

中国のWTO加盟と雇用構造の変化および雇用創出の対策

紀 紹

21世紀にはいって、中国は、経済の国際化により競争の激しい国際市場に直面することとなった。WTO加入後の転換期にある中国は、システム調整作業および産業構造の調整を早い段階において完成させなければならない。経済成長過程が示すとおり、ある国の経済成長は、さまざまな変数によって推進されるが、そのうち、労働者の教育水準は経済成長および労働生産性の成長の決定的要因となっている。グローバル化が進んでいる今日、一国の収入と国内総生産の成長率は世界市場で占める輸出の変化と正比例の関係をなしている。そしてまた、外資の導入、利益を獲得する能力および外国からの直接投資によってもたらされる技術の移転はその国自身の“技術能力”に大きく影響する。WTO加盟後、多国籍企業が中国に大量に流れ込むようになるだろう。急速な技術変化とニーズの変化に直面して、中国はたえず製品と雇用構造の調整を行わなければならない。そのためには、十分に人的資源を利用し、中国の既存の雇用創出能力を発揮させることも不可欠となる¹⁾。したがって、中国の雇用創出に影響する要素を分析することは、中国の雇用構造とりわけ失業問題の長期的解決にとって極めて重要である。

I 中国における雇用創出に影響する原因の分析

中国における雇用創出に影響する原因は主に

以下の3点にまとめることができる。

1 「二元的経済社会構造」²⁾による労働市場の分断

中国の雇用創出を分析するには、中国の経済社会発展史を見ていかなければならない。新中国建国後の計画経済体制の下で、政府は、当時の経済の発展状況にもとづき、厳格な戸籍管理制度を実施した。当時、この制度は「だれでも最低限の生活を保障する」³⁾という就業問題の解決を目的としていた。しかし、現在でも中国経済社会は、都市と農村の「二元的経済社会構造」によって形成されている。この「都市・農村二元的経済社会構造」の完成が、逆に統一した労働市場を有することを不可能にしている。「改革開放」政策の実施以来、この局面は若干変わりつつあるものの、相変わらず都市と農村という二つの労働市場がある。そのために、統一した労務価格、社会保障制度、労働雇用制度および労働力需給関係も存在し得ない⁴⁾。

また、都市部の労働市場はさらに三つの部門に分断されている⁵⁾。一つ目は都市の正式部門、つまりすべての国有部門、大手会社および技術集中部門等である。この種の部門においては、大学、専門学校の学歴を持つ者、そして国有の職員が「下海」(元の職場を止めて、商売を始める)、「跳槽」(他の会社に移る)した者達が競争する職場となっている。これらの部門は、完備した社会保障制度、そして、社会安定性をもっている。二つ目は、

「都市の非正式部門」の中で待遇のわりと良い部門、あるいは労働強度の低い部門である。これらの部門は、国有企業から分離された人員および普通の都市戸籍を持つ人員が競争しあう労働市場となっている。概して、これらの部門においては、社会保障制度が不完備であるものの、相対的に安定性をもっている。そして三つ目は、都市非正式部門の中で待遇が相対的に悪く、もしくは、労働強度の高い領域である⁶⁾。例えば、日本について「3K」と呼ばれる職種につとめている肉体労働者、そして、建築労働者、鉱山労働者、修理工、小商人、飲食業の従業員、家事労働者等がそれである。これらの職種は、出稼ぎ労働者が競争しあう労働市場となっている。それぞれの市場は特有の規定が機能しているため、政府の規定した労働政策が時折、実施の過程において、変形してしまうことになる⁷⁾。

それだけでなく、「二元的経済社会構造」は中国の都市部と農村部をそれぞれ違う発展段階に置いてしまった。遅れている地域において、「工業化」が始まったばかりで、地理的に広い面積を占める農村部において、「工業化」がなされている。これに対して、大都市、とりわけ「伝統的工業基地」⁸⁾と呼ばれる地域においては「ポスト工業社会」の特徴が表れている。つまり、伝統的技術条件の資

源産業および製造業が落ち込む傾向が表れ、大量のリストラ策を取らざるを得ない。一方、金融、保険、旅行、環境保護等の新興サービス、および教育、医療、社会保障などの急速な発展、特に、情報技術やネットワーク技術と密切に関連した産業の発展が急速である。都市化の進展につれて、大量の農村余剰労働力が都市に流れ込んだ。計画経済の背景のもとで形成された「二元的経済社会構造」という現状のもとで、中国の雇用能力の発揮は各国に比べて、大変複雑となっている。政府は雇用政策を制定する際、常に苦しい選択を恐れてきた。

2 「非正規部門」⁹⁾における就職訓練の遅れ

「正規部門」と「非正規部門」の就業とはILOが70年代の調査報告の中で提出された分類である¹⁰⁾。その中で、当時発展途上国において、政府の管理法規で多数存在する小規模な企業を大規模製造業と対比する形で「非正規」ということにしたのである。当時、人々は、非正規型の労働組織は、経済の発展につれ「正規部門」によって取って代わる途をたどると思われていた。そのため、この部門における雇用は「非正規部門雇用」と呼ばれたのである。改革開放以来、中国の「非正規部門」の発展がかなり急速である。都市、鎮のこの部門の

表1 中国国有企業レイオフされた従業員と在職者の教育レベル

(%)

	レイオフされた従業員			在職者		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性
教育年数	10.56	10.42	10.67	11.56	11.52	11.82
小学校以下	3.29	4.17	2.63	1.30	2.00	0.56
中学校	35.08	40.48	30.81	22.82	26.32	18.92
高等学校	31.20	23.51	37.11	26.01	22.74	29.17
専門学校	9.43	10.42	8.17	8.44	8.74	8.22
中等専門学校	9.04	9.38	8.82	12.93	11.79	14.30
短期大学	9.04	8.18	9.74	20.23	18.95	21.73
大学	2.90	3.87	2.18	8.27	9.48	7.10

出所：労働と社会保障部、「城市下岡職工状況調査」『2002年中国就業報告』労働と社会保障出版社、80頁。

労働者数をとって見れば、1978年の15万人から2000年の3,404万人まで増加した。これは当年度都市部就業者数の16%を占める¹¹⁾。近年、産業構造の調整のため、国有企業は縮小しつつある。国有企業の「下崗」(一時帰休者)人数も増えつつある。もし、40%の割合で計算すれば、国有企業の余剰人員は4,400万人になる。(2001年6月、現在まで中国国有企業の余剰人員は累計2,811万人)¹²⁾この部門の人員は、基本的に非正規就業に従事する。労働力市場の中の「いい仕事」から排斥された大量の「下崗」労働者達は、手に入った仕事は不安定で、収入も少ない。職場も大体低技能である。労働者に対する訓練の投資の見返りは当該労働者が将来企業で引き続き奉仕する時間の関数であるため、企業は、訓練に投資する動機がない。また、指摘しなければならないのは、2001年出稼ぎの農村労働力が8,961万人前後に上っている¹³⁾ことである。その中で非正規就業の人数も少なくない。伝統的非正規就業人員は通常教育程度が低いため、WTO加盟後、全国の工業系企業は国際市場の影響を受け調整をスピードアップすることになる。

この部分の人は、労働力市場の外に排斥される可能性も大きくなるであろう。そのため、中国の失業率の上昇を引き起こすことになる。「非正規部門」の労働者の就職訓練は、その国の経済発展とかかわっている関連プロジェクトによってもたらされる。近年、中国はこの部分の人たちの就職能力を高めるために、大規模の就職訓練を行ってきた。

しかし、全体の状況から言えば、現在は各地において、訓練成果を評定する基準として、どのぐらい資金を投入したか、どれだけの「センター」、「基地」、を設立したかが用いられる。一部の幹部が行政上の成績を示し、官職を手に入れるために、数字だけ追求する。そのため、数少ない就職訓練班は、目前の利益を求め、コンピューター・美容・クーラー・家電製品修理などの人気のある分野に限定されている。そのため、人員の供給が市場の需要を越え、学んだ知識や技能を發揮できない現象が表れた。また、実質的な内容がなく、料金を騙し取ったり、偽証明書を発行したりする訓練班も少なくない。結果として、「非正規部門」の人たちの就業能力を低下させる現象を作り出したのである。

3 長期失業者は就職能力の低い弱者の集団

2002年、新たな「下崗」労働者は632万人¹⁴⁾にのぼる。そして、都市において、登録済み失業率は上昇する可能性がある。WTOの加盟のための調整を行う「第十次五カ年計画」期間において、第三次出産ピーク期で生まれた人口は、労働年齢に入りつつある。そのため、中国の労働力資源は上昇の傾向が見られる。2002年の労働力は94,419万人となっているが、2005年になると100,963万人に達すると予想される。労働人口が1,191万人増加すると、「第九次五カ年計画」期の平均増加量より、912万人多いことになる¹⁵⁾。WTOの加盟は、中国の雇用に対して、マイナスとプラスの影響を及ぼす。一方、

表2 中国人力資源教育レベル

	大学	高等学校	中学校	小学校	非識字者	教育レベル
市	7.79	22.70	36.67	29.46	12.21	8.05
鎮	4.46	25.14	38.49	29.87	11.71	7.95
農村	0.26	6.34	27.86	47.01	26.28	5.00
全国	2.16	11.18	30.45	42.30	22.27	6.25

出所：教育部『中国教育与人力資源問題報告』中国互聯網2003年2月21日。

表3 雇用ポストの数の変化

(千人)

	農業	食品加工	紡織	服装業	自転車	機械器具	建築	サービス
変化人数	-9662	168	2825	2610	-498	-582	928	2664
増減度	-3.6	2.1	23.6	52.3	-14.5	-2.5	2.2	2.1

出所：教育部『中国教育と人力資源問題報告』中国互聯網2003年2月21日。

新興産業への需要が拡大する。例えば、IT産業およびITと関連するサービス業はそれである。この傾向は、年は低く、学歴が高く、技術が熟練で競争力の強い人材にとっては大きなチャンスになる。

他方において、伝統的な産業にとっては回避できない衝撃となる。例えば、石炭、森林、機械加工、鋼鉄、鉱山および農業などである。雇用ポストの数は大幅に減少することとなる。

表3からわかるように、農業労働力の絶対値は、大幅の下降傾向を見せている。農業部門から離脱した大量の労働力の流動は、非農業部門の雇用に圧力をかけ、競争を起こさせる。これらの人々は、学歴が一般に低く、一部の人は、年齢がわりと高い、競争に弱いと言う特徴がある。そのため、世界的経済の変化につれ、彼らはますます労働市場によって淘汰される危機にさらされることになるであろう。さらに、この集団の失業は長期的なものである。この集団は就職能力が低く、そして、弱者の群れである。失業の期間が長いほど再就職する確率が低い。したがって、この集団は最も再就職しにくい集団である。したがって、社会の安定にも影響を及ぼす集団ともなる。

II 中国の雇用能力を高めるいくつかの意見

1 教育と訓練への投資は、国際的競争力を獲得、維持するために必要

世界の経済発展を縦覧すれば分かるように、もし、一つの国が、生活の水準を改善し、質の高い雇用成長を実現するためには、国際競争力の地

位に対して、真剣に注目していかなければならない、世界的な競争と技術の進歩への適応が遅れたら、その国はますます不利な立場に立つことになる¹⁶⁾。

人的資源の開発に対する投資を拡大することによって、一国の雇用能力の発揮を促進し、それをそこに、その国の失業率を低下させ、同時に労働生産率をかなり成長させるという考え方はアダム・スミス¹⁷⁾以来、すでに定説となっている。そして、60年代に打ち建てられた発展理論の中でさらに重視されるようになった。その後、80年代半ばになると、いわゆる「内的」あるいは、「新しい」成長理論が登場した。この理論は、物と人的資源への投資がもたらす収益に注目している。例えば、Lucas (1958年)が、人的資源の蓄積はインダクション効果をもっていると考えている。したがって、労働者自身の人的資本に対する投入を除けば、社会の平均的人的資源レベルは、労働者の生産能率に対して正の相関がある。Romer (1990年、1993年)は人的資源への投資は、新観念の運用と新観念の生成との二つの面において極めて重要であると指摘している。技術の最先端に立っていない発展途上国にとって、豊富な人的資源の貯蓄は、その国に新観念を取り入れ、そして、技術の能力を獲得することを促す。世界各国の生活レベルの差異は、その根源が主に人的資源の差にある。そのため、政府は労働集約型製品から技術集約型製品とサービスへの移転を含め、教育と訓練に対して、積極的かつ慎重な投資によるところが大きいことを主張する。それによって、急速で、国際的地位を向

上させる成長を成し遂げることが可能である。

世界各国の産業史は、発展途上国が工業化の実現を果たすには三つ段階を経る必要があるということを示している。具体的には以下の通りである。第一段階：資本蓄積と労働力の投入による経済成長の促進、第二段階：技術模倣が資本蓄積に取って代わることによる経済成長の促進、第三段階：技術創造による経済成長の促進。目下の見通しによれば、中国はまさに第二段階のスタート地点に位置している。これに関する分析は以下のとおりである。

(a) もし中国独自の人的資源開発モデルが国際分業の産業構造調整の根拠となるならば、おそらく、失業率低下、雇用構造の効率化、労働者の質的レベルアップという中国経済発展における三大目標を達成することができるであろう。具体的な方法としては、日本の経験に学び、政府による教育投資を充実させる、さまざまなルートを通じて、再就職のための職業訓練を実施し、労働者の技術構造およびその質の改善を図る、労働者の大多数を低級知識型から中級労働型へと大幅にレベルアップさせ、同時に高級知識型労働者の比重を増やす、労働者の大多数を低級技能型から中級技能型へとレベルアップさせ、同時に高級技能型労働者の比重を増やすなどである。

中国教育部は「21世紀教育振興行動計画」において以下のように指摘している。「2010年、大学、専門学校への進学率は青年層の15%に達する見込みであり、これは2010年に中国の大学教育が現行のエリート型教育から大衆教育へと変化を遂げることを意味している。進学者数は年間100万人単位で増加するであろう」。しかしながら、懸念すべき事項として、2020年の段階では中国は依然として工業化第二段階にあり、この時点において限りある政

府財政、非政府的教育予算が拡大し続ける大学教育事業を果たして支えられるかという問題がある。もし、学生数増加がもたらす就職難および不安定な経済成長が教育投資動向に何らかの影響を与えるならば、大学教育の過度な規模拡大は社会にマイナスの影響をもたらすであろう。2003年－2010年の中国経済成長率は年平均7%程度を維持するであろうが、同時期の大学レベル教育の発展は現在の10.5%から15%程度まで上昇するであろう。しかし、この数字は先進国の進学率を依然下回っている。

(b) 高等学校教育および専門学校教育を同時に強化することが可能ならば、労働力予備制度と職業資格認証制度をより完全なものとするができる。1999年に中国は労働力予備制度を導入したが、現段階においてこの両制度の相互関係はそれほど密接なものではない。高い技術レベルを有する労働者を増やすためには、技術資格認証制度と就職とをリンクさせる必要がある。今後の賃金制度改革において、都市部最低賃金制度を職務(ポスト)最低賃金制度へと漸次拡大させていくこと、資格認証制度と職務最低賃金制度をリンクさせ、熟練労働者の賃金レベルを上げることを考えていくことができるかが重要である。また、全国区レベルの専門職人材市場の形成、技術労働者の流動性アップも重要である。

(c) 教育の配置的構造を調整し、これと地区の経済発展とをリンクさせる。中小都市における大学数を適度なレベルにまで増加させる。教育の実施形式を調整し、私立大学に対する支持および科学的管理を強化する。一部分の社会人大学を職業訓練学校へと転換させ、大学の教員および各種施設をそのまま利用し、社会人の職業技術訓練教育と職務訓練の機能を強化する。これと同時に、“遠隔大学教

育”を大いに発展させていく。具体的には、インターネット大学などの新しい教育形式を導入し、その対象を市町村レベルの下部組織、農村にまで広げていく。大学の学部生、大学院生、専門学校生の比率に対する調整を行う。現在のところ、中国では、大学院生3.1%、学部生40%、専門学校生56.9%の比率であるが、今後20年間でこの比率を漸次調整していく。

- (d) 今後農民に対する人材資本の投下および蓄積を増加することができるならば、農村余剰労働力の流動条件が大幅に改善されるであろう。ユネスコが発表した資料によると、各国GDPに占める教育予算の平均比率は1985年の段階で5.7%に達していたが、中国の比率は現在でも3.2%ほどしかなく、世界平均を大きく下回っている。この事実は、農村地区労働者の知識レベルが農村雇用構造の転換、農業生産性向上のための条件に合致しておらず、両者間にギャップが存在していることを示している。この問題解決のためには、正規学校教育の普及、先端技術の訓練、農閑期における職業訓練班の設置などの措置を実施していくことが必要である。

一国の経済の成功はますます新技術の掌握と人的資源に頼らざるを得ない。一国の労働力の資源が高ければ高いほど、雇用能力をより十分に発揮でき、そして、経済の国際化のもとでの発展のチャンス握り、技術革新およびさらなる開放型経済に転じる際の社会的負荷を低減させる可能性が大きくなるのである。万国共通の理想的な訓練制度は存在しない。訓練制度を実行する効率は国によって違い、一国の国内に限っても大きな相違を見せる。

- (1) 雇用能力を十分に発揮するための堅実で、質の高い教育基盤を築き上げること

中国の現行の教育基盤は四つの段階に分けて

いる。最初の段階は、最も基礎的な段階で、すべての国民に対して、読む、書く、話すおよび計算の能力を養成するための段階である。つまり、初等教育を普及し、文盲一掃を実現させる段階である。第二の段階は基本的な技術と能力を養成する段階である。高等学校および専門学校の教育を含むこの段階は、その後知識を習得する基礎段階であり、中国の全体の労働生産率の向上にかかわるとても重要な段階である。第三の段階は、総合的、特殊的技能を養成する段階で、つまり、大学教育段階である。第四の段階は、教育ピラミッドの最も高い段階で、つまり、大学院教育段階である。どの段階にとっても、如何にして、学習するかを個人に習得させることに着目すべきである。中国政府が制定した教育発展の中心問題の一つは、この4つの段階のそれぞれの役割と中国の人的資源開発という目標との整合を最適化させることである。

- (2) 訓練制度の効果を高めるための促進メカニズムを作ること

中国の訓練制度は、国による供給および誘導型メカニズムが採用されている。つまり、この制度は政府の財政上の支援と政府が定められた訓練計画によって支えられている。訓練の対象は国有企業および国有企業の「下崗」労働者に焦点を合わせたものである。経済体制改革および市場経済への根本的転換につれて、国有企業に勤める人数はだんだん少なくなり、製造業部門での就業人数も減少することとなる。これに代わって雇用機会は中小企業及びマイクロ企業において作り出される。これらの企業の賃金評価方式は弾力性を持ち、賃金も市場によって決定されるようになったため、経済効率が反映される。その結果、賃金の格差の拡大がもたらされる。もし、このセクターの人々の訓練をきちんとやらず、強い目的意識を持たなければ、登録済みの失業率は非常に高くなるだろう。

企業の社員訓練メカニズムの発揮を奨励し、訓練基金ローンを実施し、訓練税を作り、さらに、訓練費用を提供している企業に税金の減免制度を実施するなどの方法で、訓練資金の不足を解決すべきである。この方法のメリットは、訓練が企業と市場の需要を反映することができることにある。しかし、企業に対しては、人件費などのコストを増加させるデメリットがある。したがって、個人がある程度自分で訓練に参加するメカニズムを確立することが重要な課題となっている。そのために、次のような意識を就業者にもたせることは鍵となる。つまり、ニューテクノロジーが世界中で拡散するにつれ、仕事のポストも生まれたり、消えたりする。今後ますます、生涯唯一の仕事のポストで働くことは不可能となる。そのため、より良い訓練あるいは教育を受けた人は、それを受けた経験のない人より、よい仕事を見つけることができる。自分の訓練、教育を重視するか否かは本人の就業のなりゆきを改善できるか否かのキーポイントとなってくる。

(3) 人的資源の開発政策を展開する機構の設立

政府はヒューマンリソースマネジメントなどを統一的に習得させる機構を設立し、訓練計画の実施を一括管理する。また、全国統一的な訓練資格認定制度を実施する。これによって、訓練の適応性、正規性、信頼性、一貫性、そして、公平性を保証し、結果として、有能な労働者群を作り上げる。また、訓練政策を監督し、完備させるための代替手段として「訓練身元保証人市場システム」を試行することも考えられる。

2 都市、農村一体化された労働力市場の実現

都市と農村を一体化した労働力市場を実現させることは、中国の労働力(雇用能力)を十分に発揮させる前提条件である。現代的人的資源の理論によれば、人的資源は量的な規定性と質的な規

定性があるだけでなく、空間配置も含まれている。労働者の流動は人的資源の空間配置を実現する前提条件である。流動は市場の共通性であり、労働力の流動がなければ、労働市場は成り立つことができない。中国の農村人口は全世界人口の1/6、国内総人口の3/4を占める。農村労働人口は約5億人、余剰労働人口は約2億人、年度中労働している人口は8000万人以上に達している。農村における労働の生産性が向上することによって、余剰な農村の労働人口は利益をもとめて、都会で働くようになるだろう。このことは、農村と都会の二元的な経済社会構造を壊し、全国の統一した労働市場づくりにも、農業における現代化実現にも有益であるし、WTO加盟後の世界規模における労働者市場の開放という挑戦に向かって、最終的に農村と都会の間の就業差別を解決することができるだろう。これを実現するため、以下のことはポイントになるだろう。

- (a) できるだけ早く戸籍制度を撤廃し、統一した労働市場を形成し、さらに労働市場の価格、供給、競争および就職・失業メカニズムを働かせることによって、統一した労働力市場を最終的に形成する。これにより、農村の労働力の合理的な流動を積極的に進め、完全な就職情報を与え、正常な交通秩序、生活秩序と社会治安への影響を無くさなければならぬ。都会生まれも、農村生まれも同じように扱い、技能的な研修をさせ、厳格な資格制度を実行することによって、労働時間を適正化するだけでなく、労働者の素質を向上させることができる。
- (b) 農業をより幅広く、深く振興させ、就職弾力性の高い農作物を生産すること。中国の食糧農産物は、品質が割に低い、価格が高いため、国際市場の占有率が低い。環境に良い農産物を生産し、有機肥料を与えることで農産物の品質を上げ、野菜・果物・園芸作物・漢方

葉・苗木などの耕作面積を増加させ、輸出品の付加価値を増大させ、多品種の共存や発展を図ると同時に、土地柄に合わせて適切な農産物の耕作や関連加工業を発展させ、農業生産の前、生産途中、後をサービスする第三産業の発展を図り、農村の労働者の就業地矛盾問題を解決し、彼らの就職能力を改善させる。

3 「非正規部門」の雇用者と長期失業者の雇用能力を生かす政策づくり

部門、性別、教育水準によって収入が異なり、学歴と収入の間に相関関係が存在している。非正規部門における低生産効率と低収入の現象は中国にひとつの問題点を提起している。発展することを進めるべきなのか、もしくは制限するべきなのか。答えは就業の成功によって、マクロ経済の成長を促進しているかどうかによるべきである。このような政策を作成することは政府にとって困難な課題である。その裏には、巨大な労働力市場の障害に面しているからである。低い収入、不安定な仕事、しっかりしていない就労関係、低い教育レベルおよび基礎教育を受ける機会の少ないことがその障害である。企業の角度からも、個人の角度からも、研修の報いが低い。中国の中小企業と私営企業の中で、スケール形式の研修制度をもって採用すべきではないかと提案したい。利点としては、(1) 研修投資に対するリターンが大きいこと(2) 企業や個人の研修コストが下げられること(3) 市場需要の情報を素早く把握できること(4) 研修方法が多様であり、絶え間なく変化している労働力の需要に応じて、大胆かつスピーディーに能力向上が図れることがあげられる。失業時間が長ければ長いほど再就職の可能性が少なくなることは研究で分かった。事業者側は彼らを雇用したくない原因として、彼らに素質がないことをあげている。このグループは再就職が最も困難である。長期に

わたって失業している人々に対応する政策は社会安定につながる。彼らの年齢、性別、民族、居住地域など具体的な状況を応じて、モチベーションと手当てを与える政策を採用し、できるだけ彼らの就業能力を向上する改善を実施すべきであると考え。

投稿受理(平成14年3月)
採用決定(平成15年7月)

注

- 1) 中国共産党第十六回代表大会政府報告。
- 2) 遅れている農業と進んでいる工業の分離を指す。二元経済から一元経済への転換は工業化のルートである。『求是』2002年22期8頁。
- 3) 王積業『我国二元結構矛盾与工業化戰略選択』中国計画出版社、1996年、42頁。
- 4) 中国は1958年に配布した『中華人民共和國戸籍登録条例』によって、都市部と農村部の二つの労働力市場が形成された。都市労働者の就職、住宅、医療、年金などすべて国家により厚く保障されている。農村部の労働者は人民公社のサブ組織・生産グループにより、統一的に生産を組織され、各個人の労働点数によって農産物と報酬をもらうことになっていた。農民は大学に入学することと軍隊に入ることによるのみ都市に就職することができる。中国の労働力市場の二種類就業システムとモデルは長期間にわたって都市と農村の労働市場の融合を妨げている。紀紹『中国失業保険問題研究』遼寧人民出版社、1999年、126頁。
- 5) 紀紹『中国失業保険問題研究』遼寧人民出版社、1999年、26頁。
- 6) 同上101頁。
- 7) 曹培炎『新世紀頭二十年經濟建設和改革的主要任務』人民出版社、2002年、72頁。
- 8) 建国後、旧ソ連の応援を得て、165個工業基地を作った。その大部分は東北地方に散在していて、「伝統的工業基地」と言われている。中国新華ネット2003年3月4日。
- 9) 中国労働と社会保障部編『中国労働と社会保障白書』2002年4月29日、9頁。
- 10) 中国労働と社会保障部、中央文献研究室編『新時期中国労働と社会保障重要文献選編』2002年2月、475頁。
- 11) 蔡昉など著『2002年中国人口与労働問題報告』社会科学文献出版社、2002年、169頁。
- 12) 『中国労働統計年鑑(2002)』北京、中国統計出版社、2003年、432頁。
- 13) 中国労働と社会保障部編『中国労働と社会保障白書』2002年4月29日、21頁。

- 14) 『中国労働統計年鑑』中国労働と社会保障出版社、2003年
- 15) 袁志綱『中国就業報告』経済科学出版社、2002年、95頁。
- 16) 2003年2月中国政府は初めて「人力資源発展報告」を発表し、以下のことを強調した。つまり、中国の労働者数は大きい、しかし、レベルは低い；人力資源開

発程度は新型工業化速度を左右する；日本と韓国の人力開発経験を参考にしながら、人力資源開発に力を入れなければならない。

- 17) (イギリス)スミス『国民財富的性質和原因的研究』商務印書館、1997年、97頁。

(Ji Shao 中華人民共和國 首都經濟貿易大学教授)