

【資料紹介・解説】

# 中国株式制企業の発展に関する 調査および分析

中国企業家調査プロジェクト（企業家アンケート調査報告）

史 世 民  
金 森 和 彦

【資料要約】

わが国の企業の株式制改組の試行は、1984年に始まり、現在までにすでに10年の歴史をもっている。この10年間の努力を通して、現在わが国の企業の株式制改組への効果はどの程度であったか。当初の目的をどの程度達成しているか。何か問題が残っているのかどうか。これらについての状況を把握することは政府の管理部門がこれからの政策の作成そして今後の改革政策方針の作成において、さらにすでに株式制に改組している企業もこれから株式制へと改組しようとしている企業にとっても、大変重要な意味をもつ。このため、国家経済体制改革委員会生産体制司、中国証券監督委員会市場会社部および国務院研究室工業・交通司、国家経済貿易委員会企業司、中国企業管理研究部、国務院発展研究センター管理世界雑誌社が共同で中国企業調査プロジェクトを組織し、1993年12月～1994年5月において全国の株式制企業に対してはじめての大規模なアンケート調査を実施した。

今回の調査対象は全国の株式有限公司の企業であり、その法人代表者がアンケートに回答した。回収締め切りは1994年2月18日、有効回答数は317、総データ数は5.5万を数えた。

## 一、現段階におけるわが国の株式制企業的基本的状況

今回調査の371の有効回答企業総数（以下、「サンプル企業」）のうち、限定公募会社は292社で全体の78.7%、一般公募会社は79社で全体の21.3%である。そのうち上場企業は62社で、一般公募会社の78.5%、サンプル企業数の16.7%を占めている。上場企業のうち上海での上場企業は37社、深圳での上場企業は22社、香港での上場企業は3社となっている。株式制申請ならびに株式制改組実施の時期についてみると、もっとも早く申請が行われたのは1982年であり、全体の0.9%である。もっとも申請が多いのは1992年および1993年であり、それぞれ全体の64.3%と33.2%である。上場時期について一番早いのは、1990年の深圳への上場企業のわずか1社であり、そのピークは1993年の31社であった。

以上のデータから、わが国の企業の株式制改組は経済体制改革の進展にもなって徐々に展開され、1992年、1993年の両年にピークに達した。こうした事実から、経済改革の展開、社会主義市場経済モデルの確立にもなって、市場経済体制に適応可能な株式制という企業形態がすでに企業制度改革の重要なモデルとなっていることがわかる。

### (一) 株式制企業の地域および業種分布

今回調査のサンプル企業は全国29の省、市、自治区に分散しており、主に沿海地域とその他の相対的に経済が発展している地域に集中している。すなわち北京、上海、天津、広東、蘇州、吉林、遼寧、山東、浙江、湖南、湖北、海南など12の省、市に集中しており、それらでサンプル企業数の72.3%を占めている。一方、陝西、甘肅、寧夏、雲南、貴州、青海および新疆の7つの省、区ではサンプル企業数のわずかに5.4%を占めるにすぎない。このようなサンプル企業の分布は、現段階のわが国の株式制企業の分布と基本的に一致している。これはわが国の地域経済発展の不均衡、企業立地の不均衡、そして企業改革に関する地域間の不均衡を反映している。国家体制改革委員会

## 中国株式制企業の発展に関する調査および分析

によって決定された株式制企業の業種区分の方法にしたがえば、今回のサンプル企業は主に製造業、商業・サービス業、不動産・公共事業に集中しており、サンプル企業数に占める比率は製造業で35.8%、商業・サービス業で22.0%、不動産・公共事業で12.9%、三者を合わせると70.7%となる（表1、参照）。

表1の業種分布から、株式制企業は収益が良く、利潤が高い業種に集中していることがわかる。国民経済にとって現在ボトルネックとなっている部門や基礎部門、たとえば交通・運輸業、採掘業などの業種にはまだ株式制企業がひじょうに少ない。このことはある意味で、株式制企業のサンプルの選択および今回サンプリングの中に偏りがあることを示しており、またある意味で株式制への改組を成功させるためには、株式出資を誘引するために株主にかなりの投資利得を与える必要があることを示している。確かに、製造業と商業・サービス業はこの点で優位性をもっており、逆に現在需要が急増し、発展のボトルネックとなっている部門は現在の価格体系、および過去の歴史的な原因により、投資家を満足させる利得を提供することが難しいため、株式制への改組が相対的に困難となっている。

表1 サンプル企業の業種別分布

|            |      | (%)           |       |
|------------|------|---------------|-------|
| 業 種        | 構成比  | 業 種           | 構成比   |
| 農業・その他一次産業 | 1.9  | 不動産・公共事業      | 12.9  |
| 採掘業        | 0.5  | 金融・同関連サービス    | 3.0   |
| 製造業        | 35.8 | 教育・体育・文化・衛生・放 | } 0.8 |
| 建設業        | 2.7  | 送・社会福祉        |       |
| 交通・運輸・通信業  | 4.6  | 科学・技術サービス     | 1.6   |
| 商業・サービス業   | 22.0 | その他           | 14.7  |

### (二) 株式制企業の株主構成

現在わが国の株式制企業における株主は、その立場によって国家株、法人

株、個人株そして外資株に分類できる。今回の調査のサンプル企業では、国家株が全体の33.8%、法人株が同45.2%、個人株が同19.4%、外資株が同1.6%をそれぞれ占めており、国家株と法人株を合わせると全体の79.0%を占める。法人株のほとんどが公有株と考えられるので、現在わが国の株式制企業においては公有株が絶対的な優位を占めているともいえる。

### (三) 株式制企業の業種に関する考察

株式制改組前の1年間と比較して、サンプル企業の株式制改組後の1年間の状況は、労働生産性、1人当たり利潤額および税額、販売利潤率、そして1人当たり賃金で、かなり高くなっている(表2、参照)。こうしたことから、株式制は企業の業績アップにたいへん積極的な作用をもっていると判断できる。

表2 株式制企業の収益増加状況 (%)

|        | 労働生産性 | 1人当たり<br>利税額 | 販売利潤率 | 資金利潤率 | 1人当たり<br>賃金 |
|--------|-------|--------------|-------|-------|-------------|
| 合計     | 57.3  | 85.2         | 49.2  | 39.3  | 44.0        |
| 上場企業   | 47.3  | 84.5         | 66.4  | 31.9  | 37.5        |
| 非上場企業  | 60.0  | 85.4         | 46.2  | 46.2  | 45.3        |
| 国有改組企業 | 61.0  | 87.8         | 49.1  | 42.7  | 40.9        |

注：国有改組企業とは、国有企業から株式制企業へと改組したものの

類型別に株式制企業の比較をしてみると、上場企業では販売利潤率の増加率が他の類型に比べてもっとも高い反面、資金利潤率と1人当たり賃金の伸び率ではもっとも低い。これに対し非上場企業では資金利潤率の伸び率がもっとも高く、また1人あたりの賃金伸び率ももっとも大きい。国有企業から改組した株式制企業(国有改組公司)は、労働生産性伸び率と1人当たり利潤額および税額の伸び率でもっとも高くなっている。

以上の状況からわかることは、まず国有企業が労働生産性の向上に関してもっとも潜在力があり、その水準は株式制企業全体の平均よりも高い。上場

企業は賃金コストの上昇を抑制するという点でもっとも良い効果があった。上場企業ではコストを抑制し、利潤をできるだけ確保することを株主および株式市場から強く求められており、その意味から上場企業での経営目標がすでに変化してきているともいえる。次に、非上場企業の1人当たりの賃金の伸び率は上場企業より高いが、このことは外部からのチェックの強弱が株式制企業経営者の経営目標選択において大きな影響力をもっていることを示す。

## 二、株式制への改組と企業経営メカニズムの転換

株式制改組のもっとも根本的な目的は企業の経営メカニズムを転換させることである。調査から、株式制度が企業の経営メカニズムの転換に対してたいへん大きな効力をもっているということが明らかとなっている。

### (一) 株式制度の経営メカニズム転換作用の総合的判断

株式制への改組が経営メカニズムの転換に関してどのような作用をもたらしているのかについて把握するために、今回の調査では回答者（法人の代表者）に、株式制への改組前後での経営メカニズムの変化に関する総合評価をしてもらった。「根本的変化があった」とする企業は全体の24.7%、「大きな変化があった」が53.7%、「少し変化した」19.6%、そして「まったく変化なし」というのはわずか2%、という結果であった。

経営メカニズムがかなり変化したとする企業の比率が高かったということは、株式制度が企業の経営メカニズムの転換に対し肯定的であることを示している。

### (二) 株式制企業での14項目の自主権達成状況

経営メカニズム転換における株式制度の効果をさらに考察するために、われわれは株式制企業での14項目の自主権達成状況に関する質問項目を設け

た。1993年の中国企業家システムが行った最初の中国企業家状況総合調査(以下、「前回調査」と比較すると、今回の調査での株式制企業の14項目の自主権達成状況は、株式制以外の形態も含んだ企業全体の達成状況よりもかなり高くなっている。前回調査では、80%以上の企業が達成していた自主権の項目は経営計画権、製品販売権、資材購入権の3項目、50~80%未満の企業が達成していた項目は販売価格決定権、留保資金分配権、人事管理権、賃金賞与分配権、内部機構設置権の5項目、50%未満の企業が達成していた項目は投資決定権、資産処分権、吸収合併権、労働者雇用権、対外貿易権そして不法徴収拒絶権であった。重要な自主権の達成率はかなり低かったことがわかる。今回の株式制企業に対する調査では、達成率が80%以上の自主権の項目は9項目と増え、そのなかには投資決定権のような重要な権限も含まれている。達成率50~80%未満は資産処分権(54.0%)、吸収合併権(58.1%)、販売価格決定権(73.0%)の3項目、達成率50%未満は対外貿易権(25.4%)、不法徴収拒絶権(19.0%)の2項目である。ただし、達成率が低いこの2項目についても、株式制企業を対象とした今回の調査と全企業を対象とした前回調査とで比べると、達成率は10ポイント以上も上がっており、かなり大きな改善がみられた。

自主権を現在もっている項目数からみると、自主権の達成状況が「やや良い」そして「かなり良い」とする企業は全体の80.2%であり、前回調査の41.0%のほぼ倍となっている(表3、参照)。

表3 14項目の自主権達成状況

(%)

| 達成数   | かなり悪い<br>(3項目以下) | やや悪い<br>(4~5項目) | ふつう<br>(6~8項目) | やや良い<br>(9~11項目) | かなり良い<br>(12項目以上) |
|-------|------------------|-----------------|----------------|------------------|-------------------|
| 合計    | 4.0              | 2.7             | 13.1           | 42.6             | 37.6              |
| 上場企業  | 1.6              | 1.6             | 12.9           | 50.0             | 33.9              |
| 非上場企業 | 4.5              | 2.9             | 13.2           | 41.1             | 38.3              |
| 前回調査  | 7.4              | 13.8            | 37.8           | 32.9             | 8.1               |

以上のことから、企業改革の方法にはいくつかあるが、とりわけ株式制度改革は企業の自主権達成、そして経営メカニズムの転換に関してかなり優位性をもっていることがわかる。また、一般の企業（非株式制企業）の自主権の達成状況と比べると大きな改善がみられ、さらに投資決定権や資産処分権といった重要な鍵となる自主権の達成状況は飛躍的に良くなっている。これは株式制度改革の優位性を十分反映している。

上場企業と非上場企業の比較から、各項目の達成状況を見ても、また14の自主権達成状況から見ても、両者間には顕著な差がないことがわかる。ある面ではむしろ上場企業よりも非上場企業の方が優れているところもある（12項目以上の自主権を達成している企業の比率など）。こうしたことから、上場するか否かは企業の自主権の獲得、経営メカニズムの転換に関してはそれほど重要なポイントではない。一番重要な鍵となるのは株式制度そのものである。そのほかにも、われわれは以下のことを観察できた。上場企業の対外貿易権の実施状況は非上場企業よりも明らかに高いが（上場企業での達成率は40.36%、非上場企業の達成率は22.3%）、この現象の原因はおそらく上場企業の多くが各地域あるいは各業種での大企業であり、そのためそれらの企業はもともと対外貿易業務に関する自主権を有していたためであろう。

### （三） 株式制企業での経営目標の選択

企業の経営メカニズムがうまく転換したかどうかは、企業の経営目標における変化においてもっともよく観察できる。

今回の調査アンケートでは、回答者に対して経営目標に優先順位をつけるような設問を設けた。その結果、累積頻度の高い上位3位までの経営目標は、株主利益の確保（83.5%）、良い企業イメージの獲得（47.1%）、社員の収入増加（39.0%）であった。前回調査での一般企業の累積頻度では、社員の収入増加（77.4%）、請負契約内容の達成（51.8%）、販売利潤の増加（39.0%）であった。

株式制企業と一般企業を比較すると経営目標にはかなり大きな違いがあ

り、社員収入の増加から株主収益の増加へと重点が移っている。この変化は企業にとっても市場経済のもとで独立した経営主体であることの重要な指標でもある。市場経済という条件のもとでは、現代企業の経営目標は株主（所有者）利益の最大化にあるはずであり、わが国の株式制企業の経営目標が以上のような変化をみせていることはひじょうに重要な意義をもつ。わが国においては株式制企業が株主の収益最大化を追求することは、国家利益の軽視あるいは国家への貢献の減少を意味しない。今回の報告にある株式制企業の株主構成の分析のなかで指摘したように、わが国の株式制企業での公有株の比率は80%近くあり、そして公有株の大部分は国家株あるいは国家法人株である。そのため、わが国の株式制企業の最大の株主は国家であり、株主収益の最大化における最大の受益者もまた国家となる。経営者が株主の財産と株主の収益について重要な関心を払うならば、国有資産の流出、経営効率の低下といった状況はおそらく根本的に改善されるであろう。

#### （四）株式制企業における業務重点の選択

企業の業務重点からみれば、今回調査した株式制企業の経営者の仕事の重点は「新しい発展機会を見いだす（45.0%）」、「各方面との関係の調和（15.2%）」、「企業の内部管理強化（13.6%）」が上位3位までの項目である。一般企業を対象とした前回の調査におけるそれは、「新しい発展機会を見いだす（28.0%）」、「企業の内部管理強化（26.0%）」、「販売（24.1%）」であった。両者の結果を比較すると、一般企業での業務の重点がかなり分散していることがわかる。これは企業間格差が大きく、それぞれに経営上の問題点をもっていることを示している。これに対し、株式制企業を対象とした今回の調査では、新しい発展機会を見いだすという回答が半数近くを占め、第一位となっているように、業務の重点がかなり集約している。市場経済のもとで機会をつかむことが自らの生存、発展にとっての重要な条件であることを、株式制企業が十分認識していることを示している。上場企業と非上場企業とを比較すると、上場企業では「新しい発展機会を見いだす」という回答がさ



らに大きくなる。株式市場の圧力が大きく、そのために上場企業がさらに自身の発展をはからねばならないということを示している。

#### (五) 株式制企業の意思決定機構の確立

株式制企業の意思決定機構の確立の特徴は、董事長や総経理といった高級管理人員の選出および任命方式に集中的に表われる。調査アンケートを設計した時、企業の経営メカニズム転換の特徴を反映するために、われわれは董事会での選挙あるいは任命と、企業と（株式改組前の）上級主管部門との間の関係に関する設問項目を設けた。その結果は表4に示されている。表における上級主管部門との間の関係は、以下の三つのケースに分けられる。第一のケースは、まず選挙（任命）をしてから、主管部門が批准する。第二のケースは、まず主管部門が決定してから、董事会で選挙（任命）する。第三のケースは、上級主管部門が直接任命して、董事会で認める。

表4において、60%以上の企業が法定手続きにしたがって董事長や総経理を選出しているが、同時に上級主管部門が（株式制企業には本来上級主管部門が存在していないはずなのに）株式制企業に対して不当に関与しているということも相当あることもわかる。すなわち30%以上の株式制企業は規範的な方法によって董事長や総経理を選出しているのではなく、主管部門の制約、牽制を受けている。そのほかにこの表4からわかることは、董事長や総経理

表4 企業の董事長および総経理の選出

(%)

|         | 董 事 長 |              | 総 経 理 |              |
|---------|-------|--------------|-------|--------------|
|         | 董事会選挙 | 上級主管部門との関係あり | 董事会選挙 | 上級主管部門との関係あり |
| 合計      | 60.5  | 39.5         | 65.6  | 34.4         |
| 新設企業    | 62.6  | 37.4         | 70.4  | 29.6         |
| 改組企業    | 59.5  | 40.5         | 63.5  | 36.5         |
| 国有改組企業  | 55.0  | 45.0         | 58.6  | 41.4         |
| 非国有改組企業 | 78.4  | 21.6         | 82.4  | 17.6         |

の選出過程における上級主管部門の影響程度は、新設の企業の方が改組した企業よりも小さく、非国有企業から改組した企業の方が国有企業から改組した企業よりも小さいことである。これは伝統的な体制が多く残っているほど、新体制の確立が難しいことを意味している。(表4, 参照)

#### (六) 新しい管理体制と古い管理体制の関係

1993年の8月と9月に国家体制改革委員会、証券委員会そして経済貿易委員会は、共同で上場企業の経営メカニズム転換に関する調査を行ったが、そこで株式制設改革における「新しい三つの機関(新三会)」(董事長, 監事会, 株主総会)と「古い三つの機関(老三会)」(党委員会, 労働組合, 従業員代表大会)との関係の問題がすでに提起されている。

今回の調査において、われわれは「企業内部の共産党組織と企業意思決定システムの関係」そして「株主利益と従業員利益との間の不一致性」の二つについて調査した。調査では、共産党の系統と企業の意思決定システムとの間の関係が「ひじょうに協調的である」および「比較的協調的である」とする企業が92%を超え、株主利益と従業員利益の不一致性については「ひじょうに顕著」および「比較的顕著」と回答した企業は11%という結果となった。この結果から、「新三会」と「老三会」との間の矛盾は将来的には避けられない問題となるかもしれないが、現時点ではそれほど深刻な問題となっていないことがわかる。すなわち、現在の株式制企業の多くが国有企業から改組した企業であるため、新三会と老三会との人事上のつながりがひじょうに密接であり、矛盾が表面化するに至っていない。

#### (七) 株式制企業が経営メカニズムを転換する場合に遭遇した主たる問題

経営メカニズムの転換に関して、株式制企業は他の企業形態よりも飛躍的な変化を成しとげているけれども、今回の調査結果から株式制企業の通常の運営においてまだいろいろな抵抗がある。たとえば、経営メカニズムが根本的に変化したと回答した企業はわずか24.7%であり、株式制企業の高級管理

## 中国株式制企業の発展に関する調査および分析

人員の選出において自主権を確実に達成している企業も60%でしかない。経営メカニズムに大きな変化があったにも関わらず、53.7%もの株式制企業が根本的な変化がないとみているのはなぜか。21.6%の株式制企業が経営メカニズムは少ししか変化していない、あるいはぜんぜん変化していないと考えているのはなぜか。40%近くの株式制企業が高級管理人員の選出に際して「主管部門」の不当な干渉を受けているのはなぜか。不法な徴収に対する拒絶権の達成が思うようにいっていないのはなぜか。調査の結果からみると、これらの問題は主に政府の機能転換が遅れていることに起因しているようである。

アンケート調査では今後株式制企業のよりよい運営のために必要な改革の重点をたずねたが、第一位回答の比率でみると、トップは政府機能の転換(62.4%)、以下、財産権制度の改革(15.1%)、市場制度の健全化(4.9%)の順となった。この結果は1993年にわれわれが行った『中国企業家総合調査』の結果と一致している。

株式制企業において主管部門が存在しているかどうかについて回答してもらったが、わが国の株式制企業、さらにルール通りに上場した企業でも、多くの場合「姑」＝主管部門が実権を握っている(表5、参照)

表5 株式制企業と主管部門との関係 (%)

|                 | 合計   | 上場企業 | 非上場企業 |
|-----------------|------|------|-------|
| 主管部門がある         | 56.2 | 55.7 | 56.1  |
| 主管部門はないが監督官庁はある | 19.7 | 23.0 | 19.3  |
| 行政主管部門も監督官庁もない  | 24.1 | 21.3 | 24.6  |

このような主管部門が否応なく企業の上部に存在するという現実には、企業にとって快く受け入れられるものではない。さらに、アンケートで、株式制企業にとって本当に行政主管部門や監督官庁が必要かどうかを質問すると、「必要がない」という回答が多数を占める(表6、参照)。

表6 主管部門が必要かどうか

(%)

|               | 合計   | 上場企業 | 非上場企業 |
|---------------|------|------|-------|
| 必要がある         | 22.5 | 18.0 | 23.3  |
| 必要がない         | 39.0 | 42.6 | 38.0  |
| 必要はないが、しかたがない | 32.5 | 32.8 | 32.8  |
| どちらでもよい       | 6.0  | 6.6  | 5.9   |

企業が政府の機能転換をひじょうに求めているということは、現在の株式制企業は企業メカニズムの転換と自主権の達成の面において大きな進歩がみられたものの、依然として多くの面で各級政府機関の制約を受けていることを示している。それと同時に、大多数の株式制企業は主管部門の「指導、支持、誘導」を必要としておらず、主管部門の関与をしかたなく受けているのが現状である。このような状況は、わが国の企業制度改革の難点がやはり政府機能の転換にあることを、今一度われわれに示している。政府機能の転換に際して鍵となるのは、政府の行政機能と国有資産の所有者機能がどのように分離するか、そして政府行政機関の権力の限界と所有者機関としての権利の限界をどのように明確に区分するか、である。現在、政府機関が企業に対する関与の中には不当な関与もあるが、所有者としての正当な権利（たとえば、企業の重大な意思決定に関する関与）もある。しかしながら政府の行政権と所有権とが一体化し、その境目が曖昧なことは、政府部門の一部の人間がいろいろな口実をつけ、自らの手の内にある権力を利用して、企業に対して不当な関与をすることを容易にしており、企業はこれらの不当な関与にたいして効果的な抵抗を行うことができない。しかし同時に、このことは正当な関与ですら不当な関与と認識してしまふという錯覚を企業に与え、国家の所有者としての権利行使すら妨げる。したがって、このような行政権と所有権とが渾然一体となった行政的な仕組みを根本的に転換させなければ、企業の政府に対する依存や危惧は必然的に存在し、政府の企業に対する正当および不当な関与も避け難いものとなる。すなわち、株式制企業の正常な運営は難しく、現代企業制度も確立することができないであろう。

このほかで注意しなければならないことは、前回調査と比較すると、株式制企業で「財産権制度改革」を第一位にあげた比率が大幅に増加したことである。というのは、株式制という形態そのものが、財産権問題に直接関わっているため、企業家たちが所有権問題をより重要視し、その他の形態の企業よりもその要求が強くなるためである。

### 三、株式制企業の設立

わが国の企業の株式制度改革は1984年に開始されて以降、多年の紆余曲折をへて、1993年に軌道に乗った。その主要なメルクマールは、1992年から国家体制改革委員会など国務院の関係部門がじょじょに株式制度改革に関する法制度を整備したことであり、これらが近年全国各地に普及し、それまで地方独自に存在していた法規の統一が行われた（これらの規定がさらに効力のある法律になることが期待される）。株式制の試行が顕著な展開をみせていることはすでに広く認識されている。また同時に、株式制の試行をいかに規範化するかが普遍的な問題として存在していることも事実である。わが国の現段階の状況をみると、株式制企業の設立は規範化の重要な一貫となっており、今回の調査ではこの点をかなり重視した。

#### (一) 企業の株式制改組の総合評価について

今回の調査結果によると、調査対象である株式制企業の改組手続きに関する総合的評価は肯定的である。そして「改組手続きは規範的で、その目的も達成した」とする企業は90%以上あり、逆の考え方をもっている企業は10%もない（表7、参照）。さらに、株式制改組前の状況の違いから、改組前の形態が異なるとその総合的な評価も異なるという点がある。国有企業から株式制企業に改組した企業の場合には、その機構と改組手続きにおいてひじょうに難しい側面があることから、肯定的な回答をした企業の比率はやや低くなっている。

表7 改組の総合的評価

(%)

|                     | 合計   | 国有企業からの改組 |
|---------------------|------|-----------|
| 規範的・目的達成            | 43.4 | 38.5      |
| 問題はそれほどない・基本的に目的も達成 | 49.6 | 51.9      |
| 問題は比較的あった・目的は部分的に達成 | 6.4  | 9.1       |
| 規範的ではない・目的は達成されず    | 0.6  | 0.5       |

## (二) 株式制改組の目的

企業の株式制改組をいかに規範化するかは、一方で外部条件（法規、仲介機構）の完備に関係しているし、他方で多くの企業内部要因にも関係している。この多くの企業内部要因のうち、企業の株式制改組への期待、動機そして目的がもっとも重要である。

今回の調査結果によれば、株式制企業が改組の第一目的としてあげた上位3項目は、企業経営メカニズムの転換、資金調達そして財産権関係の確定であった。第一目的として、企業の凝集力の強化を選んだ比率は3.2%しかなく、全8項目中の6番目であった。しかし、前回調査では、第一目的の上位3項目は企業経営メカニズムの転換、企業の凝集力の強化、資金調達であった（表8、参照）。

表8 株式制への改組の目的

(第一目的：%)

|            | 合計   | 上場企業 | 非上場企業 | 国有改組企業 | 前回調査結果 |
|------------|------|------|-------|--------|--------|
| 経営メカニズムの転換 | 47.8 | 48.3 | 47.9  | 61.4   | 43.0   |
| 資金調達       | 31.4 | 36.7 | 30.0  | 27.6   | 16.9   |
| 財産権の確定     | 7.6  | 11.7 | 6.8   | 2.9    | 8.0    |
| 企業の凝集力の強化  | 3.2  | 0.0  | 3.9   | 1.9    | 31.3   |

前回調査と今回の調査を比較すると、経営メカニズムの転換はいずれにおいても改組の最大の目的として位置づけられ、株式制への改組を通じて、経営メカニズムを転換させたいという企業の期待がたいへん高いことを示して

いる。しかし、そのほかの目的については、選択順位において大きな違いがみられる。前回調査では、企業（多くは非株式制企業）は株式制への改組による企業の凝集力の強化についてもかなり大きな期待をもっていたが、それに対して資金調達第3番目に位置していた。一方、今回の調査では、資金調達目的の比率は大幅に増加し、反対に企業の凝集力強化への期待は大幅に低下した。このような変化をもたらした原因は以下のようなものである。

第一に、資金調達はもともと株式制への改組の重要な原因の一つであり、とりわけ上場企業にとってのそれは、ひじょうに強力な調達上の優位性をもたらすためである。このため、積極的に株式制への改組に取り組んだ企業が資金調達を主要目的とすることはきわめて当然のことである。しかし、あまりにも資金調達の願いが強すぎると、逆に株式制への改組がもっている経営メカニズムの転換作用が弱められる懸念がある。

第二に、今回のサンプル企業に対して株式制への改組の目的をたずねることは、かれらにとっては事後的な判断になる。企業の凝集力の強化は株式制への改組の過程における多くの人の願望であり、期待でもあったが、この目的自身は現実性と可能性に乏しいものである。すなわち、従業員の自社株の購入を通じて、企業の凝集力が強化されるということは、従業員が株価上昇と経営状況に気を配ることを基本的な前提としており、それがゆえに従業員は株主の資格で企業と一体化し、運命を同じくすることになる。しかし現実問題として、もし従業員がもっている株が転売禁止となれば、かれらの資産価値の増加、収益は実現できなくなり、株価の上昇は画に描いた餅となる（現時点でのわが国の企業の発行する株の現金配当性向はかなり低い。従業員に対して時価より低い価格で株を発行した場合でもその配当性向は銀行の利率よりも低い。そのため、配当収入は従業員が自社株を購入する主たる要因とはならない）。しかし、もし従業員が保有している株の転売が許可され、その資産価値および収益を現実のものとする事ができるならば、従業員の株の転売は同時に株主の資格の放棄を意味し、それ以後かれは株主の立場から企業に関心を寄せることができなくなり、株式制への改組によって企業への凝集

力を強化しようとする美しい願望もむなしく消え失せる。このように、株式制企業も実践を通じて株式制への改組が企業への凝集力の強化に必ずしも有効でないことに気づき、そこでの株式制への改組目的も当初のそれから事後的判断により少し修正された可能性がある。

上場企業と非上場企業とを比較すると、上場企業の資金調達についての回答率は非上場企業のそれよりも高く、逆に従業員の凝集力の強化を回答した比率は非上場企業よりも低くなっている。このことは上場企業の資金調達力が非上場企業よりも明らかに大きいことを意味し、そのため上場企業の資金調達の欲求の比率が高くなっているのである。反面、株券の流動性が高くなると、凝集力の強化への作用が弱くなる。そのため、株式制への改組を通じての凝集力の強化への期待も上場企業ではかなり低くなる。

最後に、経営メカニズムの転換と回答した比率は国有企業から改組した株式制企業でもっとも多くなっているが、これは国有企業のもともとのメカニズムにもっとも問題が多くあり、その裏返しとして経営メカニズム転換への願望が切実なものとなっているためであろう。

### (三) 株式上場がもたらしたプラスの効果

資金調達という目標が一応達成されたならば、株式制企業の多くは株式上場という次の新しい目標を追求するようになる。もし上場が達成されたならば、それは企業になにをもたらすのか。今回の調査によれば、上場企業の回答は次の四点に集中している。第一位は企業運営上の監視メカニズムの強化 (51.6%)、第二位は企業の知名度の向上 (27.4%)、第三位は株主からの利益分配に関する圧力の緩和 (14.5%)、第四位は従業員の労働意欲の向上 (4.8%) である。この結果から次の二点を指摘することができる。(1)上場企業に対するさまざまな監視メカニズムが強化されることは、そこでの行動の規範化の促進をもたらす。(2)株式上場は従業員の企業への凝集力の強化に関してはそれほど明確な作用をもたない、これは前述の分析と対応している。



#### (四) 改組中に遭遇した主たる問題

まったく新規に設立された株式制企業の場合でも、また元の企業からの改組により成立した株式制企業の場合でも、株式制への改組においては多くの作業をこなし、多くの困難な問題を処理してきたはずである。そのため今回の調査アンケートでは、株式制への改組にともなう問題点という設問をもうけた。第一位として選択された項目の上位3つは以下の通りである。「株式制への改組のための法律、法規が矛盾あるいは不完全である」が46.0%、「資産評価と財産権の確定が難しい」が24.6%、「許認可手続きが煩雑」が11.4%である。四番目以降はすべて10%に満たない。この順位は株式制企業の類型に関わりなく、すべて同じである。この結果から、法制度を完備し、財産権問題を解決することが、今後の株式制への改組をうまく運ぶための鍵であるといえよう。

#### (五) 非経営的資産の処理

伝統的経済体制下において、わが国の大・中型企業の多くは「小さなコミュニティ」という特徴を備えていた。したがって、株式制への改組にあたって非経営的資産をいかに処理するかは、普遍的に遭遇する難題の一つである。調査によれば、非経営的資産の処理については主に、(1)資産評価後に株に換算する、(2)独立した企業単位として分離する、(3)企業内の独立採算単位として残し、有償使用とする、といった三つの方法のいずれかを採用しているようである。

そのうち大部分の企業が、資産評価後に株式換算する方法か、それとも企業内独立採算単位とし有償使用する方法を採用しており、その比率はそれぞれ30.9%、53.6%である。これらはいずれも保守的な処理方式であるため比較的やりやすい。しかし資産評価後に株式換算という方法は規範的ではなく、新しい株主に対して不公平な方法である。また、非経営的資産を株式資本に組み入れることは、必然的に企業の資本利潤率を低くし、企業イメージにマイナスの影響をもたらす。企業をいくつかに分離するという第二の方法は

もっとも規範的な方法ではあるが、実行するに際して難しい点も多く、抵抗も強い。したがって多くの企業が第一と第三の方式を採用しているのであるが、これは多くの企業が慎重な態度をとっていることを意味している。そのほか、第一と第三の方法に関していえば、国有企業の改組時点での両者の比は25.4：58.6であるのに対し、非国有企業の改組時点での比は51.0：34.7であり、この違いはひじょうに大きい。この原因についてはさらに分析を進める必要がある。

#### (六) 企業上場の許認可

1992年以降、国家は年度ごとに上場する株式総額規模を設定し、それを各地区に計画的に配分する方法を採用している。そのため、企業上場の許認可は注目に値する問題の一つとなっている。今回の調査では上場企業の総額規模規制、許認可条件とそのプロセスについての設問をもうけた。そこから、上場企業と非上場企業とではその見方が大きく異なることがわかる（表9～11、参照）。

表9 国家による企業上場の総額制限について (%)

|              | 上場企業 | 非上場企業 |
|--------------|------|-------|
| もっと厳しく制限すべきだ | 73.3 | 10.1  |
| 制限をゆるめるべきだ   | 19.8 | 65.3  |
| 現状の枠を維持すべきだ  | 11.7 | 11.1  |
| 制限をなくすべきだ    | 5.2  | 13.5  |

表10 企業上場の許認可条件について (%)

|                | 上場企業 | 非上場企業 |
|----------------|------|-------|
| かなり合理的         | 34.4 | 14.4  |
| 行政区間での統一的標準がない | 24.6 | 38.9  |
| 条件は厳しいが、やむを得ない | 21.3 | 21.1  |
| かなり曖昧で、わかりにくい  | 16.4 | 21.0  |
| その他            | 3.3  | 4.6   |

中国株式制企業の発展に関する調査および分析

表11 企業上場の許認可プロセス (%)

|                  | 上場企業 | 非上場企業 |
|------------------|------|-------|
| かなり合理的           | 24.6 | 7.5   |
| 少し煩雑であるが、やむを得ない  | 42.6 | 26.8  |
| 煩雑で、時間もかかる       | 18.0 | 17.5  |
| 透明度が低く、人的活動に依存する | 14.8 | 46.1  |
| その他              | 0.0  | 2.1   |

両者の違いの原因については、今回の調査結果だけで判断することは難しい。しかし、一つだけ考えられる原因は、上場企業と非上場企業（わが国の現在の非上場企業は上場企業になることを希望して努力している）とは異なる立場にあるため、心理状態も異なるし、利害関係も違うということである。そのために回答も当然異なってくる。上場企業は現在の株価水準を維持し、今後の増資による資金調達を容易にするために、非上場企業の上場のテンポを抑えることを希望している。したがって、上場企業は現在の上場に対するいろいろな規制に対してかなり肯定的な態度をとる。これに対して、非上場企業は利害関係が相反するため、かなり否定的な態度をとる。

(七) 仲介機関のサービス評価

株式制企業の設立において、仲介機関のサービスはたいへん重要な意義をもっている。仲介機関は「公開、公平、公正」を実施するための主力部隊であり、そのサービスは上場する企業自身の利益と効率を維持すると同時に、企業外部の株主の權益を維持し保護しなければならない。そして株式制度改革の正常かつ健全な発展に寄与する良好な社会経済環境を提供しなければならない（表12～15、参照）。

表12～15から、株式制企業が仲介機関のサービスの質への満足の程度は費用に対する満足の程度より明らかに高いことがわかる。これは、一つには、現在の株式制企業が仲介機関に金を払うことにまだ慣れていないのではないか、そしてもう一つとして、仲介機関が提供するサービスの質と費用の間に

表12 資産評価部門に対する評価 (%)

|        |       | 満足   | ふつう  | 不満足  |
|--------|-------|------|------|------|
| サービスの質 | 上場企業  | 55.7 | 39.3 | 4.9  |
|        | 非上場企業 | 45.0 | 51.9 | 3.1  |
| 費用     | 上場企業  | 25.4 | 50.8 | 23.7 |
|        | 非上場企業 | 16.8 | 53.4 | 29.8 |

表13 会計（監査）事務所に対する評価 (%)

|        |       | 満足   | ふつう  | 不満足  |
|--------|-------|------|------|------|
| サービスの質 | 上場企業  | 62.3 | 32.8 | 4.9  |
|        | 非上場企業 | 47.5 | 48.6 | 3.9  |
| 費用     | 上場企業  | 23.7 | 49.2 | 27.1 |
|        | 非上場企業 | 20.0 | 50.4 | 29.3 |

表14 法律事務所に対する評価 (%)

|        |       | 満足   | ふつう  | 不満足  |
|--------|-------|------|------|------|
| サービスの質 | 上場企業  | 58.3 | 38.3 | 3.4  |
|        | 非上場企業 | 36.9 | 57.1 | 6.0  |
| 費用     | 上場企業  | 33.3 | 43.9 | 22.8 |
|        | 非上場企業 | 19.2 | 56.3 | 29.5 |

表15 証券会社に対する評価  
(上場企業の評価のみ：%)

|        | 満足   | ふつう  | 不満足 |
|--------|------|------|-----|
| サービスの質 | 47.5 | 44.0 | 8.5 |
| 費用     | 45.0 | 51.9 | 3.1 |

不一致が生じているのではないかと推測できる。このほか、サービスの質にしても費用にしても、上場企業では満足している程度が高い。これはかなり興味深い結果である。そこには、仲介機関が上場企業に対してはたいへん責任をもってサービスを行っているという以外に、なにか原因があるのでは

なかろうか。たとえば、上場企業は株式の上場を通じて大量の資金を調達できるために、仲介機関に支払う金額も高かったとしても、それでも上場企業にとっては割りの合うことなのかもしれない。

#### 四、企業株式制度と株式取引

##### (一) 企業の業績と株式市場

株価は本来その企業の経営業績を体現したものであり、企業の経営がうまくいっているかどうかは株価に大きな影響を与えるはずである。しかし、今回の調査における上場企業の経営業績とその株式の市場取引価格との関係に関する回答をみると、そこには考慮すべき点がある。すなわち、自社の業績が株価に「ひじょうに大きく影響している」と考えている企業は42.4%、「多少影響している」とするのは39.0%、「基本的に影響がない」が18.8%となっている。このことから、現在の中国の株式企業の市場での取引価格は企業の業績の影響をあまり受けておらず、むしろそれ以外の要因（たとえば、マクロ経済情勢、政策への心理的期待、仕手集団の動きなど）の影響が大きい、といえよう。特に、最近の上海証券取引所での仕手株の動向はその証である。株価が企業の業績と関係ないということは、株式市場が株式会社に対してもっているチェックあるいはガバナンスの役割が弱くなることを意味する。それはさらに、上場企業が自社の業績とは無関係に現在の影響力を利用して高い価格で新株を発行し、資金を調達することを可能にし、投資家の盲目的な投資を誘発する。このことは今後の株式制度改革にとって大きなマイナスとなる恐れがある。

##### (二) 個人株の時価発行および株式上場開始の時間的分布

株式制企業が株を公開発行する場合、通常（額面価格から）一定の幅をもたした時価で発行する形をとる。株の時価発行は企業にとって大量の資金をもたらす（時価と額面価格との差額が企業の法定準備金となる）と同時に、

企業イメージを高めるといふ効果をもっている。わが国では現在までのところ、株の時価発行についての理論的研究が少ないが、基本的に企業が新株を発行するとき、どのように額面からの差異を決めるかという、企業の現在の実力、社会的イメージ、市場での現在の供給関係と同時に、二次市場（発行後の株式証券取引所での取引）での株価の状況を考慮して決定されている。

今回の調査では株の時価発行と上場開始期日に関する設問をもうけたが、それに対する1992年と1993年の2年間に上場を開始した41の企業の回答結果は表16に示したとおりである。

表16 株式発行時価と上場開始時期 (%)

|                       | 1993年後半 | 1993年前半 | 1992年後半 | 1992年前半 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|
| 発行時点の個人株の<br>価格 (元/株) | 4.48    | 4.31    | 4.95    | 4.52    |
| 上場開始時期の分布<br>(企業数)    | 24      | 7       | 6       | 4       |

表16をみてまず目につくことは、1993年後半から株式市場が急速に拡大したということである。実際、1993年に国家が株式上場枠を50億元に決定し、大部分の企業は株式制への改組手続きに約半年を必要とし、上場圧力が集中的に強まった。このことは、1994年初頭以来の深圳と上海の両証券取引所での株価の低迷と無関係ではない。株の発行価格の問題についていえば、「発起人→その他の法人→個人」の順番で後になるほど価格が高くなるのが一般的と思われるが、それは今回の調査結果でも同じであった。

### (三) 国家株の地位と所有者

株式制企業における発行株式数における国家株の比率には絶対的多数(50%以上)、相対的多数(20%あるいは30%以上50%未満)の二つの考え方がある。現在わが国の株式制企業においては、国家株が絶対的多数を占めている企業がほとんどである。企業家はこれをどうみているのであろうか。

中国株式制企業の発展に関する調査および分析

今回の調査結果では、「国家株比率は50%以上を占めるべきである」とする回答が全体の4.9%、「必ずしも50%以上もっている必要はないが、相対的多数の地位を占めているべきである」が40.5%、「規定する必要はなく、現状のままでよい」とするのが54.6%であった。

現在わが国の株式制企業での国家株比率がひじょうに大きいという状況は歴史的原因でもたらされたものである。「国家株の比率が高すぎると、株式制企業が経営メカニズムの転換において不利となるか」について設問してみると、「まったくその通り」と「基本的にその通り」とする回答を合わせて、全体の21.4%であった。「国家株の比率が高い場合、一体だれが国家株の所有者であるべきか」、これについての株式制企業の経営者の意見は表17に示されている。国家株の所有機関に関する意見が一致していないということは、現段階での国家株の運営体制が不確定であるという状況を反映している、そのほか、上場企業と非上場企業との比較では、上場企業は国家資産投資会社が所有し管理することを求める傾向があるのに対して、非上場企業では国有資産管理局が所有し管理することを求めている。新設会社と改組会社との比較では、新設会社がかかなり理性的に判断しており、国有資産投資会社を重視し、企業自身という比率は低い。

表17 国家株はどこが適当か

(%)

|                 | 合計   | 上場企業 | 非上場企業 | 新設会社 | 改組会社 |
|-----------------|------|------|-------|------|------|
| 国有資産管理局         | 30.3 | 16.9 | 33.1  | 28.6 | 31.1 |
| 企業の元の行政<br>主管部門 | 7.2  | 8.8  | 7.1   | 10.2 | 6.2  |
| 国有資産投資会社        | 31.9 | 43.5 | 29.4  | 37.8 | 29.7 |
| 国家財政部門          | 3.3  | 2.1  | 3.7   | 5.1  | 2.9  |
| 企業自身            | 27.3 | 28.7 | 26.7  | 18.3 | 30.0 |

#### (四) 法人株と国家株の取引

##### 1. 法人株と国家株の状況と変化

今回の調査対象となった株式制企業全体の法人株と国家株の構成比の平均とその変化は表18に示されているとおりである。表18によると、国家株と法人株の構成比はともにやや下降している。現在、国家株については法律に則った売買はひじょうに少なく、また法人株についても法人間の市場を通さない取引のみが行われているだけである。同表に示されるような、構成比の低下の主要な原因は、企業が株式増資する際に、国家株と法人株の多くが新株購入権を放棄したためである（少量ではあるが国家株が売却されたケースもある）。では、法人株はどのように売買されているのか。調査によれば、すべての法人株のうち85.9%が一度も売却されたことがない、STAQシステムによる売買が2.8%、NETSシステムによる売買が1.8%、当事者間の話し合いにより売買されたのが6.7%、その他で2.8%となっている。

表18 法人株と国家株 (%)

|       | 設立当時の比率 | 調査時点での比率 |
|-------|---------|----------|
| 国 家 株 | 33.8    | 32.2     |
| 法 人 株 | 45.2    | 44.5     |

##### 2. 法人株と国家株は流通（売買）されるべきか

総体的にみれば、「完全開放して、流通されるべきだ」は35.4%、「条件が完備されれば、開放し流通させてもよい」は60.3%、「厳しく制限すべき」は4.3%となっている。そして、上場企業と非上場企業との比較では、上場企業の方が少し慎重な意見となっている。

##### 3. 法人株市場と個人株市場との関係について

現在わが国では、法人株市場と個人株市場は別々に設立されているが、この方式の弊害についてはいろいろな意見があり、論議がなされている。今回



## 中国株式制企業の発展に関する調査および分析

の調査では、株式制企業の企業家たちの間で「両者を厳密に区別すべきだ」と考えている者は全体の7.3%、「現段階では区別してもかまわないが、将来は統一すべきだ」は57.6%、「区別する必要はなく、早く統一すべきだ」は35.1%となっている。この問題に関しても、上場企業は非上場企業よりも慎重な態度をとっている。

### (五) 企業内従業員持ち株

1993年5月以降、国務院の関係機関が企業内従業員に対して発行する株式の発行範囲および規模をきびしく制限する旨の通達を下している。そこにはさらに、しばらくの間、従業員に対する株の発行を控えるような内容も含まれている。株式制企業の企業家たちの従業員持ち株に対する考え方は表19に示されている。

表19 企業内従業員の持ち株比率に関する見解 (%)

|        | 合計   | 上場企業 | 非上場企業 |
|--------|------|------|-------|
| 2.5%以下 | 2.4  | 3.8  | 2.3   |
| 10%以下  | 21.2 | 44.6 | 16.4  |
| 20%以下  | 21.2 | 10.5 | 23.5  |
| 20%以上  | 49.2 | 30.5 | 52.9  |
| わからない  | 6.0  | 10.6 | 4.9   |

表19に示されている数値から、内部従業員の持ち株比率に関して、上場企業は非上場企業よりも多少理性的な意見のようであるが、しかしそれでも国務院の関係機関の公布した関係規則と比較すると、まだ差がかなりある。以上のことから、従業員持ち株の問題については、これをいかに規範化するかという作業が重要となってくる。

### (六) A株市場とB株市場との関係について

現在、わが国の株式市場にはA株、B株の二つの市場が併存しているが、これについても理論上、また実践上多くの議論があり、これからの中国の株

式市場の整備および完成における一つの大きな課題となっている。今回の調査はこれに関しても意見を聴取した。それによると、「二つの市場をできるだけ早く統一すべきである」が19.0%、「じょじょに統一すべきだ」が58.8%、「統一する条件がまだ不備であるので、現状を維持する」が22.2%であった。

#### (七) 株式制企業の競争環境

株式制企業の競争環境は株式制企業間の競争と、株式制企業と非株式制企業との競争という、二つの側面に分けて考える必要がある。45.7%の株式制企業は「同じ株式制企業のなかで、自らが不公平に扱われている」と考えている。このような不公平の主たる原因としては、(1)企業所得税率が統一されていない(56.1%)、すなわち所得税率が15%の企業と33%の企業とが併存しているということ、(2)資産評価基準が統一されていない(16.0%)、(3)証券管理部門の行動が規範化されていない(9.6%)、があげられる。株式制企業と非株式制企業との競争の公平性については、「自社が不公平な取り扱いを受けている」とする企業の比率は51.8%にもものぼる。この原因はほぼ以下の3点である。一つ目は「若干の非株式制企業が特別な優遇政策を受けている(33.0%)」、二つ目は「国家が株式制企業から利益配当を受け取りながら、さらに税金をとっており、そのために企業負担が重くなっている(33.9%)」、三つ目は「地方保護主義(13.3%)」である。このほか、上場企業の12.9%が「情報公開制度により、企業の経営上の秘密が多く暴露させられる」ことも不公平の要因の一つとして指摘している。

以上の結果から、少しでも早く市場体制を健全化する、税収政策を完全に、異なる所有制形態の企業に対する異なる経済政策の実施と生産上の「優遇措置」の改変もしくは取り消し、そして地方保護主義に反対する、すなわちあらゆる形態の企業に対して公平な競争環境を作り出すことがとくに求められる。

## 【解 説】

本資料は、訳文中にも登場する1993年5月に実施された調査分析の第二弾にあたる。前回調査（『中国企業家調査プロジェクト調査報告（1993. 5）』）についてはすでに本誌第8巻第2号に紹介済みであるので詳しくは述べないが、その主たるねらいは、これまで中国ではきわめて限定的にしか行われていなかった企業の実態調査を大規模に実施することによって、社会主義市場経済への移行の下で各種所有形態の企業がどのような状況にあるかについての概要を把握しようとするものであった。したがって、その設問も形式的なものが多かったように思われる。その点、今回の調査は大きく異なっている。

今回の調査は、あえて株式制企業のみを絞っている。しかも前回調査にはみられなかった突っ込んだ設問がなされている。この背景には、中国の社会主義市場経済の推進過程における株式制企業への期待の大きさがある。経営請負責任制を採用したにもかかわらず、なかなか改善しない国有企業の業績をいかにあげるか。その鍵が政府の機能転換、企業の所有権と経営権の分離、より具体的には株式制度の導入と企業自主権の達成にあるという考え方である。

しかし本文中にみられるように、現実には政策担当者が意図したような結果とはなっていない。愛知学泉大学と中国国務院所属の研究所とが共同で行った研究プロジェクトのヒアリングにおいて、「政府の機能転換が行われない限り、株式制に移行するメリットはない」とする企業があったが、形式が変化しても、中身が変化しないと意味がない。

こうした事態は当然予想されえたことである。株式会社制度において、その会社への出資者＝株主が自らの権利を行使するのはきわめて自然であり、合法的である。中国においては、国家（具体的には各級政府機関）が大株主となり、企業の重要な意思決定に強い影響力をもつという状況は変わらない。この場合、所有者たる国家の節度が問題となる。残念ながら、自主権の状況をみると、他の所有形態企業に比べればいくらか良いが、相変わらずという

感が否めない。

現在の中国において、政府の機能転換というのは、単なる形式ではなく、それ以上に意識の問題であるのではなからうか。極論すれば、それは、市場経済を前提とする以上、とりわけ地方政府に根強く残っている既得権益への固執が結果的に自らの利益を損ねるものである、ということを彼らに少しでも早く認識させるという作業なのである。

このようにみてくると、今回の調査報告文中、政府の機関が行ったとは思えないほど率直に政府の機能（意識）転換の必要性を強調している部分が多いのは、企業形態上の株式制のもつ優位性の表明というより、各級政府機関の意識変革の促進に、今回の調査の真のねらいがあったためと言えそうである。