

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 17 日現在

機関番号：12613

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380297

研究課題名(和文) 体制移行期の中国における国有と非国有部門間の賃金格差に関する制度的・実証的研究

研究課題名(英文) Wage Differentials between Public and Private Sectors in China under Economy System Transition Period: System and Empirical Study Approach

研究代表者

馬 欣欣 (MA, Xinxin)

一橋大学・経済研究所・准教授

研究者番号：80634253

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：まず、計画経済期に政府が統一管理賃金政策を実施し、賃金決定は市場メカニズムに従わず、賃金水準は政府によりコントロールされた。一方、体制移行期に統一管理賃金政策が規制緩和され、賃金の集団協議制度などの新たな賃金制度が実施された。しかし、国有部門の賃金総額と基本給は依然として政府により管理されたままとっている。次に賃金構造については、教育収益率は国有部門においては上昇した一方で、非国有部門においては低下した。また、賃金格差が生じた要因に関しては、人的資本要因の影響は大きくなっている一方で、差別要因の影響は小さくなっている。市場化の進展とともに、市場メカニズムの影響が大きくなることが示された。

研究成果の概要(英文)：First, in China, during the planned economy period, the government performed a unified-management wage system, the wage levels in the whole China were controlled by the government, so the market mechanism didn't influence the wage decision. Under the economy system transition period, the wage system was reformed, and some new wage systems such as the collective wage system were implemented. However, the total wage bill and basic wage levels in the public sector are still managed by the government. Second, the rate of international education return rose for the public sector, whereas it decreased for the private sector. Moreover, the influence of human capital differentials on the wage gap between public- and private-sectors grew greater, while the influence of unexplained differentials caused by the discriminations became smaller in this period. These results indicated that along with the marketization reform progress, the influence of market mechanism on wage decision became greater.

研究分野：労働経済学、中国経済論

キーワード：賃金格差 国有部門 中国労働市場 賃金制度

1. 研究開始当初の背景

中国では、体制移行（計画経済から市場経済への移行）に伴って所得格差が拡大している。所得格差の拡大は社会安定に関わる深刻な問題として注目されている。そのうち、国有部門と非国有部門の賃金格差も拡大している。なぜ、賃金格差はこのように変化したのか、またなぜ 2000 年代以降賃金格差が拡大しているのか。中国の体制移行における一つの特徴としては、政府が一党独裁の政治体制を維持しながら、経済体制に関する市場化の改革を行う点（「社会主義市場経済」モデル）が挙げられる。とくに 2000 年代以降、政府は資金調達、産業進入などの面で大型国有企業を優遇する政策を実施しており、国有企業は独占部門となっている。こうした政府政策の過剰介入は賃金格差が生じた主な原因であると考えられる。体制移行に伴う賃金政策・制度の転換が賃金決定のメカニズムに与える影響を解明するため、どのような要因が中国における国有部門と非国有部門間の賃金格差に影響を与えたのか、また体制移行に伴ってこれらの要因の影響がどのように変化したのか、を明らかにすることは、重要な課題となっている。

2. 研究の目的

本研究では、中国における国有部門と非国有部門間の賃金格差（以下では、「賃金格差」と略称）について、まず歴史的視点から中国における賃金政策・制度の変遷を整理する。次に企業ヒアリング調査を通じて企業内部の賃金制度の実態を把握する。最後に複数時点（1988～2013 年）のミクロデータを用いて賃金格差に関する計量分析を行い、体制移行に伴う賃金決定のメカニズムの変化およびその賃金格差に与える影響を数量的に解明し、より厳密的な学術的結論および政策インプリケーションを導くことを目指す。

3. 研究の方法

本研究は、平成 25 年度～平成 27 年度の 3 年間に渡って、賃金格差に関する制度的・実証的研究を行った。まず歴史的資料の収集・整理を行い、賃金政策・制度の変遷を考察した。次に企業内部の諸賃金制度については、北京、大連における国有企業（2 社）、外資系企業（4 社：日系 2 社、欧米系 2 社）、民営企業でヒアリング調査を行った。最後に中国家計所得調査の複数時点のミクロデータ（CHIP）を活用し、計量分析を通じて国有企業と非国有企業間の賃金格差およびその変化が生じた要因を明らかにした。

4. 研究成果

第 1 に、制度的研究によると、中国では、

「社会主義改造」を経て、1956 年までに民営企業（個人企業、私営企業）、外資系企業が消滅し、所有制形態はすべて公有制（国有部門、集団企業）となった。重工業優先発展政策を実施するため、政府は低賃金・雇用促進政策や統一管理賃金政策などの労働政策を実施した（Bowles and White 1998；山本 2000；丸川 2002）。例としては、1951 年、1956 年に政府は 2 度にわたる賃金制度の改革を行い、公有制部門で職務等級賃金制度を導入・実施した。職務等級賃金制度の実施を通じて、公有制部門における賃金水準、および昇給の時期、昇給の幅、昇給者数などはすべて政府によって決定されることとなった。つまり、職務等級賃金制度は政府の統一管理賃金政策を貫徹する手段として実施された。

職務等級賃金制度の実施により、建国以前見られた地域別・企業所有制別の混乱した賃金水準は一定程度改善されたが、統一管理賃金政策は企業と労働者の両者に対してインセンティブ効果をほとんど持たないため、労働者の労働意欲が低く、企業の生産性・効率性も低かった。このような状況を打破するため、体制移行期に政府が統一管理賃金政策に関する規制緩和を行い、それに関連して一連の新たな賃金政策・制度を制定・実施した。

以下では、1980 年代、1990 年代、2000 年代の 3 つの時期に分けてそれらの賃金政策・制度をまとめる（表 1 参照）。

表 1 体制移行期の中国賃金政策・制度（1978～現在）

年代	主な賃金政策・制度
体制移行の模索期（1980年代）	
1978年	国務院「ボーナスと出来高賃金の実施に関する通知」
1985年	国務院「国有企業賃金改革の問題に関する通知」
1986年	国務院「企業改革を促進させ、企業活力を強めることに関する若干の規定」
1987年	国務院「企業賃金総額と経済効率をリンクさせる試み」
1989年	国務院「賃金と経済効果とのリンクを一層進める意見に関する通知」
体制移行の進展期（1990年代）	
1990年	国務院「中共中央の国民経済と社会発展の十年計画と第8次5か年計画を設定することに關する意見」
	国務院「中共中央の国民経済と社会発展の十年計画と第8次5か年計画を設定することに關する概要」
1992年	国務院「全人民所有制工業企業経営メカニズム転換条例」
1993年	労働部「企業賃金総額のマクロコントロールを強化する意見に関する通知」
	労働部「国有企業の賃金総額と経済効率をリンクさせることに関する通知」
	労働部「企業最低賃金規定」、「最低賃金保障制度の実施に関する通知」、「賃金支給規定」
1995年	労働・社会保障部「中華人民共和国労働法」
	労働・社会保障部「中華人民共和国労働法を徹底施行するいくつかの問題に関する意見」
	国家統計局「賃金総額の構成に関する規定」
体制移行の促進期（2000年代）	
2002年	労働・社会保障部「労働と社会保障の第10次5か年計画」
2004年	労働・社会保障部「最低賃金規定」
2007年	労働・社会保障部「最低賃金制度を完備させることに関する通知」
	労働・社会保障部「労働契約法」
2008年	労働・社会保障部「労使紛争調停仲裁法」

出所：以下の資料に基づいて筆者が作成。

- 1) 中国政府が公布した規定・条例・法律（1949～2012年）。
- 2) 張・徐・康（1992）、王・劉（1994）、陳（2008）および中華人民共和国労働部総合計画と工資司（1996）。

(1) 体制移行の模索期—1980年代の賃金政策・制度

1980年代の賃金決定制度の主な変更は、以下の2点である。

まず、国有企業の賃金制度に関する新たな規定が公布され、国有企業において基本給は政府により管理されるものの、それ以外にボーナスの支給が可能となった。たとえば、1978年、国務院は「ボーナスと出来高賃金の実施に関する通知」を公布し、10年以上禁止されたボーナスと出来高賃金が復活した。また1983年、1984年に、ボーナスは上限がなく、一定水準を越えるとボーナスに対する課税を行う賃金政策を実施した。

次に、政府は賃金総額と企業の経営効率をリンクさせる賃金政策を実施した。具体的に説明すると、1985年、国務院が「国有企業賃金改革の問題に関する通知」を公布し、国有企業では賃金総額が企業の経営状況に連動する制度を導入した。1986年、国務院が「企業改革を促進させ、企業活力を強めることに関する若干の規定」を実施し、同規定で「国家が規定する賃金総額の範囲以内で、企業内部の賃金、ボーナスの分配方法に対して、国家は統一規定しない」と記されている。1987年、国務院が「企業賃金総額と経済効果をリンクさせる試み」を施行し、企業が経営者請負制度を導入し、政府は企業の賃金総額が企業の経営状況に連動する制度を促進することによって、企業は経営状況に応じて企業内部の賃金制度を制定・実施することが可能となった。さらに、1989年、国務院が「賃金と経済効果とのリンクを一層進める意見に関する通知」を公布・実施した。

(2) 体制移行の発展期—1990年代の賃金政策・制度

1990年代に入り、市場経済化の改革において最も重要な課題は、国有企業における所有制構造の改革である。その改革に伴って政府は1990年代に以下のような賃金政策・制度を実施した。

まず、政府は国有企業の賃金総額をコントロールすると同時に、国有企業に賃金決定の自主権を与える賃金政策の実施を促進した。たとえば、1990年、国務院が公布した「中共中央の国民経済と社会発展の十年計画と第8次5カ年計画を設定することに関する意見」および「中共中央の国民経済と社会発展の十年計画と第8次5カ年計画を設定することに関する綱要」に、「政府が国有部門の賃金総額をコントロールすると同時に、企業が自主的に賃金を配分することが可能である」と明記されている。1992年6月、国務院は「全人民所有制工業企業経営メカニズム転換条例」を公布した。従来、労働者の賃金・雇用については、国有企業は自主権を持たず、政府部門のコントロールを受けていた。同条例は、一定の制限はあるが、政府は賃金・雇用の決定を含む包括的な人事権を国有企業にはじ

めて与えるものであった。

しかし、国有企業が賃金決定の自主権を持つことにより、政府に上納する国有企業の利潤が大幅に減少した一方、企業の経営者および労働者に支給する労働報酬が大幅に上昇した。この問題に対応するため、1993年7月、労働部が「企業賃金総額のマクロコントロールを強化する意見に関する通知」を公布し、同年10月、労働部が「国有企業の賃金総額と経済効率をリンクさせることに関する通知」を公布し、また1995年11月、国家統計局が「賃金総額の構成に関する規定」を公布した。これらの法規では、賃金総額の構成に関する具体的な内容が明確に規定され、政府が国有企業の賃金総額をコントロールし、統一管理賃金政策を再び実施強化した。

次に、1990年代に労働雇用・賃金制度に関する法律の制定・実施が促進された。たとえば、1993年11月、労働部が「企業最低賃金規定」、「最低賃金保障制度の実施に関する通知」、「賃金支給規定」を公布した。1995年1月、労働・社会保障部が「中華人民共和国労働法」を公布し、中国で労働政策に関する包括的な法律が制定・実施された。同法の実施を促進するため、1995年8月、労働・社会保障部が「中華人民共和国労働法の執行を貫徹するいくつかの問題に関する意見」を公布した。

(3) 体制移行の促進期—2000年代の賃金政策・制度

2000年代に、政府は労働政策・法律の制定・実施をさらに促進すると同時に、労働市場に関するマクロコントロールを強化している。この時期に実施された賃金政策・制度は、以下の通りである。

まず、2002年1月、労働・社会保障部が発表した「労働と社会保障の第10次5カ年計画」では、国有企業の賃金分配における平均主義や独占産業と競争産業間の賃金格差の拡大などの問題が指摘された。それらの問題を解決するため、国有企業における賃金制度の改革の具体的目標としては、(1) 現代国有企業の賃金分配制度の確立、(2) 労働報酬の持続的成長、(3) 政府の監督指導下での市場メカニズムによる調整、(4) 企業への賃金分配自主権の付与、(5) 労働者の賃金決定過程への参加(企業内部の民主管理)などが掲げられた。また国有企業が市場メカニズムと企業の利潤に基づき自主的に賃金水準を決定すること、および非国有企業、株式化された国有企業で賃金の集団協議制度を実施することが提唱されている。

また2004年1月、労働・社会保障部が「最低賃金規定」を公布し、2007年6月、労働・社会保障部が「最低賃金制度を完備させることに関する通知」を公布し、最低賃金の適用対象、最低賃金基準の設定などが明確に規定されている。

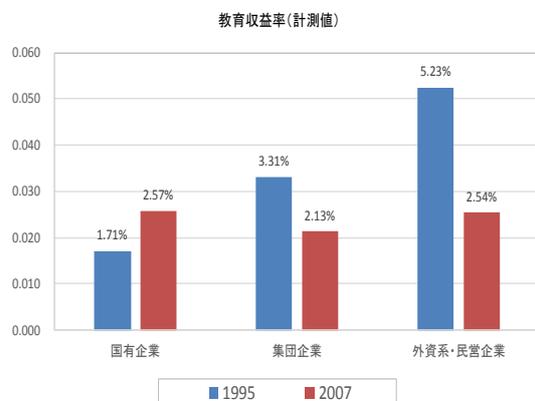
さらに、2007年6月、労働・社会保障部が「労働契約法」を公布した。同法は2008年1

月から実施された。また 2008 年 5 月、労働・社会保障部が「労使紛争調停仲裁法」を実施した。両法では雇用、賃金、労働争議などに関する具体的な事項が記され、賃金の集団協議制度の実施が促進された。

以上のことから分かるように、1980年代、政府は国有企業の賃金総額をコントロールすると同時に、国有企業の賃金制度を改革した。その結果、国有企業が企業内の賃金決定の自主権を持つこととなった。1990年代、国有企業のコーポレートガバナンスの改革が促進され、国有企業における賃金決定の自由度がさらに高くなった。その時期に、政府は国有企業において市場メカニズムに基づいて賃金水準を決定することを提唱したが、国有企業における賃金総額、労働者の基本給は依然として政府によりコントロールされた。そして 2000年代、政府は労働市場に関するマクロコントロールに関する法律の制定・実施を促進し、新たな労働法律を公布し、最低賃金制度、賃金の指導ライン制度、賃金の集団協議制度などの新たな賃金制度を実施している。

第 2 に、賃金構造の変化について、中国家計所得調査プロジェクトの個票データ(CHIPs)を用いた賃金関数を推定した結果、以下のことが確認された。

(1) 過年とともに、国有部門での教育収益率は 1995 年の 1.17% から 2007 年の 2.57% へと上昇した一方で、非国有部門での教育収益率は低下したことが示された。たとえば、外資・民営企業で教育収益率は 1995 年の 5.23% から 2007 年の 2.54% へと低下している(図 1 参照)。つまり、国有部門と非国有部門における教育収益率の差異が縮小しており、一般的的人的資本の影響は収斂化している傾向にある。市場化の改革の進展に伴って市場メカニズムが賃金決定に与える影響が大きくなっていることが示された。



出所：CHIPs1995、CHIPs2007を用いた推定。

図 1 賃金構造分析—教育収益率の計測結果

(2) 勤続年数 1 次項の推定係数は 1995 年

から 2007 年へと大きくなっている。1995 年から 2007 年にかけて、企業特殊的人的資本が重視されてきたことがうかがえる。

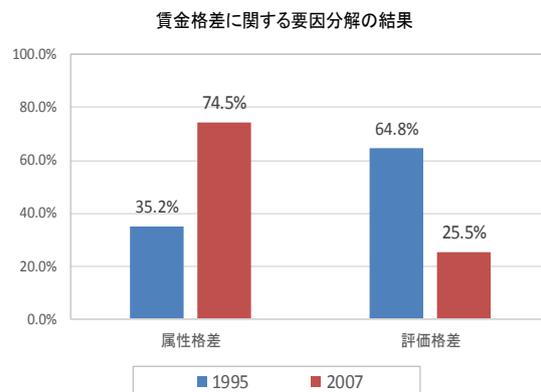
(3) 1995 年に比べ、2007 年の場合、中年年齢層に比べ、若年齢層および高年齢層で賃金が相対的に高く、つまり年齢階層別賃金プロフィールは「U」字型となっている。年齢の効果に関する分析結果は、欧米や日本などの先進国に関する分析結果と異なっている。

第 3 に、国有部門と非国有部門間の賃金格差に関しては、計量分析の結果によると、他の要因が一定であれば、以下のことが明らかになった。

(1) 1995 年の場合、集団企業の賃金水準は、国有部門に比べて 22.10% 低く、また 2007 年の場合、国有部門と比較すると、集団企業の賃金水準は 8.92%、外資系・民営企業の賃金水準は 3.95% 低い。1995 年、2007 年のいずれにおいても、人的資本を含む他の要因が一定であれば、国有部門と非国有部門(集団企業、外資系・民営企業)間の賃金格差が存在することが確認された。

(2) 市場化の改革の進展とともに、国有部門と集団企業間の賃金格差が縮小しているが、両者間の賃金格差はまだ大きい。一方、国有部門と外資系・民営企業間の賃金格差が大きくなる傾向にある。

第 4 に、2 時点の賃金格差の変化が生じた原因に関して、要因分解分析を行った結果、1995 年に比べ、2007 年の場合、人的資本要因の影響は大きくなっている(1995 年 35.2%、2007 年 74.5%) 一方で、制度要因の影響は小さくなっている(1995 年 64.8%、2007 年 25.5%)。市場化の改革の進展とともに、制度的要因の影響が小さくなる一方で、市場メカニズムの影響が大きくなることが示された(図 2 参照)。



出所：CHIPs1995、CHIPs2007を用いた推定。

図 2 賃金格差に関する要因分解の結果

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計 6 件)

1. Ma, X. “Changes of Wage Structures in Chinese Public and Private Sectors: 1995-2007,” *Management Studies*, 4(6), 2016, pp. 243-255 (forthcoming) (査読有)
2. Ma, X. and Deng, Q. “Economic Transition and Self-employment of Migrants in Urban China,” *中国経済研究*, 13(1), 2016, pp. 1-12 (査読なし)
3. 馬欣欣 「中国における所得格差と主観的幸福度」加藤弘之・梶谷懐編著『二重の罟を超えて進む中国型資本主義』(図書所収論文)、ミネルヴァ書房、2016、248-263 頁 (総 316 頁) (査読なし)
4. Li, S. and Ma, X. “Impact of Minimum Wage on Gender Wage Gaps in Urban China,” *IZA Journal of Labor and Development*, 2015 4:20, 2015, pp. 1-22 (査読有)
DOI:10.1186/s40175-015-0044-4
5. Ma, X. “Economic Transition and Wage Differentials between Public and Private Sectors in China,” *China-USA Business Review*, 14(10), 2015, pp. 477-494 (査読有)
DOI:10.17265/1537-1514/2015.10.00
6. 馬欣欣 「中国における賃金政策と制度の新動向および制度実施の効果」平野文彦編著『経営者育成の経営学』(図書所収論文)、桜門書房、2015、251-261 頁 (総 301 頁) (査読なし)

[学会発表] (計 7 件)

1. Ma, X. “Ownership Reform of SOE and Wage Differentials in China’s Public and Private Sectors during Economic Transition” International Symposium on Economic Transition and Income Inequality in China, 京都大学総合研究 2 号館第 2 会議室 (京都府・京都市) 2015 年 11 月 29 日
2. Ma, X. “Determinants of Wage Differentials between Public and Private Sectors in China under Economic Transition”, The 6th Biennial International Conference on Transition and Economic Development

(TED), Fudan University, Shanghai, China, 2015 年 9 月 8 日

3. Ma, X. “Changes of Wage Differentials between Public and Private Sectors in China under Economic Transition”, First World Congress of Comparative Economics, Rome, Italy, 2015 年 6 月 25 日
4. Ma, X. and Li, S. “Impact of Minimum Wage on Gender Wage Differentials in Urban China”, American Economic Association (AEA) 2015 Annual Meeting, Boston, U.S., 2015 年 1 月 4 日
5. 馬欣欣 「体制移行期の中国都市部における自営業就業の決定要因—雇用者と自営業者間の賃金格差の影響について」日本経済学会、神奈川大学 (神奈川県・横浜市)、2013 年 9 月 15 日
6. Ma, X. “Changes in Wage Structure and Wage Differentials in China’s Public and Private Sectors during Economic Transition: a Comparison of 1995 and 2007”, Asia-Pacific Economic Association, Osaka University, Osaka, Japan, 2013 年 7 月 26 日
7. 馬欣欣 「中国都市部における自営業者と雇用者間の賃金格差の決定要因:1995~2007」中国経済学会、京都大学 (京都府・京都市)、2013 年 6 月 23 日

[図書] (計 2 件)

1. 馬欣欣 『中国の公的医療保険制度の改革』、京都大学学術出版会、2015、総 335 頁
2. 伏見俊行・馬欣欣 著 『税と社会貢献』、ぎょうせい、2014、124-244 頁 (総 288 頁)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

馬欣欣 (MA, Xinxin)
一橋大学・経済研究所・准教授
研究者番号: 80634253

(2) 研究協力者

李実 (LI, Shi)
北京師範大学・経済与工商管理大学院・教授