

第5章 中国の私营経済領域における雇用と保障

大阪経済大学 教授 山本 恒人*

はじめに

中国の私营経済領域（個人経営と私营企業）における雇用吸収力は、都市でも農村でもわれわれが想像している以上にダイナミックなものであり、とくに都市では都市全体の新規就業者を吸収した上に、他領域からの移転労働力をも吸収しつつある。また、この領域は、最も「自由な労働市場」として大量の農民工が吸収されている点でも興味深い。私营経済はこのようなダイナミズムに支えられてめざましい成長を続けているのであり、中国の市場経済化と経済成長の動力となっているのである。本章では、私营経済領域の雇用実態と、所得および保障の現状を概観する中で、雇用の側面から私营経済の特徴を明らかにすべく検討していく。

1. 就業構造の転回軸としての私营経済領域

1. 私营経済領域における雇用の現状

公式統計上確認される私营経済領域の急成長ぶりを、表5-1によって確認しておこう。

表 5-1 私营経済領域の従業者総数（都市と農村）単位=1000人

		1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	99年指数 1995=100	99年指数 1997=100
都市	私营企業							
	経営者	784	1,055	1,332	1,760	1,989	254	149
	従業員	4,070	6,200	6,164	7,966	8,538	210	138
	合計	4,854	7,255	7,496	9,726	10,526	217	140
	個人経営							
	合計	15,596	17,088	19,194	22,593	24,142	155	126
	従業者合計	20,450	24,343	26,690	32,319	34,669	170	130
農村	私营企業							
	経営者	556	649	710	879	1,235	222	174
	従業員	4,150	5,511	5,286	6,486	8,454	204	160
	合計	4,706	6,160	5,997	7,365	9,689	206	162
	個人経営							
	合計	30,540	33,083	35,224	38,551	38,267	125	109
	従業者合計	35,245	39,243	41,221	45,916	47,956	136	116
全国	私营企業							
	経営者	1,340	1,705	2,042	2,638	3,224	240	158
	従業員	8,220	11,711	11,451	14,453	16,992	207	148
	総計	9,560	13,416	13,493	17,091	20,215	211	150
	個人経営							
	総計	46,136	50,171	54,419	61,144	62,409	135	115
	従業者総計	55,695	63,587	67,911	78,235	82,625	148	122

注. 私营企業「経営者」は、出所では「投資者（Investors）」である。

出所. 『中国労働統計年鑑・1996』、401頁、『同・1998』、423頁、『同・1999』、431頁。『同・2000』、399頁、1996年の数値のみ『中国統計年鑑・1997』、117、118頁、以上により作成。

先ず、都市と農村を合わせた私営経済領域（私営企業と個人経営）就業者（雇用者と被雇用者）の総計は、95年の5570万人から99年の8262万人へと急成長している。その結果、全就業人口の公式統計数値に占める比重は95年の8.1%から99年の11.7%に上昇した。

私営経済領域就業者全体に占める都市の比重は、95年の0.58から99年の0.72へと高まり（農村=1）、都市の私営経済領域が急成長し、農村の私営経済領域の雇用規模に近づきつつあることがわかる。これは農村の就業人口規模が都市のそれを圧倒的に上回っていることを考慮すれば（農村=1として、都市は95年0.39、99年0.42）、市場経済化の進展がもたらした顕著な特徴であるといえよう。すなわち、就業構造から見た場合、私営経済領域は農村でも都市でも拡大しているが、その拡大は都市の私営経済領域が牽引車となっているのである。

私営経済領域の雇用規模拡大の中でも、私営企業の急成長は際立っており、トータルで95年の956万人から99年の2,022万人へと2.1倍化しており、都市では485万人から1,053万人へと2.2倍化し、農村でも415万人から969万人へと2.1倍化している。

個人経営は、トータルで95年の4,614万人から99年の6,241万人へと1.4倍加した。都市では95年の1,560万人から99年の2,414万人へと1.6倍加したが、農村では95年の3,054万人から99年の3,827万人へと1.3倍加したに止まっている。

表5-1の指数表示からも明らかなように、95年から99年の推移では、私営企業、個人経営ともに拡大を続けているが、近2年（97年から99年の推移）を取れば、私営企業では農村の増加テンポが都市を上回り、個人経営では都市の増加テンポが農村を上回るようになってきている。その結果、95年当時、農村の私営企業の就業者数は都市の就業者数をやや下回る程度であり、95年から97年にかけて、農村の就業者数が都市の就業者数の急成長との比較で次第に鈍化する傾向にあったのが、97年以降、都市に匹敵する規模へと再成長した。このことは、農村個人経営の就業者規模の成長鈍化と考え合わせると、農村個人経営の規模拡大の傾向を反映しているといえよう。他方、都市の私営経済領域は、私営企業も個人経営もともに成長しているが、とくに近年個人経営就業者の伸びが目立っている。97年から99年にかけて、個人経営就業者は農村では674万人増加したのに対して、都市では800万人増加と農村の伸びを大きく上回った。

2. 都市私営経済のめざましい発展と雇用吸収力

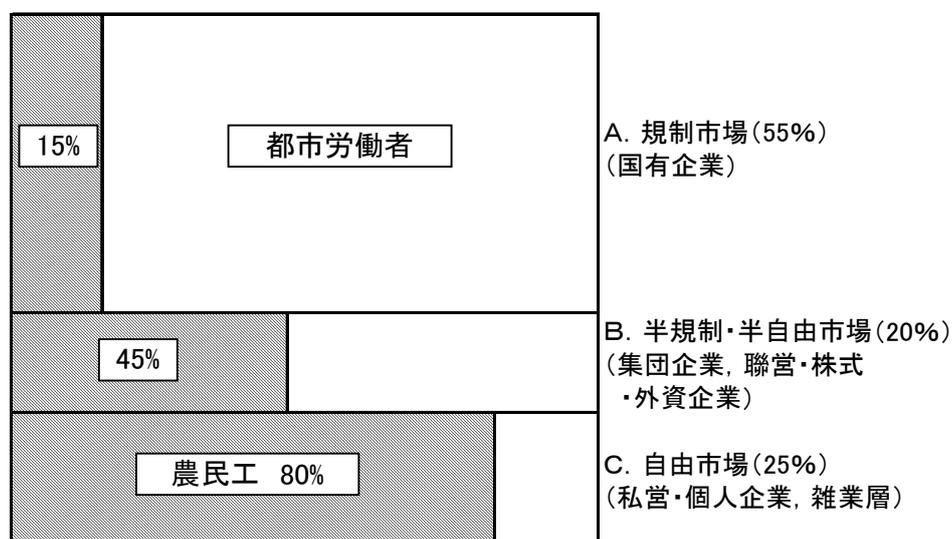
前項で、就業構造から見た場合、私営経済領域は農村でも都市でも拡大しているが、その拡大は都市部を牽引車にしていることが明らかになったが、私営経済の雇用吸収力について検討する場合、中国の都市労働市場の特徴をふまえておく必要がある。

(1) 都市労働市場の現状と趨勢

図5-1は、都市労働市場の多重構造を表す南亮進教授・薛進軍教授による分析結果

である（以下、「南・薛モデル」と呼ぶ）¹。これによれば、中国の都市労働市場は、国有企業を中心とする「規制市場」（雇用に対する政府の規制が強い）、集団企業、聯営・株式・外資企業を包摂する「半規制・半自由市場」（雇用に対する政府の規制が比較的弱い）、私営・個人企業、雑業層からなる「自由市場」（政府の関与から最も遠い）というように、市場経済化の進展度から3つの部分に分割され、同時に、割合は異なるとはいえ、それぞれが都市労働者と農民工の2つの部分から成り立つ複雑な構造をもつという²。そして、「南・薛モデル」では、「規制市場」が全体の55%を占めていることから明らかなように、都市労働市場は未だ生成過程にあると見なしている。

図 5-1 都市労働市場の多重構造



注. 都市労働者数は 12518 万人（公式統計）、農民工 7689 万人（推計値）として計算されている。ただし、農民工の公式推計値は 1264.5 万人。

原注. 1) () 内の数字は 1997 年現在における労働者の割合（概数）を示す。
2) 白い部分は都市労働者、網の部分には農民工を表わす。

出所. 南亮進、薛進軍「経済改革と変貌する労働市場」、南亮進、牧野文夫編著『大国への試練〔転換期の中国経済〕』日本評論社、1999 年、104 頁、（なお、筆者の責任で微小な修正を加えた）。

「南・薛モデル」の推計では、都市労働市場における97年の農民工の総数は7689万人に達するが、図のように3つの市場それぞれにおける農民工の比重は、15%、45%、80%である。また、「自由労働市場」の主力は、私営企業・個人企業であるが、その就業者は1997年で都市労働者934万人、農民工1,735万人であり、この領域の就業者2,669万人のうち農民工が65%を占めることになる。そのほかに、ほとんどが農民工からなる雑業層2,500万人がこの市場に入る³。したがって「自由労働市場」に参入

1 南亮進、薛進軍「経済改革と変貌する労働市場」、南亮進、牧野文夫編著『大国への試練〔転換期の中国経済〕』日本評論社、1999 年、104 頁。

2 同上書、103、104 頁。

3 同上書、115 頁。

する農民工は、総計4,235万人にものぼり、この領域の就業者の82%を占めていることになる。

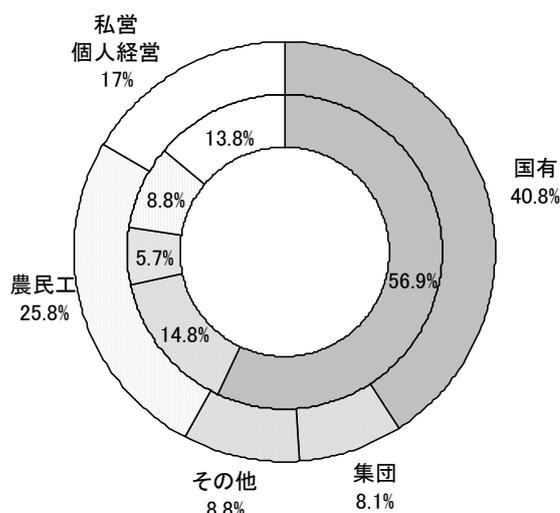
「再就職プロジェクト」が強化されて以降、「規制市場」に対する規制が緩和されたり、あるいはそれぞれの領域に対する農民工の参入が強まったりするなど、「南・薛モデル」の動態的検証の必要性を否めないが、しかし、「南・薛モデル」は、私営経済領域の雇用問題を捉える場合に考慮されるべき重要な要件を明示していると思われる。都市の私営経済領域には、「都市労働者」のほかに私営経済領域に従事する農民工と雑業に従事する農民工がおり、その規模は私営経済領域に従事する「都市労働者」数の4.5倍に達していることになる。そのうち、雑業層を無視すれば、私営経済領域に従事する農民工の規模は私営経済領域に従事する「都市労働者」数の約1.9倍となる。

前項で見たように、1,999年、都市の私営経済領域就業者の公式統計数値は、私営企業に1,053万人、個人経営に2,414万人、合計3,467万人に膨れ上がっているから、「南・薛モデル」をふまえれば、私営経済領域に従事する都市労働者は1213万人、農民工は2,254万人、したがって、私営経済領域に従事する総雇用規模は雑業層農民工を含めて約6,670万人となるはずである。もちろん、これは正確な農民工の公式統計やその就業領域の統計がない中で行われた推計値とそれを援用した仮定的なものにすぎないが、公式統計数値だけでは私営経済領域の実質的な雇用規模をとらえきれないことについては銘記されるべきであろう。

(2) 都市における就業構造と私営経済領域

以上、「南・薛モデル」に拠って見たことを、可能な限り、公式統計に基づいて再検討しておこう。図5-2は、97年と99年の都市における就業構造をグラフ化したものである。

図 5-2 都市の私営経済領域と就業構造 —内円 97 年、外円 99 年—



注. この図での「その他」は、聯営、株式、外資系等の先端的経営体を指す。
出所. 『中国労働統計年鑑』1989年度版、7頁、および同2000年度版、7頁。

国有・集団企業の比重の低下、聯営・株式企業および私営経済領域の比重の高まりは、明快である。問題は都市で就業する農民工の存在である。『中国労働統計年鑑』の98年版（97年数値）では、「城郷労働力資源配置状況」の統計の中で、農村労働力のうち「農村労働力」（農家経営等）および郷鎮企業以外の「その他」（Other Employees）1,713万人が、「城鎮」にも「郷村」にも位置付けられない数値、すなわち「農民工」として示されている。「南・薛モデル」では、公式の農民工の96年数値1264.5万人を「大幅な過小評価」とした上で、97年の農民工の数値を7689万人と推計したのである⁴。「公式的」統計との数値の乖離は限りなく大きい。しかし、『中国労働統計年鑑』の99年版（98年数値）になると、明快に、「城鎮」で就業する農村の「その他」労働力（Other Employment）として、4750万人が掲げられている。この表記は農民工以外の何ものでもなく、その数値は97年に比べ膨れ上がったものとなっている。ところが、『中国労働統計年鑑』の2000年版（99年数値）では、99年版を引き継ぐ項目は消えてしまい、対応する数値として考えうるものは「その他」（Others）5418万人の数値しか確認できない。これを99年の「公式的」農民工数値としておく。

したがって、前掲図5-2の農民工の比重は、97年から99年への変化が大きすぎるといふ統計数値への疑問は依然として残るとはいえ、今や、都市の就業構造を見るには、農民工の存在を俎上に乗せることが不可欠となっていることをはっきりと示すものとなっている。

ところで、問題は99年の農民工5418万が、それぞれどのような領域に就業しているかであり、それにもとづいて就業構造の図5-2の修正を試みておきたい。ここで利用し得るのは中国側の調査にもとづく（95年前後の調査）5、表5-2である。

表 5-2 農民工の就業領域

就業先単位	A. 全国 (%)	B. 97年 (万人)	C. 99年 (万人)
1. 国有企業・事業体	19.33	331	1047
2. 都市集団企業・事業体	9.24	158	501
3. 都市私営企業	13.45	230	729
4. 郷鎮企業	9.24	158	501
5. 三資企業	5.04	86	273
6. 個人経営体	12.61	216	683
7. 都市・農村の家政婦	5.88	102	318
8. 個人経営の起業	9.24	158	501
9. その他	15.97	274	865
合計	100.00	1713	5418

注1. B,C欄は97年、99年の公式統計の農民工数値、1,713万人、5,418万人にA欄の割合を適用したもの。

注2. 網がけは、私営経済領域。

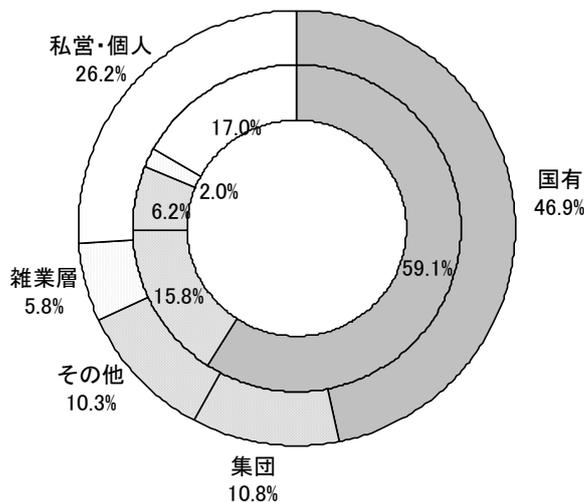
出所. 馮海發「中国農業労働力転移的現状、前景及対策」『複印報刊資料・F102』1997年3期、23頁の原表5から上記A欄に数値を転記した。

4 同上書、114頁。

5 この調査は、『戦略与管理』1995年6期に発表されたものであり、馮海發はこれにもとづいて分析している。馮海發「中国農業労働力転移的現状、前景及対策」『複印報刊資料・F102』1997年3期、21ページ。

表5-2では、与えられた「農民工の就業領域の割合」を97年と99年の農民工の「公式的」数値に適用して算出してある。こうして示された農民工数値を図5-2の各領域に移行させて作図し直したものが図5-3である。

図 5-3 私営経済領域と都市就業構造・修正図 -内円 97年、外円 99年-



この場合、表5-2の農民工の就業領域中、「国有企業・事業体」、「都市集団企業・事業体」は図5-2のそれぞれの項目に、「三資企業」は「その他」項目に、「都市私営企業」・「個人経営体」・「個人経営の起業」は「私営・個人」項目に合算し、「郷鎮企業」数値は削除し、「都市・農村の家政婦」・「その他」は「雑業層」として一括し、新たに就業領域として図示してある。これによって、都市の就業構造に占める「私営経済領域」（私営企業・個人経営）の割合は、97年で14%から17%に、99年では17%から26%に上方修正されたことになる。都市就業人口の4人に1人である。

（計算過程は省略したが、私営経済領域の99年公式統計数値〔1〕は、「南・薛モデル」にもとづき、「都市労働者」1,213万人と「農民工」2,254万人に推定分割され、農民工の「公式的」数値〔2〕のうち私営経済領域に就業している「農民工」が1,913万人と推計され、その結果、都市私営経済領域の総雇用規模の推計結果が5,380万人となった。この場合、〔1〕、〔2〕の統計は、『中国労働統計年鑑』における「城郷労働力資源配置状況」統計のそれぞれ重複しない数値であることを断っておく）。

このようにして、都市における就業構造と、私営経済領域の雇用規模を現実的に推計することによって、私営経済領域の雇用では、私営企業・個人経営の経営者と「都市労働者」との雇用関係（99年、1,213万人規模）以外に、私営企業・個人経営の経営者と「農民工」との雇用関係（99年、2,254+1,913=4,167万人規模）という二重の雇用関係が存在し、〔経営者〕：〔都市出身の技術者・管理職や血縁・地縁で結ばれた都市労働者群〕：〔農民工〕という三階層構造を想定することが可能となり、そのように把握することによって、われわれは実態の捉え難い私営経済領域における

賃金水準や社会保障水準の複合的な構造を解明していく手がかりを得ることになるであろう。

(3) 私営経済領域の雇用吸収力

都市における私営経済領域の雇用吸収力の動態を最も端的に表しているのは、表5-3である。これによれば、91年以降一貫して、私営経済領域の就業増加率が社会全体のそれを大きく上回るようになり、その結果都市における新規就業者全体の中で私営経済領域の新規就業者の占める比重（雇用貢献度）が年々高まり、89年の新規就業者100人当たり0.07人から95年には41人に達し、ついに98年には私営経済が吸収した就業者数が全社会の新規就業者数を上回るようになった。これは私営経済外の領域から私営経済領域への労働力移転が始まったことを示している⁶。

表 5-3 都市の私営経済領域の雇用貢献度

年度	私営経済 就業者数 万人	私営経済 就業増加率 %	全社会 就業増加率 %	私営経済 雇用貢献度 %
1989	164	na.	na.	na.
1990	170	3.66	15.51	0.07
1991	184	8.24	1.39	1.57
1992	232	26.09	1.17	6.36
1993	373	60.78	1.25	7.22
1994	648	73.73	1.24	33.29
1995	956	47.53	1.11	41.18
1996	1171	22.49	1.33	23.81
1997	1350	15.29	1.09	23.87
1998	1710	26.67	0.51	100.84

原注．私営経済雇用貢献度＝私営経済新規就業増加数／全社会非農業領域の新規就業増加数。

出所．胡家勇「中国私営経済：貢献と前景」『管理経済』2000年5期、44頁。

この数年、国有企業から大量にレイオフ（下崗）される者の再就職問題の解決に対して、私営経済領域の貢献が大きい。国有企業のレイオフ（下崗）人員は98年と99年に合計1,100万人が再就職したが⁷、その再就職先は、28%が非国有単位に、43%が個人経営に向かつており⁸、既存の私営企業や個人経営に吸収されるほか、レイオフ（下崗）人員の共同による零細経営の組織化（生産自救）や個人開業（自謀職業）による私営経済の新設もかなりの規模に達する。再就職が企業内のルートではなく、社会的なルートに向かう場合の51.5%は「自発的開業」である⁹。2000年には、11月までに4万余りの国有中小企業と集団企業が私営企業に変わり、113万人の国有企業レイオフ（下崗）人員が個人・私営企業に吸収された¹⁰。

図5-4は、都市の私営経済領域就業者の就業分野を示すものである。それによれば、

6 胡家勇「中国私営経済：貢献と前景」『管理世界』2000年5期、44頁。

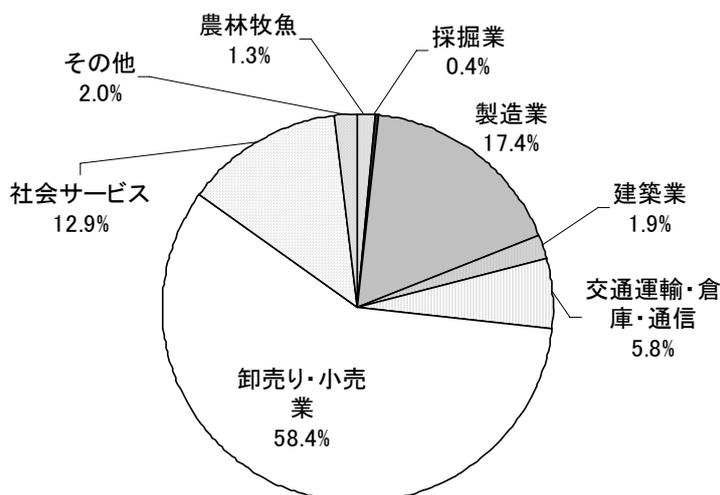
7 『中国通信』2000年10月2日。

8 『中国年鑑・2000』、158頁。

9 山本恒人『現代中国の労働経済 1949-2000』創土社、2000年、11頁。

製造業が17%を占めているが、卸売り・小売業、サービス業といった第三次産業が62%を占め、それに交通運輸・倉庫・通信を加えると68%に達している。このような雇用状況は、私営経済領域と第三次産業との相乗的な発展を反映しているものと考えられる。

図 5-4 都市の私営企業・個人経営の就業領域 —1999年—



資料. 『中国労働統計年鑑・2000』、25頁にもとづき作成。

2. 都市の私営経済領域の所得と保障

1. 都市私営企業の賃金水準

都市の私営企業の賃金水準を単独で示す公式統計は発表されていない。近似的なデータは表5-4に示されている。

表 5-4 各種経済類型の平均賃金動向

	(元/年)					
	国有経済	集体経済	聯営経済	株式制	外商投資	私営・個体
1992	2878	2109	3336		4347	3371
1993	3532	2592	3741	5171	5315	3279
1994	4797	3245	4982	6383	6533	4954
1995	5625	3931	6056	7277	8058	6494
1996	6280	4302	6856	7623	9383	7131
1997	6747	4512	7310	7693	10361	7063
1998	7668	5331	8431	8833	11767	6133
1999	8543	5774	9501	9720	12951	8425
99/92 比	2.97	2.74	2.85		2.98	2.50

原注. 集体経済は城鎮呑み、外商投資は香港・マカオ・台湾投資を除く。私営・個体には株式合作を含む。

注. 97年-99年の数値は、筆者の責任で『中国統計年鑑・2000』、144,147頁から追加した。

出所. 川井伸一『中国私営企業と経営—概説と資料』愛知大学経営総合科学研究所、1989年、61頁、表5-4。

近似的というのは、個人経営はもちろん、株式合作制企業をもそのうちに含む私営経済領域の賃金水準のデータだからである。これによれば、各類型平均賃金の最低が都市集団企業であり、その次に位置している。国有企業を100とすれば都市集団企業は69、私営企業は99となる（表5-7では、それぞれ69、75）。常識的には、かなり過大な数値と思われるが、それは企業の被雇用者のうち「都市労働者」平均賃金を示しており、私営経済領域に就業している膨大な「農民工」の低賃金は除外されていることによるとと思われる。

サンプル調査によるデータは表5-5に示されているが、このサンプル調査も農民工のデータは除外されているであろうが、より常識にかかるものとなっている。

表 5-5 私営企業構成員の所得

	A.経営者平均 万元	B.従業員平均 元	C.所得格差 B=1	D.就業者平均労働報酬		
				国有	集団	その他
浙江省 (96年21私営企業調査)	9.3	7,200	12.9	12148	8959	10630
青海省	4.8	4,800	10.0	9571	4606	6841
全国平均 (97年アンケート調査)	10.4	5,500	18.9	8443	5758	10142

出所：A,B,Cについては、胡家勇「中国私営経済：貢献と前景」『管理世界』2000年5期、46頁より作成。Dは、『中国労働統計年鑑・2000』、196頁。

これによれば、私営企業の平均賃金の全国平均値は5,500元であるが、この場合、国有企業を100とすれば、都市集団企業68、私営企業65となり、私営経済の発達した浙江省の私営企業7,200元と青海省の私営企業4,800元の平均賃金格差から見ても、より説得的な数値である。したがって、全国平均の5,500元が私営企業の中核的従業員（「都市労働者」）平均賃金の実態に最も近いと考えてよいであろう。表5-5からは、もうひとつ重要な点が示唆されている。このサンプル調査では、所得のデータが私営企業経営者と被雇用者とを分けて調査されている。全国平均では、従業員平均賃金5,500元に対して、経営者の平均報酬が10万元を超えていることが分かる。したがって、表5-6のように、30都市という比較的経済的に発達した地域と思われるデータとはいえ、どうみても納得し難いデータであるにもかかわらず、サンプルの取り方によっては事実だということにもなる。

表 5-6 私営企業の平均賃金

1. サンプル調査 (30都市)	
内資企業	
国有企業	10914
集団企業	8184
株式合作	9081
聯営企業	12483
有限責任	11290
私営企業	13807
その他	11631
外資企業	
外資A	13902
外資B	16907

注. 「外資A」は香港・マカオ・台湾資本。
「外資B」はそれ以外の外資。

出所. 『中国労働統計年鑑・2000』、470頁。

ここでは、私営企業の平均賃金は、国有企業をはるかに凌駕し、各類型の中で外資系企業、香港・マカオ・台湾系企業に次いで第3位となっている。われわれがすでに見てきたように、これは例外的なデータである。

最後に、川井教授による分析から、私営企業の賃金構成を見ておきたい(表5-7参照)。

表 5-7 賃金水準と賃金構成の比較 (1995年) —工業部門—

	平均賃金	(%, 元)				
		時間給・ 出来高給	ボーナス・ 超過給	手当	平均福利 費総額	平均退職金・ 退職者福利費
国有企業	5627.3	56.1%	20.4%	19.2%	787.7	5899.4
集体企業	3873.6	75.3	11.6	8.6	653.2	3166.9
私営企業	4263.8	76.5	6.7	2.5	383.7	2352.9
聯営企業	5502.1	64.1	19.7	11.9	720.4	4078.8
株式制	6998.0	55.5	26.0	13.8	1008.5	6680.5
外資系	7300.6	66.5	16.6	9.5	1177.7	4656.4
港・台資	6908.2	69.5	15.1	8.1	815.4	4821.9

出所. 川井伸一『中国私営企業と経営—概説と資料』愛知大学経営総合科学研究所、1998年、61頁、表5-4。

それによれば、基準賃金部分(時間給・出来高給)部分の比重が、国有企業に比べて格段に高く、川井教授はこの実態から「私営企業は国有企業と比較してボーナス・手当て部分のインセンティブはかなり小さいといえる」と指摘されている¹¹⁾。それはそのとおりであるとはいえ、国有企業ではボーナスや手当て部分は、従来、平均主義的分配の手段と化してきており、私営企業ではそうした傾向を排して、時間給・出来高給とりわけ出来高給をインセンティブ手段として駆使しようとしていると受け止めるべきであろう。

11 川井伸一『中国私営企業と経営—概説と資料—』愛知大学経営総合科学研究所、1998年、61頁。

2. 私営経済領域の社会保障水準

私営企業、個人経営ともに社会保険や企業福利に関する統計はほとんど公表されていない。いずれも改革・開放政策の採用と経済市場化の進展の中で急成長してきた新しい経済実体であり、国有企業のような企業内保障（企業小社会）の遺産もなければ、それこそ「南・薛モデル」が示しているように、社会保障を主導する政府の関与から最も遠い経営体でもある。国有企業が企業内余剰人員に代えて農民工を多用したい最大の誘因が、各種の社会保険や住宅を保障する必要がないことにあるとすれば¹²、私営経済領域が従業員に対する企業福利や社会保障に対する負担からできるだけ距離を置こうとするのは当然である。この間の私営経済領域の目覚ましい発展は、領域内に雇用する「都市労働者」としての従業員に対して、できるだけささやかな保障を提供するとともに、私営経済領域の底辺に「都市労働者」としての従業員の1.9倍もの無保障の農民工を抱え込むことによって、支えられてきたと言うこともできるかもしれない。私営企業における「都市労働者」としての従業員に対する、できるだけささやかな保障の水準については、川井教授による前掲表5-7が示している。平均福利費総額383.7元（1人当たり年間）は、各類型企業の中で最低水準であるが、保障水準が劣悪であると言われる都市集団企業と比べてもその70%にすぎないのである。

私営企業における労働条件や各種保障が極めて貧困な状態にあることは、次のように具体的に指摘されている¹³。

- 1) 労働契約の不徹底：サンプル調査で90%以上の私営企業が従業員との間で労働契約を締結していない。
- 2) 長時間労働：利潤追求のため従業員に長時間労働を押し付けても、超勤手当を支払わない。
- 3) 賃金支払いの滞り：年末ボーナスを約束して、目一杯働かせておいて、支払い時期が近づくと解雇する。
- 4) 医療保障の欠如：有毒・有害・危険な職種につかせておきながら、労働災害にあっても医療保障がなく、傷害にあうまでの実働賃金しか支払わない。
- 5) 社会保険の欠如：92%以上の私営企業が従業員のための社会保険に加入しようとはしない。

この指摘は、「再就職プロジェクト」に際して、レイオフ（下崗）された人員が私営企業への就業に抵抗している状況に直面して、政策当局が憂慮を表明して行ったものである。

同様に、国家計画委員会でも長期的な就業政策の視点から、労働力の合理的な流動を阻み、就業政策の円滑な進行を妨げるものとして、「住宅・医療・養老保険等の福利待遇問題」を挙げ、「異なる所有制企業間の各種福利待遇をめぐる格差を解消し

¹² 山本恒人, 前掲書, 46-47, 504-507 頁。

¹³ 李建平「下崗職工為何不願去私営企業就業」『複印報刊資料・F102』1999年9期, 49頁。

なければならない」と、検討を強化していくことを強調している¹⁴。

ただ、上に引いた「サンプル調査」はやや極端な嫌いがあり、川井教授が指摘しているように、中国の2,564私営企業に対する95年サンプル調査での調査結果が妥当な状況を示しているように思われる。それによれば、私営企業で「医療費・医療保険を実施している企業は46.3%、労働保険費は53.6%、養老保険は15.3%、傷害保険は22.9%、住宅補助12.4%」に止まっている¹⁵。

3. 私営経済領域での保障システムの整備

もともと、「中華人民共和国私営企業暫行条例（1988年6月25日、国務院）」の第5章「私営企業の労働管理」の第30条で、「労働保護の義務にもとづき、従業員の安全と健康を保障し、条件のある場合は社会保険への参加に努めなければならない」と社会保険への参加が呼びかけられてはいたが、この段階では強制的な性格は与えられていなかった¹⁶。次いで「私営企業労働管理暫行規定（1989年9月21日、労働部）」では、「第4章保険・福利」の条項が設けられ、第20条で「社会保険としての養老保険実施」が掲げられた¹⁷。しかし、その内容は、「企業は職工賃金の15%前後を、職工本人は3%前後を、労働部門所属の社会保険管理局に養老保険料を納付する」と国有企業契約制労働者の養老保険を踏襲するものであり、一般的な法的整備以上のものではなかったと考えられる。失業保険、医療保障、労働災害補償、女性労働者の保護などの条項もほぼ同様である。基本的な方向性は示してはいるが、当時は国有企業やそれに準ずる企業をめぐる各種社会保障制度改革が重点課題として取り組まれていた段階である。個人経営従事者に対する保障課題は、「城郷个体工商户管理暫行条例（1987年8月5日、国務院）」の段階では提起もされていなかった¹⁸。

私営経済領域におけるこれらの保障を本格的な軌道に乗せようとする試みは、「企業職工養老保険改革に関する規定（1991年6月26日、国務院）」から始まった。ここでは、「非国有企業における実施が不健全という事態をふまえ、・・都市私営企業従業員、個人経営従事者にも一步一步養老保険制度を確立していかなければならない」ことが強調された¹⁹。

91年規定に続いて、「企業職工養老保険制度改革を進化させることに関する通知（1995年、国務院）」が出され、その「付属文書1」で、個人経営経営者、私営企業主等非賃金収入を得ている者は、当地の前年度職工平均賃金を納付金の基数とし、その20%前後を納付率とし、うち4%を社会統一徴収金として、14%を個人保険口座に振り込むこととする。「付属文書2」で、個人経営および私営企業の事業主は、当地の全職工の平均賃金を基数とし、基本養老保険料を納付するが、その納付率は当地企

14 国家計委宏観経済研究課題組「“十五”時期就業形成分析及对策」『複印報刊資料・F102』1999年9期, 73頁。

15 川井伸一, 前掲書, 62頁。

16 編輯委員会『中国社会保障制度総覧』中国民主法制出版社, 1995年, 141-144頁。

17 同上書, 195-197頁。

18 同上書, 144-146頁。

19 同上書, 282頁。

業の納付率と個人徴収分の合計額を超えてはならない、具体的には各地政府が決め、年限は徴収開始時点から法廷の退職年齢時までとする、と定めた²⁰。この段階になると、規定内容や実施のためのシステム整備が相当に進んできている。

規定やシステムの整備が進んだとしても、私営企業や個人経営体に対して、本格的に各種社会保障の整備に取り組みさせるには、それなりの条件が整うことが必要である。その条件とは、地域経済や地域社会の中で私営経済が成熟し、私営企業が当該地域の中で決定的な位置を占めるに至ることであろう。各種社会保険が企業と従業員の拠出で成り立つような制度的枠組みに社会全体として移行するのであれば、当該地域で私営経済領域の企業群が経済の主力となっていくのが趨勢であるとすれば、私営経済領域の企業群による社会保障への本格的対応がなければ社会保障制度そのものが立ち行かなくなるからである。

その意味で、浙江省温州市の養老保険制度の整備は示唆的である。温州市は「私営企業・個人経営社会養老保険金納付に関する具体方法—1991年6月3日」という指示を出している²¹。そこでは、第4条で「私営企業と個人経営の経営者と被雇用者が納付する社会養老保険料の基準は、前年度の市・県の各種企業従業員の平均月賃金総額の17%換算で、1人あたりの納付絶対額を確定する。納付される社会保険費は営業外養老保険支出として課税前の支出項目とする。従業員個人は月2元を納付基準とし、経営者が給与から天引きして納付する」と規定しているが、納付基準の設定、保険料の引当方法、個人徴収の方法に至るまで、いずれも極めて具体的である。第5条では、「社会養老保険料は工商行政管理所あるいは個人経営者協会が徴収に責任を持ち、期日に納付なき場合は、1日当たり保険料の1,000分の1の滞納金を課す」と、徴収責任主体を明確にし、保険料に基づく基金の形成と管理についても、第6条で「徴収された保険料は、市・県社会保険事業管理局が銀行に開設する社会養老保険専用口座に月ごとに振り込まなければならない」と銘記されている。そして、この義務を怠った場合は、第8条で「社会保険料の期限どおりの納付を怠った場合は、営業許可証の年度更新を受理しない」と、決定的な処置に直面することになる。

もちろん、以上は政府による法的な整備の成熟を示しているだけで、温州市の私営企業が自ら進んで温州市の養老保険制度の確立に努める姿を示すものではない。ただ、本書の各章で示されている私営経済領域の発展が、社会保障制度の全社会領域にわたる成熟に対しても、ひとつの動力となりうるものが、温州市の政策的姿勢から読み取ることができる。

20 同上書, 283 頁。

21 王旭東等主編『労働和社会保障全書』(下巻)城市出版社, 1998 年, 2574-2575 頁。