

図 4-2-5 新たな教育訓練の実施モデル

2-3 教育訓練の結果評価と対応制度

ここまで新たな教育訓練の計画や実施方式のモデルに関する設計を行った。つぎは教育訓練の最後の部分、教育訓練の結果評価や対応制度について論述する。

現在の自由な師徒制に対する効果の評価基準は、最後に徒弟が独力で作業できるかどうかである。しかし、前述のように師徒制に改造が施される場合は、この評価方式も対応して改造が必要となる。この評価制度の改造は2つの内容が必要である。

まず、一つは評価の内容である。図 4-2-6 のように、現在の国有企業においては、教育訓練の結果に対する評価基準は単一である。教育訓練を受けた労働者の生産技能がどのような高さを持っているかについては、評価されることはない。そのため、新たな教育訓練の結果を把握するためには、評価の内容には2点が必要となる。第1点目は前と同じように独力で生産できるかどうかである。第2点目は習得技能の高さである。習得技能の高さの評価は、生産の速さと合格品率により行う。そして、個々の労働者の習得技能の高さを評価できれば、より有能な労働者の発見につながる。

現在の評価内容

新たなモデルに対応する評価内容

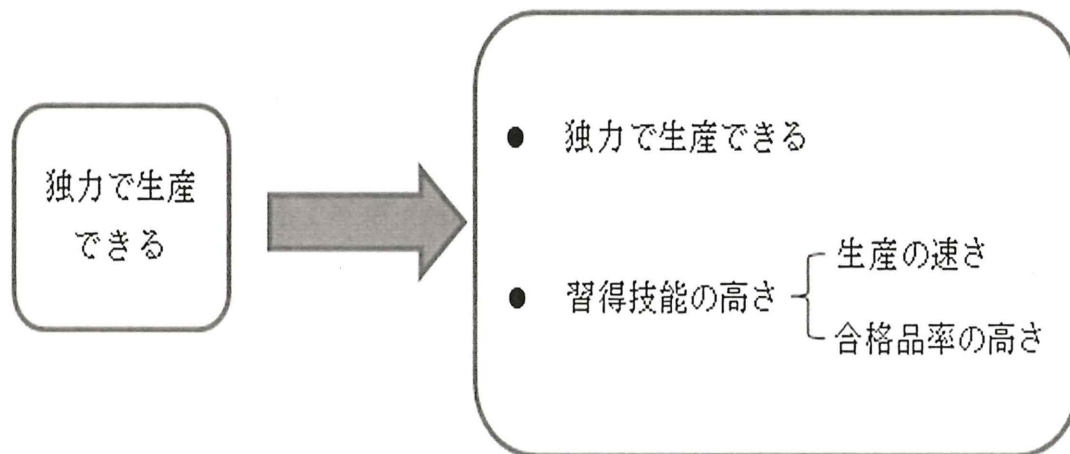


図 4-2-6 評価内容の変更

次は、評価方式の変更である。新たな教育訓練の計画には、教育訓練の内容が細分化されるため、これに対応して、評価方式も細分化する必要があると考える。図 4-2-7 のように、製品 A の技能伝習を事例として、新たな評価方式のモデルを紹介する。例えば、製品 A の技能伝習をⅠ～Ⅳの 4 つの工程に細分化して技能伝習を行う。まず、これらの個々の工程の技能伝習に対して、独立した結果評価が必要である。また、これらの技能伝習の結果に対する評価項目は、前述のように独力で生産できることと、技能の高さとする。4 つの各工程の技能伝習終了後、製品 A の全体の技能伝習に対して最終的な評価をする必要がある。これにより、企業は技能伝習の過程に対して、細かくコントロールできるようになるため、トラブルが発生した場合、迅速に対応もできると考える。

以上、教育訓練に対する評価システムの再設定について述べた。評価結果が提出された後は、人事システムの対応へと移行する。一般的に、日本企業には、より高い技能を有する労働者に対して、高い賃金や昇進を与える。特に、昇進では、資格の昇格が主に採用されている。中国でも評価に対応した措置を構ずる必要がある。表 4-2-1 に、師父資格等級制度に賃金制度の部分(待遇)の要素を含めたのはその試みの一つである。

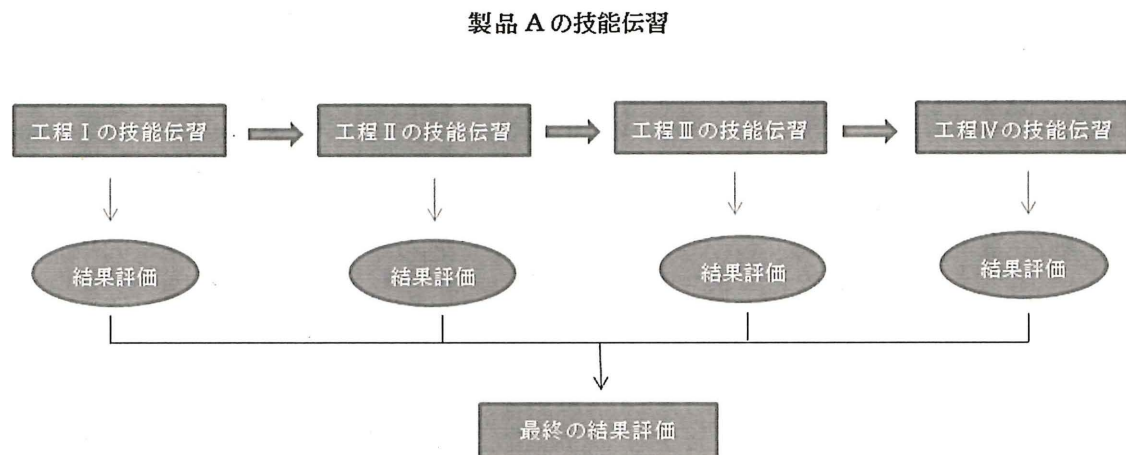


図 4-2-7 新たな評価方式モデル

➤ 本章の小括と今後の課題

本章では日本企業における人材教育制度の中国国有企業への導入の可能性について論述した。まず、最初に導入の可能性の有無について論述した。具体的には、日本企業の人事制度と中国国有企業の人事制度を比較し、国有企業の人事制度には日本企業の人材教育制度を導入する基盤があると結論づけた。また、導入の際に生じることが予想される問題を巡り、表層、深層と二つの層に分け議論を行った。第一層、すなわち単純な教育訓練内容の導入はそれほど困難ではないと言える。第二層の課題は、導入した教育訓練内容の効果や長期存続の問題である。この教育訓練が最大な効果を発揮し、長期存続させることを目指すのであれば、人材育成システムの導入、すなわち、教育訓練制度に対応する人事制度が必要である。これには、国有企業の人事構造における改革が必要となり、その課題の大きさから本論文では触れず、今後の課題とした。

次に、具体的な人材教育制度のモデル構築について論じた。これをまとめれば、図 4-3-1 のように、三つのプロセスからなる。

最初は、人材育成の計画の作成である。これは、人材育成の目標の確認、育成対象の選出と教育訓練の内容の作成から構成される。人材育成の目標は主に生産現場の労働者の熟練を育成することである。短期目標としては、一般的な生産熟練を、長期目標は高度な知的熟練を育成することである。次の育成対象の選出は、雇用形態によって、教育訓練の実

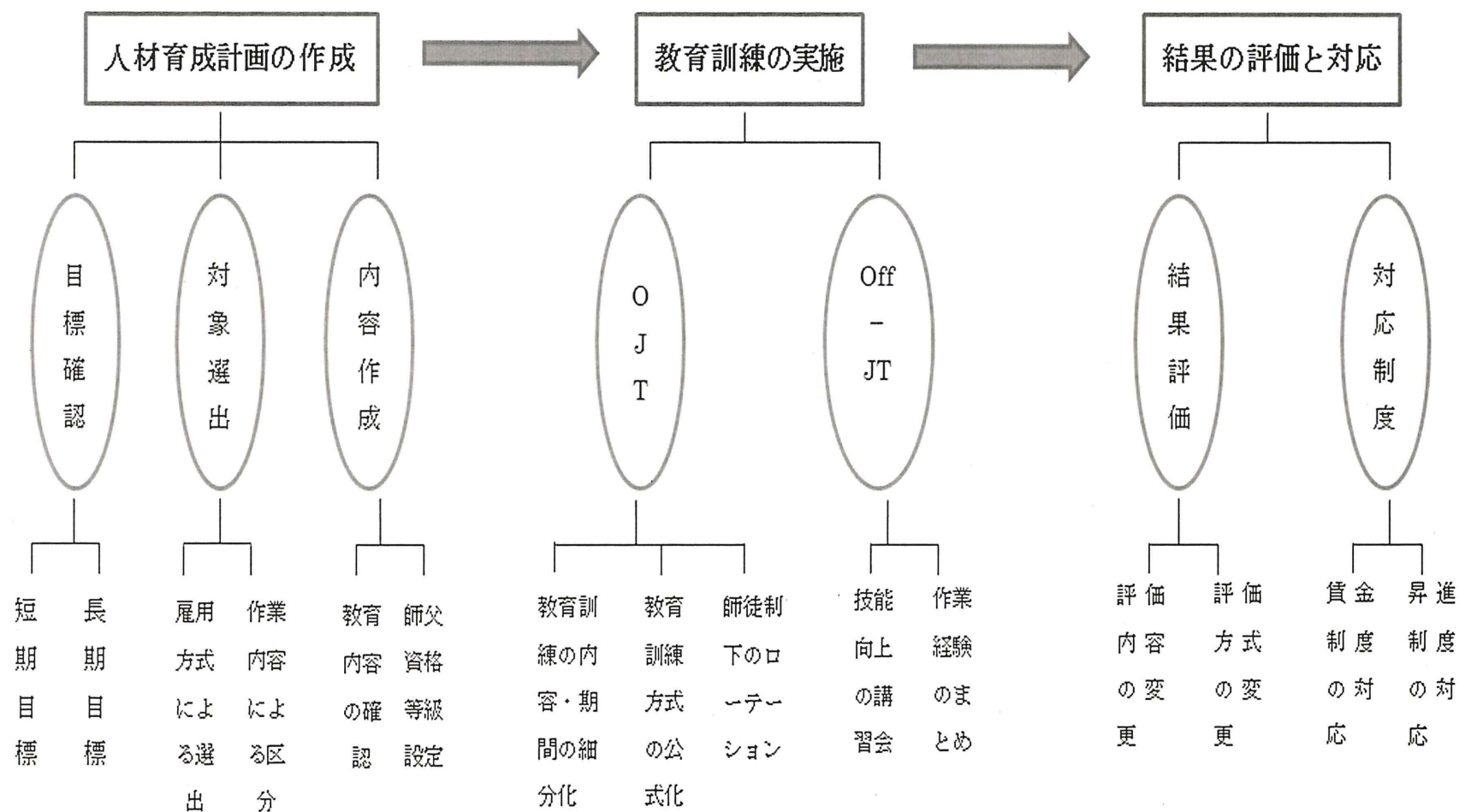


図 4-3-1 中国国有企業の新たな人材育成制度のモデル

施対象者と実施しない対象者を選出し、教育訓練の実施対象者に対しては、作業の内容により教育訓練の投入を区分することが鍵となる。最後は人材育成の計画内容を作成することである。具体的な育成計画の作成は生産現場の労働内容を調査し、それに基づき、教育訓練内容を確定しなければならない。また、これにより、師徒制度の師父に対して、資格等級制度の設定を提案した。以上の要点に留意すれば、国有企業の実態に対応した人材育成の計画が作成できると考える。

つぎは具体的な教育訓練の実施について論じた。この部分には、日本企業の実施の二本柱、OJT と Off-JT を採用する。OJT については国有企業の既存の師徒制を中心として改造する。最初は師徒制の教育訓練の内容と実施期間を細分化し、その後、具体的な教育訓練の内容には『作業手順書』を導入し、公式化して徒弟を教える。これより、師徒制の不確実性が解消され、コントロールが容易な OJT 制度になると考える。最後に、知的熟練を育成するため、固定的な師徒関係を改造し、師徒制にしたがってローテーションを実施するという提案を行った。また、OJT の実施と、Off-JT の技能向上の講習会や作業経験のまとめを行うことで、知的熟練のノウハウを育成することができると述べた。

人材育成制度の最後は、教育訓練の結果に対し評価を行い、他の人事諸制度と対応させることである。ここにおいて最も重要なものは、国有企業の既存の人事評価制度に対する改造である。つまり、新たな教育訓練方式に対応し、人事評価の内容と方式も変化しなければならない。評価内容には、育成した労働者の習得技能の評価が必要である。また、教育訓練方式の細分化により、評価システムも細分化が必要となる。

しかし、人事評価システムの改造と比べて、人材育成制度に対応する人事制度の改造は困難である。その原因は、第 1 章、及び第 2 章で論じたように、日本企業と中国国有企業における人事部の権限の強さの違いにある。国有企業の人事部の権限は非常に弱い。日本企業の人事システムを中国の国有企業に導入する際には、国有企業内の人事権限を再配分する必要があると考えている。そのため、国有企業の既存の人事制度に基づき、導入した人材育成制度の効果を保障していく方法を検討することは、また別の議論が必要となる。さらに、図 4-1-3 に示したように、国有企業内の既存の人事諸制度は相互の関連性が弱い。そのため、人事制度の再構築が必要となる。この二つの問題は、残された研究課題として今後も継続して探求していくものとする。

【参考文献一覧】

【日本語文献】

アベグレン, ジェームス C. (山岡洋一訳) 『日本の経営』新訳版 日本経済新聞社, 2004 年

アベグレン, ジェームス C. (山岡洋一訳) 『新・日本の経営』 日本経済新聞出版社, 2004 年

安藤喜久雄, 石川晃弘編 『日本的経営の転機—年功制と終身雇用はどうか』 有斐閣, 1987 年

安春植 『終身雇用制の日韓比較』 論創社, 1982 年

今野浩一郎・佐藤博樹 『人事管理入門』(第2版) 日本経済新聞出版社, 2002 年

今田幸子・平田周一 『ホワイトカラーの昇進構造』 日本労働研究機構, 1995 年

池田信夫 『停滞と成長の経済学—希望を捨てる勇氣』 ダイヤモンド社, 2009 年

石田英夫 『日本型 HRM』 慶応義塾大学出版株式会社, 2008 年

伊藤元重 『はじめての経済学(上)』 日本経済新聞社, 2004 年

伊藤元重 『はじめての経済学(下)』 日本経済新聞社, 2004 年

氏原正治朗 『日本労働問題研究』 東京大学出版会, 1979 年復刊第1刷

遠藤公嗣 『日本の人事査定』 ミネルヴァ書房, 1999 年

大藪毅 『長期雇用制組織の研究—日本的人材マネジメントの構造』 中央経済社, 2009 年

大河内一男 『日本の中産階級』 文藝春秋新社, 1960 年

河西宏祐 『『電産中央本部資料』について—解説および目録』『千葉大学教養部研究報告』 B-11, 1978 年 11 月

栗木安延 「経済危機と労働運動」『岩波講座・日本歴史 22』 岩波書店, 1977 年

ゴードン, アンドルー (二村一夫訳) 『日本労使関係史』 岩波書店, 2012 年

白木三秀 『日本企業の国際人的資源管理』 日本労働研究機構, 1995 年

小池和男 『日本の雇用システム—その普遍性と強み』 東洋経済新報社, 1994 年

小池和男 『仕事の経済学』第3版 東洋経済新報社, 2005 年

小野旭 『変化する日本的雇用慣行』 日本労働研究機構, 1997 年

小越洋之助 『終身雇用と年功賃金の転換』 ミネルヴァ書房, 2006 年

- 謝徳禄(武吉次朗 訳) 『大破産中国の国有企業改革』 東方書店, 1997 年
- 高田馨, 細井卓編 『日本的経営の特質』 ダイヤモンド社, 1974 年
- 田中秀臣 『日本型サラリーマンは復活する』 日本放送出版協会, 2002 年
- 谷内篤博 『日本的雇用システムの特徴と変容』 泉文堂, 2008 年
- 丹野勲 『日本的労働制度の歴史と戦略—江戸時代の奉公人制度から現代までの日本的雇用慣行』 泉文堂, 2012 年
- ダイヤモンド編集 『日本経済の論点—いま何が問題なのか』 ダイヤモンド社, 2004 年
- 中村圭介 『日本の職場と生産システム』 東京大学出版会, 1996 年
- 西久保浩二 『戦略的福利厚生の新展開—人材投資としての福利厚生、その本質と管理』 日本生産性本部生産性労働情報センター, 2013 年
- 日本労働研究所 『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、英、米・独の大企業 (1)事例調査編』 日本労働研究機構, 1995 年
- 日本労働研究所 『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、英、米・独の大企業 (2)アンケート調査編』 日本労働研究機構, 1995 年
- 日本労働研究所 『中国国有企業改革のゆくえ：労働・社会保障システムの変容と企業組織』 日本労働研究機構, 2001 年
- 野村正實 『知的熟練論批判—小池和男における理論と実証』 ミネルヴァ書房, 2001 年
- 野村正實 『終身雇用』 岩波書店, 1994 年
- 野村正實 『日本的雇用慣行—全体像構築の試み』 ミネルヴァ書房, 2007 年
- 間宏(監修) 『日本労務管理史料集』第3期(全10巻) 五山堂書店, 1993 年
- 平野光俊 『日本型人事管理—進化型の発生プロセスと機能性』 中央経済社, 2008 年
- 藤田若雄 『日本労働契約論』 東京大学出版会, 1961 年
- ホーフステッド G. (萬成博監訳) 『経営文化の国際比較—多国籍企業の中の国民性』, 産業能率大学出版部 1986 年
- マーシュ, ロバート M. 萬成博共著 『近代化と日本の工場—組織の社会学分析』, 東京大学出版会 1983 年
- 萬成博・丘海雄 『現代中国国有企業』 白桃書房, 1997 年
- 森口千晶 「日本型人事管理モデルと高度成長」『日本労働雑誌, 特集・日本の高度成長と労働』, 2013 年 5 月号(NO.634)
- 丸山恵也 『日本的経営—その構造とビヘイビア』 日本評論社, 1990 年

- 村松久良光 『日本の労働市場分析』 白桃書房, 1983 年
- 山本潔 『日本労働市場の構造』 東京大学出版社, 1967 年
- 虞建新 『中国国有企業の株式会社化：経済体制転換と企業制度改革』 信山社, 2001 年
- 楊世睿 「戦前日本職工教育訓練史(1953~1931 年)一重工業を中心に」『神奈川大学研究年報』, 2014 年
- 農商務所工業局 『職工事情』復刻版(新紀元社版) 新紀元社, 出版年不明¹⁰³
- 農商務所工業局(犬丸義一校訂) 『職工事情(上、中、下)』 岩波書店, 1998 年
- 連合総合生活開発研究所 『調査報告書：日本の賃金－歴史と展望』連合総合生活開発研究所, 2012 年
- 李捷生 『中国「国有企業」の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例「1950 年代-90 年代」』 御茶の水書房, 2000 年
- 林毅夫・蔡昉・李周(李粹蓉 訳) 『中国の国有企業改革：市場原理によるコーポレート・ガバナンスの構築』 日本評論社, 1999 年
- 労働大臣官房政策調査部 『日本的雇用慣行の変化と展望(調査編)』 大蔵省印刷局, 1987 年
- 労働政策研究・研修機構 「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」『労働政策研究報告書』NO. 120 , 2010 年 6 月 18 日公表
- 労働省(編集) 『資料労働運動史』 労務行政研究所, 1935 年
- 労務理論学会誌編集委員会 『人事・雇用システムの転換と労使関係』 晃洋書房, 2004 年

【中国語文献】

- 冯国磊 「建国初期中国共产党外资政策研究 (1949-1956)」 西南交通大学硕士论文¹⁰⁴ ; 2012 年
- 黄速建 「国有企业改革三十年：成就、问题与趋势」『首都经济贸易大学学报』; 2008 年第 6 号
- 李瑞芳 「民主改革:社会主义国营企业建立的重要环节—以国营煤矿为中心的考察」『宁波大学学报 (人文科学版)』; 2016 年 01 号

¹⁰³ 初版は 1903(明治 36)年出版した。この版は昭和 22 年(1947 年)生活社翻刻を昭和 51 年(1976 年)新紀元社が複製したものの復刻版

¹⁰⁴ 中国語の「硕士论文」は修士の学位論文と意味する。

- 林毅夫・沈明高 「论股份制与国营大中企业改革」『经济研究』；1992年09号
- 齐守印・张希儒 「试论深化国营企业改革的难点与对策——关于国营企业改革目标模式的反思与探索」『宁夏社会科学』；1988年04号
- 田国强 「中国国营企业改革与经济体制平稳转轨的方式和步骤——中国经济改革的三阶段论」『经济研究』；1994年11号
- 王世勇 「新时期非公有制经济政策的历史考察(1978—2003)」 中共中央党校博士论文¹⁰⁵；2004年
- 汪海波 『新中国工业经济史』 经济管理出版社；1986年
- 吴敬琏 『当代中国经济改革』 上海远东出版社；2004年
- 朱婷 「1949～1952年被接管官僚资本企业转化为新中国国营企业的历史考察——以上海国营纺织企业接管、改造与建制过程为中心」『上海经济研究』；2012年09号
- 中华人民共和国国家统计局 『中国统计年鉴』 中国统计出版社；1984～2015年
- 中华人民共和国国家统计局 『中国工业统计年鉴』 中国统计出版社；2009～2014年
- 中共中央文献研究室 「中华人民共和国发展国民经济第一个五年计划(一九五三～一九五七)」『建国以来重要文献选编(第六册)』 中央文献出版社；1993年
- 中共中央文献研究室 「中华人民共和国宪法」『建国以来重要文献选编(第五册)』 中央文献出版社；1993年
- 中华人民共和国财政部 『工业企业财务制度』 煤炭工业出版社；1993年
- 周振华 「国营企业改革与非国营经济发展」『经济研究』；1992年08号
- 张迪诚 『中国国有企业编年史(1978～2005)』 北京工人出版社；2006年
- 章迪诚 『中国国有企业改革编年史』 中国工人出版社，2006年
- 周太和 『当代中国的经济体制改革』 中国社会科学出版社；1984年

¹⁰⁵ 中国語の「博士論文」は博士の学位論文と意味する。

【附录 2-1】

关于扩大国营工业企业经营管理自主权的若干规定

为了进一步调动工业交通企业的积极性，改善经营管理，提高经济效益，为社会主义现代化建设做出更大贡献，必须扩大国营工业交通企业经营管理自主权。为此，特作如下规定。

一、企业必须保证完成国家下达的各项经济计划。企业的各项经济计划，应由一个主管部门统一下达，并保证企业生产建设所必需的物质条件。国家下达的产品计划，要逐步建立在产销合同的基础上。在完成国家计划的前提下，允许企业根据燃料、动力、原料、材料的条件，按照生产建设 and 市场的需要，制订补充计划。企业按照补充计划生产的产品，首先由商业、外贸、物资部门选购，商业、外贸、物资部门不收购的，企业可以按照国家规定的价格政策自行销售，或委托商业、外贸、物资部门代销。企业的生产能力有富余时，可以承担协作任务和进料加工、来料加工。国家对企业主要考核产品产量、质量、利润和合同执行情况；对有出口任务的企业，出口产品主要考核履约率和收汇额。

二、实行企业利润留成。改变目前按工资总额提取企业基金的办法，把企业经营的好坏同企业生产的发展和职工的物质利益直接挂起钩来。根据不同行业、不同企业的具体情况，确定不同的利润留成比例。企业用利润留成建立生产发展基金、集体福利基金和职工奖励基金。具体办法，按国务院《关于国营企业实行利润留成的规定》执行。

三、逐步提高固定资产折旧率。按照不同的行业，不同的企业，由国家规定不同的折旧率。折旧率可以在增加盈利的基础上逐步提高，达到合理的比例。折旧基金大部分归企业支配，小部分按企业隶属关系，由企业主管部门调剂使用。具体办法，按国务院《关于提高国营工业企业固定资产折旧率和改进折旧费使用办法的暂行规定》执行。企业暂时不用的折旧费，应专户存入银行；挖潜、革新、改造费用不足时，企业可向银行申请贷款，用折旧基金和利润留成资金归还。企业在保证固定资产大修理的前提下，有权将基本折旧基金、大修理费、利润留成中的生产发展基金等合理地结合起来，用于挖潜、革新、改造。其所需的设备材料，要列入各级物资分配计划之内，保证供应，不能挤掉或挪用。同时应尽先利用库存积压物资。

四、实行固定资产有偿占用制度。企业对占用的固定资产，要向国家缴纳固定资产税。企业对多余、闲置的固定资产，有权有偿转让或出租，其收入只能用于购置需要的固定资产。

五、实行流动资金全额信贷制度。企业所需的流动资金，统由银行贷款。定额资金由财政

部门会同主管部门核定，由财政拨款交银行贷放，收取低息；季节性临时周转所需的超定额资金，由银行根据企业的需要贷放，收取平息；超储积压资金，则收取高息。由于订货或供货单位不执行合同等原因而增加的流动资金的利息，由订货或供货单位承担。

六、鼓励企业发展新产品。企业有关新产品的试验研究、设计和试制等费用，除增添设备等措施所需的费用，仍由企业更新改造资金开支外，可以规定一定比例，从企业实现的利润中留用。留用比例和具体办法由财政部规定。实行这个办法后，企业成本和营业外支出中不再开支新产品试制费用。重大新产品试制所需的费用，由企业报请上级主管部门批准拨款。新产品可以委托商业、外贸、物资部门代销，或企业自行试销。在试销期间，成本高、利润过低或有亏损的，按照税法规定，经过批准可以减税或免税。

七、企业有权向中央或地方有关主管部门申请出口自己的产品，并按国家规定取得外汇分成。分成可用于进口必要的技术、设备、材料和派人出国考察、实习等方面的开支。企业应参与外贸部门同外商的谈判并附签合同。企业和外贸部门之间要加强联系，互通情况，企业应向外贸部门提供实际成本，外贸部门应向企业提供实际创汇率，密切合作，共同发展出口贸易。

八、企业有权按国家劳动计划指标择优录用职工。企业根据自己的实际情况制订考工标准，经过考试招收职工。企业有权根据职工的表现进行奖惩。对那些严重违反劳动纪律，破坏规章制度，屡教不改，造成重大经济损失的，可给予开除处分。开除后，可以留厂劳动，发给生活费。

九、企业在定员、定额内，有权根据精简和提高效率的原则，按照实际需要，决定自己的机构设置，任免中层和中层以下的干部。机构设置不必与上级主管部门对口。

十、减轻企业额外负担。除国家有明确规定的以外，任何单位和个人不得向企业摊派各种费用。不经上级主管部门批准，不得随意向企业抽调人员、设备、材料和资金。否则企业有权拒绝。经过批准的借调人员，由使用单位负担工资等费用。

十一、企业要在主管部门的领导下，在职工代表大会的监督下，正确使用自己的权限，严格履行以下的义务：

- （一）认真贯彻执行国家的方针、政策和法令，保证完成国家计划。
- （二）维护全民所有制的财产不受侵犯。
- （三）按质、按量、按时履行经济合同，不断提高产品质量，对用户负责到底。
- （四）节约燃料、动力、原料、材料，降低成本，加速资金周转，提高劳动生产率。
- （五）按规定及时上缴税金、利润。严格遵守财经纪律。

（六）合理地使用基本折旧基金、大修理费和利润留成，有计划地进行挖潜、革新、改造，发展生产。

（七）积极采用先进技术和科学的管理方法，大力提高企业的技术水平和管理水平，不断发展新产品，努力培养人材。

（八）保证安全生产，搞好环境保护，提高职工健康水平。在生产发展的基础上，使职工生活福利逐步有所改善。

（九）加强政治思想工作，不断提高职工的思想觉悟和共产主义道德品质，充分调动他们建设社会主义的积极性。教育职工模范地遵守国家的法律、法令和劳动纪律。

扩大企业经营管理的自主权涉及面广，问题复杂，必须有领导有步骤地先在少数企业中进行试点，总结经验，逐步推广。

国务院

【付錄 2-2】

国务院关于进一步扩大国营工业企业自主权的暂行规定

随着利改税制度的完善，有效地解决了国家和企业的分配关系。为了进一步调动企业的积极性，把经济搞活，提高企业素质，提高经济效益，现对扩大企业自主权方面的若干问题作如下规定：

一、在生产经营计划方面。企业在确保完成国家计划和国家供货合同的前提下，可以自行安排增产国家建设和市场需要的产品。在执行国家计划中，如遇供需情况发生重大变化时，企业有权向主管部门提出调整计划。

二、在产品销售方面。除国家特殊规定不准自销者外，以下产品都可以自销：企业分成的产品，国家计划外超产的产品，试制的新产品，购销部门不收购的产品，库存积压的产品。对国家统配的几种主要产品的自销作如下规定：钢材，属于国家计划内的部分可自销 2 %，超计划生产的全部可以自销；生铁、铜、铝、铅、锌、锡、煤炭、水泥、硫酸、浓硝酸、烧碱、纯碱、橡胶等产品，属于国家计划内的不能自销；超计划生产的全部可以自销；机电产品，除由国家安排原材料生产的由国家调拨分配外，其余的可以由企业自销。企业自销产品，必须单独核算、照章纳税，并严格遵守国家价格政策和财经纪律。

三、在产品价格方面。工业生产资料属于企业自销的和完成国家计划后的超产部分，一般在不高于或低于 20 % 幅度内，企业有权自定价格，或由供需双方在规定幅度内协商定价。属于生活资料和农业生产资料，要执行国家规定价格（包括国家规定的浮动价格），但企业可用计划外自销产品与外单位进行协作。

四、在物资选购方面。对于国家统一分配的物资，在订货时企业有权选择供货单位。主管订货的部门要充分考虑生产企业的要求，根据资源与运输条件进行平衡，合理安排。企业可以和供货单位签订合同，直达供应，直接结算。

五、在资金使用方面。企业可将留成所得的资金，按主管部门规定的比例，分别建立生产发展基金、新产品试制基金、后备基金、职工福利基金和奖励基金，并有权自行支配使用。前三项基金可以同折旧基金、大修理基金结合起来，统筹安排，合理使用。企业折旧基金的分配，从一九八五年起，企业留用 70 %；其余 30 %，由有关部门和省、自治区、直辖市掌握。具体办法另订。企业暂时不用的生产发展基金，可以按自愿互利的原则，通过合营、

联营、补偿贸易等形式，向企业外投资，以利于把资金用活。企业有安排技术改造项目的权力。具体办法，由省、自治区、直辖市本着管理权限逐级下放的精神制订。

六、在资产处置方面。企业有权把多余、闲置的固定资产出租和有偿转让。其中属于上级主管部门管理的高、精、尖设备，在出租或转让时，要报经主管部门批准。出租转让所得的收益，必须用于技术改造和设备更新。

七、在机构设置方面。企业在主管部门核定的定员编制范围内，有权按照生产的特点和实际需要，自行确定机构设置和人员配备。有关部门可以根据业务工作的需要向企业提出要求，但是任何部门都不得硬性规定企业上下对口设置机构和人员配备比例。

八、在人事劳动管理方面。厂长（经理）、党委书记分别由上级主管部门任命；厂级行政副职由厂长提名，报主管部门批准；厂内中层行政干部由厂长任免。企业可以根据需要从外单位、外地区招聘技术、管理人员，并自行确定报酬。企业可根据需要从工人中选拔干部，在任职期间享受同级干部待遇，不担任干部时仍当工人，不保留干部待遇。厂长（经理）有权对职工进行奖惩，包括给予晋级奖励和开除处分。企业有权根据生产需要和行业特点，在劳动部门指导下公开招工，经过考试，择优录用。有权抵制任何部门和个人违反国家规定向企业硬性安插人员。

九、在工资奖金方面。企业在执行国家统一规定的工资标准、工资地区类别和一些必须全国统一的津贴制度的前提下，可以根据自己的特点自选工资形式。厂长有权给有特殊贡献的职工晋级，每年的晋级面，可以从目前实行的1%增加到3%。这部分工资开支计入成本。企业对提取的奖励基金有权自主分配。

十、在联合经营方面。在不改变企业所有制形式，不改变隶属关系，不改变财政体制的情况下，企业有权参与或组织跨部门、跨地区的联合经营；有权择优选点，组织生产协作或扩散产品。

上述规定，各地区、各部门要认真贯彻执行。过去规定与本规定不符的，以本规定为准。

国务院

【付録 2-3】 工人職稱認定申請表(河北省)

姓名		性別		出生年月		照 片	
身份证号				民族			
工作单位				单位性质			
主管部门			连续工龄		学历		
考核类型		申报等级		申报行业			
申报工种		现工种		现等级			
参加工作 时间		本工种 年限		现等级取得时间		是否 破格	
学 习 与 工 作 简 历							
工 作 业 绩							

基层单位意见			
	(公章) 年 月 日		
主管部门意见			
	(公章) 年 月 日		
考核情况	准考证号		(公章) 年 月 日
	应 会		
	应 知		

审 批 机 关 意 见		
	(公章) 年 月 日	
	证书编号	

【附录 2-4】

关于当前城市商业体制改革若干问题的报告

党的十一届三中全会以来，根据计划经济为主、市场调节为辅的原则和对外开放、对内搞活经济的政策，城市商业进行了“三多一少”的流通体制改革。减少工业品计划管理品种，扩大市场调节范围；实行多种购销形式，改变商业长期包销的办法；发展集体、个体商业，打破国营商业的独家经营；实行商品分工、城乡通开，改变工业品城乡流通不畅的状况。并对企业内部经营承包责任制进行了较大范围的试点，对批发体制进行了开放式、少环节的改革探索。这些改革，方向是正确的，取得了一定的成效。但是，由于我们老的框框没有完全冲破，对新形势、新情况调查研究不够，思想认识也不够一致，改革没有大的突破。目前商业体制很不适应商品经济大发展的新形势，必须进行根本性的改革。改革的目的是：促进商品生产，搞活商品流通，提高经济效益，提高服务质量，方便人民生活。改革的方向是：实行政企分开，建立以国营商业为主导的、多种经济形式、多种经营方式、多种流通渠道的商品流通体制；实行以城市为中心的开放式、多渠道、少环节的批发商业体系；建立责权利相结合的高经济效益、高服务质量的企业管理办法；形成城乡畅通、地区交流、纵横交错、四通八达的流通网络，走出一条中国式的社会主义商业路子。

根据赵紫阳总理在六届人大二次会议上所作的《政府工作报告》中关于商业改革的要求，现将当前城市商业体制改革的若干意见报告如下：

一、实行政企分开、扩大企业权力，加强行政管理

政企分开是经济管理体制改革的方向，要把商业的经营权力交给企业，改变政企不分的状况。商业部和各级商业厅、局要把直属的日用工业品批发企业下放到市，组成企业经营体系，按照发挥中心城市作用的要求，组织商品流通。要扩大企业的经营、计划、财务、物价、人事、工资、奖惩等权力，充分调动企业的积极性。要相应调整商业行政机构，加强和扩大行政管理职能，运用行政手段和经济手段，如商业政策、经营法规、规划布局、计划干预、统计和会计监督、效益考核、价格管理、政策性补贴、资金调剂、信息交流等，加强对商业活动的管理、监督和调节，领导国内社会主义统一市场。

部管计划商品范围要适当缩小，工业品（包括非日用工业品）由现在的三十九种减为二十六种（目录附后）。计划商品的收购、分配和调拨指标，由各级商业行政部门逐级下达到市批发公司执行；计划外和非计划商品，由批发公司实行合同购销、自由购销。（注解：商业部〔86〕商计字第3号文件《关于修订印发商业部商品计划管理暂行办法的通知》，已将商业部计划管理的工业品由原来的二十六种改为食糖、名酒、棉布、涤棉布、中布纤维布、呢绒、洗衣粉、胶鞋、铁锅、元钉、镀锌铁丝、化肥、农药、废钢铁等十四种。）

二、改革日用工业品一、二、三级批发层次，批发站与市批发公司合并

改革一、二、三级的多层次批发体制，改变商品分配和作价办法。城市的批发网点，应根据扩大经营的需要设置，把专业划细。但同一城市同一行业，不得按行政层次设置国营商业批发公司。（注解：一九八六年三月北京商业会议确定：“如同一城市存在两个同类商品国营批发公司，交叉经营的，必须明确各自对市场负责的商品分工。”批发公司都是自主经营的经济实体，相互之间是平等的经济业务关系。现行的商业内部分层次倒扣作价办法，改为以批发牌价作基础，按批量作价或协商作价。

批发站下放到市，同市批发公司合并，组成一套批发公司。商业部设在上海、天津、广州的日用工业品一级站的下放，目前采取联营的过渡形式，双重领导，以市为主。省属日用工业品二级站同市批发公司合并，放为市属企业。边远地区和不设在市的二级站，其隶属关系的调整，请省级人民政府决定。企业下放后，利润计划相应划拨。为了支持商业教育、科技事业的发展，集中建设一些商业设施，原来由商业行政部门集中使用的利润留成，仍按现行办法上交商业行政部门掌握使用。

城市的日用工业品批发公司和饮食服务公司是独立的经营和管理机构。要改变它们同市商业局在经济上的归属关系，使商业局更好地行使行政领导和管理职权。企业、公司直接同财政、税收、银行部门发生关系，税后利润除按规定上缴部分外，全部归企业、公司支配。要扩大企业人财物的管理权，相应缩小公司的权力。城市国营商业的批发业务，归批发公司统一管理。国营零售企业可以根据情况，由市、区零售公司或总店分别管理。

中央专项安排的储备商品，由中央财政负担利息。省级专项安排的储备商品，由省财政负担利息。季节性商品储备，可以由工商协商，在平均出厂价格以内，淡季适当降价，旺季适当提价。

企业隶属关系调整后，财务处理办法由财政部和商业部另行规定。

三、建立城市贸易中心，逐步形成开放式、多渠道、少环节的批发体制

在所有城市逐步建立日用工业品贸易中心，可以是经济联合体，也可以是独立体，实行多种经营形式。可以建立综合贸易中心，也可以有综合的和专业的贸易中心。重点口岸的贸易中心，在政策范围内，允许经营一定的进出口业务。综合贸易中心由市商业局负责行政领导；专业贸易中心由市批发公司负责管理，也可以成为一体。

贸易中心是商品批发交易市场，实行开放式经营。商业、工业企业，全民、集体、个体企业，本地、外地企业，计划外、非计划商品，都可以进入贸易中心，自由购销。要打破条条块块和地区行业的界限，充分发挥中心城市的作用，发展多渠道流通，减少经营环节，开拓市场，搞活经营。商品成交价格，可在批发牌价基础上，不分对象，协商作价或批量作价。要正确运用质量差价、规格差价、款式差价、花色差价、季节差价等多种形式的差价，发挥价格杠杆的作用。

商业行政部门通过贸易中心，实现对多种形式批发商业的领导和管理。国营商业批发公司既是贸易中心的主体，也是它的后盾。除对计划分配商品进行经营外，要本着专业划细、灵活经营、扩大购销、平抑物价、稳定市场的要求，积极组织、参与贸易中心的活动，发挥国营商业的主导作用。贸易中心可以自营、联营，可以代购、代销、代储、代运、代加工，做到大量批发与小宗买卖相结合，自营业务与代理业务相结合。

随着贸易中心的建立，要相应发展储运中心、服务设施和信息网络。

四、小型国营零售商业、饮食服务业转为集体经营或租赁给经营者个人经营

社会主义市场在国营商业起主导作用的条件下，需要多种商业经济形式的合理配置和协调发展。在积极发展集体、个体商业的同时，为了调动职工的积极性，开拓服务领域，灵活经营，方便人民生活，要把国营商业中的小型企业进一步放开。一部分企业可以改为国家所有、集体经营、照章纳税、自负盈亏；一部分企业可以直接转为集体所有制；一部分企业，特别是以劳务为主的饮食、服务、修理、修配等小店铺，可以租赁给经营者个人经营。

小型零售商业企业的标准：以独立核算的自然门点为单位，京、津、沪三大市年利润在二十万元以下的企业，省会所在地和重庆市年利润在十五万元以下的企业，其他城市年利润在八万元以下的企业。侨汇商店、友谊商店、石油商店、外轮供应公司、自选商场暂不放开。

（一）实行国家所有、集体经营、照章纳税、自负盈亏的企业，按国家对待集体企业的政策和办法管理。企业原有财产和资金属于国家所有：新增财产和资金归集体所有。企业占用国家的固定资产，仍按规定提取折旧基金，减半上交，维修和更新由企业负责。企业占用

国家的流动资金，原则上应按银行利率缴纳使用费，对于缴纳有困难的，可在一定时间内免收利息。国家对企业实行八级超额累进税制，税后余利较多的，可缴纳一定数额的承包费。具体如何执行，由省、自治区、直辖市人民政府确定。

对城市粮店，逐步实行合理的批零差价，并选择几个城市按照集体经营的办法进行试点。试点单位除了搞好粮食供应、食品供应外，可以扩大经营副食品。自己加工出售食品、副食品，所用粮油等原料，同饮食行业一样，按零售价格供应。

(二) 转为集体所有制的企业，国家的固定资产按现值计价，连同国拨流动资金，实行有偿转让，分期归还。要明确规定偿还年限，还清后即为集体所有。对目前有困难的，可区别情况，适当延长归还期限。国家对企业实行八级超额累进税制。企业可以吸收入股。

(三) 租赁给经营者个人经营的小店铺，实行招标方式，占用国家的固定资产，国家向经营者个人收取租金，由招标单位负责维修。房屋租金标准，可在折旧基金的基础上，按不同地段区别对待。经营者个人除缴纳租金外，还要缴纳退休统筹保险金。其税后收入由经营者个人支配，职工工资、奖金、福利等，由经营者决定。浴池业、开水业在价格没有调整到合理之前，实际存在的政策性亏损，由市、县财政部门同主管部门核定补贴金额，补给经营者个人。招标单位同经营者个人要签订租赁合同，一定几年不变，严格按合同执行。

上述企业在完成各项缴纳后，实行公积金、公益金制度，具体办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。职工的分配，应在维护消费者利益、提高服务质量的前提下，同企业的经营成果相结合，多收入多分配，少收入少分配，多劳多得，少劳少得，不封顶，不保底。具体工资形式和奖惩办法由企业自定，可以基本工资加奖励，可以固定工资和浮动工资相结合，可以记分考核，全面浮动。理发业、浴池业是靠劳务收入的微利行业，仍实行提成工资制，提成工资在税前提取。

这些企业中的职工，现在是国家职工的，身份不变。企业需要招收的人员，一律择优录用和招聘，实行劳动合同制，能进能出，不再搞固定工制。任何单位不得违反国家规定向企业安插人员。退休保险金，在实行社会保险之前，一律暂由市、县商业局组织统筹。

要支持城市新办集体、个体商业、饮食业、服务业和修理业。原来归口管理的大集体企业，要真正照集体企业的办法管理。农民进城自办或联营开设服务网点，有关部门要积极支持。

随着集体企业的增加，大城市以市、区为单位，中小城市以市、县为单位，逐步建立行业协会。所有单位都不得抽调集体企业的人力、财力、物力。饮食、服务、修理企业按八级超额累进税制征税后，比现行 15% 比例税多缴纳的部分，由财税部门返还给商业主管部门，

用于行业网点建设、技术改造和重点扶持。

五、国营零售商业和饮食服务业要有计划有步骤地实行经营承包责任制

大中型国营零售商业、饮食服务业，要在利改税第二步改革的基础上，有计划、有步骤地实行企业内部经营承包责任制，改变企业内部吃“大锅饭”的管理办法。可以先在经过整顿验收合格的企业和基础较好的企业中实行，认真总结经验，逐步推开。对实行经营承包责任制企业进行考核，必须把维护消费者利益和提高服务质量放在首位，不能单纯同利润额和销货额挂钩。要同社会服务效果结合起来，全面考核，合理计奖，奖勤罚懒，奖优罚劣。要在执行国家政策的前提下，做到国家得大头，企业得中头，个人得小头。

商业企业和工业企业同步实行第二步利改税。企业的税后利润，应分别建立发展基金、调剂基金、后备基金、奖励基金和职工福利基金。奖励基金采取利润奖金率的计算办法，即按一九八三年利润总额和奖金提取总额，计算出一个比例，从税后留利中提取。理发业、浴池业的提成工资，仍在税前提取。

商店对部组的承包，是企业内部实行经营承包责任制的中心环节。商店对部组要按经济效益定分配，按服务质量定奖惩。鉴于经营不同商品的经济效益不完全取决于付出的劳动，商店要区别不同情况，核定部组的经济承包指标。部组之间的计奖，实行按分数考核、统一分值的办法。

部组对营业员实行以服务效果为核心的百分考核制，主要考核执行政策、出勤出力、服务态度、服务质量，一般不把经济指标落实到个人，以促进提高服务质量，改善服务态度。

批发企业、储运企业和商办工业企业，也要结合自身特点，在试点基础上实行多种形式的责任制。

企业实行经理负责制。企业在主管部门核定的人员编制内，可以按经营特点和实际需要，自行确定内部机构设置和人员配备。科室和部组负责人由经理任免，副经理由经理提名报主管部门批准。经理有权对职工进行奖惩，包括给予晋级、奖励和开除处分。每年晋级面在职工总数 3% 以内的，所增加的工资列入成本。为了逐步解决商业职工长期工资偏低的情况，企业可以按国务院国发〔1984〕55 号文件的规定，从奖励基金中拿出一部分搞自费工资改革。

为了鼓励企业领导人搞好经营，商店、科室和部组负责人除参加统一考核奖惩外，可以从商店的奖励基金中，给商店、科室和部组负责人一定数额的津贴。成绩突出好的可以多一点，经营不好的可以不发。经理由上级主管部门根据企业大小、经营好坏进行考核和确定；科室、部组负责人由经理考核确定。经理的津贴，由商业主管部门从各商店的奖励基金中按

适当比例提取，统一使用。

六、要正确执行价格政策，严禁转嫁负担

零售商业和饮食服务业同人民生活关系极为密切，不论国营、集体和个体，都要严格贯彻执行国家物价政策。绝对不允许违反政策变相涨价，缺斤短两，掺杂使假，违者要严惩重罚。凡是由各级政府和物价主管部门规定的零售价格和收费标准，必须严格执行；凡是政策允许实行浮动价格和企业协商定价以及议价的商品，可按规定的计价原则自订价格。对饮食业，要由当地物价部门或商业行政部门规定最高毛利率，由企业在规定范围内灵活掌握。在计划商品逐步减少和价格逐步放宽搞活的情况下，由于政策调整引起的价格涨落，这是搞活经济、促进生产发展的需要，要向群众充分做好宣传解释工作，不要与商业改革混同起来。

商业改革是项极其艰巨复杂的任务，必须充分估计到长期习惯势力的影响和可能出现的问题。要大力加强领导，勇于改革，大胆创新。必须针对商业的特点，做好思想政治工作，搞好为人民服务的教育、商业道德教育、正确对待改革的教育。改革工作要从实际出发，可以有先有后，通过试点，分批展开。

以上报告，如无不当，请批转各地区、各部门贯彻执行。

附： 商业部管理的工业品计划商品目录 （共二十六种）

食糖、名酒、镀锌铁丝、元钉、汽油、煤油、柴油、润滑油、化肥、农药、名牌自行车、名牌缝纫机、废钢铁

（以上十三种商品，继续实行自上而下的分配式管理）

棉布、涤棉布、中长纤维布、呢绒、铁锅、饭碗、火柴、洗衣粉、胶鞋、普通灯泡、名牌电视机、硫磺块、农用塑料薄膜

（以上十三种商品，自下而上地衔接和编报计划）

国务院

【付錄 2-5】

全民所有制工业企业厂长工作条例

(1986 年 9 月 15 日中共中央、国务院发布 ; 根据 2011 年 1 月 8 日《国务院关于废止和修改部分行政法规的决定》修订)

第一章 总 则

第一条 为改革全民所有制工业企业的领导体制, 确定厂长的责任和权限, 实行厂长负责制, 特制定本条例。

第二条 全民所有制工业企业 (以下简称企业) 依照国家法律规定, 取得企业法人资格。企业的法定代表人为厂长, 负责代表法人行使职权。厂长依据本条例规定, 对本企业的生产指挥和经营管理工作统一领导, 全面负责。

第三条 厂长在组织企业生产经营活动中, 必须坚持企业的社会主义经营方向, 执行党和国家的方针、政策, 遵守国家的法律、法规, 执行企业主管机关的决定。

第四条 厂长必须维护国家利益, 保护国家财产, 正确处理国家、企业、职工三者利益关系。

第五条 厂长在企业缴纳税金、上交利润和提取、使用利润留成以及转让固定资产和进行重大经济活动等方面, 必须接受审计、财政、税务、工商行政管理部门和国家银行的监督。

第六条 厂长应当定期向企业党的基层委员会 (含不设基层委员会的党总支部委员会、支部委员会, 以下简称党委) 报告工作, 接受监督。

第七条 厂长应当定期向职工代表大会 (或职工大会, 下同) 报告工作, 听取意见, 组织实施职工代表大会在其职权范围内作出的有关决定, 负责处理职工代表大会提出应由行政方面处理的提案, 接受职工代表大会的监督。

第二章 厂长的条件和任免

第八条 厂长应当具备以下条件:

- 一、有从事社会主义建设事业的革命精神, 能坚持企业的社会主义经营方向;
- 二、熟悉本行业生产业务, 懂得有关的经济政策和法律、法规, 善于经营管理, 有组织领导能力;
- 三、廉洁奉公, 联系群众, 有民主作风;
- 四、大中型企业的厂长一般应当具有大专以上文化水平, 小型企业的厂长一般不应低于中等文化水平, 或者通过国家厂长考试, 成绩及格;

五、身体健康，能适应工作的需要。

第九条 厂长的产生，应当根据企业的不同情况，分别采取下列方式：

- 一、按照干部管理权限，由企业主管机关或干部管理机关委派任命；
- 二、按照企业主管机关的部署，由企业职工代表大会选举或推荐，然后按照干部管理权限由企业主管机关或干部管理机关批准或任命；

三、企业主管机关招聘、提名，经企业职工代表大会同意，按照干部管理权限，由企业主管机关或干部管理机关任命。

第十条 厂长实行任期制，每届任期 3 至 5 年，可以连任。厂长任期内，实行任期目标责任制。厂长应当根据国家要求、社会需要，结合企业实际，提出企业的长远发展目标和实现长远发展目标的任期责任目标，经管理委员会和职工代表大会讨论并报企业主管机关批准后组织实施。任期责任目标的实施，应当作为对厂长考核、监督和决定可否连任的主要依据之一。

厂长任期届满前，原任命或批准机关应当根据厂长在任期内的实绩，在听取职工代表大会意见的基础上作出连任或离任的决定。厂长在任期内申请辞职，必须向企业主管机关提出书面报告，经原任命或批准机关同意后方可离职。职工代表大会提出要求罢免厂长的建议时，企业主管机关应当在 30 天内调查处理完毕。在调查处理期间，厂长是否继续履行职责，应当由企业主管机关决定。厂长在任期内因力不胜任或有严重失职行为，企业主管机关有权免除其职务。厂长在任期内，企业主管机关和干部管理机关一般不调动厂长工作。厂长离任前，企业主管机关（或会同干部管理机关）可以提请审计机关对厂长进行经济责任审计评议。

第三章 企业的经营管理决策和生产指挥

第十一条 企业设立管理委员会，就企业经营管理中的重大问题协助厂长决策。

管理委员会由厂长、副厂长、总工程师、总经济师、总会计师，党委书记、工会主席、团委书记和职工代表大会选出的职工代表组成。职工代表（包括工会主席）人数一般应当为管理委员会全体成员的三分之一。厂长任管理委员会主任。

第十二条 本条例第十一条所称重大问题是指：

- 一、经营方针、长远和年度计划、重大技术改造和技术引进计划、职工培训计划、工资调整计划和财务预决算、自有资金分配和使用方案；
- 二、企业党政工团等脱产人员编制和管理机构的设置和调整；
- 三、重要规章制度的建立、修改和废除。

上述重大问题的讨论方案，均由厂长提出。

第十三条 管理委员会讨论本条例第十二条规定事项中需经企业主管机关审批的，由厂长负

责上报。

第十四条 管理委员会讨论本条例第十二条规定的事项中需经职工代表大会审议的，由厂长负责提出。

第十五条 企业建立以厂长为首的生产经营管理系统，实行统一领导，分级负责。
企业建立各级经济责任制。

第十六条 企业根据规模大小和生产经营的需要，可设总工程师、总经济师、总会计师等厂级经济技术负责人。企业是否设副厂长以及副厂长的名额，由厂长提出方案，报企业主管机关决定。厂长可以设置专职或聘请兼职的法律顾问。副厂长、总工程师、总经济师、总会计师和法律顾问，在厂长的领导下进行工作，并对厂长负责。行政职能科（室）科长（主任）和车间主任，在厂长或分管的厂级负责人的直接领导下进行工作，并对厂长或分管的厂级负责人负责。厂长暂时不能履行职责时，由厂长指定 1 名厂级负责人代理其职务。

第十七条 企业应当根据生产经营工作的需要设立必要的、精干的管理机构。有关会计、统计、审计、质量检验等机构的调整及其主要负责人的任免，厂长应当执行国家有关规定。

第四章 厂长的职责

第十八条 厂长应当根据国家计划 and 市场需求，结合任期责任目标，提出企业的年度经营目标和发展方向，经管理委员会讨论和职工代表大会审议后组织实施。

第十九条 厂长应当组织企业各方面的力量，保证完成国家计划，组织实施国家下达给企业的各项任务，严格履行经济合同。

第二十条 厂长应当注重市场信息，不断开发新产品，降低成本和费用，增强企业的应变、竞争能力。

第二十一条 厂长应当通过严格的质量管理，保证产品质量达到国家规定的标准或合同的要求。

第二十二条 厂长应当采取切实措施，推进企业的技术进步和企业的现代化管理，提高经济效益，增强企业自我改造和自我发展能力。

第二十三条 厂长应当不断改善企业的劳动条件，高度重视安全生产，认真搞好环境保护。厂长应当在发展生产、提高经济效益的基础上，逐步改善职工的物质文化生活条件。厂长应当组织职工群众切实做好企业的治安保卫工作。

第二十四条 厂长应当采取切实措施，进行智力投资和人才开发，加强对职工的思想、文化、业务教育，组织职工进行技术革新，支持合理化建议，做好思想政治工作，充分发挥职工参加社会主义建设的主动性、积极性和创造性。

第二十五条 厂长应当按照法律、法规规定，保障企业职工代表大会和工会行使其职权；在决定同广大职工切身利益有关的问题时，应当征求企业工会的意见。厂长应当支持企业共青团和科协等群众组织的工作，充分发挥它们在社会主义建设中的积极作用。

第五章 厂长的权限

第二十六条 厂长有企业经营管理工作决策权和生产指挥权。厂长同管理委员会的多数成员对经营管理中的重大问题意见不一致时，厂长有权作出决定。

第二十七条 本条例第十六条所列副厂长和厂级经济技术负责人，以及中层行政干部的人选方案由厂长负责提出，并征求企业党委意见。中层行政干部由厂长决定任免；厂级行政副职按干部管理权限上报审批。厂长用人必须坚持德才兼备、任人唯贤的原则。人选方案，厂长应当倾听各方面意见，经充分酝酿后提出。

第二十八条 厂长有权按国家规定对职工进行奖惩。除经营亏损企业外，厂长对确有特殊贡献的职工可按国家规定予以晋级。厂长对违纪职工，有权予以行政处分，直至辞退；辞退职工应征求本企业工会的意见。厂长对厂级干部的奖惩、调资、晋级和对本条例第十七条第二款所列人员的奖惩、调资、晋级应按照干部管理权限上报审批。

第二十九条 厂长有权拒绝企业外部任何组织和个人抽调、借用企业的人员，无偿占用企业的资金和物资，对企业摊派劳务、费用。

第三十条 厂长对职工代表大会在其职权范围内决定的事项如有不同意见，可以提请复议。复议后仍有不同意见，厂长应当按决定执行，同时报告上级主管机关。

第三十一条 厂长有国家规定的企业生产指挥和经营管理工作方面的其他权限。

第三十二条 厂长按照本条例规定行使职权时，受国家法律保护，任何组织和个人不得威胁、压制、阻挠和打击报复。

第六章 奖励与处罚

第三十三条 厂长在工作中成绩显著，具有下列情形之一者，给予荣誉奖励、一次性物质奖励或晋级奖励：

- 一、主要经济技术指标达到国际先进水平，或在全国同行业、同类企业中达到先进水平；
- 二、产品进入国际市场，有竞争能力，为国家创汇做出较大贡献；
- 三、产品销售额、实现利润、上交税利连续 3 年以上有较大幅度增长，职工收入有所增加；
- 四、创优质名牌产品，社会经济效益显著；

五、推行技术改造和技术进步成绩显著，有重大技术突破，或为企业创造了自我发展的条件；

六、推行现代化管理取得显著效果。

第三十四条 由于厂长工作上的过错，发生下列情形，应当区别情节轻重，给予处分：

一、违反法律、法规和规章制度，损害国家、企业、职工、用户或消费者利益；

二、没有不可克服的外部原因，连续两年完不成国家指令性计划（2011年1月8日删除）

三、有条件履行而未履行经济合同，造成重大经济损失；

四、忽视产品质量，多次发生重大质量事故；

五、在物质、技术条件许可的条件下，忽视环境保护，造成严重污染；

六、由于指挥不当，管理不善，企业发生重大安全事故，使国家财产、人民生命财产遭到重大损失；

七、犯有其他严重错误。

第三十五条 厂长以权谋私，违法乱纪，弄虚作假，骗取荣誉或经济利益，应当区别情况，给予处分；触犯刑律的，依法追究刑事责任。

第三十六条 对厂长的奖惩和调资、晋级，由企业主管机关决定；或由企业主管机关提出，按照干部管理权限报上级机关决定。

第七章 附 则

第三十七条 实行承包、租赁的企业，厂长的产生、任期、任免、奖惩，企业经营管理中重大问题的决策，都按照根据国家有关规定签订的协议或合同执行。

第三十八条 本条例原则上适用于全民所有制交通运输、邮电、地质、建筑施工、农林、水利等企业。

第三十九条 本条例由国家经济委员会负责解释。

第四十条 本条例自1986年10月1日起施行。

【附录 2-6】

国务院关于深化企业改革增强企业活力的若干规定

按照“七五”期间经济体制改革任务的要求，一九八七年要在深化企业改革，增强企业特别是大中型企业的活力方面迈出较大的步子。为此，特作如下规定。

一、认真落实搞活企业的有关政策规定

近年来，党中央、国务院先后颁发了关于扩大企业自主权，增强企业活力的一系列重要文件。各级人民政府要组织有关部门对这些文件的贯彻执行情况进行认真检查，逐条抓好落实。凡文件规定放给企业的权利被中间环节截留的，要坚决放给企业。各部门、各地区要认真清理各自下发的文件，对不符合党中央、国务院关于搞活企业规定精神的，应予废止或纠正。今后，要把扩大企业自主权的落实情况，作为考核、评价各级政府部门和领导人工作的一项重要内容。

二、推行多种形式的经营承包责任制，给经营者以充分的经营自主权

根据企业所有权与经营权分离的原则，给经营者以充分的经营自主权，是深化企业改革、增强企业活力的重要内容。

全民所有制小型企业可积极试行租赁、承包经营。选择一部分亏损或微利的全民所有制中型企业，进行租赁、承包经营试点。要保证承租人或承包人在遵守国家有关规定的前提下，拥有充分的经营自主权，保护他们按照合同规定取得的合法利益。全民所有制大中型企业要实行多种形式的经营责任制。各地要从实际出发，制订租赁、承包经营的具体试行办法，并加强审计监督。

各地可以选择少数有条件的全民所有制大中型企业，进行股份制试点。企业之间互相投资，或联合投资新建企业，一般宜采取股份制形式。

有些全民所有制小型商业、服务业企业，可由当地财政、银行、工商行政管理部门和企业主管部门共同核定资产，由企业主管部门进行拍卖或折股出售，允许购买者分期偿付资产价款。出售企业的收入全部上交国家财政，由中央和企业所在城市五五分成。

集体所有制企业仍由主管部门统负盈亏的，一律改为自负盈亏，不再上交合作事业基金。

三、加快企业领导体制的改革

全面推行厂长（经理）负责制。厂长（经理）是企业法人的代表，对企业负有全面责任，处于中心地位，起中心作用。

实行厂长负责制的企业，要同时实行厂长任期目标责任制，并切实保障经营者的利益。凡全面完成任期内年度责任目标的，经营者的个人收入可以高于职工平均收入的一至三倍。做出突出贡献的，还可以再高一些。完不成年度责任目标的，应扣减厂长的个人收入。

为保证厂长集中精力组织生产经营，各级政府部门和其他单位要尽量减少对企业的检查、评比和召开会议等活动。

企业要精简机构，减少脱产人员。任何部门不得强制企业设置对口机构，不得规定企业内部机构的人员编制。

四、进一步增强企业自我改造、自我发展的能力

一九八七年，继续减免轻纺企业和其他进行重点技术改造的大中型企业的调节税，企业由此增加的留利，必须用于企业发展生产。对纺织产品和某些轻工产品适当降低产品税或增值税税率。具体减征办法由财政部、国家经委商定。

工业企业全面实行分类折旧。对技术密集的新兴产业，经财政部会同有关部门批准，可试行加速折旧办法。目前仍由上级部门集中掌握的 30% 的折旧基金，要全部留给企业，原来规定免征能源交通建设基金的部分，继续免征。

今后，企业用税后留利进行生产性投资所增加的利润，按 40% 的税率征收所得税。

对国家急需发展的社会经济效益好的企业技术改造所需贷款，银行要优先给予安排。

要采取坚决有效的措施，制止对企业的摊派。各级政府以及部门的主要领导人对此要切实负责，违者要追究责任。

五、改进企业的工资、奖金分配制度

在国家规定的工资总额（包括增资指标）和政策范围内，对于企业内部职工工资、奖金分配的具体形式和办法，以及调资升级的时间、对象等，由企业自主决定，国家一般不再作统一规定。

降低奖金税税率。企业全年发放奖金总额不超过标准工资四个月的部分，继续免征奖金税；四个月至五个月的部分，奖金税税率由现行的 30% 降为 20%；五个月至六个月的部分，奖金税税率由 100% 降为 50%；六个月至七个月的部分，奖金税税率由 300% 降为 100%；七个月以上的部分，奖金税税率定为 200%。

试行工资总额同上交利税挂钩的企业，工资增长率为 7% 至 13% 的部分，工资调节税税率由 30% 降为 20%；增长率为 13% 以上至 20% 的部分，工资调节税税率由 100% 降为 50%；增长率为 20% 以上至 27% 的部分，工资调节税税率由 300% 降为 100%；增长率为 27% 以上的部分，工资调节税税率定为 200%。

国家经委、财政部、劳动人事部要研究改进能源、原材料节约奖的提奖办法，解决“鞭打快牛”的问题。

六、继续缩减对企业下达的指令性计划

国务院各部门，各省、自治区、直辖市和国家计划单列省辖市，要继续缩减向企业下达的指令性计划产品的种类、生产任务和调拨量，扩大企业自销比例（具体种类、数量由计划下达单位另行规定）。除上述单位外，其他单位一律无权向企业下达指令性计划。

生产资料由企业自销的部分，价格由供需双方议定。加工产品中，小商品价格要切实放开，随行就市；一般机电产品价格要进一步放开，重要机电产品以浮动价格为主，必要时可规定最高限价；工业消费品价格要有控制地逐步放开，其中对人民生活影响较大的商品需要提价时，要履行申报手续。

七、限期清理、撤销行政性公司

在一九八七年第一季度内，除少数经国务院批准赋予其行政职能的全国性公司以外，要停止行政性公司管理企业的职能，促使其尽快转为经营型或服务型的经济实体，实行独立核算，自负盈亏，并将他们承担的行政管理职能转给政府有关部门。一九八七年六月底还不能实现转变的，一律撤销。

八、鼓励发展企业集团

在发展横向经济联合的基础上，以大型骨干企业或名牌产品生产企业为主体，根据自愿互利的原则，由企业自主组建企业集团，政府部门不得阻止。允许企业参加两个以上的企业集团，并允许退出。有条件的企业集团可实行股份制。各级政府部门一般不应自上而下地组建企业集团，也不能指派企业集团的经营负责人，要防止把企业集团变成行政性公司或由行政性公司翻牌变成“企业集团”。国家对企业集团主要运用经济的、法律的手段进行间接管理。

在同一行业中，一般不搞独家垄断的企业集团，以利于开展竞争，促进技术进步。

一九八七年，中国人民银行要在信贷计划中，拨出一定的贷款额度，通过城市专业银行，重点支持企业集团的技术开发与产品开发。

各地区和各有关部门可根据本规定，结合实际情况，制定实施细则。

国务院

【付録 3-1 アンケート(P 社)】

问卷调查

1、性别

男 女

2、最终学历

小学 中学 大学 大学以上

3、年龄

20 岁以下 20~30 岁未满 30~40 岁未满 40~50 岁未满 50 岁以上

4、您的工作岗位是 _____

5、工龄

5 年以下 5~10 年未满 10~15 年未满 15~20 年未满
20~25 年未满 25 年以上

6、进入 P 企业以前，有没有其他的工作经历

有 没有（问题 8）

7、其他工作经历的工作年数

1 年未满 1~3 年未满 3~5 年未满 5~10 年未满
10~15 年未满 15~20 年未满 20 年以上

8、以前工作经历的就职企业有几家

1 家 2 家 3 家 4 家 5 家以上

9、以前工作的企业和现在的企业是同一种类吗

是的 不是（请写下以前企业的种类，例如餐厅，汽车修理_____）

10、以前工作企业的工作部门（工作内容）和现在的工作部门一样吗？

一样 不一样（请写下以前企业的工作部门，例如人事部_____）

11、有考虑过辞职吗

有 没有（请跳过 12）

12、辞职的原因是（多选）

工资 没有升职的希望 人际关系 看不见将来
其他_____

13、您觉得现在的工资和你的工作内容相匹配吗

匹配（请跳过 14） 不匹配

14、不匹配的原因是

工作量过大 工作过于复杂 人事评价过低

15、关于个人的生产技能的提高，您认为是谁的责任

个人 企业

16、关于您的生产技能，您认为还有提高的必要吗

有 没有

17、您现在的生产技能是怎么形成的（多选）

前辈的指导 同事的指导 公司的培训 自我学习

18、您觉得关于技能形成最关键的是什么

专业知识 工作经验 前辈的指导
其他_____

19、您认为公司在关于技能教育方面，有什么不足之处

专业知识的教育

工作中的指导

技能提高后的工资激励

【付録 3-2 アンケート(D 社)】

问卷调查

日期：_____

部门：_____

身份：工人・干部（其它_____）

1、性别

男 女

2、最终学历

小学 中学 大学 大学以上

3、年龄

20 岁以下 20~30 岁未滿 30~40 岁未滿 40~50 岁未滿 50 岁以上

4、工龄

5 年以下 5~10 年未滿 10~15 年未滿 15~20 年未滿
20~25 年未滿 25 年以上

5、进入 D 企业以前，有没有其他的工作经历

有 没有（问题 10）

6、其他工作经历的工作年数

1 年未滿 1~3 年未滿 3~5 年未滿 5~10 年未滿
10~15 年未滿 15~20 年未滿 20 年以上

7、以前工作经历的就职企业有几家

1 家 2 家 3 家 4 家 5 家以上

8、以前工作的企业和现在的企业是同一种类吗

是的 不是（请写下以前企业的种类）

_____（例如餐厅，汽车修理）

9、以前工作企业的工作部门（工作内容）和现在的工作部门一样吗？

一样 不一样（请写下以前企业的工作部门）

_____（例如人事部，修理部）

10、之所以在这个企业工作，最重要的理由是什么

工资 安定的环境 良好的福利

其它_____

11、有考虑过辞职吗

有 没有（请跳过 12）

12、辞职的原因是（多选）

工资 没有升职的希望 人际关系 看不见将来

其他_____

13、您觉得现在的工资和你的工作内容相匹配吗

匹配（请跳过 14） 不匹配

14、不匹配的原因是

工作量过大 工作过于复杂 人事评价过低

15、关于个人的生产技能的提高，您认为是谁的责任

个人 企业

16、在加入本企业时，有接受入社教育吗

有 没有（请跳过 17）

17、您觉得入社教育对您参加的工作内容有帮助嘛

帮助非常大 帮助大 一般
基本没有帮助 完全没有帮助

18、在工作中，有接受过前辈或者同事的指导吗

有 没有（请跳过 19）

19、对于这些工作中的指导，您觉得对您工作技能的提升有帮助吗

帮助非常大 帮助大 一般
基本没有帮助 完全没有帮助

20、参加工作后，有参加过专业的补习班吗

有 没有（请跳过 21）

21、参加专业的补习班后，对技能提高有帮助吗

帮助非常大 帮助大 一般
基本没有帮助 完全没有帮助

22、您现在的生产技能是怎么形成的（多选）

前辈的指导 同事的指导 公司的培训 自我学习

23、您觉得关于技能形成最关键的是什么

专业知识 工作经验 前辈的指导
其它_____

24、您认为公司在关于技能教育方面，有什么不足之处

专业知识的教育 工作中的指导