

国有企業の労働制度改革

—雇用制度改革を中心に—

川井伸一

1 労働制度改革の由来と展開過程

1) 旧来の労働管理制度

1970年代までの旧来の中国労働管理制度は社会主義的計画経済へ移行した1950年代中期にその起源をもち、国家の集権的計画管理制度の一環として形成された。その労働管理制度の基本的性格は国家計画による「統一請負い、統一配分」(「統包統配」)であったとされる。この「統一請負い、統一配分」制度の特徴について、現在、労働部当局者は以下の五つの点を指摘している(「四鉄一大」)⁽¹⁾。すなわち、第一に労働者職員の就業は国家が請負うこと(「統包」)で、都市住民(農民は対象外)の都市部企業への就業はすべて政府労働人事当局が直接管理しており、企業・事業単位が就業を紹介斡旋したり、または自分自身で職を探したりする道は閉ざされていた。

第二に、労働者職員の企業・機関単位への配置は行政当局が調整配分すること(「統配」)。行政的配分のために、労働力の需給が正しく弾力的に把握されず、価値法則が作用する余地はなかった。また労働者職員本人の職業選択も不可能であった。

従って第三に、企業は雇用自主権をもたず、国家の労働者職員採用計画を執行するだけの存在であった。企業側は従業員職員の選択権をもたず、

国家から割当て配分された人員を受け入れるほかなかった。以上の結果として、労働者職員は国家に雇われた国家従業員であって、企業に雇われた企業従業員ではなかった。

第四に、従業員の賃金・福利厚生・保険はすべて国家が負担し、企業単位ごとに実施する形がとられた。福利厚生・保険の費用は形式的には企業単位別に留保されるが、赤字企業は国家財政からの補助を受けられるので最終的には国家の負担であった。ここでは従業員各人が福利厚生・保険の費用を負担することもなく、退職以後も生涯にわたって福利厚生・保険の利益を享受できた。

第五に、企業・機関単位間の労働力移動はほぼ不可能であり、企業は従業員を解雇する権限もなかった。従って、従業員は一度企業に配分されたなら、原則として一生涯その単位の所属する固定制従業員であり、しかも前述のように、一生涯国家の保護を受けることができた。このように、就業時点から死亡するまで国家による文字どおりの終身雇用制（「終身請負い制」「鉄飯碗」）が実施された。しかも、退職した固定制従業員の子弟は当該企業への就職に優先権を与えられた（「子女頂替」）。

こうした特徴をもつ旧来の労働管理制度は、労働力過剰の社会においてすべての就業可能な都市民に職を与えることで社会の安定をはかり、事実上の終身雇用の請負により従業員の生活安定を長期的に保証するという点で大きなメリットがあった。

しかし、他方でこの労働管理制度はいろいろな欠点を内包していた。すなわち、労働力の社会的流動を阻害し、従業員の職業選択、転職希望を抑圧すること、行政的分配のために労働力の合理的配置が困難なこと、従業員を過剰に企業に抱え込むこと、従業員の国家への依頼心を助長し労働積極性の発揮に不利なこと、企業に労働雇用・解雇の権限がないことなどであり、それらは総じて労働力の効率的合理的編成にマイナスであった。しかも、この労働管理制度は都市部戸籍の住民にたいしてのみ適用され、農

村戸籍の住民を除外していたこと、都市部の国営企業の固定制従業員を最も優遇していたこと、固定制従業員のなかでも労働者（工人）と管理職（幹部）に対する管理が完全に峻別され、管理職が労働者より優遇されていたことなどにおいて、社会階層に対する二重三重の政策的差別を前提としていたことに留意しなければならない。

2) 労働制度改革の展開

1980年代以降の国有企業の労働制度改革の展開は政策的には二つの段階に分けられる⁽²⁾。第一の段階は労働契約制度を実施しはじめたことを内容とする。旧来、国有企業の常用性職務における労働者は終身雇用が保証される固定制労働者としてのみ採用されたが、それに加え雇用期間が限定付きの契約制労働者を新たに採用することになった。この労働契約制の採用は国家の労働賃金計画の枠内で新規採用される常勤労働者に限定され、すでに在職している固定制労働者は対象外とされた。

1980年8月、中共中央は全国労働就業工作会議を開催し、国有企業単位の旧来の労働者終身雇用制（「鉄飯碗」）を転換し、労働雇用制度を全面的に改革することを決議した。この改革方針のなかに労働契約制への移行がすでに提起されていた。この決定に基づき、1980年にごく一部の企業で労働契約制のテスト試行が開始された。1982年8月に国務院労働人事部はまず国営建築企業で労働契約制を試行することを具体的に指示し、翌83年1月、労働契約制の試行を積極的に進める通知を出している。こうして83年末までに労働契約制は全国の29一級行政区におけるテスト企業で試行された。この試行経験を踏まえて、国務院は1986年7月、労働契約制をすべての国有企業で実施することの暫定規定および関連する三つの暫定規定（「国営企業労働者採用暫定規定」、「国営企業規律違反従業員解雇暫定規定」、「国営企業従業員失業保険暫定規定」）を公布し、こうして労働契約制は全国国有企業の新規採用の労働者に対して普遍的に実施されるに至っ

た。しかし、労働者の圧倒的大多数を占める固定制労働者は旧来の労働管理制度のもとに置かれていた。

第二の段階は、新規労働者に対する労働契約制をひきつづき推進整備するとともに、従来手つかずであった固定制労働者の労働制度を改革し、それを活性化、合理化して、契約制労働者への転化を図ることを主な内容とする。固定制労働者の活性化の問題はすでに1982年から検討されていたが、1984年11月の労働人事部の全国労働契約制試行経験交流会議で固定制労働者の活性化が政策課題として明確に提起されたといわれる。この会議の後、一部の企業では末端の班・グループ単位ごとに労働者に対する考査・再配置や集団請負の方法を通して固定制労働者の活性化の試みが行われた。1987年9月、青島で開催された固定制労働者活性化テストに関する全国工作会議は、従来の試行経験を総括検討したうえで、固定制労働者の活性化の改革を全国範囲のテスト企業で全面的に試行することを採択した。この会議以後、固定制労働者の改革がひろく実施されるに至った。

固定制労働者の活性化の改革には三つの方式が採用された³⁾。すなわち、(1)労働力配置の合理化(「優化労働組合」)、(2)総合セット改革、(3)労働力配置合理化を前提とした全員労働契約制である。(1)の方式は後に詳しく検討する。(2)の方式は労働者の雇用制度改革だけでなく、人事(職員幹部)、賃金制度、保険制度などの関連した改革をまとめて同時に実施する方式である。(3)の全員労働契約制とは単に労働者だけでなく職員・幹部も含めて企業従業員全体が労働契約制を実施し、固定制労働者の制度を廃止するもので、国有企業の労働雇用制度改革の到達目標として位置づけられている。

1990年、労働部雇用制度改革小組は、「国家のマクロ調節・企業の雇用自主権・多種の雇用形式の并存・全員労働契約制」の確立を企業労働制度改革の目標として規定し、この方針は1991年3月の第7期全国人民代表大会第4回会議で「国民経済社会発展10年計画および第8次5カ年計画

要綱」に組み込まれ、国家の公式の中長期的方針とされた。

以上、1980年以降の企業労働制度改革の沿革を整理した。本稿は上述の労働制度改革のなかで第一段階から実施された労働契約制、第二段階から実施された労働力配置合理化（「優化労働組合」）および全員労働契約制のそれぞれの実施状況と問題状況を検討することを課題としたい。

2 労働契約制と「双軌制」問題

1) 労働契約制の内容規定

1986年7月に国務院が公布した「国営企業契約労働制実施に関する暫定規定」の主な内容は次の通りである⁴⁾。

- ① 目的：国営企業の労働制度を改革し企業の活力を高め、労働者の意欲と創意性を発揮させ、労働者の合法的な權益を保護し、社会主義現代化を促進する。
- ② 募集採用：国家の労働賃金計画の枠内で企業が常勤労働者を新たに採用する場合、公開募集・自由応募・試験考査・選抜採用の原則で実施する。採用された契約労働者の試用期間は3-6カ月とする。
- ③ 契約の締結と内容：企業と採用労働者は対等・自由意志・協議一致の原則に基づき、双方の責任、権利、義務を明記した労働契約を締結する。契約内容は、生産ノルマ指標、試用期間及び契約期間、生産・職務条件、賃金・保険福利待遇、労働規律、契約違反責任などが含まれる。契約期間は双方協議で決める。ただし、1-5年の短期契約、5年を越える長期契約の区別がある。
- ④ 契約の変更・解除：双方はそれぞれ一定の事由により、契約を変更および解除することができる。
- ⑤ 在職時の待遇：契約労働者の賃金（奨励金・手当・食糧補助・物価手当を含む）・保険福利待遇は当該企業の同一職種、同一部署の固定制労働者と同様とする。

働者と同水準とし、保険福利待遇が固定制労働者より少ない場合、本人の基準賃金の15%前後の賃金性手当を支給する。

- ⑥ 失業および退職後の待遇：契約が解除され失業した場合、その期間中規定により失業救済金と医療補助金を支給する。退職養老待遇としては退職金・医療費・葬祭補助金・親族への弔慰金・救済金が支給され、企業（契約労働者賃金総額の15%）および契約労働者（本人基準賃金の3%以内）は毎月退職養老基金を納付しなければならない。

契約制労働者の募集採用、規律違反労働者の解雇、失業保険制度に関する具体的取り扱い、同時に公布された三つの「暫定規定」（前述）よりそれぞれ規定された。

さて、契約制労働者の待遇は旧来の固定制労働者の待遇と原則的に同等とされつつも、規定上いくつかの点で異なっている。第一に、それぞれ準拠する法規が異なる。契約制労働者は前述の1986年の「暫定規定」が適用されるのに対して、固定制労働者は1951年2月公布の「労働保険条例」が適用される⁶⁾。第二に、養老保険金について固定制労働者は全額企業が負担する（賃金総額の3%相当を留保）に対して、契約制労働者は企業と労働者本人の共同負担である。また養老保険（退職金）の支給について固定制労働者の場合は勤続年数と本人の賃金水準を基準としてそれぞれの企業が実施するのに対して、契約制労働者の場合保険金の納付期間・納付額および本人の賃金水準を基準として労働部門所轄の社会保険専門機関が統一的に実施するかたちである。第三に、医療費は固定制労働者の場合企業的全額負担であり、治療期間も限定されていないのに対して、契約制労働者では企業の負担であるが、勤続年数に応じて治療期間（3-6カ月）が定められている。しかも、家族（直系親族）に対する医療手当は固定労働者の家族の場合半額補助があるのに対して、契約制労働者の家族には全く支給されない。第四に、規定では触れていないが、住宅配分にも格差があり、事

国有企業の労働制度改革

実上固定制労働者が契約制労働者より優遇されている。第五に、契約制労働者は上記のような福利厚生面の待遇の不利を補うものとして本人の基準賃金の15%前後の手当を加給される。これにより、全体として賃金待遇上のバランスを図ろうとしている。そして最後に、何よりも基本的な相違は固定制労働者には終身雇用の保証があるのに対して、契約制労働者は雇用の契約期限がついていることである。こうした二種類の労働制度の並存と両者のあいだの待遇条件の相違は後述のように大きな問題を抱えることになる。

2) 労働契約制の実施・問題状況

さて、契約制労働者の採用数は表1にみるように増加し、従業員総数に占める比重も次第に増大している。

表1. 契約制労働者の数 (単位: 万人)

| | 総数 | 国有単位 | | 都市集団所有制 | | その他 | |
|------|------|------|------|---------|------|-------|------|
| | | | % | | % | | % |
| 1983 | 65 | 57 | 0.6 | 8 | 0.3 | n. a. | |
| 1984 | 209 | 174 | 2.0 | 32 | 1.0 | 3 | 8.1 |
| 1985 | 409 | 332 | 3.7 | 72 | 2.2 | 5 | 11.4 |
| 1986 | 624 | 524 | 5.6 | 92 | 2.7 | 8 | 14.5 |
| 1987 | 873 | 735 | 7.6 | 125 | 3.6 | 13 | 18.1 |
| 1988 | 1234 | 1008 | 10.1 | 206 | 5.8 | 20 | 20.7 |
| 1989 | 1468 | 1190 | 11.8 | 245 | 7.0 | 33 | 25.1 |
| 1990 | 1702 | 1372 | 13.3 | 287 | 8.1 | 43 | 26.3 |
| 1991 | 1972 | 1589 | 14.9 | 323 | 8.9 | 60 | 28.0 |
| 1992 | 2541 | 2058 | 18.9 | 399 | 11.0 | 84 | 29.8 |
| 1993 | | 2330 | 21 | | | | |

(『中国統計年鑑1993』117頁。1993年は『中国通信』1994年3月8日、11頁)

備考: その他所有制企業において契約制労働者の比率が相対的に高いのは、その中に外資系企業が含まれているためである。

確かに契約労働制は数量のうえでは拡大しており、また一部の企業では積極的な成果を示したことが報告されている。しかしながら、その実行過程でさまざまな問題を抱えていることを示す報告が圧倒的に多い。ここでは以下、労働契約制の運用問題および労働制度自体の問題について具体的にみていこう。

(1) 労働契約制の運用問題。

労働契約制の具体的問題はまずこの契約の運用レベルに集中しており、この面の問題点は数多く報告されている。第一に、労働契約が政策規定に合致していない事例である。すなわち、労働契約の規定の条項が欠落している（いわゆる空白契約）、極めてあいまいな内容になっている（例えば双方の責任、権利、義務が不明確）、規定に反した条項が付加されている（例えば、契約期間中は結婚できない、既婚の者は出産を認めないなど）、同一企業で契約内容が単一で全く同じである、また契約自体が本人ではなく代理署名の形で締結されているなどの事例が報告されている⁽⁶⁾。ある都市の39の企業のサンプル調査によれば、10500名の契約制労働者を調査したところ、その90%以上が無契約か、規定のない契約、無効契約、違法契約であったという⁽⁷⁾。

第二に、契約規定どおりには実行されず、形式に流れている事例。例えば、「双方選択」に関連して、労働者の自由意志、選択の自由が制限されていること、「公開募集、競争選択」の原則が徹底されず内輪の採用を実施していること⁽⁸⁾、また一部の企業は契約制労働者を固定制労働者として異動したり、契約期間が満了しても契約を終了せず、更新もしないこと、契約労働者に対して基準賃金の15%にあたる手当が支給されないこと⁽⁹⁾、などである。この形式化の問題は以下の問題とも関連している。

第三に、契約期間の長期化傾向および契約制労働者の固定労働者化である。前述のように契約期間は双方が協議して決めることができるのであるが、多くの労働者は強い生活安定指向をもち、できるだけ長期の労働契約

を結ぼうとする。例えば、湖南省常德市の国有企業 20 社の調査によれば、従業員数 28234 人のうち契約制労働者の比率は 17.6% で、かれらのうち既に 98.6% が労働契約を締結したが、契約期間が 30 年以上または終身の者が 1986 年で契約総数の 19.9% を占めた。長期契約の数は毎年増加し、87 年に 37.6%、88 年に 58.6% にのぼったという⁽¹⁰⁾。長期契約を結んだ労働者は自ら「危機感」をもつことはなく、また短期契約の場合でも契約の更新がほぼ確実となっている。こうした長期契約の指向には旧来の固定制労働制度の影響と共に、実際多数の契約制労働者が 30、40 歳台であり、労働契約を解除されると再就職が極めて難しいという事情もある⁽¹¹⁾。こうして雇用期間にかんしては固定制労働者と事実上あまり変わらなくなっている。また労働者側の強い長期雇用指向を踏まえたものであろうか、一部の都市（北京）では政策規定のうえで退職年齢までの長期間契約を認めるところも出ている⁽¹²⁾。

第四に、企業経営者が労働契約を解除し、労働者を解雇することが極めて困難なことである⁽¹³⁾。個別の企業ヒアリング調査でも、企業経営者が契約制労働者を解雇することを望まない傾向が強くなり、この点からも契約制労働者は事実上、固定制労働者と区別しがたい状況が生じている⁽¹⁴⁾。こうして一部では、契約制労働者は「潜在的固定工」、「二鍋飯」（大鍋の飯に次ぐ状態）と呼ばれているという⁽¹⁵⁾。

第五に、契約制労働者の採用にあたって、公開競争選抜ではなくていわば幹部の近親縁者を優先的に採用している事例も多く報告されている。例えば、広東省のある地区の 14 の国有工業企業では、1983 年で従業員 2154 人のうち直系親族と傍系親族は 251 人（11.6%）であったが、1989 年には従業員 4006 人のうち 1422 人（33%）となった。1422 人のなかで直系親族はなんと 92.2% を占めた⁽¹⁶⁾。つまりこの間、採用された労働者は圧倒的大部分が近親者であったのである。また湖南省のある都市の 17 の企業事業単位では、採用した契約制労働者 450 名のうち近親者による「形を変えた

内部採用」者が55.6%を占めたという。この場合すべて公開募集の形をとり、応募者は1324人であった。そのうち、募集単位に属する従業員子弟の応募者は387人で、うち採用された者が248人（採用率64%）であった。他方、外部から応募した者の採用率は21%にすぎなかった⁽¹⁷⁾。こうした近親縁者の採用（「近親就業」）が次第に増加しているとされる。

(2) 労働制度の問題

労働制度自体の問題としては第一に、労働者における二つの労働制度の並存がある。すなわち新規労働者には労働契約制が適用され、在職労働者には固定制労働制度が適用され、結果として一つの企業や職場に二つの異なる労働制度が存在することになる（いわゆる「双軌制」）。前述のように契約制労働者と固定制労働者とは性格、待遇が異なり、契約制労働者は雇用期間が限定され、福利厚生面の待遇も低い。社会意識においても、契約制労働者は固定労働者より一段格下とみなされる傾向があるという。従って、同じ職場に二つの労働制度が並存することは契約制労働者に劣等感・被差別感・妬み・不満を生み、かれらの労働意欲をそぎ、労働者の一体感形成にマイナス作用を及ぼすだろう⁽¹⁸⁾。一部の企業では固定制労働者が契約制労働者にきつい仕事、きたない仕事を押しつける事例が指摘されている⁽¹⁹⁾。また契約制労働者が企業指導部から技術学習、入党・入団などで制限、差別をうける事例もあるという⁽²⁰⁾。

第二に、新規採用者を契約制労働者とするとの政策規定にも大きな例外があり、実は新規採用者にも二つの制度が並存していることである。すなわち、幹部の転入、大学・中等専門学校卒業生、技工学校卒業生および復員・転業軍人は新規採用であっても固定制労働者職員として待遇され、原則的に終身雇用が保証される。

以上のように労働者の新規採用および在職労働者において二つの制度が二重に並存しており、両者のあいだの摩擦、衝突は避けがたい（「双軌制」問題）。

3 固定制従業員に対する改革と問題点

1) 労働組織編成の合理化（「優化労働組合」）

前述のように労働契約制は在職の固定制労働者に適用されなかったために、圧倒的大多数を占める固定制労働者の活性化、その労働組織の合理化をいかに図るかが大きな課題となった。この面での最初の改革の試みが労働組織編成の合理化（「優化労働組合」）である⁽²¹⁾。労働組織の合理化措置は、労働力配置の合理化および各職場ポストにおける労働力のレベルアップをはかり、従業員全体の労働活性化と効率化をはかることを主なねらいとしている。

労働組織の合理化の手続きについては、各テスト企業により少しずつ異なっているが、基本的には以下の方法によるとされる⁽²²⁾。

(1) 各職務・ポストの設定評価と定員・作業ノルマの設定。すなわち、各職種、職務ポストを生産需要、技術水準、労働強度、責任の重さ、労働環境などの条件に基づいてその設定・配置の基準をつくる。それを踏まえて、各職務ポストの必要とする作業ノルマ基準、定員、規律、任用基準を設定し公開する。こうした合理的な定員・ノルマ編成は「優化労働組合」の前提をなす。

(2) 職員労働者の競争選抜。すなわち、在職職員労働者のなかから公開、平等の原則のもとにそれぞれの職務ポストに対する競争選抜を行ない、基準に合格した者が職務ポストに就任し、企業との間に労働契約書をとりかわす。この競争選抜の方法はさまざまであり、主に以下の四つの方法が指摘されている⁽²³⁾。第一に、すべての職員労働者が希望する職務ポストに応募し、企業代表から組織された選考グループが応募者に対して試験、審査を行い、各職務ポストの基準を満たした者を選抜する方法。第二に、企業の各階層ごとに上から下に招聘任用する方法。すなわち、まず企業長・工

場長が職場主任（車間主任）を招聘任用し、職場主任が班長（班組長）を招聘任用し、そして班長が各班の労働者を選抜するもの。第三に、双方選択、すなわち労働者が班長または職場主任を選挙し、次に当選した職場主任または班長が労働者を選考任用する方法（「選将点兵」）。第四に、入札選抜の方法、すなわち企業が経営請負制を実施するもって職場主任にたいし競争入札を組織し、選考グループが評定し落札した者を職場主任に就任させる。そして職場主任が班長と労働者を職務ごとに選考任用する。

以上の競争選抜の方法は公開平等の原則によるとされるが、選考選抜する責任主体は、上級のリーダー個人の場合と選考グループの場合がある。選考グループの構成は必ずしも明確ではないが、企業管理責任者および職員労働者代表（従業員代表大会選出）からなっているようである⁽²⁴⁾。

(3) 職務ポストに選抜されなかった職員労働者は「企業内待業者」となり、

表2. 「優化労働組合」の試行企業

| | 企業数 | 従業員数(万) |
|------|-------|---------|
| 1987 | 1700余 | 600 |
| 1988 | 26000 | 960 |
| 1989 | 43825 | 1561 |
| 1990 | 35000 | 1000余 |
| 1991 | 50000 | 1500余 |
| 1992 | 85442 | 3376 |

備考：1990年は25省・自治区・直轄市のみの統計。

1992年は労働制度改革試行企業数であり、必ずしも「優化労働組合」試行企業数を示すものではない。

(出典：

1987年、『中国改革全書・労働工資体制改革編』, 10頁

1988年, 同上書, 221頁

1989年, 夏積智, 『什麼是全員労働合同制』, 97頁

1990年, 『中国企業管理年鑑1992』, 278頁

1991年, 袁守啓, 『中国與外国労働工資社会保険制度比較』, 46頁

1992年, 『經濟管理』1993年10期, 28頁)

一定期間所定の職務ポストに就くことができない。彼らに対する対処方法については後述する。こうした労働組織編成の合理化の試みは一回かぎりではなく、一定期間の後に繰り返される（「動態組合」）。

さて、上述の手続きからも明らかなおと、この合理化措置は固定制労働者を含む全体の労働者ばかりでなく、企業の管理職（幹部）をも対象としており、こうして旧来の固定制従業員全体が改革の対象にされることになった。

労働組織の合理化を試行している企業数および従業員数は表2のとおりである。1987-88年に急速に増加したが、経済調整政策がとられた1989-91年は試行範囲は停滞し、1992年から再び増加していることがわかる。

2) 余剰人員と再配置問題

次に、労働組織の合理化の過程で職務ポストにつけない余剰人員の状況とかれらをどのように再配置するのかについてみてみたい。

(1) 全般的状況

まず全国的な実施状況については1989年の事例が知られる。すなわち、全国の試行企業43825社（従業員1560万9123人）のうち合理化実施後の余剰人員数は94万8379人で、従業員総数の6.1%にあたる。余剰人員のうち、既に新たな職務ポストに再配置された者は76万1585人（80.3%）であり、依然再配置されていない者が18万6794人である。この場合の再配置とは原則として企業内における再配置である。前者（再配置済み）の場合の主な対処方法としては、①企業の生産多角経営による職場ポストの設置拡大によるもの、33万4526人、②配置人員の過不足の調整によるもの、16万900人であった。他方、後者（未配置）の主な対処方法は企業内待業9万6967人、研修訓練2万5928人であった⁽²⁵⁾。

次に、1992年度の試行実施企業数は15521社（従業員数591万5193人）で、合理化実施後の余剰人員は計38万597人、従業員数の6.4%にあた

表3.

(単位: 人, %)

| | 試行企業数 | 余剩人員 | 再配置人員 |
|-----------------|-------|------------|-------------|
| 1 工業 | 17117 | 660394 5.8 | 540830 81.9 |
| 2 建築業 | 837 | 82405 8.1 | 47924 58.2 |
| 3 交通運輸, 郵電通信業 | 1600 | 39271 6.7 | 32450 82.6 |
| 4 商業, 飲食業物産販売業等 | 21567 | 134167 6.1 | 115418 86.0 |
| 5 その他 | 2644 | 32142 7.1 | 24963 77.7 |

(出典: 『1990 中国労働工資統計年鑑』, 354 頁)

る。余剩人員のうち、当年度で職務ポストに再配された者は27万7041人(72.8%)、未配置の者は10万3556人であった。前者のうち、生産の多角経営発展による職場ポストの設置によるものが13万2888人、配置人員の過不足の調整によるものが5万5263人であった。また未配置人員のなかで研修を実施したものは1万6763人であった⁽²⁶⁾。

全国試行国有企業43825社の産業別の実施状況(1989年まで)は表3のとおりである。これによれば、労働組織合理化の試行企業数は商業サービス業が最も多く(全体の49%)、ついで工業が多い(同39%)。その他の業種は極めて少ない。ただし、合理化の結果ポストに就けない余剩人員は工業企業が圧倒的に多く、余剩人員総数の約70%を占める。企業従業員に占める余剩人員比率は産業別で余り差がなく、ほぼ6~8%の範囲内にある。強いていえば、工業に比べ建築業の余剩人員比率がやや高い。余剩人員に占める再配置済み人員の比率は工業、交通運輸、商業などがほぼ80%以上であるのに対して建築業は58%とかなり低い。

比較的にいえば、小規模経営で小回りのきく商業サービス業は余剩人員の再配置・合理化がしやすいのに対して、折からの財政緊縮による基本建設投資の削減の影響を直接受けた建築業はそれが最も困難な状況にあり、工業、交通運輸、郵便通信業はその中間に位置しているといえる。

次に、主要な全国15都市の試行国有企業における労働組織の合理化の

国有企業の労働制度改革

表 4.

(単位: 人, %)

| 都 市 | 試行企業数 | 従業員数 | 余剩人員数 | 再配置済人数 |
|-----|-------|---------|------------|------------|
| 北 京 | 3271 | 1181349 | 43428 3.7 | 38206 88.0 |
| 天 津 | 361 | 361472 | 29066 8.0 | 26019 89.5 |
| 上 海 | 594 | 918600 | 22865 2.5 | 16028 70.1 |
| 瀋 陽 | 600 | 556998 | 49300 8.9 | 46475 94.2 |
| 大 連 | 635 | 393932 | 30483 7.7 | 28407 93.2 |
| 長 春 | 352 | 182665 | 10676 5.8 | 9047 84.7 |
| 哈爾濱 | 577 | 293208 | 26531 9.0 | 18159 68.4 |
| 寧 波 | 47 | 24941 | 1359 5.4 | 1238 91.1 |
| 厦 門 | 15 | 5232 | 432 8.3 | 299 69.2 |
| 青 島 | 849 | 367074 | 30816 8.4 | 29188 94.7 |
| 武 漢 | 314 | 355554 | 28748 8.1 | 23253 80.9 |
| 成 都 | 472 | 138698 | 6625 4.8 | 5877 88.7 |
| 広 州 | 190 | 72215 | 4001 5.5 | 3402 85.0 |
| 重 慶 | 217 | 179368 | 18858 10.5 | 15693 83.2 |
| 西 安 | 135 | 41184 | 1559 3.8 | 1369 87.8 |

(出典:『1990 中国労働工資統計年鑑』, 348-349 頁より作成)

実施状況(1989年)は表4のとおりである。労働配置の合理化後の余剩人員比率は各都市でさまざまである。比較的高いのは10%余りの重慶, 9%のハルビンと瀋陽, 8%台の青島, 厦門, 武漢, 天津などである。他方, 上海, 北京の比率は最も低いレベルにある。また再配置済み人員の比率はハルビン, 上海, 厦門が70%前後で比較的低いが, その他の都市ではすべて80%以上であり, 90%を越える都市もある。

以上, 全国および主要都市の合理化実施状況をみた。合理化による余剩人員数(全国累計)はその後次第に増加し, 1992年には約100万⁽²⁷⁾, 1993年で約120万になっている⁽²⁸⁾。1992年までの合理化による余剩人員の試行企業従業員に占める比率は10%を大きく下回り, 3~6%ぐらいではないかと推定される。

ところで、全国の国有企業の余剰人員（潜在的余剰を含む、以下同じ）の比率についてはさまざまな推計がある。1992年の労働部による1500企業のサンプル調査では余剰人員比率が12%であり、労働部当局はこの数値を使って全国の余剰人員を約1000万と推計している⁽²⁸⁾。また他のサンプル調査に基づいて全国の余剰人員比率を約15%、約1500万人とするもの、さらに余剰人員比率20%、約2000万とするものもある⁽³⁰⁾。いずれも一部のサンプル調査に基づく推計であり、全国の確定的数字は未だない。最近のある推計によれば、全国国有企業の余剰人員比率は全体で25～30%、余剰人員数は約3000万人前後になるという。それによれば、経済的基盤があり経済条件のよい国有企業で一般に10～15%前後、経済条件が中等の一般的水準の企業で一般に20%以上、経済条件の悪い企業で一般に30%以上であるという⁽³¹⁾。いずれの余剰人員比率をとっても、上にみた労働組織合理化により生じた顕在的な余剰人員の比率にくらべて総じてかなり大きいといえる。言い換えれば、試行企業における合理化措置によって顕在化した余剰人員は推定余剰人員の一部にすぎないのであり、合理化措置は企業の余剰人員のすべてを洗い出して職務ポストからはずすという徹底したものではない。その意味において、労働組織合理化の目標標準は一般的に言えば比較的甘く設定されているともいえるだろう。

(2) 再配置問題

では、具体的に余剰人員をどのように再配置するのかについてみてみたい。再配置の方法については三つの方法が考えられる。すなわち、第一に企業の余剰人員を整理し社会に出し消化する方法（社会的配置）、第二に企業の余剰人員を企業内で配置し消化する方法（企業内配置）、第三は以上の中間のタイプで企業内消化と社会的消化を併用する方法である。第一の方法は労働力市場や社会保障制度が未整備な現状では一般的に実施することはとうてい不可能であり、第三の方法は現状維持につながり、改革のねらいや企業の就業負担状況との矛盾をかかえるのでやはり全面的に実施でき

ない。従って、労働当局の政策判断では現状のもとでは第三の併用方法がよいとされる。この場合、企業内の配置を主とし、社会的配置を補助とすることが公式方針とされた⁽³²⁾。

さてこの方針のもとで、再配置のルートは主要には三つに分けられる。すなわち、生産性配置、生活性配置、過度性配置である⁽³³⁾。生産性配置とは多種類の経営部門を開拓し、第三次産業を発展させ、資源の総合利用を図り、労働を組織する方法である。生活性配置とは、定年に近い従業員の繰り上げ退職・養老、長期的休暇などの方法であり、過度性配置とは企業内待業（失業）、転業のための研修、工場間の労働力調整、自らの就職活動奨励などである。労働当局によれば、三つの再配置ルートのなかで生産性配置を主導的な地位に置いている。これらの諸措置は1993年4月の国務院の「国有企業余剰従業員配置規定」に取り入れられ、整備された。

では、以上の政策方針を背景に企業の余剰人員の再配置状況を具体的にみてみよう。ここでは、試行企業に対するいくつかの調査結果をとりあげる。

① 北京市の事例

労働組織の合理化をいち早く開始し、最も積極的に改革を実施したテスト都市の一つである北京市における440試行企業（従業員数14万人）に対する調査によれば、合理化の結果ポストをはずされた余剰人員は8728人（約6%）であった⁽³⁴⁾。余剰人員の対処結果は表6のとおりである。

これによれば、企業内による配置（「その他」を含む）が全体の72%を占め、更に離退職、辞職者も現状では実質的に企業内配置と考えれば、80%近くに達する。逆に企業外部に異動せざるを得なくなったのは余剰人員の約20%にすぎない。企業内の対処では研修が最も多い。企業内の各種経営とは企業内に独立採算の集団所有制の各種職場（企業内企業）を組織し経営することをさすと思われるが、この比率も比較的多い。

表6. (単位: 人)

| | | | |
|----|-----------------|------|-------|
| 1 | 企業内の各種経営に従事 | 1780 | 20.4% |
| 2 | 企業外部への異動 | 1097 | 12.6 |
| 3 | 労務輸出 | 358 | 4.1 |
| 4 | 有給帰郷、長期休暇 | 883 | 10.1 |
| 5 | 離退職 | 588 | 6.7 |
| 6 | 解雇・除名 | 309 | 3.5 |
| 7 | 辞職 | 52 | 0.6 |
| 8 | 在職留保・賃金停止 | 193 | 2.2 |
| 9 | 企業内研修（臨時工 / 待業） | 2193 | 25.1 |
| 10 | その他 | 1275 | 14.6 |

(出典: 鐘朋栄『解開改革的聯立方程式』, 163 頁)

表7. (単位: 人)

| | | | |
|---|--------------|-----|-------|
| 1 | 第三次産業を開拓異動 | 986 | 41.5% |
| 2 | 技術、文化の研修 | 577 | 24.3 |
| 3 | 新建設増設企業へ支援異動 | 40 | 1.7 |
| 4 | 企業内消化、異動 | 239 | 10.1 |
| 5 | 生産第一線に留める | 16 | 0.7 |

(典拠: 表6に同じ, 163 頁)

② 株州市の事例

同じくテスト都市の一つである湖南省株州市の35試行企業の調査(1988年)によれば、合理化によりポストを離れた余剰人員は2860人、このうち既に再配置された人員は2374人(83%)である⁽³⁵⁾。具体的な配置先は表7のとおり。表の第三次産業の開拓とは企業内でサービス関連の集団所有制企業を設立することを指すと考えられる。従って、この事例も結局、企業内の配置がほとんどであることを示している。企業内の配置では、企業内の新設職場(企業内企業)への異動がかなりの比重を占めている点が

国有企業の労働制度改革

目につく。他方、企業外部への移動は極めてわずかにすぎない。

③ 南昌市の事例

同じく労働組織合理化のテスト都市に指定されている江西省南昌市の35 試行企業に対する1989年の調査によると、ポストをはなれた余剰人員は3106人で、従業員総数の7.1%である⁽³⁶⁾。余剰人員の配置状況は表8のとおり。この場合も主に企業内の再配置であることが分かる。

表8. (単位: 人)

| | | | |
|---|-------------|------|------|
| 1 | 経営発展, 新部門開拓 | 276 | 8.9% |
| 2 | 過不足の調整 | 457 | 14.7 |
| 3 | 工場内第三次産業を組織 | 882 | 28.4 |
| 4 | 転業研修 | 11 | 0.4 |
| 5 | 工場内待業 | 97 | 3.1 |
| 6 | その他 | 1383 | 44.5 |

(出典:『南昌市労働工資社会保険三項制度改革研究』, 150頁)

④ 9都市200企業の調査

1992年に南京, 上海, 瀋陽など9都市の200国有企業(大中型)に対する調査によると, 合理化による企業の余剰人員は約10%を占めている。余剰人員の配置は以下の6つの方法がとられたという⁽³⁷⁾。

開発型配置(企業内の小型基本建設工事請負, 企業内の集団所有制企業
の設立, 新規増産プロジェクト請負など) 9.6%

拡張型配置(労務輸出, 他企業への派遣支援など) 12.2%

プール型配置(レイオフ, 研修) 20.9%

福祉型配置(繰り上げ退職, 長期休暇など) 9.1%

約束型配置(計画外雇用の廃止, 内部構造調整により空きをつくる)
1.6%

開放型配置(給料支払停止と身分の保留, 離職, 他企業への転職) 17.8%

この調査事例では余剰人員の84%は企業内の再配置であり, 他の16%

が企業外への再配置となっている⁽³⁸⁾。

以上、余剰人員の具体的配置状況を見てきたが、試行企業は余剰人員の再配置問題を労働組織合理化の鍵となる重要かつ敏感な問題としてみている。各企業は実にさまざまな再配置の方法を試みているが、先述の政府の政策方針にほぼ基づいて余剰人員の大多数は企業内で再配置（企業内待業を含む）されており、企業外への配置（社会的配置）はまだ極めて少ない。

(3) 労働組織合理化における問題状況

労働組織合理化の実際状況については多くの報告論文がでていますが、その成果よりも問題点を指摘したものが多く。成果についても「微少」であるとされ⁽³⁹⁾、また改革は形式に流れ、実質的な変化はなく、「少なくとも単位で中途半端であるか、名存実亡である」⁽⁴⁰⁾、さらには途中で夭折してしまつたとみなすものもある⁽⁴¹⁾。ここでは、労働組織合理化の実施上における問題状況をみてみたい。

第一に、実施主体の問題。つまり企業が完全な実施主体となりえておらず、政府労働当局の干渉を受けている状況がある。例えば、政府労働部門は企業の労働組織合理化措置をみずからの行政性任務としてみなし、それを企業に強引に配置し、合理化改革の実施範囲をできるだけ拡大しようとする。さらには企業に対して余剰人員の削減指標を指示し、企業がそれを完成するよう強要する状況があったという⁽⁴²⁾。またどの企業をテスト試行企業とするかの選択も政府当局の判断に依存するようである。

第二に、職員労働者の選考に関する問題。つまり誰が誰をどのように選考するのかという点での問題である。まず選考の主体は前述のように選考グループの場合と経営責任者個人の場合があるが、選考の主体がグループであれ、個人であれ、政府から独立しているかどうかは第一の問題点との関連から疑念の余地がある。特に政府から指名された企業長が中間管理職責任者を選抜招聘する場合、企業長が政府の意向に従う可能性は大きい⁽⁴³⁾。また企業経営者個人が独裁的に決定してしまう事例も報告されてい

る⁽⁴⁴⁾。とくに経営請負責任制の企業で経営者個人が請け負っている場合、経営者の個人的裁量権は極めて大きいであろう。

次に選考方法についての問題点は、ひとつは基準作成の専門的指導グループが欠けていること、合理化基準が明確でなく科学的でないことなどである⁽⁴⁵⁾。もうひとつは政策規定にある「双方選択」が実際には実施困難で、上から下への「単方選択」「傾斜選択」、つまり上級の管理責任者が下級の職員労働者を選考することが一般的であった⁽⁴⁶⁾。以上のことと関連して、平等競争原則に基づく選考ではなくて、人間関係、つまり近親関係、派閥関係、服従関係による選考が実施されることになる。この事例は数多く知られる。こうして労働組織の合理化の前提となす科学的基準の設定、平等競争の選抜方式は実際には形式に流れ、労働者のあいだに不和、摩擦を生み出していることが指摘されている⁽⁴⁷⁾。

第三に、当初、労働組織の合理化の概念が専ら余剰人員の整理縮小として一面的に理解され、実際の活動でも人員整理に重点がおかれたことである。本来合理化は組織、設備、人員の最適配置を意味していたのであるが、組織、設備技術の合理化およびそれと人員との組み合わせの課題は軽視された⁽⁴⁸⁾。この結果、一部の労働者のあいだでは労働組織の合理化とは労働者から仕事ポストを剥奪（「剥離」）ものだとみなされ、かれらの反感を買うことになった⁽⁴⁹⁾。

第四に、労働者のあいだに少なからず心理的摩擦（不安、反感、抵抗、失望など）をもたらしたことである。元来、社会主義の終身雇用制度のもとで強い就業安定心理をもち、企業国家に依存しリスクを回避し、競争意識も弱かった一般の従業員は人員削減、失業、解雇に対して強い抵抗がある⁽⁵⁰⁾。そしてかれらの伝統的労働観念によれば、失業、解雇、人員削減などの措置は社会主義における主人公の地位権利を奪うものと映った⁽⁵¹⁾。ある調査によれば、合理化に対して労働者の15%が抵抗感を、25%が強い不安を示している⁽⁵²⁾。また多くの工場長も人員削減、解雇を困難な問題とし

てあげている⁽⁵³⁾。このように労働者の主体的受け入れ能力がまだ低い状況で、合理化を強行すればさまざまな摩擦を生むことになるのは避けがたい。

第五に、余剰人員の企業内配置の困難性である。前述のように余剰人員の圧倒的大部分は企業内部で再配置されているが、これはいろいろな点で困難な問題を突きつけている。この点については興味深い調査があるので一部紹介してみたい。1989年、張家口市にある21の試行工業企業の工場長に対するアンケート調査によれば、多くの工場長は余剰人員を企業内部で消化するのは困難であり、また外部の条件も不備であるとみている⁽⁵⁴⁾。すなわち、

① 企業内部消化の最も主要な方法である長期休暇、繰り上げ退職の場合、企業はかれらのほとんどに対して賃金支払や福利厚生を負担し（ただし賃金カットを含む）、企業の収入は経済不況で収入が減少したのに支出負担は逆に増大している（6割の工場長の意見）。

② 工場内に新しい生産部門を開設し、第三次サービス業をおこすことは、余剰人員の内部消化の理想的方法ではあるが、資金不足で原材料調達、設備購入、場所の確保、新製品開発などいずれも困難である（4割の工場長の意見）。

③ 企業内研修・学習の組織も教育経費、運営条件など資金面で困難である（8割の工場長の意見）

④ 労働力輸出、企業間の労働力の調整、外部への委託加工項目の回収などはまだ実行できる条件と能力がない（7割の工場長の意見）。

上述の問題点はおもに企業の負担の困難さを指摘している。企業内の再配置の方法は結局のところ余剰人員のほとんどを依然として企業内に抱え込むものであり、企業にとって必ずしも負担を減らすことにならない（「左肩から右肩へ負担を変えるだけ」⁽⁵⁵⁾）。多くの企業経営者がこの合理化改革に消極的な理由もこの点にあるといわれる⁽⁵⁶⁾。

国有企業の労働制度改革

余剰人員の企業内配置の問題は単に企業の負担だけの問題にとどまらず、それは従業員の経済的利益の再配分の問題でもあってその配置先をめぐって従業員のあいだに（例えば、再就業した者と企業内待業者とのあいだ）利害の対立、摩擦を引き起こしやすい⁽⁵⁷⁾。さらに、余剰人員を企業内に抱え込むことは毎年の新規労働者の採用を阻害する要因ともなり、かれらの就業問題を激化しかねない⁽⁵⁸⁾。また企業は余剰人員を配置させるためにさまざまな職種の事業経営を企業内に設立し、外部に出していた委託加工項目を次々と回収し、各種の福利厚生施設をも重要な配置先となっている。この結果、企業の後方勤務サービス人員が次第に増加し、旧来の弊害であった企業が社会を丸抱えする傾向（企業社会のワンセット主義）をなかなか改革できないばかりか、一部ではいっそう促進させた⁽⁵⁹⁾。こうした現象は労働制度合理化の改革のねらいと逆行するものであるといえる。

4 全員労働契約制への試み

1) 全員労働契約制の特徴

最後に労働雇用制度改革の最も新しい改革の試みである全員労働契約制についてみておきたい。この制度は政策の系譜のうえでは前述した労働組織の合理化の実施を踏まえて労働契約制を企業従業員全員にまで拡大徹底するものであり、当面の労働雇用制度改革のひとつの到達目標とされている。

労働部当局によれば、全員労働契約制の内容特徴として以下の点が指摘される⁽⁶⁰⁾。すなわち、第一に従業員の雇用主体を従来の国家当局から企業事業単位に変えたこと。従業員全員は企業との労働契約を経て当該企業の従業員となり、国家所属の国家が請け負う従業員ではなくなる。こうして旧来の「国家職工」制度を消滅し「企業職工」制度を確立する。第二に、労働力の個人所有属性を認め、従業員個人が自らの労働力を主体的に処理

できること、すなわち職業選択、就業、移動に関する自主権をあたえること。第三に、企業従業員内部の不平等な身分差別を否定、解消すること。全員労働契約制は従来存続していた固定制労働者と契約制労働者との差別をなくすだけでなく、さらに進んで管理職（幹部）と労働者の身分差別、全人民所有制従業員と集団所有制従業員との身分差別をなくし、企業内の従業員はすべて平等な権利と義務をもつ、労働者が幹部のポストにつき、逆に幹部がまた労働者になることを認める。この点は新たな「企業職工」制度の最も主要な特徴であるとされる。第四に、労働者が一つの企業内部だけでなく、所有制や業種を越えた異なる企業のあいだでも同等な権利と義務をもつことを認める、こうして労働権の普遍的平等と労働力の企業間の移動を保証する。第五に、政府当局の職能転換を要求し、政府の直接管理を間接コントロールにかえる。

このようにして従来の国家による「統一請負統一配分」の終身雇用制を消滅させ、企業と従業員全員とのあいだの「平等、自由意志」による期限付き労働契約に基づく労働雇用制度を実施することが目指されたのである。全員労働契約制の試行範囲は1990年で2900余企業、450万人⁽⁶¹⁾、1991年で3000企業（うち1/3が大中型企業）、500余万人⁽⁶²⁾であり、労働組織合理化の試行範囲に比べるとまだ極めて狭い。この改革のテスト都市としては北京、塩城、株州、青島などが指定されている。

2) 北京市の事例

以下、テスト都市の一つであり全国的にも注目されている北京市の全員労働契約制を取り上げてみたい。北京市では1988年秋から労働組織合理化の改革を実施して一部の企業で全員労働契約制の試行を開始した⁽⁶³⁾。その後1990年末までに23企業、従業員2万人の範囲で試行された。試行開始以来同期までに計1160人（全体の5.8%）が企業から離れ、うち社会失業者は101人であった⁽⁶⁴⁾。1991年11月までに試行企業は計4業種、80企

業、7.1万人まで拡大⁽⁶⁵⁾、さらに同年末までには300近い企業、12万人まで増大した⁽⁶⁶⁾。

北京市労働局は1890年10月に「全員労働契約制試行活動を次第に拡大することに関する意見」を下達し、試行の原則と段取りを規定した。それによれば、原則として、経済効果と社会効果を高めること、労働力の合理的な配置、平等競争と協議一致、企業および従業員双方の自発性、が規定された。さらに、試行企業が備えるべき条件として、①退職金の統一管理を実施し規定により失業保険金を納入している国有、集団所有制企業、②指導グループが団結し、改革意識が強く開拓精神をもつこと、③企業の基礎的管理活動と民主管理活動が順調であること、④生産任務が充足し、製品の販路があるか企業経営が正常で、経済効果がよいこと、⑤すでに労働組織の合理化（「優化工組合」）を実行していること、⑥全員労働契約制の試行を望んでいること、が規定された。これらの条件を備えた企業はすべて改革を試行してよいとされた⁽⁶⁷⁾。

同月、北京市の労働局と人事局は企業全員労働契約制に関する試行弁法（全42条）を公布し、同制度について具体的に規定した。その主要な点は以下のとおりである⁽⁶⁸⁾。

第一に労働契約の当事者は、企業の従業員全員と企業（法定代表）である。すなわち、従業員全員とは幹部（管理職）を含むすべての固定制職員労働者および契約制労働者であり、また新採用、異動、政府の統一分配により企業に入った職員労働者も同様に企業（法定代表）と労働契約を結ぶ。企業幹部については、国家正式幹部であれ、招聘任用幹部であれ、すべて「普通職工」の身分において企業と労働契約を結ばなければならない。労働契約は指導職務および幹部身分には及ばず（適用外）、労働関係のみを規定する。各級幹部の職務担当者は依然としてその政府主管部門が管理権限に基づき任命、招聘するか、または職員労働者代表大会で選出する。労働契約の一方の当事者である企業の法定代表人（企業長）および党委書記（法

定代表人と同級の総支部、支部書記を含む）は、「普通職工」の身分で企業主管部門の行政責任者と労働契約を結ぶ。さらに、国家当局が統一配分した大学・中等専門学校卒業生、転業軍人幹部も同様に企業と労働契約を結ばなければならない。

第二に、契約内容についての規定は前述の1986年の「暫定規定」とほぼ同じである。ただ一つ異なる点は、双方の権利と義務に関連して従業員が主人公の役割を發揮し、民主的管理と民主的監督権を行使するのを保証する措置を契約内容の一項目として含めていることである。契約期間については双方の当事者の協議に基づき、最短で1年、または中期（5年前後）、長期（10年前後）、さらには退職年齢までとしている。実質的には1986年10月の北京市の規定（実施細則）と同じであるが、86年の規定では1-5年が短期契約、5年以上を長期契約としており分類の仕方がやや異なっている。

第三に、契約当事者の考査につき新规定を付加している。すなわち、労働契約を結ぶ時に、同時に招聘任用契約書またはポスト配置契約書を締結し、契約書のなかにポストの職責および経済指標を具体的に規定し、定期的に考査しなければならないとされた。この点は幹部も同様であり、幹部は労働契約の締結後に、「ポスト責任目標書」または「招聘請負契約書」を取り結び、ポストの職責、目標および請負う各種经济技术指標を具体的に規定しなければならない。その幹部の活動実績と請負目標達成目標および労働契約内容に対して政府の幹部主管部門が定期的に考査する。この規定は国有企業の経営請負責任制、とりわけ前述の労働組織の合理化の実施を踏まえた規定である。

第四に、在職期間の待遇規定についてはいくつかの点で変化がみられる。ひとつは賃金性手当について契約制労働者の賃金総額の15%を毎月支払うとの従前の方法が中止されて、企業の経済成果と賃金総額をリンクさせている企業は、リンクされた査定賃金総額の4%を賃金性補助として

留保し、そのうちの半分(2%)は賃金総額に繰り入れて企業が自主的に分配し、残りの半分(2%)は従業員の退職時の養老保険金の補充とすることが規定された。つまり契約制労働者への賃金性手当支給の優遇は基本的に廃止されることになったのである。従来の固定労働者がすべて契約制労働者になり、保険福利待遇上の差別がなくなるので賃金性手当の優遇措置は基本的に意味がなくなったと考えられる。医療保険について従来は契約制労働者の家族(直系親族)はその対象外であったが、対象内とされるようになった。ただし、1986年以降募集採用された契約制労働者に対しては引き続き本人の毎月の基準賃金の3%分を控除し退職養老基金として支払うことが求められる。この点、旧固定制労働者と区別されているようである。

さて、全員労働契約制の試行にあたっては上記の北京の試行経験がひとつの模範とされているが⁽⁶⁹⁾、その実際状況については報告事例がまだ少なく不明のところが多い。従って、その実際状況の紹介と検討は今後の課題としたい。ここではすでに指摘されている問題点をいくつか紹介するにとどめたい。すなわち、①形式的に実施されていて契約制労働者は以前の固定制労働者と実際には区別がない。②試行範囲が極めて限られており、孤立して進められ、その効果が不明である⁽⁷⁰⁾。③労働契約において従業員の契約相手となるのは誰なのか。もし企業長・工場長であるとすれば、かれらは従業員の代表で従業員の一員なのであるから、論理的には従業員が従業員(代表)と労働契約を結ぶことを意味する。これは、職員労働者の主人公としての平等の地位を形式的に否定し、かれらの主人公精神を發揮するのに不利ではないか⁽⁷¹⁾。④企業従業員の競争を強調し、「危機感」や圧力を増やす方法で労働積極性を刺激することは社会主義企業管理の一般原則に妥当しない⁽⁷²⁾。あとの二つの点は実際上の問題点のみでなく、主人公としての労働者と被雇用者としての労働者との矛盾という原理上の問題点の指摘ともなっている。

おわりに——労働制度改革をめぐる社会的問題

以上、1980年代以来の企業労働制度改革の現状と問題点を見てきたが、最後に既述したさまざまな問題状況の背後にあり、それを規定していると考えられる社会的なマクロ的な問題を指摘しておきたい。

第一に、労働力過剰の問題。すなわち、国有企業の労働力需要を大きく越えた過剰労働力が存在しており。この状況は各企業のミクロレベルにおいても、社会的レベルにおいても同様に存在している。この問題は企業労働制度改革を制約する基本的問題のひとつである。契約制労働者の採用にあたって「公開、平等、自由意志」という原則による「双方選択」が実現困難なのは、企業にとっての過剰労働力の圧力が一要因である。過剰労働力の圧力は、労働力の採用において明らかに企業サイドの立場を強くしている（いわば買い手市場）。その結果、労働就業において、また労働制度の合理化（「優化する組合」）において、企業（経営者）は労働者職員を「一方的に選択」または「傾斜的に選択」する行動をとることが可能となる。企業経営管理者がみずからの近親者を選択配置する行動はこの「傾斜的選択」の典型的な一例である。ただし、過剰労働力の存在と企業経営者の相対的立場の強さは労働者の解雇の自由を経営者に与えるに至っていない。なぜであろうか。

第二に、社会における労働力市場と社会的保障制度の未整備である。国有企業の労働制度改革が労働力の流動化という政策目標を積極的に達成できない理由はここにあり、すでにこの点は多くの論者によって指摘されている。企業が契約制労働者を解雇することが困難で、労働組織の合理化によっても企業内の余剰労働者をほとんど企業内で消化吸収せざるをえず、退職後も企業が労働者の面倒をみざるを得ない主な理由もここにある。労働力市場と社会保障制度が整備されていけば、それに応じて企業経営者の

国有企業の労働制度改革

雇用裁量権も強化され、企業からの解雇も可能となり、労働力の流動性も高まる。企業の行政からの自立化も促進されよう。

第三に、伝統的労働制度が依然存続し、社会全体としてみればまだ労働制度の二重性が一般的に存在していることである。労働組織の合理化を試行した企業は前述のように国有企業の一小部分にすぎず、まして全員労働契約制度を試行している企業はまだごくひと握りにすぎない。従って、旧来の固定制従業員がまだ圧倒的多数を占めているのが現状であり、それは企業経営者および企業従業員に依然として大きな影響を与えている。多くの改革試行企業の経営者が依然として政府行政から任命され、その統制介入をうけ、人事雇用面の自主権を掌握できないでいる。他方、企業従業員も雇用の長期的安定、企業や行政への依存、労働競争からの回避、横並び意識などの伝統的な意識を受け継いでいる。従来 of 社会主義的正当性（例えば労働者職員は企業の主人公であるとの主張）はしばしば改革推進の根拠にされるよりも、前述のように余剰労働者の合理化や解雇に対する批判として利用される。こうして契約労働制や労働組織の合理化の改革が多くの場合、実態の伴わない形式だけのものになり、あるいは中途半端なものに終わっている⁽⁷³⁾。労働制度改革は企業従業員の利害に直接に関わるだけに既得利益層の抵抗は予想以上に大きいに違いない。

以上の社会的制約要因のもとで、労働制度改革は必然的に漸次的長期的なものにならざるを得ないであろう。

注

- (1) 朱家瓶「繼往開來，深化改革（代序）」『中国改革全書・労働工資体制改革卷』，大連出版社，1992年，代序1頁。張衛忠「对我国企業用工制度改革の設想」復印報刊資料『労働經濟與人事管理』（以下，F 102），中国人民大学書報資料中心，1992年3期，53頁。王永周・左自成「労働制度改革の目標模式和近期対策」F 102，1991年8期，59頁。王曉明『破三鉄：問題，背景與政策』紅旗出版社，1993年，1-29頁など。
- (2) 労働制度改革の沿革は，朱家瓶，前掲論文，3-10頁が詳しい。他に鐘朋榮

- 『解開改革的聯立方程——論配套改革』中国財政經濟出版社，1992年，161-162頁。程松林・陳良猷・王義『中国企業經營機制的轉換』中国發展出版社，1992年，219-221頁などを参照。
- (3) 朱家瓶，前掲論文，10頁。
 - (4) 暫定規定の原文は，前掲『中国改革全書・労働工資体制改革卷』，170-173頁。邦訳は『中国通信』1986年9月17日を参照。
 - (5) 「労働保険条例」は1953年1月に修正公布された。原文は『中央人民政府法令彙編1953年』法律出版社，1982年，337-350頁を参照。
 - (6) 趙越「労働合同制的実践問題透視」『中国經濟体制改革』1993年4期，52-53頁。労働部政策法規司「企業労働制度改革情況」『中国企業管理年鑑1992』，企業管理出版社，1992年，277頁。
 - (7) 趙越，前掲論文，52頁。
 - (8) 夏積智他「労働合同制極待完善—山西省实行労働合同制情況調査」F102，1991年4期，57頁。
 - (9) 「南昌市労働制度改革十年的回顧」『南昌市労働・工資・社会保険三項制度改革研究』中国労働出版社，1991年，147頁。
 - (10) 「警惕！ 隱性固定工崛起——实行労働合同制中一個值得注意的傾向」『中国労働人事報』1989年5月13日。
 - (11) 夏積智他，前掲論文，59頁。
 - (12) 「北京市執行《国營企業实行労働合同制暫行規定》的实施細則」第1条，楊炳芝・吳思主編『中国全員労働合同制総覽』，今日中国出版社，1993年，495頁。
 - (13) 胡述斌「労働制度改革還沒到痛处」F102，1991年11期，27頁。夏積智他，前掲論文，58-59頁。
 - (14) 湖南工作機械工場（1991年11月29日），成都シームレス鋼管工場（1992年1月21日），西南製薬第三工場（1992年1月23日），雲南工作機械工場（1992年1月27日）での筆者ヒアリング。
 - (15) 夏積智他，前掲論文，58頁。
 - (16) 張劍虹，吳葉倫「要解決労働就業中的近親繁殖問題」F102，1991年2期，52頁。詹成大「談談近親就業的危害，成因和对策」F102，1991年7期，38頁。
 - (17) 茅戈「内招憂思錄」『工人日報』1991年11月7日。
 - (18) 蔣学毛「深化用工制度改革的戰略及对策」F102，1992年6期，41頁。
 - (19) 陳祖龍「合同制工人的苦惱」『工人日報』1991年9月19日。
 - (20) 同上。
 - (21) 当初は企業レベルでは「労働組合」と称してしたが，労働部労働科学研究所スタッフは一部地方の企業視察を踏まえて「労働組織調整」との呼び名を考え

国有企業の労働制度改革

- る。後に、国务院の指導者が「労働組合」の前に「優化」をつけて「優化労働組合」と呼んだ。また一部では「合理労働組合」その他の名称も主張されたという（夏積智『什麼是全員労働合同制？』红旗出版社，1993年，94-95頁）。
- 22) 夏積智，同上書，95頁。鞏生動「淺論優化労働組合」F 102，1990年1期，63頁。
 - 23) 夏積智，前掲書，96-97頁。
 - 24) 『企業管理』1992年2期，13-15頁。
 - 25) 『1990中国労働工資統計年鑑』中国統計出版社，1990年，348-349頁。
 - 26) 『中国労働統計年鑑1993』，中国労働出版社，1993年，419頁。
 - 27) 『中国通信』1993年2月24日，9頁。
 - 28) 『中国労働報』1993年12月14日。
 - 29) 「一千万富余人員哪裏去？」『人民日報』1993年6月1日。
 - 30) 燕国明「提高效率，縮短工時——關於労働就業制度改革の思考」『工人日報』1990年4月13日。辛仁周「解決国有企業富余人員問題的对策建議」『經濟理論與經濟管理』1994年1期，58頁。
 - 31) 錢家駿，彭紹仲「關於国有企業減少冗員問題的調查研究」『中国工業經濟研究』1994年8期，20-21頁。
 - 32) 「一千万富余人員哪裏去？」『人民日報』1993年6月1日。
 - 33) 同上。
 - 34) 鐘朋米，前掲書，162-163頁。
 - 35) 同上書，163頁。
 - 36) 「南昌市労働制度改革十年回顧」前掲『南昌市労働・工資・社会保險三項制度改革研究』，150頁。
 - 37) 『中国通信』1993年2月12日，2-3頁。
 - 38) 同上，3頁。
 - 39) 趙涌濤「加深認識，把優化労働組合引向正軌」『中国労働報』1989年8月19日。
 - 40) 「推進優化労働組合要解決的問題」F 102，1989年5期，18頁。胡述斌，前掲論文，27頁。
 - 41) 辛仁周，前掲論文，60頁。
 - 42) 「優化組合：一次不成熟的實踐」『中国青年報』1989年4月4日。
 - 43) 同上。
 - 44) 江登斌「說優化労働組合行為扭曲的原因及对策」『經濟理論與經濟管理』，1991年2期，69頁。
 - 45) 孟揚，劉炳温「優化労働組合應注意的幾個問題」『北京日報』，1988年12月16日。

- 46) 同上。劉孟磊「試析優化組合的非優化效應」『工人日報』1989年1月2日。「推進優化勞働組合要解決的問題」F 102, 1989年5期, 18頁。
- 47) 涌濤, 前揭論文『中國勞働報』1989年8月19日。田樹民「優化勞働組合必須堅持社會主義方向」F 102, 1990年1期, 60頁。
- 48) 『中國勞働報』1989年8月19日。孟楊·劉炳溫, 前揭論文『北京日報』1988年12月16日。張永海「對優化勞働組合含義的理解」, F 102, 1990年3期, 21頁。
- 49) 夏積智, 前揭書, 99頁。
- 50) 周政仲·蔡暢原「優化勞働組合與勞働就業矛盾透析」F 102, 1990年4期, 32頁。河北省城市社會經濟調查隊「贊成, 也存有憂慮, 實施, 應穩配套」F 102, 1989年8期, 40頁。
- 51) 游文珍·江永中「優化勞働組合之我見」F 102, 1991年9期, 45頁。
- 52) 周政坤·蔡暢原, 前揭論文, 32頁。
- 53) 河北省城市社會經濟調查隊, 前揭論文, 40頁。
- 54) 同上, 39-40頁。
- 55) 劉孟磊, 前揭論文『工人日報』1989年1月2日。
- 56) 「優化組合: 一次不成熟的實踐」『中國青年報』, 1989年4月4日。
- 57) 劉孟磊, 前揭論文『工人日報』, 1989年1月2日。
- 58) 周政坤·蔡暢原, 前揭論文, 31頁。
- 59) 「優化組合: 一次不成熟的實踐」『中國青年報』, 1989年4月4日。
- 60) 以下, 夏積智, 前揭書, 127-134頁。
- 61) 前揭『中國企業管理年鑑1992』, 278頁。
- 62) 袁守啓『中國與外國勞働工資社會保險制度比較』中國廣播電視出版社, 1993年, 46頁。
- 63) 前揭『中國改革全書·勞働工資體制改革卷』, 241頁。
- 64) 同上書, 417頁。
- 65) 鐘朋榮, 前揭書, 165頁。
- 66) 前揭『中國改革全書·勞働工資體制改革卷』, 417頁。
- 67) 以上, 前揭『中國全員勞働合同制總覽』, 508頁。
- 68) 同上, 513-522頁。
- 69) 阮崇武「堅持全員勞働合同制的改革方向」『中國勞働報』1991年7月16日。
- 70) 以上, 胡述斌, 前揭論文, 27頁。
- 71) 蔣一葦, 周紹明「評我國現行企業勞働制度」『經濟日報』, 1992年1月10日。
- 72) 同上。
- 73) 鐘朋榮, 前揭書, 165-166頁。