

## 中国における企業の役割(Ⅱ)

—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 生産に直接従事しない従業員の雇用  
(以上、前号)  
(以下、本号)
- III 次世代、地域社会、その他への諸保障
- 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

### III 次世代、地域社会、 その他への諸保障

企業が従業員の生活の多くを保障することについては「五包」(五つを請け負う)という表現がある。その五つとは、(1)従業員子弟の教育(託児所から小学校、中学校、職業専門学校、大学まで)、(2)従業員の住宅、(3)従業員子弟の就職、(4)従業員とその家族の医療、(5)従業員の集団福利厚生、であるという<sup>(註1)</sup>。このうち(2)、(4)、(5)についてはすでに述べたが、(1)、(3)は企業が従業員の子弟の世代にまでわたる保障を要求されていることを示している。

(1)の教育については、企業が付設する施設のひとつとしてすでに言及したとおり、幼稚園や学校の経営が代表的なものである。(2)の就職についての象徴的な例として、1970年代末以降の下放青年の都市への還流に際して、彼らの失業問題のかなりの部分はその両親が勤める職場により解決されたという事実がある。すなわち、ひとつは親が定

年に達していないにもかかわらず退職し、そのかわり同じ職場に子弟を就職させる「頂替」制度の適用である。こうすることにより、一定の勤続年数を満たしてさえいれば親の方も年金を支給されるため生活は安泰であり、結局親子とも企業に扶養されることになる。このような、親の勤め先を子に譲るというやり方はかなり以前、部分的には1950年代から行なわれていたようだが、全面的に法制化されたのは78年5月の「労働者の退職についての暫定弁法」<sup>(註2)</sup>においてである。同法の第10条は「労働者が退職した後、家庭生活に困難をきたす者、あるいは子弟の多くが農村へ下放していたり、職に就いている者が少ない場合は、原則的にそのうちの求人条件に合う1名を雇用することができる」と定めている。また、農村に家のある退職者については農村に戻ることを勧めており、そのために、本人の戸籍を農村に戻した場合は農村にいる子弟のひとりだけを代わりに雇用してよいとも定めている。都市戸籍の被雇用者という地位がひとつの既得権となり、血縁の間で引き継がれるのである。なおこの法は国营企業または党、行政機関、団体等の職員に適用される。集団所有制企業や事業単位(生産収入をとまわず財政による補助で運営される組織)については同法を参考に、個別に具体的な方法を定めることになっている。

第2の形式は、企業が従業員子弟の雇用のため新たに企業を創設することである。既存の企業が

企業内に新たな企業を集団所有制の形で作り、そこに従業員子弟を吸収する。多くは労働服务公司と称する。もともと子弟の働き口の創出が目的であるため、採算は度外視されているようだ。1983年末現在で全国には2万4000の労働服务公司があり、そのうちの3分の1は労働行政部門により運営され、3分の2は企業、事業、機関等によるという<sup>(注3)</sup>。労働服务公司は主に小売、飲食業、サービス業、修理業等に従事したり、企業に対し臨時労働力を提供したりする。

企業は前にも触れたとおり、産児制限を行なう単位でもある。産児制限の奨励金を従業員福利基金から支出し、産児制限指導の担当者も企業が雇用する。新生児数を、与えられたノルマ以下に抑えることも、生産や利潤と同様、企業の任務のひとつとなっている。

その他、需要が供給を大きく上回っている耐久消費財（有名ブランドの自転車やテレビなど）については、需要の相対的な大きさに比して他商品との価格差は小さいため、今も購入券を発行し、券を持つ者にのみ販売する方法をとっている。そしてこの券の分配は職場をとおして行なわれる。何の組織にも属していない個人は、この分配から排除されている可能性が大きい。

企業に所属している人員の生活を維持するため、企業は農業やその他の副業を営むこともある。この部分の費用は従業員福利基金から支出される。1957年1月の「勤労者の生活面に関する指示」<sup>(注4)</sup>では「従業員の家族や食堂担当者に蔬菜栽培や家畜の飼育を行なわせるように」と規定している。また、同年3月の冶金工業部による「従業員生活福利厚生問題についての通知」<sup>(注5)</sup>は企業の副業一般について言及している。そのなかで副業に関わる資金については費用、利潤とも本業

の生産業務の会計から切り離し、福利厚生事業として扱うよう指示している。また一方、副業に投入する人員については、その人件費を本業の生産コストから支出する場合は、労働力計画に算入するよう指示している。

企業は民兵も組織し、訓練しなければならない。人民武装部が組織した訓練活動に企業が人員を派遣する場合、その交通費、人件費は企業のコストに、企業が自主的に行なった民兵活動についてもその費用はコストに算入される。また武器の購入も小さいものは体育用品として企業の文化体育宣伝経費（従業員福利基金の一部）から支出される<sup>(注6)</sup>。

企業は地域社会からさまざまな負担を要求されることもある。たとえば地域社会の治安や交通整理の要員として企業に召集がかかることがあり、企業はそのための人員も予めかかえておかねばならない。ある市の公安部門では社会治安隊として従業員の1割の割合で企業から人を集めているという<sup>(注7)</sup>。

(注1) 何光遠「整頓労働組織是一项十分迫切的任务」(『经济管理』1983年第2号) 25ページ。

(注2) 國務院經濟法規研究中心弁公室編『国营工業企業法規選編』北京 工人出版社 1982年 267ページ。

(注3) 馬洪編『中國經濟与管理入門』昆明 雲南人民出版社 1986年 581ページ。

(注4) 國務院法制局中華人民共和國法規彙編纂委員會編『中華人民共和國法規彙編 1957年1～6月』北京 法律文化社 1957年 273ページ。

(注5) 冶金工業部労働工資司『工資福利文件選編』第2巻 北京 冶金工業出版社 1981年 732ページ。

(注6) 「国营工業交通企業の若干の費用支出についての弁法」(1973年5月15日)に基づく(許毅編『成本管理手冊』北京 中国社会科学出版社 1983年 551ページ)。

(注7) 何光遠 前掲論文 25ページ。

#### IV 従業員の生活を支える役割の 企業間格差

中国の企業はその基本に従業員の生活を支える役割を有していることは明らかになった。しかし、一口に企業といっても何万人もの従業員を擁する巨大企業から数十人の小企業まで、また中央直轄の国営企業から集団所有制企業まで、さまざまである。これらの企業が提供する住宅や種々の福利厚生には企業の規模や所有制の相違によりある程度の格差が存在することが予想される。そのような格差がどの程度存在するか、既述のような丸抱えの保障はどの程度一般的に享受されているかを明らかにすることがこの節の目的である。

まず、工業企業の所有別および規模別の分布を見る(註1)。1984年現在、中国には国営の工業企業が約8万4100ある。集団所有制工業企業数については、郷営、村営、その他、という3分類の数字しか得られないが、「その他」の項は実質的に都

市の集団所有制企業を指していると考えてよい。「その他」の数は約13万4900である。農村部には郷営企業が約21万7200ある。従来は工業企業とはこままで指した。異なる複数所有制間にまたがる企業約1000を加え、総計約43万7200企業となる。なおこの他に従来、工業でなく農業の副業として分類されていた村営企業が約68万4000ある。この部分も足すと工業企業総数は100万を超える。国営工業企業総数が工業企業総数に占める割合は、従来の狭義の工業企業総数を分母にしてもその5分の1程度でしかないことがわかる。

従業員数については、第19表のとおり、1984年の全産業における都市部の従業員数(国営部門+都市集団所有制部門+異なる所有制間の合併経営体)1億1890万人中の8637万人、すなわち72.6%が国営部門に所属している。工業企業従業員に限定すると、総数6338万人中、国営企業に所属する者は3592万人、56.7%を占める。都市部の工業企業従業員に限れば5266万人中、3592万人、68.2%が国営企業に所属している。

第19表 所有制別勤労者数

(単位：万人)

	勤 労 者 総 数	所属する者				
		国営部門に 所属する者	都市集団所有制 部門に所属する 者	異なる所有制間 の合併経営体 に所属する者	都 市 個 人 勤 労 者	農村に所属 する者
1978	39,856	7,451	2,048		15	30,342
1979	40,581	7,693	2,274		32	30,582
1980	41,896	8,019	2,425		81	31,371
1981	43,280	8,372	2,568		113	33,227
1982	44,706	8,630	2,651		147	33,278
1983	46,004	8,771	2,744		231	34,258
1984	47,597	8,637	3,216	37	339	35,368

上記のうち、工業労働者数

	勤 労 者 総 数	国営部門に 所属する者	都市集団所有制 部門に所属する 者	異なる所有制間 の合併経営体 に所属する者	都 市 個 人 勤 労 者	農村に所属 する者
1978	5,009	3,041	1,215		3	750
1979	5,340	3,109	1,328		6	897
1980	5,600	3,246	1,428		10	916
1981	5,796	3,407	1,495		11	883
1982	5,930	3,503	1,532		16	879
1983	6,023	3,552	1,574		24	873
1984	6,338	3,592	1,641	33	38	1,034

(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 213~215ページ/国家統計局工業交通物資統計司編『中国工業経済統計資料』北京 中国統計出版社 1985年 71ページより作成。

企業の規模の面はどうだろうか。1984年現在、工業企業のなかで大企業とされるものは約1800、中企業は4600であり(注2)、これらの合計の6400企業以外の数十万、定義によっては100万を越す圧倒的多数の企業は小企業と分類されているのである。

一方従業員数では、第20表から、国営企業従業員全体の31.1%が大企業に、22.7%が中企業に所属している。合計で半数以上の労働力がわずかに5500の大、中企業に属しているのである。

次に、以上のような各規模・所有制の企業の間ほどの程度格差が存在するかを見る。

まず、職場から得る現金所得については、限られた資料ながらすでに第3表(本誌前号)で北京市の国営部門従業員と集団所有制部門従業員の値を示した。これにより、両者は所得の絶対額には明らかな差があるが、付加的賃金支給や、それ以外の手当での支給が、それぞれの所得全体に占める割合にはほとんど差がないことがわかる。

次に労働保険制度の適用については、国営部門の従業員はすべて対象となっているが、集団所有

制部門については県管轄以上の都市集団所有制部門に限り適用されているようだ。第21表によれば、都市集団所有制部門の従業員のうち半数以上が労働保険制度の適用を受けている。ただし、適用外の従業員数が一貫して相対的に増加しつつあることも読みとれる。

集団所有制企業の保険・福利厚生の詳細については上海市の例を挙げよう。1982年末現在同市には都市集団所有制企業は1万1000ほどあり、総従業員数は103万人、これは全市の従業員総数の21.9%に相当する(注3)。そして各企業の従業員に対する労働保険・福利厚生を支給水準は企業の所轄のランクにより差がある。

第22表で、①は区、県、局の管轄下であり、形式上は集団所有制企業であっても、管理のうえでは国営企業に近い。いわゆる「大型集団企業」(注4)に相当するとみられる。そしてこの部分の福利厚生等は国営企業のそれに準じている。②は企業ごとの独立採算制を行ない、収・損益については街道(注5)の範囲で調整される。従業員に対しては固定賃金、医療、年金支給などが保障されている。③の状況は②と基本的に同じであり、④は②に準じているとされている。つまり上海では集団所有

第20表 大企業・中企業の従業員数別企業数 (1983年)

	企業数		従業員数 (万人, 年末値)	
	大企業	中企業	大企業	中企業
10万人以上	7	0	94.0	0
5万~10万	27	1	193.7	5.4
3万~5万	26	12	102.2	43.3
1万~3万	133	71	213.6	118.8
1万人以下	1,418	3,803	499.8	637.7
合計	1,611	3,887	1,103.3	805.2
総数が国営工業 企業全体の値に 占める比(%)	1.85	4.46	31.1	22.7

(出所) 第19表と同じ(『中国統計年鑑 1984年版』193ページ/『中国工業経済統計資料』254ページ)および第19表より作成。

(注) 中国の企業規模の分類は生産能力や資産額に基づいて行なわれ、従業員数は基準とならない。

第21表 各種労働保険制度の適用対象となっている従業員数 (単位: 万人)

	労働保険 制度適用 者総数			集団所有 制部門に 属するが 労働保険 適用外の 者
	国営部門 に属する 者	集団所有 制部門に 属する者		
1978	8,885	7,451	1,434	614
1979	9,231	7,693	1,538	736
1980	9,637	8,019	1,618	807
1981	10,041	8,372	1,669	899
1982	10,334	8,630	1,704	947
1983	10,502	8,771	1,731	1,013

(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/国家統計局編『中国統計年鑑 1985年版』215ページより算出。

第22表 上海市集団所有制企業の内訳(1982年)

	企業数	従業員数 (1,000人)
①区・県・局管轄の古くからの集団所有制企業	4,394	537
②街道管轄の集団所有制企業	2,709	269
③鎮管轄の集団所有制企業	602	31
④1979年以降局が設立した企業	365	96
⑤1979年以降独立した合作社・合作小組(この他に労務企業がある)	2,912	46.7
① ~ ⑤ 計	10,982	980

(出所) 上海社会科学院上海経済編集部編『上海経済1949~1982』上海 上海人民出版社 1983年 67~68ページより作成。

制企業の従業員のうち54.8%は国営企業に準じた福祉を、40.4%は医療保障と年金支給のある待遇を受けており、合計すれば95%以上となる。

以上は上海市のみの例にすぎないが、集団所有制企業の生活保障の水準は各企業の管轄のレベルにより決まること、「大型集団企業」については、国営企業並みの水準が保証されていること、医療や年金という、生活保障の中心であり最も支出の大きい費目についてもかなり下のレベルまで実施されていること、等は他地域の都市部集団企業にも原則的にあてはまるとみられる。

ただし、国営企業に比し財政的保障の弱い集団所有制企業に、国営企業に近い形の生活保障制度を普及させ、費用を各企業の負担とすることは、企業によってはかなりむりがかかる。特に年金受給者を多くかかえるようになった近年は、年金の負担が一部で確実に過重になっているようだ(注6)。

住宅や学校、病院など施設をとまなう方面はどうだろうか。小企業、集団企業の方が劣るであろうことは予想されるが、数字のうえでこれを確認することは困難である。そのなかで住宅についてはある程度数字が得られる。所有制別の住宅保有量が得られることが望ましいがそれは現在得られないので、それに次ぐものとして第23表に1983年の住宅投資額と竣工面積を示した。竣工面積を第19表の国営部門に属する人数、都市集団所有制部門に属する人数で除すと、国営部門が1人当たり1.23平方メートル、集団所有制部門が1人当たり0.29平方メートルとなり、前者が後者の4倍以上に達する。1983年までの住宅保有量についても集団所有制部門の方が国営部門を上回っていたということは想定しにくく、従業員1人当たりの住宅保有量では国営部門が集団所有制部門を一貫して大きく上回っていたと考えてよからう。

企業内の病院など医療機関については、小企業や集団所有制企業にこれを経営する能力を持つところは少ないとみられる。各個人の必要経費を企業が代わって負担する形がとられていよう。学校やその他のサービス施設等も同様であり、小企業や集団所有制企業が従業員の生活を丸抱えする度は小さい。

ただし、大企業が近年企業内で経営している労働服务公司や集団所有制企業の従業員はその大企業の傘下に包摂されており、大企業が提供するサ

第23表 所有制別住宅投資と竣工面積(1983年)

	国営部門	その他				合計
		都市部		農村部		
		集団所有制部門	個人	集団所有制部門	個人	
住宅投資総額 (億元)	167.06	11.04	15.65	7.81	214.54	416.10
竣工住宅面積 (万m <sup>2</sup> )	10,778.6	790.4	2,520.6	2,856.3	69,593.6	86,539.5

(出所) 国家统计局社会統計司編『中国社会統計資料』100ページより作成。

ービスのかなりの部分を享受しているとみてよからう。また、大企業と生産や所轄のうで密接な関係を持つ小企業、集団所有制企業の従業員にもそのようなメリットがある程度享受されている可能性はある。

総じて、国営企業と集団所有制企業、大企業と小企業の間には、従業員への生活保障の水準にやはり明白な差がある<sup>(注7)</sup>。それを象徴しているのが転職の制限である。都市への人口流入を厳しく制限している中国では、従来、都市から農村への戸籍の移転、より詳しくは、大都市から小都市へ、小都市から農村への移転は容易に認められたが、その逆は非常に厳しく制限された。そして同様のことが被雇用者の転職の際にも存在している。国営企業から大型集団企業へ、大型集団企業から小型集団企業への移籍は容易だが、その逆方向の移籍は容易に認められない。企業の管轄のレベルの上で、高いところに属するほど従業員にとり得るものが多い、言い替えれば、上のレベルほど従業員1人を雇用するためのコストが高くなることが明確に認識されていることがわかる。

(注1) 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 297, 305ページより算出。

(注2) 同上年鑑 321ページ。

(注3) 上海社会科学院上海経済編集部編『上海経済(1949~1982)』上海 上海人民出版社 1983年 67~68ページ。

(注4) 大型集団企業とは、集団所有制企業のうち、手工業合作社等から発展し、県や市レベルの工業部門の所轄下において生産計画その他について国営企業にかなり近い扱いを受けるものを指す。これに対し、主に大躍進期以降発達し、小規模で、「街道」レベルの所轄になる集団所有制企業を「小型集団企業」と称する。

(注5) 都市行政の末端の単位。

(注6) たとえば、年金を支給する予算が足りず、定年に達した従業員を退職させられない企業の例が報告されている。『中国人民大学復印報刊資料労働経済』

1984年第2号 25ページ(原載『羊城晩報』1984年2月22日 2ページ)。

(注7) 集団所有制企業の福利厚生や保険制度の全体像についての資料は得にくい、ある集団所有制企業の元従業員に対する聞き取り調査にこの問題が多く取り上げられている。地方の一企業(元黒龍江省、現内蒙古自治区の自転車修理や金属加工等を扱う300人程度の企業。本人は1980年頃退職)の非常に限定された情報ではあるが、参考になるところが大きいので関連のある部分を紹介する(日本貿易振興会中国チーム編『中国の工場と農村』東京 日本貿易振興会海外情報センター 1981年)。

[賃金等の待遇]: 国営企業の方が少しよい。たとえば帰省時の交通費や帰省中の賃金は国営企業では支給されるが集団所有制企業にはそれがない。病気休暇の際の賃金支給率や薬代の補助率も集団所有制企業の場合は企業によりまちまち。

[手当等]: 食糧、石炭、暖房費、家族手当、賞与等があった。自分の企業は良い方で、これらの合計は賃金の20%にあたる。

[その他福利厚生]: 理髪と入浴のための切符が支給される。図書室や卓球場、バスケットボール場等は小さい工場にもある。経費は企業持ち。映画館まで持っているのは1000人も2000人もいる大工場のみ。その場合は映画の切符を外に売ることもある。

[副業]: 車や馬車やトラクターを持つ企業では農機を持つことができ、収穫物は自給用に向けていた。自分の企業にはなかった。

[退職]: 長く働けば年金はそれまでの俸給の80%まで支給される。国営企業の支給率よりは劣る。集団企業も退職後子弟に仕事を譲ることができる。

[宿舍]: 自分の企業は宿舍を持っていない。自分の家は県の不動産課所有の住宅。

この労働者が所属した集団所有制企業は、住宅や映画館、農場こそ持たないが、さまざまな手当や切符を与え、退職後も一生所得を保証し続ける等、300人程度の企業であっても国営企業で行なわれている生活保障と基本的に同様のものを、規模をひと回り小さくした形で行なっていたことがわかる。

## V 改革の方向

前節までに示したような中国の企業の側面に

対し、現在の経済改革はなにを行なおうとしているのだろうか。

これまでの分析で、企業の従業員の生活を支える役割はもともと存在したものだが、特に1970年代終わり頃の経済改革の始動とともに明確に拡大してきていることが明らかになった。しかし、経済改革が深まるにつれ、企業のそのようなあり方をむしろ疑問視する議論が出されるようになってきた。経済改革そのものの目的が、従来の経済運営システム下では避け得なかった非効率性を排除しより効率的な経済運営を目指すことにある以上、企業がその内部で従業員住宅はおろか学校、病院まで運営する状況に対しては批判的な目が向けられるようになってきたのである。

賃金分配で財・サービスの供給が、所属する組織により一律に平均主義的に行なわれるこの仕組みは、一度組織に所属すればほとんどそこから排除される恐れのないことも手伝って、従業員の勤労意欲を刺激する要素に著しく欠けているという観点からも批判を受けるようになってきた。また、従業員の生活の大部分をかかえるということは企業にとっては言うまでもなく非常に高コストであり、しかも、かかえている年金生活者の数や住宅の数などの多寡で、経営努力そのもの以前の段階で各企業の基本的経営条件に差がつく。つまり「身軽な」企業と「負担の重い」企業とでは、経営コストのうえでの不平等があり、合理的な競争が成り立たない、といった点も問題視されるようになってきた。

以上のような理由から、中国は現在、企業のあり方についてかなり抜本的な改革案を描く段階に至っている。もとよりこの問題は、企業内部にとどまらず、地域財政・行政システム、さらに中国的社会主義社会の運営のありようそのものの改革

を意味するほどの問題であり、短期的に行なわれ得る作業ではない。

以下に、この方面に関する改革の現段階を紹介しよう。

### 1. 年金の社会化

従業員への年金支給を、企業が行なうのではなく地域ごとの合同の基金により行なおうとする考え方は、集団所有制企業のうち年金制度の実行が困難な企業についてまず発案され、各地で実行され始めた。1984年11月の「軽工業集団所有制企業の問題に関する暫定規定」<sup>(注1)</sup>は第8項で集団所有制企業も医療費支給、病休中の所得保障、年金制度等を企業の経営状態に応じ整えるべきであるとした。そしてそのなかの年金支給について、各企業ごとには実行が難しい場合は県や市、あるいは大中都市ごとに連合してこれを合同で行なってもよいという考え方を示している。その後一部地域ではこの考えが具体化された。たとえば1985年6月から約1年間で加入者844名を集めた河北省固安県の養老保険、86年6月までに76企業1580人を集めた湖南省南県の定年退職養老保険制度等の例が報道されている<sup>(注2)</sup>。個人が保険に加入するもののほか、企業が加入し、保険金も企業に支払われ、それをさらに個人が受け取る形式のものもある。

### 2. 労働契約制普及による保険の社会化促進

国営企業における従来の固定的な雇用関係に代わるものとして、契約に基づく雇用関係により解雇や転職を可能にした契約制従業員制度が1981年頃から試みられるようになった。そして1986年7月の「国営企業の労働契約制実行についての暫定規定」<sup>(注3)</sup>は新規採用分からすべて契約制とすることを定めた。すると必ずしも一つの企業に勤め続けるとは限らない契約制従業員は企業が勤続年

数に基づき年金を支給する従来の方法では年金支給について不利益を被る可能性が高い。そこで、そのような契約制従業員に対し個別の企業ではなく、それらの企業が出し合った基金から年金を支給しようとする考え方ができた。上記規定の第5章はそのような考え方を具体化している。それによれば契約制従業員に対する年金支給は各地の労働行政主管部門が所属する社会保険機関が行なう。企業は契約制従業員の賃金総額の15%程度を、本人は自分の標準賃金の3%以内の額を、それぞれこの社会保険機関に納める。納入された保険料は年金基金として保険機関の銀行口座に入れられ、個人預金と同じ利率で利息が付される。定年退職後は生涯、月ごとに年金が支払われる。その額は保険料を支払った期間、金額、本人の在職中の賃金等に基づいて決めるとあるが細かい規定はない。退職後の医療費や死亡時の一時金、遺族

年金等もすべてこの基金から支出される。つまり、退職者と企業との金銭上のつながりをなくし、保険機関が専ら年金生活者の面倒をみるという、日本の現行制度にかなり近いものとなっているとすることができる。

この規定を受け、各地で契約制従業員向けの地域単位の保険が試みられ始めている。代表的な例として第24表のようなものがある。ここから、保険の対象は国営企業が多いが、集団所有制企業にも一部及んでいること、保険料率は事例ごとにまちまちであり、保険料計算の基数も賃金総額のみに限らず、また企業の状況に応じ調節も行なわれること、すでに年金支給の対象となっている人々を年金支給保険制度の対象に加え、現在からすでに保険機関からの支給に切り替えている例があること、等がわかる。北京市では契約制従業員のみならず従来の雇用制度による従業員もこちらの制

第24表 各地の年金支給保険

	保険制度開始時期	対象とする企業	参加企業数	うちメリットを得た企業数	対象とする従業員	参加者数	保険料率
無錫市		国営企業	485 (全487企業中)	198			賃金総額に基づく(23%*)負担の大きい企業は斟酌
鄭州市	1986年5月	・国営企業 ・県(区)以上の条件の整っている集団所有制企業 国営企業					
上海市	1986年10月	国営企業					賃金総額の25.5%
北京市	1986年11月	・市属国営企業 ・中央直属在京国営企業	4,322	2,500	固定工、退職者、その他固定工と同一待遇の者	153万人、うち退職者28万人	賃金総額の11.5%
北京市	1987年1月1日	区・県・局(総公司)属集団所有制企業			契約制従業員	5万人近く	賃金総額の16.1%
杭州市							
武漢市	1986年10月1日	国営企業					賃金総額の22.5%
浙江省温岭県	1985年12月	国営企業	91				賃金総額と年金費用の合計を基数に企業の状況に応じて決定

(出所) 無錫市:『人民日報』1986年1月11日 2ページ。\*『財政』1986年第4号 18ページ。鄭州市:同紙1986年5月26日 2ページ。上海市:同紙 1986年10月29日 1ページ。北京市:同紙 1986年11月4日 2ページ。杭州市:同紙 1986年12月17日 1ページ。武漢市:同紙 1986年12月21日 1ページ。浙江省温岭県:同紙 1986年7月18日 2ページ。



度へ移行する試みがすでに行なわれている。

1986年から開始された第7次5カ年計画にもこのような動きの理念は明確に盛り込まれている。すなわち、その第51章<sup>(註4)</sup>は「健全な社会保険制度をつくりあげる」ことを提唱しているが、この「社会保険」とは企業内でまかなわれる保険に対し、基金を社会化した保険を指している。そしてさらに「多くのルートから社会保障基金を集めねばならない。社会保障の管理体制を改革して、社会化された管理と基層単位（企業や団体等、各個人が属する職場を指す——引用者注）による管理を結びつけ、社会化された管理を主とする」とし、社会保障の主体の重点を企業から地域社会へ徐々に移す方針を明確に打ち出している。そして「家族、親戚、友人、隣人が互いに助け合うというわが国のすぐれた伝統を引き続き発揚する」と締めくくっていることは、社会保障の負担に企業およびそれを補助する国家財政が耐え切れなくなっていることを示していると読むことができる。保険制度が企業から地域社会へ移管される過程で支給水準の切り下げも予想される。

また、第24表の実例のなかで「メリットを得た企業数」が無錫市と北京市で挙げられているのが興味深い。従業員に高齢者が多く、年金負担がこれまで過重であった企業がこれに相当しよう。当然ながら保険制度の健全な運営のためには、保険制度への加入により少なくとも短期的には負担増となる企業も同時に加入させることが必要であり、これらの例ではこの点をどのように解決したのか、また今後解決していくのが、注目される点である。

なお、上記の契約制実行についての規定は、契約制従業員に対する待遇は従来のそれと何ら変化がない旨随所で強調しているが、一方でまた従業

員の生活に対する企業の丸抱えに歯止めをかけようとする姿勢も窺える。たとえば第4章第18条は契約制従業員の賃金と福利厚生待遇が従来の被雇用者と同等の水準を提供しえない場合を想定し、この場合は手当ての支給で補うよう定めている。しかし同時に手当ての幅は標準賃金の15%程度以内と指示されており、実際は支給水準の低下の可能性を内包している。また、従業員の労災以外の疾病、負傷の場合は3カ月～1カ年の休暇の後解雇してよいことになった。契約制雇用の導入は単に雇用制度のみならず企業と従業員の関係に本質的な変化をもたらすことをも意図しているのである。

一方、契約制導入により、契約満了時、場合によっては契約半ばにおいても従業員の解雇があり得るようになったため、失業の発生が予想されるようになった。また、企業破産の制度化が進められ、1986年12月には国营企業のみを対象とする試行法の形ながら立法化された<sup>(註5)</sup>。これにより、破産に類した企業やすでに破産した企業からの解雇による失業の発生も予想されるようになった。このような背景から、契約制雇用の制度化と同時に失業保険制度設立に関する規定が公布された。

この規定（「国营企業従業員失業保険暫定規定」）<sup>(註6)</sup>によれば、失業保険は企業が従業員の標準賃金総額の1%を省レベルで管理する失業保険基金に払い込むことによって、運用される。不足であれば地方財政により補填される。失業に際しては、勤続年数に応じて1～2年間、本人のそれまでの標準賃金の50～70%が支払われる。

上記の規定と同時に、解雇と採用に関する規定も出された（「国营企業が規則違反の従業員を解雇することについての暫定規定」<sup>(註7)</sup>、「国营企業の従業員採用に関する暫定規定」<sup>(註8)</sup>）。前者で解雇を正式に制

度化するとともに、後者ではその第5条で「企業はどのような形式にしる企業内で採用を行なってはならない。退職者が子女に仕事を譲ることも今後行なってはならない」と定めた。これは、企業が世代を越えて個人とその家族の生活を抱え込む状況に終止符を打つことを意図した重要な項目であるといえる。

従業員雇用制度改革は、雇用すれば企業が何か、一生面倒をみるという従来の関係を断ち切ろうとするものであり、このことは雇用関係のみならず、企業自体の役割にも今後変化をもたらす要因となろう。

### 3. 住宅提供に関する改革

企業が従業員に提供する物的福祉のうちでも最大のものといえるのが住宅であるが、これについても改革が図られている。ひとつは地方行政による住宅建設であり、もうひとつは住宅の個人向け販売の実施である。

1978年、都市の住宅について「統一的建設」の実行が政府により提唱されると、都市郊外の総合的開発方式が各地で採用されるようになってきた。1980年10月には、北京市都市建設開発総会社が、中国初の都市建設開発会社として設立された。その後各地に相次いで同様の会社が設立され、1984年10月にはこれらの会社の業務内容を規定する「都市建設総合開発会社暫定弁法」も公布された。このなかでこれらの会社は、公共施設の建設を行なう一方で住宅やその他の建築物を建設し、販売する組織とされた。地域行政を中心とした住宅建設事業はこうして推進されるようになった。

住宅の個人向け販売については、1982年6月、國務院が、「今後、各部門や企業が新しく建てる住宅は、できるだけ個人に販売し、徐々に買い取

りの方を（賃貸よりも）主にしていくように」と通達した。個人が販売価格の3分の1を負担し、残りは建設した企業が補助する方法が最も一般的だが、その他分割払い、住宅ローン等も一部で試みられ始めた<sup>(注9)</sup>。

不動産を取引きする市場も創設され始め、1985年半ばにはすでに北京、上海、重慶等70余の大、中都市で不動産市場が開かれている<sup>(注10)</sup>。

住宅建設はいずれにしる大規模な資金を必要とする事業であり、現状は住宅の全体的な所有構造に変化をもたらす段階からはほど遠い。各企業が所有、管理しているそれぞれの住宅を各地域行政の住宅部門に移管する動きが出始めれば、全体の所有構造に大きな変化を与えることになるが、現在のところそのような動きの出現の可能性はない。

### 4. 企業内サービス部門の切り離し、提携

本来の生産以外の部分を企業本体から切り離し別組織とさせようとする考え方もある。「企業の定員と労働ノルマ編成工作をしっかりと行なうことについての通知」(1979年5月5日)<sup>(注11)</sup>は、「企業の補助的生産部門およびサービス部門は切り離して専業会社、サービス会社をつくり、地方の関連部門に管理させる」よう指示している。1982年1月の「国営工業企業が全面的に整頓を行なうことについての決定」<sup>(注12)</sup>も、組織の整頓についての項目で、「生産経営と生活サービスの分業を徐々に実行するため、条件の整っている企業では生活サービス会社を設立し、宿舎、食堂、託児所、医務室、浴室等福利厚生施設を統一管理してよい」とし、さらにこの仕事は徐々に「企業化、社会化しなければならない」としている。

この考えを実行に移した例としては以下のようなものがある。河南省第6建築工程会社では1982

年3月に生活サービス会社を設立、ここで従業員宿舎、食堂、託児所、幼稚園、病院、衛生所、理髪店、浴室、ホテル等をまとめて管理することにした。生産システムの管理者はこれらの業務からは外れ、本務に専心できる。財務上はこのサービス会社を独立採算とし、さらにそれぞれの設備ごとに料金や企業からの補助額を決める。収支のうえでの完全な独立は非現実的としても、経営組織の分離自体注目すべき試みといえる。なお、この会社は子弟の学校、技工学校も運営しているが、こちらの運営は本体から分離されていない<sup>(注13)</sup>。

福利厚生施設を十分に所有できない小企業に、施設に余裕のある企業の施設を共同利用させるケースも出ている。瀋陽市大東区では1986年3月以来、大企業・行政関係団体等72と、小企業等592とが福利厚生面での協力関係を結んだ<sup>(注14)</sup>。それまで浴室や食堂、託児所の利用にこと欠いていた小企業の従業員は、大企業の諸施設を利用し、経費を小企業が大企業に支払うようになった。このことは大企業側の施設維持費負担も軽減させた。この程度の協力関係もこれまでなかなか樹立されていなかったことに各企業間の壁の厚さが感じられるが、この例では大東区の15の「弁事処」が協力関係設立の中心となっており、企業固有の施設の公共化への第一歩としても評価できる動きである。

(注1) 『中華人民共和国国務院公報』1984年第30号 1017ページ。

(注2) 『中国郷鎮企業報』1986年8月9日 3ページ。

(注3) 『人民日報』1986年9月10日 2ページ。

(注4) 同上紙 1986年4月15日 4ページ。

(注5) 同上紙 1986年12月3日 2ページ。

(注6) 同上紙 1986年9月10日 2ページ。

(注7) 同上。

(注8) 同上。

(注9) 以上は顧雲昌「城市住宅建設」(『中国建築年鑑 1984—85年版』北京 中国建築工業出版社 1985年)によった。

(注10) 『中国郷鎮企業報』1985年7月13日 2ページ。

(注11) 国務院法制局中華人民共和國法規彙編編纂委員会編 前掲書(1979年版)405ページ。

(注12) 『中華人民共和国国務院公報』1982年第15号 647ページ。

(注13) 『中国人民大学復印報刊資料 F102』1983年第7号 50ページ(原載『建築経済研究』1983年第3号 33ページ)。

(注14) 『経済参考』1986年11月16日 1ページ。

## 結びにかえて

中国の企業に関して、従来は、もっぱらその生産機能の社会主義システム下における特徴が注目され、論じられてきた。それに対し本稿では、中国の企業が持つもうひとつの特徴を述べてきた。中国の企業はその従業員の生活の維持・発展をも重要な任務としており、諸手当、現物の支給、諸サービスや住宅の供給から子弟の教育・就職に至るまで、企業が担っている範囲は大きい。そしてこのような考え方の基本はすでに1950年代初めにはできあがっていたこと、79年以降の企業自主権の拡大とともに企業が従業員に支給するさまざまな財・サービスは飛躍的な量的拡大を遂げたこと、国営企業と集団所有制企業との間、大企業と小企業の間にはそのような支給の量的側面に絶対的な格差が存在するが、諸支給の基本的な枠組に大きな差はないこと、等が判明した。さらに、現在の経済改革は企業からこのような機能を少しずつ切り離し、地域行政に主に肩代りさせることにより、企業を生産の機能に専念する組織に変えていくことを明確に意図していることも明らかになった。

事実をここまで把握したうえで今後明らかにしなければならぬ点が特に2点考えられる。

第1に、中国の企業が、その従業員の生活をも内に抱える組織であるという特徴を持つことが、企業行動にいかなる特徴をもたらし得るかという点である。つまり、中国の企業における経営陣は、日本等では一般に行政や個人が担っているような、住宅や病院の手当てから年金支給、子弟の就職の手配にまで気を配らねばならない。一方企業本来の生産活動とそれに直接かかわる分野に関しては、所轄部門が多くを支配し、基本的な部分の意思決定がなかなか企業側に委ねられない。このため、企業が自ら意思決定を行なう範囲のなかで、従業員の生活を維持するための分野は相対的に重要な位置を占めていると言える。

このことは生産、投資など経営をめぐる意思決定のうち企業に委ねられた部分についてどのような影響を与えるであろうか。これについて現在仮定的に言うことは、企業は常に肥大化志向の動機を持つのではないかということである。留保利潤の拡大を志向するにしても、その目的は利潤そのものよりも、より大きな留保利潤により企業がより多くを内に抱え、内でのより大きな分配を可能にすることにある。第I節(前号)第1,2項で言及した1979年以降の諸手当を支給の急増は、企業側に従業員への分配を何とかして大きくしようとする動機が存在したからこそ発生したものである。その際、企業にとり基本賃金部分は計画当局により最も厳格に管理されている指標であり、自己の裁量ではほとんど動かし得ない。そこで企業は自己の裁量が働く賞与や諸手当での支給の拡大に工夫をこらした。賞与と手当を復活した翌年の1979年2月には早くも賞与と手当の乱発を制止する通達が出されている<sup>(註1)</sup>。第I節第5項

では、経済改革開始後の建築ブームに言及したが、これにより企業はより多くの施設を内に抱え、建築費の負担の他、施設維持費を負担し、新しい施設で働く人員も新たに抱えた。第I節第3項で触れたように年金生活者を抱える一方、第III節で触れた、職のみつからない従業員子弟も雇用し、抱えこんだ。これらはすべて企業にとり、負担を増やすばかりのものである。しかしこの部分は実際は企業により、コストとしてでなく企業運営の目的としてむしろとらえられているのではなかろうか。

一方中国が目下行なっている経済改革は、経済運営全体の効率をより高めることを意図している。企業に対しては納税後の利潤の使用についての自主権を拡大することで利潤動機を誘導し、経営の効率化を図ろうとしている。しかし企業にとっては企業内に抱える部分や企業内分配の拡大こそが第一義的であって、留保利潤の拡大はその手段にすぎないとすれば、「利潤」や「効率」のための「合理化」、「減量経営」という考え方などは到底受け入れ難いものとなろう。現在の経済改革の成否について予想しようとする場合、企業が何を第一義的に考え行動する存在であるかを常に念頭に置く必要がある。

明らかにしなければならない第2の問題は中国の企業が本稿で述べたような特徴を有するに至ったことを、そもそもどのような原因に帰すべきかということである。中国が社会主義体制下にあることは一因でしかない。試みに挙げれば、他にも中国の後発性、解放戦争期の経験、政治上の必要性、中国社会が歴史的に擁してきた特性、等さまざまな要素が考えられる。慎重な検証を必要としよう。

中国の企業が現在の形態を保つ限り、その運営

は西側で観察されるものとは異なる合理性に基づき行なわれる。それはまた、現在の経済改革とも相容れない性格を有している。このような企業のあり方をやはり大部分尊重し、中国固有の合理性に基づいて社会を運営していくか、それとも「所属することによる既得権」を有する層からの強い反発が予想されるにもかかわらず、企業のあり方そのものの大胆な改革を試みるかを、中国は選択しなければならない時期に達しようとしている。

(注1) 「關於制止濫發獎金和津貼的緊急通知」(冶

金工業部労働工資司 前掲書 第1巻) 803ページ。同通達は、1978年より賞与や出来高払い制賃金、職務手当等が回復したが、するとただちに、規定に反して、賞与支給範囲の拡大、支給基準や比率の引き上げ、職務手当での拡大適用、付加賃金・労働保護用品(勤務中の安全や健康維持のため支給する衣料や食品)の乱発、さまざまな現物支給等が行なわれ始めたと指摘している。1981年にはさらに「正確に奨励制度を行ない賞与の濫発を強く制止する規定」が出されている(國務院經濟法規研究中心弁公室編 前掲書 292ページ)。

(アジア経済研究所海外派遣員、在北京)