

中国企業の余剰人員対策

— 経営改革と福祉の行く方 —

Restructuring of Chinese Factories and People's Welfare

沈 奇 志
SHEN Qizhi

Abstract

It is of vital importance for Chinese business enterprises to reduce excessive workers and normalize their unusually “watered” organizations.

They have been undertaking measures, carefully avoiding giving workers too much pains. A variety of methods were adopted in order to attain those goals.

However, the situations that government and business managers are facing are extremely severe and so far they were not quite successful. Their considerations for workers made their efforts to overcome “watered” organizations unsuccessful, which resulted in more decisive measure “Xia gang” (a sort of lay off). Xia gang quickly spread over all China. As a result, China is now suffering from dual difficulties, that is, difficulties to normalize “watered” organizations and innumerable jobless people.

まえがき 余剰人員対策と人民の福祉

1. 企業の水膨れ体質をもたらした背景
 - 1) 社会主義的理念と失業の回避
 - 2) 人口政策の無策と人口の急増
 - 3) 失業防止のための無理な政策
 - 4) 無理な政策をもたらしたもの
2. 企業の抱える余剰人員の現状
 - 1) 明らかになった「隠形失業」
 - 2) より多くの余剰人員を生み出した経営改革
3. 余剰人員削減のための諸方策
 - 1) 余剰人員解消のための基本政策
 - 2) 余剰人員解消の具体的方策

4. 就業保障政策の放棄
 - 1) “定崗定編”で余剰人員を“下崗”させること
 - 2) 法律で全員を契約職員にすること
 - 3) 解雇で企業内の余剰人員を削減すること
5. 余剰人員対策の成果
 - 1) 余剰人員削減対策がもたらした望ましい効果
 - 2) 余剰人員削減対策に付きまとう問題点
6. 余剰人員削減の困難
7. まとめ

まえがき 余剰人員対策と人民の福祉

中国国有企業の改革における最重要課題の一つは、余剰人員の削減である。周知のように、中国の国営・国有企業は、これまで膨大な余剰人員をその内部に抱え込んできた。このため、この水膨れ体制の解消なしには、中国企業の体質強化、国際競争力の強化は望めないからである⁽¹⁾。

しかし、この問題は、反面、中国における社会主義的就業保障の問題と、真正面から衝突する性格を持っている。中国の社会主義的就業保障の問題については、さきに、拙稿「社会主義的就業保障、人民の福祉 VS. 経営効率——中国のディレンマ」で取り扱った。本稿で扱う問題の性格を明らかにするために、ここでその要点について触れておく⁽²⁾。

革命政権が成立したとき、中国の就業事情は、厳しい状態にあった。産業は未成熟で、失業者が街に溢れていた。こうした状況のもとで、万人に職を与えることは、至難の技であったと言ってよい。

しかし、革命政府にとって、それは、社会主義の理念を実現する上でも、あるいはまた、政権の基盤をより確かなものにするためにも、まず解決しなければならない必須の課題であった。

そこで、革命政府のとった政策は、まず第一に、地主の土地を取り上げて、これを農民に分配するとともに、戸籍制度によって、当時人口の80%を占めると言われた農民を、農村に封じ込めることであった。すなわち、都市戸籍と農村戸籍とを峻別し、農村戸籍の人々が、大都市に流入することを、様々な行政手段を駆使して、防止したのである。

このような措置を取った上で、なお有り余る都市の労働力を、国家配分と称する行政的手段によって、本人の意向にこだわることなく、政府機関や国営工場などに配分していった。

こうして、表面的には、中国の失業問題は解決されたかに見えた。しかし、このような政策は、組織の必要を遥かに超えて人々を配分することによって、組織の水膨れ体質を産み出し、その結果として経営効率の著しい低下を招いた。すなわち、社会主義的就業保障という名の「鉄飯椀」と、水膨れ体質のため、組織の中にいつもあまり仕事がないという状態を作り出すことによって、勤労意欲の著しい低下を招いたのである。

いわば緊急避難の性格を持つこの政策は、その後の急速な経済発展によってのみ事態を正常な

状態に戻すことができる性格のものであった。しかし、皮肉なことにこの政策自体が、もちろん他の政策の失敗とも相まって、経営効率の低下、経済発展の停滞をもたらすというディレンマを内包するものであったために、この政策は、

無理な就業保障——>組織の水膨れ体質——>経営効率の低下——>経済発展の停滞——>ポストの不足——>無理な就業保障

といった悪循環に陥り、問題の解決を困難にただけでなく、時の経過とともに、いっそう深刻な事態を生み出したのである。

こうして、中国政府は、社会主義的就業保障に固執する限り、経営効率の低下は免れず、逆に、経営効率を重視すれば、就業保障を放棄せざるを得ないというディレンマに陥ったのである。

中国政府は、初め就業保障政策を重視し、経営効率に就いては、余り重視してはなかった。先にふれたように、解放初期の状況は余りにも厳しかったし、このような状況の下で、都市労働者のすべてに、曲がりなりにも就業の機会を保障するためには、経営の効率などにかまってははられなかったものと考えられる。

このような考え方の背後には、また、次に検討する人力主義、すなわち、人口を単純に国力を支える要因と見なす考え方が、存在していたと見る事が出来る。

毛沢東は「唯心歴史観の破産」という文章の中で、次のように述べている。「中国の人口が多いことはきわめていいことである。これ以上何倍増加しても完全に解決する方法はある。それは生産である。」

「世間のあらゆる事物の中で、人間はもっとも貴重なものである。共産党の指導のもと、唯人がいさえすれば、いかなる人間的奇跡をも造り出すことができる⁽⁹⁾。」

当時の中国政府の基本的な考え方は、次のような特徴に彩られていた。すなわち、

- ① 革命の大義を強調する「原理主義」——ある種の理想主義・精神主義、
- ② 大義の強調による人民の意欲の喚起——その反面としての個人的・物質的刺激の忌避——ある種の精神的な英雄主義と物質的な平等主義、
- ③ 集団的人力主義と人海戦術——その反面としてのシステムの合理性の軽視、

がそれである。

こうして、政府は、有り余る人員を配置し、革命の大義を強調することによって彼等の意欲を高揚させ、経済発展を図ろうとしたのである。

このような人力主義の見地にたつならば、人力こそが力の源泉であり、人力の不足が意識されることはあっても、もともと「過剰配置」というコンセプトは存在し得ない。そして現実にこの経済発展が成功すれば、過剰配置の問題も自ずから解消する筈であった。しかし、それは、先に述べたジレンマによって阻まれ、経済発展による問題の解決は成功しなかった。

改革開放政策のもとで経営効率が重視されるようになると、冒頭に述べたように、余剰人員解消の問題が、解決を必要とする最重要課題として脚光を浴びることとなる。しかし、これはまさに、社会主義的就業保障の放棄を意味するものに他ならなかったのである。

この社会主義的就业保障の問題は、2つの重要な問題と深くかかわっている。まず第一にそれは、中国人民ことに都市住民の福祉の在り方と直接的に繋がっていることである。もちろん、人民の福祉は、雇用問題だけでなく、年金、住宅・医療・教育など多様な側面を持っている。しかし、中国では、これら多くの福祉サービスが、これまで所属「単位」(=職場が自己完結的な社会単位、福祉単位として組織されたもの)を通じて提供されてきており、雇用されるということは、この「単位」に所属することをも意味するため、この単位への所属が脅かされる経営改革、すなわち余剰人員の削減は、こうした多様な福祉の面から見ても、もっとも重要な意味を持っているわけである⁽⁴⁾。

第二に、その対策の如何によっては、それが、これまで中国の庶民をがっちり組み込んできた「単位」体制を大きく揺るがす可能性を持っていることである⁽⁵⁾。改革・開放期に入り、その経営改革の一環として、「単位」の自己責任原則が採用され、定着してゆくにしたがって、「単位」そのものが次第に変質を遂げつつあり、この「単位」を通じての福祉の在り方が、すこしづつ変化し始めている。また、中には「倒産」状態に陥り、十分な福祉サービスを提供できない「単位」さえ現れている。

しかし、社会保障・社会福祉の充実は、事態の変化に追いつかず、中国独特の福祉問題を発生させている。すなわち、就業保障をはずされ職場からはみ出した多くの人民は、単位福祉・社会福祉のいずれの保障もないままに、街頭に放り出されることとなった。

本稿では、このように人民の福祉と直接的にかかわる余剰人員対策の問題を取り上げ、改革・開放期に入ってそれがどの様に解決されようとしているのか、について検討する。

1. 企業の水膨れ体質をもたらした背景

1) 社会主義的理念と失業の回避

建国の初期、中国はすでに厳しい就労圧力のもとにあった。当時中国の失業者は376.6万人、失業率は13.2%に達していたと推定されている。

このような事態に対して中国政府の取った一連の対策の基本的な考え方は、「低給与、高就職」であった。これはいわばワークシェアリングの考え方に近い。時の政府は、労働能力のあるすべての者に職を与えることを国家の義務と考え、この方針に従って、計画的に労働者を企業に送り込むことに努めたのである。また、先に指摘した人力主義の考え方にたって、それによる生産力の向上が期待されたのである。

このような基本的政策理念とともに、この政策はまた、現実的な必要性に基づいていた。すなわち、この時期、共産党政府は、内戦によって荒廃した厳しい経済的条件の下で、すべての中国人

に食を与え、社会主義の理念にたった平等な生活を可能にするため、乏しい生活資源やサービスをできるだけ多くの人民に行き届らせるべく、給与をできるだけ抑えつつ、できるだけ多くの人民を職につかせることが必要だったのである。そして、この低給与をカバーし、最小限人民の福祉を維持するために、生産単位を通じた福祉政策によってこれを支えようとした。「低給与・高福祉（比較的な意味で）」政策、すなわち給与をできるだけ抑さえつつ、国家的な保障を与えることによって破綻を回避しようとしたのである。

この政策は次第に効を奏し、1957年には、失業者は200.4万人にまで減少、失業率は5.9%にまで低下したとされる⁶⁾。

いずれの社会でも、飢餓的な状況のもとで、できるだけ多くの人々が生き残るためには、このような分配の平等を図る必要がある。終戦直後の日本もその例外ではなく、生活給賃金体系が強く求められたのは周知の事実である。しかし、こうした分配の構造は、普通、経済の発展とともに変化する。

しかし、中国の場合、その社会主義的理念へのコミットメントや産業化の停滞などによって、この政策が、改革・開放政策が始まるまで長く維持されてきた点に、その特徴が認められる。

2) 人口政策の無策と人口の急増

さて、解放後の中国では、徐々に経済が発展し、解放戦争期に比べて生活水準と医療条件も向上した。これにともなって死亡率が大きく減少し、国民の平均寿命が大幅に延びると同時に、出生率もまた高まった。

このような多産・少死の状況に対して、中国政府は、長期に亘って適当な人口政策をとらなかった。そればかりではなく、解放戦争や朝鮮戦争において威力を発揮した「人海戦術」の発想に囚われていた時の政府は、人口こそが国力の中心であり、人口の急増は社会主義の優越性を示すものと考え、人口の急増を歓迎していた。当時科学的な根拠から人口問題に警告を発していた馬寅初教授（北京大学）や邵力子（中央人民政府政務委員、全人大常務委員会委員らの警告は無視され、馬教授が追放されてしまったことは、時の政府の考え方をよく示している。（邵力子は1967年に死去）

結局、1978年になって、改革・開放政策の始まりとともに、中国政府は、育児制限計画の必要を認め、80年代に入って、この政策を厳しく実行し始めた。有名な一人っ子政策である。

3) 失業防止のための無理な政策

このような人口の急速な増大は、その反面として、政府に厳しい就労圧力をもたらした。社会主義に失業はなく、これこそ社会主義の優越性を示すものとする政府は、世界一の人口大国の就職問題を何としてでも解決する必要に迫られた。

しかし、当時、中国政府は工業大国の実現を急いでおり、その産業政策が重工業に傾いていたため、第三次産業への投資が極端に抑えられ、しかも、この頃政府の投資による公有制の企業以

外は認められなかったため、自由企業による第三次産業の発展も見られなかった。このため、第三次産業の発展による余剰人員の吸収は望めなかった。

そのうえ、精神主義・人力主義に立つ政府の産業化政策も、「大躍進」にその典型を見るように、産業の急速な発展に失敗し、むしろ逆に産業化の停滞をもたらすなど、余剰労働力の解消を困難にしていた。

このような、事態に対して、中国政府は、次のような幾つかの対策を実施している。

(1) まず、特徴的な戸籍政策によって、国民を都市戸籍と農村戸籍とに厳重に2分し、8割以上の人口を農村戸籍に入れて、彼等が都市に流入するのを防いだ。これによって都市の労働問題解決の大枠を造りあげたわけである。

(2) そのうえ、政府は、「低給与・高就職」政策の限界を越え、企業の効率性を無視した無理な労働力の配分計画をたて、企業の必要を遥かに越えた人員を一方向的に企業に送り込むことによって、失業問題を解決しようとした。

(3) さらに、規模の小さい、手作業中心の労働集約型小企業を乱立させることによって、この問題の解決を図ろうとした。

(4) そしてさらに、都市での余剰労働力問題が深刻化する度に、政府は、都市の若者たちを政治運動によって農村に送り込む方策を取った。すなわち、政府は、「支農支辺」(農村と辺境地帯を支援すること)、「幹部下放」(幹部——革命参加者や後には高卒・大卒ホワイトカラーを指す——を農村に行かせること)、「知識青年上山下郷」(中学校、高等学校の卒業生を農村に行かせること)などの運動を起こし、都市の就業人口を減らそうとした⁷⁾。

この様に、一方で都市の余剰労働力を極力減少させると同時に、政府の採用計画を通して、行政的手段で労働力を都市の企業の中に押し込んでしまうというのが、就職問題を解決する政府の基本的な政策であった。

当時工場は、職工(中国では職員・工員の双方を指す。工員は工人)の採用・解雇などの人事権を与えられてはおらず、政府の計画や指示を黙って受け入れる立場に置かれていた。そのうえ、職工の給与と生活保証に必要な費用は、工場の経営実績とは無関係に、全額政府が支給することになっていた。これによって、無理な労働政策の矛盾は、覆い隠されてきたのである。

このため、改革前、表面的には労働力の需要と供給のバランスが旨くとれていて、中国に失業者はいないということになっていた。「社会主義社会には失業がない」という、社会主義優越性の証しとされてきた主張の実態は、このようなものだったのである。

4) 無理な政策のもたらしたもの

しかし、その現実についてみると、農村では、農耕地が不足し大量の労働力が余っていた。能率の低い集団労働と原始的な農具使用、余剰労働力の大量投入によって、この問題への対処が行なわれていたが、その結果、農業の生産力は向上せず、膨大な農民たちの生活水準も停滞したままであった。時にはそれが食料危機を生み出し、大量の餓死者を出したことはよく知られている

る⁽⁸⁾。

また都市の企業内部は、仕事よりも遥かに人手が多い「水脹れ」の体制になっていた。事務室で仕事をする管理職の幹部の中には、来る日も来る日も、新聞とお茶で一日を過ごしている人（「一杯茶、一根煙、一張報紙看半天」）が少なくなかったし、また、生産現場の労働者の多くも、ノルマ不足のために、毎日のろのろと働いている状態であった。つまり、改革前までは、企業内失業や半失業によって余った労働力を消化していたといっても過言ではない。

このような国営企業の非効率性と大量の労働力の無駄遣いによって、経済発展が進むわけではなく、このことが、長く国民生活の改善を阻んできた。

2. 企業の抱える余剰人員の現状

1) 明らかになった「隠形失業」

改革・開放期を迎え、考え方の大きな転換が行われるとともに、中国企業が抱えるこうした余剰人員は、「隠形失業」（見えない失業）と呼ばれるようになり、それがあつ種の失業の形態であることがはっきりと認識されるようになった。その数は少なくとも2000万人以上に達するとみられており⁽⁹⁾、今日、それは国有企業の職員の20～30%を占めると推定されている⁽¹⁰⁾。こうした余剰人員は、とくに石炭、紡績、冶金、軍事産業など歴史の古い国有企業に、多く見られる。

1994年における国有単位の職員の平均給与を年4,797人民元、余剰人員を職員の10%、10,890万人として計算すれば、余剰人員に支払われる給与は年522億人民元となり、さらに余剰人員を職員の20%を占めるものとする、その金額は1兆044億人民元にも達する⁽¹¹⁾。

1995年当時、全国80%の企業での有効労働時間は、多い企業で6時間、少ない企業では3時間に充たないと推定されている。また、1993年における国有工業企業の労働生産率を基準とした試算では、仮に15%の余剰人員を削減するならば、労働生産率は8.9%上がると推計されている⁽¹²⁾。以上、中国国有企業の抱える余剰人員と彼等に支払われる給与の総額は、膨大な数値に達する。

さらに、これを社会的に見ると、今日、中国の都市部における失業率は3%前後と見られているが、こうした企業内の余剰人員をこれに含めると、失業率は少なくとも12%以上に達すると見られる⁽¹³⁾。

改革・開放期に入って、国有企業の経営改革が行われ、国有単位は、原則として自らその存立の責任を負うという「自己責任の原則」が採用された。この「単位」の自己責任原則のもとでは、こうした企業内の余剰人員は、企業にとって大きな負担にならずにはおかない。

この様に、企業内の余剰人員問題の解決は、中国の経済改革の進展に大きな影響を与える、緊急かつ重要な課題の一つであり、中国における労働人事改革の焦点の一つであるといつてよい。この問題の解決如何は、改革の進展を左右する重要な鍵となっている。

2) より多くの余剰人員を生み出した経営改革

以上一連の雇用政策により、企業は「三人分の仕事を五人でやる」といわれた水膨れの体制を維持してきた。そのうえ、建国以来の、「働かざる者食うべからず」、「失業問題は資本主義の問題である」、「社会主義には失業者がない」といった政治的なスローガンのために、政府は失業問題が表面化するのを恐れ、適切な対策を講ずるのをためらったために、結局、この問題の解決が遅れ、企業内の「隠形失業」は維持され拡大を続けてきた。

これに加えて、改革以後には、この余剰人員問題は、さらに深刻化し複雑化した。この時期には、産業構造の調整、すなわち不況業種の切り捨てや、新しい設備・技術の導入による作業能力の向上、企業の経営方針の転換などによって、企業内の余剰人員はさらに増大した。

また、労働者の知識、技術、体力などが、技術の進歩に追いつかず、このため、現在の職務に適應できない労働者が多数現れた。さらに、労働移動がスムーズに行われない中国の現体制のもとでは、個人が自由に職業を選択する権利を奪われていた古い国家配分の制度のもとで生じた労働力のミスマッチ、産業間のミスマッチ、それぞれの専門に合った適切なポストが現在所属する単位の中に見つからないといったミスマッチも、余剰人員の問題を一層複雑にしている。それは、経営システムの改革と並んで、今日、中国の経営改革における最重要課題の一つとなっている。

ここで、中国の現体制のもとで、労働移動がスムーズに行われない事情の一端を示す、興味深い事例に出会ったので紹介する。これによって、制度的には労働移動が認められ、ときには奨励さえも行われている現状のもとでも、いかに労働移動が阻まれているかについての若干のイメージを描くことが出来ると思う。

A氏は、内陸部の山の奥深くに作られた一流巨大企業の専門工場で働く組長である。彼の妻は、この企業の付属病院で、主任看護婦（日本の場合よりかなり地位が高い）として働いている。妻の両親もこの企業で働き、今では定年により引退して、この企業から年金を受けている。妻の姉も同じ職場で主任看護婦として働いており、その夫は、同じ地域の他の大企業（主管部門が異なる）で働いている。つまり妻の一族や友人たちの殆どが、この大企業で働いている。これは中国の大企業に働く人々にしばしば見られる状況である。ただこの事例は、企業が山の中にあることのために問題の難しさをいっそう鮮明に浮き彫りにしている。

さて、A氏の母親が脳内出血で倒れ、父親の介護も限界に近いとあって、彼の両親は、彼ら夫妻が、身近にいてくれることを希望している。両親の住む都市は、海岸地帯により近い（中間地帯）省の省都で、近年人口が増え、まもなく他地域の戸籍を持つ人間の受け入れを停止するのではないかと懸念されている。親元に戻るとすれば今がラストチャンスである。しかし、A氏がこの都市の企業に就職口を見つけなければ、A氏はこの都市に戸籍を移すことが出来ない。A氏が親の戸籍に戻るとすると、A氏は、所属単位を持たない（この場合下崗すなわち単位に所属しながら持ち場を失うのと異なる）完全な失業者ということになる。

そこで、もし、A氏が、幸いにもこの都市の企業に就職口を見つけたとすると、彼は、この単位に所属し、この都市に戸籍を移すことができる。しかし、彼の妻が、彼とともにこの都市に

移ると、彼女は、その有利な職を失い、その所属単位をも失うことになる。

もし、仮に彼の妻が、もとの職場にとどまるとすると、妻の戸籍もそこに残ることになり、かわいい娘も母親の戸籍に止まることになる。こうして家族は、いつ一緒になれるというあてもなく、バラバラに暮らすことにならざるを得ない。

しかし、このやっかいな戸籍制度をもし廃止するとすると、中国の単位制度は大きく変質することになる。

3. 余剰人員削減のための諸方策

1) 余剰人員解消のための基本政策

深刻化したこのような余剰人員問題に対して中国政府が掲げた基本方針は、まず、第一に、マクロレベルの政策として、今後第三次産業を大いに発展させることによって、極力就業機会を増やすことである。政府の経済発展計画によれば、西暦2000年までに第三次産業の割合を全産業の33%にまで引き上げることとし、これによって1億以上の就業機会の増大が見込まれ、第三次産業の就業人口が18%から30%に上昇するものと予測されている⁽¹⁴⁾。

第二に、このような政策の上に、①政府の協力の下、できるだけそれぞれの企業内部で余剰人員を消化する努力を行うこと、②従業員自らが外部に仕事をみつけることを奨励し、外部に就職した後も、かつての所属単位が住宅やその他の福祉を継続して提供すること、という基本方針が確認されている。

2) 余剰人員解消の具体的方策

このような原則のもとに、企業が余剰人員を消化する具体的な方法としては、次のような多彩な方策が取られている。

(1) 「労働就業サービス企業」の設立による余剰人員の吸収

企業はその傘下に新しい企業を興して、その余剰人員を送り込む方策である。このような企業は「労働就業サービス企業」と呼ばれ、第三次産業に属する企業が多い。

このような企業の努力に対しては、政府も様々なかたちで支援を行っている。

(a) 「労働就業サービス企業」設立の支援

まずこの「労働就業サービス企業」設立に当たっては、資金、土地、営業証取得のための手続きに優遇措置を与えて、その設立を容易にする方策を取っている⁽¹⁵⁾。

(b) 税制上の優遇措置

また、「労働就業サービス企業」には、税制上の優遇措置が与えられる。例えば、その年度に採用された都市待業者が職員の総人数の60%を超える「労働就業サービス企業」は、主管税金部門の許可を得て三年間その所得税を免除される。

さらに、三年間の免税期間の満了後、その年度に新しく採用された待業者の人数が職員総数の

30%以上を占める労働就業サービス企業は、税金部門の許可を得て、さらに2年間、企業の所得税を半減される。ここでいう待業者には、国有企業内部の余剰人員も含まれる。

(c) 「配置費」の支払いによる調整

また、労働部が発表した『違反和解除労働合同的経済補償弁法』は、他の企業によって“下崗された余剰人員を採用する企業に、この職員を雇っていた前の企業が、一定の金額の配置費を支払う事が義務付けられている⁽¹⁶⁾。

この様にして設立された「労働就業サービス企業」は、親企業の職員にサービスを提供するだけでなく、一般の社会に向けての営業も行う。そしてこの営業が成功し、「労働就業サービス企業」に体力がついて来ると、親企業の傘下で、親企業からの援助を受けずに経済的に自立した企業とする。また企業によっては、この様に経済的に独立できるようになった「労働就業サービス企業」を切り離し独立させるケースも現れている。

この「労働就業サービス企業」による余剰人員解消の努力の一例として、江蘇省蘇州市の例を挙げておこう。

蘇州市では、1995年にいたる3年間に、105の労働就業サービス企業を作り、失業者を2,573人、企業内の余剰人員1,400人をこれに配置している。これによって約4000人が新たに職を得ることになった。

蘇州市の紡績業は近年不況で、生産規模を年々縮小して生産調整を行っている。その過程で、大量の余剰人員が排出されている。このため紡績業の労働人事部門は様々な方策を打ち出し、余剰人員の削減に努力した。その結果、この市の紡績業に従事する職員は1993年末の32,477人から1995年6月末の29,202人へと3,075人減少している。この内、紡績業の労働人事部門は、久泰商厦など8つの商業企業に余剰人員を224人、金威電子有限公司など7つの工業企業に68人、市税務部門に10人の配置転換をしている⁽¹⁷⁾。

この他、蘇州市の医薬、工芸などの職業の主管部門もそれぞれ労働就業サービス企業を作り、それぞれ部門内の余剰人員を配置する努力をおこなっている。

これらの努力の上に、蘇州市と各区・県は、「労働就業サービス企業」を統括する「労働実業総公司」(主管部門に相当)をつくり、業務の円滑化を図っている。

(2) 設備・技術の更新と新製品の開発による余剰人員の消化。

このような形での余剰人員消化の例としては、例えば浙江紡織の例をあげることができる。この浙江紡織は、80年代から引き続き赤字を計上してきたが、1991年に至って、新しい技術・設備を導入し、新製品を開発することによって、5000人の余剰人員をこれに配置その吸収に成功している⁽¹⁷⁾。

(3) 同一地域、同一主管部門に属する企業の間での余剰人員の調整。

市場経済のもとでは、当然の事ながら、経営不振に陥り、ひいては倒産に追い込まれる企業が見れる。この様な場合には、取り敢えず、余裕のある企業に再配置する方法が、しばしば取られる。この方法は、ただでさえ余剰人員を抱えている中国企業をいっそう水膨れ体質に追い込む恐

れなしとしなが、この様な緊急避難的な方策を講じたうえ、多様な方法によって事態の改善を図るのは、一つの方法といえよう。

一例を挙げると、杭州市のある企業は、1988年から赤字経営に転落、総額290万人民元という負債がその資産を超過するという事態に追い込まれ、市政府から解散を命じられた。そして、すでに定年に達していた職員全員と112人の契約職員は、杭州市の機械部門に再配置され、残り70%の職員たちは、機械部門に属する30以上の企業に配置転換、30%の職工は労働局が責任を以て配置転換することとした⁽¹⁸⁾。

しかし、このような方法は、失業の解消にはつながるが、他の企業の水膨れを促進する結果となることに注意しなければならない。

(4) 法律で労働時間を短縮することによる余剰労働力の吸収

中央労働部と人事部は1994年2月8日に『國務院関与職工工作時間的規定』の実施方法を発表した。この中で1994年3月1日からすべての政府機関、事業単位と企業の週の平均勤務時間を44時間とすることになった⁽¹⁹⁾。

國務院は1995年5月1日から全国で週休二日の勤務制度を実施した。統計によれば、もし、中国のすべての職場の週勤務時間が40時間に短縮されるとしたら、約2,200万のポストを提供できるという⁽²⁰⁾。このように、勤務時間の短縮によって企業内の一部の余剰人員の消化、吸収が図られている。しかし、この方法も(3)の場合と同様、国有企業の競争力の強化にはつながらない。

(5) 定年年齢の引き下げによる余剰人員の削減

1993年4月20日に発表された『国有企業富余職工安置規定』は、定年年齢を繰り下げて余剰人員を削減することを定めた。定年の条件を緩め、優遇措置を与えることで希望定年職工、希望退職職工を募集することも行われている。1978年末には、全国の定年職工と退職職工は僅か314万人しかいなかった。しかし、1992年は2,598万人に達し、その数は毎年160万人以上増加している。これによって、定年退職職工と現役の職工の割合は1:30.3から1:5.7に下がっている⁽²¹⁾。

国が定めた定年年齢は、幹部の場合、男性60歳、女性55歳、労働者の場合、男性55歳、女性50歳である。人事権を持つようになった企業が定年年齢を引き下げ定年の条件を緩めて、職工を早めに定年させる事は余剰人員削減の最も普通の方法である。

<第二汽車製造公司の場合>

その具体的な方法は企業によってそれぞれ異なる。例えば、第二汽車製造公司の場合、工場が山の奥にあるため、他に就職口を求めることが困難で、“下崗”などの方法を取ることができないため、余剰人員の削減が困難である。このため、企業が繰り返して使う方法は、国の定めた定年年齢を5歳下げて希望定年職工を募集することである。この制度のもとでは、早期に定年しても、普通勤続年数に基づいて計算される手当・年金などは、国の定めた通常の年齢での定年と全く同じに扱われる。希望退職が認められた場合、現役の給与を五ランクあげた金額の85%に相当す

る年金が月々支払われる。定年職工と退職職工は、月々のボーナスは50%の支給、現役職工が昇給する場合にはその金額の半額を増額することになっている。

このような希望退職の条件としては、勤続年数が10年以上で、健康状態が好ましくなく、職務の遂行に障害がある旨の医師の証明があれば認められる⁽²²⁾。

なお、企業が医療費の支払いに困難を来している状況のもとで、一般に、病気にかかった場合、まず自分で医療費を支払い、企業に財政上の余裕があるとき、領収書の提示によってその金額を個人に還付することになっている。しかし、定年職工・退職職工の場合には、現役職工に優先して医療費の支払いを受けられることになっている。このように、問題によっては、現役の職員・職工より優遇されている。

以上のような方策によって、第二汽車製造会社は、一気に1万人以上の職員・職工を削減することに成功している。

このような優遇措置を取って人員削減に努力する企業は少なくない。なかでも景気のいい企業のなかには、効率を上げるために、現役の職員の待遇と余り差の無い好条件で年配の職工を早めに定年退職させ、賃金の安いパートの待遇で失業者、“下崗”された職工、“農民工”を雇い入れているという例も少なからず見られる。

しかし、このような条件のいい定年退職のケースはむしろ稀である。多くの企業は不景気に苦しんでおり、定年職工及び退職職工の面倒を見ることが大きな負担となっている。定年職工と退職職工の生活費・医療費などを優先的に支払っている企業は多いが、自己責任の原則のもとで苦闘している企業のなかには、長期にわたって給与や医療費を支払えないケースも多数現れている。

(6) 「単位」に籍を保留したまま企業の外での自由な活動を認める方式。

「停薪留職」といわれるこの方式は、契約によって給与を停止し(停薪)籍だけを留保(留職)したまま、外部に職を求めたり、別の活動に従事することを認める方式である。改革前、「単位」の外に生きる空間は無かったし、企業は長期間の休暇を許可する権限を持たなかった。しかし、改革以後、その状況は変わった。一部の人は個人の都合で海外に留学したり、外資系の企業などで働いたり、もっと収入のいい企業に出稼ぎしたりすることが多くなった。この方式では、今まで単位から受けた待遇、例えば住宅などは維持することができ、また単位の外での活動がうまく行かないとき、何時でも職場に戻れるように組織の一員としての籍を「単位」が預かる方式で、ある者には新しい機会を与えることになるため、このようなケースは一種の流行となっている。この方式は、経済発展を遂げつつある改革・開放期にあって、雇用の柔軟性をもたらし、また企業にとっても、余剰人員の削減を容易にする、興味ぶかい方法であるということが出来る。この場合、所属単位が住宅などの諸福祉を負担しており、人々は、給与が高く、福祉の薄い企業で働くことが出来るため、これが一つの有利な条件として働いている。反面、所属単位にとっては、合理化が不徹底になるという側面をも持っていることになる。

(7) 辞職の認可など労働者管理の制度を緩めること。

改革以後、個人の経済状態を決定付けるものは、かつてのようなその身分と行政上のクラスではなく、個人の職業やその単位の効率などが主要な要素となっている。このため、誰しも、経済的利益のために、収入の高い職場を求めるようになっている。中国青少年研究中心などが行った書面調査によれば、今日中国の青年の7割以上が職業を変えたいと考えている。

杭州市では、1993年以前の何年間かに、職場を変えた人間はわずか数千人しかいなかったが、1993年には、それが1.5万人に増え、1994年の1月から3月までの3か月間に、所属単位を去った者は、4000人以上に達したといわれる⁽²³⁾。

(8) “農民工”・パートの削減、正規職員のポストの増大。

これまで企業は、汚い仕事・危険な仕事など、都市戸籍の労働者がやりたがらない仕事を、“農民工”やパートなど、賃金の安い臨時工を雇ってやらせていた。しかし、余剰人員を消化する手軽な方法として、多くの国有企業が臨時工の採用を減らし、正規の職員のポストの増大を図った。

蘇州市の労働部門は、今日、企業と事業単位が、市外の労働者を採用するのを厳しく制限している。市の労働部門が決めた13種類の職業以外、市外の労働者を採用しようとする場合、市職業紹介服務センターが出した“招聘不足証明”（採用不足証明）と“住宿情況証明”（宿舎の状況の証明）を以て市労働部門に届けなければならないことになっている。これに違反すると罰せられる⁽²⁴⁾。

(9) 辛い肉体労働をする現場労働者の待遇——給与・福祉など——を改善し、余った幹部を生産現場に配属する。

改革前、革命に参加した時期や、個人の学歴などによって、労働者と幹部の身分がはっきりと分けられ、この二つの身分の間には扱いに大きな差があった。そして、ごく稀なケースを除いて、個人の身分は一生変えられないものとされていた。

しかし、改革以後になると、企業では生産現場の職工が不足し、事務室で仕事をする幹部が余るケースが多くなってきている。そこで多くの企業は、生産の効率を上げるため、現場労働者の給与や手当・ボーナスなどを幹部より優遇し、余った幹部を生産現場に配属するようになっていく。このため、企業の内部では、これまでと変わって、幹部と労働者の間の身分差は徐々に小さくなってきているし、幹部と労働者の身分意識も次第に薄らいできている。

(10) 海外・国内への労務輸出

中国から海外への労務輸出は、80年代末までに、既に約7万人に達していた。それは90年代始め頃には6万人にまで減少したが、最近またそれが13万人前後に増大している。

このうちの約80%は、中国企業でごく簡単な技術を身に付けた労働者で、建築工場の現場で働く労働者が最も多い。近年では、ホワイトカラーの輸出も増えている⁽²⁵⁾。幹部である技術者などが、労務者としての勤務を希望し、組長クラスでさえ、労働者として海外で働く事も少なくない。海外への労務輸出は中国国内よりも高い外貨収入を得ることができるため、非常に人気が高い。しかし、この様な就労機会が十分でないため、一定の金額を出して「定員を買う」という現

象がおこっている。

普通、中国人労働者を雇った海外の企業が、労務輸出をした中国企業に労賃を支払い、中国企業は、その中から、比較的有利な賃金を海外で働いた労務者に支払う。この方法は、中国企業にとって、余剰人員に支払う賃金を節約しつつ、賃金の差額を収受できるという、一石二鳥の妙案である。問題は、この様な就労機会が、十分に多くないという点にある。

また国内の企業間でも労務の貸し出しが行われることがあるが、これは他の企業の仕事を請け負うという形をとる。この形も最近多くなっているが、多くの中国企業が余剰人員の削減に苦しんでいる現状の下では、この方法が普及するとは考えにくい。

以上に述べた様々な対策は、従業員たちの生活、福祉に重大な影響を与えないよう、できるだけ配慮した解決策ではあるが、これらの方法によって解決しうるのは、問題のごく一部に限られている。結局、こうした努力にも関わらず、問題の大半はよりドラスチックな方法に訴えざるを得なくなっている。

4. 就業保障政策の放棄

こうして、中国では、改革・開放政策のもとで、社会主義的な就業保障政策を放棄せざるを得なくなった。経営効率を重視し、国家による就業保障の政策を放棄することは、社会保障政策の未発達な中国では、民衆の福祉のあり方に、重大なインパクトを与えずにはおかない。長期的には、経営効率の重視による経済発展が、労働に対する新たな需要を作り出し、結局問題の深刻さを緩和し、さらには問題を解決する可能性が考えられる。しかし、中国の場合、それまでには、長い時間を要すると考えられるし、その間、人民の福祉は、低いレベルに停滞する事を余儀なくされるものと、推測される。

1) “定崗定編”で余剰人員を“下崗”させること。

“定崗定編”とは職務の名称、責任、権限及びこの職務に必要な人数を定め、それに基づいて人員を配置することを指す。

“下崗”というのは、こうした持ち場を離れ担当の職務を失うことを意味する。“下崗”された職工は“定崗定編”で持ち場をなくして企業の内部にいる余剰人員あるいは失業者のことである。

これは、次の解雇とは異なり、「単位」の籍は維持したまま、失職することを意味し、いわば「単位」内失業である。しかし、現実には職場に呼び戻される事は希で、当座支給される基本給も、何時まで保証されるのか分からない状態に置かれる事を意味する。

これは最近全国の企業で盛んに取り入れられている余剰人員削減の方法である。この方策によって、中国企業は、余剰人員を実質的に企業の外に排出して、彼らを未だ整備されていない社会保障制度に託そうとする抜本的な方法に向かって一步突き進んだ。学歴も低く、技術もなく、体力

も弱い年配職工や女性職工は、今日“下崗”の主な対象になっている。このようにして、中国における社会主義的な就業保障は放棄されつつある。

統計によれば、1993年に下崗が始まって以来1994年末までに、“下崗”された国有企業の職工は約1200万人、国有企業の職工の10%にあたとされる⁽²⁶⁾。

1995年全国総工会（全国総労働組合）が7つの省と四つの都市の34,958の企業に対して行った調査によれば、“下崗”された職工のうち女性が55.6%を占めている⁽²⁷⁾。中央テレビ局の最近の報道によれば、“下崗”された職工の7割は就職して10年以上の女性である。このため、今日、“下崗”された大量の女性職工が再就職に努力している姿が世の注目を引き、“大嫂”現象と呼ばれている。（“大嫂”は結婚した女性の丁寧な呼び方）

“下崗”された職工に支給される生活費は都市によって多少異なっている。彼等は普通、企業から最低生活さえも維持できないような生活費をもらうが、不景気業種の企業のなかには、それさえも支払えないケースがしばしば見られる。また生活費が支払われる場合にも、一定期間が経過すると、その支払いは停止される。初期には、よく「超大型休暇」などと冗談めかして呼ばれていた“下崗”であるが、事態は深刻で、“下崗”された職工がそのまま何年も職場に呼び戻されない状態が一般化してきている。また“下崗”されている間に企業が破産したり閉鎖されたりすることもしばしばである。こうして彼等は、保証の無い不安定な立場にたたされている。“下崗”された人達の多くが、自ら屋台や小店を始めて、何とか生活を守ろうとしているケースは随所に見られる。

温州市の総労働組合がこの市の170の国有企業と集団所有制企業に対して行った調査によれば、“下崗”された女性職員の多くが“个体戸”（自営業）になっている。温州市燃料総会社と温州市無線電六廠の400近くの女性職員はすべて自ら仕事を探し、「単位」に仕事と生活の世話を求める者は一人もいなかったといわれる⁽²⁸⁾。また、“下崗”された職員が仲間を求め、資金を出し合って生産や商業を始めることもある。

各クラスの労働組合が第三次産業を中心とする企業を起こして“下崗”された職員の面倒を見るケースもある。1994年末までに浙江省の各クラスの労働組合が起こした4900の企業では、“下崗”された人々と経済的困難に直面する職工の子女を3万6300人採用し配置している⁽²⁹⁾。

労働部門と労働組合は様々な技能訓練班を作って“下崗”された余剰人員を再教育し、再就職に協力している。これに対して地方政府は、優遇政策を打ち出して“下崗”された職員が積極的に訓練班に参加するよう努めている。

例えば、杭州市では“下崗”された職員が訓練班に参加する場合、その「培養費」の5割から7割までを企業が支払うことになっている。慈溪市は、“下崗”された者が、国家の専門技術証あるいは国家の認可を得た専門技術証を得た場合には、その「培養費」の5割を「単位」が支払うものと決めている⁽³⁰⁾。

蘇州市は“下崗”された企業の職工と失業者のために調理師などのサービス業の技術訓練班を作った。蘇州市培训中心（培训中心とは培養訓練センターのこと）は、1995年の1年間に“下

崗”された職工1,162人を「培養」した。“下崗”後訓練を受けた職工で“就業培訓証書”をもたせて、新しい仕事を見つけた者も少なくない。蘇州市に新しくできた百貨店の店員は殆ど再訓練を受けた“下崗”女性職工である⁽³¹⁾。

2) 法律で全員を契約職員にすること。

企業は『労働法』に基づいて従業員全員を契約職工にしようとしている。これによって企業と職工はお互いを選択できるようになった。企業と職工との間の契約関係は終了する可能性があり、企業にとっては、契約終了による余剰人員の削減が可能となった。1995年8月までの全国の企業で労働契約を結んだ職工の数は6,360万人で、職工の約63.3%を占める。

福建省、吉林省、河北省、山東省、上海市、海南省、江蘇省、山西省、広東省、河南省などの10省と直轄市では、労働契約職工がすでに従業員の7割を超えている⁽³²⁾。

3) 解雇で企業内の余剰人員を削減すること。

『労働法』は企業による採用、解雇など企業の人事権を定めている。それによると、企業は、従業員を解雇する権限を持つことになっている。この点でも、理念的には社会主義的就业保障は放棄されている。しかし、厳しい現実の中で、政府は企業が余剰人員を解雇の形で削減することを厳しく制限している。例えば、『労働法』に該当する解雇であっても、これを実行する三十日前から労働組合或いは職員全員に状況を説明し、意見を聞き取り、労働行政部門に報告しなければならない⁽³³⁾。

5. 余剰人員対策の成果

これまで見てきたように、中国の国有企業における余剰人員対策は、その膨大な余剰人員に悩まされながらも、多様な方策を駆使し、従業員の福祉に重大な影響を与えないよう配慮しながら進められてきた。しかし、事態は、こうした方法で乗り切れるような生やさしいものではなく、結局、多くの労働者の面倒を見切れず、切り捨てる形の人員削減が広がっている。また、政府当局者のあいだには、この厳しい状況そのものが、「鉄飯碗」に慣れきった、中国の民衆の意識改革を進めると楽観視する傾向さえもみられる。

1) 余剰人員削減対策がもたらした望ましい効果

(1) 企業と労働者の関係が大きく変わった。計画経済下の労働関係にあっては、政治的な意義が重視され、政治的な色合いが強く、労働関係の本質——利益関係が無視されていた。しかし、市場経済制度への移行によって、この利益関係が中心となり、逆にまた、労働者は、企業との身分的依存関係から次第に解き放たれ、その関係は契約関係に変化してきている。

(2) 高度に集権的な労働人事管理制度が崩れてきて、企業は採用、解雇など最も重要な人事権

を次第に取り戻している。こうして、人材採用の自由と個人の就職の自由も認められるようになってきた。その結果、企業内部の人的資源活用の合理化が一步進み、企業の能率も徐々に向上している。

(3) 企業内の幹部と労働者の身分意識が薄らぎ、その扱いの差は小さくなっている。また、管理職の幹部と現場の肉体労働者の職務は、一生固定されたものではなくなっている。

(4) 余剰人員の削減が、人々の人生観、とくに職業観を変えた。今までのように生まれてから死ぬまで、個人のすべてを国家が面倒見るという考え方はなくなり、国有企業の“鉄飯碗”はすでに“泥飯碗”になっている。これからはそれぞれの実力で個人の生活を守らなければならないが、その環境は少しずつ整って来ている。

2) 余剰人員削減対策に付きまとう問題点

(1) 先述のように労働契約制は普及したが、他方それが次第に形骸化する傾向も見られる。その主なパターンは、当初短かった労働契約の期間が次第に長くなり、結局永久化されるという傾向である。また契約の内容も実際には守られないことが多い。

(2) 企業側にとって必要な職員が企業を去り、むしろ削減したい職員の方が何時までも企業に居座る傾向が見られる。

(3) 一部の企業は、希望定年職工を現役の職工と殆ど差の無い、あるいは現役職工よりも有利な扱いをしている。これは現役の職工の労働意欲を損ない能率向上の障害となっている。このため、「社会主義が怠け者を養う」という不満の声は今なお続いている。

(4) 法律と政策の間に乖離があり、企業内の余剰人員を企業の外に排出する事が事実上できないことが多く、これが様々な面で企業に負担を強めている。

(5) 大量の“下崗”職工は最低生活を維持できない状態に置かれているので、すでにこれが深刻な社会問題となっており、市場経済の改革の進行にとってその足枷となっている。また、これが社会の治安にも悪い影響を及ぼしている。

“下崗”職工の状況調査

北京師範大学研究生会は、中国国家労働部就業司から委託を受けて、1996～1997年の冬休みまでの間に、百人近くの修士、博士及び一部優秀な学部学生を動員して、“下崗”職工の再就職状況についての大規模な調査を行った。調査地域は全国の17省、自治区、55の都市にわたっている。このとき配った質問表は1500枚以上、回収された回答は1300枚、その中で有効なのは1234枚である。以下の統計は、“下崗”職工の生活状況を示すものである⁽³⁴⁾。

表1 1977年2月全国17の省、自治区の都市の企業の“下崗”職工の“下崗”前後の月収水準

収入	200 人民元	200 - 400 人民元	400 - 600 人民元
下崗前	36.8%	46.7%	13.5%
下崗後	57.8%	21.1%	10.4%

表1から、多くの“下崗”職工の生活水準が著しく低下していることが分かる。生活困窮者と考えられる月収200人民元以下の者が57.8%にも達している。

表2 “下崗”職工の毎月の支出項目

支出項目	食品	洋服	家庭用品	医療保険	交通通信	娯楽教育	住宅	子女生活費	その他
1位	71.2	2.7	4.5	3.2	0.7	1.2	3.1	12.8	0.5
2位	12.6	27.8	9.4	7.4	1.5	2.5	6.4	31.3	1.1
3位	5.4	19.0	18.8	11.6	1.9	4.2	11.9	21.0	6.4

表2から、家庭の日常の支出において食品への支出が極めて高く、余裕のないぎりぎりの生活を送っていることが分かる。

(6) 間柄が道義に優先し、道義が法に優先する中国社会では、誰を“下崗”させるかはしばしば人間関係によって大きく左右される傾向が見られ、しばしば有能だが性格の大人しい人材が“下崗”させられるなど、組織の効率化に逆行するような選択が行われる傾向が見られる。

6. 余剰人員削減の困難

以上みてきたように、余剰人員削減のために様々な方策が工夫されてはいるが、従業員に対して様々な配慮するという社会主義的配慮そのものが、余剰人員の削減をきわめて不徹底なものとし、就業保障と経営効率との間のディレンマを容易に断ち切ることができない状態である。この水膨れ体質の解消を困難にしている事情としては、次のいくつかの事情を挙げることが出来る。

(1) 企業内部の余剰人員が多すぎること。

専門家の予測によれば、1995年から2000年までの6年間、失業職工は毎年平均350万人余ずつ増加し続けると見られている。もし、そのうちの20%、毎年70万人が、企業の余剰人員として排出された者として計算すると、約2000万人と推計される企業内余剰人員をすべて社外に排出するためには30年の月日がかかるという計算になる。一部の職工が定年などで自然減少する

ことを考えに入れても、2000万人の企業内余剰人員を企業外に排出するには少なくとも10年はかかるという計算になる⁽³⁵⁾。

中央テレビ局の最近の報道によれば、上海市では毎日一時間に3.5人の“下崗職工”が出ているという。今日、上海市の“下崗職工”はすでに30万人を越えているが、まだ“下崗”されていない企業内の余剰人員は職員の総人数の20~30%を占めているという。

(2) 労働者の素質の低さ

また学歴など素質の低い労働者が多いことも、水膨れ体質の解消を困難にしている。中国における労働者の文化的・技術的素質を見ると、その4分の1は文盲、半文盲であるといわれている⁽³⁶⁾。そして彼らの多くは、売り物になるような特別の技能・技術は持ち合わせていない。

(3) 企業外部の就労圧力

企業の外部における就職が困難で、就労圧力がきわめて大きいため、企業の側も容易には人員を減らすことが出来ず、余剰人員の削減は、大きな困難に遭遇している。1995年9月末まで、全国で採用された職工は、245.9万人である。都市の失業者はまだ480.3万人で、前年(1994年)同期より10.2%増加し、都市の失業率は2.8%で、前年同期より0.1%増加した。1995年末まで都市の失業者は、500万人前後増え、失業率は約3%に上昇すると予測されていた⁽³⁷⁾。もし経済事情が好転し、企業の外部に多くの就業の機会が見つかる状態になれば、企業としても余剰人員の削減は、もっと容易になるものと考えられる。

(4) 社会保障体制の不備

失業保険、医療保険など社会の保障体制がまだ整備されていないことも、問題の解決をいっそう困難にしている。

現在、国有企業の職工のうち、失業保険を受給する事ができるものは、破産した企業の職工、破産に瀕している企業の職工、労働契約を解除された職工、規律違反で解雇された職員、閉鎖された企業の職工、営業が停止されている企業の職工などで、失業保険を受け取ることのできる国有企業の職工は非常に少ない。余剰人員削減で“下崗”された国有企業の職工は、今日、中国における失業者の主流となりつつあるが、彼らは、受給資格者の中には入っていない⁽³⁸⁾。

もし、2000万人に達するといわれる国有企業の余剰人員を企業の外に排出するとなると、企業の保険料負担は一層重くなる。また、現在、中国の保険金は地域別に管理されており、利用されているので、失業などの保険金を全国的に調整するのはまだ困難な情勢にある。

(5) 職業安定所、職業訓練所などの施設の不備

職業安定所、職業訓練所など失業者の再就職の面倒をみる機関も圧倒的に不足している。1995年に至るまで、職業安定所は全国で総計7800余りにすぎなかった。職業訓練センターは2300余りで、年間僅か260万人を受け入れられるに過ぎない状態であった⁽³⁹⁾。

(6) 行政システム上の不備

産業構造の調整の結果、閉鎖させられたり、合併させられたり、転業させられたりした企業の職工の大部分は、同じ主管部門に属する企業の間で調整するのが原則となっている。しかし、多

くの国有企業がそれぞれに大量の余剰人員を抱えていて、これ以上の受入れが困難であるため、国有企業の間で余剰人員を調整する事が極めて難しい。

退役軍人、大学卒業生など国家の統一的な配分を待つ人員は年々増加している。しかし、多くの余剰人員を抱える国有企業が、さらに外部から職員を採用する余裕は殆ど無くなっている。集団所有制企業と私営企業にも労働力を吸収する力はそれほど大きくは無い。

国家統計局によれば、1995年9月まで、全国の都市の職工は14,747.9万人、前年の同期より60.1万人、前年末（1994年末）より100.8万人減少している。このうち国有企業の職工は10,833.6万人、前年末（1994年末）より56.5万人減少している。また都市の集団所有制企業の職工は3,142.6万人で、前年（1994）末より68.7万人減少した。これに対して合併企業や独資企業などこの他の所有制企業の職工数は771.7万人で、前年（1994年）末より24.3万人増加しているに過ぎない。

この統計によって、国有企業と集団所有制企業が不景気で、かなりの従業員を削減しており、職工は少しずつ合併企業などに転職するようになっているが、彼らはまだ十分には吸収出来ない様子を伺うことが出来る⁽⁴⁰⁾。

この様に、国有企業は大量の余剰人員を抱え、すでに満員以上の状態になっており、国家の就職問題を解決する主役を演じられる状態ではない。

(7) 職業観が事態に適合していないこと。

個人の旧態依然たる職業観も問題の解決を妨げている。市場経済システムを採用したとはいえ、中国はまだ社会主義を標榜しているので、必ず国が個人の面倒を見てくれると信じているものも少なくない。このため、再就職に自ら努力していない“下崗”職工も少なくない。中国の社会保障体制はまだ完備されていないので、国有企業の職工身分に未練があり、他の所有制の企業に行きたがらない者も多い。辛い仕事、汚い仕事、危険な仕事を拒否する“下崗”職員も多い。このため、企業は農村からの出稼農民を雇って、汚い仕事など都市の人がやりたがらない仕事を担当させる傾向が強い。近年、北京市で働いている出稼ぎの“農民工”は74万人以上に達している。もし、北京市で働く“農民工”（都市で働く農民）の仕事のすべてを北京市に戸籍を持つ労働者が担当するとしたら、北京市の失業者は消滅するだけでなく、労働力はまだ不足することになるという推計もある⁽⁴¹⁾。

7. まとめ

市場経済改革は、それまで覆い隠されていた、経済政策・人口政策・就業保障政策など、政府による一連の政策の失敗を明らかにした。企業内の余剰人員の問題は政府の政策の失敗によるものである。

現象的に見れば、経済改革は改革前には無かった新たな問題を引き起こし、一部の社会問題をいっそう深刻化しているようにさえ見える。しかし、経済改革は企業に活力をもたらし、全社会

の生産力は大きく向上している。また経済発展とともに、多様な就労機会が増えて、就職の圧力を減らすのに一役買っている。経済改革の結果人の経済力に大きな差が出来始めているが、全体的に見れば、物が豊かになり、中国人の生活は以前より大幅に向上した。

今後、“効率優先、兼顧公平”（公平を考慮に入れながら効率を優先すること）といった原則に立つ社会主義市場経済改革の進展につれて、企業内の余剰人員を消化する基本的な方向は、やはり経済の発展による就業機会の増大と、社会保障制度、社会福祉制度の充実に求めなければならないであろう。「失業率0」の歴史はもはや過去のものとなり、これまでのような政府の保護を受けられなくなった多くの中国人は、その人生観を変え、実力でもって激しい生存競争に参加し始めている。こうして、中国人たちはいま、初期の資本主義の時代を思わせるような厳しさに、立ち向かおうとしているのである。

このような流れに立ってみると、中国企業に於ける余剰人員の削減は、経営効率の観点からはなお不徹底、人民の福祉の観点からは社会的な保障の不備のまま人民を路頭に放り出す政策であると我々の目には映る。それはこれまで多くの矛盾を粉塗してきた中国が、乗り越えなければならない試練の時といえるかもしれない。

注

- (1) 改革開放以前の企業は、国が直接指示・運営に当たるという意味で、国営企業、改革開放以後、自己責任の原則のもとに運営される企業を、国が所有する企業という意味で国有企業として、この両者を区別することにする。
- (2) 沈寄志・岩田龍子「社会主義的就業保障・人民の福祉 VS. 経営効率——中国のディレンマ」（日本福祉大学『経済論集』16号）。
- (3) 『毛沢東選集』合本（人民出版社）1964年1400～1401頁。
- (4) 岩田龍子・沈寄志『国際比較の視点で見た 現代中国の経営風土——改革・開放の意味を探る』（文眞堂1997）第3章を参照。
- (5) 岩田・沈 前掲書第4章参照。
- (6) 胡堅「中国经济改革過程中的失業問題」復印報刊資料『労働経済と人力资源管理』1996年第3期67頁。大中国において400万人以下の失業者というのはたいした数ではないように見える。しかし、当時の中国においては、人民の大部分が農民であったことに注意しなければならない。なお、この時期の統計が不備なため、論者によって統計数字にはかなりの開きがある。
- (7) このことはしかし、改革・開放期に入ってから、新しい政策のもとで、農村に行かされた幹部と知識青年たちが逆に続々と都市に戻ってきたため、これによって都市の就職圧力は一層強まり、開放期における問題の解決を一層厳しいものとした。
- (8) 例えば中共中央党史研究室著 胡繩主『中国共産党的七十年』（中共党史出版社）1991年391頁参照
- (9) 陳紅愛・李岩「浅論我国失業保險制度良性運行的条件和机制」復印報刊資料『労働経済と人力资源管理』1996年第5期37頁。
- (10) 陳小洪「国有企業的現状和主要問題」『管理世界』1996年第3期144頁。
- (11) ここでいう「職工」には、工場現場で働く幹部（大卒ホワイトカラーにはほぼ匹敵）も含まれる。中国では、事務労働の多くは、官僚機構の一部である主管部門が行っており、工場の現場で働く幹部は、ごく少数である。

- (12) 王雲珠「解決企業富余人員問題的对策分析」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第1期13頁.
- (13) 胡堅「中国経済改革過程中的失業問題」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第3期62~63頁.
- (14) 王雲珠「解決企業富余人員問題的对策分析」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第1期16頁.
- (15) 曉喻「国家, 地方支持企業分流富余人員的有關政策和弁法」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第1期17~18頁.
- (16) 周偉明・蔡躍進「『天堂』里的再就業工程——蘇州市實施再就業工程的調查」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第2期57頁.
- (17) 顧秀秀「広開門路 合理分流——浙江省安置企業下崗富余職工的弁法」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1995年第12期36頁.
- (18) 顧秀秀前掲論文36頁.
- (19) 「労働部 人事部制定有關職工工作時間規定的實施弁法」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1994年第3期5頁.
- (20) 李靖「試論隱形失業及解決对策」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1994年第7期33頁.
- (21) 胡堅「中国経済改革過程中的失業問題」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第3期61頁.
- (22) 中国の場合, これまで, 定年は, 長年働いたものへの恩典の色彩が強かった. 経済情勢の変化とよりよい生活への可能性が開けた現在, その意味は変化しつつあり, 就業機会の多い地域の場合には, 定年後年金を受け取りながら他の職に就いて収入を増やすことも可能で, 早期退職の意味は, 企業にとっての負担軽減の意味と本人にとっての新たな機会との二重の意味を担っている.
- (23) 謝宏章「労働力流動出現「困城」現象」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第5期17頁.
- (24) 周偉明・蔡躍進「『天堂』里的再就業工程——蘇州市實施再就業工程的調查」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第2期56頁.
- (25) 張懷富「論中国労働力輸出与人力资源開發利用」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第5期21頁.
- (26) 勞工音「合理分流安置企業下崗人員的对策」『企業管理』1996年第5期10頁.
- (27) 張秋儉「女性就業現狀与前景——調查, 統計与分析」『社会学研究』1996年第4期21頁.
- (28) 顧秀秀「広開門路 合理分流——浙江省安置企業下崗富余職工的弁法」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1995年第12期36頁.
- (29) 顧秀秀「広開門路 合理分流——浙江省安置企業下崗富余職工的弁法」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1995年第12期36頁.
- (30) 顧秀秀「広開門路 合理分流——浙江省安置企業下崗富余職工的弁法」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1995年第12期36頁.
- (31) 周偉明・蔡躍進「『天堂』里的再就業工程——蘇州市實施再就業工程的調查」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第2期56頁.
- (32) 労働部総合計画与工資司信息中心「1995年前三季度労働工作形勢分析」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1996年第3期10頁.
- (33) 顧秀秀「広開門路 合理分流——江省安置企業下崗富余職工的弁法」復印報刊資料『労働経済与人力资源管理』1995年第12期37頁.

- (34) 『城鎮企業下崗職工再就業狀況調查』課題組「下崗職工狀況調查」復印報刊資料『体制改革』1997 期 9 期 89 頁～95 頁.
- (35) 陳紅愛・李岩『淺論我国失業保險制度良性運行的条件和機制』復印報刊資料『労働經濟与人力資源管理』1996 年第 5 期 38 頁.
- (36) 苑茜「論我国的市場就業」復印報刊資料『労働經濟与人力資源管理』1996 年第 2 期 39 頁.
- (37) 労働部総合計画与工資司信息中心「1995 年前三季度労働工作形勢分析」復印資料『労働經濟与人力資源管理』1996 年第 3 期 9 頁.
- (38) 王雲珠「解決企業富余人員問題的对策分析」復印報刊資料『労働經濟与人力資源管理』1996 年第 1 期 14 頁.
- (39) 王雲珠「解決企業富余人員問題的对策分析」復印報刊資料『労働經濟与人力資源管理』1996 年第 1 期 14 頁.
- (40) 労働部総合計画与工資司信息中心「1995 年前三季度労働工作形勢分析」復印資料『労働經濟与人力資源管理』1996 年第 3 期 9 頁.
- (41) 秦憲文・夏江海「試論我国社会主义市場經濟条件下的失業問題」復印報刊資料『労働經濟与人力資源管理』1996 年第 3 期 54 頁.