HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	中国国有銀行における内部労働市場の形成［全文の要約］
Author(s)	馬, 嘉繁
Description	この博士論文全文の閲覧方法については、以下のサイトをご参照ください。 https://www.lib.hokudai.ac.jp/dissertations/copy-guides/
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(経済学)
Dissertation Number	甲第11645号
Issue Date	2015-03-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/59379
Type	doctoral thesis
File Information	Jiafan_Ma_summary.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

博士論文内容の要約

中国国有銀行における内部労働市場の形成

馬　嘉繁（北海道大学）

中国では、国有銀行は金融システムの中核であり、経済成長の促進に極めて重要な役割を果たしている。とりわけ従来の四大国有銀行は、およそ 35 年の改革を通じ、自身の収益力・競争力が大幅に改善され、時価総額をベースにしても、税引き前利益を基準にしても、常に世界のトップ 10 にランクされ、巨大銀行に変身してきた。それ故、本論文は、急成長を遂げてきた中国国有銀行に焦点を当て、国有銀行改革の重要な一環である雇用・人事管理システムの改革、及びそれによる内部労働市場の生成を実証する。

周知のように、内部労働市場は労働経済学の重要な研究課題の一つであり、主に労働力の配分や賃金が企業内で決められる仕組みを指す。日米では、内部労働市場について優れた研究の蓄積がなされてきているものの、中国企業での内部労働市場の研究は、ほぼ未開拓の領域である。それは、中国の歴史や経済制度、及び調査の制約といった要因があったからである。しかしながら、1980 年代以降、中国は中央集権的な計画経済から市場経済に転換しつつあり、それによって中国的な内部労働市場も形成しうると考えられる。また、形成されているとすれば、それが如何なる仕組みで労働配分を行うのか、どのような特徴や問題点を持つのかといった実態解明も重要な課題となる。

具体的には、以下のような構成になる。

序章では、中国国有銀行の発展や現状を統計データから把握した上で、本研究の主旨を提出し、関連する既存文献の分析を行う。本稿の先行研究については、「内部労働市場論」、「中国国有企業改革」、「中国労働市場」、「中国金融業改革」の 4 つの方面から検討した。内部労働市場論では、Doeringer & Piore（1971）や小池和男（1977・1982・2005）等が代表的な研究であり、先進資本主義国における内部労働市場の構造、特徴、及び形成要因を解明している。中国の国有企業改革については、今井・渡邉（2006）、林毅夫（1998）、加藤、渡邉、大橋（2013）や李捷生（2000）等の研究が挙げられ、主に国有企業改革の経緯やその問題点を分析している。中国の労働市場に関しては、宮本（2002、2009）や丸川（2002）をはじめ、労働市場の形成、重層的構造、失業問題、労働力の移動やその阻害要因（学歴や「戸籍」等）を検討している。中国金融改革の研究では、概説的なものが多く、主に金融業の組織再編や銀行業務に対する規制緩和などを論じている。

また、残された課題として、①社会主義国での内部労働市場の調査・研究が立ち遅れていること、②中国の経済改革に関して、マクロ・政策レベルでの議論が多く、可視化され

ていない企業内部での改革やその実効性を検証する考察は不十分であること、③調査の対象がほとんど製造業に集中しており、中国 GDP 構成の約 45%を占めている第三次産業、及びその雇用状況を解明する研究はほぼ皆無であるという 3 つの問題点が挙げられる。従って、上記を踏まえて、本研究は、中国国有銀行における雇用・人事管理の改革を実証することで、中国的な内部労働市場の形成やその性格を探ってみる。

第一章では、マクロの視点から、中国国有銀行の歴史的な展開、銀行の性質の変化、及びその内部統制の特徴を概観する。その上で、中国の公式統計資料、各国有銀行の年度報告や人事統計資料等を利用し、1980 年代以降の銀行雇用の動きを分析する。中国の国有銀行は、人民銀行の一行独占から、専業銀行と中央銀行の分離、政策銀行と商業銀行の分離、及び株式化改革という 4 つの段階を経てきた。一方、国有銀行の内部では、大規模なリストラや雇用改革も行われ、特に 2000 年以降は、従来の政府による労働配分が徐々に後退し、銀行雇用の市場化転換が大きく推進されてきた。結果として、銀行内部の余剰人員や新規採用の人数が大幅に減少し、雇用の対象も従来の「都市・農村の無職者」から主に学卒者に限定されることとなった。また、雇用の調整につれ、銀行労働力の質も向上しつつあることが確認された。

第二章と第三章では、中国の国有商業銀行と国有政策銀行の支店に対する個別の事例分析を用い、国有銀行での雇用改革やその労働配分の変容を検証した。国有商業銀行の事例では、設立当初、政府・共産党組織による労働統制、及び平均主義的賃金制度が雇用システムの中心であった。1980 年代後半から 1990 年代にいたる一連の雇用制度の改革を通じ、企業の自主採用と労働契約制に移行し、職務給や職能給を中心とする賃金体系、OJT、Off-JT や社内資格試験制度を併用する育成訓練、及び社内投票に基づく昇進選抜といった新しい人事管理制度も導入・確立されてきた。それらの改革を通じ、国有商業銀行は入職口を基本業務のポストに限定し、社内では、昇進と昇給を対応させ、そのインセンティブで従業員の技能形成や内部昇進を促進していくこととなった。また、基本業務以外のポストには、自社のニーズに応じて、銀行内部の資格者・能力者から民主的な意見で選抜・配置し、職場独自の需給調整の仕組みを構築しつつあるとも言える。ただし、当該銀行では、支店レベルでの労働配分の市場化・内部化が進んでいるものの、銀行上層の人事権は、依然として国家によって掌握されている。従って、国有銀行の労働配分は重層化しており、その内部労働市場の形成も「限定性」・「限界」があると確認される。

一方、国有政策銀行の事例では、改革以降の商業銀行と類似した雇用システムが確立されたとは言え、雇用・人事管理制度の実施状況からみると、現実と制度の間に大きなギャップが存在し、形骸化・機能不全になった管理制度も一部ある。また、2 つの事例からみれば、国有商業銀行は市場経済を大胆に導入・活用し、その労働配分メカニズムも比較的うまく機能している。ところが、国有政策銀行では、政府による経営介入が引き続き根強く残されており、市場化された雇用制度を導入しても十分には機能せず、それに基づく内部労働市場の形成も極めて限定的なものになっていると判断される。

終章では、結論と今後の課題をまとめた。本研究は、統計データの分析や事例研究を用い、中国国有銀行における雇用・人事管理の改革、及び社内民主主義を内包した内部労働市場の登場を検証した。しかし、国有銀行における労働の国家配分の範囲、他の地域や業種の内部労働市場の実態解明などについては、今後の課題として残されている。それらを解明するために、一層のデータ・資料の収集、及び事例研究の積み重ねが必要であると考える。