

## 第10章 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－

大阪経済大学 教授 山本 恒人

#### はじめに

国有企業内部に滞留する3000万人にのぼる余剰人員問題の解決は、国有企業の改革、経営体質の強化にとっては避けておることのできない課題であり、企業改革の視点からも、労働制度改革の視点からも究極の課題でありながら、これまで本格的なメスを入れることが慎重に回避されてきた。

一昨年来、各企業と各地方政府は労働部が提起した「再就職促進プロジェクト」を指針に、この問題に真正面から取り組み始めた。このプロジェクトがもし成功裡に遂行されるなら、12億という巨大な人口をもつ国の中に人的資源の合理的な配分をつかさどる巨大な労働市場が出現するであろう。国有企業の余剰人員問題とその解決に焦点をあてて、その実態と問題点を俯瞰することにした。

#### 1. 国有企業改革と余剰人員問題

##### (1) 企業労働人事制度改革の到達点

経済の市場化をめざす経済改革開始以来、国有企業は企業改革の一環として企業の労働人事制度改革に着々と努力を積み重ねてきた。その出発点となったのは80年代前半の労働契約制度の導入であり、現在、新規採用はほとんどが公開募集、選別採用方式で行われ、労働者と企業の間で労働期間、労働条件、待遇等にわたって労働契約が締結されている。

当初は新規採用に限られていた労働契約制は、80年代後半からは既存の常用労働者に対しても適用されはじめた。それは「全員労働契約制」と称されている。労働年限が限られた契約労働者に一律になるのでは必ずしもないが、これまでのような固定した終身雇用の労働関係からは様変わりしている。「全員労働契約制」の実態を端的に表しているのは「最適労働組織」（原語では「優化労働組合」）と呼ばれている職場組織の合理化運動である。余剰人員が滞留している職場において、ある程度科

学的に定めうる職場定員をもとに、比較的優れた従業員だけで定員を満たし、それ以外の人員を職場から外し、職場組織を健全化することに目的がある。職場から外された文字どおり余剰人員は「企業内待業者」となる。

「企業内待業者」は整理対象要員とみなしうるが、社会的失業の大量化を懸念して「企業内消化を主とする方針」のもとに、職業訓練や転職訓練を受けたり、企業内に作られた別会社に吸収されたり、個人開業による離職が奨励されてきた。このような「企業内待業」状態におかれた労働者には当然ながら賃金は全額支払われることはなく、奨励金や諸手当を除いた基準賃金が支給されるか、経営状態が悪い企業では生活手当金が支給される場合が多い。現在、「下崗職工」とか「下崗人員」という呼称が広く流布しているが、これは「崗位」＝職場での持ち場を外された従業員、すなわちここでいう「企業内待業者」のことである。以下、「下崗職工」とか「下崗人員」については職場を外された従業員という用語で統一する。

「最適労働組織」は一回限りのものではなく、期間において再組織され、不相当と評定された従業員は待業者の中の優秀な者と交替させることが可能である。その意味で、「最適労働組織」の導入によって国有企業内部に固定した労働関係が続く余地が少なくなり、職場に競争原理の素地が生まれのは大きな変化であった。貢献が評価される限りにおいて職場組織＝持ち場に留まりうるというのは一種の契約関係である。常用労働者全体が企業との間で労働契約、実際には長期労働契約を集団的に交わすという形式がふまれる場合もあり、また96年6月末時点で全国都市の企業従業員総数の90%以上が労働契約制度を実施していると報じられていることもそれはそれで重要な達成であるが<sup>1)</sup>、上にみたように、「全員労働契約制」の意義は労働者全体が契約的管理のもとにおかれ、職場に競争原理が持ち込まれることにこそある。

しかし、社会的失業の大量化を懸念するあまり、現実

に職場から外された人間を「企業内待業」の形で抱え込んでいるのも不合理である。各地方政府には余剰人員を社会的失業として整理する許容範囲を、従業員総数の1%前後に限定するという基準があったが<sup>2)</sup>、国有企業の経営体質の改善に努める経営者の側から、このような規制に対して強い不満が出されるようになった。また、長期的に見ても産業の構造変動や景気変動にともなって労働力に対する需要に変動が生じ、需給関係が市場的に形成され、機能していくためには労働力の流動化が常態化していることが不可欠である。

### (2) 余剰人員の実質的失業化の急速な進展

企業改革にともなう企業労働人事制度の改変は以上のように進んできたのであるが、現在、事態はより深刻な局面を迎えている。赤字企業や破産に直面している企業の増大、操業停止・半停止状態にある企業の増大によって、職場から外される従業員や長期自宅待機中の人員が急増し、しかも在職者の賃金や余剰人員に対する生活手当の支給、定年退職者に対する養老年金の支給すら遅欠配状態になる企業が急増している。都市では一般に従業員総数の10%が生活困難に陥っており、困難度の高い地域では、賃金支給停止、減額状態にある従業員（定年退職者を含む）は従業員総数の18~20%に達しているという。東北三省だけで賃金支給停止、減額状態にある従業員は353.5万人、その金額63.95億元に達し、従業員とその家族を含む生活困難世帯人口は883万人にもなる。当然ながら、こうした問題に起因する労働争議が激化し、96年第二・四半期の集団直訴やストライキは、第一・四半期に比べて件数、参加者それぞれ52.6%、50.5%増加している<sup>3)</sup>。広東省では30人以上が参加する労働紛争事件は95年に前年比173%増大したという<sup>4)</sup>。

全国状況は94年末時点で、国有単位従業員1.1億のうち余剰人員は3000万人（27%）であるが、そのうちすでに職場から外されて企業内失業状態にあるのは1500万人（14%）、操業停止中の企業で長期にわたって仕事のない従業員は89年以来年間600万人（5%）規模で推移している<sup>5)</sup>。これらの人々は1994年の都市失業統計、失業率2.8%、失業者数476.4万人には算入されない。96年第一・四半期の操業停止・半停止企業の従業員数は754万人に達している<sup>6)</sup>。上海では94年6月時点で失業者14.46万人

に加えて、企業内部で職待ちの従業員が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%に達している。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%に達している<sup>7)</sup>。湖北省では経営が悪化し操業停止・半停止中の900余の国有企業・都市集団企業に待機中の従業員が17万名余いる。省の統計局、労働庁、計画委員会が合同で行った操業停止中の50企業とその従業員1500名に対するアンケート調査によれば、有効回答数の38.1%、500名が賃金を支払われておらず、そのうち120名には1年以上も賃金が支払われていない、という。<sup>8)</sup>

### (3) 現実と乖離する失業統計

中国における失業の現行の定義は、「都市に在住する非農村戸籍の者で、就業年齢（男16-50歳、女16-45歳）内にあって、労働能力を有し、職がないか職を求めて、当該地域の労働部門所属の労働服务公司にすでに失業登録を済ませている者」であるが、中国国内でもこの定義が失業を極めて狭くとらえたものであり、実態を反映できていないという指摘がある<sup>9)</sup>。それによれば、現行定義の問題点は次のような点にある。i.農村失業者は統計に含まれない。ii.時間の長短の規定がなく、長期間仕事がなく失業と見なされる場合が考慮されていない。iii.就業年齢について定年退職年齢（男60歳、女55歳）と乖離した上限を設けている。iv.勤労者の就業状態を過大にとらえる（農村では年間3カ月前後の労働時間で就業者とみなす）。v.求職中でまだ職がない場合でも労働部門に求職登録をしていなければ失業者に含めない。vi.職があっても、企業の経営状態によって持ち場での仕事からあぶれている潜在的失業を計算に入れない。

最近では、このような失業の定義やこの定義にもとづいた公式失業統計の問題点の自覚のもとに、次のような表現が公式になされるようになった。96年上半年6月末時点での「登記失業者数525万人」、「都市登記失業率2.9%」、と<sup>10)</sup>。

## 2. 企業内余剰人員問題の解決に向かって

### (1) 「再就職促進プロジェクト」の実施

現行失業統計がカバーする失業者のみならず、操業停

止企業の実質的失業者や職場配置から外されているにもかかわらず企業内に滞留している余剰人員を広く包括する失業対策や就業促進事業が必要となっている。中国の失業保険制度は充実に向かい、非国有企業を含む9500万従業員が加入し、94年にはのべ180万人を救済し、基金剰余も93年末で7億元に達しているとはいえ、仮に3000万人の企業余剰人員を5年で一括しようとする年間300億元、5年で1500億元を必要とし、とても失業保険制度だけに依存することはできない。そこで労働部は、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」（「再就業工程」）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<sup>11)</sup>。この事業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、社会团体、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、その成否が経済的、社会的、政治的にも政策的意義は大きい。しかし、このような展開は現在のところ、政策的な主導性を軽視するわけではないが、より大きな程度で経済の市場化の波に洗われる企業の現実によって強力に導かれていると見るべきである。

## （2）「再就職促進プロジェクト」と生活救済

まず、「再就職促進プロジェクト」の対象となる再就職必要な余剰人員は極めて多彩である。成都市の分類では次のようなケースが挙げられている。i. 就職待ちの新卒者および登記された失業者、ii. 企業内の職場から外された人員（「下崗人員」）、iii. 操業停止・半停止企業の長期自宅待機者、iv. 現代企業制度実験企業の簡素化方針で整理される人員、v. 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、vi. 開発にともなう企業移転にともない整理される人員、vii. その

他の失業者<sup>12)</sup>。成都の以上の余剰人員の総数は7720社従業員総数866200人に対して25万人、40%を占めている。

こうした職場から外された余剰人員の構成と特徴は、上海市の調査では、i. 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。ii. 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%と中年層がもつとも高い。iii. 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。iv. 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%とより長くなっている<sup>13)</sup>。

これらの人々は当然のことながら深刻な生活実態におかれている。天津の場合、全市従業員総数290万人のうち長期自宅待機43万人、失業登記者10万人、単純計算で実質失業率17%という<sup>14)</sup>。1995年年末時点で、第1軽工業局、第2軽工業局、紡織、機械、化学工業等18部門には赤字・困難企業444社、従業員総数は179000人。このうち職場から外された人員、長期自宅待機者は82600人、そのうち74600人の月収は天津市の基本生活標準170元以下である。また、この18部門の300余の困難企業の定年退職者69100人に対する養老年金が遅欠配状況にあり、うち月間支給水準が200元以下のものは23920人に達する。このため、市政府は1995年に2055万元の救済金を投じて6万人近い企業従業員と定年退職者に対する救済を行った。

具体的には、長期自宅待機者82600人のうち、月間収入が基本生活費170元以上のもの8022人については救済対象とはしない。月間収入170元以下でも第2職業やその他の収入を見込めるもの49690人も除く。月間収入170元以下でも再就職の能力があるもの15806人については170元の不足分を支給。残る救済措置の重点的対象となるもの9123人には月200元を支給。また、在職者のうちその賃金が天津の最低賃金基準240元未満のものにはその不足分を支給。定年退職者で特別困難と認定された2419人には養老金を全額支給する。定年退職者の内養老金が245元未満のもの23920人にはその不足額を支給。これらの措置のための94、95年の救済金総額3262.6万元は次のように調達された。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。

さらに、天津市では解決の見込みのある困難企業が生産によって自立し、困難を脱出することが、生活困難に陥った従業員を救済する根本的な道であるとの認識のもとに、失業救済金の積極的利用を図った。1995年、失業保険金の中から2953万元を用い、全市83社の困難企業の操業停止と整頓を進め、25126人の自宅待機従業員に失業保険を適用し、失業救済金を支給した。これにより、困難企業の負担を減じ、経営状態は転機を迎えつつある。83社のうち、「整頓基準合格率」は90%に達しており、うち60%の企業がすでに赤字を脱出しつつあり、10%の企業では少しづつ利益を計上し始めている。これら企業の25126人の自宅待機従業員の再就職率は70%以上に達した、という<sup>15)</sup>。

成都市のケースは、国有企業の余剰人員がこれまでのように企業内にある意味で安定的に滞留しているのではなく、企業から実質的に多様な形で人員整理されていく激変の過程にあることを示しており、そうなることが直ちに深刻な生活危機をもたらすことが天津市のケースによって赤裸々に示されている。したがって、まずは企業から整理されて実質的に失業化した余剰人員の生活救済から始めざるをえないのである。同時に、企業内に滞留する余剰人員が滞留の余地のない状況に追い込まれたからこそ、「再就職促進プロジェクト」が実質をもちつつあると、言うこともできるのである。

再就職先の確保のために取られている方策も多様であるが、成都市では次のようなルートが挙げられている。

i. 余剰人員を抱える企業や地方政府による多角経営の展開による吸収。これらの事業のうち重点事業には失業救済金が投入する。

ii. 現実の労働力需要に焦点を合わせた転職訓練。失業者が失業救済金を受け取っている期間に転職訓練を受ける場合は養成訓練費を減免する。

iii. 生産経営の必要に即応する人材プール制度の確立。余剰人員再就職の25%はこれである。

iv. 小型企業に対する人材支援。大型企業では余剰人員対外労務輸出規定を設け、人材の企業間交流のための定式化をはかる。

v. 定年までの残余期間が五年未満の余剰人員につい

ては、本人の同意のもとに定年の繰り上げを実施し、定年退職者の養老金に準じた生活費を支給する。繰り上げ定年者は15000人。

vi. 余剰人員の自営業の奨励、まとまった額の生活費を与えるとともに営業許可証の申請認可手続きを市就業サービス機構が代行する。3.5万人。

vii. 余剰人員を計画外用工の整理によって空いた仕事につける。

### (3) 「再就職促進プロジェクト」のための各種措置

「再就職促進プロジェクト」のために各地政府が採用している措置の代表的なものは次のとおり<sup>16)</sup>。

#### 1) 税制上の優遇措置

労働服务公司が傘下に就業促進のために設立した企業で、第8次五カ年計画期間に採用した失業者等が当該企業従業員総数の20%以上に達している場合、主管税務部門の審査と批准を経て、集団所有制企業所得税を2年間にわたって50%に減税する。区、県は通年の財政上の目標を達成する前提の下で、都市の就業促進企業として認定された集団所有制企業に対して、企業所得税を前年度の納税実績以下にし、2,3年内は状況に応じて定期的な減税を実施する（上海市、山東省、福建省、青海省、等）。

企業が単独、もしくは連合して余剰人員の再就職のために組織した事業、余剰人員吸収のために組織された生産事業で労働部門が認可した生産基地に対しては、労働服务公司としての取り扱いを与え、資金不足の場合に貸し付けを行う。余剰人員が独力もしくは連合して資金を用意し、元の企業の遊休設備、原材料、在庫品を利用して自活したり、新規事業を始める場合は労働服务公司としての優遇を与えるほか、状況に応じて援助を与える（武漢市等）。

#### 2) 資金面での措置。

天津市と同様に各種の源泉から資金を調達し、「職工生活救助基金」等主として労働者の生活救済に用いるケース（青島市）。

各種の源泉から資金を調達し、「再就業基金」として主として再就職のための事業それ自体に用いるケース（本溪市）。

労働服务公司が大きな技術改造に取り組む場合、省の技術改造計画に入れ、優遇する（陝西省、青海省）。

### 3) 国有資産の有償利用措置

都市計各部門や不動産管理部門は労働サービス企業企業の発展を支援するため、生産経営上の土地利用については、労働サービス企業に優先使用権を認めるとともに、都市計画管理費については半額免除とする。同企業がもとの用地で新規事業を興す場合、「土地増値費」の納付を免除する（黒龍江省、錦州市）。

### 4) 工商登記上の優遇措置。

余剰人員や失業者が自営業を開業するのを奨励するため、失業者が「待業職工手冊」を提示し、余剰人員が所属企業と所轄上級部門の証明書を提示すれば、営業許可証を優先的に交付する。また工商管理部門は1年間は管理費を半額徴収する（遼寧省）。

このほかに、余剰人員の再就職先を確保するために都市に流入した出稼ぎ農民を特定の職種から排除する措置も各地で次々に実施されている。

1995年8月天津市は、職場から外されて職待ちの従業員が就くことが可能な職種に使用されている農民工を整理し、都市部での労働力使用を厳格に管理する目的で、「外来労働力を使用できる産業、職種についての通告」を公布した。それによれば金融・保険の業務員、会計、出納係、電話オペレーター、営業担当者、タクシー運転手、各種切符売り場員の担当者、エレベーター操作員等23職種で外来労働力を使用することを禁止し、生産現場各種人員、コック、ボイラー工、消防、門衛等22職種で外来労働力を使用することを制限することになった。その結果、15000人の外来労働力が整理され、1万余の生活困難企業従業員の職場が提供されるようになった、という<sup>17)</sup>。

このような動きが、かつて農村戸籍と都市戸籍を分離した戸籍法の延長線上にある農民排除型の都市本位の動きであるかどうかについては、注意深く観察する必要があると思われる。というのは、「再就職促進プロジェクト」は農村労働力の「流動秩序化プロジェクト」（「農村労働力跨地区有序化工程」）と対をなす長期的な労働力流動化政策として労働部が打ち出したものだからである<sup>18)</sup>。「流動秩序化プロジェクト」は従来から強調されている郷鎮企業の発展による農村内非農業分野への吸収、農村部小都市の発展による吸収に加えて、郷鎮労働サービスネットワークの整備、広域労働市場の確立、省間労働協

力による労働力需給の組織的調整と都市への合理的な移転促進の方向を明確にしたものである。

農村労働力の流動は依然として活発であり、サンプル調査による93年統計では非農業分野への純移転は農村総労働力の6.9%、3100万人、省内移転が8割で省外移転が2割、省内外を問わず都市への移転が移転総数の36%、1103万人とされている。しかし、これは常年的移転と考えられ、一時的・季節的移転を含む「外出人口」という捉え方で見た都市就業者は93年に3865万人に達しているという。広東650万人、上海280万人、北京160万人という民工流入数からすれば「外出人口」による数値が現実とより合致している<sup>19)</sup>。このような動向は農民出稼ぎ工に対する需要も供給もともに活発であるからこそ生じている。都市の余剰人員を再就職に導くために特定の農民出稼ぎ工の働き場が奪われたり、制約されることと農民出稼ぎ工が一般的に排除されることは区別して見ておいた方がよいと思われる。

その間の事情については次の上海の事例が示唆的である。上海市の93年調査では<sup>20)</sup>、外省からの流入人口251万人、うち就業年齢内にあるのは214万人、出張や親族訪問などを除く経済型流入人口は187万人、それからさらに商売目的で流入している者を除いた、上海で就業中もしくは就業目的を持って流入している人口は140万人である。かれらは機関・団体・企業に約50万人、建築関係に51万人、その他子守・修理工など「社会的雇用」に40万人が就いているものとみられ、この40万人の中には無業放浪者も含まれている。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。したがって外来流入労働力の大半は上海市の実際の労働力需要に合致しているわけで、16%、8万人だけが市内労働力と競合関係にあることになる。このような状況をふまえて、上海市は外来労働力を排斥することなく必要職種に受け入れるとともに、外来労働力の就業を制約する職種（金融・保険、管理業務、商店営業員、電話交換手、ホテルフロント係、品質検査員、保母、タクシー運転手等23職種）を決め、さらに産業構造の調整と結んで紡績、軽工業など伝統的職種を上海郊外や資源が豊富で労働力が低廉な省に移し外来労働力流入総量を

減少させるなどの対策を立てている。

上海に見る限り、農民出稼ぎ工に対する都市の現実の労働需要を正確に測定しながら、すなわち外来労働力の流入をある程度許容しながら、上海の余剰人員の受け皿を確保しようと努めており、その限りで外来労働力の就業制限職種を定めたものと評価することができる。企業余剰人員「再就職促進プロジェクト」と農村労働力「流動秩序化プロジェクト」は、労働の流動化と労働の市場化を軸に相互作用的に展開していくことが可能であり、かつてのような都市と農村の二重構造・対抗構造を再現する体系とみなすのは当を得ない。

## おわりに

1996年末、「再就職促進プロジェクト」は22省市自治区が「再就職促進プロジェクト」実施弁法を策定、200都市が「都市再就職促進プロジェクト」に着手し、これを通じて150万人の失業者が新たな職場を得たという<sup>21)</sup>。最近追加的に、とくに職場から外される女子従業員（「下崗女工」）の再就職の促進と身体障害者の就業水準をたえず引き上げていくことが強調されている。これは、すでに見たように「再就職促進プロジェクト」が職場から定員外の、あるいは経営上の必要外の人員を排除していく事業である限り、打撃は弱い部分に集中しがちであることを物語っている。

プロジェクトは開始されたばかりであり、経済そのものの市場的条件も未完成、国有企業の体質は悪化している情報は多くても、成功の事例の情報は少ない。こうした中で進められる労働力の流動化は人々の生存環境に影響を与える激変の過程であり、難事業である。懸念されていた失業の大量化がひきおこす摩擦も現実化しつつあり、プロジェクトの核心部分に行きつく前に解決を要する問題も巨大である。しかし、人的資源の適切で効率的な配分という不可避の、そして魅力的な課題に挑戦する中国をじっくり観察していきたい。

## 注記

- 1) 『中国労働科学』96年10月、23頁。
- 2) 朱家甄「在労働制度改革工作會議上の講話」『複印報刊資料・F102』94年5月、11頁。
- 3) 「朱家甄副部長在全国労働庁・局長座談会上的讲话」『中国労働科学』96年11月、11頁。
- 4) 史順興等「建立良好労働關係的思路」『中国労働科学』96年8月、20頁。
- 5) 馮尚春「对我國労働就業幾個問題的思考」『中国労働科学』96年11月、28頁。
- 6) 『複印報刊資料・F102』96年11月、44頁。
- 7) 94年数値は注20の資料。95年数値は、『複印報刊資料・F102』96年2月、51頁。
- 8) 湖北省統計局、労働庁、計画委員会聯合調査組「对50家停産半停産企業的調查与思考」『中国労働科学』95年5月、34、35頁。
- 9) 李中斌等「失業及失業統計的界定」『中国労働科学』1965年4月、16、17頁。
- 10) 『複印報刊資料・F102』96年9月、6頁。
- 11) 辺紀「中国再就業工程前面啓動」『中国労働科学』95年7月、4、5頁。
- 12) 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』96年4月、33-35頁。
- 13) 『複印報刊資料・F102』96年2月、51、52頁。
- 14) 『中国労働科学』96年9月、10頁。
- 15) 劉貫学等「制度化・經常化：天津市的企業解困工作」『中国労働科学』96年4月、23、25頁。
- 16) 『中国労働科学』96年5月、29-31頁。
- 17) 劉貫学等「制度化・經常化：天津市的企業解困工作」『中国労働科学』96年4月、23、25頁。）
- 18) 注11)に同じ。
- 19) 陳治平「1993年農業剰余労働力轉移速度明顯加快」『中国農村統計年鑑・1994』、25頁。
- 20) 丁金宏「外来民工对上海市職工再就業的影響及对策研究」『複印報刊資料・F102』95年7月、31-38頁。
- 21) 『武漢晚報』96年12月、19頁。