

令和 4 年 6 月 22 日現在

機関番号：10101

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2021

課題番号：19K13765

研究課題名（和文）現代中国国有企業における雇用改革の仕組み及び労務管理システムの実相

研究課題名（英文）The Employment Reform and Labor Management System in Modern Chinese State-owned Enterprises

研究代表者

馬 嘉繁（MA, JIAFAN）

北海道大学・経済学研究院・専門研究員

研究者番号：30756721

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、主に中国国有企業における雇用改革及びそれによる労使関係の展開について実態調査・研究を行った。新型コロナウイルス感染拡大によって本研究のフィールド調査に大きな支障が出ているが、限られた調査データにより、現今の国有企業の中では、国家ガバナンス、市場メカニズム、及び社内「民主的管理」という3つの要素が併存する重層的な雇用システムが構築されつつある。また、最大の特徴として、社内「民主的管理」の実施は、企業「市場化」改革による経営者の権限や優位性の一方的な拡大、及び労使関係の不均衡を緩和・調整し、一般労働者の地位向上にも緊密につながっていることが分かった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、主にフィールド調査を通じて、公刊資料では伺い知ることのできない中国国有企業の雇用システムの実態及びその特徴を検討した。また調査現地では、最新のコロナ禍の労働実態を観察し、従来の中国雇用改革に対する労働者の評価や考え方も考察した。こうした議論は、中国労働改革の内実及びそのインパクトの一端を捉える上では有益な研究成果であり、中国労働実態を広く検討するための斬新な着目点や現地適的な議論の枠組みを提示した。

研究成果の概要（英文）：This study conducted a fact-finding survey mainly on the employment reforms as well as the development of labor-management relations in Chinese state-owned enterprises. According to the limited survey data, macroeconomic control, market mechanism, and internal democratic management have been found in the labor-management system of Chinese state-owned enterprises. In addition, internal democratic management contributes to improving the status of laborers against the unilateral expansion of managers' authority.

研究分野：経営学

キーワード：中国雇用改革 中国国有企業

様式 C-19、F-19-1、Z-19（共通）

1．研究開始当初の背景

1978年より、鄧小平の指導方針の下で、中国は旧来の「社会主義計画経済」から「社会主義市場経済」に移行し始めた。市場経済の導入や企業（自主）経営権限の拡大によって、中国企業における労務管理システム及び労働配分メカニズムも徐々に変容しつつある。それに関する諸研究では、丸川知雄氏の『労働市場の地殻変動シリーズ現代中国経済 3』（2002年・名古屋大学出版会）、宮本謙介氏の『アジア日系企業と労働格差』（2009年・北海道大学出版会）などの代表的な研究があり、欧米においては I. B. Helburn & John C. Shearer (1984), John Child (1994), Daniel Z. Ding, Gloria Ge & Malcolm Warner (2004) 等の研究成果も出されている。しかし、これらの既存研究は、国有部門より主に民間企業、特に中小規模の私営企業や外資企業に集中し、しかも製造業のケースが圧倒的に多い。一方、国有企業の雇用に触れている僅かな研究として、李捷生氏の『中国国有企業の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例』（2000年・御茶の水書房）が先行して貴重ではあるが、各改革政策の実施状況や実態よりも企業制度上・政策上の変遷が中心的に検討されている。

2．研究の目的

上記した先行研究を踏まえて、本研究は、主に実態調査を通じて 1980 年代以降の中国国有企業における雇用改革の内実やその影響、及びそれらの改革に対する労働者の評価を検討し、現今の中国国有企業の雇用システムやその特徴を明らかにするものである。具体的には、中国国有企業で行われてきた市場化改革、民主化改革、及びそれらの改革によるインパクトを調査・分析し、その労務管理システムの重層的な構造を検討する。

3．研究の方法

本研究は実証研究を目指すため、主に現地調査・フィールドワークを通じて、労働現場での実情を重点的に考察する予定であった。当初の研究計画では、(1)既存研究と関連統計資料の収集・検討、(2)企業雇用システムの「市場化」や「民主化」に関する現地調査・分析、(3)現地労働者の評価に関するフィールド調査を予定していた。

2019 年度には、主に当初の「研究計画調書」の内容に従って調査・研究を遂行した。まず既存研究に対する検討及び関連資料の収集・分析を行った。主には中国国有企業改革、中国労働改革及び中国労働市場の形成、中国民主的管理などに関する全般的な議論を詳しく検討した。また、2019 年 11 月に、国有企業の労働雇用における「市場化・民主化」改革、改革による労使関係の展開をめぐって現地調査を行い、その検討結果をペーパーに纏めることができた。

しかしながら、2020 年度には、コロナ感染拡大のため、中国現地におけるデータ収集やフィールドワークが実施できず、それに基づく実態研究にも支障が出ている状態であった。元々予定していた中国国有企業に対する第二回目の現地調査、及び現地労働者に対する意識調査が、新型コロナウイルス感染拡大によって中止となった。調査関係者との情報交換を密にしながら、研究計画の見直しを余儀なくされた。現地調査の代わりに現地協力者とのオンラインでの聞き取り調

査を実施してみた。調査内容は主に調査協力者の個人情報や個人的な感想を中心としたため、オンラインでは調査協力者の表情や反応が読み取れにくく、発問や議論のタイミングをはかるのも対面調査より困難であった。また、ネット環境の不具合などによってコミュニケーションがスムーズにできず、調査の流れや雰囲気が悪されたこともある。

従って、2021年度には、研究計画の更なる見直しを進め、調査現地で4週間の隔離を経て実態調査を実施してみた。現地では、当局による厳しい感染拡大防止対策が取られ、しかも感染拡大の状況によって対策が常に更新・強化されている。場合によって、感染拡大を防ぐために、現地労働者が職場に泊まり、移動を最小限に抑えることもある。その影響で、現地においてもコロナ禍以前のような企業（職場）訪問やデータ収集が極めて困難になった。

4. 研究成果

上記した調査・分析を踏まえて、下記のような結論が出された。現今の国有企業の中では、国家ガバナンス、市場メカニズム、及び社内「民主的管理」という3つの要素が併存する重層的な雇用システムが構築されてきた。そのユニークな雇用システムの形成及び国有企業自身の特性によって職場での労使関係も複雑化しつつある。具体的には、国有企業の「公的所有」の性質から言えば、経営者と労働者がともに企業の「主人公」であり、理論的には両者の利害が一致するはずである。しかし、国有企業の「市場化」改革によって、経営者の権限がますます拡大し、労働供給では雇用と被雇用、労働過程においては管理と被管理の労使対立的な利害関係が出現してきた。ただし、それはあくまでも制限のある不完全な形であると言える。というのは、自主経営権がどれだけ拡大したとしても、国有企業は一貫して政府のコントロールの下にあり、経営者が政府の方針・指令及び社会の安定さなどの要素を越えて経営権限を行使することができないからである。一方、社内「民主的管理」の実施は、上記の「市場化」による経営者権限や優位性の一方的な拡大や労使関係の不均衡を緩和・調整し、一般労働者の地位向上に緊密につながっていることが分かった。以上の分析によって、公的統計データや資料のみでは捉えにくい中国国有企業の雇用システムの特質及びその労使関係の一端を明らかにした。また、コロナ感染拡大の影響で、フィールドワークやデータ収集に大きな支障が出ていたが、その限られた調査データや情報により、労働配分のメカニズムにおける「市場化」が確認されたと同時に、コロナ禍の労働実態を観察することができた。それ以外、中国雇用改革に対する労働者の評価は、改革後労働者個人の処遇改善と密接に相関していることも分かった。こうした議論は、国有企業における雇用改革の内実及びそのインパクトを多角的に検討し、中国労働実態解明のための斬新な分析視点を提示した。ただし、今回の実態調査では、コロナ感染拡大の影響で地域間の移動や対面調査に対する制限が多かったため、今後には更なる調査データの収集及び議論の深化が必要であると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 馬嘉繁	4. 巻 Series B, No.2020-183
2. 論文標題 中国雇用改革に伴う労使関係の展開	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Discussion Paper, Graduate School of Economics and Business Administration, Hokkaido University.	6. 最初と最後の頁 1頁～10頁
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------