

中国の企業における雇用と分配——改革の効果

丸川 知雄

■ 要約

1990年代後半の中国では、レイオフや多様な賃金制度の採用など、雇用・分配制度改革が国有企業等においても進展している。今回、比較対象として調査した日系企業に比べて国有企業の方が従業員にいったい強いインセンティブを与える傾向が見られる。ただ、労働市場にはまださまざまな規制が残っており、その機能が十分に発揮されておらず、そのことが企業の経営にも影を落としている。とはいえ、雇用・分配制度改革により、企業の労働分配率は下落しており、中国の国有企業はもはやかつていわれたような過剰分配の状況にはなく、むしろ過少分配の方向に向かっている。また、改革は企業の利潤率の引き上げにもプラスに働いている。中国の国有企業改革は漸進的なものではあるが、1990年代後半に至って雇用・分配制度改革の進展により、国有企業の経営行動は大きく転換している。

■ キーワード

中国、国有企業、雇用、賃金、分配

はじめに

中国の国有企業について、主に1980年代のデータを基にした既存研究は次のような指摘を行っている。

- (1) 改革・開放以降、国有企業の経営者の自主権は拡大しており、経営者は拡大した自主権を労働者へのインセンティブ強化に用いた。その結果、国有企業の生産性は向上している (Groves, et al. [1994])。
- (2) 労働者へのインセンティブ強化はもっぱらボーナスなどの報酬による刺激策のみを用い、反面伝統的な雇用政策、すなわち企業に対する新卒者の割り当てや終身雇用制はそのままであった。報酬による刺激のみでペナルティを用いない結果、労働者への過剰分配が起り、企業の収益悪化を招いた (南・本台 [1999])。命題(1)は国有企業改革がある程度の効果を上

げたことを主張するのに対して、命題(2)は中途半端な改革がむしろ負の結果をもたらしたことを主張する。労働市場が完備していない状況では、各生産要素の限界生産性と、各生産要素への分配との間に乖離が生じる可能性があるとする、命題(1)と命題(2)は両立可能ではある。

それに対して、1980年代に国有企業の実産性は上がっておらず、それゆえに収益も悪化しており、中途半端な改革によって労働者への過剰分配も生じており、結局私有化なき国有企業改革は無駄であるとの説もある (Woo, et al. [1994], Fan and Woo [1996])。

私有化なき国有企業改革は意味がないとする議論は究極的には中国の漸進主義的改革そのものに対する批判につながるものである。その後1990年代に入って中国は国有企業の実産改革にも取り組むようになった。しかし筆者の見るところ、その

手法は相変わらず漸進主義的であり、例えば、国有企業を株式会社化して資本の過半数は国家所有としながら一部の民間資本を取り入れる、また、外資と国家の合併企業に転換する、あるいは、資本を経営者と従業員全員にほぼ均等に売却して従業員所有企業とするなどの方式が一般的である。私有化論者からすればこれらは「社会主義」の建前にとらわれた煮え切らない改革ということになる。一方、漸進主義を擁護する論者から見れば、所有構造の改革を行った企業ではもちろん、国家が資本を100%所有している企業(国有独資企業)においても生産、雇用、販売、投資などにおける企業の自主権は1990年代に入っていっそう強まっているので、そうした改革が企業の生産性や業績の改善に効果があったかどうか検証してみる必要がある、ということになる。

筆者は後者の立場に立ち、1990年代後半に国有企業や所有制改革を経た旧国有企業(以下両者を併せて国有企業等と呼ぶ)は各種の改革によって、その経営行動や業績が変わってきているのではないかとの仮説を持っている。本稿はそうした観点から1990年代後半の国有企業等の雇用と分配における行動の変化を検討する。国有企業等の変化を浮き彫りにするために対照例として中国に進出している日系の外資系企業のデータも用いている。分析データは1999年4月～6月に行われた国有企業等100社(以下「A調査」と呼ぶ。江蘇省50社、四川省50社。国有独資企業60社、国家資本支配企業20社、国家資本参加企業3社、株式合作制企業7社、外資系企業2社、その他8社)に対するアンケート調査、および同年6月～9月に行われた日系企業158社(以下、「B調査」と呼ぶ。アンケート配布数2000。遼寧省12社、山東省5社、天津市22社、北京市21社、上海市22社、江蘇省31社、浙江省19社、広東省9社、福建省7社、その他10社)に対するアンケート調査に基づく。

1. 雇用・分配制度の改革

1980年代に、国有企業が労働者のインセンティブを高めるために導入できる手段は限られていた。すなわち、賃金総額のうち、企業の業績と連動するボーナスの比率を高めることと、終身雇用をやめて期限付きの労働契約を導入することである。だが、1990年代後半には、国有企業等が利用できる労務管理の手段ははるかに多様になった。まず、働かないことに対する究極のペナルティとして解雇も可能になった。賃金も国家が決めた基本給をベースにボーナスを出すだけでなく、長期的な熟練と昇進に賃金が連動する職務職能給制、逆に短期的な業績と完全に連動する出来高払い制など、さまざまな賃金システムが採用されるようになった。

(1) 解雇とレイオフ

まず国有企業等において解雇がどの程度行われているのか見てみよう。もっとも、解雇といっても、そこには文字通り労働契約を解除する解雇(「辞退」)のほか、企業の仕事から外れるが政府などが運営する再就職センターから期限付きで生活費支給の対象となるケース(「下岗」)、企業内での仕事はなくなるものの、企業自身が生活費を支給し、いずれポストが空いたときには企業内で再び就業することもありうるケース(「内退」)などさまざまである。ここでは「辞退」以外の人員整理を総称して「レイオフ」(原語は「下岗分流」と呼ぶ。国有企業等(A調査)では、人員整理の主な手段はレイオフであり、100社の累計で1万3620人がレイオフされたが、「辞退」は1208人にすぎない。

国有企業等(A調査)ではレイオフが非常に広範に行われており、100社中レイオフを行ったことのある企業が60社、もうすぐ行うとする企業が12社であった。レイオフは1993年に始まり、97、98年に実施した企業が多い。表1に見るように、A調査においては国有独資企業はそれ以外の企業に比べて解雇やレイオフの従業員総数に対する比率がいっそう高い。

表1 辞職・解雇とレイオフの従業員総数に対する割合

	辞職・解雇	辞職・解雇総数に対する割合(%)					レイオフ
		正式工	臨時工	自発退職	解雇	勸奨退職	
A 調査(国有企業等)	2.0	70.6	28.3	35.2	46.3	5.6	10.4
国有独資	2.3	68.2	30.6	30.6	47.4	4.7	11.1
それ以外	1.5	76.7	22.4	47.2	43.5	8.0	9.4
B 調査(日系企業)	6.4	46.0	32.0	37.8	32.5	3.3	0.4

表2 レイオフされた従業員をどのように処遇したか

A 調査(国有企業等)	人員比率(%)
A 自分で職探し	10.4
B 再就業センターに入る	16.1
C 社内待業、研修	12.4
D 企業が別の事業を興す	6.0
E 繰り上げ退職、内部退職	48.3
F その他	6.5

一方、日系企業(B調査)では、表1からもわかるように人員整理の手段はレイオフよりも解雇および退職勧告である。レイオフを実施した企業は158社中17社だったのに対して、解雇と退職勧告のいずれかを実施した企業は59社に上った。

レイオフと辞職・解雇の合計の従業員総数に対する比率を国有企業等と日系企業を比較してみる(表1)と、国有企業等、特に国有独資企業の方が大幅に人員を削減しているように見える。A調査とB調査とでは質問の仕方が異なっているので両者は厳密には比較できないが、B調査の方がA調査よりも利潤率が低い(1998年の平均利潤率:A調査2.6%、B調査-0.4%。赤字企業の割合:A調査23%、B調査30%)のに、辞職・解雇・レイオフの割合はA調査よりも低い。従って、少なくとも国有企業等の方が日系企業に比べて人員削減に消極的だとはいえない。

もともと、レイオフとは言っても、労働者を職務から離れた後、企業内で処遇するケースが多い。A調査で、レイオフの対象となった従業員のうち、社内待業、内部退職、繰り上げ退職、企業が別の事業を興すなど¹⁾、企業内部で解決するケースが全

体の66.7%を占めている(表2)。しかし、再就業センターに入る場合および社内待業の場合、労働者が受け取る生活費は平均賃金の66%であり、また73%の企業では一定期間内(1年以内が多い)に企業内で新たなポストに就くことができなければ労働契約を解除される。レイオフされている期間中、企業の社宅や医療保険などを享受し続けることはできるが、企業外で秘かに就業していることが発覚すれば61%の企業では労働契約を切れ、17%の企業では待遇が下がる。3分の1の企業では、社内待業中の訓練費用はレイオフ者本人も負担しなければならない。以上のようにレイオフというのはいわば執行猶予つきの解雇であり、ペナルティとしての効果は解雇に近いものがあるだろう。

(2) 労働市場の低発達

以上のように、解雇やレイオフなど企業内の余剰人員を整理する手段を国有企業等が与えられたことによって、企業は賃金と労働の限界生産性が一致する水準に雇用を調整できているかという点、まだそこまでには至っていないようである。A調査(国有企業等)で、余剰人員の存在を認めた企業は82%を占めており、52%は今後もレイオフをする必要があると答えている。企業が回答した余剰人員数は合計で1万3451人(余剰人員がないと答えた企業も含めた従業員総数の10%)で、これまでの累計レイオフ者数にはほぼ匹敵する数が余剰人員として企業内に滞留している。企業はそのうち80%をレイオフするつもりだと答えている。企業が余剰人員を抱えている、ということはすなわち外

部労働市場が十分に機能していないということを示している。なお、日系企業(B調査)では余剰人員が存在するとした企業は全体の28%にすぎず、余剰人員が存在するとした企業における余剰比率は平均で6.6%、その総数は余剰人員がないと答えた企業も含めた日系企業の従業員総数の2%にすぎない。日系企業の場合は、一般には過去の遺産としての余剰人員を引き継ぐということがないため、外部労働市場の未発達にもかかわらず余剰人員をそれほど多く抱えていないのであろう。

外部労働市場が低発達なのは、人々の移動に対するさまざまな規制があるために労働市場が地域的に分断されていることも一つの大きな要因になっている。国有企業等の場合には一般労働者を同じ市内から雇うケースが圧倒的に多い(表3)。この1.7という平均点は1990年に筆者が行った江蘇省での調査における国有企業(45社)の平均点と同じであり(丸川[1997])、1990年から98年

表3 従業員を採用する範囲(A調査・国有企業等)

	一般労働者	管理者	技術者
市内(1)	43	13	11
市内が主(2)	40	43	25
省内が主(3)	13	28	33
全国範囲(4)	0	12	27
平均点*	1.7	2.4	2.8

* 「平均点」とは各選択肢をカッコ内の数値でウェイト付けた場合の平均値。

表4 従業員を採用する範囲(B調査・日系企業)

	一般労働者	臨時工	管理者	技術者
主として県内(0.5)	30	30	9	6
市内が主(2)	96	63	91	82
省内が主(3)	15	18	38	37
近隣省(3.5)	5	15	4	8
全国範囲(4)	1	3	3	14
平均点*	1.9	2.0	2.3	2.5
A調査とB調査の平均値の差の検定(T値)	-1.77	—	1.45	2.74**

** 1%水準で有意。

の間に一般労働者の労働市場があまり広がらなかったことを示唆している。もっとも、技術者の2.8という平均点は1990年調査の国有企業の平均2.1点に比べると高く、技術者および管理者についてはかなり広範囲の労働市場が形成されはじめていることがここからうかがえよう。日系企業(B調査)の雇用範囲(表4)も国有企業等と平均点が近く、一般労働者と管理者については両者の平均点に有意な差はない(ただし、技術者については国有企業等の方が有意に高い。T値=2.74、1%水準で有意)。技術者の場合を例外とすれば、雇用範囲には企業の所有制に基づく違いはなく、従って企業自身の選好や特性によって雇用範囲が規定されているのではなく、企業外の規制によって雇用範囲が限定されていることがここから推測できる。実際、A調査からは農村出身者(農民工)の雇用に対する何らかの規制が存在するという回答が回答数の76%、B調査では地方政府から地元で雇用せよ、レイオフ者を引き取れなど、何らかの要求があるとの回答が回答数の43%を占めた。

もっとも、かつては非常に厳然としていた都市と農村の間での労働市場の分断も一部で崩れはじめている。A調査で江蘇省だけ集計すると、従業員全体のうち9%が農村出身者で、うち62%は「正式工」として雇われており、企業の側では農村出身者を積極的に雇用しようという傾向もうかがえる。ただ、農村出身者を雇っている企業の場合

表5 従業員の余剰・不足状況

(A) A調査(国有企業等)

	生産労働者	一般事務員	幹部	技術者	営業職員
余剰	28	56	43	8	7
まあまあ	57	41	52	57	54
不足	12	0	2	32	33
過不足スコア*	0.16	0.58	0.42	-0.25	-0.28
回答数	97	97	97	97	94

(B) B調査(日系企業)

	生産労働者	一般事務員	技術者	営業職員
余剰	17	35	1	1
まあまあ	101	97	86	74
不足	10	1	47	55
過不足スコア*	0.05	0.26	-0.34	-0.42
回答数	128	133	134	130
A調査とB調査の 平均値の差の検定(T値)	1.47	5.03**	1.30	1.83

* 回答が「余剰」の場合1,「まあまあ」の場合0,「不足」の場合-1としたときの平均値。

** 1%水準で有意。

でも、企業内部で都市民と農民の待遇格差を設けている企業が少なくない。A調査全体で、農村出身者の平均賃金は6938円で、従業員全体の平均賃金8401元よりも17%少ない。こうした賃金格差が、両者の身分に基づく差別なのか、それとも両者の能力や労働時間や仕事内容を反映した差なのかは、今回の調査データからだけでは結論できないものの、「農村出身者の賃金待遇は一般の労働者と同じ基準かどうか」という質問に対して「低い」とする回答が61%あり、これは身分差別が存在することの一つの傍証であろう。また、賃金制度においても農村出身者に対しては出来高賃金やその他業績に応じた賃金制度を採用する企業が圧倒的に多く、都市民に対するのとは明らかに構造が異なる。両者の仕事の内容がそれほど変わらないとすれば、賃金水準や賃金制度の格差は社会の身分制が労働市場に反映したものと考えられ、これは労働市場の低発達の一つの現れだろう。

他方、企業の内部労働市場もまだ十分に機能を

表6 専門的従業員の内部養成率*

	技術者	営業職	経理職
国有企業等	68%	79%	78%
日系企業	53%	49%	45%

* 調査票では、各職種につき、「Aみな内部養成」「B内部養成が主、外部採用が補」「C内部養成と外部採用の両方がある」「D外部採用が主、内部養成が補」「E外部養成のみ」の中から一つ選択するようになっている。Aなら内部養成が100%、Bなら内部養成75%、Cなら内部養成50%、Dなら内部養成25%、Eなら内部養成0%とみなして平均を出したものが「内部養成率」である。

果たしているとはいえない。表5は各企業に従業員の職種別の過不足をたずねた結果であるが、国有企業等では「一般事務員」と「幹部」はかなり余剰であるのに対して、技術者と営業職員に至ってはやや不足の傾向が見られる。つまり、企業のなかに過剰と不足が同居する場合がかなりあることを示している。国有企業等の場合、技術者、営業職、経理職を内部養成に頼る傾向は日系企業より強いものの(表6)、余剰の人員を不足している職種に転換

させる内部労働市場の機能がまだ十分ではないことを表5の結果は示している。日系企業は技術者、営業職員を不足と感じているケースが多く、これも内部・外部労働市場の機能不全を示していよう。

(3) 賃金制度

改革以前における中国の国有企業の賃金制度は「等級賃金制」と呼ばれ、政府が制定する等級表に基づいて企業が労働者を格付けしていた。企業が労働者を昇級(昇給)させるときは政府から昇級枠の割り当てを受ける必要がある。この制度自体は、労働者の勤続年数や熟練に応じた昇級を想定したものであるが、現実の運用においては昇級が長年にわたって凍結されたことにより、きわめて平均主義的に賃金が支給された(李[1996])。

改革以後、まず1980年代には等級賃金制のベースのうえに奨励金(ボーナス)の制度が導入された。これは、企業の留保利潤のなかから一定比率をボーナスのファンドとして支出することを認めるものである。1990年代に入ると、企業の賃金に対する政府の規制は、賃金総額の伸び率を生産性の伸び以下にとどめるというより緩やかなものになり、企業はもっと自由に賃金制度を設計できるようになった。1990年代以降は、職務職能賃金制(「崗位技能工資」と出来高賃金制を多くの国有企業が採用している。前者は、企業が職種ごとに賃金表を定め、経験年数と熟練によって昇給していくものである。個々人の努力水準や業績が容易に計量できるような職種は後者を、主観的評価に頼らねばならないような職種では前者を採用することが多い。このほか、構造賃金制(「結構工資制」とは、賃金のなかに固定給的部分と、職種によって決まる部分、ボーナス的部分を含む賃金という意味であり、職務職能賃金制は構造賃金制の一種だとされる(陳[1991] p.1698)。ただ、構造賃金制という場合、一般には職務職能賃金制よりも等級賃金制に近いより固定的な分配制度を指していると考えられる。ま

表7 正式生産労働者の賃金制度

多い組み合わせ(A調査)

採用企業数	21	21	14	9
構造賃金	×	×	×	×
浮動賃金	×	×	×	×
出来高賃金	×	×	○	○
職務職能賃金制	○	×	×	○
等級賃金制	×	○	×	×

多い組み合わせ(B調査)

採用企業数	42	26	24	14	12
構造賃金	○	×	×	×	×
出来高賃金	×	×	×	○	×
職務職能賃金制	×	○	×	×	○
等級賃金制	×	×	○	×	○

た、浮動賃金(「浮動工資」とは、一般には賃金の一部ないし全部を個人の業績とリンクして変動させる制度を指すが、国有企業では、従業員の賃金等級を暫定的に引き上げることを指すことが多い。

表7では、正式工の生産労働者に対して適用されている賃金制度がどのようなものであるかについて、A調査とB調査で多く採用されている組み合わせを示したものである。A調査では職務職能賃金制のみを採用している企業と等級賃金制のみを採用している企業がともに21社(回答企業数の21%)で最も多いのに対し、B調査では、国有企業等ではあまり採用されていない構造賃金制をとる企業が42社(同30%)と最も多い。総じて言えば、企業はそれぞれの状況に合わせて賃金制度を自由に選んだ結果、賃金制度は多様になっており、一様に等級賃金制が実施されていた1980年代までとは異なっている。

1980年代にはボーナスの活用が賃金制度のなかで労働者に対するインセンティブを強める唯一の手段であったが、今や多様な賃金制度を採用することができるようになったため、Grovesら(Groves, et al. [1994])が行ったように単純にボーナスの比率が高いから労働者に対するインセンティブが強いと

みなすことはできなくなった。

国有企業等 (A 調査) の従業員の年間賃金収入に占める基本賃金、ボーナス、各種手当の割合は、平均で基本賃金 60%、ボーナス 24%、各種手当 16% であった。基本賃金の比率を A、ボーナスの比率を B、各種手当の比率を C とすると、各企業の賃金は次の 4 類型に分類できる。

- ① 標準型 ($50\% \leq A \leq 70\%$ 、 $C \leq B \leq 2C$)
- ② 基本賃金偏重型 ($A > 70\%$)
- ③ ボーナス偏重型 ($50\% \leq A \leq 70\%$ かつ $B > 2C$ 、または $A < 50\%$ かつ $B \geq 1.5C$)
- ④ 手当偏重型 ($50\% \leq A \leq 70\%$ かつ $B < C$ 、または $A < 50\%$ かつ $B < 1.5C$)

A 調査で回答した 96 社の内訳は、① が 22 社、② が 23 社、③ が 31 社、④ が 20 社となる。一方、日系企業 (B 調査) では全体の平均は基本賃金 70%、ボーナス 17%、各種手当 14% で、回答した 139 社の内訳は① が 15 社、② が 73 社、③ が 19 社、④ が 32 社となっている。日系企業の方が国有企業等よりも基本賃金偏重の賃金制度をとる比率がかなり高い。出来高賃金を採用する比率を比べても国有企業等が 40% であるのに対して日系企業は 15% であり、短期的な努力水準に対しては国有企業等の方がより強いインセンティブを与える傾向があるといえる。

(4) 社会保障と企業内福利の改革

中国の企業において労働者への過剰分配があるとすれば、その要因としてはボーナスを含めた賃金の過剰分配以外に、企業が従業員の医療や生活福利、老後の保障を提供しているという社会体制も一因と考えられる(木崎 [1988])。こうした社会保障と福利については 1990 年代に改革が大きく進展した。年金保険、医療保険、失業保険など社会保険が導入され、企業の負担が社会化された。企業の持つ住宅は従業員に売却され、福利施設も独立採算を目指して企業から分離されてい

る。改革の進展度合いについて詳述はしないが、次項で改革が分配に及ぼした効果を分析する。

2. 労働分配率の変化

前項で見たように、国有企業等における雇用と賃金に関わる改革はかなり大胆に行われている。こうした改革により企業の余剰人員が減り、またインセンティブ強化によって付加価値が増大するならば、労働分配率を下落させる効果がある。加えて、1990 年代には社会保障制度の改革や住宅制度改革も進められており、企業の養老年金や医療費負担、従業員住宅の建設と維持の負担についても、全体的には削減の方向に向かっているとみられる。企業の労働分配率にはどのような変化が起きているだろうか。

(1) 計測方法

本稿での計測方法は南・本台 (1999) を踏襲しているが、一部改善を行い、また今回のアンケートの特徴を生かして保険や福利厚生負担に関してかなり詳細に調べた。まず、企業が生産活動によって生み出す付加価値を Y_p とする。賃金総額 W は本来の生産活動に従事する労働者に与えられる賃金 W_p と、企業内サービスの生産に従事する労働者に与えられる賃金 W_n に分けられる。生産的労働者の賃金 W_p は三つの部分に分けられ、第一の部分 W_{p1} はいわゆる「賃金総額」で、労働者に直接現金で支給される給与、ボーナス、各種手当等に生産的労働者の割合を乗じたもの。第二の部分 W_{p2} は、企業が労働者のために社会保険部門や商業保険に支払う保険料に生産的労働者の割合を乗じたもの。第三の部分 W_{p3} は、企業内で従業員に提供されるサービスで、企業が所有する住宅やその他の福利厚生施設から生まれるサービス、企業が分離した福利厚生部門の経営を支えるために支出する補助金、そして企業内サービス労働者に支払われる賃金の合計額を生産的労働者の割合に乗じたものである。 W_{p1} と W_{p3} については、ア

アンケート調査のなかで直接質問しているのもそのデータを用い、 W_{P3} については下式で求めた。

$$W_{P3} = [(d+r)H - R] + L \sum_{i=1}^9 b_i F_i + N + W_n \cdot (L - L_n) / L$$

$(d+r)H - R$ は従業員住宅から生まれる便益から従業員の支払う家賃を引いたもので、 d は減価償却率(2%)、 r は資本の機会費用(4.77%)を示す。 H は企業の持つ住宅の価値、 R は家賃を表す(各数値の根拠は丸川[2000b]参照)。次の項は企業内福利施設から生まれる便益を表している。 F_i ($i=1, \dots, 9$)は幼稚園、小学校、中学校、浴室、理髪店、食堂、病院、娯楽施設、保養施設の保有の有無(保有1、保有せず0)を表し、 b_i はそれぞれの施設から従業員1人あたりに対して供与される便益の純額(便益-従業員が支払う利用料)をさまざまな根拠から推計したもの、 N は分離した福利厚生施設を支えるために企業が支出している補助金の額、 L は従業員総数、 L_n は企業内サービス部門の従業員数。なお、日系企業(B調査)については、付加価値、保険料、および企業内福利に関するデータがすべ

て得られる企業がそれほど多くなかったのも、保険や福利に関するデータの得られる企業から従業員1人あたりの額を算出し、そこからデータが欠けている企業の保険・福利の額を推測した。

(2) 計測結果

以上の方法による労働分配率の計測結果は表8の通りである。なお、企業の付加価値額と賃金総額については、1996、97、98年のデータが得られるが、企業の負担する保険料、企業の住宅や福利施設の保有状況などについては「現在」(=調査時点は1999年)の状況と、「改革以前」の状況しかアンケートで聞いていない。国有企業等における社会保障制度の改革による労働分配率の変化を見るために、1990年代後半に改革が行われたものについては一律に1996年を改革前、98年を改革後とみなして計算した。

表8を眺めてまず目につくのは国有企業等における賃金総額の付加価値に対する割合が26.7%から23.5%に低下していることである。「保険」の項

表8 労働分配率の計測結果

区分 年次	国有企業等			日系企業		
	1996/改革以前	1997	1998	1996	1997	1998
賃金総額	0.267	0.257	0.235	0.340	0.352	0.312
養老保険料	→		0.054			0.009
医療保険料・その他医療費	—		0.021			0.003
改革以前の医療費	0.028		—			
失業保険料*1	→		0.003			0.001
保険計	0.085		0.078			0.014
住宅便益-家賃収入	—		0.004			0.0004
改革以前の住宅便益-家賃収入	0.036		—			
住宅積立金*2	—		0.006			0.007
福利施設からの便益	—		0.008			0.001
福利部門からの便益(分離前)	0.010		—			
福利部門補助金*3	—		0.001			0.006
福利部門労働者付加価値	0.014		0.012			0.014
福利計	0.060		0.030			0.029
総計	0.412		0.343			0.354
労働生産弾力性	0.321	0.335	0.496	0.409	0.439	0.348

注1：日系企業の場合は、失業保険+労災保険+出産保険

2：日系企業の場合は、住宅に関する費用

3：日系企業の場合は、食事費+文化娯楽費+その他福利費

4：「→」は1998年の数字をそのまま代入している。「—」は改革によって変化したもの。

目を見ると、この期間における医療保険制度の導入(38%が加入)により、医療費負担を軽減する効果があり、国有企業等の医療費負担が25%減少し、付加価値額全体に対して労働分配率を0.7%引き下げる効果があった。また、住宅制度改革によって、国有企業等が従業員に提供する住宅純便益は付加価値の3.6%から0.4%に下がった。その代わりに、企業は公的住宅積立金を利益から積み立てる必要があるが、その負担を加えても改革以前に比べて負担は大幅に軽減された。また、企業内福利施設の分離が行われているが、分離後の福利施設を支えるための支出を含めると、福利施設の負担は付加価値の1%から0.9%に下がったのみである。

以上を合計して国有企業等では労働分配率が41.2%から34.3%に下落している。下落幅のうち47%は賃金総額の下落により説明される。

日系企業と比べて見ると、日系企業では国有企業等に比べて付加価値全体に対して賃金総額の占める割合が高いが、その分、保険や医療費の負担は日系企業の方がかなり低く、結局労働分配率はさして変わらない。なお、A調査のなかで「国有独資企業」の賃金総額および労働分配率の低下はそれ以外の企業よりも大幅であり、所有制改革が分配率低下を促しているとはいえない。

賃金総額の対付加価値比率の下落は賃金総額

がほとんど増えていないためである。賃金水準は中国全体の国有企業等と同じペースで上昇したと仮定すると、A調査全体で労働者が1996年から98年の間に2万人ほど減少したと推定できる。

(3) 労働生産弾力性との比較

労働分配率下落の結果、過剰分配は改められたのであろうか。これを調べるために企業の生産関数を計測し、それによって得られる労働生産弾力性と労働分配率を比較する。用いる生産関数は企業の稼働率も考慮した一次同次のコブ・ダグラス型生産関数である。

$$\ln(Y_p/L_p) = a_0 + (1 - \alpha) \ln(K/L_p) + a_1 \ln V + \varepsilon$$

L_p は企業の生産的労働者数、 α は労働生産弾力性、 K は企業の総資産、 V は企業の稼働率、 ε は攪乱項を表す。なお、 L_p についてはアンケートで1998年の労働者数しか聞いていないので、1996年、97年については賃金総額から推定した。すなわち、1998年の賃金総額と労働者数のデータから1人あたり賃金を求め、それを各地域での平均的な賃金上昇率でデフレートして、96、97年の1人あたり賃金を推計し、そこから労働者数を推定した。また、日系企業では稼働率の項目を入れていない。推計結果は表9の通りである。ここから得られ

表9 生産関数の推計結果

	国有企業等				日系企業			
	1996~98年	1996年	1997年	1998年	1996~98年	1996年	1997年	1998年
c	-0.844 (-5.202)	-1.087 (-4.433)	-0.864 (-3.503)	-0.387 (-1.552)	1.010 (4.169)	0.846 (1.742)	1.063 (2.830)	0.843 (2.443)
ln(K/L)	0.630*** (12.441)	0.679*** (7.296)	0.665*** (7.655)	0.504*** (6.170)	0.607*** (10.543)	0.591*** (4.504)	0.561*** (5.939)	0.652*** (7.436)
ln(稼働率)	0.829*** (4.602)	0.346 (1.273)	1.001*** (3.090)	1.711*** (4.719)				
1996年ダミー	-0.041 (-0.379)				-0.159 (-0.860)			
1997年ダミー	0.041 (0.386)				-0.086 (-0.490)			
自由度修正 済みR ²	0.406	0.362	0.440	0.442	0.421	0.331	0.427	0.463
観測数	290	96	96	98	151	40	47	64

注：カッコ内はt値。***：1%水準で有意。

表 10 利潤率の決定要因(国有企業等)

	係数	t値	係数	t値	係数	t値
切片	-3.96	-1.00	-3.54	-1.05	-9.22	-1.71
国有資本比率	-4.58*	-1.85	-4.77**	-2.00	-3.97	-1.55
基本賃金偏重	1.61	0.65			4.29	1.31
ボーナス偏重	4.04	1.66	3.20	1.59	1.50	0.47
手当偏重	-3.24	-1.22	-4.09*	-1.74	-1.49	-0.51
農民工比率	15.14**	2.33	15.97***	2.63	—	—
臨時工比率	—	—	—	—	14.77**	2.32
等級賃金だけ	-6.09**	-2.47	-5.80**	-2.59	-7.15***	-2.90
職務職能賃金だけ	-0.47	-0.20			-0.20	-0.08
出来高払いだけ	0.29	0.11			0.34	0.10
ボーナス比率	—	—			0.19	1.52
医療保険	0.31	0.16			-0.18	-0.09
失業保険	5.58*	1.74	5.51*	1.81	5.96*	1.80
未分離施設保有数	1.13**	2.39	0.99**	2.23	1.12**	2.33
住宅カバー率	-2.21	-0.97			-1.85	-0.79
自由度補正済みR ²	0.20		0.23		0.21	
観測数	100		100		95	

注：*は10%水準で有意,**は5%水準で有意,***は1%水準で有意。
被説明変数は1998年の利潤率。

る労働生産弾力性は表8に記入してある。国有企業等については、南・本台(1999)は1980年代後半の天津市で労働生産弾力性が下落する一方、労働分配率がそれを上回って上昇し、過剰分配になっていくさまを観察しているが、ここでは逆に労働生産弾力性が上昇し、労働分配率がそれを下回り、過少分配の方向に向かっている。一方、日系企業では労働生産弾力性は下落傾向にあり、1998年時点では労働分配率とほぼ一致している。

もっとも、労働生産弾力性の絶対的水準は資本額の計算の仕方に左右される面がある。本稿の分析では、企業総資産を資本額としているので労働生産弾力性が高く出る傾向があり、分析から国有企業等では過少分配が生じていると単純に結論はできない。しかし、かつては過剰分配の状態であったとしても、1990年代後半には社会保障制度の改革、および雇用・分配制度の改革の影響により、過剰分配から過少分配の方向に向かっているということはいえるであろう。

3. 利潤率への影響

雇用・分配制度の改革と社会保障制度の改革は過剰分配を改めると同時に、企業の付加価値の増大を促す効果を持つことから、企業の利潤率上

表 11 利潤率の決定要因(日系企業)

	係数	t値	係数	t値
切片	22.34	3.10	22.74	3.01
遼寧	-0.23	-0.03	—	—
山東	-6.18	-0.65	—	—
天津	-3.08	-0.40	—	—
北京	4.52	0.66	—	—
上海	1.57	0.24	—	—
江蘇	2.08	0.33	—	—
浙江	-5.48	-0.75	—	—
広東	25.71***	2.86	25.92***	3.29
福建	3.62	0.41	5.39	0.58
外資投資比率	-0.18**	-2.59	-0.17**	-2.26
臨時工比率	-3.43	-0.37	0.88	0.09
辞職率	-10.13	-0.68	-12.72	-0.81
等級給だけ	-16.16**	-2.37	-15.62**	-2.23
職務職能給だけ	-13.67***	-2.78	-14.03***	-2.81
出来高給だけ	-16.28**	-2.68	-18.30**	-2.54
構造給だけ	-11.57**	-2.46	-12.52***	-2.76
基本賃金偏重	—	—	0.39	0.07
ボーナス偏重	—	—	0.73	0.10
手当偏重	—	—	-1.58	-0.26
自由度補正済みR ²	0.30		0.29	
観測数	55		48	

注：*は10%水準で有意,**は5%水準で有意,***は1%水準で有意。
被説明変数は1998年の利潤率。

昇にも貢献するはずである。

そこで改革の諸項目を説明変数として、利潤率や生産性を説明する回帰分析を行ってみた。このうち生産性についてはあまり有意な結果が出なかった(丸川[2000b]参照)、ここでは1998年の利潤率を被説明変数とする分析結果(国有企業等:表10、日系企業:表11)のみを紹介する。

国有企業等(A調査)においては、国有資本比率が低いほど利潤率が高い。本稿では、国有独資企業でも改革によって変わりうるという主張を行ってきたが、それは所有制改革に意味がないということではなく、部分的にはあっても国有以外の資本を入れることで、経営改善を推し進める効果が確かに認められる。ただし、日系企業では外資比率が高まると利潤率がわずかながら下がるという、予想とは逆の結果であった。

賃金制度に関連する説明変数としては、1.(3)で賃金構造を「標準型」「基本賃金偏重」「ボーナス偏重」「手当偏重」の4類型に分類したが、それをダミー変数にした。また、正式工の生産労働者の賃金制度が等級賃金制のみの場合、職務職能賃金の場合、出来高給のみの場合、構造給のみの場合(日系企業)と、それ以外の複合的な賃金制度とに分け、ダミー変数で表した。結果を見ると、まず賃金構造については「手当偏重」の場合に利潤率が下がる傾向があるが、ほかに有意な変数はない。国有企業等では賃金総額に占めるボーナスの比率を説明変数とする分析も行ってみたが有意な影響はない。Groves et al.(1994)ではボーナス比率が高いほど生産性が高いという結果を示しているが、ここではそうした結果は得られない。これは1990年代後半になって、賃金において従業員の労働意欲をかき立てる手段が単純にボーナスを増やす以外にいろいろと出てきたため、ボーナス比率と生産性(利潤率)との間の関係が薄れたものと考えられる。賃金制度に関してははっきりと現れた関係は「等級賃金だけ」しか採用していない企業の利潤率は低い、ということである。等級賃金だけの企業は賃金制度に関して最も保守的な企業とみられ、そうした企業は利潤率が低いのである。

雇用制度に関わる説明変数としては、従業員に占める農民工と臨時工の比率(両者は近い値をとる)、退職率(日系企業のみ)をとった。国有企業等においては、農民工ないし臨時工の比率が高い

ほど利潤率が有意に高く、これは雇用面での改革が企業の業績改善に効果を表しているというわれわれの全体的な仮説と整合的である。

社会保障と福利面での改革に関わる説明変数としては、医療保険、失業保険への加入の有無、企業が現在保有する福利施設数、住宅カバー率(保有住宅戸数/従業員数)をとった。福利施設については、保有施設数が少ないほど、それに関わる企業の負担が少なく、利潤率は高くなると予想していたが、結果は逆であった。むしろ、利潤率が高い企業は利潤を福利厚生の実に注いでいる、ということなのかもしれない。

まとめ

本稿では、レイオフや多様な賃金制度の採用など、雇用・分配制度の改革が国有企業等においても進展していることを確認した。そうした雇用・分配制度の改革と、社会保障制度の改革とが相まって、企業の労働分配率は下落しており、もはやかつていわれたような過剰分配の状況にはないことがわかった。また、こうした改革は企業の利潤率の引き上げにもプラスに働いていることが検証された。中国の国有企業改革は1990年代後半以降も漸進的に続いているが、「煮え切らない」改革ではあっても企業経営の改善に対して効果を挙げている、と結論できる。

注

- 1) 「社内待業」とは、一定の賃金を受け取りながら企業内でポストが空くの待つこと、「繰り上げ退職」とは、一定の企業や一定の職種に特例的に認められる政策で、本来の定年退職年齢より5年程度早めに退職して年金生活に入ることを認めるもの、「内部退職」は特例には入らないような労働者を企業自身の負担により早めに退職させることをいう。

参考文献

- Fan, Gang, and Wing Thye Woo. 1996. "State Enterprise Reform as a Source of Macroeconomic Instability: The

- Case of China.” *Asian Economic Journal* 10 (3).
- Groves, Theodore, Yongmiao Hong, John McMillan, and Barry Naughton. 1994. “Autonomy and Incentives in Chinese State Enterprises.” *Quarterly Journal of Economics* 109 (1).
- 木崎翠 1988 「企業の従業員に対する分配と改革」小島麗逸編『中国の経済改革』頸草書房
- 李捷生 1996 「企業改革」法政大学比較経済研究所・松崎義編『中国の電子・鉄鋼産業—技術革新と企業改革』法政大学出版局
- 丸川知雄 1997 「中国労働市場の構造」『大原社会問題研究所雑誌』第468号
- 丸川知雄 2000a 「失業問題の現状と展望」中兼和津次編『現代中国の構造変動2 経済—構造変動と市場化』東京大学出版会
- 丸川知雄 2000b 「社会保障制度と雇用・分配制度：改革の現状と効果」『社会保障政策が企業行動とアジアの人口・労働問題に及ぼす影響に関する研究報告書』厚生科学研究費補助金総合研究報告書
- 南亮進・本台進「企業改革と分配率の変動」南亮進・牧野文夫編『大国への試練・転換期の中国経済』日本評論社
- Woo, Wing Thye, Wen Hai, Yinbiao Jin, and Gang Fan. 1994. “How Successful Have Chinese Enterprise Reforms Been? Pitfalls in Opposite Biases and Focus.” *Journal of Comparative Economics* 13 (3).
- (まるかわ・ともお
アジア経済研究所地域研究第一部研究員)