



李捷生著

『中国「国有企業」の経営と労使関係 鉄鋼産業の(1950年代～90年代)』

座間 紘一

改革開放期の中国は中央集権型の行政的計画経済からいわゆる「社会主義市場経済」へと転換を進めている。国家は国民経済の全面的規制者から財政・通貨・金融などマクロコントロールの管理主体へと転換し、市場は資源配分の主要な規制者へと転換しつつある。市場経済化は生産物、サービス、労働力、不動産、資金、資本の商品化へと深化し、所有制、価格・流通、財政・金融の全面にわたって、ハード・ソフト面から市場経済化に向けての施策が打ち出されている。国有企業改革は国家計画の単なる執行体から、企業自主権を拡大の方向で進められてきた。① 先ず企業利潤留保と企業による留保利潤の使用権拡大、②次いで所有権と経営権分離をめざす請負契約制、③更に所有権改革を含む「現代的企業制度」樹立段階にいたっている。所有制面では大型国有企業については全面的私有化には進んでいないとはいえ、株式化が進められ、企業の国家からの独立性は次第に本格的なものになりつつある。

本書は中国鉄鋼産業の事例分析を通じて、1950年代から90年代初期にいたる中国国有企業の労使関係を、企業の経営・管理方式の変遷過程と関連させつつ考察することを課題としている。上の国有企業改革の段階区分によれば主として①と②の段階が分析の対象となっている。構成では第Ⅰ部で改革前史としての指令性計画経済期の政府の直接経営下での労使関係で、政府の直接経営方式の下での「固定工」、「平均主義」的低賃金成立の仕組み、これが生み出す生産性低下メカニズム、そこでの企業党委員会指導制の動員機能の役割とその限界などを論じている。第Ⅱ、Ⅲ部では経営請負制段階での中国の代表的鋼鉄企業である首都鋼鉄公司（「首鋼」）と宝山鋼鉄公司（「宝鋼」）を取り上げ、既存の設備に新たな技術

を「接ぎ木」していった「首鋼」、80年代最新鋭の設備体系を導入した「宝鋼」の労務管理の実態を技術移転のあり方との関連で対比的に考察している。第Ⅱ部が本書の中心部分である。

国有企業改革を見ると、国家—企業—従業員の関係のなかで国家と企業、企業と従業員の二つの環を相互に関連づけて考察しなければならないが、本書の特徴は企業内での生産・労働過程、分配過程での人と人との関係を基本にして国有企業の経営・管理方式の変化を考察していることである。国有企業の自主権の拡大に対応して、企業組織・企業経営のあり方が変化し、企業の技術・設備の態様、生産管理・生産組織、労働管理・労働組織、人事・給与管理も変化しつつあるが、これらを包括的に取り上げた研究はこれまではなかった。中国国有企業の経営・管理方式と労資関係論での先駆的業績であると言える。

著者は日本で労働経済学に関する精緻な学問的方法論を学んで、その方法論と外国人にはできないネイティブならではの詳細な聞き取り調査と事実収集とを結合している。鉄鋼という基幹産業の選択、「首鋼」、「宝鋼」という中国の代表的国有企業であるとともに国有企業改革の旗手である企業の系統的研究は今日の研究状況から見て必要不可欠なもののひとつといえよう。国有企業改革の実像を浮かび上がらせてくれる質の高い実証研究で、教えられるところが多い。

以下、いくつか疑問に思った点をあげると、第一に、第Ⅰ部で述べられている企業内党組織の役割についてである。著者は企業党組織は従業員の分配利益に偏奇し、政府主管部門と駆け引きする主体であるとし、政府の代表としての性格が弱くなり、従業

員の代表としての性格が強くなるとしているが果たしてそうだろうか。例えば武漢鋼鉄会社の争議事例では臨時工から固定工への切り替え、固定工の給与引き上げはおこなわれたのかどうか。企業党组织での一般党员への思想教育と締め付けだけで争議が終わったのか。そうだとすれば企業党组织の従業員の立場からの国家の立場へ転換であり、従業員に対する裏切りである。一概に「政府の代表としての性格が弱くなり、従業員の代表としての性格が強くなる」とは言えないのではなかろうか。

第二に、「首鋼」の量的・質的両面の国際的水準への成長が国家の特殊な優遇政策、特に他の企業よりも大きな自主経営権の付与、および首鋼独自の企業改革によって成し遂げられたという場合、後者の貢献度がいかなるものであったのかについては確たる結論が出されていないように見える。その後の首鋼の動向から見ると著者にとっても依然として残された検討であろう。

第三に、「首鋼」の分析で、経営請負制下での企業の国家に対するバーゲイン力と請負条件を上手く利用した経営方式による経営拡大の実態がよく分析されている。「首鋼」はこの段階では未だ規範化されていない株式化・資産売買を通じた資産運用により経営を拡大したのである。所有関係を規範化する段階に至って首鋼の経営方式は破綻を来した。ここでは政府と企業との関係はよく分かる。他方で、企業と従業員の関係では、企業内党组织は対政府との関係では従業員の代表として、対従業員との関係では経営者としてふるまうが故に、企業党委員会が「家の当主」の座を職・工代表大会へ譲ったとはいえ、工場党委員会自身は職・工代表大会の常設機関の工場委員会メンバーを兼任し、党指導部と指導機関が一体化したのであるから、企業管理機構の民主改革の内実は結局のところストレート直接指導からかくれた転換し、民主的な形式下での形を変えた党指導の貫徹ということにならないだろうか。

第四に、「動態的労働管理」(中心は「廠内労働市場」、「全員契約化管理」)と「構造賃金制」は「宝钢」の要員水準を1988年の3.5万人から96年の1.1万人に引き下げ、粗鋼生産能力を300万t強から800万t強に引き上げた強烈的な合理化である。これ

だけの合理化を「労働条件の切り下げを伴わない水平移動」でおこなうことができるのか、にわかには信じがたい。制度変更の内容そのものが労働者の身分や既得権益を大きく侵害する流動化であるからである。これがさしたる抵抗もなしに導入されるとすれば、「上から」の合理化・統制に対する一般の従業員の規制力・抵抗力は大したものではない。著者は一般労働者の対応と流動化の実態についてはふれていないが、そこにこそ中国における労働者階級の質をはかる内実があると思われる。ここに迫ってこそ労働・分配過程を機軸に据えた労使関係分析の意義も全うされると思われる。中国において労働者階級はいかなる意味で「主人公」なのか、中国の「社会主義」とは何か、改めて問われなければならない。

最後に方法論上の問題として、労働力の流動化や労働市場が未展開で、国有企業労働者そのものが特権的階級であるという条件下で、国有企業の生産・分配過程およびそこでの労働者が企業の経営や国家と企業との関係にいかなる規制力を持つかを分析するには、その前提として特殊歴史的に規定された労働者階級が存在状況、とりわけ国有企業の従業員の特権的性格を明確にする必要があろう。請負契約という政府と個別企業のバーゲニング段階から「現代企業制度」樹立段階へという全面的市場経済への移行期における労働力流動化のあり方、労働市場の広さと深さおよびそこでの労使関係の質的、段階的違いという問題でもある。なお、細かいことを言えば、倍数計算が多くの個所で中国方式になっている。

(御茶の水書房 2000年2月刊・8200円)

(ざま こういち・桜美林大学)

を分析し、競争力低下の条件自体が多国籍企業化の「自作自演」であると批判している。「高コスト構造」の重要な原因である「円高」を生みだし、「悪魔のサイクル」に陥っているのは日本の巨大企業に他ならない。こうした財界主導の規制緩和論が、大企業によるリストラを根拠付け、正規雇用を縮小し、非正規雇用や「部分就労者」を増大させ、さらには、顕在的失業者(＝完全失業者)を戦後最悪の水準まで高めた。このような雇用危機をさらに促進する労働基準・労働市場・労使関係にかかわる規制緩和が強化されていることが批判的に検討されている。具体的には、労働時間概念を消去する「裁量労働制」の拡大、女子保護規定の撤廃、有期雇用契約の上限延長などの労働基準法の改悪、労働者派遣事業と有料職業紹介事業の規制緩和などが批判的に考察されている。

続く第4章では、労働者派遣事業の源流から派遣法の成立、それ以後の派遣労働の実態について詳細な分析がなされている。著者もいうように、労働者派遣事業の最大の問題は、「三面雇用関係(間接雇用)」にあり、「労働者を指揮命令しながらも、雇用に関する民主主義的ルールにもとづく使用者としての責任を負うことなく、それを他者(派遣元企業)に転嫁するやり方」が横行していることが問題である。著者は、派遣事業に対する新たな法制度の検討を提起したが、残念ながら現実の改定派遣法は派遣事業に対するいっそうの規制緩和を認めるものとなった。

第5章では、1997年までの日本における有料職業紹介事業の規制緩和第1段階とILO(国際労働機関、本部ジュネーブ)181号条約成立後の第2段階について多数の資料を駆使して、ホワイトカラーを中心とする民営有料職業紹介の実態と問題点を説明している。この問題は次の第6章におけるドイツ・スウェーデン・日本の公的職業紹介と情報ネットワークの比較分析をふまえた、公的職業紹介・職業相談をシステムとしての再構築の提起と関連する。情報ネットワークの利用が求職者の「セルフサービス」を可能にすることをもって、公的職業紹介・相談サービス(public employment service)の質・量ともの低下につながってはならない、と著者は警告し

ている。

第7章から9章まではイギリス、ドイツ、スウェーデンにおける労働者派遣・民営職業紹介に関する先駆的で実証的な分析である。著者は数回にわたってこれらの国を訪ね、丹念なヒアリングと資料収集によって特徴と問題点を明らかにしている。日本国内においても派遣事業や民営職業紹介事業の実態を調査することに困難がともなうなかで、これだけ包括的な研究業績が出されたことは、各国の労働市場研究者にとって、大きな励みとなるであろう。

第10章では、1997年のILO181号条約を「労働市場における民営職業紹介事業、労働者派遣事業の役割を認めつつも、同時に労働者保護の側面がより強く押し出された」(328ページ)と著者は評価している。日本の労働・雇用の規制緩和を見直していく際にILOの委員会での労働側委員の奮闘が大きな役割を果たしたことを考えると、規制緩和への対抗軸としての労働基準のグローバル・スタンダード確立の努力が強く求められている。

終章は、国民経済の存亡を忘れた多国籍企業の基本戦略としての規制緩和がいかに危険で無責任なものであるかを明らかにした上で、アメリカ、フランス、ドイツ、そして日本の規制緩和、雇用の弾力化に対する抵抗運動の高揚が紹介されている。そして今後のたたかひの方向を示すものとして、著者は、1、労働基準の引き上げ、2、公共職業紹介事業の意義の再確認、3、解雇規制、公的雇用創出、4、国民経済、地域経済保全の視点を上げている。

学術的価値と実践的含意をあわせもつ本書が、規制緩和の大波に果敢と立ち向かおうとする運動家や研究者、市民に広く読まれることを期待したい。

(大月書店・1999年2月刊・8,000円)

(まつまる かずお・理事・中央大学)