

第16章 中国調査報告書 —その2—

1. 中国調査報告

(1)はじめに

今回の調査は、広東省の広州市、深・市、東莞市および上海市であった。筆者は、これまで北京、天津、大連を中心に中国経済を観察してきたのであるが、今回の調査を通じて、中国経済はいくつかの経済地域に分かれるということを改めて実感した次第である。これは極めて平凡な感想にすぎないが、中国経済研究には地域経済研究が不可欠であるということである。今回調査したのが、その一つである広東省を中心とする華南経済圏であり、もう一つが上海を中心とする経済圏である。今後更に調査を進め、研究を深めていかなければならない多くの課題を感じとった調査であるが、ここでは取り急ぎ感想めいたものを書付けておくことにする。

(2)深・経済特区の現状と今後の課題

深・経済特区は、周知のように1978年末の中共第11期3中全会における改革開放路線の採択によって、アモイ、スワトウとともに経済特区に指定されて以後急速に発展した地域である。経済特区とは、韓国の釜山保税貿易区に倣って、外国資本を呼び込み、その生産物を海外に輸出するという外一外のかたちで、中国経済を国際市場に結びつけようとしたものである。それは、資本、技術、原材料を外国から持込み、製品に加工して海外に輸出するという典型的な加工貿易地域として発展してきた。それは、当然である。この地域は本来漁村に過ぎず、近代工業に必要な産業基盤が存在していなかったからである。それにもかかわらず、この地区が経済特区に指定されたのは、国際金融、自由貿易都市としての香港に近接しているということ以外にはない。

この外一外を中心とする経済特区が外国資本を呼び込んだのは、なによりも、安い土地、従って安い工場建設費と安い労働力以外にはない。経済特区は、なによりもここに目をつけた外国企業の海外生産基地にほかならなかったものであり、それは中国国内市場の発展とは無関係

に発展しえたのである。中国にとっては、経済特区は外国企業を呼び込み、雇用を拡大するとともに外国資本と技術を導入するための実験地区であったのである。この試みは成功し、貧しい漁村に過ぎなかった深・は急速な発展を遂げ、それに伴って広東省も発展し、華南経済圏が成立してきたが、この過程で現れたのは、広東省の香港化であった。広東省を中心心華南経済圏一帯では、香港ドルが流通する。これは、すでに香港の中国回帰以前に華南経済圏と香港との一体化、華南経済圏の香港化が進行していたことを物語っている。華南経済圏の急速な発展の実情はこのようなものであった。

しかし、このような実験区としての経済特区の役割は終わったようにおもわれる。1985年からの沿岸諸都市の開放、経済技術開発区の設置によって大連、天津、膠州、上海などの沿海諸都市が外国資本をひきつけるに至ったからであり、外国資本を呼び込むという経済特区のメリットは失われてきたからである。それでも、深・、広東省がこれまで発展を続けてきたのはなによりも香港の後背地としてである。このような中で、東莞市の急激な発展が説明される。

こうした深・、広東省の経済発展は、今年7月の香港回帰によって決定的になったとおもわれる。華南経済圏の香港化である。中国大陸人の香港への入境は制限されているとはいえ、香港と華南経済圏との一体化はさらに進展するであろう。それはまた、経済特区も一つの転機を迎えたということであろう。すでに、深・は土地の面では、開発の余地はたいして残されていない。丘陵地を削り海を埋め立てるしか土地を広げることはできない。そうした物理的制約以上に、外一外という経済発展パターンの変更を迫られているのである。今後の経済発展は、香港との一体化をさらに進めつつ、外一外から華南経済圏という国内市場に目を向けたものとならざるをえないであろう。そして、重化学工業のための基盤を欠く広東省は電子・電機を中心としたハイテク産業の導入が今後の課題となるが、すでに日本の有力電機・電子メーカーが進出しており、今後の発展方向を示している。それと

ともに、華南経済圏の自立化のためには、先端技術の導入と国産化が重要な課題となるものと思われる。

深・をふくむ広東省は、これまで産業基盤を欠いていただけに、他の地区に見られる深刻な国有企業問題は存在しない。プジョーが撤退したあとの自動車企業は、本田が引き受けることに決まった。それだけに、華南経済圏の中心として今後の発展が展望されるのではあるが、香港との一体化が進行しつつある中で、国際金融市場としての香港の動向が華南経済圏を直撃する。香港での株価暴落は、外資導入に直接的に影響を及ぼしうる。さらに、ASEAN諸国を見舞った通貨危機が香港を襲うならば、その影響は深刻なものとならざるをえないだろう。香港との一体化とは直接に世界市場との一体化の進展を意味するからである。

(2)技術移転問題

技術移転問題は、筆者にとっては、95年に天津に滞在し調査を行った時以来の問題である。ちょうどその時は、マレーシアのマハティール首相が日本企業は現地への技術移転努力が足りない、技術移転をしないと、半ば非難めいた談話を発表したときで、天津の研究者と研究会を行った際に、天津の研究者から同様の発言が行われたのである。もっとも、そうした発言が、技術のどのレベルについて行われたのかは不明であった。

ごく一般的に言うならば、近代資本主義工業は、産業革命以来技術の発展・変革を基礎として発展してきたのであり、新技術、新しい生産方法と新製品の開発は無政府的な自由競争が展開される市場経済のもとでは、企業間の競争における有力な武器となっているのであり、そうした新生産方法・新製品の開発競争を通じて生産力を高めながら、資本主義経済は有機的構成を高めつつ発展してきたのである。企業を単位とする資本主義経済では、企業内部において新技術を開発し蓄積することが、激的な競走戦に打ち勝つ有力な手段なのである。それ故、そうした先端的な新技術を企業内に蓄積し、簡単に公開しないということは、企業の論理からすれば当然のことであろう。

その意味からすれば、東南アジアや中国に進出した日系企業の目的が安価な工場建設費と労働力を利用したコストダウンであり、そこでの技術水準は或る意味では陳

腐化した技術であることもありうる。しかし、そうした技術水準でも、現地にとってはこれまでなかった新生産方法、新製品の生産であることもあるのである。と同時に、電機・電子機器分野に見られるように、進出企業が現地企業との激的な競争を展開しているような場合には、現地企業の安価な製品に対抗するためにより高度の製品で競争するといった場合もあるのである。

進出する外資企業の目的がコストダウンであったとしても、安い費用で工場を建設し、機械設備と原材料を持ち込み、安価な労働力を雇用すれば、目的は達成されるというものではない。新しい生産設備・機械を操作し製品を作り出すためには、新しい生産設備・機械を操作する労働者の技能の向上、熟練が不可欠であるからであり、そうした技能労働者、熟練工と生産現場で発生する様々な問題を解決しうる技術者の養成と企業内部での蓄積が必要となるからである。先端分野の進出日系企業の多くは、そうした技術者と技能工の養成のために、日本の本社工場に派遣し、研修を行っている。これは、技術・技能の移転の一つのありかたである。

それと同時に、賃金水準の低さが進出企業の技術水準の低さの一要因となっている。中国の日系企業を見てわかることは、日本国内の工場であれば、自動化されている工程がせいぜい半自動化にと止まっている。特に組立部門ではまったくの手作業によっているところもある。いうまでもなく、機械の償却費が人件費を下回らなければ新機械は導入されない。中国では労働者の賃金水準の低さが、生産性の高い新機械の導入を妨げ、技術水準の低い機械の採用となっているのである。中国はこうした労働集約型の産業から資本集約が他産業の導入へと、外資政策を転換させてはいるが、過剰人口圧力と低賃金が、高度技術の導入を妨げているのである。

他方では、東南アジア、中国の目覚ましい経済発展は、外資による資本と技術の導入に支えられてきたのであるが、将来的に外資依存から脱却し自律的な工業体系を築くには技術基盤を確立しなければならないことも確かである。そうでなければ、自立した民族経済を建設することは不可能であるからである。このことは、また民族主義の高まりに対応している。マハティールや中国の研究者の発言は、そうした文脈の中で理解されるべきものであろう。

しかし、東南アジア・中国には技術発展を阻害する要因もまた多く存在する。とりわけ、中国をはじめとする「社会主義国」においては国有企業が主体となっているが、国有企業において技術革新へのインパクトを欠いていることが経済的な停滞をもたらしてきたのであるが、それはまだ克服されていない。古い生産設備で古い時代遅れの製品を生産していることが、企業内余剰人員の問題とあいまって、郷鎮企業と外資系企業との競争の中で国有企業の危機を招いているのである。この問題は、現代企業制度の確立、国有企業の株式会社化だけでは解決されない。国有企業が現代化された競争力を備えた企業に再生するためには、余剰人員の削減だけではなく、技術革新を伴わなければならないからである。その一つの解決方法が、国有企業の外資との合弁企業の設定である。

しかし、技術導入には新技術を受け入れるための条件、基礎が必要である。それには、近代工業に必要な労働規律を備えた労働者群と大量の技能工と技術者の層が必要である。それゆえ、中国国有企業の再生には、余剰人員の削減ばかりでなく、「鉄碗飯」、「大碗飯」といわれた状況を根絶し、近代工場の要求する労働規律を確立するとともに大量の技能工と技術者を養成しなければならない。こうした側面では、進出企業も必要な限りではあるが努力しているのではあるが、進出企業の悩みはこうして養成した技能工や技術者の社外流出である。それは、技能工や技術者が絶対的に不足しているからでもある。

結局は、中国自身が自ら作り出していかなければならないのである。そのためには、教育水準の高さが決定的な要因となる。とりわけ、理学、工学、農学といった自然科学系統での高等教育の普及が技術者の養成には不可欠である。中国では、大学本科（4年制）、専科（3年制）を含めた高等学校の学生数は、1996年現在で、10、000人当り入学生は96.5人、在學生は302.1人、卒業生は83.9人に止まっている。実数で高等学校在學生数は3021079人で理学、工学、農学3分野の学生は54.1%、入学生は925940人で3分野はその52.4%、卒業生は805397人で3分野は53.3%ではあるが、人口比で極めて少ない。さらに科学技術の高度化に伴って高度科学技術者の養成が必須となっているが、研究生（大学院生）は全文野で在學生163322人、入学生59398人、卒業生39652人を数えるにすぎない。（以上の数字は、「中国統計年鑑」1997年版

による）こうした教育、とりわけ自然科学系の高等教育の普及の立ち遅れが科学技術水準の立ち遅れ、先端技術水準の立ち遅れの原因となっているのである。

更に、中国の国家財政のなかでの96年度の技術改造・科学技術発展費用は523.02億元で、総支出の6.6%である。また中国の科学技術研究状況は、研究所7636、大中型工業企業内研究機関12033、大学等3398で、科学技術活動人員は273.22万人、うち科学者・技術者は166.73万人、科学技術活動経費支出総額は952.54億元であるが、そのうち研究開発経費は327億元でG N Pの0.50%となっている。

大中型工業企業の技術開発状況を見ると、技術開発機関を有する企業は、8179で企業全体の34%、技術開発機関数は12033で総人員は113.6万人、うち科学・技術者は47.7万人、技術開発機関所属人員は38.5万人、うち科学・技術者は23.6万人、技術開発経費支出額は384.9億元で、売上高の1.10%、うち新製品開発費は207.3億元、技術開発項目は81218件で、うち新製品項目は57158件となっている。こうした技術開発の分析は、今後の課題としたい。

さらに付け加えれば、海外への頭脳流失問題がある。つまり国外へ留学し研修を積んで高度の専門知識を身につけた人材が帰国しないで、そのまま外国に定住するということである。これは高度の専門家、技術者の中国内での待遇が低いからであり、そうした状況の改善が必要である。

中国政府が先端技術の導入をいう場合、もっぱら自動車やコンピューターなどのハイテク産業の導入を考えているように思われる。しかし、完成品としての自動車やコンピューターの組立ては、必要な部品がそろえられるならば、さほど困難なことではない。問題は、必要な部品生産であり、そのための基礎素材、さらには素材を加工する産業機械の生産である。自動車やコンピューターといったハイテク産業はこうした基礎的な産業基盤の上に存立している。こうしたものを外国からの輸入に頼っているのは、自立した工業体系を作り出すことはできない。それは韓国がたどってきた道である。

進出した日系企業の大半が異口同音にいうことは、中国には規格にあう鋼材やプラスチックといった基礎素材がなく、日本から輸入しているということである。日本から輸入した基礎素材、生産機械、工具、金型のような治具を使って、中国人労働者が生産しているというの

が、先端技術産業といわれる分野での一般的な姿である。今回参観した半導体工場でも、基盤としてのシリコンウエハーは日本から輸入し、日本製の機械で日本から輸入した素材を使って半導体製品を生産しているというものであった。したがって、中国が自立した工業体系を作り出すためには、高度規格の鋼材やプラスチック素材といった素材産業、工作機械をはじめとする産業機械産業や治具工具産業を育成していかなければならない。完成品に目を奪われることなく、工業化のためには、ここから始めなければならないのである。そのためには冶金工学を始めとする大量の技術者の養成が必要なのである。

およそ技術というものには教えられるものではなく、学びとるものである。その際に模倣、複写、コピーが重要な役割を演じる。必要な素材、加工機械、部品が揃えば、製品は模倣、コピーによっても作り出すことはできる。後進国は先進国の生産方法の模倣、製品のコピーから出発したのである。つまり、先進国の技術を「盗む」ことから出発したのである。こうした過程の中で自国の技術水準を高め自国内に技術を蓄積してきたのである。後進国にとって問題なのは、如何にして自立した工業技術を自国内に蓄積し、先進国に追いつくかということであるが、模倣、コピーを通じてであれ、先進国の水準に追いつくことによって、そのあとの独自技術の開発が可能になる。

以上は、工場内での生産技術に関連して、これまでの見聞を要約したにすぎない。技術には、ここの工場、職場の生産を統括する管理技術や新製品開発技術といった分野も存在する。これは経営管理の一環でもあるが、そうした側面については、今後の調査に待ちたい。

(伊藤 武)

【参考：表16-1，表16-2，表16-3】

2. 中国の国有企業改革について

(1)はじめに

中国の改革開放路線の中で、国有企業の年間500億元を超える赤字(赤字企業の赤字合計)、および3000万人にのぼる余剰人員は、経済成長のアキレス腱となっている。この小論では、藤川が今回の出張で得られた経験をもとに、書籍等で報告されている事柄を加えて、中国の国有企業の改革へ向けての課題について述べようと思う。

(2)誰も自分の首を絞めない

これは藤川の印象論ではあるが、中国での「国有企業改革」は日本で昨今話題の「行財政改革」と似ている。日本で行われている行財政改革とは行政・財政の簡素化・効率化を目指すものであるが、その背景には、そもそもお役所の仕事は効率的ではないので、役所の仕事は少ない方が良いという考え方がある。しかし、日本の行財政改革を立案・実施しようとしているのは、その役人・政治化たち本人なのである。政治家や官僚の自らの仕事場・権限を奪いそれを民間に移転するという仕事を課し、しかも、効率的に実効性あるものを期待するのは、そもそも無理な相談であり、当初の問題意識とも矛盾することなのである。死刑囚に「効率的な」監獄運営や死刑執行方法の研究をさせ、企業の窓際族に「実効性のある」人員削減策の提言を求めているようなものである。1997年の秋に決まった中央省庁の再編は、省庁の名前や省庁の持つ権限を変更したのみであり、仕事量や人員の削減は盛り込まれていないという「非難」を耳にするが、小生はこの「非難」を少々酷な話だと思う。日本の歴史で、自らの権限を奪うような改革を行った例は少ない。異論はあろうが、近いところでは、明治維新の当時、江戸幕府という軍事政権を倒した薩長軍事政権が、政権奪取後は自らが軍事政権化せず、反対にその軍事力の母体である薩摩を始め、自らを正当化したはずの武士勢力の持つ軍事力を解体したことであろうか(無論、新しい形での武力を整備したのではあるが)。当時の庶民の感覚では、徳川政権が倒れ島津政権ができる程度の時代にも関わらず、当時の為政者の慧眼と決断はまさに歴史的である。その時の改革の一つは、地方に独立的に存在していた軍事政権を廃止し、政策を中央政府に一元化し、それを遂行するための官僚

機構を作ったことである。それ以降、中央の官僚機構は規模・権限を強めることはあっても、(1945年の敗戦時でさえ)収縮することはなかった。行政機構を改革しようとするならば、為政者には明治維新当時の彼らが行った決断が必要であり、庶民には当時の社会経済的混乱に備える覚悟が必要であると思う。反対に言えば、為政者がギリギリの決断に追い込まれたり、社会経済が混乱するまでは、自虐的な改革は実現しないのかもしれない。

中国の国有企業改革もそういう意味で、行政改革と同種なのである。つまり、国有企業は国有企業であることがもはや制度疲労化している。中国の改革開放前の社会主義とは公的所有を土台として、その上に集権的計画システムが構築され、そのシステムの各領域に中国共産党の指導の網がかけられるという構造であった。国営企業とは、そのシステムの一部にすぎず、企業経営者も本質的には官僚と同様である。経営者の裁量権はほとんどなく、反対に企業が不振であっても経営責任を問われることはない。では、企業経営上の責任は誰が最終的にとるのかといえば、例えば、雇用、仕入、生産、販売といった企業活動の各部門で責任官庁が異なる等の複雑な構造のために、結局は誰も責任をとらないシステムであった。企業が不振になれば、国家の補助金で埋め合わされることになり、こうした構造はますます経営効率の悪化を招いた。このようなシステムがうまく動くことは稀である。なぜなら、官僚機構に庶民の消費動向が予測できる訳はないので、需給が一致することはなく、経済は否応無しに供給決定型になるが、消費される見込みの内財を生産することはほとんど無駄だからである。そして、生産拡大のためには重要な「技術革新」は、市場のニーズがあってこそ生まれるものであり、市場が存在しない経済では技術革新の動機づけはない。労働者の側も、働いても働かなくても給料は同じなら、働かない方が得という、中国流には「大きな釜から飯を食う」(日本流には親方日の丸的)状態で、労働生産性向上の動機づけもほとんどない。日本も3公社5現業という国営企業があった頃は、同じ轍を踏んだことがある。かつての国鉄は、サービスが悪く、料金が高く、電車が古いといった芳しくない評判の上に、数十兆円という累積赤字を残した。それが、1987年に民営化されたのち、10年間で本州のJR各社が株式上場できるという経営効率の改善を見た。電電

公社についても、民営化されて以来、長距離電話料金は下がり続けている。電話料金値下げのニュースを、「公共料金も下がることあるのだ」という驚きをもって聞いたことを覚えている。

(3)社会主義の変質と国有企業

1980年代の改革は、人民公社の解体や郷鎮企業の発展といった農村の改革、および、対外開放による経済特区の新設や外国資本の導入等が先行し、都市部の中心たる国有企業の改革は後回しにされてきた。1987年以降、企業は決められた一定以上の利潤を上げた場合、超過分は企業に留保してもよいという「請負経営責任制」が導入されたが、相変わらず、雇用、資金調達、資産売買については、国家の干渉下にあった。国有企業である以上、当然の話ではある。このため、企業の業績が思わしくなくとも責任の所在は不明確であり、結局は赤字分を国家が補填するという状況は克服できていない。本論からずれるかもしれないが、投資に失敗しても経営責任が問われないのであるから、資金がある場合には安易に投資拡大に走り、景気がすぐに加熱する傾向を内包することにもなった。

1990年代に入り、社会主義という表現の意味に変化が出てきた。1989年から91年にかけて、ソ連・東欧諸国の社会主義政権は相次いで崩壊し、資本主義をベースとする政権は以前の指導者を刑事被告人として法廷を開き始めたからである。天安門事件では、中国は今後も社会主義を堅持することを内外に知らしめたが、これまでの計画経済主導型では、政権は民衆の支持を失い、やがては政権が崩壊するかもしれないという危機感を感じ始めた。中国での社会主義とは共産党が指導する政権という意味であり、経済には市場原理を導入する、「市場社会主義」という定義不明な用語が登場するのはこのころになってからである。かつて社会党が展開した「違憲・合法的自衛隊」理論のように、現状を追認することが本来の問題意識としてあるがために、制度上は許されないことを許してしまうという、論理非整合性を犯してしまったのである。ところで、中国政府は、市場社会主義での国家の役目は企業制度の確立と保障、競争的な市場環境の提供、中央のマクロ経済コントロールを三つの柱と定義するのだが、実はこれらは資本主義の政権が従来行ってきたものと同

じであり、いまさら国家の役目とか定義するのに照れるような内容であった。これなら、政権は必ずしも社会主義である必要はないことを証明してしまい、また、それまでは中国政府は実は(こうしたことができていなかったという意味で)政府ではなかったということ白状したことになったのは一つの歴史の皮肉である。

1990年代前半は、上記政府の役割のうち、二番目と三番目に重点が置かれたようで、私企業制度の確立に向けた制度改革は1990年代後半になってようやく着手され始めた。そのポイントは、国有企業とは国家が全資産を文字どおり実物資産として所有するという意味での所有から、国家は出資者と企業の価値を所有しているという発想の転換であり、国家は出資の範囲内での有限責任しか負わず、企業の経営者は経営責任と民事上の責任を負う代わりに、経営権と民事権をもつとするのである。いわゆる株式会社の形態を整えようとするものである。これもちょうど日本が電電公社や国鉄を解体する際に、一旦国が株式を保有し、その後政府が株を民間に売却したのと同様の手続きである。あるのだが、この時点では、国家所有の株式を一部例外を除いて売却するという、完全民営化を最終目的とはしていない。この点に課題を残すとはいえ、国有企業改革がついに始まったといえる歴史的な出来事である。

(4)国有企業が国有ゆえにもつ課題

課題というのは次のような点である。まず、企業の主管部門が「持株会社化」した後も、その部門の人的機構、管理的機構をそのまま受け継ぐことが多い、つまり、旧役人が董事や総経理に就任し、生産や雇用についての管理権を役人が保持していると聞く。教員が大学を経営できないのと同様に、役人が企業を経営するのはかなり困難である。それに、人と人とのコネを重視し、このコネを利用することと、汚職との区別がつきにくい社会では、役人の企業経営というのは市場主義に逆行する傾向をはらむ危険がある。第一点に関連する事であるが、経営の破綻した企業が淘汰され、(労働や資本といった)経済資源が効率的に再配分されるという、市場のメカニズムは著しく制限されている。また、企業は倒産しないという前提で、国有企業は互いに過剰な与信を行い、本当は不良債権であるにもかかわらず、それが顕在化しないとい

う問題が生じる。

このような問題点の指摘に対して、返ってくる反応は、「余剰人員への対応が十分でない現在は、企業を簡単に倒産させられない」という反応である。なるほど、日本の自衛隊を「違憲」状態に置けないのは、数十万人という自衛隊員を失業させられないという経済問題があることは筆者も知っている。そして、国営企業を倒産させられないのは、社会保障も十分でない状態で、労働者を失業させることはできないということもよく分かる。しかしながらである。自宅待機を命じられている「下崗人員」と呼ばれる層は、月々最低賃金(平均賃金の3分の1以上には相当)程度の生活補助金を給付されているようである。その財源も、解雇の状況にはない以上、企業本体が負担しているのである。これは、実質的な社会保障であるが、社会保障の負担を企業が負担するのと、先進諸国的な社会保障とは根本的な違いがある。先進諸国では、原則を個人の自助努力とし、競争できるものは競争をし、競争の結果、成果に応じて所得格差が生じるのはやむを得ないとする。しかし、競争に負けて、あるいは競争できる能力がないために成果が上げられないものは、見殺しにはできないので、相互扶助の精神で、市場で生き残ったものが社会保障負担を抛出し、それを政府が一定の公平性を保ちながら、社会的弱者に社会保障を給付するというものである。ところが、社会主義諸国では、そもそも失業は生じ得ないものと仮定していた。生産されたものを等分に労働者に配分するのであれば、その絶対量は満足がいくものかどうかは別として、失業が存在しないのはその通りである。一旦企業に属せば、その企業が自分一生のあらゆる保障をしてくれるシステムだったのである。しかし、1980年代に政府はある程度の貧富の差、つまり個人の利潤追求の正当性を認めてしまった。敗北するものの救済策を考えもせずにはである。1980年当時に社会主義の崩壊を予測するのは困難であったとしても、先進国ですら、社会保障制度の未来について議論が始まっていた時期である。中国での社会保障についての議論に後れをとってしまったことが悔やまれてならない。話はそんなに難しいことではない。労働者も、企業も一定の比率で、社会保障費を含めた税負担を行うこと、そうしなければ、政府は国民を助けられないという事実を、嘘でごまかさず発表すべきである。開放政策で、政府に

膨大な資金が流入している現在は絶好のチャンスである。無駄な生産設備への投資や軍備拡張をせずをせず、社会保障のための基金を整備し、それを国民の負担で維持すると宣言するだけの勇気を持ってほしい。

確かに、国民に負担を要求することは、政府にとっては恥かかもしれない。日本でも、1989年に消費税が導入されたとき、福祉の財源という大義名文があった。ところが、今現在福祉充実に使われたという形跡がないばかりか、福祉関連の負担は増加するばかりであり、あの時の発言ははじめから嘘であったことが明らかになった。1970年頃に計画された、年金も医療もその量も質も充実させるなどという薔薇色の将来像を、未だに実現可能であるかのように言い続けるのは、日本政府のメンツであろう。国民負担率が50%を超えないというのが目標ならば、そのために福祉として残すことは何で、民間に移管することは何であるかについての議論を避けつつけていることは日本人として悲しい。

従来型の考えでは、(少なくとも大型の国営企業は)国営企業という体裁は保ちながら、その効率改善の努力が払われてきた。しかし、筆者の考えでは、国有企業が国有のままでは、真の意味での利潤の追求はできないと考えている。企業はできるだけ早い時点で、(外国を資本を含めた)民間に売却し、政府はいわゆる政府活動に徹するというのもっとも望まれる点である。本当に、国民の利益を考えるなら、中国経済の「ウインブルドン化」を恐れるべきではない。

(5) 国有企業が企業として持つ課題

仮に、失業問題が解決、つまり、失業という資源配分の効率化のために避けてはおれない摩擦をとる勇氣を持ったとしても、国営企業のもう一つの問題は、中国の人々が「技術・生産性の向上」という用語をしばしば勘違いして使用していることであろう。生産の増加は、要素投入量の増加と要素生産性の向上よりなる。高度成長期の日本は、10%の成長率のうち、約半分が生産性の向上によるとされている。果たして、中国では技術水準向上の要因は有意に働かなければ、持続的な経済成長は期待できない(クルーグマン教授は中国の生産性向上には懐疑的であり、幻のアジア経済と呼んでいることは有名である)。まず一の例は、余剰の労働力を解雇した結果、労働

者一人り当たりの生産量が増加したこと、あるいは、働かなくとも働いても給与が同じという状態から、昇給のインセンティブを与えたために、まじめに働くようになったこと等は、確かに表面上は一人当たり生産量の増加＝生産性の向上ではあるが、実はそうではない。それらは、「労働力の増加」と見るべきであり、こうした成長は持続可能ではないのである。今回の出張で、1996年に完全に従業員持ち株式会社化した企業を訪問したが、かれらは、民営化したため労働者の意識が変化し、技術水準が向上したとしている。しかし、工場内で機械設備が更新された様子はなかった。上がった利益は従業員に給与・配当して配分しているようであるが、設備の更新なしには、この企業の将来は危うい。

もう一例は、現在の中国政府は、土地の使用権を外国に販売するという形や外国企業との合弁で土地を出資金とする形で、資金を獲得してきたのであるが、その事自体を「生産」と勘違いしている向きがある。確かに土地サービスの提供であるが、この方式も持続可能ではない。北の香港を目指す、大連・上海は高層ビルの建設ラッシュである。今回訪問した国営企業である招商局は、香港の北隣の蛇口に開発特区を運営しているが、蛇口の幹部は、上海で行っているビル投資は損を出しているところばしていた。海外からの資金は無限ではない。外国企業との合弁で獲得した資金は、国有企業の整理、社会保障の整備、高度技術の購入に当てられるべきであったと思う。

(6) 一つの展望：外資系企業との関わり

企業が倒産でき、そして、社会保障もある程度充実したとして、雇用の吸収先をどこに求めるかが、最終的な問題となる。中国政府は外国企業を国営企業と「接ぎ木」的合弁企業を起こし、何とか工場労働者を本当の意味での「労働者」にしようとしているようである。接ぎ木というのは、全く別個に合弁企業を起こすのではなく、中国の企業を足場にして、その上に(具体的には、同じ敷地とか、同じ労働者という意味)、外資系企業を誘致しようとするものである。確かに、労働者に刺激を与えれば、ある程度の生産性の改善が期待できるが、これには時間がかかりそうである。また、進出してきた企業も慈善事業ではない以上、社会福祉的な雇用者対策に時間と金銭を必要以上に裂くと期待するのは誤りであろう。企業に

とって、雇用者を教育するなら、若い労働者の方が、時間がかからず、しかも費用が安い。長期的な問題は別として、短期的には、筆者の考えでは、切り札は第3次産業であろう。人へのサービスの提供が下等な職業とされているようだが、この考えは改める余地があろう。政治家や官僚も、散髪屋やマッサージ師と同様に、サービスの提供者なのである。前者の給料は増加し、後者の所得は押さえられるのは理屈に合わない。これは日本の高度成長期の池田政権のブレーンであった下村治(大蔵省)の言葉であるが、一人あたりの所得が上昇するということは、いわば人間の値打ちがあがるということであるので、値打ちのあがった人間にふさわしいだけのサービスを需要し、供給する側の人間も自らの値打ちがあがった分だけ、サービスの価格を上昇させてよいということである。ここに、あまり生産性の向上には寄与していなかった対個人サービス業の従事者も、製造業従事者と同じだけ、経済成長の恩恵をうける権利があることを、日本政府は認めていたということの意味する。この考えは、ある意味での社会主義であるが、その裏には、サービス産業の育成を念頭においていたのであろう。

中国でのサービス産業拡大の余地は大きいと考える。金融業、流通業、運輸業、観光業、飲食業など、もうすこし(日本流にいう)サービスを向上させれば、需要が増加するだろうと思わせる点は多々あった。中国人は商売がうまいというが、なにも「うまい」商売をやる必要はないのである。市場で評価されるサービスを、納得のいく価格で販売すれば、かならず需要されるものである。そうした商売のノウハウこそ外資系企業の出番ではないであろうか。アメリカでの最近の経済的成功について、次のような新聞記事を読んだことがある。アメリカの経済の好調はハイテク産業に支えられていると見る向きがあるが、必ずしもそうではないらしい。アメリカでは、古くからあるビジネス、つまりレストランとか小売店だとかが成功しやすいような、経済環境(金融環境、意味のある規制、消費者の正しい評価)があることだそう。日本では起業家が育たないといわれるが、アメリカはその逆だということらしい。ただ、サービス産業といえ、とかくバブリーなイメージが付きまとう。日本企業にそうした商売のノウハウがあるかどうかは別として、経済のバブル化は恐ろしい反動を招くというそういう体験

者である。その日本企業が、教訓を知ったのならば、中国の経済のサービス化に寄与できる可能性は大きいといえる。

中国の経済成長は、エネルギー問題が無いとか、世界の金利が落ち着いているとか、かなり幸運な面があった。それと、恐いもの知らずのビギナーズ・ラックというものもあつたろう。こうした幸運は幸運として、ありがたく頂戴すれば良いのだが、ビギナーズ・ラックは一回だけだということも忘れてはならないと思う。

(藤川 清史)

3. 中国の社会開発と外資系企業

はじめに

1997年11月の広州・蛇口・上海調査で筆者が主眼においたのは、1996年11月の大連・瀋陽・北京調査に引き続いて、外資の中国進出が中国における社会開発、すなわち貧困の解消とそのための社会的基盤の形成にどの程度寄与できており、また今後どのような寄与が求められているかを探ることにあつた。具体的には、雇用の拡大、人材の育成、社会保障・社会保険の拡充などの問題に特化して調査を進めた。これは同時に国有企業改革の諸問題と関連しており、同様の問題について国有企業の動態に強い関心をもって調査を進めた。対外開放体制のもとでの市場経済の形成は、自力更生の体制のもとでの計画経済に対応して形成されてきた中国の社会構造に大きな変動をもたらしている。このような社会構造の変動が中国の社会開発を促進するものであれば、それは歴史進歩的な意義をもつのであり、筆者自身そうであることを強く願っている。外資の中国進出はそれぞれの外国企業がその世界戦略にもとづいて行うものであるが、それだけで完結するものではなく、同時に中国社会の変動とどのようなかわりを持つかが絶えず問われることになる。筆者は、外資の進出が中国の社会変動に位置づけられ、社会開発になんらかの寄与をもたらすことが不可欠となると考えている。同時に、この分野は日本政府によるODAが寄与しうる大きな舞台でもあると考えている。

(1)社会開発の視点からの事例採集

【調査例1】 広州の日系企業は、完成品アッセンブリーD社と主要部品E社の2社を同じ敷地内に有している。両社の従業員総数は2100名、うち日本人は28名。パートナー企業からは高級幹部8名、間接部門に10名を引き取ったのみで直接部門はすべて自己採用で、広州周辺の衛星都市から募集している。日本の有力エレクトロニクス企業の出資会社であり、好成績をあげてきたが、このところ製品の季節的要因や有力国有企業や郷鎮企業の追い上げを受けて在庫が増え、アッセンブリー企業の方は97年6月から10月末まで操業をストップし、1200名従業員のうちラインの労働者のレイオフ自宅待機を実施した。この間の「待工賃金」については広州市の最低賃金240元の3割増し330元を支払ってきた。11月からの操業開始のため出勤を開始したが、復帰率は98%である。通常の前平均賃金は平均年齢20-21歳のワーカーで700元、大卒スタッフで1500-1600元。

【調査例2】 深・市蛇口工業区内日系企業F社は早期に進出したエレクトロニクス企業で、従業員は4600名、うち日本人は47名。直接部門の一般社員は2年契約で採用。募集地域は蛇口工業区労働人事処の指示にもとづき、広東省40%、湖南40%、山東20%となっている。2年間に3000名、月当り100名を採用する勘定である。大半は高卒、一部中卒で、戸籍の関係もあり、90%以上は2年間の出稼ぎと割り切っており、契約終了後退社して故郷に帰る。深・市の戸籍を取得できる社員は年間10数名で、ほぼ大卒幹部に限られている。それでも深・に住み着いて結婚している中堅社員もおり、今年勤続10年の表彰を受けるものは234人にのぼる。採用社員は全員に寮を提供している。各人に自転車を無償で配給する。平均賃金は残業込みで700-800元。

【調査例3】 上海の日系企業A社は日本の有力エレクトロニクス企業の出資会社である。従業員は140名、パートナー企業からは40名しか引き受けず、あとは広西自治区80名と上海近郊から20名を公募して確保している。平均賃金はワーカー、スタッフ併せて1500元。労働契約は当初5年、現在は2年に短縮している。出稼ぎの80名には2LDK 8人住みを寮として与えているが、ここには上海

の5-6人も入っている。同系列同敷地内日系企業B社の場合は、従業員136名、うち直接部門99名中70名をパートナー企業から引き受け、20名は一般公募。間接部門は37名、40%。平均年齢27.5歳、平均賃金は基本給、能力給、職務・職能給の合計でワーカー1000元、若手は800-1000元、スタッフは部長2500元、課長2000-2500元、係長1500-2000元。浦東地区は通勤費がかかり、A社で一律月200元、B社で月に自転車7元、バス1回21元、地下鉄84元を基準として支給している。

合併パートナー公司(合併設立のための名義会社)の株を80%所有する上海真空電子器件公司是国有企業のなかでは株式上場もしている優良企業にはいる。この間、企業の資本構造の転換に努め国有資本主体に集団資本、個人資本からなる株式会社となった。もと15000名いた従業員は年齢、能力にもとづき半数の8000名に減員し、8000名のうちの5000名も自宅待機にあり、現在の実態は3000名体制となっている。すでに減員した従業員、自宅待機中の従業員は市政府、上級部門、企業の共同努力で再就職に努め、「再就職サービスセンター」のもとで最低賃金に相当する基本生活費を受け取りつつ、転職技能訓練を受けており、再就職を待っている。

【調査例4】 上海市街区日系エレクトロニクス企業C社は国有エレクトロニクス企業との合併でパートナー企業敷地内に所在。従業員188名で、うち日本人は3名。採用条件は通勤可能で、上海戸籍を有すること。相手側パートナーからは15名が出向。平均年齢29歳で、平均賃金はワーカー(専門学校卒程度)1100元、スタッフ(大学、大専卒)1700元。ワーカーの採用は職業訓練校(半導体専門学校)の学生の1年実習をひきうけ、卒業後面接をへて採用するようにしている。労働契約期間は一般は1年、日本実習組は5年としている。実習組の3人が期間途中でやめることになり、法律事務所にご相談し、契約違反であることを明確にしたうえで、払える範囲内で、給与3カ月分を徴収した。

【調査例5】 上海の国有企業上海磁篩廠(Shanghai Mining Screen Factory)は上海機電局傘下の国有企業であった。負債が増え、解散寸前に追い込まれ、検討の結果、株式会社化することになり、国30%、従業員70%で出発したが、

国からの干渉を避けるため、国の30%分の株も購入することになった。株式合作制の株式会社である。この過程で従業員は250名から145名に減員、生産労働者は110人。これでも従業員数は多く、さらに第三次産業を興すなどして減員していく予定。従業員の95%が株主であり、持たない4人のうち、3人はやめたので株主でないのは1人だけ。

(2)失業および再就職問題

1)再就職促進プロジェクト

①再就職促進プロジェクトの概要【山本1】

まず、中国の社会的激変を象徴する「再就職促進プロジェクト」の全国状況を概観する。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年で一掃しようとすると同年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、国务院もこれを認可した。この事業は転職訓練の大々の実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。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(崗位)から外された人員」（以下、「下崗人員」もしくは「下崗職工」と表記する）、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。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%と中年層がもっとも高い。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。vi. 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【山本2】。最後に、国有企業改革と「再就職促進プロジェクト」の遂行過程で排出されている下崗人員の規模と失業規模を表16-4にまとめておく。

②上海市における再就職促進プロジェクト

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。【調査例3】の「上海真空管器件公司」は国有大企業の事例であり、【調査例5】の「上海磁篩廠」は国有小企業の事例であり、大中小企業を問わず人員整理が急速に進展していることがわかる。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。(94年数値は『複印報刊資料・F102』95年7月、31-37頁)【山本1】。97年1-10月、余剰人員のうち下崗人員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【『解放日報』1997年11月7日】。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併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【楊宜勇p.208,230】。「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人員を集中し、政府・社会团体・公司三者の共同資金提供によって、下崗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「再就業サービスセンター」に入った下崗人員は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」の唯一のモデルにすべきではないとする議論がある。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行っても困難であろう。

③再就職問題に対する労働者の心理状態

国有企業改革の最大のネックと行ってもよい余剰人員の人員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【楊宜勇、p.235】。

i. 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「勤続歴買取り制」と称して、「補償費」1万円の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」1万円では見合わない、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。

ii. 96年、北京市では13.8万人の下崗人員がいるが、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。

iii. 黒龍江省佳木斯市東風造紙廠には50名の下崗人員がいるが、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。黒龍江省ハルビン市労働局では、企業余剰人員・下崗人員の7つの心性を次のようにまとめている。A. あてのない依存心、B. 職業選択上の貴族的意識、C. 競争上の劣等感、D. 懐旧のうちに潜む屈辱感、E. 主人公としての意識の失落感、F. その日暮らしへの満足感、G. 帰属すべきものがない失望感。このように、多くの下崗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【楊宜勇、p.235,236】。

2) 外資系企業の雇用拡大効果

われわれの今回の調査では、上のような中国社会の激変の過程で日系企業が雇用拡大にどの程度寄与できているかということが一つの関心事であった。まず、【調査例1】のD、E社は93年設立で、併せて2600名を雇用し、【調査例2】のF社は最も早期の83年に設立されており、4600名を雇用している。いずれも94年設立の【調査例3】のA社、B社、および【調査例4】のC社は200名以下の雇用規模である。この5社はすべてエレクトロニクス・家電関連企業であるが、雇用規模にはかなりのパラツキがある。深・経済特区蛇口工業区に早期に進出し、中国市場に定着しつつ、生産規模を拡大してきたF社がABCDE各社の雇用規模を大きく上回っているのは当然であるが、ABCDE5社は同一資本系列で、いずれも比較的最近の93、94年に設立された合弁会社であるが、とくにA、B、C3社の雇用規模は予期した以上に小さな規模であり、D、E社との比較で言えば、上海と広州という住宅費、通勤費等労働コストの地域差等に起因すると思われる雇用拡大に対する慎重な姿勢が窺われた。このような傾向は、D社が国内の国有企業、郷鎮企業、外資系企業との競争が激化するなかで半年間の操業停止とレイオフを実施せざるをえなかった事情を考慮すれば、今後ますます強まってくると思われる。

第2に、とくに【調査例3】のA社と【調査例4】のC社が明確にしたように、パートナー国有企業からの従業員の受け入れを極力少数に抑えようとする方針は、国有企業従業員の体質に染み込んだ規律、向上心、勤労意欲などの水準に対する外資系企業の強い不信感を表して

いる。前項でみたハルビン市労働局のまとめにある国有企業労働者の心理状態からしても、外資系企業が国有企業現従業員、元従業員の採用に慎重にならざるをえない状況は理解しうる。

第3に、したがって調査したほとんどの企業におけるワーカーの主力は農村出稼型の労働者であり、【調査例2】のF社はその典型例であり、2年契約の労働者を広東省から40%、湖南省から40%、山東省から20%、2年間で3000名ずつ調達している。本来、労働力が豊かでその水準も高いはずの上海A社【調査例3】ですら全従業員の60%を広西省から調達しているのは予想外のことであった。このことから全体としての雇用拡大効果と外資系企業設立地域における直接的な雇用拡大効果との間にかなりの乖離があることがわかる。同時に農村出稼型労働力を主体とする広域的労働市場がある程度成熟しつつあることも示唆されている。

外資系企業全体については、1997年6月末時点で承認された外資系企業数29.69万社、操業企業14.5万社、96年末時点での外資系企業就業者1800万人という数値が発表されている。【『経済日報』1997年10月7日】。しかし、公式統計(96年度末)では外資系企業従業員275万人、香港・マカオ・台湾系企業従業員265万人【『中国統計年鑑・97』p.96,97】、合計540万人であるから、1800万人の中には外資による委託加工企業の関連従業員が含まれていると思われる。中国進出日系企業については総数は96年末で10510社であるから【稲垣清「中国の外資導入と日本企業の対中進出の特徴」三菱総研稲垣清・三菱総合研究所『中国進出企業一覧・97年』、p.15】、比例的にみれば、推計操業企業5000社、従業員数は18万人、委託加工を含む広い概念では62万人ということになる。また、『週刊東洋経済』の5200社に対する95年10月アンケート結果(回収率60%)からは進出現地法人1938社、現地従業員29.6万人、日本からの派遣社員2863人、現地従業員数の多い地域は、広東5.4万、上海5.3万、遼寧3.8万、江蘇3.4万、北京2.5万、山東2.1万、天津2.1万の順となっている【『週刊東洋経済』臨時増刊「中国・香港・台湾進出企業総覧・97」pp.11,30-33】。

3) 出稼ぎ労働力に対する一部制限措置

われわれの調査にも明らかのように、一方で都市国有

企業のリストラと人員削減が急激に進んでいるにもかかわらず、他方で都市に進出する外資系企業が採用する従業員は都市の労働者ではなく、農村部からの出稼型労働者が主力となっているという実状はどのようにとらえられるべきであろうか。もちろん、ここではそのことをミスマッチであると指摘するつもりもないし、それぞれの外資系企業はその戦略とコスト計算にもとづいて望ましい方策を採用しているはずである。したがってこの問題が、中国の内部経済、あるいは社会問題としてどのように中国では意識され、対処されているかを概観しておきたい【山本2】。

1995年8月天津市は、下崗人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。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。

上海市による93年調査では、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。【山本2】

このような制限措置が外資系企業の雇用に与える影響については、【調査例3】にあるように上海のA社が現在(97年11月)でも広西自治区から労働者を採用しており、市政府も外資側に配慮して制限措置を慎重に運用していることが窺える。とはいえ、「再就職促進プロジェクト」がさらに進展し、失業化した労働者の再就業圧力がますます強まってくると、外資系企業の雇用環境にも影響が及ぶと想定し、対策をたてておくのが現実的だと思われる。

(3)社会保険制度の改革・整備

1)外資系企業と社会保険制度

表16-5～表16-8は、今回の調査で採集した、外資系企業の社会保険料負担を中心とする賃金以外の労務経費を一覧化したものであり、それぞれA社、B社、C社—以上上海、F社—深・蛇口の事例である。賃金総額に対する比率は、それぞれ60%、59+ α %、74%、30-35%とな

っており、96年度調査の際まとめた各地結果と大きな変化はない。深・経済特区の比率が低いのは住宅負担部分が計上されていないこと以外に、特区での優遇措置が反映しているのかもしれない。ところで、この比率の母数となる「賃金総額」については、従来のすべてのヒアリングや調査資料ではただ「賃金総額」とされていたが、今回の【調査例3】のB社資料から、第3表欄外注に示したように、ほとんどの項目の計算ベースは「基準内賃金」で行われていることが判明した。「基準内賃金」とは計画経済時代に行われていた「8等級賃金制度」のもとでの「等級表」に掲げられた「標準賃金」をさしており、これに奨励金、出来高給、職務給、能力給、手当等が加わって「賃金総額」となる。B社のような計算方法がB社だけのことなのか、普遍的な方式なのかは実は重要な問題であって、今後の調査で留意し、解明していかなければならない。というのは、「賃金総額」に占める「標準賃金」の比率は現在(95年統計)では57.4%に過ぎず【『中国労働統計年鑑・96』、中国統計出版社、1996年10月、p.184】、社会保険料の計算ベースが普遍的に「基準内賃金」なのだとなれば、これまで理解されていた外資系企業の負担度は実際の負担度よりも過大になるからである。とりあえずは社会保険料等の計算ベースは「賃金総額」とする従来の理解で議論を進めるが、必要に応じて「基準内賃金」を計算ベースにする点も考慮に入りたい。

中国における社会保障制度改革の中心となる社会保険制度改革は、計画経済から市場経済への以降に対応して、「社会化」すなわち各種の保障を企業内から政府や公共的な機関による管理へと移し替えることを基本としている。そのことによって、企業の負担を軽減するとともに労働者や市民に対する保障をより安定的で公平なものにするとともに、産業構造や企業組織、したがって労働の再編にも道を開くことができる。企業内の閉鎖的な保障・保険体系を社会的・公共的な体系にすることは、貧困や生活上のリスクを最小限のものに止める面での社会的基盤の形成を意味し、社会開発の重要な内容となる。外資系企業は当時これらの保障・保険体系が企業内に閉じ込められていた進出の初期から、養老・医療・住宅・失業などの社会的、公共的基盤の形成に寄与してきた。その負担度は本国の整備された社会保障・社会保険体系

における負担度を大きく上回るものであり、たいていの場合なによりも低い労働コストを期待して進出する外資系企業を当惑させてきたが、外資系企業が進出地域の社会構造や社会変動に無縁ではありえないとすれば、長い目で見ればむしろ社会開発への積極的な寄与を通じて、現地社会の安定と発展に貢献することが、各社の進出目的の達成にも繋がっていくと捉えるべきではないだろうか。筆者はこのような視点から外資系企業が現地の社会的基盤の形成に対して、どれほどの貢献をなしているのかについての簡単な推計を試みる。

表16-9は外資系企業が全体として年間に負担する社会保険、住宅、その他の賃金外労務関係費用の1996年度の推計である。国内企業の保険・福利負担は賃金総額に対して30%であるが、外資系企業は従来60%前後と理解されてきた。外資系企業の負担度は国内企業に比べ大きい。この場合、外資系企業の負担割合には住宅が含まれ、国内企業の場合は住宅部分が計上されていないことに注意しなければならない。また、前記したように計算ベースが基準内賃金だとすれば国内企業の負担度は52.3%に修正されなければならない。これらは解明していくべき問題として今は置き、外資系企業の場合、母数を賃金総額でとった「推計1」では約260億元（日本円換算約3900億円）、母数を基準内賃金でとった控えめの「推計2」では約150億元（日本円換算約2250億円）となる。従業員数では3.6%を占めるに過ぎない外資系企業は、支払い賃金総額では5%、保険・福利負担では5.5-9.6%を担っていることがわかる。中国の国内の社会経済数値と比較すれば、中国の国家財政における年間の社会保障・社会福祉支出総額が128.03億元であり、上海、北京、河南、吉林各市・省の年間全財政支出がそれぞれ、333、187、255、146億元である【『中国統計年鑑・97』、p.242,251】。外資系企業の保険・福利負担が中国の社会基盤形成にどのような位置を占めているかの正確な評価は上のような単純な計算で行いうるものではないが、それにもかかわらず、上記の推計は外資系企業が中国の社会開発に対して行っている寄与が小さなものではないことを示唆するには十分なものと考えられる。もし、外資系企業の従業員数を公式統計の527万人ではなく、前記新聞発表の数字1800万人規模と考えるならば、貢献度はさらに大きなものとなる。

2) 端緒についたばかりの社会保険制度改革

① 社会保険制度改革の現状

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【楊宜勇、p.192,193】。

i. 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。

ii. 医療保険

改革実験領域が拡大している。96年、国务院は鎮江、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。

iii. 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。

iv. 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。

v. 計画生育保険

普及テンポが比較的早く、1996年、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 失業保険制度の問題点

比較的定着してきた養老年金制度や失業保険制度も実は大きな問題を抱えている。歴史の古い企業と新規企業とでは抱える定年退職者数に大きな違いがあるのは歴然としているが、その養老保険を企業内で独立して実施するのは到底無理なことであり、社会的統一徴収によって保険基金を確立し、高齢者を社会的に保険するのが改革の趣旨であり、これだけの普及をみたことは大きな成果である。しかし、統一徴収が行われても、実際には基金は銀行や社会保険機関で統一的に管理されるのではなく、個々の企業で管理され、年金の支払いも各企業毎に行っているところが多く残っている。それだけ労働者の企業に対する終身帰属関係が強固であることを物語っており、社会保険としての社会化水準を引き上げるにはまだ時間を要するというのが実状である。

ここでは本稿の全体趣旨との関連で、失業保険制度の問題点を取り上げ、現在の失業問題や「再就職促進プロジェクト」を支えるに足る水準に達しているのかどうかをやや細部に立ち入って、検討することにしたい。中国の専門家は以下3点の指摘を行っている【楊宜勇p.225-227】。

i. 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、多くの地方の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。

ii. 予測失業発生率と現実との落差

保険引き当て率が低い。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【楊宜勇、p.80】。p.80

900万の下崗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。

iii. 企業拠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拠出を求めており、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 i と ii から、国家強制保険としての失業保険制度であるにも関わらず、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、社会保険制度を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 ii 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 ii、iii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労働者の「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【山本2】。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が使用さ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【97.8.20新華社=中国通信】、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ⅲ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、國務院の省レベルの「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画期的な意味をもつと思われる【『日本経済新聞』98.1.18】。このような動きはすでに地方レベルでも推進されており、【1998年1月9日「瀋陽市労働局」でのヒアリング】

3)社会保険制度改革の将来方向—個人負担の拡大・企業負担の軽減

中国の社会保険制度の確立に向かって、国有企業であれ、外資系企業であれ、大きな役割を果たしていることは明らかである。しかし、日本の経験から見ても中国における各種企業の社会保険料負担は明らかに過大である。このような高負担率は、長年にわたる「企業小社会」で形成されてきた企業内保険から社会保険に移行する際に必要な基金の形成のためにはやむをえないものではあつ

たが、社会保険本来の趣旨からいっても、また改革過程にある国有企業の財務状況からみても、さらに外資に対する長期的な誘引力という点からみても不合理だと言わざるをえない。

筆者は95年に、重慶市における数年間のフィールドワークにもとづき、表16-10を示しながら、同市政府に対し社会保険制度改革についての提言を行った。提言の主な内容は次の諸点から成っている【山本3 pp.9-12】。

社会保険は企業従業員とともに、従来幹部として政府財政によって特殊な扱いを受けてきた政府・党機関の公務員(行政機関、公立機関、政党・社会团体専従者)も加入義務をもたなければならない。

現状では、社会保険制度は都市部で始められ、農村部では一部で実施されているだけである。将来は統一的な社会保険に移行すべきであるが、当面はそれぞれの制度の確立と発展を目指すべきである。独立して形成された社会保険が、国民的な年金制度・医療保険制度として統合されていくことを展望すれば、個人経営体の経営者と従業員の年金制度・医療保険制度の形成が接点として重要な意味をもつことになる。

年金および医療保険の保険料については、個人保険料を徴収するとともにその水準を次第に引き上げ、企業の保険料負担率は適切な時期に段階的に先進国水準にまで引き下げ、ほぼ労使折半の水準にする。基金の確立過程では政府による財政補填が必要であり、基金剰余金については積極的な運用によって増殖が図られるべきである。

以上のうち保険料の負担関係について、ここであらためて取り上げたい。年金保険料については「個人保険料は、平均賃金の動向、先進国の経験を踏まえ、適時引き上げをはかる。企業負担の保険料はできるだけ早い機会に引き下げをはかる。最終的には負担率は労使半々が適切である。…医療保険制度については、労働保険医療、公費医療ともに医療費の一部個人負担制度を確立することが先決である。医療保険料は個人と企業・機関の双方の拠出からなり、社会保険機関は医療保険基金を設立、管理し、各病院からの請求にもとづき、医療費を支払う。地方財政は医療保険基金の状況に応じて基金の確立までは社会的医療保険機関に対して、財政補助をおこなう。医療保険料は、個人の場合は、当面賃金の3%、将来若干の引き上げをはかり、企業の場合は当面現状を維持(賃

金総額の8%)し、将来は若干の引き下げをはかる。この場合も、最終的には保険料負担は労使半々が適切であろう【山本 3 p.10,11】。社会的、公共的な保険やサービスのための財源は、結局は政府・企業・個人の負担によって形成されなければならない。長年にわたって、低賃金ではあっても年金や医療や住宅は企業から与えられるものという観念を形成されてきた労働者や、これら全ては「幹部」として政府から提供される状態にあった政府・党機関の「公務員」も、受益者として基金形成の一翼を担わなければならない。

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%」【楊宜勇、p.197】と想定されている。現在の全国保険福利費総額対賃金総額比は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」【楊宜勇、p.198】とされている。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」【楊宜勇、p.198】。社会保険制度の拡充を織り込んだ対賃金総額費での企業負担率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【楊宜勇、p.196】。外資系企業は住宅を含む保険・福利全体として

は国有企業をはるかに上回る負担率を負っているが、社会保険についても国有企業とほぼ同じ負担率であり、企業体として重い負担であることに変わりはない。

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る。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【山本4】。

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、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、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【97.8.21、98.1.8新華社＝中国通信、中国新聞社＝中国通信98.1.11、『中国統計年鑑・97』、p.233】。

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、先進国の政府借款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・保障委員会の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援助課題を設定することを強く希望したい。ここでいう援助課題とは、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設立のための助成など、全国的な社会保険制度の確立・拡充には緊要ではあるが、中国政府が直ちには手がけがたい分野での課題を想定している。

【引用文献】

引用に当たっては下記の文献は【 】表示で、とくに必要な場合頁数を明示し、その他の文献は文中に明示した。

【山本1】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、pp.91-112。

【山本2】拙稿「国有企業改革にともなう余剰人員への対応」『日中経協ジャーナル』1997年2月、pp.30-36。

【山本3】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。

【山本4】拙稿「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）No.9、1994年8月、pp.2-32。

【楊宜勇】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。