

84-J-3

「競争的市場機構と企業の役割」*
—日中についての比較考察—

小宮 隆太郎

(東京大学)

1985年2月

日本産業経済研究施設
東京大学大学経済学部

* 本ディスカッション・ペーパーは研究上の討論のために配布するものであり、著者の承諾なしに引用・複写することを禁ずる。

「競争的市場機構と企業の役割」＊
—日中についての比較考察—

小宮 隆太郎

(東京大学)

1985年2月

第1節	序論	2
第2節	日本の企業：(I) 機能	5
第3節	日本の企業：(II) 行動原理と分配構造	10
第4節	日本の企業：(III) 所有形態と行動様式	19
第5節	中国の企業：(I) 現状	21
第6節	中国の企業：(II) 改革の基本課題	30
第7節	競争体制への移行に伴う諸問題	35
第8節	おわりに：競争体制の日中比較	45

＊ 本稿は1985年5月10日～14日に沖縄県において開催される第二回日中経済学術交流シンポジウムで発表するために執筆されたものである。本稿は部内での討論のための未定稿であるので、著者に無断で引用・複写することは差し控えられたい。

1978年12月の中国共産党（中共）十一期三中全会以降進められてきた中国の経済体制改革にとって、昨年（1984）10月20日の中共十二期三中全会の「経済体制改革に関する決定」は、都市経済すなわち国有（全人民所有）工業を中心とする非農業部門の経済体制改革にかんし大胆に基本方針を提示した非常に重要な決定であった。（注1）

中国の経済体制改革が今後順調に進行し成功を収めてゆくとすれば、この決定は中国経済の今後の運営に携わる実務家たちにも、後世の史家にも、一つの画期的な決定として記憶されるであろう。

注1. ただし同決定には、（1）中国各地で試験的に進められてきた改革の諸措置を集大成して追認するという面（「今回の決定に盛り込まれた都市経済の活性化策の多くはここ一、二年の間に国務院が試験的に実施しておりその意味では新味は少ない」『日本経済新聞』1985年10月21日付）、および（2）それらを整理・体系化し、今後の中国経済運営上の指針として示すという面と、（3）中国が今後建設しようとする社会主義経済の基本原則についての理論的確認（これが可能となったことは党内での理論的論争がともかくも克服されたことを意味するであろう）という要素が含まれているように、私には思われる。

中国では、生産責任制の導入を基軸とする農業（正確には農村経済）の改革が功を奏して、ここ数年来農業と農村工業の生産が飛躍的に拡大しつつあるが、この貴重な成功の経験をふまえて、工業部門（正確には非農村部門）の企業管理体制と企業相互間の市場システムについていかに体制改革を進めてゆくかが、中国の経済政策当局にとって当面の最大の課題であるとみられる。

10月20日の三中全会「決定」および最近の農村経済の改革にかんする文書（注2）にあらわれている経済体制改革の基本方針を、私の経済学的理解に翻訳してごく簡単に述べるならば、それは要するに社会主義経済の基本原則（その内容については後述する）を前提としたうえで、活発な企業間競争が行われる価格機構（price mechanism）を発展させてゆくということ、あるいは指示的性格のきわめて濃い現在の計画経済運営方式を改めて、企業に十分な経営上の自主性（自主権）を与え、それらの企業が互いに活発に競争する市場機構（market mechanism）を中心として社会主義経済を運営し、発展させてゆくこと（注2a）である、と解される。（注3）ところがいま述べた私の理解を日本の

人々に対して述べると、いくつかの質問あるいは疑問が提起されるのが常である。

注2. 中共中央委「当面の農村経済政策に関する若干の問題」（1983年1月1日）、同「1984年の農村工作に関する通達」（1984年1月1日）、参照。

注2 a. これは私が1983年の日中学術交流シンポジウムに提出した論文で述べた発展戦略と基本的には一致する。「経済発展の戦略：戦後日本と中国についての比較考察」同シンポジウム「報告書」1984年5月、日本総合研究所、所載参照。この論文を若干短縮したものが館・小宮・宇沢編『中国经济：あすへの課題』東洋経済新報社、1984年、に収録されている。

注3. 三中全会「決定」の主要項目には「企業活力の増強」、「価値規律（価値法則）を積極的に活用する計画体制の確立」、「合理的価格体系の確立」「価値槓桿（価格、賃金、信用と利子、税制等を指す）の作用の重視」等の言葉がみられる。

三中全会決定は、社会主義的「公有制に基づく計画的商品経済」を発展させなければならないとし、そのためには、「意識的に価値規律に従い、またそれを適用してゆかなければならない」が、「社会主義的商品経済の広範な発展は、ある種の生産の無秩序性を生じるかもしれないので、計画による指導、調整、行政的管理が必要である」と述べている。

僅か二年余前の1984年には、計画と市場機能の役割について党のトップ・レベルで論争があったとき、「計画経済を主とし、市場調整を従とする」という形で決着をつけなければならなかったとのことであるが（『日本経済新聞』1984年3月3日付、「中国の経済改革」の記事による）、今回の三中全会決定は二年前の計画重視の基本的な姿勢を実質的には全面的に修正したものと解釈してよいだろう。

第一は、競争的市場機構を目指すということは、結局は資本主義復活の道をたどることではないか、中国は要するに段階的に資本主義経済の復活をはかってゆくのではないか、という質問である。

第二は、社会主義と競争的市場機構とが、そもそも原理的に両立しうるものなのか、とという疑問である。

第三に、社会主義経済の基本的前提に立って、それを競争的市場機構という形で運営す

ることが、かりに原理的に可能であるとしても、実際問題として今日の中国においてそれが現実性のあることなのかどうか、また具体的にどのような形で社会主義と競争的市場機構を両立させてゆくことができるのか、その過程にはさまざまな困難や障害が存在するのではないか、という問いである。

これらの問いのうち、第一の問いに対しては比較的簡単に答えることができる。すなわち「価格機構」（「三中全会」の言葉によれば「価値規律の適用される商品経済」）の積極的活用ということと資本主義の復活とを同一視するのは初歩的な誤りである、というのが私の答である。中国の人々が「社会主義経済」と呼んでいるのは、（1）生産手段の基本的な部分の公的所有（全人民所有および集団所有）、（2）能力に応じて働き、労働（あるいは貢献）に応じて報酬を受取るという分配原則、（3）国民経済の発展のための統一的計画経済の実施、という三つの基本原則に基づく経済体制である。（注4）（i）中国の指導者たちは、この社会主義経済の三つの原則を、多少の逸脱や部分的修正はあっても、基本的には堅持し、資本主義復活への道をたどることないだろう。また（ii）中国経済の今後の発展にとって、この社会主義の基本的な枠組みを外してしまうことは賢明ではない、と私は考えている。（注5）

注4. 『現代中国経済事典』日本総研出版・中国社会科学出版社、1982年刊、pp. 19～26. 「社会主義」とは何かについてはさまざまな考え方があり、とくに西欧諸国の社会主義者たち（共産主義ではない）はここで述べたのとは違った考え方をとっている。ここでは現在の中国が議論の対象であるので、その指導者たちがとっている規定に従って話を進める。

注5. なぜ私が（i）（ii）のように考えるか、という理由はここでは省略する。なお、社会主義経済について本文（1）～（3）の三つをその基本原則とするという理解に立てば、「資本主義の復活」の基本的なメルクマールは、私的に所有されたある程度以上の規模の企業が大きな役割を果たすようになるか否かにおかれる。ただし、集団所有の企業についてどのように考えるか、また私的に所有された企業の役割をどの程度まで容認するか、という点に問題が残る。

第二の問いに対しては、前述の社会主義経済の基本原則と競争的市場機構とは、原理的には十分両立しうるものである、と私は考えている。

第三に、しかし、現在の中国経済に経済発展の原動力となるような活気のある競争的市場機構とその中心的な担い手である活力ある企業を本格的に発展させてゆくには、いくつ

かの難しい問題を解決しなければならないように思われる。それらを解決することはもちろん不可能ではないが、容易ではないであろう。

本稿では、これらの問いについて考えるための手がかりとして、戦後の日本の産業発展において企業がどのような役割を果たしてきたか、また現在の中国の企業は、日本の企業と比較して、産業発展の担い手としてどのような相違点ことに弱点をもっているか、について検討したい。また今後中国が競争的市場機構を進展させてゆくために、解決してゆかなければならないいくつかの基本的問題について検討することとしたい。そうしてそのような検討をつうじて、今後中国が社会主義の基本原則を堅持しつつ、競争的市場機構の長所を活用して経済の発展をはかってゆくために、どのような戦略を選択することができるかを考えてみることにしたい。

第2節 日本の企業：（I）機能

日本の企業にはさまざまなものがあり、企業規模別、後に検討する所有形態別、産業別、等々に様々に分類することができる。ここではその種の分類学には立ち入らずに、比較的その規模（売上高、従業員数等）がかなり大きく、その株式が株式市場に上場されており、主として製造業に従事している代表的な企業を念頭に置いて話を進める。

戦後日本のめざましい経済発展、ことに製造業を中心とする産業の急速な発展の中核的な担い手となってきたのは、私企業、ことにいま説明したような大企業と、それらを補完したまたそれらと競争する中小企業であった。（注6） 中小企業にもさまざまなものがあり、そのなかには大企業とともに日本の産業発展の重要な担い手であるものが少なからず含まれている。戦後にごく小規模な企業として出発し、急成長を遂げて巨大企業に発展した企業も少なくない（ソニー、三洋、パイオニア、京セラ、本田技研等）。しかし本稿では紙数の制約上、中小企業は取り上げることができない。（注7）

注6. 戦後日本の産業発展にとって、政府も確かに大きな役割を果たしてきたが、政府の役割は、主として民間企業が活躍する場である競争的市場機構の環境を整備したという点にあった。日本政府の産業政策にしても、敗戦直後の時期はともかくとして、いわゆる「高度成長」期には産業政策が果たした役割はそれほど大きなものではなく、産業の発展は民間主導という形で進行した。これは従来論議の多かった点であるが、筆者がいまのように述べた根拠については、小

章、第1～4章を参照せよ。

注7. 経済発展過程における中小企業の役割について、日中の比較考察を試みることは、今後の中国経済の発展戦略に対して大きな洞察と示唆を与えると思われる。

日立・松下・日本電気・トヨタ・三菱重工・東レ・旭化成・日本石油等々といった巨大企業、あるいはそれほどの巨大企業でなくとも、国際的に著名な日本の企業であってその株式が上場されており、その規模がある程度以上の典型的企業は、おおよそどのような存在であり、国民経済のなかでどのような役割を果しているのであろうか。また経営体としてどのように運営されているのであろうか。これらの問いに対して特定の視点なしに一般的に答えることは難しい。以下ではもっぱら日中の比較考察、ことに今後の中国の発展戦略という視点から、日本の典型的な大企業の（1）機能、とくにその本社の機能、（2）行動原理と分配構造、（3）所有形態（および所有形態と企業行動との関係）について、私が強調したいと思ういくつかのことを述べてみたい。

企業の役割 日本のような私企業による競争的市場機構を中心とする経済において、企業はいうまでもなく生産活動の中心な主体であり、その中心な役割は財貨・サービスを生産することにある。ことに製造業では専売公社等ごく少数の例外を除いて、もっぱら純粋の私企業（私的に所有された企業）が生産活動を担当している。しかし日本のような産業社会（industrialized society）において、企業は年々同じような財貨・サービスを繰り返し生産しているのではない。日本の企業、ことにある規模以上の大企業の機能の特徴として私が最初に強調したい点は、それらの企業が同じ状況が反覆的に繰り返される定常的状态（stationar state）において事業活動を行っているのではないということである。それらの企業は不断に変化し発展しつつある国民経済、世界経済のなかで、環境の変化を予測し、それに対応し、また自ら積極的に技術進歩や市場開発を試み、経済の変化・発展を創造しているのである。したがってそのような変化・発展に対応し、また自ら創造的に発展してゆくための機能が、それらの企業の機能のなかで大きな比重を占めている。

現代の産業社会では、年々国民経済の規模が拡大し、技術は不断に進歩して新技術・新製品が次々に登場し、従来の技術・製品は遅かれ早かれ陳腐化して新しいものによって置換えられてゆく。このような状況下で、年々同じことを繰り返して、その規模も技術も変

わらないような企業は、遠からず他の企業との競争上不利に陥り、存続してゆくことができなくなる。したがって企業は自らの発展のために、否、自らがたんに存続してゆくためにも、不断に新技術・新製品を開発し、新市場を開拓し、生産設備を拡張・改良し、事業規模を拡大してゆかなければならない。

利潤と資源配分 そのような企業にとって、利潤はその興廃にかかわる重要な指標である。利潤を獲得することができるか否か、またどれだけの利潤を獲得できるかが、企業の死命を制し、またその発展の速度を決定する。競争的な価格機構のもとで利潤は資源配分上二つの重要な役割をもっている。

第一に、企業は利潤獲得を目指して努力を傾けるのであるが、利潤を獲得することができるのは優れた新技術・新製品を開発することに成功し、不断に生産工程を合理化し品質管理を向上させ、また新しい産業分野、新しい市場を開拓してゆくことのできる企業である。

賃労働を雇用して生産活動を行えば、労働者を搾取することによってつねに剰余価値が生みだされ、資本は自己増殖してゆくことができるという、労働価値説の企業観は、18、19世紀の企業（「資本」）には多少は当てはまったかもしれないが、現代の企業には当てはまらない。現代において企業が市場から資本を調達するときの「資本コスト」以上の利潤を獲得しうるのは、他の企業が直ちには模倣・追随しえない何らかの「新機軸」あるいは「革新」をそれぞれの創意によって生み出し実行するからである。（注8）

注8. この点で私の現代企業観はJ. A. シュンペーター（Joseph A. Schumpeter）に負うところが大きい。

第二に、企業が発展してゆくためには（あるいはたんに存続し続けてゆくためにさえ）、十分な利潤を稼がなければならない。それは次の理由による。新技術・新製品の研究開発、新工場の建設や設備の拡張・改良のための投資に必要な資金は、その一部（あるいはかなりの部分）を金融機関からの借入金等の負債および新規自己資本の調達（すなわち増資）によって賄うこともできるが、ある部分は利潤の内部留保によって賄わなければならない。また負債借入れや増資が可能であるための条件として、十分な利潤をあげていることあるいはそのような見通しがあることが不可欠である。したがって十分な利潤を獲得しうる企業のみが順調に発展し続けてゆけるのである。

このようにして、競争的市場機構のもとでは、産業別、企業別の利潤の状況によって年々の追加的な資金（負債の借入れ、増資、利潤の内部留保）が利潤率の高い分野（あるい

はそのように予想される分野)に配分され、これによって国民経済全体としての産業発展の方向が決定されてゆく。

企業本社の中心的機能 利潤獲得のために不断に「新機軸」を追求している現代の大企業が、どのような活動を行っているかを、その本社の機能に即してごくおおざっぱに概観してみよう。(注9)

注9. この点を多少とも正確に叙述するには、いくつかの典型的な大企業の「組織図」を検討し、概観する必要があるが、ここではそのような詳細に立ち入ることができず、概括的な叙述に止めざるをえない。

日本の典型的な大企業の本社の中心的機能は、いうまでもなく企業組織の中核として

(1) 企業組織のすべての構成要素(各事業本部、事業部、工場、事業所、支店、営業所、関連子会社)における経常的な生産活動を「統轄」することである。しかし企業の本社機能のかなりの部分は、既存の経常的事業活動とは異なる新規の事業活動にかかわるものである。すなわち、本社機能のなかには

(2) 新技術・新製品を開発するための「研究開発」および「製品計画」

(3) 新分野への進出、新工場の建設、設備の拡張・改良・更新のための「設備投資計画」

(4) 新製品、新分野、新市場(輸出市場等)、新しい顧客にかかわる「マーケティング」活動

(5) 事業の継続と拡張のために必要な資金を順調にかつできるだけ低いコストで調達するための「財務」

(6) 従業員集団(経営者を含む)の構成・発展・充実・処遇にかんする「人事」(すなわち従業員の採用、昇任、配置転換、退職、研修、給与、賞罰について方針・企画・実施)

等が含まれる。

以上についてつぎに若干の注釈を述べておこう。第一に、日本の大企業はすべて複数の製品分野にまたがって事業活動を行っている。最初は小型モーターのメーカーとして出発し、重電機・通信機器・車両等のメーカーとして発展した日立製作所は、戦後金属・電線・化成部門をそれぞれ独立の子会社として分離し、家電製品に進出した後、大型コンピュータ部門にも進出した。もともと人造絹糸(レーヨン)のメーカーとして出発した東レは、第二次大戦後はナイロンその他合成繊維のメーカーとして発展し、最近ではファイン・ケミ

カル、プラスチック等の製品分野に発展して数年後に繊維の比率を40%まで下げる脱繊維化の戦略を展開している。同じく化合繊維メーカーとして発展してきた旭化成は、最近では住宅・薬品の比重を高め、さらに食品・事務機器にも進出している。専門化傾向の強い自動車メーカーでも、各社とも乗用車・トラック・商業車・バス等を生産し、さらに繊維機械（日産）、航空機部品（日産・富士重工）、住宅（トヨタ）、自動二輪車（本田）等を生産しているものもある。

これらの例に見られるように、企業は自社のもっている技術・販売その他の企業経営上の能力あるいは「経営資源」を活用して、需要の停滞している分野から、それら経営資源を応用することのできる新たな成長分野に転進して発展をはかってゆく。また発展に伴う危険（risk）をある程度分散するためにも事業活動の多様化（diversification）がはかられる。そのため一つの企業の事業活動は必然的に複数の分野にまたがり、本社にとってはそれらを統轄・調整することが重要な機能となる。

第二に、企業の事業活動が多くの分野にまたがり、また競争的な市場機構のもとで大きな重要性をもつ「マーケティング」活動は必然的に地域的拡がりをもつから、一つの企業の事業所（工場、鉱山、営業所等）は全国各地、あるいはさらに海外にも散在することになる。新事業分野に進出し、また既存の生産設備を大幅に拡張するために新工場を建設しようとするときに、最善の立地条件の土地が選ばれるならば、事業所の地域分散は不可避である。それらの事業所を統轄し調整する機能を本社は果たさなければならない。

第三に、上記の説明では（1）は経常的な活動であり、（2）～（5）は企業のための活動であるかのように述べたが、実態はそれほど截然と区別されるものではなく、ことに（4）、（5）、（6）には経常的要素が多分に含まれる。また（2）～（6）はもっぱら本社（あるいは本社によって管轄される中央研究所等）で行われるわけではなく、多くの企業において工場・営業所のレベルでも研究開発や設備投資・マーケティングについての企画が積極的に行われている。ただ、ここで強調しているのは、主として本社が担当している（2）～（6）の機能の多くの部分は、企業が定常的状态で同じことを反覆的に繰り返している“stationary”な存在ではなく、変化し続ける不確実性の多い世界のなかで、不断に成長と発展を求めている“dynamic”な存在であることから必要とされる、ということである。このような非経常的、非日常的な業務、不確実性の多い未知の世界に向かっての新しい業務を積極的に見出し、解決してゆくことのできる能力が、現代企業の基本的機能である。（注11）

ついて、Edith F. Penrose, The Theory of the Growth of the Firm,
Oxford: Blackwell, 1959 (末松玄六監訳『会社成長の理論』ダイヤモンド
社、1962年) ; および小宮隆太郎『現代日本経済研究』岩波書店、19
75年、第10章、を参照せよ。

第3節 日本の企業：(Ⅱ) 行動原理と分配構造

初歩的なミクロ経済学の企業理論では、ごく簡単な理論モデルを構成して、企業は利潤を最大にするように、生産(販売)の規模、各種の生産要素の購入量(労働の雇用量を含む)を決定すると考えられている。また企業の投資・資金調達にかんする正統派理論は、企業経営者は株主の代理人として株価を最大化する(したがって株価と発行済株式数の積である企業の自己資本の総価値を最大化する)ように投資と資金調達を決定するという仮説を基礎としている。

利潤最大化と代替的仮説 このような正統派の利潤最大化仮説に対し、さまざまな代替的仮説が提唱されてきた。たとえば、現代の企業はむしろ利潤率にかんする一定の制約のもとで売上高(あるいは売上高の成長率)を最大にするという売上高最大仮説(William J. Baumol)、組織論的な観点から現代企業の内部組織の複雑さに着目して、企業はある一定水準以上の利潤を達成するようには努力するが、利潤が一定水準を超えていればそれで満足し、利潤を必ずしも最大化しようとはしないという“satisficing hypothesis”(満足利潤水準の仮説、Herbert Simon)、あるいは企業を、株主集団、従業員集団(あるいはその利益を代表する労働組合)と、両者の利害を調整するレフェリーとしての経営者の三者によるゲームの場とみる協調的ゲーム理論(青木昌彦)(注12)等が登場してきた。

注12. 青木昌彦『現代の企業』岩波書店、1984年。本稿第3節にかんして同書から示唆を受けた点が少なくなかった。

これらの代替的仮説はそれぞれ注目に値するものであり、それぞれにある程度の説得力をもってはいるが、経験的妥当性と単純明快さの二つの点で利潤最大化説にとって代わるほどの重みをもつものとは私には思われない。現代日本の典型的な大企業の行動がどのようなものであるかというときに、それらの企業は長期的な視野のもとで利潤を最大化するよ

うに行動している、という考え方が、第一次近似として十分な妥当性をもって私には考えている。ただ、なぜそれらの企業が利潤を最大化するかという理由、あるいはメカニズムは、正統派が暗黙のうちに想定しているものとはかなり違ったもののように思われる。永年にわたって多くの人々の間で論争・論議の対象となっているこの controversial な問題について、自分の考え方を他人に簡単に説得しようと考えるほど私は楽観的ではないが、この点に関する私の考え方の素描として、日本の典型的な大企業に即して、いくつかのことを次に述べることにしたい。

経営者 企業の経営者はどのようにして選ばれているか、ということについて、日本の大企業には他国にはないいくつかの際立った特徴がある。

- (i) 日本の大企業のトップ・マネジメントに属する経営者のほとんどは、学校を卒業したのち30年から40年ほど同じ企業に勤めた従業員の中から選ばれる。
- (ii) 従業員（ことにホワイト・カラー、しかしブルー・カラーについても同じことが多少は妥当する）は1年～3、4年の間隔ではほぼ定期的に給与とポストの両面で少しずつ昇進し、その中からトップ・マネジメントを構成する人員が選ばれる。ホワイト・カラーの新入社員（大学卒）は何十年かの後に社長になれるかもしれない、あるいは社長にはなれなくても重役にはなりたい、少なくとも部長ぐらいにはなれるだろう、という期待をもって会社に入ってくる。
- (iii) かくして経営者は何よりも従業員集団の代表であるという色彩がきわめて強い。これが、他国にはほとんど例がない日本の企業の特徴である。（注13）従業員集団の利益を軽視するような経営者はその地位を保つことができず、そもそもそのような人物は経営者の地位に就けないし、万一そういう人物が経営者となった企業は栄えてゆくことができない。

注13. 強いていえば米国のごく一部の企業に類似の傾向がみられる。

- (iv) ただし以上でいう従業員集団は労働組合や農業協同組合のようなほぼ均質の構成員からなる集団ではない。学歴・勤続年数・能力に応じて、地位・報酬・権力・名声等にかんして hierarchical に構成された集団、厳格な階層的構造をもつ集団である。

このような経営者、ことに社長、あるいは社長を中心とする少数の最高幹部が日本の大企業の実質的支配者である。すなわち彼らが企業の重要な意志決定事項について中枢的権限を実質的に掌握している。

はじめ、定款の変更、財務諸表の承認等企業の経営上の基本事項にかんする法律上の権限をもっているが、日本の大企業の場合には、実質的に企業経営に対して発言権をもっているようオーナー型の経営者は極く少数の例外である。(注14) 企業が一定水準以上の利潤をあげているかぎり、大株主といえども企業経営にいささかも介入していない、また介入できないのが、日本の典型的な大企業の実態である。(注15) 株主(といってもその中の大株主、すなわち主として金融機関・関係会社であるが)が企業経営について多少とも発言権をもつのは、企業が経営上の困難に陥ったとき、あるいは経営不振から他企業との合併・提携等、企業存立上の基本的事項にかかわることが検討されるようになったときにかぎられる。

注14. 西山忠範『脱資本主義分析』東京、文真堂、1983年、参照。

注15. ただし親子関係にある会社の場合は別である。100%または過半数の子会社は、株主である親会社の全般的方針に従うのが普通である。

定款の変更、大きな投資計画、新分野への進出、増資、社債の発行、配当政策等、多額の資金が関連する問題について、経営陣は予め大株主に方針を説明してその同意を求める場合が多いが、その企業が順調に経営されているかぎり、大株主たちは少なくとも基本的には同意するほかはないというのが実情である。このような慣行がどのような観念に基づくかといえば、永年の間、その企業の「内」にあって日夜その発展に苦勞している経営者たちに対して、企業が一定以上の業績をあげているかぎり、その企業の「外」にいる(部外者である)株主は余計な口出しをしない、ということが、礼儀と考えられているからである。たいていは金融機関であり、主要な取引銀行でもある大株主たちが、通常の慣習以上に余計な口出しをすれば、経営者たちに嫌われて企業側は別の銀行や生保に接近し、銀行は顧客(取引先)としてのその企業を失うことになるかもしれない。

法律的には経営者は株主によって選任されるが、それは日本の国立大学の教授が法律的には文部大臣によって任命されているのに近い形式的な取り決めであり、実質的には経営者も国立大学の教授会も自分たちで自分たちの後継者を決定している(ただし、最初の設立の場合と経営危機に陥った場合は別である)。

経営危機のような異常事態の場合を除いては、株主が企業経営上の重要事項についてさえほとんど介入しえないことを示す事例は数多い。(注16)

注16. たとえば、(i)かつて三菱グループがその社長会を中心として三菱油化が

三菱化成を合併するように働きかけたが、油化の強い抵抗によって実現しなかった。(ii) 多分、1960年代後半であったか、朝日新聞の株主である村山家と重役陣以下の従業員集団との抗争は、後者の一方的な勝利に終わった。

(iii) 三越の岡田社長退任劇は、永年三越に勤務してきた従業員重役たちの多数派が岡田氏に叛旗をひるがえしてその退任を決議したことによって実現したのであって、株主総会あるいは大株主会は積極的な役割を演じなかった。

日本では欧米にみられるような過半数（あるいはそれに近い）株式の取得による takeover（経営権の交替）あるいは takeover bid は皆無に近い。日本の経営者は takeover の脅威に全然さらされていない。（注17）

注17. 最近のある調査によれば、多くの会社の社長がアンケート調査に対して、自社の株価は時価よりもはるかに高くても然るべきであると回答している（『日経会社情報』1985年I号、参照）。これは社長たちが takeover の脅威を全然感じていないからであって、takeover bid が盛んに行われる米国ではこのような回答はありえないだろう。

しかし、株主が企業経営に対してもっている実質的権限がごく弱いものであるということは、株主の利益が無視されているということの意味するものではない。このことについては後述する。

利潤とその分配 第一次近似としては、日本の大企業は利潤を最大化するように行動していると考えてよい、というときの「利潤」とは、広義のものであり、通常の企業財務上の利潤、すなわち損益計算書における純利益よりは広い概念であって、純利益の計算上、経費に含まれる従業員の給与（賞与を含む）の一部（給与のうち、外部の労働市場において成立する給与水準を上回る超過部分）、研究開発その他企業の将来の発展のために支出されている経費の大部分、減価償却費の一部等を含む。企業はこのような、経常的企業活動に必要とされる経費（資本コストを含む）を超過する「利潤」あるいは「余剰」をプラスにし、かつ長期にわたって最大化しようとするのである。

この広義の「利潤」はどのように分配されているのであろうか。

(i) 従業員への分配 日本の大企業では「広義の利潤」のうちのかなりの部分が従業員（および経営者）に分配される。日本の大企業の従業員は企業内でのそれぞれの hierarchy 上の地位に応じて利潤の分配にあずかる。すなわち好成績をあげ多額の利潤を得て速やかに発展しつつある企業では、ボーナス（賞与）が多く

(年間、少なくとも3~4ヶ月、しほしは年間6ヶ月から8ヶ月にも及ぶ)と、給与水準が高く、FRINGE・ベネフィットも潤沢である。ただしパートタイマーや臨時工は「企業一家」のメンバーとはみなされず、ほとんど利潤の分配を受けることがない。これに対してブルーカラーの正規の従業員については、ホワイトカラーとの給与(および上記の意味での利潤の分配)の差が、学校卒業直後の入社時には皆無であり、その後も他国に比べてはるかに少ない。正従業員にかんするかぎり企業内の給与(プラス賞与)の格差が比較的小さく、最低・最高(社長の差は1対10ないし15位であって米国(1対50ないし100位か)等よりもはるかに小さい。(注18) 役員ではない従業員の一人あたりの賞与の最高額と、常勤役員の賞与の最低額はほぼ同じであって、従業員と役員間の報酬の変化は連続的であってその間に大きなギャップはない。

注18. ここで述べたことは戦後日本の大企業の特徴であって、戦前期にはそうではなかった。

(ii) 研究開発と投資 利潤のうちの大きな部分が研究開発、市場の開拓、生産設備の拡張、関連会社への出資に使われる。これらのうち研究開発や市場の開拓のための支出の大部分は企業会計上は経費として扱われ、他方、設備投資や関連会社への出資は利益の内部留保からなされるが(注19)、広い目でみればいずれも先に説明した意味での「余剰」の中からの支出である。

注19. 内部留保とともに新たに調達される資金もこれらの目的のために使われることはいうまでもない。

(iii) 配当 法人税を納めた後の純利益の一部は配当として株主に支払われる。日本と米国の法人企業の利益処分を比較したときに日本企業の方が配当性向(純利益のうち配当として支払われる部分の比率)がはるかに低い。法人企業部門全体として家計部門に支払う配当は、最近の10年間では利潤の大体15~20%であり、残りは法人部門に留保されている。これは狭義の利潤(法人税控除後純利益)に対する比率であるから、研究開発費や給与・賞与の一部を含めた「広義の利潤」のなかからは、いかに僅かの部分しか株主に分配されていないかがわかるであろう。

利潤の評価と分配上の利害 利潤が得られる時点とその獲得のために必要な支出が行われる時点とは異なるから、利潤の計算にあたっては、現在および将来の各時点での支出や

収入をどのように評価するかという問題が生じる。将来利潤の現在価値を計算する際の割引率について基本的な基準はその企業が資本市場において資本を調達する際の資本コストであるが、資本コストが各種の投資あるいは研究開発プロジェクトにおいて同一であるとはかぎらないであろう。また、株主や従業員のそれぞれがもっている主観的な割引率（時間選好）も無視することはできないであろう。

企業が成長し利潤の流れが増大するとき、資本コストを超える超過利潤から支出される配当、あるいは既発行の株式に生じるキャピタル・ゲインは、すべて現在の株主に帰属する。これに対して経営者・従業員側では、企業成長に伴って従業員数が増加すれば、増大する利潤のうち現在の従業員に帰属する部分の比率はそれに応じて低下するであろう。（注19）

注19. 極端なケースとして、従業員数が企業利潤の成長率と同じ率で成長すると仮定すると、ある種の単純化された定式化では、従業員は企業成長の恩恵に何らあずかることができず、したがって成長（それには利潤のなかからの成長費用支出を必要とするので）に対してまったく消極的であるということになる。しかしこのような結論とその前提になっている定式化は非現実的というべきだろう。一般的に言って、金融機関等の大株主よりもむしろ従業員集団を代表する経営者の方が成長志向なのではなかろうか。

しかし単純化のためこれらの細部の差異を捨象して、経営者（従業員集団）と株主が利潤を評価する際の割引率は同一であり（注20）、また一人一人の従業員が企業利潤の増大から受ける利益は成長率に比例すると仮定しよう。（注21） また上記の広義の利潤のうち、従業員に分配される部分と配当として支払われる部分の相対的比率は、下記の外部市場の条件等から一定であると仮定しよう。

注20. 株主・従業員・経営者がそれぞれ将来所得に対してどのような割引率（時間選好）を適用し、リスク負担についてのどのような選好をもっているか、ということは難しい問題であるが、経営者の“time horizon”（時間的視野）が、株主のそれよりもはるかに長いものであることは間違いない。機関投資家の“time horizon”は個人株主のそれ（多くは数週から1、2年程度か）よりもはるかに長い（2、3年から、5～10年に及ぶかもしれない）と考えられるが、経営者のそれはしばしば20年、30年から50年にも及ぶだろう。直接投資（合併事業等）の事業期間の年限を10年とか15年に限った場合、

事業活動にかんする“time horizon”が10-15年よりもはるかに長い場合が多いからであろう。

注21. 従業員数の増大による負の影響と、速やかな昇進その他による正の利益がちど相殺すると考えるわけである。

このような単純化の仮定のもとでは、企業の成長政策、そのために必要な研究開発、市場開拓のための支出、純利益からの内部留保比率、つまり配当政策について、従業員集団の利益と株主の利益とは基本的に一致する。その場合には、企業経営者は要するに広義の利潤から企業成長のための支出を差し引いた純利潤のインカム・ストリームの割引き現在価値を最大化することを目標とすればよい。このような政策が株主と従業員の双方に最大の利益をもたらすのである。

このように述べると、次のような二つの疑問が湧いてくるかもしれない。一つは、株主たちは形式的に会社の所有者であり、その利潤は本来株主に帰属し、また彼等は利潤を自由に処分する権利をもっているにもかかわらず、なぜ実質的な利潤の相当部分が従業員と経営者に分配されるのを容認するのだろうか、またごく僅かの配当の支払いを受けるだけでなぜ満足しているのだろうか、という疑問である。その答えはつぎのとおりである。第一に、少なくとも日本では、経営者を頂点とする従業員集団が実質的に企業の支配者であり、そのような形とは違った形で大企業を経営することは不可能なのである。第二に、十分な利潤をあげているにもかかわらず、他の大企業（ことに同業他社）なみの従業員への利潤分配を認めないような企業は、新入社員の採用上不利となり、優秀な人材を確保することができない。（注22）第三に、従業員に対して少なくとも「世間並み」に利潤を分配することは、従業員の士気（morale）としたがって生産性にかかわることである。第四に、配当性向（低利益に対する配当支払の比率）が低いことは、必ずしも株主にとって不利なことではない。内部留保や研究開発費支出が多いことは株価を高め、このキャピタル・ゲインの発生が、税制上の理由もあって大抵の株主にとって配当を受けることよりも有利である。（注23）

注22. このことは、急速に発展しつつある企業の「途中採用」や、停滞している企業にとっての退社（他企業への転出）についてもあてはまる。

注23. ただし生保等機関投資家の一部にとっては、制度上の理由から投資収益の一定部分を配当で受け取る必要性があり、株主としてある程度以上の配当支払い

を要請する場合が少なくない。

もう一つの疑問は、それでは逆に、従業員集団を代表する経営者が企業経営に対していま述べたようにきわめて強い実質的権限をもっているのではあるとすれば、なぜ彼等は利潤（前述の広義の）の大部分あるいはその全部を自分たちの間で分配してしまわないのだろうか、という疑問である。それはなぜかといえば、従業員集団にとっては企業が急速に発展することが有利であり、現代日本のような競争的市場機構のもとでは、すでに述べたように、企業が発展するためには、研究開発・市場開拓費用の大部分と設備投資の一部を利潤によってファイナンスしなければならないからである。

日本の大企業の雇用慣行のもとでは、企業の成長はその企業の従業員にとって二重に有利である。一つには、企業が順調に成長し利潤を増大させてゆけば、従業員は増大する利潤の分配にあずかることができる。もう一つは、雇用面での有利性である。企業の順調な成長は安定した雇用と速やかな昇進を意味し、さらに従業員が55才（あるいは55～65才）で定年に達し退職する際に、その企業の成長率が高いということは、子会社・関連会社に有利に再就職しうることを意味する。（注24）

注24. 企業の順調な発展が雇用面をつうじてその従業員（あるいはその家族）に利益をもたらすというメカニズムは、最近の中国でも各企業による「服務公司」の設立という形で認められる。すなわち中国の比較的大きな企業の間では、日本風といえば一種の関連子会社である「服務公司」を設立して、従業員の家族（ことにいわゆる「待業青年」）の雇用をはかるものが少なくないとのことである。この種の「服務公司」は法的には全人民所有ではなく一種の集団所有制の企業であるが、親企業から配置替えとなった従業員のなかには全人民制企業の従業員としての身分（つまり国家の雇用者）を引続き維持するものもあるらしい。

以上のように考えると、現代日本の企業内部の所得分配（とくに従業員への高額の利潤分配と低い配当率）は、その特異な条件（従業員集団を代表する経営者、終身雇用制、年功序列賃金等）にもかかわらず、大きい目でみれば、企業外部の市場条件によって制約されているといえるであろう。すなわち従業員への分配においてせち辛い企業は、従業員の新規採用市場において不利となり、従業員の士気が低下することを免れない。また従業員の取り分が大きすぎて純利益率と配当率、ことに前者が低い企業は資金調達市場（借入れ、増資、社債発行等）において不利を免れない。このような外部の労働市場、資

本市場をつくり、「世間並み」の相場が企業内部の分配上の方針に反映するはずと考えられるのである。(注25)

注25. 企業内部の所得分配構造について以上の諸点を考慮すれば、企業が順調に発展しつつある通常の状況下では、さきに本文では抽象的に述べたように、株主・経営者・従業員の間にはほとんど利害の対立が存在しないことが理解されよう。ただし、利害の対立は現在の所得支払いと将来の所得（および将来の雇用の安定、再就職先の確保）の間の時間選考について、あるいは経営者・従業員の hierarchical な階層的傾斜構造について、存在する。また経営困難に陥ったときの解雇、他企業との合併・吸収（経営者・上級職員のポストの数が減少し、また被吸収企業の従業員はしばしば「冷や飯」を食わせられ、不利益を被る）、新工場の設立その他に伴って必要となる従業員の地域的移動等に関連して利害対立が存在する。これらは株主の観点からは有益なことであっても、直接に大きな影響を受ける従業員にとっては著しい不利益の生じることであるかもしれない。

価格政策 不確実性に富み変動の激しい環境の中で発展・成長を追求しているというシュンペーター流の企業観に立って、日本の大企業の行動を観察すれば、企業が静学的な状況で利潤ではなく売上高を最大化しているというような「売上高最大化仮説」が非現実的であることが容易に理解されるはずである。すなわち大抵の製造業の企業は、何年かにわたるその「製品計画」(product planning)が予想通り、あるいは予想以上に成功して、高い利潤をあげている製品（あるいは部門）、「儲け頭」というべきをもっている。企業にとってはそのような製品あるいは部門で十分な利潤をあげ、その利潤を次の世代の製品あるいは次の時代の製品分野の研究開発・設備投資・販売網の整備等に注ぎ込んで、企業成長をはかっているのである。そのような「儲け頭」の製品について企業はあまり値下げをしようとはしない。値下げをして売上高を伸ばすような政策をとることは稀である。成功した製品によって十分に儲けなければ、儲けられるときには大いに儲けて利潤を獲得しておかなければ、次の発展のための研究開発や投資は実行できないのである。

たとえば富士通・日立製作所・日本電気が大型コンピューターの分野に進出することを決定したとき、あるいは三菱重工が乗用車の生産に進出することを決定したとき、おそらく最初の5年あるいは10年間位は赤字を覚悟の上であったと思われる。それにもかかわらず莫大な資金を必要とする上記のような新分野への進出を決定したのは、各会社がそれ

どれいづれかの他部門、すなわち通信機・造船・重電・重機械等で巨額の利潤をあげていたからにはほかならない。

また企業の営業成績についての説明等をみれば、いわゆる「フル・コスト・プリンシプル」が現実的妥当性をもたないことも容易に読みとれる。すなわちいくつかの製品部門をもつ企業について、ある部門では受注競争が激しく採算が悪かった、収益性のよいある部門の売り上げが好調だったので業績が著しく改善した、ある部門は赤字で合理化に努力しているが黒字転換は来期以降になろう、ある製品は好評で他社の追随を許さず独走しており、収益率が高い等々というように、部門毎に収益率が大幅に異なることを示す叙述が随所に見受けられる。各企業は明らかに製品市場における競争状況（需要の価格弾力性）に応じて製品価格（受注価格）を決定しており、単純にすべての製品について単一のマーク・アップ率を適用しているのではないことは明らかである。

第4節 日本の企業：（Ⅲ）所有形態と行動様式

日本の企業の所有形態にはさまざまな種類があるが、いま政府・地方公共団体が全部あるいは一部を所有している公企業を除外し（注26）、民間の主体によって所有されている私企業に話を限定することにしよう。

注26. 日本の公企業のさまざまな形態とその実態・問題点は、今後の中国の経済体制改革にとっていくつかの有意義な示唆を与えるものと思われる。岡野行秀・植草益編『日本の公企業』東大出版会、1983年、を参照せよ。

株式会社 日本の民間大企業はほとんどすべて株式会社であり、その株式が株式市場に上場され（注27）、所有と経営の分離が進んでいる。日本は先進国のなかでも大企業分野における所有と経営の分離が最も進んだ国となっている。（注28）

注27. 非上場の著名な民間大企業（株式会社）は、出光石油・吉田工業・サントリー・竹中工務店・山崎鉄工所・三菱自動車・ヤンマーディーゼル等、十指にも満たない。

注28. その原因は戦後の経済民主化政策（ことに財閥解体）、相続税・所得税が高いこと、また企業の成長率が高く、企業オーナーが所有比率を維持するだけの自己資本を供給しきれなかったこと、日本の経営環境では、同族色の強いことは経営上不利であること等による。

これに対して中規模以下の企業では、ある規模以上の企業はやはり株式会社（あるいは有限会社、合併会社）に組織されているものが多いが、オーナー経営者（所有者であり経営者を兼ねるもの）の役割がより大きい。日本において「資本家」なるものが存在するとすれば、それは中小企業のオーナー経営者たちであろう。

集団企業 これらの、所有者がその出資持分に応じて所有し、かつ少なくとも法律的には株主（所有者）としての権限をもっている「資本主義的」な企業のほかに、中国流に言えば「集体企業」（集団制企業）が、現代の日本にもすくなく存在する。生命保険会社（生保）、農業協同組合（農協）、漁協、消費者協同組合（生協）、信用組合等がそれである。また社団法人である日本交通公社・日本能率協会や、特殊の法律によって設立されている農林中央金庫、商工中央金庫等も私企業といってよい。ところがこれらの「集体企業」は、いずれもそれらが果たしている経済的機能等からすれば、株式会社である私企業とほとんど変わりはないのである。

日本の生保は三社を除きすべて「相互会社」であり、形式的には生命保険の加入者を社員とする危険負担の相互扶助のための組織である。日本では大企業の大株主は銀行・生保・商社・関連企業であり、商社等の大株主は銀行が多い。また銀行の大株主は生保と他の銀行、大企業であって、株式の相互持合いの傾向が著しいが、この相互持合いの中で、生保は株主として大きな比重を占め、しかもそれ自身は株式会社ではないために、他の大企業によって所有されることがない。したがって生保は日本の大企業の所有構造のいわば頂点に立っている、ということができるのであるが、それが相互会社という「集体企業」であるということは注目に値する事実であろう。

また協同組合は、一定の資格をそなえた組合員の出資する出資金を自己資本として、組合員の利益のために運営されるが、その意思決定上組合員は出資金の額にはかかわりなく基本的には一人一票の平等の権利をもっている。

これらの株式会社あるいは個人・同族所有ではない「集体企業」、あるいは日本交通公社や農林中金のように所有者が定かではない私企業は、誰が実質的に「支配」しどのように意思決定を行い、どのような行動原理に従って行動しているのだろうか。これは経済体制について考える上で非常に興味ある問題であり、この問題を実証的理論的に研究することは大いに有意義であると思われる。

株式会社ではない私企業の行動様式 私はこれらの株式会社や個人企業ではない日本の私企業について深い知識をもっていないが、私の一般的印象では、それらの企業の行動様

式は、前二節で叙述してきた通常の私企業とさして変わりがないように思われる。たとえば相互会社である生保と、株式会社である生保との間に、形式的にはともかく実質的には、役員を選任、役員・従業員への報酬、営業方針、投資行動等々についてはっきりとした差があるとは思われないのである。

農協・生協や相互会社等、本来利潤追求以外のことを目的とする各種の非株式会社企業の場合でも、組合員や経営者・従業員にとっては事業が順調に発展し、企業が成長してゆくことが望ましい。企業成長のためには一方では経常的経費を超える収益をあげ、その大部分を内部留保の形で蓄積してゆく必要がある。

これらの企業が発展してゆくためには資金（の増大）を必要とする。その一部は借入れで賄うことができるが、資金を貸す側の立場を考えてみれば、それらの企業が十分な利潤（広義の）をあげ、またはその見通しがあり、借入金の増大に見合った内部留保の蓄積があるのでなければ、資金を貸す気にはならないだろう。また他方では経営者・従業員の士気を高め、その努力に酬いるためには、企業成績に応じて経営者・従業員に「広義の利潤」の一部を分配しなければならないであろう。

非株式会社企業は株式会社の配当に相当するものを支払う必要はない（ただし協同組合等では出資金に対し低率の配当金を支払う場合が多い）ので、その点株式会社よりも有利といえるが、増資や転換社債の発行による資金調達の方法が閉ざされているので、それだけ内部留保を手厚くしなければならないだろう。

かくして現代日本の環境のもとでは、それらの企業の行動様式は、株式会社である企業のそれとそれほど異ならないものとなる、と解釈されるのである。

第5節 中国の企業：（I）現状

農業（あるいは農村部）は別として、中国の都市部の経済（「城市経済」）、ことに工業（製造業）における企業とはどのような存在であろうか。「現代中国经济事典」によれば、中国における全人民所有制、すなわち国有国营の工業企業の主要な組織形態には「工廠」「総合工廠」「公司形態」（「専業公司」と「連合公司」）「経済連合体」があり、それらの中で最も基本的で、かつ最も数の多いものは「工廠」（中国語では廠の字を簡略化して「厂」と書かれる）であるとのことである。（注29）

注29. 前掲「現代中国经济事典」pp. 433～36。なお、これらの他にも工業に従事

する全人民所有制以外の企業がある。すなわちかつての人民公社が管理していた「社弁企業」（現在では郷・鎮人民政府管理下の「郷鎮企業」または集体企業となっている）、かつて生産大隊が管理し（「隊弁企業」）現在では村民委員会が管理している「村弁企業」、農民が個人あるいはグループで出資して設立した個人ないし集体企業、外資系企業（合弁または100%出資）等である。

私は、これらの中国の工業企業がどのように管理・運営され、どのような機能を担当し、どのような分配構造をもっているものなのか、いまだにまとまった具体的なイメージをもつにいたっていない。中国の企業は、一つの企業と他の企業あるいは行政機関の間の境界が截然としている日本のような企業制度を見なれているわれわれにとっては、非常に理解し難い存在である。ことに公司形態の企業や企業連合体については、それらがどのような存在なのか、私の知識は皆無に近い。それにもかかわらず以下では中国の全人民所有制工業企業、ことに「厂」について私のもっているかぎりの理解を述べ、それ——おそらくは独断的との譏を免れないであろうが——に基づいて日中の状況を比較考察し、試論的見解を述べることにしたい。

工廠の役割 『現代中国経済事典』も述べているように「厂」（工廠）は中国の全人民所有制工業企業のもっとも基本的な形態である。各種の連合体や公司形態の企業の多くは、この工廠のゆるやかな連合体にすぎず、日本での企業のような意思決定の主体とは著しく異なるのではないと思われる。

工廠について、まず私の一般的印象を述べれば、中国の典型的な工廠は、特定の製品の生産、あるいは特定の生産工程（たとえば発電廠）を担当し、大抵の場合、特定の地点（一定の敷地あるいは地域内）に存在している。すなわち日本の企業のように全国各地（さらには海外）に複数の事業所をもっているような存在はない。その主要なものは國務院の12ばかりの工業部のうちの一つ（たとえば機械工業部あるいは紡績工業部）の管理の下にあるか、省（および特別市、自治区）人民政府の各主管工業局の管理、それともその双方の共同管理の下にある。（注30）

注30. より小規模な「工廠」の場合には県・鎮・郷の人民政府が管理しているが、

鎮・郷の管理下にあるものなかには、かつての「社弁企業」が含まれ、集団所有制という性格のものもある。

工廠のなかには全国的な「公司」または「總公司」、あるいは省レベルの「分公司」等の全面的あるいは部分的な管理下にあるものもあるようだが、そのような場合の公司是少

なくともこれまでのところは企業というよりは行政機関という性格の存在であったと解される。

このような工場は、その役割の面から日本における対応物を求めるとすれば、明らかにそれは企業ではなく工場である。つまり日本の一つの企業に所属するいくつかの工場のうちの一つにおおよそ対応している。

工場の自主権 最近の中国では、企業に自主権を与え、それを拡大してゆくさまざまな試みがなされてきた。前記の1984年10月20日の十二期三中全会の決定は、企業を活力のある経済実体（主体）として発展させることを謳っているので、今後、企業自主権拡大には一層のはずみがつくと思われる。しかしそれにもかかわらず、全人民所有制の工場に現在のまでのところ与えられている自主権、そしてまた近い将来に与えられると予想される自主権はごく限られたものであり、大体において次のような範囲内のものとみられる。（ただし、自主権拡大の政策により、事態は流動的に変化しており、また分野により、地方により、個々の工場により、事情はさまざまに異なるので、以下で述べるのは筆者が理解した1983～84年当時の概況にすぎない。）

- (i) 各種の製品の生産量。従来は上部機関の指示によったが、最近では若干の幅の中で変化させることができる。
- (ii) 製品の与えられた数量の納入義務を果たした後の余剰分の自由販売、およびそのときの価格の決定。自由販売の際、相手側との交渉によって決定される価格を「議価」というが、それには公定価格の上下10～20%以内というように一定の枠がはめられている。
- (iii) 留保利潤、減価償却基金、銀行からの借入金による設備投資。ただし利潤のうち大部分は税金その他の形で国庫に納められ、企業に留保される部分は僅かである。しかもその中から、新製品の試作、従業員福祉、従業員奨励のための支出もなされるので、設備投資に使用しうる部分はごく一部分である。減価償却については従来は償却期限がきわめて長かった（25～33年）。最近これが短縮されたとはいえ、償却基金の一部は国家に納められるので、企業が自主的に設備投資のために使用しうる資金はごく僅かのようなものである。
- (iv) 資材の購入。ただし国家が統制している基礎資材の基本的な部分は上部機関からの割り当てによる。統制物資以外の物資と、統制物資についても超過生産、自由販売分の生産のための購入が、自主権の対象である。

(v) 従業員に対する賞与（報償金）の給付、および賞罰。本給の給与体系、個々の従業員の格付け、昇給制度、報償金を含む給与総額については国家が定めているか、それともかなり厳しい枠がはめられている。この点、中国の全人民所有制企業の給与のシステムは日本の公務員のそれ、あるいは三公社四現業のそれと大体同様であると考えればよい。

中国の工場が、日本のような私企業中心の競争的市場機構における企業と同様の本格的な機能をほとんど備えていないことは、工場のレベルで行われていないことを（あるいはほとんど行われていないこと）を数え挙げてみれば明らかであろう。次のような企業活動を工場はほとんど行っていないか、それとも行っているとしてもごく限られた範囲内であり、またそれについての自主権もかなり制約されたものでしかない。おおざっぱに言って、次のような事項については工場は経営上の自主権をもっていないのである。

(a) 研究開発。

(b) 新製品の開発・導入。

(c) マーケティング。販売の大部分は生産された製品を予め上部機関によって定められた価格で国家の商業機関に売り渡すという形をとる。最近、生産量の一部を工場が自主的に販売することが広く行われるようになった。しかし、そのような自主的販売は大体において工場そのもの、または特定の一ヶ所で行われており、複数の販売拠点を設置して積極的に市場を開拓し、また顧客のニーズを組織的に調査してそれに応じた製品、サービス、販売方法を考え出してゆく、というような本格的なマーケティング活動はまだほとんど試みられていない。

(d) 製品の輸出、原材料の輸入。工業製品の輸出はすべて産品別の輸出入会社を通じて行われる。また、必要な資材の輸入は上部機関に申請し、申請が認められた場合に輸入担当機関を通じて行われる。ところが、たとえば棉花を輸入していた時期には、紡績工場では半年毎に棉花輸入の外貨割り当てを受け、半年分の棉花を一挙にまとめて購入していたとのことであった。これでは莫大な原材料在庫を抱えることになり、著しく非効率的である。各種の輸出入会社は少なくとも従来は企業的性格よりも行政機関的性格が強かったようである。

(e) 雇用の拡大・縮小、従業員の新規採用・解雇、給与体系の決定。

(f) 外国企業との技術提携・合併事業。

(g) 生産設備の大幅拡張。

(h) 他地域での新工場の建設、販売拠点の設置。

(i) 他企業との合併・合弁、子会社の取得・新設。

これを要するに中国の工廠に与えられている（あるいは近い将来与えられる可能性のある）経営上の自主権は、日本の製造業の状況との比較では、日本の一つの企業に属するいくつかの工場のうちの一つがもっている程度の自主権にすぎない。

日本の企業の場合には、同じかそれとも類似の製品を生産しているいくつかの工場を一つの事業部あるいは事業本部が統轄するという「事業（本）部制」をとり、事業（本）部にかかなりの自主制を与えることが多い。中国の工廠に与えられている自主権は、日本企業の事業（本）部のもっている自主性にもはるかに及ばないようである。

工廠は企業か 中国経済において工廠は工業生産の現場であり、経済計算の単位ではあるが、（注31）その基本的な役割はすでに“routine”（定形）化した生産活動を執行し、計画当局の提示する生産量を達成することにある。日本で企業経営上の基本的な重要事項とされている事柄、すなわち第2節で企業の機能として挙げた「研究開発」「製品計画」「設備投資計画」「マーケティング」「人事」等について、あるいは年々、月々の生産高、資材の購入量、給与体系、昇給、雇用についてさえ、工廠は工業生産における意思決定の中心的な主体ではないのである。いかえれば、中国の工廠はとうてい通常の意味における「企業」とはいえないのである。

注31. 工廠あるいは連合会社は「経済核算単位」であり、そこでは製品ごとに核算（原価計算）が行われているが、中国の工廠の幹部たちは概して自らの工廠の利潤状況、あるいは製品ごとの採算について関心が薄い。日本では企業はそれぞれ有価証券報告書を作成・公表しており、工場の末端の従業員も自社および当該工場の収益状況、製品別の収益性（原価と売り渡し価格）についてよく知っていて、そのことが従業員の参加意識を高めているが、中国では工廠の幹部に質問しても、その工廠の年間生産高はよく知っているが、利潤額や設備投資額については自分は知らない、あるいはそれは秘密である、という答えが返ってくることが多い。ここに企業にかんする情報流通上の大きな問題がある。

上部機関は企業か 工廠が日本の企業に相当するような生産活動における意志決定の主体ではないとすれば、日本の企業がその営業期ごとに、あるいはさらに月々、日々に行っている事業活動上の重要な意思決定は、中国ではどのような機関が担当しているのだろうか。工廠の上部機関は企業としての性格をそなえているのだろうか。

この問いに対する私の暫定的な印象を要約すれば、第一に、工廠の上部機関である国务院の各工業部、その下部の全国的公司・総公司、あるいは各省の各工業局も、概してその主たる関心事は“routine”化した生産活動の量的拡大であり、新分野への研究開発、製品計画、需要予測に対応した設備投資、マーケティング等についての計画立案および意思決定といった日本の企業の本社機能に相当する機能は、ごく限られた程度でしか果たしていないようである。この点にかんしては、国务院各工業部が製品別に区分された「縦割り」の組織であることが重大な障害になっている。また地方政府所管の企業（その中には従業員規模の非常に大きいものもある）が省・特別市・県といった行政区画の壁の中に閉じこめられていることも、それら企業の事業活動にとっての大きな障害であろう。

第二に、それらの上部機関は本質的に行政機関であって、その意思決定の結果である損益、すなわち利潤（あるいは損失）額に責任を負う（またその利益を享受する）主体ではない。つまりそれらは通常の意味の企業ではないのである。

第三に、そのために限られた程度にせよ上部機関のレベルで行われている研究開発・設備投資・マーケティング等についての意思決定は、その結果として生ずる経済的成果、利潤との関係が希薄とならざるをえないように思われる。すなわち上部機関は既存の生産物、ことに鉄鋼・セメント・石炭・電力等の基礎資材・エネルギーやそれらに密接な関係のある製品の「生産量」やエネルギー消費量といった数量指標を過度に重視し、経済的採算や効率性は軽視されがちであるように思われる。

第四に、工業生産の経済活動にかんする重要事項の意思決定について基本的な権限をもっている上部機関は、それが行政機関であって経済採算については責任を負わない（「経済核算単位」ではない）というその基本的性格から、その決定の経済的結果についてはほとんど責任を負わず（注32）、他方、「経済核算単位」である工廠には経済活動の重要事項についての権限はごく僅かしか与えられていないという、意思決定の責任主体と経済採算の責任主体の分離の状況は、現在の中国工業の最も重要な本質的弱点の一つであるように思われる。

注32. ある機関が管轄している分野で与えられた生産量の目標が達成されなかったとか、製品の売れ行きが悪くて多くの滞貨が生じた等々の事態が生じたときには、当然、上部機関の責任が問われるであろう。しかし弁解の余地はいつでもいくらでもあるし、どこの国でも行政的な責任というのは、大体において曖昧にされてしまうものである。

以上を要約すると、私の印象では、中国には企業は存在しない、あるいはほとんど存在しない、ということになる。

自動車工場についての印象 以上のような印象をもつにいたった根拠の一例をつぎに挙げよう。

1984年に筆者が参観した長春市の「第一汽車製造厂」は、国务院機械工業部が直接管轄している二つの自動車工場のうちの一つであり、中国最大の自動車工場であるが、ここでは、今日でも、同工場が1956年にソ連の技術援助により創設されたときと基本的にはまったく同じモデルの「解放」型トラックが生産されている。このトラックは110馬力のガソリン・エンジン（ディーゼル・エンジンではない！）を搭載しているが、それは日本その他の先進国で生産されている同じ馬力数のトラックのディーゼル・エンジンよりも、はるかに大きくかつ重いものである。このエンジンは1940年代の米国のフォードのトラックのエンジンを原型にしているといわれる。同工場ではごく最近140馬力の新型エンジンを開発中であり、間もなくモデル・チェンジが行われる由であるが、30年近くにわたってモデル・チェンジなしに同じ設計の自動車の生産が続けられるというようなことは、日本をはじめ企業が互いに競争している市場機構体制の国ではとうてい考えられない。1960年の中ソ対立により、ソ連は一切の技術援助を打ち切って技術者を引き揚げてしまったのであるが、同工場で現在使われている（あるいは設置されている）工作機械の70～80%はソ連製であり、同じ工作機械が更新・改良されることなく30年近くも使われてきたことを示している。このことは、長春の「第一汽車厂」のレベルでも、これを監督する機械工業部のレベルでも、研究開発・製品の開発、生産性向上のための新鋭工作機械、トランスファー・マシン、NC工作機械の導入、生産工程の自動化・省力化といった、「企業」本来の機能がほとんど発揮されてこなかったことを示していると解さざるをえない。

企業自主権拡大の試み 第一汽車製造厂とは対照的に、工場が比較的大幅な経営上の自主権を与えられている例として、同じく1984年に筆者が参観した上海市のある通信機工場について、次に述べてみよう。この工場は、主として「収録機」（大型ステレオ・ラジカセ）および民生用無線通信機を生産しており、2,700人の労働者と400人の技術者が働いている。ここは上海における企業自主権拡大の拠点工場（試点厂）とされており、最近さまざまな面で自主権の拡大がはかられてきたとのことであつた。この分野では技術進歩が速やかで、製品の変化が激しく、かつ競争も激しい。すなわち消費者が優れた

製品を愛好するので、人気のない製品は売れ残り滞貨となってしまふ。従って生産の現場である工場も、「第一汽車厂」よりは企業的性をもたざるをえない。

それにもかかわらず、企業自主権の拡大がかなり進められてきたという筆者の参観当時でも、日本であれば当然企業経営上の重要事項とされている事柄は、ほとんどすべて上部機関により決定されるか、それともその承認を必要とするとのことであつた。この工場の直接の上部機関は上海市儀器工業局・同価格局および華東一級卸売ステーションであり、それらは國務院（電子工業部、商業部）の指導のもとにある。工場の自主権の概況をつぎに説明しよう。

- (i) 同工廠においてある程度の技術開発は行われているが、どのような製品を生産するかは上部機関からの指示による。
- (ii) 生産計画は従来はすべて上部機関が決めていたが、現在では一部は需要状況に応じて工場の判断で作成し、上部機関の承認を受けて決定している。
- (iii) 製品価格についても同様で、一旦決めた販売価格は変更することができない。
- (iv) 原材料のうちかなりの部分は市場で自由に調達できるが、鋼材・アルミ・銅・木材等については割り当て制があり配給を受けている。
- (v) 販売は従来は製品をすべて卸売ステーションに売り渡すという形であつたが、最近約20%を工場自身が販売することが認められた。この部分は上海市内や他省の商店に委託販売しているが、国で定めている卸売マージンの部分が工場の収入になるので卸売ステーションへの売り渡しより幾分か有利である。製品の輸出は行われていない。
- (vi) 給与の基本的な体系は国家の規定によるが、最近利潤のうち前年比増加分の13%を給与・報償金にまわせるようになった。
- (vii) 経営拡大のための上海市内あるいは他省の経営不振の工場と「連合体」を形成することを検討中である。
- (viii) 外国企業との技術提携、外国からの設備購入は、最近の改革以前はまったく自主権がなかったが、改革によって認められるようになった。しかしその手続きは非常に複雑で実際に契約を結ぶ許可を得るまでに多くの段階を通らなければならない、とのことであつた。

このような説明から私が受けた概括的印象は、第一に、この工場の場合にも、最近の自主権拡大のさまざまな試みにもかかわらず、依然として日本の企業の一工場がもっている

程度の自主性しかもっていないということである。第二に、それでは上部機関の方が大いに企業機能を発揮しているかといえば、そうとも思われない。上部機関もその基本的な性格が行政機関であるということから、研究開発、新製品についての計画、外国企業との提携、マーケティング、輸出市場の開拓といった企業機能はごく限られた程度にしか発揮していないように思われる。

企業不在の中国経済 日本でも第二次大戦前から戦後にかけては統制経済が広く行われ、それぞれの産業あるいは資材を管轄する「縦割り」の官庁が、製品・原材料の価格、生産量、資材の使用量等にわたって、企業の生産活動を細部にわたってコントロールした。あるいは軍需（防衛生産）その他の政府調達関係において、民間企業に発注して軍艦を建造したり、航空機を生産したりする場合、軍（海軍・陸軍）あるいはその他の政府機関は、その生産について民間企業を監督してきた。また、戦後運輸省が進めてきた「計画造船」の政策では、邦船の船腹拡充について政府は主導権をもって計画を作成し、民間の海運会社・造船会社に対してこの計画を示し、実施してきた。

ところが、これらの場合に、政府の監督官庁と、実際に生産が行われる現場の民間工場・造船所との間には、民間企業の本社が介在して、統制・計画下の生産、あるいは政府からの受注生産においても、幾分かの企業機能を発揮してきたのである。すなわちこれらの企業は、その存続と発展のために利潤を追求して、生産の効率化、生産性の向上をはかり、技術・製品の改良、コストの削減に努めたのである。またこれらの企業は統制下においても、あるいは政府調達の際にも、相互に競争関係にあり、長い目でみれば、経営の優れた企業は技術水準・生産性を高め利潤を蓄積して発展し、経営効率が低く技術が停滞的な企業は凋落していったのである。

この監督官庁と生産現場（工場）との間に介在する企業は、一般に特定の製品分野についてのみ、また特定の地点でのみ事業生産活動を行うのではなく、多くの分野にまたがり、広い範囲の産業発展に関心をもち、また全国的さらには国際的な視野と事業活動の拠点をもった存在である。大企業の場合には製品分野ごとに事業（本）部を設け、それらに一定の自主性を与えている場合が多い。そのような企業は生命力の強いしたたかな存在であり、ある特定の製品あるいは技術の栄枯盛衰を超えて、新しい分野、新しい市場への発展を求め、存在し続けてゆくことができる。

これに対して現在の中国には、日本の企業に対応する組織体が存在しない。すなわち第1回において、日本の企業の段階に対応する組織（第1回において〔?〕の印を付したと

ころ)は存在しないのである。その結果、第2節で日本企業の本社機能として挙げた(1)～(6)の機能、あるいはこの節で(a)～(i)として挙げた事項に対して、本格的に取り組む経済主体が存在しないのである。もちろん中国経済において、それらの機能がまったく欠落しているというのは正確ではない。しかしこれらの機能あるいは事項は、各種の産業についての一般的傾向としては、行政機関のレベルでも工廠のレベルでも、ごく僅かずつしか担当し、実行されているにすぎないのが現在の状況であると思われるのである。

第6節 中国の企業：(II) 改革の基本課題

第二次大戦後の日本において、活気に溢れた競争的市場機構(価格機構)とそれを活躍の場として発展してきた私企業は、速やかな経済発展の中心的な推進力であった。今後の中国経済が順調に発展しうるか否かは、そのような競争的市場機構と活気に溢れた企業を中国の社会主義経済の枠組みのなかで発展させてゆくことができるか否かにかかっていると、私は考える。

本格的企業の創出 今日すでに農業や農村工業では、創意に富む個人(農民)や小規模ではあるが活気に溢れた企業(村弁企業、その他の集団企業、個人企業)が競争的市場機構を場として大いに活躍している。中国の経済の発展とそのため体制改革にとって当面の中心的課題の一つは、全人民所有制工業において、活気のある本格的な企業を創り出すことであると思われる。(注33)

注33. 前記の三中全決定は現在の中国の経済体制の欠陥は企業にその本来の活力が欠けている点にあり……、「企業の活力、ことに全人民所有制の大企業、中規模企業の活力を増強することが経済体制改革の中心課題である」と述べている。

「企業」とは、日本語の字義では「事業を企てる」ことである。すなわち生産活動にかんして何らかの新しい試みを企画立案してそれを実行する主体を「企業」と呼ぶのである。英語の“enterprise”にも、企画、野心的な計画、進取、新しい事業を起こす、という意味あいがある。(注34) 何ごとか新しいことを企てるのが企業であって、現在の中国の工廠のように、定形化した生産活動を反復的に繰り返すことに携わり、ただその生産量を拡大することに主眼をおいている組織体は「企業」とはいない。

注34. フランス語の entrepreneur、ドイツ語の Unternehmung にも同じような意

味がある。これに対して“firm”はまったく異なった語源からきている。

中国の全人民所有制工業（あるいは「城市経済」）において、積極的な「新機軸」「革新」の担い手としての機能をそなえた本格的な企業を創出するにはどうすればよいのであろうか。中国経済の実情、ことに企業管理の実情をよく知らない私は、もとよりこの問いに十分に答えることはできないが、さしあたり思いつくことをいくつか述べておこう。

企業組織の形成 現在の中国の個々の工廠は、本格的な企業機能の担い手としては明らかに小規模にすぎるといえる。同種の、あるいは関連のある生産物を生産しているいくつかの工廠、共通の技術分野のいくつかの工廠を合体して一つの企業とし、下記の本社機能をそなえた中核的管理組織（本社）を創設して、その傘下にいくつかの工廠を統轄せしめるべきである。そうしてそれらの企業に対して十分な自主権を付与すべきである。

どのような範囲の複数の工廠を一つの企業とするかは難しい問題である。管理・組織能力と従業員の連帯感の実態を無視して、過度に企業の規模を大きくすることは、経営上の規模の不経済を招き、また独占の弊害を生じるであろう。各種の製品分野において、また各地域において、複数の企業間に活発な競争が行なわれるよう、競争条件確保の配慮が必要であろう。これらの点からも当初は企業規模をあまり大きなものとせず、経営が軌道に乗り出してから逐次実情に応じて再編成を進めるのが实际的であろう。（注35）

注35. 一つの企業に所属する工場を、一つの省（及び特別市）内に限ることとするか、それともある省に本社を置く企業の工場を他省に配置することを認める相互交流の方針をとるか、という問題は、中国の地域政策上、慎重に考慮すべき問題であろう。

ただし企業間の競争の確保といっても、それは一般の産業にかんすることであって、交通・通信・電力・ガス・水道等いわゆる社会的基礎資本（あるいは“infrastructure”）の分野は本来、競争的に運用することはできない。また大規模な地域開発計画、規模の経済性の著しい分野、技術先端産業等に関しては、日本のような経済でもしばしば一般の民間部門とは異なった形で公共部門が関与してきた。今後の中国でも、これらの分野については、競争的市場機構の役割は当然他の分野とは異なったものとなるだろう。（注36）

注36. 鉄道の輸送能力とエネルギー供給は、当面の中国経済の発展を制約している二つの重要なボトルネックであるといわれている。鉄道をはじめ交通施設の基本的な部分、およびエネルギー供給の一部（電力・ガスの供給能力、パイプライン、石炭の輸送施設等）は、社会的基礎資本に属し、それら供給については、

本来、企業間競争が行われる市場環境に依存することができない。しかし、エネルギーネックが生じている部分については、製品の価格（石炭価格、電力料金、運賃等）をかなり（需給を完全に一致させるほどではなくても）引き上げ、需要を抑制するとともに、それによる収入を資源開発・設備拡張・省エネルギー研究のための投資資金として使用するという形で価格機構の機能を活用することができる。

本社機能 このようにして創設される各企業に対しては、製品の選択、新製品の導入、生産計画、製品価格の決定、研究開発、設備投資、販売活動、外国企業との提携、輸出入活動等々の企業本来の「本社機能」について、大幅な自主権が与えられてしかるべきである。もちろん、このことは価格機構（市場環境）の整備と並行して段階的に進めなければならないだろう。このような大幅な自主権をもつ企業の創設は、自立しやすい企業、かつ強い責任感をもった経営陣が形成される見込みのあるところから逐次実施してゆけばよいであろう。

自己資本とその所有者 企業の創設にあたっては、各企業に属する資産とその価値（資産の評価には多くの困難が伴うが）を明確にして記録し、貸借対照表を作成し、総資産に対して自己資本を定め、株式会社の株主に相当する所有者を確定する必要がある。

全人民所有制の建前からいって企業の所有者あるいは「株主」は本来、国家機関でなければならない。当面は、国务院の主管工業部、各省・市・県・郷・鎮人民政府、各種の銀行、他の全人民所有制企業等が「株主」となりうるであろう。それらの「株主」は株式会社の場合と同様に企業の存廃、重要な組織上の変更、事業分野の変更、主要役員の任免、利益の処分等について最終的権限をもつものとし、また経営危機に陥ったときの処置、再建策については積極的に関与すべきである。しかし通常の状態では、所有者たちによって任命（あるいは承認）された経営者が企業のあらゆる事柄にわたって実質的権限と責任をもって処理するのが適当であろう。

ある企業の経営について、その所有者である国家機関（あるいは省の工業局、銀行等）が大きな不満をもつ場合には、所有者側は企業の経営陣に説明を求めて協議し、経営方針の変更やある分野への積極的展開を要望し、さらには経営者の交替を求めて新しい経営者を任命し、今後の経営について基本的指針を与えることができる。しかし企業所有者は、企業が結ぶ契約（労働協約を含む）の細部に関与したり、既に成立した契約を取消したりはできないし、経営の細部にまで立ち入って指示を与えることも穏当ではない。また他企

業と結んだ技術導入、その他の契約において商業上の秘密となっている部分を知ろうとすることはできない。また退任した役員も企業秘密を漏らさないという守秘義務を負うべきである。企業経営の主体、企業が結ぶ契約の主体は、企業の経営陣（法的にはその代表者）であって、企業の所有者（日本の一般の場合には株主、中国の場合、あるいは日本の日本航空・国際電々等の公企業の場合には国家機関等）ではない。これが私の理解する企業の経営自主権の実質的内容をなすものである。

企業の分配構造 企業はその所有者たちに対して各営業期の利潤のなかから、その利潤状況に応じ、また各所有者の自己資金持ち分に比例して、一定率以上の配当を支払うべきである。それは国家、地方の人民政府、あるいは他の全人民所有制企業の収入となる。このことはこの種の企業が全人民所有のものであることの証（あかし）である。このような利潤分配の成績を評価するためにも、企業創立の当初において各企業に属する資産を適正に評価する必要がある。

利潤の残りの部分は内部留保としてその企業における投資に使われ、また一部は従業員の福祉や報償金等に使われるが（注37）、利潤の処分は所有者たちの承認を必要とするのが適当である。従業員の給与体系は今後段階的に自由化し、高い利潤をあげて速やかに発展しつつある企業では、効率が低く停滞的な企業よりも給与（報償金を含む）水準が高くなることを認めるべきである。このことは現在すでにある程度行われているが、一層の自由化は、個々の企業について企業経営が軌道に乗り出すのを確かめながら、慎重かつ段階的に進める必要がある。さもなければ過度な給与水準の引き上げが安易に行われるおそれなしとしない。十分長期的な視野をもち、企業の安定的発展について強い責任感をもった専門家としての経営者階層が形成されるようになれば、過度の給与水準の引き上げは行われなくなるであろう。（注38）

注37. このことは中国において現在すでに各工廠において実施されている。

注38. 日本でも、一部の地方自治体では、職員給与その他の報酬が過度に高いという傾向が認められる。そのような可能性を考慮して日本の三公社四現業やその他の政府関係機関では、給与水準にかんして政府がかなり厳しく監督している。

企業の行動原理 このようにして形成される中国の新しい企業はどのように行動するであろうか。このような企業の行動原理は、いくつかの条件が満たされれば、第2、3節で説明した日本の典型的な企業と基本的な点ではそれほど異なることはないと期待される。すなわちそのようにして広汎な自主権を与えられた新しい企業の経営者と従業員は、利潤

を追求して、積極的に研究開発・投資・マーケティング活動・資金調達等を行い、生産性の向上・技術進歩につとめ、利潤の相当部分を蓄積（内部留保）して自らの成長と発展をはかってゆくであろう。

中国の農村では、すでに多くの集団企業（村弁企業等）がそのような発展の軌道に乗っている。（注39） 都市の全人民所有制企業においても、おそらく同様の展開が可能なのではなからうか。

注39. ここ数年来、中国の農村において、個人の農民、あるいは複数の農民が出資してはじめた「個体企業」の発展には目を眩らせるものがある。それらの企業のなかには後述のように多数の従業員を雇用しているものもあるとのことである。これは一種の「資本主義の復活」現象であり、これには一定の枠をはめて規制する（たとえば一定規模以上のものは集団制企業に転化させる）必要があるように思われる。

そのために必要な条件の一つは、従業員が企業経営に対して参加意識をもち、企業の生産性向上・利潤追求に積極的に協力する誘因（incentive）をもつことであろう。この点で日本の企業に一般的にある種の平等主義、および定期的な昇給と配置転換（出向を含む）を伴う昇任のシステムは（注40）、今後の中国の企業経営にとって大いに参考とするに価するのではなからうか。

注40. このような昇給・昇任のシステムをつうじて、日本の企業の従業員は訓練を受け、仕事に必要な経験・知識・熟練を蓄積し、企業内の活動全般と企業をとりまく環境に及ぶ広い視野をもつようになる。

企業活動の規制 今後の中国において、上述のように本格的な経営上の自主権をもつ企業が多数形成され、競争的市場機構の整備とあいまって、それらがそれぞれ自主的に創意を発揮して発展するときに、それらの企業の活動を国民経済全体としての観点から、従来とは違った方式と手段によって規制し調整する必要があるだろう。

すなわち経済政策（計画）当局にとっては、国民経済計画の観点、あるいは個々の産業や地域の発展という観点から、特定の分野の活動を奨励したり抑制したりする必要があるだろう。また経済情勢に応じて、マクロ経済の安定的運営という観点から、投資の過熱や物価の高騰を抑制したり、経済的停滞、雇用の沈滞（失業・待業の増大）からの脱却をはかる必要も生じるであろう。そのような際に、経済政策手段としては、日本のような経済で使われている諸手段、すなわち税制、財政投融资、金融政策の諸手段（中国では「経済槓桿

(「杠杆」)と呼ばれている)はすべて活用することができる。また企業の投資資金の配分にかんして、中国の経済計画当局は日本政府よりもはるかに強い影響力をもつことになる。

さらに全人民所有制企業については、国家機関は企業の所有者としての立場から、助言したり、指導・指示したすることができる。

中国において競争的市場機構が順調に発展しはじめるときに、企業活動の規制に関連して、いずれは日程に上がらざるをえない問題の一つは独占・取引制限・不公正取引等の規制である。現在の中国のように、万事につけて行政機関が企業活動に介入している状況ではこの種の規制は必要ではないが、企業に大幅な自主権を与え、各企業がそれぞれ自主的に最大利潤の獲得を目指して行動するようになると、独占的企業行動を規制することが重要な課題となり、そのための法体系の整備も必要となってくるであろう。

第7節 競争体制への移行に伴う諸問題

本稿の冒頭の部分で、「社会主義」(中国の人々たちの定義による社会主義)と競争的市場機構(企業間競争が盛んに行われる「商品経済」)とは原理的に両立しうるものであるか、また両立しうるとすれば、今後、その二つを両立させて中国経済の発展をはかってゆくうえで解決しなければならない基本的な問題は、どのような事柄であるか、と設問した。

これらのうち社会主義と競争的市場機構とが原理的に両立しうるか否かについては、本稿全体が、それが可能であることを示す一つの試みになっている。今後中国がその全人民所有制工業(および鉱業・建設業・商業等)部門を、前節で述べたように改造し、広汎な経営上の自主権をもつ企業を互いに活発に競争させ、そのような競争の場として市場機構を発展させてゆくことは十分可能であろう。そのような発展のもとで中国経済全体としての資源配分、投資資金の配分、技術進歩(生産性向上)のメカニズムは、日本のような経済の場合とそれほど異ならないものとなり、いくつかの条件が満たされれば、中国経済は今後順調に発展し、そしておそらく当分の間はかなり急速に成長するであろう、と私は考える。

それでは、そのような基本構想にしたがって、今後中国の社会主義体制のもとで競争的市場機構を発展させてゆくうえで、どのような具体的問題を解決してゆかなければならないであろうか。この点にかんして、以下では中国経済が競争的市場機構に移行する過程で

生じる体制改革上の若干の問題を検討することしたい。ただしこのように問題として取り扱われるものの中には、十分な経営自主権をもった本格的企業を創り出すことであるが、これについてはすでに前節で述べたので、改めて触れない。

以下では、(1) 価格統制の撤廃、(2) 労働市場と失業問題、(3) 所得格差対策、の三つの問題を取りあげることとする。

1. 価格統制の撤廃

競争的価格機構を発展させるために必要な諸措置のなかで、経営自主権をもった企業の確立と並んで、もっとも重要なことは、各種の物資の価格と需要・供給にかんする統制を撤廃し、価格決定・需要・供給を少なくとも基本的には自由化し、価格が需給関係に応じて変動する体制に移行することである。

価格統制の現状 価格自由化の政策は、中国において最近部分的にはじめられたようであるが、国民経済上重要性の高いと考えられている物資(注41)については、価格自由化はまだほとんど着手されていないと理解している。(注42) 先の十二期三中全会の経済体制改革にかんする決定は、現在の「不合理な価値体系および過度に中央集権的な価格統制制度を改革して」合理的な「価値体系」を確立することを、改革の基本的課題として挙げ、「国家が決定する統一価格の範囲を漸次縮小し、一定の範囲内で変動する浮動価格と(完全な)自由価格の範囲を適切に拡大すべきである」と説いている。

注41. 私の理解では、1984年当時において国務院は依然として2000種類近い重要物資の価格・供給・分配を直接管理していた。ただしこれらの物資についても一部には自由販売分とフロート価格制度(一定の幅の中での変動を認めるもの)が実施されている。さらに、これらの中央国家機関管理物資のほかに、地方政府が管理している物資が1000種類以上存在するらしい。

注42. 通常の財貨・サービス以外の特殊な価格、すなわち賃金・給与・利子率・為替レートについての自由化が、中国において経済体制改革の議題に上がるのは、かなり先のことであろう。以下の記述は主として通常の財貨・サービスの価格にかんするものである。

統制撤廃に伴うインフレ問題 中国が価格統制の撤廃を進めるうえで直面する主要な問題は、それがインフレ(物価水準の一般的騰貴)を伴うだろうということのようである。国家が生産者から買い上げて都市生活者に供給している食糧・生鮮食品等は、概して買い上げ価格が自由市場における価格よりも低く決定されており、しかも都市での売渡し価格

は財政からの価格差補助金により、しばしば本来の費用を反映する価格より低く定められている。(注43) したがって価格の自由化は、一般的傾向として、食料品の価格の値上がりをもたらすと予想されている。また鉄鋼・セメント・非鉄金属・木材・基礎化学品等の工業基礎物資、石炭はじめ各種エネルギーの価格は、それぞれの物資(およびエネルギー)の需給が均衡する水準よりもかなり割安に決められており、そのために強制的な統一買い上げと個々の需要者に対する割り当てによる配給制度が実施されてきた。

注43. この点で (i) 農家に低価格での食糧供出を強制した第二次大戦直後の日本における食料供出制度と、(ii) 消費者価格が生産者価格に必要経費を加えた水準より低く定められて食糧管理特別会計の赤字(したがって財政負担)が膨らむようになった1960年代後半以降の食糧赤字問題の、双方の問題が(その程度の差はともかくとして)、現在の中国の食糧価格政策には存在しているようである。

このような一般的背景から、現在の中国において、人民生活に大きな影響を及ぼすような過度の(たとえば年率2~3%以上の)インフレをひきおこすことなく、価格統制を撤廃することはかなり難しいことである、と中国の経済専門家は考えているようである。また価格統制の全面的撤廃は、価格体系に大規模な変化をもたらし、各種の産業分野の企業の損益に大きな影響を及ぼし、その点でも多くの困難を伴うと考えられているようである。

段階的自由化の必要性 それにもかかわらず三中全決定が説くところの「合理的価格体系の確立」、私の経済学の言葉でいうならば「価格統制の撤廃」あるいは「価格と需給の自由化」は、中国经济が今後順調に発展してゆくためにはできるだけ速やかに通過しなければならない関門である。価格統制の撤廃は、消費者物価指数への年々の影響が許容しうる範囲内に止まるように配慮しながら段階的に実施し、それぞれの分野の需要・供給の「厚み」の拡がり、その短期及び長期の価格弾力性を考慮しながら、過度の価格騰貴が生じないように配慮しながら徐々に進めなければならないであろう。

市場機構の需給調節機能は統制の撤廃によって一挙に形成され発揮されるものではない。たとえば日本において1973~75、1979~80の二度の石油危機のうち、第一次のときには大きな混乱が生じたし、石油消費の節約にはかなりの時間を必要とした。各方面における省エネルギー、代替エネルギーの開発と利用には、設備投資や研究開発としたがってかなりの時間を必要とし、さらに産業構造の変化は一朝一夕には実現しない。しかし石油危機後10年余の後には実質GNPあたりのエネルギー消費は約40%低下し、石

油消費はほぼ半減した。日本におけるこのような経験に照らしても、現在の中国のような状況下では、ある種の物資について市場機構の需給調節機能が本格的に発揮されるようになるまでに相当長い時間がかかるとしても驚くにはあたらない。

そのような期間については、その種の物資について一挙に統制を撤廃するのではなく、需給の逼迫の程度に応じて統制価格を小刻みに引き上げ、また企業の生産高の一部について自由販売・自由（または浮動）価格を認めることなど、段階的に現実的な政策をとることが賢明であると考えられる。（注44）

注44. 中国の経済計画当局はここ数年来、部分的にこのような政策を進めてきた。

大胆な価格自由化の可能性 しかし私の考えでは、価格統制の撤廃は、全体としては、多くの中国の専門家が憂慮しているほど困難なことではなく、かなり大胆に価格と需給の自由化を進めることが可能ではないかと思われる。ここでこの点に深く立ち入ることはできないが、ごく簡単にその理由を挙げると次のとおりである。第一に、価格自由化に伴うインフレ・プレッシャーは、大体において一回かぎりの性質のものである。競争的市場機構が円滑に機能するようになれば、年々の技術進歩に伴う生産性上昇が、価格変化に伴うインフレ・プレッシャーに対する対抗力として働くようになるであろう。

第二に、価格体系の大幅な変化に伴う生計費の上昇に対しては、賃金をそれに応じて引き上げ、また通常の賃金とは別に扶養手当（労働者の扶養する子弟・老人の数に応じた給付）を消費者物価の上昇に応じて支給し、その額を調整すればよいであろう。また家計の保有する預貯金・国債の利子に、価格体系の調整に伴う数%程度のインフレ期間中、インフレ率に対応する上積みを追加して給付すること（一種のインデクセーション）も考慮に値するであろう。（注45）

注45. このような措置はいわゆるタンス預金を銀行預金や国債保有に転換するという望ましい副次的効果を伴うであろう。

第三に、中国全体としては生活必需物資の生産も実質GNP全体も、最近はきわめて高い成長率で増加しているのであるから、いま述べたよう適当な所得分配上の工夫をすれば、価格調整によって国民の実質所得水準および消費水準が低下することは容易に回避しうるはずである。

2. 労働市場と失業問題

経済成長と労働移動 競争的市場機構が円滑に機能し順調に発展してゆくためには、労働力（各種の労働者・技術家・専門家・経営者）が企業間・産業間・地域間に移動するこ

とが必要である。速やかな経済成長の過程では、新しい企業あるいは産業の急速な発展により、ある分野では労働力、あるいはある種の労働力が著しく不足し、他方、他の停滞・衰退分野では過剰な労働力が発生する。このような状況に対して、労働力が過剰となっている企業・産業・地域から、速やかな発展のためにそれが不足している企業・産業・地域へ、労働が移動する必要がある。

戦後の日本において、当初は農村および都市の中小企業（ことに小売業・サービス業）は歴大な過剰労働力（完全失業者のみならず、潜在失業者、低賃金・低所得就業者）を抱えていたが、その後、特に「高度成長」期には、きわめて大規模な労働移動が生じ、農村から都市へ、農業から工業へ、中小小売業から新しい第三次産業へと、労働力の再配分が行われた。

現在の中国経済も、随所に（農村のみならず、全人民所有制企業にも）過剰労働力が存在し、顕在・潜在の失業は歴大な規模に達するといわれている。（注46） また今後の急速な経済成長に伴って発展する産業と地域、停滞・衰退する産業と地域の労働需要の変化の差には著しいものがあると考えられる。したがって戦後の日本でみられたのと同様の大規模な労働移動の必要性が、今後は高くなると予想される。これからの中国経済は、このような労働移動の問題をどのように解決するのであろうか。

注46. 毛里和子「都市労働力事情」（石川滋編『中国経済の中長期展望』日中経済協会、1984年6月、第4章、p.145）は、1979年初の中国の都市失業者（「待業」者の形での顕在失業者）を1500万（失業率17%）、80年のそれを1700万（同19%以上）と推定し、中国の失業の「状況は90年代に至るまできわめて厳しい」と述べている。このような歴大な顕在失業者はその後かなり吸収されたが、農村における潜在失業者、就業者中の過剰労働力（企業・機関内の冗員）等を考慮すれば、全体としての過剰労働力は依然として歴大なものであろう。ただし毛里論文および上記「中長期展望」中の他の論文は、いずれも優れた分析を展開しているが、概して中国経済の将来にかんしてややベシミスティックにすぎる感がある。一定の制度的条件、環境条件が整って市場機構が順調に機能しはじめたときに、低所得水準にある経済が種々の困難を克服して予想外に急速に成長しうることは、第二次大戦後の日本、西ドイツ、最近の韓国、台湾、香港等で経験されたことである。最近数年間の中国の経験も、そのような急速な発展の可能性を示唆しているように思われる。

品ではない」としているが、このような規定に対して私は大いに疑問をもつ。今後の中国において、一方では過剰労働力および年々労働年齢に達する新規の労働力が順調に各種の企業に吸収され、他方では十分な経営自主権をもつ各企業がそれぞれの必要に応じて適当な種類の労働者を必要な人数だけ雇用しうるためには、効率性の高い分権的な労働市場が発達することがぜひとも必要である。このことは労働力（サービス）がかなりの程度商品としての性格をもち、民間における自主的な取引（雇用契約）の対象となることを意味するであろう。

他の点でいかに経営自主権を与えられても、労働者・技術者・専門家の雇用にかんしては自主的に募集し選考する自主権を一切もたず、すべて国家機関からの中央集権的な統一分配をまつほかはないのであれば、企業活動は制約され、分権的意思決定の有効性は減殺されてしまうであろう。（注47）

注47. 労働力が商品ではなく、労働市場が存在せず、各企業が比較的安定した給与水準で必要な労働力を労働市場をつうじて確保することができず外国系企業も労働者の雇用についてはすべて中国側機関からの「統一分配」に依存するほかはないのであれば、その経営自主権は事実上大いに制約されてしまう可能性がある。

労働力が商品であるといっても、それがきわめて特殊な商品であることを決して否定するものではない。日本のような経済においても、労働者の募集・雇用契約・就業にかんしては、労働者の人権擁護の観点から、労働基準法・職業安定法・労働組合法をはじめ多くの法的規制が行われている。

また今後の中国において効率性の高い分権的労働市場を発展させる必要があるといっても、そのことは賃金・給与、雇用、労働移動を直ちに全面的に自由化すべきであると私は主張するつもりはない。おそらく当分の間は全人民所有制企業にかんしては、企業間賃金格差の拡大を抑制するために賃金給与体系を一定の枠の中に止めておく必要があるろう。また企業側の都合による解雇は原則として認めないという現状を継承して、企業が経営困難に陥ったときには例外的に解雇を認めるとしても、労働市場が十分に発達していない段階では、当該企業または国家機関が再就職の斡旋の義務を負うこととするのが、賢明であるかもしれない。

それにしても厳重な戸籍管理制度により労働移動が著しく制限され、また実際に企業（

機関) 間・地域間の労働移動がきわめて限られたものでしかない現状を逐次改革して、効率性の高い全国的な労働市場の発展をはかることは、今後の中国経済の発展にとって困難ではあるが重要性の高い課題であると私は考える。

3. 所得格差対策

所得格差の拡大 ここ数年来、中国の農村では各種の生産責任制の普及、集団化農業の解体、「專業農家」(注48)の発展により、「萬元戸」と呼ばれる富裕な農家が多数出現した。(注49) 農民の中には、単独で、また何戸かの農民が協力して、かなり大規模に事業を拡張し、たんに家族の労働力を利用するばかりでなく、他の農民を雇用するものがあり、なかには200人から300人もの人々を雇用するものや(注50)、何台かの大型バスを購入して個人経営の長距離バス運送事業を行うものも出現し、なかには「萬元戸」どころか、数十万元もの巨額の利潤をあげている農民もあるという。ここ数年来、農民の平均所得は急速に上昇しているが、農民の間の所得格差も急速に拡大していることは間違いない。

注48. 中国の「專業農家」とは、特定の商品作物の生産、あるいは特定の「副業」(養豚・養鶏・養魚・手工業・建築・運輸等)に専門化した農家を指し、日本の「專業農家」とはまったく意味が異なる。

注49. 『中国統計摘要』1984年版によれば、1983年の農民一人当たりの年間純収入は310元であるから、1戸(5.43人)では約1680元である。「萬元戸」(年収1万元以上)は、平均の農家の約6倍以上の収入がある農家を意味する。

注50. 中国の制度上の公式の建前では、個人企業における雇用は農村でも都市でも8人以下と定められている由だが、現在は当面この規定を無視し、農民の個人事業を奨励してその成果に注目する「看一看」の政策がとられている。しかしこの一種の「資本主義の復活」現象をいつまでも無制限に容認しておくわけにはいかないだろう。

都市の全人民所有制部門では、統一的な給与制度の存在により、これまでのところ農村にみられるような所得格差はほとんど生じていない。しかし今後、十分な経営自主権をもち「活力のある」企業が本格的に発展すれば、各種のフリンジ・ベネフィットを含む所得格差は当然拡大するであろう。(注51)

注51. 現在のところ同じ種類の作業に従事する労働者の企業(工廠)間の賃金格差

はせいせいとして30%以下であろう。しかし住宅・給食・療育所・学校・医療等々のフリンジ・ベネフィットを含めると企業間の所得格差は現在でもかなり大きいように思われる。なお有力な企業の従業員は、当該企業および関連企業（「服務公司」等）への子女の就職という点でも有利であり、これも家族単位でみたときには一種の所得格差要因といえる。

かくして今後の中国では、農業・副業・農村工業の立地条件上有利な農村、ことに大都市近郊の農村と、気候、水利、交通などの条件に恵まれない農村（辺境等）の間、順調に発展する工業企業あるいは工業地帯と、停滞・衰退する企業・地域の間、一つの農村の中でも働き手の数、その他の条件に恵まれた農家と然らざる農家の間、等々において、所得格差がかなり急速に拡大するのではないかと思われる。ことに労働移動が著しく制約されている現状において、地域間格差の拡大は深刻な問題を内包している。

所得格差と分配上の「公正」 「万元戸」の農民が高い所得を稼ぎ、また成功した企業が高い収益を挙げるのは、一つには当の農民や当該企業の経営者・従業員の創意・努力によるものであるが、ある程度はさまざまな幸運や立地条件にも負うものである。ことに農業の場合、現在の中国のような制度のもとで一部の農民があげている高額の所得のなかには、土地の自然的地理的条件から生じる地代（マルクス経済学的に言えば差額地代）の要素が多分に含まれていることは明らかであろう。企業の従業員にその一部が報奨金の形で分配される企業収益のなかにも、経営者・従業員の努力とはかかわりのない地代・準地代、利潤の要素がある程度は含まれているであろう。このように考えれば、大きな所得格差の発生に対して何らかの是正と再分配の措置をとらなければ、「労働に応じた所得分配」という社会主義の分配原則からみて、公正を欠くであろう。（注52）

注52. 中国の工業（都市経済）部門では、先に述べたように給与水準の企業間格差は少ないが、給与以外の各種のフリンジ・ベネフィットには大きな差がある。今後活力ある企業を発展させていく過程で、この面での企業間格差があまりに拡大することは望ましくない。生産活動の担い手としての企業が大いに発展することは必要だが、本来、生産活動の担い手である企業が、従業員の生活面のあまりにも広い範囲にまで手を広げることは、日本の経験に照らしても望ましいことではなく、一定の歯止めを設ける必要がある。たとえば企業が従業員に給付する住宅等は適正に評価して（家賃も考慮し）、後述の所得税課税の対象とすべきである。また、ある種の事業は企業活動としては本来禁止すべきであ

る。たとえば小・中・高等学校、病院、保育所、体育施設等は、企業の所有・管理とせずに、地域の人民政府の管轄下におくべきであろう。これら地域住民一般が必要としていることについて、特定の企業の従業員のみがその恩恵にあずかることは、公正を欠く。

たとえば、中国の有力企業（あるいは機関）は、自らの従業員の通勤のために通勤バス（あるいはトラック）を走らせているが、これは「公正」と「効率」の両面からみて適当ではない。一般の通勤者が満員のバスで通勤しているのに、有力企業の人々だけは空いたバスで通勤しているというのは「公正」に反するし、通勤時の輸送効率としても低い。さらにこの種の通勤バスはその企業の通勤時間以外は車庫で眠っているのであるから、資源配分上も著しく非効率的である。

財政需要の拡大と累進所得税制の必要性 現在の中国では、何分にもこれまで平等主義（鉄飯碗、大鍋飯）の弊害があまりにも甚だしかったために、所得格差の拡大に対して平等の観点から再分配のための政策を実施することよりも、むしろ高収入をあげている農民を称賛・奨励・鼓舞することに力点が置かれているようである。

しかし経済の活性化に伴い、一方において富裕な階層が出現すると同時に、農村においても都市においても、老齢・病氣・一家の働き手の死亡等により貧困に陥った家庭を救済する（社会保障的給付等により）必要性も高まってくるものと思われる。

また、急速な経済成長の過程では、社会的基礎資本への巨額の投資を必要とする。教育・基礎的研究開発・技術普及のためにも、多額の財政資金が必要である。日本の高度成長期には、急速に拡大する財政資金需要は、主として所得税・法人税の増収、ことにGNP弾力性の高い個人所得税の増収によって賄われてきた。

このように考えると、一つには所得分配上の公正と平等の観点から、またもう一つには急速に増大する財政支出の財源として、中国においても本格的な個人所得税制（累進税率の）の導入が要請されるのではなかろうか。（注53）

注53. 中国では1980年に「個人所得税法」が制定されたが、これは主として外国人の給与に対する課税を目的とするもので、月額800元以下の給与は非課税とされている。「万元戸」等の農民に対しては、法律の本来の建前では個人経営に対する累進課税が適用されるべきものかもしれないが、現実には比較的低い比例税率（10～25%位か）の農業税が徴収されているにすぎず、それ

所得の地域間格差対策上の重要な焦点の一つは、労働移動と各企業の工場の配置に関連する。戦後の日本では、工業および第三次産業が急速に発展する地域（「中心部」、*“center”*）に、主として農業県である低所得の「周辺部」（*“periphery”*）から大量の労働力が移動した。そうして各地方においても、労働力は農業から工業・第三次産業へ、農村から都市へと移動した。また各企業はその工場の生産施設を拡張しようとする際に、しばしば労働供給が潤沢で（賃金水準が低く）土地の価格が低い地域に新工場を建設することを計画した。政府も低開発地域、旧産炭地（石炭産業の没落により停滞に陥った地域）、「周辺部」の新しい工業地帯（新産業都市等）等への工場の分散配置を積極的に奨励・促進してきた。これらの二つの流れ、すなわち周辺部から中心部への労働力の流れ、中心部から周辺部への工場（資本と技術）の流れは、財政の地域間平準化機能とともに地域間の所得格差の平準化に大きく寄与してきたと考えられる。

ところが中国の現状では、労働移動は都市の住宅事情、食糧供給事情等のために極度に制限されている。また工場の地域的配置については、政府が新工場を建設する場合を除き、個々の企業（工場）がそのイニシアティブにより低開発地域に進出して工場を建設し、資本と技術が先進地域から低開発地域に流れてゆくという可能性は、現在までのところほとんど閉ざされている。（注54） 今後これらの点をどのように改善・改革してゆくかは、中国経済全体として地域的にバランスのとれた発展をはかるうえで重要な課題であろう。

注54. 中国ではこの点を改善するため、省あるいは特別市の境界を超えて、同じ業種の先進企業（工場）と後発企業とが提携し、あるいは生産工程が前後に関連する業種の企業が協力するための「経済連合体」の組織が編成されている。しかしたとえば東京都に本社・工場がある企業にとって北関東や東北、九州等に新工場を建設することは、企業の発展上しばしば有利であり、その誘因（*incentive*）は十分存在するのに対して、上海市のある工業部、あるいは同部が管理している先進的企業（工場）にとっては、現在の体制下では、他省の企業と提携してそれを技術指導することの誘因は薄弱である。なぜならばそれは有力な競争相手をつくりだし、当該企業にとっても上海市にとってもおそらく雇用や利潤の上で有利であるよりはむしろ不利益をもたらすと考えられるからである。

第 8 節 おわりに：競争体制の日中比較

もし中国における経済体制改革が今後、本稿の第 6、7 節で素描したような競争的市場機構に向かって進められ、そのような体制が軌道に乗り、中国経済が順調に発展してゆくとなれば、そのような「社会主義的」競争体制と、日本のように私企業制度を中心とした競争的市場機構体制（注55）とを比較したときに、国民経済全体としての機能の仕方においてどのような点が基本的に異なるであろうか。本節ではこの設問に対して大よその答えを述べ、本稿を終わることとしたい。

大企業 中国経済がそのように発展した段階において、まず大企業部門は、中国経済と日本経済とでそれほど異ならないであろう。いずれにおいても企業経営上の重要な権限を掌握し、企業に君臨しているのは専門的経営者であり、彼等はそれにふさわしい高い所得（および実物給付）と社会的名声を得るであろう。企業の粗利潤の相当部分は税金その他の形（日本の場合には法人税、地方自治体の事業税、固定資産税、各種の社会保障負担等）で国家に納付され、その残りの大部分はいずれの経済でも企業内部で留保されて再投資され、また研究開発費等に使用され、経営者・従業員への給付（ボーナス・賞与）に当てられる。

主要な相違点は（i）中国では経営危機に直面したとき、企業の設立際、あるいは国民経済計画の実施上必要なときなどに、国家機関が企業の所有者として経営に直接介入することがあり、（ii）他方、日本では、経営者のなかにごく少数ではあるが企業の所有者である経営者があり、（iii）また個人株主に配当が支払われ、そのなかには裕福な人々も少なくないことであろう。日本では、また、（iv）株主は企業の経営が大いに成功したときに株式の値上がりによる大きなキャピタル・ゲインを享受することができる。

注55. 多くの人々は日本のような経済体制を「資本主義」と呼ぶが、私にはこの呼称はあまり適切なものとは思われない。それは必ずしも「資本」（まずそれが何を指すかに問題がある）を中心にした経済体制ではなく、また「資本」の私有を決定的な特徴とした経済体制でもないからである。

なお、もう一つの相違点として、かなり長い期間にわたって、中国では大企業部門のうち競争的ではない「公共部門」（あるいは非競争部門）の比重が日本よりも高いであろう。しかし日本でも、明治期以来、日本の公共部門は昭和初期まで鉄鋼業等をも含み、その比

重が欧米の先進資本主義諸国に比して高かったことを忘れては、このことは経済体制上の本質的な相違点とは必ずしもいえない。

中小企業 中小企業にかんして、日本では協同組合等の集団所有の比重が低く、多くの小「資本家」が活躍しているのに対して、中国では中小企業も大部分は国有国営であるか集団所有（ことに村弁企業等）のものである。ただ中国でも少数ではあるが個人（単独または少数の）所有の個人企業が存在し、最近では農村においてその数が増えている。個人企業の所有者兼経営者は「資本家」の名前にふさわしい存在だが、必ずしも労働者を搾取し自らは裕福・豪華な生活をおくる傲慢な存在ではない。彼等と大企業の経営者とを比べると、彼等のなかにはその所得が後者よりも多い人々が少なくないが、彼等の生活は日本でも中国でも、概して大企業の経営者や高級官僚たちよりも質素であり、社会的名声もより低い。これは一つには、少なくとも日本の場合、彼等の所得は（配当所得等も含めて）そのかなりの部分を企業の拡張のために投資しなければならないからである。私有の中小企業は日本経済においてその順調な発展を支えてきた重要な構成要素である。今後の中国では村弁企業等の集団所有制の企業が日本の中小企業が果たしてきたと同様の役割を担当するものと思われる。

企業の資金調達 中小企業にせよ、大企業にせよ企業部門の資金調達については、利潤の留保、減価償却資金、金融機関からの借入れ、社債発行等、日中間に原理的な差は次第に少なくなるであろう。ただ自己資本の外部調達（資本金の増資）のうち中国では個人が払い込む部分はある。また企業の投資資金について国家機関が直接介入する部分、あるいは介入の度合いが日本よりも大きいであろう。

貯蓄 経済全体としての貯蓄が、(i) 個人（家計）部門の貯蓄、(ii) 企業の内部留保、(iii) 政府はじめ公共部門の貯蓄、の三つの部門から構成されることは、日中いずれについてもあてはまる。このうち(i)は、中国においては主として中国人民銀行（最近では中国工商銀行）への預金、国債の購入という形をつうじて投資のために動員される。

土地所有 中国においては農地は集団所有であり市街地の大部分は国有である点が、土地が一般に私有されている日本との大きな違いである。ただし今日の日本では農地・市街地のいずれについても大地主は存在せず（注56）、耕作農民は自分が耕す土地を所有している。他方、今日の中国では、農地は「村」（かつての生産大隊）または生産隊（村内の小部落）の集団所有であり、耕作農民は自分が耕す土地について15年以上の占有使用権を与えられている。日本では土地が売却しうる資産であり、地価の上昇によって巨額の富

を得た人々が少なくなく、農民もしばしば地価上昇の恩恵にあずかってきた。(注57)

しかし土地の場合でも、株式の場合でも、日本のような経済においてキャピタル・ゲインは資産の移転に伴う利益であって生産活動によって産み出される対応物(GNPを構成する財貨・サービス)は存在しないので、経済全体としてみれば年々の経済活動(たとえば年々の投資)とはほとんど関係がない。

注56. ただし山林については大地主が存在する。

注57. 中国でも農地を公共用地、工業用地等に収用する場合、最近では生産隊あるいは「村」に対して土地の対価が支払われ、土地を失った農民に対しては雇用の機会が与えられるようである。また中国の大都市近郊の農民は最近都市の労働者に比べてはるかに裕福になっているが、その所得の中には、潜在的地価の上昇に相当する部分が含まれており、これは日本の都市近郊の農民が地価の大幅な値上がりから大きな利益を得てきたのと同様の現象である。

情報の流通 日本では報道・出版・言語の自由が憲法で保障され、民間の新聞社・出版社をはじめ多くの私企業が情報・意見の収集・分析・整理・伝達の事業に従事している。これに対して、中国ではそのような私企業は存在せず、情報の流通が著しく制限されており、実際、ごく簡単な事柄についてさえ、各種の情報が、それを必要とする企業の経営者・従業員にあまり行きわたっていない。このことは日本と中国の経済体制上の重要な相違点の一つであり、中国经济における競争促進、技術革新、生産性向上にとって一つの重大なハンディキャップであると思われる。今後先進工業諸国はいわゆる「情報化社会」と呼ばれる方向に発展してゆくと考えられるが、そのような情勢のもとで情報の流通を国家あるいは党機関が嚴重に統制し続けてゆくことは、少なくとも経済的な面ではかなり不利益を伴うことと思われる。

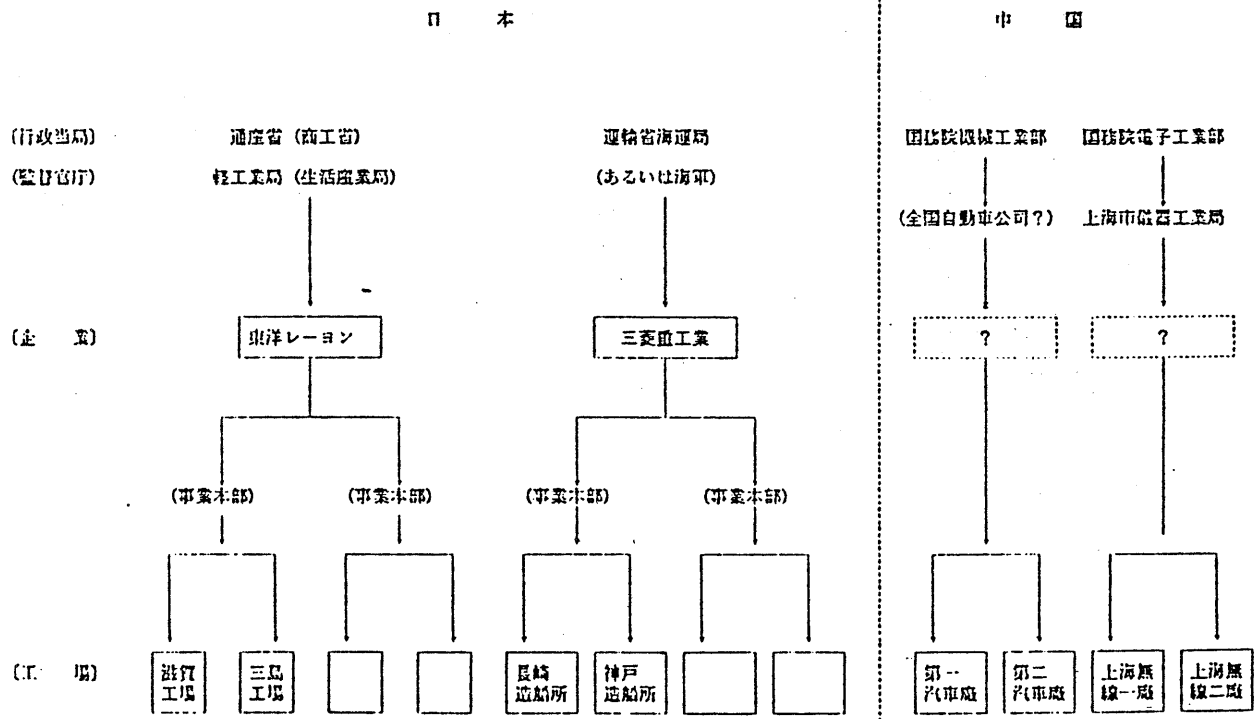
しかしこの問題は経済よりもむしろ政治の領域に属する前代問題であり、ここで取り上げることは適当とは思われない。(注58)

注58. ただ、私は従来、中国において報道・言論・出版の自由をはじめ市民的自由の保障の問題が本格的に再検討されるようになるのは、経済体制改革が軌道に乗り、国民の生活水準が順調に向上し、中国の経済社会が一定の成熟段階に達してからではないかと考えていた。ところが最近の新聞報道によれば、上海の「文報」に、「報道の自由」を保障する「報道法」の制定を主張した胡績偉氏(全人代常務委員、人民日報社前社長)の論文が掲載されたとのことである

(「朝日新聞」1985年1月15日付)。この問題が今後どのように展開するか注目に値する。

以上が将来の中国の社会主義的な競争的価格機構の体制と、日本のような私企業による価格機構の体制との主要な相違点である。

(おわり)



第1図 日本と中国の工業生産管理系統の比較