

# 改革開放期の中国における賃金制度の展開

竈 少杰 (トウ ショウケツ)  
(社会学研究科産業関係学専攻博士課程後期)

- 第1章 問題提起
- 第2章 経済体制改革の準備段階 (1978年～1984年)
- 第3章 「社会主義商品経済」段階 (1984年～1992年)
- 第4章 「社会主義市場経済」段階 (1992年～現在)
- 第5章 結びにかえて

## 第1章 問題提起

周知の通り、近年、中国は強力に経済成長を達成している。2007年1月25日、中国国家统计局の発表によると、2006年の中国のGDP（国内総生産）は前年比10.7%増の20兆9407億元であり、伸び率は2005年比0.3ポイントの上昇であった。そして世界銀行は2006年11月13日、東アジア地域報告書を発表し、中国の2007年の経済成長率が9.6%と予測して、高度成長が続くとの見通しを示した。

しかし、経済体制改革の深化とともに、中国社会の各方面には巨大な変化が発生しており、様々な問題が表面化している。これらの問題の中で、非常に重要な問題は貧富の差の問題であり、世人に注目されている。

社会的分配の公平性や、公正性、そして如何にこの問題を解決するかは、現在中国の社会学者が注目する研究テーマとなっているが、立場と視角が違うため、研究者たちの意見や見方なども様々である。

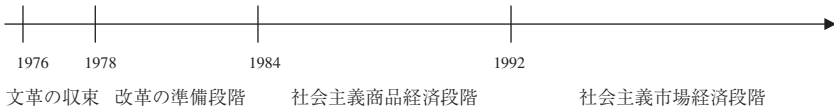
これらの研究の中で、中国の経済体制改革、国有企業改革、社会的分配制度と賃金制度改革について、優れた研究は信卫平の『公平と不平——当代中国の

『労働収入問題研究』であろう。主な見解は下記の四点である。ア) 現行の分配原則の「効率優先・兼顧公平<sup>(1)</sup>」は今まで機会不平等の状況の下で実施されていたので、収入分配の不公平と効率の阻害を引き起こした。故に、中国の労働収入分配原則は「効率優先・兼顧公平」ではなく、「機会均等・効率優先」とすべきである。イ) 中国はわずか10年間で、資本の原始的蓄積を完成し、資本金額も大きかった。その重要な原因の一つは「権力の分配への介入」にある。ウ) 中国の経済体制改革の流れを見ると、中国政府は国有企業の所有権と経営権の分離や、国有企業経営者の経営管理自主権の増大などの改革を重視していたが、労働者の権利はほぼ無視されていた。これは労働者の社会的地位が低下した原因の一つである。エ) 経済体制改革の進行は今まで大きな犠牲をもたらしていたが、中国社会の最下層にある1000万人以上の「下崗職工」<sup>(2)</sup>はこれらの集中的犠牲をこうむっており、これは労働収入分配における最も大きな不公平の原因である。(信卫平 2002)

それに対して、卢現祥は論文「中国社会分配領域の収入の差の問題」で「労働に応じた分配」にし、「生産要素の貢献度に応じた分配」<sup>(3)</sup>にし、賃金がインセンティブ機能を持っていれば、社会的収入分配の差が出てくる。しかしながら、中国の改革は不十分であり、様々な問題点や非合理的な制度、慣行が残存している。このような現状で、多くの政府官僚や行政人員は自分の権限を乱用し、収入分配の市場ルールを破り、不法な金銭に手を出している。それ故、腐敗問題こそが社会収入分配の不公平の重要な原因の一つであると語っている。

さて、従来の中国の賃金についての研究にあっては、労働収入分配の公平と不公平や、貧富の差が生じてきた原因、更に、例えばマルクス主義の「労働に応じた分配」原則と「生産要素の貢献度に応じた分配」原則の関係などについての研究は多くあり、意見も様々であるが、賃金制度の本質や、賃金の決め方などの視角から中国の賃金制度自体とその運用のルールを考える研究は極めて少ない。要するに、賃金研究の基盤になる研究はほとんど見られないのである。これが中国の賃金研究の問題点ではないかと、筆者は思う。貧富の差の問

図 1-1 改革開放期の中国の歴史年図（1970 年末～現在）



題の解決策を考える前に、中国の分配制度、即ち賃金制度を解明するのは不可欠であろう。1949 年から 1978 年までの計画経済期の賃金制度について、筆者は拙稿「計画経済期の中国における賃金制度の展開」<sup>(4)</sup>で明らかにした。小論では、「文化大革命」収束以来の中国における改革の歴史を「経済体制改革の準備段階（1978 年～1984 年）」、「社会主義商品経済段階」<sup>(5)</sup>（1984 年～1992 年）」と「社会主義市場経済段階（1992 年～現在）」（図 1-1 を参照）との三つの段階に分けて回顧し、それぞれの時期の賃金制度（公務員と国有企業）を明らかにしたい。

## 第 2 章 経済体制改革の準備段階（1978 年～1984 年）

### 2-1 国有企業の経営メカニズム改革の準備

1978 年から 1984 年までの間は、中国の経済体制改革の準備段階である。計画経済期の「大躍進」運動、「文化大革命」で疲弊した経済を立て直すために、現実派の指導者鄧小平は「改革開放」政策を掲げ、計画経済体制から市場経済体制への移行を試みた。農村部では「人民公社」<sup>(6)</sup>が解体され、生産責任制を実施し、農業生産の経営自主権を保証し、農民の生産意欲の向上を目指した。そして都市部では外資の積極利用が奨励され、広東省の深セン、福建省のアモイなどに経済特区が、上海、天津、広州、青島、大連などの沿岸部諸都市に経済開発区が設置された。華僑や欧米資本を積極的に導入することで、資本や技術の移転を成し遂げる一方、国内企業の経営自主権の拡大などの経営メカニズムの改革が進んだ。ここでは、この経済体制改革の「準備段階」を詳しく見てみよう。

1978 年 12 月 22 日、中国共産党は十一回三中全会で、中国共産党の活動の

重心を社会主義的現代化の建設に移すことを決定した<sup>(7)</sup>。それから、社会主義中国は中国共産党の指導下で、経済の発展、国力の増強と人民生活水準の向上を目指し、「対内改革」と「対外開放」を行ってきた。

1978年から1984年までの経済体制改革の「準備段階」は実際に企業に対する経営自主権を付与する時期であった。地方・企業の権限が全て中央政府に握られ、地方や企業が自主権を持たないことが良くないことは、改革開放前にも認識されており、1956年に発表された『論十大関係』で地方と中央政府の関係について、毛沢東は「全部の権限を中央政府または省市に集中し、地方や企業に少しの自主権、余裕を与えないことは良くない」<sup>(8)</sup>と語っていた。そして、「行政的な管理手法は客観的経済法則を無視する傾向に陥ること、経済機構に対応する行政管理機構が重複、肥大化する傾向があること、国家・企業・個人労働者の三者の利益関係が適切に反映されず、企業と個人労働者は企業の損益に敏感でなくなること、企業の労働者・職員の積極性と創造性を発揮させるのに不利であることなどが、企業に経営管理自主権を付与すべき理由として挙げられた」(早田 2001 p. 8)。十一回三中全会はそれまでの国有企業の経営と管理を検討し、「現在我が国の経済管理体制における最も大きな問題点は過度の権限集中である。国家政府の統一計画と指導を維持しながら、地方と企業に適切に自主権を付与すべきである」<sup>(9)</sup>と認識した。国有企業の経営メカニズムの改革は企業に自主権を与えることから始められることになった。十一回三中全会の後の1979年5月、首都鋼鉄公司、天津自転車廠などの大型国有企業が実験地として選ばれ、企業への経営自主権付与が実験的に行われた。1979年7月には、國務院によって『国営工業企業の経営管理自主権の拡大に関する若干の規定』や、『国営企業の利益留保の実施に関する規定』、『国営工業企業で固定資産税の徴収に関する規定』など、五つの改革規定が制定され、1980年末ころまでに、企業への経営自主権付与は全国的に拡大試行されるに至った。経営管理自主権拡大の実験地企業数は、「1979年末には4200社、1980年末には6000社に拡大した」(周天勇他 2005 p. 8)。

この準備段階で企業に付与された経営管理自主権を具体的に見ると、時期に

よって、その内容が違う。首都鋼鉄公司の例を見ると、1979年から1980年までの間に導入された「工業經濟生産責任制」<sup>(10)</sup>では、生産管理について、国家計画を完成することを前提とした上で、単純再生産レベルの技術革新と、過剰生産能力の活用などの領域での自主裁量権が同企業に与えられた。利潤分配について、国家計画を超過した利潤を一定の比率で企業は留保し、主に生産發展基金、従業員の福祉と奨励金（賞与）に使うことができるようになった。製品販売権について、生産数量の国家計画を超過した分を、企業は自主的に販売することができるようになり、固定資産の減価償却について、減価償却費の使用権は政府から企業に委譲された。それに対して、同じく首都鋼鉄公司以1981年から1982年までの間に実施された「利潤上納定額請負制」とこの後に導入された「利潤上納通増請負制」では、生産管理について、新規投資など拡大再生産レベルの投資権が部分的に企業に委譲され、自主生産・販売権限も部分的に容認され、自主経営の基盤ができた。また利潤分配についても、企業は年度ごとに政府と話し合い、一定額の上納利潤額を請負、年度内の超過した利潤を全部企業内に留保でき、技術革新や拡大再生産、従業員の福祉と奨励金などに使われるようになった（李捷生 2000 p. 165-195）。これらの經濟責任制度（または利潤上納請負制度）の下においては、「企業は国家に対する利益上納の義務をまず果たさなければならず、なお残存した利益がある場合に初めてその利益を留保し得るものとされた」（早田 2001 p. 6）。企業に付与された経営管理自主権が徐々に拡大してきたが、中央政府の經濟計画は依然として最も重要であったことがわかる。

1978年から1984年までの經濟体制改革の「準備段階」で行われた改革では、1983年ころから実施された「利改税」<sup>(11)</sup>と呼ばれる改革も重要である。「利改税」によって、従来の「利潤」上納制度が「税」の納入制度に改められた。1983年4月、國務院が財政部作成に係る『国营企業での利改税に関する実施方法』<sup>(12)</sup>を批准し、1986年までの間に、数段階にわけて実施された。その目的は政府の財政収入と企業自ら支配できる収入とを明確に区分し、企業の経営管理自主権を拡大することにあった。

## 2-2 賃金制度改革

### 2-2-1 「労働に応じた分配」原則への再認識

「文化大革命」の後、「労働に応じた分配」原則の認識を巡って、中国では多くの議論会、討論会が開催された。中でも、「労働に応じた分配」原則について、五回の「『労働に応じた分配』討論会」の規模は大きく、それぞれの開催時間は1977年4月、1977年6月、1977年10月、1978年4月と1984年10月であった。そして賃金制度改革に関する会議の中に、1982年10月に開催された「賃金制度改革学術討論会」の規模も大きかった。ここでは、主にこれらの大規模討論会の内容を通じて、当時の「労働に応じた分配」原則に対する理解の変化や賃金制度改革に関する意見を考察したい。

「文化大革命」の直後の二回（1977年4月と6月）の「『労働に応じた分配』討論会」は賃金分配理論に対する認識を中心とした議論であり、主に「文化大革命」の主要発動者の「四人組」に対しての批判であった。議論は討論会の形式で行なわれ、各地域、各産業、各部門からも代表たちが集まり、「『四人組』の反動的な政治経済学はいったい何なのか？彼らは如何にその政治経済学を利用して中国人民を騙していたのか？」という中心議題をめぐって、各自が用意してきた論文を報告・議論した。当時の議論会の報告資料を見ると、それぞれの論文は「姚文遠の言論に対する批判」などのようなタイトルが付けられ、論文の内容はほとんどまず「四人組」の言論を引用した上で、『マルクス・エンゲルス選集（中国語：马克思恩格斯选集）』や、『レーニン選集（中国語：列宁选集）』、『毛沢東選集』、『資本論』などの言辭を引用・解釈して「四人組」の言論を批判するという形式になっていた。批判の矛先は「四人組」だけではなく、その当時の支持者であった徐禾、庄嵐、謝青<sup>13</sup>などの言論も批判されていた。（中国劳动学会秘书处1985）

1977年10月の第三回と1978年4月の第四回の「『労働に応じた分配』討論会」は依然として理論を重視し、「四人組」への批判を中心内容とした。いずれの討論会とも参加者をいくつかのグループに分け、まずグループの座長の指示に従ってグループ会議で各人が報告し、要点をまとめて大会に提出し、大会で

各グループの要点を報告してもらい、全員で議論を行なっている。前二回の討論会と同様に、参加者たちは引き続き「四人組」とその言論を批判するタイトルと内容を取り上げていた。そして討論会の論文の形は前二回とほとんど同じく、「四人組」の言論を取り上げながら批判していたが、内容は「四人組」への批判だけではなく、賃金分配と賃金改革の中に現れた実際問題も提出され、議論されていた。例えば第三回の討論会で、奨励金の分配問題<sup>(14)</sup>や計件工資と奨励金制度の実施<sup>(15)</sup>などが提案された。(中国劳动学会秘书处1985)

第五回の「労働に応じた分配」討論会は中国の賃金制度改革の直前の1984年に行なわれ、下記の特徴を持っている。まず、討論会の規模が以前より大きい。討論会の参加者の中には全国の各地、各産業からの代表者や、大学院生もいる。次に、討論会の内容は以前の理論重視から現実問題重視になった。討論会で取り上げられた現実問題は、例えば「農村合作社<sup>(16)</sup>経済での『労働に応じた分配』(中国語：农村合作社经济中的按劳分配<sup>(17)</sup>)」や、「浮動賃金制度(中国語：浮动工资制)<sup>(18)</sup>」、「『利改税』と賃金制度改革の関係(中国語：“利改税”和工资改革的关系)<sup>(19)</sup>」などがあった。第三に、その及ぼした影響が大きい。前述したように、1984年から、中国は「社会主義商品経済」段階に入り、賃金制度改革もその時から本格的に始まった。したがって、第五回の「労働に応じた分配」討論会は中国の賃金制度改革に大きな影響を与えていたと推測できる。そして実際に、多くの論文や報告は当時中国の賃金制度の問題点を分析・整理し、賃金改革の方向を模索・提言していた。(中国劳动学会秘书处1985)

以上の「労働に応じた分配」原則をめぐる討論会の他に、中国の賃金制度改革の具体的な方向を討論するための「賃金制度改革学術討論会」は賃金制度改革の準備段階の1982年10月に武漢市で開催された。討論会はそれまでの中国の賃金制度を「低・平・乱・死<sup>(20)</sup>という四つのキーワードでまとめ、中国政府人事部賃金改革グループが発表した『賃金改革に関する構想<sup>(21)</sup>』という冊子の内容を検討しながら、「労働に応じた分配」原則を実現する具体的な方法を議論した上で<sup>(22)</sup>、中国の賃金制度改革の方向性<sup>(23)</sup>についての提案もなされ

た。(中国労働学会秘书处1985)

以上のように、五回の「労働に応じた分配」討論会と一回の「賃金制度改革  
学術討論会」、及び他の様々な賃金制度に関する小規模会議・議論を通じて、  
マルクス主義の「労働に応じた分配」原則は疑ってはいけない真理として社会  
主義中国で確立され、現行の『中華人民共和国憲法』の第六条に「……分配は  
『労働に応じた分配』原則に従う」と明記されるにいたった。

## 2-2-2 政府機関における賃金制度改革

政府機関人員（公務員）の賃金制度は、この時期において依然として 1956  
年に作り上げた等級賃金制度を実施していた。同制度によれば、国務院総理を  
始め、政府機関人員は最上位から最下位まで、全部で 30 の等級に分けられ、  
地域格差を考慮して「八級賃金制度」と同様に全国で 11 の賃金区が設定され  
ていたため、政府機関人員の等級賃金は合わせて 330 の賃金基準が設定されて  
いた。表 2-1 は 6 類賃金区の政府機関人員の等級賃金基準表である<sup>(24)</sup>。

要するに、1985 年までは、中国政府は全国の政府機関人員の賃金を表 2-1  
のような表で決めていた。計画経済期の低賃金政策による中国公務員たちの低  
賃金に対して、中国政府は 1981 年と 1982 年、二回の賃金調整を行い、勤続年  
数が長く、賃金が低い者に対して賃金等級 1~2 級の昇級を実施したが、賃金  
制度自体を改革する余裕がなく、それは 1985 年を待たねばならなかった。

## 2-2-3 国有企業における賃金制度改革

企業に経営管理自主権が付与される改革の推進とともに、賃金制度改革の準  
備も本格的に行われてきた。この時期の改革は主に「文化大革命」期の失敗の  
是正である。理論上の認識を見ると、すでに紹介したように、中国共産党と中  
国政府は「労働に応じた分配」原則の当否について、全国規模の議論を五回行  
なっていた。これらの議論を通じて、共産党と政府は建国以来の賃金改革の流  
れ、特に「文化大革命」期の左傾急進主義の間違いを認識し、賃金分配上の  
「平等主義」に反対しながら、「労働に応じた分配」原則が社会主義中国の分配  
原則であることを改めて確認した。この理論上の認識に基づいて、実践上の改  
革も始まった。内容は以下の通りである。



改革開放期の中国における賃金制度の展開

表 2-1 6 類賃金区の政府機関人員の等級賃金基準表（1956 年）

単位：元

等級	賃金基準	職務等級線									
		国務院					省、自治区、直轄市人民政府				
1	644.0										
2	581.0										
3	517.5										
4	460.0										
5	414.0										
6	368.0										
7	322.0										
8	287.0										
9	253.0										
10	218.5										
11	195.5										
12	172.5										
13	155.5										
14	138.0										
15	124.0										
16	110.5										
17	99.0										
18	87.5										
19	78.0										
20	70.0										
21	62.0										
22	56.0										
23	49.5										
24	43.0										
25	37.5										
26	33.0										
27	30.0										
28	27.5										
29	25.5										
30	23.0										

注：（出所）严忠勤他（1987）p. 59

第一に、「八級賃金制度」が基本の賃金制度として維持された。この時期、国有企業の経営メカニズムに対して改革を行うことがすでに決定されていたが、様々なところで改革案を作らなければならないため、基本の賃金制度を設計する余地は中国政府になかった。したがって、当時の中国政府は1952年から実施し始めた「八級賃金制度」をそのまま基本制度として維持しながら、当時の分配領域の非合理的な部分や「労働に応じた分配」原則に反する部分だけを是正していた（楊時旺 1993 p. 40）。結局、「八級賃金制度」は1980年代末まで中国の基本的な賃金制度として維持され、1980年代の初めに導入された「浮動賃金<sup>(25)</sup>」も「八級賃金制度」に組み入れて実施されていたといわざるを得ない。

第二に、「計件工資」と奨励金制度<sup>(26)</sup>が復活された。1978年5月、中国国務院は『奨励金制度と計件工資の実施について』を発表し、「文化大革命」期に破壊された「計件工資」と奨励金制度を復活した。「1980年までに、全国の交通運輸業、財務貿易業の国有企業はほとんど奨励金制度を再導入した」（楊時旺 1993 p. 42）。1980年4月、国家計画経済委員会、国家労働総局は『国营企業での計件工資の実施について』を発表し、計件工資の実施範囲も拡大され、「1980年に全国の国有企業で計件工資で賃金を支払われている労働者数は全体の3.7%であったが、1981年には6.7%となり、1982年には8.5%で、1983年には16%に達した」（楊時旺 1993 p. 42）。奨励金制度について、1978年5月に復活されてから、前述したように、政府は企業との分配関係を改善するために、企業に経営管理自主権を付与し始め、企業奨励金制度もそれと共に改革されてきた。表2-2は、この「準備段階」における奨励金制度改革に関する中国政府の動きである。

表2-2の内容から、当時の中国の奨励金制度が徐々に改善されてきたことが分かる。1978年以前、奨励金の分配は平等主義からの影響を受け、「付加賃金<sup>(27)</sup>」として労働者全員に支払ったこともあったが、経済体制改革の準備段階の中国政府のこれらの施策から見ると、奨励金はようやく本来の意味<sup>(28)</sup>で利用されはじめた。

改革開放期の中国における賃金制度の展開

表 2-2 「経済体制改革の準備段階」における奨励金制度改革

年	改革内容
1978 年	国有企業に「企業基金制度」が導入され、企業の奨励金総額は企業基金総額の一定の比率（一戸一率）で決定すると定められた。
1979 年	国有企業に「利潤留保制度」が導入され、企業は利潤の一定の比率（一戸一率）を留保でき、留保した利潤の一部を奨励金として使えるようになった。
1981 年	『工業生産経営責任についての意見』の公布によって、国有企業に「利潤上納定額請負制」が導入され、企業と企業内の従業員の経済利益は政府から請負った利潤額ノルマとリンクされ、ノルマを超過した分は全額企業内に留保できるようになった。奨励金総額は留保利潤の 30% のうちから発生すると定められた。（留保利潤の 40% は企業の技術革新に、残りの 30% は労働者福利基金に用いていた）
1983 年	「利改税」改革の実施で、奨励金は税金を引いた後の企業の当期純利益から発生することになり、政府は企業の奨励金総額の上限を設定した。
1984 年	国務院は『国营企業の奨励金制度について国務院からの通知』を発表し、企業の奨励金総額の上限を廃止したが、奨励金総額に対して奨励金税を課すると規定した。上納税金額が前年より増加した企業の奨励金総額は増大できると定めた <sup>(29)</sup> 。

注：筆者が資料（楊時旺 1993、李 2000）に拠り作成

表 2-3 「経済体制改革の準備段階」における四回の賃金等級昇級

回	年	賃金昇級対象	昇級基準	特徴・評価
第一回	1977 年	1971 年までに就職した労働者の約 40%	勤続年数 低賃金	平等主義。 低賃金への補償。
第二回	1978 年	全体生産労働者の 2%	生産業績 技術水準 貢献度	平等主義の打破。
第三回	1979 年	全体生産労働者の 40% (知識者・技術者の 60% 以上)	労働責任 労働技能 貢献度	平等主義に明確に反対。 知識者技術者の重視。
第四回	1983 年	業績の良い企業の生産労働者の一部	生産業績 貢献度	賃金昇給を伴う賃金制度改革。 業績・貢献度への重視。

注：筆者が資料（楊時旺 1993）に拠り作成。

第三に、建国から「文化大革命」収束までの低賃金に対して、1977 年から 1983 年まで、当時の中国政府は全国規模で 4 回の賃金等級昇級<sup>(30)</sup>を行った（表 2-3 を参照）。

第一回は 1977 年 8 月の賃金調整であった。勤続年数が長くて、賃金等級が

低い労働者が主な昇給対象者となり、1971年までに就職した労働者の約40%を昇級させた。第二回は1978年末の等級昇級であった。今回の昇給対象者の割合は全体の約2%しかなかったが、生産業績、技能水準と貢献度が主な条件となっていた。第三回の賃金等級昇級は1979年11月に行われた。この賃金昇級範囲は第一回と同じく40%であったが、知識者や、技術者には60%の割合で行っており、昇級対象者の確定についても、「平等主義」に明確に反対し、労働責任、労働技能と貢献度が主な昇級基準となっていた。第四回の1983年の賃金等級昇級は他の三回と違い、単純な昇給ではなく、賃金改革も同時に行われていた。主な施策として、①企業は労働者の賃金等級昇級を行えるかどうかは、企業の業績によって決められる。業績の良い企業では労働者の賃金昇級を行うことができるが、業績の悪い企業では昇級を行うことができない。②労働者は昇級対象者になれるかどうかは、労働者自身の貢献度によって決められ、貢献度の高い労働者は昇級できるが、貢献度の低い労働者は昇級できない。③労働者個人の賃金等級昇級は固定昇級ではなく、浮動昇級<sup>(31)</sup>である。

以上のように、これらの賃金等級昇級のうちに、第二回、第三回と第四回は「労働責任」や「労働技能」、「労働業績」又は「貢献度」などを昇級対象の選出指標として重視しており、賃金制度改革の方向<sup>(32)</sup>を明確に示し、大きな意義を持っていたと見られている。そして、それまでの労働者の低賃金に対する補償と是正でもあり、以後の賃金制度改革の準備でもあった。

第四に、限られたところ<sup>(33)</sup>で、浮動賃金という新しい賃金分配方式が創出・導入されたことである。浮動賃金の登場は1980年代の中国の賃金制度における最も重要な変化の一つであり、具体的な仕組みについては次の2-3の内容を参照していただきたいが、大まかに言うと、前述したように、浮動賃金とは1980年代の始めに政府が企業に経営管理自主権を付与し始め、企業に利潤留保制度を導入したことを前提に、「八級賃金制度」に基づきながら設計された労働者個人の賃金額と企業賃金総額の決め方である。

労働者個人に対しての浮動賃金制度が先に作り出された。当時、試行されていた浮動賃金制度は六つの方式があり、表2-4を参照していただきたい。

表 2-4 浮動賃金の方式と特徴

方式	浮動部分	解釈・特徴
小浮動	奨励金は貢献度にしたがって浮動する	労働者の月例賃金が保証されている。
半浮動	基本給の一部（20%、30% 又は 50%）は貢献度に応じて浮動する	労働者の月例賃金は二つの部分に分けられ、一部は確定されるが、一部は貢献度の多少によって決められる。
全浮動	基本給は貢献度に応じて浮動する	労働者の月例賃金の全額は労働者の貢献度の多少によって決められる。浮動の上限と下限はいっさい無しで、個人的インセンティブが強い。
浮動昇級	賃金等級は貢献度に応じて浮動する	企業が留保した利潤を利用し、企業内の貢献度の非常に高い労働者に賃金等級を昇級させる方式である。注意すべき点は、ここの賃金等級昇級は国家統一の昇級ではなく、個別企業内だけで有効であるという点である。
浮動賃金標準	細分化された賃金標準は貢献度に応じて浮動する	企業が国有企業の統一賃金標準をより細分化し、半年ごとに労働者の貢献度によって労働者の賃金等級を決定する方式である。
チーム浮動賃金	チーム単位の基本給と賃金はチームの貢献度に応じて浮動する	企業が企業全体の業績を生産ラインや生産チーム単位で貢献度によって分け、業績によって生産ラインや生産チームに相応の賃金と奨励金を与える方式である。その上で、生産ラインや生産チームの中で個人の貢献度によって個別労働者の賃金と奨励金を決定する。この方式は個別労働者の貢献度が評価されにくい場合によく使われていた。

注：（出所）筆者が徐頌陶他（1989 p. 28-30）に拠り作成。

これらの労働者個人に対しての浮動賃金方式は旧来の賃金制度上の「平等主義」を打破し、個別労働者の積極性と創造性を引き出すことを企図しており、「文化大革命」以降の経済回復と発展に重大な意義を持っていたと考えられる。しかし、労働者の貢献度は具体的には如何にはかるのかについては、紹介されている文献や資料がなく、残念ながら確認できなかったが、第三のところで紹介した賃金等級昇級の状況を踏まえて考えると、おそらく、労働実績はもちろん評価指標となるが、労働者の技能レベルなども重要な評価指標となっており、それに対する評価も査定者（上司又は査定グループ）の主観的判断に委ねられるしかなかったと、筆者は推測している。

浮動賃金の試行とほぼ同時に、企業賃金総額の決定において、中国政府は

「企業賃金総額請負浮動制度」を打ち出した。具体的に言うと、年度初め、政府と企業が話し合い、企業の設備状況や労働者数及び生産能力に基づいて企業の生産利潤額ノルマを設定し、企業賃金総額は企業の生産実績（実現した利潤額）に応じて一定の比率（一戸一率）で決定される<sup>(34)</sup>。この「企業賃金総額請負浮動制度」を実施する際に、ノルマの設定や生産条件の変化など、様々な問題が顕在化していた。例えば統一の基準が定められておらず、各企業と政府との交渉で決定された浮動係数は年毎の「一戸一率」であるため、ノルマの決定や浮動係数の決定には公平性と公正性が問題となっており、交渉の作業量も多かった。そして、ノルマの設定や、生産条件（設備、労働力）の変化による生産能力の増減などは直接にノルマ達成の難しさと関連しているため、設備投資の増大や労働力の増員などに関する企業と政府間の折衝にも問題が多発していた（中西・庚 1991 p. 50, 李 2000 p. 165-195）。同制度は非常に未熟であるが、1984年に導入し始めた「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」<sup>(35)</sup>の原型であり、新たな賃金分配モデルへの改革方向を開拓するものであったといえよう。

### 2-3 浮動賃金制度の仕組み

先述したように、浮動賃金の登場は1980年代の中国の賃金制度において極めて重要な変化であり、当時の賃金制度改革を理解するのに不可欠であるため、ここでは浮動賃金の具体的な仕組みについて、二つの事例を取り上げながら説明したい<sup>(36)</sup>。

1981年11月、山東省曹県衛生局は中国政府衛生部の「全国医院工作条例」と「医院经济管理方法」の方針に従い、「曹県病院浮動賃金制試行草案」（以下は、「草案」と略す）を公布し、曹県にあるすべての病院に浮動賃金制度の導入と実施を命じた。

「草案」の内容を見ると、まず、病院にある各種の人員の仕事内容と範囲は中国政府衛生部の「医院工作人員職責試行草案」と山東省衛生庁の「公社衛生院（県分院）工作人員職責試行草案」によって決められた。具体的には表2-5

表 2-5 山東省曹県病院の各種人員の職責区分表

人員分類	職責内容
医療保護、 補助人員	操作マニュアルに従って医療用具、設備と衛生材料の管理、保管と使用を行い、「低消耗・高品質」を追求しながら仕事を遂行すること。
衛生防疫 人員	伝染病や地方病などを予防し、伝染病患者の早期発見・隔離、消毒や媒介動物の駆除、予防接種などを行うこと。企業や学校などの衛生仕事を指導し、病気の予防を行うこと。
婦女子童 保健人員	助産や育児などに関する知識と技能を掌握し、「計画生育（一人っ子政策）」を指導すること。婦女と児童の保健に努力すること。
財務・総務 人員	病院の財務管理、物資管理及び設備の保全と修理を行い、財務制度と規律を守ること。経費管理をしっかりと行い、病院の医療、予防、教学、研究などの正常的進行を保証すること。
院長 その他の 管理幹部	病院全般、又は一部の業務を管理し、それぞれのレベルで仕事計画を設定すること。仕事計画に基づいて実施をはかり、定期的にチェックを行うこと。病院の成長と発展を促進すること。

注：筆者が「曹県病院浮動賃金制試行草案」（1981）に拠り作成。

の通りである。

そして、「草案」によれば、以上のような仕事の内容と範囲に基づいて評価を行って、浮動賃金を導入・実施する。具体的な要点は以下の通りである。

①病院の人員全員（新卒採用の六ヶ月未満の者を除く、病院間の人員異動による新しく配属された三ヶ月未満の者を除く）に対して浮動賃金を実施すること；②浮動賃金の引き上げ分の原資は以下の原則に従って、病院の利潤ノルマの超過分から発生すること：a. 浮動賃金の原資 $\leq$ 利潤ノルマの超過分の30%、b.（超過分が非常に大きい場合）浮動賃金の原資 $\leq$ 病院賃金総額の25%；③原則的に、従業員の基本給<sup>(37)</sup>全額を浮動の対象とすること；④浮動賃金実施グループを設け、病院の個々の従業員に対して政治思想・行為や出欠状況、技術能力、仕事の達成度、仕事品質の優劣などに対して総合的に評価を行い、個人の浮動賃金を決定すること。評価する際に、政治思想・行為、仕事態度、組織規律、団結、労働衛生などの比重は20%、出欠状況の比重は40%、そして技術能力、仕事の達成度と仕事品質の優劣などの比重は40%にすること；⑤評価の成績によって、従業員の賃金は、引き上げる場合もあり、引き下げる場合もあること；⑥賃金を引き下げる場合は、賃金の引き下げ額 $\leq$ 労働者

個人の基本給の25%。

要するに、山東省曹県の病院では、ほとんどの従業員に対して基本給全額の浮動賃金を実施し、病院が利潤ノルマを超過達成できた場合には評価成績の良い者の賃金が引き上げられるが、達成できなかった場合には労働者の賃金が引き下げる。

もう一つの事例、南平梅山飯店の例<sup>(38)</sup>を見てみよう。

南平梅山飯店は福建省商業庁が公布した「1980年の企業自主管理権の拡大と“管理条例”の試点状況」という指導を受け、1980年7月から浮動賃金制度を試験的に導入した。従業員個人の賃金の85%が固定され、毎月支払われるが、残りの15%は浮動部分として飯店の利潤に応じて浮動する。具体的な要点は、月末になると、

①飯店の利潤額が利潤ノルマを達成できた場合に、従業員全員の賃金は全額で支払われる。②飯店の利潤額が利潤ノルマを超過達成した場合に、超過した分のうち、80%は従業員の賞与と福利費となり、残りの20%は飯店の発展基金になる。③利潤ノルマを達成できなかった場合に、従業員全員の賃金の引き下げ額は浮動部分（賃金の15%）から平等に一定の比率で控除される。

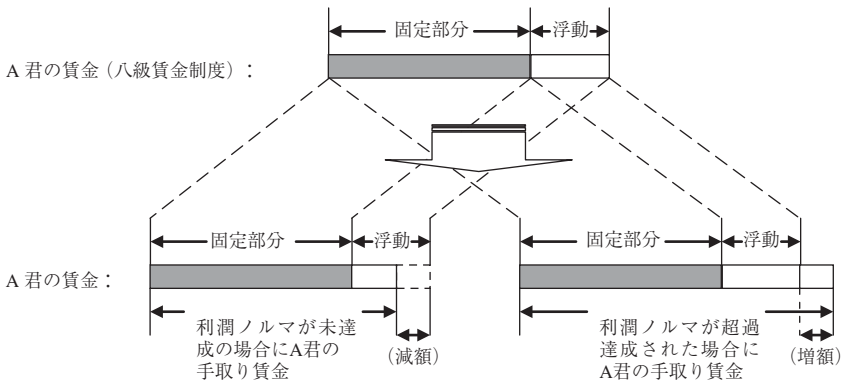
要するに、南平梅山飯店の浮動賃金は従業員の賃金の一部を企業の業績に応じて浮動させ、利潤ノルマを達成できなかった場合に一定の比率で賃金が控除されるが、利潤ノルマを超過達成できた場合に賃金が全額で支払われるだけでなく、賞与も支給される。

しかし、今のところでは現地調査ができないため、浮動賃金に対する考察は当時の政府の指令や文献などに頼るしかないが、現時点まで入手した資料の中に浮動賃金の運用を詳しく記載されたものがなく、残念ながら、具体的にどのように昇給対象者と降給対象者を選出するか、昇給、降給の基準は何かなどについては、以上の二つの事例からは観察できなかった。

つまり、1980年代初めの浮動賃金制度は政府が企業の経営管理自主権を拡大する最中であったため、様々な形で試験的に導入・実施されていたが、敢えてその仕組みを要約すると、従来の「八級賃金制度」の下で決められた労働者



図 2-1 浮動賃金の仕組みのイメージ図（賃金の一部の浮動）



注：(出所) 筆者作成。

賃金の全額又は一部を企業の利潤ノルマの達成度とリンクさせ、達成できたら労働者の賃金は引き上げられるが、達成できなかつたら労働者の賃金は引き下げられるということになろう (図 2-1 を参照)。しかし、浮動賃金制度の実施によって形成された労働者の企業経営への責任感や企業内の評価制度などは、不十分であるものの、その労働者の役割の分担や労働技能への重視などは以後の賃金制度改革の方向 (1990 年代の「崗位技能賃金制」) を暗示したと言えよう。

### 第 3 章 「社会主義商品経済」段階 (1984 年～1992 年)

#### 3-1 国有企業の経営メカニズム改革

1984 年 10 月 20 日、中国共産党第十二回中央委員会第三次総会が開かれ、『経済体制改革に関する中共中央の決定』によって、「経済発展の一般規律を守る計画経済体制を作り、企業の活力を增強し、社会主義商品経済を發展しよう」という新たな経済發展方針が策定された。さらに、企業の活力強化や、社会主義商品経済の發展、行政機構と企業の分離 (政企分離) などの政策が掲げられ、中国は経済体制改革の実施段階——「社会主義商品経済」期に突入し

た。

1984年から1992年までの社会主義商品経済段階の主な改革は行政機構と企業の分離、いわゆる「政企分離」である。1984年10月20日の中国共産党第十二回中央委員会第三次総会で、「企業を相対的な独立の経済利益実体、即ち自主経営ができ、損益責任も自分で負う法人にすること」という国有企業改革の新しい目標が設定された。この目標の中に、中央政府は企業の所有権を国家に保留し、企業の経営権を企業に与え、企業の所有権と経営権とを分離し、いわゆる「両権分離」政策を明確に規定し、それを実現する方法が「政企分離」であると認識した。実際にも、前記の『経済体制改革に関する中共中央の決定』の指導下で、中国政府は様々なレベルで「経済責任制（請負制）<sup>(39)</sup>」の実施を通じて「政企分離」を遂行していた。「政企分離」政策は中国経済に活力を注ぎ、中国経済は、改革開放路線の進展とともに、特に1984年から1988年までの5年間にわたってほぼ毎年GDPが10%以上の伸びを示すという高度成長を続けていた。さらに「1988年2月と5月、国務院によって『全人民所有制工業企業経営請負責任制暫行条例』と『全人民所有制小型工業企業リース経営暫行条例』が制定され、国有大型工業企業には『経営請負責任制<sup>(40)</sup>』を導入し、国有中小型工業企業にもリース経営制度を導入すると規定され」（早田2001 p. 9）、国有企業の「政企分離」は前へもう一步踏み出すこととなった。

1988年4月の全国人民代表大会は『全人民所有制工業企業法』を制定した。その骨格は、工場長責任制の下における自主経営である。企業は工場長責任制の確立を重視する一方、工場長と並ぶもう一つの必須機関であり、工場長の権限行使を監視する機関として、従業員（職員）代表大会を通じた民主的管理制度をうたっている。工場長は、政府の主管部門の任命によって確定され、当該企業の法定代表者として企業の生産経営管理システムの中核となる。従業員代表大会は、企業の民主的管理を実行する機関として、企業の生産経営と工場長の管理活動を監督するなどの権限を行使する。この『全人民所有制工業企業法』はこれまでの国有企業改革の成果（政企分離）を総括し、国有企業の管理体制についてのルールを集大成したものだと考えられている。同じく1988

年4月の全国人民代表大会は憲法を修正し、「私営経済」の存在を法律の範囲内で認め、「社会主義公有制経済の補充」であると位置付けた<sup>(41)</sup>。それまで禁圧されていた「私営経済」を憲法という最高法規の形で正式に認知し、全国的にその存在と発展の余地を公認したということが、今日の多様経済形式が展開している中国経済にとって、最も重大な意義を持ったと言える。

経済責任制の実施は、中国政府が国有企業の活力を増強し、経済体制を改革するための重大な施策であり、国有企業の活力の増強や、企業の自主権の増大、「放権譲利」・「政企分離」の推進の手段となった。しかし、実際の状況を見ると、国有企業の所有権は国家に属するため、企業の活力を増強するのは困難であった。企業の経営管理は依然として政府に干渉されており、財産所有権を持たないため、企業は本当の市場主体になれず、企業の損益責任も自分で取ることができていなかった。結局、1980年代の末から国有企業の業績は悪化し、国家財政への寄与度も低下を続け、GDPは1988年まで10%以上の伸びを示したが、実際に「国有企業の赤字額は大幅に増大し、1989年には180.2億元、1990年には348.8億元に達している」(周天勇他2005 p. 37)。こうした状況を打開するために、更なる国有企業改革の方途として株式制度の導入が検討され、企業を活動主体として市場に押し込むという本格的な改革が始まった。

中国最初の株式会社は北京天橋百貨株式会社であった。1984年9月、店舗改装用の資金を調達するために、日常生活品を経営する元北京天橋百貨店は主に自社の従業員に向け、額面100元、期間3年で3万株を発行し、社名も北京天橋百貨株式会社に変更した。株式会社といっても組織形態や、責任のあり方などの面で、本来の株式会社と異なるが、資金調達方式の角度から見れば、初めて均等額面の「株式」を発行したので、現代中国における初の株式会社であると位置づけられた。北京天橋百貨株式会社に続き、株式の発行によって資金を調達する企業が続出し、1988年には約6000社に達した<sup>(42)</sup>。その中に、株式と債券との混同や、国有資産の過小評価など多くの問題が出ており、当時の株式会社は本格的な株式企業とはいえないが、企業の株式化は国有企業の「放権譲利」・「政企分離」とともに企業を市場に押し込む改革の推進に重大な意義が

あった。1989年「天安門事件」の発生から1991年までの間に、株式制度が資本主義経済の産物であり、企業の株式化が資本主義化であるというような批判を受け、中国の株式制度の発展は一時的に低迷期に入っていたが、1992年初の鄧小平の「南巡講話<sup>45)</sup>」以降、市場経済の導入が定着し、国有企業の株式会社への改革の動きは再び進んだ。

### 3-2 賃金制度に関する改革

#### 3-2-1 政府機関における賃金制度改革

1985年7月、中国政府は政府機関人員の、約30年間に渡って実施されてきた職務等級賃金制度を廃止し、職務賃金を主要部分とした「構成賃金制度（中国語：結構工资制）」を導入した。「構成賃金制度」とは、労働者の賃金がいくつかの部分から構成され、各部分はそれぞれのルールに従って決められる賃金制度である。1985年に導入された「構成賃金制度」によって、政府機関人員の賃金は基本給部分、職務給部分、年功給部分と奨励金部分の四つから構成されていた。表3-1は6類賃金区の「構成賃金制度」の基本給部分と職務給部分の賃金基準である。

表3-1 6類賃金区における政府機関人員の基本給、職務給基準表（1985年）

単位：元

職務	基本給	職務給							
		一	二	三	四	五	六		
主席、副主席、総理	40			490	410	340			
副総理、国務委員	40			340	300	270			
部長、省長	40	315	300	270	240	215	190	165	
副部長、副省長	40	270	240	215	190	165	150	140	
局長、庁長	40		190	165	150	140	130	120	
副局長、副庁長	40		150	140	130	120	110	100	
処長	40			130	120	110	100	91	82
副処長	40			110	100	91	82	73	65
科長、主任科員	40			91	82	73	65	57	49
科員	40			57	49	42	36	30	24
办事員	40			42	36	30	24	18	12

注：(出所) 严忠勤他（1987）p. 132

1985年の「構成賃金制度」の各部分を見ると、①基本給部分は労働者の該当地域の最低生活保障賃金であり、生活用品の物価の価格指数の変動によって変化する部分である。当時、同制度は依然として11の賃金区の区分を利用し、一つの賃金区に基本給は一つだけの基準が設定されたゆえに、全国の政府機関人員の基本給は11の基準があった。②職務給部分は「構成賃金制度」の主要な部分であり、職務レベルや責任、仕事の難易などによって決められ、「労働に応じた分配」原則を実現する部分である。職務等級に応じて、政府機関人員の職務給部分の賃金格差が設定された。例えば表3-1を見ると、国家主席の職務給は340～490元であり、部長、省長の職務給は165～315元であった。そして職務レベルの一番低い「办事員」の職務給は12～42元であった。ところが、同じ職務レベル内の賃金基準を如何に決定されるかについては、資料の制限で残念ながら分からない。③年功給部分は労働者の勤続年数とともに上昇する賃金であり、賃金総額の中での割合は非常に小さいものの、労働者全員に対する固定的な昇給であったため、「構成賃金制度」の重要な一部分となっていた。1985年当時のルールは、

年功給部分（月給）＝労働者の勤続年数×0.5元

年功給部分（月給）≤20元

であった（徐頌陶他1989、严忠勤他1987 p. 131-132）。要するに、年功給部分の賃金は毎年0.5元ずつ上げられ、20元を上限とする。「構成賃金制度」の最後の部分は④奨励金部分である。この部分は労働者の優秀な業績又は特別な貢献に対する報酬であり、労働者の業績と貢献度によって、奨励金の金額が違ふ。「1985年7月から1986年6月までの一年間で、中国政府機関の2000万人以上の人員は昔の等級賃金制度からこの新しい『構成賃金制度』へ転換した」（徐頌陶他1989 p. 76）。

賃金水準を調節する際に、昔の賃金総額に対する調節より、新たな「構成賃金制度」において、部分的な賃金調節は行ないやすくなっており、賃金調節の副作用も制御しやすくなった。しかし、「構成賃金制度」を実施する際には、下記のような矛盾や問題が多発し、困難が伴った。①基本給部分が物価水準と

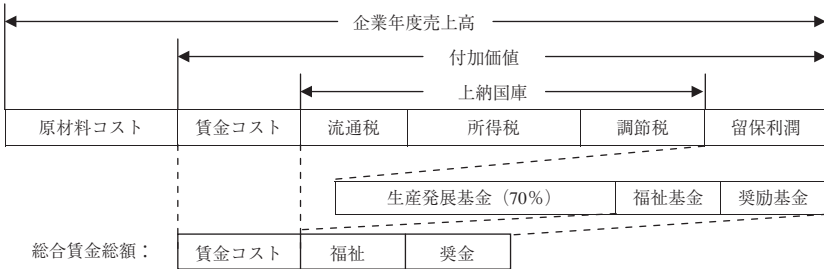
共に上下浮動するシステムはまだできておらず、基本給は物価水準と合わせることもできず、不満が多かった。②職務給部分では、職務評価や、順位の設定、労働者の配置などにも非合理的なところが多く存在し、昇格制度と降格制度もうまく実施されていなかった。③奨励金部分では、人事考課と業績評価も正しく行われておらず、労働者の間に賃金格差を付けにくいこともあり、なお平等主義が氾濫していた。

要するに、1985年に導入された「構成賃金制度」は昔の職務等級賃金制度より柔軟性を持ち、合理性もあり、かなり進歩した制度であるが、以上のような問題と矛盾の多発は、この後の公務員賃金制度改革（1993年改革）の要因となった。

### 3-2-2 企業の賃金総額の決定に関する改革

1984年4月16日、国務院は『国営企業の奨励金制度について国務院からの通知（中国語：国务院关于国营企业发放奖金有关问题的通知）』を発表した（前掲表2-2を参照）。主な内容は下記の通りである。①奨励金の上限をはずし、企業の奨励金総額と企業当期の業績とをリンクする制度を実施する。生産計画を達成でき、利潤額が前年度を上廻った企業は、奨励金総額が増加できるが、下廻った場合には奨励金総額を減少、又は奨励金の支給を一時停止する。②奨励金税を徴収する。企業から奨励金総額に対して税金を徴収する<sup>(44)</sup>。③企業は企業内の奨励金の分配には自主権を持つ。各企業は奨励金の分配方法を定めることができる（徐頌陶他1989 p. 104-106）。この結果、①の奨励金上限の撤廃は奨励金が企業の労働者全員の努力と企業の業績と直接にリンクしたため、労働者は個人だけの努力や貢献に注目することだけではなく、企業の業績にも関心を持つようになった。②の奨励金税の徴収は、国家の経済統制が直接管理から間接管理へ転換し始めたことを示している。そして、③の企業への奨励金分配権の付与は、企業に経営管理自主権を与え、企業の活力を増強した。この『国営企業の奨励金制度について国務院からの通知』の発表をもって、中国企業の賃金改革は新しい段階——「企業賃金総額と企業の生産経營業績とをリンクする制度」<sup>(45)</sup>の導入段階に入った。

図 3-1 「第二汽車」における企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度



- 注：1) 企業賃金総額＝賃金コスト＋奨励基金＋福祉基金  
 2) 流通税とは、いわゆる「流転税」である。商業サービスの営業収入に対して徴収され、利潤ないし収益にかからない税金である。  
 3) 所得税＝実現利潤×55％＝(所得税＋調節税＋留保利潤)×55％。  
 4) 留保利潤のうちに、福祉基金の割合は18％であり、奨励基金の割合は12％であった。  
 5) 調節税は政府が企業の賃金総額を調節するために設けた税目である。税率は確定されておらず、所得税率が確定されているため(55％)、政府は企業と協議でその年度の売上額や政府の判断などで調節税の税率を決めることによって、企業の留保利潤の金額が決められ、企業賃金総額の調節が行われる。  
 6) (出所) 中西洋・庚 欣『中国第二汽車製造廠(第二自動車工場)の「工資明細表」―給料袋の国際比較：その7―』(1991)を参照作成。

「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」とは、企業の賃金総額と企業当期の生産経営業績とをリンクさせ、企業の業績が増加すれば、賃金総額も一定の比率で増大し、企業の業績が減少すれば、賃金総額も一定の比率で下落する制度であり、1980年代初期に試行された「企業賃金総額請負浮動制度」<sup>(46)</sup>の発展だといえよう。図3-1は1980年代末の「第二汽車製造廠」で実施されていた「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」の分析図である。

図3-1から読み取れるように、当時の「第二汽車製造廠」は売上高の増大に応じて企業の賃金総額を増大することができる仕組みをもっていた。売上高から「原材料コスト」と「賃金コスト」が控除されると、「流通税」と「所得税」がすでに決まっているため、売上高が多ければ多いほど、「調節税」の基数は多くなる。さらに企業は政府と交渉して「調節税」を決め<sup>(47)</sup>、「調節税」が低ければ低いほど、企業の「留保利潤」が多くなる。「賃金コスト」は「八

級賃金制度」に基づいて決められ、毎年ほぼ同じ金額であるが、「留保利潤」が多ければ多いほど、企業の「福祉基金」と「奨励基金」が多くなり、企業の「総合賃金総額」も多くなる。

当時、「賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」にはいくつの種類があり、時期と産業によって異なっていた。主な種類としては、以下の種類がある。①賃金総額と上納利益額とをリンクする制度。これは1985年以降全国の大中型国有企業、主に工業企業に一番広く導入された制度である<sup>(48)</sup>。同制度は国家の利益を保証できたが、従業員の賃金を増やすために拡大再生産用の留保利益を減らして上納利益額を増大させる企業が多く現れ、企業生産の拡大に悪影響を与えていた。②賃金総額と税引き前当期純利益とをリンクする制度。これは1987年から各地で自発的に発展してきた賃金総額と企業業績とをリンクする方法である。税引き前当期純利益は国家への上納利益と企業の留保利益を含み、両方とも企業の労働者が創造した価値であり、①より合理的と見られている。紹介した「第二汽車」はこの制度にあたる。③賃金総額と実物生産量とをリンクする制度。この制度は主に鉱工業、建築材料製造業などの企業で実施する制度である。④賃金総額と百元ごとの営業利益とをリンクする制度。この制度で、企業の営業利益の百元ごとに一定の比率が与えられ、百元の数で賃金額を計算し、主に建築産業で実施されていた。⑤賃金総額と実際の仕事量とをリンクする制度。この制度は主に交通運輸業、郵便、電力産業などの企業で実施され、これらの産業の当時の経営状況と特徴に合致する方法であった。⑥賃金総額と輸出額とをリンクする制度。この制度は主に輸出品を生産する企業で実施されていた。⑦賃金総額と売上高・経常利益とをリンクする制度。この制度は主に商業、サービス業などの企業で実施されていた。(徐頌陶他1989 p. 116-119)

様々な「賃金総額と企業業績とをリンクする制度」の中で、最も重要なことはそのリンク比率の確定であり、リンク比率の大きさは労働者の賃金に直接的影響を与えるからである。当時の中国政府はこのリンク比率を確定する際に、下記の二つの原則を発表し、守っていた。①企業の賃金総額の増大率は企業の



業績の増大率より低いこと。例えば、一般の工業企業に対して、賃金総額のリンク比率は1:0.3~0.7と確定され、即ち企業の生産経營業績の増大率が1%とすると、企業の賃金総額は0.3%~0.7%の範囲で増大しうる。そして「0.3%~0.7%」という一つの範囲での比率の確定は、政府の経済発展に対する全般的なコントロールを可能とし、重要な産業、または優先的に発展させる産業により高いリンク比率を付け、産業の発展を奨励することができた。②個別企業のリンク比率を確定する際に、その属する産業の平均水準を参照しながら個別企業の実情も配慮すること。同じ産業内の企業でも、経営状況や発展基礎、規模などは相違するため、個別企業の実情を無視して同一のリンク比率で賃金総額を確定するのは非合理的であるからという。引き続き「第二汽車」の例で言うと、毎年、第二汽車の経営者と政府は企業賃金総額の調節について協議を行い、その年度の賃金上昇率を決定する。「この協議に際して考慮される論点としては、(i) 全国的な『工資』水準の上昇率、(ii) 第二汽車の生産高や利潤などの上昇率、(iii) 第二汽車の従業員数、(iv) 第二汽車の前年の『工資』上昇率、がある」(中西・庚 1991 p. 51)。それゆえ、「賃金総額と企業業績とをリンクする制度」のリンク比率は1980年代初期の「企業賃金総額請負浮動制度」と同様に「一戸一率」になってしまい、その当時の問題と矛盾<sup>(49)</sup>も引き続き存在していた。

「企業賃金総額と生産経營業績とをリンクする制度」の実施は中国の経済発展と経済体制改革に下記のような重大な意義を持っていたといえよう。①同制度の実施は、旧来の賃金分配上における、企業が国家の「大鍋飯」を食べる状況を打破した。これまでは、企業の経營業績の優劣を問わずに、賃金分配は中央政府の統一分配で行なわれていたが、1985年からの同制度を実施にともない、企業と労働者は自分の企業の経營業績と生産能率を重視し、自身の努力で賃金を稼ぐシステムに入った。これは中国政府の「両権分離・政企分離」、企業の活力増大と社会主義商品経済の発展に有意義であった。②同制度の実施は企業生産能率の増強を促がした。企業の賃金総額は従来の労働者数とリンクすることから、企業の業績とリンクすることへ変更したため、労働者数が増えて

も、企業業績が上昇しないと、賃金総額が増えないため、企業が単純に労働者の数を増やすことで企業業績を上げる時代の終結を宣告した。各労働者の賃金総額を増やすために、各企業は生産能率の増大で生産業績を上げることを重視するようになった<sup>(50)</sup>。③同制度の実施は企業の経営管理自主権を拡大した。企業は賃金の分配権を持つと、企業自身の実情に合わせて自社の賃金分配方法を決定し、企業自身に適合した分配制度を実施できるようになった。しかしながら、上記したリンク比率の決定から、「賃金総額と企業業績とをリンクする制度」は「“国と企業”との〈協議と合意〉に裏打ちされてはじめて妥当で安定的な賃金コントロールの仕組みとなりうるのであって、決して単なる論理的な計算システムではないのであった」(中西・庚 1991 p. 51)。

「企業賃金総額と経営業績とをリンクする制度」は依然として中国政府と労働人民が社会主義経済を発展させる途上での模索であったので、理論的にも実践的にも未熟であり、2-2-3の最後で紹介したように運営上でも多くの問題が発生していた。そして、全国規模で同制度を実施することが定められていたが、様々な原因<sup>(51)</sup>で実施できない企業も多くあった。新旧の全く違うシステムに対して、中央政府の統一的管理も困難であった。個別の企業の中でも、制度的には企業が経営管理自主権を持つことになっていたが、政府と企業の権限と責任の分有は依然として不明瞭であったため、企業の経営管理は混乱していた。これらの様々な問題や矛盾は企業賃金制度改革の障害物でもあったが、動力でもあった。1989年3月に、『企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度の改善についての意見』、1993年7月に『国有企業における賃金総額と経営業績とをリンクする制度に関する規定』、そして1996年12月に『企業賃金総額と経営業績とをリンクする制度の改善についての通知』などが発表され、中国政府は経済体制改革を行ないつづけながら、「企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度」を徐々に改善してきた。

他の関連改革を見てみると、個人消費の急増を制限し、企業の賃金総額をコントロールするために、1985年7月3日、国务院は『国营企業の賃金調節税に関する規定(中国語: 国营企业职工工资调节税暂行规定)』を公布し、賃金調節

税<sup>(52)</sup>、即ち企業賃金総額に対して税金を徴収することを始めた。同規定によると、「企業の賃金総額の増大率は昨年より7%以上を増大すると、賃金調節税が徴収される。増大率が7%～13%の場合は賃金調節税率が20%、13%～20%の場合は賃金調節税率が50%、20%～27%の場合は賃金調節税率が100%、27%以上の場合は賃金調節税率が200%である」（徐頌陶他1989 p. 116）と規定した。これは上記した「企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度」以外に、中国政府が企業賃金総額をコントロールするもう一つの施策であった。

### 3-2-3 国有企業内部における賃金制度改革

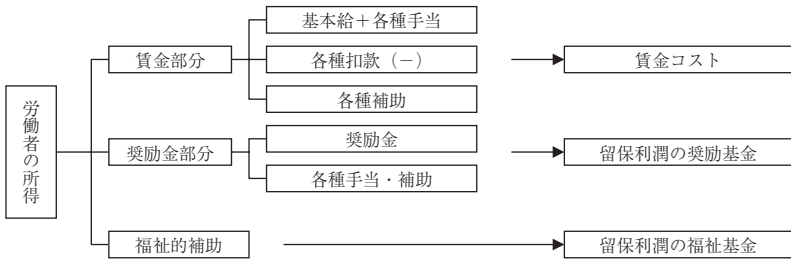
先述したように、企業の賃金総額についての改革は1985年から導入し始まった「企業賃金総額と経営業績とをリンクする制度」で徐々に実施されてきたが、企業内部の賃金制度改革はどのようなようになったのか。

確かに経営管理自主権の拡大とともに企業内部の賃金分配権も徐々に企業に付与されてきた。例えば第2章で紹介した浮動賃金の実施や、奨励金の支給などがある。しかし、政府から見本となる新たな企業内部の賃金分配制度がなかったため、当時の企業内の賃金分配の基礎制度となる「八級賃金制度」は制度の慣性でそのまま維持され、1980年代末まで存続していた。現実を見ても、改革によって企業は労働者個人の賃金分配を自主的に行うようになったが、1980年代初めからの浮動賃金制度は一部の限られたところで試験的に導入・実施されていただけでなく、その実施も「八級賃金制度」の下に行われていた<sup>(53)</sup>。そして1979年から「計件工資」と奨励金制度が復活されたが、企業内部の「八級賃金制度」はほとんど触れられておらず、1978年から1980年代末までの間に政府によって出された賃金改革に関する規定や政策（例えば紹介した奨励金税と賃金調節税）の実施も、その内容から、「八級賃金制度」に基づいて行われていたと観察できるだろう。

要するに、建国以来1980年代末までの長い時期に、「浮動賃金制度」の試行や「計件工資」と「奨励金制度」の復活など、様々な改革が行われていたが、「八級賃金制度」は依然として中国企業内の賃金制度の基礎であった。「浮動賃

金制度」や「奨励金」の復活などは労働者の低賃金を根本から解決できなかったため、中国政府は労働者の生活を改善し、労働意欲を引き出すために、労働者にかなり手厚い手当や補助を出していた。図3-2は当時の「第二汽車製造廠」の労働者の賃金構成図である。そして表3-2は「第二汽車製造廠」の労働者の賃金支給明細票であり、表3-3は「第二汽車製造廠」の労働者の獎金及び各種手当發放明細表である。以下では、図3-2の3つの部分をそれぞれ

図3-2 「第二汽車」の賃金構成（1980年代末）



注：(出所) 中西洋・庚 欣『中国第二汽車製造廠（第二自動車工場）の「工資明細表」-〈給料袋〉の国際比較：その7-』（1991）を参照作成。

表3-2 「第二汽車」の賃金支給明細票（1980年代末）

序号	姓名	基本工资	工种粮贴	岗位津贴	粮煤补贴	副食补贴	山区津贴	工龄津贴	中夜班	加班费	补发	扣事假	扣病假	效益工资	应发工资总额

(続き)

各种扣款					洗理豆类	购房补贴	书报费	实发工资总额	领款签章
89储备	扣款	房电费	扣多胎	保险费					

- 注：1) 二つの部分は連続する。  
 2) 表題は「第二汽車製造廠職工賃金支給明細表」である。  
 3) 上の欄の項目、それぞれは「番号」、「名前」、「基本工资」、「職種別食料手当」、「特別作業手当」、「物価手当」、「副食品手当」、「僻地手当」、「勤続手当」、「交代手当」、「超過勤務手当」、「補正支給項目」、「私事欠勤控除」、「病欠欠勤控除」、「集団奨励給」と「賃金支給額」を指す。  
 4) 下の欄の項目、それぞれは「各種控除」（「89年企業内預金」、「予備控除」、「家賃・電気代」、「二人子以上の罰金」、「保険料」）、「生活手当」、「住宅購入補助」、「書籍新聞購読補助」、「実際に支給された賃金」と「受取捺印」を指す。  
 5) 出所：中西洋・庚 欣『中国第二汽車製造廠（第二自動車工場）の「工資明細表」-〈給料袋〉の国際比較：その7-』（1991）

改革開放期の中国における賃金制度の展開

表 3-3 「第二汽車」の奨励金支給明細票（1980 年代末）

第二汽車製造厂獎金及各种津貼发放明細表

标准零件车间管理科：1989 年 5 月份

姓名	獎金	加班費	夜餐	崗位津貼	崗齡津貼	班長津貼	班主任津貼	衛生津貼	回民補貼	合計	簽名

- 注：1) 表題は「第二汽車製造廠獎金及び各種津貼發放明細表」である。  
 2) 枠内の各欄はそれぞれ「名前」、「獎金」、「夜食手当」、「特別作業手当」、「職場勤続手当」、「班長手当」、「班主任手当」、「衛生手当」と「イスラム教徒への補助」、「合計」と「捺印」である。  
 3) 出所：中西洋・庚 欣『中国第二汽車製造廠（第二自動車工場）の「工資明細表」-〈給料袋〉の国際比較：その 7-』（1991）

見てみよう。

第一に、賃金部分の「職工賃金支給明細表」を見てみよう（表 3-2）。当時の「第二汽車」の「職工賃金支給明細表」には、管理職と普通の労働者と区別せずに、フォームが同様で、大きく分けると、「基本給＋各種手当」、「各種扣款」と「各種補助」という 3 つの部分が存在した。労働者所得の賃金部分は「基本給＋各種手当」-「各種扣款」+「各種補助」であった。

その中の、「基本給」は労働者の賃金部分で一番重要な部分であり、金額も一番大きかった。原則として、「基本給」は国家が發布した「標準工資表」（八級賃金制度標準工資表）によって決められるが、実際には「第二汽車」は「第二汽車製造廠廠内工資標準表」を持っており、それによって従業員の賃金水準を決められていた。小論の前段で述べていたように、1985 年前後には「浮動賃金」が作られ、全国各地の企業は自身の産業特徴によって、さまざまな浮動賃金形式を実施していた。これによって、「第二汽車」は国家發布した「標準工資表」に「廠内浮動昇級賃金」、「知識者浮動昇級賃金」と「僻地浮動昇級賃金」を入れこみ、多少の手直しを加え、「第二汽車製造廠廠内工資標準表」を制定したのである。それ故、「第二汽車製造廠廠内工資標準表」の標準賃金は国家が發布した「標準工資表」で決定された同じ等級の賃金水準より高かっただろう。当時「第二汽車」の「基本工資」は国定の「標準工資」の約 1.6 倍となっていた（中西・庚 1991 p. 13）。

「職工賃金支給明細表」によると、「各種手当」は12の項目を含んでおり、それぞれは「職種別食料手当」、「特別作業手当」、「物価手当」、「副食品手当」、「僻地手当」、「勤続手当」、「交代手当」<sup>(54)</sup>、「超過勤務手当」、「補正支給項目」<sup>(55)</sup>、「私事欠勤控除」、「病気欠勤控除」と「集団奨励給」<sup>(56)</sup>であった。これらの項目はほとんど国家・政府が統一的に制定し、労働者に対しての「補助」であった。ところで、「超過勤務手当」の計算は「基本工資」を月間就業日で割った金額に超過勤務の日数を掛けるだけであり、一般的な意味の「超過勤務割増」の観念は存在しておらず、「私事欠勤控除」項目についても、従業員各自が任意に取得できる一般的な有給年次休暇は存在していなかった。

「各種扣款」には「89年企業内預金」、「予備控除」、「家賃・電気代」、「二人っ子以上の罰金」と「保険料」の五項目がある。「89年企業内預金」は従業員が企業内で1989年国債を購入する場合に発生する控除、「家賃・電気代」は社宅居住者の部屋代と電気代、「二人っ子以上の罰金」は「一人っ子政策」による二人以上の子を持っている労働者に対しての罰金であった。「保険料」について、「固定工」時代に「固定工」の労働が国家に保障され、「保険料」は存在していなかったが、「労働契約制度」が導入され、社会保険費の徴収が必要となり、契約労働者だけに対しての控除であった。そして「予備控除」は特定されていない他の控除の予備欄であった。

最後の「各種補助」は「生活補助」、「住宅購入補助」、「書籍新聞購読補助」の三項目を含めており、政府が労働者に対して「各種手当」にさらに附加した「福利的給付」であると理解すればよいであろう。

これで、『「基本給+各種手当」-「各種扣款」+「各種補助」』で計算すると、一人の労働者が一月の賃金部分の金額、即ち「実際に支給された賃金」がわかる。この部分の金額は「賃金コスト」として企業財務上の費用に計上される。

第二に、奨励金部分の「奨金及び各種津貼發放明細表」を見てみよう（表3-3）。

「奨金及び各種津貼發放明細表」によると、奨金部分は「奨金」と各種手当・補助（八種類）で構成される。各種手当・補助はそれぞれ「夜食手当」、「特

別作業手当」、「職場勤続手当」、「班長手当」、「班主任手当」、「衛生手当」と「イスラム教徒への補助」<sup>(57)</sup>である。当時の「第二汽車」の状況を見ると、この「獎金及び各種津貼發放明細表」に「獎金」と各種手当・補助、合わせた九項目の中で、労働者全員に支給されていたのは「獎金」だけであった。「獎金」には一つの経済指標に基づいて出される獎金、すなわち「単項獎」もあったが、主に「総合獎」として、従業員の生産意欲を高める多様な指標を総合的に査定する仕組みによっていた（中西・庚 1991 p. 29）。そして各種手当・補助はほぼ特別職位・職場につく労働者への手当、補助であり、労働者全員に支給するものではなかった。

この労働者所得の獎金部分の特徴は、まず何よりも各種手当・補助をも含めてすべての項目が「獎金」的性格ないし機能を持っている点であった。先にみてきた労働者所得の賃金部分との整合性や名称の一貫性を多少損なっても、労働者各人、特に生産現場で働く従業員の仕事を適切に評価し、労働意欲の向上を助長しようとしている。そして、この獎金部分が「賃金コスト」に属せず、企業留保利潤の中の「奨励基金」から出ることも、労働者所得の賃金部分と区別するところであった。

第三に、福祉的補助部分を簡単に見てみよう。

福祉的補助部分は第一、第二部分と違い、現物ないし非貨幣的な形態の補助収入であり、しかも、この部分はかなりの大きさがあった。主に、福祉的補助部分は以下の四つの部分から構成されていた。①「第二汽車」が支給する「実物」の給付。例えば、年末年始、祝日などに労働者に対してのお米や、油、野菜などの配給であった。②福祉・保険・サービス。例えば、労働者に対しての医療、葬祭などの費用の給付であった。③国家指定の補助及び「暗補」。国家指定の補助は、例えば、労働者所得の賃金部分にある「各種補助」にさらに加えた補助であった。「暗補」は、例えば、お米や、油、布などの配給切符であり、国家の補助によって、労働者は普段よりかなり安い値段で買い物ができる。④従業員用住宅の設備と環境の整備充実。当時の「第二汽車」は企業の従業員に対して、かなり優遇された住宅設備と環境を提供していた。住宅団地

は一般規格より床面積が広く、設備も良好であった。水道、電気の整備、そしてお湯の供給や、冬の暖房、そして換気扇の取り付けなど、さまざまなサービスも従業員に提供していた（中西・庚 1991 p. 36-38）。

この福祉的補助部分の特徴を見ると、まず、企業留保利潤の中の「福祉基金」から支出されることである。前述したように、「第二汽車」の労働者所得の賃金部分は「賃金コスト」に計上されており、奨金部分は留保利潤の「奨励基金」から支出されていた。第三部分の福祉的補助は前の2つと違い、留保利潤の「福祉基金」から出ている。次に、福祉的補助部分は主に実物の配給や、生活サービスの提供などの形式で支給されること。第三に、福祉的補助部分は貨幣に換算すれば、かなり大きな金額になり、国定標準の2~3倍であること。当時の「第二汽車」は中国政府が指名した重要な国有企業であり、企業の経営状況、営利状況もよかった。浮動賃金制度及び企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度によって、「第二汽車」の従業員の賃金水準は平均より高く、福祉的補助も高水準であった。「労働者所得の賃金部分及び奨金部分はすでに国定「標準工資」の2.5~3倍なのであったから、最終的に、賃金部分、奨金部分と福祉的補助部分の総額を、国定標準の5~6倍とおおまかに推定しても過大ではないであろう」（中西・庚 1991 p. 37）。

要するに、1985年から「企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度」が導入され、企業内部の賃金分配権も徐々に企業に付与されたが、かつての「八級賃金制度」がまだ廃止されていなかったため、企業の賃金総額決定の柔軟性と企業内部の賃金分配の硬直性と衝突し、そして各企業も従業員に対して様々な企業内の補助（例えば「第二汽車製造廠」の実物給付や「暗補」など）を支給し、企業内部の賃金分配は非常に混乱した状態になっていた。企業賃金総額の改革の深化とともに、企業内部の賃金分配上の混乱も徐々に厳しくなっており、経済体制改革の障害物となってきた。企業内部の賃金分配には新たな制度の導入が要求されていたのである。「20世紀90年代の初めから、中国の賃金制度改革は企業内部の賃金分配制度改革段階に突入した」（信卫平 2002 p. 61）。



企業内部の賃金分配制度を改革するために、中国政府は国有企業内部の賃金分配制度に対する模索を始めた。1980年代末、湖南省にある39の大型国有企業は「労働に応じた分配」原則と「同一労働同一賃金」に従いながら、公務員の「構成賃金制度」の形式に学び、「浮動賃金制」の経験を生かして次々に「崗位構成賃金制度」を自発的に実施し始めた。当時の「崗位構成賃金」は大まかに「崗位（職務）賃金」、「技能賃金」、「年功賃金」と「特殊賃金」から構成された。「崗位賃金」は労働者が従事する職務によって決められる賃金部分であり、当時「八級賃金制度」によって決められた賃金額を利用していた。「技能賃金」は「浮動賃金制」のように、労働者の技能レベルの向上に応じて昇給される部分であった。そして「年功賃金」は労働者の勤続の増大に応じて増大する部分であり、「特殊賃金」は労働者の特殊の貢献に対する褒美であり、奨励金のような存在であった。この「崗位構成賃金制度」は公務員の「構成賃金制度」と「浮動賃金制度」のメリットを吸収し、「労働に応じた分配」原則を守りながら「技能賃金」と「特殊賃金」を利用して労働者の技能と貢献度の向上を促進し、当時の企業内賃金分配の混乱を一掃した。報告を受けた中国政府はすぐに全国各地で企業を選び、「崗位構成賃金制度」の試行を実施し、大きな成功を取めた。（楊時旺 1993 p. 377-378）

## 第4章 「社会主義市場経済」段階（1992年～現在）

### 4-1 国有企業の経営メカニズム改革

前述したように、1978年から続く中国経済の改革開放は、1992年の初め、鄧小平の「南巡講話」によって再加速することとなった。実際に、1989年に発生した天安門事件は中国の改革開放に巨大な影響を与えていた。社会主義中国は如何に発展すべきか、如何に安定を維持すべきか、中国の指導者と学者たちは悩んでいた。中国の改革開放が成功裏に進むのかどうかに関する重要な時期に、鄧小平は中国改革開放の発展方向と発展路線を再度明確に指摘し、天安門事件以来低下していた中国の経済成長は、社会の安定を維持しながら改革開

放を大胆に推し進めるべきであるという鄧小平の「南巡講話」に後押しされる形で、1992年から再び拡大路線に転じ、それ以降1995、1996年まで10%以上のGDP成長率を連続して記録することとなった。

1992年鄧小平の「南巡講話」は中国企業の株式化の本格的な発展を促進した。1992年5月、中国国家経済体制改革委員会は『株式制企業試行方法』、『株式会社規範意見』、及び『有限会社規範意見』を發布し、それまで一部の地域のみで試行されていた株式制を全国に広げた。同年7月に、國務院は『全人民所有制企業経営メカニズム転換条例』を制定し、企業の経営自主権、損益自己負担などと経営悪化した国有企業の転業、休業、合併、解散、破産などについて明確に規定し、国有企業が市場の主体として市場競争へ参加することと「優勝劣敗」を明記した。1992年10月の中国共産党第14回全国代表大会において、江沢民総書記は鄧小平の理論を全面的に支持し、「社会主義市場経済」の確立を目指して改革開放を深化していくことを主な内容として報告した。報告は社会主義市場経済を確立するための一番重要なポイントとして、国有企業の経営メカニズムの転換と株式制の健全化を取り上げた。さらに、1993年3月、全国人民代表大会は憲法を修正し、従来の憲法15条「国家は、社会主義公有制を基礎に計画経済を実施する。国家は、経済計画の総合的均衡と市場調節の補助的作用を通じ、国民経済の調和のとれた発展を保障する。」を、「国家は、社会主義市場経済を実施する。国家は、経済立法を強化し、マクロコントロールの改善を通じて経済環境を改善する。」と改め、「社会主義市場経済」の発展を憲法レベルで認め（早田2001 p. 8）、中国経済は「社会主義商品経済」段階から、「社会主義市場経済」段階へ突入した。

1993年11月、中国共産党第十四期三中全会で、『社会主義市場経済体制を確立するうえでの若干の問題についての中国共産党中央委員会の決定』が採択され、「現代企業制度」の確立が国有企業改革の方向であることを初めて公式に表明した。「現代企業制度」とは、市場経済のルールに従い、「産権明晰、権責明確、政企分離、科学管理」<sup>(58)</sup>の企業作りの要求であり、その目的は国有企業を、「経営管理自主権も持ち、損益も自己負担する本当の市場競争の主体」

へ転換することにある（周天勇他 2005 p. 86）。以前の「両権分離，政企分離」の方針で，企業は経営管理自主権を持つようになったが，財産権を持たないため，本来の市場主体への転換ができていなかった。今回，「現代企業制度」を確立するという国有企業改革の方向が制定され，国有企業は財産の所有権を持つことが認められ，初めて本来の市場競争主体に近づいてきた。また，1993年12月13日，中国国務院が137号法令を發布し，『中華人民共和国企業所得税暫行条例』を公布し，中華人民共和国の国境内における国有企業，集体企業，私営企業，連合企業，株式企業などの単独会計の法人組織は，毎年の税引き前当期純利益の33%の所得税率で計算した所得税を国家に上納する義務があると定めた。これによって中国企業と政府の間における利益関係はさらに明白になり，中国の国有企業改革には新たな展開が始まった。「……同年12月には，全国人民代表大會常務委員會の手によって『中華人民共和国公司法（会社法）』が制定され，中国の会社制度は，法制的にも完全な体系を整えるに至った」（早田 2001 p. 12）。

「現代企業制度」の確立という国有企業改革を遂行しながら，中国政府は改革の成功と失敗の経験をまとめ，国有企業改革が個別の企業に着目するのではなく，国有経済の全般に注目すべきであることが分かった。1995年9月，中国共産党の第十四期五中全会は，「現代企業制度」の導入が大中小型国有企業を重視し，小型国有企業は自由に発展させる，いわゆる「大を掴み，小を放つ」（抓大放小）方針を制定した。「国有企業の改革は，国有経済の全般に注目すべきで，市場ルールと産業政策に従って国有企業を改造する。大中小型国有企業を改革の重点として扱い，小型国有企業を放つ。市場経済のルールに従い，市場競争によって優勝劣敗……」<sup>(59)</sup>の原則を貫く。さらに，「現代企業改革」は重点戦略である大中小型国有企業を中心に行なわれ，一般の小型企業については，状況に応じ，請負経営，リース経営の実施や，株式合作制への改組，集団あるいは個人への売却など様々な形で行う。1998年の年末までに，全国2343の「現代企業制度」の試験企業の中，84.8%の企業が株式制を導入した（周天勇他 2005 p. 124）。

1992 年以来 GDP 二桁成長率を連続して記録した中国経済には、インフレの進行など、経済の「過熱」状況が出てきたが、中国政府は経済発展を誘導し、「軟着陸」を果たし、1996 年ころから新たな経済調整期とでも言うべき局面を迎えることとなった。1997 年 9 月、中国共産党第 15 回全国代表大会では、江沢民が『鄧小平理論の偉大な旗印を高く掲げて中国的特徴を持つ社会主義を建設する事業を 21 世紀に推し進めよう』と題する報告を発表し、経済体制改革の総論として、所有制構造の調整、すなわち公有制の主要地位を維持しながら多種類の所有制経済をともに発展させることを強調した。同年、今までの国有企業改革で徐々に暴露してきた国有企業の効率低下問題を解決するために、朱鎔基総理の指導で赤字の大中型国有企業を赤字から脱却させ、効率を改善させることを中心とした国有企業改革が始まった。この国有企業改革は成功裏に進み、2000 年までにほとんどの赤字の大中型国有企業は赤字から脱却でき、効率も改善したが、改革で大勢の失業者、いわゆる「下崗職工」が生み出され、大きな社会問題にもなってしまった。この時期の私有経済、私有企業については、1999 年 3 月の全国人民大会で、憲法が修正され、11 条において、それまで「公有制経済の補充」であることから、「社会主義市場経済の重要な構成部分である」とのより積極的な位置付けが憲法上も与えられることになった。

また、国有企業改革に関しては、2000 年 9 月に『国有大中型企業の現代大企業制度設立などに関する基本規範（試行）』が制定されたことが重要である。この基本規範の主な内容は、「ア）政府と企業の分離、イ）授権や株式保有を通じた経営コントロールの徹底、ウ）例外的企業を除き、国有大中型企業を徐々に株式会社又は有限責任会社に移行していくべきこと、エ）監査役会に半数以上の外部監査役を加えるべきことなどの点が目を引くが、何と言っても国有大中型企業を徐々に会社化、所有制の多元化を進めるとの方針が条文化されたことの意義は小さくないであろう」（早田 2001 p. 16）。

1996 年から 2000 年までの「第九次五ヵ年計画期」と 2001 年から 2005 年までの「第十次五ヵ年計画期」の中に、中国政府は国有企業と銀行の間の不良債権を債権から株式へ転換する方法、いわゆる「債転股」の改革で処理し、国有

企業「三年脱困」改革キャンペーン（1998～2000年）の実施及びそれによって発生した多くの「下崗職工」の再就職への支援や保障などの改善策を講じた。さらに2002年11月8日に開いた中国共産党第16回全国代表大会で、「国有資産出資人制度」導入の決定、2003年5月『企業国有資産監督管理暫行条例』の制定などの政策から、国有資産を保全しながら国有企業改革を深化していくという中央政府の決心と姿が見えてくる。

## 4-2 賃金制度に関する改革

### 4-2-1 政府機関における賃金制度改革

前述した通り、1985年に導入した「構成賃金制度」は実際に実施する際に、物価水準と調整することがうまくできない、昇格と降格が行いにくい、平等主義で格差をつけにくいなど、矛盾や問題が多発しており、実施には困難が伴った。これらの問題を解決するために、1993年10月1日、中国共産党中央、国務院は、全国範囲で政府機関人員の賃金制度の改革案を公表し、1985年の「構成賃金制度」を廃止して「職務等級賃金制度」を導入すると発表した<sup>(60)</sup>。1993年の「職務等級賃金制度」は1985年改革前の「等級賃金制度」の等級制を利用し、1985年に導入した「構成賃金制度」の組み合わせ方式を維持し、「職務賃金部分」、「等級賃金部分」、「基本生活給部分」と「年功給部分」から構成する賃金制度である（表4-1を参照してほしい）。

「職務等級賃金制度」を具体的に紹介すると、「職務賃金部分」と「等級賃金部分」が主な部分である。「職務賃金部分」は、労働者の職務の高低、責任の軽重と仕事の複雑度を職務評価で確定し、一つの職務層に3～8等級の賃金等級が設定される。各職務層の中における昇給管理（3～8の等級）は年功的に運用され、現状で言うと、大体2年間で自動的に昇給される。職務層の最高級にいる者は、上位の職務層へ昇進しないと職務賃金はそこでとまってしまう。そして、仕事に大きなミスを起こして降格されることがない限り、職務賃金は降格されない。「等級賃金部分」は労働者の労働経歴と能力によって全部で15等級に分けられ、賃金の格差がつけられる。しかし、資料の制約があり、残念

改革開放期の中国における賃金制度の展開

表 4-1 職務等級賃金制度賃金標準表（1993 年）

単位：元

分類 等級 職務	職務賃金								等級賃金		基本 生活 給	年功 給
	1	2	3	4	5	6	7	8	等級	標準 賃金		
主席 副主席 総理	480	555	630						①	470	90	勤 続 年 数 が 一 年 間 を 増 え る と 年 功 部 分 は 一 元 を 増 加 す る
									②	425	90	
副総理 國務委員	400	460	520	580					③	382	90	
									④	340	90	
部長 省長	330	380	430	480	530				⑤	298	90	
									⑥	263	90	
副部長 副省長	270	315	360	405	450				⑦	228	90	
司長 庁、局長	215	255	295	335	375	415			⑧	193	90	
副司長 副庁、局長	175	210	245	280	315	350			⑨	164	90	
処長 県長	144	174	204	234	264	294			⑩	135	90	
副処長 副県長	118	143	168	193	218	243			⑪	111	90	
科長 主任科長	96	116	136	156	176	196	216		⑫	92	90	
副科長 副主任科員	79	94	109	124	139	154	169		⑬	77	90	
科員	63	75	87	99	111	123	135	147	⑭	65	90	
办事員	50	60	70	80	90	100	110	120	⑮	55	90	

資料出所：『政府行政機関人員賃金制度改革方案』1993. 11. 15

ながら、この部分の具体的な運用ルールはよく分からない。「基本生活給部分」は労働者個人の基本生活費用によって確定されるが、当時の生活水準に基づき、中国政府は全員同じ定額で一人毎月 90 元と設定した。そして最後の「年功給部分」は労働者の勤続年数によって確定され、定年まで勤続年数が一年間を増えると年功部分は 1 元が増加される。

物価水準と合わせることや、辺疆地域、少数民族地域への支援などのために、政府機関人員の賃金制度には、「職務等級賃金制度」の補充として、「物価津貼」、「地域津貼」、「災害津貼」など、各種の手当も充実されており、「職務

改革開放期の中国における賃金制度の展開

等級賃金制度」を順調に導入・実施するために、政府機関人員の昇格・降格と昇給・減給制度も作られた。そして、賃金水準と等級設定について、政府が経済発展状況と人民生活水準に応じて調節することも規定された。

1993年に導入した「職務等級賃金制度」は1985年の「構成賃金制度」の利点を吸収し、欠陥を修正・改善し、様々な補充制度や規定なども作られており、現時点においても実施されている。現実を見ると、表4-1の枠内の金額<sup>(61)</sup>や等級の設置<sup>(62)</sup>は何回も全般的に調整され、現在に適用されている「職務等級賃金基準表」は表4-2のようである。

表4-2 職務等級賃金制度賃金標準表（2001年）

単位：元

分類 等級 職務	職務賃金														等級賃金		基本 生活 給	年 功 給
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	等級	標準 賃金		
主席 副主席 総理															①	1166	230	勤続年数が一年間を増え ると年功部分は一 元を増加する
		850	970	1099	1210	1330	1450								②	1030	230	
副総理 國務委員															③	903	230	
		680	785	890	935	1100	1200	1310							④	790	230	
部長 省長															⑤	686	230	
		560	650	740	830	920	1010	1100	1190						⑥	586	230	
副部長 副省長															⑦	490	230	
		460	540	620	700	780	860	940	7020	1100					⑧	408	230	
司長 庁、局長	365	435	505	575	645	715	785	855	925	995					⑨	340	230	
副司長 副庁、局長	295	355	415	475	535	595	655	715	775	835					⑩	281	230	
処長 県長	240	290	340	390	440	490	540	590	640	690	740				⑪	231	230	
副処長 副県長	195	235	275	315	355	395	435	475	515	555	595				⑫	190	230	
科長 主任科長	160	190	220	250	280	310	340	370	400	430	460	490			⑬	158	230	
副科長 副主任科員	136	168	180	202	224	246	268	290	312	334	356	378			⑭	133	230	
科員	117	133	149	165	181	197	213	229	245	261	277	293	309	325	⑮	115	230	
办事員	100	113	126	139	152	165	178	191	204	217	230	243	256	269				

注：(出所) 國務院発「公務員工資調整辦法」(2001. 11. 13)

#### 4-2-2 国有企業の企業賃金総額の決め方に関する改革

この時期の国有企業の賃金総額の決め方について、1984年から導入され始めた「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」の実施は大きく拡大され、「1995年末までに、全国で賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度を実施する国有企業の数約10万、労働者数は約4500万人、全国労働者数の60%以上を占めるにいたった」（信卫平 2002 p. 59）。実際に今日においても、中国政府は国有企業に対して依然として同制度を改善しながら実施し続けている。1992年から現在までに、中国政府が同制度に対して行った主たる改善は以下の通りである。

第一に、1996年、国务院労働部と財政部は「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度の改善に関する通知（中国語：关于改进完善企业职工工资总额同经济效益挂钩办法的通知）」を公布し、主に以下の要点を強調した。① 建築業の企業は徐々に「賃金総額と百元ごとの営業利益とをリンクする制度」<sup>(63)</sup>の実施から「賃金総額と建築業務営業額・利潤額とをリンクする制度」へ転換すること。これによって、今までの様々な形の「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」をある程度統一された。② 「賞罰分明」原則の再確認。「賞罰分明」原則とは、生産経営業績が増大した企業に対して、その賃金総額を増大させるが、生産経営業績が悪くなった企業に対して、労働者たちへの最低賃金の支給を保証した上で、その賃金総額を決まった比率で低減させなければならない原則である。生産経営業績の悪い企業の賃金総額を減少させる機能は「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」の仕組みの中に含まれているが、実際に、中国政府が国有企業に対する「父愛主義」<sup>(64)</sup>や労働者の不満による社会安定問題に対する配慮によって、この機能の発揮はうまく実現できなかった。1996年のこの通知によって「賞罰分明」原則が再び確認されたことから、中国政府の国有企業改革に対する決意が味わえるだろう。

第二に、2003年11月24日、中国国家労働・社会保障部は「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度を更に促進することに関する通知（中



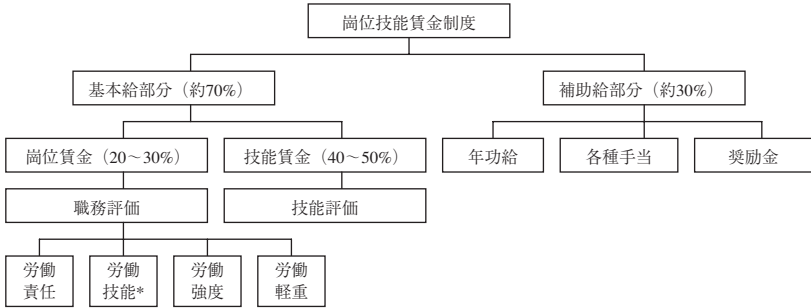
国語：关于进一步做好企业工资总额同经济效益挂钩工作的通知)」を公布し、それまでの「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」にある曖昧なところを改善した。①それまでの多様なリンクする指標に対して、2003年通知は少数の例外企業<sup>(65)</sup>を除き、全ての企業は賃金総額とのリンクする指標を選択する際に、できるだけ実現利潤額又は上納所得税を選択することを定めた。②それまでの様々な賃金総額基数の決め方に対して、2003年通知は賃金総額の基数が必ず前年度に支給した賃金総額に基づいて決定することを規定した。③リンク比率を確定する際に、必ず企業の規模や、属する産業の状況、地域状況などを総合的に考慮した上で決定し、できるだけ1:0.3~0.7以内に抑えること<sup>(66)</sup>を再確認した。

近年、企業賃金総額の決め方に関する中国政府の新たな動きを見ると、2006年11月9日、中国国家労働・社会保障部と財政部は「2006年企業賃金総額と経営利潤業績とをリンクする工作に関する通知（中国語：关于做好2006年企业工资总额同经济效益挂钩工作的通知)」を發表し、賃金水準の高い国有企業に対して、リンク比率を0.6以下に設定すると定めた。そして同じ年の11月29日に、國務院労働保障部は再び通知を公布し、独占企業のリンク比率を0.6以下に設定することを改めて強調した。これらの一連の動きは中国政府が賃金格差の拡大に対する対策だと考えられる。

#### 4-2-3 国有企業内部における賃金制度改革

1990年の春に、中国国家労働部は3-2-3で紹介した「崗位構成賃金制度」に基づいて、それまでの賃金管理の経験を踏まえ、「崗位技能賃金制度」を作り始め、1991年から、国有企業で全国的な試験的实施が始められた。「崗位技能賃金制度」（図4-1を参照してほしい）とは、「『労働に応じた分配』を原則とし、職務評価と技能評価に基づいて、労働者の労働技能、労働責任、労働強度と労働環境などを評価要素及び労働者の技能レベルなどを評価し、崗位賃金と技能賃金とを、それぞれのルールで決定する企業内の賃金分配制度であり、基本給は主として崗位賃金<sup>(67)</sup>と技能賃金<sup>(68)</sup>からなり」（信卫平 2002 p. 61）、したがって、企業内の崗位評価と労働者の技能評価は「崗位技能賃金制度」の実

図 4-1 「崗位技能賃金制度」システム図



注：筆者が姚巨寰（1992）によって作成

\*この「労働技能」を「技能評価」の「技能」と区別していただきたい。「技能評価」の「技能」は労働者自身の技能レベルを指しているが、この「労働技能」はそれと違って、崗位や仕事に求められる労働技能である。

施における最も重要な内容となる。ちなみに「崗位」は中国語でジョブや職務の意味をする。崗位賃金と技能賃金以外には、年功賃金部分や奨励金、各種手当などを含む補充賃金部分がある。1991年に発布された『中華人民共和国国民経済と社会発展の十年企画と第八次五ヵ年計画綱要』は、人民所有制の企業で「八級賃金制度」を正式に廃止し、「崗位技能賃金制度」を全般的に実施すると規定し、1992年1月に、中国国家労働部は『崗位技能賃金制度試行方案』を公布し、「崗位技能賃金制度」を国有企業で全面的に導入し始めた。「崗位技能賃金制度」の仕組み、運用及び性格について、小論は後段の4-3で詳しく紹介したい。

1992年に、中央政府は試行企業として全国でまず100の国有企業を選び、「崗位技能賃金制度」の導入を始め、1993年5月、中国国家労働部は『「崗位技能賃金制度」試行の拡大についての意見』を発布し、全国で「崗位技能賃金制度」の実施範囲を拡大した。「1995年末までに、全国範囲で『崗位技能賃金制度』を導入した国有企業の数4万社となり、労働者数も3000万人以上となった」（信卫平 2002 p. 62）。

同時に、国有企業と中央政府との関係に関する「企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度」の実施も全国範囲で拡大されつつあり、1995年末ま

で、「賃金総額と生産経營業績とをリンクする制度」を実施する国有企業の数は約 10 万、労働者数は約 4500 万人以上に上るにいたった。ところが、国際環境の変化や国内経済の発展などの新たな状況に対応するため、中国政府は「中国の特徴のある社会主義市場経済」と新たな状況により相応しい賃金制度の模索を始めた。

1993 年 12 月、中国国家労働部は『社会主義市場経済体制建設期における労働体制改革の構想について』を發布し、「労働収入市場化」という新たな概念を提示した。「労働収入市場化」とは、①市場自身のルール（神の見えざる手）が賃金決定の中で基礎的な役割を担い、労働力の供給と需要の変化と競争で労働力市場の均衡賃金率を形成する。②賃金昇給は生産能率の増大、労働力供給と需要の変化及び物価水準の上昇状況などの要素を考えながら、産業内部または企業内部の労使双方の交渉<sup>(69)</sup>を通じて決定する。③企業は独立的な法人とし、企業内部の賃金分配に対して完全な権限を持つ。④政府は主に法律と経済的な手段を利用して全般的に賃金水準や賃金関係を調節し、社会的な公平を維持する（信卫平 2002）。「労働収入市場化」概念の提出から、中国政府の経済体制市場化の改革方向は明確に見えてきた。

1997 年 2 月、中国国家労働部は『「九五」時期<sup>(70)</sup>における企業賃金についての主要目標と政策』を發布し、2000 年までに全国範囲で市場経済のルールが形成した均衡賃金率で賃金水準を決定するシステムを作るという目標を発表した。1998 年以来、「現代企業制度」が全国の国有企業に導入され、多くの国有企業は賃金決定と賃金分配についての自主権を持つようになっており、「企業賃金総額と生産経營業績とをリンクする制度」と「崗位技能賃金制度」を基本モデルとし、均衡賃金率で賃金水準を決定する考え方の方向で、企業自身に合う賃金制度の制定を促進してきた。「1999 年末まで、約 6000 個の企業は経営者の賃金に対して年俸制を実施し始め」（信卫平 2002 p. 63）、多くの株式制を導入した企業は「内部職工持股（ジコ）制度」<sup>(71)</sup>を実施し始めた。1999 年 10 月 25 日、中国国家労働・社会保障部は『労働力市場で指導賃金額制度の確立についての通知』を發布した。「指導賃金額制度」とは、各地域の政府機関が

業種別に前年度の当該地域の各業種の平均賃金額を分析、総合して公表し、各業種の労働者の賃金額を指導し、企業の経営者側と労働者側は政府が公表したこの指導賃金額を参考しながら賃金額を決める制度である。「中国国家労働・社会保障部の調査によると、2001年8月までに、全国で87の都市は地域内で各業種の指導賃金額を発表したという」（信工平 2002 p. 64）。

企業内部の賃金制度の改革を深化するために、中国国家労働・社会保障部は2000年11月6日に『企業内部分配制度改革の深化についての指導意見』を發布した。主な内容は下記の通りである。

第一に、企業内部における賃金分配制度の改革を深化し、賃金のインセンティブ機能を十分に発揮する。①崗位賃金を主要部分とする内部賃金分配制度を改善すること。「現代企業制度」が確立されつつあり、企業は以前より多くの経営管理自主権を確保しており、各企業は自主的に賃金を分配できるようになった。各企業は自身の特徴と状況を分析し、企業自身に適合的な企業内部賃金制度を選択することができるが、崗位賃金を主要部分とする企業内賃金分配制度の実施が政府によって呼びかけられた。②企業の管理者、特に取締役や、社長などの賃金に対して、年俸制を導入すること。③企業の研究開発人員の賃金に関して、賃金のインセンティブ機能を十分に発揮すること。

第二に、生産要素の貢献度に応じて賃金を分配する制度の試行を行う。一般的に、生産要素は労働、資本、自然資源を指しているが、実際に知識、技術、ノウハウ、情報なども含んでいる。実際の社会生産の中で、各種類の生産要素はそれぞれの役割を果たし、国民経済の発展に貢献している。それ故、社会資源の分配は、各種類の生産要素の貢献度によって行うべきであり、即ち労働の報酬は賃金であり、資本の報酬は利子であり、土地などの自然資源の報酬は使用賃貸代金……などである。現在、「内部職工持股制度」が実施されている企業で、一般の労働者は企業の株式を持ち、企業の出資者でもあるため、企業は彼らにも配当金を支払うべきである。①「内部職工持股制度」の試行を行いながら、制度自身を改善すること。②知識、技術、ノウハウ、情報などの生産要素の報酬分配方法を模索・研究すること。

第三に、企業内部賃金分配の監督制度を改善し、公平と公正を維持する。①企業内部の考課制度、特に崗位評価、労働者の技能評価と貢献度評価などを、公平・公正に行うこと。②労働者の経営参加・監督制度を改善し、労使双方の集団交渉で賃金を決定するシステムを模索すること。

この『企業内部分配制度改革の深化についての指導意見』は第九次五ヶ年計画期の最後に発布され、1997年2月に発布された『「九五」時期企業賃金について主要目標と政策』の持続と発展だと考えられる。

以上の説明はほとんど国有企業に関する内容である。1980年代の前半から、国有企業の経営メカニズム改革と対外開放の深化と共に、中国経済には民営企業、個人企業と外資企業が出現し、新たな活力が注がれた。改革開放政策によって空前の経営環境が開かれ、民間企業や、個人企業、外資企業などの私営企業は非常に速いスピードで成長してきた。『中国統計年鑑』の数字データから見ると、1978年中国の国民総生産はほぼ国有企業の功績であったが、1997年の状況を見てみると、私営経済部分が貢献した部分は1997年中国国民総生産の24.2%を占め、わずかの20年間で私営経済部分は中国経済を支える一つの不可欠な柱となった（信卫平 2002）。

私営企業の発展を指導するために、中国政府は私営企業の経営、営業について多くの規定や法律を出している。賃金制度を見てみると、「近年、中国政府は私営企業で経営者と労働者たちとの集団交渉で賃金を決めることを提唱した」（信卫平 2002）。多数の私営企業は国有企業の賃金分配制度を参考し、企業自身の状況と経営状況を考えながら、「崗位技能賃金制度」、生産要素の貢献度に応じた賃金分配制度の導入、または「業績賃金制度」や「歩合給制度」など様々な賃金分配制度を実施しており、中国政府の指導で労使双方の集団交渉で賃金を決める企業数も増えてきている。

#### 4-3 崗位技能賃金制度の仕組み<sup>(72)</sup>

前述したように、1990年代初めから中国の国有企業に導入された「崗位技能賃金制度」は、当時の導入状況を見ると、主に2つの部分から構成される。

一つは基本給部分であり、もう一つは補助給部分である。そのうち、基本給部分は「崗位賃金」と「技能賃金」の二項目から構成される。(前掲図 4-1 を参照)

「崗位賃金」とは、労働者の崗位の労働責任の軽重、労働技能、労働強度、労働条件及び必要とする技能のレベルによって決定される賃金部分であり、一般的に、労働者の賃金額の 20~30% を占める。「技能賃金」とは、労働者の労働技能のレベルによって決定される賃金部分であり、一般的に労働者の賃金額の 40~50% を占める。そして「補助給部分」は企業の現実に基づいて設定された奨励金や年功給、各種の手当などの部分であり、狙いは労働者の労働意欲をできるだけ引き出すことにある。一般的に、「補助給部分」は労働者の賃金額の 30% を占める。(姚巨寰 1992 p. 18) そのなか、「崗位賃金」を決定するには、企業内のそれぞれの「崗位」に対して「崗位評価」を行わなければならない。「技能賃金」を決定するには、労働者を技能試験又は考課を受けさせ、「技能評価」でそれぞれの技能レベルを把握しなければならない。「崗位評価」と「技能評価」は「崗位技能賃金制度」を実施する際に最も重要な手順である。

#### 4-3-1 崗位評価

「崗位評価」とは、労働組織、労働心理学、労働衛生及び労働安全などの理論と方法を通じて、労働者の崗位(職務)を対象として分析を行い、客観的な基準に基づいて、労働者の崗位の労働責任、労働技能、労働強度と労働条件などを測り、評価することである。実際に、「崗位評価」は「評価指標の設定」、「情報の収集」と「総合評価」、この三つの段階に分けられる。

まず、「評価指標の設定」段階を見てみよう。「崗位評価」を行なうのに、①労働技能、②労働責任、③労働強度と④労働条件、この四つの指標が設定される。そして、それぞれの指標の下に、またいくつの要素が設定される。(表 4-3 を参照)

ところが、「崗位評価」を行なう際に、原則として上記のような指標と要素を同じ比重で使うわけではない。企業が属する産業の特徴と企業の現状によって、それぞれの指標と要素が総合評価されるので占める比重は異なる。例えば

改革開放期の中国における賃金制度の展開

表 4-3 「崗位評価」の各指標と各要素

指標	解釈	要素
労働技能	それぞれの「崗位」（職務）に必要とする技術能力のことを指す。	①技術知識の要求の程度、②操作の複雑さの程度、③設備保管の複雑さの程度、④品種品質の難易度、⑤事故処理の複雑さの程度
労働責任	「崗位」が求める労働者が負うべき責任のことを指す。	⑥品質責任、⑦産量責任、⑧設備責任、⑨安全責任、⑩消耗責任、⑪管理責任
労働強度	「崗位」が求める肉体労働・頭脳労働の強度を指す。	⑫肉体労働強度、⑬作業時間利用率、⑭労働姿勢、⑮労働の緊張程度、⑯交代勤務制度
労働条件	「崗位」現場の労働環境や危険性、危害の程度などを指す。	⑰粉塵作業危険度、⑱騒音作業危険度、⑲高温作業危険度、⑳放射作業危険度、㉑その他の有害要素の危険度

注：筆者が姚巨寰（1992）に拠り作成。

表 4-4 企業間における各指標の比重の比較

単位：%

企業指標	電線製造廠 現場崗位	機械製造廠 現場崗位	鉄鋼メーカー		
			直接生産	補助生産	生産サポート
労働技能	15	22	20	25	15
労働責任	30	32	15	15	15
労働強度	25	22	45	40	55
労働条件	30	24	20	20	15

注：（出所）『崗位技能工資制方案及運行』（姚巨寰 1992 p. 42 湖南出版社）

単純労働を特徴とする企業では、③の労働強度が最も重要であるため、比重も比較的に大きい。そして頭脳労働を中心とする企業であれば、①の労働技能の比重が比較的に大きい。さらに、同じ企業で働いても、役割が違うため、例えば管理職と現場作業職との間で、直接生産と補助生産との間で、各指標の比重が違ってくる（表 4-4 を参照）。同様に、各指標の各要素の比重も同一ではない（表 4-5 を参照）。

「崗位評価」の指標・要素の分け方と比重を決めた後、評価対象となる「崗位」の状況に応じて各要素に点数を付けるために、それぞれの「崗位」の特徴に基づいて各要素の等級を設定する必要がある。ところが、各要素の等級を設定する際に、労働条件と労働強度に関しては、「一、できるだけ政府が公布した国家標準<sup>(73)</sup>を利用すること；二、政府が公布した標準のない指標に対して、

表 4-5 株洲化工集团公司における現場崗位と管理・技術崗位の各指標と各要素の比重

(現場崗位)				(管理・技術崗位)			
指標		要素		指標		要素	
名称	比重	名称	比重	名称	比重	名称	比重
労働責任	40%	1, 設備責任	7%	労働責任	40%	1, 経営業績責任	15%
		2, 産量責任	7%			2, 経営管理責任	10%
		3, 品質責任	7%			3, 社会主義精神(作り)	15%
		4, 消耗責任	7%	労働強度	20%	1, 頭脳労働強度	5%
		5, 管理責任	6%			2, 緊張疲労程度	5%
		6, 安全責任	6%			3, 管理の範囲	5%
労働強度	20%	1, 肉体労働強度	6%	4, 仕事の負荷	5%	労働技能	25%
		2, 頭脳労働強度	5%	1, 技術知識要求	5%		
		3, 労働姿勢	5%	2, 仕事の複雑程度	6%		
		4, 時間利用率	4%	3, 専門知識	6%		
労働技能	15%	1, 技術知識要求	4%	4, 仕事遂行能力	8%	労働条件	15%
		2, 操作の複雑度	3%	1, 交代勤務方式	5%		
		3, 熟練の難易度	4%	2, 仕事場所	5%		
		4, 事故処理	4%	3, 有毒有害要素	5%		
労働条件	25%	1, 毒物の危険度	5%				
		2, 粉塵の危険度	4%				
		3, 騒音の危険度	4%				
		4, 高温の危険度	4%				
		5, 交代勤務方式	4%				
		6, 作業場所	4%				

注：(出所) 姚巨寰 (1992 pp. 176~177)

政府部門の規定や要求に基づいて統一の標準を制定し、利用すること」(『崗位評価』中華人民共和国労働部工資司 1991)、この二つの原則を守らなければならない。それに対して、労働責任と労働技能に関しては国家基準が設定されていない。実際に、労働条件と労働強度の各要素の等級分けは科学的に測定して数値で分けることができるが、労働責任と労働技能の各要素の等級分けに関して、定量化できないため、定性的な言葉で描くことで評価の曖昧さを増し、評価自体を難しくするが、止むを得ないことである。現実においても、各企業はその現状に基づき、定性的にそれぞれの要素の等級基準を設定していた。例えば表 4-6 は株洲化工集团公司の現場崗位の「崗位評価」における品質責任の等級区分である。

「崗位評価」における四つの指標の各要素の等級分けが設定された後、「崗位



表 4-6 株洲化工集団会社の現場崗位の「崗位評価」における品質責任の等級区分

等級	内 容	点数
一級	主要工程に重要な品質指標が存在する崗位	35
二級	主要工程にやや重要な品質指標が存在する崗位	28
三級	補助工程に重要な品質指標が存在する崗位	21
四級	補助工程にやや重要な品質指標が存在する崗位	14
五級	その他の崗位	7

注：(出所) 姚巨寰 (1992)

図 4-2 工作日写実の現場風景



注：(出所) 中華人民共和國労働部工資司 (1991)

評価」の最後の結果を数字で示すために、全ての等級に応じて適切な点数<sup>(74)</sup>を付けておく。その後、「崗位評価」の「情報の収集」段階に入り、対象「崗位」に対して「崗位評価」を行う。

情報収集のための作業は幾つかあるが、最も難しい作業は「工作日写実」である。「工作日写実」とは、「崗位評価」の対象「崗位」で働く一人の労働者に一人又は二人の写実人員をつけ、労働者の正常の働き振りや必要時間などの労働の全過程を正確に記録することである。(図 4-2 を参照)

「写実員は 10 分～15 分の余裕を持って早めに労働者の持ち場に入り、作業

環境を把握し、よく観察でき、労働者の邪魔にならない位置を確保する。事前に労働者と話し合い、労働者の個人情報<sup>(75)</sup>、仕事名称と作業環境<sup>(76)</sup>を用紙に記入し、写実に協力してくれるように説明しておく……」（中華人民共和国労働部工資司 1991）。そして作業時間になると、「工作日写実」が正式に始まる。「労働者の動作の開始時間、名称、内容、労働者の体の位置、姿勢、体位、道具の持ち方、動作の頻度及び継続時間、そして動作の終了時間などを全て正確に細かく記録する。……写実員は必ず写実作業に集中して労働者の動きを観察し、正直に記録しなければならない。途中で分からないことがあったら直ちに労働者に聞くべきであるが、仕事の邪魔を最小限にとどめるべきである」（中華人民共和国労働部工資司 1991）。

「工作日写実」を行うと同時に、労働強度と労働条件の情報も測定・取得しなければならない。労働強度の測定には①労働者の肺臓通気量の測定、②労働者の身長体重の測定と③労働現場の一般環境の測定がある。そして、労働条件の測定とは、労働者の作業環境にある有害化学物質や粉塵、騒音、高温、輻射などの濃度、危険度を測定することである。これらの測定を行なう際に、専門測定器を利用して何回も測定し、正確なデータを入手しなければならない。

以上のように、情報収集段階の「工作日写実」、労働強度及び労働条件の測定を全て行い、必要な情報を手に入れた後に、様々なデータを利用して採点を行なって、それぞれの対象「崗位」に対して総合評価を行なう。正確的に「崗位」を評価するために、同一「崗位」に対して「労働者個人からの採点」<sup>(77)</sup>、「所在部門からの採点」<sup>(78)</sup>と「企業からの採点」<sup>(79)</sup>の三つのレベルの採点を行ない、同一「崗位」には三つの点数が求められる。そして、20%、30%と50%の比重で三つの点数を総合して最終的に対象「崗位」の点数を計算し、具体的に下記の算式で評価点数を求めている。

$$\begin{aligned} \text{崗位の評価点数} &= \text{労働者個人からの採点} \times 20\% + \text{所在部門からの採点} \\ &\quad \times 30\% + \text{企業からの採点} \times 50\% \end{aligned}$$

以上のように、企業内の全ての「崗位」に対して評価を行い、総合評価の結果（点数）によって「崗位」の順番を並べ、企業の「崗位賃金」の総額、評価

点数の分布、労働者の元々の賃金水準及び他の要素を考えながら「等級設計」を行い、各「崗位」の「崗位賃金」を決める。

#### 4-3-2 技能評価

「技能評価」とは、労働者の「技能賃金」部分を決定するために、労働者の労働技能のレベルを主に評価と技能試験を通じて測定することを指し、具体的な評価項目としては「政治思想・行為」、 「労働業績」と「労働技能レベル」がある（表4-7を参照）。通常、現場労働者と管理・技術労働者の「技能評価」は分けて評価・試験を行なう。

現場労働者の「技能評価」は、「政治思想・行為」と「労働業績」は主に評価グループの民主的評価と実際の出来高に基づいて行ない、「労働技能レベル」は主に試験の形で行なう。各企業は各自の状況に応じて具体的な評価内容を設定するが、全般的に見ると、「政治思想・行為」には主に「紀律性<sup>(84)</sup>」、 「労働態度<sup>(85)</sup>」、 「職業道徳<sup>(86)</sup>」があり、「労働業績」には主に「ノルマの達成

表4-7 技能評価の内容

項目	内 容	
	現場労働者	管理・技術労働者
政治思想・行為	主に社会主義の道を信じること（共産主義信念）や、国家の法律、企業の規定、制度を守ること（労働規律）、積極的に生産に参加すること（労働態度）などがある。	主に共産党の「四つの基本原則」 <sup>(80)</sup> を守ることや、規律性、職業道徳、及び仕事態度などがある。
労働業績	主に生産ノルマの達成状況や、製品の品質及び安全生産の状況などが考課の対象となる。	主に仕事ノルマの達成状況や、仕事の質、効率、そして仕事の成果などが考課される。
労働技能レベル	主に『技術等級標準』 <sup>(81)</sup> と企業の『作業標準』に基づいて労働技能の理論（応知 <sup>(82)</sup> ）と労働技能の実践操作能力（応会 <sup>(83)</sup> ）を筆記試験、口頭試験と模擬操作の形で考課する。	主に基礎理論部分（応知）と実際の仕事遂行能力部分（応会）との二部分が問われる。基礎理論部分の考課には「従事する崗位に関する専門知識」や「マルクス・レーニン主義の基本原理解」、 「企業管理基礎知識」などの試験がある。そして実際の仕事遂行能力部分の考課には、仕事の熟練度や、問題の処理能力及び発言能力などに対する考課がある。

注：筆者が姚巨寰（1992）に拠り作成

度<sup>(87)</sup>」,「安全生産<sup>(88)</sup>」と「製品品質<sup>(89)</sup>」がある。

現場労働者の「労働技能レベル」の考課については、「応知」と「応会」の二項目で、高・中・低、この三つのレベルで筆記試験を通じて考課を行う。前述した通り、「応知」試験は労働技能の理論試験であり、「応会」試験は労働技能の実践操作能力の査定である。原則として、「応知」試験と「応会」試験を行なう際に、それぞれ「高」、「中」、「低」の三つのレベルの試験問題が出され、全ての現場労働者は筆記試験を受けるという形になるが、例えば字が読めない労働者に対しては、口頭試問と模擬操作だけを実施することもある。そして、「崗位技能賃金制」を導入するまでの賃金等級、即ち「八級賃金制度」の等級分けに基づいて現場労働者を分類して、「高」、「中」、「低」、この三つのレベルの試験を受けてもらう。具体的に言うと、例えば元々の賃金等級で、五級以下の者は「低」レベルの試験を受け、十一級以上の者は「高」レベルの試験を受け、その他の者は「中」レベルの試験対象となる。もちろん、特別な状況にも対応する。例えばある労働者は自信を持ってより高いレベルの試験を受けることを希望すると、上司に申請を出して、許可が出たら上位のレベルの試験を受けることも可能である。「応知」試験と「応会」試験、それぞれの満点は100点である。

次に、管理・技術労働者の「技能評価」を見てみよう。

前述したように、管理・技術労働者の「技能評価」にも「政治思想・行為の考課」、「業績の考課」と「技能レベルの考課」があるが、具体的な内容と方法は現場労働者と比べて若干の違いがある。一般的に、「政治思想・行為の考課」は主に「政治精神・紀律性<sup>(90)</sup>」、「仕事態度<sup>(91)</sup>」と「職業道德<sup>(92)</sup>」があり、「業績の考課」は主に「ノルマの達成状況<sup>(93)</sup>」、「仕事効率<sup>(94)</sup>」、「仕事の質<sup>(95)</sup>」と「仕事の成果<sup>(96)</sup>」が問われる。そして「技能レベルの考課」にも「応知」と「応会」との二つの方面が見られるが、「応知」の方だけは筆記試験の形で行い、「応会」は考課シートで「業務の熟練度<sup>(97)</sup>」、「調整能力<sup>(98)</sup>」と「コミュニケーション能力<sup>(99)</sup>」、この三つの方面から定性的に評価する。

この「応知」の筆記試験は、主に「従事する崗位に関する専門知識」や「マ

ルクス・レーニン主義の基本原則」,「企業管理基礎知識」などを内容とする。この「マルクス・レーニン主義の基本原則」と「企業管理基礎知識」は共通内容であるが,「従事する崗位に関する専門知識」の試験は「行政」,「管理」,「工程」,「教育」,「衛生」,の五つの分野に分かれ,それぞれ「高」,「中」,「低」の三つのレベルの問題が出題される。各分野の該当者は元々の「八級賃金制度」下の賃金等級で各自の該当レベルの試験を受ける。例えば元々の賃金等級は十三級正以下の者は「低」レベルの試験を受け,七級正以上の者は「高」レベルの試験を受け,残りの者は「中」レベルの試験を受けることになる。現場労働者と同様に,自信を持ってより高いレベルの試験を受けようとしたり,或いは別の分野の試験を受けようとする管理・技術労働者がいれば,上司に申請を出して,許可が出たら上位のレベル,又は別の分野の試験を受けることも可能である。「応知」試験の満点も100点である。

最後に,現場労働者と管理・技術労働者の「政治思想・行為」,「労働業績」,「応知」と「応会」のそれぞれの得点が出てきてから,彼らの「技能評価」の総合点数を求めることになる。「技能評価」は以上の三つの項目の考課の点数(結果)で行なうが,三つの項目,それぞれが占める比重が同等ではない。各企業はその状況によって比重を設定していたが,ほとんどの企業は「応知」試験の比重は20%,「応会」試験の比重は30%,「政治思想・行為」の考課は20%,そして「労働業績」の考課は30%と決まっている。そうすると,現場労働者の技能評価の点数は

$$\begin{aligned} \text{技能評価の点数} &= \text{「応知」} \times 20\% + \text{「応会」} \times 30\% + \text{「政治思想・行為」} \\ &\quad \times 20\% + \text{「労働業績」} \times 30\% \end{aligned}$$

となる。これで,「技能評価」の総合点数が算出され,各労働者をこの総合点数で順位付けをし,労働者の「技能賃金」を決める。

#### 4-3-3 等級設計

「崗位技能賃金」の賃金額を決めるために,「崗位評価」と「技能評価」とは別に,「崗位賃金」と「技能賃金」の等級設計を行わなければならない。1992年に「崗位技能賃金制度」が試行されたときに,各企業は所属産業の特徴と企

改革開放期の中国における賃金制度の展開

業賃金総額などの現状に基づき、「崗位評価」と「技能評価」の結果を参照しながらそれぞれの状況に合う「崗位技能賃金制度」の等級を設計していた。ここで、中国の郵便企業の現場労働者の例を取り上げ、「崗位技能賃金制度」の等級設定を見てみよう。

表4-8と表4-9を参照していただきたい。

表4-8は1993年の郵便企業の現場労働者の崗位賃金標準表である。表4-8の左側を見ると、郵便企業の現場労働者の「崗位」は「崗位評価」の結果（点数）によって全部で8類に分けられ、それぞれの「崗位名称」も明確に書かれている。右側に、各類別の「崗位」の賃金標準が書かれているが、郵便企業は

表4-8 郵便企業生産崗位人員の崗位賃金標準表（1993年） 単位：元

崗位類別	崗位名称	地域別賃金区						
		⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
八	汽車（船）郵便運輸員，自動車運輸ドライバ（長途），郵便転輸員，農村（山奥）郵便転送員，長途線務員（駐在員）	134	137	140	143	146	149	152
七	都市郵便転送員，電報転送員，自動車郵便運輸員（長途），電線線務員，長途線務員	118	121	124	126	129	132	134
六	郵便処理員，国際郵便処理員，郵便分別員，国際郵便分別員，自動車運輸ドライバ（市内），自動車郵便運輸員（市内），長途話務員，国際話務員，機線員，市内線務員，アンテナ線務員	104	106	108	111	113	115	118
五	郵便業務員，国際郵便業務員，郵便貯金業務員，機関紙配布員，報務員，国際報務員，話務員，番号調べ話務員，無線話務員，自動転報機務員，長途機務員，市内機務員，電力機務員，ファクス機械修理員	90	92	94	96	98	100	102
四	機要営業員，機要分別員，電報機務員，無線機務員，市内電話測定員	77	79	81	82	84	86	88
三	新聞雑誌発行員，電子郵便業務員，郵政機務員，会計監察員，ファクス処理員	66	67	68	70	71	73	74
二	新聞雑誌販売員，切手業務員，会計検査員，郵便業務書類保管員	55	56	57	58	60	61	62
一		45	46	47	48	49	50	51

注：（出所）「郵電部の基本賃金制度改革と崗位技能賃金制度の実施に関する通知」国務院郵電部 1993. 03. 03

表 4-9 郵便企業生産崗位人員の技能賃金標準表 (1993 年)

単位：元

地域別賃金区	⑤	40	45	51	57	62	68	75	82	89	95	102	109	116	123	131	137	145	153	161	169	176	185	195	206	217	230	244	257	271
	⑥	41	46	52	58	64	70	77	84	91	98	105	112	119	126	134	141	149	157	165	173	181	190	200	211	223	236	250	264	278
		42	47	53	60	66	72	79	86	94	101	108	115	122	130	138	145	153	161	170	178	186	195	206	217	229	243	257	271	286
	⑧	43	49	55	61	68	74	81	89	96	103	111	118	126	133	141	149	157	166	174	183	191	201	211	223	235	249	264	279	294
		44	50	56	63	69	76	83	91	99	106	114	121	129	136	145	153	161	170	179	187	196	206	217	229	242	256	271	286	301
	⑩	45	51	58	64	71	78	85	93	101	109	116	124	132	140	149	156	165	174	183	192	201	211	222	234	247	262	277	293	308
		46	52	59	66	73	79	87	95	103	111	119	127	135	143	152	160	169	178	187	196	205	215	227	239	253	268	284	299	315
	一類	一	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正
			副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正
	二類	一	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正
			副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正
	三類	一	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正
副			正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	
四類	一	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	
		副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	副	正	

注：①表の中の諸等級は、一級～三級正は初級生産人員に、四級副～八級正は中級生産人員に、そして九級副～十二級正は上級生産人員に適応されている。

②郵便企業生産崗位人員の技能分類 (1993 年)

類別	崗位名称
四	市内機務員、長途機務員、電報機務員、無線機務員、自動転報機務員、電力機務員、郵政機務員、市内電話測定員、国際郵便業務員、国際郵便処理員、国際郵便分別員、国際話務員、国際報務員、フックス機械修理員、郵便業務書類保管員
三	郵便業務員、郵便分別員、郵便貯金業務員、新聞雑誌発行員、電子郵便業務員、会計監査員、会計検本員、切手業務員、機要営業員、機要分別員、自動車運輸ドライバー、汽車(船)郵便運輸員、話務員、長途話務員、番号調べ話務員、無線話務員、報務員、フックス処理員、市内線務員、長途線務員、電纜線務員、機線員、アンテナ線務員
二	新聞雑誌販売員、機関紙配布員、電報転送員、郵便転送員、自動車郵便運送員、郵便処理員、郵便転輸員
一	

③ (出所) 「郵電部の基本賃金制度改革と崗位技能賃金制度の実施に関する通知」 國務院郵電部 1993. 03. 03

全国規模の大型企業であるため、地域の生活水準の格差を考慮して、7の賃金区<sup>(100)</sup>の区分を利用して賃金標準が決められる。表4-9は1993年の郵便企業の現場労働者の技能賃金標準表である。表4-9の下部を見ると、大きく四類の等級に分けており、類別毎にさらに九等級又は十二等級に細区分し、全部で25の賃金等級が設定された。表の上部を見ると、崗位賃金の右側と同様に賃金区の区分を合わせてそれぞれの賃金等級の賃金標準が設定された。例えば「国際郵便業務員」という「崗位」を例として挙げると、表4-8を参照して、「崗位類別」の五のところであり、地域が⑥類賃金区であれば、「国際郵便業務員」の「崗位賃金」は92元となる。そして、表4-9の注②によれば、「国際郵便業務員」は「類別四」にあり、表4-9を参照すれば、類別四は「技能賃金等級」の最下行である。たとえある従業員は「技能評価」を通じてその技能等級は「十」の「副」であれば、⑥類賃金区の賃金標準は211元である。そうすれば、この従業員の「崗位技能賃金」の基本給は以下のように算出でき、即ち

$$\text{基本給} = \text{崗位賃金} + \text{技能賃金} = 92 \text{ 元} + 211 \text{ 元} = 303 \text{ 元}$$

である。

#### 4-3-4 「崗位技能賃金制度」の運用とその性格

前述したような「崗位技能賃金制度」は1990年代の初期から中国の国有企業で導入された。しかし、この賃金制度を実際にどのように運用されるのか。賃金の等級昇級は如何に行うのか。そして「崗位技能賃金制度」の性格（人基準か・仕事基準か）は何だろうか。ここでは、「崗位技能賃金制度」の運用や等級昇級のルールなどを説明しながら、賃金制度自体の性格を分析してみたい。

第一に、「崗位技能賃金制度」の「崗位賃金」部分の運用は、「能上能下・移崗移薪」原則に従わなければならない。

「能上能下・移崗移薪」原則とは、上へ行くこともあり、下へ落ちることもあり、崗位が変わると、崗位賃金も変わる原則である。「崗位賃金」部分は労働者がどの仕事に従事するか、またはどの「崗位」で働くかによって決められるため、持ち場が変わり、その「崗位」が変わると、労働者の「崗位賃金」部



分は来月から新たな「崗位」が対応した「崗位賃金」額で計算される。もちろん、「崗級」の高い「崗位」へ上ると、「崗位賃金」は上昇するが、「崗級」の低い「崗位」へ落ちると、「崗位賃金」は下落する。この点から、「崗位技能賃金制度」の「崗位賃金」部分の性格は「仕事基準」だと言える。

第二に、「崗位技能賃金制度」の「技能賃金」部分の運行は、労働者の技能レベルの変化に応じて変動する。

「労働者のキャリア発展も促進し、結果的に企業業績も増大するために、『崗位技能賃金制度』を実施する企業は定期的に技能試験を行い、労働者の技能レベルをチェックしなければならない」（姚巨寰 1992 p. 167）。原則として、企業は一年間、または二年間に一回の技能試験を行い、企業労働者全員の「応知」と「応会」を測定し、成績の変化によって、労働者の「技能賃金」部分の等級昇級を行なう。理論上で、労働者の熟練度や技能レベルは時間と共に上っていくものであるため、「技能賃金」等級もそれと共に徐々に上っていくことになる。「崗位技能賃金制度」の実施状況を見ても、労働者の「技能賃金」部分が下ってしまうケースはほとんどなかった（姚巨寰 1992 p. 396）。「技能賃金」部分は労働者の技能レベルによって決められるので、「技能賃金」部分が「人基準」の性格を持つと言える。

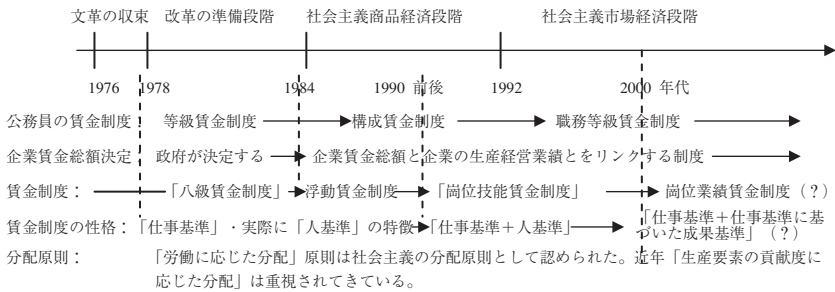
要するに、「崗位技能賃金制度」は「仕事基準+人基準」という二重性格を持っていると言えるだろう。即ち「崗位賃金」部分は「仕事基準」の性格を持っており、「技能賃金」部分は「人基準」の性格を持っている。

## 第5章 結びにかえて

以上、第2章から第4章まで、小論は1978年改革開放から現在まで主に中国の経済体制改革、賃金制度改革の動き及び主たる賃金制度のルールと性格を、「改革の準備段階（1978年～1984年）」、「社会主義商品経済段階（1984年～1992年）」と「社会主義市場経済段階（1992年～今日）」の三つの時期に分けて見てきた。ここで、前述した賃金制度改革の流れを、図5-1と表5-1を

## 改革開放期の中国における賃金制度の展開

図 5-1 改革開放期の中国の歴史年図 (1970 年末～現在)



注：筆者作成

「？」の内容には再考する必要がある。

参照しながら簡単に整理しよう。

「十年内乱」と呼ばれる「文化大革命」を経過した中国共産党と中国政府は、中国共産党の十一期三中全会で建国以来「文化大革命」までの成功と失敗を分析した結果、「改革・開放」政策にかじを切り、多くの改革の動きを打ち出した。賃金制度上では、まず、マルクスの「労働に応じた分配」原則が社会主義中国の賃金分配原則であることを再認識し、「計件工資」と奨励金制度を復活した。そして、本格的な賃金制度改革の展開の準備として、当時の全般的な低賃金に対して全国規模で賃金等級昇級を行いながら、「浮動賃金」や、「賃金総額請負浮動制度」など賃金制度改革の試みを行った。

1984年、中国経済は「社会主義商品経済」段階に入り、本格的な賃金制度改革は国有企業の経営メカニズムの改革とともに始まった。

第一に、政府機関人員、即ち公務員の賃金制度改革について。1985年までは、中国政府は様々な方面で「文化大革命」の過失の是正や改革の準備などを行っており、賃金制度の改革には余裕がなかったため、公務員に対して引き続き1956年に作り上げた「等級賃金制度」を実施していた。1985年7月、「基本給部分」、「職務給部分」、「年功部分」と「奨励金部分」の四つの部分を含む「構成賃金制度」が政府機関人員の賃金制度として導入された。その後、1993年から「職務等級賃金制度」を作り上げ、全国規模で政府機関に導入した。「職務等級賃金制度」は公務員人数の増大や物価水準の変動などによって調整

表 5-1 改革開放期における中国の経営メカニズム改革と賃金制度改革 (1978 年～現在)

時期	経営メカニズム改革	公務員の賃金制度	国有企業賃金総額の決め方	国有企業内の賃金分配制度
1978 年～1984 年 改革の準備段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府が大部分の権力を握りながら、企業に経営管理自主権を少しずつ与え始めた (1979)</li> <li>・「利改税」(1983)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・等級賃金制 (1949～1985 年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府によって決められる</li> <li>・経営管理自主権の付与や「利改税」などの実施による</li> <li>・企業は経営利益を少し留保でき、主に企業の生産発展基金と従業員奨励金に使用する (1979)</li> <li>・「企業賃金総額請負浮動制度」の導入と実施 (1980 年代初め)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「八級賃金制度」は依然として企業内賃金分配の基礎制度である。(1952～1980 年期末)</li> <li>・計件工資と奨励金の復活 (1978)</li> <li>・浮動賃金制度 (1980 年代の初め)</li> </ul>
1984 年～1992 年 社会主義商品 経済段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「社会主義商品経済」(1984)</li> <li>・「利改税」制度の徹底 (1984～1992)</li> <li>・「政企分離」(1984)</li> <li>・「株式化」の開始 (1984)</li> <li>・「工場長経済責任制」(1988)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・構成賃金制度の導入と実施 (1985～1993 年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「企業賃金総額と企業の生産経営業績とをリンクする制度」の導入 (1984)</li> <li>・奨励金税の徴収開始 (1984)</li> <li>・賃金調節税の徴収開始 (1985)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「八級賃金制度」の廃止 (1990 年代の初め)</li> <li>・「崗位技能賃金制度」の導入と実施 (1990 年代の初め)</li> </ul>
1992 年～現在 社会主義市場 経済段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鄧小平「南巡講話」(1992)</li> <li>・「株式化」の再発展 (1992)</li> <li>・「社会主義市場経済」, 「優勝劣敗」(1992)</li> <li>・「現代企業制度」の発足 (1993)</li> <li>・企業所得税 33% の確定 (1993)</li> <li>・「抓大放小」(1995)</li> <li>・その他の改革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務等級賃金制度の導入と実施 (1993)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多くの規制の中の「企業賃金総額と企業の生産経営業績とをリンクする制度」</li> <li>・奨励金税と賃金調節税の廃止 (1994)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「崗位技能賃金制度」の導入と普及 (1990 年代末まで)</li> <li>・「崗位業績賃金制度」(? ) など新たな賃金分配制度の出現、内部分配制度の多様化 (近年)</li> </ul>

注：筆者作成。「？」の内容については再考が必要である。

されながら、現時点においても運用されている。

第二に、企業賃金総額の決定システムの変化を見ると、「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」が導入されるまでは、中国政府は全国範囲で作り上げた「八級賃金制度」を通じて賃金分配に関する全ての権力を握っていたため、改革開放の準備期である1978年から1984年までの間においても、企業の賃金総額の決定は計画経済期のやり方、即ち政府が決めるという方法で行っていた。その当時、経営管理自主権が企業に付与されたことによって、企業はある程度の経営利益を留保でき、労働者への奨励金としても使えるようになり、1980年代初めに「企業賃金総額請負浮動制度」が試行されていたが、企業賃金総額の決定システムは依然として政府の専権であった。1984年、「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」が導入され、企業の賃金総額が初めて企業自身の業績とをリンクされた。現在、国有企業の賃金総額の決定は相変わらず「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」で行われている。

第三に、国有企業内部の賃金分配制度について。「文化大革命」が中国に対しての影響と破壊は非常に大きかった。その後、中国政府は「改革開放」政策を打ち出したが、企業内部の賃金制度を改革する余裕はなかったため、計画経済期の「八級賃金制度」をそのまま企業内賃金分配の基礎制度として維持し、80年代末まで実施していた。1980年代初めに様々な形の「浮動賃金制度」が試行されたが、国有企業内の賃金制度改革が本格的に始まったのは1990年代の初めの「崗位技能賃金制度」の導入であった。「崗位技能賃金制度」の実施は「労働に応じた分配」原則と「同一労働同一賃金」を守り、労働者技能のレベル・アップ促進を重視し、より合理的な企業内部賃金分配制度として中国政府によって全国範囲で導入された。同制度の実施は労働者たちの職場、持っている責任と自身の技術能力などを労働者個人の賃金と関連させ、労働者の労働意欲を引き出す効果を持っており、1989年前後に低迷していた中国経済の回復と更なる高度発展に重大な意義を持っていたと思われる。

近年、成果主義の影響で、「崗位業績賃金制度」<sup>(10)</sup>を作り上げ、実施する企

業の数が徐々に増大してきており、「崗位業績賃金制度」は現在中国のもっとも一般的とされる企業内賃金制度となる趨勢にある。

他方、賃金制度の性格（仕事基準か、人基準か）の角度から見ると、「八級賃金制度」の制度自身は「仕事基準」であるが、その実施には人基準の特徴も現れていた<sup>(102)</sup>。そして1990年代の初めから導入された「崗位技能賃金制度」は、第4章で分析したように、「仕事基準+人基準」の性格を持った。

第四に、分配原則について、「労働に応じた分配」原則は「文化大革命」期では否定されていたが、文革が終わった後にすぐ社会主義初期段階の分配原則であると再確認された。しかし近年、第4章で述べたように、「生産要素の貢献度に応じた分配」という新たな分配原則が学者たちによって提出され、「労働に応じた分配」原則はその社会主義国の分配領域での權威性を維持できなくなってきている。実際にも、1990年代の後半に入ると、中国政府は「崗位技能賃金制度」の実施を維持、拡大しながら、「労働収入市場化」と生産要素の貢献度に応じて賃金を分配する制度の研究と試行を行ってきた。多くの企業はより大きな経営管理自主権を手に入れ、市場経済のルールに従いながら、均衡賃金率で賃金水準を決定する考え方にに基づき、経営者年俸制や、「内部職工持株制度」などの企業自身に合う賃金制度を急速に策定し、実施するようになってきている。

以上、小論は中国の経営メカニズム改革を概観した上で改革開放期の中国の賃金制度を明らかにした。要するに、改革開放期の中国では、中国は計画経済期の「八級賃金制度」という単一の賃金制度を集権的に実施することをやめ、「企業賃金総額と企業生産経営業績とをリンクする制度」と「崗位技能賃金制度」を基盤としながら多様の賃金制度を分権的に実施するにいたった。各企業は「改革・開放」政策の進展と共に、最低賃金水準などの政府のマクロ的な賃金政策と指導に従いながら、賃金のインセンティブ機能をうまく活用し、それぞれの実情に合う企業内賃金制度の設計と実施を積極的に行っている。現在、中国は経済の高度発展を遂行し、国民の生活も改善しつつあるが、その賃金政策による貢献は少なくないと言えるだろう。しかし近年、企業間、産業間及び

地域間の賃金格差が拡大しつつあり、中国はすでに格差社会になっている。貧富の差の問題を緩和するために政府は様々な政策を公布しているが、現時点においてはこれらの政策はあまり有効ではない。如何なる方法で中国の貧富の差の問題を解決できるのかは、今後の課題として研究し続けたい。

## 【付記】

本稿は、筆者が2006年1月に同志社大学大学院文学研究科に提出した修士論文の一部を抜粋し、加筆したものである。論文作成にあたって、指導教授石田光男先生と千田忠男先生から懇切なご指導を頂いた。ここに記して感謝の意を表したい。残された誤りは全て筆者の責任によるものである。

### 注

- (1) 効率と公平の両方に配慮を加えることである。
- (2) 職場から離れた労働者のことである。詳しくは、筆者の拙稿「改革開放期の中国における労使関係の展開」（『評論・社会科学』No. 81 2006）に参照して頂きたい。
- (3) 近年中国で新しく提唱された分配原則である。本稿の後段で詳しく説明する。
- (4) 『評論・社会科学』（同志社大学社会学会 2007年11月 No. 83 pp. 1~37）
- (5) 「社会主義市場経済」という言葉が正式に認知される以前、「市場を通じた流通経済」の意味で用いられた言葉であり、「市場経済」という言葉は資本主義に通じやすいとの理由から意識的な言い換えが行われていたものと理解される。
- (6) 「大躍進」運動期に農村部で郷（村）を単位にして結成された組織。「政社合一」といって、経済（生産）面だけでなく、政治・軍事・教育・保健など行政が一体となっていた。財産は公社管理委員会・生産大隊・生産隊（生産小隊）の3つの所有に分けられ、農作業は生産隊ごとに共同で行われたことに大きな特徴があった。
- (7) この党の活動の重心の移転は、それまでの政治中心の運動方針を経済中心に切り替えたものであり、中国共産党にとっても、中国にとっても、非常に重大な方針転換であった。
- (8) 『毛沢東選集』第五卷，人民出版社，p. 273
- (9) 『中国共産党第十一回中央委員会第三次総会公報』参照
- (10) 「工業経済生産責任制」と後に出てくる「利潤上納定額請負制」，「利潤上納通増請負制」は経済責任制のそれぞれの形式である。本稿の後段で詳しく説明する。
- (11) それまでは、中国の企業はその経営利益を利潤として直接に国家に上納していた

- が、「利改税」改革が行われてから、企業から政府への上納は利潤としてではなく、税金として行われてきた。
- (12) 1983年6月1日以降、経営請負制を採用している小企業以外の全ての国有企業に対し、55%の所得税を課するものとされた。なお、現在の税率は33%である。
  - (13) 徐禾、庄嵐、謝青は「文化大革命」期に論文や評論を新聞に投稿し、「四人組」の言論を支持していた。
  - (14) 胡志仁、于祖尧、肖灼基の論文「社会主義の物質奨励制度について（中国語：談談社会主义的物质奖励制度）」や遼寧省社会科学研究所の論文「物質奨励制度は『労働に応じた分配』の重要方式（中国語：实行物质奖励是贯彻按劳分配原则的一种重要形式）」などがあった。
  - (15) 曾牧野の論文「広州黄埔港の荷役労働者に計件工資を実施する際のいくつかの問題について（中国語：关于广州黄埔港装卸工人试行计件工资制的几个问题）」があった。
  - (16) 中国農村で実施された一種の生産形式である。国有の土地を各農家に請け負わせ、「合作社」の中に属し、「合作社」の支援を受けながら各農家単位で農業を経営する。農産物の分配は「国家の分と集体（合作社）の分を上納した後、残った分が全て農家に所有される（中国語：交够国家，留足集体，剩余自己）」原則に従う。建国以来、中国の農村部ではいくつかの生産形式が実施され、時間順で見ると、「互助組」や、「農業生産合作社初級社」、「農業生産合作社高級社」、「人民公社」と「農村合作社」などであった。「互助組」とは、農業を分散経営し、収穫した農産物は各農家に所有され、政府は農民たちを組織してグループを作り、農業作業を互いに助け合って行なう制度である。「農業生産合作社初級社」とは、農業が統一経営され、収穫した農産物が合作社に所有される制度である。分配について、基本は各農家に「労働に応じた分配」原則で分配するが、各農家が投入した土地の量によって土地の報酬としての収入が別に得られる。「農業生産合作社高級社」とは、土地が公有され、農業が統一経営され、収穫した農産物が合作社に所有される制度である。分配は完全に「労働に応じた分配」原則に基づいて行なわれる。「人民公社」については、筆者の拙稿「計画経済期の中国における賃金制度の展開」を参照。
  - (17) 呉光輝の論文「从劳动者和生产资料的结合方式来看按劳分配」。
  - (18) 胡先来、楊玉徳の論文「浮动工资初探」や童源賦、銭世明の論文「论浮动工资制」などがある。
  - (19) 任金炎の論文「利改税与工资改革」。
  - (20) 「低」は中国のそれまでの「低賃金政策」によって賃金水準が低いことを指す。「平」は「平等主義」のことを指す。「乱」は主に全国で統一的な賃金制度がきちんと実施されておらず、中国の賃金制度が混乱状態になっていることを指す。「死」は賃金制度が長期的に変わず、国有企業の改革より遅れていることを指す。

- す。
- (21) 賃金制度の改革を準備するために、中国政府人事部賃金改革グループが1982年に『賃金改革に関する構想（中国語：关于工资改革的设想）』を発表した。
  - (22) 今回の「賃金制度改革学術討論会」で、「労働に応じた分配」原則の「労働」の内容に関して、討論会の参加者は様々な意見を提出した。一部の参加者は実際の産出だけではなく、労働者の潜在能力をも重視すべきだと提唱したが、多くの参加者は「潜在能力重視論」に反対した。一部の参加者は分配が労働者の労働投入に応じて行なうべきだと提言したが、一部の参加者は労働投入ではなく、社会に認められた労働産出に応じて分配を行なうべきであると主張した。そして一部の参加者は賃金分配が「潜在能力」、「労働投入」、「労働産出」、この三つをまとめて考えるべきであると提唱した。
  - (23) 今回の「賃金改革学術討論会」で、賃金制度改革の方向性についても討論された。一部の参加者は「国家——企業」と「企業——個人」との「二重の按劳分配論」（即ちまず国家が賃金原資をコントロールしながら企業の生産状況によって各企業に賃金総額を分配し、次に企業内部で個人の貢献度によって分配すること）を支持したが、一部の参加者は統一の尺度で分配を行なうべきだという認識で「二重の按劳分配論」に反対した。企業内部の賃金制度について、少数の参加者は「八級賃金制度」維持論を提唱したが、多くの参加者はそれに反対した。一部の参加者は勤続年数や、学歴、労働条件、労働技能、労働態度、労働者の家族構成など、各要素に比重を付けて考慮すべきだとしたが、一部の参加者は「基本給（生活費用）＋補助給（職務給）＋その他（奨励金、浮動賃金）」のモデルを提案した。
  - (24) 資料の制限で、小論は1956年の職務等級賃金基準表しか掲載できない。1985年までに政府機関人員の職務等級賃金基準表には金額の変動（例えば1956年以降、毛沢東は公務員の賃金が高すぎるという考えに従って、三回の賃下げを行った）や等級の合併（例えば1957年前後、中国政府は政府機関人員の職務等級賃金基準表の等級1、等級2と等級3を合併し、等級3の基準で執行すると発表した）などの小さな修正が加えられたが、その枠組みはほとんど変わっていなかったため、1985年までの職務等級制度を説明するには問題ないと、筆者は考える。
  - (25) 1980年前後に出てきた賃金分配方式。企業の賃金総額と企業の業績、労働者の賃金の一部分又は全部と労働者の貢献度を繋げて賃金額を確定する方式である。本稿の後段で詳しく説明する。
  - (26) 「計件工資」と奨励金制度が1978年に復活されたが、その基本的な運用ルールは現在においてもほとんど変わりがなかった。運用のルールの詳細については、拙稿「計画経済期の中国における賃金制度の展開」（『評論・社会科学』同志社大学社会学会 2007年11月 No. 83 pp. 1-37）を参照いただきたい。
  - (27) 「文化大革命」期、平等主義の影響で、本来、優秀な労働者に奨励金として支給



する金額を平等に分けて全労働者に平等に支払った。具体的には拙稿「計画経済期の中国における賃金制度の展開」(『評論・社会科学』同志社大学社会学会 2007年11月 No. 83 pp. 1~37)を参照いただきたい。

- (28) ノルマを達成または超過し、良い業績を取れば奨励するという意味を指す。
- (29) この内容について、小論の後段で詳しく紹介する。
- (30) 「八級賃金制度」の賃金表に基づいた賃金等級の昇級である。賃金表の書きかえであるベース・アップがあったかどうかについては、残念ながら文献に明確な記載がないため確認できないが、今までの研究を踏まえて考えると、筆者は賃金表のベース・アップがなかったと推測している。
- (31) この浮動昇級制度によって、例えば労働者 A さんの賃金等級は 6 級から 5 級に昇級できたとすると、それからの連続三年間で比較的に高く評価されたら彼の賃金等級は次回の賃金等級昇級が行われるまでは 5 級で固定されるが、評価が低かったら再び 6 級に降級される。
- (32) 1990 年代に導入された「崗位技能賃金制度」においては「労働責任」や「労働技能」などが重視されている。この意味で、1977 年から 1984 年までの四回の賃金調整は「崗位技能賃金制度」の設計と導入と深く関連していると考えられる。「崗位技能賃金制度」の詳細は、小論の第 4 章で紹介したい。
- (33) すべての企業、工場で利用されているのではなく、一部の地域の一部の企業だけで試験的に実施されていた。
- (34) 利潤額ノルマの通りに達成できた場合に、所定の比率で企業の賃金総額を決定するが、利潤額ノルマを超過達成できた場合、又は未達成の場合に、所定の比率を合意に従って適切に増加または低減して企業の賃金総額を決定する。
- (35) 具体的には、第 3 章で紹介する。
- (36) 浮動賃金の仕組みを詳しく紹介した研究は極めて少なく、残念ながらこの二つの事例からも浮動賃金の具体的な昇給対象の選出や昇給基準などを観察することができない。
- (37) 「八級賃金制度」によって決められた賃金である。
- (38) (出所)『福建省志——商業志』(福建省地方志編輯委員会 中国社会科学出版社 1999)
- (39) 1986 年 12 月、『國務院の改革深化と企業活力強化に関する若干規定』が發布され、様々なレベルで「經濟責任制」を実施し、企業に十分な經營管理自主権を与えることが公表された。それによって、1987 年から、全国の大中型国有企業で多様な「經濟責任制」が推進されることになった。当時の主な「經濟責任制」の形式として、次のものがある。ア)「二保一掛」は、即ち上納利潤額を保証し、技術革新項目の完成を保証し、企業の賃金総額を企業の業績と繋げる方式である。イ)「利潤上納増通請負制」は、企業の毎年の上納利潤が増通することを保証する方式である。ウ)「利潤上納定額請負制」は、企業が毎年一定額の利潤を上納

改革開放期の中国における賃金制度の展開

- し、定額を超過した部分を政府と企業と一定の比率で分配する方式である。エ)「損企業請負制」は、利益の少ない企業又は赤字企業経営の請負であり、目標は赤字企業の経営改善である(周天勇他 2005)。全般的に見ると、請負生産量を守り、上納利潤を保証することと、請負生産量に見合った生産定額を超過した分が留保できることは、これらの様々な経済責任制が持っている共通の特徴である。
- (40) 単純化して言えば、ある企業について経営を担当しようとする経営者を一般入札の方法によって募集し、国にとって最も有利な請負条件を示した者との間で経営請負契約を締結し、その者を当該企業の工場長(経理)に任命するという方式を指している。
- (41) 1988年に修正された憲法11条は、「国家は、私営経済が法律の定める範囲内で存在し、発展することを許す。私営経済は、社会主義公有制経済の補充である。国家は、私営経済の適法な権利と利益とを保護し、私営経済に対し、指導、監督及び管理を実行する。」と定めている。
- (42) 『中国証券市場』(1991年、中国金融出版社)を参照。
- (43) 「南方講話」とも呼ばれている。1992年春節前に、鄧小平が武昌、深セン、珠海、上海を視察して、改革開放の堅持と経済成長の加速を呼びかけた講演を指す。これらの講演は1989年天安門事件以降、保守派主導のもとで低迷していた経済に喝を入れる役割を果し、中国経済は1992~1995年、2桁の成長率を記録し、中国の高度成長ブームをもたらした。
- (44) 税率について、以下のように規定している。

分 類	税率
年間個人平均奨励金総額 $\leq$ 二ヵ月半の個人平均賃金	0%
二ヵ月半の個人平均賃金 $<$ 年間個人平均奨励金総額 $\leq$ 四ヶ月分の個人平均賃金	30%
四ヶ月分の個人平均賃金 $<$ 年間個人平均奨励金総額 $\leq$ 六ヶ月分の個人平均賃金	100%
六ヶ月分の個人平均賃金 $<$ 年間個人平均奨励金総額	300%

出典：『国务院关于国营企业发放奖金有关问题的通知』(1984. 4. 16)

当時の税率を見ると、かなり高い水準であったが、それは国有企業が「福利共同体」であり、企業経営側が従業員満足のために奨励金を多く出す傾向があったので、高い奨励金税率は政府のそれを抑制する施策であったと考えられる。

- (45) いわゆる「工効掛鉤システム」である。
- (46) 本稿の2-2-3を参照。
- (47) 毎年、企業の経営者と政府は企業賃金総額の調節について協議を行い、全国の賃金水準や物価水準などに基づいてその年度の賃金上昇率を決定する。(中西・庚 1991 p. 51)。
- (48) 「1987年に、全国でこのリンクする制度を実施する大中型国有企業は1696社、労働者数は386.8万人であった」(徐頌陶他 1989 p. 116)。

- (49) 本稿の2-2-3を参照。
- (50) 石炭産業の例を見てみると、「1984年から1986年にかけて、石炭の生産量は毎年4.7%の増大率で上昇していたが、労働者数は1984年に25万人、1985年に20万人、1986年に15万人と減少していた」（徐頌陶他1989 p. 122）
- (51) 原因は様々であるが、主な原因は、例えばある企業はいつも赤字を出しているが、その地域の多くの労働力を雇用し、社会的安定の大きな支えとなっているような企業では「企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度」を実施することができない、というような場合である。
- (52) 賃金調節税は国民経済の消費を抑制するために中国政府によって出された奨励金税以外にもう一つの施策であった。ちなみに、1993年の税制改革によって、法人税は33%に設定され、賃金調節税と紹介した奨励金税との実行は廃止された。
- (53) 浮動賃金制運用ルールから見ると、その昇給や浮動昇級などは、「八級賃金制度」によって決まった賃金等級・賃金額に対する賃金額の引き上げである。
- (54) 当時の「第二汽車」の生産勤務シフトは「白班」、「中班」と「夜班」に分かれ、「白班」は朝8時から午後5時まで、「中班」は午後5時から翌日の朝2時まで、「夜班」は朝0時から8時までであった。これによって「交代手当」は「中班」が0.8元/回、「夜班」が1.2元/回であった。
- (55) 各種の原因によって生じた先月の支払不足を、後にその原因を調べて支給する。
- (56) 企業内の分工場のような生産チームやグループなどの集団に支給する「奨励給」である。生産チームないしグループは請負った生産目標をクリアできたら、「集団奨励給」が支給される。
- (57) イスラム教徒は豚肉を食べないため、その代わりに購入する牛肉の価格の高さを補填するところに主眼がある。少数民族へ周到な配慮がなされている。
- (58) 「産権明晰」は、企業の財産権が明晰であること。「権責明確」は、企業の経営管理自主権を持ちながら、企業の業績に対して責任を持つこと。「科学管理」は、企業の日常経営管理が科学的であること。「現代企業制度」の中で、企業は企業の全ての財産に対しての所有権と経営管理自主権を持ちながら、企業の業績に対して責任も持つてはじめて、本当の市場主体であると定義される。
- (59) 『中国共産党第十四期中央委員会第五回会議文件』参照。人民出版社、1995年
- (60) 1993年11月15日に発布した『國務院の政府行政機関人員の賃金制度改革問題についての通知』を参照。
- (61) 1993年から2001年まで、政府行政人員の賃金水準の調整は1997年、1999年、2001年1月と2001年10月の四回行われた。1997年の調整では、「基本生活給」は90元から110元に引上げられた。同時に、新入人員の研修期賃金も引上げられ、新入大卒は70元から225元へ、新入修士卒は97元から260元へ、新入博士卒は105元から290元に引上げられた。1999年の調整では、再び引上げられ、「基本生活給」は110元から180元になり、「等級賃金」も最初の55～470元から85～720

元へ引上げられた。2001年1月の調整では、「基本生活給」が再度引上げられ、180元から230元になった。「等級賃金」も85～720元から115～1166元に再調整された。そして2001年10月の調整では、「職務賃金」が調整され、各職務層の最低水準は元々の50～480元から100～850元に引上げられ、他の水準も相応の引上げが行われた（「公務员工資調整办法」2001.11）。

- (62) 2001年10月の「職務等級賃金制度賃金標準表」は1993年のもの（表4-1）と比べると、「職務賃金」の各職務層の設定は変わっていないが、職務層内部の等級設定は最初の3～8等級から6～14等級まで増設された。
- (63) 詳しくは本稿の3-2-2を参照してほしい。
- (64) 計画経済期からの影響で、中国の国有企業は中国政府の付属物になっており、中国政府は企業の経営に責任を持ち、赤字になった場合に政府から資金を投入するようになっていた。これは政府が国有企業に対する「父愛主義」だと中国で呼ばれている（劉愛玉2005）。実際においても、中国の国有企業が倒産しないという現実には1990年代の後半までに続いており、このことが1990年代末の銀行や、国有企業及び中国政府の財政など中国経済全般の危機を招致したと思われる。
- (65) ここでの少数の例外企業は、例えば赤字企業や利潤の少ない企業などを指す。
- (66) 実現利潤率の増加率が1%であれば、賃金総額の増大率は0.3～0.7%以内にする。具体的なルールについては、拙稿竊（2008b）をご参照いただきたい。
- (67) 労働者の職務に応じて決められる賃金項目である。一般には、労働者の職務の価値は仕事の重要性和責任との正の関係を持つと思われる。重要性和責任が重い職務に居る労働者は高い賃金がもらえる。職務が変わると、賃金も相応に変動する。
- (68) 労働者の技術や技能で賃金を決める賃金項目。技術、又は技能の高い労働者は高い賃金がもらえる。
- (69) 中国の労使関係が日本や米国の労使関係と比べてかなり異なった特徴を持っているため、ここの「労使交渉」及び後段に出てくる「集団交渉」などは日本の春闘や労使懇談会、或いは米国のような産業別労使交渉のようなことではないと注意してほしい。詳細は小論で紹介しないが、拙稿竊（2006 p. 111～122）をご参照いただきたい。
- (70) 1996年から2000年までの第九次五ヵ年計画期のことである。
- (71) 「内部職工持股制度」とは、企業内部の従業員たちの持株制度である。労働者は企業にとって、従業員でもあり、企業の株主でもある。
- (72) 詳しくは拙稿「崗位技能賃金制度——1990年代の中国における賃金制度」（『評論・社会科学』No. 86 pp. 261-285 2008）を参照。
- (73) 文革後、職務評価がきちんと実施できなかった「八級賃金制度」を見直し、そして今回「崗位技能賃金制度」を導入するために、中央政府はいくつの国家標準を公布した。それは1983年に公布した『高所作業危険度の等級分け（GB 3606-

- 83)』と『肉体労働強度の等級分け (GB 3869-83)』, 1984年に公布した『高温作業危険度の等級分け (GB 4100-84)』, 1985年に公布した『毒物と接する作業危険度の等級分け (GB 5044-85)』, 1986年に公布した『生産性粉塵作業危険度の等級分け (GB 5817-86)』, 及び1990年に公布した『有毒作業危険度の等級分け (GB 12331-90)』などがある(姚巨寰 1992 p. 45)。
- (74) 例えば前例の株洲化工集団公司では、「崗位評価」の満点は500点と設定された。内訳を見ると、労働責任、労働強度、労働技能と労働条件の満点はそれぞれ200点、100点、75点、125点となり、要素別で見ると、例えば「品質責任」の一級は35点、二級は28点、三級は21点、四級は14点、五級は7点となっていた(表4-6を参照)。
- (75) 労働者の名前や性別、年齢、勤続年数などのことを指す。
- (76) 生産現場の労働者数やシフト、設備状況などのことを指す。
- (77) 労働者個人が自分の「崗位」に対して自分の体験や経験に基づいて評価・採点を行うことを指す。「労働者個人評価」を行う際に、一つの「崗位」に対して一人か二人の労働者が評価に参加するのではなく、少なくとも同じ「崗位」に就く五名の労働者が「労働者個人評価」に参加し、五人以下の場合、全員が評価に参加しなければならない(『崗位評価』中華人民共和國労働部工資司 1991)。なお、「労働者個人評価」に参加する労働者が複数であるため、評価点数も複数であり、個々の労働者の感覚によって点数も違ってくる。比較的正確な点数を取得するために、株洲化工集団公司是「複数の個人評価点数の中から最も高い方と最も低い方を切り捨て、残った個人評価点数の算術平均値を求める」という方法で、「労働者個人評価」の点数を算出していた。(姚巨寰 1992)
- (78) 部門の長や部門の評価グループがその部門にあるそれぞれの「崗位」に対して、部門の全体状況に基づいて評価・採点を行うことを指す。
- (79) 会社レベルの「崗位評価」である。会社が全ての「崗位」に対して全社の状況に基づいて評価をし、各「崗位」の点数を採点する。
- (80) 「社会主義の道信じて、共産党の指導を受けること、人民民主政權を支持することとマルクス・レーニン主義・毛沢東思想に従うこと」である。
- (81) 国家が「崗位技能賃金制」を導入するために公布した統一の技術等級標準のことである。
- (82) 従事している仕事についての知識や経験である。例えば仕事方法、機械設備の構造及びその操作方法、道具と付属設備の使用などである。
- (83) 従事している仕事に必要な技術、能力のことである。
- (84) 国家の法律、法規、企業の規定・制度を守り、政治学習と会議に積極的に参加すること。
- (85) 分業・配属に従い、積極的に労働に参加すること。遅刻や欠勤などがなく、仕事時間中には余計のことをしないこと。

## 改革開放期の中国における賃金制度の展開

- (86) 真面目に仕事をし、同僚同士の間でよく協力し合って、協力が強く、団結性も高いこと。廉潔性が高いこと。
- (87) 時間と数量を厳守して与えられた仕事や任務を完成すること。
- (88) 丁寧に機械を操作して生産を行い、事故がないこと。
- (89) 品質意識が強く、作業標準にきちんと従って作業を行い、製品の品質を保証すること。
- (90) 組織規律性が高く、国家の法律・法規を守ることや、「四つの基本原則」を守り、立派な志を持つこと、真面目に仕事をし、原則を厳しく守ること、法律違反・紀律違反の行為に積極的に反対することなど。
- (91) 積極的に仕事をし、労働者同士と仲良く協力し合うこと、あまり欠勤しないこと。
- (92) 組織の全般を頭に置き、職業意識が強いこと、常に現場の声を聞き、熱心に現場の実際問題を解決すること、廉潔であり、腐敗に強く反対すること。
- (93) 協力精神があり、ノルマを完成できること。
- (94) 仕事の効率が非常に高く、いつも時間内で問題を解決すること。
- (95) 仕事の質が非常に高く、ミスがないこと。
- (96) 創造力が高く、問題を処理する応用力があること。合理的な提言がよくあり、大きな利益を作り出すこと。市レベル以上の賞を取り、論文を市レベル以上の雑誌に発表していることなど。
- (97) 業務に非常に詳しく、管理知識・経験は豊かで、熟練度が非常に高く、難しい問題が出てきても適切に対応でき、解決できること。
- (98) 周到で実施可能な仕事計画を立てられること。人間関係を処理する能力が極めて高く、職場の雰囲気非常に良くできること。
- (99) 話が非常に論理的であり、言葉遣いも妥当であり、文章表現も適切で、理解しやすいこと。他人の論文作成を指導できること。
- (100) 計画経済期から、中国では11の賃金区が設定されていたが、1990年前後「八級賃金制度」の廃止や賃金改革の推進などによって、最も低い水準である1類から4類の賃金区は廃止され、元々1~4類の賃金区に所属していた地域はすべて5類または6類の賃金区に再配属された(余炳榮1991)。
- (101) 近年の中国で徐々に一般的とされてきた企業内賃金分配制度である。労働者が従事する仕事(崗位)を見ながらその実際の成果・業績を考課して賃金を分配する制度である。詳細については、今後の課題である。
- (102) 拙稿「『八級賃金制度』の性格——計画経済期の中国の賃金制度の一角を考察する」(『日本労務学会第37回全国大会報告集』2007.08 pp. 354~360)を参照。

参考文献

※日本語文献

- 石田光男（1990）『賃金の社会科学』中央経済社
- 石田光男（2003）『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房
- 中西洋 庚欣（1991）『中国第二汽車製造廠（第二自動車工場）の「工資明細表」－  
〈給料袋〉の国際比較：その 7－』
- 日本労働協会（1987）『中国の労働事情－対外開放政策と日系企業』廣済堂
- 野崎幸雄（1986）『中国経営管理論』ミネルヴァ書房
- 早田尚貴（2001）「中国の国有企業改革とコーポレート・ガバナンス」21世紀政策研  
究所
- 李捷生（2000）『中国「国有企業」の経営と労使関係－鉄鋼産業の事例〈1950年代～90  
年代〉』御茶の水書房
- 竇少杰（2006）「改革開放期の中国における労使関係の展開－中国の国有企業の経営  
からみる中国の労使関係－」『評論・社会科学』No. 81 pp. 91-127 同志社大学社  
会学会
- 竇少杰（2007 a）『「八級賃金制度」の性格－計画経済期の中国の賃金制度の一角を考  
察する』『日本労務学会第 37 回全国大会報告集』pp. 354～360 日本労務学会
- 竇少杰（2007 b）「計画経済期の中国における賃金制度の展開－『労働に応じた分配』  
を巡って』『評論・社会科学』No. 83 pp. 1-37 同志社大学社会学会
- 竇少杰（2008 a）「現代中国国有企業の雇用管理－大手国有企業 Z 社の現地調査を通  
じて－」『評論・社会科学』No. 84 pp. 43-82 同志社大学社会学会
- 竇少杰（2008 b）「中国における国有企業改革と雇用管理の実態－大手国有企業 W 社  
での現地調査を通じて－」『評論・社会科学』No. 86 pp. 153-259 同志社大学社  
会学会
- 竇少杰（2008 c）「崗位技能賃金制度－1990 年代の中国における賃金制度－」『評論・  
社会科学』No. 86 pp. 261-285 同志社大学社会学会

※中国語文献

- 冯子标 (2004) 「历史地客观地认识两极分化」
- 李 鹏 (1991) 「关于当前经济形势和进一步搞活国营大中型企业的问题」
- 刘爱玉 (2005) 『选择：国企变革与工人生存行动』社会科学文献出版社
- 卢观祥 (2001) 「论中国社会分配领域的收入差距问题」
- 卢嘉端 (2003) 『中国现阶段收入分配差距问题研究』人民出版社
- 马从辉 (2004) 『开放经济条件下居民收入分配问题研究』中国财政经济出版社
- 么树本 (1986) 『三十五年职工工资发展概述』劳动人事出版社
- 信卫平 (2002) 『公平与不平——当代中国的劳动收入问题研究』中国劳动社会保障出版社
- 徐颂陶 刘嘉林 张显扬 胡晓义 于法鸣 何宪 (1989) 『中国工资制度改革』中国财政经济出版社
- 严忠勤 (1987) 『当代中国的职工工资福利和社会保险』中国社会科学出版社
- 杨时旺 (1993) 『工资理论与工资改革』陕西人民出版社
- 姚巨寰 (1992) 『岗位技能工资制方案及运行』湖南出版社
- 余炳荣 (1991) 『工资改革新论』中国劳动出版社
- 中国劳动学会秘书处 (1985) 『工资制度改革学术讨论会论文集』劳动人事出版社
- 中华人民共和国劳动部工资司 (1991) 『岗位评价』中国劳动社会保障出版社
- 中华人民共和国劳动部 (1992) 「劳动部关于进行岗位技能工资制试点工作的通知」
- 中华人民共和国国务院 (1992) 「全民所有制工业企业转换经营机制条例」
- 周天勇 张弥 (2005) 『国有企业改革攻坚』中国水力水电出版社
- 朱镕基 (1991) 「关于搞好国营大中型企业的几个问题」
- 庄启东 袁伦渠 李建立 (1986) 『新中国工资史稿』中国财政经济出版社



## Wage System in China's Reform and Opening up Period

Shaojie Dou

As everyone knows, as China experiences rapid economic development, Chinese government has also encountered some difficult social problems. Continuously widening gap with the rich and poor is one of them. Experts and scholars have actively involved in the discussions, contributed ideas on this regard. In this study, the author would like to assert: Do not ignore the basis issues — wage system itself and its operating rules.

In fact, not much research on China's wage system and its operating rules has been done in the past. In the paper “The Wage Policy in the Period of Planned Economy of China — A Study about the Policy of ‘Distribution According to Work’ —”, the author had explored the wage systems in China's Planned Economy period. In this paper, the author recalled the reform progress of China's state-owned enterprise, and gives a systematic introduction on the wage system in the opening up period. Specifically, he divided the reform and opening up period into three phases, i.e. “the preparatory phase of the reform and opening up (1978~1984)”, “the phase of socialist commodity economy (1984~1992)”, and “the phase of socialist market economy (1992~)”. He also introduced the civil service wage system, the determination of total enterprise wages and the internal wage distribution system of enterprises as well as their characteristics in these respective phases.