

第10章 中国における労働市場の形成と基幹的諸問題

大阪経済大学 山本恒人

始めに

ここでは、第1に、「下崗（レイオフ）」の全国統計及び省別統計から、「再就職プロジェクト」の現状を明らかにする。第2に、このような現状をふまえて98年5月に開催された「国有企業下崗職工の基本生活保障と再就職のための全国工作会議」（最近には珍しい中共中央と国務院の共同開催）が決定した課題の内容を確認する。第3に、「再就職プロジェクト」が浮上させている労働に関する本質的諸問題を取りあげて検討する。その中には、終身雇用解体の決め手となる「労働関係」解消問題、「再就職プロジェクト」の成否を左右する「再就職プロジェクト」基金の状況、「再就職」の具体的ルート、「繰り上げ定年退職」問題、就業をめぐる「農民工」との競合問題が含まれている。第4に、労働の市場化の到達点についての評価と、日中両国政府に対するいくつかの提言を行う。

1. 「再就職プロジェクト」の現状

1-1. 全国状況

図表10-1は、『中国労働統計年鑑』98年版が初めて公表した国有企業の「下崗（レイオフ）」の97年全国動向である。これによれば、「下崗(レイオフ)」人員の総規模は1270万人、このうちの約半数640万人が何らかの形で転職し、残る半数630万人が未就業者である。したがって、「下崗(レイオフ)」人員の全国的な再就職率は50.2%である。「転職者」は、企業内部型ルートが64.2%を占め、対社会型ルートが35.8%である。統計そのものでは説明されていないが、統計内容からこの区分は企業との所属・帰属関係(「労働関係」)を保持しているかどうかに基づくものと考えられる。前者は保持され、後者は企業との所属関係(「労働関係」)を解消される。企業内部型ルートの基本は、当該企業が経営体を設立したり、資金や用地を提供して「下崗(レイオフ)」人員に経営体を設立させ、そこにかれらを吸収するケースや他の経営体に人材派遣するケースで、企業内部型ルートの37.1%を占めている。また、中央・地方政府が定める「繰り上げ定年退職」基準よりもさらに早く、当該企業内部で定年退職扱いをする「企業内部定年退職扱い」(32.2%)も「転職」として処理されていることがわかる。企業内部型ルートの残り30.7%は「その他」とされている。

図表 10-1 国有企業「下崗(レイオフ)」(転職者および未就業者)の状況—1997年

単位；人

年末下崗(レイオフ)総数	12,741,517
転職者数	6,398,457
企業内部型転職ルート	4,108,705
経営体の設立による吸収	1,083,215
労務派遣	441,148
企業内養老待遇	1,324,944
その他	1,259,398
対社会型転職ルート	2,289,752
他の単位への移籍	372,524
自発的開業	1,179,174
繰り上げ定年退職	350,459
その他	387,595
未就業者数	6,343,060
再就職サービスセンター登録	703,005
再就職サービスセンター未登録	5,640,055
基本生活費未受領	3,095,248
求職希望せず	191,939

注：原文では、「企業内養老待遇」は「離崗退養」、「繰り上げ定年退職」は「提前退休」。後者は「社会保険基金」からの、前者は「社会保険基金」に依存しない企業自前の資金からの年金受給と考えられる。

資料：『中国労働統計年鑑・98』、431,432 頁より作成。

本来の意味での転職を意味する対社会型ルートでは、基本は他の単位への移籍と自営開業からなっており、対社会型ルートの67.8%を占めている。また、ここでも「繰り上げ定年退職」が15.3%を占める。「繰り上げ定年退職」が対社会型ルートの「転職」として位置づけられるのは、社会保険基金としての養老年金を受給し、当該企業への帰属関係(「労働関係」)が解消されるからとみられる。対社会型ルートの残り16.9%は「その他」である。以上の図表10-1に示される転職統計では、転職の実態は分かり難いので、具体的な実態については3・3項で検討する。ただ、別の資料によれば、「97年に418万人の『下崗(レイオフ)』人員が個人経営および私営経済領域に就業した」¹とある。図表10-1の転職者数から「企業内部定年退職扱い」と「繰り上げ定年退職」の合計数を引けば、約472万人となる。もしも、両方の資料が整合するものだとすれば、実質的な転職者472万人のうち89%は個人経営および私営経済領域に転職したと言うことが可能である。

「下崗(レイオフ)」人員で未就業者のうち、「再就職サービスセンター」に登録されているのは11.1%にすぎず、また未就業者の48.8%、310万人が「基本生活費」を受け取っていない。そのことは、「再就職プロジェクト」が余剰人員の職場からの切り離しとしては大胆に推進されてはいても、その生活保障と転職という課題ではプロジェクトが完結していない状況を物語っている。とりわけ、基本生活保障のない「下崗(レイオフ)」人員310万人については、公式には登記されてはいないが純然たる失業者と見るべきである。この場合、97年の失業者数は、登記済失業者数576.8万人に310万人を加えた886.8万人となる。いずれにしても、余剰人員の規模は企業従業員総数

の18.8%、2143万人であったから²、97年の「再就職プロジェクト」による「下崗(レイオフ)」規模が1270万人に達したことは、さまざまな問題が未解決であるとしても、「再就職プロジェクト」ひいては国有企業改革が徹底したものになりつつあることを窺わせる。

なお、98年5月の「国有企業下崗職工基本生活保障と再就職のための全国工作会議」以降、上の状況は改善され、98年11月時点で、「下崗(レイオフ)」人員の「再就職サービスセンター」受入率、「下崗(レイオフ)」人員の基本生活費受給率、「下崗(レイオフ)」にともなう定年退職者の養老年金受給率は、それぞれ99%(98年年度末も同様)、90%、99%に達したと言う³。また、98年の「下崗(レイオフ)」人員のうち就業者は609万人で転職率は50%、同会議後出された「中共中央・国務院通知」〈第3節(2)項で詳述〉が指示した目標は達成されたという⁴。

[補遺：「下崗(レイオフ)」統計に関連して若干の補足をしておきたい。『中国労働統計年鑑・98』にもとづき図表10-1を作成し、本稿の執筆をほぼ終えてから入手した「資料」によって、「下崗(レイオフ)」について、昨年、概念・統計上の変更が行われていることが明らかになった。検討の結果、本稿の内容に修正の必要がないことがはっきりしたが、正確を期すために紹介しておく。旧定義での「下崗(レイオフ)」は、「企業の生産・経営状況等の原因によって、すでに生産・工作持ち場を離れ、また原単位でその他の仕事に就いていないが、原単位との労働関係については保持している」であった。新定義は本稿2章で詳細に触れている。旧定義と新定義の違いは、旧定義では「下崗(レイオフ)」人員の中にすでに再就職・分流できた者も含んでいたことである。新定義は「下崗(レイオフ)」人員から再就職できた者を省き、生活手段を得られず、国の救済を必要としている者を正確に掌握し、限られた資金を有効に使用するために定められたものである。もう一点。図表10-1の「転職者数」、「未就業者数」は、『中国労働統計年鑑・98』の原語では、それぞれ「分流」、「下崗未就業」とされていたものを、筆者の理解にもとづいてそのように訳語を与えた。この点について、「資料」では「分流人員とは再就業を果たし、あるいは繰り上げ定年退職のように社会保障を得て、比較的固定した収入を得ている者」であり、「下崗(レイオフ)人員は固定した労働収入がなく、その圧倒的多数は国家と社会からの救援を必要としている者」と説明している。ただし、「下崗(レイオフ)」未就業者が臨時的な仕事も全くなく、収入を全く得ていないかということ、そうとは限らない。また、分流については、図表10-1では原語の「企業分流」を「企業内部型転職ルート」、「社会分流」を「対社会型転職ルート」と訳し、両者の違いを労働関係の継続・非継続においたが、「資料」によればその解釈で正しい。この「資料」は、経済情勢の変化を反映して今後も「下崗(レイオフ)」の定義は変更・調整されうる、としている。陳峰「關於我国下崗職工統計的説明」『中国労働』1998年11月、24頁]

1-2. 省別状況

図表10-2は、図表10-1の全国統計に対応する省別統計である。ここでは細部を省いて、「下崗(レイオフ)」の規模、転職と未就業の省別比較に重点をおいた表として作成した。図表10-2にもとづき、「下崗(レイオフ)」率と転職率から「再就職プロジェクト」が相対的な困難に直面している地方を割り出そうとしたのが、図表10-3である。

図表 10-2 「下崗(レイオフ)」の省別状況－1997年－

地 区	国有企業従業員 総数(万人)	下崗(レイオフ) 総数(人)	下崗(レイオフ) 率(%)	転職者数 (人)	未就業者数 (人)	転職率 (%)
全国総計	11044.2	12,741,517	11.5	6,398,457	6,343,060	50.2
北京	354.7	132,600	3.7	101,000	31,600	76.2
天津	196.2	210,653	10.7	161,172	49,481	76.5
河北	545.8	357,301	6.5	145,567	211,734	40.7
山西	376.2	369,224	9.8	174,101	195,123	47.2
内モン	297.7	337,198	11.3	168,084	169,114	50.0
遼寧	661.6	900,178	13.6	400,161	500,017	44.5
吉林	382.2	789,156	20.6	323,135	466,021	41.0
黒龍江	625.3	1,221,698	19.5	667,053	554,645	54.6
上海	308.2	377,357	12.2	258,324	119,033	68.5
江蘇	584.5	709,614	12.1	354,724	354,890	50.0
浙江	290.5	246,462	8.5	124,592	121,870	50.6
安徽	367.7	313,891	8.5	182,133	131,758	58.0
福建	221.7	158,373	7.1	90,698	67,675	57.3
江西	343.1	532,152	15.5	267,244	264,908	50.2
山東	690.4	619,086	9.0	340,154	278,932	54.9
河南	615.3	982,250	16.0	443,816	538,434	45.2
湖北	573.1	724,004	12.6	391,889	332,115	54.1
湖南	486.6	874,400	18.0	414,739	459,661	47.4
広東	556.6	534,664	9.6	288,934	245,730	54.0
広西	294.2	181,572	6.2	80,096	101,476	44.1
海南	87.7	78,402	8.9	38,883	39,519	49.6
重慶	215.3	259,000	12.0	102,200	156,800	39.6
四川	518.2	670,822	12.9	347,405	323,417	51.8
貴州	203.0	228,437	11.3	106,517	121,920	46.6
雲南	270.7	154,246	5.7	91,459	62,787	59.3
チベット	17.0					
陝西	345.0	395,070	11.5	144,019	251,051	36.5
甘肅	214.0	145,206	6.8	69,157	76,049	47.6
青海	56.5	53,110	9.4	19,835	33,275	37.3
寧夏	63.0	46,687	7.4	25,650	21,037	54.9
新疆	282.0	138,704	4.9	75,716	62,988	54.6

資料:『中国労働統計年鑑・98』, 14, 433-435 頁にもとづき, 作成。

図表 10-3 「再就職プロジェクト」の相対的困難地域

「下崗(レイオフ)」率 上位 10 省 全国平均 11.5%	吉林	黒龍江	湖南	河南	遼寧
	20.6%	19.5%	18.0%	16.0%	13.6%
転職率 下位 10 省 全国平均 50.2%	四川	湖北	上海	江蘇	重慶
	12.9%	12.6%	12.2%	12.1%	12.0%
転職率 下位 10 省 全国平均 50.2%	陝西	青海	重慶	河北	吉林
	36.5%	37.3%	39.6%	40.0%	41.0%
転職率 下位 10 省 全国平均 50.2%	広西	遼寧	河南	貴州	湖南
	44.1%	44.5%	45.2%	46.6%	47.4%

資料: 図表 10-2 にもとづく。

「下崗(レイオフ)」率は国有企業従業員総数に対して「下崗(レイオフ)」人員が占める割合であり、2つの可能性が考えられる。1つは、国有企業改革と労働制度改革がともに先進的に進められ、その結果として「下崗(レイオフ)」率が高い場合であり、もう1つは伝統的な工業基地で国有企業が多く、否応無しに「下崗(レイオフ)」率が高くなる場合である。前者の場合は、経済の発展や改革の進展があれば転職率が高くなり問題は少なくなる。上海はその一例である。後者でかつ転職率が低い場合は、「下崗(レイオフ)」が進んでも、それを受け入れる経済基盤形成には至っていないゆえに、就職難、生活困難が重なって各種の社会的軋轢を増加させ、改革全体の環境が悪化する可能性が大きい。したがって、「下崗(レイオフ)」率が高く(上位10位以内)、かつ転職率が低い(下位10位以内)省を図表10-3ではゴチックで表記した。先ず、図表10-3に挙がっている省はほとんどが内陸部の省である。上海、江蘇、遼寧、広西は形式的には沿海部であるが、純然たる沿海部は上海と江蘇だけである。そして、ゴチックで表記され「再就職プロジェクト」が困難に遭遇していると推定される地域は、吉林、遼寧、河南、湖南、重慶の5省・市となる。

この5省・市のうち遼寧省をとりあげ、実情を検討してみることにする。図表10-2によれば、97年、遼寧省の国有企業従業員総数は661.2万人、「下崗(レイオフ)」率13.6%で90万人、そのうち転職した者40万人、未就業者50万人で「転職率」44.5%である。図表10-4から図表10-7までは99年1月のヒアリング調査の結果をまとめたものであり、98年の数値と思われるが、兩年の間に大きな変化はない。遼寧省で一般的に説明されている「国有企業の毎年の『下崗(レイオフ)』は50数万人、各種ルートによる就業者50万人、年初に就業を必要とする者50万人」というのは、図表10-2との対応で見れば毎年新規の「下崗(レイオフ)」50数万人、転職者50万人、翌年への積み残し50万人と理解すべきことが分かり、全国統計の概念に従えば国有企業の「下崗(レイオフ)」規模は100万人前後である。図表10-4から、国有企業以外の経営単位を合わせた「下崗(レイオフ)」の総規模は126万人である。「下崗(レイオフ)」126万人に失業者と「待業青年」を合わせた170万人のうち7割、118万人が無収入である。収入がある場合もその3/4が遼寧省の平均賃金水準を大きく下回っている(図表10-7)。収入がある「下崗(レイオフ)」人員・失業者・「待業青年」の収入源の80%以上が個人経営や臨時的労務である(図表10-7)。97年末、個人経営・私営経済に従事する「下崗

(レイオフ) 人員および失業者は40万人に達し、転職を果たした者の44%がこの領域への転職であった。もともと国有経済が圧倒的な比重をもつ遼寧省では、「再就職プロジェクト」にあつては、「国有企業『下崗(レイオフ)』人員を非国有経済領域に誘導し、『下崗(レイオフ)』人員の就業問題を解決すると同時に非国有経済を発展させる」ことを重視し、多種類の奨励政策がとられ、その結果第三次産業が発展するとともに、地方財政収入に占める非国有経済部門の貢献度が引き上げられたという⁵。非公有制経済が未発達な地域では、「下崗(レイオフ)」・失業人員の就業は彼らがどこかの経営体に吸収されるというよりは、何よりも彼ら自身による創業であることがよく分かる。したがって、基本生活保障だけでなく、「下崗(レイオフ)」による「自営開業」や「生産自救」などのための、まとまった資金援助や奨励策が必要となり、それだけ地方政府の資金負担は大きなものとなる。別の資料によれば、遼寧省の97年末の「下崗(レイオフ)」未就業者は118万人に達し、今後3年間に162.9万人が新たに「下崗(レイオフ)」される見込みで、年平均93.3万人を再就職させなければならない⁶、という。検討してきたそれぞれの資料にもし整合性があるとするれば、遼寧省では国有企業「下崗(レイオフ)」未就業者50万人を上回る規模の「下崗(レイオフ)」未就業者が存在することになる。遼寧省は経済が比較的発達した大連市や「再就職プロジェクト」が比較的うまくいっている瀋陽市⁷を含む省であり、困難地域の中でも困難は相対的に小さいと見られるが、図表10-3に見たような困難地域はさらに厳しい状況に直面していると推測される。

図表 10-4 遼寧省における「下崗(レイオフ)」の規模

	実数(万人)	収入状況(万人)	割合(%)
下崗(レイオフ)	126	収入あり 52	30.6
失業者	14	収入無し 118	69.4
待業青年	30	就業意志なし 12	7.0
		要就業 106	62.4
合計	170	170	100.0

注: 「待業青年」は卒業後就職口がなく待機している青年。

資料: 1999年1月の「国有企業改革研究会」訪中調査の際の遼寧省経済貿易委員会でのヒアリングにもとづく(サンプル調査)。

図表 10-5 遼寧省の従業員構成

職工(従業員)構成	万人	割合(%)
全職工	969.4	100.0
国有企業職工	651.3	67.2
集体企業職工	257.0	26.5
その他企業職工	61.1	6.3

資料: 図表 10-4 に同じ。

図表 10-6 遼寧省の「下崗(レイオフ)」の原因

下崗の原因	(%)
企業欠損	30.8
操業停止・半停止	37.3
企業合併	3.1
余剰人員整理	19.7

資料: 図表 10-4 に同じ。

図表 10-7 遼寧省失業者・待業青年・「下崗(レイオフ)」人員の収入

収入源	割合(%)
個人経営従事	57.4
国有企業	5.4
集体企業	5.6
その他所有制企業	3.2
郷鎮企業	0.4
その他の臨時的労務	28.0
収入水準	割合(%)
400 元以上	26.6
200-400 元	44.0
100-200 元	24.7
100 元以下	4.7
遼寧省月平均賃金 466 元	

注: 調査した失業者・待業青年・「下崗(レイオフ)」人員のうち収入のある 51.6%に対する調査。

資料: 図表 10-4 に同じ。ただし、表とは別の調査による。遼寧省平均賃金は『中国労働統計年鑑・98』, 149 頁(97 年)。

2. 中共中央・国務院主催「全国工作会議」および同「通知」について

中国共産党中央委員会と国務院は共同で、98年5月15、16日、「国有企業下崗職工基本生活保障と再就職のための全国工作会議」⁸を招集し、次の二大方針を掲げた。第1は、5年前後の時間をかけて国有企業の「下崗(レイオフ)」人員の「分流」と「再就職」の問題を解決する(この場合、「分流」とは図表10-1でいう「企業内部型ルート」での転職、「再就職」とは図表10-1でいう「対社会型ルート」での転職を指す)。前半の3年は大中型企業を重点とし、新たに増加する「下崗(レイオフ)」人員数を転職者数が上回るようにする。第2に、1998年は、「下崗(レイオフ)」人員と当年新たに「下崗(レイオフ)」人員となったものの基本生活を保障し、それらの50%の転職を実現する⁹。この方針では、95年の「再就職プロジェクト」実施以降、どちらかといえば企業の自主裁量に任されていた「下崗(レイオフ)」を「総量規制」することがうたわれ、「下崗(レイオフ)」人員の基本生活と再就職の保障を立てることが重視されている。明らかに「下崗(レイオフ)」人員の存在と大量化が社会的不安定の引き金に

なることへの危惧が前提になっている。とくに「下崗(レイオフ)」対象の選定については、夫婦について、同一企業勤務の場合は、同時に「下崗(レイオフ)」させてはならないこと、異なる企業勤務でどちらか一方が「下崗(レイオフ)」している場合は、もう一方については「下崗(レイオフ)」させてはならないこと、さらに「全国および省・市レベルの労働模範、革命烈士・軍人家族、身体障害者」については、「下崗(レイオフ)」対象には入れない、とした。

また、「再就職サービスセンター」については、「上海方式=託管方式」を普及するという方針¹⁰が改められ、「下崗(レイオフ)」人員を抱える各国有企業内に「再就職サービスセンター」を設け、各企業が「下崗(レイオフ)」人員の基本生活と転職に対して、「各地区労働力市場ネットワーク」と連携しながら、その基本的責任を負うことが併せて強調されている。これは、全国的には上海のように各産業主管部門がセンターを設け、各企業の「下崗(レイオフ)」人員を受け入れるほどの経済力・行政力がなく、各企業に対して「下崗(レイオフ)」問題の解決のためにより多くの負担を負わせざるをえないこと、「下崗(レイオフ)」人員の側でも各企業から離れてしまうことに抵抗を示しているという事情が横たわっている。またこのようにすれば「下崗(レイオフ)」のテンポは自ずと「総量規制」されざるをえない。

「全国工作会議」では、あらためて「下崗(レイオフ)」人員の定義が明確にされた。それによれば、「下崗(レイオフ)」人員とは「第1に、企業との『労働関係』は解除されておらず、第2にしかし、所属企業では既に仕事の持ち場から外されており、第3に職を求めているもまだ新たな職が見つかっていない」ものを指す。したがって、「下崗(レイオフ)」問題の解決にとって、計画経済期の終身帰属関係を引きずる「労働関係」の処理は決定的に重要な問題となる。「全国工作会議」をふまえた「共産党中央・国務院通知」（10号文件）では、この点についても明確な方向を示した¹¹。各企業は「再就職サービスセンター」を設け、「下崗(レイオフ)」人員の基本生活保障と再就職に対して基本的な責任を負うことになったが、その内容は以下の通りである。

第1に、企業は「下崗(レイオフ)」人員に対して基本生活費を支給する。その支給水準は各地の失業救済金標準とし、第2年度以降適当に引き下げる。

第2に、企業は「下崗(レイオフ)」人員の養老年金、失業保険、医療保険の各保険料を代理納付する。

第3に、企業は「下崗(レイオフ)」人員に対する職業訓練を実施し、再就職を手助けする。

その上で、「『下崗(レイオフ)』人員は一般に『再就職サービスセンター』に3年以上在籍することはできず、3年経過してなお再就職できないものは、企業との労働関係が解除され、失業救済および生活保護の対象となる」¹²。

これをめぐって労使紛争もしくは社会的・政治的紛争が起こる可能性は残るが、方向性は明快であり、国有企業の終身帰属関係に終止符が打たれ、常用労働者の国有企業に対する未練が断たれることになる。なお、契約制労働者と「下崗(レイオフ)」との関係についても、「共産党中央・国務院通知」はその処理について整理を行ってい

る。「再就職サービスセンター」の受け入れ対象は、労働契約制実施（1984年）以前に採用された常用労働者（固定工）であり、労働契約制実施以降採用された契約制労働者については、契約にもとづく労働契約期限満了とともに「労働関係」は解除されるのであって、「再就職サービスセンター」の受け入れ対象とはならない。ただし、労働契約期限満了以前に「下崗(レイオフ)」される契約制労働者については、「再就職サービスセンター」の受け入れ対象となる¹³。

「再就職プロジェクト」は「下崗(レイオフ)」されて未就業の者のうち半数にしか「基本生活費」を支給できていないことが、図表10-1に示された。また、「再就職サービスセンター」の運営、すなわち「下崗(レイオフ)」人員に対する基本生活費の保障、各種社会保険の個人保険料の代納、転職訓練、転職促進事業等については、各企業がその基本的責任を担うことになった。諸困難を抱える企業がこれらに必要な経費をすべて負担することはもちろんできない。「共産党中央・国務院通知」は「三・三制」、すなわち財政補填1/3、企業負担1/3、失業保険基金からの拠出を含む社会的資金1/3という負担割合で「再就職プロジェクト基金」を確立するよう促している¹⁴。

3. 「再就職プロジェクト」と労働に関する本質的諸問題

労働制度改革は、職業選択と従業員採用の両面での自由化、労働契約制の導入から全員労働契約制への移行、労務市場から労働力市場への概念と具体的機構の展開、全国一律の等級賃金制度から自由な賃金制度への移行、社会保障制度の企業内体系から社会的体系への移行などを通じて全面的に進められ、労働の市場化を実現しつつある。その到達点については第3節であらためて検討する。現在の「再就職プロジェクト」は労働の市場化の最終局面にかかわるプロジェクトとされているが、その過程で労働に関するいくつかの問題を浮上させており、それらの問題の解決は「再就職プロジェクト」の成否を左右するだけでなく、中国の現実に適応した市場型労働制度、労働市場を確立するうえでも重要な意義をもっている。

3-1. 終身帰属型「労働関係」の終焉

(1) 終身帰属型「労働関係」から市場型・契約型「労働関係」へ

日本で言われる労使関係という概念は、中国では「労働関係」と称されている。「中華人民共和国労働法」第16条の規定は、「労働契約は労働者と雇用単位が労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にするためのものである」¹⁵と、「労働関係」が「労働契約」の締結によって法的に成立することを明記している。

「労働関係」＝労使関係は計画経済から市場経済への移行にともなって大きな変容を遂げつつある。計画経済期の「労働関係」は国家によって労働力に対する「統一配分」（労働力の直接管理）が行われており、労働者と国有企業を始めとする労働力使用単位との関係は、事実上、労働者と国家との関係であった¹⁶。企業は労働力を労働局から分配されるが、解雇権は与えられず、かれらを常用労働者として定年まで遇し、定年後も養老金を給付し、死ぬまで住宅の提供を続けていた。ここに終身帰属的な

「労働関係」が、決して書面による労働契約ではなく、慣行として定着していたのである。計画経済から市場経済への移行にともなって、労働力使用者は従来の国有企業等の企業、国家機関、事業単位、社会団体のみならず、個人経営体、私営企業、郷鎮企業、外資系企業と多様化し、また、国有企業を含めて企業は独立法人として現代企業制度の確立をめざしており、労働者とこれら企業、すなわち独立した主体双方の間に成立する「労働関係」は、計画経済期の終身帰属的な「労働関係」とは全く性格が異なるものとなった¹⁷。

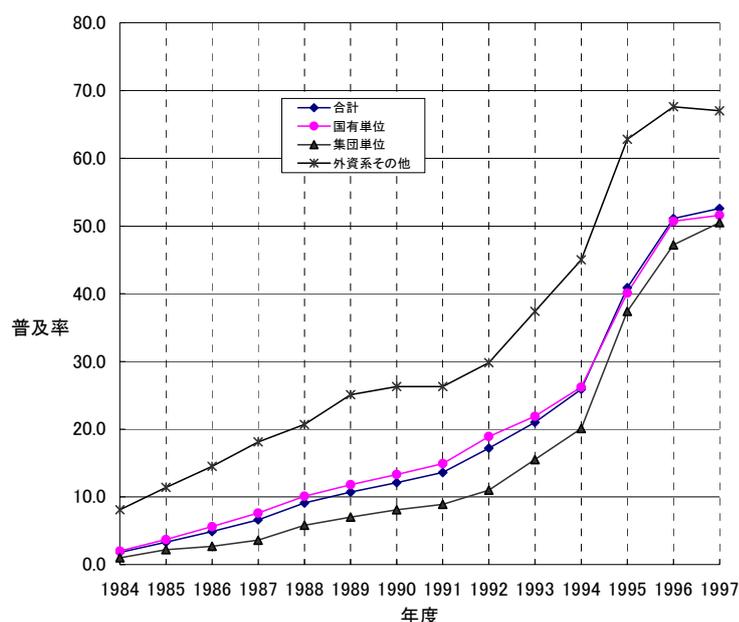
こうした新しい「労働関係」を形成する最初の試みが、1984年に導入された「労働契約制度」であった。84年の中学・高校新卒者の採用にあたって、基本的には全員が契約制労働者として採用されることになり、企業との間に労働期間、労働条件、労働待遇、定年後の養老保険待遇等からなる労働契約を書面で締結することが義務づけられた。同時に企業には労働者採用自主権が与えられ、労働局からの労働力分配ではなく、企業による公開募集、選別採用の方式が普及した。労働契約にあたっては、通常3年、5年、7年などで契約される労働期間が設定され、契約期間満了後当事者の双方が契約を終結することができる。つまり、労働契約制度は初めから終身的帰属関係を排したものであり、こうした企業間流動を前提とした労働契約制度にあつては、これまで国有企業内部で当該企業における勤続年数を基準に運用されてきた定年退職後の養老制度で対応することはできない。そこで契約制労働者固有の養老年金制度が設立され、企業と労働者個人による保険料納付と、個別企業勤続年数ではなく、諸企業在籍合計年数を基準とする、近年の社会保険制度改革の雛形となる社会保険が登場したのである。

この労働契約制度が、当初、既存の常用労働者(中国ではその非流動性や終身帰属的性質から「固定工」と称されている)には適用されなかったのは当然である。企業の側にも常用労働者の側にも、終身帰属・終身雇用的な「労働関係」の慣行観念は染みついており、なによりも定年後の養老年金当該企業における勤続年数で決まるとあれば、他企業・他職種への移動や流動はもともと考慮外とされていた。市場経済への移行過程が進展し、企業の国家からの独立性が強まり、次第に労働力「統一配分」制度の下で企業に過剰に吸収されてきた労働力問題、すなわち余剰人員問題の解決が深刻な課題になるにつれて、既存の常用労働者にも労働契約制度を適用することが差し迫った課題となったのである。こうして80年代後半から「全員労働契約制」の試みが開始された。すなわち、「全員労働契約制」とは、新規採用者を契約制労働者として採用するだけでなく、企業への終身帰属を前提としていた既存の常用労働者を労働契約制に包摂する制度であり、本質的には終身帰属型「労働関係」を解体し、全労働者との間に労働期間を始めとする労働諸条件を労働契約として締結する新しい「労働関係」を成立させる、労働制度改革上の画期をなす制度である。

「1997年度労働事業発展統計公報」によれば、97年年末時点で、全国の都市企業で労働契約制を実施している従業員は1億787.8万人(A)、全従業員総数の98.1%と発表している¹⁸。ところで、この数値は図表10-8が示す契約制労働者の公式統計普及率

52.6%(実数7708万人、国有経済単位は5557万人、『中国統計年鑑・98』、150頁)とは大きく乖離している。上記2つの数値について、『統計年鑑』をもとに照合すると、「公報」の数値の分母は国有経済単位従業員(1億920万人)、契約制労働者普及率公式統計の分母は個人経営および私営企業を除いた都市経済単位従業員(1億4849万人)である。したがって、国有経済単位の労働契約制労働者数は5557万人(B)であるから、 $(A)-(B)=5230$ 万人が、「全員労働契約制」に包摂された常用労働者(固定工)と見なすことができ、これを合算して労働契約制の普及率を98.1%としているのである。

図表 10-8 労働契約制普及率



資料:『中国統計年鑑・98』, 113頁にもとづく。

企業の独立法人としての性格が強まり、「全員労働契約制」が進展すると、当然、集団労働契約(労働協約、団体協約)の締結が重要課題となり、その締結によって企業と従業員の間を取り結ぶ新たな「労働関係」=労使関係が形成されることになる。「全員労働契約制」は、国有企業への終身的帰属という形で取り結ばれていた計画経済期における労働者と国家との間の「労働関係」を、独立法人としての企業と労働者との間で取り結ばれる「労働関係」として再編する出発点であり、多くの場合労働期間は期間の限定のない長期労働契約となる。またそうすることによって、できるだけ抵抗少なく終身的帰属解消の枠組みの中に常用労働者を包摂できるのである。前記「公報」によれば、97年末までに各地労働部門には4498万人を包摂する13.1万部の「集団労働契約書」が登録されているという¹⁹。

(2)終身帰属型「労働関係」解消のプロセスとしての「再就職プロジェクト」

終身帰属型「労働関係」の解消、いいかえれば終身雇用体系の解体に具体的に手をつけたのが「再就業プロジェクト」である。通常、解雇されることがなかった常用労働者

働者は、「下崗(レイオフ)」によって初めて正面から「労働関係」の存否の問題に直面させられる。上記「中共中央・国務院通知」が指摘するように、「下崗(レイオフ)」人員はさしあたって職場から切り離されるが、当該企業との「労働関係」を保持している存在である。ところが、かれらは、「再就業プロジェクト」の次のような2つのルートによって、確実に終身帰属型「労働関係」を解除されるのである。幸運にも転職先が見つかり、転職を果たした「下崗(レイオフ)」人員は、元の企業との終身帰属型「労働関係」を解消し、新しい企業や経営体との間に労働契約すなわち市場型「労働関係」を締結しなければならない。不幸にも、転職先が見つからなかったり、転職斡旋が気に入らず、「再就職サービスセンター」在籍3年を経過した「下崗(レイオフ)」人員は、その時点で元の企業との終身帰属型「労働関係」が解除され、失業者として失業救済の対象となり、救済期間に再就職できずに2年経過すると生活保護の対象となる。「下崗(レイオフ)」人員にとっては終身帰属型「労働関係」解消から逃れる道はすでに断たれているのである。

したがって、「下崗(レイオフ)」人員が問題の本質を鋭敏に受け止めているのは当然だとしても、使用者側も事態の深刻さを受け止めているがゆえに、次の浙江省の事例にあるように「労働関係」の処理は難局に立ち至らざるをえない²⁰。

- i. 「下崗(レイオフ)」人員は「労働関係」の変更を希望しない。「下崗(レイオフ)」人員は「再就職サービスセンター」入所に際し、「基本生活・再就職」議定書を締結しなければならないが、入所3年後の失業移行をおそれ、「基本生活・再就職」議定書への署名を嫌がる。浙江省ではこれに調印した「下崗(レイオフ)」人員は50%にすぎない。
- ii. 元の所属企業の経営者も「下崗(レイオフ)」人員との揉め事をおそれ、「労働関係」解除を積極的には執行したがない。
- iii. 「下崗(レイオフ)人員」の再就職先とりわけ非公有制企業の場合は、社会保険費用の負担により、労働コストが増加するのを恐れ、労働契約を結びたがない。

このような傾向は、同じ浙江省の「農工民主党」省委員会専題調研組が897名の「下崗(レイオフ)」人員に対して行ったアンケート結果(有効解答710名)からも確認される²¹。

- i. 「下崗(レイオフ)」人員の64.5%は元の単位との労働関係解除を望んでいない。
- ii. 「下崗(レイオフ)」人員の24.7%は「下崗証」を受け取ることが元の企業との労働関係の離脱につながると不安を持っている。
- iii. 「下崗(レイオフ)」人員の13.1%が「下崗証」の受け取り拒否を表明している。

このような現実に直面した浙江省の政策当局は、次のような処理原則を提示し、「労働関係」の解除と新たな労働契約の締結を促進しようとしている。

- i. 年齢が高く、再就職の力量が弱い「下崗(レイオフ)」人員の場合、元の所

属企業との「労働関係」を解除すると同時に、その「養老・医療保険関係」に限っては保留する。

- ii. 長期にわたり企業外に出ており、企業との連絡がない「下崗（レイオフ）」人員については、通知、通告の発布などを通して、法律・法規手段によってその「労働関係」を解決する。
- iii. 「再就職サービスセンター」に入所後再就職した「下崗（レイオフ）」人員は、「労働関係」を移転し、新たな単位との間で「労働関係」を樹立する。
- iv. 「下崗（レイオフ）」人員が個人経営に従事したり、私営企業を開業する場合は、元の所属企業は経済補償を与えた後、「労働関係」を解除する。
- v. 「下崗（レイオフ）」人員が臨時的な仕事に就くにあたっては、一定期間「労働関係」を保留し、競争力の向上と安定的な就業への移行を援助する。
- vi. 「下崗（レイオフ）人員」を受け入れる使用単位は、労働期間の長短にかかわらず、労働契約を締結し、社会保険に参加しなければならない。

以上のように、「再就職プロジェクト」は余剰人員の削減とその再就職をはかり、その過程で生活の保障を立てようとするものであるが、事はそれに止まらず、終身雇用の体系の解体をもって最終的に完結する構造転換プロジェクトなのである。

3-2. 「再就職プロジェクト」基金および就業経費

すでに見たように、「再就職プロジェクト」基金については「中共中央・国務院通知」によって三・三制で調達することが定式化された。財政予算1／3、企業負担1／3、失業保険基金を含む社会調達1／3である。労働・社会保障部はその後の「通知」によって、「再就職サービスセンター」基金の財政負担部分は、中央直属企業は中央財政、地方企業は地方財政によるとし、企業負担部分を企業が負担し難い場合、対応する財政部門が審査のうえ財政補填するが、「再就職サービスセンター」を設立していない企業には補填しないことを明らかにしている²²。また、困難度の高い中西部と伝統的工業基地に対しては、中央財政が一定の支援を行うという²³。ただこのような方針がどのように実施されているかの詳細は現時点では不明である。

社会調達部分に関連して、「中共中央・国務院通知」は98年度から失業保険料を現行対賃金総額比1％から3％に引き上げ、現行の企業単独負担から、企業2％、個人1％の共同負担制に移行し、失業保険基金を強化することにした²⁴。前述の労働・社会保障部「通知」は、失業保険基金の「新増加部分については、失業者が必要とする費用を保証するという前提のもとで、主に国有企業『下崗(レイオフ)』人員の基本生活保障と社会保険料代納の費用に充てられる」ことを明らかにしている²⁵。現在の失業保険基金が主として国有企業に支えられているのは事実であるが、もとより国有企業単独基金ではないのに、このような支出形態が整合するかどうか問題を残す。また、企業の現在の社会保険料負担が国際的水準からみても過重であるのに、さらにこのような負担の引き上げを実施することについて筆者は疑問を呈する²⁶。それにもかかわらず、図表10-1が示す「下崗(レイオフ)」人員の基本生活費受給率の低さに象徴

される「再就職プロジェクト」の資金難の深刻さとそれを解決しようとする熱意と政策的決断は受け止めなければならない。

全国的な方針は以上であるが、次に地方の具体的な事例の中から「再就職プロジェクト」基金の動向を見ることにする。上海市の「再就職プロジェクト」が大きな前進をみたのには、図表10-9に示されるような必要経費に対する綿密な計算と配慮、資金調達のための現実的な方法を確立したことが与って大きい。

図表 10-9 上海市における「再就業プロジェクト」基金

基本経費		基金の源泉	
基本生活費*	同総額	市財政部門が個人所得税 毎年新規増加分の50%を 引き当てる	約2.8億元 政府1/3
2年間の基本生活費支給 一人当たり年間2460元	20万人 4.92億元		
基本養老保険費**	同総額		
一人当たり年間725元 (代理納付)	20万人 1.45億元	再就業基金の社会的募集 および徴収****	約1.6億元 社会1/3
入院医療保険費	同総額		
一人当たり年間111元 (代理納付)	20万人 0.22億元	産業部門持株会社が傘下 企業の純益、弾力的資産 の中から募集・徴収	約2.7億元 企業1/3
診察医療費	同総額		
一人当たり年間840元	20万人 1.68元		
経費総額	同総額	基金総額	
一人当たり年間4259元***	20万人 約8億元		約8億元

注： *第1年度は失業救済金水準で、月225元、第2年度は生活保護水準で月185元の計算。

**基本生活費に保険料統一徴収率を適用して計算。

***全国の年間平均賃金水準相当。

****この時点で上海市が外来労働力使用単位から一人当たり月50元徴収している管理費年間3億元のうち、2.7億元を「再就職サービスセンター」に用い、うち1.6億元が上記資金源泉に当てられる。

資料： 上海市政府発展研究センターから提供された資料にもとづき、作成。

必要経費では、最も重要な「基本生活費」については、第1年度を上海市の最低賃金(300元)よりも低い失業救済水準に、第2年度はさらにそれより低い生活保護水準に、2年平均して両者の中間の水準に設定し、「下崗(レイオフ)」時期の最低生活を保障すると同時に、「下崗(レイオフ)」状態に安住できない仕組みを工夫している。また、「下崗(レイオフ)」にともなう大きな不安のもととなる社会保険の断絶が生じないように、社会保険料代納経費を確保している。資金調達でも財政の所得再配分機能を生かすとともに、個別企業では個々には賄いきれない負担を産業部門の余力を配合することによって軽減するようにしている。興味深いのは、出稼ぎ農民を始めとす

る外来労働力を使用する単位から一人当たり50元の管理費を徴収し、基金に充填していることである。このような方法は、図表10-10の北京市でも、図表10-11の西安市でも行われている。外来労働力の問題自体については本章3-5で検討する。

図表 10-10 北京市再就業工程基金

資金源泉	年間の資金規模
1. 北京市政府財政からの投入	2000—3000 万元
2. 失業保険基金からの投入	約 5000 万元
3. 市政府が確定するその他の資金ルート	1000—2000 万元
合計	8000 万—1 億元

注 1: 北京市財政局による基金構想の原則基準。

2: 第3項は、国内各地からの外来労働者を使用する単位から徴収される「管理費」など。

出所: 北京市委研究室・北京市労働局『再就業工作的研究与实践』经济管理出版社, 1998年, 131頁。

図表 10-11 西安市の「再就業プロジェクト」基金

再就業プロジェクトの基金の源泉	実額あるいは徴収率
1. 市経委；企業登録資本金から引き当て	1000 万元
2. 労働部門；社会保険基金からの引き当て	1000 万元
3. 労働部門；銀行からの借入	4000 万元
4. 農民工使用単位からの「管理費」徴収	*
5. 党・政府幹部からの義援金	*
6. 個人所得税からの引き当て	総額の 20%
7. 集団的消費購入調節基金からの引き当て	総額の 20%
8. 物価大検査による罰金，地方収入部分	総額の 20%
9. ホテル宿泊代，宴会費(価格折り込み)収入	総額の 10%
10. ダンスホール等高消費娯楽業の営業収入	総額の 10%

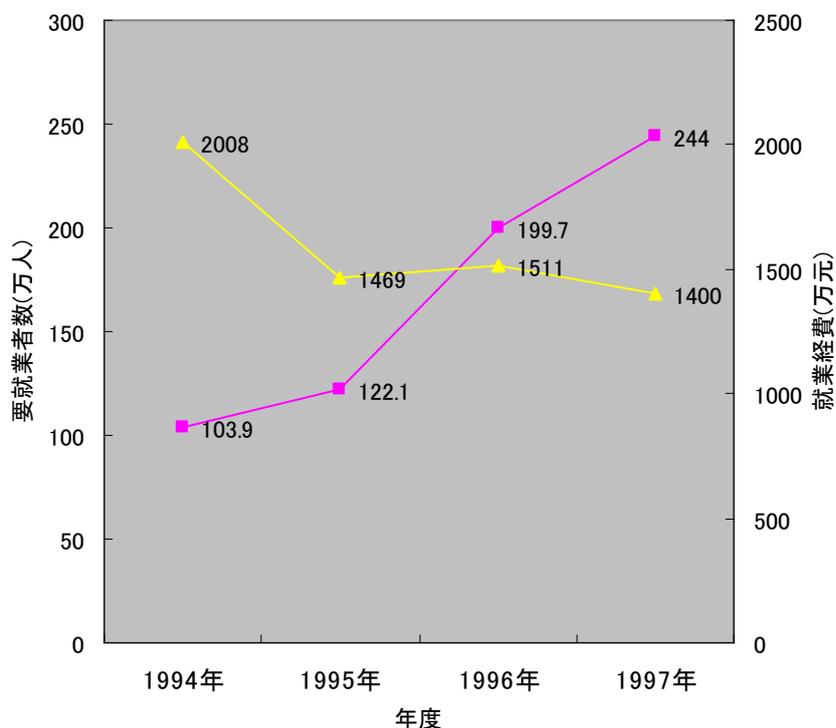
注: 第3項の借入目的は、労働集約型企業設立による雇用拡大。

出所: 張左偉編著『再就業工程』中国審計出版社, 1998年, 66頁にもとづく。

西安市の場合、基金の形成にあたって銀行からの借入金が比較的大きな割合を占めており、雑多な消費税的収入源も設定されているのが特徴である。これは内陸部工業基地の困難を反映していると見られる。経済の市場化に対応できない重工業国有企業を多数抱える地域では、それだけ失業率や「下崗(レイオフ)」率が高いにもかかわらず(図表10-3参照)、資金源泉は乏しいからである。たとえ銀行借入金によって労働集約型企業を興したとしても、経営状態によっては借入金が不良債権化しないという保証はなく、また雑多な資金徴収も消費を抑制する悪循環を招きかねない。経済力の豊かな上海で実施されている「上海方式」を全国レベルで普及するという方針が後退し、各企業ごとに「再就職サービスセンター」を設立することが「共産党中央・国務院」の基本方針となったのは、こうした事情を踏まえてのことと考えられる。しかし、各企業ごとに設立することになれば、より具体的な困難を抱える個別企業の問題処理能力は資金的にみても小さくなり、「再就職プロジェクト」の総体的なテンポは低下せざるをえない。テンポを上げることによって問題を複雑化させたり、社会的不安定要因を拡

大してしまうリスクを避けようとする意図があるのかもしれない。

図表 10-12 遼寧省の就業経費



「再就職プロジェクト」基金の形成について政府財政負担部分の現状についてあらためて言及しておく。各地域とも基金形成のために、「三・三制」にもとづいて財政資金が投入されていることは明らかであるが、課題の大きさと企業の負担力の低下に対応する投入になっているかという問題が残る。やはり国有企業改革の困難地域である遼寧省では、図表10-12がはっきり示しているように、急増する要就業者数に対して財政からの就業経費が傾向的に低減するという逆転現象が生じている。計画経済期のように国家が労働を直接管理していた時代に比べて、労働の市場化は確かに政府の就業経費を相対的に削減する作用をもたらすであろうが、それにしても図表10-12のような推移は非現実的である。それは就業経費の各国比較を示す図表10-13によっても確認することができる。ヨーロッパの先進国も失業者対策に苦勞しているが、中国の就業経費はそれらの国の半分にもはるかに満たない。国有企業改革の最大の難関ともいえる「再就職プロジェクト」の順調な進展のために中央・地方政府が担うべき資金的役割は現状よりも拡大されるべきであるし、冒頭に見た財政負担に関する方針がどの程度具体化され、実施されているかの追跡が必要である。最後に、このような政府財政のあり方を明快に指摘する発言を紹介しておく。「当省の各級財政部門はできるだけ一般的な経済建設支出を圧縮してでも、社会的安定の保証（困難企業在籍従業員が最低賃金を、下崗(レイオフ)従業員が基本生活費を、特別困難に陥った従業員が生活補助費を、定年退職者が期日通りに年金を、最低生活保障基準にすら達し得ない市民が定期的な補助を、それぞれ受け取れるように）に重点をおくべきである」²⁷。

図表 10-13 就業経費規模の各国比較－1992年－

就 業 経 費		
中国		1%未満 (財政支出比)
ハンガリー	8.6%	(財政支出比)
ポーランド	7.8%	(財政支出比)
スペイン	2.9%	(GDP 比)
フランス	2.3%	(GDP 比)
ドイツ	2.1%	(GDP 比)

3-3. 再就職ルートと「労働服务公司」の役割

「下崗(レイオフ)」人員の再就職・転職ルートについては、図表10-1の全国統計では具体性に欠ける。そこで比較的包括的と見られる分類を基本に²⁸、その分類に妥当すると思われる具体例を併記した。

- (1) 「創業による配置」；各企業、産業部門、地方政府が第3次産業ネットワークや「労働服务企业」を設立して「下崗(レイオフ)」人員を吸収する〔西安市では、全国的な規定を準用して、「労働服务企业」に限らず、労働集約型の小企業を設立したり、既存の小企業が「下崗(レイオフ)」人員を当該企業従業員の60%吸収する場合は、企業所得税は3年間免税、その後2年間半額に減税される²⁹。
- (2) 「内部消化」；企業がその内部に潜在している労働持ち場を開拓し、余剰人員を吸収する。
- (3) 「行政的手段の運用」；労働使用単位が労働者を募集する際、行政側から「下崗(レイオフ)」人員、余剰人員を推薦したり、比例配分する〔西安市では、新設企業や既存企業が新規プロジェクトで従業員を新たに募集する場合、「下崗(レイオフ)」人員の採用を40%以上にしよう市政府が求めている³⁰。
- (4) 「生産自救」；「下崗(レイオフ)」人員、余剰人員を組織し、自救のための生産・流通組織を作ったり、臨時的労務に従事させる〔湖北省では、県と市の80%以上で「再就業一条街」や「再就業夜市」が作られ、10万人近い「下崗(レイオフ)」人員の再就業が実現した³¹。
- (5) 「個人経営の自営開業」；「下崗(レイオフ)」人員、余剰人員による個人経営や経済実体の創業を奨励、支援する〔遼寧省では、97年末時点で個人私営経営に従事する「下崗(レイオフ)」人員および失業者は、40万人に達している³²。湖北省では、97年末、個人経営、私営企業従業員が426万人いるが、うち「下崗(レイオフ)」人員は22.7万人に達する³³。
- (6) 「人材交流・労務派遣」；関係部門が労働力需給を注目しながら、企業間人材交流や、労務派遣、労務請負を促す〔天津市では、居民委員会を中心に「地域コミュニティ(社区)労働服务队」を結成、97年末、すでに500余の

隊が1.2万人の「下崗(レイオフ)」人員を吸収し、企業などの荷役、運送、清掃労働需要に対応している³⁴。また、南昌市では、他省の労働力需要情報3500件を掌握、紹介して応募させ、1.3万人の「下崗(レイオフ)」人員が他省の仕事に就くのを支援した³⁵。

- (7) 「養成訓練による配置」；組織的に職業・技能訓練を進め、必要単位に送り込む。
- (8) 「新しい配置ルートの開拓」；居住区事務所、居民委員会の仕事の開拓等〔各地区での「地域コミュニティ(社区)」サービス業の展開は、この先端的なケースといえよう。江蘇省常州市では、19の居住区に「地域コミュニティ(社区)」サービスセンターが設置され、家庭サービス、清掃、託老所、児童食堂などの営業を行っており、江蘇全省でこの領域に「下崗(レイオフ)」人員および失業者が3万人従事している³⁶。上海市では、区および居住区に106の「地域コミュニティ(社区)」サービス組織が設立され、優遇措置を受ける「地域コミュニティ(社区)」サービス労働組織が966に達し、多数の「下崗(レイオフ)」人員を吸収している³⁷。
- (9) 「全面受入れ」；破産・合併企業買取り側による従業員丸抱え。
- (10) 「農村進出」；郷鎮企業や農業への進出。現在、郷鎮企業に就業した都市の人員はトータルで900万人³⁸、黒龍江省で経営困難に陥っている国有重点炭鉱が、土地資源を使って開墾し、栽培農業を始め、余剰人員を農業生産に配置する「退二進一」(第二次産業から第一次産業へ)方式もその一形態である³⁹。

以上のような多彩な就業ルートによる「下崗(レイオフ)」人員の再就職・転職の奨励のために、「下崗(レイオフ)」人員当人や受入企業に対して、各地の「再就職プロジェクト」基金からさまざまな資金が提供されたり、財政・税制上の各種の優遇措置が実施されている。ここでは各種奨励策を、労働制度総合改革の実験都市でこれまでに全市19万「下崗(レイオフ)」人員中、15万人の再就職を果たした青島市の具体例の中に確認しておきたい⁴⁰。

- (1) 自助的な生産・流通組織の設立を「自立企業」として奨励。当年受け入れた「下崗(レイオフ)」人員が全従業員の60%以上に達する各種企業については、「自立企業」と認定する。「自立企業」に対しては、上納された増値税の地方留保部分および地方が徴収する営業税、企業所得税等5種類の税を、4年間にわたって一旦徴収のうえで返還する。また、水利建設専項基金、都市拡充費、文化経営管理費、防災基金等7種類の徴収費用を5年間にわたり徴収免除とする。さらに「自立企業」のための融資制度も制定している。これまでに15企業が「自立企業」に認定され、減免された税、諸費用は3000万元に達する。
- (2) 「下崗(レイオフ)」人員による自営開業の奨励。企業との労働契約を解除し、

自営開業を目指す「下崗(レイオフ)」人員には、規定にもとづく経済的補償を与えるほか、各企業は再就職基金から一人当たり2000～4000元を提供する。また、個人経営に従事する「下崗(レイオフ)」人員に対して、関連優遇措置を与えるほか、年間利潤1万元以下の場合、開業の日から3年間、地方が徴収する各種経費を免除し、あわせて地方税についても一旦徴収のうえ返還する。この数年に、このような優遇を受けた者は3万人に達する。

- (3) 非公有制企業による「下崗(レイオフ)」人員受け入れに対する奨励。非公有制企業が「下崗(レイオフ)」人員と3年以上の労働契約を結んだ場合、一人につき就業補助費3000元を使用者側に給付する。個人・私営経営体が採用した「下崗(レイオフ)」人員に対しては、元の所属企業がその社会保険料を2年間にわたって負担し、あわせて最低生活費1年分を給付する。財政部門は、当該私営企業が当年納付した所得税の中から「下崗(レイオフ)」人員の賃金総額の20%相当分を返還する。この2年間に「下崗(レイオフ)」人員2万人が、私営企業と個人経営に吸収された。
- (4) 労務派遣の奨励。他の単位に労務派遣される場合には、「3つの不変」を実行する。その3つとは、元の所属企業との「労働関係(帰属関係)」不変、社会保険料の元の所属企業による支払関係不変、元の所属企業による第1年目の最低生活費支払関係不変、である。
- (5) 「地域コミュニティ(社区)」サービス業への就業の奨励。とりわけ、大型有力企業がそのブランドや管理面での信用を生かしながら第3次産業を設立し、「下崗(レイオフ)」人員を吸収することを奨励する。たとえば、エレクトロニクスの「海信集団」は小売店、レストランのチェーン展開方式で1200人の「下崗(レイオフ)」人員と失業者を吸収した。

以上、「再就職プロジェクト」における転職ルートとそのための奨励策を見たが、非公有制経済の発展がその受け皿として大きな位置を占めていることが明らかである。転職ルートとそのための奨励策の実態を通じて、筆者が最も注目するのは「労働サービス企業」の存在とその発展可能性である。「労働サービス企業」は、80代前半の未就業青年の大量発生に対応して、その就業促進のために各地の労働局やその傘下の労働服务公司によって集団所有制企業として組織された企業である。その後、国有企業などが同一企業内部に「企業内余剰人員」の就業促進のために、やはり集団所有制形態で組織した企業なども、一定の基準を満たすことによって「労働サービス企業」として認定されるようになった。この10数年間に「労働サービス企業」は延べ2000万人余を吸収しており、それは全国の同期間就業総量の25%に達するが、そのうち200万人余が国有企業余剰人員である⁴¹。

図表10-14「労働サービス企業」の現状－1997年－は、「労働サービス企業」の97年全国統計である。これによれば、企業数12.6万社のうち労働部門設立による「労働サービス企業」は全体の1割余にとどまり、官製企業としての性格が後退し、民営企業として発

展していることがわかる。年末の従業員総数は651万人、女性が27万人、身体障害者が5万人含まれており、また「下崗(レイオフ)」人員、失業者については41万人が吸収されており、就業促進のための企業としての性格が明瞭になっている。年間の減員が比較的多いのは「労働サービス企業」の就業者がその初期的就業で能力を引き上げ、市場を通じて本格的就業に至る中継点としての役割を果たしているからである。「労働サービス企業」の経営状況もさまざまな政策的バックアップを反映してか、赤字企業が24%にとどまり、納税、利潤も確保されている。「再就職プロジェクト」と連動した再就職の受け皿として、極めて重要な存在である。なお、「労働サービス企業」の統計については、企業数20万余社、従業員総数900余万という指摘もあり⁴²、また『中国労働統計年鑑・97』では、やはり、18.2万社、860万人となっており、図表10-14のように前年度比100万人減員としても数字が合わず、検討の余地を残していることを断っておきたい⁴³。

図表 10-14 「労働サービス企業」の現状－1997年－

企業数	(社)	126,560
当年新設		8,245
労働部門設立企業		13,352
生産自救基地		16,547
株式合作制企業		7,082
欠損企業		30,274
従業員数	(人)	
前年度末従業員数		6,743,465
当年増加従業員数		797,409
新規要就業者		213,985
失業者吸収		104,609
余剰人員吸収		305,689
農村労働力		86,311
その他人員		87,092
当年減少従業員数		1,029,281
当年度末従業員数		6,511,593
女性従業員		2,733,676
障害者従業員		50,274
賃金総額	(万元)	2,895,985
納税額	(万元)	948,198
純利潤	(万元)	586,206

資料: 『中国労働統計年鑑・98』, 115-118頁。

「労働サービス企業」は、労働力の供給過剰を「基本的国情」とし⁴⁴、近未来もそれから免れ得ない中国が就業促進戦略に位置づけて生み出した創意であり、その経営の存続と発展には大きな保護が与えられている。「労働サービス企業」として認定されるには就業促進実績が必要である。その基準は「労働サービス企業」への税制上の優遇を定めた「財政部、国家税務総局94年001号通知」に示されている⁴⁵。「新設の労働サービス企業が当年吸収した待業人員が当年従業員総数の60%以上の場合、企業所得税を3年間免

除する。免税期間終了後、当年吸収した待業人員が前年従業員総数の30%以上の場合は企業所得税を2年間50%減税する」。この中央規定を基準にして、各地はその実状をふまえた認定基準を定めている。北京市では、開設時は中央基準であるが、存続期間の待業人員吸収比率については10%を下回らないと定めている⁴⁶。前述した事例、青島市の「自立企業」もそれに該当し、国家规定より多彩で、はるかに大きな優遇が与えられている。

以上のように、「労働サービス企業」は「下崗(レイオフ)人員や失業者の就業ルートとして今後とも大きな役割を果たしていくことは疑いないが、その意義はそれだけに止まらない。労働集約型企業として第三次産業を中心に展開する「労働サービス企業」に対して、市場経済の発展と経済・社会環境の変化が新しい可能性をもたらしていることに注目すべきである。その一つが、前述の事例にある「労働サービス企業」や「労働サービス組織」による「地域コミュニティ(社区)」における家庭サービス需要、あるいは企業の「後方勤務」をカバーする「物業管理」などの領域への進出である。「地域コミュニティ(社区)」は居住区をまとまりの中心とする地域共同社会であり、そのまとまりの中心に企業や学校や機関になる場合もある。ここでの「地域コミュニティ(社区)」は居住区でのそれであり、特定地域の家庭生活上で発生するさまざまなサービス需要に対して、地域事務所や居民委員会が公的に労働サービス組織を通じて、あるいは民間会社の形で労務サービスを提供するのが「地域コミュニティ(社区)」サービスである。前述の事例にある上海のように、「下崗(レイオフ)人員の再就職ルートとして意識的に育成する地方が急増している。図表10-15は、7つの都市での「地域コミュニティ(社区)サービス」需要調査の結果であり、平均して7市全家庭の86%がなんらかの労務サービスの必要を感じており、総需要戸数は700万世帯にのぼる。興味深いことに、こうした需要は必ずしも所得水準(ここでは貯蓄額)に正比例するとは限らず、所得水準では上海の半分に過ぎない瀋陽での需要率が上海を上回っており、同様に青島が北京を上回っており、こうした労務サービス需要が市民生活の限界を超えた切実な状況にあることを示している。図表10-16は、具体的な需要項目を示すとともに、総需要が2000万件という膨大な労務需要に達しており、適切な労務供給組織、労務サービス会社が設立されれば典型的な労働集約型産業として安定した就業ルートになるとともに、市民生活を向上させることが期待される。実際の需要を正確に測定し、直ちに対応するとともに、情報の迅速な処理システムの形成、人員のジャストインタイムでの派遣とその手段の確保、そのための企業管理組織の整備など、産業として定着していくような政策的助成が求められる。

図表 10-15 七都市市民家庭の「地域コミュニティ（社区）サービス」需要規模
— 国家統計局所属北京美蘭德信息公司調査 —

1. 都市	2. 一人当たり貯蓄額 (元)	3. 「社区サービス」を必要とする 家庭の割合 (%)	4. 同家庭戸数 (万戸)
北京	16,230	77.6	150.16
上海	20,916	93.5	245.63
広州	23,823	71.5	61.50
成都	5,208	76.5	44.67
西安	6,549	89.5	54.39
瀋陽	10,224	98.5	108.35
青島	5,842	87.0	42.54
合計	13,430	86.2	707.24

資料: 1 「2 欄」のみ『中国統計年鑑・98』, 366, 367 頁。
2 「1,3,4 欄」は, 蘭信「社区服務大量就業機会」『複印報刊資料・F102』
1986 年 6 期, 38 頁の表, (原載は『經濟参考報』)。

図表 10-16 七都市市民家庭の「地域コミュニティ（社区）サービス」項目別需要規模
— 国家統計局所属「北京美蘭德信息公司」調査 —

需要項目	戸数(万戸)	全家庭に対する割合(%)
家電製品修理出張サービス	350.84	42.8
新聞・雑誌宅配サービス	296.71	36.2
家屋修理	223.72	27.3
短時間の手伝い(食事・洗濯・掃除)	202.19	24.7
家庭教師	142.74	17.4
野菜定時宅配サービス	138.68	16.9
老人・病人介護	105.53	12.9
クリーニング出張サービス	98.31	12.0
病児の看護	79.66	9.7
就学者への食事作り	71.51	8.7
老人への食事作り	70.09	8.5
朝食宅配サービス	58.53	7.1
児童登下校(園)送迎	55.10	6.7
老人付き添い	48.95	6.0
昼食宅配サービス	35.98	4.4
夕食宅配サービス	30.02	3.7
買い物(贈り物の購入)	24.52	3.0
社区サービス総需要	2033.08	※※※

出所: 表の資料 2 の文献, 39 頁の表。

新たな展開は「生産服务型」第三次産業にも見られる。92年に10数人で成立した「北京三替服務総公司」は10数部と100以上の作業単位、4500人の従業員を擁する大会社に成長した。その業務は、新聞社、政府機関やレストラン、ホテル等の清掃など「後方勤務」、高層ビルの外装清掃、窓拭きの請負で、北京市の「下崗(レイオフ)」人員350人、外地「下崗(レイオフ)」人員600人をすでに吸収し、98年中には70の作業単位を増設するが、それによりさらに2000人を収容することができるという⁴⁷。その「下崗(レイオフ)」人員吸収率21%は、北京市の規定「下崗(レイオフ)」人員吸収率

10%をはるかに上回っており、りっぱに「労働サービス企業」であるが、その業務内容は近代的サービス部門だといえる。前述の天津の事例にある「労働サービス隊」もこの系列である。こうした「物業管理」の発展は既存国有企業の不生産部門の整理を可能にし、その効率化に寄与していくであろう。

さらに、中国における製造業の系列展開、下請け編成の可能性を示唆する発想もある。それは上の「地域コミュニティ(社区)」のまとまりの中心を既存国有企業においたもので、「寄生性社区企業」と称されている⁴⁸。それは既存の国有大中型企業を取り囲んで、初歩的な加工需要に依存する地域集積型(「社区性」)、労働集約型加工企業である。この場合、80年代初期に組織された「街道企業」のような「就業のための就業」的企業となることを極力避け、国有大中型企業の労働コストの引き下げ、「下崗(レイオフ)」人員の受入と「下崗(レイオフ)」人員の技能の保持、製品多様化に対応する精密分業などの視点を組み込んだ企業組織、系列化、下請け編成が意識されている。もし、このような中小零細企業が育成されれば、「資金集約型・技術集約型産業」と「労働集約型産業」との間が有機的で、合理的なリンケージによって結ばれ、総体的な効率がよりよく達成されることにつながると思われる。

以上のような、市場経済の発展、国有企業の再編、市民の所得水準の向上を反映した労働集約型中小零細企業や労働サービス組織の新たな展開は、労働サービス企業が単に就業を目的とする中継基地的な経済組織に止まらず、中国経済の各環節で生命力のある経営体として成長していく可能性を示している。

3-4. 「繰り上げ定年退職」問題

図表10-1に明らかになったように、「下崗(レイオフ)」人員の“再就職”には、正規の「繰り上げ定年退職」のほかに「企業内部定年退職扱い」が含まれ、その合計は167万5000人にも達し、実に“再就職”者全体の4人に1人、26.2%を占めている。

「企業内部定年退職扱い」は、国家规定の定年退職年齢に5年を残している「下崗(レイオフ)」人員に適用実施される形態で、この場合、正規の定年退職までの期間、基本生活費を給付され、企業も本人も社会保険料を納付しなければならない。そのうえで、正規の定年退職年齢に達すると改めて定年退職手続きを行い、法定の養老待遇を受けることになる。このような措置を実施することができるのは、比較的経営状態の良い企業ということになる。これに対して「繰り上げ定年退職」の適用は、厳しくコントロールされている。この政策を実施できるのは、「資本構造最適化111実験都市」に限られる。これらの都市では、「繰り上げ定年退職」が要する各種社会保険費用は、破産清算資金から計上されなければならない、一回払いの給付についても社会保険機関が行う。このように、「企業内部定年退職扱い」が公的な社会保険基金に依存しない措置であるのに対し、「繰り上げ定年退職」は社会保険基金に依存する措置であり、企業の独断では実施しえないのである⁴⁹。図表10-1で「繰り上げ定年退職」者数が「企業内部定年退職扱い」者数の1/4程度に過ぎないのは、このようなコントロールを反映したものである。

上海に具体例を見よう⁵⁰。「紡織再就業サービスセンター」では、94年の成立時から97年6月までに10.6万人の転職を実施したが、うち4万人は「繰り上げ定年退職」による。しかし、彼らはまだ中年であり、隠棲などできるわけではないし、年金だけで上には老人、下には子供のいる家庭の出費を賄えるわけもなく、一方で「定年退職者証」を持ち、他方で職探しに懸命だという。「冶金再就業サービスセンター」は97年3月に成立したが、6月までに3963人が入所し、そのうち2600人が「繰り上げ定年退職」を申請した。一部の高齢者の再就職難を解決するための「繰り上げ定年退職」や「企業内部定年退職扱い」も、実際にはその措置を受けた者の多くが就業競争に参加し、「下崗(レイオフ)」人員と働き口を争っているのが実情である。「繰り上げ定年退職」の場合は、企業破産や合併など国有企業改革の先端領域で実施されていると見られるから措くとしても、「企業内部定年退職扱い」の場合は形式的には人員削減につながったとしても、企業負担は継続しており、また彼らの多くは就業戦線からリタイアするわけではないので、「再就職プロジェクト」を複雑化させており、社会全体としての効率化につながっているかどうか甚だ疑問である。

このような部類を含む“定年退職者による就業”は、就業者が余暇を利用したり、場合によっては在籍中の仕事を放置してアルバイトに従事する「第2職業」と並んで「第2次就業」と呼ばれ、一方で社会の財富を増加させる可能性をもつと認められながらも、他方で就業年齢人口と競合する職種で競争圧力を加重することが懸念されている⁵¹。上海では、一般の定年退職者の招聘については一定の制限基準を設けており、有害・有毒など特殊作業や重労働職種は招聘禁止、技術上の難題解決、技能・芸の伝授、専門人材の養成等の範囲内で、男65歳、女60歳まで、高・中級人材等に限り男70歳、女65歳まで、としている⁵²。ただし、「企業内部定年退職扱い」を適用された者はこの限りではない。全国的には、定年退職者のうち10-20%、人数にして280-500万人がすでに元の企業に呼び返されたり、その他の単位から招聘を受けて働いているという⁵³。

「上海市再就業聯合調査組」は上のような実態をふまえて、「繰り上げ定年退職」や「企業内部定年退職扱い」については「しばらくの間実施を抑制し、年齢だけで決めるような単純な方法ではなく、就業が極めて困難な場合にのみ適用してその効果をあげるべきである」と指摘しているが、一考に価する問題である⁵⁴。

3-5. 農民工・外来工との競合問題

年間通じて流動する出稼農民は6000万人、そのうち省間を移動して大都市に流入するのは3000万人というのが中国のほぼ定説である。張左偉によれば、「第9次5カ年計画期の農村余剰労働力総量は2.14億人に達し、同期間内に増加する余剰労働力は5400万人、新規増加余剰労働力と期末の次期積み残し余剰労働力の合計は1.6億人である。土地収容能力と第8次5カ年計画期の移転テンポから推計すると非農業部門に吸収できるのは7700万人に止まる。残る1.37億の余剰労働力は、省間移動規模をさらに拡大し、都市の就業問題を加重する」⁵⁵という。したがって、労働部は95年に「再

就職プロジェクト」を提起すると同時に、農村の余剰労働力問題を緩和するために適度の労働力移転を促進するとともに、過度な流入を招いて都市の就業難を激化させないための「農村労働力移動秩序化プロジェクト」を提起したのである⁵⁶。

まず、都市に流入する農民工(「出稼ぎ労働者」という表現が適切かも知れないが、ここでは農民工で通す)の就業状況の推計を図表10-17に見る。大量の「下崗(レイオフ)」人員を出し、そのうち634万人が未就業者となっている国有企業に、それとほぼ匹敵する589万人の農民工が就労しているのに驚かされる。従来、準国有企業とみなされてきた都市集団企業と合わせると実に856万人である。外資系企業にも151万人が就労している。また、「下崗(レイオフ)」人員の主な就労領域となっている「都市私営企業」、「個人経営体」にも782万人の農民工が吸収されている。業種別では、最大の工業に853万人、建築に677万人、それらに運輸を合わせると合計1677万人となり、商業・飲食・サービス業の合計が676万人、業種別の以上合計だけで2351万人にもなり、国有企業余剰人員推計2143万人(前述)を軽く突破してしまう勘定となる。図表10-17とは別の推計には、都市で就労する農民は都市の「職工(従業員)」1.47億人の30%、4290万人に達するというものもあることから⁵⁷、図表10-17の推計は決して非現実的なものではない。したがって、どのような角度から見たとしても「下崗(レイオフ)」人員を始め、失業者、待業青年(学卒未就業者)など都市要就業者と農民工との就業をめぐる競合問題の存在を想定せざるをえない。

図表 10-17 地域間移動農村労働力(外出労働力)の就業領域

就業先単位	全国 (万人)				
	全国	(万人)	東部	中部	西部
国有企業・事業体	19.33	579	16.39	18.49	22.81
都市集団企業・事業体	9.24	297	8.20	10.09	10.53
都市私営企業	13.45	404	12.30	16.81	11.40
郷鎮企業	9.24	277	9.84	7.56	10.53
三資企業	5.04	151	6.56	5.88	2.63
個人経営体	12.61	378	12.30	14.29	10.53
都市・農村の家庭	5.88	176	4.10	5.04	7.89
個人経営の起業	9.24	277	9.84	9.24	7.89
その他	15.97	419	20.47	12.60	15.79
就業業種					
農業	1.96	59	0.96	1.89	1.82
林業	0.98	29	0.96	0.94	0.00
牧畜業	0.00	0	0.00	0.00	0.00
漁業	1.96	59	4.81	0.00	0.00
工業	28.43	853	30.77	29.25	21.82
建築業	22.55	677	17.31	22.64	24.55
運輸業	4.90	147	4.81	5.66	5.44
商業	7.84	235	7.89	8.49	5.45
飲食・サービス業	14.71	441	13.46	16.04	13.64
その他	16.67	500	19.23	15.09	18.18

注: 全国の人數欄は都市への流入農民工 3000 万人として、各比率を乗じて算出したもの。

出所: 馮海發「中国農業労働力轉移的現状、前景及对策」『複印報刊資料・F102』1997年3期、23頁。

「一方に大量の農民の職場進出(上崗)、他方に国有企業職工の下崗」⁵⁸という対比は枚挙に暇がない。広州市では登録され失業救済を受け取っている職工8万人に対し、「務工証」(就労許可証)を受け取り、国有企業や都市集団企業に就労している農民工は28万人に達する⁵⁹。国有企業が国有企業を失業した労働者を採用したがるらないのは次のような理由によるという⁶⁰。①農民を採用すれば低賃金、社会保険料不要、住宅等福利不要によって、労働コストを引き下げうる、②農民は苦勞を厭わず、指示によく服従する、③雇用が弾力的で、契約労働者でも臨時工でもよく、採用・解雇が自由である。図表10-17はこのような傾向が東部(沿海部)だけでなく、内陸部の中部・西部でますます強いことを示している。事実、全国でもトップクラスの企業集団として有名を馳せている四川省綿陽市の「長虹電子集団」では、従業員27986人のうち正規従業員7448人に対して、臨時工20201人、その80%の16160人は農民工である⁶¹。他方、綿陽市は失業者、「下崗(レイオフ)」人員、余剰人員12.8万人を抱えている。

以上の事例は、競合の側面に焦点を当てたものであるが、事態はそれほど単純ではないことは上海の分析が示している⁶²。上海に流入する外来労働力のうち、企業・事業体が使用する40万人の調査によれば、上海市内からは調達困難な3K労働に64%、やはり上海市内からは調達しにくい中等職種に20%が就労しており、上海市内から調達しうる職種には16%が就労している。すなわち都市で就労している農民工と都市の要就業者とは全面的に競合しているのではなく、上海の場合は16%、6.4万人の農民工だけが競合職種に就労しているのであり、すくなくとも64%25.6万人は上海の「実際の需要」にもとづいて就労しているのである。そこで各地では、過去の戸籍分離などによる排斥的な政策によって一般的に農民工を排除するのではなく、都市要就業者と競合する職種への農民工の就労を制限しようとする比較的冷静な政策措置が普及しているのである。ただ、ここで言う「実際の需要」も固定的なものではなく、「下崗(レイオフ)」の規模が膨大化したり、上海市民の職業意識が変化したりすれば変化する性質の問題であることに留意すべきである。ここでは上海における事例を掲げる⁶³。

97年、上海の外来流動人口は330万人、そのうち農民工は110万人(安徽、江蘇、浙江が主)、農民工は「外地労働力管理局」管轄下に40万人、市建設局管轄下に60~70万人がいるという。農民工の労働時間は10~12時間、月平均収入は400~600元。上海市の通常の外来農民工管理政策は次の通り。①外来農民工の管理は市政府外地労働力管理局が行い、各部門への労働力仲介を行う、②外来農民工を1年で10%、3年で30%圧縮する、③使用単位はC類(競合)職種(商店販売員、タイプライター操作員、エレベーター操作員等軽易な仕事)に外来労働力を用いることを厳禁し、「下崗(レイオフ)」人員を優先的に用いる、④「就業証」を発行し、企業・事業単位が外来労働力を使用する際は労働部門の批准を受ける、またその任用期間は2年とし、特殊な状況がある場合は申請により2年の延長を認める、⑤個人住宅の賃貸を禁ずる。このような管理政策は比較的厳しいものではあるが、農民の所得機会としては、上海は隔離した水準にあり、農民工の流入の勢いは減じていない。

上海では「再就職プロジェクト」が本格化し、「下崗(レイオフ)」が大量化するにつ

れて、「外来人員の持ち場交替に関する実施細則」が出され、外来労働力管理政策が補強された。その主要内容は次の通りである。

- (1) 企業が外地労働力を使用する場合は労働部門の批准を必要とし、批准を受けないまま使用してはならない。以下の企業は外地労働力を使用してはならない。
 - a. 困難援助基金を申請している困難企業
 - b. 「下崗(レイオフ)」未就業者が在籍従業員総数の10%を超えている
 - c. 従業員総数の8%以上の外地労働力を使用している
- (2) 企業は以下の職場の持ち場では外地労働力を使用してはならず、すでに使用している場合は期日を決めて整理し、空いた持ち場に「下崗(レイオフ)」人員を配置しなければならない。
 - a. 「下崗(レイオフ)」人員を配置することが可能な職場
 - b. 「下崗(レイオフ)」人員が配置を希望する職場
- (3) 労働部門の批准を経て外地労働力を使用する企業から、外地労働力1人当たり月50元の「再就業基金」を徴収する。企業が規定に違反して外地労働力を使用したり、期日通りに外地労働力を整理しない場合は、該当する外地労働力1人当たり上海市前年度平均賃金の50%の「再就業基金」(96年度は385元)を徴収する。
- (4) 企業が外地労働力と交代に受け入れた「下崗(レイオフ)」人員が外地労働力使用数の80%に達する場合、税務部門は所得税を3年間徴収免除する。
- (5) 「地域コミュニティ(社区)」服務業に従事する外地労働力と「下崗(レイオフ)」人員との交替については、街道管理部門が管理を強化し、状況に応じて管理費を徴収する。

ここで定められている外地労働力1人当たり50元の「再就業基金」が、上海全体の「再就業基金」予算収入として3億元(60万人)分見込まれていたのは3-2項で見た通りである。その意味では、現状、外地労働力1人当たり50元の企業負担が、上海における企業と外地労働力と「下崗(レイオフ)」人員三者の就業をめぐる諸矛盾の緩和水準を形成しているといえよう。

しかし、董克用はそのような制限措置そのものの有効性に疑問を呈している⁶⁴。つまりそのような制限措置は、第1に企業のコストを引き上げ、資本をもって労働に替えたり、企業の農村あるいは近郊への移転を帰結する。第2にこのような政策は、同量の製品とサービスの社会全体としての総コストを引き上げ、経済効率を引き下げる。総コストの上昇には、都市労働力のコストが農村労働力のコストより高いということばかりではなく、企業が農村労働力を使用しないよう監督するための費用が含まれる。第3に、政府が制限対象にしている農民工の仕事は、都市の市民がやりたがっている仕事なのか、どうか。望んでいるのであれば、政府が干渉する必要はなく市場競争にまかせればよいし、望んでいないとすれば農民工が担当する仕事を誰がやってくれるのか、と。董克用は、労働力市場が都市と農村に二元化していることから生じる矛盾、

すなわち農民工の都市への過剰な進出とそれを防止するために取られる有効性を持たない政策という矛盾を解決するには、社会保障の二元的構造を解決しなければならないと指摘する。農民工の労働コストが低いのは、各種の社会保険がなく、住宅福利がないからである。したがって社会保障を農民工にも適用することが必要になるが、他方、経済の発展水準に対して相対的に高い都市の社会保障水準は労働力の供給過剰という現実に適応せず、これを農民工に適用するのは不適切である。結局、現局面では都市の保障水準を適当に引き下げ、必要な保障制度を農民工にも拡大するというのが、唯一経済合理的な道なのである。董克用のこの議論は極めて重要な理論的含意を持っており、いずれ政策決定のレベルで真剣に検討されることになるであろう。

4. 評価と提言

以上、「再就職プロジェクト」の最新の状況を整理しながら、その進行が浮上させている労働をめぐる本質的諸問題を分析してきた。その結果、以下の3点を、基本的に確認することができる。また、この3点こそ本書が最終的に解明しようとする分析課題でもある。

A. 労働契約制度の普遍化、「再就業プロジェクト」の進展

中国現代化＝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. 労働市場の発展

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. 社会保障制度の社会化

経済の成長は、経済開発(Economic Development)と貧困を最終的に克服するための社会開発(Social Development)とが同時に追求されてはじめて持続的なものとなる。社会保障が企業の内部体系として矮小化されてきた長い歴史に終止符が打たれ、真の社会保障への道が切り開かれたことによって、中国でも社会開発の転換期を迎えた。現在の政策当局者はトータルにみて、とりわけ下層レベルになればなるほど経済開発視点優位、社会開発視点弱位の状態にあり、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、途上国における貧困の克服を実現することによって長期的で、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る。

図表10-18は労働市場の到達点について指数化して表わそうとする中国の研究者の試みである。それがどの程度正確であるかどうかはここでは大した問題ではない。中国が労働力供給過剰という条件下で、戦略として労働の市場化を着実に進め、それが不可逆的な段階に到達しており、21世紀初頭には成熟した段階に入るであろうことが確認できれば十分なのである。

図表 10-18 労働の市場化水準の測定

単位：％

	1979年	1985年	1990年	1995年
職業選択自由度	1.06	34.04	38.83	47.40
都市新規労働力	3.13	23.30	22.35	100.00
都市高等教育卒業生	0.00	5.00	20.00	82.69
農村労働力	0.99	34.33	39.18	46.68
労働力流動自由度	0.85	27.32	33.40	45.31
都市労働力	0.40	7.02	16.90	49.07
農村労働力	0.99	34.33	39.18	46.68
使用者側使用自由度	1.09	4.91	7.08	58.47
非国有経済単位				100.00
国有経済単位	0.70	1.10	1.50	50.00
政府機関・事業単位				50.00
賃金決定自由度	9.95	30.52	59.48	88.76
国有経済単位	5.00	25.40	27.50	62.98
都市集団経済単位				100.00
非国有経済単位				100.00
農村単位	11.40	31.05	68.90	92.60
労働の市場化の進展度	3.24	24.20	34.70	60.00

注： 厳密な計量的手法で行われた測定ではなく、現状分析や一部仮定を織り込んだ測定。

資料： 張燦等「中国労働力市場化進程測定」『複印報刊資料・F102』1998年7期、26-29頁(原載『経済改革と発展』)。

そのうえで、労働の市場化をその成熟段階に橋渡ししようとする「再就職プロジェクト」を成功させるために、次のような提言を日中両国政府に対して行うものである。

「再就職プロジェクト」を支援する目的で日中共同プロジェクト＝「労働サービス企業」近代化促進事業を実施する。なぜ「労働サービス企業」なのか、その理由は次の通りである。

- (1) 「労働サービス企業」は「下崗(レイオフ)」人員の有力な再就職ルートであり、労働力の供給過剰を「基本的国情」とする中国でその存続と発展は今後ますます重要性を増す。「労働サービス企業」を中国の現実に適応した創意的経営体として評価し、また経済開発と社会開発の結節点にあたる企業体に成長する可能性に着目して育成の重点とする。
- (2) 経済の市場化と国有企業改革の進展は、所得の上昇による家庭サービス需要の爆発的増大や地域の安全や環境改善にかかわる需要の増大をもたらし、また国有企業のスリム化により、企業「後方」サービスすなわち物業管理や企業経営支援などのサービス需要をもたらしているが、それらこそ労働集約型

産業としての「労働サービス企業」の主要経営領域である。

- (3) 「労働サービス企業」は就業促進のための戦略的な政策の一環として、政府労働部門による指導を受け、政府財政部門による経済的保護を受けてきた実績を持ち、経営の近代化によって自立的企業として発展する可能性が大きい。
- (4) 「労働サービス企業」の育成は、中小企業重視の新しい政策展開にも沿うものであり、地域集積型の加工基地として国有企業の初歩的加工を請け負うようになれば、「労働集約型産業」と「資本集約型・技術集約型産業」とをリンクする可能性が生まれる。

「再就職プロジェクト」は労働者の企業への終身的帰属を解除し、「企業小社会」を解体するという意味で、現在の社会の構造変動を体現するものである。その過程では労働者の労働権が大きく揺れ動いており、個別にはそれが侵害されるケースも多々生まれる。中国政府はそのような事態が社会的不安定要因になることを懸念し、さまざまな対策も講じている。しかし、労働権の擁護は労働組合が団結権をもって労働者を組織して初めて実効をもつのであって、政府の果しうる役割はたとえ中国といえども限られたものとなる。自立的で強力な労働組合が、中国では当分期待できないことも、筆者が「労働サービス企業」に着目する理由のひとつなのである。「労働サービス企業」は「下崗(レイオフ)」人員や失業者や待業青年など改革過程における弱者に門戸を開き、かれらの競争力を引き上げようとするものであり、しかも政府がそれを保護しているという意味で、社会全体としての労働権が尊重される象徴的な形態であり、場である。政府がそれを維持してだけでなく、市場経済の中で競争力をもった強力な経営体として育成していくことは、社会開発の視点から見ても、社会的安定維持の視点から見ても、さらに経済開発の視点からみても政策的効果が限りなく大きいと筆者は考えるのである。

4-1. 育成方向；

- a. 生活支援型第三次産業。「地域コミュニティ(社区)」の家庭サービス需要にジャストインタイムで対応する「労働サービス企業」もしくは「街道労働サービスセンター」、「地域コミュニティ(社区)」の環境改善に従事する「労働サービス企業」。
- b. 生産支援型第三次産業。ビル、テナントの管理・清掃・修理・警備保障など物業管理を展開する「労働サービス企業」、企業・事業・機関の通勤・情報伝達・物流など「後方支援」に従事する「労働サービス企業」。
- c. 地域集積型部品製造業。国有大中型企業の周辺で国有小企業・都市集団企業と並んで初期加工や特殊精密加工に従事する「労働サービス企業」。

4-2. 育成措置；

- a. 都市合作銀行に「労働サービス企業」に対する低利融資専門機構・専門相談窓口を設置する。工商銀行は都市合作銀行に対し、資金的バックアップを行う。
- b. 「労働サービス企業」育成センターを設置し、需要のキャッチと予測のためのコン

ピューター部門、管理者・財務担当者養成部門、技能養成部門を設ける。育成センターの幹部には行政マンだけでなく、「下崗(レイオフ)」人員や失業者や待業青年の中から「起業家的精神」に富む人材を選抜する。「労働サービス企業」育成センターは大学・中等専門学校と連携し、有能な人材の推薦入学制度と奨学制度を整備し、海外研修制度も模索する。育成センターは独自に「地域コミュニティ(社区)」に密着した産業育成のための大型開発研究に着手し、F Sを実施するとともに外資、銀行、国有流通企業との提携も検討する。当面の研究対象はコンビニエンスストア、給食・外食産業のフランチャイズ展開、全地域をカバーする警備保障など。

- c. 各区に「労働サービス企業」サービス・センターをおき、「労働サービス企業」が必要とする資材・器材・近代的輸送手段(巡回サービス車、人員輸送・配達車)を集積し、レンタル形式で適宜「労働サービス企業」の必要に応える。
- d. 今後5年間、育成対象となった「労働サービス企業」に対する免税・地方諸費用減免措置は従来の基準をさらに緩和する。

4-3. 育成重点地域；

「再就職プロジェクト」の相対的困難地域から遼寧省の一地方都市か重慶市、先進地域から近代化促進の大きな効果が見込める上海市を選定する。

4-4. プロジェクトの日中分担；

「労働サービス企業」近代化促進事業は、日本側では通産省と労働省の共同支援プロジェクトとし、中国側は国家経済貿易委員会と労働・社会保障部が双重指導する。日本側はこのためのODAを経済開発支援項目としてではなく、失業と貧困を克服し、途上国の人材を育成するための社会開発支援項目として実現することを目指す。

- 1 温源「発展中小企業創造就業機会」(原載『光明日報』)『複印報刊資料・F102』1998年9期, 41頁。
- 2 この推計は95年に中国労働部とILOが共同で行ったもので、ほかに国家計画委員会と体制改革委員会の共同推計25%, 2850万人, 国家統計局推計20%, 2280万人, 労働部単独推計10~12%, 1140~1368万人がある。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, 48頁。
- 3 『人民日報(海外版)』1999年2月25日, 『人民日報』1999年2月27日。
- 4 『人民日報』1999年1月22日。
- 5 遼寧省人民政府「加速結構調整 服務企業改革 不断加大再就業工作力度」, 労働和社会保障部『国有企業下崗職工基本生活保障和再就業工作會議文件匯編』中国労働出版社, 1998年, 99頁。
- 6 中共遼寧省委政研「拓展就業門路与就業空間的相關对策」北京市委研究室, 北京市労働局『再就業工作的研究与实践』经济管理出版社, 1998年, 254頁。
- 7 瀋陽市の「再就職プロジェクト」の詳細については, 日中経済協会編『21世紀中国—成功と危機の狭間で』, 1998年, 66-71頁参照。

- 8 労働和社会保障部編，前掲書，1,7頁。
- 9 『人民日報』1998年月15日，18日。
- 10 上海では各工業部門の持株公司(計画経済期には各企業の主管部門であった各工業局が持株会社に編成替えされた)が，その傘下に「再就職サービスセンター」を設立し，各企業から送り出されてくる「下崗(レイオフ)」人員を受け入れ，生活保障，転職訓練を施しながら，市内の労働力市場ネットワークと連携しつつ「下崗(レイオフ)」人員の再就職の面倒を見る方式で進められ，困難が大きく産業全体のリストラに直面していた紡織，儀表・機電部門が最重点とされた。このような方式は，「上海方式」とか「託管方式」(「下崗(レイオフ)」人員の管理を委託するという意味)と称され，一時，国務院が積極的な評価を与え，その普及を全国に通知した。詳細は，拙稿「中国における社会的リスクの諸問題—大量失業と急がれる社会保障制度改革」日中経済協会編『21世紀中国—成功と危機の狭間で』日中経済協会，1998年，36-38頁参照。
- 11 中共中央・国務院「關於切实做好国有企业下崗職工基本生活保障和再就業工作的通知」(1998年6月9日)，注8の文献13-21頁。
- 12 労働和社会保障部編，前掲書，16頁。
- 13 同上，15，16頁。
- 14 同上，16頁。
- 15 中華人民共和国労働法の邦訳全文については，『日中経協ジャーナル』No.23,1995年8月，34-39頁。
- 16 甘兆炯等編著『現代企業労働合同制度運作実務』広東旅遊出版社，1997年，90,91頁。
- 17 甘兆炯等編著，同上，91頁。
- 18 労働和社会保障部，国家統計局「1997年度労働事業發展統計公報」『複印報刊資料・F102』1998年7期，6頁。
- 19 同上，6頁。
- 20 「国有企業改革研究会」が1999年1月22日に浙江省計画与經濟委員会に対して行ったヒアリング調査にもとづく。
- 21 舒愉，馮群「下崗再就業群体分析」『人民日報』1999年2月27日。
- 22 労働・社会保障部「關於加強国有企业下崗職工管理和再就職服務中心建設有關問題的通知」『複印報刊資料・F102』1998年9期，9頁。
- 23 労働和社会保障部，注5の文献，286頁。
- 24 労働和社会保障部，注5の文献，18頁。
- 25 勞社部發，注5の文献，9頁。
- 26 拙稿「中国における經濟改革と大量失業の発生」日中経済協会編『中国国有企業改革研究会報告書—「中国の国有企業改革の現状と日本の協力」—』，155頁。
- 27 安徽省社科院課題組「關於合肥等五城市“再就業工程”實施情況調研報告」『複印報刊資料・F102』1998年8期，52頁。
- 28 姚裕群「下崗問題的由来，狀況与对策」『複印報刊資料・F102』1998年2期，59，60頁。
- 29 張左偉編著『再就業工程』中国審計出版社，1998年，68頁。

- 30 張左偉編著, 前掲書, 67, 68頁。
- 31 労働和社会保障部編, 注5の文献, 112頁。
- 32 同上, 103頁。
- 33 注31に同じ。
- 34 労働和社会保障部編, 注5の文献, 128頁。
- 35 同上, 208頁。
- 36 同上, 134頁。
- 37 同上, 90頁。
- 38 王永平「再就業: 政府工作的重要内容」『複印報刊資料・F102』1998年2期, 56頁。
- 39 本書, 第11章。
- 40 労働和社会保障部編, 注5の文献, 139, 140頁。
- 41 張左偉, 前掲書, 130頁。
- 42 張左偉, 前掲書, 130頁。
- 43 『中国労働統計年鑑・97』, 114頁。
- 44 胡鞍鋼「中国労働資源状況分析」『複印報刊資料・F102』1998年9期, 15,16頁。45。
- 45 財政部, 国家税務総局「關於企業所得税若干優惠政策的通知」北京市委研究室, 北京市労働局『再就業工作的研究与实践』经济管理出版社, 1998年, 466-471頁。
- 46 同上, 352頁。
- 47 北京市工商業聯合会「發展非公有制經濟是解決下崗職工再就業問題一条重要途徑」(原載『北京日報』)『複印報刊資料・F102』1998年4期, 39頁。
- 48 「重新打量再就業」(原載『北京青年報』)『複印報刊資料・F102』1998年5期, 45頁。
- 49 こうした区別の詳細は, 海霞「努力實現60%下崗職工再就業這個目標—訪勞動部部長李伯勇」『複印報刊資料・F102』1998年4期, 33頁。
- 50 復旦大学等上海市再就業工程聯合調查組『奇跡是如何創造出来的—關於上海市再就業工程的研究報告』復旦大学出版社, 1998年, 241頁。
- 51 張左偉, 前掲書, 93頁。
- 52 上海市労働局等「關於單位聘用退休職工的補充意見」, 注50の文献, 467,468頁。
- 53 張左偉編著『再就業工程』中国審計出版社, 1998年5月, 30, 31頁。
- 54 注50の文献, 241頁。
- 55 張左偉, 前掲書, 31,32頁。
- 56 拙稿「国有企業改革にともなう余剩人員への対応—『再就職プロジェクト』を中心に—」『日中経協ジャーナル』No.41, 1997年2月, 34,35頁。
- 57 胡学勤「国有企業職工与再就業問題研究」『複印報刊資料・F102』1998年1期, 35頁。
- 58 胡学勤, 同上。
- 59 張左偉, 前掲書, 92頁。

- 60 胡学勤, 前掲書, 35頁。
- 61 北京大学中国経済研究中心“城市労働力市場”課題組「四川綿陽：一個統一的, 城鄉通開的労働力市場」『改革』1998年5期、76, 79頁。
- 62 復旦大学等上海市再就業工程聯合調査組, 前掲書, 179,180頁。
- 63 以下, 上海の事例については, 復旦大学等上海市再就業工程聯合調査組, 前掲書, 174-184, 464-466頁, および1998年8月のヒアリングで得た市政府發展研究中心再就業工程調査組資料にもとづく。
- 64 董克用「再就業工程中的政府政策分析」『複印報刊資料・F102』1998年5期, 46,47頁。