
書 評

丸川 知雄著

『現代中国経済 3 労働市場の地殻変動』

安井 修 二

はじめに

拙稿〔7〕では、中国の高度成長を説明するため「分断された労働市場」という考え方を採用した。これは、植村・磯谷・海老塚氏の共著を読んだときの印象が私の頭のどこかに残っていて（彼らは私の大学院の後輩であり、著書をいただいて読んだときの印象がどこかに残っていたのである、もちろん「分断された労働市場」というアイデア自体は彼らが考え出したものではなく、すでに先駆者がいて、それもその著作には紹介されていた）、私が、私の大学院のゼミ生（中国人留学生）と議論していたとき、少し使う意味は違うけれども、「分断された労働市場」という概念を中国の分析でも応用したらいいのではないかと考えついたものであった。

ところが、拙稿〔7〕を執筆後、丸川氏の上記著作を手に入れた。そして、読んでみると、中国を「分断された労働市場」という概念で分析してみるという考え方が丸川〔4〕の仮説として提示されていることがわかった。「中国特有の社会制度である戸籍制度によって、労働市場が分断されている、というのが筆者の仮説である」（丸川〔4〕112頁）。正直言って、この箇所を読んだ時はびっくりした。しかし、この本の出版は、2002年11月30日であるから、拙稿〔7〕を書いていたときにすでに出版されていたことになる。その意味では、「分断された労働市場」という概念を採用する場合には、丸川氏の著作に基づいて書くべきであった。実は、（丸川〔4〕と同じ頃出した）拙稿〔6〕からその次の拙稿〔7〕までの期間が（拙稿〔6〕の出版が印刷所の事情で遅れたため）事実上数ヶ月しかなく、その間に、新著の出版のチェッ

クを日々行っていたわけではなかったということがこうしたことを生んでしまった理由である。いずれにせよ、本稿は、そのことに対するお詫びも兼ねて、氏の著作への書評（紹介）を行うこととしたい。

但し、拙稿〔7〕の目的は、「分断された労働市場」という考え方（丸川〔4〕の仮説）を前提として、中国の経済成長＝高度大衆消費社会の出現を明らかにすることにあつた。そして、分析の中心点は、それを寄与度分析によって明らかにしたり、（置塩モデル等を使って）シミュレーション分析したりすることにあつた。その意味では、拙稿〔7〕自体のオリジナリティに問題があつたというわけでは決してない。私の分析のオリジナリティは、マルクス経済学の現状分析の意義を中国の経済改革を通してもう一度再確認するということにあつた。即ち、マルクス経済学では、戦後資本主義社会を説明するとき、長い間危機説が主流であつたが、1980年代になって、いまにも資本主義は崩壊するという議論ではなく、むしろ、戦後資本主義を成長メカニズムを内在化したシステムとして説明する議論（高度大衆消費社会論）が登場してきたのである。レギュレーション理論がその代表であるが（レギュレーション理論の紹介や日本への適用の中核的な仕事をしてきたのが、先に述べた植村・磯谷・海老塚氏たちであつた）、日本では馬場宏二氏の「富裕化社会」論がその代表であつた。私は、そうしたマルクス経済学の成果（もっとも、こうした立場は依然としていまでも学会内部では少数派であるが）を中国の発展にもあてはめてみたいと考えていたのである。そして、当然のことであるが、中国が目指すものが社会主義市場経済であるとすれば、市場経済を導入して高度大衆消費社会を出現させながら、それが資本主義版としてではなく、何らかの意味で社会主義版の高度大衆消費社会として出現することを希望して、であるが。

いうまでもなく、そうした考えが丸川〔4〕にみられるわけではないし、おそらく丸川氏自身が考える研究の方向性とも一致しないことであろう。したがって、私の分析が正しいかどうかは、丸川〔4〕の分析とは別に検討していただきたいものである。

以下では、まず丸川〔4〕の章に沿って、その紹介とコメントを加えることとしたい。章や節の題名等を引用するときは、できる限り「」を付けて引用することとする。

I. 丸川〔4〕の紹介と若干のコメント

1 「第1章 都市部労働市場の構造と変動」

この章は、中国都市部の労働市場の変化を三つの段階にわけて叙述している。

「1 工業化戦略と労働供給」

1949～57年までの時期である。革命後の中国では、人口は圧倒的に多かったが、近代工業の担い手となる労働者は不足しており、したがって失業問題も深刻だった。ところが、教育のない労働者でも従事できるような工業化戦略は採用せず、重工業優先主義を強行し、しかも、教育への投資も進まなかった。そして、やったことは、労働市場に対する国家統制であり（1953年以降）、その結果、企業等に雇用決定の自由はなくなり、労働者にとっては職業選択の自由もなくなった。都市の賃金も、政府のコントロール下に置かれた。そして、最終的には、農村部と都市部を分断するものとして、戸籍管理を強力に推し進めた。

「2 労働市場抑圧の時代」

1957～78年までの時期である。ここでは、労働市場に対する国家統制を実施し、労働力の配分を計画的に行ったことが実際に果たした役割が説明される。即ち、労働市場や賃金の動きが労働力に対する需給関係を表現しなくなるため、無謀な工業化が突然始まり、それが食料不足や政変などを引き起こすまで続けられるということが繰り返されたのである。その矛盾は農村部にしわ寄せされた。労働市場が抑圧されていた結果、内部労働市場は崩壊し、一度採用されると解雇されない固定工制度が採用され、労働生産性は上昇せず、その代わり賃金水準も停滞していた。

「3 労働市場の漸進的導入」

1978～2000年までの時期である。改革開放とともに、労働市場が導入されていくが、中国の改革開放全体と同様に、あくまでも漸進的であった。まず賃金であるが、それまでほとんど止められていた昇給が毎年のように行われ、賃金は上昇した。そうすると、経営者が従業員の利益拡大のために際限なく昇給を繰り返すという懸念が発生し、政府は昇給枠をコントロールした。そこで、昇給を労働者に対するインセンティブには使えなくなり、その代わりインセンティブとしてボーナスを多用するように

なっていた。ここでも、結果として賃金の上昇が止まらなくなった。こうした経過の後、ようやく「90年代以降国有企業の間では従業員の仕事と能力に基づいて基本給を定める職務職能賃金制」を採用する企業が増えていき、「1993年以降は、基本給、ボーナス、諸手当を含んだ賃金総額に対する管理が行われるように」なり、「賃金制度が正規化しつつある」(24頁)ということになった。

固定工制度の雇用制度を打破する動きは、契約工制度の実験という形で始まった。契約工が増え始め、新規採用者についてはすべて契約工という極端な制度になっていった。1994年の「労働法」以降「企業と労働者の必要に応じて、無期限か期限付きか、長期か短期かを選択できるように」(28頁)なり、雇用制度はようやく正規化していった。

コメント

われわれが過去の社会主義社会における労働力問題を考えるとき、最初に思い浮かべるのは大津〔1〕である。一般的に、計画経済は（上から下へ、下から上への情報のやりとりを経て、最終的には）中央計画当局が生産量と価格を決定し、ノルマとして、それが上から下へと降りてくる。そして、そのノルマ（アウトプット）を達成するために必要な投入財（インプット）も中央計画当局の決定にしたがって引き渡される。投入財とは、機械等の労働手段、原材料等の労働対象、それに労働力である。生産技術水準が与えられているとすれば、与えられた機械・原材料等に対応して、それに必要な労働力も決まってくる。したがって、計画経済では、労働力の配分も中央計画当局のコントロール下にあるということになる。ところが、ソ連の社会主義社会の労働力の配分では、その圧倒的な大部分が実は市場的な配分であったというのが大津〔1〕の主張であった。

これに対して、ソ連型社会主義を念頭に置きながら社会主義を構築していった中国では、少なくとも労働力の配分自体はソ連のやり方とは大きく異なっていた。丸川〔4〕によると、ソ連型とは異なり、強い政府の支配下にあったという点が特徴である。おそらく国民党との対立、中ソ対立、米中対立と次々と存在自体を脅かされるような事態が続いてきたのであるから、重工業優先主義などは必要不可欠なことであ

り、それに相応する形で労働力状態を政府のコントロール下に置いたのであろう。その意味では、決して労働力を計画経済的に配分していたということではないが、政府のコントロール下にあったということは何も不思議ではないことであり、やはりソ連的なやりの方が社会主義として異質な感じを与えている。

ただ、政府のコントロール下に置いたといっても、計画経済本来の趣旨にそって労働力の配分が行われたというのではない。計画経済的な労働力の配分は、必ずしも一人一人に職業選択の自由など与えないようなものとは限らない。供給側と需要側の調整が計画当局によってきちんと行われれば、職業選択の自由はある程度までは保証できるはずである。それがなかったとなると、当時の中国人の意識はどういうところにあったのだろうか、不満が爆発するということはないのだろうか、ただ共産党がそういう不満を抑圧していたという説明だけでいいのだろうか、といった疑問が浮かんでくる。この点については、丸川〔4〕第5章の「ゲマインシャフトからゲゼルシャフトへの変化」を取り上げるなかで検討することとしよう。

2 「第2章 農村部の労働需給と農村労働力の移動」

第1章では、都市部から労働市場をみてきたが、この第2章では、農村部からみている。発展途上国の開発理論では、ルイス・モデルが多く使用され、中国はその理論が典型的に当てはまるとみられているが、第2章では、その命題が検討され、必ずしも当てはまらないという結論になっている。ところで、通常、農村労働力の移動は「盲流」などと言われているが、実は「出稼ぎ労働者の多くは親戚、友人などの紹介によって仕事を見つけて移動しており、まったく当てもなく都市に流入するケースは少数である」(50頁)。丸川〔4〕は、そのことをモデル分析によって実証しており、そのあたりの分析は、中国の歴史や社会のあり方を念頭に置くと、非常に興味深いものがある。しかし、本稿では、この章の最後のところに、この章全体のまとめがあるので、そこからの紹介だけにとどめておくことにしよう。

農村経済の50年の発展史を4段階に区別すると、第一段階(1952~1957年)は、都市近代部門が農村から労働力を吸収した時期であるが、この時期の中国農業の限界生産性がゼロであったとはいえないという意味で、「ルイス・モデルが半分は当ては

まる時期といえよう」。第二段階（1958～1977年）は、農業は成長せず、農業の就業者数が減ると農業生産も減るという状況にあったため、近代部門は農業の労働生産性によって制約されていた。第三段階（1978～1991年）は、改革開放で農業が発展し、同時に労働力人口も増加した。しかしその増加分は都市ではなく、郷鎮企業に吸収されたため、ここでも「ルイス・モデルが半分当てはまる時期といえる」。第四段階（1992年～）は、労働力人口が増大したが、農業では吸収できず、同時に郷鎮企業での吸収も減ってきて、都市部への移動が大きくなってきた。「ようやくこの時期に至ってルイス・モデルがほぼ当てはまるようになったのである」（以上、63～64頁）。

3 「第3章 失業問題の実態・対策・展望」

中国の都市部の登録失業率は、2000年で3.1%で、一時帰休者を加えると、7.85%に上昇する（「表3-1」67頁）。この失業率を前提にして、まず、国際的比較を行っているが、同じ所得水準の国々と比較すると、中国はかなり低い水準になるが、一時帰休者を加えた失業率になると低いとはいえなくなる。そこで、問題となるのは、統計データである。人口調査による都市部の失業率があるが、それは、都市部の登録失業率に一時帰休者を加えるものに近くなる。したがって、中国の失業率は、登録失業者に一時帰休者を加えたものを使った方がよいとし、それを踏まえて、一時帰休者の分析に入る。一時帰休者とは、企業で働いておらず賃金も受け取っていないが、企業との労働契約関係は継続しており、その人事書類を引き続き企業が管理し、社会保険料も企業が払う者である。1998年には一時帰休者への対応策として、「再就職センター」を設置した。「再就職センターは最長3年にわたって一時帰休者に生活費手当を支給し、各種保険料を代わりに支払い、職業訓練や就職指導を行って再就職を促進することにある」（84頁）。再就職センターに入ると元の企業に戻ることは原則としてできないことになっている。再就職センターの運営状態は地域によって差があるようであるが、それなりに機能しているようである。しかし、再就職しても「実はかなりの部分が元の企業との関係を残す準一時帰休者ともいえるべき状態にある」（87頁）。「一時帰休者と準一時帰休者の存在は、中国の労働市場になお残る社会主義的要素の最たるものである」。「こうした扱いは社会主義的労働市場から資本主義的労働市場にソフ

ト・ランディングするために必要な過渡的措置とも考えられる」(88頁)。

この章の最後は、潜在失業の推計である。丸川〔4〕の推計のやり方は、都市部の場合、中国に進出している外資系企業と比較してみても過剰な労働力を抱え込んでいるかどうかで、潜在失業があるかないかを推計するものである。それを1995年について行っているが、「1995年の潜在失業の推計値と、その後の5年間(1996-2000年)に実際に一時帰休者として削減された人数は商業・飲食業以外はかなり近い」(102頁)とする。ここから、都市部の潜在失業については、「再就職した人々が再び潜在失業になるという可能性を考えても、2005年までに公有企業の潜在失業の顕在化と再就職のプロセスはほぼ終了すると見られる」(104頁)。このあたりの丸川〔4〕の分析は、日本での通説が中国の国有企業の潜在失業に関する問題点を依然として強調していることを念頭に置くと、第2章の「盲流」の議論と同様に、通説を覆す鋭い分析になっている。もっとも、丸川〔4〕も、失業に対するさまざまな政策的な対応はかなり遅れており、その点での問題点が残っていることは指摘している。他方、農村の潜在失業も推計しているが、「やや現実離れしている」としながらも、それは1億数千万人に達するとしている。しかし「膨大な数の潜在失業は巨大な発展の余力があることを意味する。農村部の潜在失業が存在すること自体が問題なのではなく、それが非農業部門での労働需要を上回って都市に流入した時に問題が起こるのである」(109頁)。ここには、潜在失業が大きな存在であることを認めながら、それをダイナミックな発展過程のなかに投影してみるという視点がある。拙稿〔7〕の分析も、工業部門では、農村からの安い労働力を前提として高い競争力・利潤率・成長率を実現しているが、同時に、それが都市部の消費・投資ブーム(高度大衆消費社会)を作り出すことにもなっていると強調してきた。その意味では、農村の潜在失業についても、丸川〔4〕のような冷静な位置づけこそが必要だと思われる。

4 「第4章 労働市場の分断」

「分断化された労働市場」という考え方が提示されるのは、この第4章であり、少々詳しく紹介することとしたい。

「はじめに」 「1 企業の従業員採用に対する規制」

まず、戸籍別の分断構造ができているとして「都市戸籍を有する者」(都市民)、「農村戸籍を有する者」(農民)、「地元戸籍を持つ者」(地元民)、「他地域出身者」(外地人)に分けている。その区分を踏まえて、地方政府の雇用政策における優先順位は「まず地元都市民の完全雇用をめざし、次に地元農民を雇用し、それでも足りなければ外地人を入れる、という優先順位である」(119頁)と結論づける。

「2 労働市場の分断」

ここでは、労働市場が三層構造になっていると位置づけ、それは、第一階層：大卒以上の技術者・管理者、第二階層：初級中学・高級中学卒程度の一般労働力、第三階層：縁辺労働力(3K職種など)から成り立っているとする。第一階層と第三階層の労働市場はわりと開放されているが、第二階層では地元民が保護されていて、外地からの流入が厳しく規制されている。といっても、雇用規制には地域差があり、第二階層と第三階層との区別が鮮明ではなくなっている地域もあるということである。

その後、賃金格差の実証分析が行われている。分断された労働市場から、賃金格差が生まれるという実証である。労働市場が完全に自由で統一化されていたら、低い賃金のところから高い賃金のところへの労働力の移動を通して、賃金水準の均一化が実現していくことになる。もちろん、絶えざる不均衡の絶えざる均衡化を通して実現するものであるから、各時点での不均衡は残ることになるが。そこで、丸川〔4〕は90年に行われた江蘇省南部の5都市の調査から、賃金水準は、都市間でも企業形態間でも有意な差があることを明らかにする。但し、その有意な差が労働生産性の格差や就業者個人の能力等によって説明されたのでは、分断された労働市場の存在を証明することにならない。そこで、一つは、企業の平均賃金を被説明変数として、その平均賃金が何によって規定されているかを回帰分析する。説明変数として、労働生産性と所在地と所有制が取り上げられ、結論は、賃金格差は労働生産性の格差によってはあまり説明できない(支払根拠があるから賃金格差も発生するのだという説明は難しいということである)とし、所在地や所有制を説明変数として加えると、 R^2 が大きく上昇するとしていて、ここから「生産性よりも所在地や所有制によって賃金が大きく左右されるのである」(128頁)と結論づける。

もう一つは、就業者個人のデータである。就業者個人の賃金が教育年数や仕事の経

験年数によって規定されている（人的資本理論）かどうかを検証してみると「中国都市部の賃金は人的資本理論によって説明できることがわかる。ただ……人的資本のみでは説明できない部分があるということをやがわかせ」（129頁）ている。

こうして、分断された労働市場の下、賃金格差が発生していることを実証している。ただ、所在地によって賃金格差が説明できるということは、労働移動が完全に行われていないことを示すものではあるが、そこからすぐさま分断された労働市場が形成されているということにはならないだろう。日本でいえば東京の賃金が高いというようなことは、一般的にありうることである。高松市の方が賃金水準が低いとしても、それでも高松市に定住しなければならないから、東京での就職を求めないということは当然ありうることである。そうすると、所在地によって賃金格差があるからといって、そこに分断された労働市場があるということにはならないであろう。もちろん、企業の所在地の地方政府がやっている分断的な雇用政策を何らかの形で数量化し、それを説明変数として回帰分析したのであれば別であるが。

「3 企業内労働市場の構造変化」

今度は、企業内での「大卒労働力市場、一般労働力市場、縁辺労働力市場という三重構造」（131頁）を取り出し、そこにおける雇用のやり方と賃金格差を取り扱っている。まず二つの企業の事例（双星と長虹）を取り出し、そこでは一般労働力市場と縁辺労働力市場との境をなくし、そこに農村からの労働者を組み込むようにした。しかし「双星や長虹のようなケースはまだ例外的であり、……正式工＝都市民、臨時工＝農民という構図が見られ、多くの企業がまだ三重構造の段階にあることがわかる」（134頁）。そして臨時工＝農民の賃金は一般より低く、賃金格差がある。

この章の最後は、内部労働市場のことが取り上げられており、「企業内の仕事をすべて短期雇用の労働力に任せることができない以上、旧来の制度に代わる内部労働市場の仕組みを再構築することが中国の企業にとって課題となる」（143頁）と結んでいる。

コメント

ここではじめて、臨時工＝農民と正式工＝都市民との賃金格差がふれられている。

私自身は詳細なデータをもっていないから、拙稿〔7〕では『中国統計年鑑』に出てくる〈都市と農村の家計消費水準の差〉から賃金格差を推計するということとした。丸川〔4〕のデータは、99 国有企業調査からのものであるが、「企業内での都市民と農民の賃金をみると、農民を正式工として雇っている企業でも農民の平均賃金は従業員全体の平均賃金より 17% 少なく、農民を臨時工としてのみ雇っている企業では 26% も少ない」（134～135 頁）。拙稿〔7〕でみた〈都市と農村の家計消費水準の差〉では、最新では 3.5 倍まで開いている。そういう観点からみると、丸川〔4〕に出てくる 17% とか 26% とかいった少なさは意外な感じを受ける。しかし、この数値をよく考えると、都市に出てきてこれだけの差別を受けたとしても（もちろん、差別の大きさは賃金だけには解消されないのであって、子供の教育が満足に出来ないといった問題がそこには浮き出ており、それは日本でも最近によく紹介されている）、農村で生活するより都市に出た方がはるかに大きな豊かさを享受できるということを意味しているのだろう。だから、不満は強くあるが、最終的に爆発するということもなく、差別された賃金体系のなかで農村出身者は働き、優遇された都市民は、比較的高い賃金で消費ブーム→投資ブームを実現してきているのであろう。

そこで、もう一度拙稿〔7〕に戻ると、都市と農村の家計消費水準の差から、都市部での臨時工＝農民と正式工＝都市民の賃金格差を推測したのは明らかに論理の飛躍があった。丸川〔4〕の分析はその不十分性を補ってくれるものと考えている。ただ、拙稿〔7〕では、実証分析をやっていない人間としてやむをえず若干無理なデータを使ったのであるが、実際には、中国人の留学生からさまざまな差別の実態を聞いていた。彼は、中国に帰れば都市民であるが、農民に対する不当な差別については厳しい批判の目をもっていて、日本における差別問題の話をする、中国での差別と比較しながら、（私ともう一人の年配の日本人大学院生に）次々と質問をしていた。その意味では、私は、データはもっていなかったが、都市部における農村出身者への差別については、拙稿〔7〕で紹介した清水氏の分析以上のさまざまな実態を聞かされており、分析上では間違っていないと確信していたのである。

5 「第5章 労働制度改革・社会保障改革と企業業績」

中国の企業を、経済的機能と社会的機能と政治的機能という三つの機能をもってると把握した上で、共産党を核とする政治的機能については、それほど大きな変化は見られないが、「社会的機能は後退し、経済的機能が豊富化するという変化」（ゲマインシャフトからゲゼルシャフトへという変化）が見られる（146頁）。それとともに、市場化や企業内の制度化の進展という制度変化がある。市場化がゲゼルシャフト化や制度化を一義的にもたらずというわけではないが、市場化がゲゼルシャフト化や制度化を促すという面はある。

その後、ゲゼルシャフト化、市場化、制度化という三つの制度変化を実証するという議論を行っているが、ここでは紹介は省くこととする。最後に、労働分配率の変化や企業業績についての実証分析を行っている。80年代後半は労働生産性が低下する一方、労働分配率が上昇し、過剰分配になっていったが、「1990年代後半の労働制度改革と社会保障改革の結果、労働分配率は下落し、過剰分配が解消されたばかりか、むしろ過小分配になっていったと見られる」（180頁）。このあたりの分析も、中国の移行過程で発生したインサイダー・コントロールという問題がいまや落ち着きつつあることを示しており、丸川〔4〕の新しい問題提起であるといつてよい。

コメント

私が中国人留学生と労働力の配分という議論をしていて、彼から最初に出てきた言葉は「私たちには『単位』という組織があって、それが生活のほとんどを取り仕切っているのです」ということだった。それは労働力の配分だけではなく、ほとんどすべてのことを取り仕切っていたということだった。たとえば、彼のお父さんが亡くなったとき、すべての面倒を「単位」がみてくれたということだった。私は、私ともう一人の日本人大学院生（彼は市議会議員であり、彼が属する市の市民意識調査をやりたいと考えている）と「われわれも昔は誰かが死んだら、村落共同体が一といっても宗教的な組織だったが一面倒をみていたものだった」と言い合い、それがいまではすべて企業的に処理されるようになったと確認することとなった。「単位」というシステムは、日本語の文献ではあまり多く出てこないが（丸川〔4〕第5章では2回ほどふ

れられているが)、興梠〔2〕から引用すると「都市部では、それまで大半の住民は『単位』という組織に属していた。『単位』とは、工場、政府、商店、学校、病院、研究所、文化団体などの総称であり、『職場』という意味でもあった。制度としての『単位』は、国家の仲介役として、個人の社会生活を隅々まで管理する体制そのものであった。計画経済体制下では、『単位』は『小社会』を形成しており、住宅、医療、交通、婚姻、子育て、幼稚園、家庭のトラブル解決、子供や配偶者の就職、文化体育活動、政治参加、入浴、食事、理髪、葬儀、老後、治安など、労働者の生活のあらゆる領域をケアした」(43頁)。

1978年以前の中国では、企業が病院や学校まですべてを所有していたが、それをいま懸命に公的な部門に移し替えようとしている。(丸川〔4〕がいう)企業のゲゼルシャフト的側面を切り落として、ゲゼルシャフトへの純化である。そして、丸川〔4〕の実証にしたがうとすれば、移行過程の困難を乗り越え、中国は、それなりに成果をあげてきていると言ってよいのだろう。社会保障制度の問題は中国の改革開放のなかでも大きな問題であるから、これに関する本格的な研究書は日本でも最近はよく出版されている。しかし、私は、問題をもう少し広く捉える必要があると考える。即ち、「単位」という組織が一人一人のさまざまな側面を取り仕切っていたのであり、企業が病院や学校までを内部に抱えていたということはその一環であるということではないか、と。「単位」は単なる職場を越えた一種の共同体であろう。それは人々に安定感を与えたと同時に、閉塞感も与えていたに違いない。市場経済の浸透が「単位」を着実に解体させようとしているというのが、いまの中国の現実ではないか。企業組織がゲゼルシャフト化していくことに何も反対はしないが、ただ単にそれへの純化という方向が、どこか割り切れない喪失感を人々に与えているのではないか、と。

本稿では、丸川〔4〕第1章の紹介で、改革開放までの労働力の配分は、政府の強いコントロール下に置かれていたと書いた。しかし、改革開放後も、「子女頂替」や「内部採用」というやり方で、市場的な配分ではない採用形態が長く続いた。「子女頂替」とは「在職中の従業員が早期退職する代わりにその子女を就職させるという採用方法である」(114頁)。1986年には禁止されたが、88年の調査でも90年の調査でも(減り始めてはいるが)まだ「実施している」と回答している企業が少なくないの

である（154頁）。このあたりは「単位」を通した一種の共同体意識が企業の採用形態にも色濃く反映しているように思われる。

私は、改革開放以前の中国社会の研究も今後更に広い視野から行われ、いま解体されつつあるものが何であるかを（歴史家とともに）冷静にみつめていく必要があるのではないかと考える。その際には、マルクス主義は何らかの役立ち方をするようになるかもしれない。

6 「第6章 自営業への就業」

ここでは、経済発展とともに自営業の比率がどのような推移を示していくかをまず説明する。「自営業率は経済発展とともに最初は下がっていくが、経済がある程度の発展水準に達すると上昇に転ずるという経験則があるようである」。しかし、「中国は先進国でないにもかかわらず、自営業率はここ20年来上昇傾向」（187頁）にある。これは改革開放以前の中国では、自営業は抑圧されてきたため、「現在は自営業率が発展水準に見合ったレベルに回復する過程である、と解釈することができる」（188頁）。といいながら、丸川〔4〕は、ベンチャー企業の創業などのような側面もあるから、単なる発展軌道への回帰過程というだけではないかもしれないとし、（あえてマルクス経済学的な議論を使わせていただくと）中国の発展が遅れて発展していく国特有の「不均等発展」を内に含んでいるかもしれない、という主張を付け加えている。この章全体の実証やケーススタディについては紹介を省くこととしたい。

Ⅱ. 丸川〔4〕への全体的なコメント

1 丸川〔4〕への評価

さて、以上のように、丸川〔4〕の内容を比較的詳細に紹介してきた。ところどころでコメントを付け加えてきたが、私自身が中国研究者でもないので、有効な全体的なコメントをすることはできない。しかしながら、最初に述べたように、たまたま書いた拙稿〔7〕で、丸川〔4〕と同じキーワードを分析の出発点に使ってしまったので、書評を書いてみようと思ったわけである。したがって、コメントとしては適切さを欠くものになるけれども、最後には、私の市場社会主義論という立場から、丸川〔4〕

の〈中国における労働市場の地殻変動〉という議論をどう受け止めるかという形でコメントを加えることとしたい。

丸川〔4〕の基本的な立場は、いまの中国の労働市場は、1978年までの社会主義的な労働市場の時代から、いずれ明確な形を取る資本主義的な労働市場への移行期であるという考え方である。社会主義時代は、計画経済といいながらそれが本当の意味での計画とは言えなかったという側面が強く、移行過程は、その負の遺産を背負うことになる。一時帰休者という失業問題にせよ、戸籍制度による労働市場の非開放性にせよ、それは負の遺産である。しかしながら、丸川〔4〕全体の評価としては、負の遺産があるため、大きな矛盾はそう簡単に消え去らないが、それでも社会主義からの移行過程としては、同じ移行過程を経験した他の諸国と比較して、うまく処理しているという評価になることだろう。「青年たちが都市に大量帰還した70年代末に失業問題はピークを迎えたが、その時は公有企業が雇用を吸収することで何とかやり過ごした。ところが90年代後半にはその公有企業が雇用を持ちこたえることができなくなり、以前にも増した失業問題が起きている」。「しかし、本書第3章から第6章までの分析を通じて、今度の失業問題も決して解決不可能な問題ではなく、事態はむしろ解決の方向に向かっていることがわかった」(208頁)。

これは、丸川〔4〕自身の総括的な位置づけであるが、個別的にみても、すでにみてきたように、従来の通説的な議論を覆すいくつかの実証が行われており、少なくとも今後の中国の労働問題研究の出発点にあたる著作となることであろう。更に、付け加えれば、最近の中国内ではさまざまなデータが集められ、それに基づく分析が豊富に蓄えられているようで、丸川〔4〕がそれを詳細にフォローしていることも、われわれにとっては非常に貴重なものである。もちろん、将来に関する展望では、丸川〔4〕の主張が正しいかどうかはいまのところよくわからない。しかし、丸川〔4〕では、その主張の根拠がはっきりしており、予想が外れたとしても、根拠としたデータや分析視点をもう一度見直すことができ、そうして、より客観的な分析に近づくことができるであろう。その意味で、非常に貴重な分析である。

ただ、この移行過程が資本主義的な労働市場への移行過程だとしていることについては、そのまま了解するわけにはいかない。中国自身がどう考えるかは別として、私

自身の立場から別の道を提起しておく必要があると考える。たとえ、そのような意見がいまの中国で受け入れられるものではないとしても、である。

2 市場社会主義と株式市場

中国でいう「社会主義市場経済」、われわれの立場からいう「市場社会主義」では、労働市場はどう考えられるべきであろうか。市場経済を導入する以上、中途半端な導入の仕方は結局成功せず、最終的には、株式市場や労働市場を含め、すべての市場が導入されなければならないと考える。しかし、その形態が資本主義的な形態しかありえないと考える必要はない。資本主義的な形態でないものをどう想定できるのだろうか。

ここで考えねばならない点は、市場の導入は、マルクス経済学でいえば、商品・貨幣形態の導入であるが、それは必然的に資本の導入を含まねばならないということである。商品・貨幣・資本は流通形態としてワンセットである。資本の論理とは、価値増殖である。価値増殖は搾取と同意語ではない。価値増殖を導入しながら、資本主義的搾取をどう否定するか、そこに市場社会主義が考えるべき最大の論点がある。資本の論理の導入はより具体的には、さまざまな資本形式を導入することになる（商品売買形式・貨幣融通形式・商品生産形式などがそれであり、その延長上に株式資本形式も想定してよいということになる）。そこまで展開して、われわれは、中国が1990年代後半に進めた現代企業制度＝株式会社制度の導入を社会主義市場経済の必然的な一過程と捉えることができ、その上で、⁽¹⁾ 社会主義的な株式会社・株式市場のあり方として、所有の不平等に基づく所得の不平等の発生を阻止するため、（ローマーの考えを借りて）クーポン経済を提起することになる。こうして、われわれは、資本主義的搾取の否定の一つの可能な形態を提起することになる。

3 市場社会主義と労働市場

では、労働市場の場合はどう考えたらよいか。拙著〔5〕の考えは、労働力が市場の配分で決まるということがあるとして、それを労働力の商品化と直結させる必要はないというものであった。たとえば新規学卒者が職を求めるとき、当然職業選択の自由が認められねばならない。計画経済で労働力を配分するというなら、供給側と需

要側が中央計画当局に希望を出し合って、調整役を中央計画当局が担うことで、最終的に希望ができる限り実現するような配分を決めたらよい。それは、生産量・投入量を決定するのと同じようなプロセスである。ただ、実際の社会主義経済ではそういう配分のやり方は実現しなかった。ソ連が事実上市場的配分をやったとすれば、中国は、個人の希望はほとんど受け入れられることはない政府のコントロール下で配分が強制的に決められていったのである。中国が社会主義市場経済という立場を取る以上、労働力の適切な配分を考えるとすれば、それは市場での配分を取り入れる以外にないと考える。新規学卒にせよ、失業者の再就職にせよ、労働力市場で供給と需要がぶつかって、そこで配分が決められるという以外にないのである。では、そのことが労働力の

(1) そのことを理解するためには、中国の国有企業の改革の歴史を総括してみたらよいであろう。放権譲利という形で始められた市場経済の導入は、都市の工業部門ではすぐさま効果を出さなかった。経済改革の成果は、まずは、農村で生まれたのである。請負制の開始→人民公社の解体はすぐさま農民にやる気を起こさせたし、そこで蓄積された資金等が郷鎮企業の発展を促した。しかしながら、1980年代半ばになってくると、そうした農村部の発展にも限界が見えはじめた。そのような頃、国有企業の改革は新しい段階に突入していくことになる。放権譲利で少しずつ自己決定権が与えられてはいたが、まだ旧来の社会主義精神が支配的であり、そのため、もっとも重要な権限は依然として国家が握り、企業も最終的には国家が責任を取ってくれるものと考えていた。その思想を代表するのが、鳥かご経済論であった。計画経済という鳥かごのなかで、市場経済が部分的に導入されるが、鳥かごという大枠で社会主義的精神は守られているから大丈夫であるという考えであった。1980年代後半から始まる「経営請負制」は、そうした枠組みを打ち破る第一歩となった。しかし、「経営請負制」もまたすぐには効果を発揮せず、その効果を出させるために、資本主義で長く使われ、メリットもデメリットも十分わかっている株式会社制度が現代企業制度という名前の下に利用されていくことになったのである。会社法という法的な形式が本格的に採用されたというのも一つの画期をなすものといってよい。それが1990年代半ば以降である。

こうした流れは、とりあえず中国の国有企業改革の流れをフォローしただけの話であるが、これを理論的に位置づければ、鳥かご経済論というのは、商品・貨幣関係だけを部分的に導入したものであり、商品・貨幣・資本がワンセットのものであることを想起すれば、明らかに限界があった。1980年代後半から始まる国有企業改革を商品・貨幣・資本がはじめてワンセットで導入される時期に到達したものと理解すれば、即ち、「経営請負制」から「現代企業制度」への移り変わりを（価値増殖を自己目的とする）資本の運動がようやく明確に導入されたものと理解すれば、全体の流れもわかりやすくなると思われる。

商品・貨幣・資本というワンセットの流通形態をあえてワンセットで導入せず、少しずつ（したがって、その過程では明らかに矛盾が含まれることになることを承知した上で）漸進主義的に改革を進めてきたやり方、そこに中国のやり方の真骨頂があるといつてよい。

商品化になるのだろうか。拙著〔5〕で出した議論は次のようなものである。マルクスによれば、労働力の商品化とは、1. 労働力を自由に処分できる（職業選択の自由がある）、2. 労働力以外売るものを持たない（生産手段からの自由）を意味する。私は、1があっても、2が実現しないなら、労働力の商品化が実現していると考えする必要はないというものであった。2とは、生産手段の所有があるかないかという問題である。生産手段の所有とは、法律的な所有関係ではなく、生産に関する決定を誰が担うかという問題である。生産に関する決定の多くは、専門家集団としての経営者が担うことになるが、その一部、たとえば分配関係（賃金をどう決めるか）は大きな問題であるが、そこに労働者自らが加わるとしたら、それは労働力の商品化が部分的に否定されているということになる。このなかから、われわれは労働力の商品化の部分的な否定を通して、資本主義的な搾取の否定のもう一つの可能な形態を提起することになる。⁽²⁾

しかし、この問題を議論すると、われわれは労働者自主管理という壮大な実験にふれなければならないことになる。そしてそのことは、マルクス自身の共産主義という理念に関わる問題を提起することにもなってくる。私自身はその評価をいまだに全面的に行うことはできない。労働者自主管理は賃金の決定のあり方だけを問題とするのではない。労働者自らが生産に関する決定にどう主体的に参加するかを問うた壮大な実験であり、賃金の問題はその一部にすぎない。この壮大な夢物語をそう簡単に総括することなど出来はしないだろう。そこで、「労働者自主管理についての最終的な判断は留保する」という留保条件を残しながら、いまのところは、効率的な社会として、社会主義市場経済＝市場社会主義を提起することにしようというのが私の立場

(2) 順序としては、逆である。まずは、企業が獲得した付加価値額を企業の利潤と労働者の賃金（経営者の報酬もそこに含めてもよい）にどのように分けるかという問題がある。その決定に労働者自らが加わるということで、労働力の商品化が部分的に否定され、資本主義的搾取が否定される。その後、企業の利潤が、（株式会社形態を採用していれば）内部留保と配当にどう分けるかという問題が発生する。配当は、所有株式数に比例して配分されるから、所有株式数に不平等があれば配当の不平等につながるようになる。しかも、その不平等は拡大していくことを示したのが、マルクスの資本主義的取得法則である。それを防ぐことを目的として提起されたのが、クーポン経済である。クーポン経済は所有の不平等に基づく所得の不平等を防ぐという意味で、資本主義的搾取を別の面から否定していくことになる。

(3) である。そして、市場社会主義であるから、労働者自らが賃金を一部決定するということになるが、そのことがもたらす結果については、労働者自らが責任を取らなければならない。賃金を一方的に上げていたら、その企業は倒産するし、倒産したとしてももはや国家は救済してくれないということを前提として、責任をもって行動しなければならないのである。搾取に対しては、労働者は要求をぶつけるだけで（いわば団結を高めるだけで—もちろん、それにはさまざまな弾圧があったから、決して簡単なことではなかったが—）よかったが、搾取の否定は同時に厳しい自己規律が求められることになるのである。われわれの市場社会主義は、資本の論理が貫徹する社会であり、価値増殖運動で勝ち残ったものだけが生き残れる（弱肉強食の）世界である。そのことは、たとえ労働者自主管理が実現している社会形態でも、市場形態で社会的分業システムが編成されているとすれば、同じように貫徹することになる。そうした資本の論理を否定するのではなく、労働者が主体的にどうコントロールしていくことができるか、そこが問われるべきところである。(4)

その点で、丸川〔4〕が紹介する中国の現状は参考になる。本稿では紹介を省いたが、丸川〔4〕の第5章には、「2 制度変化の実態」のなかに「3) 制度化の進展：賃金制度」という分析があり、そこでは賃金総額を管理するために、賃金総額を企業全体のパフォーマンスとリンクさせるシステムが導入され、広がっていることが紹介

(3) この点についていえば、田原〔3〕は、今の中国の村で起こっていることを赤裸々に伝えてくれている。「工作隊」なるものは、社会主義精神をどこかで表現しているシステムである。しかし、その建前だけは守りつつも、その責任者（局長）の行動が示していることは、もはやその建前とは別のことを実践している。しかも、村は分裂しており、「幹部のグループの側につく人間は、立場が微妙な者も含め、村内で半分くらいいるのではないか」「こういう現職幹部につながる農民は、おそらくは耕地の請負費を含め、各種の『費用』の徴収を免れたり、様々な恩恵を受けているのだろう」（232頁）。

いずれ見直される時期がやってくるかもしれない。しかし、いまは曖昧な社会主義的なものは悪用されるだけだという印象を与えている。市場経済が作り出す機械的な平等性を維持した方が、まだましだろうというのが私の印象である。

(4) だからこそ、搾取という概念をただ単に資本家と労働者の関係として捉えるのではなく、より根源的には、(利己的遺伝子のように)無限に自己増殖していく運動をどうコントロールしていくか、そのためには(労働者だけでなく、資本家・経営者も含む)人間そのものと資本の論理との対抗関係として捉えるべきではないか。それが拙著〔5〕(第2章第3節)で提起した新しい搾取概念である。これは、資本主義的搾取を否定したわけではなく、より高い次元で捉えたとすれば、そういう搾取概念も必要ではないかと考えたものである。

されている。このリンク制などは、市場化の進展にあわせる形で、中国独特の（賃金に関する）制度化が進んでいることを示している。そこからは、企業全体のパフォーマンスを実現しているのは労働者であり（その頂点に企業長が存在するというべきだが）、その成果はきちんと労働者に分配しなければならないという精神が読み取れる。もちろん、こうした精神は社会民主主義的なものとも共通しているが、それでも社会主義的な精神であることに変わりはない。

マルクス主義は、〈労働者を擁護するという論調だけで、理想社会が構築できるわけではない〉ことを率直に語るべきである。もちろん資本主義的搾取や階級関係が消滅したということではない。しかし、それを否定するとすれば、同時に、新しい社会編成原理を提起しなければならない。それがいまの時代である。但し、ひたすら市場化を進めていくと、それは必ずどこかで人間疎外を生んでいくことになる。市場原理は決して万能ではない。市場原理が要求することに応えることが必要であると語ると同時に、市場原理が決して万能ではないことも必ず確認しておく必要がある。それを阻止するためには、やはり万国の労働者が最終的にはどこかで協調していく以外にないであろうが、少なくともいまはそれを言うべき時ではないというのが私の判断である。もっとも、地球環境問題がわれわれに新しい課題を突きつけている（念のために確認しておけば、富裕化社会が衝突するのが地球環境問題であることを明確に提起したのも、馬場宏二氏である）。その問題も、万国の労働者が協調して考えなければならない問題であることに変わりはない。しかし、（市場化の進展に伴う競争社会の激化がわれわれ人間にもたらす）疎外という問題と地球環境問題とは、その解決の方向も異なっている。したがって、私は、いまのところこの二つの問題を同時に論じたくないと考えている。

4 終わりに

いまの中国の改革開放はそういう自主決定権を労働者に認め、同時に、本当の意味での責任を取らせる体制になっているわけではない。労働者がそこまで成熟しているわけでもない。しかし、先に紹介した賃金と企業パフォーマンスのリンク制とか、拙稿〔7〕で述べた株式合作制のあり方などを念頭に置くと、社会主義がまだすべて建

前だけであるというわけでもないようである。その意味では、いまの移行過程は資本主義的な労働市場への移行過程であるという側面と市場社会主義的な労働市場への移行過程であるという側面を併せ持っているように思われる。後者はほんの少しの部分でしかないかもしれないが。

引用文献

- 〔1〕 大津定美『現代ソ連の労働市場』日本評論社 1988
- 〔2〕 興梠一郎『現代中国 グローバル化のなかで』岩波書店 2002
- 〔3〕 田原史起「村を歩くー工作隊との120時間」『中国21』Vol.16 愛知大学現代中国学会 2003.3
- 〔4〕 丸川知雄『現代中国経済 3 労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会 2002
- 〔5〕 安井修二『市場社会主義論』信山社 1998
- 〔6〕 安井修二「中国の経済改革について」『香川大学経済論叢』第75巻第3号 2002.12
- 〔7〕 安井修二「中国経済改革のモデル分析」『香川大学経済論叢』第76巻第2号 2003.7