこの株式会社をな

るべく大きく発展させ、そこに鞍鋼本体からなるべく多くの部門を移していこうという方針なのであろう。

失業者はどこへいく

いずれにせよ鞍鋼が企業と分な部分を切り離し従業員を大幅に削減する道しかなかく、大量の失業者が生み出されることは必至である。問題は失業者をどうするかである。

鞍鋼の地元鞍山市はまさしく鞍鋼の企業城下町である。鞍山市は都市部の人口が一四三万人で、就業人口の四割が鞍鋼関連に勤めている。鞍鋼は鞍山市の鉱工業付加価値の六三％を生み出している。集団所有制企業が生み出す付加価値を加えればこの比率はもっと高くなるだろう。つまり、鞍山市には鞍鋼以外にはこれといった産業がなく、



給料未払いの女性労働者たちが市政府に苦情を申し立てに来ている（本溪市にて）

鞍鋼から排出された失業者を吸収する場所がないのだ。

鞍山市のような企業城下町は中国全土に多数存在し、その多くで鞍山市と似たようなことが起きている。例えば、同じ遼寧省の本溪市ほんけいでは、市の鉞工業付加価値の四八%を生み出す本溪鋼鉄公司（従業員数一〇万人）が近年やはり経営状況が悪く、一九九六年から毎年八〇〇〇人、一万人といった規模での人員削減を行っている。ところが、本溪鋼鉄公司以外の本溪市の企業は経営状況がさらに悪く、九六年までに国有企業四〇社が倒産し、市の就業人口の二割以上が失業状態にあり、そのようななかに放り出されても再就職先を見つけることは容易ではない。

中国の内陸部では、一九六〇年代に米ソとの核戦争の脅威に備えてわざと辺ぴなところに工業基地を作ったため、鞍山にさらに輪をかけたような企業城下町が存在する。そうした都市の一つ、貴州省きしゅうの炭鉞都市、六盤水ろくばんすいでは失業率が五〇%にもなっているという。

## 2 分断された労働市場

### 労働移動に対する制度的障害

産業構造の転換に伴って古い産業が衰退し、それとともにそうした産業で成り立ってきた都市も衰退するというのは日本でも経験したことだ。北海道の夕張市など炭鉱都市では人口が激減した。中国もいま産業構造の転換の時代をむかえているのだとすれば、衰退する都市があっても不思議ではない。衰退する都市で失業した労働者たちの多くは他の地域で就職先を探すしかないだろう。しかし、問題は労働者が農村から都市へ、また都市から他の都市へ移動することは中国では日本より格段に難しいことである。

第一に、中国の国有企業は、地元から労働者を雇うように地元政府から陰に陽に圧力をかけられている。鞍鋼のような中央政府直属企業であっても雇用する範囲と人数について地元の鞍山市政府から認可を受けなくてはならないのだ。企業が欲しい人を採用したいと思つて許可を願ひ出ると、地元政府が許可する見返りに地元の失業青年と一緒に雇うように求めてくることもある。

また、戸籍制度も地元以外での就職を求めていく際に大きな障害になる。かつては都市に移住する場合、地元政府が戸籍の移入を認めないかぎり、移住者には食糧の配給や住宅割当てがなく、ほとんど生存することさえ困難だった。最近はずがにこうした戸籍制度の束縛は徐々に緩んできているものの、今でも戸籍がその都市にない人は子供を学校に入れてもらえない。しかも、地方政府は地元の労働者の雇用機会を保証するために、外地からの労働者の流入に対して新たな制限策を導入しはじめている。すなわち、上海市や青島市などでは地元企業が外地から労働者を雇い入れる場合、都市インフラの負担が増えるからという理由で市政府が「都市容量増加費」という一種の税金のようなものを徴収している。青島市の場合、その額は一人当たり年五〇〇〇円程度である。これは外からの労働者の流入に対する一種の関税である。

### 労働市場の分断とその背景

こうした諸々の制度的、政策的障害があるため、中国の企業は地元から労働者を雇用する割合が高い。私たちが一九九〇年に江蘇省で従業員百く数千人規模の企業三〇〇社を対象に行ったアンケート調査の結果は表13のとおりである。調査した江蘇省南部は中規模の工業都市が農村を挿んで連なる日本でいえば静岡県のような場所であり、隣接する市まで汽車や車で一時間もかか

表13 従業員出身地の範囲  
(回答企業数)

	一般労働者	技術者
すべて市内	182	159
大部分市内	110	113
大部分省内	6	12
全国範囲	0	11

(出所) 1990年にアジア経済研究所と国家計委技術経済研究所が江蘇省で行ったアンケート調査。

らないくらいであるが、そんなところでも企業は地元の内から大部分の労働者を雇い入れているのである。

このように中国の労働市場は地域ごとに分断されており、企業は主に地元から雇い入れ、地元の人々も主に地元企業に就職する。鞍山のように一企業一都市みたいな土地では企業が雇う人のほとんどは従業員の子弟ということにもなる。

労働市場が分断されていると、ある地域では経営不振の国有企業が多くて失業が多い一方、他の地域では労働需給が逼迫して賃金が高騰するということが起きる。前述の江蘇省での企業調査は、南京、常州、無錫、蘇州、南通という互いに隣接する五都市で行ったのであるが、そのうち都市部の企業だけに限定して分析してみると、蘇州と無錫の企業の年賃金水準は常州と南通に比べて生産性の格差を差し引いてもなお三〇〇元(約四五〇〇円)以上高く、南京は常州、南通に比べて一八五元(約三〇〇〇円)高い。つまり、生産性の格差では説明できない賃金格差が蘇州・無錫、南京、常州・南通、という三つの地域の間が存在するのである。



中国における労働市場の分断は都市と都市の間に存在するのみならず、もっと大きな壁が都市一般と農村一般の間にあり、さらに都市内部でも国有企業と集団所有制企業の間にも壁がある。農村出身の人が鞍鋼のような国有企業で正規の職を得ることはいくら成績や体力が優秀でも大卒者でないかぎりほとんど不可能である。

以上のような労働市場の分断は計画経済時代の名残である。一九五〇年代までは農村から都市への労働移動に対する制限はまだそれほど厳しくなかったのであるが、五八年からの「大躍進」運動のなかで二〇〇〇万人もの農民が都市に流入し、これが農業生産に大打撃を与えたことを契機に農民の都市への移住は戸籍制度によって厳しく制限されることになった。それとともに都市間での移動も厳しく制限され、都市と農村、そして都市ごとに分断された労働市場の枠組みができあがった。もっとも正確に言えば計画経済時代には「労働市場」と言えるようなものは存在しなかった。都市でも農村でも、人々は自分が生まれた市ないし村のなかで市政府や人民公社によって働く先を割り振られ、職業選択の自由がほとんどなかったのである。労働者を受け入れる企業の側も否応なく割り当てられただけの労働者を受け入れざるをえなかった。社会主義国を標榜するからには何はさておいてもまず失業を根絶することが大事であり、そのために個人の自由や企業の経営効率に犠

牲にされたのであった。

改革・開放以降、労働者の職業選択の自由はしだいに拡大し、企業も雇用に関する自主権を手にするようになった。その結果、特に農村部では自由な労働移動が起り、広域的な労働市場が形成されている。都市でも今では就職先を自由に選べるようになった。しかし、都市では計画経済時代からの名残で市政府が市内での失業率を下げることに依然として強い責任感をもっている。そうした市政府にとって、他の地域から来た労働者が地元企業に就職して地元市民の就職先を奪うことは好ましくないことである。そのため、市政府は企業に地元市民の雇用を優先させる「労働保護主義」ともいべき政策をとることが多い。こうした政策と戸籍制度があいまって労働市場の分断を生み出しているのである。

鞍鋼の従業員たちは従来は労働市場が分断されているおかげで、他都市や農村の人々に職を脅かされることもなかったし、子弟の就職も保証されていたのだが、いざ自分が鞍鋼から放り出されると、今度は自分たちを保護していた労働市場の壁によって再就職を阻まれることになるのだ。

## 分断の突破

一九九八年六月末現在、中国全体で都市部の登録失業人口は五七〇万人で、失業率は三・一％であった。この他に、失業登録をしてい

ない人や、国有企業などに一応籍はあるが、仕事はなく収入もない状態の労働者がおり、その数は中国政府が発表するいろいろな数字から推定して五〇〇万人ほどなので、もし日本と同じ基準で都市部の失業率を測れば六%弱ということになる。日本が今四%台の失業率で不況感に打ちひしがれているのであるから、ましてかつて失業の根絶をめざしてきた中国にとって六%近い失業率というのはかなり深刻な問題である。しかも鞍鋼のような大企業のリストラにはおそらく五年ぐらいかかるし、倒産する国有企業も増えるだろうから、今後四〜五年は失業率の高い状況が続くにちがいない。

中国の失業問題は地域差がとても大きい。北京市や上海市など繁栄する大都市をみるかぎり失業問題がそれほど深刻だとは思えない。ところが、中国の東北地方や内陸部の工業都市では問題がきわめて深刻化している。こうした都市では地元だけの力で失業問題を解決することはまず無理である。労働市場を分断している壁を取り除き、失業者が広い範囲で再就職先を探せるようにしなければ局地的な失業問題を解決することはできないだろう。実際、労働市場の分断はとどころで崩れる兆しもみせている。例えば、経営不振の国有企業で働く労働者のなかには、もう企業に見切りをつけ、北京や上海などの大都市に移住してタクシーの運転手になったりする人もいる。北京市で最近東北地方の料理の店が

急に増えたが、これも東北地方の国有企業が不振状態にあることと関係あるのかもしれない。自営業を開く場合には制度的、政策的な壁はあまり重要ではない。

また、雇う側の企業も、最近は競争が激しいため、なるべく安い賃金でよく働く労働者を雇いたいと思っている。青島市のある国有企業は農村出身の労働者を雇って賃金コストを抑えたいと思ったが、市政府に「都市容量増加費」をとられるので、工場を農村に移してしまった。また同じ山東省の煙台市えんたいの国有企業では、農村出身の労働者が市内出身の労働者と賃金、福利、年金などの面でまったく同じ待遇で働いている。この会社は市政府からの要求で地元労働者も雇い入れているが、本当は同じ賃金でよりよく働いてくれる農村出身労働者を雇いたいと思っている。

中央政府の労働・社会保障省も地域を越えた労働者の流動を促進する方針で、すでに全国の都市間で労働局どうしの情報交換ネットワークが作られている。このネットワークを通じて地域を越えた職業紹介が行われ、例えば北京市ではレストランの給仕係、コンピュータ修理などの職種で他の都市から労働者が流入している。

戸籍制度の実質的な意味合いが薄れるにつれ、戸籍も労働者の移動に対する大きな障害ではなくなりつつある。今や食糧配給は廃止され、住宅もいずれにせよ自費で買わねばな

らない時代になろうとしている。ただ、子供の就学は戸籍がその地にないと困難であり、依然として家族もちの人が移動するうえで大きな障害となっている。

### 労働市場の分断

は解消されるか

市場経済化による企業間の競争、そして国有企業の破産やリストラによる失業者の増加は、従来の労働市場の壁を打ち破る動きを生み出している。しかし、こうした市場の力だけで労働市場の分断を解消するのは難しいように思える。

地方政府が地元企業に対して地元からの雇用を陰に陽に強制する「労働保護主義」は、今後失業問題が全国的に深刻化するにつれてますます強化される可能性がある。これは地元企業の競争力を弱めるうえ、他地域に工場を設ける企業も出てくるから、長期的にみれば地元経済の発展にマイナスの作用を及ぼす。しかし、地方政府にとつては、まずは当面の失業問題をなんとか乗り越えることが重要なので、地元経済発展のために労働保護主義を撤廃するとは考えにくい。国際貿易において、自由貿易の良さを各国とも認識しながらも、GATTによる政策協調がなければ関税引下げが実現しなかったように、労働保護主義も中国全体での協調がなければなかなか解消に向かわないだろう。

また、都市と農村の間での労働市場の分断について言えば、近年農村出身者を雇う都市

の企業もかなり増えてきたが、そうした企業では企業内部に労働市場の分断が持ち込まれている。例えば第1章で紹介した長虹電子や第4章に登場した双星はいずれも農村出身者を大量に雇っているが、企業内部は都市出身の大卒社員と、農村出身の労働者とに截然と分かれており、両者は仕事内容、昇進の仕方、賃金体系がまったく異なっている。ある国有企業の場合、都市出身の大卒社員は入社一年ほどの見習い期間を経て管理的な業務につくのに対して農村出身の人はみな現場労働者となる。大卒社員は基本給プラスボーナスという賃金体系であるのに対して、農村出身の労働者は出来高払い制である。また大卒社員は終身雇用であるのに対して、農村出身の労働者は三〜五年ほどで退職するのが一般的であり、仕事への深い熟練は期待されていない。さらに企業は農村出身の労働者を医療保険や養老保険といった社会保障制度にも加入させていない。

かつて計画経済時代には農民は農村に閉じこめられていたことからみれば、長虹電子や双星が農村出身者を大量に雇用しているのは労働市場の分断を越えようとする動きにはちがいない。そして非常に長期的にみれば農村出身者の雇用を通じて農村の所得水準が向上していけば、都市出身者と農村出身者の極端な賃金格差は解消に向かうだろう。

しかし、現時点でみるかぎり、企業は労働市場の分断を企業内に取り込み、それを利用

することによって利益をあげている。企業は農村出身の労働者に保険をかけなかったり、同じ企業の都市出身労働者の三分の一ほどの低賃金に抑えたりと、企業内部にはつきりとした二重構造を作っている。こうした二重構造がまかり通っている背景には都市出身者と農村出身者との間の社会的な差別があるが、企業はそこから利益を得ているので差別を解消しようというインセンティブをもたない。つまり、企業が農村出身者を雇うことは都市と農村の所得格差を解消する方向の動きにはちがいないが、社会的差別までを解消する力はないのである。しかし、農村出身者が都市で働くようになって、依然として二重構造が存在しつづけ農村出身者はどこへ行っても熟練度が低く賃金も低い仕事しか与えられないということになると、農村出身者は職業教育や中等教育を受けようという意欲を失ってしまう。これは長い目でみれば社会全体の損失となるだろう。農村出身者の潜在能力を十分に活用するためには、まず政策によって社会的な差別をなくすことが必要なのである。

市場経済化により労働市場が形成され、それは農村間や都市内部から、しだいに農村と都市、都市間と、旧来の分断構造を越えて広がりつつある。しかし、市場の力による労働市場の形成には限界がある。労働保護主義や都市農村間の社会的差別は政府の力をいかなければ解消されないだろう。具体的にいえば、雇用差別や地方政府の保護主義をなくすた

めの法制度が必要である。つまり、分断のない統一的や労働市場を形成するためには、企業によるインフォーマルな制度形成の動きだけでは不十分であり、政府がフォーマルな制度を作る必要があるのである。

注(1) 集団所有の企業というのは、もともとは自営業の町工場などを集めみんなで経営する協同組合のようなものを作らせたのが最初であるが、一九六〇年代以降は国有企業が作った企業や末端行政機関が作った企業など雑多な出自の企業が集団所有制企業と分類されるようになった。

(2) 以上を合計すると従業員数は二三万人以上になってしまいが、これは集団所有制企業の従業員の一部が加算されているからかもしれない。