



Title	中国の国有企業改革と労働市場：内モンゴル自治区・フフホト市の事例分析
Author(s)	趙, 斌傑
Citation	經濟學研究, 62(3), 63-78
Issue Date	2013-02-21
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/52286
Type	bulletin (article)
File Information	ES_62(3)_063.pdf



[Instructions for use](#)

中国の国有企業改革と労働市場

——内モンゴル自治区・フフホト市の事例分析——

趙 斌 傑

はじめに

本稿の課題は、中国・内モンゴル自治区における国有企業の労働市場の特質について、事例分析を通して明らかにすることである。筆者は、内モンゴルにおける労働市場の形成の特質を総合的に把握することを研究テーマとしており、前稿(趙：2009)では私営企業の労働市場について検討した。先に私営企業に注目したのは、「改革・開放」過程で多様な所有形態の企業が発展する中、とくに経済成長の要である私営企業の雇用吸収が期待されているからである。しかし、私営企業が安定的で持続的な就労を提供しているわけではなかった。とくに大企業ほど職位毎に分節化した内部労働市場が形成され、生産職労働者は、短勤続・低賃金で、しかも公的社会保障の対象外とされる農村戸籍者が多数を占めていた。中小私営企業の場合は、単純な職位構成で内部昇進のルールや昇給体系が整備されておらず、全職層にわたって公的社会保障の対象となっていないなど、労働法制がほとんど機能していないことも明らかとなった。

私営企業労働市場の分析に加えて、内モンゴルの労働市場の形成と変動をトータルに把握するには、他の所有形態の企業内労働市場との比較検討も重要な課題となった。そこで本稿では、フフホト市を事例として、国有企業における労働市場の形成の特徴を検討してみる。

周知のように、中央政府の計画通りに生産することに慣れきった中国の国有企業経営は、市場競争の激化とともに悪化した。中国の国有企

業体制は、元来計画経済システムのもとで、「社会を一つの大工場とみなし、企業はその工場の生産現場にすぎないとみる」伝統的社會主義思想に基づいて建設された。この企業体制は、企業の所有権と国家との関係、企業管理における企業側・国家側の責任分担が曖昧にされ、資本が不足し、社会的負担が重く、管理が混乱するなど多くの問題があった。市場の競争に適応することが難しく、経済が市場化するなかで大部分の企業が経営不振に陥った。

1990年代に入ると急速に成長した外資企業や国内民間企業との競争激化の中で、『中国統計年鑑』(2000年版)によれば、工業生産総額に占める国有企業のシェアは1978年の77.6%から1999年の28.2%まで低下した。これは工業の主たる担い手が民間企業に移っていることを示している。表1は、1980年～2008年の都市部の企業所有形態別就業者数の推移であるが、就業者数でもても公有制企業就業者の減少が顕著であり、国有企業就業者数は1980年の8019万人から2008年の6447万人にまで減少し(約19%減)、集団企業就業者数も同時期に2425人から662万人までに急減(約70%減)している。対照的に私営企業、個人企業、「その他の企業」(外資系企業が含まれる)の就業者数は急増している。一方、内モンゴルでは、1980年～2008年に国有企業就業者が20%減、集団企業のそれが79%減と、全国の動向と同様に公有制企業就業者が減少している。このような公有部門の縮小は、国有企業を中核に据えた中国経済システムそのものに危機をもたらす可能

表 1: 都市部所有形態別就業者数

(単位: 万人)

	1980年		1990年		1995年		2000年		2006年		2008年	
	全国	内モンゴル	全国	内モンゴル	全国	内モンゴル	全国	内モンゴル	全国	内モンゴル	全国	内モンゴル
国有企業	8,019	200.6	10,346	282.3	11,261	302.3	8,102	201.1	6,430	160.5	6,447	163.5
集団企業	2,425	53.7	3,549	87.0	3,147	70.8	1,499	25.6	764	11.5	662	10.1
私営企業	—	—	57	—	485	7.6	1,268	28.6	3,954	53.3	5,124	80.4
個人企業	81	1.1	614	16.9	1,560	36.7	2,136	88.2	3,012	69.0	3,609	89.6
その他の企業	—	—	2,475	0.4	893	22.6	8,269	86.6	14,150	70.7	14,368	69.8
総計	10,525	255.4	17,041	386.6	17,346	440.0	21,274	430.1	28,310	365.0	30,210	413.4

(出典)中国統計年鑑(2009年)、内モンゴル統計年鑑(2009年)より作成。

性もある。経済不振に陥っている国有企業を建て直し活性化することは、現在の中国経済の最も重要な課題の一つである。そのため、90年代後半から国有企業の改革が、本格的に実行に移されるようになった。

改革に伴って、国有企業内部にも労働市場が形成されつつあると言われている。かつて国有企業の労働力配置は国家の統制下にあり、昇進・昇給・職務区分などの諸点で企業内部に自律的な労働力配置の調整機能は存在せず、一般にいう内部労働市場論を「改革・開放」以前の国有企業に適用することはできないと言われてきた(宮本:2000)。しかし、労働契約制度の導入や新たな賃金制度の整備が進み、国有企業内部の労働関係にも大きな変化が生まれており、国有企業の労働市場の性格分析も不可欠の検討課題となっている。

ところが、中国国有企業の労働市場に関する研究は、漸く緒についたばかりであり、先行業績に乏しい。現代中国経済に関する優れた概説書である中兼(1999)でも、国有企業の労働市場研究が最も遅れた研究領域のひとつであると指摘している。そこで以下では、多少なりとも労働市場に関わる国有企業の研究を概観しておきたい。

山本(2000)は、戦後中国の労働システムの長期にわたる変遷を鳥瞰しており、計画経済期の「合理的低賃金制」の展開、そこに内蔵される労働者底辺層の形成・維持政策の特質と問題点、経済改革期に関しては、労働力移動、雇用制度の改革、社会保障制度の導入、失業問題と再就

職プロジェクトなど多様な問題を包括的に取り上げている。中国の雇用分配政策の歴史的展開を詳細に分析した貴重な成果であるが、国有企業内部の労働力編成や需給関係の変遷などは明らかにされていない。

国有企業の経営・管理方式の変化に関しては、萬成・丘(1997)と李捷生(2000)がある。萬成・丘(1997)は、中国の重機械工場を事例としつつ、伝統的社会主義計画経済を市場経済に転換させる中で、分配制度などの改革の成果と問題点を分析している。1980年代後半以降の組織制度の様々な改革は、かつての平均主義から脱却して競争原理を導入したが、その結果、企業内部で賃金や住宅配分などの諸側面において格差が拡大し、管理者に対する不信感も増幅しているという。李(2000)は、鉄鋼業国有企業の事例(首都鋼鉄公司与宝山鋼鉄(集団)公司)分析を通して、新中国設立期の1950年代から1990年代初期にいたる国有企業の労使関係の実態とその変化を経営・管理方式との関連において検討している。実証研究の分析対象(首都鋼鉄公司)は、企業改革の先進的なケースと見なされてきた代表的な国有企業である。1978年の改革以来、経営請負制や内部責任制など、後に国有企業で一般化した管理方式も最初に首都鋼鉄公司以て試行されはじめたものであった。李の研究は、個別事例に即して生産管理・労務管理・経営方式などの制度変化を詳細に追跡した成果であるが、分析の中心が政府・企業内共産党組織・労働者組織(工会)の相互関係の変遷に置かれており、企業内の労働実態よりも政策面・制度面の改革に

詳しく、労働市場を分析の俎上にのせたものではない。また国有企業改革の成功例が取り上げられているが、実際には赤字経営と累積債務に苦しむ国営企業も多く、経営不振の企業の事例分析も今後の課題となろう。

国有企業改革に伴う労働・社会保障制度に関しては、塚本(2006)の研究も貴重である。同書は、就業・失業・労使関係などの労働関係、国有企業改革に伴う社会保障制度、人民公社解体に伴う農民の医療保障制度など、市場経済化のもとでの政策的難題を取り上げ、その現状と問題点を解明している。国有企業に関しては、南京の企業を事例として「労働者の意識構造」を取り上げており興味深い。性別・年齢別・学歴別の職務意識の検討が中心で、やはり労働市場を分析対象としたものではない。

以上のような研究動向を踏まえて、本稿では、先行研究がまだほとんど解明していない国有企業の労働市場に焦点をあてる。企業の整理・統合、人員整理などの形で進められている改革の中で、国有企業にどのような労働市場が形成されつつあるのか、内モンゴル自治区の国有企業を事例として検討してみる。上述のように、筆者は先に内モンゴルの私営企業の労働市場分析を進めている。本稿は、私営企業との比較の視点にも留意して国有企業を取り上げており、内モンゴルにおける労働市場の形成を企業形態別に把握するための一環を成すものである。

I 中国および内モンゴル自治区の国有企業

本節では、まず改革開放以降の国有企業改革の概要と労働関連事項の改革の要点を整理し、次に工業部門のマクロデータによって全国および内モンゴル自治区の現状を確認しておく。

1. 組織改革

国有企業、かつては国営企業と呼ばれていたが、所有と経営の分離を定めた1992年以降、国有企業と言われている。公式統計上の定義に

よると、国有企業は、国が100%出資する企業ばかりでなく、出資比率のマジョリティーを握る合弁企業や株式会社も含んでおり、中央国有企業(中央政府直轄)と地方国有企業(地方政府管轄)とに分けることができる。

建国直後の国営企業の公式組織は、旧ソ連邦における社会主義国営工場の組織構造を原型としたものであった。共産党の統制の下に、中央集権的計画経済によって生産活動が管理・運営される仕組みで、労働力は国によって統一的に配分され、「鉄飯碗」式の終身雇用制度がとられていた。賃金基準も国によって設定され、労働者は職業の選択および他の企業へ転職する自由もなかった。労働市場自体が存在しなかったと言われる所以である。

1978年末の改革開放政策の導入以来、国有企業の能率改善と活性化は国内改革の最重要課題であり続け、政府と企業と労働者の3者関係の調整と再編が進められてきた。以降、国有企業の組織改革は二つの段階に分けることができる。

第1段階は、1978年から1992年までである。1978年から始まる企業自主権拡大の改革において、「党委員会指導下の工場長責任制」が導入された(「権限下放、利益譲渡」)。それは企業にとっての自主権の拡大、逆に中央政府にとっての権限縮小であった。1983年には国家と企業の分配関係の改革として「利改税」(利潤上納方式から納税方式に改める)が導入され、国家と企業の分配関係を一層明確にした。1987年4月からは、それまで実施してきた「放権譲利」や「利改税」を進めつつ国家と企業の間を調整し、行政(国家機関)と企業の職責を分離し、所有権と経営権の一定の分離を目指すことになった。それは1988年4月の「企業法」によって具体化された(生産決定権、製品販売権、物資購入権、計画外生産の拒否権、価格決定権、賃金・ボーナス決定権、雇用・解雇権、など13項目の権限を企業に付与)。こうした分離方式は、一般的には「経営請負責任制」の導入と言われる。

経営請負責任制は、企業自らが経営管理、採算、組織改革に責任をもって取り組むことを義務づけた。その後、経営請負責任制の延長線上に近代的企業制度の樹立をめざして1992年7月、国務院は「全人民所有制工業企業経営メカニズム転換条例」を公布・実施した(生産経営意志決定権、輸出入権、投資決定権、留保資金使用权、企業提携・吸収合併権、などの14項目を企業に付与)。ただし、以上のような一連の国有企業への自主権付与が、どの程度実効性を伴うものであったかは疑わしく、個々の企業レベルでは実行性に乏しい項目も少なくないと言われている(中兼:1999)。

組織改革の第2段階は、1993年の「会社法」の公布からである。会社法の成立によって、国有企業に株式会社制度を導入するとともに、同時に国有経済の戦略的調整という名の下に国有企業の整理統合や民営化が基本方針となった(株式会社化に関しては、虞:2001参照)。「抓大放小」という改革戦略によって、大型国有企業が国有資産管理公司の下で株式会社化される一方、中小国有企業は整理統合(合併・売却・破産などの措置による)して企業集団に組み込まれるか、完全に民営化されることになったのである(塚本:2006)。こうした改革方針にもかかわらず、1990年代後半に至っても存続する国有企業の赤字経営と累積債務の問題は一層深刻であった。因みに、1997年時点で国有企業の3分の1以上が赤字経営(業種別では紡績業、石炭業、機械製造業などに多く、これらの業種では過半が赤字企業)であり、資産の負債率は平均で約70%、中にはこれが90%を超える企業もあった(李捷生:2000)。

そこで1997年の第15回党大会において、より一層の改革断行の必要性が強調され、次のような当面の課題が示された。①「(企業経営において)権限と責任を明確にし、行政と企業を分離し、科学的に管理する」企業制度を確立する。②「大は掴み、小は放つ」、すなわち大企業については強い競争力をもつ大企業グループに再編

成し、中小企業については改組・連合・合併・株式合作制・売却などの形式で自由化し、活性化させる。③破産を規範化し、合併を奨励して、人員整理を進めると共に、再就職プロジェクトの実行に力を入れる。④重点的な企業グループでは資本を増強し、債務削減に取り組む。この第15回党大会の基本方針を受け、1999年9月の第15期四中全会では「国有企業の改革・発展の若干の重要問題に関する決定」が採択されて、国有経済の戦略的再編の具体的内容が示された。それによれば、2010年までに産業構造を調整して国有経済も産業分野によって進出すべき部分と退出すべき部分(「有進有退」)に分ける。一部の重要分野を除いて、競争産業においては国有資本は縮小・撤退する。国家が定める国防関連産業と重点産業は、政府が全株式を所有し、外資と民間資本による投資を禁止するが、他の国有企業については投資者の多元化を実現する。条件の整った大型・中型の国有企業には海外での上場を認め、競争力を強化する。また国有企業の中に規範化した取締役会や理事会を設け、高級管理職の任用、審査と賞罰を実施する。以上のような組織改革が当面(2010年まで)の課題となっているが、既述のように中央政府の方針と実際の企業レベルでの実効性には乖離があり、個々の国有企業によって改革の進展度に大きな差異があるとも言われている。

2. 雇用改革

雇用制度改革の柱は、「契約工」制度の導入であり、1986年の国務院規定(「国営企業労働者募集採用暫定規定」)によって全国の国有企業で本格的に取り入れられることになった。「契約工」制度は、雇用条件・義務・契約期間をめぐって労働者が企業と雇用契約(1年～5年)を結び、契約に基づいて就労する制度である。固定工制度との違いは、労働者の雇用と生活を国家ではなく企業が保証し、企業が自らの裁量で労働者を採用できるようになったことである。しかし、労働者の実質的な処遇では、固定工制度の

時代とほとんど変化がないとも言われる(塚本:2006)。上述の組織改革と連動させて、国有企業にどのようにして労働市場のメカニズムを機能させるのか、政策的には必ずしも明瞭になっていない。

3. 賃金改革

賃金制度の改革プランも上述の雇用改革と同様に導入された(1985年国務院「国有企業賃金改革に関する問題通知」に始まり、80年代末・90年代初頭の一連の労働部通達)。そこでは従来のような平等分配の基本給を「浮動賃金制」と「職場・持ち場給」に切り替えていくことになった(職務・職能賃金制度の導入)。「浮動賃金制」は、労働者の各職務内容における「責任」の達成度に応じて昇給を決める制度であり、「職場・持ち場給」は「職務・持ち場別等級賃金」に基づく賃金支給制度である(李捷生:2000)。すなわち、持ち場別に異なった賃金等級幅を設定したことによって、持ち場の転換による昇給幅の拡大を可能にするだけでなく、同一持ち場においても実績が上げれば一定の賃金等級幅の範囲内で昇給していくことになる。また、勤務の評価に関しては、労働技能・労働責任・労働強度・労働条件の基本労働要素評価を基礎に、職務賃金・職能賃金の体系に応じて報酬を決定すべきこと、換言すれば労働者の実際の労働貢献(労働の質と量)から賃金を決定するシステムに移行すべきことになっている。いわば「能力評価」に基づく昇進=昇給システムの導入を基本方針としていることになる。

4. 余剰人員の削減

国有企業改革に伴うもう一つの重要課題は、企業内余剰人員の整理(リストラ)と再雇用問題である。既述のように、1980年代後半には各種の組織改革に伴って国有企業に雇用・解雇権が付与されたが、実際には90年代に入って国有企業の経営悪化と改革の加速化とともに下崗労働者が急増した(1997年時点で1,028万人)。

「下崗」=レイオフによる余剰労働力削減の基本原則は、およそ以下にとおりである。まず企業は、余剰人員を下崗労働者として再就職センターに送り込み、企業との雇用契約を解消させる(再就職センター設置は90年代前半から上海市等で試行され、全国レベルの設置方針は1998年国務院通達、丸川:2002)。下崗の対象は、低学歴者や女性労働者に集中する傾向がある。下崗=レイオフされた従業員は、再就職センターで職業訓練を受け、再就職の斡旋を受ける。また再就職センターは、下崗労働者に最長で3年間生活補助金を支払い、社会保障の費用も代わって支払う。再就職センターの費用は、従来の勤務先の企業、政府予算、社会保障すなわち失業保険基金から1/3ずつ拠出する。再就職センターに在籍する3年間に再就職できなければ失業となり、失業保険基金から失業救済金が支給される。さらに2年後、再就職できなければ都市住民の最低生活補助金を地方政府から支給されることになる(塚本:2006)。以上はあくまで原則であり、実際の「下崗」後の生活保障が成されず、実効性に乏しいとの批判も多い。赤字経営に苦しむ企業ほど、下崗労働者への補助金を負担できず、実際には再就職センターが機能していない事例もすくなくない。

このような「下崗」による人員削減の他に、一部では内部退職制(本稿の調査企業で見られる制度であり、詳しくは後述)をとる企業もあり、また「勤続歴買取制」と称して「補償費」数万元の支払いで労働者との労働契約を解消するといった方法も実施されている。いずれにしても国有企業の人員削減による再雇用問題は深刻な社会問題となっている。下崗労働者は、再就職センターに登録されているかぎり統計上の失業者には含まれないが、事実上の失業者であると言ってよい(丸川:2002、これを中国的な「偽装失業」「潜在失業」とも言う、塚本:2006)。

5. データでみる現状

既述のように1990年代末以降、中央政府は

表 2: 中国工業企業の主要経済指標

(単位: 社, 億元, 万人)

	国有企業				私営企業				外資企業			
	企業数	総生産額	利潤総額	従業員数	企業数	総生産額	利潤総額	従業員数	企業数	総生産額	利潤総額	従業員数
1998	64737.00	33621.04	525.14	3747.78	10667.00	2082.87	67.25	160.80	26442.00	16757.90	418.61	775.19
1999	61301.00	35571.18	997.86	3394.58	14601.00	3244.56	121.52	229.06	26837.00	18954.23	753.93	791.86
2000	53489.00	40554.37	2408.33	2995.25	22128.00	5220.36	189.68	346.42	28445.00	23464.55	1282.48	852.96
2001	46767.00	42408.49	2388.56	2675.11	36218.00	8760.89	312.56	541.52	31423.00	27220.91	1442.95	938.98
2002	41125.00	45178.96	2632.94	2423.63	49176.00	12950.86	490.23	732.90	34466.00	32459.28	1877.22	1054.34
2003	34280.00	53407.90	3836.20	2162.87	67607.00	20980.23	859.64	1027.61	38581.00	44357.81	2777.44	1258.67
2004	35597.00	70228.99	5453.10	1973.20	119357.00	35141.25	1429.74	1515.43	57165.00	65995.21	3875.97	1755.26
2005	27477.00	83749.92	6519.75	1874.85	123820.00	47778.20	2120.65	1692.06	56387.00	79860.23	4140.81	1899.64
2006	24961.00	98910.45	8485.46	1804.00	149736.00	67239.81	3191.05	1971.01	60872.00	100076.51	5384.06	2118.10
2007	20680.00	119685.65	10795.19	1742.99	177080.00	94023.28	5053.74	2252.91	67456.00	127629.31	7527.38	2353.04
2008	21313.00	143950.02	9063.59	1794.10	245850.00	136340.33	8302.06	2871.89	77847.00	149794.17	8242.63	2579.42

(出典)中国統計年鑑(2009年)より作成。

表 3: 2006年の内モンゴル国有企業(工業部門)の主要経済指標

(単位: 社, 億元)

総計	企業数		総生産額		利潤総額	
		489		1842.4		139.9
中央企業		60		684.8		86
地方企業		429		1157.6		53.9
軽工業		140		206.9		8
重工業		349		1635.5		131.9
大型企業*		34		1095.3		68.1
中型企業		118		445.6		62.4
小型企業		337		301.5		9.4
採鉱業		65		331.7		51.9
製造業		213		1014		40.1
電力・ガス・水道		211		496.3		47.9
赤字企業		130		136.09		-9.39

(出典)内モンゴル統計年鑑(2007年)より作成。

*大型企業は従業員2,000人以上、年間売上高3億元以上、総資産額4億元以上の条件を同時に満たす企業である。

中型企業は従業員2,000人以下300人以上、年間売上高3億元以下3,000万元以上、総資産額4億元以下4,000万元以上の条件を同時に満たす企業である。

小型企業は従業員300人以下、年間売上高3,000万元以下、総資産額4,000万元以下の条件を同時に満たす企業である。

国有企業改革の本格化実施に踏みきり、重点的企業の統廃合によるグループ化、余剰人員の大量リストラ、経営難に陥り再生の見込みのない企業の破産処理と民営化など、思い切った改革を推進している。その結果を表2の数値で確認すると、全国の国有工業企業数は1998年の6万5,000社から急速に減少して2008年には2万1,000社となっている。また、国有工業企業の雇用者数も1998年の3,748万人が、毎年300万人前後のペースで減少を続け、2008年にはおよそ半減して1,794万人となった。対照的に、

私営企業・外資企業はこの間(1998年～2008年)のどの指標をとってもその急増ぶりが明瞭である。

しかし同時に、2008年の生産総額と利潤総額をみれば、国有企業は私営企業や外資企業よりもなお上位にある。こうした状況は民間企業の急速な生産シェア拡大にもかかわらず、国有企業が依然として中国工業生産の重要な構成成分であることを示している。

一方、『内モンゴル統計年鑑』2009年版によれば、内モンゴルの国有企業は2000年の757

社から2008年の481社まで減少しており、やはり内モンゴルでも国有企業の整理・統合の進展を窺わせている。ところが生産総額に占める比率は減少しているとはいえ、2008年現在で企業数比率12%の国有企業が工業生産総額の42.3%を占めており、なお国有企業の存在感が大きい。対照的に私営企業は企業数比で約半分を占めるものの、工業生産総額の22.7%であり、零細企業が多いものと推察される。外資系企業も未だ進出数が少なく、生産比でも約1割のウエイトしかない。このように、内モンゴル自治区では、全国レベル以上に工業生産に占める国有企業の存在が依然として大きいと言えよう。

2006年のデータで内モンゴル国有企業の構成を示したのが表3である。これによれば、重工業および製造業を中心に大型企業が国有工業生産の担い手であることが分かる。同時に、2006年の国有企業総数489社のうち130社(26.6%)が赤字企業であり、依然改革の途上にあるものと推察される。

II 国有企業の事例分析

1. 調査企業の概要

調査対象としたMD社は、内モンゴル自治区フフホト市に立地する煙草国有企業である(前掲表3でいえば、中央企業・軽工業・大型企業・製造業の分類に属する)。まず中国の煙草産業について簡単に触れておこう。

中国の煙草生産はすべて国有であり、国家の重要な税収源となっている¹⁾。かつては政府による手厚い保護政策の下で、最高時には180社にのぼる大小様々なメーカー(中小地方企業が多

い)が乱立していたが、WTO加盟を機に競争力のある大型企業を中核に統合・グループ化を促進することになった。中央政府はタバコ産業に対して「大市場、大企業、大ブランド」戦略を打ち出し、煙草専売局は2004年初頭からタバコ・ブランドを582種から100種に縮減する計画を立て、年産10~30万箱程度の中・小型企業を連合・合併・業務再編の対象とした。2007年末時点では31社の国有(グループ)企業に再編され、ブランドも170種へと激減している。

本稿の調査企業MD社は、その前身が1966年設立のフフホト煙草(国有企業)であり、2004年に中央政府の企業改革政策によって内モンゴル自治区煙草公司与煙草国有大型企業(売上ランキング全国第4位)が共同投資して設立(再建)された。旧フフホト煙草(国有企業)を発展的に解消し、現MD社に継承させて大型企業のグループ傘下に系列化したのである。資本金は6.25億元、内モンゴル自治区煙草会社が株式の52%を、大型企業が48%を所有する。設立時の生産計画は年産24万箱、05年9月にはこれを26万箱に上方修正、2005年10月時点の労働者数は2,633人、内部退職労働者301人(内退労働者については後述)、設立時から05年10月までの離退職労働者は498人である。2006年の利潤額は2億3,775万元であり(内モンゴルの企業ランキング[国有企業+大中型民間企業]の第26位)、内モンゴル自治区では優良国有企業の一つと言われている。

企業調査は2008年9月下旬と2009年5月上旬に実施したが、経営者から調査許可を得ることができなかったため、工場外で各職層の労働者からアンケート調査とインタビュー調査を実施するという方法を取らざるを得なかった(図・表は2009年5月現在の数値)。まず管理職(工会主席と副生産部長)、一般事務職(財務職、事務職と運転手が1人ずつ)、および生産職労働者に対して質問票を配布してアンケート調査を実施し、次に工会主席、財務職(1人)、生産職(3人)、内部退職者(4人)へのインタビュー調査

1) 最新のデータによれば、中国の喫煙者は3億6,000万人、タバコ産業従事者は6,000万人、2007年の煙草産業からの税収入は3,880億元に上り、前年比25%増加した。全国のタバコ産業からの税収入は2002年の1,450億元から2007年は3,880億元に増加、年平均増加率は20%を超えている(「人民網日本語版」2008年1月15日)。

によって就業実態についての情報を捕捉した。このような制約のある調査であったため、企業側の経営実績や労務管理に関する詳細なデータは得られなかった。また国有企業は一般に所在地の行政＝共産党組織と密接な関係をもっているが、調査の制約からこの点についても情報収集はできなかった(「単位社会」と言われる国有企業の解体＝再編の進展度をみる重要な視点であるが、これも本稿の対象外とする)。得られたデータや情報は、主に調査に協力してくれた労働者の就業に関するものである。したがって資料の制約から知りうる事実関係は限られているが、それでも国有企業の労働市場について一定の性格分析は可能であろうと考えられる。

2. 企業内労働力の編成

既述のように国有煙草企業 MD 社は、旧フフホト煙草を継承しつつ大手煙草メーカーの傘下で再スタートを切った。インタビュー対象とした工会主席らの説明によれば、企業の設立は2004年6月であるが、企業内部の構造改革は2005年から本格化している。従って以下では、インタビュー対象者の説明を総合しつつ改革の内容を整理するとともに、2005年を当社改革の画期と見て、前後する時期の変化に着目してみる。

(1) 労働者の採用と労働契約

まず労働者の採用に関して、1980年代末までは企業にその決定権がなく、全て政府の指令によって労働者が分配されていた。1990年代に入ると、労働者の採用についても企業の自主権が徐々に拡大し、募集人員などの裁量権が付与されたが、それでも政府関係部門の認可が必要であった。2005年以前は、企業が各年度ごとに必要な募集人数の計画を立て、上級機関の管理部門に報告する、上級機関は募集計画を審査し修正意見を企業側に伝える、企業はその修正意見に基づいて最終的な募集人員を決める、というプロセスを経ていた。2005年になると、

政府関係機関の関与がほとんどなくなり、企業は独自の計画で労働者の募集人員と採用方法を定めることができるようになった。

職層別にみると、それまで政府が任命していた管理職については、新規企業の設立とともに、主要ポストに大手煙草メーカーから経営能力や専門技術の高い人材が派遣されるようになった。ただし新参の管理職と従前の労働者の関係を円滑にするため、ほとんどの部門で従前の管理職層を管理職補佐などの役職に残したという。

事務職の募集方法は2005年前後で大きな変化がなく、学校求人と人材市場を利用するが原則となっている。2005年以降、新規採用は抑制されていたが、大卒労働者を採用して活性化するとの方針もあって、毎年若干名ずつであるが新規の事務職も採用している。

生産職に関しては、1990年代に入ってから中学卒を採用時の学歴要件とするようになった(それまでは学歴の制約なし)。2005年以前、生産職の採用には次の3つの優先基準があった。一つは煙草学校卒業者の優先、二番目が退役軍人の優先²⁾、三つ目は、親の退職後、彼らの子供を同じ仕事に就かせる、いわゆる「親の跡継ぎ」³⁾である。2005年以降、「親の跡継ぎ」採

2) 退役軍人の就職については、「中華人民共和國兵役法」「退役義務兵就職手配条例」等の法規により規定している。政府は、都市部の退役軍人に対して職を手配し、自力で求職する場合は経済補助一時金を支給し、かつ優遇政策により配慮する。政府機関、団体、事業体、企業が採用するときには、同等の条件下であれば都市部の退役軍人を優先して雇用する。

3) 「親の跡継ぎ」慣行は、中国の国有企業に独特の雇用制度である。1978年5月に国務院は次のように規定した。「従業員が退職後、生活が実に貧困であり、または子弟が多く職に就けない場合は、1つの就職枠を与える」(伊藤:1998)。跡継ぎの場合は選考がなく、一定の条件を満たせば就職は可能である。この「跡継ぎ」制度は従業員の生活難をある程度緩和したが、さまざまな弊害が存在するため、1986年に中央政府は廃止の方針を打ち出した。しかし、実際はその後も地方の国有企業

用を原則として廃止したものの、労働者(退職者も含む)の子弟が退役軍人である場合、あるいは煙草学校卒業生の場合、その優先度が極めて高く、ほぼ確実に採用されるという。親の職業によって新規労働者の採否が左右されるという点では、旧来の雇用慣行が痕跡をとどめており、労働市場の開放性になお制約があるといえよう。

採用した労働者に対して、調査企業は、1990年代初めから管理職以外のすべての労働者に、国の基準に従って労働契約制を導入しており、2005年以降は管理職も含めて全労働者を対象に契約制を実施している。事務職と生産職の新規採用では、3ヵ月の試用期間の勤務評価(各種の規定規則の厳守、労働意欲、上司との関係など)に基づき3年契約で正式採用される。3年毎に契約更新があり、工会⁴⁾が労働者の代表として更新手続きを代行する。インタビュー対象者からの聞き取りによれば、契約更新は、特別の事情がないかぎり、ほぼ自動的に実施されているとのことであり、労働契約と言っても労働者には固定工時代と同様の長期雇用が保証されているとの意識が強いという。「就労の内実に大きな変化はない」と指摘する労働者も多く、労働契約制が形式的なものにとどまっていると推察される。

(2) 内部昇進

1990年代初めから、正規労働者には人事考

において長く存続している。

- 4) 工会は国有企業の労働者組織であり、「労働組合」に類似する組織と言われるが、工会の主な目的は賃上げなどの交渉ではなく、「社会主義建設に貢献し、労働者の合法的権益を守ることにある」とされている。工会経費については、会社が全従業員給与の2%を工会に支払わなければならない。また、工会責任者の給与は会社負担になっている。工会は会社経営に直接、間接に関与をすることができる。これらの点から「工会」は会社組織の一要素でもあるので、単純に「労働組合」と同一視することはできない。

課による昇進=昇給のルールが適用されることになった。人事考課は主に上司の意見に基づいて評価され、原理上は生産職から事務職や管理職へも昇進できることになった。しかし、人事考課の導入とともに労働者の学歴も重視されたため、生産職と事務職・管理職では学歴格差があるので、職層内部の昇進は可能でも職位間の移動は困難であり、調査時まで職位間の昇進移動はほとんど見られないという。2005年以降、昇進=昇級システムには、さらにいくつかの変化があった。まず、考課の内容・基準・点数の公開によって透明度が高くなった。聞き取りによって得られた情報の制約から、具体的な評価項目やそのウエイトは明らかではないが、技能修得度・勤務態度・目標達成度などの評価内容が一層詳細なものとなり、昇進の候補者名簿が工場内の掲示板に貼り出され、他の労働者の意見も聴取することにした。考課では特に、労働規律の遵守と業務実績が重視されているという。このような考課システムのもとで、考課点数を基準とする昇級ルールが、ある程度客観的な根拠を得て強化されていることになる。インタビュー対象者からは「以前のような人間関係による昇進は、ある程度避けることができる」と評価されており、職場の労働者配置において、以前のような情実人事ではなく、規範化された一定の昇進ルールが機能しているとの評価である。

以上のように、労働者の内部昇進に関しては、企業が独自の人事権を握るようになって、昇進のルール化が進みつつあり、この点では内部労働市場が形成されつつあると言えよう。ただし、職層毎に学歴等を基準として市場が分節化しており、しかも既述のような入職口での「親の跡継ぎ」慣行の痕跡(子弟が退役軍人や煙草学校卒業者の場合)がなお残存しているところをみると、人事考課がどの程度厳密に実施されているのか、なお検討の余地はある。

(3) 学歴と年齢構成

表4に調査企業の労働者の学歴構成を示し

表 4: 労働者の学歴別構成(サンプル調査)

(単位: 人)

	2005 年前入職							2005 年後入職						
	管理職		事務職		生産職		合計	管理職		事務職		生産職		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
小学校卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
中学校卒	—	—	—	—	3	—	3	—	—	—	—	—	—	—
高校卒	—	—	—	—	4	4	8	—	—	—	—	6	1	7
専門学校卒	1	—	—	1	2	6	10	—	—	—	—	6	3	9
大学卒	1	—	—	—	—	—	1	—	—	1	1	—	—	2
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	2	—	—	1	9	10	22			1	1	12	4	18

(出典)筆者調査(2008年9月, 2009年5月)。

表 5: 労働者の年齢別構成(サンプル調査)

(単位: 人)

	2005 年前入職							2005 年後入職						
	管理職		事務職		生産職		合計	管理職		事務職		生産職		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
20~25 歳	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	3	1	5
26~30 歳	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3	2	6
31~35 歳	—	—	—	—	1	5	6	—	—	—	—	4	1	5
36~40 歳	—	—	—	—	3	3	6	—	—	—	—	2	—	2
41~45 歳	—	—	—	1	3	2	6	—	—	—	—	—	—	—
46~50 歳	2	—	—	—	2	—	4	—	—	—	—	—	—	—
合計	2	—	—	1	9	10	22	—	—	1	1	12	4	18

(出典)筆者調査(2008年9月, 2009年5月)。

た(サンプル調査)。全体で高卒以上が約 75% を占めており, そのうち 2005 年以降の生産職新規採用者は高校卒と高等専門学校卒, 事務職新規採用者は大卒であり, MD 社の高学歴化が確認できる。また学歴と職位の相関から, 企業内の分節的な内部労働市場の形成と学歴との対応関係も指摘できる。

2005 年以降に入職した生産職の場合, 女性より男性の方が多くなっているのは, 生産職生産現場が 24 時間のフル稼働でシフト制を取るようになったことに関連する(シフト制, 6:00~14:00, 14:00~22:00, 22:00~6:00)。夜間のシフトは男性中心の編成となるため, 生産職は男性中心に募集しているという。

次に, 表 5 で年齢構成をみておく。管理職以外の労働者は全体として 30 歳代を中心に構成されており, 2005 年以降の入職者はやはり若年・壮年層が主力である。生産職では 40 歳以上が減少傾向にあり, これは 2005 年後半から

45 歳以上の女性, 50 歳以上の男性生産職労働者を対象に社内で早期内退制度を開始しているからである(2005 年 10 月までに社内での早期退職者は 301 人)。インタビュー調査によると, その後, 早期内退職者の年齢は年々若くなり, 調査時には女性 43 歳, 男性 45 歳になっている。こうして, 中・高齢者の余剰人員を削減しつつ, 新規雇用の若年・壮年層中心の労働者構成に切り替える方策がとられている。

(4) 内部退職制度

調査企業では, 余剰人員の整理・縮小に内部退職制度を導入している。既述のように, 国有企業の余剰人員整理では, 一般的に「下崗」=レイオフ労働者を再就職センターに送り込むという方法がとられる。これに対して内部退職制度は, 企業独自の規定により, 余剰人員を企業内部にとどめたまま, 法定の定年年齢まで休職させる制度である。中国の定年退職年齢は一般に

男性が60歳、女性が50歳(幹部職員は55歳)となっているが、内部退職制度はいわば企業内での「早期退職」である。法定の定年退職年齢に達していない労働者のうち、企業が余剰と見なした者に対しては、企業独自の規定によって退職させ、「企業年金」(一定の生活費)を支給する。早期退職者は、法定の退職年齢に達した時点から正式の退職者となり、養老保険(国基準の正規の年金)の受給資格者となる。「企業年金」(生活費)として、「早期退職」直前の基準賃金の60～75%が支給されることになっている(李炎:2000)。

調査企業は内モンゴル自治区でも経営優良企業として知られているが、余剰人員の整理は重要課題のひとつであった。さらに2005年から工場には最新設備が導入されて生産効率が上昇したこともあって、人員削減は不可避となった。そこで工会との協議の末、内部退職制度が導入された。勤続年数の長い労働者にとってみれば、完全に企業との労働関係が断ち切られるよりは、「内部退職」(休職)の期間は企業の福利厚生が享受できるので好ましいとの判断である(工会主席へのインタビューより)。企業にとっても、「下崗」ほどではないにせよ、労働コストを抑制でき、将来の失業を心配する労働者との摩擦も抑えることができる。既述のように一般に下崗労働者の再就職問題は極めて深刻であり、調査企業が優良企業だからこそ可能な対策であったかもしれない。

(5) 賃金水準

表6は職位別月平均賃金である。調査企業の賃金は基本給とボーナスから構成されており、職位間の賃金格差もかなり大きい。またボーナスは企業の収益と連動しており、生産職の場合は生産数量と品質チェック(規格基準を満たしているか否か)によって産出する。生産の閑期と繁忙期によって支給されるボーナスも変動するが、ほぼ毎月給与されている。インタビュー対象者の説明によると、「2005年前と比べて基本賃金に大きな変化はないが、労働者の能率を向上させるためボーナス比率を高めている」。労働意欲を引き出すインセンティブとして賃金構成の見直しも行われたようである。表7と合わせてみると、調査企業の賃金は、2008年の全国レベルの国有企業賃金とほぼ同水準、内モンゴルでは平均以上の賃金水準と言えよう。

(6) 福利厚生

調査企業では、1990年代後半から養老保険と医療保険に加入しており、調査時には労働者全員に国基準の「五险一金」(五險:養老保険[年金]・医療保険・失業保険・労災保険・育児保険、一金:住宅公共積立金)という公的社会保障制

表6: 労働者の職位別賃金(月額, サンプル調査)

(単位: 元)

	基本給	ボーナス・諸手当
管理職	2,000～	2,500～
事務職	1,200～1,500	1,000～
生産職	750～900	1,500～

(出典)筆者調査(2008年9月, 2009年5月)。

表7: 年間平均賃金

(単位: 元)

	全国			内モンゴル自治区		
	平均賃金	製造業の平均賃金	国有企業の平均賃金	平均賃金	製造業の平均賃金	国有企業の平均賃金
1997年	6,470	5,933	6,747	5,124	4,523	5,462
2000年	9,371	8,750	9,632	6,974	6,135	7,301
2003年	14,040	12,496	14,558	11,279	10,050	10,935
2006年	21,001	17,966	23,352	18,469	15,683	18,917
2008年	29,229	24,192	31,005	26,114	22,423	27,316

(出典)中国統計年鑑(1998年, 2001年, 2004年, 2007年, 2009年)より作成。

度に加入させている。その他、企業独自の福利厚生としては、労働者(退職者も含む)に対して毎年定期健康診断を実施、中秋節や正月時に現物支給もある。

また労働者の社宅制度も以前から実施されている。1990年代以前、社宅は勤続年数によって分配されていた。労働者は低額の家賃を払って使用するが、社宅はあくまで企業の所有であった。1990年代中ごろから、当時の市場平均価額のおよそ1/2の価額で既存の社宅の所有権を労働者に売却できるようになった。その後、新築の社宅についても、社宅として利用する他に、勤続年数、勤務態度、家庭状況(一人っ子かどうか、少数民族かどうか)などの評価に基づいて条件を満たす労働者は市場価格よりかなり低額で社宅を購入できるという。社宅の提供と売却は現役労働者を優先させるが、空きがあれば退職者も利用できる。例えば、2006年の市場平均価格は一平方メートルが1,600元であるが、企業は市場平均の1/2の価格で労働者に売却している。

(7) 労働者の戸籍

労働者の戸籍に関していえば、清掃員や大門の受付・守衛などの雑役以外、労働者はすべて都市戸籍者である。国有企業が都市戸籍者を採用するのは(正規労働者の場合)、「改革・開放」政策導入以前からの原則であり、調査時まで変更されていない。インタビュー対象によれば、

MD社の労働者の過半は他省出身の都市戸籍者及びその子弟で占められているが、それは以下のような事情による。

内モンゴル自治区成立時、工業はほとんど発展しておらず、当時の中央政府は少数民族地域における経済建設支援政策の一環として、他省の煙草工場を内モンゴル自治区フフホト市に移転し、労働者とその家族(主に漢民族)もフフホト市に移住させた。さらに関連の技術者や建設労働者もフフホト市に招聘して国有企業の建設に協力させた。その子孫たちが、他省出身の都市戸籍者として国有企業の労働者または関連業種で就労しているのである。

3. 労働力の供給源

(1) 労働者の出身世帯と求人情報源

表8に出身世帯構成(サンプル調査)を掲げたが、これは親の職業(主たる収入源)による世帯分類である。国有企業労働者世帯が約半分を占めており、2005年後の入職者でもその比率が高い(約6割)。調査では親子が同一の国有企業で働いている比率までは追跡できなかったが、世代間で国有企業での就労が継承させている比率が高いことは疑いない。その他、農家出身の2名(管理職1名、事務職1名)は都市の大学に進学して、卒業後に都市戸籍を取得している。

表9は労働者の入職時の求人情報に関する

表8: 労働者の出身世帯構成(サンプル調査)

(単位: 人)

	2005年前入職				2005年後入職			
	管理職	事務職	生産職	合計	管理職	事務職	生産職	合計
農民	1	—	—	1	—	1	—	1
国有企業労働者	1	—	9	10	—	1	10	11
私営企業労働者	—	—	4	4	—	—	—	—
個人企業労働者	—	—	2	2	—	—	—	—
公務員行政職	—	—	2	2	—	—	3	3
教師	—	1	—	1	—	—	—	—
軍人	—	—	1	1	—	—	2	2
その他	—	—	1	1	—	—	1	1
合計	2	1	19	22	—	2	16	18

(出典)筆者調査(2008年9月、2009年5月)。

表 9: 労働者の求人情報(サンプル調査)

(単位: 人)

	2005 年前入職				2005 年後入職			
	管理職	事務職	生産職	合計	管理職	事務職	生産職	合計
親族情報	1	—	7	8	—	1	6	7
知人情報	1	—	3	4	—	—	1	1
人材市場	—	—	4	4	—	—	2	2
学校求人	—	1	5	6	—	—	7	7
企業独自広告	—	—	—	—	—	1	—	1
合計	2	1	19	22	—	2	16	18

(出典)筆者調査(2008年9月, 2009年5月)。

表 10: 労働者の転職経回数(サンプル調査)

(単位: 人)

	2005 年前入職				2005 年後入職			
	管理職	事務職	生産職	合計	管理職	事務職	生産職	合計
転職なし	2	1	13	16	—	1	10	11
転職 一回	—	—	2	2	—	1	6	7
二回	—	—	4	4	—	—	—	—
三回	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	2	1	19	22	—	2	16	18

(出典)筆者調査(2008年9月, 2009年5月)。

表 11: 転職経験者の前職(サンプル調査)

(単位: 人)

	2005 年前入職				2005 年後入職			
	管理職	事務職	生産職	合計	管理職	事務職	生産職	合計
農民	—	—	—	—	—	—	—	—
国有企業労働者	—	—	—	—	—	—	—	—
私営企業労働者	—	—	2	2	—	1	—	1
個人企業労働者	—	—	1	1	—	—	—	—
公務員行政職	—	—	—	—	—	—	—	—
教師	—	—	—	—	—	—	—	—
軍人	—	—	2	2	—	—	6	6
その他	—	—	1	1	—	—	—	—
合計	—	—	6	6	—	1	6	7

(出典)筆者調査(2008年9月, 2009年5月)。

サンプル調査である。地縁・血縁の縁故によって職情報を入手している比率が高いが、人材市場と学校求人も少なくない。生産職の採用で人材市場を活用するのは、入職前の技能水準(機械修理の経験など)を確認するためであり、学校求人専ら煙草専門学校の卒業生の採用である。こうした動向は、前述の労働者の採用方法との相関を窺わせている。2005年以降は、人材市場や学校求人の他に、企業独自の求人広告による募集も始めたが、まだそれほど成果をあげていないようである(サンプル調査では事務職の1名のみ)。

(2) 労働者の流動性

表 10 の労働者の転職回数(サンプル調査)をみると、転職経験のない労働者が7割を占めており、2005年以前の入職者も転職経験者は少数である。これはおそらく、調査企業の前身であるフフホト煙草の時代から継続就労している長期勤続者であろう。

また表 11 で転職経験者の前職(サンプル調査)をみると、民間企業での就労経験者も一定の比率を占めているが、2005年以降の新規入職者でも元軍人が多い。インタビューによれば、「退役軍人の優先的な採用が依然として存続している」とのことであり、おそらく退職者の子

表 12: 労働者の勤続年数(サンプル調査)(単位: 人)

	管理職	事務職	生産職	合計
1年未満	—	—	—	—
1年～2年	—	—	5	5
2年～3年	—	1	6	7
3年～4年	—	1	2	3
4年～5年	—	—	8	8
6年～10年	—	—	3	3
11年～15年	—	—	6	6
16年～20年	—	—	3	3
21年～25年	1	1	1	3
25年以上	1	—	1	2
合計	2	3	35	40

(出典)筆者調査(2008年9月, 2009年5月)。

弟=退役軍人を優先的に採用しているためである。

また表 12 から労働者の勤続年数(サンプル調査)みると, 5年以上の労働者が多い。調査企業では, 既述のように内部退職制度によって中・高齢者を削減し, 若年・壮年層中心の労働力編成に切り替えようとしているが, 前身企業から継続就労する長期勤続者も少なくない。企業全体の離職率・転職率に関する詳しいデータは得られなかったので断定的な結論は控えるべきだが, 転職経験のない長期勤続者が比較的多いことから, 労働者の流動性はそれほど高くないものと思われる。

以上, 労働力の供給源と流動性の特徴をみれば, 煙草専門学校での求人を除くと, 地縁・血縁に基づく縁故採用や退役軍人の優先採用などインフォーマルな雇用慣行への依存度が高く, しかも国有企業の正規労働者は都市戸籍の所持者であることを原則としているから, 市場の組織性・開放性には依然として制約があるといえよう。しかも一旦入職すれば, 優良と評価される調査企業では, 賃金水準が比較的高く, 国基準と企業独自の福利厚生も整っているため, 労働者の流動性はそれほど高くないようである。

おわりに

前稿で指摘したように, 内モンゴル自治区でも公有企業の整理縮小による余剰労働力の増加や潜在的な農村過剰人口, それに新規学卒者の労働市場参入によって, 労働者の過剰供給が続いている。外資企業がまだそれほど大きなウエイトを占めない内モンゴル自治区では, 新たな雇用吸収の担い手と私営企業に期待するところが大きい。

前稿で検討した私営企業の調査事例をみると, 確かに私営企業の労働市場が形成されていることは疑いない。その特徴は, 自治区内外からの農民工の都市への流入, 元国営企業労働者の私営企業へのシフトなどによって, 相当の労働力移動が生起しており, 市場が広域化しつつあることであった。しかし, 私営企業が新興の労働市場として, 安定的で持続的な就労を提供しているわけでもなかった。生産職労働者は短勤続・低賃金で, しかも公的社会保障の対象外とされる農村戸籍者が多数を占めていた。さらに企業規模別にみれば, 大企業ほど職位毎の分節化した内部労働市場が形成され, 人事考課に基づく昇進=昇給ルール, 賃金体系となっている。都市戸籍の高学歴者が参入する上位職は, 公的社会保障の対象となっている。しかし大企業といえども生産職労働者の多数は農村戸籍であり, 短勤続・低賃金・福利厚生欠如の不安定雇用を強いられ, 低学歴ゆえに縁故に依存して入職している点は中小企業の労働者と変わりなかった。同じ私営企業でも中小企業の場合は, 単純な職位構成で内部昇進のルールや昇給体系が整備されておらず, しかも全職層にわたって公的社会保障の対象となっていないなど, 労働法制がほとんど機能していないことも明らかとなった。

これに対して, 同じフフホト市でも国有企業の場合, 中央政府の方針に沿う企業改革によって近代的な企業制度への移行を図り, 労働市場の本格的導入が企図されているようにみえる。

国レベルの国有企業改革プランと個別企業の実効性には時間的ズレもあるが、調査企業は整理・統合によってグループ化され再出発した国有企業であり、内モンゴルではひとつのモデルケースとなっている。しかし、聞き取り調査によれば、優良企業とされる調査企業でも経営自主権の獲得は十分とはいえず、生産計画や販売方法などは煙草専売局の強い管理下に置かれているという。企業の自主権の拡大は、むしろ労務・人事管理の面で進展しているようである。

その労働力編成をみると、前稿でみた大規模私営企業と同様に、職位間に学歴・技能等によって分節化した内部労働市場が形成されつつあるといえよう。固定工時代とは異なる人事考課の細目が定められ、情実人事ではない昇進＝昇給のルール化・透明化が図られている。改革に伴って、契約工制度や新たな賃金制度、独自の早期内退制度、国基準の社会保障制度の導入などを通して企業内部の労働関係にも大きな変化が生まれている。特に早期内退制度(一般には下崗)は、今後退職勧告の対象となることを恐れる若年・壮年層の労働者に対して、早期の昇進に向けて競争的な勤労意欲を引き出すインセンティブになるかもしれない。

しかし一方では、「親の跡継ぎ」雇用が部分的に残存するなど、旧来の雇用慣行が払拭されているわけではなく、未だ改革の過渡的な就業構造も看取される。国有企業で長期勤続者が多いのは、労働者の技能蓄積の結果というよりも、むしろ都市戸籍労働者(およびその家族)の生涯を社会保障する固定工時代の雇用慣行が、依然として経営者・労働者双方の職務意識の中に深く根付いているためとも言われる(中兼：1999)。その点では私営企業とは異なる意味で、労働市場の組織性・開放性に制約があると言えよう。今後は、旧来の雇用慣行の払拭、人材育成と企業内の技能蓄積、公正な昇進＝昇給のルール化、新規労働力を十分吸収しうる労働市場の整備などが課題となろう。

なお、本稿で取り上げた調査企業はフフホト

市の優良国有企業の一事例であり、本稿の分析結果がどこまで一般化できるかは、今後の調査研究の積み重ねによって検証する必要がある。「はじめに」でも触れたように、中国国有企業の労働市場研究は最も遅れた研究領域であり、本稿の事例と比較しうる先行研究の蓄積はほとんど存在しない。調査企業のようなフフホト市の事例が内モンゴルの典型例なのか、あるいは内モンゴルの事例が中国全体の典型例と言いつても、調査研究の積み重ねがまず必要である。筆者の研究課題は、内モンゴルにおける労働市場形成の全体像を解明することであり、国有企業の労働市場についても、中国の他地域との比較に留意しつつ調査研究を継続する予定である。

謝辞

本稿の執筆にあたっては、北海道大学大学院経済学研究科の宮本謙介教授の御指導を賜った。この場を借りて深く感謝を申し上げたい。なお、本稿における誤りは、すべて筆者の責任に帰するものである。

参考文献

- 愛知学泉大学経営研究所・中国国家経済体制改革委員会・経済体制管理研究所編(1995)『中国の企業改革—日中共同研究—』税務経理協会。
- 伊藤正一(1998)『現代中国の労働市場』有斐閣。
- 加藤弘之・上原一慶(2004)『現代世界経済叢書 2—中国経済論—』ミネルヴァ書房。
- 虞建新(2001)『中国国有企業の株式会社化』信山社。
- 嚴法善(2003)『中国の雇用状況と政府の役割』中国復旦大学。
- 小島麗逸(1988)『中国の経済改革』勁草書房。
- 田曉利(2005)『現代中国の経済発展と社会変動』明石書店。
- 趙斌傑(2009)「中国・内モンゴルにおける私営企業の労働市場—フフホト市 3 社の事例分析—」『経済学研究』(北海道大学)第 59 巻第 1 号。
- 中華人民共和國國務院弁公室(2002)『中国の労働と社会保障状況』。

塚本隆敏(2006)『中国の国有企業改革と労働・医療保障』大月書店。

唐伶(2000)「中国国有企業における雇用改革」『環太平洋圏経営研究』, 第9号。

中兼和津次(1999)『中国経済発展論』有斐閣。

日本労働研究機構・編(2001)『中国国有企業改革のゆくえ—労働・社会保障システムの変容と企業組織—』。

丸川知雄(2002)『労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会。

萬成博・丘海雄編(1997)『現代中国国有企業』白桃書房。

宮本謙介(2002)『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学出版会。

宮本謙介(2009)『アジア日系企業と労働格差』北海道大学出版会。

朱炎(2000)「中国の社会保障制度の整備と国有企業改

革」富士通総研経済研究所『FRI 研究レポート』No.86。

李捷生(2000)『中国「国有企業」の経営と労使関係』御茶の水書房。

林毅夫・蔡昉・李周(1999)『中国の国有企業改革—市場原理によるコーポレート・ガバナンスの構築—』日本評論社。

山本恒人(2000)『現代中国の労働経済1949~2000—「合理的な低賃金制」から現代労働市場—』創土社。

資料

内モンゴル統計局(2004, 2007)『内モンゴル統計年鑑』中国統計出版社。

中国統計総局(1995, 1998, 2001, 2004, 2007, 2009)『中国統計年鑑』中国統計出版社。

「人民網日本語版」2008年1月15日。