

中国国有企業の経営請負い制の動向

川 井 伸 一

目 次

はじめに——経営請負い制とは何か

- I 経営請負い制（第一期）の実施状況——形態的側面——
- II 請負い制下の経営機能
- III 第2回請負い契約の内容と特徴

はじめに——経営請負い制とは何か

1978年にはじまる中国の改革において、国有企業の改革は2つの段階を経過したとされる。第一段階は78年から86までの「放権譲利」の改革、すなわち、従来政府が集権的に掌握していた企業管理権限を企業に移管し、企業に一定の経済利益を譲渡することをねらいとした改革が実施された。それは、企業側からいえば、経営自主権を獲得し利潤留保を拡大することであり、経済的インセンティブを通して企業の活性化をめざすものであった。第二段階は1987年から本格的に開始され、現在まで続いている経営請負責任制の改革である。経営請負い制は「放権譲利」の成果を踏まえ、所有権（国家）と経営権（企業）の分離を図り、長期的な観点から企業が自立的な経営メカニズムを発揮し、活力ある自立した経営体になることを最終的な目標としている。自立的な経営メカニズムとは、市場経済を踏まえた企業の「自主経営、損益自己負担、自己発展、自己制約」のメカニズム

であるとされるが、そのメカニズムの構築をめざす点が第二段階の特徴である。

さて、企業の経営請負い制の内容とは何か。まずその内容を整理しておこう。

経営請負い制の基本的な原則は「包死基数，確保上交，超収多留，欠収自補」，すなわち，企業は，①一定額の利潤を基数として政府への利潤上納を請負う，②基数を超過した利潤部分は企業と政府のあいだで分けるが，企業に多くのこす，③基数に満たない場合はその差額を企業の責任で負担して上納する，という原則である。この原則に基づいて企業が政府と請負い契約を結び，国家に対して利潤基数の上納を請負うことが経営請負い制の基本内容である。つまり，利潤分配面でいえば，まず政府への一定数の利潤上納を保障し，企業もより多くの利潤を留保できることをねらったのである。

「全人民所有制工業企業経営請負い制暫行条例」（1988年3月1日施行）の規定によれば，国有企業の経営請負い制度の基本的構成は以下のとおりである。

- (1) 契約当事者の地位と関係：請負い発注者（政府関係部門）と請負い者（企業）は平等・自願・協商の原則に立って契約し，それぞれ権利と義務を負う。
- (2) 経営者の選択方法と待遇：請負い企業は一般には公開競争入札その他の方法で企業経営者を選定する。経営者の年収は職員労働者の平均年収の1～3倍以上とする。請負い契約を達成できない時は経営者の収入を適当に減らすなどの処罰を行う。
- (3) 利潤上納請負いの形式：①上納利潤の通増を請負う，②上納利潤の基数を請負い，基数を超過した部分は比例分配，③利潤の薄い企業は定額利潤の上納を請負う，④欠損企業は欠損減少（または補助）を請負う，⑤その他の形式。
- (4) 請負い利潤の基数：契約の前年の利潤上納額または前二三年の平均利

潤上納額。

- (5) 請負い指標：利潤上納（欠損の減少）、技術改造、指令性生産計画・供給計画、製品の品質、国家資産の維持・増加、留保利潤の使用法、借款の返済など、このなかで利潤上納（欠損の減少）と技術改造が主なもの。
- (6) 請負い期間：一般に3年以上。
- (7) 経済効果利益と賃金総額とのリンク：その形式は実際状況に応じて確定する。
- (8) 資金分帳制の試行：企業の資金（固定資産と流動資金、減価償却基金）を国家資金と企業資金（自己資金）に分け、別個に分帳する。
- (9) リスク基金：請負い企業の欠損を担保する基金で企業資金をあてる。
- (10) 請負い実施以後の借金：原則的に企業資金から償還する。
- (11) 留保利潤の分配：企業が生産発展基金、福利基金、ボーナス基金の分配比率を合理的に査定し、請負い後に増えた留保利潤は主に生産発展基金として使う。
- (12) 企業内の指導制度：経営請負い企業は工場長（經理）責任制を実施する。

上述の請負い規定は工業企業以外の交通、建築、農林、物資、商業、貿易の国有企業が請負い制を実施する場合に準用してもよいとされた。

上述の経営請負い制の規定が企業経営において実際どのように実施されたのか、どのような問題に直面したのか、を検討するのが本稿の課題である¹⁾。

I 経営請負い制（第一期）の実施状況—形態的側面—

1987年から本格的に実施された経営請負い制は1988年には大中型国有工業企業（12195）の90%以上に、更に1990年には95%以上（11621企業）にまで拡大した²⁾。また1990年までに全国独立採算工業企業の80%以上、予算内国有工業企業（3万7千余）の90%以上が請負い制を実施したとい

ら³⁾。以下、1987～90年の第一回経営請負い契約のもとにおける請負い制の実施形態をみてみたい。

(1) 請負い主体と政府との関係

暫行条例では請負い主体は企業とされたが、請負い主体の具体例を見ると、工場長個人や工場指導グループが多く、従業員全体が請負う形はかなり少ない。例えば1990年の359企業の事例では、工場指導グループが185企業（全体の51.5%）、工場長個人が132企業（36.9%）、企業従業員全員が33企業（9.3%）、その他（工場管理委員会、職員代表大会など）であった⁴⁾。他にある企業法人が別の企業の経営を請負うという形式も実施されている。

他方、政府側の請負い発注主体は複雑である。請負い発注主体としては請負い企業の主管部門が最も一般的だが、その他に財政当局、税務当局、銀行、労働当局、経済体制改革委、経済委員会、国有資産管理部門などが関与する場合が多い。また上記の関連機関が連合して請負い主体になる場合もある。この構成の多様性のために請負い発注主体の責任があいまいになりやすい⁵⁾。しかもそれぞれの政府当局が多少とも異なる利益関心をもつために、請負い企業に対して異なる要求をもつ。例えば、より多くの財政収入を確保するために企業の請負い基数をできるかぎり高く設定しようとする財政当局に対しては、企業の主管部門は請負い基数を超過達成した部分を多くするため企業の請負い基数をできるだけ低くする姿勢を示すという⁶⁾。ただし、その企業の主管部門も企業との交渉に際しては請負い基数をできるだけ高くしようと努力する。

政府機関と企業とのあいだの請負い契約関係は「平等・自願・協商」の原則を前提にそれぞれ権利・義務を負う双務的な関係であると規定されたが、実際にはそうした関係は形成されていないようである。実際の問題点としては第一に、請負い関係において政府側と企業側の権利と義務が「非

対称」「不平等」であり、多くの請負い契約では企業側の責任と義務を規定するだけで企業に欠損がでれば請負い企業側だけの責任とされるのに対し、政府側の責任と義務は明確にしていないことである⁷⁾。また第二に、請負い契約が依然として基本的に行政管理系統の枠内にあることである。例えば、ある論者は「現在の請負い契約は商品交換の性質をもつ契約ではなく、経済管理の性質をもつ契約である。それは実質上、国家にとっては委託状であり、企業にとっては責任引受け状である」と述べている⁸⁾。第三に、請負い契約の締結が客観的統一的な法的基準によるのではなくて行政発注側と企業請負い側の1対1の個別の交渉と駆引の結果であるという点である。この請負い制のもつ個別性、非規範性は制度の早急な規範化、統一化を求める改革積極論者から強く批判されている点である。請負い制推進論者はこれに対して、企業をめぐる市場・価格条件が地域、部門、企業によりさまざまに統一化されていない現状のもとでは請負い基準も無理に統一化することはできず、個々の企業実績に応じて基準を設定する請負い制のやり方が現実的であると反論している⁹⁾。

(2) 請負い経営者の選出

条例が規定している公開競争入札による請負い経営者の選出の場合、候補者がそれぞれ請負い期間における自らの経営目標と経営方針をまとめたレポートを提出し、それを基に選考委員会が審査、決定する。選考委員会は企業従業員代表、専門家、企業主管部門代表などから構成される。この選考委員会の構成は企業代表よりは企業主管部門代表の方が優勢を占めており¹⁰⁾、従って、主管部門の意思がより強く反映されるようになっている。1989年4月時点で公開競争入札を実施している企業は請負い企業全体の34%であり¹¹⁾、まだこの方法は少ない。

経営者選出は多くの場合、企業主管部門の決定によるのが現状である。現行の請負い企業の経営者の三分の二は競争メカニズムを通してではなく

て行政が指定したものという¹²⁾。あるいは「実際大多数の請負い企業では行政命令の手段をとっている。企業は〔行政の〕命令を奉じて請負うか協議によって請負っている」¹³⁾ 状況であるという。ただ、行政側の指定・命令といっても、ただ一方的な命令というよりは形式上、企業との協議の形態をとっているのが普通である。「現行体制の下では80%以上の請負い企業が行政との『協議方式』で請負人を確定している」¹⁴⁾ という。

行政側の指定であれ、行政と企業側との協議であれ、請負い経営者の選出には依然として主管行政機関の意思が大きく介入している。しかも競争メカニズムが欠ける状況であれば、経営能力のある積極的な経営者を選出するのは必ずしも容易ではなく、経営者も現状に満足する傾向とか、自己の利益だけを指向する傾向などの弊害を生んでいるという¹⁵⁾。

(3) 請負いの形式

経営請負い制の形式については、いくつかの実態調査がある。まず1990年における、請負い制実施中の国有（大中型）企業9024に対する調査によれば、下表1のとおり。「両保一掛」とは、上納利潤と技術改造任務の二つの請負い項目を保障し、企業の経済効果と賃金総額とのリンクを実施する

表1 国有大中型企業9024社の請負い形式

形 式	企業数	比率%
①上納利潤遞増請負い 超過部分全額留保	2112	23.4
②上納利潤基数請負い 超過部分比例分配	2804	31.0
③「両保一掛」	1310	14.5
④欠損請負い・欠損減少 請負い	710	7.8
⑤その他の請負い	2088	23.1

（出所：尹文書『承包制与企業機制轉換』331頁より作成）

ことである。その他の形式のなかには、上納利潤の定額請負いが含まれているが、その数は不明である。

また、1990年末に行なわれた1246企業に対する調査によれば、そのうち359企業の第一期(87～90年)請負い制の形式は、①上納利潤通増請負い、24.6%、②「両保一掛」、24.0%、③上納利潤基数請負い・超過部分比例分配、22.8%であったという¹⁶⁾。

上述の各種の請負い形式の選択は、直接的には政府当局と個別企業との交渉によるが、主として企業の経営・収益状況と政府当局側の財政事情によって規定される。一般的に言えば、上納利潤通増請負いは企業の収益状況が比較的良好で、将来増大が見込める場合で、政府当局の財政要求を比較的に強く反映した政府側に相対的に有利な形式である。他方、上納利潤定額請負いは企業経営が不安定、利潤の極めて薄い場合で、従って政府当局の財政要求も比較的に弱く、企業にとって相対的に有利な形式である。「両保一掛」は企業の技術改造による発展が強く期待され、同時に賃金インセンティブを与えるもので、企業にとっては有利な形式であるといわれる。また上納利潤基数請負い・超過部分比例分配の方式は要するに定率通増請負いと定額請負いとの一種の折衷形式で、政府当局側と企業側の相対立する要求の妥協の産物である¹⁷⁾。

(4) 請負い期間

請負い期間は「一般に3年以上」と規定されているが、実状は必ずしもこれに従っていない。請負い期間の現状は一般には1～3年で3年が主であるという¹⁸⁾。359工業企業の調査(1990年)では第一期の請負い期間が1～3年であったのが167企業(46.6%)、4年以上が192企業(53.4%)であった¹⁹⁾。またハルビン市では国営企業は一般には3年であるが、集団所有制企業の場合は60%の企業が1年であったという²⁰⁾。請負い期間が1～3年以内では、まず長期的な観点から経営を行なうことは不可能であり、経

営の「短期行為」化の要因となる。

この弊害を克服するために、請負い期間の長期化が提起されている。例えば、請負い期間を企業の技術改造の周期に相応させること、また国家の五か年計画とリンクさせること、経営請負い制の模範例である首都鋼鉄公司の事例を参考に10年以上とすること、などさまざまな提案が出されている²¹⁾。

(5) 利潤請負い基数

現行の請負い制の最も基本的な手続きは「包死」すなわち、上納請負い利潤の「基数」を固定することである。「基数」の水準によって、超過利潤の場合の留保額や、不足した場合の自己負担額が直接影響をうける。従って、請負い利潤の「基数」を確定することは企業の請負い経営に極めて重要な意味をもつ。

この基数の確定には主に二つの問題が指摘されている。一つは、基数を固定することと経済環境の変動とのギャップの問題である。例えば、請負い契約の前年度(1986年)における企業の利潤上納実績(所得税プラス調節税)を基数とする時、86年度の経営が比較的良好で利潤が大きい場合は「基数」が相対的に高い水準に設定されるが、次年度から「基数」を超過達成するのは相対的に難しくなる。他方、86年度の経営が比較的不良で利潤が少ない場合「基数」は相対的に低水準に設定されるが、以後「基数」を超過達成するのは容易になるであろう。つまり、一定期間にわたり「基数」が固定される場合、当初において成績がよい企業ほど相対的に苦しくなる(「鞭打快牛」)のに対して、当初成績の悪い企業ほど相対的に楽になる(「保護落后」)という問題である²²⁾。特に「基数」を固定したあと経済環境が大きく変化するような場合、企業の「苦楽不均」の問題はより深刻になるだろう。例えば、急速なインフレによるコスト上昇を製品価格に容易に転嫁でき、かつ販売市場が好調であるような企業は、超過利潤を容易に

達成できる。しかし、コストが上昇しつつも製品価格が固定されている企業（例えば指令計画の比重の高い企業）にとって市場が売行き不振の場合には、請負い「基数」の達成どころか、赤字経営に転落してしまう。実際、前者の事例は1987～88年のインフレ時にみられたし、後者は89～90年の経済引締め下の不況時にみられた。ちなみに国有工業企業のなかでの赤字企業の比率は第一期請負い契約の基準とされた86年には13.0%（大型企業は9.2%）で、高インフレの88年は11%（同8.8%）に減ったが、請負い契約の切れる90年は27.5%（同23.6%）に急増した²³⁾。こうして87年に固定化された請負い「基数」と変動する経済環境とのギャップは一層増大したのである。このギャップの増大は（予算内）国有工業企業の請負い契約（上納利潤指標）の達成をより困難なものにした。請負い任務を達成した企業が請負い企業に占める比率は87年90%、88年91%、89年82%、そして90年は70%に減少している²⁴⁾。また1246の予算内工業企業の統計でも、任務達成企業の比率は87年94%、88年91%、89年79%、90年60%と減少している²⁵⁾。

第二に、「基数」の確定方法が科学的な規範性に欠けているという問題である。具体的には、①個別企業のタテの時系列比較だけで決め、同業種企業とのヨコの比較（例えば平均資金利潤率）を参照していないこと、②変動する市場価格動向に応じて弾力的に上納利潤の指標や「基数」を調整できないこと、③企業と行政当局との1対1の交渉・駆引で決まるところがあること（「人情基数」といわれる）²⁶⁾。③の場合、企業は「基数」をできるかぎり低く設定しようとするであろう。こうした点は確かに、経済合理性からみて問題ではある。ただし、請負い制の「基数」の確定が個別的で規範性に欠けるのは、価格体系の「二重制」、競争条件の相違、マクロ調節の機能不全など市場システム自体に統一性、規範性が欠如しているためであって、従ってこうした現状の市場システムにおいて無理やり請負い基数の統一化・規範化を追求するのも問題であろう²⁷⁾。

(6) 請負い指標

請負い指標について一般に、上納利潤、技術改造、生産額、販売額、品質、賃金総額国有資産の維持増加、留保利潤の使用法（生産発展基金、福利基金、奨励基金への分配）、借款の返済などが請負い契約に規定された。現状の問題点としては以下の点が指摘されている。第一に、指標のなかで請負い上納利潤指標だけが重視され（「硬指標」）、それ以外の指標は軽視される傾向にある（「軟指標」）ことである。その結果、利潤指標以外の請負い指標は実際にはあまり拘束力がなかったといわれる²⁸⁾。第二にそれぞれの請負い指標に対する政府所管部門が別々であり、その結果、請負い指標の監督を通して、さまざまな行政機関が一つの企業に干渉する状況を招いていることで、これが指標達成をより困難にしている。

II 請負い制下の経営機能

前節では第一期の経営請負い制の実状をその形態面からみたが、ここではその経営機能の面から検討してみたい。検討の対象は(1)企業と国家との利潤分配動向、(2)企業内の分配——消費と蓄積——、(3)損益自己負担、である。

(1) 企業と国家との利潤分配

まず、経営請負い制の主要なねらいの一つは国家財政への上納利潤の請負いであるが、国家と国有工業企業のあいだの利潤分配の動向についてみてみよう。

表1-1 国有工業企業（独立採算制）の利潤分配（単位：億元・％）

	a 利潤総額	国家上納額		b 企業留保利潤	銀行返済	c 実際留保額		
				b/a		c/a		
1986	681.91	484.65	71.0%	228.3	33.4%	129.5	75.7	11.1%
1987	786.96	477.95	60.7	265.33	33.7	173.1	135.9	17.2
1988	891.85	418.50	46.7	323.55	36.2	227.4	245.9	27.5
1989	743.01	368.79	49.6	308.88	41.5	165.6	208.6	28.1
1990	388.11	345.72	89.0	224.16	57.7	—	—	—

利潤総額、国家上納額（利潤・税金・費用）、留保利潤は『中国工業経済統計年鑑1991』124, 133頁。

銀行返済額は『財政』1989年11期, 11頁と『経済研究』1992年3期, 33, 34頁より算出。実際留保利潤は利潤総額－国家上納額－銀行返済額より算出

表1-2 予算内国有工業企業の実際留保利潤と比率

(単位：億元・％)

	実現利潤	実際留保利潤額	留保比率
1988	777.7	285.8	36.7
1989	658.6	237.4	36.0
1990	246.0	117.6	47.8

(『中国企業管理年鑑1991』, 295頁)

表1-1によれば、利潤額は1986年に比べ87年、88年と毎年かなりの伸び(対前年比伸び率は87年で15.4%、88年で13.3%)を示したが、88年がピークで89年、90年と大幅に減少している(対前年比で89年16.6%減、90年47.7%減)。表1-2も同様な動きを示している。表1-1の国家上納額とは国家に納入した利潤・税金(所得税・調節税その他、ただし販売税は含まず)・費用の総額である。従って、厳密には請負制企業の請負い上納利潤額[その中にはふつう所得税・調節税も含まれて計算されている]以外の税・費用項目も含まれている。国家上納額は1986年以降毎年減少しており、利潤総額に占める比率でも88年まで減少、89、90年は逆に増大した。とくに90年の伸び率は顕著である。つまり、利潤総額の9割近くに相当する額が国家に配分されたことになる。次に、企業の留保利潤額も上記の動

向とほぼ同じ動きを示し、87、88年は増加、89、90年は減少して90年の利潤留保額は86年の水準をやや下回った。他方、各年度の利潤総額に占める留保利潤比率はほぼ一貫して増大している。90年は経営不況にもかかわらず留保利潤比率が前年より16ポイントも上昇しているが、それは90年の利潤総額の減少が留保利潤の減少に比べかなり大きかったからである。

しかし、注意しなければならないのは、表1-1の留保利潤額は名目の額であって、その中にはまだ国家に上納する一部の税金（資源税・奨励金税）と費用（エネルギー交通建設基金・国家予算調節基金・国債購入など）が含まれている。この税金・費用を控除した実際の留保利潤額はこれより小さいはずである。実際の留保利潤額は利潤総額から銀行ローン返済額〔固定資産投資用の専項ローンの返済で、税引き前の利潤から返済することが認められている〕と国家上納額を差引いて得られる額にほぼ該当するとみてよい²⁹⁾。これに基づいて推算した実際留保利潤額の利潤総額に占める比率をみると1986年の11.1%から89年の28.1%まで毎年上昇している。この実際留保利潤比率の増大は表1-2からも確認できる。

以上から、請負い制の第一回契約期間（87～90年）における企業利潤の分配動向は次のようにまとめられる。すなわち、①利潤総額の大部分（ほぼ半分以上）は国家に分配され、企業に実際留保されるのは小部分（3-4割以下）であったこと、しかし、②利潤総額のうちで国家上納分の比率は低下傾向にあり、実際留保部分の比重は逆に増加傾向にあったことである³⁰⁾。

上記の表ではいずれも、請負い契約で規定されたところの上納利潤額自体の動向を明示していない。表1-3は請負い企業の利潤額が上納利潤、銀行返済、留保利潤（名目）の三者に配分される比率を示したものである。

表1-3 請負い企業の利潤の配分比率
(利潤額全体=100)

上納利潤：銀行返済：留保利潤					
1986	45	:	19	:	36
1987	38	:	22	:	40
1988	27	:	25.5	:	47.5
1989	32.2	:	22.3	:	45.5

*86～88年の分配比は『財政』1989年11期、
11頁、89年の分配比は『経済研究』1992
年第3期、33、34頁より算出

この表によれば、利潤総額に占める上納利潤の比率は1987～88年に減少し88年で底をつき、89年は逆に増大している。この動きは表1-1の国家上納額と同様な増減パターンを示している。他方、企業の留保利潤（名目）の比率は上納利潤比率とは逆の動きを示している。要するに請負制企業の上納利潤の比率は89年を除いて請負い企業により有利な方向に動いたといえる。

以上、請負い制下の企業利潤の国家と企業への分配関係は1986～88年には総じて企業により有利な方向に傾斜しつつあった。しかし、89年の経済不況のなかでその傾向は逆転したといえよう。

(2) 企業内の分配——消費と蓄積——

次に、請負い制企業の内部分配の動向を二つの側面からみてみたい。すなわち、賃金動向と留保利潤の分配動向である。

① 賃金総額と経済効果とのリンク

経営請負い制のねらいの一つは、職員労働者の賃金を企業経営効果とリンクさせ、企業の経営効果の増減が賃金の増減に直接反映されるようにすることである（「効益賃金制」）。

賃金総額と企業の経営効果とのリンクを実施している企業は請負い制実施企業の大部分を占めるが、そのリンクの形式は主に四種類ある。すなわち、①賃金総額と実現利潤とのリンク、②賃金総額と実現した利潤・税金（＝販売税）とのリンク、③賃金総額と上納した利潤・税金（＝販売税）とのリンク、④賃金総額と製品販売量とのリンク、である。1988年の重慶市222企業の調査によれば、リンク形式は、上納利潤・税金とのリンク121企業（54.5%）、実現利潤・税金とのリンクが84企業（37.8%）、製品販売量とのリンクが17企業（7.7%）であった³¹⁾。また四川省の大中型国有企業（10企業）ではその多くが賃金総額と実現利潤とのリンクであったという³²⁾。このように形式は企業の状況に応じてさまざまであるが、一般には実現利潤・税金または上納利潤・税金とのリンクが多いようである。

政府が規定したリンク比率は企業の経済効果が1%上昇するごとに賃金総額を0.3～0.7%増やすというもので、これにより賃金総額を経済効果に応じて変動させるとともに、賃金総額の増加を企業の経済効果の上昇率の一定範囲内に抑制することをねらった。

さて、表2-1は国有工業企業における各年の利税総額と賃金総額の比率、上納利税額と賃金総額との比率を示したものである。利税総額とは利潤総額と政府に納めた税金〔販売税と資源税〕の合計で、それは企業の販売収入から物的人的コストを差引いた残りに相当し、企業の純収入にあたる。

表2-1 国有工業企業の経営効果と賃金総額の関係（単位：億元・%）

	a 利税総額	b 上納利税額	c 賃金総額	c/a (%)	c/b (%)
1986	1341.4	1136.0	557.0	41.5	49.0
1987	1514.2	1205.0	636.1	42.0	52.7
1988	1774.8	1301.5	792.3	44.6	60.8
1989	1773.1	1398.9	914.7	51.5	65.3
1990	1503.1	1460.7	1031.2	68.6	70.6

（周富祥論文『中国工業経済研究』1992-1、25頁、『中国工業経済統計年鑑1991』124、133頁より作成）

表2-1から明らかなように、賃金/利税比率、および賃金/上納利税比率

はどちらも一貫して上昇している。つまり、賃金総額は利税総額や上納利税額の伸びを上回って伸びているのである。特に注目されるのは、1990年の利税総額は前年より減少したのにもかかわらず、賃金総額は依然として増大している点である。この点は賃金は企業の経済効果が減少しても、それに応じて下がらないこと(賃金総額の下方硬直性)をよく示している。それは従業員側の根強い賃金増大要求と企業経営側がそれに妥協せざるをえなかったことを示唆している。

国有工業企業における賃金総額と企業の経済効果とのリンク比率の実際動向は政府の規定した比率(1対0.3~0.7)をかなり突破していることが明らかにされている。すなわち、企業の経済効果の増加1.0に対する賃金総額の増加指数は、1986年が1.02、87年1.12、88年1.04、89年1.8、90年3.4であった³³⁾。

以上から、企業の経済効果と賃金総額との比例リンクはその本来のねらいとは異なり、有効に機能せず、むしろ経済効果と賃金総額の乖離は次第に拡大し、賃金総額の過大な増加を抑制することができなかったといえよう³⁴⁾。

② 留保利潤の消費・蓄積配分

企業の留保利潤は生産性基金と消費性基金に分けられる。前者は①生産発展基金、②新製品開発基金、③予備基金であり、将来の生産拡大のための蓄積でもある(以上の三つを三項基金という)。後者は④従業員福利基金、⑤従業員奨励基金である。政府の政策規定では留保利潤から生産性基金60%、福利基金20%、奨励基金20%に分配するのがモデルとされた。さて、表2-2は1988年のハルビン市の国营工業企業149企業の留保利潤の配分状況を示したものである。

表2-2 ハルビン市149国営工業企業の留保利潤配分（1988年）

	額（万元）	留保利潤（実質）の配分比率（％）			
		全体平均	大型企業	中 型	小 型
生産発展*	5605.6	34.0	34.5	37.6	25.0
奨励基金	1058.1	6.5	9.6	1.2	6.2
福利基金	9811.2	59.5	55.9	61.2	68.8

*三項基金を指す（劉仁秀，鄒拍林論文『经济管理』1990-3，26頁）

これによれば，全体平均で留保利潤の66％が奨励基金と福利基金に使われ，生産性基金の比重は合計で34％にすぎない。企業規模別の消費性基金への分配比率は大型65.5％，中型62.4％，小型75.0％である。また吉林省の予算内工業企業の留保利潤に占める福利基金・奨励基金の比重は一般に50～60％であり，ごく一部では70％を越える状況にあったという³⁵⁾。また一部ではその比重が80％前後を占めたところもあった³⁶⁾。全国的な統計は不明だが，財政部の人員によれば，福利基金・奨励基金は留保利潤の大部分を占めており，その比重はますます大きくなり，逆に生産性基金の部分はますます小さくなっているという³⁷⁾。湖北省の50国営大中型企業の事例はこれを示している。すなわち，1986年～1989年の実質留保利潤に占める奨励基金・福利基金の比重は37％から62％へ，生産発展基金（三項基金）の比重は63％から38％に減少した³⁸⁾。以上のように経営請負い制のもとで，企業の留保利潤は生産発展よりも職員労働者の消費性基金に多く使われ，しかもその傾向が次第に強まっている状況がある。

(3) 損益自己責任メカニズム

旧来の経済システムのもとにおける国有企業の「予算制約」が極めてソフトで，赤字経営でも国家財政の補填に依存することができた（「企業が国家の大鍋の飯を食べる」という）。請負い制のもとでは損益自己責任を明確に規定し，旧来の国家財政依存を打破しようとしている。ここでは，経営

請負制のもとでの「損益自己責任」の現状を、①欠損に対する対処、②銀行融資の返済の二つの面からみてみたい。

① 「リスク基金」の現状——成果と限界

請負い条例によれば、請負い企業は上納利潤請負い額を達成できず、損失を出した場合にはその損失分を必ず自己負担しなければならない。その損失負担用に設定されたのが「リスク抵当基金」（「風險抵押」）である。リスク抵当基金の源泉は、①「企業基金」、②請負い経営者が負担するリスク抵当金、③従業員が共同で負担するリスク抵当金、である。「企業基金」とは請負い期間に取得した企業留保利潤およびそれを投入して形成された固定資産と補充された流動資金のことである。

リスク抵当基金制度の具体的な形態は不明の部分が多いが、「企業基金」からの支出する場合の具体例としては、「欠損準備基金」を設立した事例が紹介されている。これは、毎年税引き後の留保利潤のなかから一定率（例えば10%）の欠損準備基金を出して銀行の専用口座に預金しておくものである³⁹⁾。

第一期請負い期間において、リスク抵当基金制を実施している企業はまだ極めて限定されており、請負い企業の19.5%にすぎない。請負い大型企業で12.4%、中型企業で18.7%、小型企業で30.5%がそれぞれ実施している⁴⁰⁾。施図聞によれば、「現在実行しているリスク抵当請負いは大半がまだ象徴的なもので抵当金は少ない。一般に普通の職員労働者で100元あまり、請負い経営者で千元以上であり」「これではリスク意識は形成できない」という⁴¹⁾。このような一般的状況のもとにあるとはいえ、リスク抵当を実施するかしないかは利潤請負い実績にある程度関係していることも事実である。1246企業の調査によれば、第一回請負い期間においてリスク抵当（財産抵当）を実施した企業とそれを実施していない企業とでは請負い利潤指標の達成度が異なり、前者のほうが後者よりもよい実績を示している（表3-1を参照）。

表3-1 請負い利潤を達成した企業の比率動向

(単位：%)

	1987	88	89	90年
リスク抵当を実施した企業	92.5	94.6	85.2	63.5
実施しない企業	94.8	90.2	76.3	59.9

(倉全林論文『改革』1991-6, 143頁)

またリスク抵当の負担程度と利潤請負い結果とはかなり関係している。すなわち、1246のサンプル企業において、第一回請負い期間のある年度の請負い利潤指標を達成できなかったために請負い経営者がうけた圧力（処罰）の度合におうじて、1990年の請負い利潤指標の達成度が異なったという。表3-2はその具体的状況を示したものである。

表3-2 経営者への圧力と利潤指標の達成度との関連

経営者の処罰の度合い	90年請負い利潤の達成度 (企業比率)
個人財産による補償 [サンプル数の5%]	64.5%
ボーナス取消し、賃金カット [同53%]	54.3
相応の処分なし、企業に対し ツケの記帳を要求 [同42%]	21.3
何の処分もなし	16.4

(表3-1と同じ)

これによれば、経営者・企業に対するリスク負担（処罰）をより厳しくしたほど、当該企業の請負い利潤の達成実績がよくなっている。

以上の事例は、経営者や企業に対する経営リスク負担を相応に厳しく課すことは、確かに企業の経営請負い目標の達成に促進的作用をはたしていることを示している。

ただ、一般的に国有企業の留保利潤が少なく、リスク抵当基金の額もかなり限られている状況からみて、請負い利潤の欠損をすべて自己補償することは極めて困難だとみてよいだろう。1988年に34604の請負い企業のなかで請負い契約を達成できなかった企業は2451企業（全体の7.1%）で

あったが、そのうちで規定に基づいて企業や経営者の自己資金から欠損を補充できたのはわずか29.1%にすぎず、のこりの70%の企業は結局、欠損を補充しえなかったという⁴²⁾。

また全国32400余の請負い実施企業の調査によれば、1989年の請負い契約を達成できなかった企業は18.9%で、そのうち約三分の二の企業は自己資金、留保利潤、リスク抵当基金から補償することができなかった。結局、それらの企業は補償額の返済を将来に延期することで処理したのであるが、こうした処理をした企業は1990年に更に増加した⁴³⁾。またある論文は請負い契約を達成できなかった企業の実に80%以上は乏しい自己資金ではその欠損を補充できない状況にあるともいう⁴⁴⁾。企業は請負い契約違反を犯しているわけだが、政府側は結局その結果を認めざるをえず、欠損の補償を免除するしかないという⁴⁵⁾。請負い企業に対する政府の温情主義が依然として続いているのである。このように請負い制の抱えている大きな問題の一つは企業が欠損に対して自ら責任を負えない状況(「負盈不負虧」)がごく一部を除いてまだ「普遍的」にあることであり、この面でのリスク負担メカニズムはまだ基本的に形成されていないといつてよい。

② 「税前還貸」

政府の規定では企業の基本建設および技術改造の専用項目への銀行融資(国家機関の貸付も含む)の返済については、所得税・調節税(上納請負い利潤額に含まれる)を納入する前の利潤のなかからまず返済することを認めている。この制度は本来、企業の基本建設投資と技術改造投資を促進するためにできたものだが、企業側に実質的な所得税減免効果があることもあって広く利用されるようになった。その貸付残高の規模は予算内国有工業企業で1981年の約100億から88年の1699億元に拡大した(年平均50%増)。また予算内国有工業企業の年返済額も81年20.2億から88年192.9億元に増加している(年平均38%増)⁴⁶⁾。この間の実現利潤の年平均増加率は4.3%であった⁴⁷⁾から、固定資産投資用の銀行貸付がいかに急速

に伸びたかが分かる。これが企業の投資膨脹のひとつの要因となったことは言うまでもない。

税引き前利潤からのローン返済（「税前還貸」）の特徴としては、第一に企業は実現利潤から先ず元本利子を返済することができ、返済額は課税対象とはならないことである。これは実質的には税金の一部を銀行返済分に転嫁する効果をもつ。言いかえれば、企業のローン返済は部分的に国家財政が肩代わりしていることになる。従って、この下では企業に返済圧力があまりかからず、これが企業の投資行動を刺激することになる。第二に、銀行融資のさいに担保をとることがない、または経済実体による担保提供が実質的にないことである。こうして、企業に対する銀行の固定資産投資向け融資は、実際には「銀行が金を貸付け、企業が金を使い、国家財政が返済する」または「多くの家庭〔企業〕が金を使い、一つの家庭〔財政当局〕が金を返す」というシステムになっている⁴⁸⁾。財政からの返済負担状況について、財政部当局者は企業返済額の70%前後は実際には国家財政からの負担であると述べている⁴⁹⁾。

要するに、銀行の企業貸付制約は依然として極めてソフトであり、企業側も銀行負債に対して自ら責任を負担するシステムがあまり形成されていない、といえよう。

III 第2回請負い契約の内容と特徴

1987年に第一回の請負い契約をした国有企業のほとんどは1990年までに契約期限をむかえた。そして90年末までには予算内国有工業企業の80%が第2回目の請負い契約を結び、91年3月末までには同企業の90%が契約を更新した⁵⁰⁾。全業種の国有企業ではその95%以上が91年3月末までに契約を更新した⁵¹⁾。こうして91年6月までに第2回目の請負い契約工作は基本的に終了したといわれる。

新たな請負い契約の基本方針は「三つの安定」と「大きな安定・小さな

調整」と規定された。三つの安定とは、経営請負い制政策の安定、経営者の安定、請負い基数の安定を指す。この安定を基本として部分的に調整を進めていくというものである。1989年から90年にかけての経済不況と企業経営の悪化、そのもとで請負い経営者のあいだに動揺と不安が広がり、次期の請負い契約に対しても消極的になる経営者が増えていた。1989年に行なわれた請負い制実施中の国有工業企業1256社に対する調査によると、企業経営者の三分の一は請負い契約の継続・更新を望んでいない状況であった⁵²⁾。こうした事情のために政府は従来の政策を大きく変えずに、従来の政策の枠のなかで「小さな調整」を行なう安定化政策を採用したのであろう。

さて、以下ではおもに兪全林論文⁵³⁾の統計データを紹介しつつ第2回目の請負い契約の内容とその特徴を概略みてみたい。

(1) 請負い主体と発注主体

請負い契約を更新した359企業の調査（1990年末実施）によれば、企業側の経営請負主体と政府の発注主体の状況は表4-1、表4-2のとおりである。

請負い主体については、①工場指導グループが前回より増え、全体の約3/4を占めている、②工場長個人は前回より大幅に減った（前回の1/3）、

表4-1 359企業の請負い主体の変化 （単位：％）

	第一回請負い	第2回請負い
指導グループ	51.5	73.5
工場長個人	36.9	12.7
従業員全員	9.3	12.2
工場管理委員会 (職員代表大会を含む)	—	1.2
その他	—	0.6

(兪全林論文「改革」1991-6, 144頁)

表4-2 第2回請負いの発注主体（単位：％）

主管工業部門	51.7
政府関係部門の連合機構	39.4（前回は36.0）
財政部門	7.2
国有資産部門	1.7

（同上）

③従業員全員は前回より増えた，④工場管理委員会（職工代表大会）は極めて少ない。大きな変化としては工場長個人から工場指導グループへの変化である。この指導グループの構成は基本的に前回の構成を継承しており，そのケースは全体の80%前後を占めるといふ⁵⁴⁾。工場指導グループの請負いが増加し，工場長個人請負いが減少したことは，別の調査からも確認できる。請負い企業の工場長計2000人に対するアンケート調査では，グループ請負いが全体の85%以上を占め，工場長個人請負いは13%に止まった（第一回請負いでは39.5%）といふ⁵⁵⁾。

このように今回の請負い契約で請負い主体が工場長個人から指導部集団へと変化した理由としては，旧来の工場長個人請負いが抱えた問題状況から説明されている⁵⁶⁾。すなわち，①請負い経営者である工場長と一般の職員・労働者との賃金収入格差が大幅に広がり，この内部分配の不公平に対して職員・労働者側の不満が強くなったこと，②請負い制のもとで工場長の権限が強化され，労働者は企業の主体ではなく工場長に雇われている存在にすぎないとの意識（「雇用思想」）が労働者のあいだに広がり，工場長と労働者との関係が疎遠になったこと，③工場長が請負い契約（とくに請負い利潤）の達成を最優先させ短期的な利益最大化に関心を集中し，それ以外の企業管理をおろそかにする傾向が生れたこと（「以包代管」現象）などである。

次に発注主体については，表4-2によれば，①依然として企業の主管工業部門が多く，約半分余りを占めていること，②政府関連部門の連合機構は前回より増え，40%弱に達していること，③国有資産管理部門はまだ極

めて少ないこと、などが分かる。

更に、請負い企業と発注機関の組合わせがどのように変化したのかを見てみたい。表4-3は第一回請負い時にそれぞれの発注機関と契約を結んだ企業が第2回の請負い契約ではどの発注機関と契約を結んだのかを示したものである。つまり請負い企業にとっての発注機関の組合わせの変化状況を示している。

表4-3 請負い企業一発注機関の組合わせ変化
(単位%)

	第2回	A	B	C	D
第1回					
A 主管工業部門	85.7	1.8	1.2	10.1	
B 国有資産管理部門	0	66.7	0	22.2	
C 財政部門	16.7	2.8	72.2	8.3	
D 政府関係部門の 連合発注機構	16.6	0	0	82.9	

(同上, 145頁)

これによれば、企業が契約をむすんだ発注機関はあまり変化しておらず、基本的に第一回契約時の発注機関をそのまま継承する形になっている。変化が比較的目につくのは、前回、国有資産管理部門、財政部門、連合発注機構のそれぞれと請負い契約をむすんだ企業である。すなわち、前回、国有資産管理部門と契約した企業の22%が今回は政府連合発注機構と契約し、前回、財政部門と契約した企業の17%が今回は主管工業部門と契約し、前回連合発注機構と契約した企業の17%が主管工業部門へと変わっている。企業側には基本的に契約相手を選択変更する権限がないので、この変化は政府側の関係部門による調整の結果であると思われるが、どのような理由から政府発注機関が変化したのかは分らない。

(2) 請負い形式

表5は上記359企業の請負い形式の変化状況について示したものである。

表5 請負い形式の変化状況 (単位：%)

	第1回請負い	第2回請負い
①上納利潤通増請負い	24.6	16.5
②上納利潤基数請負い 超過部分の比例分配	22.8	32.7
③「両保一掛」	24.0	22.5
④上納利潤定額請負い	増	12.0
⑤欠損請負い、欠損減少 分の比例分配	—	2.9
⑥その他	—	13.5

(同上, 146頁)

最も注目される変化は、①の請負い形式の比重が減少したのに対して、②の形式の比重がかなり増大したことである。①は一般に経営状態のよい企業に適用される形式で、財政難にある財政当局側が最も望む形式であるが、逆に経営難にある企業側には不利な形式である。①の請負い形式が減少したことは、経営状況の悪化のなかで政府側が企業側の要望に譲歩した表れであろう。②の形式がかなり増大したのは、企業に比較的有利な③や④を望む企業側と利潤上納額の年々の増大を希望する政府発注側との妥協として選択されたのであろう。④の形式の増減は不明であるが、企業側の経営困難が深刻化した状況のもとで、前回より増加しただろうと推測される。また欠損請負いの形式が極めて少ないのは意外であるが、サンプル企業のなかでは赤字企業が少ないからであろうか(1990年で全国の国有工業企業の27.5%が赤字であった)。

(3) 請負い基数

請負い基数の確定は従来から請負い制の主要な問題点の一つであった。契約更新にあたっては、市場条件と企業の経営条件にもとづいて、各地ではより合理的で柔軟な基数確定方法がいろいろ採用されたといわれる⁵⁷⁾。その具体的内容はよく分らないが、例えば、同業種同地区企業の平均資金利潤率計算法、効益平均法、基数ローリング法、差額利潤法、要素修正確定法などの新たな方法を採用しているという⁵⁸⁾。しかし、前記 359 企業の第 2 回契約のケースでは、基数確定にあたり前年の企業の実現利潤または目標利潤に依拠した企業が全体の 40.3%、前 3 年間の平均実現利潤に依拠した企業が 37.1%、同業種同地区企業の分層平均利税率に基づいた企業が 2.5%であったという⁵⁹⁾。この事例では新たな方法がごく一部しか採用されていないことが分かる。今回、大多数の企業の請負い基数の設定はかなり低めに設定され、毎年逡増の形式をとる場合でもその増加率は低めに設定されたといわれる⁶⁰⁾。1989～90 年と一般的に企業の経営状態が悪化していたから、企業側の訴えに政府発注側も譲歩せざるをえなかったのであろう。

基数の確定が政府発注側と企業請負い側との個別的な交渉かけひきを通して決定され、そこに行政的色彩が強いことは依然として変わらない⁶¹⁾。

(4) 請負い指標

前回の請負い制では請負い指標のなかで上納利潤指標だけが注目され、他の経営指標が軽視され(「以包代管」)、また経営の「短期行為」化が顕著であったので、今回の請負い契約では従来の指標を基に新たに三大項目指標を設定した。すなわち①効果利益指標(資金利潤率、資金利税率、優良製品生産額比率、労働生産性など)、②企業発展力指標(従来の技術改造指標の他に、固定資産額増加率、新製品開発、自己流動資金増加、固定資産融資返済など)、③企業管理指標(主要製品の品質、安全、年末在庫率、企

業昇級など)である⁶²⁾。このような三大項目指標を含む総合セット式の請負い指標体系が規定され、請負い指標の数は前回の請負い契約に比べ、大幅に増加した。また一部ではその他に、環境保護、計画出産、財産保険などの指標が加わり、最も多いところでは30数個に増加したという⁶³⁾。それぞれの指標についてはその監督官庁が分れているから、企業にとっては余りに多くの監督官庁を抱えることになった。また指標が多すぎるために、その操作可能性が小さくなり、契約に規定しても実際には効果のないものになる危険性がある。

実際、第2回目の請負い契約においても契約規定が依然としてあまり拘束力をもたず、例えば、企業が請負い利潤指標を達成できず欠損を出した場合、ツケで処理するやり方が増えているといわれる⁶⁴⁾。

(5) 請負い期間

経営の短期化の弊害を克服するために、今回の請負い契約では一般に3年より短くしないこと、できれば五か年計画や技術改造周期と相応させ、より長期的な請負いを保障することが推奨された。しかし、実際には今回請負い期間はむしろ短縮化の傾向を示したようである。すなわち、多数の企業では1～2年で、少数の企業で3～4年、5年以上は極めて少なかったという⁶⁵⁾。前記の359企業の調査でも、請負い期間1～3年が第一回契約では46.6%であったが、今回の契約では68.4%に大幅に増えている。ちなみに、今回の契約で期間4年は12.3%、期間5年以上は19.4%であったという⁶⁶⁾。調査報告は請負い期間の短期化の原因として、①企業の経済環境が流動的で見通しが不明なこと、②企業の経営請負い制政策が定まっておらず、将来どう変わるか不明なこと、③企業側も長く拘束されるよりは臨時の契約を選んで危険負担を避けたいと考えていること(積極性の低下)、を指摘している⁶⁷⁾。

(6) リスク基金

第2回請負い契約でリスク抵当（財産抵当）を規定した企業は全国統計で22%にすぎないという⁶⁸⁾。第1回請負いに比べてわずか2%余りしか増えていない。

前記359企業の調査では第2回請負い契約でリスク抵当（財産抵当）請負いを規定した企業は前回の19.3%から23.7%に増加している⁶⁹⁾。4.4ポイントの増加で、それほど伸びていない。同調査ではまた、第1回請負いで財産抵当を設定した企業のうちの86.7%が第2回契約でも同様に財産抵当を設定している。しかし、残りの13.3%の企業は第2回契約で財産抵当を止めた。他方で、第1回請負いで財産抵当を設定していなかった企業の8.9%が第2回契約では財産抵当請負いを実施するようになったという⁷⁰⁾。13.3%の企業が第2回契約で財産抵当を止めた理由は分らない。いずれにせよ、自らリスク負担制度を実施する企業はまだかなり少ない状況であり（サンプル全体の1/4以下）、まずその制度の普及が大きな課題である。

以上、第2回請負い契約の形式的内容と特徴をみたが、その経営メカニズムの実際状況については後の課題としたい。

注

- 1) 第一期前半の経営請負い制についてはすでに『中国の企業改革』、日中経済協会、1989年、特に第一章（藤本昭論文）、第二章（上原一慶論文）が参考になる。
- 2) 尹文書主編『承包制与企業機制轉換』、吉林人民出版社、1991年、332頁。
- 3) 『中国企業管理年鑑1991』、企業管理出版社、1991年、298頁。
- 4) 龔全林「承包制第一輪的運行結果与第二輪的推進格局」『改革』1991年6期、144頁。
- 5) 施図関「企業完善第二輪承包的若干經驗」中国人民大学書報資料中心編『復印報刊資料F31工業企業管理』（以下、『F31工業企業管理』）1990年9期、61頁。楊勇平「有關係承包經營責任制的幾個政策問題」『經濟管理』1990年2期、34頁。
- 6) 尹文書主編、前掲書、333頁。杜海燕「承包制：国有企業体制的初始選択」『經濟研究』1987年10期、13-14頁。

- 7) 宋開智「作好承包屆滿統包工作」『經濟管理』1990年3期, 30頁。鄧春玲「承包合同兌現難的原因及解決對策」『F 31 工業企業管理』1991年2期, 45-46頁。
- 8) 楊勇平, 前掲論文, 35頁。
- 9) 承包制をめぐる中国内の論争については, さしあたり「分歧, 争論与共識關於企業承包經營責任制与稅利分流討論意見綜述」『F 31 工業企業管理』1991年3期, 30-33頁, 「關於承包經營責任制的若干觀點綜述」『改革』1991年2期, 173-182頁。および前掲『中国企業管理年鑑1990』, 751-756頁を参照。
- 10) 中国企業制度改革研究課題組編『承包制在实践中』, 經濟管理出版社, 1988年, 59頁。秦光漢「企業二輪承包若干問題的思考与探討」『F 31 工業企業管理』1990年4期, 36頁。
- 11) 前掲『中国企業管理年鑑1990』, 61頁。
- 12) 施凶聞, 前掲論文, 60頁。
- 13) 鄧春玲, 前掲論文, 45頁。
- 14) 丁登圭, 肖林森, 田代貴「增強大中型企業活力的突破和途徑」『改革』1991年3期, 138頁。
- 15) 鄧春玲, 前掲論文, 45頁。
- 16) 俞全林, 前掲論文, 144頁, 146頁。
- 17) 同上, 146頁。
- 18) 施凶聞, 前掲論文, 60頁。
- 19) 俞全林, 前掲論文, 144頁。
- 20) 劉仁秀, 鄒拍林「企業短期行為趨議」『經濟管理』1990年3期, 27頁。
- 21) 楊萍「理論界關於完善承包制觀點綜述」『經濟体制改革』1991年1期, 118頁。
- 22) この請負い基数の問題性については多くの論者が指摘している。
- 23) 『中国工業經濟統計年鑑1991』, 中国統計出版社, 1991年, 97-98頁。
- 24) 前掲『中国企業管理年鑑1991』, 298頁。
- 25) 俞全林, 前掲論文, 142頁。
- 26) 靳長明「変定額承包為比例承包」『財政』1991年1期, 24頁。尹志科「用資金利潤率核定企業承包基数」『經濟理論与經濟管理』1990年1期, 37-38頁。鄧春玲, 前掲論文, 45頁。
- 27) 王惠生「合理確定承包基数之我見」『經濟管理』1990年12期, 49頁。
- 28) 鄧春玲, 前掲論文, 45頁。宋開智, 前掲論文, 29-30頁。
- 29) 表1-1の實際留保額は独立採算制国有工業企業全体の統計からの近似的な推定値である。国有工業企業のなかには請負い制を実施していない企業が一部あり, そのような企業を含めて計算しているので, 厳密には請負い制国有工業企業の實際留保額とはギャップがある。

- 30) 表1-2の実質留保比率は表1-1の推定実質留保比率に比べやや高い。このギャップは、比較の対象範囲や統計基準〔利潤総額か実現利潤か〕が異なることその他に、表1-1の推計方法で算出された実際留保利潤が厳密にはやや過小評価されてことに拠ると思われる。
- 31) 重慶市財政局「実行税後承包完善と発展経営責任制」『財政』1990年6期, 10頁。
- 32) 陳永忠・王永壽「国家と企業分配関係存在的問題と対策建議」『經濟理論と經濟管理』1992年2期, 21頁。
- 33) 周富祥「“七五”時期我国職工工資と經濟增長關係分析」『中国工業經濟研究』1992年1期, 25頁
- 34) 金蓮淑「当前企業財務工作面臨的問題和任務」『財政』1991年3期, 13頁。
- 35) 易遠和「完善と発展企業承包制応同深化税制改革相互促進」『經濟参考』1990年5月22日。
- 36) 戴國農, 黎漢明「工資侵蝕利潤—中国經濟体制改革中の潜在危險」『經濟研究』1988年6期, 9頁。
- 37) 金蓮淑, 前掲論文, 14頁。
- 38) 馬大強, 余信明「湖北省50家国營大中型企業抽樣調查分析」『改革』1992年4期, 120頁。馬大強, 余信明「從50家国營大中型企業看計画体制改革」『中国工業經濟研究』1992年6期, 26頁。
- 39) 施國聞, 前掲論文, 61頁。
- 40) 国家体改委經濟体制与管理研究所《轉換企業經營機制課題組》「国有企業經營機制的現状及其轉換对策」『中国工業經濟研究』1992年8期, 14頁。
- 41) 施國聞, 前掲論文, 61頁。
- 42) 財政部財政体制改革司編『税利分流——理論, 政策与实践』, 中国財政經濟出版社, 1991年, 319頁。
- 43) 趙岷山, 楊寬寬, 沈智宏, 周学文「關於工業企業第二輪承包進展情況的調查」『中国工業經濟研究』1991年4期, 61-62頁。
- 44) 懷鵬飛「談完善承包經營責任制」『經濟管理』1990年10期, 44頁。
- 45) 『税利分流——理論, 政策与实践』, 前掲書, 319頁。
- 46) 同上, 67頁。
- 47) 沈起翔, 劉祝余「談談稅前還貸問題」『財政』1989年11期, 54頁。
- 48) 『税利分流——理論, 政策与实践』, 前掲書, 67, 328頁。
- 49) 陳共「实行税利分流是進一步完善承包制」『財政』1991年3期, 25-26頁。
- 50) 『中国企業管理年鑑1991』, 300頁。
- 51) 郭体衛, 宗合「1991年經濟体制改革情況概述」『改革』1992年2期, 111頁。
- 52) 楊培新「繼續完善承包制? 還是改而推行税利分流」『F31工業企業管理』1990

- 年 1 期, 61 頁。
- 53) 俞全林「承包制第一輪的運行結果与第二輪的推進格局」『改革』1991 年 6 期, 142-147 頁。
- 54) 『中国企業管理年鑑 1991』, 300 頁。
- 55) 趙岷山, 楊寬寬, 沈智宏, 周学文, 前掲論文, 61 頁。
- 56) 同上。
- 57) 郭体衛, 宗合, 前掲論文, 111 頁。
- 58) 『人民日報』1991 年 1 月 25 日。『中国企業管理年鑑』, 300 頁。
- 59) 俞全林, 前掲論文, 144 頁。
- 60) 「国有企業改革与經營機制理論研討会」『F 31 工業企業管理』1991 年 9 期, 61)-65) 趙岷山, 楊寬寬, 沈智宏, 周学文, 前掲論文, 61 頁。
- 66) 俞全林, 前掲論文, 144 頁。
- 67) 趙岷山, 楊寬寬, 沈智宏, 周学文, 前掲論文, 61 頁。
- 68) 国家体改委經濟体制与管理研究所《轉換企業經營機制課題組》, 前掲論文 (『中国工業經濟研究』1992 年 8 期), 14 頁。
- 69) 俞全林, 前掲論文, 144 頁。
- 70) 同上, 144, 145 頁。

(1992 年 9 月脱稿)

On Trends of Contract Responsibility System in Chinese State-owned Enterprises

Shinichi KAWAI

Since 1987, a large number of State-owned enterprises, particularly industrial enterprises in China have performed a new management system, called a contract responsibility system. The system is based on and concretely prescribed by mutual contract signed between an enterprise and a government authority concerned. Under the system, the enterprise should be responsible for turning over the contracted profit to the government. Surplus of the contracted profit is divided in certain way between the two parties, with preference to the enterprise. In case of deficit, the enterprise is required to make up for the loss by itself. The system has been considered the center of enterprise reforms now developing in China.

This paper pays a concrete attention to the way the new management system have performed.

First, actual forms of the system in the first round period (1987-90) is considered.

Second, actual economic function of the system is analyzed in terms of three important points below ; (1) division of profit between government and enterprise, (2) division of retained profit in enterprise to saving and consumption, (3) actual performance of self responsibility of profit and loss.

Third, the paper will touch upon the features of the second round

period of contract system starting in 1990.