

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年6月1日現在

機関番号：34310

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2011

課題番号：21730238

研究課題名（和文）中国における国有企業改革と都市「単位」社会の変容

研究課題名（英文）Transformation of government-owned enterprises innovation and "Danwei" Society in China

研究代表者

横井 和彦（YOKOI KAZUHIKO）

同志社大学・経済学部・准教授

研究者番号：80351279

研究成果の概要（和文）：中国経済は、国有企業改革の結果、公有制が主体となっている。しかし公有制の主体を社会主義の根幹とするのには疑問がある。労働者主権の上の公有制が本来の社会主義であるのに、改革で多数の労働者が職場を追われ、市場経済化で格差も拡大しているからである。

近年労働契約法、労働争議調停法が制定され、労働者も重視した「和諧社会」（調和のとれた社会）が強調されているが、公有制の主体というマクロ的側面だけでなく、企業のあり方や働き方というミクロ的側面の検討が必要である。

そこで大手国有家電企業等の分配の実態を検証し、改革によって労働者やその家族の生活を保障する「単位」から、企業へと変化していることを明らかにし、さらに福利厚生費用、とりわけ法定福利費用の高さから、政府による社会保障の制度化が進んでいることも示した。

研究成果の概要（英文）：Today, to deal with the changing in the city social life brought by the changing in the location of the enterprise according to the market-oriented economic reformation, "The Community" which is base society of a city attracts attention. I searched the way of roles and relationship of the government, the enterprise, and the workers under the "Socialist market economy" system which is symbolized in the shift from this "Unit" society to "Community" society; especially, from the side of distribution by the enterprises. Concretely, The changing is verified in salary, public welfare (labor insurance, medical treatment, pension, welfare relation, houses and extra allowance).

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
2011年度	900,000	270,000	1,170,000
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・経済政策

キーワード：社会保障 国有企業改革 社区 単位 社会主義市場経済

1. 研究開始当初の背景

かつての中国では、都市の企業は基本的に国営企業であった。そして社会主義経済推進

の支柱であると同時に、体制の支柱としての役割をもあたえられて、たんに生産の場としてだけではなく、生活の場、すなわち生活共

団体（「単位」）としても位置づけられた。企業は、さまざまな手当や福利厚生をつうじて、労働者とその家族の就業や生活を保証してきたのである（「単位」社会）。

「改革・開放」政策によって市場経済化や企業の所有制の多様化が進み、新たに出現した外資系企業や私営企業は発展した。しかし旧来の国営企業は、国有企業と名を変えるにいたったが、それでもなお多くが経営不振に陥っている。その改革のために、雇用面では労働者の配分制度がなくなり、分配面では企業業績と貢献度に応じた職務給・能率給が導入された一方で、さまざまな手当や福利厚生などの企業による保障は撤廃された。けれどもその結果として、労働者にとっては、職業選択の自由が回復した代償に任期付雇用が全面的に導入されたうえ、大量の失業や一時帰休（「下崗」）が顕在化し、企業による保障に代わる社会保障制度も存立基盤が弱く、負担と不安が増大することとなった。こうしたことを背景として、2007年6月29日には全国人民代表大会常務委員会において労働契約法が採択・公布されたのである。

すなわち2008年1月より中国に存在するすべての企業は、勤続10年または2回連続して固定期間労働契約を締結した場合において、労働者と無固定期間労働契約（終身雇用）を締結する義務を課せられることとなった。これについて中国では、労働者の権利（＝民主化）を大幅に強化したものであると同時に、企業の利益（＝効率化）にも十分配慮した調和のとれたもの（民主化と効率化の両立）であると強調されているが、こうした企業や労働者の位置づけの変遷によってもたらされた都市社会生活の変化に対処するために、都市の基層社会である「社区」（コミュニティ）が注目され始めているのである。

2. 研究の目的

本研究は、このような中国の都市部における「単位」社会から「社区」社会への移行に象徴される、「社会主義市場経済」体制における政府・企業・労働者の役割分担や関係のあり方を探ることをめざしたものである。

今日の市場経済化のなかでの「単位」の変容については、社会学的、あるいは都市自治組織としての政治学的な検討は多くみられるが、経済学的な検討についてはきわめて手薄であった。そこで企業による分配の側面から検討することによって、社会学・政治学における研究成果と経済学における中国企業研究とを結びつけることをめざした。

3. 研究の方法

本研究では、国有企業における（1）賃金（賃金総額）、（2）賃金外手当（諸手当）、（3）福利厚生（労働保険・医療・年金・福利関係）、

（4）住宅、について、その変化を検証し、「単位」社会が変容したことを明らかにした。具体的には、中国を代表する大手国有家電企業を調査・研究した。

さらに「社区」のあり方を事例研究によって明らかにすることをめざし、上海市を調査・研究した。上海市は、新中国建国以前からの工業都市であり、新興工業都市と比べると「単位」社会の要素が薄く、現在の「社区」のモデルとして取り上げられることが多いからである。

4. 研究成果

本研究では、賃金・諸手当と福利厚生の変化から、「単位」としての国営企業がどのように変化しているのかを検討し、企業の脱「単位」化がどれだけ進んでいるのかを具体的に明らかにした。さらにそれをふまえて中国における企業の役割について日本との比較をつうじて考察を深めた。

（1）賃金

①年俸制賃金

董事総経理（取締役社長）・副総経理（副社長）・総工師（エンジニア）・総会計師、子会社では副総経理以上の経営陣には年俸制賃金が適用されている。

年俸制賃金は、月割りして支給される月給と付加賃金の2部分から構成される。月給は基本的には等級別標準共通給と等級別初任能力給によって決まる基準基本給と、基本的には組織管理費・家族手当・管理員手当・自己研鑽費・自家用車運転支援金から構成される基準能力給、各人の評価等級に応じて5等級に分けて加減して支給される能力加減給から構成される。

さらに付加賃金として、春節・中秋節の際の帰省のための交通費の全額、半年間で向上した生産性の0%～150%を会社・事業部・小グループの業績評価結果によって等級を分けて支給する能率賞与と、EVA（Economic Value Addedの略。企業が生み出す経済的価値を測定する指標の1つ）の15%を基準にして、事業部の経営成果によって等級を分けて支給する（契約年俸の50%を上限）能率賞与、毎年3月に年俸制の者のうちの3%以内で人事考課が「甲」の者から選定された者への特別賞与がある。

②非年俸制賃金

非年俸制賃金は、基本給・自己啓発費・諸手当の3部分から構成される。

基本給は、社員の安定した生活の補助と在職年数補償の側面から支給する賃金であり、40等級で構成され、毎年全員昇進する共通給と、職務遂行能力により等級が決定し、1～15級の等級に区分して支給される能力給から構成される。自己啓発費は、年俸制賃金と同様に、基本給の20%が単独で補助される。

諸手当も年俸制賃金とほぼ同様である。各等級の金額は、会社の戦略、効率・利益、業界水準、変動幅、地域水準、職務内容から決定される。

③賃金外手当

賃金外手当は、通勤手当、住宅手当、現物支給の3部分から構成される。そのうち、通勤手当は月当たり60元、年間720元が支給される。現物支給は、3月末・6月末・9月末・12月末の年4回で、タオル・洗剤・シャンプー・ボディソープ・トイレットペーパーなどが支給されるという。しかしその項目はかつてと比べて激減しており、賃金外手当の賃金化・簡素化が進んでいる。

(2) 福利厚生

①法定福利

労働契約を締結している従業員に対しては、養老=年金、医療、工傷=労災、生育=出産、失業の、いわゆる五項保険と住宅積立金、そして法定有給休日、年度有給休暇、法定特別休暇(冠婚葬祭・親族訪問)、冬季暖房補助が保障されている。

②法定外福利

それ以外の企業独自の福利として、まず節日感謝福利がある。中秋(9月)に際して月餅などの現物支給を含む600元、春節(1~2月)に際して饅頭などの現物支給を含む600元が支給される。子女が大学に進学した際にはその下宿先を確保する。そのほかには、結婚・出産への記念品、入院に対する慰問金、そして健康診断がある。

(3) 住宅

1984年から順次住宅の分配をとりやめて順次従業員に販売したが、毎回従業員代表大会において委員会を設置して条件を制定しなかなければならなかったという。一方で1995年まで宿舍を建設していた。1995年に不動産会社を設立し、従業員でも非従業員でも同じ価格で販売しているが、従業員への販売を優先している。企業と労働者の双方が拠出している住宅積立金と、ローンで購入する。

(4) 中国における企業の役割:「単位」から「社区」へ?

①高水準な企業負担

まず、企業はどの程度の雇用コストを担っているのだろうか。調査企業の場合、中間管理職で総労働費用は月6000元という。そのうち賃金は3000元であり、福利厚生に相当する、社会保険料が1000元、その他所得税や住宅積立金が2000元という。中国企業は一般的に企業負担が高く、賃金総額の30%代半ばないしそれ以上になるとの指摘もある。日本における賃金に対する福利厚生費の割合は18%程度であり、中国企業の負担は高

水準にあるということができよう。

②企業と労働者、政府の関係

企業の役割を考えるうえで重要な経済主体は、政府・企業・労働者(家計)の3者である。各経済主体が単独で役割を果たす場合もあれば、2者間もしくは3者間で共同して役割を果たす場合もある。政府が社会保障の制度化を進めると、①と②の領域が拡大し、また①と②の使用者負担が増すことになる。とくに法定福利費用が上昇する。さらに、政府による社会保障の制度化が進むと、企業は法定福利費用の負担増もあって、今度は法定外福利費用、とりわけ金銭や現物で支給していたものを減らすことになる。企業による保障の後退である。以上の点は、調査結果と一致する。

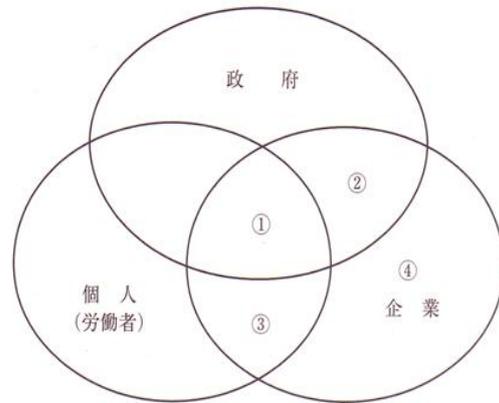


図1 政府・企業・労働者の関係

注)

①の領域 企業+労働者(家計)+政府:年金・医療・介護などの社会保険。

②の領域 企業+政府:労災保険。

③の領域 企業+労働者:労使双方が拠出する企業年金など。

④の領域 企業のみ:退職金・企業年金・福利厚生事業など。

①から④の動きは、(福祉の)制度化・社会化・商業化とされている。そのほか、政府+個人(自営業者が加入する社会保険など)、政府のみ(公費負担による社会保障)、労働者のみ(個人年金や個人の預貯金など)も考えられるが、本研究では企業の役割について議論しているので省略した。

出所)末廣昭(2010)「東アジア福祉システムの視点—国家・企業・社会の関係」末廣昭編著『東アジア福祉システムの展望—7 韓国・地域の企業福祉と社会保障制度』ミネルヴァ書房、所収、23ページ。

(5) まとめ

労働者への分配(賃金・諸手当・賃金外手当、福利厚生、住宅)の実態を検討することをつうじて、中国企業が、労働者やその家族の生活を保障する「単位」から、企業へと変

化していることを明らかにするとともに、福利厚生費用、とりわけ法定福利費用の高さから、政府による社会保障の制度化が進んでいることを示した。

近年、中国では「和諧社会」の実現をめざして、政府による社会保障の充実がはかられている。また、「単位」として企業が果たしてきた役割を、地域社会・コミュニティーである「社区」に移管しつつある。とりわけ企業の退職者にかんする業務の移管が進んでいるという。企業による保障の後退と政府による社会保障の制度化のつぎの問題（社会化・商業化）、「社区」の役割・実態についての研究は、今後の課題としたい。

(6) 補論

「和諧社会」の実現をめざして、社会保障とともに雇用の充実もめざされている。「労働契約法」もその一環である。「労働契約法」においてはじめて規定された中国の派遣労働を、日本の「労働者派遣法」の由来・変遷と比較しながら検討し、派遣労働の位置づけが、現在では、日中両国においてほぼ違はないが、それを規定する法規のねらいはまったく正反対であること、すなわち日本では企業経営者の立場に立って、雇用の多様化をつうじて人件費を削減することをめざしたものであるのに対して、中国では労働者の利益が守られていない現状のなか、労働者の利益を少しでも守ることをつうじて社会の安定をめざすための1つの方法として派遣労働を規定していることを明らかにした。

さらに国有企業改革の国際比較のために、国鉄を事例とし、①分割民営化、②改革推進過程、③巨額債務解消、④余剰人員問題、⑤民営化の効果、の側面から民営化について考察を行った。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計3件)

1. 横井和彦、窦少杰、孟建兵、从“劳务派遣”说开去—中日劳务派遣及其相关制度的比较研究、国有经济论丛 2010 (吉林大学出版社)、査読有、2011、pp.230-241
2. 横井和彦、中国における企業と社会—A 社調査を中心に、比較経営研究 (日本比較経営学会)、査読無、第 35 号、2011、pp.65-76
3. 横井和彦、竇少杰、孟建兵、中国における派遣労働の制度的考察—日本との比較検討を中心として、経済学論叢 (同志社大学経済学会)、査読無、第 62 巻第 3 号、2010、pp.109-129

[学会発表] (計3件)

1. 横井和彦、日本的国有企业民营化改革、2011 中国国有经济发展论坛、北京、2011 年 10 月 22 日
2. 横井和彦、中国における企業と社会、日本比較経営学会第 35 回全国大会、日本大学商学部、2010 年 5 月 16 日
3. 横井和彦、中国国有企业改革和都市“单位”社会的变化、2009 中国国有经济发展论坛、北京、2009 年 8 月 16 日

[図書] (計1件)

1. 溝端佐登史・小西豊・出見世信之編著、ミネルヴァ書房、市場経済の多様化と経営学—変わりゆく企業社会の行方、2010、pp.222-237
- #### 6. 研究組織
- (1) 研究代表者
横井 和彦 (YOKOI KAZUHIKO)
同志社大学・経済学部・准教授
研究者番号：80351279