

# 16

## 中国における企業の役割

——生活の場としての側面——

木<sup>き</sup>崎<sup>さき</sup> みどり

はじめに【略】

- I 従業員に対し行なわれるさまざまな生活保障【一部略】
  - II 生産には直接従事しない従業員の雇用【略】
  - III 次世代，地域社会，その他への諸保障【略】
  - IV 従業員の生活を支える役割の企業間格差【略】
  - V 改革の方向【略】
- 結びにかえて【略】

出典 『アジア経済』第29巻第3号，  
1988年3月；第29巻第4号，  
1988年4月

はじめに【略】

## I 従業員に対し行なわれるさまざまな生活保障

### 1. 賃金の付加的支給

中国の国営企業従業員に対する賃金表は、ブルーカラー、ホワイトカラー別に厳格な体系が1950年代から存在し、「八級賃金制」等の名で知られている。しかしこの表に基づく賃金は「基本賃金」または「標準賃金」と呼ばれ、日本の「基本給」に相当する概念であって、実際にはこれ以外にもさまざまな名目で手当や補助金が支給され、実際の所得を押し上げている。そして特にそのような付加的支給部分は1979年頃以降特に急増してきている。

第1表【略】に国営部門の賃金総額の内訳とその推移を示した。上記の「基本賃金」は表では「時間制基本給」および「出来高払い制基本給」から成るが、同表にみられるとおり、賃金総額に占めるこの部分の比率は低下しつつある<sup>(1)</sup>。そして一方「その他賃金」、つまり付加的支給部分が賃金総額に占める割合は伸び続けており、1978年には全体の7分の1を占めるのみだったが84年には3分の1を超える水準に達している。

さらに従業員個人に対する支給内訳の変化を明らかにするため、各年の国営部門従業員平均賃金の値に第1表の各比率を乗じて、平均的な個人の賃金所得の内訳を実額で概算したのが第2表【略】である<sup>(2)</sup>。この表の下段によれば、1978～84年間の個人賃金所得の伸びの内訳は、基本賃金部分が1.2倍であるのに対し付加的支給部分は3.8倍に達している。

以上から、基本賃金以外の部分の支給額は1979年の経済改革開始と軌を一にして拡大し始めたと結論できる。正確には1977年以前の同様の統計が得られないため第1、2表からだけではこうは断定できない。しかし、第2表に見られるとおり、1978年時点での基本賃金以外の部分の各項の実額が非常に低いこと、および77年までの間1人当たり平均賃金はほとんど伸びておらず、一方基本賃金もこの間ほぼ固定されていたこと、の2点からそのように結論

付けてよいと言える。

付加的支給部分の各項の推移をより詳しく見ると、構成比が増大している部分と減少している部分にはっきり2分される。

減少している部分は超過勤務手当と付加賃金である。前者は所定の勤務時間を超過した執務、夜勤、休日出勤等への手当てであり、特に中国に特徴的な手当てではない。ただし実際の勤務実績にどのように対応して支給されているかは不明であり、もともと賃金総額に対してさほど大きな位置を占めていない。後者の付加賃金は、1967年に賞与および出来高払い制賃金（後述）が廃止された際、賃金の減少を防ぐため支給が始められたものである。1978年に賞与と出来高払い制賃金が復活して以来、支給をとりやめるよう指導されている。

一方、構成比が増大している部分は出来高払い制ノルマ超過給、賞与、手当ての3項である。出来高払い制賃金で、ノルマ達成の度合いに応じて支払われるのがノルマ超過給であり、これと賞与は、上述のとおり廃止措置を経て1978年に復活したものである。賞与は1950年代には原材料の節約や労働競争における好成绩など具体的な個別の成果に対し与えられていたが、50年代の終わりごろから従業員に対し一律に支払う総合賞与の形に変わり始めた。現在は少なくとも原則上は個々人の業績に応じて支給することになっている。ただし、実質的には一律の分配になっている例が多々伝えられている。この2項目は性格上似通っているとみなせる。第2表によれば両項の個人平均支給額合計は1984年には78年の10倍以上に増加した。

さらに顕著な増加を示したのが「手当て」の項である。第1、2表によれば、賃金総額に占める比率では1978年の6.5%から84年の14.5%に、個人平均支給額では同じく42元から150元へと大きく伸び、各個人にとり重要な収入源となっている。この手当ては近年のその額の大きさだけでなく、その特質からも、中国の賃金制度を理解するうえで無視できない存在である。

手当ては賃金体系ができあがった時からすでに並行的に存在していた。その内容は非常に多岐にわたっているが、支給の目的や費目によりさらにいく

つかに分類することができる。

(1) 個別条件に対する報酬としての手当て

(イ) 技術・資格・能力に対する手当て——技術手当て、職務手当て、特級教師手当て、商業・サービス業特級技師手当て等。

(ロ) 本来の職務以上の職務を担当する場合の手当て——教員の学級担任手当て、技術者の講師兼任手当て等。

(ハ) 厳しい環境下で執務する場合の手当て——炭鉱の採掘労働者への手当て、森林地域手当て、地質野外探査手当て、水利・電力・鉄道新線敷設手当て等。

(ニ) 高原、砂漠等地域の従業員への手当て。

なお以上のような手当ては日本の企業にもかなりの程度同様のものが存在する。

(2) 当該地点、地域における物価水準と、標準賃金水準とのギャップを埋めることを意図した手当て

(イ) 地域物価手当て——1950年代に全国的に賃金体系が整えられたとき、これだけではカバーしきれない物価水準の差のある地域においてこの時期から支給されていたもの。

(ロ) 従業員生活手当て——1965年、穀物価格引上げに際し設けられたもの。

(ハ) 副食品価格手当て——1979年に副食品価格が引上げられた際、値上げ分を補うため扶養家族も含め1人につき1カ月5元が支給されるようになった。さらに1985年に副食品価格が自由化された際も地域ごとに新たな手当ての支給が開始された。1979年以降の手当て支給総額の急増はこの項の新設による部分が相当大きい。たとえば天津市の場合、1982年に国营部門で支給された賃金内手当ては賃金総額の12.3%を占めたが、そのうち55.7%が副食品価格手当てだった<sup>(3)</sup>。

なお、この手当ての支給は企業により行なわれるが、実際は行政により支出される。したがって他の手当てとは企業にとっての意味を異にしている。

(3) 職務を離れた場合の手当て（その期間の賃金の代替支給）

- (イ) 何らかの国家・社会的義務を果たすために職場を離れた時。
- (ロ) 本人の原因でなく業務を停止した時。
- (ハ) 研修などへの参加を命じられた時。
- (ニ) 帰省休暇中。

## 2. 賃金の範疇に入らない福利厚生のための手当

従業員の個人消費に対する補助が、賃金とは別にさまざまな項目にわたり支給されており、個人所得を押し上げている。個人の所得水準を把握しようとする場合、無視できない部分である。この部分は一般に「従業員福利基金」(次節【略】で詳述)から支出される。実際の支給額は把握しにくい、第3表の北京市におけるサンプル調査の結果にそれに相当する項目「賃金以外で勤め先から得た所得」が見られる。勤め先から得た所得の約9%を占めているのがわかる。

賃金外手当での代表的な支給項目は以下のとおり。

- (1) 食事手当
- (2) 住宅手当
- (3) 通勤手当——1978年から全国で支給を開始。各省の省都と人口50万人以上の都市で2キロメートル以上の距離を乗り物に乗って通勤する従業員に支給。中国ではこの手当を勤務のためのコストとみなす考え方はとらず、あくまで生活費の補助として扱っている。
- (4) 水道料・電気代手当
- (5) 石炭手当
- (6) 冬季暖房手当(長江以北の地域のみ)
- (7) 回族食事手当(食習慣の異なる回族への手当)
- (8) 理髪手当
- (9) 入浴手当
- (10) 託児所手当

第3表 北京市従業員1人当り年平均現金収入<sup>1)</sup> (1984年)<sup>2)</sup>

		実 額 (元)		合計額に占める比率(%)	
		国営部門 従業員	集団所有制 部門従業員	国営部門 従業員	集団所有制 部門従業員
賃 金 所 得		1,088.48	777.15	90.9	90.8
基本 賃金	時 間 制 基 本 給	773.85	547.03	64.6	63.9
	出 来 高 払 い 制 基 本 給	5.44	3.42	0.5	0.4
そ の 他 賃 金	出来高払い制ノルマ超過給	1.49	3.29	0.1	0.4
	超過勤務手当て・付加賃金	14.07	7.02	1.2	0.8
	賞 与	196.32	131.32	16.4	15.3
	手 当 て	97.31	85.07	8.1	9.9
賃金以外で勤め先から得た所得		108.84	78.82	9.1	9.2
入 浴 ・ 理 髪 手 当 て		38.34	39.68	3.2	4.6
生 活 保 護 費		1.86	0.50	0.2	0.1
そ の 他 勞 働 保 險 ・ 福 利 費		43.73	33.77	3.7	3.9
そ の 他		24.91	4.87	2.1	0.6
合 計		1,197.32	855.97	100.0	100.0

(出所) 北京市統計局編『北京市社会経済統計年鑑 1985年版』北京, 中国統計出版社, 1985年, 458ページ。

(注) 1) 勤め先から得た分のみ。サンプル調査による。サンプルは調査対象となった1,200戸における全勤労者。

2) 年次は原表には記載されていないが, 原資料に収録されている他の統計の年次から1984年の統計と推測される。

(11) 従業員生活困難補助——特に家計に困難をきたしている従業員に対する企業による生活保護。

(12) 帰省交通費手当て——従業員が帰省する(一定距離以上離れて生活している両親または配偶者に一定以下の頻度で会いに行く)場合, その期間の賃金が変わらず支給される他, その際の交通費も企業により支給される。

(13) 産児制限奨励手当て——従業員家庭に対し産児制限を徹底することも企業の任務となっており, その手当て支給も企業が行なう。

このうち, (1), (2), (3)および部分的に(5), (6)は日本にも存在する手当てである。(2), (8), (9), (10)は特に, 本来は企業が施設を持ち, サービスを供給す

べきであるとの考え方が基本にあり、しかしそれが設備上当面不可能である企業で、施設・サービス供給の代替として支給されるものである。

1979年以降、賃金内部の賞与、手当で支給額が急増したことは前述のとおりだが、賃金外手当でも相当増加したとみられる。この部分についての詳しくかつ全面的な統計は得にくい。しかし、通勤手当をやひとりっ子奨励のための補助金などの新設、各種手当で支給額の引上げ、こまごまとした福利厚生項目の新設、帰省件数の増加、など<sup>(4)</sup>、賃金外手当で支給額を押し上げるさまざまな個別の要因が伝えられている。また、部分的な統計だが、河北省の場合、1984年に個人に直接支給した福利厚生関係の手当では78年の8.1倍になったという<sup>(5)</sup>。同じ資料によれば、同省の国営部門が労働保険(後述)・福利厚生に用いた費用の増加率は全国レベルでの同一項目の増加とほぼ同様の動きを示しているため、この8.1倍という値もおそらく全国の平均値からさほど遠い数字ではないとみられる。

なお上記で触れている「現物支給」は各企業で多岐にわたり行なわれている。ひとつは食料品、雑貨等従業員の家庭内で直接消費する物資を企業が買い付け分配するもの。もうひとつは自企業内の製品を直接従業員に分配するもので、「試作品」「不良品」と称するなどして販売に回さず分配したり、他企業とお互いの製品を交換しあって支給するなど、さまざまな方法が用いられているという。これら現物支給についての量的把握は困難だが、従業員家庭の消費生活にこれらの支給は深く組みこまれているようだ。

3. 疾病(負傷)・退職・死亡に際する保障【略】
4. 集团的福利厚生と個人への総合実質支給額【略】
5. 施設を伴う企業内福祉【略】
6. 諸給付が家計支出に及ぼす影響【略】

## II 生産には直接従事しない従業員の雇用【略】

## III 次世代、地域社会、その他への諸保障【略】

## IV 従業員の生活を支える役割の企業間格差【略】

## V 改革の方向【略】

## 結びにかえて【略】

〔注〕 \_\_\_\_\_

- (1) 第1表における「出来高払い制基本給」の部分の比の伸びは主に「時間制基本給」からのシフトによる。なお「時間制給」とは「出来高払い制給」に対し通常の出勤について支払うごく一般的な賃金制度を指すもので「時給」ではない。
- (2) 第1表の注にあるとおり同表は各年とも限られた地域の一部の工業企業のみを対象とした調査に基づき作成されている可能性が大きく、一方第2表の1人当たり平均賃金は国営部門全体の値を用いているため、両表の値を乗じて得られる積はあくまで目安にすぎない。
- (3) 谷書堂編『天津経済概況』天津，天津人民出版社，1984年，487ページ。
- (4) 河北経済統計年鑑編集部編『河北経済統計年鑑』北京，中国統計出版社，1985年，162ページ。
- (5) 同上。同省の国営部門が用いた労働保険・福利厚生費は1984年に78年の3.1倍（後出第4表【略】より全国値も3.1倍）、これが賃金総額に占める比は78年に12.1%，84年に20.8%（第1表より全国値はそれぞれ14.3%，24.0%）である。

（木崎みどり／執筆時：アジア経済研究所海外派遣員〈北京〉，現：地域研究部）