

は、表3のとおりとされている。なお、1993年の職員・労働者の平均月収は587元（北京地区）であり、改革前の9.54倍とされている（首鋼総公司編の『首鋼総公司』による）。

全国重点鉄鋼企業の実情とくらべて、首鋼は「利潤リンク給」と「請負給」の比重が大きい。なお、首鋼では、従業員のための本格的な住宅、副食品生産施設、託児所、スポーツ施設、医療設備および大学を含む多様な教育機関の新・増設も顕著である。

首鋼における経営管理機構と党委員会・労働組合の地位と役割は、図2に示されている。首鋼の党組織の機能は、表4のとおりとされ、工作者代表大会・工場管理委員会に対する政治指導と労働組合に対する指導が行なわれる。生産現場における党員・党組織の役割も大きく、作業班長の80%近くが党員である。同じ1990年に、首鋼の党員数は5万人余（組織率26%）であり、他の企業とくらべて、党員の比重が高いと思われる。入党希望者は2万9,000人（従業員の16.1%）という数字も示されている（首鋼、北京市党委員会宣伝部編『首鋼改革』（中巻）北京出版社、1992年、152～154ページ、202～206ページ）。以上の諸関係も含めて、1995年3月以後の首鋼総公司の新しい動向に注目したい。

一斑を見てあえて全豹を推す
——北京大華シャツ工場見学を視点にして——

内 田 弘

はじめに

わたしは幼いころ旧満洲で数年間生活し1946年9月に帰国した。ついで、1971年の夏、約40日間、日中国交回復運動の一員として中国を訪問した。今回は、かぞえて3回目である。1971年のときは、遙か南から香港—新圳経由で中国に入った。今回は北京に直接入国できる。大変なちがいである。

中国はおおきく変わっていた。北京の長安路の車の増加、自転車、徒歩で行き交う人びとのもはや人民服・人民帽ではない洋風の身なり、長安路の両側の威風堂々たる個性的な建築物の林立、中華様式の店が続く中にはさまれた西洋風の店、照明で明るい夜。Hair Dressingの店を広告する立て看板にサッカーの『虚栄の市』にかけたVanity Hairとの洒落があり、葬式は「文明様式」という広告もあった。そのような喧噪の街から、わたしたちは秩序と規律と効率が支配する工場のなかに入っていく。

北京大華シャツ工場の概要

訪中三日目の3月18日(土)、午前9時にわたしたちは「北京大華シャツ工場」を訪れた。まず、そこで受け取った「企業紹介」(英文)を翻訳して、その工場の概要をみよう。

「北京大華シャツ工場は、北京で最初に創設されたシャツ製造専門の企業であり、敷地面積は25,500平方メートルにおよぶ。当工場1954年に創立され、北京海澱区中関村という文化的技術的中心部に位置している。

北京大華シャツ工場は現在2,000万元の固定資産を所有し、1,000組をこえる機械装置と2,000人の労働者を擁している。当工場は、国有企業のなかで二級の中規模の企業である。その製品はおもに輸出向けであり、世界の100をこえる諸国と地域から需要がある。その一級の品質、高い評価、迅速な出荷で著名である。世界の40種類以上のブランド・シャツ、たとえばドイツの「ザイデンスティック」やアメリカの「アロー」やフランスの「YSL」などがこの工場生産されている。輸出向けの製品はいままで受け取り拒否にあったことはなく、損害賠償の請求にあったこともない。むしろ業界の人びとから大きな信頼と好評をうけている。国内市場向けの製品は、(北京)市レベル、(商務)部レベル、あるいはそれ以上レベルから優秀賞を受けている。「天壇」シャツは国家金賞を受賞し、「三A」は「世界最高級品に到達する」と命名され、「白塔」は「(商務)部レベルの優秀品」の称号を受け、「玄女」は「(北京)市レベルの優秀品賞」を受けている。製品販売は正味でみて中国の29の省と市に及んでいる。これは同業種のなかで第一位である。

北京市大華シャツ工場は企業経営に強い関心に向け、技術・品質・モラルの教育を強化することによって経済的利益を増進しようとしている。当工場はその創設以来、前進し貢献してきた。そしていま、中国における同業種の最優秀企業のなかにあり、わが国の繊維産業のなかでベスト・スリーの順位にある」。

工場見学と牛工場長の話

わたしたち一行は、工場のなかの会議室に案内され、牛希芝工場長の歓迎のあいさつ、麻島団長のあいさつのもと、工場を見学した。工程は、型紙づくり、型紙に合わせての布地の裁断、ジャノメ・ミシンをつかっての縫製、ボタンづけ、アイロンがけ、型崩れ防止の型紙入れ、おりたたみ、袋入れ・箱詰めなどの工程に分かれている。生産性向上、品質管理のスローガンのパネルがあった。特に、縫製工程では、ミシンがうなって作動している。ミシン針をみつめて布地を動かす工員は全身緊張して素早く正確に作業できるように手元に傾注している。人とミシンが一体となっている。鼻に汗が浮かんでいる人もいる。もの作りのエネ

ルギーが工程のフロアに充満している。

足早の工場見学が終わって、会議室にもどったあと、牛工場長を中心とした質疑応答がおこなわれた。手元のメモによって、そのあらすじを記す。

まず、今年59才という自信に満ちた精悍な感じの牛工場長からつぎのような当工場の概要が説明された。上記のパンフレットと一部異なり、あるいは重複するところがあるが、紹介する。

当工場は40年の歴史をもつ。1,500人が働いていて、年間500万着の生産量がある。製品は男女のYシャツが主なものである。輸出品は生産量全体の75%を占めている。世界の100の国・地域に輸出している。主な輸出量の50%が日本、残る50%がアメリカとドイツである。ドイツ、アメリカ、フランスのブランド製品を生産している。中国国内市場向けの「天壇」は中国の最優秀賞を受けている。1994年、「天壇」のYシャツは中国で生産されているYシャツのなかでベスト・テンの一つの選ばれた。当工場のほかに33カ所の省と市に生産拠点と販売拠点をもっている。1988年国務院から2級企業幹部レベルに選ばれた。1級と2級には生産量などの経済指標、労働生産性などによる区別がある。当工場の1994年の1人当たりの年間収入は7,000元である。他の業種にくらべて低いが、アパレルでは1番高い。1995年には10%増の計画を立てている。1995年の本業の経営計画では品質向上を目標にし、アパレル以外では、商業・サービス・不動産業など副業も展開している。つまり、多角経営を目指している。新社員の募集についてのべれば、北京からは一人も入社していない。北京以外の貧しい地方から若い女性を募集している。女性の比率は全体の75%である。ここから50kmはなれたある県に新しい工場を建設し、社宅・アパートなどの生活施設を備えて労働力を確保した。新工場は当工場よりも大きい。当工場は商業ビルに建て替える予定であく。ここは立地条件が良く、したがって経済効率が良いからだ。経営管理の面で不足しているところがあったら、指摘してほしい。

質疑応答

つぎに、工場見学と牛工場長の話についての質疑応答がおこなわれた。その概略はおよそつぎのとおりであった。

〔質問〕北京大華シャツ工場の副業収入は本収入にくらべて、どのくらいか。

〔答え〕本業と同じくらいだ。それを超えたいという考えもある。新工場について補足すると、その規模は面積で3万平方メートル、建て面積は17,000平方メートルである。生産力は



視察団の質問に答える牛希芝氏（右から2人目）＝古川団員撮影

当工場と同じくらいだ。ちなみに人民大学の工場は当工場の半分である。

〔質問〕新社員の募集方法について聞きたい。募集の対象地域と募集システムは？ 派遣員はいるか。

〔答え〕広西チワン自治区、山東省、河北省など貧しいところから。

〔質問〕何人くらいか。

〔答え〕現在の生産力の担い手の40%は北京以外のところの出身だ。さらに400名を募集したい。その条件は、高卒以上・18才以上・健康である。親戚でも条件にあえば、OKだ。

〔質問〕今後の経営目標はどこにおいているのか。

〔答え〕製品は全国のデパートで販売したい。副業として、立地条件を考慮して、レストラン・娯楽・医療・事務所賃貸などを考えている。日本・フランスの友人と相談するつもりだ。

〔質問〕マークアップ率はどのくらいか。

〔答え〕Yシャツでみると、出荷価格が70元、小売価格が90元だ。

〔質問〕工場長などはどのようにして選ばれるか。

〔答え〕1980年ころから民主選挙で選ばれるようになった。ただし、上部の承認が必要だ。

〔質問〕 そのようになったのは、労働者の要求か、それとも上からの改革によるのか。

〔答え〕 1980年代の「改革・開放」の開始の時期、当工場は実験工場長が上から選ばれた。民主選挙と任命制にはそれぞれメリットとデメリットがある。民主選挙では管理に甘い人が選ばれがちだ。当工場では承包制、すなわち能力主義を採用している。

〔質問〕 経営組織はどのようになっているか。

〔答え〕 企業法によると、経営者と主管部門とに分かれる。「工業局—北京アパレル総公司—副工場長（複数、人事・販売担当）—生産現場」といった組織になっている。現在では一切、経営者にまかせられている。経営者にすべての責任がある。組織は生産型から経営型に変わった。

〔質問〕 賃金の支払形態は時間給か出来高賃金か。品質管理はどうおこなっているか。

〔答え〕 賃金は出来高払いが70%、動続給30%である。たとえば、襟つけは一つ30秒が「標準」だ。1995年1月11日より労働法に変わった。残業時間は1カ月36時間を超えられなくなった（筆者注：残業の割増料金率は5割増し）。その条件を出来高払い賃金と結合しなければならない。1人100時間まで1時間につき1元を支払い、100時間を超えて130時間までは1時間につき2元を支払う。

〔質問〕 「標準」はどこで決定するのか。

〔答え〕 労働課で決定している。ノルマ制は定着している。ノルマと実績を比較して、1年1回修正している。

〔質問〕 その決定に生産現場の小组の主任は参加しているのか。

〔答え〕 参加していないが、この制度はみなが承認している。

〔質問〕 さきほどの品質管理の質問の答えがまだ行われていないが、① 年間生産高500万着の抜取率はどのくらいか。② 外国との提携品と国内ブランドの比較は行われているか。③ S Q C（統計的品質管理）は導入しているか。

〔答え〕 ① について、専門員が一着ずつ検査しているケースと抜取検査を行うケースがある。② について、提携品の品質については外国の企業はわれわれ中国にA級、B級、C級のランキング（格付け）を任せている。③ S Q Cでなく、伝統的品質管理と結合したT Q C（全社的品質管理）を展開している。

〔質問〕 ① 正規労働者と非正規労働者との比率はどれくらいか。② 労働者の募集方法は？

〔答え〕 ① 正規従業員5/6、非正規（契約）従業員1/6の比率だ。非正規従業員は5年契約である。5年後希望があれば、5年毎に契約を更新するシステムだ。② 募集は人事課が担当している。山東省のある県にいて、その労働局の幹部と協力して集めている。かれ

らは失業保険費、医療保険費は負担しなくてよい。

〔質問〕 組長はどのように決めるのか。

〔答え〕 任命と選挙との組合わせだ。

〔質問〕 生産が経営者にまかされるようになったとはいつからか。

〔答え〕 1986年からスタートした。しだいに、(承包制に関する)包権(契約締結権)、分配権は工場長がもつようになった。ちなみに工場長のプロモーションにあたっての月給は5,000元である。

〔質問〕 外国企業との提携をどのように評価しているか。国際市場での生き残り戦略は。

〔答え〕 計画経済から市場経済の移行期にある現在、国営企業の意思決定のありかたも転換期にある。いちばん欲しいのは意思決定権だ。品質第一、消費者のニーズ第一だ。短期的目標は生産性上昇、アパレルで全国一位になること。中期的目標は全国の市場を確保すること。長期的目標は全国33カ所の生産と販売の拠点から世界市場で売れる商品の開発をすることだ。われわれは自信をもっているし、世界の有名ブランドを生産する力をもっている。

〔質問〕 資金・設備に関する決定権はどのようになっているか。

〔答え〕 投資に関する決定はいくら行ってもよいことになっている。専門設備は外国からも導入できる。ただし、上部に申込書を提出しなければならない。拡大再生産に干渉されないが、経営の成果は上部にチェックされる。外国資金も導入できる。

〔質問〕 では、どのような決定権が欲しいのか。

〔答え〕 自己資金をもって分配を決定する権利だ。他に頼るのは悪質な企業だ。

〔質問〕 出荷価格70元、販売価格90元と聞いたが、マークアップの幅が狭いのではないか。販売意欲を殺ぐことにならないか。日本では、卸売で数パーセント、小売で30-40%で、だいたい出荷価格に100%加えた価格が小売価格だ。つまり半々だ。

〔答え〕 中国では販売価格は出荷価格の20%プラスとなっている。中国では売り手市場だ。

〔質問〕 Yシャツのサイズの割合の決定はどう行うか。

〔答え〕 市場の動向によって行う。

〔質問〕 導入資金の利子率の差はあるか。

〔答え〕 約9%だ。われわれは借りていない。

〔質問〕 日本における北京大華シャツ工場の委託生産品の店頭価格2,900元だが、出荷価格はいくらか。その半値くらいか。

〔答え〕 もう少し低い価格だ。

〔質問〕 ① 欠損率はどれくらいか。② ノルマ賃金の支払方法は？

[答え] ① 縫製部門での手直し率の上限は2%だ。2%を超えたら責任を問う。以前は3%だった。実際の欠損率は0.2%だ。欠損率は個人単位で測る。② ノルマ賃金の支払方法は、ノルマ100%にたいして単価1元、100%を超えて120%までにつき1.1元を支払う、もし100%を超えて150%まで到達すれば、その超過分につき単価2元を支払う。

[質問] 企業間の貸借（三角債）はあるか。

[答え] 当社に企業債務はない。

以上の質疑応答のあと、麻島団長が中国語で謝辞をのべた。その熱意に一同感激した。

資本主義的労働への転換

以上の報告やその他の視察で、わたしが強い関心をもったのは、現在の中国における労働が実質的に資本主義的形態に転化しつつある実態であった。北京大華シャツ工場の特に縫製工程に入ると、そこで働く労働者は、血眼になってという比喩が妥当するくらい懸命に作業に没頭していた。そのようにかれらをうながすものは、働けば働くほど現金収入がふえる出来高賃金制度である。ノルマの100%を超えて働くほど段階的に賃金が急増するシステムで働いているのである。彼らの背後には、中国の都市と農村との所得格差がある。それも密度濃い労働にうながすものであろう。

このようなインセティブによって、農村から都市に人口が流動する。都市の労働力需要より多くの人口が農村から移動すれば、失業問題が生まれる。現にそうだ。そのため、労働法（1995年1月1日から実施）によって所定労働時間だけでなく残業時間の制限を行い、週休二日制（1995年5月1日より実施）を導入して、必要な労働投入量（労働時間×労働者数）のうち労働時間を制限して、雇用される労働者数を増やし失業者を少しでも減少させようとしているわけである。これはヨーロッパ型ワーク・シェアリングの中国への導入である。週休二日制は、一種の労働時間の短縮であり、そのままでは時間賃金コストの増加になる。そこで従来のむだな仕事の見直しがおこなわれる。労働密度が濃くなる。それでも、最長2年間の猶予期間があるものの、先延ばしは労働者の反発をまねく場合があるだろう。つまり、より多い賃金収入をもとめる労働者ばかりでなく、時短をもとめる労働者もすでにあらわれているのである（『朝日新聞』1995年4月20日）。雇用された労働者を制限内の労働時間で密度高く労働させ、労働生産性を増加させる。そのため、ノルマ賃金（出来高賃金）形態を取っている。

出来高賃金の問題点は生産量は増えるが粗悪品がでてくる点にある。そこで品質管理が必要になってくる。TQCなどの品質管理を徹底し、製品の全部の検査、あるいは一部の抜取

り検査を行うことになる。

上海日立電器有限公司におけるクーラー用コンプレッサーの生産に従事している中国人労働者も似たシステムのもとで働いている。かれら618人の平均月給は1,000元から1,200元である。生産量を目標にして人員配置がおこなわれる。その人員配置にむりがあるために不良品が出てくるということはあり得るだろう。そういえば、工程には、班長が品質と生産量を巡回して記録した「不良品管理表」が掲示されていた。不良品は日本の5倍あるとのことであった。技術者に責任がある原因不明の不良品は別にして、労働者に責任がある人為的不良品にたいしては罰金が課せられている。罰金は中国の伝統的な制裁の仕方、問題は無いとのことであった。優秀品を作る工員にたいしては賞状を出す。このような待遇がいやならやめてもらうとのことであった。

それと関連して、北京アパレル工場の今後の雇用政策として、労働法の規定にもとづいて、5年更新の「労働契約制」を導入することも注目される。牛工場長は、労働者の雇用にあたって「親戚」の者でもよいといていた。中国の労働政策では労働者の確保は「コネから契約へ」向かっていきたいと考えているようだが、当面はコネでも構わないとしている。それだけ安い労働力が必要なのだ。勤続給を30%払っているというが、長期の雇用期間は勤続給のコストを増加させる。つねに若い活力と適応力のある労働者に切り替えていく計画であろう。牛工場長は、質疑応答のなかで、いまほしいのは自己資金で自由に労働者への分配をおこなう権限であると答えた。優秀な企業になるにはなによりも、労働者の労働意欲を喚起しなければならない。そのためのインセンティブが賃金にあることはいままでもない。出来高賃金の単価をいまよりも高くしても、それをカバーする収益をあげる自信があるからだろう。上部の作った枠が低すぎるとみているようだ。「社会主義」国家の要請に応えるためには、賃金の支払いについても国家の規制から自由になり、「市場経済」の原理にしたがわなければならないというパラドクスがここにある。ある最近の調査によれば、「賃金が少々上がったでも転職しない」という人が日中合弁企業で働く中国人労働者の全体の32.6%であるのにたいして、「賃金が少しでも良ければ転職する」という人は42.4%いる（アジア社会問題研究所などの調査報告『中国における日本人親と勤労意識に関する調査研究とタイ、マレーシア、インドネシア三ヶ国との比較研究』1992年、参照）。賃金差は転職の強い条件となっている。

中国ではいま、都市と農村との一定の所得格差をインセンティブにして従来の就業構造を変換し労働力を農村から都市へと流動化し、労働時間の法的制限のもとで、出来高賃金と品質管理と労働契約制によって量質両面で生産力を上げている。その間の矛盾、労働争議、失

業にたいしては労働争議条例、失業保険制度などで対応するという労働政策をとる。その場合、「企業紛争処理条約」（1993年8月1日から実施）には「労働争議を処理する過程において、当事者は矛盾を激化させる行為を禁止する」という厳しい制限がつけられている。中国の労働法は労働者の交渉権やストライキ権を認めていない（笹原清志「中国における労組と労使関係」、日中人文社会科学交流協会発行『交流簡報』第163号、参照）。しかしたとえば、労働仲裁委員会が受理した案件だけでも、1992年で案件数8,150、人数17,417人、1993年の案件数12,358件、人数34,794人で、その間の伸び率は案件数で52%、人数で99.8%であり、急増している（『中国労働統計年鑑』1993年）。中国の労働者は国家の強制力をもって資本主義的労働にむかって組織される。彼らが生み出す剰余は、蓄積基金として企業に留保される部分と国庫に吸収される部分に分かれる。

むろん、中国の労働者の労働が、いま全般的に資本主義的労働に転化しているとはいえない。たとえば、成田で中華航空（Air China）に搭乗しようとする、中国人のスチュワードがジェット機の入り口にズボンのポケットに手をいれて立ち話をしている。わたしたち乗客がその前を通ってもあいさつをするわけでもない。旅客航空機のスチュワード・スチュワーデスの接待マナーの一つとして、客がジェット機に入ってくるのをビジネス・スマイルで迎えることは勤務の基本作業のなかにはいつているだろう。資本主義的労働の特徴が「標準化」にあるとすれば、その立ち話す姿は標準化に至っていない労働である。しかし、おそらくこれからは、スチュワード・スチュワーデスの労働の査定（評価）と賃金を結合させ、労働の質をレベル・アップする労務管理もしだいに導入されてくるのではなかろうか。マルクスは相対的剰余価値の生産様式を「文明化された洗練された搾取形態」と規定したが、中国の労働政策はそのような洗練された労働を志向していると思われる。

レントナーとしての〈中国社会主义国家〉

いったい、「社会主义市場経済」とはなんであろうか。上でみたように、中国国家は「国营」企業を「国有」企業に転換している。いいかえれば、国有かつ国营である従来の企業を国家の管理から開放する。経営権をできるだけ現場に委譲する。資金と労働力の調達企業は企業の自主性にまかされる。労働の現場でみれば、実態は資本主義的経営体である。出来高賃金・労働契約制によって時間単位の労働密度をたかめ、同時に品質管理を展開し、労働生産性を上昇させ、企業利潤を極大化する。国家に残るものは基本的に、国有企業の資産権と国有経営体からの報告の承認権、中国国土の所有権と土地使用のマクロ的計画と誘導である。中国の民営企業、外国資本、外国資本との合併企業にたいしても、中国国家は土地の所有権（中

国憲法第1章第10条)と土地のマクロ的計画を保持する。

中国国家の所有する土地の分譲土地使用権の最高年限は使用目的によって異なる。すなわち、居住用地は70年、工業用地は50年、教育・科学技術・文化・衛生・体育用地は50年、商業・観光・娯楽用地は40年、その他の用地は50年となっている。土地所有権による政府の収入形態は土地開発費・土地使用権代金・土地使用費がある。

中国国家は国有企業からはその付加価値の一定の割合を上納金の形態で取り立てる。承包制から法人税制にきりかわり上納金から法人税になっても、そのファンドは国有企業の付加価値であり、その一定の割合を取り立てることにかわりがない。中国国家は土地所有権にもつづいて地代を徴収し、資産所有権にもつづいてその利用権の対価(いわば利子)を要求する。国有企業の資産所有にもつづく国庫への剰余の吸収、国土の国有による土地利用権の代金(地代)の国庫への吸収、国土のマクロ的計画とそれにもつづく経済政策の展開、これが基本的に「社会主義市場経済」における「社会主義」なるものの経済的本体であろう。国有の資産および土地の現実的活用はそれぞれの経営体にゆだねられる。国有企業の場合には資本の国有にもつづいて、民営企業の場合には土地の国有やその他の税制によって、付加価値の一部が国庫に吸収される。中国国家はいわば「レントナー国家」である。それは金利生活者(Rentner)に奉仕する国家ではなく、国家それ自体がその所有する資産と土地の利用権の対価としてレントを徴収する国家である。国有企業が国家の「レント(地代・利子)」の要求に応えるべく、収益性の高い経営体となるには、その収益性と自己資本の調達が株式でリンクする道がある。すなわち、国有の資産にたいする出資権を全面的に株式化し自由に売買されるよう転換する道である。

最近、中国では国有企業の所有構造は「出資者(国家)の出資権と会社法人(経営体)の財産権との分離」という「二権分離」に定着した(張承耀『『日本型経営』と中国の企業改革』、『日本型経営と国際社会』、参照)。そのかぎりでは国家所有の資産は現物形態で資本を出した(出資した)ものとして法的(観念的)には考えられ、国家は国有企業の資本の所有者であると規定できる。ただし、その資本が株式という経済的タームで社会的評価されたときに、本来的な資本となるのであるから、国有企業の資産所有権はまだ社会的=現実的には資本として評価されていない。中国には国有企業の株式化について、投資家の利益と企業の効率的経営をリンクさせる私有化の形態で実現すべきだという意見と、法人株主を主体として株式の公有制の原則をつらぬくべきだという意見がある。しかし、いまのところ、国有企業の全面的株式化をおこなう予定はないようである。弱小企業や有限会社をふくめた200万社のうち上場企業はまだ1,000分の1にすぎない。15,000の中央国有企業のうち1993年末ま

で約3,500の企業が株式化しているが、その大半は従業員持ち株制である（『中国情報ハンドブック』1994年版、参照）。

国有資産の私有化・株式化がこのように歯止めがかけられているのにたいして、国有地の私有化はどうであろうか。借地者の長期の使用権（用役権）によって土地の国有権を空洞化させない。これが中国国家の意志だと思われる。たとえば、中国の「都市不動産管理法第21条」によれば、土地使用権の満期がくる前に土地使用者が使用継続の手続きをおこなえば、批准手続きをへて継続して使用することができるが、その場合あらたに土地使用権譲渡契約をむすび、土地使用権代金を納入しなければならない。このような現行法による規定による「空洞化」への歯止めのほか、1997年7月1日の香港の中国国家への返還は、いま外国資本に貸与している中国の国土は貸与期間がくればかならず返還させるという中国国家の意志を示すデモンストレーション効果が含まれているだろう。

従来の国営企業は、労働の現場だけでなく消費生活・教育・医療・福祉など生活の全般をまらながえしてきた。「国営企業では、組合員費用だけでなく総人件費の2%が労組に提供され、その資金が旧正月に生活用品から住宅の建設、福利厚生に使われている。そのうえ、住宅の配分、医療の分野まで労組が関与している生活領域はかなり広い」（前掲笹原論文）。「改革・開放政策」はその統合された「社会主義的」生活環境の要素をばらして自立させる。生活と労働がまらながえになっていた従来の生活様式は解体され、北京でみかけた〈自尊自信自立自強〉というスローガンが象徴するような、一人ひとりが自活する生活者にならざるをえない生活様式に移行している。中国の労働者は労働生産性の上昇の成果（付加価値）の賃金部分をノルマ賃金で配分されるという限界的労働に身を浸しつづけるようになるだろう。労働生産性が上がれば、実質賃金の増額を要求する。それでもってより高い生活を確保し、知的道徳的能力を陶冶した市民となり、労働の現場にもどる。そのような労働者であり生活者になった中国の人びとは、なにを根拠に付加価値の一部を国家は要求するのかと問うだろう。生活の基盤的な部分の整備・維持管理が各級の人民政府の公共事業となる。そのファンダが各種の税金と、国土所有にもとづく地代収入や国有資産にもとづく利子にあるとすれば、その収入によって展開する行政のありかたがそれを収める者によってたえずチェックされ、税とレントの徴収の根拠がたえず問われつづけることになるだろう。