

労働保険簡解

会員・二松學舎大学講師 田 辺 義 明

筆者は、93年12月2日から14日まで、北京を訪問した。目的は中国における「労働保険」の実情を測るためである。そのために実際の産業場面での、運用と問題点を抽出するプリ・サーヴェイとして、企業の担当者からのヒアリングを企画した。

中国側の窓口は、「中国企業管理協会」に一括してお願いし、李東江副董事長、郎惠男副主任に労をとって頂いた。ヒアリングに応じて頂いた企業は、北京に営業拠点を置く3社で、「北京製菓廠」、「北京光華木材廠」、「北京新世紀信息紙廠」、である。

労働保険制度というのは、中国の場合、生活保障待遇全般を指し、従業員の労働力が喪失あるいは減耗した際に適用される会社福祉制度の一環である。具体的には、男子従業員満60歳、女子従業員満50歳（女子事務職の場合満55歳）、の定年を過ぎた際には、「退休」の制度により在職時の60～80%の賃金が継続して支給され、また住宅なども継続して分配される。また在職中の疾病の際には「病気休暇手当」が支給されるという一連のシステムである。これらには、各企業毎の労働保険基金が充てられるが、企業の創業年月が長いほど多くの退職者を抱え込むことになるために、これでは歴史のある企業の負担が大きくなることになる。それを調整するために、政府が財政的負担をしている。

具体的数値の羅列は避けるが、日本などの西側先進国レベルから見ても、相当に手厚い生

活保障の待遇が、従業員に与えられていることに注目したい。これはわが国では、かねて故福武直教授（社会保障研究所所長）が、中国企業を見る点で強調していたところである。ただしここでいう「企業」は、いずれも「全民所有制」つまり国有であることにも留意されたい。集団所有制企業や個人経営の企業は、その限りではないという問題点が指摘されよう。また「臨時工」や「農民工」が含まれていないことも同様である。

病院、食堂、学校、労働者クラブなども、比較的規模の大きな職場には用意され、それらは集団生活福利施設などと呼ばれている。これらき設置状況は一律ではなく、職場の環境、職種のかんによって異なっているが、企業の福利厚生というには採算を度外視したかの感があるのも否めない。しかし西側の基準からではなく、企業の存立基盤を、社会に対するアウトプットそのものよりも、従業員の生活維持に置いていると解釈すれば、それも頷ける。

このような福利施設の管理にあたっているのが「工会」（労働組合）である。日本とは異なっていて、生産奨励金の支給もそこで行っているから、企業の行政機関の一部といわなければならないまい。

今回の訪中を可能にしてくれた日中人文社会科学交流協会のみなさまに文末ではあるが、報告とともにお礼申し上げたい。

「東北アジア地区経済発展戦略」国際学術シンポのお知らせ。

今年7月27日より8月4日まで長春市で東北アジア地区の経済的特徴を分析研究し、この地区における開発並びに経済発展の促進をはかる目的で国際シンポが開かれます。主催は吉林省社会科学院、韓国地域社会開発協会、北陸日本海経済交流促進協会（日本）です。協会宛てに招請状が来ています。参加ご希望の方は協会事務局までご連絡ください。