

87-J-5

中国型社会主義の模索をめぐって

— 労働改革を中心に —

兵藤 釗

(東京大学)

1987年9月

中国現代化研究会プロジェクト

東京大学経済学部

*このディスカッション・ペーパーは、1987年10月23～24日に東京で開催される『中国
経済体制改革と日本経済』コンファレンス（東京大学経済学部・中国社会科学院経済研究所共催）
の参考論文として準備されたものである。なお、本稿は、『UP』1987年8～9月号（東京
大学出版会）に発表したものである。

中国型社会主義の模索をめぐって

—労働改革を中心に—

昨年、9月から10月にかけてちょうど一ヵ月間、三度目の訪中の機会に恵まれた。今回は、東京大学と中国社会科学院の間に結ばれた交流協定による訪問で、法学部の金子宏教授、社会科学研究所の近藤邦康教授とご一緒した。

昨年、私は、本誌に「中国の旅から—中国型社会主義の模索をめぐって」と題する見聞録を書いたが、この機会に、前回訪中後一年間に起った変化も含めてその補足をしておくこととしたい。今回訪れた所はかなり多方面にわたったが、ここでは、紙幅に限りがあるので、労働改革にかかわりのある問題に焦点をしばって記しておくこととしよう。

「計画的商品経済」と労働力配分

周知のように、中国は、目下、市場メカニズムを活用した「計画的商品経済」への転換をめざす経済体制改革を推進している。当初農村からはじまった経済体制改革は、1984年10月の中国共産党第12期三中全会以降都市の改革に焦点を移し、集団所有企業・個人企業の育成をはかると同時に、大型・中型の国有企業の自主権を拡大し、損益自己負担にもとづく独立の経営単位をつくりだすための改革が進められている。

国としての計画を保持しながらも、市場メカニズムを活用した経済運営への転換をめざすこういう改革は、当然のことながら、いくつかの新しい問題を提起しているが、なかでも、市場の変動に応じうるような生産体制を労働力の面でどう保証していくかという問題は、体制のありかたにかかわる根本的な問題である。86年10月から国有企業に導入された「労働合同制」と呼ばれる契約制による雇用方式はその根幹をなすものといっていよいが、その内容に目をうつす前に、78年以來の改革過程でどういう変化が起ってきたかをみておこう。

もともと、中国における新規労働力の調達は、国有企業や集団所有企業の場合、「統包統配」方式、つまり、国の計画機関を通じて樹立される経済計画に対応して、市や県の労働部が学校卒業者を統一配分するというやり方がとられてきた。だが、国有企業でも、

「計画的商品経済」への転換をめざす企業の自主権拡大が進められはじめたころから、初級中学や高級中学の卒業者については、企業自らが公開募集し、試験を行なって選抜する

という方式が導入されはじめた。

こういう方式の場合、たとえば北京にある首都鉄鋼公司のごとく、市の労働局を介して学校から募集するというやり方をとっているところもあるが、この間に労働服务公司という職業紹介施設が介在するケースもある。労働服务公司是、80年ころ、文革以来の混乱にともなう待業問題の解消に資するために、地域や企業に設置されたもので、当初は、企業の施設では、停年退職者が発生した際従業員の子弟からの募集・採用にあたり、地域の施設では、待業青年の職業訓練や就職の斡旋を行なってきたという。たとえば、私たちの訪れた北京市東城区の区役所のある支所に設置されている労働服务公司では、支所管内の待業青年を対象とした講座の開設や実技訓練を行ない、一部は労働服务公司自らが小工場や商店を設立して吸収し、他の部分は一般の国有企業や集团所有企業に就職斡旋を行なってきたということである。だが、その後従業員子弟の入れ替え採用が廃され、企業による公開募集方式が導入されたのにもなって、この支所の労働服务公司は、企業の申入れに応じて支所管内に戸籍を有する学校卒業者（待業青年も含めて）から希望者を募集し、企業に紹介する仕事にあたってきた。

もっとも、企業による公開募集がはじまったといっても、そこにむつかしい問題がある。いくら経済運営に市場メカニズムを活用するからといって、計画部分がなくなったわけではないから、労働力配分の面で調整をどうはかるかという問題が残るからである。そのため、労働人事部で聞いた話によれば、企業が公開募集を行なう場合、企業は採用希望数を市や県の労働部に申請し、労働部が計画機関と協議の上調整し枠——「名額」と呼ばれる——を決定する方式がとられてきたという。枠が決まると企業の所在する市内に戸籍を有する者から募集することとなるが、そこでも、市内での均衡をはかるために、労働部が地域ごとに採用枠を設定するというやり方がとられてきた。だが、なお、むつかしい問題が残っている。市の計画機関や労働部がどこまで企業ごとの適正な「名額」を決定しうるかという問題である。そこで、最近では、湖北省の沙市市などのごとく、市全体としての要員枠を設定し、あとは分権的な調整に委ねるという方式が試行的に導入されているという。

いまひとつ注意しておかねばならない問題は、市内に戸籍を有する者から募集しなければならないという規制の存在である。それは、職業選択の幅を制約するという問題もあるが、市場の変動に応じた生産体制の組み替えに制約を与えるおそれもある。そのため、国有企業の場合でも、先にあげた沙市市などでは、戸籍を市外に有する者を原籍のまま採用

しうる便法が開かれることになったそうである。

個人企業や家事労働者の場合

経済体制改革のなかで育成措置がとられてきた個人企業の場合には、「統包統配」の枠外に置かれ、契約にもとづく採用が行なわれてきたから、雇用にかかわるシステムは、より弾力的である。

北京市では、従来明確な規模制限が置かれなかった個人企業に関して、昨年初め、従業員7人までは市の工商局の許可を得れば個人企業として営業できることとなった。私の訪れた崇文区のある扱鶏店——ごく簡単にいうと、鶏の内臓を切除して丸ごと油で揚げて売っている店——は、国营商店の従業員として働いてきた30代の女性が子供のころ母親から習い覚えた技術を頼りに昨年6月開店し、いまは自ら経理（支配人）となって、ご主人とともに、4人の女性従業員を抱えて経営している店である。

この店の4人の従業員は、みんな北京から大分南に離れた安徽省の出身で、工商管理部門からの紹介や女主人の知合いの伝手で集めた人たちである。ということは、いずれも北京市に戸籍をもっていない人たちであるが、女主人の話によれば、いまでは、北京市に戸籍のない人でも、戸籍の置いてある郷（町）の政府から許可証をもらって出郷し、勤め先の区で準住証——1年間単位ということだから、更新も可能であろう——を発行してもらえば、北京市に合法的に居住できるということである。こういう形で農村から都市に働きに出る人たちがふえているようだが、この扱鶏店が地方の人を雇ったのは、国有企業よりいくらか高い賃金を払うつもりがあっても、北京の若い女性は勤務時間が変則的な個人商店では働きたがらないからだという。

個人の家庭で働く家事労働者のなかにも、同じような形で農村からやってくる人が多い。北京には、そういう人たちのために、解放前からの婦人解放運動の流れを汲む婦女連が開設した職業紹介機関が10カ所ほどある。これは、共稼ぎのなかで家事労働にあえぐ女性の負担を軽減するために、幼児や老人の介護にあたる若い女性を紹介する施設である。北京市三八家務服務総公司——三八というのは婦女連らしく国際婦人デーにちなんでつけられた冠称である——で聞いたところによると、この総公司是83年に当局の許可をえて設立されたが、以来、地方の婦女連組織や地方政府が募集した者や、自ら総公司に応募してくる者など、16歳から20歳くらいの北京に戸籍をもたない若い女性の紹介にあたって

きたという。85年5月下旬から翌年9月下旬までの間に2000人ほどの紹介を行なったが、なかには遠く四川省、甘肅省、雲南省などからやってくる者もかなりいるということである。こうして、いまや、労働市場は部分的にはあれ広域化しつつある。

「労働合同制」の導入

こういう状況のなかで、ドラスティックな労働改革としていま注目を浴びているのは、86年10月から国有企業に「労働合同制」と呼ばれる契約方式による雇用が導入されたことである。すでに一昨年9月共産党全国代表者会議で、商品市場の発展に応じて「労働力の合理的な流動」をはかる必要が提起されていたが、当面、北京・天津を除く全国の国有企業に契約制を導入し、87年には北京・天津でも試行に移す予定であると聞く。

この制度は、86年7月に公布された暫定規定によれば、国有企業が新たに従業員を採用する場合には、公開募集・選抜試験を行なったうえで、労働契約を結んで雇用することを根幹とするものである。雇用期間については、5年を超える長期工と1ないし3年の短期工・輪番工の3つの形がある。

もっとも、企業による公開募集とはいっても、採用は、国の定めた賃金計画指標の枠内で行なわなければならないという規制や、国の規定で認められている場合や省・市政府の許可をえた場合を除き、市内に戸籍を有するものから採用しなければならないという制限はなお留保されている。

それはともあれ、契約制の導入は、公開・選抜採用を導入したり、企業に解雇権を認めることによつて従業員の資質の向上や労働規律の強化をはかると同時に、労働者の職業選択の幅を広げることによって労働意欲の向上をはかることを狙いとしている。そしてまた、このシステムによって労働力の流動を促していくために、待業保険の制度が実施に移されることになった。ちなみに、待業保険は、勤続5年以上のものについては、最長2年間、1年目は基準賃金の60～75%、2年目は50%、勤続5年未満のものについては、最長1年間、基準賃金の60～75%支給されることとなっている。

『工人日報』が行なったアンケート調査によれば、85%の人たちが新しい契約制を職業の選択権を認めるものとして歓迎しているということであるが、ここで留意しておかねばならないのは、企業による解雇の自由にくらべて、労働者の移動の自由は狭い範囲に限定されているのではないかということである。実際、従来国有企業は、重大な規律違反を

犯した従業員にたいしてのみ免職・除名という行政処分を発動することができるにすぎなかったが、新しい規定によれば、従来ならば免職・除名に該当しないケースであっても、労働規律にいちじるしく違反したり、勤務態度の悪い者については、教育によって効果があがらない場合、企業は契約期間内といえども「解雇」できるようになった。さらにまた、破産に瀕した企業には契約を「解除」する権利が認められることとなった。これにたいして、労働者が契約を途中で解除できる場合は、企業が労働契約を履行しなかったり、労働者の適法な權益を侵害したときを除けば、企業の同意をえて自費で上級学校に進学するときに限られている。自己都合による退職の自由は小さなものといわなければならない。いまひとつ気にかかる問題は、解雇された労働者や契約の更新を拒否された労働者は不利な雇用機会にしかつげなくなり、それが将来にわたって固定化するおそれはないかということである。

もっとも、80年から契約制を試行してきた上海市の総工会で聞いたところによれば、解雇権が拡大されたといっても、企業は教育によって矯正しようとしており、実際に解雇されるケースはそれほど多くないという。また、契約を更新をできなかつた者でも、労働服务公司を通じて結構いい職場を見つけることができるし、現に働いている職場が適性にマッチしない場合には、やめても企業に損失を及ぼさないと認められれば、契約期間内であっても転職が可能で、そういう人たちのために技術工人交流服务処という特別な施設も置かれているということである。ともあれ、これには上海という最先進都市の特情もあろうから、新しい契約制の前途を見究めるためには、いましばらくの時が必要であろう。

賃金改革をめぐる動き

中国は、いま、大型・中型企業の活力強化をはかるために、「大釜の飯を食う」気風を払拭することに努めている。それは、企業自主権の拡大、損益自己負担の企業を育てあげようという方策のなかに端的に示されているが、その一環として、労働者の積極性を引き出すという観点から賃金制度を見直そうという動きも現れてきた。

じっさい、経済体制改革の綱領的文書といわれる1984年の中共第12期三中全会の決定は、企業の活力の源泉は労働者の積極性と知恵と創造力にあるという観点に立って、めいめいの仕事の成果をその物質的利益と結びつける方向で賃金制度を見直し、労働者が企業の経営や経済効率に関心を抱きうるような改革を進める必要を強調した。つづいて、

86年3月、趙紫陽首相は、第7次5ヶ年計画に関する全人代への報告のなかで、あらためて、企業の活力強化のために、賃金・報奨金制度の改革について効果的な措置をとることを提起した。

そこでまずふれておかねばならないのは、基本賃金そのものの見直しの動きである。国有企業には、1950年代後半以来、八級賃金制——額には産業や地域、場合によっては企業によっても違いがあるが、最高と最低の格差は3倍前後——という国家的な規制が布かれてきたが、「各尽所能、按勞分配」という原則にもかかわらず、格付けには技能よりも政治意識の程度が優先されたり、担当する仕事が変わっても格付けはなかなか変更されないというような問題があった。そこで目下、國務院のなかに労働人事部や総工会などのメンバーから成る委員会を設け、「担っている責任および労働の成果」を反映しうる賃金制度の創出にむけて検討が進められているが、まだ成案を得るにいたっていない。この問題について総工会の幹部に尋ねたところ、総工会としては、企業の効益、労働の質を勘案しうる制度が望ましいと考えており、職務給の導入——すでに政府機関職員にたいしては85年7月賃金の一部として導入された——にも賛成であるとのことであった。

新しい賃金制度はまだ模索中であるが、一部の企業では、旧来の制度の枠内での手直しや新しい制度の試行がはじまっている。現に、北京郊外にある首都鉄鋼公司では、八級賃金制の枠のなかに職務給的要素を加味する工夫をこらしている。すなわち、高炉工場の基幹労働者は五級から特級（超八級）、転炉工場の基幹労働者は六級から特級に格付けし、整理・運搬などに従事する労働者は二級から六級に格付けするというがごとくである。そして、最近は年間従業員の30%を昇給させているが、この昇級も技能程度、任務の達成度を基準に行なっているということであった。

また、天津で訪れた天津オーティス電梯有限公司というアメリカ資本との合弁企業では、合弁企業の特典を生かして新しい賃金制度を導入している。この制度は三元賃金制と呼ばれているが、合弁企業への編成替時点（84年12月）の八級賃金制にもとづく各人の賃金の70%を新しい基本賃金とし、これに職務賃金、効益賃金を加えたものである。ここで職務賃金というのは、直接工だけを対象に設定されたもので、職場によって若干の相違があるが、技術水準や労働強度に応じてランクが設けられている。たとえば、機械加工の職場では、小さな機械を操作する者（三級）、大きな機械を操作する者（二級）、班長・組長（一級）の3ランクがあり、三級30元から一級60元にいたる格差がつけられてい

る。こういう三元賃金制は、賃金制度改革の方向を先取りしたもののように思われる。

賃金改革に関連してふれておかねばならないいまひとつの問題は、企業の支払う賃金総額を企業の効益に連動させる方式にかかわる問題である。83年6月の利改税の導入後、国有企業は課税後の留保利潤を生産発展基金、福祉基金、報奨金基金に当てることができるようになったので、八級賃金制の補充形態として様々な形の報奨金が急速に広がった。留保利潤の各基金への配分については、一定の枠がはめられてきたが、最近この面においても企業の自主権を拡大しようとする動きがみられる。

首都鉄鋼公司では、国によって定められた枠——生産発展基金（六）、福祉基金（二）、報奨基金（二）——にしたがって留保利潤を振り分けているが、報奨金基金の一部は昇給原資に当てているという。上海市で聞いたところによると、ここでは報奨金基金にたいする枠がはずされ、上級の管理部局の承認さえ得れば、企業で総額を動かし、一部を昇給原資にまわすこともできるようになった。とくに、改革の試行点に指定された企業では、まったく自主的判断にもとづいて決めることができることになっているという。

こういう方策は、「大釜の飯を食う」気風を払拭するために導入されたものであるが、反面、そこには必ずしも労働の成果とはかかわりない所得格差が生み出されるという問題もある。というのは、同種の企業であっても生産設備の違いによって企業の効益に差が出てくるし、異種の企業の間では価格体系の歪みによって効益に差が出るからである。上海市では、報奨金の高い企業は一人当たり年1900元、低い企業は120元ということであるが、こういう大きな格差には上述のような労働の成果とはかかわりない格差が含まれているとみてよいであろう。

労働保険と福祉

問題は賃金や報奨金だけではない。労働者の福祉も、同じ問題を抱えている。

国有企業では、疾病・負傷などの医療、退職者の養老年金などを包含する労働保険の制度がある外、福祉基金によって宿舍、医療施設、食堂、託児所・幼稚園などを設置できることとなっている。労働保険は賃金総額の3%に当る企業の納付金を基金として工会が運営に当たっているが、企業はこの外にも費用を負担することとなっている。というのは、各企業が工会の口座に振り込んだ額の30%は全国总工会の管理する総基金に移管され、その一部が企業間の資金調整に当てられることになっているが、養老年金など一部の支出は

企業が直接支弁することになっているからである。ここにも企業間格差の発生する余地があるが、企業間格差の発生にヨリかかわりがあるのは、企業の福祉基金による施設である。というのは、先に記したように、近年、福祉基金は企業の効益に連動して設定しうようになったからである。

もっとも、昨年導入された契約制労働者に関する退職養老年金や待業保険については、こういう怖れはほとんどないように見える。というのは、いずれも地域を単位として統一的な基金が設定され、定められた給付にたいし基金が不足するときには、国または地方の財政支出によって補填することになっているからである。そういう意味で、これは社会保険的な性格をもっているといつてよいが、この場合にも、退職養老基金にたいする企業の納付額は15%前後、給付は基金への納付年限、納付額および本人の賃金（平均）にもとづいて決めるという規定は、気になるところである。それに、契約制労働者も企業の福祉基金による恩典に与るわけであろうから、福祉の面での企業間格差にかかわりがないわけではない。

賃金・福祉と労働組合・従業員代表大会

上述のごとく、企業自主権の拡大にともなつて労働者の所得や福祉の格差が増大しつつあるが、この問題は、中国でも、最近対処を要する重要な問題として論議されている。

事実、『北京週報』の報ずるところによれば、86年1月、田紀雲副主相は、さる会議で、農村における農業従事者と郷鎮企業従業者の所得格差や、都市における業種・部門間、あるいは国有・集団企業従業員と個人経営者との所得格差の拡大に注意を喚起しつつ、一部の人々が先に豊かになり、皆がともに豊かになる政策は堅持しなければならないとしても、同時に、これからは社会構成員の所得格差が開きすぎないようにしなければならないと強調した。だが、ここで気になるのは、価格体系の是正や税制の改革——この1月には、企業にたいする限度額超過報奨金税に加えて、新たに累進的な個人所得調節税が導入された——によって公平な競争環境をつくることに意は注がれているが、賃金や福祉そのものの水準を社会的に規制する仕組みをつくっていかうという志向が弱いのではないかということである。

81年以来、国有企業には、「企業の民主的管理」を進めるといふ観点から従業員代表大会が設置され、昨年9月には従来の暫定条例に代えて正式の条例が制定された。新しい

条例では、企業の経営方針や計画を審議し、意見や建議を提出する権限に加えて、賃金調整計画、報奨金の配分案などを審議する権限、福祉基金の使用方法、従業員宿舍の配分案などを審議決定する権限が従業員代表大会に与えられているが、従業員代表大会を通じて労働者が参画しうるのは、企業内の問題に限定されていることに注意しなければならない。

労働組合、中国でいう工会の役割についてみると、現行の工会法（1950年採択）では、企業レベルで団体協約を結ぶ権利が認められてはいるが、実際には、総工会幹部の語るところによれば、労働者の教育と権益擁護——とりわけ従業員代表大会を支えていく活動——に力点が置かれているというのが現状である。現にまた、新しい従業員代表大会条例も、企業の工会組織に従業員代表大会の工作機関という役割を付与している。伝えられるところによると、目下新しい工会法案が検討されているとのことであるが、そこでは、企業レベルで団体協約を結ぶ権限に加えて、賃金水準の引上げに関する政府の意志決定過程に工会が参与したり、賃金・労働条件や福祉にかかわる全国的、あるいは地域・産業部門毎の施策に関し政府機関と対応する工会組織とが協議する途を開くことも検討されているという。だが、それがどういう形をとるか、あるいはまた、そこでどういう事項が扱われるかは詳らかではないので、この新工会法が地域なり産業なり、あるいはナショナルなレベルでの工会の調整機能を拡大することになるかどうかは、法案の先行きを見守るほかはない。

見てまわった限りでの実情についていうと、報奨金基金の配分方式については、ほとんどの企業で従業員代表大会に諮って決定しているようであるが、賃金の昇級については、管理部門が職場の管理者の上申にもとづいて決定するという方法をとっているところが多い。もっとも、承德の製糸工場のように昇級者を決定する企業の委員会に工会代表が参加するところや、石家庄の紡績工場のように職場管理者が事前に工会の意見を徴するところもあるが、首都鉄鋼公司のごとく昇級の決定過程に工会がまったく参与していないところもある。この点で興味を惹いたのは上海市の方式で、市管理局・公司代表から成る機関で昇級基準を決定することになっているが、その際市の総工会の意見を徴することになっている。その上で、各企業で基準の具体化をはかり、昇級者を決定することになるが、基準の具体化にあたっては企業の労働工資処（賃金管理部門）と工会が協議し、昇給者の決定に際しては、工場長（あるいは労働工資処長）と工会代表が文書に署名した後発令されることになっているという。ここでは、企業レベルで賃金協定が結ばれており、市レベルで

工会の関与のもとに程度はともあれ調整がはかられているとみてよいであろう。伝統的な工業都市上海の風土を垣間見る思いがした。

ともあれ、企業を越えて労働者の所得のバランスをはかる工会の活動が必要であるといっても、工会が企業を単位として組織され、福祉も企業内福祉的性格をかなりもっているという状況のもとでは、なかなかむづかしい問題である。工会組織のあり方や賃金・報奨金にたいする工会の関与の仕方に工夫が必要であるばかりでなく、福祉のシステムの社会化をはかることも重要であろう。