HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	アジア開発最前線の労働市場(2):中国,上海市の事例分析
Author(s)	宮本, 謙介
Citation	經濟學研究, 51(2), 27-49
Issue Date	2001-09
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/32230
Type	departmental bulletin paper
File Information	51(2)_P27-49.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究 51－2
北海道大学 2001. 9

アジア開発最前線の労働市場（2）
――中国，上海市の事例分析――

宮 本 謙 介

本研究の構成

（1）アジア国際分業と労働市場研究の課題（第51巻第1号）
（2）中国その1，上海市の事例分析（本号）

次号以下

（3）中国その2，浙江省の事例分析
（4）マレーシア，クアラルンプル首都圏の事例分析
（5）台湾，台北首都圏の事例分析
（6）インドネシア，ジャカルタ首都圏の事例分析
（7）ベトナム　ホーチミン市の事例分析
（8）シンガポール，「成長の三角地帯」の事例分析
（9）インド，ニューデリー市の事例分析
（10）開発最前線におけるアジア労働市場の国際比較

はじめに

周知のように，かつて鄧小平が社会主義中国の改革・開放の実験場として最初に指定したのは香港に連なる広東省深圳であった。金融・情報・経営管理のセンターとして香港を取り込み，広東省を委託加工生産基地として開発する戦略によって，中国の経済開発は華南から開始された。一方，上海は開発拠点（事実上の特区）としての指定が広東省より数年遅れたが，いまや上海市は香港と並ぶ金融・情報・経営管理の国際ハブ都市，上海都市圏は周辺部に幾多の経済開発区を抱えて拡大大都市圏としての様相を帯び，開発の最重要拠点となりつつある。本章（本号）が，アジア開発最前線の一つとして上海を取り上げる所以である。

中国では，改革・開放以降に至って本格的な労働市場が形成されてきたと考えられる。農村における生産請負制の導入と人民公社の解体，都市部国有企業における経営自主権の拡大，企業への賃金決定権の付与，国有企業労働者に対する契約労働制の導入などが進展し，改革・開放前の国家による労働力の一元的管理と分配制度（「鉄飯碗」「大鍋飯」）が徐々に溶解した。戸籍制度による労働力移動の制約はあるにせよ，ほぼ1980年代後半までに労働市場形成の初期条件は整えられた[1)]。

1990年代の改革・開放は，1992年の鄧小平の南方講話，翌1993年の「社会主義市場経済」の憲法規定によって一挙に加速化し，1998年朱鎔基首相（総理）の提唱した3大改革（国有企業・金融・行政）によって，国有企業の選別的改革（改革の新機軸は本格的な株式会社化）が一層明瞭となった。すなわち，選別された一部国有企業の優先的改革（全国で約500社－

1）改革開放以前の中国の労働市場については，外部労働市場は存在しなかったが，企業（国有企業）は終身雇用制であったから内部労働市場が存在したとの見解がある（例えば南・牧野：2001，など）。しかし，国有企業の労働力配置は原則として国家の統制下にあり，昇進・昇給・職務区分などの諸点で，企業内部に自主的な労働力配置の調整機能が存在したかは疑わしく，一般に言う内部労働市場論を改革・開放以前の国有企業に適応することはできないように思われる。

1998年現在）とその他の大・中規模国有企業の解体あるいは統合整理，さらに中・小規模国有企業を中心とした民営化方針である。こうした改革・開放後の企業改革（近年では金融・行政・社会福祉の改革を含む構造改革の一環としての企業改革），それと表裏する私営企業・個人企業・外資企業などの飛躍的成長によって，大都市圏を中心に労働市場の形成が進展し，労働力編成に大きな変化が生起している。

本稿は，現代中国に固有の労働市場のメカニズムの解明が課題であり，前稿で導出した分析視角，すなわち労働力の質・量構成の変動，労働市場の分節性，労働力の給源問題，日本的経営・生産システムの定着度などの課題を通して，多層化・複合化した労働市場と個別労働市場に内在する労働力の位階制的編成に着目し，その中国的特質の解明を試みる。

本稿では上海市を事例として上記の課題に接近するので，まず関連の先行研究について簡単に振り返っておく。上海市および長江経済圏の研究では，上海市の産業発展，経済開発区，有力国有企業，進出日系企業などに関する概説として関［1997］が，また上海市の開発拠点である浦東新区の開発戦略については佐々木［1992］が参考になる。一方，上海市を含めた長江経済圏の概要については，丸山［1993］，出江（他）［1997］，長江経済圏のうち特に江蘇省の開発に関しては関［1995］，浙江省は関［1996］などがある。しかし，これらの上海および長江経済圏の研究は，いずれも開発戦略や産業分析が中心であり，労働市場に関する本格的分析は見出せない。現代中国の労働市場論の全般的研究にまで視野を広げると，マクロデータの分析による全国レベルの労働力の編成や需給関係などを扱った伊藤［1998］は有益であるが，労働力の質・量構成の変化をみる上で本稿が重視している労働市場の分節的構造や都市労働力の分解＝序列関係などへの問題関心は希薄である。その他，国有企業労働者の労働契約制と合理化問題を扱った研究に川井［1996］があり，契約工の統計上の急増だけでなく，旧来の固定工と変わらぬその契約実態にも触れている。一方，本章（本号）で取り上げる上海市の労働市場に関する個別研究では，上海への出稼ぎ労働を調査した厳［1999］が興味深い。農村出身の出稼ぎ労働者の戸籍問題や参入する労働市場での就労実態の紹介が有益であり，本稿が主たる対象とする外資企業の労働市場と出稼ぎ労働市場との分節性に注目したい。また外資企業の労働市場に関連して，日本企業の生産システムの中国への移転を扱った近著に苑［2001］があり，日本的生産システムの移転が積極的に評価されている（筆者との着眼点の相違は後述）。

以上，上海の労働市場に係わる諸研究について，やや視野を広げて紹介したが，中国に固有の歴史的・社会的な労働慣行やそれに基づく労働市場の編成原理，さらに改革・開放の進展による労働力の質・量構成や労働市場の重層的編成とその変動を実態的に捉えた研究は極めて乏しいというのが実状である。

なお，前稿（前号）でも触れたが，本研究では，労働市場論を広義の概念で使用しており，労働経済学の狭義概念では労使関係論・労働過程論・賃金論などの領域に含まれる課題も，労働市場に直接係わるものについてはこれを分析の俎上に載せている。以下で取り上げる事例は，上海市の松江工業区および浦東新区の外高橋保税区と金橋出口加工区の労働市場であり，いずれも2000年9月に筆者が調査したものである（地名は，図1を適宜参照）。

Ⅰ　上海市の経済開発と労働者の戸籍問題

1　全国および上海市の労働力編成

（1）全国および上海市の就業構造

本節では，改革・開放以降の労働力の質・量編成の推移を，全国および上海市のマクロデータによって概観しておく。以下では，主に中国統計出版社刊行の各種『統計年鑑』を基礎デー

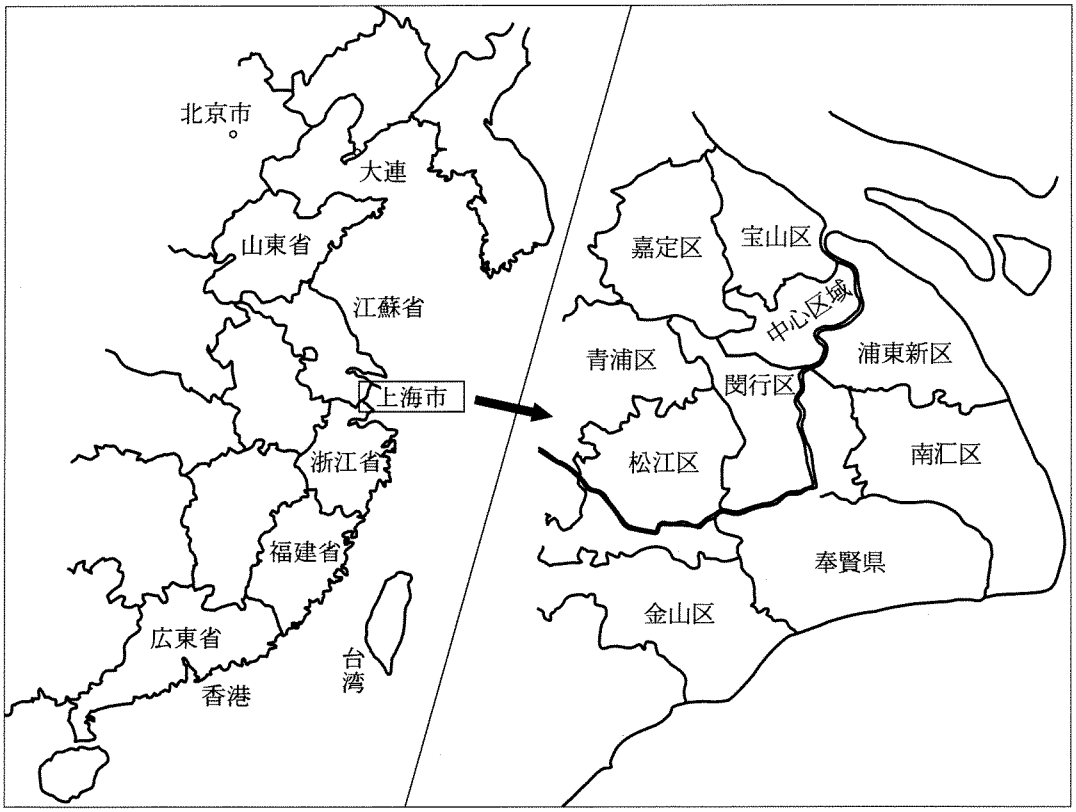


図1　中国東部および上海市

タとして利用するが，サンプル抽出の一貫性や収集の方法に様々な問題があり，実態をどの程度反映しているのか，疑問も多い。同様のマクロデータが他に存在しないので，あくまで大雑把な傾向を示すものとして利用していることをあらかじめ断っておく。

まず表1は，『中国統計年鑑』によって，全国レベルで都市・農村別の就業者構成の推移をみている。このデータによれば，改革・開放後ほぼ20年のうちに全国で都市労働者が3割の水準に達していることになるが，これには非公式の農村出身の都市就労者（都市での就労許可を取らず，出稼ぎで都市の下層・雑業労働市場に流入する「盲流」など）が計上されておらず，実際の都市就労者が過小評価されている可能性が高い。実態は都市就労者が3割を大きく超えているとみてよい。一方，企業形態別にみると，国有企業の就業者構成比は減少を続けており，1990年代には国有企業・集団企業ともに絶対数でも減少し，かわって私営企業・外資企業の雇用吸収が著しい。農村部でも，1980年代に郷鎮企業，90年代には私営企業の成長が窺える。なお，同『年鑑』に表れる「就業者」とは，一定の行政単位以上のサンプルに基づく数値であり，これでは国有企業就業者の構成比が過大評価されることになる。それ故，これも国有企業労働者比率の歴史的凋落を示すのみで，実態そのものではない。

次の表2は，産業別就業者の構成を全国および上海市についてみたものである。全国レベルの構成比推移では，農林漁業の急減，建設業，運輸・通信業，商業などの産業インフラ関連業種，サービス業の伸張が特徴的である。製造業就業者は絶対数では3000万人近い伸びである

表1　就業者構成の推移（全国）　　（単位：万人）

	1978年		1990年		1999年	
		構成比(%)		構成比(%)		構成比(%)
都市就業者	9,514	23.0	16,616	26.0	21,014	29.8
国有企業	7,451	18.0	10,346	16.2	8,572	12.1
集団企業	2,048	5.0	3,549	5.6	1,712	2.4
私営企業	-	-	57	-	1,053	1.5
外資企業	-	-	62	0.1	306	0.4
自営業	81	0.2	614	1.0	2,414	3.4
農村就業者	31,836	77.0	47,293	74.0	49,572	70.2
郷鎮企業	3,000	7.3	9,265	14.5	12,704	18.0
私営企業	-	-	113	0.2	969	1.4
自営業	-	-	1,491	2.3	3,827	5.4
合計	41,350	100.0	63,909	100.0	70,586	100.0

（出典）『中国統計年鑑』2000年版より作成。

表2　産業別就業者構成（全国，上海市）　　（単位：万人）

	全国				上海市	
	1978年	構成比(%)	1999年	構成比(%)	1999年	構成比(%)
農林漁業	28,318	70.5	33,493	53.6	93.5	13.8
鉱業	652	1.6	667	1.1	0.1	-
製造業	5,332	13.3	8,109	13.0	262.8	38.8
電気・ガス・水道	107	0.3	285	0.5	5.8	0.9
建設業	854	2.1	3,412	5.5	31.1	4.6
地質・水利管理	178	0.4	111	0.2	0.9	0.1
運輸・通信	750	1.9	2,022	3.2	32.1	4.7
商業・飲食業	1,140	2.8	4,751	7.6	85.1	12.6
金融・保険	76	0.2	328	0.5	9.4	1.4
不動産	31	0.1	96	0.2	7.5	1.1
社会サービス	179	0.4	923	1.5	38.2	5.6
衛生・体育・社会福祉	363	0.9	482	0.8	15.6	2.3
教育・文化・芸術	1,093	2.7	1,568	2.5	32.2	4.8
科学・技術サービス	92	0.2	173	0.3	9.2	1.4
国家・政党・社会団体	467	1.2	1,102	1.8	15.3	2.3
その他	521	1.3	4,969	8.0	38.5	5.7
合計	40,153	100.0	62,491	100.0	677.3	100.0

（出典）『中国統計年鑑』2000年版より作成。

が，この間の国有企業・集団企業の整理・統合（労働者の大量リストラ）によって構成比ではむしろ停滞的であり，全体としては製造業よりもサービス産業へのシフトが顕著である。一方，上海市のような大都市では製造業の構成比が突出しており，その他ではやはり商業などのサービス産業の構成的比重も高い。改革・開放以降の沿岸大都市部を中心とした経済開発が労働力配置を大きく変えつつあることは明らかである。

（2）追加労働力需要と失業者

次に，追加労働力の供給と需要の動向について，1998年のデータによって全国および上海市の特徴をみておく。表3は，1997年の都市

部の労働力供給を全国および上海市についてみたものである。全国レベルでは，労働力供給に占める学卒者（職業訓練学校も含む）比率が36.2％，農村部からの供給が14.3％，これに対して失業者が42.8%であり，公式統計でも失業問題の深刻さを窺わせている。ただし，中国では失業者が過小評価されていることは周知のところであり（事実上の失業者である下崗労働者＝一時帰休者が計上されておらず，都市戸籍で職業斡旋機関に登録した者のみを失業者として計上している。実際は推定1500万人～2000万人と言われる企業内の余剰労働力＝潜在失業者も含めればその数は膨大である），実態は失業者の比率が公的統計より遙かに高いと考えてよい。また上海市では，失業者が学卒者を凌いで統計上でも過半を占めており，大都市ほど一層失業問題が深刻であることを示している。

これに対して，表4は同じく1997年の都市部の労働力需要の構成を掲げている。追加労働力需要の全国データでは，労働力構成比で10％に満たない私営・個人企業の雇用吸収力の高さが注目され，おそらく「その他経済単位」に含まれる外資企業も需要を拡大しているものと推察される。上海市では，私営・個人企業（さらに外資企業）の雇用が国有・集団企業のそれを凌駕しており，すでに民間企業が追加労働力需要を支えるに至っていると言ってよい。表3と表4の供給と需要の差が統計上の過剰労働力であり，全国レベルでは610万人，上海市で17万人となる。しかし，既述のように供給量は過小評価されており，国有・集団企業の企業

表3　都市部の労働力供給（全国，上海市，1997年）　（単位：万人）

	全　国		上海市	
		構成比(%)		構成比(%)
大卒・専門学校卒	243.38	15.0	5.10	9.6
復員・退役軍人	40.51	2.5	0.30	0.6
都市職業学校卒	109.91	6.8	2.90	5.4
中学卒・高校卒	233.92	14.4	2.20	4.1
農村から直接募集	99.56	6.1	2.40	4.5
農村からの移住	132.61	8.2	5.00	9.4
失業者	175.90	10.9	12.90	24.2
その他	68.72	4.2	8.00	15.0
前年末失業者	514.45	31.8	14.50	27.2
合　計	1,618.96	100.0	53.30	100.0

（出典）『中国労働統計年鑑』1998年版より作成。

表4　都市部の労働力需要（全国，上海市，1997年）　（単位：万人）

	全　国		上海市	
		構成比(%)		構成比(%)
国有企業	375.14	37.2	7.40	20.5
都市集団企業	134.37	13.3	1.20	3.3
その他経済単位	147.80	14.6	5.60	15.5
私営・個人企業	280.85	27.8	12.30	34.1
その他	71.10	7.0	9.60	26.6
合　計	1,009.26	100.0	36.10	100.0

（出典）『中国労働統計年鑑』1998年版より作成。

内余剰労働力（潜在失業）も考慮すれば，実際の過剰労働力の規模は統計数値を大きく上回ると言うべきである。

都市部では，既述のように，統計上の失業者に劣らず下崗労働者の雇用問題が重要である。『中国労働統計年鑑』1998年版によれば，1997年末の全国国有企業の下崗労働者・離職者総数は1274万人で下崗労働者のみでは634万人という数値が得られる（2000年末の下崗労働者は650万人との報道もあるー『朝日新聞』2001年3月14日付）。また『中国統計年鑑』2000年版は，労働機関への登録者のみであるが，下崗労働者・失業者の再就職状況を掲げており，これが表5である。同表によれば，下崗労働者も含めた事実上の1999年の登録失業者は，全国で1593万人，下崗労働者は342万人に達する。一方，再就職者は下崗労働者161万人で採用率46.9％，統計上の失業者は282万人・採用率54.9％，全体では884万人で採用率55.5％となる（1999年の統計上の都市失業率は2.4％だが，筆者の試算では，下崗労働者を含めて修正した都市失業率は7.6％）。上海市に関しては，事実上の登録失業者が全体で53万8000人（再就職率49.0％），下崗労働者18万9000人（同54.9％），統計上の失業者25万9000人（同43.4％）となり，失業者の再就職が厳しい状況下にある（上海市の修正失業率7.9％）。繰り返しになるが，前掲表5はあくまで登録求職者のみの数値であり，実態の一端を反映しているに過ぎない。未登録の下崗労働者・失業者，企業内の余剰労働力，農村出身の出稼ぎ労働者（農民工）などの潜在失業者まで考慮すれば，都市失業問題の実相は統計数値よりはるかに深刻である。しかも，都市失業問題の背後には，向都移動を制約されている農村余剰労働力1億5000万人～2億人の供給圧力があることも看過すべきではない。

表5　労働局による雇用斡旋状況（1999年）

	全　国	上 海 市
登録求人数	11,242,430	412,325
登録者数	15,929,636	538,116
下崗労働者	3,422,095	188,712
失業者	5,133,543	258,875
就労資格保持者	2,147,444	53,984
就労採用者数	8,843,638	263,864
下崗労働者	1,606,208	103,516
失業者	2,818,282	113,349
就労資格保持者	1,001,664	17,895

（出典）『中国統計年鑑』2000年版より作成。

（3）外国直接投資の状況

先に見たように，都市部ではすでに民間企業が雇用吸収を牽引しており，とくに大都市上海ではそれが顕著であった。私営企業に関しては，浙江省を事例として次章（次号）で詳しく検討するので，ここでは多国籍企業の中国への進出動向を把握するために，外国直接投資の趨勢をマクロデータで確認しておく。

表6は，全国レベルでみた外国直接投資の国別上位5か国の構成である（実行ベース）。統

表6　外国直接投資の国別上位5か国（1998年，1999年，実行ベース）

1998年			1999年		
上位5か国	投資額(万ドル)	構成比（%）	上位5か国	投資額(万ドル)	構成比（%）
1　香港	1,850,836	40.7	1　香港	1,636,305	40.6
2　バージン諸島	403,134	8.9	2　アメリカ	421,586	10.5
3　アメリカ	389,844	8.6	3　日本	297,308	7.4
4　シンガポール	340,397	7.5	4　バージン諸島	265,896	6.6
5　日本	340,036	7.5	5　シンガポール	264,249	6.6
総　額	4,546,275	100	総　額	4,031,871	100

（出典）『中国統計年鑑』2000年版より作成。

表７　外国直接投資の市・省別構成（１位～５位，1998年，1999年，実行ベース）

1998年			1999年		
市・省	投資額(万ドル)	構成比（%）	市・省	投資額(万ドル)	構成比（%）
1　広東省	1,201,994	26.4	1　広東省	1,165,750	28.9
2　江蘇省	663,179	14.6	2　江蘇省	607,756	15.1
3　福建省	421,211	9.3	3　福建省	402,403	10.0
4　上海市	360,150	7.9	4　上海市	283,665	7.0
5　山東省	220,274	4.8	5　山東省	225,878	5.6
総　額	4,546,275	100	総　額	4,031,871	100

（出典）『中国統計年鑑』2000年版より作成。

表８　日系企業の業種別構成（全国）

業種	1990年現地法人数		1999年現地法人数	
		構成比(%)		構成比(%)
農林・水産業漁業	10	3.2	19	0.8
鉱業	5	1.6	6	0.2
建設業	13	4.2	45	1.8
製造業　食品	22	7.1	139	5.6
繊維	36	11.5	294	11.9
木材・製紙	4	1.3	29	1.2
化学	23	7.4	169	6.8
鉄鋼	4	1.3	42	1.7
金属	13	4.2	105	4.2
機械	11	3.5	137	5.5
電機	32	10.3	388	15.7
輸送機器	5	1.6	35	1.4
自動車	2	0.6	121	4.9
その他	37	11.9	325	13.1
商業	19	6.1	295	11.9
金融・保険	13	4.2	16	0.6
不動産	8	2.6	28	1.2
運輸	4	1.3	90	3.6
サービス	51	16.3	161	6.5
その他	-	-	33	1.3
合計	312	100	2,477	100

（出典）『週刊東洋経済・別冊、海外進出企業総覧』1991年版，2000年版，より作成。

計上は中国本土と区別して扱われる香港の投資額が突出して多いが，バージン諸島を除くと，アメリカ，日本，シンガポールが常に上位の投資国であり，その下位には台湾などが続いている（1999年では台湾が25億9870万ドルで第６位）。中国でも日米とアジアNIEs諸国が直接投資の主役であることは変わりなく，とくにアジア域内からの投資動向が注目される。なお，近年の投資国上位にランクされているバージン諸島は，主に先進国の多国籍企業がタックス・ヘイブンとして利用している迂回投資基地である。

次の表７は，外国直接投資を市・省別の順位でみたものである。投資額（実行ベース）では，

広東省・福建省の華南経済圏，上海市・江蘇省の長江経済圏が双璧である。1999年ではこの4市・省で全投資額の61％を占めており，近年の内陸開発の進展にもかかわらず，依然として華南・長江の両経済圏への投資集中度が高いと言えよう。

日本の中国投資は，1980年代には政治的不安定要因に対する慎重な姿勢から，やや出遅れたと言われるが，90年代には欧米や他のアジア投資国（アジアＮＩＥｓ諸国）に伍して主要投資国の一角にくい込んでいる。表8は，全国レベルでみた日系現地法人数の業種別推移である。1990年代の10年間に法人数で約8倍，業種別では製造業の電機・自動車，それに商業部門の伸張が著しい。1999年現在で，上海市に進出している日系企業は541社，現地法人数は632社である（『東洋経済・海外進出企業総覧』2000年版）。

（4）上海市の産業構造

上記のマクロデータでは，労働力編成，雇用状況，外国直接投資の動向について，全国レベルと比較しつつ上海市のデータも垣間見たが，次に上海市に関してやや詳しいデータで就業構造の変化をみておきたい。次節でみる個別労働市場分析の予備的考察である。

まず表9は，上海市の所有形態別就業者の推移である。このデータによれば，1990年代の10年間のうちに，国有企業労働者は397万人から249万人に148万人の減少，構成比では78.2％から61.3％に低下，集団企業も102万人から53万人に減少している。これに対して統計上「その他」に分類される私営企業・個人企業・外資系企業などが9万人から103万人に，構成比でも25.5％を占めるに至っており，この分野の追加労働力需要が顕著である。過去10年のうちに，市内の雇用労働力は約100万人減少するとともに（おそらく国有・集団企業のリストラ，それに生産と居住空間の郊外化に因るものと思われる），国有・公有企業から民間企業への労働力シフトがドラスティックに進展したものと見てよい。上海市のデータでも，前述の全国データと同様に，企業別就業者比率などが過大評価されるという統計上の制約が懸念されるが，歴史的趨勢は把握できよう。

次の表10は，上海市の労働力人口の構成であり，1999年時点の労働力編成を産業別・業種別と企業形態別にクロスさせている。労働力人口の構成でみても第二次産業と第三次産業がほぼ拮抗する水準に達しており，企業形態別にみると，国有企業はサービス部門で雇用吸収力を残しているが，製造業では外資系企業におけ

表9　上海市，所有形態別就業者の推移　　（単位：万人）

	国有企業		集団企業		その他		合　計	
		構成比(%)		構成比(%)		構成比(%)		構成比(%)
1990年	397.2	78.2	101.6	19.9	9.3	1.8	508.1	100
1991年	403.5	77.9	101.4	19.6	12.9	2.5	517.8	100
1992年	396.6	77.6	97.9	19.2	16.7	3.3	511.2	100
1993年	352.5	71.9	84.7	17.3	53.2	10.8	490.4	100
1994年	339.9	71.0	82.2	17.1	56.6	11.8	478.7	100
1995年	324.2	68.9	80.9	17.2	65.4	13.9	470.5	100
1996年	312.5	68.4	76.9	16.8	67.3	14.7	456.7	100
1997年	292.8	67.3	71.2	16.4	71.3	16.4	435.3	100
1998年	259.1	62.8	59.8	14.5	93.7	22.7	412.6	100
1999年	248.7	61.3	53.4	13.2	103.4	25.5	405.5	100

（出典）『上海統計年鑑』2000年版より作成。
（注）「その他」には，外資企業，株式企業，私営企業，個人企業など。

表10　上海市，労働力人口の構成（1999年）　　（単位：万人）

	労働力人口	企業形態別就業者			
		国有企業	集団企業	外資企業	その他
第一次産業	92.7	2.7	-	-	-
第二次産業	377.3	105.1	25.9	43.7	29.0
製造業	344.5	89.5	22.8	42.3	23.0
第三次産業	342.1	140.8	27.4	7.0	23.7
商業	101.7	20.2	15.3	2.2	9.5
金融業	9.5	6.0	0.4	0.3	1.4
合　計	812.1	248.7	53.4	50.7	52.7
構成比（%）		(61.3%)	(13.2%)	(12.5%)	(13.0%)

（出典）『上海統計年鑑』2000年版より作成。
（注）企業形態別の「その他」は，株式企業，私営企業，個人企業など。

表11　上海市，産業別国内総生産の推移　　（単位：100万元）

	1978年		1990年		1999年	
		構成比（%）		構成比（%）		構成比（%）
第一次産業	11.0	4.0	32.6	4.3	80.0	2.0
第二次産業	211.1	77.4	486.7	64.3	1,954.0	48.2
製造業	207.5	76.1	446.9	59.1	1,758.7	43.6
第三次産業	50.8	18.6	241.2	31.9	2,001.0	49.6
商業	23.2	8.5	51.8	6.8	445.8	11.0
金融業	7.0	2.6	71.1	9.4	577.6	14.3
国内総生産	272.8	100.0	756.5	100.0	4,035.0	100.0

（出典）『上海統計年鑑』2000年版より作成。

る雇用吸収力の構成的比重の増大が推察される。

このような上海市の労働力配置の転換を引き起こす産業構造の変化についても，データで確認しておく。表11は，上海市の産業別国内総生産の推移である。改革・開放直前の1978年から20年を経た1999年までの国内総生産の趨勢の特徴を列挙すれば，総額ではこの20年間で2億7000万元から40億3500万元へ約15倍の増加，第一次産業が2%にまで減少，第二次産業は額にして20年間に9倍増であるが，構成比が5割を割っていること，成長著しい第三次産業は額にして20年間に40倍，1999年には第二次産業を凌駕していること，サービス産業では商業以上に金融業の伸張が著しいこと，などであろう。以上の特徴は，上海市が香港に次ぐ金融センターとしての機能を備えつつあり，金融・情報・経営管理の国際ハブ都市としての開発を政策化している北京中央政府の意向が，徐々にではあるが実現しつつあることを示している。一国二制度を当面の経済体制として維持することを内外に表明している中央政府にとっては，香港への一極集中を避けて，もう一つのハブ都市としての上海の開発が焦眉の課題となっている。かかる構想は，なかんずく上海都市圏の開発に他ならない。つまり，上海市中枢のCBD（Central Business District）化と，上海市内の工業開発区から周辺諸省（とくに江蘇省と浙江省）に広がる工業地帯の開発，この両者の都市機能の分化と統合を基盤にして，上海都市圏の再編成が構想されているのである。

表12では，視点を変えて上海市の所有形態別国内総生産の構成比を掲げている。同表によ

表12　上海市，所有形態別国内総生産の構成比（%）

	1978年	1990年	1999年
国有企業	86.2	71.9	55.1
集団企業	12.8	24.2	20.1
非公有企業	1.0	3.9	24.8
合　計	100	100	100

（出典）『上海統計年鑑』2000年版より作成。

表13　上海市，外国投資の構成

（1981年～1999年累計，実行ベース）

	件　数	投資額（万ドル）	構成比（%）
産業別			
第一次産業	154	13,998	0.4
第二次産業	13,677	2,033,100	52.1
第三次産業	6,625	1,856,276	47.6
国別			
1　香　港	2,787	1,310,656	33.6
2　アメリカ	2,641	539,023	13.8
3　日　本	2,549	438,556	11.2
4　シンガポール	948	252,684	6.5
5　ドイツ	277	242,585	6.2
6　台　湾	2,819	185,456	4.8
投資総計	20,456	3,903,374	100

（出典）『上海統計年鑑』2000年版より作成。

れば，上海市では国有企業が同市総生産の55%にまで縮小しており，対照的に私営企業・個人企業・外資系企業などの非公有企業が1990年代に激増し，総生産比で3.9%から24.8%を占めるに至っている。かかる企業形態の再編は，労働市場の急激な変動を促すことは言うまでもない。

次に表13で上海市の外国投資の構成を示しておく。データは，改革・開放後の1981年から1999年までに上海市が受け入れた外国直接投資の累計である（実行ベース）。投資額で第二次産業と第三次産業とが相拮抗しており，上海市の開発戦略に沿う投資とみることができる。国別の投資累計額では香港が第1位，日本は第3位で11.2%を占める。第6位の台湾までを取れば，アジアＮＩＥｓ諸国で44.9%，日本を含む東アジア諸国からの直接投資が過半を占めており，やはりアジア域内からの投資依存度が大きいと言えよう。

2　労働者の戸籍問題

以上のような改革・開放後の産業構造・労働力編成・海外直接投資の動向からすれば，上海市の経済開発が，労働市場のあり方をも大きく変化させていることは想像に難くない。ところが，現下の中国では，都市労働市場の変動を制約する固有の制度的要因に戸籍問題があり，この点についてあらかじめ言及しておくことは，次節の日系企業を事例とする企業内労働市場の分析にも有益であろうと考えられる（戸籍制度に関しては前田：1996，戸籍と労働市場の関連は南・牧野（編）：1999，も参照）。

改革・開放前の社会主義体制の制度的特質は，今日の中国の労働問題の特異性，とりわけ労働市場の分節性をみる際にも独特の性格を刻印している。ここで注目しておきたいのは，中国独特の戸籍問題である。それは，農村・都市間あるいは都市相互間の労働力移動を制約し，都市労働市場における入職（労働選択）と労働条件を制約し，都市部での労働者生活を制約するという3重の意味で，都市労働力編成の規定的要因のひとつとなっている。都市労働者の戸籍問題は，労働市場の分節性を示す他の諸要因と錯綜しつつ，労働者の位階制的編成を規定している。

中国の戸籍制度に関して，上海社会科学院社会学研究所長の丁水木氏は次のように指摘している。

「城鎮（都市）戸籍を持っている城鎮住民は農村戸籍よりずっと優遇されている。例えば定量的に供給される物資と物価手当，優れた医療，教育，衛生条件と生活施設などを受けられるのである。これにより都市と農村住民の間に明確な格差を持つ異なる身分が形成された。これらの身分は強く先天的であり変えにくい特性となり，都市と農村社会は閉鎖しあう二重構造を形成するに至ったのである。」（丁：1996）。

中国では1950年代に戸籍管理制度を導入して，農村人口の都市戸籍への移動を厳しく制限するとともに，都市戸籍住民への社会政策コスト（生活物資の供給や各種社会保障費用）の削減を図ってきた。改革・開放以降は都市部での食糧の配給キップ制度の廃止や，「暫住」「奇住」などの名目によって農村戸籍者が都市で就労することも可能となるなど，戸籍による居住・就労制限はかなりの程度緩和されてきた。しかし，依然として事実上は都市戸籍者に限定された就労部門（国有企業の正規労働者など）や社会保障の支給（住宅基金制度など）が残存しており，農村戸籍労働者の都市での就労には様々な制約がある。

全国の都市戸籍人口は2億7000万人（全人口の23％），農村戸籍人口が9億人（77％）である。国家統計局の都市・農村の定義によれば，都市に居住する農村戸籍人口は1億500万人（全人口の9％）に達しているが，一方で農村戸籍から都市戸籍への移転は毎年数百万人の規模で許可されているに過ぎない（数値はいずれも1993年現在，前田：1996）。この戸籍移転が公的に許可されるのは，文革時代に下放した元都市戸籍者の都市環流，公費による大学修了者，特定階級以上の軍役経験者，企業による特別申請枠などであり，これらの要件を満たす農村戸籍者が都市で就労する場合に限られている。したがって，都市で就労する農村戸籍者の極く一部のみが都市戸籍を取得しているに過ぎず，農村出身者の大半は農村戸籍のまま農民工として，都市の雑業的な底辺労働，あるいは民間企業の下級職種に従事せざるを得ない[2)]。ただし，地方によっては公然・隠然の都市戸籍売買が横行しており（安徽省，湖南省，湖北省など），今後は戸籍制度の形骸化が一層進展することも予想されるが，今回調査した上海市では，依然として戸籍による雇用差別は歴然としており，労働市場の分節性を規定する一要因であることに変わりはなかった（分節性の具体的現れ方は次節）。

II　日系企業の労働市場

1　調査対象の工業団地

上海市の経済開発区の設置は1980年代後半から本格的にスタートし，紅橋経済技術開発区，閔行経済技術開発区などの実験が先行し，1990年代に入って国家レベルの浦東新区や市レベルの松江工業区などが次々に設立された（主な都市開発戦略は，1987～1991年の朱鎔基市長時代に計画立案されている）。『上海統計年鑑』によれば，1999年時点で9つの市レベルの主要工業団地と国家レベルの浦東新区が重点開発地域に指定されている。つぎに今回の調査対象とした松江工業区と浦東新区の概要を示しておく。

松江工業区は上海市の南西部に立地し，1992年に開設，上海市の主要市レベル開発区の1つとなっており（他は康橋工業区，奉浦工業区，嘉定工業区など），現地では日系企業の大量進出でも知られる開発区である。工業区管理委員会の資料によれば，同工業区は20.56平方キロ，1999年末までに218社の外資系企業の進出が認可されており，投資総額は23億ドル，141社が操業，40社が建設中，第1区および第2区（ともに一般開発区）がほぼ完売され，2000年4月からスタートした第3区が出口加工区（輸出加工区）として新規開設された。筆者の同管理委員会スタッフへのインタビューでは，2000年9月現在で，操業中の進出企業数は170社，そのうち外資系では日系企業が最大で63社（37％），欧米系が34社（20％），台湾・香港が20社（12％），これに対して中国国内企業が17社（10％）という構成になっている。

2）厳善平らの調査研究によれば，1993年時点で上海市における都市戸籍の所持者1295万人に対して，上海市に居住して都市戸籍を持たない「流動人口」が281万人（全人口の17.8％），その67.3％が元農民であった。上海市に流入する出稼ぎ労働者の戸籍および就労実態については厳・（他）［1999］，全国規模の労働力移動については厳［1997］が参考になる。また，上海市の労働者の4人に1人が上海戸籍を持たない労働者との推定もある（伊藤：1998）。

第3区の輸出加工区では，ハイテク関連産業の誘致政策を打ち出し，ハイテク関連には税制面での特別優遇措置（5年間の所得税免除，他産業は2年間）などを取っている[3)]。

一方，浦東新区は朱鎔基（市長－当時）の評価を一挙に高めた開発戦略の拠点であり，1990年に国務院によって正式承認され，同年8月に外高橋保税区と金橋出口加工区，9月に陸家嘴金融貿易区，92年7月に張江高科技園区が設立されて，4つの国家級開発区が出揃った。現在（2000年9月）では，この4つの国家級開発区に加えて，新たに5つの開発区が設立され，合計で9つの主要開発区が存在する。これらの開発区の中で製造業の外資系企業が多数入居しているのは，調査対象とした外高橋保税区と金橋出口加工区である。なお，浦東新区全体で，1999年の人口160万人（上海市人口の12.2％），雇用労働者数は98万人に達する（『浦東新区統計年鑑2000』）。

外高橋保税区は自由貿易区の第一号であり，開発総面積10平方キロ（うち開発済み6.5平方キロ），中国最大の保税区で，港湾・保税倉庫・工場区・商務区・生活区の5つに分類される。保税区では貿易業務も許可されており，現地国内販売も100％可能である。外高橋保税区管理委員会の資料によれば，1999年現在，進出企業3975社，投資総額48億ドル，保税区内の労働者数1万6500人，工業生産総額353億元（輸出総額45億元）である。ただし貿易関連が82％を占め，貿易事務所（従業員数名）のみを置く欧米系，台湾・香港系の企業も多く，製造業は全体の4％程度で149社である（国別の直接投資額や企業数は不明。『外高橋保税区の加工貿易』1999年版）。

金橋出口加工区は，開発計画面積19平方キロ，保税区のような貿易業務は行わず，製造業のみの入居である。上海金橋有限公司・上海市浦東新区統計局（編）の『1998年年報』によれば，1998年末現在で進出企業109社，労働者数3万2000人，1998年の工業生産額241億元である。輸出加工区では，所得税・増値税・関税などの免税特典が大きいが，輸出比率70％以上が義務づけられる。それ故，浦東に進出する企業は，その経営戦略によって保税区か輸出加工区かを選択することになる。『浦東新区統計年鑑2000』によれば，1999年末現在，輸出加工区内では外資企業が従業員数で74.1％，生産額で91.2％を占めており，国別の外国直接投資額でみると，アメリカの22億1360万ドルが第1位，日本は8億5000万ドルで第2位につけている（国別企業数は不明）。また，輸出加工区では特にハイテク関連産業の誘致政策を明確に打ち出しており，電機・電子関連企業が企業数で30.8％，従業員数で45.0％，生産額で61.1％を占めて，他の業種を大きく引き離して業種別第1位である。

2　調査企業4社

調査対象とした日系企業4社について，まず表14にその企業概要を示している。以下，各社の進出動機や経営戦略などについて若干補足しておく。

A社。1993年8月に松江工業区（一般開発区）の独資第1号として進出した。設立当初は資本金300万ドル，従業員60名からスタートし，調査時（2000年9月）には資本金420万ドル513人の規模に拡大している。日本の地方都市で操業する中規模の工作機械部品メーカーであるが，特定の大手メーカーの下請中小企業ではない。日本国内での設備費・人件費の高騰から，独自の海外展開によって経営規模の拡大を図る戦略である。原材料・製造設備はすべて

3）松江工業区の一般開発区と輸出加工区における税制上の優遇と輸出義務規則の相違は次のとおりである。

	輸出加工区	一般開発区
所得税	15%	33%
増値税	輸出品は全額免除	輸出品税率15％
関税	設備資材は全額免除	国家奨励項目以外は課税
輸出率規制	70%以上の輸出義務	50％以上の輸出義務

表14　上海市，日系企業4社の概要

	A　社	B　社	C　社	D　社
業　種	精密機械	自動車部品	電機・電子	電機・電子
設立年	1993年	1999年	1992年	1992年
工場所在地	松江区	松江区	浦東新区	浦東新区
（開発区）	（松江工業区）	（松江工業区）	（外高橋保税区）	（金橋出口加工区）
資本金	420万ドル	120万ドル	500万ドル	6300万ドル
出資比率				
日本側	100%	100%	55%	60%
現地側	—	—	45%	40%
主要製品	ベアリング	自動変速クラッチ	オーディオ，DVD	家電製品全般
売上額（1999年）	9210万元	620万元	14億元	21億元
従業員数	513	28	1,233	1,962
調査票回収数	51	24	50	45

（出典）筆者調査（2000年9月）

日本から持ち込まれており，製品は100％輸出向けで，うち80％は日本への逆輸出，その他はアメリカ10％，オランダ5％など欧米向けである。松江では一般開発区に立地しているが，輸出率70％以上の外資系企業に増値税を還付する輸出企業優遇措置を受けている。生産工程のみを中国にシフトし，日本への逆輸出によってコスト削減を図るというのが，同社の基本戦略である。

B社。1999年7月に松江の一般開発区に進出許可をとり，同年11月に操業を開始，日本人2名を含む従業員30人体制でスタートした。日本国内では地方都市に立地する独立系中小企業の自動車部品メーカーであり，日本でも自動車の大手メーカー数社と取引関係にあるが，主力製品は欧米向け輸出が中心である。大手メーカーの海外展開に付随する下請中小企業の海外生産シフトではない。中国の自動車産業は，欧米・日本の大手メーカーの相次ぐ進出で，現地国内市場の拡大が期待されているが，同社では進出後も輸出企業としてのメリット（各種税制面での優遇）を活かし，当面は欧米および日本向け輸出という基本戦略は変わらないという。原材料はすべて日本から輸入し，製品の92％はアメリカ向け，7％は日本向けであり，いずれもＯＥＭ生産である。

C社。1992年に浦東新区の外高橋保税区に設立され，94年から本格操業を開始している日系大手の家電メーカーである。家電メーカーの独資での進出はまだ認められておらず，合弁を条件としている。資本金は日本側が55％出資し，合弁相手の国有企業（上海広電，1990年に上海の有力電機・電子の4公司および販売・輸出入業の3公司が集団化したもので，中国最大の電機・電子関連企業）は45％，董事長は中国側国有企業から派遣されているが，生産・技術面では日本側の全面的な指導体制で運営されている。中国側には，製販分離の協定に基づいて現地国内販売を委託しているのみである。同社はオーディオ関連製品の生産に特化して，部品調達は70％が日本および香港・マレーシアの同社関連現地法人から，残余の30％が現地調達であるが，それも現地進出の日系部品メーカーからの調達が大半を占め，純粋のローカル企業との取引は数％に留まっている。製品はアメリカ向け輸出が40％，ヨーロッパ向け30％で，日本への逆輸出は12％，中国国内向けは今のところ8％程度である。保税区での操業であるから現地国内販売にも支障はないが，オーディオ製品の販売市場はいまだ限定的であり，

表15　上海市の日系企業4社，労働者の職位構成

	A　社			B　社			C　社			D　社		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
董　事	1	0	1	3	0	3	9	0	9	14	1	15
管理職	15	6	21	1	1	2	20	0	20	102	14	116
技術指導者	4	1	5	1	0	1	14	3	17	50	16	66
職　長	24	13	37	3	0	3	21	10	31	42	8	50
本　工	110	217	327	9	9	18	120	260	380	606	287	893
臨時工・見習工	38	84	122	0	1	1	194	582	776	631	191	822
合　　計	192	321	513	17	11	28	378	855	1,233	1,445	517	1,962

（出典）筆者調査（2000年9月）。

現地向け仕様製品の開発は本格化していない。生産拠点のアジアシフトによるコスト削減と，第3国向け輸出を基本戦略とする典型的なケースである。ちなみに，同社のオーディオ関連製品の海外生産比率はアジアのみで97％を占め，シンガポール・マレーシア・インドネシアとともに中国では上海浦東工場が生産拠点のひとつとなっている。

D社。1992年に浦東新区の金橋出口加工区に進出した大手家電メーカーであるが，上記のC社とは，主力製品とその販売戦略が大きく異なっている。資本金は日本側が60％，合弁相手はC社と同様の国有企業（上海広電）であり，董事長は国有企業からの派遣であるが，総経理以下の役員主要ポストを日本人が占めて経営の実権を掌握している。製品はエアコン・冷蔵庫・洗濯機・電子レンジ・炊飯器などの家電製品全般に及び，約60％が中国国内市場向けである。同種の家電製品は，中国都市部での需要拡大が見込まれており，同社は現地国内市場の開発にも経営の重点を置いている。一方，製品の40％弱を輸出に充てているが，アメリカ向けが9割を超えており，すべてＯＥＭ生産である。原材料の調達は70％を現地で，日本からの輸入が30％であるが，現地調達分の約5割は日系部品メーカーに依存しており，純粋ローカルメーカーとしては安徽省の国有企業との契約で調達しているという。輸出加工区に進出しながら，合弁経営（製販分離）を活かした現地販売市場の開拓に重点をおき，同時に現地国内の市場動向によっては第3国輸出に転換できるという2面的な経営戦略が窺える。

3　分節的内部労働市場

次に，各社の内部労働市場について検討する。表15は，調査対象企業の労働者の職位構成を示しており，6階層の職位構成に組み替えて企業比較を試みている。これは，他のアジア諸国の日系企業と比較するために，やや強引ではあるが，企業内階層区分を統一してみたものであり，実際の職位構成は労働者の等級を細かく区分している大規模企業ほど複雑になる。日本人スタッフは上位3層の管理・幹部職に位置する（A社1名，B社4名，C社8名，D社9名）。A社は，日本の大学院を修了した中国人が工場長を務め，非常勤の日本人スタッフがこれを補佐する体制であるが，他の3社は，管理職（マネージャー）クラスが現地人労働者の最高位である。

一方，本工（ワーカー）以上が正規採用の労働者であり，人事考課によって職階を昇る昇進・昇給システムである。勤続年数を評価する年功的職場秩序も配慮されているが，人事考課の際に最も重視されるのが職務達成度という点は各社に共通している。

また，本工の下位に多数の臨時工・見習工が

表16　上海市の日系企業4社，労働者の学歴別構成

	A社	B社	C社	D社	合　計	構成比(%)
小学校卒	2	—	—	1	3	0.1
中学・普通科卒	152	—	227	386	765	26.3
中学・職業科卒	120	4	769	—	893	30.7
高校・普通科卒	104	17	—	268	372	12.8
高校・職業科卒	112	—	177	142	448	15.4
専門学校卒	14	4	37	239	290	10.0
大学卒	9		23	102	138	4.9
合　　計	513	25	1,233	1,138	2,909	100

（出典）筆者調査（2000年9月）。

配置されているのも特徴的である（A社，C社，D社）。生産労働者の職務内容は，短期のＯＪＴで十分に対処できる程の単純労働であり，配置される部署にもよるが，2日～3日から1週間程度の訓練，やや複雑な工程でも2カ月～3カ月のＯＪＴで十分であるという[4]。それ故，一般本工と臨時工との間で作業内容にほとんど差異はない。ところが，本工と臨時工（見習工）の雇用方針が企業によって異なっている。A社では，新規採用者は3カ月の臨時工の試用期間を経て，勤務評価に基づき1年契約（更新可）の本工として正式採用される。B社では，新規労働者は本工採用が原則で，1人の臨時工は職業高校の実習生である。この実習生を大量雇用しているのがC社である。C社では，浦東新区および江蘇省の職業高校の3年生を学校との契約で1カ月～3カ月単位で雇用し，勤務の成績優良者を高校卒業後に本採用する（2000年度新規採用の実績では，約600人の実習生の中から30人を本採用）。つまり，C社の全労働者1233人のうち776人（63％）は職業高校在学中の実習生であり，需要変動の激しい家電製造に短期試用者の調整で対応しており，同社では年間で生産労働者は650人～1200人程度の幅で変動するという。D社は，A社と同様に新規労働者を1カ月～3カ月の臨時工として採用し，3年程度臨時工の更新を繰り返せば，人事考課を経て1年契約（更新可）の本工とするが，やはり需要変動に応じて臨時工の試用時期を調整する（例えば，季節生産と言われるエアコンなどは，8月～9月期はラインが完全にストップする）。同社では，臨時工の一部を民間の職業斡旋会社との契約で採用しており，これによって試用時期を柔軟に調整できるという。

ところで，C社・D社は国有企業との合弁企業であり，合弁相手の国有企業のリストラによって解雇（上述のように一時帰休ーレイオフーも事実上の解雇）された労働者の一部を中国側の雇用要請に応じて採用している。元国有企業労働者の固定工（国有企業に契約労働制が導入された1986年以前から国有企業で就労していた労働者）は，1990年代に入って契約労働制の雇用形態（契約期間は1～5年）に転換する方針が打ち出され，統計上は90年代末にはほぼすべての国有企業労働者が契約工に転換したことになっている（『中国労働統計年鑑』1999年版）。しかし，契約満了以後もほぼ自動的に更新されるケースが多く，実態は旧固定工と契約工の区別を曖昧に処理している国有企業が少なくない。国有企業労働者の側では，形式上は契約工でも事実上は依然として終身雇用との意識が強いと言う（上海市での筆者の聞き取りによる）。C社・D社ではかかる労働者の再雇用は

4）労働者の技能訓練は，従来は企業（主に国有企業）や労働関係機関（主に労働服務公司）が運営する技工学校や職業訓練センターが中心であったが，外資系企業では企業独自のＯＪＴ，off-ＪＴを重視している。

表17　就業者の学歴別構成（1999年，全国および上海市，%）

	全国			上海		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
未就学	6.9	15.8	11.0	1.3	5.5	3.2
小学校卒	30.8	36.1	33.3	10.8	11.9	11.3
中学校卒	44.4	34.8	39.9	41.5	39.5	40.6
高校卒	13.4	10.2	11.9	29.3	30.5	29.8
大学・大学院卒	4.5	3.1	3.8	17.1	12.6	15.1
合計	100	100	100	100	100	100

（出典）『中国統計年鑑』2000年版より作成。

転勤ではなく新規の契約労働者と見なして，契約期間を他の本工と同様に一律の1年としている[5]。

次に表16に就労者の学歴別構成を掲げている（資料の制約から学歴別の職位構成は得られなかったので，学歴と入職口の相関についてはスタッフからの聞き取りで捕捉している）。各社とも生産労働者（ブルーカラー）は本工・臨時工ともに中卒・高卒クラスを採用しているが，中卒者が過半を占めている。これを表17の全国および上海市の就業者学歴構成と比較すれば，日系企業労働者の相対的に高い学歴水準が看取されるが，他のアジア諸国と比較して中卒者の大量雇用など低学歴層の雇用が特徴的である（表16では，前述のC社の職業高校実習生の学歴は中卒者として計上している）。生産労働者の本工は，人事考課によって昇進（昇給）するが，昇進の上限としては職長（企業によっては班長・係長という職名を使用）あるいは下級管理職（課長）クラスまで可能である。例えばC社では，本工から職長（係長）への昇格は年に4～5人，さらに職長の一部から下級管理職への抜擢も行い，内部昇進のインセンティブにしているという。他方，専門学校卒・大卒クラスは，生産現場の技術指導や事務職・下級管理職（ホワイトカラー）として入職し，人事考課次第では上級管理職（部長）・幹部職まで昇進可能である。このホワイトカラー層は供給過剰であり，企業側の完全な買い手市場となっている。例えばD社の例では，新聞広告による下級管理職の募集で，1ポスト当たり1000人を超える応募者があるという。

以上のように，中卒・高卒の生産労働者と専門学校卒・大卒の事務・技術・下級管理職では入職口が異なり，しかも両者は異なる技能訓練とその熟練度によって昇進・昇格するのである（学歴と能力主義的人事考課の併用）。ブルーカラーの昇進の上限とホワイトカラーの入職時の職位とは部分的な重なりも見られるが，両者の二重構造は明瞭であり，まずもって学歴に基づく内部労働市場の分節性が指摘されねばならない。

しかし，注目すべきはこの学歴に基づく分節性が，前述の戸籍制度によって制約されている

5）国有企業労働者の契約労働制に関して言えば，1986年7月国務院の「国営企業契約労働制実施に関する暫定規定」によって，新規採用の国有企業労働者は契約労働者とすること，更に1986年以前採用の固定工も漸次契約労働者に転換する全員労働契約制の導入が中央政府の労働政策の柱となった。『中国統計年鑑』1997年版によれば，1996年時点で契約労働制に基づく労働者は，全国の都市部企業労働者の51.1％（国有企業40.1％，集団企業40.1％，その他［外資系企業，私営企業など］67.1％）に達しており，産業別では製造業労働者の比率が最も高く76.0％，市・省別では上海の企業労働者比率が最も高く71.8％（国有企業68.8％，集団企業66.6％，その他91.4％）となっている。ただし，契約労働の内実には様々な問題があり，形式上は契約労働でも旧来の終身雇用＝固定労働制と区別なく形骸化しているケースが少なくない（川井：1996）。

表18　上海市の日系企業，戸籍別職位構成

	A社		B社	
	農村戸籍	都市戸籍	農村戸籍	都市戸籍
董　事	0	1	0	0
管理職	0	21	0	2
技術指導者	0	5	0	1
職　長	17	20	0	3
本　工	214	113	10	6
臨時工	62	60	1	0
合　計	293	220	11	12
（構成比）	（57%）	（43%）	（48%）	（52%）

（出典）筆者調査（2000年9月）。

ことである。表18に，全労働者の戸籍が判明したA社・B社の戸籍別の職位構成を掲げている。職長クラスまでの生産労働者は農村戸籍・都市戸籍の両者が混在しているが，技術職・管理職クラスは都市戸籍者のみである[6]。このクラスでは，学歴面で同程度の有資格者でも，農村戸籍者は事実上入職できないという制約がある。戸籍による入職の制約が一層明瞭なのはC社である。同社では，本工以上の労働者457人のうち，農村戸籍は2人だけであり（この2人の職位は一般本工），他は全て都市戸籍労働者である。臨時工のうち江蘇省の職業高校から派遣される実習生約500人に関しては，スタッフの説明によれば，そのうちの390人が農村戸籍であるという。しかし，農村戸籍の実習生は，たとえ勤務成績が優秀でも本工に採用されることはない。同社での実習生から本工への昇格は，主に浦東新区の職業高校に在籍する都市戸籍者のみである。これは，元国有企業労働者（国有企業の正規労働者はすべて都市戸籍）を中心に都市戸籍者を優先的に雇用すべきとする上海市当局（労働局）の雇用政策に沿って，外資系企業への強い行政指導に基づくものである。なお，D社では労働者の戸籍データは得られなかったが，日本人スタッフの説明によれば，本工以上の採用では都市戸籍であることを示す「労働手帳」（または高学歴者で「档案」保管所発行の「勤務履歴証明書」）の所持を確認するとのことであり，やはり都市戸籍者が優先的に雇用されている。

このように，調査企業を見るかぎり，内部労働市場は，学歴や人事考課による分節性だけではなく，労働者の戸籍によっても入職口と職位が制約されており，これらの複合的な要因によって分節的な職位構成が形成されているといえよう。

要するに，大卒・専門学校卒は下級管理職から入職，中卒・高卒は本工または臨時工として入職するが，中卒・高卒クラスは同じ学歴でも本工と臨時工では労働条件（就労の安定度）が大きく異なり，入職口の差異は学歴や勤労能力（とくに実習生の本工採用時）ばかりでなく，労働者にとっては与件である戸籍によっても強く制約される。また，入職後も，同じ職位ならば都市戸籍者が福利厚生面で有利であるし，上位の職層（管理職）も都市戸籍者がほぼ独占しているから（A社，B社），戸籍の如何も内部労働市場の分節性を規定する諸要因の一つとなっているのである。

4　福利厚生と賃金

表19は，労働者の社会保険に関するB社の事例である。年金（養老保険）・失業保険・医療保険は正規労働者に対する公的社会保障であり，企業と労働者個人の負担比率は表の如くである（社会保険制度について鍾：2000，参照）。住宅基金も公的社会保障だが，これは都市戸籍の正規労働者にのみ適応される。住宅基金の運用は企業によって異なり，例えばC社では，管

6）B社スタッフの説明によれば，労働者の採用試験の際に提出させる書類のうち戸籍に関係するものは，上海の都市戸籍の者は所在地の労働服務所が発行する「労働手帳」，上海の農村戸籍の者は出身地の労働服務所発行の「紹介状」，上海戸籍で「労働手帳」を持たない2年制専門学校以上の卒業者は本人の身分調書（档案）の保管場所（人事局人材センター）が発行する「勤務履歴証明書」，上海市以外の他省出身者は居住地発行の「暫住証」（臨時身分証明書）である。

表19　上海市の日系企業，労働者の社会保険（B社の事例）

	企業負担	労働者個人負担	合　計	支　払　先	対　象　者
年　金	25.5%	6.0%	31.5%	社会保険センター	正社員
失業保険	1.0%	1.0%	2.0%	社会保険センター	正社員
医療保険	5.5%	1.0%	6.5%	社会保険センター	正社員
住宅基金	7.0%	7.0%	14.0%	建設銀行	都市戸籍の正社員
合　計	39.0%	15.0%	54.0%		

（出典）筆者調査（2000年9月）。
（注）企業負担は前月の総賃金に対する比率。労働者個人負担は前年度平均賃金に対する比率。

表20　上海市の日系企業4社，労働者の職位別平均賃金（月額，元）

	A社		B社		C社		D社	
	基本給	総　額	基本給	総　額	基本給	総　額	基本給	総　額
董　事	6,500	7,500	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	9,000	n.a.
管理職	2,400	2,950	1,500	3,000	2,600	4,500	3,700	n.a.
技術指導者	2,400	2,950	1,000	1,600	n.a.	n.a.	2,500	n.a.
職　長	1,370	1,750	1,500	2,500	1,100	1,830	2,000	n.a.
本　工	1,050	1,220	730	1,000	830	1,370	2,000	n.a.
臨時工・見習工	580	680	500	500	660	660	900	n.a.

（出典）筆者調査（2000年9月）。

理職は勤続3年，生産労働者は勤続5年で申請資格ができ，職位に応じて住宅購入費の一部が企業から支給される（各職位の等級によって異なり，一般工員1～2万元，係長3～4万元，課長5～6万元，部長7～8万元）。これらの公的社会保障の他に，企業は任意の生命保険や医療保険に加入して労災や疾病に対応しているが，これは公的保険が形式的なものに留まって実効性に乏しいためであるという。

表19のように，企業は，賃金の他に社会保障の負担分を加えると，公的保険のみで平均賃金のおよそ1.4倍，任意加入分を含めると1.5倍を超える労務コストを負担することになる。ただし，臨時工に関しては賃金部分の支出のみで，都市戸籍者であろうと社会保障費は負担しない。前述の高校在学者の実習生なども賃金支給のみである。それ故，企業が多数の臨時工を抱えることで，製品の季節的な需要変動に応じて労働力需要を調整できるだけでなく，これによって労働コストの削減が可能となる。換言すれば，多数の生産労働者が臨時工として就労しており，彼らは賃金のみの短期勤続契約という不安定就業を余儀なくされているのである。

次に企業内の賃金格差を，表20の職位別平均賃金（月額，元）でみる。各職位の基本給の水準は，当該工業開発区の管理委員会が定めた最低水準をクリアすることが条件づけられているが，基本給以外の主な手当は，残業手当を除いて企業ごとに細目が異なる。例えばA社では，副食手当（職位によって異なるが平均で月額194元）と管理職手当（月額300～500元），C社では，職種手当（通訳に月額870元，技術指導員に700元，運転手に420元など）と共通手当（交通費，物価補助費などで一律400元）などである。ただし，かかる諸手当も，正規労働者を対象としており，B社・C社では臨時工には諸手当が一切支給されていない（A社は残業費を支給）。この点でも，臨時工に対する差別的な低賃金は明瞭である。また，C社の実習生賃金に関して，地元の浦東新区の職業高校実習生には給与660元を一括して学校に支払い，実習生個人にはその半額が学校から支給される。

江蘇省の実習生には，その大半がアパートでの共同生活であることを配慮して，1日20元の生活費を本人に直接支給している。

以上のように，職位間の賃金格差は明瞭であるが，その格差の度合は他のアジア諸国（例えばマレーシアやインドネシアなど）ほど大きくはない。この点は国際比較（続編）の章で検討する予定である。

5　入職と転職

表21は，入職時の求人情報源（サンプル調査，有効回答165）である。地縁・血縁の縁故による職情報の収集が35.8％を占めており，ほぼこれに匹敵するのが企業の独自広告からの情報30.3％である。行政側の職安（労働局）への依存度は9.1％と高くないが，学校求人や企業独自の求人（新聞広告など）の合計が55.2％に達している。ここには労働市場の一定の組織性も読み取れるが，同時に上海出身者への偏重や都市戸籍者の優遇など，職業選択の制度的な制約条件によって労働市場の広域性・開放性が阻まれていることも看過すべきではない。

新規労働者の補充は各社とも，欠員状況に応じて実施するとのことであり，管理職・技術職の採用では経験も重視されているが，一般本工や臨時工の採用では経験よりも基礎学力に重点が置かれている。書類選考・基礎学力試験・面接試験による選考であるが，一般本工で3倍～5倍，下級管理職・技術職で10倍～20倍の競争率が一般的であるという（B社，C社）。高学歴者・年長者の就職難を窺わせている。

表22は，労働者の転職状況（サンプル調査，有効回答164）であるが，転職経験者比率が62.8％を占めており，しかも2回以上の転職経験者が33.5％と，労働力の流動性は相当に高いとみてよい。これには中小国有企業のリストラ，郷鎮企業や外資系企業など，改革・開放後の新規労働市場の展開という中国に固有の都市労働市場の事情も反映していよう。

表21　上海市の日系企業4社，入職時の求人情報源（サンプル調査）

	A社	B社	C社	D社	合計	構成比(%)
親族情報	5	2	2	1	10	6.1
知人情報	23	9	9	8	49	29.7
職業安定所(労働局)	3	1	10	1	15	9.1
学校求人	4	9	8	8	29	17.6
企業独自の求人（新聞広告など）	15	－	20	27	62	37.6
合　計	50	21	49	45	165	100

（出典）筆者調査（2000年9月）。

表22　上海市の日系企業4社，労働者の転職状況（サンプル調査）

	A社	B社	C社	D社	合計	構成比(%)
転職なし	10	14	20	17	61	37.2
転職1回	17	3	17	11	48	29.3
2回	17	4	7	9	37	22.6
3回	4	－	4	7	15	9.1
4回	1	1	1	－	3	1.8
5回以上	－	－	－	－	－	－
合　計	49	22	49	44	164	100

（出典）筆者調査（2000年9月）。

6　日本的経営・生産システムの定着度

日系企業では，程度の差はあれ，いわゆる日本的経営の中核となる年功的な職場秩序の導入を図っているという点ではほぼ共通している（日本国内の工場に準じた作業組織，ＱＣの改善提案運動，５Ｓ運動，慰安旅行や運動会まで含めた各種の福利厚生など）。

しかし，日本人スタッフの説明で共通しているのは，日本的職場秩序導入の困難性である。まず，昇進システムに関しては，各社とも人材育成の問題点として「現地人スタッフが部下を育てられない，技能継承できない」という共通の悩みを抱えており，「設定目標に対する業務達成度」を何よりも重視した昇進（昇給）基準を設けている。例えば，A社の日本人スタッフは「中国では組織よりも対人関係が優先されるので，対人関係を尊重した人員配置に留意している」と説明しており，D社では「企業への忠誠心は総体的に弱く，職務内容のマニュアル化，賞罰の明確化によって作業能率をあげることが

第一であり」「能力評価を徹底させることが，生産効率を上げる絶対条件」と言明していた。またC社でも，マニュアルに基づく職域の明確化が課題とのことであるが，C社で興味深い取り組みは本工を対象として単能工の多能工化によって昇給させるシステムを導入していることであった。担当できる職務内容の広がりに応じて，多能工Ⅰ→多能工Ⅱとランク付けして昇給する。ただし，多能工を目標とさせる場合も，各職務のマニュアルを明確化して実践させることが第一義であり，日本的な「仕事の職人的柔軟性」を要求するものではない。日本的生産システムでいう多能工化に比して，多能工養成の方法と要求する職務内容の相違が興味深い。

離職率に関して詳しいデータは得られなかったが，A社の総経理（中国人）によれば，生産労働者約480人のうち離職者は年間平均で50～60人（10～13％），管理職も昨年は5人退社（17％）したという。D社では，比較的定着率の高い間接員に比して，直接員は月平均の離職率が7～8％程度と極めて高い。D社スタッフの説明では，これでも外資系企業の中では離職率が低く，欧米系企業では「3カ月で10％残ればよい」とすら言われているとのことであった。労働者の高い流動性は，現地では周知のようであったが，福利厚生などの点で比較的労働条件が良いとされる日系企業でも，離職率はかなり高い水準にあると言えよう。

以上のように，日本企業の年功的な職場秩序の形成，つまり内部昇進による独自の技能形成や品質管理等で要求される労働者の集団主義意識の定着は，極めて困難な状況下にあると言わざるを得ない。

ところで，日本的生産システムの中国での定着度に関しては，「はじめに」で触れた苑［2001］がその移転の度合を高い水準として積極的な評価を与え，「日本企業の海外進出に限って言えば数少ない成功例」とまで指摘している。しかし，そこで評価されているのは日本的な作業組織と管理運営などの主に制度面の移転であり，これらは経営側がある程度は強引にでも導入できる側面である。日本的生産システムの移転評価の着眼点は，上司から部下への技能移転を当然視する職位間人間関係，マニュアル化されない職域の柔軟性，職層を超えた集団的な自覚的製品管理，人事考課による昇進・昇給システムを是とする労働観の形成などであり，筆者の見聞では，他のアジア諸国と同様に中国でも日本的生産システムはほとんど根付いておらず，日本的制度を持ち込むことに苑氏が言うほどの積極的意義は認められない。

表23　上海市の日系企業3社、労働者の出身地別構成

	A 社	B 社	C 社	合 計
上海市	501	23	733	1,257
浙江省	3	－	－	3
江蘇省	－	－	500	500
河南省	4	－	－	4
江西省	3	－	－	3
安徽省	2	－	－	2
山西省	1	1	－	2
黒竜江省	1	1	－	2
合　計	515	25	1,233	1,773

（出典）筆者調査（2000年9月）。
（注）C社の江蘇省出身者は概数。

7　労働者の給源問題

労働者の出身地構成を表23でみるが，D社からはデータが得られず，他の3社の集計である。C社では前述のように江蘇省の職業高校から実習生を調達しているが，これを除くと圧倒的多数が地元上海の出身である。労働局による元国有企業労働者の再雇用優先の行政指導，外資系企業のような上位労働市場では戸籍制度によって上海市以外からの流入者の参入が困難なことなどが，その要因として考えられる。C社の江蘇省出身の実習生のような特殊なケースを除けば，農村部や地方都市からの労働力移動が極めて限定的である。厳・他［1999］の研究によれば，同じ上海市でも都市雑業の労働市場では，農村・地方出身者の出稼ぎ労働者が多数

表24　上海市の日系企業4社、労働者の出身世帯構成（サンプル調査）

	A　社	B　社	C　社	D　社	合　計	構成比(%)
農　民	18	1	3	1	23	16.4
国有企業労働者	9	6	23	27	65	46.4
郷鎮企業労働者	3	3	2	—	8	5.7
私営企業労働者	2	5	1	3	11	7.9
外資企業労働者	1	3	2	1	7	5.0
公務員行政職	2	2	2	3	9	6.4
軍　人	—	—	—	1	1	0.7
教　師	1	—	1	4	6	4.3
個人企業経営者	1	—	—	—	1	0.7
商　人	—	—	—	—	—	—
そ の 他	3	2	4	—	9	6.4
合　計	40	22	38	40	140	100

（出典）筆者調査（2000年9月）。

表25　上海市の日系企業4社、転職経験者の前職（サンプル調査）

	A　社	B　社	C　社	D　社	合　計	構成比(%)
農　民	—	—	—	—	—	—
国有企業労働者	15	2	15	18	50	49.0
郷鎮企業労働者	11	2	6	—	19	18.6
私営企業労働者	4	1	2	—	7	6.9
外資企業労働者	6	3	4	7	20	19.6
公務員行政職	1	—	1	1	3	2.9
軍　人	1	—	—	1	2	2.0
教　師	1	—	—	—	1	1.0
個人企業経営者	—	—	—	—	—	—
商　人	—	—	—	—	—	—
そ の 他	—	—	—	—	—	—
合　計	39	8	28	27	102	100

（出典）筆者調査（2000年9月）。

参入しているが，本稿で検討している外資系企業のような上位労働市場では，農村・都市間労働力移動，あるいは地方都市・メガ都市間の労働力移動に基づく参入は極めて僅少であり，重層化した都市労働市場において労働力供給源が異なり，流動性の激しい労働力の階層別流路の形成が推察される。

この点を更に，労働者の出身階層の調査によって追跡してみる。表24に掲げた労働者の出身世帯構成（サンプル調査，親の職業による分類）によれば，出身世帯主に国有企業労働者が多いことが特徴的である。正規の国有企業労働者は都市戸籍であり，その子弟も都市戸籍優先の外資系企業に入職できる。これに私営企業労働者世帯を加えると，両者で過半を占めている。一般に発展途上国では，農村過剰労働力の産業間移動による労働力供給，都市の上位労働市場でも，農村の中・上層世帯から輩出される高学歴の余剰労働力は重要な給源であるが，しかし中国では戸籍問題の制度的制約から，いまのところ都市の上位労働市場では農業をはじめとする自営業種からの供給は極めて限定的である。

この点は，労働者の前職勤務地でも確認できる。つまり，転職経験者の前職勤務地を集計し

てみると（サンプル数98），その94％が上海市内部にあった。その他は江蘇省，河南省，広東省，四川省，甘粛省などでの就労経験者が僅かに存在するだけであり，転職は原則として地元の都市内部で繰り返されているとみてよい。また表25の転職経験者の前職（サンプル調査）によれば，元国有企業労働者がおよそ半数を占めているが，これは繰り返し指摘してきたように，地元上海の国有企業（中小規模で清算対象の国有企業が多数）のリストラ，市労働局の元国有企業労働者対策，これと結びついた戸籍問題に起因しているといえよう。

以上から，日系企業のような上位労働市場に限って言えば，労働力の流動性は高くとも，それは大都市内部での閉鎖的な流動であり，この点は出稼ぎ労働者が多数参入する下位の労働市場とは明らかに異なっている。労働市場の重層性を前提として，労働力の給源と流路の階層的編成に留意しなければならない。

おわりに

私営・個人企業や外資企業などの民間企業が都市労働市場の展開を牽引していることは，本稿前段のマクロデータの俯瞰でも確認できた。国有企業の整理統合や民営化によって掃き出された下崗労働者・失業者の労働市場での吸収，企業内余剰労働力の合理化や農村余剰労働力の向都移動が一層進展すれば，都市労働市場の本格的形成は必至である。

上海（都市圏）の就業構造の変化は，かかる都市労働市場の先端的な事例であるが，都市中枢への金融・情報・経営管理の集中と，郊外開発区での製造業と居住空間の拡張という都市機能の分化は，他のアジアのメガ都市とも共通する拡大大都市圏の様相を帯びている。かかる都市圏形成は，上海市が国際的な都市間ネットワークにリンクし，とりわけアジア間の投資・貿易関係を緊密化してきた証左でもある。

ところが現下の都市労働市場の展開は，依然として「社会主義中国」の歴史的・社会制度的な制約を免れるものではなく，他のアジアではみられないような固有の市場分節化要因をかかえている。その最たるものは戸籍であり，それは個別企業の内部労働市場においても，あるいは外部労働市場においても，都市戸籍者であるか否かが，参入しうる労働市場を，また個別企業の入職口を制約する。中国では，かかる戸籍と就労の相関に加えて，学歴・性別・技能熟練度などの分節性を規定する他の要因が錯綜し，重層化した労働市場と労働力の序列化を特徴づけている。

調査した日系企業でも，この点が具体的に顕現しており，内部労働市場の労働力配置とその昇進・昇給システムは，学歴や技能だけではなく，労働者にとって与件である戸籍によっても規定されている。一定の学歴や技能訓練を経た者にとっては，都市戸籍者であることが，入職そのもの，あるいは上位職階の入職口を保証されることになり，また入職後も福利厚生の面で都市生活者として優遇されることになる。

日系企業のような上位労働市場には，地元の都市出身者，しかも元国有企業労働者が多数参入しており，労働力移動の流路がこの国の労働政策によって誘導されていることは明らかである。それ故，農村部の余剰労働力が多数参入する出稼ぎ労働者とは，労働力編成が質的に異なってくる。他の発展途上国にみられるような，農村・都市間の重層的労働力移動（上層農家出身者の都市上位労働市場への参入，下層・貧農層の都市下層（雑業的）労働市場への参入という重層性）は，この国では現れにくい。

もちろん同じ都市戸籍者であれば，入職要件・昇進要件は学歴や技能熟練度などの他の要因によって強く規定され，配属された各職階内部の昇進では，とりわけ能力主義に基づく人事考課が重視されている。中国でも，日本的経営・生産システムの導入は，他のアジア諸国と同様に限定的であった。

なお，本稿でみたような現代中国の労働市場

における社会制度的な労働力の参入障壁は，市場化・国際化の一層の進展によって形骸化していくことも充分に予想される。上海の拡大大都市圏化は，その条件を徐々に整えつつある先端的事例とも言える。市場化が一層進展すれば，各労働市場への参入要件，内部労働市場での昇進要件も，市場の分節性を規定する諸関係によって，その重点がシフトするであろう。本稿で指摘した労働市場の重層構造と労働力序列の現れ方は，あくまで現代中国における労働市場形成期の過渡的特徴とも考えられ，労働力の質・量構成は今後大きく変動するものと推察されるのである。その実態把握は，今後の追跡調査によって果たしたい。

［付記］本稿で使用した公的資料の収集にあたっては，王衛（北海道大学大学院博士課程修了），佐々木清美（上海華東師範大学大学院博士課程）の両氏の協力を得た。記して謝意を表したい。

文献一覧

青井和夫（編）［1996］，『中国の産業化と地域生活』東京大学出版会。
出江秋利（他）［1997］，『長江流域経済圏の研究』同文館。
伊藤正一［1998］，『現代中国の労働市場』有斐閣。
苑志佳［2001］，『中国に生きる日米生産システム』東京大学出版会。
川井伸一［1996］，『中国企業改革の研究』中央経済社。
厳善平［1997］「中国の地域間労働移動」『アジア経済』第38巻第7号，1997年7月。
厳善平・左学金・帳鶴年［1999］「上海市における出稼ぎ労働者の就業と賃金」『アジア経済』第40巻第2号，1999年2月。
佐々木信彰（編）［1992］，『上海浦東開発戦略』晃洋書房。
佐々木信彰（編）［2000］，『中国経済の展望』世界思想社。
鍾（ショウ）仁耀［2000］，「社会保険制度の再構築と展望」（佐々木［2000］所収）
関満博［1995］，『中国長江下流域の発展戦略』新評論。
関満博［1996］，『中国市場経済化と地域産業』新評論。
関満博［1997］，『上海の産業発展と日本企業』新評論。
丁水木［1996］，「上海都市部における戸籍家族と生活家族」（青井和夫・編［1996］所収）。
中兼和津次［1999］，『中国経済発展論』有斐閣。
前田比呂子［1996］「中国における戸籍移転政策」『アジア経済』第37巻第5号，1996年5月。
丸山伸郎［1993］，『長江流域の経済発展』アジア経済研究所。
萬成博・丘海雄（編）［1997］，『現代中国国有企業』白桃書房。
南亮進・牧野文夫（編）［1999］，『大国への試練』日本評論社。
南亮進・牧野文夫（編）［2001］，『中国経済入門』日本評論社。
宮本謙介［2001］，『開発と労働－スハルト体制期のインドネシア』日本評論社。
矢吹晋［2000］，『「朱鎔基」中国市場経済の行方』小学館。
林毅夫（他）［1999］，『中国の国有企業改革』日本評論社。

資　料

国家統計局編［1997］『中国統計年鑑1997』中国統計出版社。
国家統計局編［2000］『中国統計年鑑2000』中国統計出版社。
国家統計局編［1998］『中国労働統計年鑑1998』中国統計出版社。
国家統計局編［2000］『中国労働統計年鑑2000』中国統計出版社。
上海市統計局編［2000］『上海統計年鑑2000』中国統計出版社。
上海市浦東新区統計局編［2000］『浦東新区統計年鑑2000』中国統計出版社。
松江工業区管理委員会［2000］『松江工業区』上海市松江技術開発建設総公司。
上海外高橋保税区管理委員会（編）［1999］『外高橋保税区の加工貿易』。
上海金橋（集団）有限公司・上海市浦東新区統計局（編）『上海市金橋出口加工区・1998年年報』。