

# 中国産業社会の一断面

拙編著の書評へのコメント

小林 謙一

---

- 1 はじめに
- 2 若干のコメントと解明
- 3 おわりに

## 1 はじめに

本誌、2002年11月号に、拙編著『中国沿海部の産業発展と雇用問題』の書評が掲載された。評者は、中国経済の研究者、菊池道樹氏である。

書き出しは、中国の「世界史上例を見ないほどの持続的な高成長」、購買力平価で調整したGDPはアメリカに次ぐ規模に増大しているが、「市場経済体制への移行」によって膨大な潜在失業者が顕在化させられることなどを指摘している。そして、「マクロのレヴェル」では過剰就業の解消、失業の吸収のための雇用創出、「ミクロレヴェル」では国際競争力の強化のための効率的な雇用システムの構築が課題になっているとしている。

それを受けて、拙編著の章構成と概要に触れ、「本書は時宜を得た研究書として期待されるどころ」だが、「率直に言って、本書の主要なテーマである労使関係、雇用問題の実証分析の、手法、結果にしても、それを支える理論上の枠組みにおいても、未完成、消化不良の感は否めない」という評価を下している。

「本書の主要なテーマ」は書名のとおりの「産業発展と雇用問題」である。第1章は「政治・経済改革と産業発展」であり、産業と雇用の舞台や背景も解明し、終章では労使関係などの「主体的展望」を試みている。まず第1章は、中国の統治者が唱える「社会主義市場経済」の要点の解明から入り、「生産要素の国有化・公有化」への執着と「公共の秩序や公民の義務が強く規制された市場経済」の仮説をまとめている。それにつづいて「権威主義」の政治体制について独自の考察を先行させてから、政治・経済体制の展開と産業発展の分析を行ったが、評者にはそれも「一般的な指摘にとどまっている」とのことで、素通りしている。なにが「一般的」か、わからないが、評者は「中国国内」、「アメリカの主要な経済学関係の専門雑誌上においては、所有権が曖昧であり、労働市場も不完全であるにも拘わらず、なぜ……高成長が持続するかをめぐって活発な議論が交わされている」と述べているように、「持続的な高成長」に大きな関心を寄せ、さらに、「本書にはこうした最

近の中国の経済体制をめぐる議論に積極的に関わる論点を見出すことはできない」というわけだが、評者の関心のように「積極的」ではないまでも、本書の政治・経済体制の考察と無関係であるはずはない。すれ違いは覚悟のうえで、評者と議論しながら、中国の産業社会のいくつかの断面などを解明してみよう。そのために、本書の基になっている、後記のわれわれの調査報告書にも当たりながら、考察をより深めてみよう。

## 2 若干のコメントと解明

### 土地使用権の限界と実例

第1, 2章について、評者は「中国の産業、労働経済の分析においては、通説の域を越えていないどころか、幾つかの看過できない誤謬、欠陥がみられる」とし、その「具体的な例として、土地に関する権利」を取り上げている。本書は、88年の憲法改定と90年の「都市国有地使用権法」で、交換価値や担保価値が発生しても、「あくまでも使用権市場のこと」と規定したのに対し、評者は「相続も認められている」のに「所有権とどのような差異がある」のか、共産党と政府は「実質的な占有の権利に等しい財産権を名目上の所有権から切り離し、…… 現実に、実質上の所有権と等しいほどの強固な権限が与えられ」ているのに、本書が「財産権の自由も保障されていない」とみなすのは「現実離れも甚しい」と論難している。

本書では、土地使用権は「期限付き」であるうえ、「土地の開発や合理的利用が義務づけられ、さらに土地に建てられた建物などは、使用期限が終わったらそのまま所有者に土地とともに渡すように決められている」ことを記しておいたが(43-44頁)、なぜかこうした使用権の限界を評者は無視している。さらに財産権は包括的な概念であり、所有権を始め、債権や抵当権など、経済的利益を目的とする物権を含むので、「名目上の所有権から切り離し」たり、「実質上の所有権と等し」くするような手品はできない。所有権が欠落している以上、「財産権の自由も保障されていない」と解すべきであろう。

さらに評者によれば、本書は「法令の条文なり、中国の党、政府による公式見解と現実とを混同している」例として、土地の使用権と第2章の「下崗」を指摘している。第2章は後回しとして土地の使用権の限界について、「現実」の一端を明らかにしておこう。本書では省略したが、本書の前提となっている末尾の参考資料の調査報告書に記しておいた大連市内の日中合資企業の実例である。この事例は、中国の国策だったVTRの基幹部品の国有工場や社宅が建設され、その後、技術援助していた日本のMS社と合資したわけだが、建設された敷地は桃などの農園だった。ちょうど上記の「都市国有地使用権法」が施行され始めた92年頃から工場などの建設が始められたので、使用権が農家から国有工場に譲渡されたのである。その代償として、それまでの農業従業者は、全員、工場労働者などとして雇用されたのである。その代償をめぐって紛争が発生しなかったかどうかは不明だが、農業従事者の全員が雇用労働者への転職を積極的に希望したとは考えにくい。なかには農園の栽培継続を希望し、その代替地が与えられたケースがあったかも知れないが、工場敷地はほぼ国有工場側の設計どおりに確保され、大部分の農民は農地を失ったに相違ない。土地の公有権が優位を占めたのだろう。

### 「下崗」対策の効果と限界

本書の第2章では「再就職促進プロジェクト」という見出しを付けて、「特に、長期失業者に対して、一方で手厚い生活保障を行いながら、他方で再就職の斡旋を行うといった、積極的な再雇用政策が展開されている」と書いてある。しかし、これは「政府の労働部が個別企業と調整をとりながら」行っているプロジェクトの「目標」を紹介した文章であって、評者が書いているように「下崗の現状について」私達が客観的に下した判断ではない。その証拠に本書では、上記につづいて同プロジェクトの内容と効果を明らかにしており、同プロジェクトは「職場から余剰人員を切り離すことには成功しても、その後の転職や生活保障を十分に補完しきっていない面がある」と記している（154-155頁）。それなのに、「再雇用政策」の紹介を評者は「下崗の現状」とし、「これが事実ならば、失業が深刻な社会問題となるはずがない」と断定しているが、それこそ「公式見解と現実とを混同している」のは評者自身ではないか。

ただし、確かに評者が指摘するとおり、「中央政府が示すガイドラインに沿って、解雇通告者に対する諸手当を支給できる国有企業は限られており、そうであればこそ……各地で失業者によるかなり大規模なデモ行進など抗議行動が頻発している」に違いない。

これらのうち、国有企業でも企業によって賃金水準だけでなく、社会保険も含む福利厚生水準が異なることは、本書の第3、4章でも明らかになるが、それに先立ち、第2章では労働契約の導入、解雇の自由化、それに対応するための失業保険の創設、さらにかつては別々だった企業別福利厚生を社会化する社会保障の整備を体系的に分析している。とくに第2章では、「通説を超えて」「下崗」は、それまで「固定雇用」として、労働契約が導入されても長期雇用が事実上保障されていた中高齢者の整理も目標としていることを明らかにしている。

しかも「下崗」は一時休業なので、評者が指摘したようにならずしも「解雇通告」されているわけではない。確かに一時休業手当は比較的「手厚い」場合もそうでない場合もあり、手当以外の職業訓練などの公共サービスもある。いずれにせよ、厳密には、一時休業中の「隠性就職」をやめるとか、再就職訓練を終えるとかして、完全に求職者にならなければ失業保険を受給できないのである。

### 「過剰雇用」と「過小雇用」の実例

つづいて評者は「過剰雇用、過剰就業の実情を推定する、本書独特の方法にもふれておかなければならない」とし、「過剰就業を具体的に推定する、として、……沿海の11の都市・省における、機械、紡織、化学、食品など製造業の生産額、及び従業員数別の上位5業種をあげている」と記している。だが、まず「過剰就業を具体的に推定する」ために上記の統計を掲げたのではない。第1章の第3、4節では「軽工業と重化学工業の再編成」と「サービス産業とインフラストラクチャーの展開」で、中国の産業発展の特徴と問題点についてまとめたので、第5節では「産業・就業変動の統計分析」を試み、産業と就業それぞれのシェアがほぼ一定のパーセントに収斂する興味深い現象を析出したのである。

そしてとくに製造業の上記の業種について、年間生産額の上位5位までの順序を11都市・省別に明らかにし、87、92、98年の変動を分析した。“社会主義市場経済”が唱えられた前後5、6年の際立った変化に注目したのである。他方、就業については、第1、2、3次産業別にほぼ同様な時期

別の変動を分析したが、製造業の業種については、98年だけ、各地の従業員数上位5位の業種をリストアップし、同年の各地の生産額の上位5位と比較した。本書の考察を少し簡単にすると、従業員数では紡織業の第1位が最も多く、生産額では電子・電機工業の第1位が最も多くなっている。この事実から紡織業では従業員が相対的多い割に生産額が少なく、逆に電子・電機工業は相対的に従業員が少ない割に生産額が多いことがわかる。したがって、おそらく従業員一人当りの生産額を計算すれば、紡織業の方が相対的に少額になるので、「低い賃金や所得しか分配できないだろう」から、「過剰雇用の疑いが非常に濃くなるだろう」と判断したのである。

ただし、評者も引用しているように「生産額の多少だけでは過剰雇用・就業を規定することはできない」。なぜなら、評者も指摘するように「労働集約型産業」は「資本集約型産業より、単位当りの資本に対する就業者数が多くなるのは当然」であるし、「そのことを以って過剰雇用と推定するのは見当違いである」。さらに評者の指摘どおり「非生産部門に大量の労働者、職員を抱える雇用慣行」も考慮に入れねばならないだろう。

いずれにせよ、本書では「過剰雇用、過剰就業……を推定する……独特の方法」を提示する意図は全くない。紡織業のような「労働集約型産業」では固定設備が少ないので減価償却費も少なく、また資本コストも安いだろうが、成熟産業だけに製品価格がそれ以上に安く、生産額が少額に止まらざるをえず、低賃金雇用にならざるをえない可能性が大きい。それでも労働者がそれに甘んじ、経営者もそのまま経営しておれば、潜在的「過剰雇用」に止まるが、評者が引用した同じページで記しているように、「大企業も含む紡織のリストラによる人員整理は社会的にも注目されており」、「過剰雇用」が顕在化し、地域の労働市場全体に過剰供給の圧力をかけている「疑いが非常に濃く」なっているのである。

このような「過剰雇用」に対し、上記の電子・電機工業は「過小雇用」の可能性もあるが、「過剰」とともに「その具体的事例については、第3、4章で考察されることになるだろう」と本書で記したのに対し、評者は「この件に関しては何らまとまった言及がないばかりか、そもそも、具体的な数値を挙げて、就業の過剰性を論証している個所は皆無であり、単に『疑い』を表明しているに過ぎないのである」と批判している。

ただし「まとまった言及」とはなにか、「具体的な数値を挙げ」ねば「就業の過剰性を論証」できないかどうかはともかくとしても、第3、4章では明らかに何「個所」かで「過剰就業」と「過小就業」について報告している。両章とも企業事例の報告を中心としているが、経営者や管理職などのヒヤリングにもとづき、本書のテーマにとって必要な報告をまとめている。本書が記したとおり、「過小雇用」の場合は「賃金などの労働条件が相対的に上昇したり、同時に超過利潤がえられているかも知れない」が、現状は複雑であり、「過剰雇用」の場合も同様、重要な要因が多数絡んでいる。

「過小雇用」の事例からみていこう。第3章のMBモーターは87年に独資で進出した日本の企業であるが、自動車の電動ミラー用などの小型モーターを製造し、90%を欧米中心に輸出している。大連の経済技術開発区が手狭になったと同時に、賃金水準も高くなってきたので、96年、80km奥まった地域に分工場を設立している。その際、3年間の雇用契約の終わった労働者を1000人ほど契約更新せず、解雇し、分工場では臨時雇用を中心として800人ほど新規採用している。それによって人件費は60%も低減したとのことである。ただし、この間にインフレが鎮静化してきており、労働力の

需給も緩んできていたので、契約更新したのではやりにくい賃下げを新規採用で行ったのである。全部で8000人近くの従業員の大部分は中卒の女子労働者であり、分工場の技術水準を上昇させ、生産性を向上させたに違いない。それとともに生産量を増大させ、売上げ利益率も向上し、さらに設備投資を持続的に増加させている。

この事例で注目されるのは、不熟練労働者の「過小雇用」なので、前述のように「賃金などの労働条件が相対的に上昇したり」することもなく、逆に物価の安定と不熟練労働者の供給過剰を背景に賃下げが行われたことである。これが熟練工などの高能力の労働者の場合だったら、労働条件などを上昇させても採用することができず、文字どおり「過小雇用」に止まらざるをえないかも知れないのである。

つぎは「過剰雇用」の事例である。第3章のKN紡績は、戦前投資していた工場を、92年、中国の国有企業との合資で経営することになった。その条件として、合資相手から過剰な従業員を吸収している。全従業員は300人を多少上回っているが、その20%くらいは過剰とのことである。そのため、自然退職の補充採用も行われていない。過剰の基準は二通りある。一つは技術的に何人で同じ質と量の生産が可能かという基準、もう一つは合資先からの従業員は年齢が高く、平均年齢が36歳に達するほどであり、直接部門の平均賃金は年収2万円に達しており、国有企業平均の2倍にもなるという経済的な基準である。ただし、技術水準も高いから、労働コストは2倍も割高なはずはないが、経営上過剰である。さらに中国側は新しい機械の導入にこだわるが、成熟産業だけに古い機械を保全しつつ使う必要がある。だが、日本の労働者のような保全の技能が不十分なので、今後、保全技能が高まれば、過剰感も割高感も緩和されるだろう。

同様な「過剰雇用」は第4章の中国の国有企業でも指摘されている。DMディーゼルは船舶総会社の国有工場であるが、早くからドイツなどからライセンスを取得し、国際級の大型ディーゼルエンジンを製造している。内部昇進の工場長によれば、1200人ほどの従業員のうち20～30%は過剰だということである。多種少量生産の職場は徒弟制度を伴う技能工の世界であり、日本などの技術を導入し、技能訓練がさかんだが、その訓練の不適應者が「過剰雇用」として意識されている。工場長としては整理したいところだが、黒字経営を維持しているので、訓練費用をかけつつ雇用を保障している。

このように、とくに技術革新が進んでいる企業などで、技能的に不適應な潜在的「過剰雇用」が発生し増加している事例は少なくないが、経営が悪化すれば「過剰雇用」が顕在化し、人員整理が行われることになる。本書の事例では多くないが、第4章の国有企業、PK自動車はその事例である。当社の売上げは中国のビッグ3から大きく離されている。アメリカのメーカーと合併した子会社はジープで有名だが、子会社と競合する製品構成から転換できず、販売代金も未回収が多く、経営悪化したままとまっている。すでに多くの人材が外資にスカウトされたり、外国に転出したり、自動車運転手に転職したり、食堂などを開業したりして従業員は減少してきているが、まだ何%かの「過剰雇用」を抱えており、98年から企業集団内の配転のほか、定年前の早期退職による人員整理を始めている。それによって、男性55歳（幹部50歳）、女性45歳で定年扱いの特別退職金を受給して退職している。同時に、最近実現した外国メーカーとの合資に備え、若い従業員の新規採用は行われていた。

## 企業事例の多様性と生産・雇用システムの革新

このように本書の第3, 4章では企業事例を考察したが, 評者によれば, 「国有大企業への株式制の全面導入」など, 私達が現地調査を行った時期は, 「中国の市場経済体制への移行が最終局面を迎えた, 興味深い時期である。……ところがここでも, 論旨においても記述方法においても少なからぬ疑問を覚えざるを得ない」とのことである。具体的には「各社のインタビューした内容を延々と記述するだけで, 何らかの観点, 基準からまとめているわけではない。読み手がこれらを全て読み通す意欲はまず湧かないであろう」という感想を述べている。

序章, さらに第1章の産業発展と企業内の雇用問題の視角や調査事項の設定を評者は見落してしまっただけではないか。事例の「記述方法」としては, これも序章で断っておいたとおり, 「まず始めにその事例の経営・雇用状況の重要な特性の多側面を要約し, それにつづいて注目される特徴を説明するように執筆している」(37頁)。それを「延々と記述するだけ」といっても, すべてが評者の関心を充たすような「高成長を持続する」企業事例ばかりというわけにはいかない。だが, すぐあとで淡々と具体的事例を示すが, 日系企業を始め, 本書に登場する外資企業や民有企業などには「持続的な高成長」を直接担う企業も少なくない。また, 「高成長を持続」しないまでも, どの事例をみても, 経営発展を支える並々ならぬ工夫がちりばめられている。

それに対し国有企業の事例でも, 倒産した事例は調査できなかったが, 倒産寸前で大量の人員整理を強行し, 事業内容を大幅にリストラした事例や, すでにみたDMディーゼルのように“諸侯経済”で全国市場が分断され, 大型エンジンの製造能力を十分発揮できない事例, またPK自動車のように製品革新の担い手や資金などに恵まれず, 外資に合併されるのを待っている事例, 日系合資のKN紡績のように, 為替の一元化で原棉が高騰し利益率が低下しているのを古い機械の保全で支出を減らしたいのに, それができない事例なども少なくない。こうした事例のうち, PKやKNでは離職者が多いが, とくに熟練や意欲の高い離職者が転職先で賃金などの上昇をそれなりに抑制しつつ経営発展に寄与している側面も見落せない。また第2章でもみたとおり「下崗」も対象に含める公共職業訓練政策によって, 就業能力が不十分で不適切な状態にある「過小雇用」を緩和しようとしている。それが市場経済と雇用政策による労働力の需給調整システムであり, それによる「持続的な高成長」への間接的効果も無視できないだろう。とくに, 序章でも触れたように工場生産できない人間の労働能力の需給調整には, 雇用の増加と削減のほぼ同時の進行とそのなかでの労働力移動が重要なのである。

さらに評者によれば, 「せっかく, 第3章では離職率や社内教育について, 第4章では経営者のリーダーシップや工会(労働組合)など, 現代中国の企業組織の性格を理解するうえで重要な項目を取り上げているにも拘わらず, それらが活かされていない」という。これらはおそらく企業事例を考察したあと, 第3章の第5節では日系などの外資の進出事情と現在の経営方式・経営環境と経営成果としての人材育成, 第4章の第5節では国有製造業の改革と国有サービス業の登場と郷鎮・民有企業の発展などをまとめて「取り上げているにも拘わらず, 評者の関心事の証明に「活かされていない」というのだろう。

評者の関心事は「持続的な高成長」にほかならないが, 評者によれば「少なからぬ企業で90年代後半から, QCの急速な普及や各社独自の雇用, 生産システムの定着が進み, 様々な業種で国際競

争力を有する製品の開発，生産の拡大が実現し、『世界の工場，中国』が出現しつつある」ので、「現場の企業での直接，生の調査は注目される場所である」ということである。それなのに本書では「遺憾ながら，工会が機能している企業もあれば，設立さえされていない企業もある，とか，リーダーシップが発揮されている企業もあれば，ワンマン経営の企業もある，というように，単に各社毎の記述が続くだけで……，事実として何を発見したのか，何も語ってはいないのである」というのである。

『世界の工場，中国』を話題にしていると思ったら，それにづくパラグラフでいきなりなぜ「工会」が問題になるのか，理解に苦しむが，いかにマクロレベルで「持続的な高成長」でも，ミクロレベルでは前述のように多様であり，とりわけ技能労働者や管理職・専門職の需給関係は市場経済のそうした優勝劣敗のなかでこそ調整されるのである。中国は政治的には社会主義のシステムのもとで，経済はそれまでの政府の統制を廃止して自由化しているのである。そのなかには，中国で始めてパワーステアリングの部品を製作したYB油圧システムの事例のように，会長・社長・工場長を兼任する高学歴の経営者のワンマン経営で，早くから外資との合併で技術革新を進め，国内に競争相手が増えてくると輸出市場に進出するリーダーシップを発揮してかわす反面で，“德才兼備”などを唱え，給与水準を抑制しているので，折角採用した大学院修了者などの優秀な人材が転職してしまっているディレンマを示している事例もある。

さらに評者は、「最も理解に苦しむのは次のような，第4章の『国有サービス業のなかの新興企業』の項で，…… 航空会社やホテルなど」について，「規制が強いから経営に影響すると言っておいて，次の頁でそれほど強くないので経営に影響なし，などと記して著者は何を語ろうとしているのであろうか」という疑問も示している。そこは評者のいう「延々と」つづいた事例の考察をまとめた節だが，現にサービス産業でも国有企業なので公的規制が強く，とくにCK民間航空では子会社はすでに株式会社化しているが，中核会社の株式会社化は遅らされており，また航空運賃やホテル料金などが規制されていたり，行政からの天下り人事なども残されている。他方，現に評者も引用しているとおり広告や旅行サービスなどには「改革・開放後に創設された企業が多く，公的規制もそれほど強くない，…… とくに経営の発展が阻害されている面はみられなかった」のである。それというのも，広告などは天下りしてくる旧官僚にはほとんど未経験の業務であり，高学歴者の多い従業員代表大会が経営戦略を決定し，制作方法なども現場で革新するので，天下りした経営者は「責任のない日常業務」を担当しているとのことだった。「リジッドなハードウェアにもとづく製造業」との差異も反映している，とみてよい。

それ以上に評者が注目するのは，上記の「QCの急速な普及や各社独自の雇用，生産システム」であろう。リアルな産業発展に関心を持てば「全て読み通す意欲」が湧かなくても，随所にヴィヴィッドな証明がえられたらさう。例えば，すでにみた桃園に建設された日系合資のMSビデオ部品では，ビデオで最重要のヘッドの走行系ユニットを製造しているが，日本でのように関連企業に素材や部品を外注できないので，金型の製作や原材料の成形からユニットの組立てまで一貫した工程が新しく開発されている。しかも大幅に自動化され，要所要所にトヨタ式の“あんどん”のランプが備えられ，異常が発生したら運転員が手動で対処するという装置工業型の監視・運転労働がシステム化されている。世界中に進出しているMS社としては最初のオートマチック・システムなのであ

る。

それに対し日系独資のTS電子部品では、テレビチューナーやビデオ用小型モーターの部品を多種少量生産するシステムが開発されている。とくにハードよりもソフトの生産管理や作業員管理が注目される。まず監督職や秘書など、日本では対象にならない職種まで、要素の職務に分解し、それらを標準化し、それらの表現をできるだけ目視化している。そこまでマニュアル化したのは、日本での生産管理を中国人の高学歴のスタッフが中国人の作業員向けにアレンジしたからである。しかも多種少量生産なので、しばしば行われるラインの変更時の混乱をできるだけ少なくするために、予想される混乱への対応も事前に設定されている“変化点管理”などの開発にも中国人スタッフの貢献が大きかった。さらに中国人スタッフのアイデアで、女性の多い作業員の健康管理を強化するために、食事の残飯をチェックして罰則まで課すことになっている。人権問題にもなりかねない「権威主義体制」のような管理が日系企業にも侵入しているのかも知れない。

第4章の中国企業の事例で最も発展が著しいのは民有民営の私営企業である。とくにST電子・電機は民有企業として香港で初めて株を上場し、国際的にも注目されている。民主化運動家も含む研究者などが少ない出資金で郷鎮企業として起業し、数々のアイデア製品の開発で急成長してきている。始めは日本製コンピューターのプリンターを2次的に開発し、中国語のプリンターに転換して相場の半値で販売したり、とくに日本の総合商社との合資で中国語と英語の処理専用の一括変換ワープロを開発し、中国の文書処理を一変させた。その後、日本のメーカーとの合資で総合的な電子・電機集団に発展してきている。

それに対しKSプロバイダーはまだ大企業に発展していないが、留学帰りのオーナー経営者のリーダーシップのもとで国有大手企業の後を追って急成長している。サービス価格は高いが、それに見合う高い質のサービスを供給し、高度な需要者を適確に把握している。始めから株式会社として設立されているが、国内での上場は大型国有企業優先でいつ順番が廻ってくるか知れないので、アメリカ市場での独資上場を狙っている。高学歴者を多数採用し、毎週土曜は超過労働扱いで高度な研修を行い、その成果のテストも行われ、国際競争力を強化している。

それらに対し、本書の郷鎮企業は大企業に成長した事例が中心となっているが、いずれも先進国の管理技術を導入し、高品質の製品を製造しているのが大きな特徴になっている。その点は民有企業もほぼ同じだが、とくに民有企業には新興産業が多く、製品やサービスの新鮮さやユニークさが著しい特徴になっている。例えばSK服飾・製革は若いオーナーが経営する民有企業集団だが、輸入され始めている高級ブランド品を自前のデザインで改造し、比較的安く販売している。しかも物価の安い地方都市なので賃金水準が低いうえに、社会保険に一切加入していない。管理者の回答によると、私営企業は加入しなくてもよいとのことである。だが、同じ地域の私営企業では失業保険は未加入だが、医療・年金保険には加入しており、公的強制保険なので加入しなくてもよいということはあるはずである。猶予期間が与えられているのでなければ、明らかに違法である。

すでにみたとおり国有企業でも、合資待ちのPK自動車は別として、パワーステアリングのYB油圧システム、大型エンジンのDMディーゼルなどはすでに国際競争力を持ったメーカーとみてよい。そのほかにも、食生活向上のために国有企業として設立された北京市のSY乳製品では、製品価格は低価に規制されているが、包装技術を先進国から導入し、装置工業としての加工法を独自に開発し、

専属牧場を管理しつつ、高収益を上げている。小売店への営業活動ではアメリカとの合資企業と激しく競争しながら、殺菌ミルク70%、ヨーグルト30%などの販売シェアを占めている。食品総公司（持株会社）の子会社（有限会社）になっているが、まだ工場長しかおらず、賃金などの労使交渉は総公司として行われており、労働協約も総公司一括で結ばれている。

そのほか、国有企業だけに赤字経営でリストラ中の企業や工場もあるが、KSバス・バイク部品は大幅な縮小によって黒字経営を再建した事例である。もともと中型バイクのエンジン関連部品中心の工場だったが、小型バイクへの需要の移動に乗り遅れ、赤字つづきになっていた。その状態で上海の国有タクシー会社に合併され、中型バイクの部品は大幅に縮小し、需要が大きく伸びているバスの自動ドアを中心とするように製品構成を転換した。バイク部品の工場跡地は、不動産開発や物流などに利用されている。親会社も国有であり、自動車整備、ガソリンスタンド、レストランなどに経営を多角化してきている。KS部品はまだ工場に止まっているが、工場長に経営自主権が与えられている。生産職出身の工場長は技能や愛社精神などを基準とし、1000人ほどの従業員を250人ほどに削減し、やっと黒字経営を実現した。従業員の平均年齢は40歳代以上になっているが、月収は1000元ほどに止まっている。リストラ中に従来の勤続給中心から業績給中心に賃金体系を転換したが、工場長を始め、管理職と共産党員などは1000元以下に切り下げられたままとされており、黒字回復後、管理職はボーナスで月収の低さをカバーしている（参考資料）。

それに対し、KRビデオ工場はまだリストラの最中にある。大連の電子工業局との共同で中国で初めて携帯用ビデオのデッキを開発し、注目された工場だったが、上述の日系MSビデオ部品からヘッドを供給され、ビデオを完成する工場となっていた。ところが、密輸のビデオや再生専用のVCDに圧倒され、国策として設立されたビデオ工場のすべてが倒産するか、VCD工場に転換することになった。KRもVCDに転換すると同時に、優秀な技術者が多いので、さまざまな高度の製品の受注を確保し、400人ほどの従業員の雇用を継続している。その場合、注目されるのは、受注の変動が大きいため、変形労働時間制度を導入し、何週間か平均して所定労働時間が法定の週40時間になるように調整し、常用雇用を保障している。優秀な人材を確保しておくためには、単純労働者のように短時間の臨時雇用を採用し、雇用を流動化させることはできないからである。日本企業に就職経験のある工場長は、次世代の電子機器の調査研究をしながら、現状では経営収支さえ随時把握できないので、さしあたり独立採算制の導入を上部の持株会社に要請している（参考資料）。

#### 外資の進出動機と労働生産性の位置づけ

つづいて、中国の産業と雇用の現状そのものではないが、それに関連した理論的な問題について、本書の考察を補足しておこう。評者は「第3章で扱われている、労賃、労働生産性に関わる理論面での曖昧さも避けてすまずことはできない」と記しているが、本書では「労働生産性に関わる理論」そのものを問題にしたのではなく、評者も述べているように「外資進出の一要因としての、中国人就業者の労働コストの安さを、労働生産性の差との関連など」で検討しようとしたのである。

本書での「検討」はつぎのとおりである。かりに中国での賃金単価が日本の10分の1でも、労働生産性も10分の1なら「労働コスト」は同等になってしまう。だが、労働そのものの生産性を「実証することは難しいし、また無意味なのかも知れない」。なぜなら、品質などの同一な製品を日中で

生産していないかも知れないし、生産していても「例えばMSビデオ部品」のように生産方法が違って、「かなり自動化した一貫の生産ライン」で生産されていけば「設備の生産性が高いので、労働の生産性は割引して測定されねばならぬからである。」かつて編者は評者の論文の「労働生産性」についてコメントしたことがあるが（本誌、97年3月号）、設備や管理方法などをコントロールしないで単に労働者数で生産額を割ってみても、「それが本当の労働の生産性かどうか分からない」ことをここでも考慮したのである。

なぜ評者は上記のパラグラフを飛ばして、次のパラグラフを問題にしたのだろうか。評者がわざわざ引用したパラグラフは文章が多少複雑なので、簡略にして文意を明らかにすればつぎのとおりである。労働生産性の「厳密な測定作業はなかなかできない……。そこで、総資本に対する利益率や資本構成がほぼ同じような同一業種ならば売上げに対する利益率で経営成果を計る」、その場合、「労働コストも含む生産コスト、販売コスト」などの「諸要因の寄与の程度……を経験的に経営者やスタッフなどが感じ取るしかない。そうした寄与率の判断によって賃金支払い能力が規定されることにもなる。それで需要賃金が決まり、地域の労働市場で決まる供給賃金との調整で、現実の賃金が決定されることになる」。

それに対し評者は「賃金決定に関わる理論としてどれだけ有効であるのか、評者の知識や理解能力ではとても判断できない」とのことだが、「賃金決定」に関しては収入 支出と利益率との関連で支払い能力として需要賃金が決まり、それを前提として供給賃金と調整されるというのは、なんの変哲もない限界生産力に基づく賃金理論である。

それ以上にここで重要なのは、「外資進出の一要因としての……労働コストの」位置付けだったのだが、進出してから2、3年後くらいに期待される利益が上がらなければ進出しないだろうし、進出しても撤退しようとするだろう。そのためには、一定の製品価格などのもとでそれ相当の収入がえられ、上記のような利益が残るような支出のなかに生産や販売などのコストが収まらねばならない。ソフトとハードの技術と労働の生産性が収入になる生産量を支えると同時に、そうした生産性との関連で技術と労働の価格がそれぞれのコストとなるのである。以上、評者が引用したパラグラフの叙述の不十分さを補充してみた。より理解が深められれば幸いである。

さらに本書ではつづいて「外資系企業で働く中国人従業員の賃金収入」を月収で、試用期間後の生産職の初任給600元近く、監督職（班長）1000元を少し上回る、管理職（課長）2000～4000元、部長・工場長3000～5000元のようにまとめてみたが、評者は「単に職種毎の賃金を列挙するに留めるに過ぎない」と、これまた評価は低い。確かに「列挙」しただけだが、95～98年というインフレがかなり収まった時期における沿海部都市の平均の相場としてそれなりの意味を持つはずである。そのうえ、評者は指摘していないが、上記の賃金相場のほか、法定内外の社会保険と住宅積立金などの福利厚生費にも触れ、平均月収の50～70%にも達し、日本の20%程度を大きく上回ることも示しておいた。

#### 郷鎮企業の経営自主権と労働条件の規制

つづいて評者は「明らかな基本的な誤りも散見される」とし、「評者の研究経験が比較的長い分野である郷鎮企業に関連した事項についてのみ取り上げよう」というので、つぎのような「基本的な

誤り」を指摘している。すでに触れた第1章の「軽工業と重化学工業の再編成」の節で、郷鎮企業の一企業平均の労働者数が18.5人から5.8人に減少している統計上の現象に触れ、本書では「これは、おそらく商業などに産業の種類が広がったり、とくに全国的に郷鎮企業が普及したりした結果、小企業のシェアが増加したからだろう」と解釈した。だが、評者によれば1984年から統計上の定義が大幅に変更され、「それまで町、村所有の集団制企業」だけだったのを「個別農家が単独、若しくは複数による共同経営を行う、私的経営企業も含むようになった」ので、上記の労働者数の減少は「基本的には統計上のみかけの変化」だということである。確かに本書の「基本的な誤り」であり、統計の脚注の見落としは認めねばならない。だが、その背景で上述のように「小企業のシェアが増加した」ことも事実だろう。

つづいて、評者は「郷鎮企業の経営自主権に関わる見解にもふれておこう」ということで、本書は「郷鎮企業の経営自主権が国有企業などより高いとして、その理由を『郷鎮政府の管理能力が小さく……農村地域だけに労働条件などの監督能力も低い実態を反映しているだろう』と述べている」としている。だが、評者によれば「郷鎮政府の監督能力が低いゆえに企業の自主権が高い事例を評者は視察したこともなければ、そうした事実を明らかにした研究に接したこともない」と述べている。まず断っておかなければならないのは、本書では、ほかの理由もあるうが、「監督能力も低い実態を反映しているだろう」と述べただけである。したがって、制度上よりも運用上の自由化に注目しているのである。

さらに評者は「少なくとも90年代前半までは地方政府の幹部が、郷鎮企業の役職を兼ねている場合が殆どで」、研究者間では「いずれも、地域経済の発展における地方政府と郷鎮企業との効果的な関係が共通した問題意識となっている」と指摘している。この指摘のうち、「地方政府と郷鎮企業との効果的な関係」とは一体どういう関係なのか、わからないが、本書のように「労働条件などの監督能力も低い」ことが「地域経済の発展」にとって当面は「効果的」なのではないだろうか。長期的には「労働条件など」の公的規制が緩いことが生産力や労働者福祉などの上昇への刺激を弱め、経営発展にマイナスの効果を及ぼすだろうが、短期的にはプラスの効果となるだろう。

しかし、評者がかつてまとめた「郷鎮企業論」（山内一男・菊池道樹編『中国経済の新局面』法政大学出版社、1990年、所収）では、郷鎮企業の「意思決定」は「党・政府・郷鎮企業局、管理部門、工商、ならびに税務機関、銀行、社会团体など『姑が多すぎる』状態」にあり、「経営自主権」も制限されざるをえない事例もあったと記し、だが、「社区全体の厚生水準を向上させる組織として期待されるがゆえに、地方政府、地域住民に支えられ、合理性、効率性にとらわれることなく、市場動向に柔軟に対応し、強靱な競争力を持ち得る」と述べている。こうなると「合理性、効率性」とか「厚生水準」とはどういうことが気になるが、低労働条件でも多数の労働者を雇用し、不効率的で低品質でも多くの物財を安く供給したのかも知れない。いずれにせよ、「姑」でも、「地域住民」とともに「地方政府」と郷鎮企業は早くから、そうした「効果的な関係」にあったのだろう。

さらに問題になるのは、「農村地域だけに労働条件などの監督能力も低い実態」についてだが、第3章のTH服装の事例に明確な証拠がある（参考資料 ）。広州郊外の鎮政府所有の企業と日本企業の出資企業で、日本人が社長兼工場長に就任し、トヨタ方式を導入した立ち作業で1人ずつ1着を完成する多能化などに基づき成果を上げている。その社長が、鎮政府の幹部たちとの会食時に法定

労働時間が週40時間に短縮されると困るということをお話したら、時間短縮のことを幹部たちは知らなかったようなので、省労働局から実施規定が送られてきているという、もし遵守しなければならないのなら、こちらから連絡するのでそれまで待つという返答だったとのことである。

中国の法定労働時間は、94年2月に週48時間から44時間に短縮されたあと、第2章で分析した「労働法」の施行後、95年5月から40時間に短縮された。1年ちょっとの間に20%も短縮するわけだから、「不可能な企業」での「延期」も許されていたとはいえ、日系企業では他の理由とも絡み、「不可能」なので廃業する事例も発生している。短期間に短縮された8時間を法定外の時間にしたら5割の割増が課せられるので、所定内で8時間短縮できなければ、賃金の支払いは20%ではなく30%の割増になったのである。

われわれがTH服装を訪問したのは96年の夏だったが、まだ鎮政府からなんの連絡もなく、44時間制のままだった。同じ夏に深圳市の労働局が時間短縮も含む「労働法」施行を監督するために、ほぼ100人の労働監督隊を編成し、1年間に1万社以上を調査し監督していたのを見聞すると、「監督能力」の差もさることながら、それ以前に「労働法」の理解や遵法の姿勢の大きな差異を感じざるをえない(参考資料)。その点は農村地域だけでなく、すでにみた社会保険に加入しない民有企業が立地する地方都市(温州市)でも認められた。

例えば評者の「中国 中国型開発、改革戦略の成果と行方」(粕谷信次編『東アジア工業化ダイナミズム』法政大学出版局、1997年、所収)という論文によれば、評者も「1993年11月、……温州市を訪れた際」のことを書いている。「正規の労働時間と残業との区別がなく、1日の労働時間が10時間を超えるところも珍しくない」とのことだが、これでは所定内外の区別もなく、法定時間は守られていないだろう。さらに評者の論文によれば、労働者も労働時間を「できるだけ長く働き、より多くの賃金を得たがる」し、「中央・地方の政府が最低賃金制の導入に踏み切らない理由は、そうした事情を反映しているようである」とのことである。多分そうだろうが、公的に「企業最低賃金規定」が厳しい罰則付きで、ちょうど「社会主義市場経済」が決定された93年に制定されていた。地方政府はともかく、少なくとも中央政府は公的規制に踏み切ったのである。

#### 労働者意識の特徴と「就業圧力」の実態

国有・民有・日系企業の労働者の年齢・学歴などのほか、職業・生活意識をアンケート調査の結果で分析した第5章について、評者は「最大の成果であるはずの第5章でも問題は多い」としている。「一つは統計上の問題」について、複数回答の場合、選択肢別の回答件数を回答者数で割ってパーセントを示し、その総数も示したが、評者はこの総数は「全く無意味で……著者自身、これらの数値の意味するところを理解していないようである」と批判している。例えば、現企業に勤続する理由のパーセントの計は、国有260%、民有316%、日系321%であるが、このことは回答者1人当たり平均の回答件数が日系は3.2であり、国有の2.6より多様な理由になっている可能性が大きい。具体的に立ち入ってみると、日系では自分の「能力向上」と「企業の発展」と「安全、衛生がよい」がともに40%を超え、さらに「人事が公平」と「世の中に役立つ」がいずれも30%近くに達しているのに対し、国有では「企業の発展」と「能力向上」が40%内外を占め、「安全・衛生がよい」だけが30%近くに止まっている。このように多様な回答や特定の回答への集中がパーセント計を大きくし

ており、それなりに勤続志向の強弱などが示されている、とみてよい。

つづいて評者は「第2は分析上の問題」として、「ここでもやはり、勤続年数が短い、離職率が高い、能力向上に対する意欲が高い、などの高さを単に事実として指摘するに留まり、背景、要因の分析はなされていない」と記している。評者のいう「分析」とはどういうことかわからないが、アンケート調査で分析する以上、アンケート内部に設計された「事実」の相関で「事実」を分析したいところである。だが、今回のアンケートでは主として量的にそれだけの余裕はなかったが、それにしては本書では単に「事実」を「指摘」しただけではない。

まず、「独特」の方法で学卒後の就業可能年数を推定し、それと現在の職種の経験、現企業への勤続の各平均年数と比較することによって、現職種の継続率や現職種での企業間移動率などを推計した。「単に」「勤続年数が短い」などということではなく、より複雑な「事実」を明確にしようとしたわけだが、それによって国有の職員は現職種の継続率が比較的高いのに対し、民有の労働者ではとくに低いことなどが明らかになった。そして日系、とくに民有企業において現職種と異なる職種の経験率が高く、企業間移動とともに職種を転換するような労働者が多いことも明らかになった。こうした「事実」について、本書では「戦後日本の高度成長期」より「以上に産業・職業変動が激しかったからだろう」と推察しておいた。

さらに「世の中に役立つ」とか、「工会の社会活動」など、社会意識が強い「事実」も注目されるが、それとともに「自分の能力向上」への関心が最も強く、「自分の地位向上」への関心が意外に薄い「事実」も際立っていた。いずれも、機会あるごとに中国の研究者などと議論してみたが、われわれの推察は示しておいた。紙数が残り少ないので先を急ごう。

最後に評者によれば、「都市、農村を問わず、圧倒的な就業圧力こそが、現代中国における雇用問題を検討するうえで常に意識すべき前提である」と断言し、上記のような意識分析にも「何故そうした基本かつ重要な論点を念頭に置かないのであろうか」という疑問を呈している。評者の問題意識や価値観は、この書評と同様、自由だが、「基本かつ重要な」「事実」についてはあまり自由にできない。第1章の出だして「社会主義市場経済」への問題提起のために「資本・土地・労働力の公有化」への「執着」を問題にしたなかで、「戸籍法」による労働力移動の制約のほか、都市ごとの労働力政策についても触れておいた。その具体例は、98年夏の北京市・大連市調査でも明らかになった（参考資料）。国有企業の人員整理はまず当市以外の出身者から始まり、当市の出身者をどうしても整理しなければならない場合は、失業手当こそ少ないが、再就職の相談に始まり、職業訓練、職業紹介、さらに自営業などの起業について、当の企業、行政、工会や住民の社会活動も含め、それこそ「手厚い」支援が行われていた。

したがって「圧倒的な就業圧力」はマクロの概念とは異なり、その実態は「都市、農村を問わず」「諸侯経済」などによって、ミクロに分断されている。しかも、すでに本稿で説明したように「圧倒的な就業圧力」を発揮するのは「過剰就業」の供給であって、商工業・サービス業などの習熟した労働力は「過小就業」の状態にある。終章でも指摘した、「西部大開発」やWTO加盟後の農業改革や国土・環境保全などのための科学的な知識や技術や経験も「過小」になっているに違いない。こうした就業問題の鋭い明暗が、第5章の比較的恵まれた職員や労働者の「自分の能力向上」という意欲にも反映しているとみてよい。そしてその実態は、「能力向上」できなければ「過剰」となり、

「能力向上」できれば「過小」となる両面の意識を示しているだろう。

### 3 おわりに

これまで、評者の指摘にしたがって、ほぼ7項目の批判や疑問に対する反論や説明を試みてきた。書評の内容は、評者の関心である中国の「持続的な高成長」を中心としており、本書が意図した政治・社会体制との関連を持った産業・雇用研究とは、およそ異質の書評であった。そのため、本書の終章では「今後の主体的展望」として「工会」の労働組合としての発展を前提としつつ、「“大衆社会主義”の活性化と民主化」などに触れておいたが、評者にはその終章を「各章の要約と今後の中国経済全般の課題を取り上げている」程度にししか受け取られていない。これでは本書の結論が「社会主義市場経済」の解体や消失ではなく、新しい「社会主義市場経済」の確立と創生を暗に展望していることにも気付くはずはない。

それにもかかわらず、評者は本書に対し、「一編の専門書として研究の成果を世に問う以上、学術上の課題を説明するのに多少なりとも貢献する内容を持つべきであり、最低限の体裁を備えるべき」だという注文をつけている。

同様に、この書評の「学術上の……貢献」や「体裁」も問われるのだろうが、それよりなにより、私は本書を「専門書」とはあまり考えていない。私を始め、本書の執筆者の多くは中国研究入門中であり、本書の参考文献にも明記しているとおり、多くの新書や事典などの一般書に依存しているからである。それ以上に重要なのは、たまたま新世紀を迎え、世界史レベルの大転換期の真只中で、どんな「一編の専門書」でも、これまでの知的権威に頼っていることはできないし、「学術上の課題」が自明であると考えすることはできないからである。

最後になったが、評者が具体的に指摘してくれたとおり、本書には「人名表記の過ち、……細かい誤記、脱落なども多すぎる」ことは認めざるをえない。評者を含む読者を始め、本書の作成に協力された多くの方々に、編者として心からお詫びしておきたい。弁解できることではないが、叢書の順番待ちのなかで先行の著作の仕上げが遅れ、校正が間延びしている間に、若い執筆者が何人も就職して東京を離れることになり、校正の大部分を編者が引き受けることになった。ところが、校正のピークが新しい共同研究の立ち上げと重なることになってしまったのである。

このところ、留学生の多い、ある大学院の演習で本書をテキストに使っていたが、怪しい日本語の“練習帳”になるような場面が少なくなく、恥ずかしい思いをした次第である。

(こばやし・けんいち 日本大学大学院グローバル・ビジネス研究科講師)

#### 【参考資料】

『中国東北部の産業発展と日系企業の雇用問題』平和経済計画会議，1996年。

『中国広東省の産業発展と外資系企業の雇用問題』生活経済政策研究所，1997年。

『中国華東部の産業発展と雇用問題』創価大学比較文化研究所，1998年。

『中国華北部の産業発展と雇用問題』同上，1999年。

『中国沿岸部の産業・雇用と労働者意識』同上，2000年。