



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	中国・内モンゴルにおける私営企業の労働市場：フフホト市3社の事例分析
Author(s)	趙, 斌傑
Citation	經濟學研究, 59(1), 147-162
Issue Date	2009-06-11
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/38648
Type	departmental bulletin paper
File Information	59-1_p147-162.pdf



中国・内モンゴルにおける私営企業の労働市場

――フフホト市3社の事例分析――

趙 斌 傑

はじめに

中国は、13億人以上の世界最大の人口を抱える巨大国家であると同時に、1980年代初頭以来、「改革・開放」下の経済が高成長を維持していることから、世界の注目を集めている。国内改革の最大の課題である国有企業・集団企業¹⁾の改革は、企業の私有化をも急速に促進させた。私営企業²⁾の位置づけは1997年を境にして大きな転換を迎え、この年の「中国共産党第15回大会」において、「私営企業は中国社会主義の重要な構成部分」と認識されるようになった。いまや私営企業の存在と発展は争うことのできない事実となっている。国家工商行政管理総局の統計資料によると、中国の登記済み私営企業が納めた商工業税額は、1993年～2002年の間に10億1,000万元から945億6,000万元

に増加し、10年で実に89.1倍となった。また『中国統計年鑑』（2007年版）によれば、1996年～2006年の10年間で、私営企業の労働者数も5.6倍となり、国有企業・集団企業が人員削減を進める中で、私営企業労働者の純増加数が5,415万人となり、2006年末には6,586万人となっている。中国経済の成長は、開放地域に進出した外資企業および私営企業を中心とした国内民間企業、この両者が牽引していると言っても過言ではない。

私営企業が労働市場形成の主体のひとつとなったことは、中国が多様な経済要素の併存する「社会主義市場経済」の政策を実施した結果でもある。まず私営企業・個人企業³⁾などの民間企業が市場経済の形成を促し、これらの新しい経済の成長が、一方において以前の単一的な固定工就業モデルと公有制の就職ルート⁴⁾を変容させ、労働力の就業形態の多様化、就職ルートの多元化と労働力の流動化をもたらし、旧体制の時代から就労する労働者に新たな就職チャンネルを提供することになった。他方においては、新たに形成されつつある労働市場が、大量の新規労働力を吸収するとともに、農村余剰労働力をも吸収する主力となっている。今後、私営企業の就業者が全就業者に占める比率はますます

1) 中国の企業はその所有形態によって、大きく「公有制企業」と「非公有制企業」の二つに分類することができ、「公有制企業」には「全人民所有制企業（一般に“国有企業”と呼ばれる）」と「集団所有制企業」（一般には“集団企業”）があり、「非公有制企業」には「私営企業」や「外資企業」などが含まれる。「集団所有制企業」とは、公有制企業の一形態で、「労働者による生産手段の集団所有制を基礎とする独立した経済組織」を指すが、その設立場所によって農村部の「郷鎮集団所有制企業」と「都市集団所有制企業」に分類される。

2) 私営企業は、1988年の「私営企業暫定条例」によって、「企業資産が私的所有で、従業員8人以上を有し、営利性を持つ経済組織」と規定されている。

3) 個人企業は、企業資産が私的所有で、従業員8人未満の企業である（1981年「都市非農業個人経営経済に関する若干の政策規定」）。

4) 固定工とは常雇い労働者を意味し、国家労働部門が実施する賃金労働者分配政策によって採用された労働者である。

高くなるであろうと推察されている。本稿が中国の私営企業の労働市場に注目する所以である。

ここで中国労働市場と私営企業に関わる代表的研究を概観しておく。

労働市場全般に関する代表的研究には伊藤(1998)と丸川(2002)がある。前者は労働制度の変遷、労働需給、人材育成、失業、賃金などに関するマクロデータ分析によって全国レベルの労働力の編成や需給関係などを扱っている。特に筆者は中国の雇用制度と賃金制度の変遷について包括的に分析し、1978年末から国有企業においては固定工制度から契約工制度(労働契約制)への転換が進み、1996年末までに都市部の国有企業、私営企業および外国投資企業のほとんどが労働契約の締結を通して労働者との間に雇用関係を確立してきたこと、また賃金制度も国家による賃金のマクロ調整が強化され、労働技能、労働責任、労働強度、労働条件の基本労働要素評価を基礎に、職務賃金、職能賃金を主として労働者の実際の労働貢献(労働の質と量)から報酬を決定する基本賃金制度に変化してきたことを明らかにしている。伊藤の研究が明らかにしている労働契約制や基本賃金制度のマクロレベルの改革が、どの程度実効性を伴うものであるのか、具体的な企業レベルの検証が必要となる。本稿は、その企業レベルの分析によって一例を示すことになる。

丸川(2002)は特に中国特有の雇用制度について包括的に分析しており、都市部の失業問題を労働市場で起きている複合的な構造変化と結合させて検討している。丸川の研究によれば、中国都市部の労働市場は、計画経済時代には中央政府によって一元的に管理されていたが、「改革・開放」以降の市場経済化の進展とともに、市場を媒介とした労働力の取引が次第に拡大してきた。さらに労務管理や賃金の諸制度が新たに導入され、内部労働市場の重要性も高まっている。他方、人民公社という集団農場に組み込まれてきた農民も、人民公社の解体と生産責任制導入によって農業生産への労働インセンティ

ブが高まる一方、農業労働力の非農業部門への就業や兼農業化も進んできており、出稼ぎ労働者も急増している。その結果、都市部の就業圧力が大きくなっている。同研究でも、国有企業の雇用吸収力の後退から、経済成長の要である私営企業の雇用吸収に期待している。丸川の研究を踏まえると、都市労働市場における農村余剰労働力の吸収も含めて、都市労働市場の構造変化がどのように進展しているのか、やはり具体的な企業レベルの検討が不可欠となる。

一方、労働市場の事例研究では、宮本(2002, 2009)が労働市場の分節的構造や都市労働力の分解=序列関係などを分析視角としつつ、その近著(宮本:2009)では広東省と上海市を事例として、両者の地域労働市場の形成の相違に着目している。金融都市=香港と結びついて開放の実験場となった広東省(珠江デルタ)では、開発の当初から省外の内陸農村から流入する大量の出稼ぎ労働者(農民工)に依存して、委託加工生産が大規模に展開した。当地での労働力の主力は農村出身の若年女性であり、その短勤続雇用によって支えられてきた。これに対して上海市(長江デルタ)では、市内の国有企業改革と連動して労働市場が形成されたため、国有企業をリストラされた失業者の雇用政策が優先され、民間企業(外資系企業・私営企業など)は元国有企業労働者の再就職先としても機能し、新規労働力も農村部からの供給を含めて地元出身者が中心となっている。企業内では、労働者がその入職ルートに応じて多元的に労務管理されている。宮本の研究によれば、広東型和上海型では地域労働市場の形成も大きく異なっており、市場形成の類型の相違にも注目すべきことになる。本稿の対象とする内モンゴル自治区の場合、広東型か上海型か、それとも第3の類型と考えるべきか、この点にも留意してみたい。

また私営企業の研究では、川井(1998)が私営企業の人事採用、労働契約状況、労使関係の現状を明らかにしている。川井によれば、私営企業の人事採用には主に二つの方法があり、一

つは企業主自身の招請またその近親者・友人による紹介で、これが現状では比較的多く、もう一つは社会からの公募採用で、これが次第に増加しつつある。私営企業に就職した際には、従業員と企業所有者＝経営者との間で労働契約を結ぶべきことが「中華人民共和国私営企業暫定条例⁵⁾」に規定されているが、しかし実際には企業側がなるべく契約を短期化する、もしくは契約締結することを避ける傾向にあるという。また一部の企業は、契約を締結したものの契約で定められた義務を履行せず、甚だしい場合には勝手に契約を解除する企業もある。企業内の制度が法に沿っていないため、労働者には契約の中止、解除の権利が法的に保障されているにもかかわらず、企業側が受け入れない事例も少なくない。その他、労働時間、保険・福利待遇、賃金水準などの点で、法制度の実効性に問題の多いことが指摘されている。川井の研究は、数少ない私営企業の包括的研究として貴重であるが、全国的な概要の紹介に止まっており、法制と実態の乖離を具体的な企業レベルで検証することが今後の課題となる。

以上のように中国の労働市場や私営企業に関する代表的な先行研究の動向を概観すると、今後の研究では具体的な地域ないしは個別企業の労働市場に関する調査研究を積み重ね、中国労働市場のトータルな把握に結びつけることが重要であろうと思われる。本論文では内モンゴル自治区の私営企業を事例とし、個別企業の労働市場の分析を通して、現代中国の私営企業労働市場の現状と問題点の一端を解明してみる。

中国及び内モンゴル自治区の私営企業の現状

表1は私営企業の省（および自治区）別の企業数でみたランキング（2004年）を、表2はやや古いデータであるが東部・中部・西部の地方別私営企業比率の推移（1996年～1999年）

を示している。この2つの表から、私営企業の成長が東部沿岸部の先進的開発地域において先行しているのが読み取れよう。すなわち、北から渤海経済圏の山東省・河北省、長江経済圏の江蘇省・浙江省・上海市、華南経済圏の広東省などである。これらの諸地域は、言うまでもなく「改革・開放」の初期段階から経済特区や開放都市に指定されて外資企業が大量進出した経済開発拠点であり、これに連動して現地側民間企業の成長も顕著となった。言い換えれば、外資企業と私営企業の両者が中国経済の成長を牽引し、開発拠点の都市部および都市近郊に産業の集中と集積が進んだのである。それは、沿岸部先進地帯と内陸部後進地帯の経済格差の極端な拡大にも帰結した。

表1 2004年私営企業の地方別ランキング

（単位：万社、万人、億元）

	企業数	労働者	登録資本
1. 江蘇省	40.10	562.10	4,867.27
2. 広東省	38.98	434.50	4,325.30
↓			
12. 河南省	10.80	119.50	1,034.90
13. 安徽省	8.60	134.55	800.53
↓			
23. 広西チワン族自治区	4.32	66.30	516.50
24. 新疆ウイグル自治区	4.31	57.20	643.20
25. 内モンゴル自治区	4.30	61.20	659.71
↓			
30. 青海省	0.98	24.50	151.20
31. チベット自治区	0.22	3.80	51.14

（出典）中国統計年鑑（2005年）より作成。

表2 1996年～1999年私営企業分布表

（単位：万社、%）

	東部地方		中部地方		西部地方	
	企業数	構成比	企業数	構成比	企業数	構成比
1996年	54.00	66	18.80	23	9.20	11
1997年	62.10	65	22.50	23	11.50	12
1998年	77.49	65	26.72	22	15.89	13
1999年	101.19	67	30.22	20	19.48	13

（出典）中国私営経済年鑑（2000年）より作成。

5) 1988年6月25日国务院令第4号。

表 4 産業別就業者数の推移

(単位: 万人)

	1990 年				1995 年				2000 年				2003 年			
	全国		内モンゴル		全国		内モンゴル		全国		内モンゴル		全国		内モンゴル	
		%		%		%		%		%		%		%		%
第一次産業	34,049	60.0	515.5	55.8	33,018	52.9	536.8	52.1	35,575	50.0	553.7	52.2	36,546	49.1	548.7	49.1
第二次産業	12,158	21.4	201.4	21.8	14,315	23.8	225.0	21.9	16,009	22.5	182.4	17.1	16,077	21.6	178.1	16.4
第三次産業	10,533	18.6	207.7	22.4	15,055	24.1	267.6	26.0	19,566	27.5	325.5	30.7	21,809	29.3	361.3	33.2
総計	56,740	100.0	924.6	100.0	62,388	100.0	1,029.4	100.0	71,150	100.0	1,061.6	100.0	74,432	100.0	1,088.1	100.0

(出典) 中国統計年鑑(1995年, 2004年), 内モンゴル統計年鑑(2004年)より作成。

今後の中国経済の更なる発展のためには、内陸の諸省や自治区などの後進地帯における成長こそが最重要課題のひとつとなっている。これが、本稿で内モンゴル自治区を取り上げる理由でもあり、当該地方における私営企業の成長と労働市場の質的变化に注目してみたい。

中国及び内モンゴル自治区の労働力編成

1. 中国及び内モンゴル自治区の就業構造

ここでは、全国および内モンゴル自治区の就業者構成の推移について、公的統計データを基にまとめることにする。

表3は、1995年から2003年にかけての都市部⁶⁾の所有形態別就業者数の推移を示している。全国レベルでは、公有制企業就業者の減少が顕著であり、国有企業就業者数は1995年の1億1,261万人から2003年に6,876万人にまで急減し(38.9%減)、集団企業就業者数も同時期に3,147万人から1,000万人までに急減(68.2%減)している。対照的に私営企業、個人企業、「他

表 3 都市部所有形態別就業者数

(単位: 万人)

	1995 年		2000 年		2003 年	
	全国	内モンゴル	全国	内モンゴル	中国	内モンゴル
国有企業	11,261	302.3	8,102	201.1	6,876	169.2
集団企業	3,147	70.8	1,499	25.6	1,000	15.8
私営企業	485	7.6	1,268	28.6	2,545	35.7
個人企業	1,560	36.7	2,136	88.2	2,377	72.8
他の企業	893	22.6	8,269	86.6	12,841	142.3
総計	17,346	440.0	21,274	430.1	25,639	435.8

(出典) 中国統計年鑑(1995年, 2004年), 内モンゴル統計年鑑(2004年)より作成。

の企業」の就業者数は急増しており、私営企業の就業者数は1995年の485万人から2003年の2,545万人まで5.2倍の増加である。一方、内モンゴルでは、1995年~2003年に国有企業就業者が44.0%減、集団企業のそれが77.7%減と、全国レベルを超える勢いで公営部門の就業者が減少している。私営企業就業者はこの間に4.7倍増で全国レベルには及ばないものの、全就業者に占める私営企業就業者比率は、1995年の1.7%から2003年には8.2%に増加し、私営企業の構成的比重を高めている。

表4は、1990年~2003年の産業別就業者構成を示している。全国レベルでは、2003年の各産業の就業者全体に占める割合は、第一次産業のそれが49.1%、第二次産業が21.6%、第三次産業が29.3%であった。第一次産業の就業者比率は1990年の60.0%から下落しており、第

6) 中国における都市の定義(1984年)では、2,000人から20,000人までの非農業人口を擁する区域が「都市部」となる。所有形態によって、都市部には「国有企業」、「都市集団所有制企業」、「私営企業」、「個人企業」、「外資企業」などがあり、農村部には「郷鎮集団所有制企業」、「私営企業」と「個人企業」がある。

二次産業はほぼ横ばい、第三次産業が一貫して増加傾向にある。一方、内モンゴルにおける産業別就業者構成の推移では、ほぼ全国レベルと同様の傾向を示すものの、とくに 1995 年以降の第二次産業の下落と第三次産業の持続的上昇が特徴的である。これは、第二次産業を担う公営企業の整理・縮小が影響していると考えられる。

2. 都市部労働力の需給関係

表 5 は、2003 年における都市部の新規労働力供給の構成を全国および内モンゴル自治区についてみたものである。全国レベルでは、労働力供給において学卒者が占める割合は 26.77%、農村部からの供給が占める割合は 16.08%である。これに対して、失業者（同表の下崗労働者[後述] + 前年末失業者）が占める割合は 46.05%であり、公式統計でも失業問題の深刻さを窺わせている。

なお、中国の失業統計について言及しておく、国際労働機関（ILO）の失業者定義は、一定年齢以上のすべての国民を対象に「調査期間中（一日または一週間）に一時間も就労していないが、就労可能な求職者」であるが、中国の失業統計規定は、「男性 16～60 歳、女性 16～55 歳で都市部に居住する都市戸籍者を対

象に、仕事が無く、就業の意欲を持ち、かつ地域の就業サービス機関に失業登録している者」のみを失業者としている。中国の失業定義は ILO 基準に比べて狭く設定しているのも、実質的な失業者比率は公式統計よりはるかに高いと考えてよい。

内モンゴル自治区の都市部労働力供給に関しては、農村部からの供給が 24.04%を占めており、学卒者とはほぼ同じ比率であり、全国レベルに比して農村部からの供給率が高いことに注目しておきたい。失業者比率は公式統計データで 36.81%であるが、実質的にはこれを上回るものと推察される。先にみた産業構造の変容は同時に高い失業率を生み出しており、新たな労働市場の形成による雇用吸収力の拡大が緊要であるが、今のところ十分とは言えそうにない。

表 6 は、2003 年の都市部の新規労働力需要の構成を示している。全国データでは、労働力構成比で私営企業・個人企業の雇用吸収の高さが注目される。内モンゴルでも、私営・個人企業の雇用が国有・集団企業のそれを凌駕しており、すでに民間企業が追加的な労働力需要を支えるに至っているといつてよい。表 5 と表 6 から、2003 年単年度でみても全国レベルで 1,301 万人、内モンゴルでは 22 万人が供給過剰である。加えて、国有・集団企業の企業内余剰労働力（潜在失業）や農村余剰労働力も考慮すれば、実際の過剰労働力は統計数値を大きく上回って堆積していると考えられる。

表 5 都市部の新規労働力供給
（全国、内モンゴル自治区、2003 年）

（単位：万人、%）

	全国		内モンゴル	
		構成比		構成比
大卒・専門学校卒	222.03	7.67	2.71	5.05
復員・退役軍人	42.70	1.47	0.68	1.27
都市職業学校卒	250.83	8.66	2.90	5.40
中学卒・高校卒	302.45	10.44	7.21	13.41
農村から直接募集	283.27	9.78	10.22	19.03
農村からの移住	182.57	6.30	2.69	5.01
下崗労働者	658.77	22.75	3.50	6.52
その他	278.83	9.63	1.53	14.02
前年末失業者	674.93	23.30	16.27	30.29
合計	2,896.38	100.00	53.71	100.00

（出典）内モンゴル自治区労働統計年鑑（2004 年）より作成。

表 6 都市部の新規労働力需要
（全国、内モンゴル自治区、2003 年）

（単位：万人、%）

	全国		内モンゴル	
		構成比		構成比
国有企業	274.67	17.20	2.38	7.40
都市集団企業	109.41	6.86	1.71	5.31
その他経済単位	311.90	19.55	4.36	13.55
私営・個人企業	698.78	43.80	19.89	61.81
その他	200.74	12.58	3.84	11.93
合計	1,595.50	100.00	32.18	100.00

（出典）内モンゴル自治区労働統計年鑑（2004 年）より作成。

表 7 労働局による雇用斡旋状況 (2004 年)
(単位: 万人)

	全国	内モンゴル
登録者数	3,582.8	58.8
下崗労働者	434.6	12.2
失業者	1,251.2	35.8
就労資格保持者	575.8	4.3
就労採用者数	1,837.7	29.7
下崗労働者	219.9	5.5
失業者	629.0	15.9
就労資格保持者	340.2	2.7

(出典) 内モンゴル自治区労働統計年鑑 (2005 年) より作成。

既述のように、都市部では統計上の登録失業者に劣らず下崗労働者（公有企業をリストラされた労働者で「一時帰休者」とも呼ばれるが、生活保障も不十分で実質的には失業者）の再雇用問題も重要である。表 7 の雇用状況によれば、2004 年の登録失業者は全国で 3,583 万人、下崗労働者は 435 万人に達する。一方、再就職者は下崗労働者 220 万人で採用率 50.6%、登録失業者は 629 万人で採用率 51.8%、採用者合計は 1 億 8,387 万人で採用率 51.6%となっている。内モンゴルに関しては、登録済み下崗労働者 12 万人（再就職率 45.1%）、失業者 36 万人（再就職率 44.4%）となっており、いずれも失業者の再就職が全国レベル以上に厳しい状況下にあるといえる。

以上、公的統計データによって、全国レベルと比較しながら内モンゴルの就業構造を概観した。内モンゴルでも農村過剰人口の都市部への供給圧力が強まる中、都市公有企業の縮小による実質失業者の雇用問題も同時に深刻であり、雇用吸収力を高めうる新たな労働市場の形成が不可欠となっている。私営企業の成長が期待される所以である。

私営企業の事例分析

1. 調査概要

(1) 調査地

調査地は内モンゴル自治区（図 1）フフホト

市である。内モンゴルは、1947 年に自治区として成立し、中国の北部に位置して北はモンゴル・ロシア連邦と国境を接している。北東から南西に延びる細長い地形で、その面積は 118 万平方キロメートル（日本の約 3 倍）、人口は 2,380 万人（2003 年）である。広大な草原と原生林を擁し、東部には大興安嶺山脈が南北に走っている。蒙古族、漢族の他、ダフル、回族、満族、朝鮮族などの民族から成る。住民の 8 割は漢族が占めるが、蒙古族には遊牧民も多い。2003 年の国内総生産（GDP）は 2,150 億元、一人当たり GDP は 5,350 元、輸出入総額は 257 億 6,975 万元である。農業・林業・畜産業がいまも基幹産業で、なかでも畜産は重要な位置を占めている。希土類、天然塩類の生産量は全国一、鉄鋼・石炭などの鉱工業もあるが、近年は第三次産業と非公有制部門が拡大し、個人・私営企業も急増してきた。

フフホト市はモンゴル語で「青い城」という意味で、中国の成立以来、内モンゴル自治区の首府（区都）であり、近年では都市の大規模改造が進められ、産業インフラや公共サービスも徐々に整いつつある。

(2) 調査企業の概要

次に、事例分析の対象とした大規模私営企業 1 社（2006 年 2 月調査）と中小私営企業 2 社（2007 年 9 月調査）の企業概要から見ていく。

N A 社。乳製品メーカーで、従業員 1 万人以上の大規模私営企業である。本社はフフホト市にあり、その生産基地は同社最大のものである。液体牛乳を生産する同社は、内モンゴルに立地したメリットを生かし、海外から最新設備を導入して、品質管理を重視して市場シェアを拡大してきた。中国の食品研究機関と連携して、市場のニーズを先取りする新製品開発にも力を入れ、調査時には 100 数十種類の商品を開発している。

N B 社。1993 年設立のステンレス鋼製品の中小メーカー。社長は工農兵大学卒業後、専門

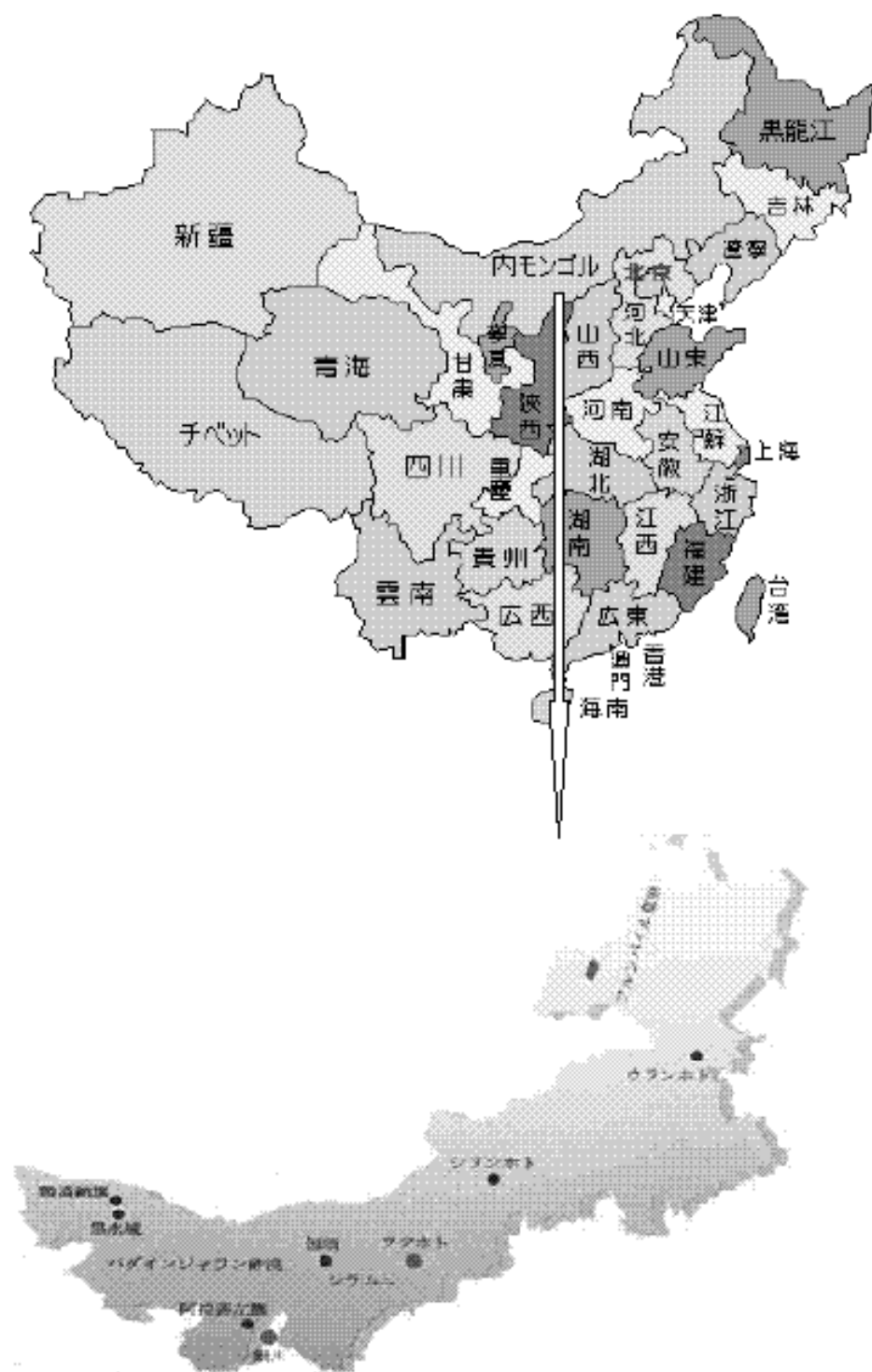


図1 地図

学校の財務職に従事した経験をもつ。元は個人企業で 10 年前から私営企業となったが、依然として親族中心の家族経営が続いている。製品がすべて委託加工製品であることから、激しい市場競争の中でどのように自社ブランドを開発し、生き残りを図るかが課題となっている。

N C 社。2007 年設立の調味料（しゃぶしゃぶ用）メーカー。3 人の 30 代前半の青年が共同投資した私営合名企業⁷⁾である。かつては 3 人とも同じ私営企業の間管理者であったが、長期の市場調査の末に 1 年前に離職して当社を設立した。

以上のように今回は大規模企業 1 社と中小企業 2 社を調査対象としているので、後述の企業内労働市場の分析では、大企業と中小企業の異同にも注意して検討してみる。

（３）調査方法

N A 社に関しては、2006 年 2 月にその分工場の一つであるアイスクリーム工場アンケート調査（サンプル調査）とインタビュー調査を行った。アンケート調査は、管理職、一般事務職、技術指導者、職長、生産職労働者に対して質問票を配布して実施し、インタビューは人事部長、一般事務職、生産職、離職した生産職の 4 名に行った。また N B 社と N C 社では、2007 年 9 月に就業者の全員に対してアンケートとインタビュー調査を実施している。

2. 企業内労働力の需要構造

（１）職位構成

次に、調査企業における労働力需要の諸特徴を見てみる。表 8（サンプル調査、以下の表も同様）は調査企業 3 社の職位構成であり、職位を 10 階層に区分して整理している。3 社とも

表 8 職位構成 （単位：人）

		NA 社		NB 社		NC 社	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	社長	1	—	—	1	1	—
	副社長	1	—	1	—	2	—
	総工師 ⁸⁾	—	—	1	—	1	—
事務職	財務職	1	2	1	—	1	1
	一般事務職	4	10	—	1	—	1
生産職	技術指導者	6	4	4	—	1	—
	職長	7	8	—	—	—	—
	一般生産職	61	45	8	—	4	9
	徒弟	—	—	2	—	—	—
	臨時工	10	5	2	—	5	25
総計		91	74	19	2	15	36
		165		21		51	

（出典）筆者調査（2006 年 2 月，2007 年 9 月）。

製造業であるが、製品と生産現場の環境の違いによって職位の男女別構成が異なる。

N A 社をみると、一般事務職は女性が多数であるが、他の職位は男性優位の構成である。特に生産職に男性が多いのは、深夜残業が男性中心に行われること、もう一つは調査工場がアイスクリーム工場であり、低温での長時間労働に女性は耐えられないとのことであった。また、N A 社は他の 2 社と比べると企業規模が大きく、管理上の必要から職長のポストを置いている。一人の職長は、通常 10 人ぐらいの生産職労働者を管理している。

N B 社では、社長と一般事務職（1 人）以外は全員が男性である。ステンレス鋼製品を生産する同社では、工場現場が重筋的労働となるため、生産職は全員男性によって占められる。N B 社の組織図を見ると（図 2）、この会社は典型的な家族経営であることが分かる。社長、副社長、総工師⁸⁾、財務職員と一般職員は、すべて親族が占めている。経営者へのインタビューによれば、同社設立当初の社長は元国有企業の技術者であり、その後専門学校での管理職の経験のある妻を社長に就任させ、自らは総工師

7) 私営合名企業とは、「中華人民共和国合企業法」（1997 年 2 月 23 日全人大常務委員会により公表）と「私営企業暫定条例」に基づいて、2 人以上の共同投資で共同経営を行い、出資者が会社債務に対し無限責任を負う企業をいう。

8) 総工師とは、日本のチーフエンジニア（技師長）に相当する職位。

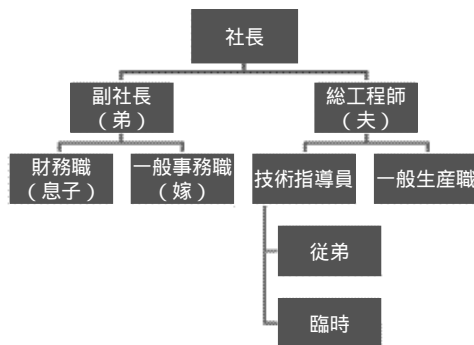


図2 NB社組織図

のポストにシフトした。また、工場の規模拡大とともに弟を副社長に、その嫁を事務職に就かせている。なお、NB社の生産職労働者には一定の技術修得のために半年間の試用期間を設定しており、その間を「徒弟」と呼んでいる。

NC社は、他の2社と比べると生産現場では手作業が多く、生産職の多数が女性によって占められる。これに対して管理職は男性優位の構成である。また、NC社では女性の臨時工を多用している。2007年設立の当社は、調査時にはまだ商品の試験段階にあり、2か月毎に商品の販売状況を確認し、次の生産計画を立てるという方法を採用していた。ゆえに臨時工の雇用契約は2か月単位となっている。

以上、調査企業3社の職位構成をみると、企業規模の大小にかかわらず、管理職や技術指導者などの基幹的ポストでは男性優位の構成となり、一般生産職や臨時工ほど女性比率が高まる傾向にあるといえよう。また詳細なデータは得られなかったが、大企業NA社では、生産現場に職長などのポストを置いており、職位が細分化されているものと考えられるが、他の2社は中小企業であり、職位も比較的単純な構成となっている。

(2) 労働者の採用・昇進基準

NA社では、管理職の採用に大学卒業を要件とし、3年以上の管理職経験も必要とする。一

般事務職と技術指導者は専門学校卒業以上の学歴を採用要件としている。職長と一般生産職労働者については学歴基準は設定していないが、職長は生産労働1年以上の経験を重視しており、「まじめで、正直で、上司の指示によく従う」といった人物評価も重視しているという。職長のほとんどは生産職からの昇進である。生産職労働者の雇用では、新規採用者は3か月の試用期間を経て、勤務評価に基づき1年契約（更新可）の生産職として正式採用される。また契約満了以後もほぼ自動的に更新されることになっている。正規採用された労働者には、人事考課によって職階を昇る昇進＝昇給システムが設けられている。1年に2回の人事考課では、技能修得度・勤務態度・職務達成度等から評価する。人事考課の結果は工場内の掲示板に貼りだされ、労働者の意見聴取の後に昇進と昇給が決まる。生産職の雇用は、主に工場門前の求人張り紙で行われ、応募者のほとんどは周辺農村出身の農村戸籍の労働者である。面接と健康診断によって選別して採用され、まず3か月契約の試用工として入職する。契約満了後に正規工となるが、自己都合による離職も少なくないという。

NB社の生産職労働者は半年間の試用期間を経て、2年の雇用契約を結ぶ。NA社と同様に、契約満了後も就労継続を希望すればほぼ自動的に更新されることになっている。生産職労働者の採用では学歴基準はないが、人物評価が重視されているようであり、技術指導者には現場労働3年以上の経験も重視される。ただし、定期的な人事考課などは実施しておらず、入職後の職位間の昇進ルールも定まっていない。また、NB社では需給調整に数か月単位で臨時工を採用する場合もある。繁忙期には臨時工が20人前後になるとのことであり、同社では正規生産職とは別に短勤務の臨時工も採用していることになる。

NC社では、生産職労働者は1か月の試用期間後に1年契約の正規職となる。管理職は大学卒業と3年以上の管理職経験を、財務職と一般

事務職は専門学校卒業を採用条件としている。一般生産職と技術指導者に学歴基準はないものの、面接試験での人物評価を重視するという。同社は設立後間もないこともあるが、入職後の人事考課や昇進ルールが確立していない。

以上から、3社ともに管理職・事務職の採用では学歴と一定の技能修得を要件とし、またNA社・NB社では技術指導者にも学歴または就労経験を要求しており、この点で一般の生産職労働者の採用とは区別されている。また同じ生産職でも、正規職の他に短勤続の臨時工を配置して労働力の需給調整に利用しているのも3社に共通している。一方、大企業と中小企業の比較では、大企業NA社では、定期的な人事考課に基づいて職階をのぼる昇進＝昇給システムが導入されている。職位別の人事考課の詳細は不明であるが、職位によって入職時の学歴・技能の要件が異なるので、職層ごとの内部労働市場の形成が想起される。これに対して中小企業の2社は職位構成が比較的単純で、職位間移動のルール化もNA社ほど明確にはなっていない。

(3) 学歴と年齢の構成

表9に調査企業の従業員の学歴別構成を示した。前述のように3社ともに上位職層には入職時に学歴要件を課しているが、生産職層には学歴基準は設定していない。従って、専門学校卒業以上の学歴者は事務職以上の職位で入職しているものと推察される。ただし、前掲表8の職位配置の人員と表9の学歴構成を併せ見ると、高学歴者の一部も生産職に就いていることになる。一方、生産職はその過半が高卒以下の学歴水準であろう。高卒・中卒クラスが生産職の主力となるが、小学校卒の低学歴者も少なくない。

次に表10で年齢構成をみておく。3社とも労働者は若年層を中心に構成されており、特にNA社とNC社は20代の労働者が70%以上を占めている。その要因は、調査企業が操業年数の短い企業というだけでなく、後述の労働者の戸籍別構成や定着率などとも関係しているよ

表9 労働者の学歴別構成 (単位:人)

	NA 社		NB 社		NC 社	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
小学校卒	7	3	5	—	1	3
中学校卒	16	18	7	—	2	9
高等学校卒	33	33	4	1	5	16
専門学校卒	17	13	1	—	3	8
大学卒	8	5	2	1	4	—
その他	10	2	—	—	—	—
総計	91	74	19	2	15	36
	165		21		51	

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)。

表10 労働者の年齢別構成 (単位:人)

	NA 社		NB 社		NC 社	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20歳未満	8	4	4	—	1	2
20～25歳	35	24	3	1	3	19
26～30歳	28	33	1	—	2	13
31～35歳	10	8	4	—	4	—
36～40歳	4	2	3	—	5	—
41～45歳	3	2	1	—	—	2
46～50歳	3	—	1	—	—	—
51歳以上	—	1	2	1	—	—
総計	91	74	19	2	15	36
	165		21		51	

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)。

うである。

(4) 労働者の戸籍構成

表11は労働者の戸籍構成⁹⁾を示しており、3社とも農村戸籍の労働者が多数を占める点が共通である。NA社では労働者の77%が農村戸

9) 中国の戸籍制度とは、1958年に国务院が公布し、自由な人口移動を防ぐために定めた住民登録制度である。住民は出生地に基づいて都市戸籍と農村戸籍に厳格に区分され、都市戸籍を有するものに対しては住居分配・初等中等教育・医療・食料配給・就業の保証が与えられる。戸籍転換(農村戸籍から都市戸籍への転換)は、他省への大学進学、大学卒業後の国家機関や団体、大企業などへの就職による移動が基本で、最近では多額納税者や高級住宅の購入で戸籍転換を認める地方政府もある。

表 11 労働者の戸籍構成

(単位:人)

	NA 社				NB 社				NC 社			
	自治区内		自治区外		自治区内		自治区外		自治区内		自治区外	
	農村 戸籍	都市 戸籍	農村 戸籍	都市 戸籍	農村 戸籍	都市 戸籍	農村 戸籍	都市 戸籍	農村 戸籍	都市 戸籍	農村 戸籍	都市 戸籍
管理職	—	2	—	—	—	3	—	—	—	4	—	—
事務職	3	6	—	8	—	2	—	—	1	2	—	—
生産職	76	9	48	13	10	3	2	1	38	6	—	—
總計	79	17	48	21	10	8	2	1	39	12	—	—
	96		69		18		3		51		—	
	165				21				51			

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)

籍であるが、生産職労働者の過半が自治区内の農村出身者であり、自治区以外からは山西省、河南省、河北省など周辺諸省の農村から流入している。NB社でも労働者の多数が自治区内の農村出身者であり、自治区外の3人は四川省出身である。NC社は全員が自治区内出身者であり、同社副社長によると、社長、副社長、総工務師、財務職と6人の生産職従業員以外は、すべて自治区内の農家出身者である。

このように調査企業3社の事例では、自治区内の出身者が労働者の過半を占めていること、また都市戸籍・農村戸籍の別では、企業規模の大小にかかわらず、上位職ほど都市戸籍者が、下位の生産職ほど農村戸籍者が多数を占めるという特徴をもつ。これは都市戸籍者の高学歴化や、農村戸籍者の都市居住制約との関連などが考えられる。

一方、内モンゴルで自治区外の出身者が就労するルートには、他省出身者が就労目的で直接自治区内に流入する、自治区内の学校に就学し、卒業後に自治区内で就職する、自治区内の住民と結婚し、自治区内で就職する、以上3つのケースがあり、いずれもその多数が農村戸籍のまま就労することとなる。この他に高学歴者や専門職の経験者が他省から流入して管理職や技術職に就くケースもあるが、この場合は都市戸籍者も雇用されることになる。

いずれにしても、調査企業を見るかぎり、内モンゴルの私営企業では、地元出身者を主力と

して生産職に多数の農村戸籍労働者を雇用しており、このことが生産現場において短勤続で流動性の高い労働環境を生む要因のひとつになっているものと考えられる。

(5) 賃金水準

表12が職位別の平均賃金である。NA社の賃金は、基本賃金(職階賃金と技能賃金または職務賃金)、特殊職種賃金、補助賃金(各種手当)の3つから構成されている。特殊職種賃金は夜間22時以降の夜工賃金、補助賃金は食費、交通費などを含む。管理職、一般事務員の場合は職階賃金に職務賃金と補助賃金が、技術指導者には職階賃金に技能賃金と補助賃金が加えられる。職長と生産職労働者には、職階賃金の他に特殊職種賃金と補助賃金、それに出来高給も加算される。

NB社では管理職・財務職がすべて親戚であ

表 12 労働者の職位別月平均賃金 (単位:元)

		NA 社	NB 社	NC 社
管理職	社長	3,500	—	4,500
	副社長	3,000	—	3,000
	総工務師	—	—	1,500
事務職	財務職	1,800	—	1,300
	一般事務職	1,450	—	800
生産職	技術指導者	1,550	2,000~2,500	1,200
	職長	1,300	—	—
	一般生産職	1,125	1,000~1,500	800
	徒弟	—	600	—
	臨時工	850	800	650

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)

るため、明確な給料規準を制定していない。生産職については、毎月の純収益から給与を算定する方式を採用しており、月額が固定していない。また、N C社は、同業他社の給与水準を参考にして、さしあたり設立初年時の月額を決定したとのことであった。

3社の賃金制度を比較すると、大企業N A社では職位に応じた賃金体系が導入されており、おそらくこれは前述の職位別内部労働市場の形成と結びついて、昇進＝昇給のルール化に対応するものであろう。これに対して中小企業の2社は、賃金体系や昇給ルールが不明瞭である。また2008年のフフホト市の最低賃金は月額650元であり、調査企業3社ともに、試用工・臨時工は最低賃金に近い水準であるが、同時に職層間の賃金格差（特に管理職と生産職の賃金格差）も大きい。これは、職位間で異なる学歴・技能水準などの入職要件に強く規定されているのであって、農村戸籍者と都市戸籍者の収入格差を生む要因ともなっている。

（6）福利厚生

N A社では、都市戸籍者に対してのみ「五険一金」（五険：養老保険〔年金〕・医療保険・失業保険・労災保険・育児保険、一金：住宅公共積立金）という公的社会保障制度に加入させているが、農村戸籍の労働者はこうした公的な福利厚生の対象外である。この他の福利厚生では、全労働者を対象に企業が全額費用負担する健康診断と毎年一回の短期社員旅行を実施しているという。一方、N B社とN C社は都市戸籍者にも「五険一金」を加入させておらず、N B社は生産現場の危険性から生産職のみを対象として民間の傷害保険に加入しているだけであった。

現在、中国の公的社会保障は、戸籍（都市/農村）によってその対象が区別されている。「五険一金」は都市部の都市戸籍労働者に適用することになっているが（実際には加入していない都市中小企業、加入していても実効性に乏しい企業も多い）、農村戸籍者はその枠外に置

かれている。このように、中国の社会保障制度は、中国に特有の戸籍制度と結びついて、前述の賃金格差ばかりでなく、就労の安定性に大きな格差を生む要因ともなっている。また調査企業に即してみれば、「五険一金」の対象は大企業N A社の都市戸籍者のみであり、中小企業2社では都市戸籍者でも公的社会保障の対象となっていない。農村戸籍労働者および中小企業労働者の不安定な就労が特徴的である。

以上、需要サイドから企業内の労働者構成をみると、調査企業3社ともに管理職・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。企業規模との関連では、僅かに大企業の都市戸籍者のみが公的社会保障を享受しており、大企業の農村戸籍者および中小企業のすべての労働者が不安定な就労を強いられている。

3．労働力の供給構造

（1）労働者の出身世帯と求人情報源

表13に出身世帯構成を掲げたが、これは親の職業（主たる収入源）による世帯分類である。農家出身者が多数を占めているのは3社ともに共通だが、とくに中小企業のN B社・N C社では農家出身者が8割を超えており、この2社が低学歴者主体の労働者構成であることと相関していよう。これに対して大企業N A社では、管理職・事務職で労働者世帯出身者の比率が高くなる。国有企業労働者世帯のように親が都市戸籍の労働者であれば、子弟に高学歴を身につけさせる可能性も高くなり、一定数の管理職・事務職部門の労働者を抱えるN A社で高学歴の労働者世帯出身者の比率が高まることになる。

一方、生産職労働者の多数は農家出身であるが、前掲表11と併せ見ると、農村戸籍者と農家出身者の人数が一致しておらず、農村戸籍の親が農外で主たる収入を得ているケース、元国

表 13 労働者の出身世帯構成

(単位:人)

	NA 社			NB 社			NC 社		
	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職
農民	—	3	102	2	—	15	1	1	40
国有企業労働者	—	6	22	—	1	1	2	—	4
私営企業労働者	—	—	4	—	—	—	—	—	—
個人企業労働者	—	1	9	1	—	—	—	1	—
公務員行政職	1	2	—	—	—	—	—	—	—
教師	1	—	—	—	—	—	1	—	—
軍人	—	1	1	—	1	—	—	1	—
その他	—	4	8	—	—	—	—	—	—
総計	2	17	146	3	2	16	4	3	44
	165			21			51		

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)

表 14 労働者の求人情報

(単位:人)

	NA 社			NB 社			NC 社		
	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職
親族情報	—	—	45	—	—	8	—	—	18
知人情報	—	1	62	—	—	5	3	—	11
人材市場	—	3	17	—	—	—	1	2	—
学校求人	1	6	5	—	—	—	—	1	—
企業独自広告	1	7	17	—	—	3	—	—	15
総計	2	17	146	—	—	16	4	3	44
	165			16			51		

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)

有企業労働者＝都市戸籍者が牧畜業に従事するケースなども考えられる。また、親が国有企業労働者である例などから、フフホト市だけでなく自治区内外の地方都市部出身者も含まれるものと推察される。

表 14 は、労働者の入職時の求人情報に関する調査である。3社とも地縁・血縁の縁故によって職情報を入手している比率が極めて高い。職層別にみると、生産職労働者の多くは、農村出身(農村戸籍)の低学歴層であることから、職情報源が非常に限定され、公的な求人情報を入手することが困難であるから、地縁・血縁の縁故(人的ネットワーク)に依存することになる。彼らは、職業選択の機会が著しく制約されていると言えよう。一方、管理職、事務職のほとんどが、人材市場(民間の就職斡旋所)、学校求人、企業独自の求人などによって採用されており、都市戸籍の高学歴者ほど公的な求人情報を

得る機会に恵まれる。このように、事務・管理部門の労働者と生産職労働者では入職時の職情報源が異なっており、企業内の労働市場が一定の組織性・開放性を有するのは、独自の入職口をもつ管理職・事務職のそれに限定されているのである。換言すれば、大企業の管理職・事務職を中心に、一部の上位職の労働市場に限って市場の公的な組織化、つまり職業選択の機会が保証されていることになる。

(2) 労働者の流動性

調査企業における労働者の流動性を知るために、転職経験の有無と回数を表 15 に示した。転職状況を見ると、職位別・企業規模別の明確な差異は読み取れないものの、3社とも転職経験者の比率が極めて高くなっている。

表 16 で転職経験者の前職を見ると、これも職位別・企業規模別の明確な差異は認められな

表 15 労働者の転職経験回数

(単位:人)

	NA 社			NB 社			NC 社		
	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職
転職なし	—	4	24	—	1	3	—	1	6
転職 一回	2	4	59	—	1	4	3	1	6
二回	—	5	41	2	—	6	1	1	14
三回	—	3	16	1	—	2	—	—	11
四回	—	1	6	—	—	1	—	—	7
総計	2	17	146	3	2	16	4	3	44
	165			21			51		

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)

表 16 転職経験者の前職

(単位:人)

	NA 社			NB 社			NC 社		
	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職
農民	—	3	65	—	—	5	—	—	12
国有企業労働者	—	1	19	1	—	1	1	1	6
私営企業労働者	2	5	24	—	1	4	3	1	13
個人企業労働者	—	—	9	—	—	2	—	—	5
公務員行政職	—	2	3	1	—	—	—	—	—
教師	—	—	—	1	—	—	—	—	—
軍人	—	—	1	—	—	1	—	—	2
その他	—	2	1	—	—	—	—	—	—
総計	2	13	122	3	1	13	4	2	38
	137			17			44		

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)

いものの、農業(農牧畜業)

を前職とする者が3割～5割を占めて、異業種間の労働力移動も依然続いていること、同時に国有企業・私営企業での就労経験者も一定の比率を占めており、公有部門から民間企業への労働力移動、および民間企業で転職を繰り返すなど、多様な移動ルートが存在が流動性を高める要因になって

いること、などが確認できる。

労働者の流動性を示すデータのの一つとして、勤続年数別構成を表17に示している(NC社は操業期間が短いので除外)。NA社では就職年数1年以下が57.6%であり、NB社は生産職労働者だけの集計であるが、2年末満の労働者

表 17 労働者の勤続年数

(単位:人)

勤続年数	NA 社			NB 社		
	管理職	事務職	生産職	管理職	事務職	生産職
3ヵ月末満	—	—	15	—	—	2
3ヵ月～1年	—	1	79	—	—	2
1年～2年	—	7	21	—	—	8
2年～3年	—	3	17	—	—	1
3年～4年	—	2	9	—	—	—
4年～5年	—	1	4	—	—	—
5年～6年	1	1	—	—	—	1
6年～	1	2	1	—	—	2
総計	2	17	146	—	—	16
	165			16		

(出典)筆者調査(2006年2月,2007年9月)

が75.2%を占めている。各企業の離職=転職率に関する詳しいデータは得られなかったが、NA社の事例から、管理職・事務職に長期勤続者の比率が比較的高く、逆に生産職労働者は短勤続の農村戸籍者が主体であるため、その流動性も一層高くなろう。したがって、全体的に労

働者の流動性は高いものの、これを職層別にみれば、上位職＝都市戸籍者と下位職＝農村戸籍者との間の前述のような処遇格差が、その定着度の差異にも反映しているものと考えられる。

おわりに

本論前半で指摘したように、内モンゴル自治区でも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、都市部の私営企業が雇用吸収の担い手と期待されるところである。フフホト市の調査企業の事例をみても、私営企業の労働市場が形成されつつあることは疑いない。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、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。

しかし、私営企業が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い。調査企業では、企業規模の大小によらず、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る。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などの面でも職層間に質的な相違が見られる。いずれの調査企業でも、生産職労働者は短勤続・低賃金でしかも公的社会保障の対象外とされる農村戸籍者が多数を占め、しかもその下位には、一般生産職より一層劣悪な就労条件の臨時工が労働力の需給調整の安全弁として配置されていた。また性別分業の視点からすれば、上位職には男性比率が、下位職では女性比率が高くなっており、性別間の処遇格差も指摘されねばならない。

さらに企業規模別にみれば、大企業ほど職位毎の分節化した内部労働市場が形成され、人事考課に基づく昇進＝昇給ルール、賃金体系が整備されつつある。都市戸籍の高学歴者が参入する上位職は、公的社会保障の対象となり、入職

に際しても公的な組織性が看取される。しかし大企業と言えども生産職労働者の多数は農村戸籍であり、短勤続・低賃金・福利厚生欠如の不安定雇用を強いられ、低学歴ゆえに縁故に依存して入職している点は中小企業の労働者と変わらない。その中小企業NB社・NC社では、比較的単純な職位構成で、内部昇進のルールや昇給体系が整備されておらず、しかも全職層にわたって公的社会保障の対象となっていないなど、個別企業レベルでは先行研究が指摘するような労働法制がほとんど機能していないことも明らかとなった。

また先行研究で指摘されている地域労働市場の類型把握に関していえば、本稿で検討した私営企業の事例のみでは、内モンゴル自治区の労働市場に独自の類型を設定することは難しい。ただ、元国有企業労働者が私営企業に参入していること、労働力が自治区内を中心に供給されていることなどから、「はじめに」で指摘した広東型と上海型の区別では上海型に共通の特徴を見いださう。しかし、大企業を中心に分節的な内部労働市場が形成されて、高学歴者の労働市場の形成、学歴階層性に基づく労働者の序列化などが進展していること、他面では中小企業の劣悪な労働環境が存続していることなどを見ると、これらは地域を問わず、現代中国の都市部労働市場における共通の特徴とも考えられる。

最後に今後の課題について付言しておきたい。現代中国では、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って、国有企業内部にも労働市場が形成されつつあると言われている。かつて国有企業の労働力配置は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律的な労働力配置の調整機能は存在せず、一般にいう内部労働市場論を「改革・開放」以前の国有企業に適用することはできないと言われてきた（宮本：2000）。しかし、労働契約制度の実施や新たな賃金制度の整備が進み、国有企業内部の労働関係にも大きな変化が生まれ

ており、国有企業の労働市場の分析も不可欠の検討課題となっている。もう一つは、私営企業と並んで余剰労働力の受け皿として期待されている外資系企業の労働市場の検討である。経済発展の後進地域とされる内モンゴル自治区にも、近年では外資系企業の進出が顕著となっている。これらの検討を経て、内モンゴル自治区の労働市場の全体像を明らかにすることが筆者の当面の課題である。

謝辞

本稿の執筆にあたっては、北海道大学大学院経済学研究科の宮本謙介教授の御指導を賜った。この場を借りて深く感謝を申し上げたい。なお、本稿における誤りは、すべて筆者の責任に帰するものである。

参考文献

- 安室憲一(2003)『中国企業の競争力』日本経済新聞社。
 伊藤正一(1998)『現代中国の労働市場』有斐閣。
 川井伸一(1998)『中国私営企業と経営 - 概説と資料 - 』愛知大学経営総合科学研究所。
 加藤弘之・上原一慶(2004)『中国経済論(現代世界経済叢書2)』ミネルヴァ書房。
 嚴法善(2003)『中国の雇用状況と政府の役割』中国復旦大学。
 黄孟複・程路(編)(2005)『中国民営企業発展報告』北京社会科学文献出版社。
 小島麗逸(1988)『中国の経済改革』勁草書房。
 孙先紅・張治国(2005)『蒙牛内幕』北京大学出版社。
 蘇林・伊藤昭男(2005.2)「中国の急成長企業に関する経営戦略分析—蒙牛乳業を対象として—」『開発政策研究』Vol.7。
 田曉利(2005)『現代中国の経済発展と社会変動』明石書店。

中華人民共和国国务院弁公室(2002)『中国の労働と社会保障状況』。

南亮進(1990)『中国の経済発展 日本との比較』東洋経済新報社。

中村則弘(2005)『台頭する私営企業主と変動する中国社会』ミネルヴァ書房。

日本労働協会(編)(1986)『中国の労働事情対外開放政策と日系企業』日本労働社会。

丸川知雄(2002)『労働市場の地殻変動』(シリーズ現代中国経済3)名古屋大学出版会。

宮本謙介(2002)『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学図書刊行会。

宮本謙介(2009)『アジア日系企業と労働格差』北海道大学出版会。

凌星光・谷源洋・高野義夫(編)(2003)『中国の中小企業改革の現状と課題』株式会社日本図書センター。

楊世英(2007)『中国経済—経済成長と労働力移動—』新青年出版。

資 料

内モンゴル統計局(編)(2004)『内モンゴル労働統計年鑑2004年』中国統計出版社。

内モンゴル統計局(編)『内モンゴル統計年鑑2004年, 2005年』中国統計出版社。

新華通信ネットジャパン:中国経済・産業・ビジネス情報 2006年5月, 2004年3月。

中国統計総局(編)『中国統計年鑑1995年, 2004年, 2005年』中国統計出版社。

中国統計総局(編)(2001)『中国私営経済年鑑2000年』中国統計出版社。

中国乳業情報ネット <http://www.chinadairy.net>

中国農業情報ネット <http://www.agri.gov.cn/>