

博士学位論文審査要旨

2009年1月15日

論文題目：中国における賃金制度の変遷と労使関係の展開～国有企業改革から「社会主義市場経済」を考える～

学位申請者：竇 少杰

審査委員：

主査：社会学研究科 教授 石田 光男

副査：社会学研究科 教授 松村 彰

副査：社会学研究科 教授 千田 忠男

要 旨：

本論文は革命後今日に至るまでの中国の雇用関係の変遷を国有企業改革、賃金制度、労使関係の三つの側面から通史的に描いた力作である。この論文の特徴は労使関係論の伝統に忠実に一国の労働雇用関係を描こうとしたその正統的努力が顕著であることにある。すなわち、組織業績管理（＝仕事論）、報酬管理（＝賃金論）、仕事と賃金の合意形成様式としての労使関係論の三点からルールを吟味し整理しようとする作品であり、それぞれが具体的に国有企業改革、賃金制度、労使関係の三つのカテゴリーとして首尾一貫して描かれていることである。

この方法により 1978 年の「改革開放」政策の以前と以後とで、その三つのカテゴリーがいかに変化したのかを広範な文献研究と詳細な事例研究を通じて解明している。第一に、国有企業改革について。78 年以前の「単位制度」が国家行政組織の末端組織として政治、経済、社会生活全体のニーズを充足する仕組みであったものが改革により解体された。この「単位制度」の廃止が市場メカニズム導入の前提であった。以後、国有企業の経営管理自主権が付与され、国家と国有企業との関係は「人、物、金」に関する調整的ルールに変化したことが詳述される。第二に、賃金制度について。1978 年以前の賃金制度は「八等級賃金制度」に示される平等主義と動機付けの欠如を特徴とする制度であった。以後、1980 年代から 90 年代の試行錯誤を経て「崗位業績賃金制」に収斂しつつある。「八等級賃金制度」の「計画性」「統一性」「平等主義」の理念が「崗位業績賃金制」の「効率性」「個別性」「公平性」の理念への転換がみられる。ここには日本の「成果主義的」処遇制度との近似がみられると観察する。第三に、労使関係について。ここでもかつての「単位制度」の下では、労働者の権利や利益は「単位」が行政の末端機構であったために行政施策の一環として保護されていた。したがって、工会の機能は国家行政が代替して果たす関係が定着していた。この国家行政の「代替効果」により工会は無力化していた。「改革開放」後、「単位制度」が廃止され雇用関係も法律的に契約関係として律せられるようになり、雇用保障を始め労働者の権利が大幅にそがれた。この事態に対する新たな労使関係の再編は難問として残されていることを明らかにしている。

本論文の優れた点は労使関係論の方法に忠実に中国社会主義の変遷を首尾一貫して描いていることにある。その際に、中国で出版されている広範囲にわたる原典の渉猟、および詳細な中国国有企業の事例調査を駆使して、存在し機能しているルールを正確に把握しようとする研究方法は高く評価できる。特に 1980 年代以降の多分に個別国有企業の自主性に任され試行錯誤の性格の強くなった賃金制度を経年的に整理した努力は評価できる。

よって、本論文は、博士（産業関係学）（同志社大学）の学位を授与するにふさわしいもので

あると認められる。

総合試験結果の要旨

2009年1月15日

論文題目：中国における賃金制度の変遷と労使関係の展開～国有企業改革から「社会主義市場経済」を考える～

学位申請者：竇 少杰

審査委員：

主査：社会学研究科 教授 石田 光男

副査：社会学研究科 教授 松村 彰

副査：社会学研究科 教授 千田 忠男

要 旨：

学位申請者は2009年1月7日15時より1時間30分にわたり公開学術講演会にて学位論文の報告を行った。報告は詳細な事実を簡潔にかつ論理的にわかりやすくなされた。会場からの立ち入った質疑にたいしても的確な応答をもって論文の内実が堅固であることを示した。

その後引き続き審査委員3名は約1時間にわたり、労使関係論、賃金論、労働組合論、労務管理理論など論文の前提となる学識を確認した。いずれも地に着いた知識を修得していることが確認された。語学力も英語について十分な力量があることが確認された。

よって、総合試験の結果は合格であると認める。

博士學位論文要旨

論文題目： 中国における賃金制度の変遷と労使関係の展開
～国有企業改革から「社会主義市場経済」を考える～

氏名： 竇 少杰

要旨：

「改革・開放」政策が打ち出されて以来、中国は「中国的特徴のある社会主義市場経済」の大旗を揚げ、経済の高度成長を成し遂げ、世界経済に大きな影響力を及ぼしてきている。「改革・開放」政策の実行を通じて、中国は従来の計画経済期の姿を一掃し、中央政府の「和諧社会（調和のとれた社会）」の方針の下で、世界諸国の人々に益々その魅力をアピールしてきている。しかし、絶好調を示している中国の裏面には、多くの社会問題を内包している。最も知られているのが貧富の差の問題であろうが、それにとどまらず、労働市場問題や、農村・農民・農業問題、労使関係問題などが存在し、国民生活の安定と改善に深刻なマイナスの影響を与えている。

さて、我々は如何なる視点からどのように中国社会を見るべきなのか。

1978年から今日まで、ちょうど30年間を経過したが、中国の「改革・開放」、特に国有企業改革の実状は一体どのようになっているのだろうか。上で触れた様々な問題を解決するには国有企業改革の実態解明を行う必要があると考えた。改革の中心軸は国有企業改革であったからである。本研究で、筆者はまず中国における国有企業改革、賃金制度と労使関係を明らかにした上で、ある大手国有企業の省級支社Z社と大手国有企業W社の事例を取り上げ、その改革の歴史と企業経営の現状、及び労使関係の現状を明らかにすることを通じて、中国国有企業改革、賃金制度改革及び労使関係の真の姿を探り、中国の「社会主義市場経済」を考えたい。ここでは結論だけを述べておきたい。

第一に、中国の国有企業改革について。

小論の第2章において、中国の「単位制度」を振り返った上で、計画経済期の国有企業の組織管理や、経営管理、労務管理などを論述した。そして、後段の内容、特に第2部の第5章と第6章において、国有企業改革が個別企業にどのように具体化されているかを事例研究を通じて明らかにした。中国の改革内容はさまざまであるが、「単位制度」の廃止と市場メカニズムの導入がその改革の要点だとまとめることができる。

計画経済期の中国の龐大かつ複雑なピラミッドの国家行政組織の中であって、国有企業は「単位」と呼ばれ、実際に国家行政の末端組織でもあり、中国経済の末端生産部門でもあり、都市部に住む労働者たちが依存する社会の末端組織でもあった。政治的機能・経済的機能・社会的機能という三重の機能を持っていたわけである。企業活動が市場自身のルールではなく、国家の行政命令や政治指示、計画などに従うことは当然の前提になっていた。「単位制度」を通じて、労働者の賃金をはじめ、さまざまな福祉や生活支援、日常生活に関する全般のニーズは政府によって統一的に管理された。要するに、「単位制度」下の中国では、市場ルールは完全に廃止・禁止され、行政計画と指令があらゆる方面に関与・干渉し、中国共産党と政府はここにユートピアを作ろうとした。

ところが、このような国家専権による統轄は労働者の労働意欲を引き出すことができず、余剰人員の増大や計画指令の混乱などの様々な原因によって、「単位」であった国有企業の生産経営に混乱を来たし、効率性を損ない、中国経済は徐々に行き詰る状態に追い込まれた。中国政府は計画経済期においても「単位制度」の枠組み内でさまざまな試みを行ったが、問題を根本的に解決するのはできなかった。

苦境から抜け出すために、1978年、中国政府は「改革・開放」政策を打ち上げた。国有企業に対する最初の改革は「政企分離」であったが、それは「単位制度」の廃止への最も重大な一歩であった。「政企分離」は、企業に経営管理自主権を与えた上で、国家行政から切り離すことを意味する。要するに、企業はかつてのような国家行政組織の末端組織——「単位」ではなくなり、行政指令や計画から離れ、「自由」に活動できる「主体」になる。しかし、企業は行政から解放され、「自由」に活動できても、一定のルールに従わなければならぬ、そのルールは市場原理、或いは市場メカニズムである。

企業は法人として市場活動の主体になると、企業で労働・生活している労働者個人がそれまで国家行政との間の繋がりも切られてしまうことになる。したがって、かつての「単位」では労働者が国家行政と労働関係を持っていたが、現在の企業においては、労働者がその企業と労働関係を結ばなければならない。労働者の賃金も福利も、かつては国家が統一に管理・支給していたが、現在は各企業が自主管理権を持って個々の労働者に支払っている。

「単位制度」の廃止によって企業を国家行政から切り離した後、中国政府は経済秩序の維持者になろうとしている。単純な市場メカニズムでは経済が安定的に発展できない。近年、中国政府は国民経済の発展に対して、かつてのように直接関与するのではなく、さまざまな法律や政策を打ち出して、間接的な調節を行っている。しかし、改革は一直線に成功に向かうものではなく、中国政府と国有企業との間の繋がりには簡単に切れるものではない。第5章と第6章の事例から、重要な大手国有企業は改革が進んでいるものの、多くの面では依然として中国政府から直接の指導を受けていることが分かる。

第二に、賃金制度改革について。

前述したように、「単位制度」の廃止によって、労働者と国家行政とのかつてのような労働関係は切れ、労働者の賃金支給も企業に任せられた。要するに、労働者賃金の分配領域において、かつての「単位制度」では、「計画性」、「統一性」と「平等主義」が強調され、労働者への賃金支給は国家行政の枠組みに取り込まれていたが、現在においては、賃金分配にも市場メカニズムが導入され、「効率性」、「個別性」と「公平性」が求められるに至った。現在の「崗位業績賃金制」はその到達点だと言えよう。

小論の第3章で紹介したように、企業経営に賃金分配制度の設計権が付与されたため、各企業は自身の経営風土に相応しい企業内賃金分配制度を設計・実施している。第5章と第6章の事例研究で紹介した2社において、同じく「崗位業績賃金制」を実施しても、その細かいルールに関しては大きな相違が存在している。とはいえ、第7章で紹介したように、グローバル化と成果主義の影響によって、日中両国の賃金制度には類似したところが生じてきた。近年、「生産要素の貢献度に応じた分配」原則が提唱され、市場メカニズムを通じた分配はますます重視されてきている。

ところが、市場メカニズムに従って分配を行うことは、効率性は保証できるが、公平性は保証できない。現在中国における最も厳しい社会問題である貧富の差の問題の発生は、このバランスが取れていないことにも原因があるだろう。市場メカニズムの副作用を制限し、貧富の差の問題を解決するために、中国政府は最低賃金とその水準や、社会保障システムの建設など、さまざまな努力を重ねながらの模索の途上にある。

第三に、労使関係改革について。

「単位制度」の廃止によって、企業に活力が与えられ、中国の国民経済も高度成長を成し遂げつつあるが、様々な新たな変化や問題にも同時に直面している。ここで最も重視されるべき点は労使関係の変化である。

労使関係から見ると、かつての「単位」において、労働者は国家行政と労働関係を持ち、国家の主人公という身分で国家行政によって各種の権利を守られていた。まさにこのような状況によって、当時の工会は労働者の利益を代表し保護しなくても、労働者の後には最も強力な国家行政

が存在するため、労働者の利益は侵害されるはずがなかった。それゆえ、工会は国家行政の一つの組織として位置付けられ、工会自身も恐らくその位置付けを認め、こういう認識が定着していたのであろう。これは国家行政が工会に対する「代替効果」といえよう。この「代替効果」は、工会の存在を無力化させた。そして、国家行政の「代替効果」と工会の無力化によって、労働者はいつも利益を守ってくれない工会に信頼を置くはずもなかった。

ところが、改革政策の推進によって「単位制度」が廃止され、労働者の利益は国家行政によって完全に保証されなくなってきた。特に改革初期において、中国政府は国有企業の効率性を求め、「労働契約制」の導入や大規模の人員整理などを行った。1994年7月5日に公布された「中華人民共和国労働法」も、中国の国有企業の経営者は如何にリストラ政策を実現し、余剰人員を「下崗」させることができるかが立法の試金石であった。これらの改革策によって、労働者の地位はかつての「国家の主人公」から激しく下落し、多くの労働者は国有企業改革の「犠牲者」になったのである。しかし、このような状況変化の中で、工会に対する改革はなかなか進められておらず、依然として国家行政に属する一つの機関にとどまる。

小論の第4章で紹介したように、近年、中国では労働者権利侵害のケースや労使紛争が多発しており、社会安定と経済成長の脅威となっている。悪化した労使関係を緩和するために、中国政府はさまざまな労働者権利保護に関する立法政策を模索している。2008年1月1日から実施し始まった「中華人民共和国労働契約（合同）法」はこのような動きの象徴である。しかし、これらの施策がどこまで労働者の権利を守りきれるのか。前途は未だ不明瞭であり、引き続き注意深く観察する必要がある。