

第13章 中国における国有企業改革と大量失業の発生

山本恒人(大阪経済大学)

はじめに

国有企業改革は戦略的改組、すなわち大企業を中心とする集団化と中小企業の自由化を促進して、国有部門の戦線の縮小と資本構造を最適化することに狙いを定め、この3年に改革の成否を決する局面に入る。それは1億人近い国有企業従業員にとっても死活の問題となり、流動化状況の中で個人間の競争も激化することになる。中国における経済改革・対外開放体制とそれによって導き出された市場経済の形成・深化は、自力更生・計画経済体制に対応して形成されてきた中国の産業・経済構造を大きく変動させるとともに、その社会構造をも大きく揺るがしている。国有企業の再編はその従業員にとっては就業のみならず、医療、住宅、育児、子弟教育、老後保障を含む全生涯にかかわる変動をもたらしている。なぜならば、国有企業従業員がこれまでは終身的に帰属して(中国ではこのような帰属関係を企業と従業員との「労働関係」と称している)、労働と所得の場であるとともに、ゆりかごから墓場までの共同体的保障を享受する場(「企業小社会」)でもあった「単位」としての国有企業が、破産消滅したり、他企業に併呑されたり、外国資本に転売されたりすることによって、帰属関係そのものが永久性を失ってしまっているからである。

本稿では国有企業改革における労働の諸問題について、政策提言に至る問題整理の過程として全体像を概観する。分析の基本的視点はつぎのとおり。

- A. 中国近代化の有力な物的前提としての国有企業は効率を獲得してはじめて真の物的基礎となる。国有企業改革の2つの側面。ひとつは経営の革新、技術の革新、国際競争力の構築であり、もうひとつは「企業小社会」、共同体的結合の融解である。
- B. 都市内部および都市・農村間の労働の流動化は必然的過程であり、中国社会の進歩の標識でもある。現在の過程は労働資源の市場的配分に向かうものであり、合理的過程である。都市と農村の分断、そのもとでの国有企業従業員・政府機関および公共事業体職員の「身分制」的特権を解除し、市民的平等が実現されていく長期の過程である。
- C. 現在の政策当局者はトータルにみて経済開発視点優位、社会開発視点劣位の状態にあり、すくなくとも同位的視点を確立しなければ現在の基本政策の遂行に齟齬をきたす。社会開発あるいは社会政策の発展は市場の形成・発展と対立するものではなく、広く途上国における貧困を克服することによって

長期的な、持続的な経済成長に道を開く。また、社会開発は構造変動やそれにとともなう失業、所得格差や地域格差などを緩和し、リスクを極小化することによって、政治的不安定要因の肥大化に歯止めをかけうる。

I 余剰人員・失業者・下崗(レイオフ)人員の規模の確定

1 余剰人員に関する各種推計

中国の国有企業を始めとする企業内余剰人員の推計は、かなり精密度を高めている。1995年、ILOと中国労働部が合同で行った推計では、企業従業員総数1.14億人の18.8%、すなわち2143万人が余剰であるという(1995年の企業職工数11364.6万人、うち国有企業7544.1万人)。これに対して、国家計画委員会および体制改革委員会の余剰人員推計では25%、2850万人、国家統計局推計では20%、2280万人、中国労働部単独の推計では10-12%、1140~1368万人となっている(注1)。以上のように、国有企業改革=リストラの推進主体が余剰人員の存在を大きく見積もり、リストラの後始末、すなわち社会的失業が大量発生する前に企業から排除された労働者の救済や転職について行政的責任を負わなければならない労働部がそれを小さく見積もり、客観的数値の掌握に関心を示すと思われる国家統計局の推計値がちょうどそれらの中間値を示している。われわれは、ここではILOと中国労働部の協同による推計値を尊重する。すなわち、中国の企業従業員総数の18.8%、2143万人が余剰人員である。

2 失業者数と失業率

第1表にまとめておく。これによれば、中国における公式統計上の「登記失業者」は96年末時点で553万人(第1欄)、「登記失業率」3%であるが、この「登記失業者」という概念および規定は現実の失業を過小に表わすものとして批判が強く、国家統計局は国際的な概念にもとづくサンプル調査を開始している。それによって得られた「調査失業者」は約1000万人(第4欄)に達しており、「調査失業率」は5%に修正される。下崗(レイオフ)人員は失業者には入らないが(後にも見るように、下崗(レイオフ)人員は職場の持ち場から外されても企業との間の「労働関係」は消滅していないからである、それゆえ失業保険基金からの失業給付対象にはならない)、下崗(レイオフ)人員として受け取る月の生活費が地区の最低生活標準(近年、中国は最低賃金制とともに生活保護の対象となる最低生活標準を各地区毎に定めるようになった)に満たないものは失業者と見なすべきだとして下崗(レイオフ)失業者という概念が提唱され、「調査失業者」数に下崗(レイオフ)失業者推定値591万人を加えた約1590万人が「総合失業者数」(第7欄)としてとらえられている。その場合の「総合失業率」は8.6%に跳ね上がる。

それでも農村部の失業者は除外された数値である。96年末時点での下崗(レイオフ)人員は815万人に達している。

企業内余剰人員2143万人のうち38%にあたる815万人が職場の持ち場から外されて転職待機状態にあり、815万人と現実の失業者1000万人が「再就職促進プロジェクト」の当面の対象となるべきであるが、「再就職促進プロジェクト」は当面そのうちの800万人を1999年までに再就職させようとするプロジェクトである。

第2表は、より長期的な推計を含む失業率と余剰人員の推移をあらわしている。ここでは、公開失業率と潜在失業率(都市余剰人員数を潜在失業と見る)を合わせた都市失業者率が95年で14.5%と計算され、2010年に余剰人員が解消されると見込まれている。その場合の失業率は3.7%である。この段階でも農村の失業率は今日と変わらないと想定されているのは現実的な判断であろう。

3 失業と失業周辺領域

数値としての失業者をとらえたとしても失業者の具体的形態はわかりにくいものである。成都市の次のような分類は失業の実体をよりイメージしやすいものとなっている(注2)。①就職待ちの新卒者および登記失業者、②下崗(レイオフ)人員、③操業停止・半停止企業の長期自宅待機者、④現代企業制度実験企業の簡素化方針で整理される人員、⑤破産企業で法による企業解散前に再就職を必要としている従業員、⑥開発にともなう企業移転にともない整理される人員、⑦その他の失業者。成都における以上の総数は25万人、調査対象7720社の従業員総数86万6200人に対して実に40%を占めている。このような成都の実態は、内陸部や東北などかつての重工業基地が全国平均の状況よりもはるかに厳しい状況に置かれていることを明瞭に示している。因みに、下崗(レイオフ)の地域的状況が第4表に示されている。下崗(レイオフ)比率が高いのはやはり、遼寧をはじめとする東北三省、湖北・湖南など内陸部であるが、天津も比較的高い。下崗(レイオフ)比率が低い地域には山東・福建といった沿海地区も入っているが、比率の低さには国有企業改革の遅れという要因も考えられ、確たることはいえない。

以上が失業者と失業の直接的な予備形態を示しているとすれば、失業者の第2予備軍は次のようになる(注3)。予算内国有工業企業中欠損企業従業員数1552万人、全国破産・操業停止・半停止企業4.3万社、従業員801万人、国有・集体企業中賃金支給停止、減額対象従業員数1008万人で従業員総数の10%、未払い賃金の総額は197億元。東北、西北、西南の困難地区の賃金支給停止、減額対象従業員の割合は15%に達する。うち、黒龍江では158万人、未払いの総

額は29億元。同様に四川では118万人、13億元という。

Ⅱ 「再就職促進プロジェクト」の現状と問題点

1 「再就職促進プロジェクト」の基本構想

余剰人員問題の解決のために最初に進められたのは、効率的な職場を形成する目的のもと、ある程度客観的に測定される職場定員を確定し、定員に対して過剰な人員を職場の持ち場(崗位)からはずし待機させる(「下崗(レイオフ)」、このような人員を「職場の持ち場から外された人員」といちいち呼ぶのは面倒なので、以下下崗(レイオフ)人員もしくは下崗(レイオフ)職工とする)「労働組織最適化」の取り組みであった。当初下崗(レイオフ)人員は、地方政府が定める社会的失業化許容範囲の制限(おおむね1%)のもとで、企業内待業者として企業内で基本生活費を受けとりつつ、転職訓練を受けたり、企業内別置企業に収容された。これはもちろん余剰人員問題の本格的解決とはいえず、国有企業改革が深化し、企業破産や合併、操業停止、賃金未払い問題が現実化するにつれて、地方政府による制限を解除し、実際に下崗(レイオフ)人員の転職をはかり、実際に下崗(レイオフ)人員を企業から整理することが課題とされるようになった。

このような課題を具体的に推進しようとするのが「再就職促進プロジェクト」(「再就業工程」)である。労働部は、先ず実験事業として95年から5年をかけて失業者と企業内余剰人員のうち800万人の「再就職促進プロジェクト」を実施し、この経験をふまえて99年からは全面的流動の新システムに移行する方針を示し、国務院もこれを認可した。このプロジェクトは転職訓練の大々的实施と余力ある企業による受け入れ、第三次産業による積極的受け入れ、自営業の奨励、労働服务公司企業の拡充などを軸に、政府、企業、労働組合、社会団体、労働者が共同事業として取り組み、各環節で失業保険基金がバックアップすることを主な内容としている。「再就職促進プロジェクト」は長期的視野に立って、これまですべての要件を整えつつ進展してきた労働の市場化を最後の一点で阻害してきた国有企業余剰人員の企業内滞留にメスを入れ、流動化を促進するとともに社会的失業の大量化を回避しようとするプロジェクトであり、それが経済的、社会的、政治的にもつ政策的意義は大きく、国有企業改革の成否を左右する課題でもある(注4)。97年1月には「全国国有企業職工再就業工作会議」が開催され、企業の破産、合併推進下での「再就職促進プロジェクト」の重要性が改めて強調された(注5)。これを受けて、人民日報評論員論文は①第三次産業の拡大を急ぐこと、②地域(「社区」)住民サービスの充実、③国の優遇政策を活用した労働服务企业や小企業の発展などによる再就職先の開拓の重要性を指摘するとともに、④農民出稼ぎ工の都市流入に対する合理的なコントロールの必要性

を指摘した(注6)。

企業内余剰人員 2143 万人のうち 38%にあたる 815 万人が職場の持ち場から外されて転職待機状態にあり、815 万人と現実の失業者 1000 万人が「再就職促進プロジェクト」の当面の対象となるべきであるが、「再就職促進プロジェクト」はそのうちの 800 万人を 1999 年までに再就職させようと懸命になっているのである。

2 「再就職促進プロジェクト」の類型

上海市における「再就職促進プロジェクト」は上に示した全国的なプロジェクトの先端を行くものであり、全国的なモデル方式の一つとされる。上海では 94 年 6 月時点で失業者 14.46 万人に加えて、下崗(レイオフ)人員が 13.6 万人おり、失業・半失業状態にある合計 28 万人が従業員総数に占める割合は 5.7%に達していた。95 年 5 月末には上海の工業系統だけで操業停止による職待ち従業員は 29.8 万人、工業系統の従業員総数 403 万人の 7.3%に達していた(注7)。97 年 1-10 月、余剰人員のうち下崗(レイオフ)人員 23.8 万人が 7 つの「再就職サービスセンター」に集められ、うち半数がすでに再就職の道についた。年末には 7 センターにのべ 25 万人が登録され、のべ 16.5 万人が再就職するみこみ(注8)。このように、トータルで年間平均 30 万人位が人員整理の対象となり、大雑把に言って 6 割位が再就職し、残りが翌年に積み残されている現状であるが、いずれにしろ以前はどの地域でも余剰人員の社会的失業化を 1%位しか許容しないという枠を設け、企業内に抱え込んできた経緯を考えると隔世の感がある。

上海での「再就職促進プロジェクト」の規模が大きいのは、上海独特の「再就職サービスセンター方式」を取っているからである。これは国務院がその 97 年第 10 号文件「一部都市で国有企業の合併・破産および従業員の再就職を実験的に実施する中で生じている問題に関する補充通知(關於在若干城市試行国有企業兼并破産和職工再就業有關問題的補充通知)」を出して、上海の経験を肯定し、その普及を提起した方式であり、次のような内容を持つ(注9)。「産業部門株式制(集団)公司」(冶金局、機電局、紡織局などのかつての計画経済のもとで各産業分野国有企業の上級所轄部門であった各工業局が持ち株会社化したもの)と企業の共同責任のもとに下崗(レイオフ)人員を「再就職サービスセンター」に集中し、政府・社会团体・公司＝企業三者の共同資金提供(1/3 ずつ)によって、下崗(レイオフ)人員の基本生活を保障し、養老年金、医療保険の保険料を代理納付するとともに、下崗(レイオフ)人員に転職訓練を施し、職業紹介サービスを提供し、再就職を促進する。1996 年末、上海市で「再就職サービスセンター」に入った下崗(レイオフ)人員は 11.5 万、再就業に至ったものは 5.8 万人に達した。

上海方式は全国的には「託管」(再就職問題の管理を企業から上級部門に移す)方式と呼ばれている。「こうした組織的な再就業の実施は、社会保障制度が不完全で、労働力市場が未発達な現状のもとでは創造的で普及可能な方法である」という国務院の評価は妥当であり、このような方法が余剰人員の企業からの排出をダイナミックに進めうる有力な方式だとは考えられるが、中国内でも「財力と大きな経済的背景を欠く多くの地方ではこのような方法は取り得ない」と、「再就職促進プロジェクト」の唯一のモデルにはなりえないとする議論がある(注10)。上に見たように、従業員の半数が余剰化しているような西安市や東北部でこのような方法を実施するのは財源的に言っても困難であろう。

黒龍江の方式はもうひとつの典型だといえよう。黒龍江は困難企業も、余剰人員も多く、93年には生活困難状態の従業員数が最大規模の238万人余となった。近年、「退二進一」(第二次産業から農業、養殖業など第一次産業の持ち場へ)、「退二進三」(第二次産業から第三次産業の持ち場へ)という方法がとられている。石炭産業では、「三分」戦略、すなわち従業員の三分の一が主業をやり、三分の一は多角経営と第三次産業につき、三分の一は農林牧業につく戦略が実施されている。鶏西、鶴崗、双鴨、七台河の4つの国有重点炭坑は土地資源を活用し、96年に国から2億元の利子付き貸し付けを受け、98年までに100万ムーの荒地を開墾する計画を立て、97年には23万ムーを栽培し、1億元の生産額をあげ、余剰人員8000人を配置した。数年の努力を経て、賃金を正常に支給されていない従業員数は158万人、最大時期の31%まで減少した。同時に、96年1年だけでも、再配置を終えた下崗(レイオフ)人員は60万人余に達した。しかし、利用可能な耕地のない大中都市ではこのような方式をそのまま適用することはできない(注11)。

個別企業の困難を業界全体で克服しようとする上海方式と第一次産業と第三次産業への構造的移動を追求する黒龍江方式を両端の典型とすれば、各地はこの両方式の間で多様な「再就職促進プロジェクト」を試みている。今回調査した瀋陽市の場合は次のように概観できる(注12)。

市人口670万人、就業人口370万人、うち第二次産業に180万人、国有企業と都市集団所有制企業従業員130万人。97年6月末時点での企業余剰人員43万人で余剰人員比率は33%、全国平均を大きく上回っている。同時点での下崗(レイオフ)人員は37.8万人、したがって余剰人員のうち88%がすでに職場の持ち場から離れている。しかし、下崗(レイオフ)人員は職場の持ち場から離れたとはいっても、企業との「労働関係」が消滅したわけではなく、直ちに社会的失業に転化するわけではない(注13)。かれらは生活費を受け取りつつ、転職訓練を受け、再就職のチャンスを待つが、その生活費は企業の経営状態によって賃

金の80%、60%、50%という水準である。96年1年間に37.8万人の57%にあたる21万人が他の業種・産業に再就職することができた。再就職先は、①第二次産業から第一産業へ、②下崗(レイオフ)人員同士が共同で事業を興し、政府が資金援助をしたり、失業保険金の一括払い措置をとる、③小売業を興す場合は営業税を減免する、④区政府管理下のマーケットの売り場を1年間無料貸与する、⑤社会サービス(靴磨き、銭湯、お手伝い、託児所など)に従事する、⑥企業集団化にともなう増員、⑦外資系企業への就職、などである。瀋陽市の「再就職促進プロジェクト」は上海にならって、市の各工業局のもとに「再就職服務センター」を設け、その下部には大企業を中心に150箇所の副センターを設け、97年の半年で6600人を収容している。プロジェクトのための財源は1.5億元、うちわけは市政府財政から2割、失業保険基金から3割、工業局が5割を分担している。失業者については、瀋陽市の「登記失業率」は3%、「登記失業者」は8~9万人である。

やはり、遼寧省の鞍山鋼鉄公司是従業員37万人を抱える超巨大企業であり、ここでの「再就職促進プロジェクト」の実態については筆者も強い関心を持っていた。37万従業員のうち本体の国有企業は19万人、あとの18万人は従業員の子弟の就職先として設置された「鞍鋼実業発展公司」傘下の企業内別置企業(集団所有制企業)に収容されている。本体19万人のうちオフラインの10万人が別置企業に配属されたり、大半は期限前定年退職によって本体から分離された。残る9万人のうちのうち10%にあたる9000人も96年にラインから外され、「鞍鋼実業発展公司」(飲料、花、大根の栽培、雑貨製造等を経営)に配属された。毎年10%前後の削減を考慮している。したがって、現在の整理対象者は公司内のやりくりで社会的失業化には至っておらず、超巨大企業における余剰人員問題解決の現状をよく示している。このような状態がいつまでも続くとは考えられず、今後、公司傘下各種企業の合併、破産にともない、鞍山鋼鉄公司でも本格的な「再就職促進プロジェクト」を実施せざるをえなくなるであろう(注14)。

3 「再就職促進プロジェクト」の財源

「再就職促進プロジェクト」の財源としては、97年3月の全人代政府報告で李鵬首相が「地方財政、企業、社会保障基金からそれぞれ一定量出資して再就業基金をつくる」必要性を説いたが(注15)、その趣旨は(1)各級政府財政支出による就業経費、(2)失業保険基金の20%を生産自営、転職訓練のための費用として拠出、(3)「託管」(各産業部門が傘下企業の下崗職工をまとめ再就業を計る)専用項目資金で構成するというのが、基本である。ところが次のような問題が指摘されている(注16)。

- (1)財政支出については財政部や地方財政部門に負担増に対する異論がある。ところが、現在の就業経費は1年間に2億元余、財政支出の0.1%程度、80年代初めに決められた水準の半分程度であり、広西、広東、吉林では予算項目から就業経費を撤廃してしまっている。ドイツ、フランス、スペインなどでは、就業経費はGDPの2%水準である。
- (2)困難企業従業員生活救済(「解困」)基金との資金源泉の重複。天津市の94、95年「解困」基金の源泉。救済金総額3262.6万元の資金源泉、養老保険金から500万元、失業保険金から135万元、財政からの補填130万元、労働組合からの拠出90万元、開発区の税金から2407.6万元(注17)。生活救済は本来生活保護世帯に対して行われる公的救済であり、社会保障の領域である。このような生活救済に社会保険の基金が使用されることの是非については第Ⅲ項でとりあげる。
- (3)一部の地方では失業保険基金だけに依存している。

4 下崗(レイオフ)人員の構成とその特徴

第4表では、95年段階での下崗(レイオフ)人員の総計と企業類別実数、その業種別割合(国有企業の場合)、また職場から外される前に従事していた職務分類が示されている。企業類別では国有企業が下崗(レイオフ)人員総計の65%を占めている。業種別では、製造業が最大の51.1%を占め、以下、卸売・小売・飲食業18.0%、採掘業8.9%、建築7.8%、交通運輸・倉庫・郵便電信6.5%、ガス・電力・水道1.7%、その他7.0%の順となっている。元の職務は労働者および見習い工40.9%を含む94%がブルーカラーであるのに対して、ホワイトカラーは技術者1.8%、管理人員3.6%と少数である。

上海市による調査では下崗(レイオフ)人員の特徴がつぎのように指摘されている。①女子労働者が多く、68.2%を占める。女子従業員で職場を外される率は17.2%で、男子より5.8%高い。②中年層が多い、年齢構成を35歳以下、36~44歳、45歳以上の3ランクに分けると、職場を外される率はそれぞれ、21.4%、63%、15.6%と中年層がもっとも高い。③学歴が低い、中学卒およびそれ以下が93.3%を占め、高卒以上は6.7%、うち大学、中等専門学校卒以上は0.6%にすぎない。④持ち場を外されている期間が長い、国有企業では1年以上が39.5%を占め、2年以上も21.8%に達する、集団所有制企業ではそれぞれ44.2%、34%とより長期化する傾向にある(注18)。

すなわち、「再就職促進プロジェクト」の対象となっている下崗(レイオフ)人員の主力は、女性や文化大革命時代に十分な教育を受ける機会を失った学歴中卒以下の中年世代のブルーカラーである。したがって、「再就職促進プロジェクト

ト」はそもそも再就職の機会から疎外されやすい人々を対象にして進められる難度の極めて高いプロジェクトなのである。しかも、かれらは次項に見るように国有企業従業員としての誇りを断ち切れない状態にある。

5 労働者の意識・心理状態

国有企業改革の最大のネックと言ってもよい余剰人員の整理に本格的な手がつけられ始めたのは画期的なことであり、さまざまな障害を乗り越えて各地に適合した方式が開発されることを期待したいが、なお普遍的な困難の一つは転職主体である労働者の再就職に対する意識や心理上の許容度が低いことにある。これはわれわれが予期している以上に深刻な問題であり、その深刻さを窺わせる事例を掲げておきたい(注19)。

- ①既得権としての養老・医療・住宅を喪失することの損失に対する危惧。ある地方では「勤続歴買い取り制」と称して、「補償費」1万元の1回支払いで労働者との「労働関係」の解消を提示したが、上記の損失は「補償費」1万元では見合わないと、応ずるものは少ない。一般に下崗後、「労働関係」の解消については誰も望まず、それが再就職の妨げにすらなっている。ここでいう「労働関係」とは、計画経済のもとで労働者が国有企業に対して終身帰属関係にあったことを指している。
- ②96年、北京市では13.8万人の下崗(レイオフ)人員がいるが、北京紅太陽集団会社が300名の国有企業下崗(レイオフ)人員を募集したが、問い合わせですら300名、実際に応募したのは数十人にすぎなかった。この例は国有企業から他の類型企業へ移ることを格下げだと受け取る労働者の意識を反映している。
- ③黒龍江省佳木斯市東風造紙廠には50名の下崗(レイオフ)人員がいるが、倉庫での廃紙選別作業に配置しようとしたところ、誰も嫌がって行かなかった。いわゆる3K労働などを卑しい仕事として蔑視する風潮が強く残っていることを示している。以前は、多くの場合これらの労働は、主として農村出稼ぎ労働を主体とする臨時工、計画外用工によって担われていた。

このような計画経済時代の特権的身分意識を反映する心理については、重工業基地として多くの国有企業を擁し、したがって企業赤字も人員整理問題も最も深刻な状態にある東北部ではとくに顕著である。黒龍江省ハルピン市労働局では、企業余剰人員・下崗(レイオフ)人員の7つの心性を次のようにまとめている。i. あてのない依存心、ii. 職業選択上の貴族的意識、iii. 競争上の劣等感、iv. 懐旧のうちに潜む屈辱感、v. 主人公としての意識の失落感、vi. その日暮らしへの満足感、vii. 帰属すべきものがない失望感。このように、多

くの下崗(レイオフ)職工は就業観念で保守的であるばかりでなく、就業心理で立ち後れ、勤勉さと冒険心に欠け、経済の市場化と失業の公開化に耐えうる心理的受容力に不足している(注 20)。かれらは下崗(レイオフ)人員となっても企業には帰属できているわけであり、おそらく第2職業からの収入、家族の収入、貯蓄をあてにできる限りはこのような心理状態が続くように思われる。ひとつには国有企業改革がさらに徹底していくことによって帰属関係の最終的な消滅が到来し、他方に繁栄する改革企業が見えるようになることによって、別な面からは優位に立つ私営企業やその他の非国有経営体が次々に登場することによって、次第にそのような観念が断ち切られていくのであろう。同時に現在の転職スタイルというのはやはり零細で非近代的な第三次産業や個人経営体への貧困なイメージが主流であり、産業構造の高度化の産物としての、とりわけ各種企業経営を情報提供、コンサルティング、各種人材派遣、施設・設備の保守・警備・環境保全などでバックアップするような新しい第三次産業とか、個人経営の場合も脱サラなど主体性の発揚形態といった展望がほとんど見えていないことも、下崗(レイオフ)人員が“生産に従事する国有企業の主人公”という過去のイメージにとらわれ続ける要因ともなっている。

Ⅲ 労働の市場化の現状

1 労働契約制の定着

第1図は公式統計上示される全国従業員に占める契約制度下に入った従業員の割合の推移を示すものである。いち早く労働契約制を導入した外資系企業の割合が群を抜いているが、国有企業を始めとする国内企業でも94年を境に割合が急増している。これは全員労働契約制が広がり、既存の常用労働者(「固定工」)も労働契約を結ぶことが奨励されるようになったことを反映している。また、97年6月末時点で、労働契約制に移行した企業の従業員数は1億697万人、都市企業の従業員総数の97.2%に達したが、この数値と公式統計の差異はこのところ集団労働契約による形式的な契約制への移行が進められていることによると考えられる。なお、郷鎮企業従業員のうち労働契約を締結しているもの1784万人、また私営企業と個人経営体従業員のうち、それぞれ355万人187万人が労働契約を締結し、労働契約制度は都市、農村の全類型企業の普遍的制度として定着期を迎えつつあるといえる(注 21)。

2 労働市場ネットワークの形成

企業の破産・合併による従業員の転職や下崗(レイオフ)にともなう転職は、労働者やその他の企業人員の企業間移動を増大させている。96年、都市の企

業・単位間流動のべ1200万人余、流動率8%に達したという。計画経済体制のもとでは労働力の中央・地方政府による統一配分が主流で、78年段階で市場調節的な就業はわずか15%に過ぎなかったが、93年には85%までに達し、政府配分は15%と主客を逆転した(注22)。

こうした移動を仲介する労働市場の具体的機構としての職業紹介機構は、96年末、全国で3.1万箇所には達しているが、うち労働部門所属は2.6万箇所、就業サービスセンターは2716箇所である。83～96年に労働部門の諸機構が行った職業紹介はのべ7000万人、そのうち失業者に対する斡旋はのべ3000万人。労働者の就業促進のために、労働関係部門が設立したり、監督している「労働服务企业」は20万社、従業員900万人。全国の都市・農村で職業紹介・情報提供のサービスネットワークが形成されはじめている。96年年間を通して、これらの機構が都市・農村で行った情報提供、職業紹介、就業指導などの就業サービスはのべ1500万人。うち、のべ890万人に職業を紹介し、のべ425.5万人に各種職業訓練を実施した(注23)。

96年末の各種職業訓練センターは2850箇所、年間の訓練能力は400万人に達する。それ以外に、企業による従業員訓練基地、各種社会団体および個人による職業技術養成のための実体的機構がつくられ、大中都市での職業訓練ネットワークが形成されつつある。こうしたネットワークによって職業養成訓練を受けた新規就業者は、96年で総数の74%に達する(注24)。

3 都市・農村間の労働力流動

農村部から出稼ぎに出る農民は、80年代初期には全国で200万人にも満たなかったが、95年には関係部門の推計で低く見積もって4000万人、高い場合は8000万人、平均をとっても6000万人、農村労働力の14%に達すると見られている。安徽省では91年の20万人から94年の300万人へと15倍化し、全農村労働力の20%に達している(注25)。また、出稼農民の都市滞留期間も次第に長期化の傾向を見せ、都市に流入した出稼農民の50～60%は半年以上(うち、半年～1年、1～3年、3年以上は20%ずつ)(注26)滞留している。

広東と貴州、四川、広西等の9省は華南労働協作区をつくり、すでに数年を経過している。華東、華北労働協作区も形成されている。河北省では550ちかい労働輸出基地を作るとともに、北京、天津に労働輸出弁公室を作っており、北京、天津に出稼ぎに来ている50万人余のうち60%はこのような組織的な労働輸出によるものである。全体として、外出農村労働力の30%は政府関係部門による組織的な送り出し、60%が民間の仲立ちによる送り出し(労働請け負い業務、個人紹介、外省に出たものが連れて行く)、10%が個人によるあてのない流

入と見られている(注 27)。すなわち、農村労働力の大量移動はかなりの程度に成熟した農村労働市場もしくは広域的労働市場を媒介として進行していると考えられる。このような労働力の農村・都市間移動は農村から都市への一方的流れだけではなく、逆の流れも次第に増大しており、96年、郷鎮企業に就業した都市労働力 1000 万人に達する(注 28)。

農村労働力の、とくに沿海部大都市への移動は各都市でどのような事態を招いているのであろうか。広東省に流入している出稼ぎ農民数は 700 万人、中山市の出稼ぎ農民数 35 万人は全市従業員総数の半分に相当する。96年 6 月、広州市では「登記失業」救済を受けている職工が 8 万人に達するのに対して、国有・集団所有制企業で正式に労働許可証(「務工証」)を受けて働いている出稼ぎ農民が実に 28 万人に達する(注 29)。このような側面だけを見れば、都市労働者の失業や下崗(レイオフ)が深刻化しているなかで、出稼ぎ農民の大量流入は事態をより悪化させていると理解されうる。しかし、ことはそう単純ではない。上海市の 93 年調査によれば、機関・団体・企業に就業している 50 万人の内、上海市内労働力から調達しにくい、いわゆる 3K 労働や有害、高温職種には 64%、比較的調達しにくい職種には 20%、市内から調達可能な職種には 16% が就いている(注 30)。すなわち、たしかに流入労働力の 1/6 強は都市労働力と競合し、かれらの職を奪っていると言えるのでだが、少なくとも流入労働力の 6 割は現実の労働需要にもとづいて就業しているのである。しかし、上海や天津で農民工が就労することのできない職種を公布したことにも窺えるように(注 31)、このいわゆる労働力競合問題は国有企業改革の進展とともに、また都市労働者がおかれている状況の深刻化とそれとともに就業意識の変化とともに、より緊迫した問題に発展する可能性もあるので全国実態を第 5 表で把握しておくことにする。

農村から通年して外出する出稼ぎ労働力総数は 6000 万人、うち省間を流動し、とくに大都市に向かう農民工は 3000 万人と推定されているが(注 32)、第 5 表によれば、これらのうち 19.33% が国有企業・事業体に吸収されている。3000 万人を母数にとると国有企業・事業体の農民工は 490 万人であり、以下、都市集団所有制企業 9.24%、277 万人、都市私営企業 13.45%、403 万人、外資系企業 5.04%、151 万人となる。国有企業に吸収されている農民工は国有企業従業員の 5%(企業だけをとれば 370 万人、企業・事業合わせて 495 万人、『中国統計年鑑・97』にもとづく計算)、その年平均伸び率 9% という人民日報の報道から見ても、この推計は信憑性が高い(注 33)。とすると、第 1 表にあるように国有企業では下崗(レイオフ)人員 540 万人が職場を追われる一方で、ほぼ同規模の出稼ぎ農民が流入していることになる。具体的には現実の労働需要にそって流

入しているのであろうが、それにしてもいかにも不合理なことではある。

IV. 社会保険の到達点

1 社会保険各制度の到達点

以下に見るように、社会保険制度として定着しているのは養老年金および失業保険制度の二つの保険であり、労災保険および計画生育保険は比較的最近始まったにもかかわらず、普及テンポは比較的早く、医療保険制度が財務的には一番深刻な状態にあるにもかかわらず、制度改革は全労働者の1割にも及んでいない。他の保険の場合は、業種、企業規模を越えて統一的方式が比較的实施しやすいのに対して、医療保険の場合は、歴史的に政府機関、公的事業体等で行われる「公費医療」と各種企業で行われる「労働保険医療」とが別立てで形成され、企業規模などにもとづく医療給付の企業間格差も大きく、統一的な改革方式や医療費の徴収・保険システムがなかなかまとまらなかったことによる。ここでは、先ず各種社会保険制度の到達点を概観しておくことにする(注34)。

イ. 養老保険

1996年、28省市自治区と5産業部門で社会統一徴収と個人保険帳簿を結合する方式を原則とする改革方針を出し、20万人余の定年退職者が新方法にもとづき、養老年金を受給している。養老年金保険料統一徴収に参加している従業員数は8800万人、定年退職者数2300万人、全国養老保険基金収入1200億元、支出1080億元、剰余金550億元。

ロ. 医療保険

改革実験領域が拡大している。96年、国務院は鎮江、九江2市の改革実験都市の経験をふまえ、各省で2つの大中都市を選び、医療保険改革のテンポを加速することにした。現在、全国58の実験都市が改革方案を制定し、改革が開始されている。1996年末、過渡的な実験事業である「職工大病医療費用社会統一徴収」に参加している在職職工数は791万人に達している。当基金の収入17.7億元、支出14.7億元で、剰余金は6.4億元。定年退職者医療費用社会統一徴収に参加している定年退職者数は64万人、収入1.3億元、支出1.5億元、剰余金67万元。

ハ. 失業保険

1996年全国20省市で失業保険料個人一部負担制を開始し、一般に当地平均賃金の0.5%を徴収している。この費用は、仮に失業がなくとも、就業、再就業のための技能養成訓練サービスとして還元される。96年全国の失業保険参加

従業員総数は1.1億、救済された失業者280万人。転職訓練等をつうじて再就業に至ったもの200万人。

ニ. 労災保険

保険料率は賃金総額に対して平均1%。

1類	鉱山、建築、化学工業	1.5%
2類	精練、機械、交通運輸	1.2%
3類	紡織、軽工業、電子	1%
4類	流通・飲食、サービス、金融	0.8%

1996年末社会統一徴収参加従業員数3103万人、収入10.9億元、支出3.7億元、剰余金19.7億元。

ホ. 計画生育保険

普及テンポが比較的早く、全国の969の市および県で統一徴収が実施されており、1996年の統一徴収参加従業員数2016万人、基金収入5.5億元、支出3.3億元、剰余金5.0億元。

2. 大量失業発生と失業保険制度

失業保険制度は養老年金制度と並んで企業の加入率も高く、中国の社会保険制度としては制度的に先進的な部類に入る。この失業保険制度も現在の大量失業化を支えるにふさわしい制度として安定的な状況にあるとは決していけない。楊宜勇は以下3点の指摘を行っている(注35)。

(1) 失業保険カバー率は不完全

大多数の国有企業は参加しているものの、大多数の非国有企業は参加していない。それゆえ、多くの地方では失業者の相当数が救済対象となれないでいる。湖北省では50万人の失業者に対して、21%しか失業救済金が支給されていない。

(2) 予測失業発生率と現実との落差が大きく保険料引き当て率が低い

当初、引き当て率の設定にあたって、失業率2%、失業救済平均給付率50%と、低く見積もり、引き当て率を全従業員の標準賃金総額の1%とした。93年、全従業員の賃金総額の1%に改められた。非国有企業は国有企業に準じて徴収しているが、外資系企業だけは2%で徴収している。現在の基金では失業保険に参加している全従業員総数の2%しか救済できないのである(1.1億人に対して220万人)。重慶市の失業保険基金の救済引き受け最大能力は15000人であり、それは失業保険参加従業員の0.97%にすぎない。全国の「登記失業率」はすでに限度をはるかに超えている。失業保険基金のうち、失業救済(医療補助費を服務)

準備金は12億元で基金収入総額の67%、実際の救済金支出は5.3億、準備金の44%、基金総額の29%であり、基金総額の80%以上が、基金管理費、地方政府による流用に回っているのが実状である。(注36)。

900万の下崗(レイオフ)職工を整理して社会的失業状態にし、失業保険基金の剰余金40億元すべてを失業救済金に使うとしても、支給は一人当たり平均月支給標準145元として3カ月しか維持できない。これでは現在の平均失業期間の半分にしかならない。労働部就業司の推計によれば、1995-2000年の期間に徴収される失業保険基金収入は460億元、同期間中に2130万人の失業救済が必要とされ、その費用は715億元、実に255億元の不足となる。

(3) 企業抛出にのみ依存する基金および基金の地方間格差

現在の基金は企業からの保険料徴収によりなりたっているが、従業員個人の負担も政府財政補助もなされておらず、近年の企業の経営実態からすれば基金の将来はきわめて不安定である。欠損企業の増加によって保険料未払いが増え、現在徴収率が著しく低下し、50-60%に低下した地方も出ている。全国的な徴収水準(保険加入企業からの徴収率)は93年で88.7%である。

失業保険基金の管理は長年、市、県を主としてきたため、各基金は赤字のところもあれば、剰余のあるところもあるというようにアンバランスであり、社会保険としての機能を十分に果たせていない。失業保険基金の流用問題もある。各地政府は困難企業の職工救済のために失業保険基金からの抛出を求めており、現在のところ基金の最大支出項目となっている。これは失業保険の本来的機能たる失業者引き受け能力を低下させる結果となっている。

指摘(1)と(2)から、国家強制保険としての失業保険制度であるにもかかわらず、制度の現状は保険に対する企業の捕捉水準の面でも、失業給付の面でも、失業の現実すでに適合できていないことが明らかである。これは現在の公式統計である「登記失業率」が実際の失業率を大きく下回っていることや、失業保険制定時に想定されていた予期失業率はその「登記失業率」さえ下回っていたことに示されるように、失業発生に対する楽観や旧来の観念に起因する基本問題である。経済の市場化や国有企業改革の進展はさらに企業内部の余剰人員の整理・転職にともなう新しい失業問題をもたらしており、社会保険制度について社会的不安定要因を極小化する社会的安定装置と本当に位置づけているのであれば、企業参加義務の法的強制、失業概念の正確化、保険料の適正化と財源の拡大、失業保険事務の強化など改善課題に迅速に着手される必要がある。なお、指摘(2)で外資系企業の失業保険料が2%とあるのは筆者の96年、97年調査で知る限りではすべて1%である。

指摘(2) (3)にある流用問題はやや微妙である。失業保険基金は通常失業救済金のほかに雇用促進事業にも使用される。雇用促進という場合、失業者の転職訓練や再就職活動とともに、広く雇用を拡大して失業者を増やさないための事業も含まれる場合がある。したがって、中国の多くの地方が実質的に失業状態にある「下崗人員」の「再就職促進プロジェクト」のための費用として失業保険基金の一部を使用しているのは必ずしも流用には当たらない。このほかに現在操業停止企業や経営赤字のため賃金未払い問題が深刻化し、生活困難に陥っている労働者の生活救済事業(「解困」事業)が進められており、これにも失業保険基金が使用されるケースが増えている。たとえば、天津市が、94、95年に実施した企業従業員と定年退職者に対する生活救済は総額 3262.6 万元にのぼったが、その財源は養老保険基金から 500 万元、失業保険基金から 135 万元、財政補填 130 万元、労働組合拠出金 90 万元、開発区税收からの補助 2407.6 万元であった(注 37)。このような事業のために失業保険基金を使用するのが適切なのか、それとも政府の生活保護事業として財政資金でまかなわれるべきなのかについては、確かに社会保険の本来的目的に照らして検討を進め、基金使用の原則を明らかにすべきだと思われる。また、社会保険基金の流用そのものについては、養老年金基金に関する 10 省・市の調査によって、92-95 年の間に流用額が 60 億元にも達していることが明らかになっている。流用の内容は固定資産投資、資金貸し出し、株式投資、企業設立などであり(注 38)、地方政府の管轄に委ねられている限り、社会保険のあらゆる分野で生じかねない問題である。

指摘(3)は、社会保険の管理責任や政策責任とも絡んで重要な問題点である。社会保険の形成過程で、定年退職者の多い古くからの工業都市や現在失業率の高い国有重工業企業集中地域とその他の地域との間に各種社会保険の給付水準や社会保険料の徴収能力にアンバランスがあり、地方の実状を尊重しつつ地方ごとに基金が形成されてきたのは理解できる。しかしながら、まさにそのアンバランスを調整しつつ、長期的な視野から保険制度の安定的発展と徴収と給付の公平、さらに各基金の拡充を実現し、強制保険の目的を達成していく責任はやはり中央政府が負わなければならない。もちろん、中国のように広大な国土でどのような行政的範囲が保険実施範囲として望ましいかについては研究の余地があるが、それでも最終的な行政管理責任は中央政府にある。また、社会保険基金の確立の上で中央・地方政府は資金的にも寄与すべきである。その意味で、中国がこれまで労働部、人事部、民生部の三省庁に分立していた社会保険・福祉・保障部門を今春に統合し、国务院の省レベルの「国家社会保障委員会」として独立させるという決定を行ったことは、社会保障・社会保険制度改革の推進、成熟のうえで画期的な意味をもつと思われる(注 39)。このような動きはす

で地方レベルでも推進されており、瀋陽市では常務副市長を主任とする社会保障委員会が組織され、体制改革委員会、労働局、人事局、衛生局、民生局、社会保険会社がこれに参加している。この委員会の職務は社会保険事業の発展計画の策定、政策法規の制定、費用の徴収とされており、瀋陽市では行政の一部局として社会保障局もしくは社会保険局を設立すべく準備を重ね、中央の認可待ちだという(注40)。

3. 社会保険制度の当面の課題

筆者はかねてより、中国の社会保険制度では企業の負担が過重であり、個人の負担が過少であるほか、政府負担が行われていないことを問題として指摘し、いくつかの提言を行ってきた(注41)。中国でも養老年金制度ではすでに個人保険料負担が原則化され、医療保険や失業保険にも個人負担制が取り入れられようとしている。現在検討中の長期的な改革方向については、現在試行中の社会保険制度(養老・医療・失業・労災・生育)の改革が普及した時点での企業負担率は「賃金総額の34%、個人負担率は4.5%」(注42)と想定されている。現在の全国保険福利費総額の対賃金総額比は94年で29.4%である。「このなかには文化・スポーツ宣伝費、集体福利事業補助、集体福利施設費が含まれており、保険福利費総額の28.9%を占めている。したがって、それを差し引けば、社会保険のための実質費用は賃金総額の20.9%となる。社会保険制度改革が上のように普及すれば、企業負担はさらに約13%引き上げられることになる」と言われている(注43)。しかし、97年8月に公布された新養老年金制度が個人負担率を3%から8%に引き上げる方針を示したことにあるように、「個人の負担率を養老年金で賃金の8%、医療保険で賃金の3%に引き上げ、他方、企業の負担率を引き下げる方向が検討されており、その場合の最終的な企業の負担率は27%となり、現在より6%程度引き上げられる見込みである」(注44)。社会保険制度の拡充を織り込んだ対賃金総額比での企業負担率34%が、個人負担率の引き上げを見込んで27%に引き下げることが検討されているのは、筆者の視点からいっても望ましいことであるが、それでも中国の専門家は「この割合は、エジプト24%、シンガポール20%、マレーシア12.75%、スリランカ12.00%、フィリピン7.35-9.05%などと比べても高く」、改革過程の「企業の負担能力からすれば非常に厳しい」と指摘している(注45)。外資系企業も住宅を含む保険・福利全体として大きな負担を負い、社会保険についても国有企業とほぼ同じ負担率にある。社会保険の負担割合について、住宅をもおり込んだ次のような見通しが別になされているので参考までに掲げておく(第6表)。

社会保険料の個人負担率を合計11%に引き上げることを見込んだとしても、

企業負担率をなお 27% という高率に設定せざるをえないというのは、形成期にある社会保険制度の社会保険会計上のそれなりの計算根拠があるのであろう。しかし、筆者はさらに中国における社会保険制度確立の上で果たされるべき中央・地方政府の役割について言及したい。それは前項で失業保険制度の問題点について検討した際にも一部ふれた。

第1に、社会保険が養老年金、失業保険等それぞれ個別の保険項目や個別の管理機関によって行われるべきか、あるいはそれらを統合した保険や機関によって行われるべきか、また保険行政機関方式によるのか社会保障銀行方式によるのか、さらには保険行政範囲を全国レベルで実施するのか、望ましい組み合わせにもとづく広域的レベルで実施するのかは、まさに中国の実状に即して決定されるべきである。しかし、社会的強制保険であるからには、個々の地方や企業や中央の個別省庁の恣意性を排し、全国的範囲にわたる公共性と保険目的それ自体の遂行とが中央政府の責任として追求されなければならない。

第2に、社会保険の基本的基金がそれぞれの加入者の保険料によって形成されるのは当然だとしても、社会保険支出の全てを保険料収入だけでまかなうとすれば企業や個人の負担が過重となり、社会的強制保険としての意義を減ずることになる。したがって、先進国諸国で行われているように保険事務費やその他必要な追加的財政補填が中央、地方政府財政から適切な按分比例で行われる必要がある。日本の社会保険における政府補助は、年金制度では基礎年金拠出金の1/3、および保険事務費全額、医療保険では医療給付費の補助、および保険事務費の全額、雇用保険では給付費の1/4をまかなうものとなっている(注46)。

そのためにも政府の社会保障関係費の拡充と財政収入の強化が図られなければならないが、ここでとくに強調したいのは個人所得税制度の強化である。1980年に、月800元以上の所得者からの累進税徴収に始まった中国の個人所得税制度は、94年に新制度として拡充をみたはずであるが、依然として徴収範囲もその捕捉率も低水準である。社会保障や住宅・教育を企業内でまかなう形式から保険形式、公共的サービスの提供という形式、商品供給という形式に変えるには、さまざまな面で政府の社会基盤形成のための膨大な支出を必要とするが、個人所得税もまた政府財政を支える強力な大衆的基盤なのである。個人所得税徴収水準は97年上半期徴収実績123.4億元、97年度徴収計画240億元で96年財政収入との対比では3.2%に過ぎない。97年実績の工商税収入7548億元は当然としても、関税収入354億元にすら及ばない(注47)。これに対して、96年末貯蓄残高は3.85兆元、前年度からの増加額は8856億元である(注48)。失業・疾病・災害などのリスクから個人生活を守り、老後保障や都市農村の環境・衛

生など生活水準の向上を実現する社会的基盤の形成のために、中国国民は社会保険料とともに、さらに個人所得税の面でもいまま少し大きい負担を引き受けるべきである。

第3に、しかしながら、各種社会保険制度を都市、農村にわたって全面的に、かつ緊急に確立し、整備するという課題は、中国の中央・地方政府財政の現状からいっても、社会的観念の実状からいっても大きな難題であることは間違いない。ここでも途上国における貧困を克服し、社会的安定を実現するための社会開発に対して、先進国の協力が要請されているといえるのではないだろうか。日本政府が、近く組織される予定の国務院社会保険・福利・保障委員会が作る長期計画や当面の政策の検討を通じて、困難を打開し、効果的な社会保障を推進するために必要な借款を含む協力課題を設定することを強く希望したい。ここでいう協力課題とは、保険会計そのものや政府の財政補填部分に直接関係するものではなく、例えば社会保険制度の統合に必要な全国的情報ネットワークの形成、社会保険事務の中央・地方レベルの幹部の海外研修、農村部や都市個人経営体での社会保険の形成に必要な施設・設備に対する助成、内陸部貧困地域やいくつかの広域的範囲での近代的医療センターや職業訓練センターを設立していくための助成など、全国的な社会保険制度の確立・拡充のために緊要ではあるが、中国政府が直ちには手がけ難い分野での課題を想定している。

V 労働争議の現状

労働争議の急増の状況と企業別うちわけが第7表、第2図(いずれも96年末)に示される。労働争議は政府機関・公共事業体を含む全類型企業で発生しているが、もちろん国有企業が最大を占め、準国有企業の集団所有制企業と合わせると53%に達する。しかし、参加人数では件数で合計21%を占めるにすぎない外資系企業および香港・マカオ・台湾系企業が53%と最大となる。これは従業員数では小さな比重でしかない外資系企業の労働争議が多発していること、および外資系企業の労働争議はいったん発生すると全工場をまきこんだ争議になりやすいことを示唆するとともに、国有企業の労働争議はどちらかというところ未だ個別・分散的な争議が主流となっていることを示唆している。今後、破産や転売等で人員整理が大量化すれば事態は変化するものと思われるが、現在のところでは、労働契約の不履行や下崗(レイオフ)問題など、従業員の間には不利益を集中的に蒙る層とそうでない層との二極分化があることによると思われる。

97年第1・四半期に仲裁機関にもちこまれた労働争議件数は10501件、前年同期比99%と激増した。結審件数は9132件で結審率は87%、前年同期より1.5%低下している。集団争議は935件で前年同期比3.22倍とさらに深刻度を増して

いる(注49)。

ストライキなど労働争議の深刻化を明瞭に伝える情報は香港からの情報に限られている。97年10月度だけで455件のスト・デモ・集会事件が発生した。うち391件(86%)は国有企業の従業員・幹部によるものである。また、同じ10月には中央政府に対する集団的な請願行動が735件に達した(注50)。こうした労働争議深刻化の原因については、97年10月8日に国務院が招集した「経済体制改革工作研討会」の席上で、次のような点が指摘されている(注51)。陝西省宝雛市、河南省鄭州市、吉林省吉林市等では、国有企業が長期にわたって赤字に陥り、賃金半額支給とか5ヵ月欠配の状態にあるにもかかわらず、行政命令によって株式会社への移行が宣言され、従業員は定められた期間中に株式を購入することを求められ、応じない者は、40歳以下の場合自動的に離職、40歳以上の場合定年繰り上げの事由にされる。これが原因で従業員のスト、集会、集団的な中央請願行動が発生している。宝雛鋼鉄廠では、株式購入の資金を調達できなかった従業員が企業の正門前で一家全員服毒自殺するという事件が発生した。こうした指摘を受けて、朱鎔基は同会議の席上で、「単純かつ無責任に破産や競売を宣伝、実施したり、あるいは大量の人員整理を行い、行政手段を用いて従業員に離職や定年の繰り上げを強制」している問題を指摘し、また「指導的幹部が盲目的に株式会社への移行を推進したとしても、企業自体の条件や市場が整っていなければ、株式会社が引き続き欠損を出すという事態となり、従業員が身銭を切ったり、借金して株を買っても報われないばかりか丸損という結果になる。このようなことが続けば、従業員の不満が爆発するのは当然であり、動乱による社会全体の秩序の動揺が引き起こされかねない」と強い懸念を表明した。労働争議の激増は、労働環境や社会構造の変動に必然的ともなう摩擦を反映するとともに、中国が改革という不可避の課題の本格的な遂行過程にあって、共産党や政府の上部から末端までがその過程を導きうる能力をもつかどうかの瀬戸際に立ち、その意味で社会的な緊張期に入っていることを実感させる情報である。

おわりに

この調査報告は中間報告であり、結論はさしひかえる。上記の全体像の概観にもとづく今後の調査・研究の方向性について列挙してまとめとしたい。

1. 失業および下崗の実態、再就業工程の動向を国有企業改革の動向(株式会社化といっても「抓大放小」、大企業と中小企業では労働問題への対応が異なってくる)との関連で、綿密に把握する。視点としては国有企業の改革全体に有利であり、かつ労働権の侵害、したがって社会的摩擦を最小限のものとする、

ということにおく。

2. 体制的背景、文化的背景、歴史的背景をふまえた中国国有企業の労働者の意識状況と意識改革についての調査・研究がわれわれが预期している以上に重要になると思われる。
3. 労働市場のうち、労働力供給過剰の一般状況の中で、こと人材市場については国有企業も外資系企業も過剰下の不足に悩んでいる。これは人材市場の機能不全を物語っている。市場経済の深化に対応する技術者、経営者、営業マン、各国語通訳、電算処理技術者の養成や流動化については、日本の豊富な経験が役立つと思われる。
4. 労働問題と社会保険・社会保障問題はチームを作り、労働省・厚生省の関連調査研究との連携を模索し、中国と日本・世界の比較研究－日本の雇用促進事業、日本の社会保険、失業問題に悩む先進国の諸経験－を通じて、中国に適用可能な方策と経験を研究する。しかも、その研究は国有企業改革を促進するという視点を貫く。
5. 日本の直接投資が、雇用創出、労働者の素質の向上・技術者の技術水準の向上、労働者の意識改革、社会保険や住宅など生活的社会基盤の形成などに寄与し得ている内容と問題点を、トータルにできるだけ正確に掌握する。
6. 日本のアジア・中国へのODAがこれらの面で寄与し得ている内容と問題点をトータルに調査し、寄与すべき領域を探る。

なお、今回の中間報告では楊宜勇の文献を多用した。それは情報が多岐にわたるとともに体系的であり、筆者のこれまでの研究で未解明であった問題について突っ込んだ分析がなされていたことによる。楊宜勇は国家計画委員会社会发展研究所社会保障室主任を務めるという。

注記

- 1 楊宜勇等『失業衝撃波－中国就業発展報告』今日中国出版社、1997年9月、48頁。
- 2 韓志堂「分流安置企業富余人員保証改革順利進行」『中国労働科学』、1996年2月、33－35頁。
- 3 楊宜勇、219、220頁。
- 4 「国有企業改革にともなう余剰人員への対応－〈再就職促進プロジェクト〉を中心に」『日中経協ジャーナル』1997年2月、32頁。
- 5 『人民日報』1997年1月10日。
- 6 「高度重視誠真実実施再就業工程」『人民日報』1997年1月29日。
- 7 同上、103頁。
- 8 『解放日報』1997年11月7日。
- 9 楊宜勇、208、230頁。
- 10 楊宜勇、231頁。
- 11 楊宜勇、208頁。
- 12 1998年1月8日、「瀋陽市労働局」でのヒアリングにもとづく。
- 13 この点については明確な規定があるわけではないが、労働部と国家統計局が1997年261号統計報告表の説明の中で「下崗(レイオフ)職工とは企業の生産経営状況等の原因により、すでに本人の生産もしくは仕事の持ち場を離れ、かつ当該企業のその他のいかなる仕事にも従事していないが、依然として使用単位との労働関係を保留されている人員を指す」と規定しており、その理解が規範とされている。『中国労働科学』1997年12期、50頁。
- 14 1998年1月7日、「鞍山鋼鉄公司」におけるヒアリングにもとづく。
- 15 『北京週報』1997年4月13日、No.13、資料9頁。
- 16 楊宜勇、224－225頁。
- 17 『中国労働科学』96年9月、10頁。
- 18 拙稿「外資系企業における労働問題とわが国企業の対応」日中経済協会編『中国の対外開放政策の変動と外資系企業』(第7章)日中経済協会、1997年6月、104頁。
- 19 楊宜勇、235頁。
- 20 楊宜勇、235～236頁。
- 21 『複印報刊資料・F102』1997年9期、6頁。
- 22 楊宜勇、120、128頁。
- 23 楊宜勇、119、189頁。
- 24 同上。
- 25 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頁。
- 26 楊宜勇、100頁。
- 27 楊宜勇、100、111頁。
- 28 楊宜勇、120頁。
- 29 楊宜勇、102頁。
- 30 丁金宏「外来民工対上海市職工再就業的影響及対策研究」『複印報刊資料・F102』95年7期、31-38頁。
- 31 詳細は、上海については同上、天津については注4の文献、33頁。
- 32 楊宜勇77頁。

- 33 阜勝阻「国有企業改革与富余労働力安置」『人民日報』1995年3月23日。
- 34 「1996年度労働事業発展統計公報(摘要)」『中国労働科学』1997年7月42、43頁、一部楊宜勇により補完。
- 35 楊宜勇、225-227頁。
- 36 楊宜勇、80頁。
- 37 注4の文献、33頁。
- 38 新華社＝中国通信 97.8.20。
- 39 『日本経済新聞』98.1.18。なお、その後の情報によれば、この委員会は単独で独立するのではなく労働部を母体に労働・社会保障部になるという。
- 40 1998年1月9日「瀋陽市体制改革委員会」でのヒアリングにもとづく。
- 41 拙稿「重慶市社会開発のための提言－重慶市の社会保険制度改革」中国重慶市改革・開放促進日中共同研究会日本委員会編中国重慶市社会開発の課題と提言』太平洋人材交流センター、1995年3月。これは公刊されないものであったので、同じものが『経済情報学研究』(姫路獨協大学)No.8、1995年9月、pp.9-16に再録された。
- 42 楊宜勇、197頁。
- 43 楊宜勇、198頁。
- 44 同上。
- 45 楊宜勇、196頁。
- 46 注41の文献、12～14頁。
- 47 新華社＝中国通信 97.8.21、98.1.8、中国新聞社＝中国通信 98.1.11、『中国統計年鑑・97』、233頁。
- 48 『中国統計年鑑・97』、293頁。
- 49 『複印報刊資料・F102』1997年9期、6頁。
- 50 羅冰「文件透露企改陷瓶頸」『争鳴』1997年12月、17頁。
- 51 羅冰「国企改革大危機」『争鳴』1997年11月、25、26頁。