

〈経済制度の補完性とマクロ経済的安定性〉

中国における賃労働関係の変化と蓄積体制の転換¹⁾

——輸出主導型成長から内需主導型成長へ——

巖 成 男

I はじめに

1978年に始まる中国における長期経済成長は世界を驚かせるものであった。改革開放政策を打ち出して25年，中国は計画経済システムから市場経済システムへ転換しつつ，急速な経済成長を遂げたのである。毎年8%以上の経済成長は中国に巨大な富を蓄積させると同時に世界経済システムの中で中国の地位を日々向上させている。2003年においても中国は実質的に9.5%の成長を遂げ，対外貿易総額は8512億ドルと日本を抜き世界3位に浮上した。特に輸出がGDP額の31%を占めるに至り，経済成長の大きな牽引役となっている。中国における輸出の成長が経済成長のみならず，産業構造の高度化，技術向上，雇用拡大，国民意識の変化などに大きく貢献した結果，中国の近年の経済成長は輸出主導型成長と命名されることが多い。

中国における輸出主導型成長の特徴は「低賃金に基づいた労働集約型産業の発展」であった。低賃金労働者の供給が可能であった実情，そしてリカードの比較優位説から見てもこのような蓄積体制に対し非難することはできない。しかし，政策的に行われた賃金抑制と比較的低く設定された為替レートとを通じて労働生産性上昇の成果が海外に漏出して行き，その分，国内労働者に対する所得分配が少ない現実を無視することはできない。そして，長年累積された歴大な貿易黒字は貿易相手国の不満をつのらせ，為

替レートの見直し圧力が拡大している。また，輸出産業が集中している沿海部と内陸部の経済格差が拡大され，持続的経済成長のあしかせとなっている。輸出主導型成長に代わる新しい蓄積体制²⁾の構築が必要であると思われる。

本論文では，レギュレーション・アプローチにおける賃労働関係分析を参考にしながら，近年の中国の輸出主導型成長を支えてきた諸要因の中で，賃労働関係に焦点を当て，その特徴と変化を考察するうえで，輸出主導型成長に代わる新しい蓄積体制の可能性を検討する。

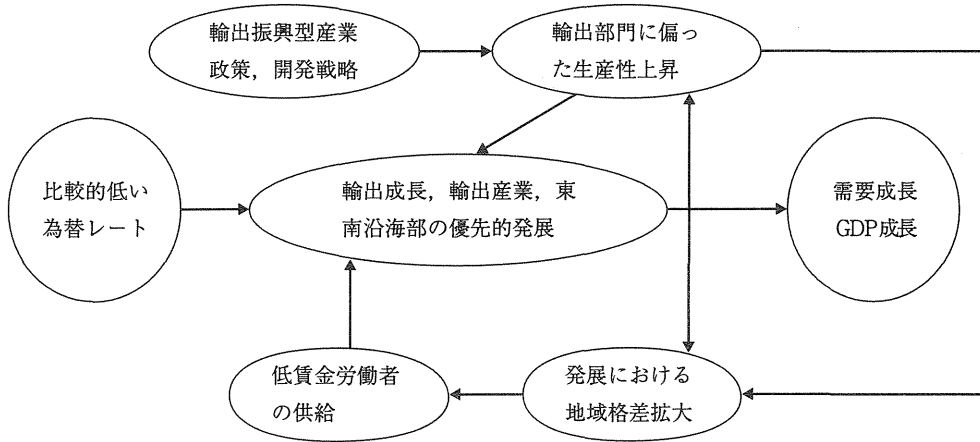
本論文の構成は次の通りである。第II章では，中国における輸出主導型成長の仕組みと発展様式としての限界性を説明し，その発展を支えた賃労働関係の特徴を述べる。第III章では，中国における賃労働関係の変化を説明し，市場的調整，制度的調整，国家的調整³⁾を通じた賃労働関係の変化が従来の蓄積体制にどのような影響をもたらしたのかを分析する。第IV章においては新しい蓄積体制形成のための条件を説明し，賃労働関係を中心に新しい蓄積体制の構築可能性を検討する。

1) 本論文の作成，修正にあたり，京都大学大学院経済学研究科宇仁宏幸先生から詳しい指導をいただいた。記して感謝したい。

2) レギュレーション・アプローチがいう蓄積体制とは「特定の資本主義社会が，さらに資本主義世界が，その矛盾や歪みを吸収し解消し回路付けつつ，相当程度の長期間に渡ってその再生産＝蓄積を規則的に遂行してゆくあり方の総体を指す」（山田 [2001]）。

3) レギュレーション・アプローチでは主に市場的調整と制度的調整の複合が重視される。中国においては共産党政権による国家的統治，規制が政策的，制度的に大きな役割を果たしているという現実を考慮し，国家レベルの制度的調整を企業や産業や地域レベルの制度的調整と区別するために本稿では「国家的調整」という用語を使う。

第1図 輸出主導型成長の構図



II 中国の輸出主導型成長

1 中国の輸出主導型成長の仕組み

中国経済は1978年の改革開放政策によって大きく転換される。鄧小平の開発戦略、産業発展政策は東南沿海部、特に輸出産業を優先するものであった。政策、制度的に一定の地域、一定の産業における優先的発展を実現し、そして、発展を漸進的に全国レベルまで波及させ、究極的には全人民が豊かな社会を構築しようとするのが鄧小平の提唱した「先富論」であり、「漸進主義発展路線」⁴⁾である。その大まかな構図を表したのが第1図である。

もちろん、第1図は鄧小平の改革開放路線のすべてを表したものではなく、輸出主導型成長を促進する三つの要因、そしてその効果を表そうとしたものである。

まず、第一に政策、戦略的に支えられた輸出部門の生産性上昇があった。積極的な外資導入政策によって、投資資金のみならず、先進的技術、合理的経営方式も導入された結果、東南沿海部の輸出産業の労働生産性は国内部門の労働生産性を大きく上回った（宇仁ほか [2003a],

[2003b]）。

第二に比較的低く設定された為替レートがある。宇仁ほか [2003a], [2003b] によると、中国の輸出主導型成長においては第2図で示すような政策的に低く設定された為替レートが存在する。このような実勢レートと自然為替レートの乖離は輸出を拡大する、即ち、人民元切り下げが行われた1994年以降、中国の貿易黒字は急速に上昇しはじめ、2003年には2141億ドルまでに上昇した。輸出は中国経済成長の大きな牽引役となった。

第三に「豊富な労働力資源」⁵⁾を有し、地域間経済格差が大きい故に、低賃金労働者の供給が可能であった。この要因はまさしく中国の賃労働関係の特徴に由来するもので、後の節で詳しく説明することにする。

2 輸出に支えられた経済発展とその限界

まず、中国における輸出の成長と経済発展の関係を見てみよう。漸進的改革開放政策によって特徴づけられる中国の経済改革は、東南沿海部⁶⁾を中心とする輸出産業の発展を大きく促し

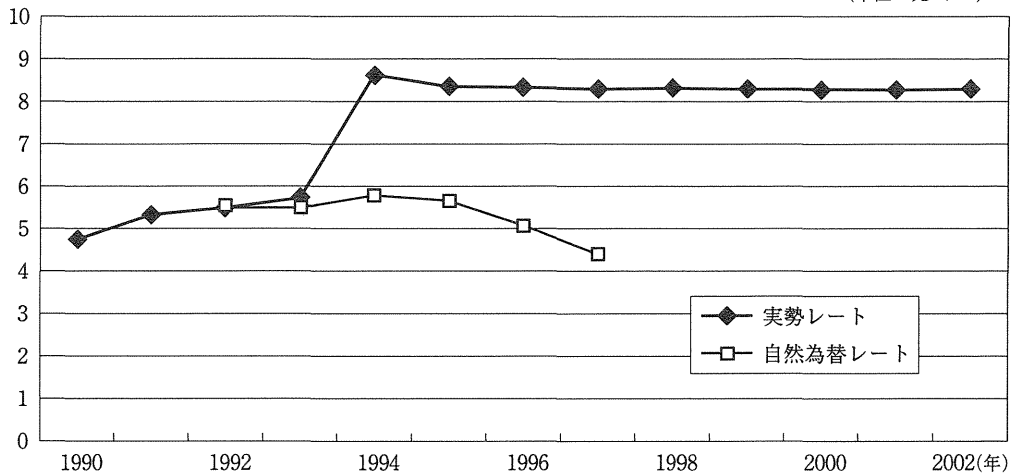
4) このような漸進主義 (gradualism)こそが、中国の改革開放が旧ソ連や東欧諸国における急進的ショック療法と違って経済混乱、社会主義崩壊に至ることを防ぐ大きな要因であった。

5) 労働力の規模は大きい、経済発展、産業構造変化につれ労働力の質への要求が高くなると、労働力構造における問題が露呈し、高級労働者供給が需要を満たさないという問題が指摘されている（馬成三 [2000]）。

6) 遼寧省、北京市、天津市、河北省、山東省、江蘇省、上海市、浙江省、福建省、廣東省、海南省が含まれる。

第2図 中国の実勢レートと自然為替レートの推移

(単位: 元/ドル)



出所: 宇仁ほか [2003]。

た。改革開放後、輸出は確実に伸び、特に80年代後半から輸出がGDPに占める割合は急速に拡大し、2003年にはGDPの31%を占めるまでに至った。

輸出が伸び、地域経済が活性化し、市場に対する期待感を増大させ、海外からの投資を呼び込み、経済発展に不足している資金需要を補う。そして外資が持ち込む先進的技術、管理方式の導入を通じた生産性上昇と需要成長を全国に波及させる発展メカニズムが形成されたのである。

また、中国の輸出主導型成長は「低賃金に基づいた労働集約型産業の発展」であり、膨大な労働力を抱える中国が「比較優位」を発揮することができた。樊綱 [2003] は、中国のような発展途上国は技術、人材、資本、制度などあらゆる面において劣っているので、世界の発展潮流に合わせた「ハイテク産業の発展」を目指すのではなく、やはり安い労働力に基づく「相対優位」を求めなければならない、と述べる。労働集約型産業を大いに発展させ、大量の雇用を創出することは国民所得の上昇に貢献するばかりではなく、社会の安定にとっても大きな意義を持っている。第1表は中国の外資系企業における雇用の推移を示すものであるが、90年代から大きく増大し、雇用者全体における割合が増

加していくことを示している。特に、98年以来、国有企業における改革が急ピッチで進み、余剰労働力の整理が進む中で、外資系企業が雇用を維持、そして拡大していくことは大きな意味を持つと言えよう。しかし、国内財部門の構造改革において生じる失業を輸出財部門の発展により吸収できるかということ、それは楽観できない問題である⁷⁾。

このように、輸出主導型成長が中国経済の発展に果たした役割は大きい。中国経済が世界経済の一環として発展していくことを可能にし、中国経済を離陸させたことは評価すべきであるだろう。しかし、今日に至る輸出主導型成長による負の影響を無視することはできない。そして、輸出主導型成長が持つ成長様式としての限界性を考慮しなければならない。

まず、輸出主導型成長の限界を指摘する見解を見てみよう。宇仁 [1998] は日本型輸出主導型成長様式が、輸出に偏った生産性上昇、賃金上昇の抑制、実勢レートと自然レートの乖離によって成立したことを示した。そして、このよ

7) 1998~2001年において国有企業や集団所有制企業から放出された労働者数は3000万人弱であるが、輸出中心の外資企業、郷鎮企業による雇用の増加は約600万人にとどまり、その増加幅もその部門における労働生産性の向上により、低下していく。

第1表 外資系企業における雇用の推移

(単位：万人)

年	外資系雇用者数 (A)	国有部門雇用者数 (B)	製造業雇用者数 (C)	A/B (%)	A/C (%)
1985	6	8,990	10,384	0.07	0.06
1989	47	10,108	11,976	0.5	0.4
1993	288	10,920	14,956	2.6	1.9
1997	581	11,044	16,547	5.3	3.5
2000	671	7,640	16,284	8.8	4.1
2002	758	7,163	15,780	10.6	4.8

出所：中国国家统计局『中国統計年鑑』2003年版。

うな成長は貿易相手国における貿易赤字の壁にぶつかるので、貿易相手国の不満を積もらせ、貿易政策、為替レートなどにおける見直しを求められざるを得ないと分析した。また実勢レートと自然為替レートの乖離状態が一国の生産性上昇の成果を国外に漏出させ、国内労働者に対する分配は少なくなり、国内労働者の購買力も高まらないという限界を持つので、日本の輸出主導型成長は一時的な成長を可能にした成長様式に過ぎないと主張した。中国における輸出主導型成長に関する研究（宇仁ほか [2003a], [2003b]）においても、中国のような大国の経済発展プロセスにおいて国内的、国外的要因により、限界にぶつかることを説明した。この研究によると、中国の輸出主導型成長においても第2図で示されたように政策的に低く設定された為替レートが存在する。このような実勢レートと自然為替レートの乖離は確かに輸出を拡大させ、成長を促す一面を持っているが、成長の成果が海外に漏出し、累積する貿易黒字は貿易相手国の不満を買い、人民元の切り上げ圧力が日々強くなっている。

次に、「低賃金に基づく労働集約型産業の発展」を特徴とする中国の輸出主導型成長は産業構造の高度化を妨げる大きな要因となりつつある。低賃金を「比較優位」とする限り、この問題は解決しがたいと思われる。関志雄に言わせれば、このような条件の下では産業構造が労働集約型産業、もしくは技術集約型産業における労働集約工程に特化せざるを得ない。また安い賃金が維持される限り、企業は資本投入を怠た

り、「労働生産性向上」よりも「労働投入の拡大」を選択するので、低賃金は中国の産業高度化を妨げる一つの大きな要因となっていると主張する⁸⁾。また、低賃金を比較優位とする企業は技術力、資金力、競争力が弱いという特徴があるのでWTOの加盟により、国際競争がさらに激しくなり、技術力、資金力に優れた新しい競争相手に負けないためにも産業構造の高度化は必要であるので、「労働集約型産業」のみに特化することは世界の発展潮流に遅れることにつながる。

そして、輸出主導型成長による地域格差が拡大し、安定かつ持続的発展を脅かしている現実も無視できない。改革開放初期から外資投資の約9割が東南沿海部に集中されていて、この地域の経済は外資に大きく依存しながら急速に発展した。2000年の中国における外資投資状況を見ると、投資件数で84.3%、外資投資の実行額で86.6%が東部に集中された結果、全体貿易額、全体GDPに占める東部と他地域の間に大きな格差が生まれた。そして、第2表は中国における東部と中部、西部の一人当たりGDPの推移を示したものであるが、各地域間の格差は年々増大していることが分かる。

このように格差が拡大し続けると経済発展の地域的バランスが失われると同時に、社会を不安定にするので、国民経済全体の持続的経済発

8) 関志雄は自分が主宰するホームページ『中国経済新論』において、輸出主導型成長の中心である労働集約型産業の将来に懸念を示し、このような発展を続ける限り、中国は「工業大国」にはなり得ても「工業強国」にはなり得ないと説明している。

第2表 中国における地域別一人当たり GDP 推移 (単位: 人民元)

	1978	1980	1985	1990	1995	2000
全 国	379	460	853	1,634	4,584	8,592
東 部	483	579	1,113	2,080	7,101	14,551
中 部	311	390	716	1,268	3,691	6,067
西 部	255	315	565	1,060	3,029	4,814
東部/西部	1.89	1.9	1.97	1.96	2.35	3.02

出所: 中国国家统计局『中国統計年鑑』各年版。

展を阻害しかねない。

2000年3月の全人大代において国家的プロジェクトとして「西部大開発」が提出されたことも、政策当局が拡大し続ける東西経済格差を懸念し、格差の拡大がもはや更なる経済発展を阻害することを意識した結果であるだろう。このプロジェクトの目的は総力を上げて西部地域の発展を支援し、東部の資金、技術、経験、人材を西部の資源と結びつけることで全体的経済発展、全国民レベルでの所得向上を目指すことであると考えられる。

3 輸出主導型成長を支えた賃労働関係の特徴

1) 低賃金労働者の無制限供給

前節でも言及したが、中国輸出産業発展の主役は「労働集約型産業」であり、その急速な発展を可能にしたのが低賃金労働者の無制限供給であった。まず、中国は世界で最も人口の多い国であり、労働力の最も豊富な国でもある。このため、世界で最も雇用問題に悩まされているのも中国である。改革開放初期において、中国は人口9億6千万人、労働人口が4億6百万人であった。世界銀行の統計によると、中国の労働力資源は世界の25%を占めているのに対し、資本(国内投資額を指す)の割合は4%にも達していない(胡鞍鋼[2002])。このような特徴は中国労働市場における需要と供給のアンバランスをもたらし、必然的に労働賃金を抑圧している。90年代以降、国有企業改革による余剰人員のリストラが広範に行われ、5年間で約3000万人の労働者が失職した。これは労働力市場における供給圧力を一層厳しくした。

改革開放以前に厳しく制限されていた農村労働者の都市部への移動が改革開放以降急速に拡大し続け、この20年間で約1億9千万人の労働者が都市へ移動し、毎年500万人規模で増加していること、そして毎年9800万人の流動労働者が農村と都市間を行き来していることは賃金抑制のもう一つの原因である。そして、産業構造から見ると、中国における輸出主導型産業の大半は日本、NIES、ASEAN諸国が賃金上昇により、競争力を失った労働集約型産業(例えば、加工貿易、組立ライン生産など)である。したがって労働者に対する教育水準や技術レベルの要求が比較的低かったこともまた低賃金の要因であると思われる。

また、政策面では中国の社会主義計画経済システムの「遺物」⁹⁾として、高利潤、高蓄積を促すために意図的に低く設定された賃金体制が、改革開放以降も存続し続けたことが低賃金の要因としてあげられる。最後に、労働力市場メカニズムの不完備により転職が困難なため、東南沿海部の企業に就職を果たした労働者たちが、比較的不利な労働条件を受け入れたことや、独立的労働組合が存在しないことも賃金抑制を可能とした要因である¹⁰⁾。

2) 労働制度の未完備

上記の諸要因にもとづく賃金抑制に加え、輸出主導型成長を支えた賃労働関係には労働制度の未完備というもう一つの重要な問題があった。この節では中国輸出産業の中心的な担い手であ

9) 中兼 [2002]。

10) 関 [2002] は、東南沿海部の加工貿易産業において10年間賃金上昇がほとんどなかったことを説明している。

る外資系企業における労働制度の状況を紹介する。多くの外資企業が中国へ進出する場合、その主たる動機のひとつは大中小企業を問わず安価な労働力の確保によるコストダウンである。特に労働集約型企業においては唯一の目的としているケースが多い。労働制度が完備されていない状況の下で、労働集約型企業を中心とする輸出産業は徹底したコスト管理に基づく利潤拡大をめざすので、輸出産業における労働者の労働条件と労働環境は極めて悪いことがしばしば指摘されている。中国政府は1986年4月に初めて『中華人民共和国外資企業法』（以下「外資法」という）を発表するが、発表以前も、以降も法律の隙間を利用し、もしくは法律を無視している外資系企業が多い。

まず、労働契約において「外資法」第12条では外資系企業が中国の従業員を雇用する場合、法律に基づいて労働契約を結び、労働契約において雇用、解雇、福利、安全衛生、労働保険などの事項を明確に記入しなければならないと規定しているが、一部の外資系企業は人件費を圧縮するために労働契約を締結しないか、労働契約において労働時間を延長したり、雇用期間を短縮したり、労災に関する規定を削除したりするなど、使用者側に有利なように雇用条件を決めている¹¹⁾。その背景にあるのが中国労働市場における供給過剰である。とくに出稼ぎ労働者や非熟練労働者は労働契約の締結を要求できない。高学歴の技術者でも労働契約に関する知識が貧しいケースが多い。また労働者を擁護できるような労働組合も存在しないことも多い。

次に、社会保障制度の加入に関して、一部の外資系企業は人件費を圧縮するために労働者の各種保険加入を恣意的に遅らせる、また長期的に未加入のまま雇用するケースもある。そして、労働環境の整備においては、93年になって初めて政府が外資系企業の労働基準遵守状況に対し立ち入り検査を行うようになるが、未だに劣悪

な労働環境の中で事故が多発している。

外資系企業における労働組合の不在、機能不全に関して、中国人民大学の法学教授、中華総工会の法律顧問である関懐氏は「外資企業における経営者の労働組合に対する恐れ、農村出身労働者の意識の低さ、中華総工会が外資系企業労働組合結成に無関心であったことが、「外資法」に規定¹²⁾されていながらも労働組合が外資系企業に定着しなかった理由である」と述べていた。外資系企業において労働組合設立が本格的に始まったのが94年の『労働法』公布の後のことであり、99年になって外資企業総数の約75%を占める5.9万社において労働組合が結成された。それ以前は労使間の団体交渉も存在せず、当然、先進国で多く見られる労働生産性上昇に応じた賃上げも制度化されていない。

3) 間接賃金負担の不在

輸出産業の多くの企業では国有企業のような間接賃金負担が少なかった。周知のように、中国の国有企業には労働者の子供たちの保育園から大学まで、病院から住宅、映画館から裁判所まで、そして敷地内に農場まで持つようなものもあった。国有企業労働者は死ぬまで国有企業から年金をもらい、企業内の住宅で生活し、その住宅は労働者が死んだ後も企業によってとりあげられることなく、事実上労働者のものとなっていた。このような労働者と家族の生活全体を支えるコストの計算は難しいが、明らかに国有企業労働者の所得あるいは、間接賃金と見なさなければならない。しかし、輸出産業の担い手である多くの企業は外資系企業、郷鎮企業であり、国有企業のような間接賃金がほとんど存在していなかった。香港のアジア監視資料研究センターの報告書『珠江デルタ労働者権利と利益の状況』（95年5月）¹³⁾によると珠江デルタには内陸部の貧しい農村から出稼ぎに来る「民工」と呼ばれる労働者が700万人以上も働いて

11) 詳しくは「海外リポート中国：外資系企業の労使問題の現状」日本労働研究機構『海外労働時報』（2003年4月）を参照せよ。

12) 『中華人民共和国外資企業法』（1986年）第13条。

13) 香港のアジア監視資料研究センターが広東省などの官報、新聞、官製労働組合の出版物、香港の新聞や雑誌、そして当地での聞き取り調査に基づいてまとめた報告書。

いる。この数は当地域住民の2倍にもなる。都市戸籍を持たないこれらの出稼ぎ労働者には国有企業のような「丸がかえ」的社会保障は一切ない。医療も住宅も年金も失業保険も何ひとつなく、首を切られればそれで終わりである。一部地域に対する調査報告書ではあるが、中国の初期輸出産業企業の実態を窺い知ることができる。

これまでは主に蓄積体制としての輸出主導型成長の中国での展開に関して説明した。次章からは労働力市場の発展につれ、賃労働関係における諸制度がどのように変化していくのか、経済成長、社会発展に伴って変化する賃労働関係が蓄積体制にどんな影響をもたらすのかを明らかにしていく。

III 中国における賃労働関係の変化

1 労働力市場の発展及び失業対策

まず、中国の労働力市場の変化を述べておく。中国の労働力市場の制度化は1980年代の中期に始まったと言える。従来計画経済体制の下の雇用制度は、高度に集中された国民経済、単一の所有制構造および経営方式に適応すべく、国家が統一的に労働力を配置する終身雇用制であった。このような雇用制度の下で、企業は経営状況に応じて自由に雇用人数を調節する権利がなく、労働者も自由に職場を探す権利がなかった。労働力の配置は国家の計画当局によって完全にコントロールされ、計画当局が企業の雇用人数、賃金、福利保障まで管理するに至った。

80年代中期、改革の深化、拡大により、労働市場構築の必要性が高まり、1986年に雇用制度の改革が行われた。国家による労働力の統一管理、統一分配システムが改革され、新規雇用に対し雇用者と被雇用者双方の契約に基づく、非終身雇用の労働合同制度が実施された。しかし、この労働制度改革はすでに終身雇用であった国有企業労働者、国家公務員、大卒の新規採用には適応されなかった。

90年代に入り、社会主義市場経済体制の発足

により、経済体制改革のテンポも速まった。労働力市場における市場的調整が大きな役割を果たすようになった。一般的には市場による調整とは「価格調整」を意味し、需給ギャップによって価格（賃金）が変動し、その結果、需給ギャップが解消し、労働力資源の効率的な配分が行われることである。しかし、後で述べるように、中国においては労働力需給ギャップの賃金に対する影響力は極めて小さい。労働力需給ギャップを解消する手段として政府が推進しているのは、経済成長による労働需要拡大と再就職訓練による職種転換である。従って、中国の労働市場の主な調整メカニズムは「価格調整」ではなく、「数量調整」であると考えられる。

中国における労働力市場は二つの市場に分かれていることがしばしば指摘されているが、それらは「高級労働者一人材市場」と「一般労働者市場」である。まず人材市場においては、計画経済期の長い間、人材（主に大学卒業者、技術者）は計画当局によって統一的に管理、分配されていた。計画当局が毎年新しく生まれる人材の数と国民経済の各部門の需要に応じて統一的に調整、分配を行った。しかし、計画経済から市場経済への移行につれて、特に国有企業改革の深化によって、大卒労働者に対する国家の「統包統配」政策が廃止され、需給双方は比較的厚みがある「人材市場」という労働力市場において自主選択を行うようになった（黄勇・従玉華 [2004]）。しかし、一般労働者、つまり、特殊な技能を持たず、高いレベルの教育を受けていない労働者、および、農業部門の労働生産性上昇により排出され、都市に流れ込む労働者たちは「人材市場」において求職するのが難しい。彼らは第二の労働市場—「労務市場」において仕事を探しているケースが多く見られるが、就職を果たしたとしても、労働条件が悪い職種に限定され、雇用状況も不安定である（丸川 [2002]）。これもまた中国における所得格差と大きな関連があると思われる。

第3表は1995年以降の労働力市場の発展状況を表すもので、労働力市場における求人数と求

第3表 労働力市場の発展状況

年	求職者数 (万人)	求人数 (万人)	職業紹介機構数 (社)	機構による就職、 再就職者数(万人)
1995	1,940	1,107	29,930	1,259
1997	1,859.8	1,143.7	34,286	874
2000	1,991.7	1,509.4	29,024	975
2001	2,439.5	1,876.8	26,793	1,229
2002	2,684.2	2,250.2	26,158	1,354

出所：中国国家统计局『中国統計年鑑』各年版。

第4表 中国の失業者数

(単位：万人)

年	1978	1985	1989	1993	1994	1995	1996
登録失業者数	530	238.5	377.9	420.1	476.4	519.6	553
登録失業率(%)	5.3	1.8	2.6	2.6	2.8	2.9	3
下崗労働者	—	—	—	150	180	282	534
合計失業率(%)	—	—	—	3.53	3.86	4.47	5.9
年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
登録失業者数	570	571	575	595	681	770	800
登録失業率(%)	3.1	3.1	3.1	3.1	3.6	4	4.3
下崗労働者	995	877	937	911	515	410	300
合計失業率(%)	8.51	7.86	8.15	7.85	6.29	6.13	5.88

出所：中国国家统计局『中国統計年鑑』各年版、中国労働和社会保障部『労働と社会保障事業発展統計広報』各年版に基づき作成。

職数、職業紹介機構数、そして職業紹介機構により就職、再就職を果たした労働者の状況であるが、労働力市場において職業を探し、就職した労働者数が増加しつつあることがわかる。

このように中国の労働市場は社会主義市場経済の発展に伴い拡大したが、多くの困難もある。特に長期にわたる計画経済システムの下で形成された戸籍制度に由来する都市と農村における分断的労働市場問題が労働力市場の拡大の大きな障害となっている。このような労働市場の分断化は長期にわたって、労働者の自由な流動を阻止し、労働力市場の拡大を抑制した。つまり、戸籍制度の改革、規制緩和による全国統一的な労働力市場の構築が労働力市場改革の課題のひとつとなっている。労働力市場の発展によって新しく生ずるもう一つの大きな問題が失業者の増加である。

第3表で示したように、2002年には求職者数

が2684万人、求人数が2250万人であり、そのギャップは400万人強であるが、職種におけるミスマッチなどにより、現実の失業率はもっと大きな数字となっている。

中国の失業率は国際的にみれば低い水準ではあるが徐々に上昇し、都市部における「下崗」労働者を含めるとその規模はかなり大きく、深刻な社会問題となりつつある。特に、「下崗」労働者は経営効率向上を目指す国有企業改革によって生まれる失業者であり、「下崗」労働者問題の解決は経済体制改革の真価を問うという大きな社会的意味を持っている。

第4表は中国における失業者、下崗労働者の状況を示すものであるが、その集計範囲は主に都市部登録失業者と一時帰休者および下崗労働者である。しかし、実際のところ、中国の失業規模はこれだけに止まらない。今もなお多く存在する企業内余剰労働者が2000万～4000万人、

農村の潜在的失業者1億5000万人以上まで含めると問題はさらに深刻である(張紀濤 [2003])。まさに「失業危機」(胡鞍鋼 [2002])を迎えていて、失業対策が今後の改革、経済発展の鍵を握っていると言っても過言ではない。

中国政府は経済成長と雇用増加・失業解消の選択において、経済成長を選択し(丸川 [2002])、成長を通じての雇用拡大・失業解消を目指しているが、実際のところ、中国の経済成長の雇用拡大に対する影響は低下している。胡鞍鋼 [2002] は、中国における雇用の経済成長弾力性が80年代の0.31から90年代の0.11へと低下したことを示した。すなわち、単なる経済成長がもたらす需給関係における変化だけでは雇用拡大・失業解消は難しく、制度的調整、国家的調整の役割を強化しなければならないことを説明している。

その対策としてあげられるのが政府による失業保険制度の完備に向けた動きと職業訓練システムの構築である。

第1に、失業保険制度の完備が急速に進んでいる。中国の失業保険制度は、80年代半ばからの雇用制度改革―労働契約制の導入、余剰労働力の大胆な放出に対応するために1986年7月に初めて導入され¹⁴⁾、93年頃から国有企業の大多数と一部の非国有企業が失業保険に加入するようになった。2002年中国の失業保険参加者数は1億181万人、失業保険金給付者数は657万人である。その規模は著しく拡大したものの、失業保険ができてからまだ日が浅いため、その運用上問題点が多く、更なる改善と発展が必要となる(高慶元 [2002]、丸川 [2002])。特に深刻な問題は、保険基金の不足による給付範囲の縮小、給付額の削減であるが、近年、失業者と下崗労働者が急増するにつれて、多くの地域において失業保険基金の不足が一層深刻な問題となっている。その背景にあるのが、現在中国の

失業は構造的原因で生まれてきていることである。現在中国が抱えている失業は先進国で発生しているような景気変動により変化する循環的失業ではなく、計画経済から市場経済への転換と経済発展に伴う構造的失業であると中兼は言う(中兼 [1999])。

中国の失業の生成メカニズム、規模、そして未だに完備されていない失業保険制度から考えると、単なる財政支出からの「お金の付与」によって問題を解決するのは難しいと考えられる。もちろん、いきなり職場を失い労働力市場に追い出された労働者にとって、一定期間における金銭的な補助は必要である。しかし、労働生産性上昇、経営効率の改善によって生まれる失業に対しては、財政支出から支援しきれない部分が大きく、「お金の付与」は暫定的な措置でしかあり得ない。失業者、下崗労働者に対し再就職教育、訓練を行い、労働力市場の需要にマッチした労働技能を身につけ、労働者の素質レベルアップに努め、労働者が自己完成的に市場において就職するときに初めて労働力市場の更なる発展が可能であり、下崗労働者の生活が保障されるのである。「お金の付与」から「労働能力の付与」へと戦略転換が必要である。即ち、次に説明する職業訓練システムの構築が必要となってくる。

中国労働と社会保障部は1998年に「三年一千万」の再就職訓練計画を打ち出した。2000年までの3年間において1358万人が再職業訓練に参加し、そのうち、882.7万人が新しい職場を見つけ、再就職率が65%となった。その成果と経験を基に政府は2001年から第二期の「三年一千万」計画を実施し、労働者のレベルアップを図り、需要にマッチした技能を習得し、迅速に再就職ができるようにバックアップしている。

また、労働力市場における供給と需要のミスマッチ問題を解決するために、再就職訓練センターを中心とする職業指導、訓練機構が多く創られた。2003年末の時点で、就職訓練センターが3465カ所、民間訓練機構が1万7350カ所あり、年間に延べ1071万人を訓練している。特に国有

14) 中国国務院は1986年に『国有企業職員の待業保険暫定規定』を公布し、国営企業の一時待機職員に対する待業保険制度を明確に規定している。この規定の公布は、中国の失業保険制度の確立を示すものであった。

企業改革により生まれた下崗労働者問題を解決できるか否かは中国の経済、社会、政治全般に影響する大問題である。これからも各種の教育と職業訓練事業を積極的に発展させ、勤労者の就職能力、創業能力、職業変更適応能力を高め、いく努力が必要であると思われる。

2 労働力需要の変化に伴う教育システムの変化

次に中国の輸出品目構成における変化がもたらす労働力需要の変化を考察し、労働力需要の変化に伴う教育システムにおける変化について説明する。

90年代以降、中国の貿易規模の急速な拡大に伴って輸出製品の品目構成が大きく変化した。食品や農産物と原油などを主とする一次産品の輸出が輸出総額に占める割合が82年の45%以上から2002年の10%以下となり、工業製品が急速に増加し、輸出額の約9割を占めることとなった。特に電気・機械製品の輸出が著しく増加し、82年の12.7億ドルから2002年の1269.8億ドルまで増大し、その輸出に占める比重も39%にまで上昇している。このような、輸出品目構成の変化が労働力需要における変化をもたらしたのである。

まず、前節でも説明したように従来の輸出産業が多く吸収した労働力は教育レベルが低く、低熟練労働者であった。輸出品目構成の変化につれて、組立ライン生産者においても高技能や高熟練が要求されるようになりつつある。

輸出規模が拡大するにつれ、企業規模もますます大きくなり、低賃金を目当てにする組立、製造部門だけが中国に進出していた状況にも大きな変化があらわれた。今はR&D部門の現地化（木村ほか [2002]）から、マーケティング部門、さらに本部業務まで中国に移して、龐大な潜在消費市場に企業の未来を賭ける企業も少なくない。それによって従来の組立ライン労働者よりスタッフ人材の需要が急速に増大するが、労働力市場におけるスタッフ人材の供給は少なく、労働力市場のミス・マッチング問題が表面

化してきた¹⁵⁾。

また、中国の国有企業が改革と外資系企業との競争の中でキャッチアップする形で着実に力をつけてきた結果、人材の就職先として魅力が増大したことがあり、余剰人員のリストラを断行すると同時に人材獲得に乗り出した例もある。代表的な例はデジタル交換機や広域通信システムで、全国の4割近いシェアを誇る華為集団では従業員1万6千人の6割が修士以上の学歴を持ち、200人以上の博士の学歴を持っている（黒田 [2001]）。このように輸出品目構成の変化が輸出企業の労働力需要における大きな変化をもたらした。

鄧小平は「科学技術こそ第一生産力である」と言った。教育の発展による国民レベルの上昇が社会経済発展に対する影響はいうまでもないが、ここでは中国における教育の発展が賃労働関係に及ぼす影響を少し述べておく。教育の発展は労働者意識の向上、技能上昇、労働力市場を通じた職業選択、新しい消費形態を通じた労働力の再生産、労働編成の改善などにつながっていくことから、教育の発展が新しい賃労働関係形成を大きく左右することになる。

第5表はこの20年余りの中国における教育の発展をあらわしたものであるが、80年代では専門教育が、90年代以降は一般教育の発展が著しいことが分かる。従来の終身雇用制度が廃止され、労働力市場を通じた流動性が一段と高まった結果、高校、大学教育を中心とした一般教育を受けることが就職、転職を果たす上で有利になり、教育レベルが一層高い労働者需要が増加したからであると思われる。

このような国民全体における教育水準向上は労働者階級の意識転換を通じて、次に述べるように多くの問題解決に貢献すると考えられる。第1に、産業構造高度化によって生まれる技術者、管理者の需給ギャップを縮小する。そして企業における労働編成の改善、付加価値が高い産業へのシフト（輸出産業においても単なる組

15) 豊富な一般労働者供給と人材不足に悩まされる外資系企業の状況分析に対しては馬成三 [2000] を参照せよ。

第5表 中国における在学学生数

(単位:万人)

	大 学	短大・専門 学校	高 校	中 学 校	専門中学校	小 学 校
1980	114.4	124.3	969.8	4,538.3	45.4	14,627
1985	170.3	157.1	741.1	3,964.8	229.5	13,370
1990	206.3	224.4	717.3	3,868.7	295	12,241
1995	290.6	372.2	713.2	4,657.8	448.3	13,195
2000	556.1	489.5	1201.3	6,167.6	503.2	13,013
2002	903.4	456.4	1683	6,604	511.5	12,157

出所: 中国国家统计局『中国統計年鑑』2003年版。

立, 加工貿易中心の構造から脱出) を促し, 国民所得の増加に寄与する。第2に労働者の権利意識向上は, 中国労働組合の更なる発展を促し, 中国における先進的労使関係形成を可能にする。第3に, 国民消費形態における変化を通じて新しい労働者階級の再生産を可能にする。

3 労働制度の整備

東南沿海部輸出企業においては, 労働制度の不完備によって, 賃労働者はかなり不利な労働環境の下で働いていた。しかし, 改革の深化と社会主義市場経済の発展により, 労働制度作りも着々と進み, 輸出主導型成長を支えてきた東南沿海部企業における賃労働関係に大きな変化をもたらした。この節では労使双方における, 雇用関係, 賃金決定, 労働条件における制度的変化を分析する。

まず, 雇用に関する法制度に大きな変化があった。1994年に「労働法」が公布されてから, 「労働法」の中心である労働契約制度は次第に全国で実施されるようになった。1996年末までに, 都市部の国有企業, 集団所有制企業および外資系企業のひとつが, 労働契約の締結を通じて, 労働者との間に雇用関係を確立した。1999年末に, 全国都市部国有企業, 集団所有制企業および外国投資企業で労働契約を締結した従業員は, それぞれ7611万人, 2833万人, 294万人に達しており, 全体では1億738万人で, 労働契約の締結率は98.3%に達した。労働行政部門は, 今後数年間, 私営企業, 農村部郷鎮企業および個人経営体に対して, 労働契約の締結

についての行政指導を強化したい意向を示した。都市部私営企業, 個人経営体および農村部の集団所有制企業では, 労働契約を締結した従業員は, それぞれ612万人, 447万人, 2326万人に達している。

沿海部輸出企業における労働契約に関する問題点として, 一部の企業がなるべく契約を短期化する, もしくは契約締結を避ける傾向があげられる。また, 一部の企業は, 契約を締結したものの, 契約に定められた義務を履行せず, 甚だしい場合には, 一方的に契約を解除する企業もある。労働者には契約の中止, 解除の権利が法的に保障されているにもかかわらず, 企業内の制度が法に沿っていないため, 企業側が受け入れない事例もしばしば報告されている。逆に, 国有企業の場合, まだ一部の従業員がかつての終身雇用時代の意識が強く, 契約期限になっても契約の終了ができないこともある。労働と社会保障部は, 国有, 非国有を問わず, すべての企業に契約制が導入され, 雇用制度が法的メカニズムにしたがって運営されることを最終目的として, 現在, 「労働契約法」の作成を急いでいる。

次に, 賃金決定に関する法制度であるが, 1994年に公布した「労働法」では, 企業の労働組合が労働者を代表して, 賃金, 労働条件および労働保険などの問題について, 企業側と交渉すると定めている。1995年と97年に, 労働部は「団体契約規定」と「外資企業賃金団体交渉の指導意見」を公布し, 企業の賃金交渉をより具体化させた。それをうけて, 全国総工会は, 「賃金団体交渉指導意見」を打ち出し, 各企業

の労働組合（工会）に対して、団体交渉の具体的な内容などを発表した。この一連の動きを踏まえて、2000年10月10日に、労働和社会保障部は、「賃金団体交渉試行規則」（原文は「工資集団談判試行弁法」）を公表した。これは、賃金交渉制度が法制度的に確立されたことを意味している。

労働制度の整備に伴い、その担い手であるべき労働組合もその規模、機能において大きな発展を遂げた。2002年の中国労働組合組織数は171万個余り、組合員1億3397万人を越える大きな組織となった。特に中国総工会は新設企業における労働組合の組織化、拡大に大きな力を入れてきた結果、2000年までに、外資系企業で労働組合組織率が90%以上となり、労働契約、賃金、労働条件などにおける集団交渉の幅を大きく広げ、従来の外資系企業の経営環境、労働環境に大きな変化をもたらした。

1950年6月に公表された『工会法』によって正式な組織として結成され始めた中国の労働組合（工会）はその性質、組織構成、役割などにおいて一般的な資本主義国の労働組合とはかなり異なる特質を持っていた。中国の労働組合は一般的な労働者側の代表組織として経営者側と雇用、労働条件、賃金などに対して交渉するための組織ではなく、中国共産党の下部組織として共産党と労働者との橋渡しの役割を果たすための存在であった。生産手段の共同所有に基づいた社会主義企業において経営者も労働者も労働組合の成員であり、組合のリーダー（工会主席）は企業の経営責任者、もしくは副責任者であった。労働組合の機能としては経営者側と労働者側の交渉機能よりも、双方の意思伝達、調停機能が大きく、経営者の経営方針に関する労働者の理解を促進し、労働者を代表して経営に対する監督機能を果たす組織であった。工会法は1992年の修正と、2001年の2回目の修正を経て、今の「中国労働組合法」として完成されるが、先進工業国における労働組合法に比べるとまだまだ未熟なものである。しかし、2001年の修正において社会主義市場経済体制の発展、経

済構造の調整、所有制形式の多元化等の実情に合わせて、また、ますます複雑・多様化する労働関係に対応できるよう、次のような点で改善された。第1に、工会の「保護」機能を拡大させた。第2に、今まで工会の組織化が不十分であった民营企业における組織化の強化につながる内容を多数含んでいる。第3に、労働関係の三者（政労使）協議メカニズムを明確に規定した。これらの点は今後の中国労働組合の発展方向を示したものである。

労働組合の発展につれ、団体交渉も多く見られるようになった。国営、集団企業のみならず、私営、外資企業においても、労働力市場の発展、労働者意識の向上、労働組合の発展に伴い、雇用者と被雇用者の間で雇用契約、労働条件、賃金決定、労働争議解決などの広い範囲の問題に関する交渉が行われるようになった。賃金決定における団体交渉件数は96年に試験的に始まって以来、急速に増加し、96年に試験的導入してから僅か6年の2002年には所有制を問わず約29万の企業において集団的賃金交渉が行われているようになった。特に賃金決定において経営側が大きな権限を持っていた外資系企業、私営企業において集団的賃金交渉が行われていることは中国の労使関係における大きな変化であるといえる。

また、個別的事例ではあるが、2002年に、中国改革開放の先陣を切り、外資導入の先端を担う深セン市で他の地域に先だって職種別賃金協定が締結された。産業別の労働者グループごとに代表を選出し、経営者側と職種別賃金交渉を行ったのである¹⁶⁾。このようなことが中国の輸出主導型成長の中心地であり、外資系企業、中小企業、個人経営が集中している深セン市で現れたことは注目に値する。そして、輸出主導型成長の変化の徴候として大きな意味を持つと思われる。

労使間における労働争議、集団的労働争議も多く見られ、92年から10年間で争議件数が22倍、

16) 詳しくは彭光華・菊池 [2003] を参照せよ。

集団的争議が16倍と増加した。また外資系企業における労働争議の件数は97年に2万3244件に上り、その参加者数で争議参加者全体の52%を占めることになるが(中兼 [1999])、それは外資系企業における労働組合組織の結成によって集団的交渉が増加した結果であると見られる。

このように今日において労働組合の企業における役割は、従来の共産党の大衆組織の一つとして、中央のコントロールを担うことから、労働者の法的権利を擁護することに変化した。特に一般労働者市場において当分の間、供給が必要を大きく上回る状態が続くという現実を考えると、労働組合が賃金決定、労働条件などの面において経営者側と交渉していく力をどのくらい持つかは社会主義市場経済の更なる発展を占う上で重要であると思われる。

4 賃金制度改革と賃金決定メカニズム

市場経済メカニズムの深化に伴い、従来の等級賃金制度にも多くの変化がみられ、多様な賃金制度が登場した。各労働者の生産量、品質、材料の消耗度などによって賃金を変動させる出来高払い給(計件工資)、企業内の各持ち場・職務ごとの労働強度を測定して定められる職務給(崗位工資)、そして労働者の能力を測定して定められる職能給(技能工資)、基本給+年功給+各種手当+効率給(奨励金)から構成される構造賃金制(結構工資制)などが各企業によって採用されているが、今最も多く採用されているのは1990年に登場した職務職能賃金制(崗位技能工資制度)である。職務職能賃金制は職務給と職能給を基本賃金部分とする賃金制度であり、構造賃金制の一種であるが、職務内容と職務能力を企業が自主的に評価していることで、従来の等級賃金制度と大きく区別される。もともと賃金における基本給部分に対する規制が強かった時代においてはボーナスのみが労働者のインセンティブ要因として働いていたが、職務職能給の導入によって、基本給部分が労働者の熟練形成、能力向上、昇進努力を促すインセンティブ要因として働くようになり、従来の

等級賃金が浮動賃金制へ転換した。しかし、最近の調査によると企業における賃金形態の職務職能賃金制への収斂傾向が弱くなっており、多様化傾向が強まっている(丸川 [2002])。

もう一つの大きな変化は賃金決定に関する団体交渉が急速に増加していることである。第8表で示したように、2003年には30万社近くの企業が賃金決定を労使の団体交渉を通じて行っている。外資系企業においても、97年に労働部が公布した「外資企業賃金団体交渉の指導意見」の影響を受け、賃金に関する団体交渉制度が広がっている。多くの外資系企業が存在している江蘇省の総工会は、労働行政部門に協力して、外資系企業における労使関係に関する三者協議制度を発足させ、団体交渉を共同で指導している。上海市では、2000年から250社の外資企業の中に団体交渉を導入した。2001年から、さらに新たに250社を試行対象にすることを指定している。福建省総工会と省の労働行政は、1999年から賃金契約の様式を作成し、賃金団体交渉についての通達を出した。この通達は2001年からさらに福州、泉州とアモイの3市でも出された。

このように、政府の労働行政部門、企業、労働組合の指導、協力、共同努力を通じて賃労働関係の新しい様式が中国で確立されつつある。次に、中国の賃金上昇の推移を明らかにし、どのような要因が賃金上昇に寄与しているかを検討するために賃金関数を推定してみよう。

まず、改革開放以降、国民経済の成長に伴い、中国労働者の賃金は確実に上昇した。賃金における産業間、地域間格差は存在するものの、全体的に見ると、2002年の中国労働者の平均賃金は1万2422元で、1978年の約20倍に上昇した。労働力供給が必要を大きく上回っている中国でなぜ賃金が増したかについては二つの要因から説明できる。第1に、以下で詳しく説明するように中国の賃金決定において、市場による調整の部分が低く、国家的調整の部分が大きかったことである。第2に「戸籍制度を基礎にした都市労働市場と農村労働市場の分断」、「供給が

第6表 中国の賃金関数

(1) 省別に見た賃金関数

	定数項	労働生産性 上昇率	求人倍率	物価上昇率	R ²
1997	-0.05	1.1*	0.03	2*	0.419
1998	0.143*	0.158	-0.004	0.08	0.018
1999	0.071*	0.116*	0.03	1	0.21
2000	0.067*	0.167*	0.035	-0.05	0.211
2001	0.124*	0.062	0.033	1*	0.212
2002	0.094*	0.223	-0.01	-0.8	0.064

(2) 東南沿海部における賃金関数

	定数項	労働生産性 上昇率	求人倍率	物価上昇率	R ²
97-99	0.105*	0.089	0.004	-0.3	0.09
00-02	0.119*	0.091	0.009	0.01	0.03
97-2002	0.101*	0.096	0.022	-0.23	0.08

(3) マクロレベルから見た賃金関数 (1985年~2002年)

	定数項	労働生産性 上昇率	失業率	失業率変化 幅	物価上昇率	再就職セン ターダミー	R ²
1	0.065*	0.278*	-0.009		0.88*	0.07*	0.725
2	0.061*	0.313*	-0.002		0.72*		0.619
3	0.038*	0.217*		-0.008	0.89*	0.04*	0.691
4	0.054*	0.27*		-0.02	0.79*		0.658

注：労働生産性は実質GDPを正規労働者（職工）数で除した値、失業率は公表失業者数に下崗労働者数を加算して計算した値を使用した。再就職センターダミー変数は1998年から1とした。*は係数が有意であることを示す。R²は自由度修正済み決定係数である。

出所：中国国家统计局『中国統計年鑑』1985年~2002年各年版から算出。

需要を大きく上回る一般労働者市場と供給が需要を大きく下回る人材市場の分断」と概括できる中国労働力市場の分断状態である。

次に、中国の賃金関数を推計して、賃金の制度的調整、市場的調整の比重を明らかにする。最初に省単位の賃金調整メカニズムを明らかにするために、省別の名目賃金上昇率を被説明関数とし、省別の労働生産性上昇率、求人倍率、消費者物価上昇率を説明変数とする回帰分析を各年毎に行った。その結果を第6表(1)に示す。省別データに基づく賃金関数の推計結果を見ると、定数項はほとんどの年において有意であるが、それ以外の説明変数の係数が有意でない年

が目立つ。省別労働生産性変化率は国有企業改革が本格的始まった97年を除き、省別賃金に対する影響は非常に小さく、労働生産性上昇率の約1割だけが賃金上昇に反映されているにすぎない。市場的調整の変数としての省別の求人倍率は省別賃金に対してほとんど影響力がない。そして、制度的調整の変数として省別の物価上昇率は97年と2001年というインフレの年には賃金への影響が大きい、他のデフレの年ではほとんど影響が見られなかった。また、定数項は値がかなり大きく、97年以外の年ではすべて有意である。このことは98年以降、賃金上昇は、省別の要因ではなく、全省に共通して作用する

要因によって決められていたことを示唆する。1997年だけは省別の労働生産性上昇率と省別の消費者物価上昇率が省別の賃金上昇に強く影響していた。

第6表(2)は輸出主導型成長の担い手である東南沿海部の10省だけを取り出して上記と同じ回帰分析を行った結果である。データ不足を補うため、3年間のデータをプールして回帰分析を行った。この推計結果においても定数項以外のすべての説明変数の係数が有意ではない。(1)表と同じく、全省に共通する要因が東南沿海部の賃金決定にも強く影響している。

第6表(3)は全国データを用いて時系列(1985～2002年)で推計した賃金関数である。説明変数の組合せを変えて4通りの推計を行った。4通りの推計のいずれにおいても決定係数が比較的高い。全国に共通して作用している要因であるマクロの労働生産性上昇率、全国の物価上昇率、再就職センターダミー係数のすべてが有意である。また、失業率、失業率の変化幅は有意ではなく、係数の値も小さく、失業率は賃金変化に対してほとんど影響しないことがわかる。

結局、第6表によると、中国の賃金に関して、市場的調整の役割と、省レベルの制度的調整の役割はかなり小さく、主に国家レベルの制度的調整が強く作用しているといえる。このことは企業レベルや、産業レベルの制度的調整の役割も小さいことを示唆する。賃金は現在もなお国家がマクロ的経済成長率、物価上昇率をベースに全体的に決めていられる。賃金総額に占める国有部門の割合が縮小しているとは言え、未だに6割以上¹⁷⁾占めている限り、国家の賃金決定における主導的地位は変わらない。国家の失業対策として構築された再就職センターダミーの係数がすべて有意であるのもまた、賃金変化における国家レベルでの制度的調整が市場的調整の作用を制限していることを説明してくれる。

ただし、市場的調整の要因としての求人倍率、失業率がほとんど作用していないのは中国労働市場における「二つの分断」の特徴による可能性もあると考えられる。つまり、具体的な統計データはないが、「人材市場」においては供給が需要を下回るので、市場的要因が影響している可能性もある¹⁸⁾。この点については更なるデータによる立証が必要となる。

データからは賃金上昇の生産性上昇インデクセーションはわずか1～2割くらいであった。各年の労働生産性上昇率の賃金への影響はこのように小さいが、労働生産性上昇率の長期的平均が、賃金上昇に反映していると解釈することもできる。なぜなら4～6%という定数項の値は、労働生産性上昇率の長期的平均である11.9%の一部分として理解できるからである。

5 賃金格差の是正策と社会保障制度の整備

前節で、中国における産業間、地域間の賃金格差について言及した。産業間、地域間に労働生産性の格差が存在するので、労働生産性の格差が賃金格差をもたらすのは正当なことであるという考えもあるが、もしその格差が制限されることなく拡大し続ければ社会の安定、社会主義の正統性および持続的経済成長を妨げるなどの思わぬマイナス効果をもたらす可能性は十分ある。その格差を各レベルでの制度的調整を通じて抑制し、労働生産性の高い部門の経済成果の一部を何らかのメカニズムを通じて全国民に分配すべきであろう。賃金格差の是正策として考えられるのが次の三つである。

第1に、農村余剰労働者の都市での就業を政策的に推進することである。現在の中国で賃金格差是正メカニズムとして大きな役割を果たしているのが農村余剰労働力の都市での就業である。価格調整が作用する労働市場では、部門間における賃金格差は労働力移動の主要要因であり、労働力は収入の低いところから高いところ

17) 中国の職工賃金総額に占める国有部門の割合は年々減っているが、その幅は小さく、2002年に67.9%、2003年に67.9%であった(『中国統計年鑑』2004年版)。

18) 一例として内閣府[2002]の、「第1-1-11図、中国に進出した日本企業における職種別賃金」が挙げられる。

へと流れるものである。このような流れに従って収入格差は縮小していく。しかし、前述したように、中国の労働市場では市場的調整の作用は弱い。つまり、価格調整は十分作用していないので賃金格差の是正のためには政策的な措置が必要である。

改革開放以降、中国は徐々に市場化を進めているものの、資源配置の方式は依然として計画経済の特徴を残存させている。1979-2000年間に第1次産業への基本建設投資の割合はわずか1.6%で、農業部門への投資は極めて不足していた(中兼 [2002])。農業部門では余剰労働力が長期的に累積され、都市との間に大きな格差が生まれた。改革初期においては農村における郷鎮企業が農村の余剰労働力吸収に大きな役割を果たしたが、郷鎮企業が急速な発展段階から調整段階に入った今、その更なる労働力吸収能力は期待し難い¹⁹⁾。これから戸籍制度、就職制度における制限をなくすとともに、農村余剰労働者の都市部での就業先を増やすことによって労働力移動を拡大することが必要となる。労働力の移動を政策的に促進することが、都市と農村との間の賃金格差の縮小につながると思われる。実際、多くの農村余剰労働者が出稼ぎという形態で都市部へ移動している。農業部の全国固定観察点弁公室が2004年3月にまとめた調査報告によると、出稼ぎ労働者数は9820万人に登る。出稼ぎ労働者の平均年間収入は5279元(総額でGDPのおよそ5%に当たる5184億元)、そのうち、故郷への送金は一人当たり3768元、総額で3700億元にのぼり、農民所得の重要な部分になっている。このように、出稼ぎという形態の国内の労働力の移動は、農民の所得水準の向上と、地域間の所得格差の是正に寄与している。

第2に、近年、賃金に関する国家レベルでの制度的調整として整備されつつある最低賃金制度と政府指導賃金制度(最高額に対する制限)

も賃金格差是正に貢献すると考えられる(中国労働和社会保障部『労働和社会保障事业发展統計公报』, 2003年版参照)。

中国の最低賃金に対する規定は、「労働法」(1994年版)の制定よりも早く、改革開放が一段と深化した92年から模索され、93年11月に中国労働部が「企業最低工資規定」を公布することで最低賃金標準が制度化された。「企業最低工資規定」における最低賃金標準の決定は各地方政府の労働局が地方総工会、企業家協会と共同で当地域の最低賃金標準を研究確定するものとしているが、実際のところ地方における企業家協会の不在、労働組合交渉経験と能力の貧弱により、規定されたような共同作業は行われることが少なく、主に行政部門である労働局の調査、研究によって決定された。最低賃金ライン設定においては当地域の最低生活費用、社会平均賃金水準、労働生産性、雇用就業状況と経済発展水準などを参考にしながら決定し、その水準は社会救済金、失業保険給付金の水準よりは高く、平均賃金よりは低く設定されるべきであると定められている。しかし、最低賃金水準は極めて低く(平均賃金の約三、四分の一)、現状では企業の賃金への影響力はほとんどない。先進国のような産業別最低賃金標準のような役割を果たすまでにはまだ程遠いが、労働者の権利と利益を保護し、労働者の基本的生活を維持するための重要な制度的措置である。

また最低賃金制度とワンセットとなっているもう一つの制度的措置が「労働力市場工資指導価格」の導入である。1999年10月、中国労働と社会保障部は「労働力市場工資指導価格構築に関する通知」を公布し、企業の賃金分配に対するマクロコントロールを図った。その内容を見ると労働保障行政部門が「労働力市場工資指導価格調査と制定方法」²⁰⁾に依拠し賃金決定における国家統一規定と制度に依拠して各所有制企業、各業種の賃金水準に対して調査、分析、集

19) 郷鎮企業における就業人口の増加幅がここ数年で下がり、1995-2001年の郷鎮企業の農村に占める就業人口は26%前後に落ち着いている。

20) 詳しくは中国労働と社会保障部発布「労働力市場工資指導価格構築に関する通知」(1999年) 附件: 労働力市場工資指導価格調査と制定方法を参照せよ。

計を行い、各職種に対する「賃金価格」を社会的に公布し、企業の賃金決定における指導標準とする。この賃金指導価格に基づいて、各省、自治区、直轄市労働保障部門（労働と社会保障局）が指導に当たる。

賃金指導価格制度が制定された1999年に全国の20の省、自治区、直轄市が指導価格制度を導入し始め、35の大中都市において試験的に実施した。2003年には全国29の省、（区、市）が指導賃金価格制度を構築し、124の大中都市で労働力市場指導賃金価格を公布しており、その影響範囲は拡大しつつある。

「労働力市場賃金指導価格」制度は、一種の指導標準であり、法律的な強制力は持たないが、その指導の当事者が各地労働行政当局であり、中国における行政が持つ権力などを考慮すると、今後の賃金分配に対する役割は無視できない。特に「労働力市場賃金指導価格」制度は特別な職種、職務に対し、賃金の上限を設ける役割を果たしているため、急速に拡大している中国の所得格差を抑制する重要な国家的調整手段となっていると思われる。

第3に、高所得者からの税金徴収と社会保障政策によって再分配を拡大する方法である。2002年に行われた國務院の経済専門家諮問会議で、中国の著名な経済学者で、国家計画委員会経済所所長である陳東琪（Chen Dongqi）は所得分配問題について、現在の個人所得税制度は「貧民に厳しく富裕層に甘い」という問題点があり、所得分配の不公平を助長し、社会安定に影響し、国家財政収入を減少させ、大衆の消費需要を抑制し、景気回復を阻害していると指摘した。その是正のため、陳は、租税政策の構造的調節の実行を提案し、個人所得税の課税対象所得を800元から1501元または2001元に引上げ、同時に高額累進税制を厳格に施行し、高所得者層への課税率を大幅に引き上げることなどを政府に提案している。

そして社会保障、福祉システムの構築、改善を通じた所得再分配を強化している。中国の社会保障制度は1951年の「労働保険条例」に始ま

る。従来は労働者の生老病死のすべてに対して国家（企業）が一切の保障を行うシステムであったが、90年代に入り、市場経済の発展と企業改革の深化によって、従来の「小企業社会」を中心に形成された社会保障の仕組みは時代遅れとなった。従来の社会保障制度における欠陥は次の三点にまとめることができる。

第1に、国有企業改革に伴う失業者、下崗労働者の急増、退職者の増加により、従来のような企業中心的社会保障だけでは解決できなくなった、第2に、国庫と企業の保険金負担が過重で、企業改革を妨げる要因となり、保険金不足はまた社会保障制度改革を阻害する、第3にもともと社会保障の対象になってない農業、農村人口に加え、所有制改革などによって従来の社会保障範囲に含まれない新しい主体が急速に増加するに伴い、現在の保障制度ではカバーしきれなくなっている。

そして、労働市場の制度的基盤としても社会保障制度の整備が必要となっている。労働力の企業間あるいは産業間の自由な移動を促すためにも従来の企業保障から社会保障に転換しなければならない。

2001年6月に公表された「労働・社会保障事業発展の第10期五ヵ年計画要綱」は今後中国社会保障制度の発展方向を示したものである。この要綱は社会保障制度を企業事業単位から分離させ、資金源を多様化し、保障制度を規範化し、管理サービスを社会化した社会保障体系の確立を提言している。企業利益から拠出し、企業管理の下にあった養老保険資金は国家レベルで統一的に調達し、社会保障機構が統一的に管理するようになった。社会的養老保険資金プールと個人口座を結合させる原則に基づいて、個人、企業、国庫の共同負担となる年金改革を提示している（中国労働和社会保障部『労働和社会保障事业发展統計公报』2003年版）。これとあわせて、下崗労働者の基本生活の保障を組み入れた失業保険制度の創設、医療保険の対象範囲の拡大、多岐にわたる医療保険体系の確立などの政策を打ち出した。このように企業レベルの社

会保障システムから社会、国家レベルの社会保障システムへと移行しようとしている。

この章では主に中国の輸出主導型成長を支えてきた賃労働関係における諸変化を述べ、新しい賃労働関係が従来の蓄積体制に対する影響を分析した。最終章では、今までの分析をふまえて、輸出主導型成長に代わる新しい蓄積体制の形成可能性を論じる。

V おわりに

—新しい蓄積体制の構築に向けて

1 中国における消費主導型成長の可能性

1978年から始まった社会主義市場経済体制は「全人民の生活改善、向上」を第一目的とする政府の方針のもとで、毎年平均7%以上の経済成長を達成し、巨大な消費市場を形成しつつある。

第1に、中国の経済成長を全体的に見ると、一人当たりGDPが改革開放当初の200ドル前後から現在は1000ドル前後まで上昇し、2010年までにさらに2倍に拡大する見込みである。前節でも触れたように、中国経済には大きな格差が存在しており、都市部では2003年現在、1人当たりGDPは約2000ドルで、購買力平価で計算すれば6000ドルに達しており、しかも毎年10%というスピードで増加している。また中国都市部の人口は現在、4億8000万人にのぼっており、その規模は日米独3カ国人口の合計に相当する。2010年までに、中国の都市部人口はさらに1億5000万人増え、合計で6億人を超える見通しである。都市部の人口は中国の消費市場の主力であり、中国の市場規模拡大は続くと思われる。

第2に、改革開放の利益を最も大きく受けた、約5000万人の富裕層が存在する。個人資産10万ドル以上の人口は既に5000万人を超えているといわれる。このような富裕層の拡大が消費の高度化を牽引する。また、「大量消費体制」構築の鍵を握る「社会中間層」も形成されつつある。中国社会科学院が2001年に行った全国調査では、経営管理者、私営企業家、外資系ホワイトカラー、専門職、公務員、個人経営者、商業サー

第7表 中国の第三次産業GDP、
就業者数推移

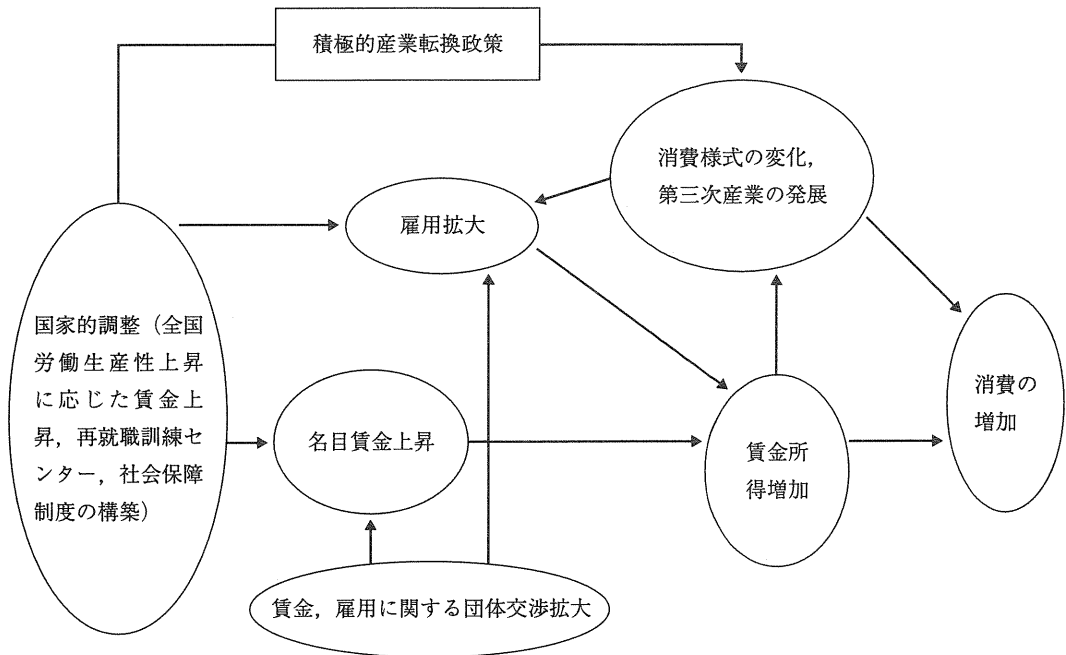
年	GDP (億元)	就業者数 (万人)	全就業者数に 占める割合(%)
1980	996	5,532	13.1
1985	2,556	8,359	16.8
1990	5,814	11,979	18.5
1995	17,947	16,880	24.8
2000	29,905	19,823	27.5
2001	33,153	20,228	27.7
2002	35,133	21,090	28.6

出所：中国国家统计局『中国統計年鑑』2003年。

ビス従業員などが「社会中間層」に分類された。報告によれば、1978年から1999年の間に、私営企業家層は改革開放当初のゼロから全人口（総就業者数7億586万人）の0.6%（約424万人）へ、個人経営者層は0.03%から4.2%（約2965万人）へ、経営管理者層は0.23%から1.5%（約1059万人）へ、商業サービス業従業員層は2.2%から12%（約8470万人）へと、それぞれ上昇しており、その結果、1999年において全人口の16%～18%の人々が「社会中間層」に分類された。中国の中間層の特徴は年齢層が比較的若く、学歴が比較的高く、思想や意識が開放的である点にある（当代中国社会階層研究報告、2001）。中国全体から見ると社会中間層はまだ十分育成されておらず、依然としてピラミッド型社会構造となっているが、今後20年間、中間層が年ごとに1%の増加水準を維持すれば、20年後には人口のほぼ40%という先進国並みの比率となり、中国共産党政権の政策目標「小康（いくらゆとりのある）社会から中等発展国家へ」が実現することになる。

第3に、消費の多様化、高度化が進んでいる。都市部の家計消費支出の品目別構成が大きく変化し、エンゲル係数は90年の54.2%から2000年の39.2%へ、さらに2003年には37%までに低下した。他方で、文化的、教養的、趣味的消費が増加し、90年の3.9%から、2000年の12.6%へと、さらに2003年には14.4%までに上昇した。交通、通信費は90年の2.2%から、2000年の

第3図 中国の消費主導型成長の構図



7.9%, 2003年の11.1%まで上昇している。カラーテレビ, 冷蔵庫, 洗濯機など, 従来型耐久消費財はすでに普及しており, 住宅, 携帯電話, パソコン, 乗用車などに対する支出が増加している。そして, 消費の多様化, 高度化を伴う消費様式の変化が新しいサービス部門の成長を促し, 第三次産業の発展をもたらす。第7表が示すように, 第三次産業は80年代以降, 急速に発展を遂げると同時に, 膨大な雇用を創出している。

以上のような国民所得の上昇や社会中間層および富裕層の拡大を基礎とした消費全体の拡大は, 中国に「消費主導型成長期」²¹⁾が到来しつつあることを示唆している。これらの議論に基づいた中国の蓄積体制の将来の構図を簡単にまとめると第5図のようになる。

第5図に示すように, 中国の消費主導型蓄積体制の好循環は次の3つの経路によって構成されると考えられる。第1に, 名目賃金の上昇お

よび雇用拡大による賃金所得の向上が消費の増加と高度化を可能にする。第2に, 国家による積極的な産業構造と就業構造の転換政策と, 賃金所得の増加によって生じる消費様式の変化とがサービス産業の発展を促進する。第3に, 消費様式の変化によって促進される第三次産業の発展が雇用拡大を通じて賃金所得向上に貢献する。

本稿の分析は, 輸出主導型成長を支えてきた賃労働関係において, 市場的調整, 制度的調整, 国家的調整がどの程度作用しているか, また近年, その作用がどのように変化しているか, さらにその変化が蓄積体制の転換に対してどのような影響を及ぼすかを中心に行われた。本稿の分析結果によると, 中国における消費主導型成長の重要な特徴は, 主として国家レベルでの制度的調整が賃金と雇用の増加を支える点にある。

賃金上昇に関しては, 労働力供給が需要を大きく上回る状況の下, 賃金は主に国家レベルでの調整によって決定されていること, 即ち, マクロレベルでの労働生産性上昇率をベースに賃

21) 祈京梅 [1997]。

金上昇率が決定されていることを明らかにした。また、制度的調整の要因としての物価上昇率はインフレの年には賃金上昇に影響するが、デフレの年には賃金上昇に影響しないことも実証した。市場的調整は主に需要が供給を上回っている「人材市場」では賃金上昇に大きく影響している可能性もあるが、「一般労働者市場」においては賃金上昇に影響力がほとんどないという結論を得た。

雇用拡大においても、国家レベルでの制度的調整が大きく作用している。政府は持続的経済成長を通じた雇用創出と、失業対策などを通じて、雇用者総数を拡大している。まず、安定した経済成長を通じて、雇用が拡大している。雇用の経済成長に対する弾力性が低下している(胡鞍綱 [2002])ものの、毎年7~8%の経済成長を維持すれば500万~600万の雇用が創出される。そして、失業対策として構築された再就職訓練センターによる、就職促進と労働者の技能レベルアップも雇用増加に大きく貢献していることを説明した。また、企業レベルでの制度的調整の要因として、労働組合の発展とその役割拡大が雇用の安定に貢献していることも説明した。さらに、戸籍制度の緩和や「2003年—2010年全国農民技工訓練計画」などの政策は、農村労働力の秩序ある流動を促進することが期待できる。

参考文献

- 宇仁宏幸 [1998] 『構造変化と資本蓄積』有斐閣。
 宇仁宏幸・坂口明義・遠山弘徳・鍋島直樹 [2004] 『入門 社会経済学—資本主義を理解する』ナカニシヤ。
 宇仁宏幸・宋磊・梁峻豪 [2003 a] 「韓国と中国の輸出主導型成長—N. カルドアの観点から (I)」『経済論叢』第172巻第1号, 2003年7月。
 ——— [2003 b] 「韓国と中国の輸出主導型成長—N. カルドアの観点から (II)」『経済論叢』第172巻第2号, 2003年8月。
 賀 耀敏・大西健夫編 [2002] 『中国の経済』早稲田大学出版部。
 関志雄 [2002] 「低賃金は中国の強みか」『中国経済新論』(<http://www.rieti.go.jp/users/china-tr/jp/ssqs/020830ssqs.htm>, 2004年9月30日最終確認)。
 木村福成・丸屋豊二郎・石川幸一編 [2002] 『東アジア国際分業と中国』ジェトロ。
 黒田篤郎 [2001] 『メイド・イン・チャイナ』東洋経済新報社。
 高 慶元 [2002] 「中国における失業問題及び社会保障制度に関する分析」『現代社会文化研究』No.24, 2002年7月。
 胡 鞍綱 [2002] 「深刻化する中国の失業問題」『中国経済新論』(<http://www.rieti.go.jp/users/china-tr/jp/020624kaikaku.htm#pagetop>, 2004年10月4日最終確認)。
 B・シャヴァンス, 斉藤日出治訳 [1992] 『社会主義のレギュレーション理論』大村書店。
 佐々木信彰 [2000] 『中国経済の展望』世界思想社。
 佐藤 広 [2003] 『所得格差と貧困』(シリーズ現代中国経済7) 名古屋大学出版会。
 関 満博 [2002] 「世界最強「中国広東型委託加工」の秘密」『プレゼント』第40巻, 第10号。
 張 紀濤 [2001] 『現代中国社会保障論』創成社。
 ——— [2003] 「最近の中国事情と今後の展望—移行期の労使関係と労働組合」『IMF—JC』(全日本金属産業労働組合協議会機関誌) 2003年秋号。
 塚本隆敏 [1999] 『中国市場経済への転換』総務経理協会。
 内閣府 [2002] 『世界経済の潮流』。
 中兼和津次 [1999] 『中国経済発展論』有斐閣。
 ——— [2002] 『経済発展と体制移行』(シリーズ現代中国経済1) 名古屋大学出版会。
 日本労働研究機構『海外労働時報』(<http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/mokuji/kunibetsu/china.htm>, 2004年12月4日最終確認)。
 浜田広一・内閣府経済社会総合研究所編 [2003] 『世界経済の中の中国』NTT出版。
 樊 綱, 関志雄訳 [2003] 『中国 未完の経済改革』岩波書店。
 彭 光華・菊池高志 [2003] 「中国における賃金決定システムに関する調査研究」『アジア法の諸相』(アジア法研究会報告書, 第三章) 2003年7月。

- R・ボワイエ, 山田鋭夫訳 [1990] 『レギュラシオン理論——危機に挑む経済学 (新版)』藤原書店。
- 馬 成三 [2000] 『中国進出企業の労働問題』日本貿易振興会。
- 丸川智雄 [2002] 『労働市場の地殻変動』(シリーズ現代中国経済3) 名古屋大学出版会。
- 南 亮進 [1990] 『中国の経済発展——日本との比較』東洋経済新報社。
- 山田鋭夫 [2001] 『レギュラシオン・アプローチ——21世紀の経済学』藤原書店。
- 林 燕平 [2001] 『中国の地域間所得格差』日本経済評論社。
- 李 海峰 [2004] 『中国の大衆消費社会』ミネルヴァ書房。
- 中国語版
- 汝 信・陸学藝・李培林編 [2003] 『2003年：中国社会形勢分析与予測』社会科学文献出版社。
- 何 偉・方恭温編 [2002] 『発展的知慧——中国经济学者縦論中国经济前沿』企業管理出版社。
- 祈京梅 [1997] 「消費需求分析」『消費経済』消費経済研究所出版社。
- 秦 榛 [2003] 『中国失業引論』黒龍江人民出版社。
- 胡鞍綱 [1998] 『就業与発展』遼寧人民出版社。
- 蔡 昉, 都 陽, 王美艶 [2003] 『労働力流動的政治経済学』上海人民出版社。
- 黄 勇・従玉華 [2004] 「二十年中国大学生就業走勢回眸」(<http://unn.people.com.cn/GB/22220/31930/31935/2575186.html>, 2004年12月1日最終確認)。
- 中国国家統計局編『中国統計年鑑』中国統計出版社, 各年。
- [2004] 『中国統計摘要』。
- 中国労働和社会保障部編 [2003] 『中国労働和社会保障年鑑』中国労働社会保障出版社。
- 中国経済年鑑編集委員会編『中国経済年鑑』经济管理出版社, 各年。
- 中国国家統計局人口与就業統計司編『中国労働統計年鑑』中国統計出版社, 各年。
- 中国労働和社会保障部『労働和社会保障事业发展統計公报』各年 (http://www.molss.gov.cn/index_tongji.htm)。