

第11章 労働制度改革と労働の市場化

大阪経済大学 教授 山本 恒人

はじめに

このところ、中国では国内企業、外資系企業ともに労働争議が多発しているが、筆者は情報が国外に直結して派手に扱われがちな外資系企業の労働争議よりも、国内企業の労働争議の方が、事態ははるかに複雑で、深刻であると指摘した¹⁾。それは基本的には、労働制度改革が労働者の旧来のシステム全体からの利益の享受や長年にわたる慣行を深部から掘り崩す形で進行し、労働者の許容度と抵触する水準に達しつつあると考えるからであり、国内企業の労働争議がとりわけ赤字企業や経営不振企業、閉鎖企業に集中して発生しており、労働者、企業経営者、政府三つ巴の関係においてしか解決できない問題であり、またその解決もなかなかの難題だと考えるからである。事実、李伯勇労働部長は1994年12月の全国労働工作会議における報告で労使紛争の深刻さにふれ、「94年9月末までに314万人の従業員が賃金支払い停止や減額支給の状態にあり、また養老年金の支払い停止や減額支給の状態にある定年退職者は49万人に達しており、集団的直訴事件は1528件を数える」²⁾と指摘している。また、94年11月から企業の優勝劣敗のメカニズムを確立するため、国務院は全国18都市でいくつかの国有企業を指定し、企業破産を実施する方針を決定、通知した³⁾。これもまた問題の処理を誤れば、これまで以上の摩擦を引き起こしかねない。ここでは、中国で展開されている労働制度改革の本質的な側面を掘り下げ、一体何を目的に、何を実現しようとしており、その到達点はどこにあるかを明らかにしたい。筆者は、以下の文脈に明らかとなっており、現在の進展を中国社会の進歩の過程として位置づけるものである。

1. 労働制度改革の現状⁴⁾

(1) 伝統的システムのもとの労働制度

中国における伝統的システム（社会主義計画経済のもとの労働システム）の最大の特徴は、徹底した終身雇

用である。その成り立ちには、労働力の売買（労働力商品）の否定、生産手段と生産手段の所有者としての労働者との直接的結合といったマルクス主義の理念が意識されていたのは当然としても、労働力供給が過剰となりがちな巨大人口国で資本主義の矛盾の象徴とされている失業をいかに防ぐかという配慮も強く働いていた。就業年齢に達した者は、計画体制の一環を担う地区労働局によって各国有企業に労働者として配属され（「統一分配」）、いったん配属されれば刑事犯罪でも犯さない限り、まず定年退職までは解雇されることはなかった。このようなシステムでは、企業は計画指令の客体として無条件に労働者を受け入れざるをえないから、人員のだぶつきが常態化するのとは当然である。

労働者にとって、企業は基本的な身分的帰属「単位」であって、共産党が管理する当人の「档案」（身上調査書）は、稀なケースとして当人が「単位」を移転するときには、移転先に送付される（「単位社会」と呼ばれる）。住宅、養老年金、医療、子女の教育といった社会的なサービス・保障や社会福祉の多くも、企業内で供給された（「企業小社会」と呼ばれる）。定年退職した労働者は養老年金と医療を当該企業から死に至るまで享受することができ、多くの場合定年を迎えても従業員住宅を出る必要がない。

解雇権をもたない企業が、生産任務の達成のために労働者の積極的労働を引き出そうとする場合は、等級賃金制度における労働者の等級格付けや報奨金の格差付けという手段を用いることができるが、賃金率の決定権や等級引き上げ対象者の決定権は国が掌握している。国家政策として低賃金政策がとられ、企業の賃金原資が制約されているもとは、賃金・報奨金は平等主義的に分配されがちであった。残る手段は、労働者を共産党や労働組合がよびかけて実施する「社会主義労働競争」と称する生産目標達成運動に動員し、優れた者を「労働模範」に選んで顕彰するか、政治教育や政治運動で労働者の政治的自覚を高めることによって、生産効果の上昇を期待す

ることである。度々繰り返された政治運動とその究極の展開としての文化大革命は、企業の経営と管理に混乱をもたらす結果となり、ひいてはマクロ経済の深刻な停滞をもたらした。

低賃金ではあっても低家賃住宅、本人・家族の医療保障、老後保障があり、生涯を国有企業という「単位」共同体の成員として過ごし、子女に国家が提供する教育を与え、子女の都市での就業を確保できることは、中国社会では一種の特権的身分である。この身分的性格は、都市戸籍とは分離された農村戸籍をもち、都市への流入を阻まれ、貧しく、また特別の国家保障を与えられることのない一般農民、あるいは一時的に国有企業に就労する農村出身の臨時工や季節工の状態と対比されるとき際立ったものとなる。したがって、終身雇用は一国有企業への終身帰属と、都市居住者としての身分的終身帰属との二重の意味をもっていったことになる。大きな政治的混乱が繰り返されたにもかかわらず、権力基盤そのものが揺らぐことがなかったのは、都市の労働者とその家族が国有企業という「単位」共同体に文字どおり一体化されていたこと、そして一体化されることによって生活の相対的安定が保障されていたことに、かなりの程度依存していたと考えてよい。

経済の市場化は、国有企業を財政補填というリスク回避装置から解放しようとすると同時に、労働者を国有企業という生涯安定装置から解放しようとしている。この過程は中国社会にとっては、成長と効率を達成するために不安定要因をかかえこむという、社会的激変の過程なのである。

(2) 「固定工」制度＝終身雇用制度の解体

国内企業は経済の市場化に対応すべく、労働の市場化をめざして労働制度改革とりわけ就業システムの改革に系統的にとりこんできた。80年代初期に導入されたのは新規採用者への労働契約制度および企業による公開募集・選別採用の導入である。日本以上に徹底した終身雇用制度にメスを入れ、労働力の流動化に道を開いたものであるが、契約制導入を新規採用者に限定したのは、もちろん既存労働者の抵抗を考慮してのことである。80年代後半には、「固定工」と呼ばれる既存の常用労働者への労働契約制の導入（全員労働契約制）が始まった。こ

れは、合理的定員にもとづいて職場を再編することによって余剰人員を職場から排除し（労働組織の最適化）、かれらを企業内待業化（企業内別置会社や関連会社への配置、能力向上のための技能訓練、転職訓練等）させることと結合して行われた。失業保険制度および養老年金制度の整備にもなって余剰人員の適度の整理が許容される（社会的失業の認知）ようになり、80年代半ばから育成されてきた労働力流動化促進のための「労務市場」が各地で整備され、徐々に広域的な労働市場も登場するようになった。以上は、労働改革の中でとりわけ労働者の抵抗や社会的な混乱をできるだけ最小限に止めようとする配慮のもとに、周到に、段階を踏んで、実験地域を拡大し、着実に普遍化されてきた。就業制度改革と関連して、住宅、医療、子弟教育、社会保障を企業内で引き受ける「企業小社会」から、住宅、医療、教育、社会保障が行政サービスと商品の供給によって担われるシステムへの移行していく改革も着手され始めた。これらは終身雇用の枠組の解体過程、または労働力の自由な移動を前提とする労働市場形成過程の一側面といえることができる。

(3) 平等原理から競争原理へ

平等原理から競争原理への移行を象徴するのが賃金分配自主権の本格的実施であり、企業による自由な賃金決定は労働市場の成立にとって不可欠の成立要件である。しかし、終身雇用の解体過程に比べると、賃金改革は相対的に立ち遅れてきた。というのは80年代に入ってから経済改革にあたっては、1957年から長期にわたって維持され、しかも文化大革命による経済不振によって増幅されてきた「合理的低賃金制」のもとでの極端な低賃金状況の改善が先行されたからである。この改善は、労働者の賃金等級の引き上げ、一種の物価手当にあたる副食品手当の支給およびその他手当の増額、報奨金制度の復活、とくに賃金水準が低かった教員、知識人、公務員の賃金の大幅改善などにより実施された。計画経済時代を代表する伝統的な等級賃金制度が、事実上、「悪平等」分配主義の温床となっていることが明らかであっても、労働者の間での長年にわたる観念を打破するには時間を要するし、また賃金支給に対するなんらかの国家的なマクロコントロールがなければ、経営体としての確立が不十

分な国有企業では過大な賃金分配が実施される懸念があった。事実、労働貢献の顕著な労働者に傾斜的に大きく配分されるべき報奨金は、低賃金改善の手段として労働者に一律に配分される傾向が今も根強く残っている。したがって、賃金等級制度（賃金率の国家管理、賃金総額と平均賃金の国家管理）の枠には基本的に手を触れずに賃金改革が進められようとしたのである。

賃金等級制度＝賃金水準・賃金制度の国家管理を抜本的に解体することなく、賃金分配を労働のインセンティブ手段にするためにとられたのが賃金分配と企業の経済効率の向上を連動させる方式である。この場合の経済効率とは当該企業の上納「利潤・税」の増加テンポを指し、「利潤・税」の対国家上納額の増加額と当該企業の賃金総額増加額とを一定の比率の組み合わせで連動させることにより、企業の経済的実力以上に賃金が増大することを防止するとともに、企業内部では、賃金インセンティブによって従業員の勤労意欲を引き出そうとする方式である。この場合、当該企業内部では確定された賃金総額の範囲内で、できるだけ企業の自由裁量によって労働者に対する賃金配分を行うことが許されている。このような方式は、事実上、賃金等級制度を形骸化させているが、赤字企業の存在が許される限りは、必ずしも真の効率実現には繋がらない。赤字企業が存続しようというのは、大なり小なり、地方政府や中央政府からの財政補填により賃金が保証されるからである。

こうした賃金改革に一方で市場システムの側からモデルを提供しているのが三資企業であり、国有企業の場合のように賃金原資の上限はなく、企業内部の分配はほぼ自由である。したがって三資企業の場合は、平均賃金が他の種類の企業を大きく上回って、勤勉で有能な人材確保の有効な手段となっているし、賃金が明快に労働のインセンティブ手段となっている。また同時に外資系企業の中では、規定された最低賃金水準を遵守しなかったり、超勤手当を不当に低く支給したり、支払わないなど悪質なケースも出てくる。

2. 労働の市場化とその到達点の確定

(1) 労働制度改革の目的の明確化

以上のように、中国の労働制度改革は労働力の流動化や企業における賃金の自主的決定権の強化を目指してお

り、究極的には労働力資源の配分を市場的機能に委ねようとする改革である。しかし、中国当局によって、労働制度改革の目的が労働市場の形成にあることが公然と提示されたのは比較的最近のことである。従来は「労働市場」という表現だけが公式に認められていたが、その意味は「職業紹介機構もしくは人材交流の場所だけに限定されていた」⁵⁾という。「労働力市場」という表現が公式に初めて登場するのは、「当面の市場体系育成上の重点の一つ」として「労働力市場」をあげた中国共産党第14期3中全会決定である⁶⁾。これにもとづき、労働部は「社会主義市場体制時期の労働体制改革に関する労働部総体構想」を発表し、その中で「労働制度改革の主要な任務は、労働力市場を育成し、発展させることを中心とし、労働、職業訓練、賃金、社会保険のそれぞれの制度改革を全面的に深化させることにある」と明快に示した⁷⁾。さらに、「総体構想」は労働市場形成を次のように展望している。「第9次五カ年計画期（1996－2000年）には、経済体制改革のテンポとマクロ経済情勢をふまえ、ひきつづき市場主体を育成しながら労働力の統一分配制度を基本的に撤廃する。また都市と農村の境界の開放度をさらに高め、都市の職員・労働者という身分的境界を撤廃する。こうすることによって公平な競争の範囲を拡大するとともに、市場運営秩序をさらに規範化し、20世紀末には現代的な労働力市場体系のヒナ形を基本的に形成する」。

労働制度改革の内容と規模は、1. にみたように多岐にわたり、大規模なものであるが、それではその全体を労働の市場化の過程、到達点として評価するとどうなるであろうか。ここでは、労働市場を一般的に言われる「労働力の需給の仕組み・構造」ととらえ、その要件を、①企業の労働力需要と労働力の供給者がともに多数存在すること、②両者の意志の相互伝達のための具体的情報機関が存在すること、③労働力の需給を調節する手段として主に賃金が、そのほか労働条件などが機能すること、以上の三点におくこととする⁸⁾。

李伯勇労働部長は、中国における「労働力市場」の形成について次のような評価を与えている⁹⁾。

i) 企業と労働者の双方が労働力市場の需給主体としての地位を初歩的に確立している。 ii) 就業に関する限り就業ルートが市場化されている。また労働力の国家統一

分配は少数化し、統一分配の場合でも大半は双方向の選択方式となっている。

iii) 賃金水準はマクロ面から企業の経済効率にリンクして決定し、変動する仕組みがとられるようになり、内部分配では平均主義が是正された。産業間、企業間の賃金水準格差が開きつつある。総じて、賃金は労働力の需給関係を調節するテコとしての機能を発揮し始めている。

iv) 労働契約制の実施によって終身雇用の枠組みが徐々に打破され、労働力の流動化の上での政策的な制限は次第に減少し、労働の流動性が高まりつつある。

v) 各種形態の職業紹介機構が設立され、情報サービス、職業コンサルタント、就業指導、労務サービス協同事業などのサービス業務が推進されている。

vi) 労働力市場関連の規則や秩序の整備のための労働法規類、労働関係調整のための労働争議処理制度、労働監察制度が設立され始めた。

vii) 社会保障制度の初歩的確立。養老年金の社会的統一徴収を基礎とする養老年金制度の改革、失業保険制度の設立、医療保険制度および労災保険制度の改革着手など労働力市場の環境整備が進められた。

李伯勇労働部長の評価の i), ii), iii)は労働市場の前記三つの要件のうち①を満たし、iii)は②を満たし、v)は③を満たし、vi), vii)は労働市場成立のための前提もしくは保証要件を満たすものと考えられる。すなわち、中国の労働制度改革は政策的、意図的に労働市場の成立・発展という軌道に沿って進められようとしていることを確認することができるし、また中国で現在考慮されている労働力市場概念は国際的にみて普通に通用する労働市場概念と共通するものであることがわかる。

(2) 労働の市場化の到達点

それでは中国における労働市場の各要件ごとの到達点ならびに総合的な到達点は実際にどうなのであろうか。以下、各種の数値、統計などから到達点をはかることにしよう。

1) 労働の流動性（労働力の需給主体の確立）。

i) 都市の流動性

① 契約制労働者比率

93年、契約制労働者3123万人（表11-1）。都市労働者・職員総数（15040万人）に占める割合21%、企業従業

員総数（11290万人）に占める割合28%¹⁰⁾。外資系企業を含むその他類型企業（非公有制企業）の従業員に占める契約制労働者の割合37%は各類型企業の中で最大である。

② 全員労働契約制の実施率

93年、全員労働契約制度への移行を基本的に達成した地方は、吉林省、深・市、株州市、塩城市、安陽市。92年、全員労働契約制度実施6万企業、契約化管理および最適労働組織実施総数3000万人¹¹⁾。

③ 新規就業における国家統一分配の残存率

表11-2は新規就業者の就業先の内訳である。このうち、国家統一分配は80年代半ば以降高等教育機関卒業生と軍幹部の転業および都市出身復員軍人に限られる。したがって、93年、新規就業者705万人に対し統一分配対象者228万人で32%。

④ 既存労働者の流動率

93年、企業余剰人員の再就業数125万人（15040万都市労働者・職員に対して0.8%、11290万企業従業員に対して1.1%、2500万余剰人員に対して5%）。93年、都市の失業率2.6%、総失業者数420万人、就業年齢に達し就職を希望するがまだ就職できない「失業青年」を除く失業者数88万人（表11-3）。失業救済金受給者103万人。

⑤ 企業の雇用・解雇の自主権

企業に対する中国側のサンプル調査では、労働関係の自主権について43.5%が依然として確立していない、と回答しているという¹²⁾。これに対し、朱家甄労働部副部長は、われわれの企業余剰人員問題の解決に関する政策は、一貫して企業内部解決を主とし、「社会的解決」（人員整理）を補完策とすることを強調しており、事実上企業の労働関係自主権を阻害してきた、具体的には、多くの地方では企業余剰人員の社会的失業化の許容範囲について制限を設けており、その制限を年間1%としている¹³⁾。

契約制労働者3123万人と常用労働者のうち流動的枠組に組み込まれた部分3000万人とを合わせると〔①、②〕、企業従業員の5割強が終身雇用の枠組からはずされる形式的可能性をもつ存在となった。ただし、実際の流動性は極めて低く、企業従業員の1%、企業余剰人員の5%前後であるが〔④〕、そのような現状は企業の意志によるものではなく、地方政府の配慮にもとづく行政的制約によ

るものである〔⑤〕。加えて、新規就業者のうち3割近くは、李伯勇労働部長が事実上双方の選択意志が働くとは言っているものの、依然として国家分配によって、すなわち非市場的に就業している〔③〕。ただ、企業従業員の流動率1%については、労働市場の到達点としてマイナスに評価するものであるが、全員労働契約制がさらに普及し、そのもとで労働組織の最適化のとりくみがシステム化されれば、いわゆる職場からはずされた「企業内待業」者と従業員の競争が組織され、内部労働市場が定着していく可能性をもっており、その場合にはマイナスの評価だけでは一面的になることを留保点としておきたい。

ii) 農村の流動性

農村余剰労働力の地区を越える公式に言われている移動数は3000万人¹⁴⁾。流動労働力の全体は一般に5000～6000万人と言われている（93年、農村総労働力44256万人、農業総労働力29714万人。農村余剰労働力13000万人、2000年には2億余¹⁵⁾。「地区を越える」という場合の地区が省間を指すのか、農村・都市間を指すのか不明であるが、この移動数および後者の全流動労働力数は、それぞれ農村総労働力に対して6.6%、11.3～13.6%、農業総労働力に対して10.1%、16.8～20.2%、農村余剰労働力に対して23.1%、38.5～46.2%である。

農村労働力の移動は多方位に向かっているが¹⁶⁾、移動の主力は「民工潮」と称されている農民の出稼ぎ労働型の移動ブームであり（図11-1）、都市・農村戸籍分離制度が形骸化の道を踏み出しており、都市の場合とは異なっており市場的移動を想定するに十分な規模である。

2) 労働市場の媒介機構

i) 都市の機構

93年、職業紹介機構1.8万カ所、うち1.3万カ所が労働局系統（労働局および局指導下の労働服务公司）により設立されている。この数字の中に入っているかどうか確認できないが、技能労働力、技術者のための人材交流センターが各地で常置されたり、定期開催されている。労働局系統が就業促進のために設立した企業・経営体20万社、総従業員数915万人（年間売上総額1600億元、上納税・利潤120億元）、就業前あるいは転職訓練センター2200カ所、年間90万人を養成している。

ii) 農村の機構

農村労働力の移動は、ほとんどが自然発生的、グループ的、個人的であると見られるが、広域的労務紹介ネットワーク（民間労務請負業を含む）の形成も試みられている。92年、広東は四川、湖南等9省区との間で、北京は河北との間で区域間の労務提携を確立し、都市農村間の秩序だった労働力移動の経験を作り出している。

労働市場の媒介機構の整備は労働市場の要件の内では最も到達点の高い分野であり、多数の経験が積まれている。農村の場合は未整備であるが、移動規模から考えて合法、非合法の媒介機構を想定しない方が無理であり、今後、広域的労働市場の輪郭がますます明瞭になるものと思われる。

3) 需給関係を規制する賃金変動

92年、賃金と企業経済効率とのリンク制を実施するのは10万社、従業員4000万人、また賃金総量コントロールの意図をもって、13省2計画単列都市で「地区労働賃金動態弾力的計画管理体制実験点」が設けられた。93年、マクロコントロールについて、賃金総額の実質増加率（4.3%）を国内生産総額成長率（13.4%）以下に、実質平均賃金増加率（2.8%）を社会労働生産性向上率（10.9%）以下に抑える効果を上げていることが強調されている。企業内部の分配自由化、勤務実績にもとづく賃金格差拡大については明快な指標はないが、分配傾斜方式（重責任の重い職種、技能を要する職種、重労働などいわゆる3K職種に分配を厚くする）の一形態である「持ち場技能賃金制」を実験している企業が擁する従業員数は1000万人程度という。

以上の点からは、賃金政策の重点は企業賃金総額と企業の経済効果とをリンクさせる方式によって賃金上昇のマクロコントロールを達成することにおかれており、それなりに効果を上げているが、そのもとで企業内部の賃金分配を自由化することについては方向は明確であっても、それが本格化していることを示す指標を確認することはできない。

次に企業間、産業間の賃金格差の動態であるが、これについても明確な指標はなく、次のような一般的指摘に止まる¹⁷⁾。

ii) 異なる所有制間の賃金格差

- ① 国有企業の平均賃金は集団所有制企業のそれより通常で23%上回る。
- ② 非公有制企業の平均賃金は公有制企業のそれを上回る（格差が最大であった1990年で 国有の1.77倍、集団の2.232倍）。平均賃金の増加率も大きい。
- ③ 国有企業と集団所有制企業の平均賃金格差は、経済的活況期に縮小し、緊縮期に拡大する。

ii) 異なる産業間の賃金格差

- ① 1978年－1990年で賃金増加率の部門間の差は大きくない。増加率が最高の文教・衛生 部門と最低の商業・飲食部門の増加率の差は1.7%である。部門間の不平等指数は10% 前後で推移し、拡大の傾向にはない。
- ② 国有部門の各産業間では、不平等指数は低い1982、1983年で7.53%、8.01%、高い1979、1989年で9.58%、9.33%である。また平均賃金の低い部門グループの賃金格差は小さく、高い部門グループの賃金格差は大きい。
- ③ 集団所有制部門の各産業間では、不平等指数は1979～1983年が1983年以降の各年を上 回っている。すなわち分配平等主義は改善されていない。また平均賃金の低い部門グループの方が高い部門グループより不平等の程度は大きい。
- ④ 非公有部門ではあらゆる不平等指数で、国有、集団両部門を上回っている。

すなわち、中国の産業・企業間あるいは企業内部にある既存の賃金格差は計画経済システムのもとで形成されてきた構造的格差を引きずったまま存在しており、それを大きく覆すようなメカニズムは唯一外資系企業を含む非公有制企業でのみ形成されつつある。このことは賃金改革がより徹底されるばかりではなく、企業間競争が普遍化し、企業の淘汰が普遍化していくなかで、はじめて賃金が労働力需給の調節的機能を全うできるようになることを示唆している。

4) 社会保障機能および労働市場の環境整備

i) 失業保険制度

93年、参加企業53.2万社、7924万従業員で総従業員数に占める割合は70%。1986年に国有企業失業保険制度が発足し、最近全類型企業の参加が義務づけられたばかりであるが、比較的短期間に整備されてきた。93年の保険基金16.3億元、支出（失業救済金、失業期間中の医療費、転職訓練費、自営開業補助）9.3億元。ただし、保険基金は今後の課題を考慮すれば脆弱である。ある試算では、企業内余剰人員3000万人を5年間で一掃しようとする場合、基本保障を月270元とし、失業者の増大による求職期間の長期化を考慮して保障期間1.5年とすると、年間300億元、5年で1500億元を要するという¹⁸⁾。

ii) 養老年金制度

養老年金制度を企業内から社会的統一徴収という形で社会化し、個人からも年金保険料を徴収する制度改革は、国有企業では全市県で実施されており、省レベルでの統一徴収を実施しているのは13省・市・自治区にのぼる。

93年、統一徴収参加企業は50.8万社（企業参加率81.5%）、参加従業員数7336万人（企業総従業員比65%）、国有企業34.5万社、参加率93.7%、集団所有制企業13.5万社、参加率75.4%、その他企業2.5万社、参加率34.8%。養老年金基金は収入461億元、支出419億元、国家特殊債券購入分を含む基金残高は288億元。基金はある程度安定的に見えるが、これも表11-4の保険福利費用総額動向が示すように、高齢社会化にともなう定年退職者費用の規模（年金、医療費その他を含んで914億元）そのものの膨張、それによる在職者費用の圧迫など、なお大きな課題を残している。

iii) 医療保険その他

医療保険制度改革は、「重病医療費用統一徴収」が221市県260万企業従業員の間で実施されている。また134市県、280万定年退職者の間で医療費用の統一徴収が開始されている。労災保険制度改革は、19省市自治区、500市県、1100万従業員対象に実験を急いでいる。計画出産育児保険制度についても、268市県、550万女子従業員中で実施。

以上のように、初歩的な確立をみたのは失業保険、養老年金保険だけであり、医療・労災・計画出産育児の各

保険はいまだ実験中である。とりわけ莫大な必要費用の解決手段として企業・個人からの保険料徴収と政府による補助という新しいシステムを目標にしている医療保険改革については改革の緒についたばかりである。企業内化されていた労働保険などを社会化し、社会保障体制を確立することは、企業の本格的改革にとっても、同じ線上で労働の市場化にとっても土台となるものであり、このために注がれている中国側の費用投入や努力は、その対象者の膨大さを考慮すれば高く評価されるべきものである。しかし、明らかなように個人・企業・政府いずれにとってもリスク回避を可能とする社会的機能としての社会保険が真にリスク回避能力をもつのは、まだかなり先のことである。

結びに

中国が労働の市場化を目標に労働制度改革、賃金改革、社会保障制度改革を急いでいるのは今や明白である。そして労働の市場化は都市でも、農村でも進行しており、労働の市場化の基本要件は個々の制度改革の中にすべて出揃っており、欠落しているものは何もない。そのことは李伯勇労働部長による評価が示すように、労働の市場化がトータルに進行していることを表している。また農村における労働の市場化の進展は都市のそれをしのいでいると推測できる。

それにもかかわらず労働市場の成立を本質的なところで阻害している要件が、主に都市においていくつか存在する。その第1は、企業による解雇権の行使が制約され、余剰人員が依然として企業内部に滞留し、その結果として都市内部の労働力の流動性が極めて小さいことである。第2は、賃金改革のテンポが労働制度改革のそれよりはるかに遅く、労働力資源の移動・配分のための調節機能は非公有企業に向かって、あるいは非公有経済内部で、部分的にしか働いていないことである。

この2点が解決されない限り、中国に本格的な労働市場は成立しないであろう。そして、この2点を解決する突破口こそ、現在始められている18都市国有企業破産実験である。この企業破産実験は企業労働者から見れば、破産によって処分された資産にもとづいて行われる経済的保障（転職の保証と転職までの生活費支給、国有企業労働者としての身分を最終的に放棄する場合は前年平均

賃金の3倍支給）および社会保障（失業救済金支給、転職できない場合の社会救済金支給、定年退職者は社会保険機関からの養老年金と医療費の支給）を代償として¹⁹⁾、当該企業への終身帰属を放棄することである。この過程の進行は否応なく労働市場の完成を導き出していくはずである。

さて、上にトータルな労働の市場化の進行と述べたが、その進展を象徴するのが外資系企業存在である。その点について詳述は別の機会とするが、最後に簡単にふれておきたい。外資系企業支配下の従業員数は1994年末で1200万人（三資企業だけでなく委託加工など三来一補企業を含む数字であろう）²⁰⁾、都市の企業従業員総数の1割近くに達する。外資系企業の労働制度および労務管理システムは基本的に涉外労働法規に規定される。外資導入初期（1980～85年）の涉外労働法規は一早く労働契約制や採用・解雇自主権をうたい、外資導入充実期（1986～93年）の涉外労働法規は初期法規が保証した外資系企業の労働・人事権、賃金自主決定権を徹底し、労働人事の全分野で外資優遇の枠組を具体化したといえる。1の(2),(3)にみた国内労働制度の改革は、まさにこの枠組をモデルとして、慎重に、しかし着実に進められてきたのである。その法的集大成が中華人民共和国労働法であり、その支柱となるのが労働の市場化関連条項である（**図11-2**）。中華人民共和国労働法における労働の市場化関連条項のほとんどは涉外労働法規に展開されてきた条項の追認だと考えてよい。

外資導入選別期（1994年～）の涉外労働法規は以上の枠組をひきつぎながら、他方で中華人民共和国労働法のもう一つの柱である労働権の確保および労働の保護の関連条項を大きく取り入れ、労働の市場化の枠組とのバランスを取ろうとしている。その側面だけを取り上げて、外資進出の困難性のみを強調するのは片手落ちとすべきである。労働権の確保や労働の保護の条項はむしろ中国建国以来一貫したものであり、労働の市場化関連条項こそ新しい側面を代表しているからである。外資系企業は中国における労働の市場化の牽引力となっただけでなく、もはや例外的存在、例外圏にとどまることなく、中国における労働市場形成の核としてその作用をさらに大きく及ぼしていくであろう。

- 1) 拙稿「中国進出外資系企業における労働争議・上」『日中経協ジャーナル』1994年11月, p.65
- 2) 「李伯勇部長在全国労働工作会議上作工作報告」『中国労働科学』1995年2期, p.7。
- 3) 「国务院通知指出: 破産企業首先要妥善安置職工」『中国労働科学』1995年1期, p.45。
- 4) 詳細な分析については、以下の拙稿を参照されたい。
「伝統的な労働システム」の枠組および「合理的低賃金制」については、「1960年代における労働・教育・下放の三位一体的政策展開とその破綻—半工半読制度に焦点をあてて」加々美光行編『現代中国の挫折—文化大革命の省察』アジア経済研究所, 1985年3月。
「最適労働組織(優化労働組合)」ならびに「賃金制度改革」については、「企業改革と労働賃金制度」日中経済協会編『中国の企業改革』日中経済協会, 1989年4月。「全員労働契約制」ならびに「労働市場」については、「中国の労働改革—計画から市場へ」『国民経済雑誌』第166巻第3号, 1992年9月。「労働力の流動化」ならびに「労働市場」については、「労働の市場化と地方政府の役割」日中経済協会編『中国: 地域開発と地方政府の役割』日中経済協会, 1991年4月。「企業小社会」と「社会保険制度改革」については、「工業化と中国社会主義の形成」上原一慶編『現代中国の変革—社会主義システムの形成と変容』世界思想社, 1994年, および「中国の社会保険制度改革の現状と問題点—重慶市の社会開発調査をふまえて」『アジアフォーラム(大阪経済法科大学)』第9号, 1994年8月。
- 5) 郭秀珍, 王健「關於勞動力市場的三個理論問題」『複印報刊資料・F102』1994年11期, p.5。
- 6) 「社会主義市場体制を確立するうえでの若干の問題についての中国共産党中央委員会の決定(1993年11月14日, 中国共産党中央委員会第14期第3次全体会議)」『北京週報』, No.47, 1993年11月23日, (文献5), p.7。
- 7) 「労働部關於建立社会主義經濟体制時期勞動体制改革總体設想」『複印報刊資料・F102』1994年4期, p.5, (原載『中国労働報』1994年1月13日)。
- 8) 岡部晃三監修『わかりやすい労働統計』労働法令協会, 1985年, p.47。
- 9) 李伯勇「深化勞動体制改革發展勞動力市場」『複印報刊資料・F102』1994年8期, p.17,18)。
- 10) 93年は、『中国統計年鑑・94』の93年数値ならびに労働部・国家統計局「關於1993年勞動事業發展的公報」『經濟日報』1994年4月27日。
- 11) 92年は、『中国統計年鑑・93』の92年数値ならびに阮崇武「按照建立社会主義市場經濟体制的要求轉變勞動部門職能深化勞動領域改革—全国勞動庁局長會議上的報告1992年12月15日」『複印報刊資料・F102』1993年1期, pp.3-10。
- 12) 朱家甄「在勞動制度改革工作會議上的講話(1994年3月31日)」『複印報刊資料・F102』1994年5期, p.10。
- 13) 同上, p.11。
- 14) 注2)に同じ。
- 15) 張建偉「第三次解放—中国農村余剩勞動力考察報告」『複印報刊資料・F102』1994年4期, p.24。
- 16) 拙稿「労働の市場化と地方政府の役割」日中経済協会編『中国: 地域開発と地方政府の役割』日中経済協会, 1991年, p.158, 159。
- 17) 謝伏瞻「中国收入分配的現状与政策分析」『複印報刊資料・F102』1994年6期, pp.31-42)。
- 18) 牛任亮「論失業保障債權化」『複印報刊資料・F102』1994年12期, p.29,30。
- 19) 注3)に同じ。
- 20) 「簡訊十九則」『中国労働科学』1995年2期, p.48。