

中国都市住民の所得保障

——雇用者負担による底上げ政策——

木 崎 翠

概 要

中国政府は現在、国内消費拡大による経済成長牽引を政策課題としており、とりわけ低所得層の所得水準底上げが重点課題とされている。そしてその主要な手段の一つが、賃金をはじめとする従業員報酬内容に対する政策的介入である。本稿では現段階の中国におけるそのような政策に関し、最低賃金制度を主な対象に制度内容と政策効果について考察を行う。報酬水準の底上げを狙う現在の政策は、指令経済期に淵源を持つ労働者保護的な政策傾向とともに雇用者の負担増を加速しつつあり、労働力供給・外需の急速な変化にも同時に直面している産業に厳しい課題を与える結果となっている。

キーワード

中国、最低賃金、労働契約法、労使交渉、所得保障

はじめに

本稿では中国における現行の所得保障政策の中でも、企業に雇用されている労働力を対象とした分野を採り上げる。

90年代以降の中国は、継続的な高度成長を実現してきた。旺盛な国内投資や莫大な外需がこの成長を強く牽引した。しかし、これに対し近年の中国政府は、不安定かつ摩擦惹起のリスクを伴う外需や投入効率の低下が憂慮される投資から、消費拡大による成長牽引への転換を政策課題とし始めた。

このような政府の姿勢にはまた、国民の生活満足度向上による社会安定の確保という政治的意図も併せて存在すると見ることができる。とりわけ、低所得層の所得水準を底上げすることで経済成長の成果を十分に享受し得ていない層の不満を解消することが重要な課題となっている。

このような消費拡大政策の具体的な内容として、中国政府は第12次5カ年計画（2011

年度開始)にて、個人の可処分所得を都市部、農村部それぞれについて年率7%以上の速度で増加させることを目標として掲げている(同計画書¹⁾第3章)。また、個人所得と経済規模、労働報酬と労働生産性をそれぞれ同率で成長させること、低所得者の所得向上、中間所得層の拡大、所得格差拡大傾向の反転(以上同第4章)、社会保障の拡充と普及促進、貧困人口の顕著な削減(以上同第3章)、等々も目標とされている。

ところで、中国における目下のこのような目標については、雇用主へ強く働きかけることで労働力への分配増を図ることがその主要な手段のひとつとされている。すなわち、賃金水準、諸手当、福利など、企業による従業員分配の各分野がそれぞれ政策の対象に組み込まれている。一方実際には、中国における労務関連費用はその急速な上昇が取りざたされるようになってすでに何年かが経つ。これについてはまず、労働力供給増の減速と沿岸部での求人難発生を直接反映した市場の反応としての理解が可能である。ただしこのことには、そのような要因に加え、従業員分配についての上記のような政策介入やその姿勢の変化が一定の影響を及ぼしている可能性がある。

企業の内部分配への介入により政策目的を達成しようとするこの方法は、福祉国家と称される現代各国で程度の差はあれいずれも採用されているものであり、その方法の世界的な普及は、その介入が総体としては社会全体から見て正の効果を挙げていると評価されていることを示しているといえる。

しかし、いまだ発展途上段階にあるとともに、巨大な人口と、大量の低熟練労働者を含む多層の労働力を擁する現在の中国にとり、この点についての評価は容易ではない。所得や生活の水準保障を雇用主への義務づけや誘導により実現しようとする政策選択は、現中国においてどのように評価されるべきだろうか。

ところで、被雇用者についての所得保障政策を代表するものとしては、最低賃金額を設定してその水準以上の報酬支払いを雇用主に義務づける制度が挙げられる。中国でも1993年にこの制度が導入され、今日に至っている。そして中国政府は、第12次五カ年計画にて最低賃金水準の年平均13%以上の継続的引き上げと、現地平均賃金の40%水準への大部分の地域での到達を目標として掲げた²⁾。実際には、中国の最低賃金水準の急速な引き上げ趨勢は上記五カ年計画開始前年の2010年から既に始まっており、低廉な労働力を求めて中国に製造拠点を設置した外資系企業にとってそのことが予想を超えたコスト上昇要因となっていることは日本でも広く報道されているとおりである。

そこで本稿では以下にまず、中国政府が有する企業内部分配関連の政策手段のうち、所

1) 「中華人民共和国国民経済和社会発展第十二個五年規劃綱要」

2) 「人力資源和社会保障事業發展“十二五”規劃綱要」

得水準保障に直結するものとして上に述べた最低賃金制度を採り上げる。第1節ではその制度と内容の紹介を行い、第2節では最低賃金制度のこれまでの実績と評価をめぐる諸研究の紹介と検討を行う。次いで第3節において、生活保障に関わる分野に関し、従業員への分配に影響を及ぼしうるその他の政策手段とその背景について検討を行ったうえで、最後に考察の総括を行う。

I. 中国の最低賃金制度

1. 賃金政策に関わる規定

中国では、政府が賃金を直接の政策対象とすることが法に明記されている。すなわち、「労働法」(1994年公布、1995年施行)第46条に、「国は賃金総額に対してマクロコントロールを実施する」との文言がある。この労働法が公布された時期は、中国政府が指令経済体制から市場経済体制に向けて構造転換に着手していた時期に当たる。政府が直接の統制力を有する国有企業の従業員数が被雇用者数全体に占める比も、この時点では現在に比してはるかに高かった。この法はそのような状況下で、それ以降について予期された市場経済化の趨勢を念頭に起草されたものである。しかし、その後の中国経済の急速な市場化と経済活動における政府の関与後退に伴い、労働法が謳う「賃金総額への国によるコントロール」の含意も変遷を遂げていると考えてよい³⁾。

2. 最低賃金制度

中国政府にとっての賃金への直接介入手段としては、まず他国と同様「最低賃金」の設定が挙げられる。

(1) 制度の内容

中国では1993年の「企業最低賃金規定」公布・施行により、企業を対象とした最低賃金制度が導入された⁴⁾。1993年ごろの中国は、国有企業の自主権拡大、翌年の通貨切り下げによる輸出促進、外資導入の急拡大など、本格的な市場化に乗り出した時期に相当する。

3) たとえば、賃金に対する統制の一手段として企業に長く義務づけられていた「賃金総額使用手帳」の使用は、近年廃止に踏み切る地域が増えている模様である。

4) 深圳市では1992年に開始されている(韓兆洲・安寧寧、2007)。

従業員に支払う賃金の水準についても、政府の直接管理から企業の自主決定への移行がこの時期から進展した。最低賃金制度は、その状況に合わせ、賃金水準について政府の手に最低限残されるべき統制手段として公布されたものと考えられる。なお、前述の「労働法」は最低賃金制度施行の翌年に公布されたものだが、そこにも最低賃金実施と雇用者の遵守義務についての条項が設けられている（第48条）。

その後、中国経済の市場化進展を経、上述の規定に代わるものとして新たに「最低賃金規定」が公布された（2004年）。主な内容は以下のとおりである。

- ・対象範囲 企業に加え、企業の範疇外の民間組織、自営業（被雇用者のあるもの）が規定の対象とされている（第2条）。
- ・施行範囲 県レベル以上の行政機関が同規定執行についての監督責任を持つ（第4条）とされている。すなわち、郷・鎮レベル（農村部）はその対象となっていない。
- ・水準策定に関わる主体 最低賃金水準は各省レベルにて個別に設定する。設定に当たっては、地域ごとに、行政、工会（労働組織）、企業連合組織の合議により立案する（第8条、第9条）。
- ・調整頻度 最低でも二年に一度は調整を行う（第10条）。
- ・最低賃金に含まれないもの（算入してはならないもの） 時間外労働に対する手当、特殊な作業・環境条件に対する手当、法定福利（第12条）。
- ・罰則規定 不足分の支払いと併せ、不足分と同額から5倍相当額までの賠償金支払いを命じられることがある（第13条）。

（2）最低賃金水準の決定方法

この規定には最低賃金水準導出の具体的方法が大別して二種類にわたり付記されている。ひとつはまず、当該地域における一人あたりの最低生活費を推計してその額を元に調整を行う方法である。最低生活費推計の方法としては、①現地貧困世帯の生活費水準（サンプル調査により導出）、②標準食物摂取量から導いた最低限の食費をエンゲル係数で除した値、③生活維持の上で入手が最低限必要な品目と数量のリストから導いた必需品購入額、の三種類が挙げられている。そしてこれらのいずれかの値に勤労者一人あたりの扶養家族数を乗じた上で、本人の教育訓練経費、社会保険料・住宅積立金の本人負担分、平均賃金水準、生活保護費支給額、失業保険金支給額、雇用状況、経済水準などを考慮に入れて調整し、最終的に最低賃金水準を決定する、というものである。

一方、もう一つの方法は、現地平均賃金水準の40～60%の間に位置する何らかの値を最低賃金水準とするというものである。「これはOECDが最低生活保障ラインを算出する際に用いる方法として示したもの」との説明が付されている。

なお、最低賃金水準は、月あたり賃金と時間あたり賃金との二種類により示される（規定第5条）。

（3）実際の最低賃金水準

それでは、実際の最低賃金とはどの程度の水準に設定されているのだろうか。また、その水準はこれまでどのように推移してきたのだろうか。

上記のとおり、最低賃金水準は地域ごとに決定される。2011年11月現在の月給ベースについてみると、全国での最高水準は、広東省深圳市（1320元）、浙江省杭州市、寧波市、温州市の一部（1310元）、広東省広州市（1300元）、上海市（1280元）などであり、北京市、浙江省の一部地域、新疆ウイグル自治区の一部地域がそれぞれ1160元でこれに次ぐ。一方、最低水準にあるのは四川省の一部地域（450元）、江西省の一部地域（500元）などである。

なお、全国各地のこの値は、2008年11月から2009年にかけて中央政府により引き上げが差し止められていた（リーマンショック後の経済状況に鑑みた対応）。このことを反映し、引き上げ解禁（2009年11月）ののちの2010年には全国ほぼすべての地域（全31地域中30地域）で引き上げが行われた。平均引き上げ率は22.8%にのぼったという⁵⁾。そしてさらに、翌2011年にも各地（同年11月段階で31地域中20地域）でさらに大幅な引き上げが行われた。北京市を例にとれば、2010年にはそれ以前の水準から20.0%、2011年には同20.8%の引き上げが行われ、上記の水準に至ったものである。

このような引き上げ幅は従来の実績と比しても高いものなのだろうか。図1に、1995年から2011年までの北京市の最低賃金水準（年末値）の前年比伸び率および同市の物価上昇率の推移を示した⁶⁾。これによれば、北京市については最低賃金制度導入以来、2003年と2009年を除き毎年最低賃金水準が引き上げられていたことがわかる。そして、大方の年では消費者物価上昇率の伸びを上回る幅での引き上げであった。ただし、2010年、11年に見られるような、20%ないしそれを越える引き上げ幅は、北京市に関する限り1999年に一度見られるきりである。また、上述の第12次五カ年計画に掲げられた目標（年率13%での毎年の引き上げ）も、従来の実績には見られない水準であることがわかる。

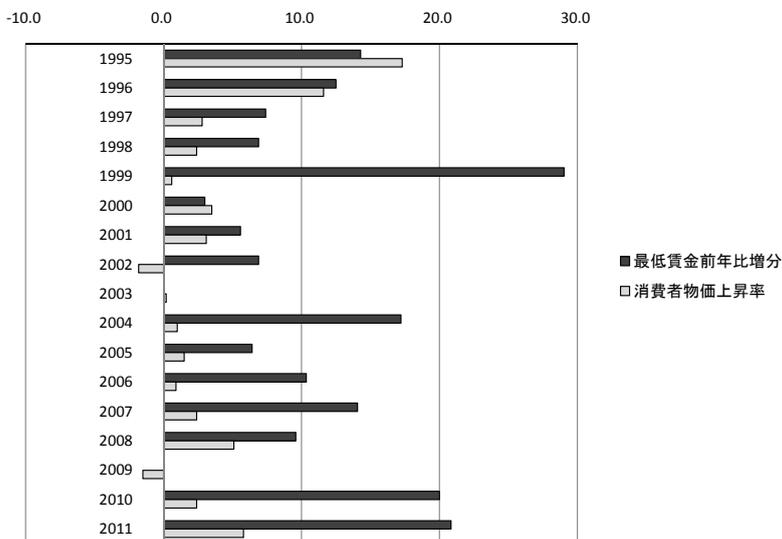
また、都陽・王美艶（2008）は、全国の大都市⁷⁾について、1998年から2006年にかけての最低賃金水準対前年比平均上昇率の推移を示している（図2）。これによれば、10%を超える上昇率がみられたのは1999年を除いては2004年以降のことであることがわかる。

5) 人的資源社会保障部の2011年第4四半期記者会見記録より

6) 北京市で最低賃金水準が最初に定められたのは1994年のことである。

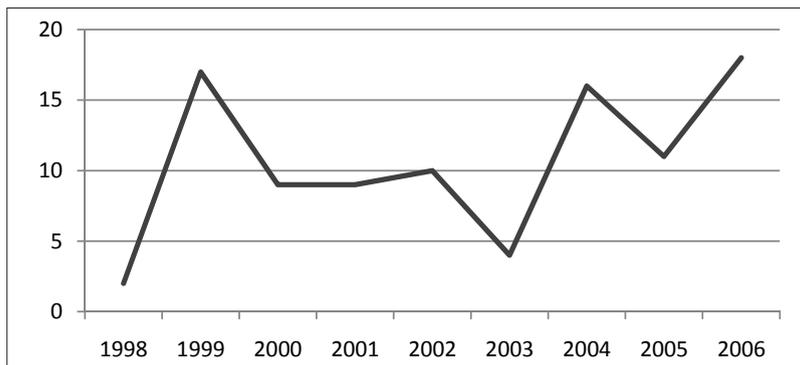
7) 「地級市（地方行政の階層上、省の次に位置する都市）」以上の都市。

図1 北京市の最低賃金水準年末値前年比伸び率と消費者物価上昇率推移（％）



出所：北京市政府各年サイト及び <http://wenku.baidu.com/view/23c898f79e314332396893be.html> より作成

図2 最低賃金水準対前年比平均上昇率（全国大都市，％）



出所：都陽・王美艶（2008）より作成。

II. 最低賃金制度の政策効果：理論と実績

以上に、中国における現行の最低賃金制度とその水準についての紹介を行った。ところで、最低賃金制度の意図するところは、低賃金労働者の労働報酬を一定以上の水準とし、生活の維持を保障することにある。しかしこの政策は、翻って企業にとっては本来選択されるはずであった資源配分に対する政府による直接の介入を意味する。このことは、それ

が企業行動にもたらす影響を通して、本来意図した政策効果に対しても歪みをもたらすことにはならないのだろうか。本節では、この点についてまず理論面でのレビューを行い、その後、近年までの中国の実績に対する分析の事例を紹介する。

1. 最低賃金制度の政策効果を巡る議論⁸⁾

最低賃金の設定やその水準引き上げは、低賃金労働者の所得向上を目的とした政策である。しかし、競争的市場を前提とした場合、政府によるそのような介入は雇用の削減を招き、失業者を増やしてむしろ低賃金労働者の一部に不利益を与える可能性がある。たとえば、欧州大陸において近年若年者や女子を中心として高失業率に直面していることの理由の一つを、非熟練労働力に対し不利な方向での経済構造変動下にも関わらず最低賃金の決定方式により不熟練労働者の相対賃金が高止まりしたことに求める考え方がある。ただし一方、労働について競争的市場が成立しておらず需要独占の状態にある場合は賃金が過小な水準に決定されている可能性があり、その場合は最低賃金の引き上げは雇いを減らさないか、むしろ雇を増やす可能性もあるとも考えられる。

これらの点をめぐり、先進国についてはこれまで数多くの実証研究が行われてきた。予想通り最低賃金引き上げが失業者を増やしたとの実証結果を導いた研究は数多く存在する。ただし逆に最低賃金の引き上げが雇を増やしたと結論した研究も発表され、激しい論争を呼んだ。雇を増やす効果として、上記の需要独占の他にも低賃金労働者の就業努力喚起や求職者増によるマッチングの向上などが指摘されている。

なお、日本についての最新の实証研究は、日本の場合最低賃金の雇用に対する影響は局所的、限定的と結論づけている（労働政策研究・研修機構、2011）。また、橋本・浦川（2006）も、若年女性や高齢女性の雇用や中小企業における雇用に対する最低賃金水準の影響の分析を通し、最低賃金の引き上げが雇の喪失をもたらすと明確に結論づけることは不可能としている。一方、明日山（2006）は、米国についての多くの実証研究のレビューの結果、低賃金労働者の需要の賃金弾力性は短期的には非弾力的で、その結果、最低賃金引き上げが雇を多少減少させたとしても、低賃金労働者の総所得を増加させる効果があるのとらえるのが妥当としている。

そもそも、最低賃金の雇用への効果は、最低賃金設定そのものよりも、それがどの程度の水準に設定されるかが雇用に対し持つ意味を大きく支配するはずである。また同時に、

8) 本項の記述は、明日山（2006）、大竹・橋本（2008）、大橋（2009）、大橋編（2009）、労働政策研究・研修機構（2011）に依拠している。

最低賃金が雇用に負の影響を与えるとしても、低賃金労働力需要の価格弾力性が小さい場合は雇用減少の幅は小さくなる。また、企業も最低賃金の引き上げを雇用調整によってのみ吸収するわけではなく、価格、利潤、イノベーション活動、熟練労働者と未熟練労働者の配分、企業内の教育訓練など様々な調整手段が選択され得る。

一方、貧困対策としての最低賃金制度の効果にも疑問が投げかけられている。すなわち、日本でもアメリカでも、最低賃金の近傍の賃金を受けている労働者はパートタイム労働者や若年労働者が中心である。彼らの多くは家計の中で主たる生計者には相当せず、貧困層にも属さない場合が多い。つまり、真の貧困層はしばしばそもそも雇用されていない。その場合、貧困減少について最低賃金の持つ効果は多くを期待することはできなくなる。

2. 中国における最低賃金制度に対する議論

先進国の最低賃金制度に対してはこのような議論が展開されてきたとして、それでは中国のケースについてはどのような可能性が考えられるだろうか。

中国では、最低賃金の近傍の報酬水準にて雇用されている労働力は先進国と異なり巨大な規模に上るものと考えられる。さらに、学生や主婦のパートタイム労働が低賃金雇用の中で大きな比率を占める先進国と異なり、その報酬を主たる収入としている労働者が少なくないものと考えられる。さらに、最低賃金近傍の労働力に対する需要の価格弾力性も小さくないことが予想される。その意味で、最低賃金政策には貧困軽減への効果が直接期待される一方、もしもその政策が労働力需要に対し量的な影響をもたらすとすれば、それは無視し得ないものとなる。

一方、中国において最低賃金水準近傍の報酬水準の労働力は農村部からの出稼ぎ労働者によって多くが占められていると考えられ、このことから、最低賃金水準が労働力供給に与える影響には農村部における賃金水準との相対関係が大きく関わりとされる。

中国では、最低賃金の効果に対する議論は2004年の「最低賃金規定」公布の前後から盛んになっている。経済市場化論者として知られるエコノミスト張五常は、最低賃金を設定しないことで労働集約的製造業を急成長成長させた香港の事例を引きつつ、現在の世界には中国よりも廉価な労働力を提供する国はインドをはじめ多数存在することを指摘し、最低賃金の設定は中国の国際競争力を弱め雇用を抑制するとの指摘を行った（張五常，2004）。また、薛兆豊も、低賃金のままでも労働力需要を維持することが貧困対策として有用であることや、最低賃金を設定しても雇用主は賃金以外の支給部分の調整によって長期的には報酬水準を元に戻してしまうであろうことを指摘して最低賃金政策を批判した（薛兆豊，2004）。平新喬（2005）は、最低賃金は（当時の）農業収入を大きく上回る水準に

設定されており、このことが民間企業の雇用コストを引き上げ都市部の雇用を減少させる一方政策の実効性は期待薄であることを主張した。これに対し、不熟練労働者の労働報酬を強制的に高く設定することが低生産性の産業を淘汰して産業高度化を促す効果をもたらす、結果として労働生産性向上と雇用維持の両方の実現をもたらすことを期待する議論も数多く存在した（たとえば呉・朱，2009）。

その後、最低賃金の雇用に対する効果についての実証研究が試みられ始めた。例えば陽昆は2005年の統計値を用い、最低賃金の設定水準が都市農村間の所得格差に与える影響を計測している。分析結果として陽は、最低賃金の設定は雇用を増やし農村の所得水準を向上させる効果を持っていること、ただし、最低賃金がある水準を超えれば雇用を減少させ、非熟練労働力の失業を招くとみられること、などを提示した（陽昆2008）。一方、羅小蘭は、1994年から2005年までの動向を用いた回帰分析の結果、最低賃金の設定が一定水準に達するまでは雇用増加に正の効果を持つとともに労働に対する需要弾力性も大きいことを示した。また、雇用に対する効果を地域別、産業別に算出し、東部地域、西部地域については出稼ぎ労働者の雇用に対し最低賃金の効果は正、中部地域では負、製造業の雇用については正、建設業については負、と、地域や産業により相反する政策効果が見られることを見いだしている（羅小蘭2007a）。また同じく羅小蘭は、1993年から2005年にかけての上海市のデータに対する回帰分析により、同地の最低賃金水準の引き上げは農村出稼ぎ労働力の雇用に対し正の効果をもたらしたと結論づけ、同地の労働市場は需要独占の状態にあるとの判断を示した。一方、韓兆洲・安寧寧（2007）は、2004年までの深圳市の値を用いた分析から、最低賃金の引き上げは短期間では雇用に対し正の効果を持つが、長期間では影響を与えないこと、失業率に対しても特段の影響を与えないことを示した。王梅（2008）は同じく深圳市について、1992年から2006年までのデータを用いた回帰分析を行って最低賃金の引き上げは雇用増をもたらしたとの結果を得、これについて深圳市が雇用独占の状態にあったためとの解釈を示している。他方石娟（2010）は、1996年から2007年までの全国についてのパネルデータを用いて最低賃金の雇用弾力性を -0.082 と算出し、最低賃金の引き上げは雇用に対し長期的にはごくわずかながら負の影響を有したとしている。

3. 制度執行の状況

以上のように、これまでの実証の対象となっている2000年代半ばごろまでの期間については中国における最低賃金制度の雇用に対する影響の評価は多様であり、負の効果が見いだされずとも限定的な範囲にとどまっているようだ。そしてその理由の一つは、

ちょうど新しい「最低賃金規定」が制定された時期（2004年）を境として徐々に南部沿岸地域での出稼ぎ労働力不足が顕在化し、市場賃金水準の上昇が見られたことにあるといえる。この時期の都市部における賃金下支え政策は、実際には農村部、内陸部での所得向上・雇用創出政策（農業税撤廃をはじめとした農業関連減税政策、農産品買い付け価格引き上げ、農村部や内陸地域へのインフラ建設大量投入など）と並行して行われた。それらの政策が沿岸都市部への労働力流出を抑制することになり、市場賃金水準を押し上げた。最低賃金水準の引き上げ幅は、結果として市場賃金の上昇を後追いするような水準にとどまることになったものと見られる。

ただし、最低賃金制度の雇用に対する効果が上記の期間について限定的にしか観察されていないことにはもう一つ理由があるようだ。それは、最低賃金制度が現場では十分に執行されるに至っていないとみられることである。

たとえば寧光傑（2011）は、2005年時点での深圳市について、最低賃金を良好に執行しているという企業は全体の19.54%にすぎなかったこと（同市労働社会保障局の調査による）、同年の河北省について、最低賃金基準に達していた企業は全体の58%、賃金が最低賃金基準に達していた被雇用者は調査対象者の59%にすぎなかったこと（同省総工会調査による。調査対象企業数1021社、調査対象従業員374670人）、などを紹介している。

一方、都陽・王美艶（2008）は、家計と被雇用者に対するサンプル調査により、2001年と2005年についての最低賃金規制の執行状況を明らかにしている⁹⁾。この調査は、労働力ごとの実労働時間を精査し、その値で月給を除することにより各人の実質的な時給を割り出して最低賃金水準との比較を行ったものである。それによれば、時給ベースでの最低賃金水準執行状況は月給ベースで見た場合のそれを大きく下回っていることがわかる（表1）。また、地元労働力と流入労働力との間で執行状況に大きな格差があること、2005年の執行状況は2001年と比して特に時給ベースについて悪化していること、などがわかる¹⁰⁾。

このような状況を受け、中国政府（労働社会保障部）は2007年に、最低賃金についての雇用者側の違反行為取り締まりについて通達¹¹⁾し、「労働時間延長、労働ノルマ引き上げ、

表1 賃金が現地最低賃金水準を超えている者の比率（%）

	流入労働力		地元労働力	
	月給ベース	時給ベース	月給ベース	時給ベース
2001年調査	88.8	47.8	91.5	78.5
2005年調査	84.4	21.1	85.0	44.6

出所：都陽・王美艶（2008）より作成。

9) 調査地点はいずれも上海市、武漢市、瀋陽市、福州市、西安市。

10) 2005年調査における女性流入労働力については時給について現地最低水準を超えている者の比が14.4%（月給ベースでは79.1%）という低水準にとどまっているという。

11) 労働和社会保障部「關於進一步健全最低工資制度的通知」

出来高価格の引き下げなどにより実質的に最低賃金規定に違反する」行為が問題となっていることを指摘している。同通達ではさらに、(そもそも)最低賃金水準の適用を認めるのは経営状況からやむを得ない企業のみであり、その場合も従業員側の同意を得た上で行政側にその旨を報告しなければならない、としている。

なお、苟正金(2010)は、制度執行の遅滞について、制度効力上の問題点を指摘している。すなわち、「最低賃金規定」は「規定」であって「法」ではない。苟によれば、「規定」の場合、司法の場では「参照」扱いにはなるが裁決の根拠とは必ずしもならず、よって効力は弱い。「最低賃金法」の制定によらないかぎり企業の分配への強制力は持ち得ない、としている。翻って言えば、このことは最低賃金を法制化するための条件は中国国内には未だに整っていないことを意味しているとも言う(賃金水準に対する法的規制の動きについては後述)。

一方、丁守海(2010)はこの点について、2008年1月の「労働契約法」施行(後述)に着目した分析を行っている。すなわち、同法施行により最低賃金遵守への監視が厳格化したと考えられることから、それ以前と以降の最低賃金引き上げの雇用への影響の比較を広東・福建両省のデータを基に行ったものである¹²⁾。分析結果によれば、08年の最低賃金基準引き上げによる雇用減少は07年のそれより明らかに拡大し、とりわけ賃金水準の低い企業で大きな差が見られた。その理由として丁は、労働契約法に労働条件や労働保護などについて強制力を持つ条文が盛り込まれたこと、具体的には①労働契約の義務づけにより雇用主の責任が明確になった、②基本賃金、超過勤務手当、福利保険などの概念を条文により明確に規定した、③試用期間中も最低賃金統制の対象とする旨が明文化された、などの理由を挙げている。

4. 最低賃金水準に対する検討

ところで、最低賃金設定の雇用への影響は、前述の通り最低賃金の水準と市場賃金との乖離の度合いに大きく左右されると考えられる。前述の既存研究においても、最低賃金が雇用減少の効果を持ち始める閾値の存在への言及がある。それでは中国の最低賃金はどの程度の水準に設定されることが好ましいのだろうか。

実際にはこれまでの研究の中では上記のような視点からの最低賃金水準案の導出例は少なく、生活保障水準から見た妥当性が多く議論的となっている。その場で議論の中心を

12) 丁によれば、2007年には福建省のみが、2008年には広東省のみが、最低賃金水準の引き上げを行い、なおかつそれぞれの引き上げ幅はほぼ同一の水準であった。また、2008年発生のリーマンショックによる影響については両省の状況はほぼ同一としている。

なしているのは、最低限満たすべき水準として「現地平均賃金の40%」を主張する見解である¹³⁾。そしてこれは既述の通り、平均賃金の40%～60%がOECD諸国の「相場」とする、「最低賃金規定」における政府の見解を根拠にしたものと考えられる。第十二次五カ年計画でもこの値が到達目標として掲げられた（既述）。

それでは、現在この比率は各地でどのような水準にあるのだろうか。この点について、石娟（2010）は全国平均値の推移を示し、1996年には41%の水準にあったが2007年には28%に下降したとしている。また、馬暁波（2010）は、全国主要35都市について2008年現在のこの値を示しているが、それによれば20%以下が3都市、21%～25%が15都市、26%～30%が14都市、31%以上が3都市という分布になっている。

また、馬欣欣（2011）は、2004年、2006年、2008年についての省別の最低賃金基準（地域内最高額）と当地平均賃金水準に関する回帰分析を行っている。これによれば、平均賃金水準の最低賃金基準に対する影響は有意であることが確認されるが、前者が後者に与える影響は徐々に縮小しているという。すなわち、平均賃金の上昇100元に対する最低賃金水準の上昇幅は2004年の12元に対し、2006年の場合は9.3元、2008年の場合は7.7元であった。また、同じく馬（2011）によれば、省レベル31地域における最低賃金水準引き上げ率を同時期の平均賃金上昇率と比較したところ、後者が前者を上回った地域が2006年と2004年の比較で24地域、2008年と2006年との比較では28地域に及んだという。

以上から、第十二次五カ年計画期間中の最低賃金水準についての「対平均賃金比40%水準への到達」という政府の目標はかなり高い水準の設定と云うことができる。

ただし、平均賃金に対する比率の如何によって最低賃金水準に対する評価を行うという考え方には強い批判がある。たとえば董保華（2010）は、最低賃金概念の包括範囲と平均賃金概念のそれとはそもそも一致していないこと、さらに後者の範囲は1990年以来徐々にさまざまな手当が算入されるようになり拡大してきている（つまり平均賃金として発表される額はその分上昇することになり、その分最低賃金との距離は開いていく）ことを指摘している。董は上海市（2010年）を例に取り、同年の最低賃金水準が1120元、前年の同市平均賃金が3566元であるから後者に対する前者の比は31.4%であるところ、前者に社会保険と住宅積立金の個人負担分を加算すればその値は41.7%に達し、さらに他の手当類を加えれば同じく60%に近づくであろうとの見解を示している。

さらに董は、広東省を始め一部の地方行政が、最低賃金概念の包括範囲にいくつかの支給項目を加える旨の改訂に踏み切っていることを指摘している（表2。上海市はそのような改訂を行っていない事例）。それによって賃金支給額は自動的にかさ上げされ、最低賃金基

13) たとえば石娟（2010）、柯龍山（2010）、韓・魏（2011）など。

表2 最低賃金額に加算してはならないとされている項目 (○:該当する)

	上海	北京	深圳	広東	江蘇	浙江
追加勤務手当	○	○	○	○	○	○
特殊な勤務に対する手当	○	○	○	○	○	○
社会保険料の個人負担分	○	○			○	○
住宅積立金	○	○			○	
食事手当	○					
通勤手当	○					
住宅手当	○					
賃金に属さないその他の費用			○			
無料社宅, 無料給食など				○		

出所: 董保華 (2010)

準を満たすことが容易になる¹⁴⁾。「平均賃金に対する最低賃金の比の大小」を問題にする前に、平均賃金概念と最低賃金概念の包括内容の差異の認識と最低賃金概念の全国統一とが必要である、というのが董の指摘である。

ところで、そもそも「最低賃金水準は平均賃金の40～60%」という認識そのものは、どの程度各国の実情を反映したものなのだろうか。大橋(2009)によれば、1990年代初期欧米のこの値は、イタリアの値のみ飛び抜けて高く(71%)、そのほかはオーストリアの62%、ノルウェーの64%、ベルギーの60%などが高い部類に属した。一方、低い部類としてはスペイン32%、アメリカ39%などがこれに属する。ただし、イタリアをはじめとしたいくつかの国の値は、年齢、業種、職種別に提示された最低賃金のウェイト付けされた平均値であり、「全体の中での最低」を示した値とは異なる。最低賃金が包含する内容、最低賃金の設定母体や計算方法などもそれぞれ多様であり、直接の比較は非常に難しい。

一方、蘇海南らは、同じく1990年代前半の時期における中東欧移行経済圏の同様の指標を紹介している(蘇海南・王学力・劉秉和・廖春陽, 2006)。それによれば、若干の低位の例外¹⁵⁾を除いて多くが30%台の前半にある。また、蘇らは同時に、韓国31.9%(1994年)、英国37.65%(2006年)という数字を、張らは米国24～33%、オーストラリア35%(いずれも1990年、張明麗他(2011))という値を紹介している。一方、明日山(2006)は、2006年米国の同指標を「31%(同国1947年以降最低の水準)」と紹介している¹⁶⁾。

諸国のごく最近の値については多くを得られなかったが、以上の内容から見ると、「平均賃金の40%」という「相場」は満たされていないケースも少なくないことがわかる。

14) つまり、現在では地域間の最低賃金額の直接の比較は意味を持たなくなっており、比較の際にはそれぞれの地域での包括内容を確認する必要がある。

15) ロシア5%、ウクライナ6%、モルドバ15%など。

16) 姚先国は2008年米国のこの値について25.4%と紹介している(『中国労働』編集部, 2010)。

なおかつ、再度にわたり示したとおり、平均賃金にしても最低賃金にしてもその包括範囲は実に多様であって横の比較は難しい。さらに、社会で主流を占める労働の形態も、供給される労働力の構成も、産業構造も、労働需要の構造も国ごとに大きく異なる。少なくとも先進国での「相場」をそのまま中国に持ち込むことには何重もの危険が伴うといえる。

一方、より実証的に、最低限の生活水準を維持する金額という視角から望ましい最低賃金水準を算出した研究に、韓兆洲・魏章進（2011）がある。彼らは、所得階層別の消費構成データ（2009年）を用い、①生存維持、②衣食充足、③生活向上、の3つの段階を設定してそれぞれの生活水準に必要な収入を割り出した。そしてこれに、単位労働力あたりの扶養家族数や可処分所得比等々を加味した上で各地域の経済水準への調整を行った。それによって導かれた値を全国大都市の2010年の最低賃金水準と比較したところ、①の生存ラインを下回った都市が22箇所、生存ラインと②の衣食充足ラインの間に位置した都市が3箇所、衣食充足ラインと③の向上ラインの間に位置した都市が10箇所、生活向上ラインを超えた都市はなし、との結果を得ている。ここから、やはり最低賃金水準のさらなる引き上げが必要であるとの見解を彼らは示している。

Ⅲ. 企業の内部分配に対する政府の影響力とその手段

ここまで、中国政府による最低賃金水準の継続的引き上げ政策に対する検討を行ってきた。ところで中国の行政は、これまでに述べた最低賃金制度以外にも従業員に対する企業の分配に影響を及ぼす手段をいくつか有している。それにはどのようなものがあり、どのように運用されているのだろうか。そしてそもそも、中国政府はなぜそのような行政手段を有しているのだろうか。これらの点について以下に検討してみよう。

1. 賃金水準にかかわる「目安」の提示

最低賃金と並ぶ賃金関連政策としてまず、各地域行政が年ごとに発表している①賃金引き上げ幅についてのガイドライン、②職種別賃金額についてのガイドライン、③業種別人件費情報、の3点を挙げるができる。

(1) 「賃金引き上げ幅ガイドライン」の提示

上記3件のうち、域内企業に向けて、賃金引き上げについての望ましい幅として行政により提示されるものが「賃金ガイドライン」である。これは、前年比の賃金上昇率につい

て、「上（警戒ライン）」、「基準」、「下」の三種類の値から構成される。たとえば、2011年北京市の場合、その値は上、基準、下のそれぞれが15.5%、10.5%、5%と発表された。他に同年の事例を挙げれば、南方沿岸部の広東省の場合はそれぞれ20%、15%、5%、西方内陸部の甘粛省の場合は18%、14%、6%であった。この「ガイドライン」の値は、各地の経済成長率、物価水準、雇用状況、賃金水準、労働生産性などの前年までの実績などを根拠に、さらに近年地域によっては個人所得成長率目標値をも参考にした上で設定されている。そして、各企業について上、基準、下のどの基準を適用するのかに関しては、各社の経営状況（経営状況がよければ上、悪ければ下）や、現地平均賃金と当該企業の賃金水準との乖離（現地平均賃金を大きく上回る場合は引き上げ幅を抑制、下回る場合は大幅な比上げを容認）が各地域とも主な基準とされる。

各地の「ガイドライン」の内容については、馬欣欣（2011）が、2006年、2007年、2008年の3つの年次について、全国26省・直轄市・自治区の賃金指導ラインの内容を示している（馬（2011）に基づき、3指標それぞれについて各地域で公表された値の最大値と最小値を表3にまとめた）。それによれば、各地で示された指導ラインの分布にはかなりの幅がある。とはいえ、全体に最高値、基準値ともかなり高い数字が打ち出されていること、最低値にも高い値を打ち出している地域があること、ただし一方、どの年次についても「下」のラインとして「0ないし負」という値を提示した（つまり事実上下限を設けていない）地域が存在すること、などがわかる。

表3 賃金指導ラインの分布（26省・直轄市、%）

	上	基準	下
2006	12～22	7～17	「0ないし負」～6
2007	14～22	7～18	「0ないし負」～8
2008	14～25	9.5～20	「0ないし負」～9

出所：馬欣欣（2011）表2より作成

地方行政機関によるこのような「ガイドライン」の公示は1997年の一部地域への導入が端緒となっている¹⁷⁾。導入にともない中央行政により、ガイドライン算出のための計算式も示されている¹⁸⁾。また、年間の賃金水準決定時に参照され得るよう、毎年第一四半期内に当該年度の値を公表するものとされている。

本制度導入開始の段階では、この制度ではどちらかといえば国有企業に対する賃金水準抑制の役割が強調されていたようである。すなわち、当時は国有企業群を次々と法人化

17) 「試点地区工資指導線制度試行弁法」

18) 同上文書の付属文書1、2

し広範囲にわたる経営自主権を付与した時期に当たるが、一方で一部の国有企業は市場における独占的・寡占的立場を享受し続け、このような企業は飛び抜けて高い賃金水準設定が可能であった。本制度導入に際する文書¹⁹⁾では、国有企業についてはこのガイドラインを厳格に執行すること、上限を越えた賃金上昇を禁ずることなどが強調されている。

それでは、現時点ではこのガイドラインは賃金上昇の最低水準確保という観点からはどの程度の実効性を持つのだろうか。このガイドラインの適用について、たとえば2011年の広東省政府の解説を参照すると、「(各企業の経営状況の良否に即してそれぞれ上、基準、下のラインに基づき)賃金引き上げを行ってよい」との表現にとどまっている。ただし、その際工会(労働組織)ないし従業員代表との話し合いを経るべきことが強調されている。また特に、経営状況が悪く引き上げ幅を抑える場合は従業員側の同意を得ることとされている。北京市、上海市などについてもほぼ同様の表現がとられている。つまり、このガイドラインは企業に対し強制力を有するものではないが、賃金交渉の際の有力な材料として使用されることが狙いとされているようだ。なお、現政権は前述の第12次五カ年計画書(綱要)の中で、最低賃金制度と並んでこの賃金ガイドライン制度の内容向上を課題として特に掲げている。のちに述べる賃金団体交渉普及政策と組み合わせることにより、より実質的な政策的意味をこの指標に持たせることが意図されていると見られる。

(2) 職種別賃金ガイドラインの公表

一方、地方行政は職種別の賃金ガイドライン(「市場賃金ガイド相場」)も公表している。これは1999年に開始された制度²⁰⁾で、「政府が賃金の直接統制から間接指導に移行するために作成を開始したもの」とされている²¹⁾。

その具体的な内容は業種ごとの様々な職種について企業調査に基づき毎年作成されるもので、「実態調査結果の公表により職種ごとの賃金相場情報を提供するもの」といった位置づけである。さまざまな職種ごとに、それぞれ「低位、中位、高位、(職種によっては平均も)」の値が示されている。例えば北京市についての2010年発表資料では、ブルーカラー・ホワイトカラーを合わせた1363職種に加え、新卒113職種についての水準が示されている(事例を表4に示した)。

北京市政府は2010年のガイドライン公表の文書の中で、「あくまでもガイドラインとしての情報提供であって、行政が規定する賃金基準ではない」との但し書きを付している。前項の賃金ガイドラインと同様、労使双方により賃金決定や交渉の目安として使用される

19) 注18)に同じ。

20) 「關於建立勞動力市場工資指導價位制度的通知」

21) 労働和社会保障部規劃財務司、労働工資司(2000)

表4 賃金水準ガイドラインの例（北京市2010年，設備機械製造業分野，年収，単位元）

職種	低位	中位	高位
社長	91,528	206,451	927,925
経理責任者	51,821	171,639	269,431
旋盤工	14,463	29,587	58,297
ボイラー工	13,980	29,418	50,643

出所：「2010年北京市労働力市場工資指導価格位置与企業人工成本状況」

ことが想定されているものと思われる。

そして、本稿の考察対象である所得保障政策に関わる観点からいえば、このガイドラインの中でも賃金水準が比較的低い職位についての値が注目に値する。実際には、2010年の北京市発表値の場合、レストランサービス担当職10,550元、駐車場管理人10,800元、車両検査測定員9,871元、ニット工10,500元、パイプ工9,600元、機械据え付け工10,793元（いずれも初級工・低位についての年収）など、同年同市最低賃金水準（11,520元）を下回る値が散見する。また、新卒賃金についての記載を見ても、機械工程技術人員841元、経理担当845元、営業850元、自動車修理工897元（いずれも月額）、といった最低賃金水準960元（月額）を下回る値が一部にみられることは注目に値する²²⁾。

（3）業種別人件費情報公表

上記二種類の賃金水準ガイドと並び、各地都市部の労働行政機関は毎年、業種ごとの人件費水準についての調査を行い結果を公表している（「業種別人件費情報ガイド制度」）。ここでの「人件費」の内訳は、労働報酬総額、社会保険費用、福利費、教育費、労働保護費、住宅費、その他人件費の合計7項目とされている。このほか、各企業の従業員数、付加価値額、売上高、利潤総額、費用総額が調査対象となる。中央行政から各地方行政機関へは、調査対象には製造業を重点に域内企業の三分の一以上を包括すること、毎年6月末までに前年の情報を公表すること、などの指示もあり、これは現場における賃金水準改訂時の参考に公表値が用いられることを念頭に置いた事項と見られる。また、業種別以外に職位別の人件費を発表する場合は、汎用性の高い職種や人材流動の大きい職種を特に重点的に調査すること、といった指示もある²³⁾。人件費情報についての行政によるこのような調査と公表は、上記の賃金ガイドラインと同様、各社の人件費の実態を「地域相場」と比較する目安を提供し、自社の水準が「過大」、「過小」と見なされる企業に望ましい方向への修正

22) 深圳市の場合、学歴別賃金（中卒及びそれ以下、高校・技術学校卒、短大卒、大卒、大学院卒）についても公表されている。

23) 労働和社会保障部規劃財務司、労働工資司（2000）

を促すことにあると見られる。例えば、人件費が高すぎる企業（同業の指標に対し30%以上上回っている企業。ただしこの値は各地で適宜調整）に対し政府が警告を行う、といった行政指導の例²⁴⁾が見られる。

なお、この「人件費情報ガイド」の事例として、2009年北京の製造業について公表された値を企業の所有制別に表5に示す。

表5 北京市業種別人件費（製造業、2009年）

	一人あたり人件費 (元)	人件費／付加価値 (%)	人件費／販売高 (%)	人件費／費用総額 (%)
企業全体	62,250	35.77	8.10	9.89
国有企業	62,815	51.45	8.94	9.15
集団所有制企業	28,095	54.07	21.38	22.83
外資系企業	78,171	23.52	6.42	10.80
私営企業	49,295	31.37	8.33	9.50

出所：北京市人力資源和社会保障局ウェブサイト

注：調査対象企業数は4,685社。

これまでに見てきたように、政府労働部門は、賃金引き上げ幅、職種別賃金水準、人件費情報の三種を地域ごとに毎年公表し、それらを賃金水準誘導の政策手段としている。そしてこのような指標の提示が行政により行われるようになったことには、いずれについても国有企業に対する自主権拡大に際し企業に向けての統制力を残すことに狙いがあったものとみられる。今日まで継続されたその制度はしかし、現在の労働者保護強化政策の中で再び役割を強調される趨勢にあるようだ。のちに述べるとおり、政府は労使交渉による労働条件決定の普及を目下の重点課題と位置づけており、その交渉の場にて重要な根拠としてこれらの値が活用されることが期待されている模様である。

2. 法定福利費負担、手当支給

以上に、企業の賃金水準決定への政府の間接的な影響手段について示した。ところで、企業の従業員分配に政府が影響力を持つ分野としては、賃金支給以外に法定福利費の企業負担分が重要な部分として挙げられる。中国では企業に対し、養老保険、医療保険、失業保険、労災保険、出産保険の合計5項目の社会保障項目への加入、並びに（社会保障には属さないが）住宅積立金負担が求められている。そして、そのすべてを合計した企業負担分はおよそ賃金総額の30%台半ば程度ないしそれ以上となる。さらに実際にはその値が

24) 「2010年北京労働力市場工資指導價位与企業人工成本狀況」(同市政府サイトより)

40%を超える地域も散見する。企業負担分のこのような高さは、先進諸国における同様の項目の負担水準に比して破格に高い水準にあるといえる²⁵⁾。そして、賃金水準が引き上げられればこの部分の企業負担額も自動的に上昇することになる。

中国において企業が求められている社会保障費負担の項目の多さと金額の高さは、一つには中国が指令経済期に公的所有部門の従業員に対し維持してきた保障体系と高い保障水準が、質的制度的な変化を遂げつつも現在にまで大枠で持ち越されてきた点に理由を求めることができる²⁶⁾。つまり、この点についても淵源は指令経済期にさかのぼることになる。

なお、金額としては法定福利費に遠く及ばないが、現在行政から企業に課されている人件費負担としていくつかの「手当」支給がある。「一人っ子手当」がその一例であり、「(16才未満の)一人っ子の父母」に対する「奨励費」は雇用者がその支払い義務を課されている。さらに現在この手当について引き上げの趨勢がいくつかの地方で見られており、例えば上海市では2011年1月より、その支給額がそれまでの月あたり25元から30元に改訂された²⁷⁾。

また、夏期の高温期には「高温手当」の支給が多数の地域で規定されていることもその一例である。たとえば北京市の場合、一定上の気温・室温での勤務の場合の支給額を2011年には「120元以上(屋内の場合90元以上)」と提示している²⁸⁾。

3. 労使交渉の普及と強化

これまで見てきたように、企業から従業員に対する賃金その他支給の水準について中国政府は、最低賃金制度、賃金「目安」の提示、社会保険制度といった政策手段を有している。しかし現政権は、それらによって示される「望ましい水準」の実現については労使交渉に多くを委ねる方針を強調している。規範的な労使間交渉体制の普及や、それを支える制度の整備が近年次々と進められている。

「規範化」の一環として2000年には「賃金労働協約試行弁法」が施行された。ここでは、賃金についての労使交渉で扱う範囲、賃金水準決定の際参照されるべき項目、諸手続内容などの諸規定のほか、労働者側の代表は工会ないし民主的な方法で従業員の過半数の同意を得た者が務めること、協議草案は従業員代表総会ないし従業員総会の審議にかけることなどが規定された。これを受けてその後各地で徐々にそれぞれの労働協約条例が制定され

25) 先進諸国の負担水準については橋木(2005)を参照のこと。

26) 詳細については木崎翠(2010)を参照。

27) 「上海市計劃生育奨励与補助若干規定」

28) 摂氏33度以上(「北京市高温津貼7月起翻倍」人民網2010年7月6日付)。

ている。例えば上海市では「上海市労働協約条例」が2007年に制定されている（翌年施行）。その内容は上記「試行弁法」よりも一層踏み込んだものとなっており、企業が従業員の利害に直接関係する事項を関する事柄を決定・変更する際は従業員と団体交渉を行わねばならない旨が明確に規定されている。そして、それに該当する事項リストの筆頭に「労働報酬」が挙げられている（同第12条）。この規定の対象は「企業」とのみされており、中小企業その他についての特段の除外規定はない。団体交渉という手順をあらゆる企業に求めるという設定は厳しい要求であるといえる。

2007年にはまた、「労働紛争調停仲裁法」が公布された（翌年施行）。ここでは労働争議において当事者間での交渉が不成立、ないしは交渉での合意内容が当事者に履行されない場合の、調停、さらに仲裁の手続きが詳細に規定された。

一方、2007年ごろから各地で「企業民主管理条例」の制定が進められている²⁹⁾。これは、前述の労使交渉や、従業員（代表）総会での情報公開・討議などにより企業意志決定過程への従業員の参加を促進しようとするものである。また、その従業員（代表）総会についても各地で条例制定が進められている。例えば「上海市従業員代表総会条例」は2010年に公布され（2011年施行）、賃金関連事項としては、労働報酬を含む労務関連の労働協約草案は従業員代表総会の審議を通過しなければならないとの規定がある（同第10条）。国レベルでの「企業民主管理条例」も公布の運びであり、現在既に草案完成の段階にあると報じられている³⁰⁾。なお、この民主管理条例や従業員代表総会条例は一般に、国有・非国有を問わず全企業に適用されている³¹⁾。

そして、これらの従業員活動を支える組織として、各企業での工会結成とその活動促進が近年のもう一つの政策課題となっている。2010年に工会全国組織により掲げられた目標は、2012年末までに工会結成率90%以上、従業員組織率92%以上との内容である³²⁾。また、各企業の工会責任者（主席）について直接選挙制を普及させるとの方針が示されており、工会の労働者組織としての実質化が意図されているといえる³³⁾。

以上のように、現在中国では少なくとも労務関連領域に関して従業員の発言権の規範化と強化が進められている。ところで、上記の「工会」や「従業員（代表）総会」は、中国

29) たとえば「江蘇省企業民主管理条例」、「天津市企業従業員民主管理条例」など。

30) 『中国青年報』2011年8月28日。

31) ただし、国有企業の場合はそれ以外の企業に比べ従業員側に認められる権利の幅は広い、具体的な内容には地域ごとに若干の相違があるが、国有企業の場合にのみ認められているものとして、企業再編や労務関連事項に関する審議や承認の権利、経営層への業務評価などの機能が挙げられる。

32) 全国工会基層組織建設工作會議（2010年8月30日開催）にて発表されたもの。なお、工会法は国有企業、非国有企業とも同様に適用される。

33) この点については2008年に選挙手順が工会全国組織により作成、公表されている（「企業工会主席産出弁法（試行）」）。

企業の法人化が進められた1990年代以降の時期には、資本側の意志決定ないし執行機関（「董事会」、「监事会」、「株主総会」）と対立的関係をなし資本の論理の足かせとして働く、いわば「古い組織」³⁴⁾と見なされ働きが抑制される傾向にあった。この点に対し、近年は大きな揺り戻しの傾向が見られることになる。従業員側の発言権強化やそのための手続き増が行政側から要求されるというこの動きは、その方針に沿って執行されていくなら企業の運営環境を大きく変化させる意味合いを持つことになる。

4. 労働契約法

現政権は労働分野の法整備も急速に進展させた。その中心をなすものが2007年制定（翌年施行）の労働契約法、並びに同法実施条例（2008年制定、施行）である。その基調は、書面による労働契約締結の義務づけ（第10条）及び契約に含まれるべき内容の提示（第17条）、雇用者側からの解雇について非常に厳しい制限を設けたこと（第39条、第40条）、10年以上継続して雇用している場合や期限付き契約を二回締結しさらに更新する場合などについて期限の定めのない契約締結を義務づけたこと（第14条）³⁵⁾などに見られるように、政府・司法の介入による労働者保護、法的規制強化を強く意識したものとなっている。同法は草案の公開以来その内容について激しい論争を呼び、草案に対する4回にわたる改訂を経て制定にこぎ着けたものである。論争の核心は労働者保護について企業に多くの負担を求めるという同法の姿勢の是非にあった。この点を強く批判する論者も少なくなかったが、最終的には上記のような基調が採用されることになった。

なお、同法の中で、賃金水準保障に直接関わる内容としては、地方行政³⁶⁾の監督事項として労働報酬の支払い状況や最低賃金の執行状況が挙げられている点（第74条）、労働報酬が当該地域の最低賃金基準を下回っておりなおかつ期限が過ぎても支払わない場合は、支払うべき金額の50%以上100%以下の基準で追加賠償金を支払わせるとしている点（第85条）³⁷⁾などが挙げられる。またそもそも、労働契約の締結を強く義務づけたことそのものが、賃金水準や制度の規範化を実現させる役割を果たすことになった。

34) 「(企業内) 党委員会」も「古い組織」の一つとして数えられた(盧昌崇, 1994)。

35) そのほか、契約制導入時に10年以上勤続しかつ定年退職時までの残存が10年未満の場合や、就労開始日から一年経っても書面による契約がなされなかった場合なども期限の定めのない契約締結の対象となる。ただし、労働者本人がそれを望まない場合は除く。

36) 県レベル以上の行政が対象。

37) ただしこの規定は既存の「最低賃金規定」に定められている基準（支払い不足分の5倍まで、既述）とは不一致。

IV. まとめ：被雇用者所得保障政策と企業の外部環境

これまでに、都市部被雇用者に対する最低所得保障について、最低賃金制度及びそれ以外の政策手段を巡る考察を行った。今後も最低賃金水準は各地で引き上げの趨勢が継続されるものとみられる。

一方、既述のとおり中国では現在、特に南方沿岸地域について出稼ぎ労働力不足傾向が顕在化して何年かが経つ。中国国家統計局の調査³⁸⁾によれば、農村からの出稼ぎ労働力は2009年度に1億4533万人を数え、前年度比で3.5%増加したが、最大の労働力需要地である東部地域での農村出稼ぎ労働力数は前年比で8.9%減少した(9076万人)³⁹⁾。東部地域の中でも、とりわけ珠江デルタ地域の出稼ぎ労働力数減少幅は大きく、前年比22.5%減となっている。また、中国人的資源市場情報測定センターの2010年度全国116都市公共職業紹介組織調査(労働社会保障部による発表)によれば、生産運輸設備操作工、商業・サービス業店員の2職種について求人倍率が1を上回り、労働力不足の状態にあることを示している。これ以外の職種についてのこの値はいずれも1を割っており、比較的低賃金の分野で労働力不足が突出していることを示している⁴⁰⁾。そのような環境下での最低賃金水準の引き上げであれば、市場への圧力を小さいものととどめ得ることが期待される。市場に受容されうる引き上げ幅と政府目標との乖離の大小が、残る検証課題であるように見える。

しかし一方、まさに労働力不足に悩む広東省における次のような動きも報じられている。すなわち、同省政府は2011年末、年明け1月1日付けで予定していた最低賃金水準引き上げの延期を決定したという⁴¹⁾。労務費を含む諸経費高騰に直面した企業からの強い要請に配慮した措置とみられる⁴²⁾。労働集約的な産業の集積を特徴とする同省経済が、賃金水準上昇という「シグナル」に応じた産業構造の転換を遂げて行くことがにわかには可能かどうかは予断を許さない。

他方、賃金制度の規範化を通じた労働者保護との観点からは、中国政府が2008年ごろ

38) 国家統計局農村司(2010)

39) 中部地域、西部地域の出稼ぎ労働力数と前年比増減はそれぞれ、2477万人(33.2%増)、2940万人(35.8%増)となった。

40) ただし一方、16-24才についての求人倍率は0.92となっており、25-44才について1を超えている状況とは対照的である。

41) 『南方都市報』2011年12月13日

42) 『日本経済新聞』(2011年11月9日)は、広東省に進出した香港の中小企業などをつくる珠三角工業協会が同月、同省政府が2012年も大幅に引き上げるとみられている最低賃金について1年間の凍結を要望した旨報じている。人件費の他、原材料価格、土地価格の上昇の一方、欧米からの発注大幅減に直面している状況を反映したものであるという。

から「賃金条例」の起草作業を開始していることが注目される⁴³⁾。同一労働同一賃金の原則、消費者物価上昇率に応じた賃金引き上げ、最低賃金の定義統一、賃金ガイドラインの運用方法、賃金を巡る労使交渉などについて、「条例」の形での制度的裏付けを与えることを意図したものと見られる。しかし、この試みが未だに制度制定の段階を迎えていないことは、そのような事項の制度化への強い反発が市場に存在することを示している。雇用者が直面している市場環境は、政府主導の労働者保護姿勢受容を可能とする状況からはほど遠いようだ。

雇用者を巡る外部環境の変化が厳しさを増しつつある現在、被雇用者の所得保障について雇用者に多くを委ねることには障害がつきまとう。中国経済の市場化に伴い希薄化していたいくつかの経営介入手段が労働者保護を目的に再び強調されつつあるかに見える現状についても、その行方は予断を許さない。

参考文献

<日本語文献>

- 明日山陽子 (2006)「米国最低賃金引き上げを巡る論争」http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Overseas_report/pdf/200612_asuyama.pdf
- 大竹文雄, 橋本俊詔 (2008)「対談 最低賃金を考える」『日本労働研究雑誌』第 573 号
- 大橋勇雄 (2009)「日本の最低賃金制度について」『日本労働研究雑誌』第 593 号
- 大橋勇雄編 (2009)『労働需要の経済学』ミネルヴァ書房
- 木崎翠 (2010)「中国 一体制移行下の企業福祉と企業行動」末廣昭編 (2010)『東アジア福祉システムの展望』ミネルヴァ書房, 所収
- 橋本俊詔 (2005)『企業福祉の終焉—格差の時代にどう対処すべきか』中央公論新社
- 橋本俊詔, 浦川邦夫 (2006)『日本の貧困研究』東京大学出版会
- 馬欣欣 (2011)「賃金政策及び制度の変遷とその評価」, 中兼和津次編 (2011)『改革開放以後の経済制度・政策の変遷とその評価』, 早稲田大学現代中国研究所, 所収
- 労働政策研究・研修機構 (2011)『最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』労働政策研究・研修機構

<中国語文献>

- 丁守海 (2010)「最低工資管制的就業効応分析-兼論『労働合同法』的交互影響」『中国社会科学』第 1 号
- 董保華 (2010)「最低工資立法之『提水平』与『統範圍』」『探索与争鳴』第 9 号
- 都陽, 王美艷 (2008)「中国最低工資制度的实施狀況及其效果」『中国社会科学院研究生院学报』第 6 号
- 苟正金 (2010)「我国最低工資立法思考」『河南師範大学学报』哲学社会科学版 第 1 号
- 国家統計局農村司 (2010)「2009 年農民工監測調查報告」国家統計局ホームページ
- 韓兆洲・安寧寧 (2007)「最低工資, 勞動力供給与失業」『暨南学报』哲社版, 第 1 号
- 韓兆洲, 魏章進 (2011)「最低工資標準: 問題与对策研究」『広東社会科学』第 1 号
- 柯龍山 (2010)「最低工資標準与労働者待遇: 統一抑或排斥」『財經科学』第 269 号
- 労働和社会保障部規劃財務司, 労働工資司 (2000)『中国勞動力市場工資指導價位 (2000 年)』中国労働社会保障出版社

43) 例えば新華網 2011 年 8 月 25 日付け報道を参照。

特集 東アジアの福祉システム：所得保障と雇用保障

- 盧昌崇 (1994) 「公司治理機構及新、老三会關係論」『經濟研究』第 11 号
- 羅小蘭 (2007a) 「我国最低工資標準農民工就業効応分析－対全国、地区及行業的實証研究」『財經研究』第 33 卷第 11 号
- 羅小蘭 (2007b) 「我国勞働力市場買方壟断条件下最低工資就業効応分析」『財貿研究』第 4 号
- 馬曉波 (2010) 「勞働力異質性与中国最低工資標準就業効応分析」『經濟与管理』第 24 卷第 11 号
- 寧光傑 (2011) 「中国最低工資標準制定和調整依拠的實証分析」『中国人口科学』第 1 号
- 平新喬 (2005) 「關注民企勞資關係」『中国改革』第 4 号
- 石娟 (2010) 「最低工資標準与就業關係的實証研究」『廣西財經学院学报』第 23 卷第 1 号
- 蘇海南, 王学力, 劉秉和, 廖春陽 (2006) 「最低工資制討論中的幾個熱点問題」『開放導報』第 5 号
- 王梅 (2008) 「最低工資制度对勞働力市場影響的實証分析」『開放導報』第 137 号
- 吳美華·朱応皋 (2009) 「我国最低工資的制度邏輯」『財經科学』第 250 号
- 薛兆豊 (2004) 「最低工資法不可取」『21 世紀經濟報道』11 月 18 日号
- 陽昆 (2008) 「最低工資对城鄉收入差距影響的實証分析」『江西金融職工大学学报』第 21 卷第 3 号
- 張明麗、梁愛玲、杜慶 (2011) 「我国實施最低工資制度所產生的社会效果」『改革与戰略』第 218 号
- 張五常 (2004) 「最低工資種禍根」『南方周末』6 月 17 日号
- 中国國家統計局 (2010) 『中国統計年鑑』2010 年版
- 『中国勞働』編集部 (2010) 「專家談：最低工資制度的完善」『中国勞働』第 7 号