

学位論文題名

中国・内モンゴルの経済発展と労働市場の研究
—フフホト市の事例分析を中心に—

学位論文内容の要旨

本論文では、まず序章でマクロ統計に基づいて、内モンゴルの経済状況と労働市場の特徴を検討した。内モンゴルでは、全国レベル（それを牽引する先進地帯の省・市）ほどには都市部公有制企業に替わる私営企業・外資系企業の市場展開が十分ではなく、それ故に都市部での労働力化率が低く、就業者の減少すら見られる。一方農村部では、農村人口が減少しているにもかかわらず、就業者数は増加しており、全国以上に農村部の就業者比率が高い。郷鎮企業を中心とする非農業部門が全国レベル以上に雇用吸収の受け皿として機能しており、これが農村部就業者比率を高くしている要因のひとつである。さらに農村部就業者比率が高いのは、農村部居住者の都市部での出稼ぎ就労（いわゆる農民工）もその要因と考えられる。総体的にみて都市労働市場の形成の立ち後れも特徴的である。

内モンゴルの都市部労働力供給・雇用斡旋状況・賃金などのデータからみても、学歴水準の高度化が全国レベルに追いつけず、高学歴層の労働市場参入もそれほど急速ではない。また求人数が求職者数に追いつかず、供給過剰が続いている。都市では就業構造の変容が大量の下崗労働者・失業者を生み出していると考えられ、新たな労働市場の整備が緊要の課題であろう。

統計データのみでは内モンゴル労働市場の全体像を捉えることはできない。それゆえ本論文では、企業形態別に個別企業レベルにまで下った実態調査によって、マクロ統計の限界を超える具体的な労働市場の分析に重点を置いた。いわばマクロとミクロを接合する視座の設定である。

第1章では、中国経済の中で最も成長している私営企業の労働市場の分析を行った。公有企業の整理縮小による余剰労働力の増加や潜在的な農村過剰人口、それに新規学卒者の参入によって、労働者の過剰供給が続いており、しかも外資企業がまだそれほど大きなウ

エイトを占めない内モンゴルでは、新たな雇用吸収の担い手と私営企業に期待するところが大きい。私営企業の調査事例（大手大企業1社と中小企業2社）によれば、確かに私営企業の労働市場が形成されていることは疑いない。調査企業のデータによれば、自治区内外からの農民工の都市への流入、元国有企業労働者の私営企業へのシフトなどによって、相当の労働力移動が生起しており、市場が広域化しつつあることも確認できた。

第2章は、現代中国で国内改革の最大の課題のひとつである国有企業改革に伴う、国有企業内部の労働市場の変化に注目した。調査対象の国有煙草企業によれば、企業は中央政府の方針に沿う企業改革によって近代的な企業制度への移行を図り、労働市場の本格的導入が企図されている。国レベルの国有企業改革プランと個別企業の実効性には時間的ズレもあるが、調査企業は整理・統合によってグループ化され再出発した優良国有企業であり、内モンゴルではひとつのモデルケースとなっている。

第3章では、1980年代以来農村余剰労働力の吸収、農家所得の向上などで大きな役割を果たしてきたと言われる郷鎮企業にも注目した。郷鎮企業の制度的枠組みや位置づけとその展開過程を整理した上で、中小郷鎮企業2社を事例として、郷鎮企業の雇用吸収力と労働市場の変容の今日の特徴について検討した。

以上のように本論文では、マクロ視点とミクロ視点を接合しつつ、個別企業のオリジナルデータに基づいて、労働市場の需給構造をより詳細に検討した。次に企業横断的に労働市場の具体的特質を再整理し、本論のまとめにかえたい。

労働力需要の構造について、私営企業の場合は、管理職・事務職は高学歴の都市戸籍者が多数を占めているのに対して、生産職は低学歴で地元出身の農村戸籍者が主体となっている。企業内では、学歴（技能）と戸籍に基づく分節化した職域内の職務分業が形成され、その結果、職位間で賃金格差が明瞭である。国有企業では、契約工制度や新たな賃金制度、独自の早期内退制度、国基準の社会保障制度の導入などを通して、企業内部の労働関係にも大きな変化が生まれている。特に早期内退制度（一般には下崗）は、今後退職勧告の対象となることを恐れる若年・壮年層の労働者に対して、早期の昇進に向けて競争的な勤労意欲を引き出すインセンティブともなろう。職層毎に学歴等を基準として市場が分節化する一方で、「親の跡継ぎ」慣行の痕跡（子弟が退役軍人や煙草学校卒業者の場合）が部分的に残るなど、旧来の雇用慣行が完全に払拭できていない。郷鎮企業においては、管理職を含めて農村戸籍者が多数を占め、農村に立地する企業として、農村余剰労働

力の吸収に一定の役割を果たしていると言えるが、職位構成は単純で昇進・昇給のルールが明確ではない。

労働力供給の構造について、私営企業の場合は、労働者の出身世帯は農家出身者が半数以上を占めていた。特に生産職労働者は自治区内の農村部出身者が多数であり、地縁・血縁による縁故採用への依存度が高い。労働者の流動性は高く、その要因としては異業種間の労働力移動、公有部門から民間企業への移動、および民間企業での度重なる転職など、多様な移動ルートの存在が考えられる。国有企業では、煙草専門学校での求人を除くと、地縁・血縁に基づく縁故採用や退役軍人の優先採用などインフォーマルな雇用慣行への依存度が高い。また優良と評価される調査企業では、賃金水準が比較的高く、国基準と企業独自の福利厚生も整っているため、労働者の流動性はそれほど高くなっていない。郷鎮企業においては、労働者の供給が企業立地する村に限定されず、他の農村（主に近隣農村）や都市の労働力をも吸収しており、供給範囲が拡大しつつある。また労働者は農村出身者の低学歴者が多く、縁故（人的なネットワーク）に依存して入職することになる。

しかし、私営企業は、新興の労働市場として安定的で持続的な就労を提供しているわけではなく、調査企業では、企業規模別の大小によらず、多層化した入職口による労働者の学歴階層性と中国独自の戸籍制度が相互に作用し、企業内の労働市場が分節化していた。賃金や就労の安定度等で職層間に格差が顕在化しており、市場の組織性・開放性や職業選択の自由度等の面でも職層間に質的な相違が見られる。国有企業でも、調査企業を見る限り企業内労働市場の組織性・開放性に制約があると言えよう。「親の跡継ぎ」雇用が部分的に残存するなど、旧来の雇用慣行が払拭されているわけではなく、未だ改革の過渡的な就業構造が看取される。郷鎮企業においては、調査対象の中小郷鎮企業が比較的単純な職位構成であり、内部昇進・昇給のルールも明確ではなく、内部労働市場は未成熟であった。

本論文では、マクロデータとミクロの事例分析によって内モンゴル労働市場の構造的特徴を試論的に提示した。しかし、限定的な事例による特質把握であり、その結論をどこまで一般化できるかは、今後の一層の調査研究の積み重ねによって検証していくことが必要である。さらに、今後は内モンゴル自治区の労働市場の特質把握に止まらず、中国全国の労働市場の研究動向や各地域の研究動向をも踏まえて、中国労働市場の全体構造の中にモンゴル労働市場を位置づける研究に発展させていきたい。

学位論文審査の要旨

主 査 教 授 宮 本 謙 介
副 査 准教授 高 井 哲 彦
副 査 准教授 内 藤 隆 夫

学位論文題名

中国・内モンゴルの経済発展と労働市場の研究 －フフホト市の事例分析を中心に－

本研究は、中国・内モンゴル自治区における労働市場形成の特質を、マクロ統計および企業形態別の個別企業分析によって総合的に捉えようとした実証研究である。中国経済研究の中でも、労働市場研究は最も遅れた領域と言われており、沿岸大都市部を対象とした研究は徐々に蓄積されつつあるものの、内陸後進地帯についてはほとんど先例がない。未開拓の研究領域ともいべき内モンゴルの労働市場研究にあって、本論文は先駆的業績と言えよう。

論文の構成は、序章がマクロ統計分析、第1章～第3章が詳細な実態調査に基づく企業形態別の事例分析である。序章では、『中国統計年鑑』（各年版）、『内モンゴル統計年鑑』（各年版）等の公刊データに拠って、全国レベルと対比しつつ内モンゴルの就業構成の特徴を検出している。農村部では、郷鎮企業の雇用吸収に支えられて就業者比率が高いこと、対照的に都市部では公有制企業に代わる民間企業（私営企業・外資系企業）の未成熟から労働力化率が低く、都市労働市場の形成が立ち後れていること、などが指摘される。また労働力の学歴水準の低位性、供給過剰、下崗労働者の再雇用問題の深刻さなども自治区全体の特徴である。これらの特徴が個別企業レベルの労働市場の形成において、どのように具体的に顕現するのかが課題となる。

個別企業レベルの分析で設定している具体的課題は、①労働力需要に関して、需要する労働力の質としての学歴・技能・就労キャリア、労働条件からみた職種間の重層性、内部労働市場の展開度など、②労働力供給では、労働者の入職経路、流動性、供給源の階層分析など、③総合的評価としては、労働市場の分節性・組織性・開放性、労働者の職業選択の達成度などである。

第1章は、私営企業の労働市場の事例分析であり、大手大企業1社と中小企業2社が対象となっている。大企業では学歴・技能などによって入職口が多層化し、人事考

課に基づく内部昇進や昇給体系が整備されているが、中小企業では単純な職位構成で昇進＝昇給のルールも明確ではない。企業規模の大小によらず、生産職を中心に自治区内の農民工（農村戸籍者）や元国有企業労働者（都市戸籍者）が多数就業しており、この点では私営企業の増加によって労働力の流動化と市場の広域化が生起している。公有制企業の整理縮小による余剰労働力の増加、潜在的な農村過剰人口、新規学卒者の参入によって労働者の過剰供給が続いており、しかも外資企業がまだ大きなウエイトを占めない内モンゴルでは、新たな雇用吸収の担い手として私営企業に期待するところが大きいという。

第2章は国有企業の事例分析であり、国内改革の最大の課題である国有企業改革に伴う労働市場の変化に注目している。調査企業は、整理・統合によってグループ化された大型国有企業の一社であり、内モンゴルでは国有企業改革のモデルケースとされている。分析結果によれば、労働契約制、新賃金体系、早期内退制などの導入によって「固定工」時代の労働関係は払拭されつつあるが、「親の跡継ぎ」慣行が残存するなど、改革の過渡的状況も看取される。賃金水準の高さや福利厚生の充実などから労働者の流動性も高くないが、国有企業の中ではやや特殊な優良企業であるため、検出された特徴の一般性に関しては、今後の課題とされている。

第3章は農業関連の中小郷鎮企業の分析である。上位職を含めて農村戸籍者が多数を占め、職位構成も単純で内部労働市場は未成熟であるが、依然として郷鎮企業が農村過剰労働力を吸収する重要な受け皿となっていることが確認される。同時に都市労働力をも吸収するなど、その労働市場の役割と性格が市場の流動化とともに変質しつつあることも明らかとなっている。

終章では、企業横断的に労働市場の評価が示され、分析のまとめとなっている。私営企業では、賃金や就労の安定度等で職層間に格差が顕在化しており（特に大規模企業）、市場の組織性・開放性や職業選択の自由度等の面でも職層間に質的な相違が見られる。国有企業でも、調査企業を見る限り「親の跡継ぎ」関係が残存するなど、市場の組織性・開放性に制約がある。国有企業で長期勤続者が多いのは、労働者の技能蓄積の結果というよりも、むしろ都市戸籍労働者（およびその家族）の生涯を社会保障する固定工時代の雇用慣行が、経営者・労働者双方の職務意識の中に深く根付いているためとも見られる。郷鎮企業に関しては、市場の広域化が見られるものの、縁故に依存した雇用、内部労働市場の未成熟、福利厚生の未整備など、市場が十分組織化されず、不安定雇用が一般的との評価である。

以上、マクロ統計と個別事例分析を結びつけた分析結果が示されており、論旨は一貫していると言える。また、未開拓の研究領域であるため、試論の域は出ないものの、独創的な結論を得ていることは高く評価できる。ただし、事例研究はなお限定的であり、本研究の結論がどこまで一般化できるかは、今後の一層の調査研究の積み重ねによって検証していくことが必要である。更に今後は、内モンゴル自治区の労働市場の特質把握に止まらず、中国全国の労働市場の研究動向や各地域の研究動向をも踏まえて、中国労働市場の全体構造の中に内モンゴル労働市場を位置づける研究へと発展させていくことが望まれる。これらの課題に取り組めば、本研究の完成度は一層高まるであろう。

以上、本研究における未開拓の研究領域への挑戦、論旨の一貫性、独創的な結論を高く評価し、審査委員は一致して、本研究が博士（経済学）の学位授与に値するものとの結論に達した。