

中国における企業の役割 (I)

—生活の場としての側面—

木崎 みどり

はじめに

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

はじめに

現在の中国の経済改革は企業の改革に最重点を置いている。従来、国家経済組織の末端として捉えられ、指令に基づく生産のみが期待されていた企業を、市場原理のなかで意思決定を行なう経済主体に変えていくことを意図している。

しかし中国の従来の企業運営にはもうひとつの重要な特徴がある。企業が従業員およびその家族の生活全体を保障する役割を担っていることである。より具体的には、賃金以外にさまざまな手当を支給し、現物やサービスを供給し、住宅を貸与する。退職者に対する年金支給も企業が行ない、従業員子弟のためには学校も経営する。地域行政の役割の一部を企業が担っているともいえる。そして本来の生産活動以外にこのような任務を負った企業の行動には、生産のみを第一義的に行なう企業とは質的に異なるものがあると予想される。企業に対する行政の誘導が間接的な手段に比重を移しつつある現在、企業行動を特徴づけるこのような要素への理解は中国経済を見るうえで

重要になってきていると言える。

ここでは、従来個別の例としては紹介されている中国の企業の上記のような側面を、制度面および統計資料に注目することにより、より量的に、かつ一般化して把握することを目的とする。第I節で各従業員への分配について具体的な内容と数量に注目して示し、第II節では企業が従業員へのサービス供給のために負っている雇用上の負担の規模を示し、第III節ではさらにそれ以外の形で企業が担っている役割を示す。第IV節ではそのような企業による供給が条件の異なる諸企業の間でどの程度一般性を持つものかを示す。第V節では企業のこのような現状が経済改革のなかでどのような改革を加えられようとしているかを示す。

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年頃に降特に急増

第1表 国営部門¹⁾ 従業員賃金総額の内訳（構成比） (%)

		1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
賃金総額		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
基本賃金	時間制基本給	85.0	75.5	69.8	67.2	64.4	63.5	58.7
	出来高払い制基本給	0.7	2.5	2.6	4.4	6.0	6.7	7.4
		85.7	78.0	72.4	71.6	70.4	70.2	65.9
その他賃金	出来高払い制ノルマ超過給	0.1	³⁾	0.6	1.1	1.6	1.8	2.1
	賞与	2.3	7.5	9.1	10.2	10.9	11.1	14.4
	手当	6.5	8.8	14.1	14.0	14.1	14.1	14.5
	過勤手当	2.0	2.0	1.6	1.6	1.5	1.3	1.5
	超付そ	2.9	2.4	1.5	1.0	0.9	0.7	1.6
	その他*	0.5	1.3	0.7	0.5	0.6	0.8	1.6
	計	14.3	22.0	27.6	28.4	29.6	29.8	34.1
(労働保険・福利費) ²⁾		(14.3)	(17.4)	(18.4)	(20.0)	(21.7)	(24.0)	(24.0)

(出所) 国家統計局編『中国統計年鑑 1985年版』北京 中国統計出版社 1985年 560ページ。ただし、*の付してある項は84年値を除き、同(1984年版) 461ページ。

(注) 1) 『中国統計年鑑 1981年版』427ページ(1978~81年の値を収録)では、本表は重点市県の国営工業企業の資料により作成したものであるとしており、82~84年の値も同様に作成された可能性が大きい。その場合は公務員等はサンプルに含まれていないことになる。2) 後出第8表右項を転記したもの。賃金総額には含まれない。3) 原表が空欄となっている。

してきている。

第1表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(注1)。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、各年の国有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表である(注2)。この表の下段によれば、1978~84年の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。

第2表 国営部門従業員1人当たり年平均賃金とその内訳 (単位: 元)

		1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
平均賃金		644	705	803	812	836	865	1,034
基本賃金	時間制基本給	547	532	560	546	538	549	605
	出来高払い制基本給	5	18	21	36	50	58	77
		552	550	581	582	588	607	682
その他賃金	出来高払い制ノルマ超過給	1	-	5	9	13	16	22
	賞与	15	53	73	83	91	96	149
	手当	42	62	113	114	118	122	150
	過勤手当	13	14	13	13	13	11	16
	超付そ	19	17	12	8	8	6	17
	その他	3	9	6	4	5	7	17
	計	93	155	222	231	248	258	354

(出所) 平均賃金は第1表と同じ(1985年版 559ページ)。項目別の値は1人当たり平均賃金に第1表の比率を乗じた。

(注) 項目別の値は小数点以下を四捨五入した値であり、これらを合計した値と平均賃金の値との間に若干の誤差が生じている年もある。

研究ノート

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ことと結論できる。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点からど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績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

(イ) 地域物価手当—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—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—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での支給が開始された。1979年以降の手当で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年に国営部門で支給された賃金内手当では賃金総額の12.3%を占めたが、そのうち55.7%が副食品価格手当であった^(注3)。

なお、この手当で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（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

第3表 北京市従業員1人当り年平均現金収入¹⁾ (1984年)²⁾

		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 付 加 賃 金	14.07	7.02	1.2	0.8
	賃 手	196.32	131.32	16.4	15.3
	手 当	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 生 活 所 他	浴 ・ 理 髪 手 当 費	38.34	39.68	3.2	4.6
	活 保 護 費	1.86	0.50	0.2	0.1
	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。

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割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倍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
- (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——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——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、その手当で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、サービスを提供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^(注4)、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^(注5)。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」は各企業が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

国営企業の場合、従業員の疾病（負傷）の際の

第4表 労働保険費用

(単位：億円)

	総額 (A)	葬儀費・ 遺族救済金	年金 (B)	医療・衛生費	賃金総額 (C)	A/C (%)	B/C (%)
1978	51.5	2.6	17.3	31.6	568.8 ⁹⁾	9.1	3.0
1979	72.7	3.7	32.5	36.5	646.6 ⁹⁾	11.2	5.0
1980	95.7	3.8	50.4	41.5	772.5 ⁹⁾	12.4	6.5
1981	110.3	3.9	62.3	44.1	820.0 ⁹⁾	13.5	7.6
1982	127.6	4.0	73.1	50.5	882.1 ⁹⁾	14.5	8.3
1983	150.0	4.4	87.3	58.3	934.6 ⁹⁾	16.1	9.3

(出所) 国家統計局社会統計司編『中国社会統計資料』北京 中国統計出版社 1985年 123ページ。ただし、1) 第1表と同じ(1985年版 554ページ)、2) 第1表と同じ(1983年版 486ページ)。

(注) 国営、集団所有制の両部門を含む。ただし葬儀費・遺族救済金は国営部門のみ。この保険費用は企業が「労働保険」3項目(表の内訳欄参照)について従業員、元従業員に支払った額を指す。「掛金」ではない。

治療費は所属する企業により負担される。退職・死亡の際の年金・遺族年金も企業により負担される。この制度は「労働保険」と呼ばれ、具体的な内容は以下のとおりである。

(1) 医療——直接の医療費はすべて企業側が負担。従業員の扶養家族(直系親族)の場合は半額。登録料、往診料は本人が負担、労災・職業病による入院では食事の3分の2が企業負担。

(2) 年金——定年退職後、勤続年数により退職時の賃金の60~90%に相当する額を企業から生涯支給される(注6)。疾病や負傷等で中途退職を余儀なくされた場合も相応の手当てを支給。

また、退職者は引き続きもとの勤務先より無料医療の供給を受け、また企業により貸与された住宅(後述)にもそのまま住み続けられるなど、終生その企業により扶養される。

(3) 遺族への生活保障——従業員が死亡した場合には、「葬儀費用」として当該企業の平均賃金の2~3カ月分が遺族に給付される。そのほか、労働災害による死亡の場合は扶養家族数に応じて本人の生前の賃金の25~50%が支給され、それ以外の場合は本人の賃金の6~12カ月分が遺族救済金として一時金の形で支給される。

(4) 執務不能時の所得保障——産休および疾病、負傷による休暇中は、産休なら標準賃金の

100%、病休なら期間により標準賃金を基準とした一定比率の賃金が与えられる。

労働保険制度により支出された費用の内訳を1978年以降について第4表に示した。1983年には支給額は78年の3倍近くに増加しており、その増分は主に年金支給、一部は医療費の支給増によるのがわかる。これらの額の賃金総額に対する比率は1983年に労働保険費用全体で16.1%、年金支払いのみで9.3%に達している(注7)。賃金総額の1割近くにあたる額を退職者に支払うことになり、特に退職者を相対的に多くかかえる企業にとっては大きな負担であることがわかる。なお年金支払いの急増の最大の原因は退職者数の急増であり、それは第5表に示した。定年に達した従業員の退職促進が行なわれたこと、職のない子弟に親が職を譲るための退職(後述)も一定の割合を占めているよう。

第5表 退職者数・従業員数とその比

	退職者数 (A) (万人)	在職従業員数 (B) (万人)	A/B (%)
1978	314	9,499	3.3
1979	596	9,967	6.0
1980	816	10,444	7.8
1981	950	10,940	8.7
1982	1,113	11,281	9.9
1983	1,292	11,515	11.2

(出所) 第4表と同じ(『中国社会統計資料』126ページ)。

第6表 国営企業において無料医療のために支出された費用総額

	医療費用総額 (A) (億元)	無料医療を受けた人数 (B) (万人)	A/B (元/人)
1978	27.30	7,280.8	37.5
1979	31.69	7,512.3	42.1
1980	36.43	7,814.5	46.6
1981	38.99	8,134.7	47.9
1982	44.38	8,476.2	52.3
1983	50.03	8,771.4	57.0 ²⁾

(出所) 第5表と同じ。

(注) 1) のべ人数か否かは不明。 2) 原資料では57.9となっているが、A、B項の値にもとづくなら57.0となる。

医療費の支出については国営部門に関し第6表に趨勢を示した。医療サービスを受けた人数の増加もさることながら、医療サービスに支出される1人当りの費用の上昇が支出増のより大きな原因となっているのがわかる。

中国の労働保険制度の歴史は古く、根拠地では1932年1月1日発効の「中華ソビエト共和国労働法」により社会保険制度が開始されている。全国的な労働保険条例が出されたのは1951年2月のことであり^(注8)、基本的には現行の制度はすべてここに盛り込まれている。つまり、経済発展の初期段階から非常に高い福祉水準をめざしたことがわかる。それは何よりもまず社会主義の理念に支えられたものであったのだが、その高福祉の実現を行政でなく各企業に委ねたところに中国の大きな特徴があったといえる。

4. 集団的福利厚生と個人への総合実質支給額

各企業は従業員福祉基金という費目を持っている。これは一般に当該企業の賃金総額の11%に相当する額を充ててコストに算入するものである^(注9)。この費目からは、第2項で述べた福利厚生関係の手当てが個人に支給される他、企業内で文化・娯楽・体育・宣伝等の事業を行なう際の経費や、福利厚生方面の諸施設(次節に詳述)の人員費

第7表 北京市国営部門の労働保険および従業員福利費の内訳(1984年)* (単位: 万元)

	金額
年金	25,988
死亡一時金	1,110
医療衛生費	22,745
生活保護費	1,881
文化、娯楽、体育、宣伝費	2,459
福利厚生事業補助費	4,026
通勤手当	5,908
家族計入補助	2,113
その他	11,943
合計	93,481
賃金総額	335,862

(出所) 第3表と同じ(387ページ)。ただし、賃金総額は同382ページ。

(注) * 第3表の注1参照。

第8表 国営部門が支出した労働保険・福利費

	支出額 (億元)	左項の賃金総額 に対する比 (%)
1952	9.5	14.0
1957	27.9	17.9
1962	28.3	13.2
1978	66.9	14.3
1979	92.1	17.4
1980	116.0	18.4
1981	132.4	20.0
1982	153.8	21.7
1983	179.6	24.0
1984	210.4	24.0

(出所) 第1表と同じ(1985年版 560ページ)。

を含む運営費などが、集団的福利厚生費用として支出される。

一般に労働保険費と従業員福利費の支出は併せて示される。細目の一例として第7表に北京市国営部門の1984年の例を示した。また、第8表に中国全体の国営部門の労働保険・福利費負担の推移を示した。1950年代以降70年代末まではほぼ一貫してこの部分の負担は賃金総額の10%に相当していたとみられる。しかし1979年以降この比率は急上昇し、84年にはこの部分は賃金総額の4分の1に相当した。

5. 施設を伴う企業内福祉

企業は従業員に対し消費生活上の基本的なサービスを供給するためさまざまな施設を自ら経営し

第9表 統計報告表フォームに見る企業内諸施設住宅

1952	1957
<ul style="list-style-type: none"> ・企業が所有する住宅（年末値） ・解放後新しく建てられた住宅 ・うち年内に新しく建てられた住宅（以上の3項目についてそれぞれ戸数と居住面積を示す） ・企業が借用している住宅の居住面積 ・企業の住宅居住面積合計 ・企業の居住人数合計 ・うち当該企業に勤務している者（の数）（永久的家屋と臨時家屋に分ける）（付記）。住宅をさしこめて必要とする従業員および家族数 ・うち従業員数 	<ul style="list-style-type: none"> ・年内に新しく建てられた住宅の面積 ・住宅居住面積合計（年末値） ・居住人数

福利厚生施設（それぞれについて数量、収容可能人数、年末に実際に収容している人数、の3指標を示す）

1952	1957
<ul style="list-style-type: none"> ・託児所 ・幼稚園 ・付属小学校 ・付属中学校 ・成人補習学校 ・各学校の教員人数 ・図書館蔵書数 ・クラブ（従業員娯楽施設一引用者注）、ホールの座席数 ・食堂数 ・食堂内固定座席数 ・浴室 ・授乳室 ・授乳中の女子従業員数 ・療養院のベッド数 ・診療室、医療室数 ・医師数 ・看護婦（士）数 	<ul style="list-style-type: none"> ・託児所 ・幼稚園 ・各種付属学校 ・図書館閲覧室 ・クラブ ・食堂 ・療養院・休養所 ・病院、診療室等

（出所） 王一夫編『新中国統計史稿』北京 中国統計出版社 1986年 364、373ページ。

1952年は「国営および公私合営工業統計報表」の第10章「企業従業員住宅および文教福利施設の状況」（甲表：企業従業員住宅状況、乙表：企業が経営する文教福利施設の状況）。

1957年は「工業統計報表」の「独立採算大型工業企業従業員住宅」の項および「独立採算大型工業企業文教福利施設」の項。

ている。一定規模以上の企業は一般にその敷地内、またはその付近に従業員の住宅、病院、商店、浴場、理髪店など諸サービス機関、子弟のための学校、従業員教育のための学校、映画館等々を擁しており、従業員は極端に言えばその敷地から出ることなく何年も生活することができる^(注10)。

企業はすでに1950年代からこのような施設を擁し、あるいは擁することが理念上描かれていた。企業が記入する統計報告書の当時のフォームに、調査対象となった諸施設にどのようなものがあったかを見ることができる（第9表）。

1952年の統計報告表は特に詳細に作られている。企業が学校から病院まで経営し、従業員の生活をかかえ込むという形態が、このころまでにすでに社会のなかの基本的なあり方としてかなりの程度定着していたことがわかる。1960年代以降はこの項目そのものが統計報告表から欠落しているが、企業による住宅や福利厚生施設の運営に変化があったわけではなく、別の調査方法で代替されるようになったと考えるのが妥当であろう。

なお、第9表に挙げられている福利厚生施設以外に、映画館、各種小売店、クリーニング店、娯楽・スポーツ・文化施設などの併設も一般的である。また第10表に、全国でどれくらいの数の施設が運営されているかを示した。企業はまた、しばしば学校も運営する。これは子弟の初等・中等教育を行なうものと従業員の教育・専門家養成を行

第10表 企業・事業体が運営する施設の数（1980年）

	施設数
図書館	100,000以上
クラブ（従業員娯楽施設）	13,200余
体 育 館	3,600余
従業員業余学校	72,000
授乳室・託児所・幼稚園	112,863

（出所） 馬洪編『現代中国経済事典』北京 中国社会科学出版社 1982年 530～531ページ。

なうものに大別される。後者には短期訓練班、従業員業余学校、技工学校、労働者大学、テレビ大学等がある。

従業員の生活の基本である住宅の供給は特に企業に強く依存している。第11表に、都市部における住宅がそれぞれ、地域行政の住宅管理部門、企業・機関・団体、個人に所有されている割合を示す。きわめて限られた地域についてしかデータが得られていないが、企業などに所有される住宅の比率の高さがわかる。天津市以外は個人所有部分を除いた「借家」のなかでは7～8割を企業、機関、団体等の所有のものが占めている。なおかつ、地域行政の所有している住宅も、企業が借りあげてその従業員をごく安く住ませる例が多くみられ、住宅供給に対する企業の役割はさらに大きいと考えられる。

そのうえ、私有の住宅のうちかなり多くの部分は農民により所有されているようだ。第11表のなかで黒龍江省、遼寧省の値は県鎮部までを含んだ広義の都市部についての値であり、私有部分の比

第11表 各地域都市部の住宅所有構成（戸数ベース、天津市のみ面積ベース） (%)

	地域行政の住宅管理部門	企業、機関、団体	個人
黒龍江省 ¹⁾	13.9	49.35	36.75
貴州省 ²⁾	10	n.a.	n.a.
武漢市 ³⁾	22.4	61.0	16.5
遼寧省 ⁴⁾	24.2	55.6	20.2
同都市部 ⁴⁾	24.1	60.4	15.4
同県鎮部 ⁴⁾	24.3	38.5	37.1
天津市 ⁵⁾	46	38	16

(出所) 1) 黒龍江省人民政府弁公庁調研室編『黒龍江省情』ハルビン 黒龍江人民出版社 1986年 498ページ。広義の都市部（集鎮を含む）。2) 貴州省地方誌編纂委員会貴州年鑑編纂部編『貴州年鑑』貴陽 貴州人民出版社 1985年 900ページ。広義の都市部。3) 武漢年鑑編纂委員会編『武漢経済年鑑』武漢 1985年 42ページ。市内都市部のみ。4) 遼寧省情編纂委員会編『遼寧省情』遼寧省統計局 1985年 378ページ。広義の都市部。5) 谷書堂編『天津経済概況』天津 天津人民出版社 1984年 374ページ。市内都市部のみ。

第12表 河北省の都市・工鉱業区における年間個人住宅建設に占める農民による建設分の比 (1984年) (%)

	年間竣工面積ベース	同価値ベース	同戸数*ベース
市	67.6	64.0	57.1
区	83.9	83.1	81.9
鎮	96.1	94.5	93.5
工鉱業区	17.0	23.6	17.6
四種全体	87.4	84.9	82.4

(出所) 河北経済統計年鑑編纂部編『河北経済統計年鑑』北京 中国統計出版社 1985年 492ページより算出。

(注) * 戸数の項のみは住宅以外の建築物戸数も含んだ比率。ただし竣工面積の場合、原資料によれば住宅のみでもそれ以外を含んでも比率にほとんど差はなかったため、この項についても住宅のみの値との大きな相違は想定されにくい。

率は高く、遼寧省県鎮部のみでの値はさらに高い。一方武漢市内都市部、遼寧省都市部、天津市都市部（いずれも狭義の都市部）での私有部分の比率は低くなっている。

さらに狭義の都市部においても私有部分のうちのある程度は農民の所有であると考えられる。第12表から、河北省の例では、狭義の都市部においても個人住宅建設は実はその過半が農民によるものであることがわかる。もちろんこのデータは河北省1省の事例でしかない。また、農民が豊かになり始め人口移動に対する抑制も緩やかになってきた1984年のみを対象としている。したがって単純な一般化はできない。しかし、都市における個人所有住宅が実は一定の部分は農民により所有されているものであることはここから推察できそう

だ。以上のことから都市従業員世帯では公的に所有された住宅への依存度が圧倒的に高く、なおかつ住宅供給の多くを勤務先に仰いでいると結論できる。

企業側にとっても住宅建設は投資のなかで常に

第13表 基本建設投資による建築物竣工面積（国営部門）

	竣 工 面 積 (万m ²)				各項が面積合計に占める比 (%)		
	合 計	工場、倉庫、 事務棟 (A)	住 宅 (B)	学校、医療、 機関、その他 ¹⁾ (C)	(A)	(B)	(C)
1940~52	4,660	n. a.	1,462	n. a.	n. a.	31.4	n. a.
1953~57	26,640	6,636	9,454	10,550	24.9	35.5	39.6
1958~62	38,111	17,001	11,012	10,098	44.6	28.9	26.5
1963~65	10,850	3,709	4,271	2,870	34.2	39.4	26.5
1966~70 ²⁾	20,166	7,461	5,400	7,305	37.0	26.8	36.2
1971~75	38,296	15,117	12,573	10,606	39.5	32.8	27.7
1976~80	50,040	15,019	23,486	11,535	30.0	46.9	23.1
1978	9,011	3,053	3,752	2,206	33.9	41.6	24.5
1979	12,000	3,195	6,256	2,549	26.6	52.1	21.2
1980	14,500	3,337	8,230	2,933	23.0	56.8	20.2
1981	12,941	2,254	7,904	2,783	17.4	61.1	21.5
1982	14,357	2,368	9,020	2,969	16.5	62.8	20.7
1983	13,212	2,080	8,125	3,007	15.7	61.5	22.8
1984	13,809	2,426	7,703	3,680	17.6	55.8	26.7

(出所) 第1表と同じ(1985年版 448ページ)。ただし1949~52年は第4表と同じ(『中国社会統計資料』102ページ)より引用、概算。

(注) 1) 「その他」とは「商業営業用建物+科学試験研究用建物+その他」を指す(第1表と同じ[1983年版 322ページ])。2) この項は推計(原注)。

重要な部分を占めている。第13表によれば、企業の建築面積に占める住宅および福利厚生関連施設の比率は、1970年代半ばまで一貫してそれぞれ30%前後を占めた。そして1970年代終わり以降住宅の比率は急速に拡大する。住宅建築ブームである。建設面積全体がこの部分により押し上げられ、建材需給が逼迫した。なお、第14表に資金ベースでの住宅建設が全体に占める比率を示した。

住宅建設ブームは、投資についての一部の自主権を得た企業が、まず住宅建設に力を向けたことの現われである。従前の従業員住宅の絶対的な低水準に加え、下放青年が一斉に都市へ帰還し、住宅難に拍車がかかったこともその理由となっている。一方、行政側も住宅の供給を専ら企業に頼る現状を是認する姿勢であった。1980年12月30日に国家都市建設総局が住宅分配について発した通達(註11)は、住宅を建てる力のある企業は自力で住宅問題を解決すべきであるとの考えをはっきり打ち出している。そして、中央・地方行政の資金によ

第14表 基本建設投資総額に占める住宅建設投資の割合 (単位: 億円)

	基本建設 投資合計 (A)	うち住宅 建設投資 (B)	B/A (%)
1949~52	78.4	8.31	10.6
1953~57	588.47	53.79	9.1
1958~62	1,206.09	49.56	4.1
1963~65	421.89	29.09	6.9
1966~70	976.03	39.32	4.0
1971~75	1,763.95	100.74	5.7
1976~80	2,342.17	277.29	11.8
1978	500.99	39.21	7.8
1979	523.48	77.28	14.8
1980	558.89	111.66	20.0
1981	442.91	111.19	25.1
1982	555.53	141.05	25.4
1983	594.13	125.07	21.1
1984	743.15	134.50	18.1

(出所) 第1表と同じ(1985年版 420ページ)。ただし1949~52年は第4表と同じ(『中国社会統計資料』101ページ)より引用、概算。

り建設された住宅を優先的に配分すべき対象として、小中学校教職員、地域行政機関や大衆団体等に勤務する層を挙げている。これらの職場は、住宅建設に回せる資金に最も不足していると考えてよい。

企業および公共部門による住宅建設・貸与では

採算は度外視されている。居住者の家賃負担は極端に低く、これは一般に維持費をもカバーしない。たとえば遼寧省では建築面積1平方メートル当りの年間家賃を1.2元としているが、個別の家賃は家の間取り、設備、立地、階数、向き等で決めるとされており、建築費や維持費は考慮の対象となっていない^(注12)。また、貴州省では家賃は維持費の40%を占めるにすぎない^(注13)。

住宅以外の諸サービス供給の企業への依存度は推測しにくい。非常に限られた数字だが、医療サービスについて、やはり地域行政の衛生部門よりも各職場への依存度が特に都市部で圧倒的に高いことが武漢市について見られるので、第15表に示す。

第15表 衛生事業機構数(武漢市, 1984年)*

	全 市	うち都市部
衛生部門所屬	206	90
工業・その他部門所屬	1,054	933
集団企業所屬	148	60

(出所) 武漢経済年鑑編纂委員会編『武漢経済年鑑』武漢 1985年 437ページ。

(注) * 年次については原資料に記されていないが、原資料の性格から1984年とみられる。

6. 諸給付が家計支出に及ぼす影響

従業員に対する企業のさまざまな補助は、個々の従業員家計収支をも特徴づけている。

第16表は従業員家庭の1人当り平均月間支出の推移を示したものである。表が家族1人当りの値で構成されているため家計を単位とした趨勢を知るには適さないが、この数字をそのまま用いる。

1984年と57年を比較すると、まず支出合計額は2.52倍に増えている。個別の項目を見ると、表の上段から順に食料品が支出合計額とほぼ同じ2.50倍であり、その次の衣料、日用、教養娯楽品、図書・新聞まではいずれも合計額の伸びをはるかに上回って伸びている。ところが、その次の薬品の項以降は「学費など」の項のみを例外としてすべて合計額の伸びを大きく下回っており、なかには逆に減少している項目すらある。1984年と57年の従業員生活費物価指数を比較すると1.372倍となっているから^(注14)、これらの項の伸びの低さがわかる。そして、これらの項の内容をみると、大部分が企業により実物やサービスの無料ないしは廉価での供給を受けている部分にあてはまることがわかる。たとえば都市住民の1人当り居住面積は

第16表 都市従業員家庭1人当り平均月間支出(サンプル調査)

(単位: 元)

	1957(A)	1964	1981	1982	1983	1984(B)	B/A
支出合計	18.50	18.39	38.07	39.25	42.16	46.62	2.52
食料品	10.81	10.89	21.57	23.02	24.96	27.02	2.50
衣料	2.22	2.02	5.63	5.64	6.13	7.24	3.26
日用	1.41	1.10	3.64	3.62	3.81	4.22	4.45
教養娯楽用品	1.41	0.20	2.16	1.81	1.73	2.05	4.45
図書・新聞	0.11	0.21	0.36	0.35	0.41	0.49	4.45
薬品・医療用品	0.34	0.34	0.23	0.24	0.26	0.28	0.82
燃料	0.72	0.78	0.74	0.73	0.73	0.77	1.07
水道・電気	0.43	0.48	0.53	0.59	0.64	0.65	1.51
学費	0.27	0.32	0.37	0.42	0.48	0.52	1.92
その他	0.12	0.23	0.22	0.23	0.27	0.37	3.08
教育費	0.24	0.29	0.23	0.23	0.20	0.21	0.88
交通通信費	0.44	0.32	0.51	0.55	0.58	0.63	1.57
教養娯楽(非物的)	0.20	0.13	0.04	0.05	0.05	0.06	0.06
			0.24	0.20	0.19	0.18	0.90

(出所) 第1表と同じ(1985年版 562ページ, 81年版 429ページ)。

1956年に3.5平方葎^(注15)、84年には6.3平方葎^(注16)と1.8倍に増加し、住宅建設費用も1平方葎当り47元から160元^(注17)へと3.4倍に伸びたが、一方家賃負担は84年には57年の1.5倍にとどまっている。また、これらの項の消費額の伸びが低いことのもう一つの理由に、交通費等公共料金が政策的に廉価に抑えられていることが挙げられるが、これも実質的には財政による家計への補助と位置づけることができる。

1957年から84年までの間に都市住民の消費水準には一定の向上がみられるが、食・衣・雑貨等最も個人的な部分こそ個人所得の増分によりまかなわれているものの、それ以外では公共的な支出によりまかなわれている部分が非常に多いことがこれによりわかる。

(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。

(注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。

(注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。

(注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。

(注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。

(注6) 冶金工業部労働工資司編『工資福利文件選編』第2巻 北京 冶金工業出版社 1980年 585ページ。

(注7) ただしここで用いた賃金総額の値には労働

保険制度の適用外となっている一部の集団所有制企業 の賃金も含まれている。

(注8) 労働保険制度の歴史については、工人出版社編『工会工作手冊』北京 工人出版社 1986年 472ページ参照。

(注9) ただし利潤留保制度を行なっている企業では留保利潤から支出する。

(注10) たとえば小島麗逸「中国企業“小社会論”」(日中経済協会編『中国経済の現状と企業』東京 日中経済協会 1983年)は以下のような例を挙げている。

長春第一自動車工場は、工場の全敷地面積は201万平方葎、うち100万平方葎が従業員の生活区域であり、そのうち80万平方葎は住宅、病院、託児所、学校の敷地である。4万6000人の従業員のうち約1万人が敷地外からの通勤者だが敷地内に居住する総人口は約20万人に及ぶ。また敷地内に小中学校が15、託児所が21運営されている。

鞍山鉄鋼公司には医療施設としては総合病院3、結核療養所、労働衛生研究所、精神科病院、等がある。従業員住宅は企業敷地外に会社が330万平方葎を所有している。鞍山市外から通勤している従業員は全体の19%。教育関係施設としては鞍鋼工学院、医科専門学校、鞍鋼学校、鞍山運輸学校、技術学校、幹部技術学校、業余文化学校15を持つ。

瀋陽重機械工場は従業員1万2000人、別に技術者1100人がおり、一方敷地内居住人口は5万人。同工場は60%の農場を経営しており、ここで生産される農産物は同工場の生産総額には算入されず全国の農産物統計に算入される。

(注11) 國務院弁公庁法政局編『中華人民共和國法規彙編1980年版』北京 法律出版社 1986年 214ページ。

(注12) 遼寧省情編委會編『遼寧省情』遼寧省統計局 1985年 377ページ。

(注13) 貴州省地方誌編纂委員会貴州年鑑編集部編『貴州年鑑』貴陽 貴州人民出版社 1985年 899ページ。

(注14) 國家統計局編『中国統計年鑑 1985年版』北京 中国統計出版社 1985年 530ページ。

(注15) 越沢明「都市政策の変遷と都市計画」(小島麗逸編『中国の都市化と農村建設』東京 龍溪書舎 1978年)60ページ。1957年値は得られなかったため56年値で代替する。

(注16) 国家統計局編 前掲年鑑 551ページ。

(注17) 同上年鑑 448ページ。

II 生産には直接従事しない従業員の雇用

以上のような企業内福利厚生維持のため、企業は直接生産にかかわる従業員以外にもさまざまな人手をかかえねばならない。学校には教師を、病院には医師を、等々膨大な労働力を要する(注1)。さらに企業内部のみならず地域社会の安全維持等のための人手の供出を要求されることすらある。

第17、18表は国営工業企業および建築業の従業員を職種別に分類したものである。この二つの表を特に構成比の項目に注目して比較すると、非常に興味深い事実がわかる。まず第1に、六つの職種に分けられているが、比率が非常に安定している項と、漸増、漸減の傾向が明らかな項にはっきり分かれる。第2に、工業と建築業という全く異なる

業種にもかかわらず、これら6項目の比率構成および増加・減少の趨勢が両者で全く同一である。より具体的には、現場労働者の比率はどちらも68~69%の間で5年間安定している。技術者、事務系・管理職、サービス関係施設の人員、その他の項はいずれも漸増傾向にあり、それぞれ3~4%、10~11%、9~10%、3~5%と、両表はほぼ同じ幅で推移している。一方見習いの項のみが急減しているが、これも両表とも6%台から2%台へと同じ動きを示している。さらには、現在参照が可能な一部の省、市における同様の統計においても、これらの比率はおしなべてほぼ同様の構成と動きを示している。このことから、これらの構成比はかなり厳格な統制下にある数字であろうことが推測される。言いかえれば、行政が公認している数字であろう。そしてこのなかに、「サービス関係施設の人員」が常に約1割の比率を占めている。ここがすなわち企業内福利厚生を運営

第17表 国営工業企業従業員の構成

年次	合計	現場労働者	見習い	技術者	事務系・管理職	サービス関係施設の人員	その他
人数(万人)							
1980	3,245.8	2,223.4	220.7	97.4	314.8	298.6	90.9
1981	3,406.7	2,318.5	218.5	105.3	337.0	323.1	104.3
1982	3,502.7	2,396.9	163.9	120.7	357.6	347.3	116.3
1983	3,552.6	2,459.8	112.5	133.6	362.9	350.9	132.9
1984	3,592.0	2,475.2	91.6	142.8	369.7	358.4	154.3
前年比増分(%)							
1981	5.0	4.3	- 1.0	8.1	7.1	8.2	14.7
1982	2.8	3.4	- 25.0	14.6	6.1	7.5	11.5
1983	1.4	2.6	- 31.4	10.7	1.5	1.0	14.3
1984	1.1	0.6	- 18.6	6.9	1.9	2.1	16.1
各項比重(%)							
1980	100.0	68.5	6.8	3.0	9.7	9.2	2.8
1981	100.0	68.0	6.4	3.1	9.9	9.5	3.1
1982	100.0	68.4	4.7	3.5	10.2	9.9	3.3
1983	100.0	69.2	3.2	3.8	10.2	9.9	3.7
1984	100.0	68.9	2.5	4.0	10.3	10.0	4.3

(出所) 1980、81年：第1表と同じ(1981年版 118ページ)。1982年：第1表と同じ(1983年版 138ページ)。1983年：第1表と同じ(1984年版 123ページ)。1984年：第1表と同じ(1985年版 227ページ)。

第18表 国営建築業従業員の構成

年次	合計	現場労働者	見習い	技術者	事務系・ 管理職	サービス関係 施設の人員	その他
人数(万人)							
1980	472.8	323.8	29.3	12.8	49.2	43.5	14.2
1981	475.1	320.8	24.0	13.6	52.0	45.9	18.8
1982	480.8	324.7	17.2	15.1	54.5	47.5	21.8
1983	497.2	338.9	13.7	16.8	56.5	47.6	23.7
1984	518.0	355.7	10.5	18.4	57.2	48.3	27.9
前年比増分(%)							
1981	0.5	- 0.9	- 18.1	6.3	5.7	5.5	32.4
1982	1.2	1.2	- 28.3	11.0	4.8	3.5	16.0
1983	3.4	4.4	- 20.3	11.3	3.7	0.2	8.7
1984	4.2	5.0	- 23.4	9.5	1.2	1.5	17.7
各項比重(%)							
1980	100.0	68.5	6.2	2.7	10.4	9.2	3.0
1981	100.0	67.5	5.0	2.9	10.9	9.7	4.0
1982	100.0	67.5	3.6	3.2	11.3	9.9	4.5
1983	100.0	68.1	2.7	3.4	11.4	9.6	4.8
1984	100.0	68.7	2.0	3.6	11.0	9.3	5.4

(出所) 1980, 81年: 第1表と同じ(1981年版 118ページ)。1982年: 第1表と同じ(1983年版 139ページ)。
1983年: 第1表と同じ(1984年版 123ページ)。1984年: 第1表と同じ(1985年版 227ページ)。

するために雇用されている人員とほぼ一致するとみてよい。また「その他」の一部もやはり生産に直接かかわらない部分とみられる。つまり、従業員の1割を超える部分が、企業が本来の生産以外の役割をも有しているがために雇用されている人員とすることができる。

なおこの比率は、地域差はさほど大きくないが、産業別に若干の差が存在し、たとえば炭鉱では「サービス関係施設の人員」の比が15.1%、「その他」が9.9%で、単純に合計すれば25.0%となる(注2)。また、各企業の「後勤隊伍」(注3)、「非生産人員」がそれぞれ全人員の3分の1を占めるとの記述もある。サービス部門の他、事務・倉庫・運輸・建設部門等を含めた概念であろう。

なお前述のように、福利厚生関係の諸施設で雇用している人員の賃金は費目上は一般に従業員福

利基金より支出されるが、統計上は賃金総額に算入される。(続く)

(注1) 第I節(注10)で用いた文献は人員の雇用について以下のような例を挙げている。長春第一自動車工場は、管理職を含まない4万6000人の従業員のうち2万人が直接生産従事者、2万6000人は非直接生産従業員であって、後者には病院、諸学校、食堂、託児所、従業員娯楽施設などの従業員が含まれる。鞍山鉄鋼公司では、従業員は13万8000人、うち生産には直接従事しない従業員は3万8000人。後者のなかにはたとえば医療関係者が4000人、教育関係施設の従業員が1500人。

(注2) 宗必沢「關於改革我国城市結構問題的探討」(『建築学報』1983年第11号)23ページ。

(注3) 何光遠「整頓労働組織は一項十分迫切的任務」(『经济管理』1983年第2号)25ページ。なお、後勤隊伍とはもと軍隊用語で前線に補給を行なう兵站を指す。転じて生産に対するサービス業務を指す。

(アジア経済研究所海外派遣員、在北京)