

2014 年度

博士學位論文

中国におけるフォーマル・インフォーマル  
就業者の理論的・実証的研究

指導教員

伊藤大一 先生

大阪経済大学大学院

経済学研究科経済学専攻

斯 琴

# 目次

序	本論文の課題	4
序.1	本論文の背景	4
序.2	インフォーマル就業者増加の存在	4
序.2.1	インフォーマル就業者についての国際的認識	4
序.2.2	中国におけるインフォーマル就業者の発生	6
序.3	本論文の構成	7
序.4	本論文の結論と貢献	7
第1章	中国におけるインフォール就業の研究	8
1.1	インフォーマル就業者増加の背景	8
1.1.1	雇用形態のインフォーマル化—国際的背景—	8
1.1.2	中国におけるインフォーマル就業増加の背景	9
1.2.1	フォーマル・セクターの定義	10
1.2.2	インフォーマル・セクターの定義	10
1.2.3	インフォーマル就業の定義	11
1.3	先行研究の批判	13
1.4	筆者の基本規定	15
第2章	インフォーマル就業者の推移	16
2.1	はじめに	16
2.2	『中国統計年鑑』による就業形態別構成	17
2.3	中国都市労働市場におけるフォーマル・ インフォーマル就業者数推移	19
2.4	中国のインフォール就業—就業分野、就業者の構成	20
2.4.1	小規模・零細企業	20
2.4.2	家庭型企业	21
2.4.3	独立労働者	22
2.5	中国都市労働市場におけるフォーマル就業者と インフォール就業者の関係	24

2.5.1 計画経済システムの改革段階(1978～1992年)	24
2.5.2 市場経済システムの段階(1993～2000年)	28
2.5.3 グローバル経済拡大の段階(2001～2007年)	30
2.5.4 外需依存型経済から内需主導型経済 への転換(2008～現在)	33
2.6 まとめ	35
<b>第3章 労働市場の変容の過程</b>	<b>36</b>
3.1 はじめに	36
3.2 1949～1956年建国初期：新民主主義の下で インフォーマル就業の存在労働市場	36
3.3 1956年～1978年社会主義計画経済下の労働市場	37
3.3.1 インフォーマル就業の解消	37
3.3.2 低賃金、高就業の統一配分制度の形成	38
3.3.3 統一配分制度の有効性	39
3.3.4 統一配分制度の問題点—失業の「根絶」 と生産効率の悪化	40
3.3.5 都市戸籍を持たない農民工	41
3.4 インフォーマル就業の形成(第一段階：1979～1984)	41
3.4.1 所有制構造の変化	41
3.4.2 産業構造調整の一層の進展	42
3.4.3 待業問題の改善—国有企業が余剰労働力を吸収する	43
3.5 計画経済から市場経済化への—「固定工」から「契約工」 への転換(第二段階：1984～1986)	43
3.6 合理的な労働者の組み合わせ調整措置—下崗	46
3.6.1 労働組織の最適化	46
3.6.2 全員契約制	46
3.6.3 余剰人員の取り扱い—下崗	47
3.7 市場経済化の進展と「再就職工程」	48
3.7.1 再就職センターと「下崗人員」	48
3.7.2 インフォーマル就業ルート—社区サービスと公益労働組織	49
3.7.3 インフォーマル就業における職業紹介機構	50
3.8 まとめ	52

第 4 章 経済成長とフォーマル・インフォーマル 就業者の雇用比率 .....	53
4.1 はじめに .....	53
4.2 モデル .....	55
4.2.1 フォーマル経済 .....	56
4.2.2 インフォーマル・セクター .....	58
4.2.3 フォーマル・インフォーマル・セクター 相互作用と均衡式 .....	60
4.2.3.1 命題 (1) .....	65
4.2.3.2 命題 (2) .....	66
4.3 結論 (本論文全体の結論) .....	67
4.4 今後の課題 .....	69
参考文献 .....	71
日本語文献 .....	71
中国文献 .....	73
英語文献 .....	75

## 序章 本論文の課題

### 序.1 問題の背景

中国は1978年以來の改革・開放路線によって経済発展を進めてきた。従来の社会主義計画経済路線から資本主義市場経済路線への移行は経済体制を大きく変化させ、驚異的な経済成長を遂げた。しかし、その一方で、現代の中国は所得格差、腐敗の蔓延、様々な暴動、労使紛争、民族問題、政治混乱などの問題に直面し、社会的安定を揺るがす事態も生じている。格差と社会不安の一因としてインフォーマル就業問題がある。フォーマル就業者は社会の中流層を形成しているが、インフォーマル就業者はその圧倒的多数が低所得者から構成されている。そのため、現代中国社会を不安定化させる貧困や格差の主要な震源地を形成しているのである。市場経済化の広がりの中で、労働市場の就業構造が大きく変化していった。その方向性は、計画経済下の安定的なフォーマル就業者に代わって市場経済下の不安定なインフォーマル就業者の顕著な増大である。

つまり、現在中国の労働市場はフォーマル就業とインフォーマル就業と二重化しているといえるのであり、中国労働市場をフォーマル・セクター（正規部門）とインフォーマル・セクター（非正規部門）の2つに分けて捉えることができる。すなわち、従来から存在した中国における都市と農村の間の二元的構造に加えて、都市フォーマル・セクターと都市インフォーマル・セクターの就業構造と両者の動態の関係性、さらにそれらの動態が経済成長におよぼす影響が注目されるのである。

先ず、序章ではインフォーマル・セクターやインフォーマル就業とは何かを見ておきたい。

### 序.2 インフォーマル就業者の存在

#### 序.2.1 インフォーマル就業者についての国際的認識

中国のインフォーマル就業の問題に入る前に、ILOが示している世界的なインフォーマル問題の概略について述べていきたい<sup>1</sup>。1972年にILOによるケニア雇用戦略調査団報告書は、都市雇用問題の背景に農村から都市への急激な人口移動の存在を指摘した。そのなかで、インフォーマル・セクターが注目を集め、研究対象として認知されるよう

---

<sup>1</sup> ILO(1972) *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*, Geneva.

になった。

1980年代に経済危機が深刻化した発展途上国の多くは、構造調整政策を導入して、経済統制を緩和し、民間部門の振興を目指した。しかし、その過程は、下位部門を形成するインフォーマル・セクターである中小・零細企業の拡大であった。フォーマル・セクターで雇用先を見つけられない人々が、やむを得ず職を得る雇用の受け皿として機能したのである。

労働技能の要求が低く、資金投入が少なく、経営条件が単純で、経営方式が弾力的なインフォーマル・セクターが大量の未熟練労働力を吸収することで、失業圧力が緩和されたのである。インフォーマル・セクターである中小・零細業の柔軟性、創造性、雇用吸収力は、大都市に立地された資本集約的大規模製造業を代替しうるものとして期待された。インフォーマル・セクター対フォーマル・セクターという従来の図式から転換している<sup>2</sup>

90年代以降、ILOは発展途上国に対してインフォーマル・セクターに関する統計資料の提出を求め、そのため国際標準規格を提案した。それに応じて各国がインフォーマル・セクターに関するデータを把握するために調査作業を行った。それによれば、発展途上国の都市地域の低所得で、無組織の、フォーマル・セクター外に形成された小規模生産を指し、ILOの「1998~1999年世界就職報告」では、①小型、零細企業、②個人、家庭あるいは共同経営企業、③独立した労働者<sup>3</sup>、の三種類にまとめられている<sup>4</sup>。

2009年12月ジュネーブにおいて開催された第15回ILO「雇用に対する貿易効果を評価と対処する専門家会議」において、国際労働統計会議（ICLS）は、法律上あるいは労働慣行の中で労働法、所得税、社会的保護と一定の雇用保険の支払（解雇の事前通知、解雇の手当、年次有給休暇、病気休暇）を受けない労働者をインフォーマル就業と定義した<sup>5</sup>。

このように国際的にインフォーマル・セクターの概念の認識の統一を

<sup>2</sup> 池野旬・武内進一（1998）『アフリカのインフォーマル・セクター再考』アジア経済研究所，pp.8~9。

<sup>3</sup> 他人に頼らずに、自力で働く労働者のことである。たとえば、露天商店、家政婦、靴磨きの少年などである。

<sup>4</sup> 任遠・彭希哲（2007）『2006年中国非正規就業発展報告』重慶出版集団・重慶出版社，p.2。

<sup>5</sup> ILO（2009）*Expert Meeting on Assessing and Addressing the Effects of Trade on Employment: Trade and Informal Economy*, Geneva pp.14~15.

はかる努力がなされたとはいえ、結局のところは、インフォーマル・セクターの概念や規模はあくまでも各国固有の基準でしか把握されておらず、インフォーマル・セクターの国際比較は常に困難をともなうものとなっている。したがって、インフォーマル・セクターという概念あるいは用語に多義性があり、そしてそれを受ける形で発展途上国のインフォーマル・セクターへの関心の多様性がある。つまり、インフォーマル・セクター、インフォーマル就業を研究するためには、各国の実態に即してインフォーマル・セクター、インフォーマル就業を定義して分析していかなくてはならない。

## 序.2.2 中国におけるインフォーマル就業者の発生

改革開放に始まって 1994 年以降の市場経済の本格化以来、都市化と工業化の進展に伴って、就業機会とより高い収入を求めて、農民が出稼ぎ農民（農民工）として農村から都市へ大量に移動し、彼らはインフォーマル就業者として突発的・臨時的・周辺的な労務などに従事するようになった。

90 年代以降、新自由主義によるグローバル化の進展によって、国際競争が激しくなり、とくに発展途上国が低賃金など国際競争上有利な地位にあるゆえに、先進国企業も途上国企業も途上国低賃金労働者を活用するようになった。中国もまた、中国政府は農村から都市への労働力移動の制限（戸籍制度）を緩和し、低賃金労働者の就業ルートを政策的に作り上げ、インフォーマル就業が急速に拡大することになった。

中国におけるインフォーマル就業拡大のもう一つの要因は、国有企業から排出された労働者である。中国における国営企業（元の呼称）は、従来、国家の統一的管理のもと雇用の安定した職場であった。しかし、1997 年の国有企業改革によって、リストラ（中国型のレイオフで「下崗」<sup>6</sup>と名付けられた）が実施され、企業外へと排出された。国有企業外へと排出された労働者には、起業活動が奨励され、公的な手続きを経て、一定期間納税免除、低利の融資優遇措置などが認められた。こうして「下崗」人員には就業問題を自主的に解決する道が切り開かれたが、実際には、多くの「下崗」人員はインフォーマル就業者として、地域のコミュニティーサービスに従事したり、私営企業ある

---

<sup>6</sup> 下崗（シャガン）国有企業からの一時帰休者である。しかし、本来のレイオフとは異なり、企業経営が回復しても事実上職場復帰することはできない。

いは個人企業に不安定な形で就業したりせざるを得なかったのである。

### 序.3 本論文の構成

第1章「中国におけるインフォーマル就業の研究」では、先行研究と先行研究批判にもとづき、中国におけるフォーマル・セクターとインフォーマル・セクターとを整理しつつ、筆者のフォーマル就業とインフォーマル就業の定義を明確にする。

第2章「インフォーマル就業者の推移」では、上の定義を実態に即して問題点を含めて補足しつつ、統計データにもとづいてフォーマル就業者とインフォーマル就業者の規模を確定し、その時系列変化についてグラフ化する。

第3章「中国における労働市場の変容の過程」では、第2章で示される動態変化が具体的にどのような過程を踏んで進行したかを、改革以前の労働制度との比較の上で、労働制度改革の歩みを労働市場の全体像として叙述する。

第4章「経済成長とフォーマル・インフォーマル就業者の雇用比率」では、資本が存在するモデルを作ってフォーマル就業者・インフォーマル就業者の雇用比率が経済成長によって、どのような影響を受けるかを検討し、また、フォーマル就業者とインフォーマル就業者は補完的（同じ方向）に変化するのか、代替的（異方向に変化する）に変化するのかも分析する。

### 序.4 本論文の結論と貢献

以上の分析を通じて得られた結論は、中国において経済成長率が高くなると、フォーマル就業者数とインフォーマル就業者数は両方とも増えるけれども、フォーマル就業者数以上に、インフォーマル就業者数が増える。したがって、経済成長にともない、中国の二重労働市場は統合・解消されるのではなく、むしろ二重労働市場の構造においてインフォーマル就業の構成比がさらに拡大していく、というものである。これを明らかにしたことは本論文の貢献であり、その含意についても説明を加えている。

## 第1章 中国におけるインフォーマル就業の研究



インフォーマル・セクターに関する研究は、1990年に出されたILOによる調査報告書が実質的な出発点といえよう。ILOの「1998～1999年世界就職報告」がインフォーマル・セクターに関する統計データ作成のための国際的標準を提案した<sup>7</sup>。これによって、中国ではインフォーマル就業について実態調査が行われるようになったが、まだインフォーマル就業に関するデータ整備も研究も大きく立ち遅れている。

今のところ、労働関連省庁では公式の定義は行われていないし、『中国統計年鑑』や『中国労働統計年鑑』でもインフォーマル就業に関するデータはない。インフォーマル就業に関する研究蓄積も限定されており、各種調査においてもインフォーマル・セクターの定義が必ずしも同じものではないので、フォーマル就業・インフォーマル就業に関する本当の実態は明らかではない。したがって、インフォーマル就業者の変化を正確に知ることは困難である。このような制約の下で、インフォーマル就業者の推移をフォーマル就業などと比較しつつ検討してみる。

この章では、先行研究を概観し、先行研究と先行研究批判をふまえて、インフォーマル就業の定義を明確にすることを目的としている。まず、フォーマル就業と対比して、インフォーマル就業が増大する背景を捉え、インフォーマル就業の動態に迫る。次に、その動態把握をもとに先行研究が明らかにした、フォーマル就業とインフォーマル就業についての諸定義を検討し整理する。

## 1.1 インフォーマル就業者増加の背景

フォーマル就業の削減、インフォーマル就業への増大が世界的潮流となっており、中国もまたそのような潮流と無縁なものとはなりえない。

### 1.1.1 雇用形態のインフォーマル化—国際的背景—

1990年代から、先進国の製造業は大量生産型から多品種少量生産型へと生産形態を大きく変化してきた。消費を通じて自己主張をしよう

---

<sup>7</sup> Hussmanns, Ralf (1996) "ILO's Recommendations on Methodologies Concerning Informal Sector Data Collection," in Bohuslav Herman & Wimstoffers eds., *Unveiling the Informal Sector: More than Counting Heads*, Aldershot: Avebury, pp.15~29.

とする消費者の需要に対し、この変化に柔軟に対応して労働力の時間帯と仕事量とを頻繁に調節をする必要が生じている。このためには、短期的に調整可能な労働力が必要となる。したがって、労働再編成が就業のインフォーマル化となって現れる(大久保[2005])<sup>8</sup>。

1990年代以降、新自由主義による世界経済のグローバル化と企業の国際競争の激化のもとで、アメリカと日本に代表される先進国は、労働市場の規制緩和を推し進めていった。その内容は、企業の国際競争力強化のために、人員削減と賃金抑制をはかるものであった。さらに、経営効率を高めるために、アメリカ企業や日本企業は生産拠点の分散化と外注化を推し進めていった。また、このことは労働コストを引き下げることをも目的としていたのである。その結果として、就業形態のインフォーマル化が全世界的に進行することになったのである。

### 1.1.2 中国におけるインフォーマル就業増加の背景

計画経済の下では、中国の労働就業制度の基本的特徴は、政府が労働力を「統一請負、統一配分」方式で管理していたので、雇用形態は終身雇用の「固定工制度」であった。しかし、国家による行き過ぎた雇用保障は経済成長の停滞をもたらした。そのために、国有企業は企業内余剰労働力を大量に抱え込むことになった。

1992年以降、改革開放と市場経済化の本格的な推進の下で、国有企業が排出した大量の余剰労働力はインフォーマル・セクターに吸収される。個人経営、私営企業の発展が容認された結果、労働力が国有企業から非国有企業に移動した。失業がないことを建前とする社会から失業の増大を容認する社会への転換であったこと、そして、雇用形態では弾力的で多様な形態を採用することが強調されていた<sup>9</sup>。フォーマル就業者に代わるインフォーマル就業者が増大するのに対応して、政府は雇用の弾力化と柔軟化を積極的に支援する政策を推進し、雇用形態の多様化、インフォーマル就業化が急速に進んだ。

インフォーマル就業者増加のもう1つの理由には、労働需要の側面がある。すなわち、経済がモノの生産からサービスの生産へ変化したことが挙げられる。つまり、第二次産業就業者を上回る第三次産業の

---

<sup>8</sup> 大久保武(2005)『日系人の労働市場—トレスニティー地方工場都市に就労する日系ブラジル人』御茶の水書房, p.115.

<sup>9</sup> 『人民日報』2003年10月18日.

就業者が増加したのである。このような産業構造の急速な変化は就業構造の変化へも影響を及ぼす。

Garshuny(1978)は、第二次産業就業者比率が減少するとともに第三次就業比率が上昇する時点をサービス経済化の始まりとみなしている<sup>10</sup>。彼の指摘する就業構造の変化から捉えるサービス経済化現象は中国にもみられる。第三次産業には中小零細企業が多く、卸売、小売業、飲食店、コミュニティサービス、修理・修繕業など、仕事の安定性が低く、労働条件が悪く、企業に正式に雇用されない流動性の高い就業者が増加したのである。したがって、サービス経済化の下ではインフォーマル就業者が拡大することになる。現在なお、中国の第三次産業では低技能インフォーマル就業者が主体である。

1978年改革開放以来、中国労働市場の急激な構造変化とともに、90年代後半からフォーマル就業に対してインフォーマル就業の割合が急速に増えてきた。中国のインフォーマル就業問題を捉えるために、先ず、フォーマル・セクター、インフォーマル・セクターとは何か、フォーマル就業、インフォーマル就業とは何かを理解するために、先行研究を追跡してみる。

### 1.2.1 フォーマル・セクターの定義について

上原一慶(2009)によると、フォーマル・セクターとは、国有企業、集団所有制企業で構成される伝統的部門と、私営企業、及び有限会社、株式会社、株式合作企業、香港・廈門・台湾を含む外資系企業等の新興部門で構成される<sup>11</sup>。いずれも法によって設立された独立法人単位であり、雇用関係も規範的・安定的な部門である。

### 1.2.2. インフォーマル・セクターの定義について

任遠・彭希哲(2007)は次のように述べている。すなわち、インフォーマル・セクターとは、法によって設立された独立法人単位(企業・事業単位、政府機関と社会団体、社会組織)以外の非常に小さな経営単

---

<sup>10</sup> Garshuny, J.I (1978), *After Industrial Society ?*, London, Macmillan, p.23 および p.25.

<sup>11</sup> 上原一慶(2009)『民衆にとっての社会主義—失業問題から見た中国の過去、現在、そして行方』青木書店, p.255.

位である<sup>12</sup>。

胡鞍鋼・楊韻新（2001）はインフォーマル・セクターを次のように定義している。すなわち、法によって設立された独立法人単位以外の非常に小さな経営単位であり、具体的には、①個人、家庭あるいは共同で自営する、個人経営、家庭手工業、7人以下を雇用する個人独資企業の零細経営実体、②社区（中国の都市部末端行政区分としての「街道」に対し、ほぼ同じ地域範囲で営まれる非行政的な地域コミュニティを指す）、企業、非政府社会団体・組織に委託して、就業と収入を創造することを主要な経営目標とする、生産自給的、公益的な労働組織、③その他の損益自己責任の独立労働者等から構成される<sup>13</sup>。

李軍峰（2005）によると、インフォーマル・セクターとは、個人経営や家族経営が商品販売やサービスを提供する小規模の経済単位である。これらの経営は規制的労働管理制度に欠け、市場の管理行政部門に登録する手続きの認可を取得しているかどうか、という問題を抱えている。また家族経営や個人経営は規模小さく、期間を定めない雇用、不規則で短時間の労働就業形態が一般的である<sup>14</sup>。

### 1.2.3. インフォーマル就業の定義について

労働和社会保障部労働科学研究所（2003）は、インフォーマル就業を以下のように定義している。すなわち、労働時間、収入報酬、仕事場所、保険福利、労働関係等の面で工業化と現代的な工場制度の基礎の上に打ち立てられた伝統的な主流の就業方式とは異なる各種就業形式の総称である。全体の特徴を挙げれば、3つに分類される。①労働標準（労働条件、時間、賃金、社会保険及び厚生福利など）、生産の組織、管理及び労働関係協調運営方法には現代的な大規模生産の特徴を備えているが、しかし企業の標準的雇用、就業形態に達していない小型あるいは零細企業、家庭企業における就業。②科学技術の進歩と新興産業の発展及び現代企業組織管理と経営方式のいっそうの変革が進んだことによって、インフォーマル就業が出現する。具体的には、非

---

<sup>12</sup> 任遠・彭希哲（2007）, p.4.

<sup>13</sup> 胡鞍鋼・楊韻新（2001）「就業模式転変：縦正規就業到非正規化—我国城鎮非正規就業状況分析」『管理世界』, 第2期, p.69~70.

<sup>14</sup> 李軍峰（2005）『中国非正規就業研究』河南人民出版社, p.21.

全日制就業者、短期就業者、労務派遣就業、(情報通信による)遠隔地就業、兼職就業および商品セールスマン、保険セールスマン。③独立した単位就業以外の就業形態、(i)自雇型就業、つまり自営業、共同経営の2つタイプを含む、(ii)自発的就業者、弁護士、作家、翻訳者、仲介サービス者、(iii)独立サービス型就業、例えば家庭アルバイト、路上臨時販売、その他の零細就業などである<sup>15</sup>。

胡鞍鋼・楊韻新(2001)は次のように述べている。すなわち、インフォーマル就業とは、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターに幅広く存在し、伝統的で典型的な就業形式とは異なる就業形態である。具体的に、①インフォーマル・セクターでの様々な就業分野に及ぶ。②フォーマル・セクターでの短期臨時就業、非全日制就業、労務派遣就業、生産あるいはサービス・プロジェクトを下請する外部労働者である<sup>16</sup>。

胡鞍鋼・趙黎(2006)は、インフォーマル就業を次のように定義している。都市就業者のうち、私営企業就業者、自営業就業者および数多くのインフォーマル・セクターに就業している農村から都市への農民工を主とし、統計には取り入られていない就業者である<sup>17</sup>。

李軍峰(2005)によると、インフォーマル就業とは、インフォーマル・セクターへの就業とフォーマル・セクター中の正式で安定的な労働関係に欠け、現行の労働制度と法規の枠組みの外におかれた、あるいはその就業条件は労働立法、例えば最低賃金、社会保障福利、労働契約、健康と安全等の条例及び関連規定の保護を受けない就業形態等である。インフォーマル就業者は2つに構成される：一つはインフォーマル・セクターの就業者であり、もう一つはフォーマル・セクターでインフォーマル形式で雇用される就業者である<sup>18</sup>。

上原一慶(2009)は、次のように述べている。すなわち、インフォーマル就業とは、敏活就業、弾力就業ともいう。ごく簡単に言えば、雇用に関する規制の緩やかな、あるいは規制から事実上外れた、自由

---

<sup>15</sup> 労働和社会保障部労働科学研究所(2003)『就業藍皮書 2002年：中国就業報告』中国労働社会保障出版社、p.140.

<sup>16</sup> 胡鞍鋼・楊韻新(2001), p.70.

<sup>17</sup> 胡鞍鋼・趙黎(2006)「我国轉型期城鎮非正規就業与非正規經濟(1990~2004)」『清華大學學報(哲學社會科學版)』第3期,第21卷,p.116.

<sup>18</sup> 李軍峰(2005), p.22.

な就業形態であり、都市部インフォーマル・セクターで働く人々とフォーマル・セクターの臨時工など、正規職員以外の就業形態である<sup>19</sup>。

陳淮(2000)は、インフォーマル就業を以下のように定義している。すなわち、伝統的で典型的な就業形態とは区別される就業形態であり、「労務契約が随時に中止される可能性がある」ことと、「労働時間の長短は雇い主と労働者双方の臨時応変の選択による」点に、本質的特徴があるとしている<sup>20</sup>。

万向東(2008)によると、インフォーマル就業とは、非正式の雇用関係を持ち(自営業、無契約、非規範的な有効契約、臨時雇用、随意的な賃金決定など)、政府の徴税と管理システムに入らない、就業の性質と効果が低レベルで周辺的地位にある就業である<sup>21</sup>。

### 1.3 先行研究の批判

先行研究では、先ず経済部門をフォーマル・セクターとインフォーマル・セクターとに区別している。胡鞍鋼・楊韻新(2001)、李軍峰(2005)、任遠・彭希哲(2007)らは、フォーマル・セクターについて「法によって設立された独立法人単位」とする点で基本的に一致している。本論文では、フォーマル・セクターの一般的な捉え方に対して、「法によって設立された独立法人」という点は同意できる。

それでは、フォーマル就業とは何かとなると、フォーマル・セクターで就業をしている者をフォーマル就業者としており、単なる用語の反復に過ぎない。改めてフォーマル・セクターとは何か。それは「法によって設立された独立法人単位」で経営基盤が安定しており、雇用関係も安定しているセクターである。その部門で就業している人がフォーマル就業者であり、その特徴として、①労働時間、②収入報酬、③労働条件、④保険福利及び労働(契約)関係の安定性が挙げられる。以上の要件が満たされない者がインフォーマル就業者である。

個人の能力によって論じる研究もある。胡鞍鋼・楊韻新(2001)は低技能、あるいは未熟練労働者はインフォーマル就業者であり、高技能、熟練労働者はフォーマル就業者であると、主張している。しかし、熟練労働者は必ずしもフォーマル・セクターで就業しているわけではなく、インフォーマル・セクターで就業せざるを得ない場合もある。

---

<sup>19</sup> 上原一慶(2009), p.258.

<sup>20</sup> 陳淮(2000)「積極發展非正規就業」『人民日報』2000年10月23日.

<sup>21</sup> 万向東(2008)「農民工非正規就業的進入条件与効果」『管理世界』2008年第1期,p.73.

また逆に、未熟練労働者がフォーマル・セクターで働く場合もある。

また、胡鞍鋼・楊韻新（2001）<sup>22</sup>、労働和社会保障部労働科学研究所（2003）は開業医、弁護士、作家など高技能就業者に対して、インフォーマル就業者としており、この点には問題を含んでいるものとおもわれる<sup>23</sup>。高技能就業者の開業医、弁護士、作家などは就業形態から見れば、法によって設立された独立法人単位であり、現行の労働制度と法律規則を順守し、安定的な経営体で就業していることに変わらない。自営形態をとる場合も、労働時間、収入報酬、仕事場所、保険福利、労働関係等の面で労働制度と法規の枠組み内に置かれたフォーマル就業と見るべきである。筆者は高技能就業者の開業医、弁護士、作家などインフォーマル就業に分類することは妥当とは思わない。

企業の経営形態から見ると、国有企業・集団企業は安定的企業であり、フォーマル・セクターと言えよう。しかし、私営企業、個人経営、中小企業には規模も大きく、安定的な企業もあれば、不安定的な企業も存在している。ではどのような私営企業がフォーマル・セクターであるのか、どのような企業がインフォーマル・セクターであるかについては、詳細で具体的な実態調査を待つしかない。だが、この点についての先行研究は皆無といっても過言ではない。

これまで述べてきたように、インフォーマル・セクターでの就業を厳密に特定することは不可能である。例えば、法によって設立された独立法人単位としての私営企業は、大規模企業の場合などフォーマル・セクターに入れるのが妥当というべきであろう。しかしながら、私営企業の就業実態をみれば、2006年の調査では、就業者の95%は農民工出身、あるいは被雇用者が経営者と縁戚もしくは友人関係にあるとされており、このような事情をふまえると、私営企業をフォーマル・セクターに入れるのは実態とかけ離れてしまいかねない<sup>24</sup>。これについては、胡鞍鋼・趙黎（2006）もインフォーマル就業について次のように定義している<sup>25</sup>。インフォーマル就業の三大領域として①都市就業者の中の私営企業従業員、②同個人経営従業員、③都市でインフォーマル就業に従事する大量の農村移転労働力(農民工)の3点を指摘し

---

<sup>22</sup> 胡鞍鋼・楊韻新(2001), p.70.

<sup>23</sup> 労働和社会保障部労働科学研究所(2003), p.142.

<sup>24</sup> 国务院發展經濟研究中心信息网 <http://www.drcnet.com.cn/>.

<sup>25</sup> 胡鞍鋼・趙黎(2006), p.112.

ている。筆者はこの定義が実態に近いものとして支持し、私営企業をインフォーマル・セクターに含めるべきだと判断している。

失業者をインフォーマル就業者に入れるという見方をとる経済学者もいる。たとえば、胡鞍鋼・楊韻新（2001）、胡鞍鋼・趙黎（2006）、李軍峰（2005）、労働和社会保障部労働科学研究所（2005）、任遠・彭希哲（2007）である<sup>26</sup>。失業者とは職を失い、統計上は仕事に従事せず、「登記失業者」として失業給付を受ける存在である。インフォーマル就業者の中に失業者を含むと、統計上、過大推計の危険性をもつ。したがって、失業者をインフォーマル就業者に入れるのは妥当とは思われない。

#### 1.4 筆者の基本規定

本論文のフォーマル就業者とは、法によって雇用が保証され、生活も保障されており、期間の定めのない雇用契約（終身雇用）就業者である。すなわち、法に基づく独立法人経営体や政府機構からなるフォーマル・セクターの就業者である。ただし、筆者は法に基づく独立法人経営体である私営企業については、その大半がインフォーマル就業者からなっていることから私営企業就業者を除く（この点は2章でも言及する）。

インフォーマル就業者とは、上記、フォーマル・セクター以外の規模の小さな経営体で、一般的には法の基礎を欠いているという意味でインフォーマルなセクターに就業する労働力である。低賃金で雇用関係は不安定になりがちである。具体的な形態は、時代、場所によって異なる。フォーマル・セクターにもインフォーマル就業者は存在するが、統計的に把握することは不可能であるためその数は算入しない（この点も2章でも言及する）。

---

<sup>26</sup> 労働和社会保障部労働科学研究所(2005)『就業藍皮書 2005年：中国就業報告－統籌城鄉就業』中国労働社会保障出版社, p.83.



## 第2章 インフォーマル就業者の推移

### 2.1 はじめに

『中国統計年鑑』が示している就業構造に基づいて中国におけるフォーマル就業者とインフォーマル就業者の概数を推計することがこの章の課題である。この課題を全うするためには、それぞれのセクター就業者の具体的で緻密な調査と研究が必要であるが、現在、それに関する資料が殆どなく、したがって、ある程度推論に頼らざるをえないが、就業者数への第1次接近として把握するためにはやむをえない。

『中国統計年鑑』から中国におけるインフォーマル就業者を推計するための第1の作業は、企業形態別に示されている『中国統計年鑑』の就業者を、インフォーマル就業者としてセクター別（フォーマル・インフォーマル）に仕分けしなければならない。

第1章に見たように、フォーマル・セクターは「法に基づいて設立された法人」であり、経営規模が大きく、雇用関係も安定している点に特徴があることを考慮して、国有企業、集団企業、株式合作企業、共同経営、有限会社、株式有限会社、香港・マカオ・台湾を含む外資投資企業に就業している人々をフォーマル就業者とするのが妥当である。

他方、インフォーマル・セクターの典型は個人企業であり、それに準じて私営企業、個人経営、および都市戸籍を所有していない就業者をインフォーマル・セクターに区分する。

次に重要なことは、統計上の誤差脱漏である。つまり、『中国統計年鑑』の各年における総就業者数は都市就業者総数と農村就業者総数の合計であるが、都市就業者総数と、それを構成する各小項目の合計は一致すべきなのに一致していない。誤差がある。この誤差は統計から漏れている人々であり、年々、拡大している。例えば、1984年においては37万人に過ぎなかったが、2012年には9,041万人にまで増加している。この誤差には、統計から漏れている就業者と都市戸籍を持たない就業者が含まれている、と考えられる。この人達は生計をたてるためにインフォーマル・セクターで働く存在であるといえよう。

誤差脱漏数に入っている人々は都市戸籍を持っていないインフォーマル就業者である。残差に関して、山本恒人(2003)は農民工と見なしている。すなわち、『中国統計年鑑』の就業統計における統計残差が、

農民工と雑業層を示す数字であることを詳細に論じている<sup>27</sup>。また、胡鞍鋼・趙黎（2006）、上原一慶（2009）も、この誤差を農民工として、インフォーマル就業者に計算すべきである、としている。この場合、胡鞍鋼・趙黎（2006）のように統計の内部情報に接しうる研究が、特別の説明抜きにそのように断定していることに留意すべきであろう。

「農村から都市へ移動する膨大な農村労働力はインフォーマル就業に従事し、就業統計には算入されない就業者」数については、「都市就業者総数と各領域就業者数」との間の「統計残差」を充てるとする判断については、筆者もそれが妥当だと考える<sup>28</sup>。山本恒人（2003）や胡鞍鋼・趙黎（2006）、上原一慶（2009）が述べているように、この統計誤差は農民工として、インフォーマル就業者に算入すべきである。

## 2.2 『中国統計年鑑』による就業形態別構成

インフォーマル就業の実態を示すデータそのものは皆無といってよい。中国の就業状態を示す資料は『中国統計年鑑』である。表 2.1 は『中国統計年鑑』による就業形態別構成である。労働市場の就業形態は都市部就業者と農村部就業者から構成されている。都市部就業者には国有企業、集団企業（以上は伝統部門）、株式合作企業、共同経営、有限会社、株式有限会社、香港・マカオ・台湾を含む外資系企業（以上は新興部門）、私営企業、個人経営等が含まれ、農村部就業者は郷鎮企業、私営企業、個人経営で構成される。因みに、『中国統計年鑑』における農村部就業者総数とその構成小項目（郷鎮企業、私営企業、個人経営）の合計数も一致しないが、この場合は[農村部就業者数－その構成小項目合計数]は当然農家経営就業者数となる。

表 2.1 が表しているように、経済改革以降の変化は各種企業が登場し、就業先が多様化したことである。1978 年までは、国有企業・集団企業が都市労働市場の就業先を独占していた。しかし 78 年以降は市場化、民営化の進展に伴い、外資企業をはじめ多様な企業形態が登場した。企業の形態で見ると、これまで労働市場の根幹を形成していた国有企業と集団企業の就業割合は低下し、それに替わって、非公有制企業とされる私営企業、個人経営の就業割合が増える一方である。1978 年には、国有企業と集団企業は就業比率 99.8%を占めていたが、2012

<sup>27</sup> 山本恒人（2003）「中国における農民工の存在形態」『大阪経大論集』Vol.54 No2, pp.266~269.

<sup>28</sup> 胡鞍鋼・趙黎（2006）, p.112. 上原一慶（2009）, pp.261~162.



## 2.3 中国都市労働市場におけるフォーマル・インフォーマル就業者数推移

第1章で述べたようにフォーマル就業者とは、「法によって設立された」規模が大きく雇用関係が安定している企業での就業者であり、インフォーマル就業者とは、規模が小さく、経営と雇用関係が不安定な企業での就業者である。以上の点を考慮して、中国都市労働市場におけるフォーマル就業者とインフォーマル就業者の推移は表 2.1 に基づいて表 2.2 のように分類することができる。

表 2.2 は中国都市労働市場におけるフォーマル就業者数とインフォーマル就業者数の推計規模とその推移を示す表である。都市部労働市場の就業者はフォーマル就業者とインフォーマル就業者から構成される。フォーマル就業者は伝統部門<sup>29</sup>と新興部門<sup>30</sup>から成立っており、インフォーマル就業者は、表 2.1 と表 2.2 で表したように、私営企業、個人経営（个体戸＝自営業）、都市戸籍を所有していない農民工等の三つの就業形態となる。

第1章で検討したように、インフォーマル就業者は零細・小規模な企業で不安定な雇用関係のもとに就業している人々であるから、私営企業、個人経営の就業者をインフォーマル就業者と見なすことができる。

インフォーマル就業者の公式的な定義が明確でなく、採用されている用語もその時々で変化している。ここで強調しておきたいことは、表 2.2 に示すように、統計上の誤差脱漏就業者は、『中国統計年鑑』に基づいて都市就業者数から伝統部門就業者と新興部門就業者<sup>31</sup>、私営企業、個人経営を減じたものである。

本論文が個人経営、私営企業、都市戸籍を所有していない就業者をインフォーマル就業者に分類する根拠を改めて以下のようにまとめておく。

個人経営とは、都市部における城鎮自営業者または个体戸あるいは个体工商戸とも呼ばれ、経営者個人やその家族が出資し、個人や家族の労働を中心とする自営業者で、従業員 8 人未満であり、市場の管理行政部門である工商行政管理部門から営業・生産のライセンスを取得

<sup>29</sup> 伝統部門とは国有企業、集団所有制企業のことである。

<sup>30</sup> 新興部門とは株式協同組合企業、連合経営企業、有限責任公司、株式有限公司、港澳台商投資企業、外商投資企業で構成される。

<sup>31</sup> この場合の新興部門就業者は私営企業と個人経営を除いている。

した上で経営・生産活動を行う自営業者である。城鎮（个体戸）自営業者は農村个体戸と違い、都市戸籍をもつことが条件づけられている（張紀濤（1997））<sup>32</sup>。個人経営の就業者は通常 1～3 人の小規模経営が多く見られ、そのメンバーは家族或いは親族関係であり、社会保険にはほとんど加入しておらず、非常に不安定的な雇用・労働関係にある。

私営企業は企業資産が私的所有に属し、8 人以上の従業員を雇う企業であり、従業員 8 人以下の個人経営とは区別されている。私営企業の特徴は不安定的就業であり、就業者は都市部においては経営不振によって破綻した国有企業・集団企業の「下崗（レイオフ）人員」（ほぼリストラ人員と同義）と農村からの出稼ぎ農民工で構成される。私営企業就業者の中では農民出身の割合が大きい。私営企業は、景気変動や農業の季節的変動により流動性の高い突発的・臨時的労務などに従事したり、生産・販売活動を行ったりしている。激しい市場競争の影響を受けて、企業の存続年数は一般的には約 5 年ほどである。多くの私営企業は賃金が低く、労働環境が悪く、社会保険にほとんど加入しておらず、機会があればすぐに転職に向かう非常に不安定的な雇用・労働関係にある(黄孟復[2008])<sup>33</sup>。

## 2.4 中国のインフォーマル就業—就業分野、就業者の構成

中国におけるインフォーマル就業の雇用形態は多種多様で、業種と分野は広く分布しており、国民経済と社会生活の各分野に及んでいる。インフォーマル就業の分類は、インフォーマル・セクターとフォーマル・セクターに分類されるだけでなく、低技能インフォーマル就業と高技能インフォーマル就業に分けることもある。この点を明瞭にしたのは胡鞍鋼<sup>34</sup>であり、図 2.1 のように示している。インフォーマル・セクターへの就業と低技能・高技能インフォーマル就業について以下のようなになる。

### 2.4.1 小規模・零細企業

---

<sup>32</sup> 張紀濤(1997)「就業者と雇用者の動向」『中国レポート(2)中国の労働政策と労働市場(海外調査シリーズ)』日本労働研究機構, pp.189~190.

<sup>33</sup> 黄孟復(2008)『中国民営企業労働関係状況調査』中国財政経済出版社, p.69.

<sup>34</sup> 胡鞍鋼・楊韻新(2001), p.70.

8人以上を雇用するが、個人出資・中小私営企業の就業形態で存在し、就業者の多くが都市部の「下崗（レイオフ）人員」と農村の出稼ぎ農民工で構成され、非常に不安定的な雇用・労働関係である。

表 2.2 中国都市労働市場における  
フォーマル・インフォーマル就業者数推移

単位：万人

年度	都市就業者数 a	フォーマル就業者数			インフォーマル就業者数			
		伝統部門 b	新興部門 c	合計 d=b+c	私営企業 s	個人経営 f	都市戸籍を所有していない e=a-(b+c)-(s+f)	合計 g=s+f+e
1978	9,514	9,499	—	9,499		15	—	15
1979	9,999	9,967	—	9,967		32	—	32
1980	10,525	10,444	—	10,444		81	—	81
1985	12,808	12,314	44	12,358		450	—	450
1990	17,041	13,895	162	14,057	57	614	2,313	2,984
1995	19,040	14,408	883	15,291	485	1,560	1,704	3,749
2000	23,151	9,601	1,983	11,584	1,268	2,136	8,163	11,567
2005	27,331	7,298	3,927	11,225	3,458	2,778	9,870	16,106
2010	34,687	7,113	5,652	12,765	6,071	4,467	11,375	21,913
2011	35,914	7,307	6,841	14,148	6,912	5,227	9,627	21,766
2012	37,102	7,428	7,433	14,861	7,557	5,643	9,041	22,241

出所：各年版『中国統計年鑑』に基づいて筆者作成

#### 2.4.2 家族型企业

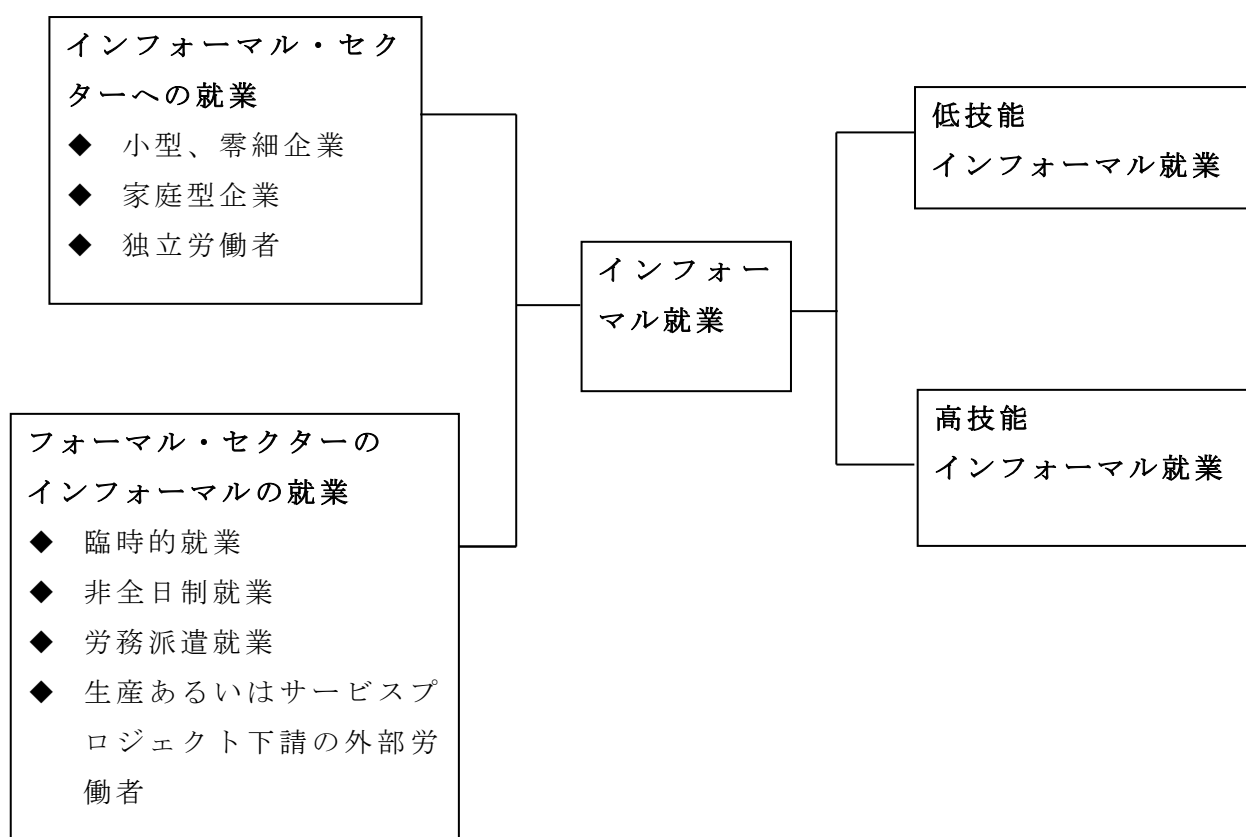
個人、家庭あるいは共同経営の自営企業であり、個人経営の就業者は多くの場合1~3人であり、そのメンバーは家族あるいは親族関係である。共同経営の場合には、個人経営の規模より少し大きい、その主たる担い手は経営者とその家族労働者及び親戚である。自雇型は都

市地域にわたって各職業と領域に存在する。調査から見れば、都市部の「下崗（レイオフ）人員」（国有企業・集団企業からリストラ労働者）の50%以上は様々な形態をとる個人経営企業で就業している。

### 2.4.3 独立労働者

企業に雇用されないで自力で働く労働者が雑業層として就業している。雑業層の大部分は農民工であると考えられる。家庭家政婦、路上臨時販売者、廃品回収者、店の手伝い、家の塗装・修理工、建築現場の臨時工などで、企業に正式に雇用されておらず流動性の高い労働者である。

図 2.1 インフォーマル就業の分類



出所：胡鞍鋼・楊韻新(2001), p.70.

低技能インフォーマル就業は主に、就業していた国有企業・集団企業から非自発的に、経済的な理由により解雇された「下崗（レイオフ）」

人員」、私営企業従業員、個人経営従業員、農民工、自由業者などである。高技能インフォーマル就業は一部の知識階層や大学生などから構成されている（胡鞍鋼・楊韻新(2001)）。中国の高技能インフォーマル就業者は日本やアメリカのような先進国と同じように、自発的な、非経済的な理由で、自分の能力や技能を生かすために就業している弁護士、作家、開業医、翻訳者などである。およそ高技能インフォーマル就業として捉えられている。しかし、高技能非正規就業は現在のところまだ少ないと見られる。

高技能インフォーマル就業者は他と同じように雇用政策上の差別があり、労働の保障がなく、社会的地位は低いと見なされている。例えば、90年後半には北京中関村地区では、ネットワーク情報技術開発の自由就業者は数万人規模を超えたが、その多くの人々は外地人として北京の戸籍を持たず、社会保障がなく、住宅や車の購入の際にもさまざまな障害があり、「莫大な富を持っている下等人」（腰纏万貫の下等人）と呼ばれる。

インフォーマル就業者の業種分野に基づく分布は、第三次産業を主としているけれども、すべての産業と業種の分野に及んでおり、以下の領域である。卸売と小売取引、飲食業、建築業、製造業、都市部のコミュニティサービス業、すなわち、地域のゴミ収集などの環境関連やリサイクル活動（廃品回収）、地域の治安や安全の維持、生活保護などの生活サービス、家政サービス（家政婦）、その他、露天商、運搬などである（呉宏洛（2007））<sup>35</sup>。

職業分類では、農民工、私営企業主、技術労働者、事務員、商業とサービス人員、非技術労働者、各種専門技術者、個人経営事業者等、幅広い分野に及んでいる。労働和社会保障部労働科学研究所「収入分配」課題組(2002)の調査では<sup>36</sup>、農民工がインフォーマル就業の37.4%と一番多く、次は老板という調査報告がなされている<sup>37</sup>。

以上の検討より、インフォーマル就業者の構成は以下のようになる。  
①国有企業、集団企業等伝統部門の臨時工、派遣工等、②個人経営企業従業員、③小型私営企業従業員、④自力で働いている自由業者、⑤農民工、⑥一部知識層などの就業者で構成されている（任遠・彭希哲

---

<sup>35</sup> 呉宏洛(2007)『転換期的和諧労働関係』社会科学文献出版社, p.106.

<sup>36</sup> 労働和社会保障部労働科学研究所組織編写「収入分配」課題組(2002).

<sup>37</sup> 経営者を老板と呼ぶ。



主編(2007),胡鞍鋼・趙黎(2006),吳宏洛(2007))。

ここでの重要な問題点は①の規模の確定である。そのためには、フォーマル・セクターに就業する農民工はインフォーマル就業とみなして大きな間違いはないが、フォーマル・セクターに就業する都市戸籍のインフォーマル就業者数が確定しなければならない。しかし、この部分の統計データとしては確認の方法がないことは、上原一慶(2009)でも「正規部門全体の都市戸籍非正規就業者数は不明である」と指摘されているとおりである<sup>38</sup>。

## 2.5 中国都市労働市場におけるフォーマル就業者とインフォーマル就業者の関係

図 2.2 は、表 2.2 に基づいて作成した中国都市労働市場におけるフォーマル就業者とインフォーマル就業者の推計を表すグラフである。図 2.2 からわかるように、フォーマル就業者とインフォーマル就業者の両方が増える時期と、フォーマル就業者が減って、インフォーマル就業者が増える時期がある。前者は補完関係、後者は代替関係にある<sup>39</sup>。第 4 章のモデルの分析で明らかにするとおり、経済に余剰労働力が存在している限り、その経済では、経済成長に伴って就業者は補完的に増加していく。

ここでは、中国労働市場における就業者数が、なぜ代替関係になるか、また補完関係になるかについて、第 4 章のモデル分析では明らかにされていない中国の経済制度と経済構造の要因で検討する。以下では中国经济発展にともなって、フォーマル就業者とインフォーマル就業者の推移について、4 時期に区分し、検討する。第 1 期は 1978～1992 年、第 2 期は 1993～2000 年、第 3 期は 2001～2007 年、第 4 期は 2008～現在に至る時期である。

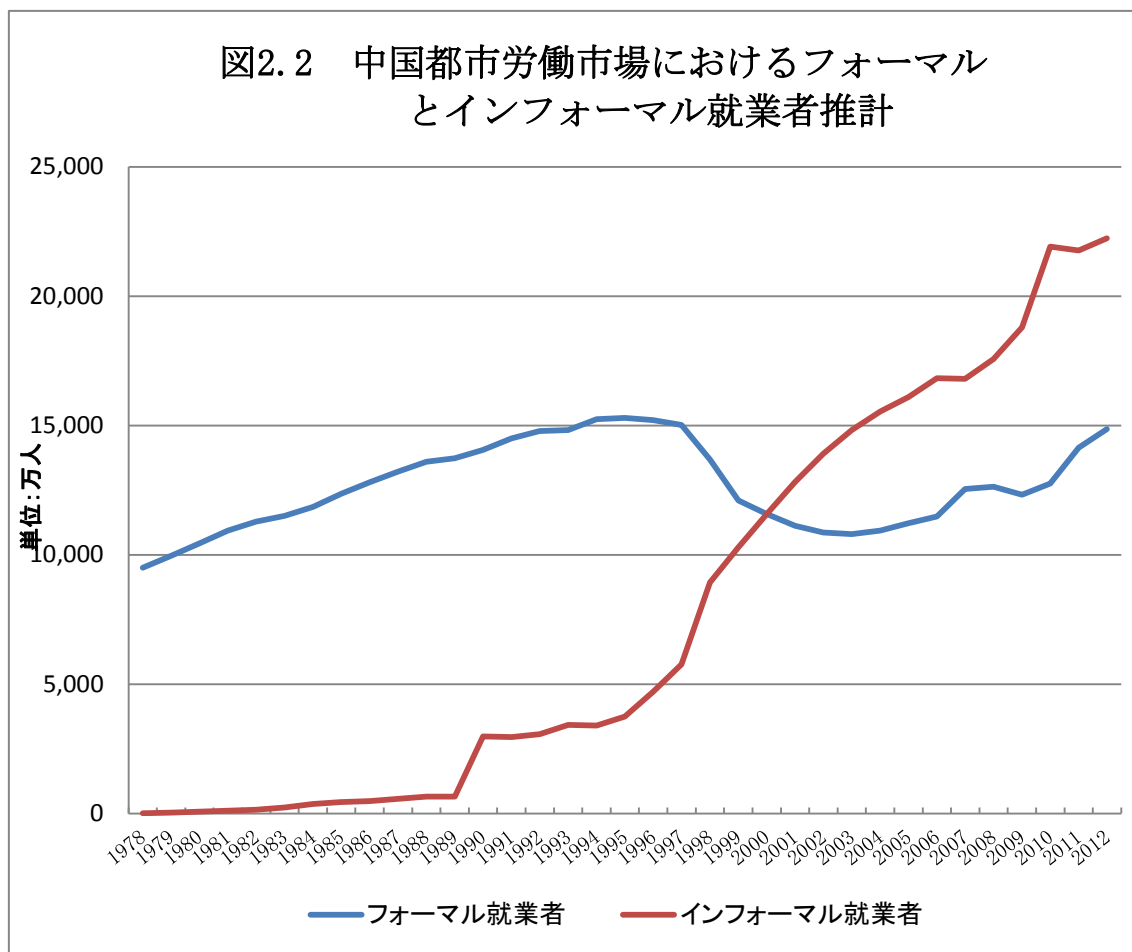
### 2.5.1 計画経済システムの改革段階(1978～1992 年)

計画経済体制の下では、労働者には個人就業の意思決定、個人の職業選択の自由がなかった。個人の就職先は、国家が配分・決定することになっていた。したがって、労働市場は事実上、存在しなかったと

<sup>38</sup> 上原一慶(2009), p.264.

<sup>39</sup> フォーマル就業者が増えると、インフォーマル就業者も増える。この場合には、フォーマル就業者とインフォーマル就業者には補完関係とよぶ。フォーマル就業者が増える一方で、インフォーマル就業者数が減少する場合は、代替関係とよぶ。

いえる。計画経済の就業政策は、統一分配制度により、各企業（単位）に配置された労働者を終身にわたって、雇用が保障される「固定工」制度を中核としていた。経済改革に伴う市場を容認するが、計画経済の枠内しか許さないという時期であった<sup>40</sup>。



出所：『中国統計年鑑』各年版により、筆者作成。

1986年7月には、「国営企業労働契約制実施暫定規定」が実施された。従来の統一分配制度が見直され、「固定工制度」は企業と労働者が労働契約を結ぶという「契約工制度」に転換した。しかし改革の範囲は極めて限定的であった。労働契約制の実施範囲は新規採用労働者に限られていたし、企業の雇用自主権の拡大といっても国家の労働賃金

<sup>40</sup> 河地重蔵・藤本昭・上野秀夫(1987)『変貌する中国経済』世界思想社, p93.

計画指標の枠内のことであった。94年9月の企業調査では、例えば、鞍山鋼鉄公司、首都鋼鉄公司のような特大企業では、地方政府(労働部門)が、採用人数、採用地域、男女比率等の指示を出していたことが確認されている(上原(1995))<sup>41</sup>。つまり、この時期の契約工制度の転換は「統一請負・統一配分」の労働就業制度を全面的に撤廃できないといえよう。

生産手段の公有制が支配的であり、全人民所有制と集団所有制が併存する所有制構造となっていた。中国における二つの公有制形態は、都市部では国有企業・集団企業であり、農村では人民公社が国有と集団所有をそれぞれ代表していた。しかし、農村部では、人民公社に組織することが仕事の分配であり、実際の仕事及び報酬の有無とは関係はなかった。改革開放による一つの変化は、国有・集団企業などの公有制経済を主体とすることを前提とし、個人経営、私営など非公有制経済の発展を奨励し、導いたことであった。

改革開放によるもう一つの変化は、企業形態の多様化が挙げられる。1979年「中外合弁企業法」が実施され、中国政府はその積極的活用を促進するため沿海地域に経済特区を設けたことによって、多数の外資系企業が進出を始めた。外資企業が『中国統計年鑑』に登場したのは1985年のことである。そして、外資企業をはじめ多様な企業形態が出現し、これまで中国経済の根幹を形成していた国有・集団企業の就業率が低下し始め、非公有制セクター、すなわちインフォーマル・クターの成長が大きくなってきている。

表 2.3 は、中国都市におけるフォーマル就業者就業者とインフォーマル就業者の就業比率である。1978年には、国有・集団企業の就業者は9,499万人、就業者比率は99.8%、1992年には、就業者は1億4,510万人、就業者比率は81.2%、1978年から1992年にかけては、国有・集団企業の就業者は5,011万人増加し、就業者比率は18.6ポイント低下した。改革開放に伴い、各種企業が登場し、就業先が多様化したのである。

1978年には、フォーマル就業者は9,499万人、就業者比率は99.8%であったが、1992年には、フォーマル就業者は1億4,787万人、就業者比率は82.8%となり、1978年から1992年にかけては、フォーマル就

---

<sup>41</sup> 上原一慶(1995)「中国国有企業改革の現状—行政・企業関係を中心に」丸山新太郎編著『アジア社会主義諸国の体制転換と経済協力の課題—国有企業民営化のゆくえ』アジア経済研究所, p31。

業者は 5,288 万人増加したが、就業者比率は 17 ポイントに下がったのである。

表2.3 中国都市におけるフォーマル就業者インフォーマル就業者の就業比率

単位：万人，%

年度	就業者総数	フォーマル就業者		インフォーマル就業者		就業者総数のうち							
						国有・集団企業		外資企業就業者		新興企業		私営企業	
		就業者	比率	就業者	比率	就業者	比率	就業者	比率	就業者	比率	就業者	比率
1978	9,514	9,499	99.8%	15	0.2%	9,499	99.8%						
1979	9,999	9,967	99.7%	32	0.3%	9,967	99.7%						
1980	10,525	10,444	99.2%	81	0.8%	10,444	99.2%						
1981	11,053	10,940	99.0%	113	1.0%	10,940	99.0%						
1982	11,428	11,281	98.7%	147	1.3%	11,281	98.7%						
1983	11,746	11,515	98.0%	231	2.0%	11,515	98.0%						
1984	12,229	11,853	96.9%	376	3.1%	11,853	96.9%						
1985	12,808	12,358	96.5%	450	3.5%	12,314	96.1%	6	0.0%	44	0.3%		
1986	13,293	12,810	96.4%	483	3.6%	12,754	95.9%	13	0.1%	56	0.4%		
1987	13,783	13,213	95.9%	570	4.1%	13,142	95.3%	21	0.2%	71	0.5%		
1988	14,267	13,605	95.4%	662	4.6%	13,511	94.7%	31	0.2%	94	0.7%		
1989	14,390	13,739	95.5%	651	4.5%	13,610	94.6%	47	0.3%	129	0.9%		
1990	17,041	14,057	82.5%	2,984	17.5%	13,895	81.5%	66	0.4%	162	1.0%	57	0.3%
1991	17,465	14,506	83.1%	2,959	16.9%	14,292	81.8%	165	0.9%	214	1.2%	68	0.4%
1992	17,861	14,787	82.8%	3,074	17.2%	14,510	81.2%	221	1.2%	277	1.6%	98	0.5%
1993	18,262	14,831	81.2%	3,431	18.8%	14,313	78.4%	288	1.6%	518	2.8%	186	1.0%
1994	18,653	15,249	81.8%	3,404	18.2%	14,499	77.7%	406	2.2%	750	4.0%	332	1.8%
1995	19,040	15,291	80.3%	3,749	19.7%	14,408	75.7%	513	2.7%	883	4.6%	485	2.5%
1996	19,922	15,212	76.4%	4,710	23.6%	14,260	71.6%	540	2.7%	952	4.8%	620	3.1%
1997	20,781	15,019	72.3%	5,762	27.7%	13,927	67.0%	581	2.8%	1,092	5.3%	750	3.6%
1998	21,616	13,686	63.3%	8,930	41.3%	11,021	51.0%	587	2.7%	1,665	7.7%	973	4.5%
1999	22,412	12,109	54.0%	10,303	46.0%	10,284	45.9%	612	2.7%	1,825	8.1%	1,053	4.7%
2000	23,151	11,584	50.0%	11,567	50.0%	9,601	41.5%	642	2.8%	1,983	8.6%	1,268	5.5%
2001	23,940	11,124	46.5%	12,816	53.5%	8,931	37.3%	671	2.8%	2,193	9.2%	1,527	6.4%
2002	24,780	10,870	43.9%	13,910	56.1%	8,285	33.4%	758	3.1%	2,585	10.4%	1,999	8.1%
2003	25,639	10,809	42.2%	14,830	57.8%	7,876	30.7%	863	3.4%	2,933	11.4%	2,545	9.9%
2004	26,476	10,937	41.3%	15,539	58.7%	7,607	28.7%	1033	3.9%	3,330	12.6%	2,994	11.3%
2005	27,331	11,225	41.1%	16,106	58.9%	7,298	26.7%	1245	4.6%	3,927	14.4%	3,458	12.7%
2006	28,310	11,485	40.6%	16,825	59.4%	7,194	25.4%	1407	5.0%	4,291	15.2%	3,954	14.0%
2007	29,350	12,548	42.8%	16,802	57.2%	7,142	24.3%	1583	5.4%	5,406	18.4%	4,581	15.6%
2008	30,210	12,634	41.8%	17,576	58.2%	7,109	23.5%	1622	5.4%	5,525	18.3%	5,124	17.0%
2009	31,120	12,323	39.6%	18,797	60.4%	7,038	22.6%	1699	5.5%	5,285	17.0%	5,544	17.8%
2010	34,687	12,765	36.8%	21,913	63.2%	7,113	20.5%	1823	5.3%	5,652	16.3%	6,071	17.5%
2011	35,914	14,148	39.4%	21,766	60.6%	7,307	20.3%	2203	6.1%	6,841	19.0%	6,912	19.2%
2012	37,102	14,861	40.1%	22,241	59.9%	7,428	20.0%	2215	6.0%	7,433	20.0%	7,557	20.4%

出所：『中国統計年鑑』各年版に基づいて、筆者作成

注：①就業者比率＝当該企業就業者数/就業者総数 ②就業者総数＝フォーマル就業者＋インフォーマル就業者

1978年には、インフォーマル就業者は15万人、就業者比率は0.2%であったが、1992年には、インフォーマル就業者は3,074万人、就業者比率は17.2%となり、1978年から1992年にかけては、インフォーマル就業者は3,059万人増加とともに、就業者比率も17ポイントに上昇したのである。

したがって、計画経済が残存する改革開放初期から中期までは、すなわち1978年から1992年にかけては、フォーマル就業者数が増加するとともに、インフォーマル就業者数も増加していた。フォーマル就業者とフォーマル就業者の補完関係を読み取ることができる。労働力の再編成が就業のインフォーマル化のスタートとなったのである

### 2.5.2 市場経済システムの段階（1993～2000年）

1993年11月の中国共産党第14期三中全会が「社会主義市場経済システム樹立の若干の問題に関する中共中央の決定」を提起してから、「市場経済の社会主義」への移行が本格化した。加藤弘之・久保亨(2009)によれば、中国の市場移行の特徴は、二つのシステムが存在していることである。すなわち、計画経済と市場経済、国有企業と私営企業である<sup>42</sup>。

表2.3が示すように1993年には、国有・集団企業の就業者は1億4,313万人、就業者比率は78.4%、2000年には、就業者は9,601万人、就業者比率は41.5%、1993年から2000年にかけては、国有・集団企業の就業者は4,712万人減り、就業者比率は36.9ポイントも低下した。特に2000年には、経営困難に陥った国有・集団企業の就業者数は半分にまで減少した。

1993年には、フォーマル就業者で見れば1億4,831万人、就業者比率は81.2%、2000年には、フォーマル就業者は1億1,584万人、就業者比率は50%、1993年から2000年にかけては、フォーマル就業者は3,247万人減少し、就業者比率は31.2ポイントも低下した。

1993年には、インフォーマル就業者は3,431万人、就業者比率は18.8%であったが、2000年には、インフォーマル就業者は1億1,567万人、就業者比率は50%となった。1993年から2000年にかけては、インフォーマル就業者は8,136万人増加し、就業者比率は31.2ポイント上昇したのである。

---

<sup>42</sup> 加藤弘之・久保亨（2009）『進化する中国の資本主義』岩波書店、p.10.

したがって、市場経済化本格化の下では、すなわち、1993年から2000年にかけて、フォーマル就業者数が減少する。一方では、インフォーマル就業者数が増加してきた。フォーマル就業者とインフォーマル就業者が代替関係に変換したのである。国有・集団企業の経営が悪化し、生産が停止または半停止の状態に追い込まれている企業は30.3%に達していた<sup>43</sup>。雇用よりも生き残りが選択された結果、都市部就業者の受け皿であった国有・集団企業が、余剰人員を排除するようになった。

### (1)大中型国有企業の株式化

国有企業の本格的な改革は90年代半ば以降のことである。1995～1996年経営困難に陥った大中型国有・集団企業に対して、中国政府は国有企業100社を指定し、同時に各地方政府も2,598社を指定して、これらに株式会社の形態を取り入れていった<sup>44</sup>。しかし、中国では国有企業の株式会社を改革といっても、企業全体を完全に株式会社に変えることではなく、政府が企業の管理を通じて、株式会社の資本の所有・支配権を持っている。(西村可明(1995)、袁志剛・方穎(1998)、上原一慶(2000)、丸川知雄(2000)、程連升(2002))<sup>45</sup>。

業績のいい企業であればあるほど政府の管理部門はその企業を手放そうとはせず、中央政府の直轄企業の持ち株会社として、企業の経営権と人事権を完全にコントロールしていた。経営計画を提出させてそれを審査・認可したり、それをもとに経営幹部の業績評価を行って報酬を決めたりしている。また中央政府が絶対的支配力を維持すべき産業として、軍事工業、送電網・電力、石油・石油化学、電気通信、石炭、民間航空、海運の七大産業が指定されている。国有企業の株式制

<sup>43</sup> 「中華人民共和国国家統計局關於1993年国民經濟和社会發展統計公報」『人民日報』1994年3月1日。

<sup>44</sup> 大中型国有・集団企業の株式会社は国家独資企業、国家資本支配株式会社、国家資本参加株式会社の形態である。

<sup>45</sup> 西村可明(1995)『社会主義から資本主義へ』日本評論社、p.23。

袁志剛・方穎(1998)『中国就業制度の変遷』山西經濟出版社、p.51。

程連升(2002)『中国反失業政策研究』(1950~2000)社会科学文献出版社、p.82。

上原一慶(2000)「国有企業改革と労働者」中兼和津編『經濟—構造變動と市場化』(現代中国の構造變動2)東京大学出版会、p.152。

丸川知雄(2000)「失業問題の現状と展望」中兼和津編同上略 p.227。

は、支配株主が政府であり、株式を支配することによって明らかに公有の性質を持たせている（丸川知雄(2003)）<sup>46</sup>。したがって、国有企業を政府が支配することによって、計画経済はまた根強く生き残ると言いうる。

## (2) 小型国有企業をインフォーマル化

大中型国有企業の株式制改革に対して、小型国有企業は国内外企業への売却、経営権リース、あるいは破産させたりする方針である。すなわち、大中型国有企業に対しては国家の支配を緩めないが、小型国有企業に関しては自由にインフォーマル化する。赤字を抱えている小型企業を対象に国有・集団企業を買収、合併するという形態で私有化などが積極的に推進された。また、一部の小型国有企業では従業員に払い下げられた後、従業員共同持ち株の株式合作制を実行した。また、一部の小型国有企業は売却によって、個人・私営企業となった。したがって、インフォーマル経済は社会主義市場経済の「重要な構成部分である」ことが容認され、インフォーマル就業の拡大が促されたのである。

### 2.5.3 グローバル経済拡大の段階(2001～2007年)

中国は2001年12月にWTOに加盟した。国有企業がこれまで担ってきた社会政策的役割(余剰人員の抱え込み)、社会福祉的役割(学校、病院、老後保障など)などの”歴史的重荷“を切り離すことや、経営不振に陥った小規模な国有企業の競争市場から撤退、破産、すなわち民間企業への売却、私有化などが大々的に進展することになった。

また企業内部ではモチベーションを高めるためにインセンティブ・メカニズムを導入し、労働契約制が固定工を含む従業員・職員全員にまで押し広げられ、企業からの「下崗(リストラ)労働者」の流動化をいっそう活発化し、フォーマル就業の制限と代替的なインフォーマル就業の増加という企業の動きが広がった<sup>47</sup>。国有企業の改革の進展は、まさにWTO加盟条件整備の発展過程、グローバル経済化を反映するものであったことも見逃せない。

<sup>46</sup> 丸川知雄(2013)「中国の国有企業—「問題」から「パワ」—に転換したのか—」日本総合研究所, Vol.13, No.4, pp.11~15.

<sup>47</sup> 『経済日報』2004年7月31によると、2004年段階には、国有企業、外資企業の労働契約調印率は95%以上に達した。

中国は WTO 加盟によって、輸出と外資導入が増え、市場競争が激化し、経営赤字を抱えている国有企業は、余剰労働者を排出し、2001年以降、失業者が急増することになった。一方先進国の企業では、大量生産製品において、企業間競争が激化して、グローバル化にともなうて、価格競争力を失って、生産コストを下げるために、安い労働力や良好な立地条件を求めたアメリカ資本を中心に、日本、欧州の先進国資本が中国に次々に進出するようになった（松村文武・関下 稔・藤原貞雄・田中素香(2003)<sup>48</sup>）。

外資企業による中国への直接投資は 80 年代の半ばに始まり、90 年代前半は、市場経済化にともなうて急速に増加し、一時停滞を見た後、2000 年に入り再び拡大した。この外資の進出は、中国経済の市場経済化とグローバル化への推進力を本格化していった。先進国産業の生産が、工場進出、生産委託、部品調達など様々な形で中国に移転しているのである。したがって、外資企業は雇用創出に対しても大きな役割を果たしたのである。

海外直接投資を受け入れた地域を見ると、その約 9 割は東南沿海部に集中していた（巖成男（2011）<sup>49</sup>）。就業形態から見れば、農村からの出稼ぎ労働者は、未熟練の労働者であっても、高度な電子機器部品とはいえ作業内容はシンプルであり、単純な加工組立作業に雇用された。

出稼ぎ労働者は、労働・健康保険に加入させてもらえず、正式な労働契約をしておらず、すぐに解雇され、使い捨て的なインフォーマル雇用形態で採用された。東南沿海部特に珠江デルタ地域が世界で最も大きな電子産業の巨大集積地に発展していくとともに、「民工潮」と言われる大規模な農村から都市への労働移動が発生した。それにともない、不安定雇用であるインフォーマル就業者が拡大し、表 2.3 に示すように 2000 年頃を境にして、インフォーマル就業者比率が 50%に達するようになった。

外資企業と並んで雇用創出に貢献しているのが「三来一補企業」である。三来一補企業とは、外国企業から原材料（来料）、デザイン（来樣）、部品（来件）の提供を受け、中国国内で加工と組立が行われ、完成品を海外企業に引渡し、加工賃を受け取るという委託加工貿易企業

---

<sup>48</sup> 松村文武・関下 稔・藤原貞雄・田中素香(2003)『現代世界をとらえる』東洋経済新報者, p.35~37.

<sup>49</sup> 巖成男(2011)『中国の経済発展と制度変化』京都大学学術出版会, p.33.



である。出稼ぎ労働者がインフォーマル就業する場合に、労働集約型委託加工貿易企業が大きな受け皿となった。

「三来一補企業」での雇用者数を統計で把握することは難しい（張紀濤(1997)）<sup>50</sup>。2004年労働・社会保障の調査によると、福建省電子部工場で就業している従業員のうち、99%は出稼ぎ労働者に占められている（李天国（2006））<sup>51</sup>。上記のような海外直接投資が中国の安い労働力と外国の技術や原材料とを結びつけ、世界の工場、世界の市場として海外の技術と資金を吸収して、中国の企業は次第に力をつけていった。

直接投資による輸出産業の急速な成長を支えたのは、無尽蔵といえる低賃金労働力であった。これを武器として先進国外資系企業を中国国内に吸引していった。また、海外の各産業の各企業は、中国の加工組立企業に大量の発注を行い、中国労働市場においてブルーカラー労働者の需給を逼迫させた。

このような急速な経済発展によって労働力が逼迫し、賃金は次第に上昇していった。そして、2004年東南沿海で出稼ぎ労働者不足が顕在化した。「民工潮」から「民工荒」への転換といわれる事態が発生した<sup>52</sup>。

表 2.3 が示すように 2001 年には、国有・集団企業の就業者は 8,931 万人、就業者比率は 37.3%、2007 年には、就業者は 7,142 万人、就業者比率は 24.3%であった。2001 年から 2007 年にかけては、国有・集団企業の就業者は 1,789 万人減り、就業者比率は 13.0 ポイント低下した。

2001 年には、フォーマル就業者は 1 億 1,124 万人、就業者比率は 46.5%、2007 年には、フォーマル就業者は 1 億 2,548 万人、就業者比率は 42.8%、2001 年から 2007 年にかけて、フォーマル就業者は 1,424 万人増加し、就業者比率は 3.7 ポイント低下した。2001 年には、インフォーマル就業者は 1 億 2,861 万人、就業者比率は 53.5%、2007 年には、インフォーマル就業者は 1 億 6,802 万人、就業者比率は 57.2%、2001 年から 2007 年にかけて、インフォーマル就業者は 3,941 万人増加し、就業者比率は 3.7 ポイント上昇した。

---

<sup>50</sup> 張紀濤(1997),p.191~192.

<sup>51</sup> 李天国(2006)「中国における就業と労働市場」深尾光洋編『中国経済のマクロ分析』日本経済新聞社,p.215.

<sup>52</sup> 同上. p.215.

したがって、2001年から2007年にかけて、フォーマル就業者数が増加すると同時に、インフォーマル就業者数も増加してきた。フォーマル就業者とインフォーマル就業者は補完関係になる。グローバル化進行によって、外資導入やインフォーマル化が進行して、計画経済にはほぼ独占状況であった国有・集団企業のシェアを凌駕するまでに発展した。

#### 2.5.4 外需依存型経済から内需主導型経済への転換（2008～現在）

2008年リーマンショック以降、世界同時不況が広がっていった。珠江デルタ、長江デルタを中心とする東南沿海地域の中小企業、委託加工貿易企業は倒産ラッシュを引き起こした。不景気のショックを受けて、大勢の出稼ぎ労働者は仕事を失った、雇用情勢が急速に悪化したのである。

雇用創出のために、2008年末から“政府の就業促進”として取り組まれた景気雇用対策が導入された。雇用拡大を経済社会発展の重要な目標とすること、資本集約度が低い労働集約型産業を中心に、中小企業、個人経営、私営企業など有利な就業政策の実施には、特に力を入れ、雇用形態では弾力的で、多様な形態を採用することが強調されてきた。具体的には、規制から外れた弾力的就業形式（インフォーマル就業者）を奨励し、規範化する。就業ルートを拡大し、都市部新規増加労働力の就業、出稼ぎ労働者の職業転換訓練と再就職などが実施されていた<sup>53</sup>。

地域の不均衡を是正するためとして、2000年前後から内陸部における西部大開発、東北振興、中部「崛起」（潜在力掘り起こしによる活性化）といった内需拡大戦略が中国政府によって進められた。菊本義治（2005）によれば、内需拡大には二つの道がある。一つは、投資先導による内需拡大であり、もう一つは、消費先導による内需拡大である<sup>54</sup>。

西部大開発政策の下で、鉄道、高速道路、空港など交通網、電力網、通信網、水利施設など基礎インフラ整備を進め、大規模な公共投資が西部と中部の地域で行われた。内需拡大のために、消費需要を刺激し、公共投資は増大することにより、生産と雇用は増大する、その結果内

<sup>53</sup> 『人民日報』2009年1月12日。

<sup>54</sup> 菊本義治(2005)『現代国際マクロ経済の研究—貿易不均衡、為替レート、経済政策の有効性』兵庫県立大学経済経営研究所研究叢書, p.51.

陸部の賃金を引き上げことになる。つまり、輸出需要が低下したもとで、輸出需要の落ち込みを消費需要の拡大で切りぬけたために、貨幣賃金が上昇し始めた。無尽蔵と言える廉価な労働力が逼迫しはじめた。

世界金融危機の負の影響を受けて、東南沿海地域の輸出企業を大規模な減産や倒産がまず現れ、その後次第に内陸の中西部地域へ波及した。中国は「世界の工場」としての地位保持しつつも、今まで外需依存型経済から内需主導型経済に転換を模索しはじめたのである。

輸出需要が低下する一方で、内陸部中心とする地域開発の戦略をいっそう推進しており、政府は積極的就業政策に取り組みはじめた。企業が東部沿海地域から西部内陸地域への移転を通じて、労働需要が内陸地域で高まり、農民工は沿海部へ出稼ぎに行かなくても、地元の内陸部で就職先が見つかるようになった。東部沿海部地域を始めとした、農村から出稼ぎ労働者が減少しはじめた。したがって、不況の中で、2012年には、フォーマル就業者は2億2,241万人、就業者比率は59.9%に増加した<sup>55</sup>。

表2.3が示すように2008年には、国有・集団企業の就業者は7,109万人、就業者比率は23.5%、2012年には、就業者は7,428万人、就業者比率は20.0%、2008年から2012年にかけては、国有・集団企業の就業者は319万人が増加し、就業者比率は3.5ポイント低下した。

2008年には、フォーマル就業者は1億2,634万人、就業者比率は41.8%、2012年には、フォーマル就業者は1億4,861万人、就業者比率は40.1%、2008年から2012年にかけては、フォーマル就業者は2,227万人増加したが、就業者比率は1.7ポイント低下している。2008年には、インフォーマル就業者は1億7,576万人、就業者比率は58.2%、2012年には、インフォーマル就業者は2億2,241万人、就業者比率は59.9%となった。2008年から2012年にかけては、インフォーマル就業者は4,665万人が増加し、就業者比率は1.7ポイント上昇している。

したがって、外需依存型経済から内需主導型経済に転換にともなって、2008年から2012年にかけて、フォーマル就業者数が増加すると同時に、インフォーマル就業者数も増加してきた。フォーマル就業者とインフォーマル就業者は補完関係になる。

---

<sup>55</sup>『中国統計年鑑』2013年, p.42.

## 2.6 まとめ

第2章では、「インフォーマル就業者の推移」においては、『中国統計年鑑』に基づいてインフォーマル就業者の推移を概算し、表示した（第2.1表、図2.2）。

次に、中国都市におけるフォーマル就業者・インフォーマル就業者の代替関係と補完関係について分析した。特に、フォーマル就業者・インフォーマル就業者の変動要因は中国の経済制度と経済構造の変化にもとづいて、時期区分として次の4期に分けて考察した。分析の結果は以下のようなになる。

第1期は、計画経済システムの改革段階(1978～1992年)である。1978年から1992年にかけて、フォーマル就業者数が増加し、インフォーマル就業者数も増加していた。フォーマル就業者とインフォーマル就業者の補完関係を読み取ることができる。労働力の再編成が就業のインフォーマル化のスタートといえるだろう。

第2期は市場経済システム本格化の段階（1993～2000年）である。市場経済化本格化の下では、すなわち、1993年から2000年にかけて、フォーマル就業者数が減少する。一方では、インフォーマル就業者数が増加してきた。フォーマル就業者とインフォーマル就業者が代替関係に変換したことが示された。2000年にはインフォーマル就業率は50%に達している。

第3期はグローバル経済拡大の段階である。2001年から2007年にかけて、フォーマル就業者数が増加すると同時に、インフォーマル就業者数も増加してきた。フォーマル就業者とインフォーマル就業者は補完関係となる。グローバル化進行によって、外資導入やインフォーマル化が進行し、計画経済期にはほぼ独占状況であった国有・集団企業のシェアを凌駕するまでに発展した。インフォーマル就業率で見れば2007年には57.2%まで上昇している。

第4期は外需依存型経済から内需主導型経済への転換のもとで、2008年から現在に至るまで、フォーマル就業者数が増加すると同時に、インフォーマル就業者数もそれを大きく上回るテンポで増加してきた。つまり、この期間に、フォーマル就業者とインフォーマル就業者は補完関係であるといえる。近年のインフォーマル就業率は60%水準にある。

## 第3章 中国における労働市場の変容の過程

### 3.1 はじめに

第1章および第2章において、フォーマル就業とインフォーマル就業の概念について、先行研究を検討する中で明らかにした。インフォーマル就業が具体的にどのような形態をとるかは、その時々中国の経済構造と労働市場によって変容することになる。この章では、中国経済が発展する中で労働市場がどのように変容してきたか、それにもなつて、インフォーマル就業の形態がどのように変容してきたかを明らかにする。中国経済は「社会主義計画経済」と称された時期、市場経済化の時期、経済のグローバル化の時期と変化を遂げてきたが、それにもなつて、インフォーマル就業も変わってきたのである。

第3.2節では、改革開放以前の「社会主義計画経済」のもとでの労働管理制度（「固定工」制度）が、どのように形成されてきたか、およびインフォーマル就業の消滅について検討する。次に第3.3節において、改革開放後、「固定工」制度が徐々に解体され、労働契約制度が定着していくプロセスと雇用政策の展開、および多様なインフォーマル就業の展開について検討する。そこでは、「下崗（レイオフ）」がどのような機能を果たしたのかを明らかにし、それが、現行の労働契約制度に対していかなる意義を有しているかを考察する。

### 3.2 1949～1956年建国初期：「新民主主義」の下でインフォーマル就業の存在

1949年に中華人民共和国が成立した後、中国政府は自らの政治経済体制を社会主義への過渡的状態である新民主主義国家と規定した<sup>56</sup>。この規定に従って、中華人民共和国政府は、「四大家族」官僚資本を没収し、人民の国家所有に帰すること、公有制企業の優先的・支配的地位を認め、私営企業と個人経営の存在も認めるという公私混合の経済体制を採用した。

経済政策について、資本主義的要素を許容し、私営企業・個人経営の資本主義経済は「利用、制限、改造」を行うとした。このような「新民主主義」国家という考え方を背景とし、中国政府は建国前から続いた日中戦争と内戦とで荒廃した経済を復興しようとした。

---

<sup>56</sup> 新民主主義とは社会主義までの移行段階であり、国家の性質プロレタリア独裁ではなく、経済体制も公私混合の経済体制である。

公有制企業が経済全体に占める割合は 10%にすぎなかった。これは社会主義への条件が未成熟であったといえる<sup>57</sup>。それは逆に見れば、旧来の封建的色彩を残した資本主義的私営企業<sup>58</sup>と個人経営におけるインフォーマル就業の占める割合が大きく、国民経済全体の復興と発展にインフォーマル就業が重要な役割を果たしていたともいえよう。

1953 年、第 1 次五カ年計画の実施と大規模な経済建設にあたって、一般の都市労働者だけではなく、農村出身の労働者を大量に募集し、臨時工・季節工として採用するようになった<sup>59</sup>。農村労働力の採用について、建設部門や鉱工業部門では、臨時工に対する労働契約制度が制定された。例えば、臨時工に採用されても現地の労働行政部門の審査・承認が必要であり、建築業単位が外地の臨時工を採用するときには、労働契約の締結を義務付けられた。

私営企業は、労働者と使用者との間で、労働条件について協議し、労働契約を締結した。しかし、国営企業は、工場長指揮の下に労働者も参加する工場管理委員会を設立し、その委員会のもとで労働条件を決定した<sup>60</sup>。すなわち、国営・公営企業<sup>61</sup>と個人経営・私営企業を分けて、それぞれに適用される労働条件・法律・制度が異なる二元的労働管理が存在していた。

### 3.3 1956 年～1978 年社会主義計画経済下の労働市場

#### 3.3.1 インフォーマル就業の解消

しかし、1956 年、中国の都市部では、工商業・手工業の国有化が急速に進められていった。個人経営・私営企業に対する社会主義的改造が実行され、農村部では、農民の集団化・人民公社化（協同化）が推進された。そして中国政府は「社会主義の基本的完成」の達成を宣言したのである<sup>62</sup>。第 1 次五カ年計画以降、私営企業の国有化が進み、1956

---

<sup>57</sup> 小島朋之（1999）『中国現代史』中央公論新社，p.36.

<sup>58</sup> 《關於在私営企業中設立勞使協商指示》に従って、従業員は 50 人以上を雇用する私営企業に適用される。

<sup>59</sup> 中国社会科学院中央档案馆編（1994）『中華人民共和國經濟檔案資料選編・労働工資和職工福利卷 1954—1957』中国社会科学出版社，p.317.

<sup>60</sup> 中国社会科学院中央档案馆編（1998）『中華人民共和國經濟檔案資料選編・労働工資和職工福利卷 1953—1957』中国物価出版社，p.101,および p.104.

<sup>61</sup> 国営・公営企業とは公有制に従業員が 200 人以上、民主管理制度に従う、従業員代表大会が設置することである。

<sup>62</sup> 小島朋之（1999），p.37.

年の社会主義改造の基本的完成後、職員代表大会（職工代表大会）制度導入されて私営企業・個人経営におけるインフォーマル就業が消滅した。

労働者・職員代表大会（職工代表大会）制度はすべての労働者から選出された常任代表からなり、企業における共産党組織の指導の下に、定期的開催され、非常に強大な権限を持っていた。企業経営に関する様々な管理と業務、とりわけ労使関係事項は、労働者・職員代表大会によって随時決定されるようになった。

それ以前の私営企業にあっては、採用や解雇の手続き、就業規則の制定手続きと内容、賃金、労働時間などは労使交渉を通じて労使の協約によって決定された。しかし、その機能は、労働者・職員代表大会制度が代替することになった。そして、その帰結として、私営企業労働協約制度は、職員代表大会制度の普及にともなって廃止され<sup>63</sup>、私営企業・個人経営におけるインフォーマル就業が中国経済から消滅し、国有経済を中心とした計画経済体制が形成されたのである。

### 3.3.2 低賃金、高就業の統一配分制度の形成

失業問題の解決のために、1952年8月政務院（現国務院の前身）が公布した決定（「關於労働就業問題的決定」）によって、中国政府は供給過剰状態にあった未熟練労働者に対する「抱え込み」政策を行うことを決定した。その内容は、「3人分の仕事を5人で行い、3人分の賃金を5人で分ける」と表現された方式、すなわち、低い賃金で多くの労働者に雇用を保証するものであった<sup>64</sup>。その一方で、解雇の禁止が謳われた。

さらに、当時採用された経済発展のため重工業優先政策は、数少ない熟練労働者の引き抜き、奪い合いを防止するための政策を実施した。1953年、東北行政委員会労働局が制定した『東北区労働力統一調配工作総結』にもとづき、統一的な労働力配置政策が推進されたのである。この政策の主眼は、限られた熟練労働者を重点産業に効率的に配分することにあった。そして、「社会主義計画経済」時代の中国ではプロレタリア独裁あるいは労働者が「主人公」という社会主義的理念の下に、少なくとも都市労働者については、雇用そのものの保証が強く要請さ

---

<sup>63</sup> 向山寛夫（1968）『中国労働法の研究』中央経済研究所，p.425.

<sup>64</sup> 『档案資料選編 1949～1952』，pp.274～279.

れ、それが実現されていったのである。

そして、1957年に国務院が發布した通知（《国務院關於有効地控制企業、事業單位人員增加、制止盲目招集工人和職員的現象的通知》）<sup>65</sup>によって、労働力配置の権限は政府にあることが強調された。また、この通知の中では、「臨時工・季節工の採用については、正規の労働者に転換することはできない」と規定されていた。要するに、統一配分制度により、フォーマル労働者の配置を政府の管理下に置くと同時に、臨時工・季節工というインフォーマル労働者の処遇も管理下におき、統一配分制度の強化を目指したのである。この措置に伴い、都市部門の労働市場は一元的に管理されるようになったのである。

したがって、失業問題の克服と熟練労働者の効率的配置のための行政措置として形成された統一配分制度は、その後、一般労働者から新規労働者に幅広く拡張された。既存の労働者、新規採用労働者は統一的・計画的分配制度を通じて、「固定工」として各企業・機関(政府の研究、事業単位)に配置されることになった。そして、いったん就職すれば終身にわたって雇用が保障され、給料のほかに住宅、医療、教育、託児など各種の社会サービスを享受することができた。また、重大な犯罪行為や規律違反行為がない限り解雇はできないため、このような身分を俗に「鉄製のメシ茶碗（鉄飯碗）」<sup>66</sup>と称するようになった。国家による労働力の統一配分が国家労働力管理の重要な制度となったのである。

### 3.3.3 統一配分制度の有効性

ところが、実際には労働力の供給過剰という問題が生じた。1958年に制定された戸籍制度によって、農村から都市への労働力の移動が制限されたにもかかわらず、都市部でも労働力の過剰問題が顕在化した。労働力供給過剰の原因の一つは人口の自然増加によるものである。中国の都市人口は1950年6169万人であったが、1970年にはその倍の1億4424万人に達した<sup>67</sup>。

都市部での就職難と住宅難という状態が続くなかで、政府は失業者を顕在化させないために、文革期にはいわゆる「下放運動」（《知識青

---

65 『档案資料選編 1953～1957』, p.169.

66 鉄製の飯茶碗のことであり、落としても割れないことから、政府機関や国有企業務めで、非常に高い雇用保障のなされた身分を指す。日本語で言えば「終身雇用」である。

67 『中国統計年鑑』1999年, p.111.



年上山下郷運動))が実施された。「下放運動」政策は、「社会主義農村」を建設するという名目で都市知識青年を農村に送り込む政策であり、農村への移住青年は1700万人以上に達した<sup>68</sup>。彼らの存在はその後労働政策に大きな影響を与え、「下崗《レイオフ》」というインフォーマル就業の形成につながることになる。「抱え込み政策」政策は、大躍進や文化大革命などの政治的経済的混乱のもとで揺れ動いたとはいえ、労働力統一配分制度として基本的には維持され続けたのである<sup>69</sup>。

### 3.3.4 統一配分制度の問題点—失業の「根絶」と生産効率の悪化

国家による行政的措置としての労働者の雇用と生活を保障する「固定工制度」のもとでは、労働者の募集、採用権は国家にあり、政府が労働力を各企業に分配していった。需要側から見れば、企業は労働者採用・雇用の権利を持っておらず、供給側から見れば、労働者には職業選択の自由はなかった。労働力に対する需要と労働力の供給という労働市場の取引はなく、労働市場は存在しなかった。つまり計画経済下の「固定工制度」は、国家と労働者<sup>70</sup>が直接に取り結ぶ雇用・分配関係の特徴としており、これを「労働関係」という用語で表現していた。

政府が労働力を統一管理し、統一配分する制度（《統包統配制度》）にもとづく完全雇用は、プロレタリア階級独裁<sup>71</sup>ないし社会主義政治体制を反映する優越性の象徴とされた。労働者の雇用の確保と「失業」の根絶が政策目的とされていたが、それ以後、中国の公式統計に「失業」という言葉が登場するのは1994年以降のことである<sup>72</sup>。

ただし、実際には過剰労働力は存在しており、中国政府は生産の効率性よりも社会主義の理念を重視し、失業者を表面上なくすために、すなわち失業問題を解決する方法として、失業者に対する失業手当給付という形式ではなく、「無理にでも職を分配するという方法」（《以工

---

<sup>68</sup> 任遠・彭希哲（2007），p.76.

<sup>69</sup> 張紀濤(1997), p.217.

<sup>70</sup> 李捷生（2000）『中国「国有企業」の経営と労使関係—鉄鋼産業の事例 1950年代～90年代—』御茶の水書房，p.65.

<sup>71</sup> プロレタリア階級独裁とは、労働者あるいは無産者による独裁政治を指す。

<sup>72</sup> 張紀濤(1997), p.196.

代賑》) が採用された<sup>73</sup>。それは企業における労働者一人当たりの生産の非効率化および低賃金という事態を招くようになった。

改革開放前の中国における労働市場の大きな特徴は、各企業があくまで労働者を「丸抱え」している点にある。具体的に言えば、低賃金、高就業の統一配分による労働者の雇用と生活の確保、「労働関係」の解消に対する厳格な規制であった。このように表面上失業を認めない雇用政策は、企業の非効率性という問題を招来したのであった。

### 3.3.5 都市戸籍を持たない農民工

「社会主義計画経済」の時代において中国の都市部では、都市戸籍を持っている労働者は、正規雇用の「固定工」として終身雇用を保障された。しかし、農村戸籍の農民は、非正規雇用の臨時工や季節工として都市部での企業や工場で働き、「単位」の正規雇用労働者と認められずに、定められた期間後に職を失った。

かれら農村戸籍のものはあくまでインフォーマル就業として取り扱われ、1970年代まで労働者全体から見ればごく一部の存在であった。都市戸籍者の全人口に占める割合は、建国初期で12%、政策を転換する1978年において18%であったが、2000年には36%に達している。それでも、全人口の3分の1を占めるに過ぎない。

農村部では、人民公社に所属する農村戸籍身分の農民は、「国家の主人公」として建前的には雇用と生活を保障されていたが、実際には、彼らは人民公社からわずかな現金配分のみで生活していた。それでも、厳格な戸籍管理制度によって、農村から都市への移動を制限されていたのである。

## 3.4 インフォーマル就業の形成（第一段階：1979～1984）

### 3.4.1 所有制構造の変化

1979年以降、企業の所有制構造が大きく変化するようになった。数人から数十人によって組織された集団で新たな事業を起す方法、あるいは個人で企業活動を奨励する方法がとられた。労働力が国有企業から非国有企業へと移動することによって、従来の所有制度を改め、各種形態の集団所有制経済と個人経営経済を発展させた。それらを通して労働就業形態の多様化は、特に個人経営就業者、すなわちインフォ

<sup>73</sup> 以工代賑とは仕事を与えて、救済給付に代えることである。

一マル就業者の形成をもたらした。“三結合”（統一配分以外に集団企業・個人経営起業によって就業多様化をはかる）の就業方針の実施の結果、個人経営が急速に拡大した<sup>74</sup>。これが「待業（就職待ち）青年」や「文革期に農村に下放されていたが都市に帰還することを許された知識青年」および農村からの出稼ぎ労働者に対する雇用の大きな受け皿となったのである。

### 3.4.2 産業構造調整の一層の進展

先進国では当初、軽工業から次第に資金と技術の蓄積を行い、機械設備を必要とする重工業という資本集約的産業へと漸次的に発展していった。しかし、中国ではそのような発展経路をとらずに、先ず重工業発展を政策的に誘導しようとした。

しかし、重工業を優先し、消費者の生活にかかわる軽工業、商業、サービス業を軽視したために、産業構造に深刻な歪みが生じた。計画経済体制の下で、政府が労働力を含むすべての資源を統一的、計画的に管理していたので、都市住民の消費財（砂糖、食用油、小麦粉、米、肉、布等）も配給制度のもとにおかれた。しかし、現実には都市住民の要望をかなえる配給水準は実現しなかった。当時の状況は生活必需消費財の供給が不足し、人々のサービスに対する需要も過熱状態に直面していた。

このような状況に対して、“三結合”の就業方針は第三次産業の発展をもたらすものでもあった。商業、飲食業、サービス業企業に従事している労働者は1978年から1985年にかけて、928.5万人増加している<sup>75</sup>。統計年鑑によれば、個人経営者は1978年から1985年にかけて、15万人から450万人までと435万人増加した。『中国統計年鑑』によれば、個人経営企業の従業員は平均2人ということになり、本論文が定義したインフォーマル（非正規）就業者に相当する。意欲のある労働者が個人の能力を発揮して、事業を興し、自発的な起業活動が奨励されることによって、インフォーマル就業が拡大したことになる。

---

<sup>74</sup> “三結合”の就業方針とは、国家の統一的計画と指導の下で労働部門が職業を紹介することと、自発的に組織して就業すること、および自ら職を探すこととを結合する方針のことである。

<sup>75</sup> 程連升（2002），p.133.

したがって、企業の所有構造と産業構造が調整される一方で、これまでのような国家が労働者を全面的に掌握する「統一採用、統一配置」雇用政策が緩和されとともに、職業選択の自由がなかった労働者が自由に職業を選択することができる局面が生まれたのである。

### 3.4.3 待業問題の改善—国有企業が余剰労働力を吸収する

表3-1は、1980年代前半の都市部新規就業構造である。1980年前半には、「待業率」は1979年の5.4%から、1983年に2.3%、1984年1.9%、1985年には1.8%まで低下した。したがって、数字から見れば、効果があったように見えるが、実態を見れば、次のような問題を読み取ることができる。国有企業が新規就業者の60%以上を引き受けていること、特に1980、81年は、新規就業受け入れ比率を79年より増大させていることである。「入替え」採用（親が退職しその子が代わりに同じ企業に採用される）、労働服务公司の設立、「停薪留職」（職にとどまるが給与支給を停止する）および“三結合”就業促進政策の実施は、集団所有制企業、個人経営を促したけれども、それよりも国有企業の果たした役割が大きかったことに注目すべきである。結局、「待業者」問題の解決は、政府の誘導政策のもとで、無理やりに「待業者」を国有企業、集団所有制企業に余剰労働力という形で吸収させたのである。当然にも、企業内には多くの余剰労働力が蓄積され、結果的に自らの経営を悪化させることになった。

## 3.5 計画経済から市場経済化への—「固定工」から「契約工」への転換（第二段階：1984～1986）

「社会主義計画経済」時代の「固定工」は、国家による労働力の統一的配置にもとづいて生まれたものである。配属先を決めるという統一配分制度が実施された結果、いったん就職すれば、労働者は終身にわたって雇用を保障され、企業が提供する医療費（本人無料、家族半額）、低家賃住宅等様々な企業内社会サービスを享受することができた。

このような「労働関係」は労働者に高い雇用保障をもたらす反面、その極端な平等主義は労働者の勤労意欲低下をもたらし、低い労働生産性の原因となった。そして、「固定工」制度自体の非効率性が意識されるようになったことから、大きな改革が行われる。

1984年1月、労働人事部は外資系企業を対象とする労働契約制度を

制定（《關於中外合資經營企業勞働管理規定實施辦法》）した。これをきっかけとして労働契約制度の導入が始まった。それ以降、国有企業の改革が進み、終身雇用を特徴とする「固定工制度」が改革され、雇用期限を決める契約工制度（「合同工」、契約は中国語で「合同」という）の導入が拡大された。

表 3.1 1980 年代前半の都市部新規就業構造

（単位：万人,%）

年度	失業率	新規就業 者	新規就業					
			国有企業		集団所有制 企業		個人経営	
			人数	比率	人数	比率	人数	比率
1979	5.4	902.6	567.5	62.9	318.1	35.2	17.0	1.9
1980	4.9	900.0	572.2	63.6	278.0	30.9	49.8	5.5
1981	3.8	820.0	521.0	63.5	267.1	32.6	31.9	3.9
1982	3.2	665.0	409.3	61.5	222.3	33.4	33.4	5.0
1983	2.3	628.3	373.7	59.5	170.6	27.2	84.0	13.4
1984	1.9	721.5	415.6	57.6	197.3	27.3	108.6	15.1
1985	1.8	813.6	499.1	61.3	203.8	25.0	110.7	13.6

出所：『中国労働統計年鑑』1992～1994年 p.676.

1986年10月に国務院が一連の規定（《国营企業契約労働制実施暫定規定》等）を公布した<sup>76</sup>。これによって企業が労働者を採用する場合、

<sup>76</sup> 1986年10月に国務院は、以下4つの暫定規定を公布した。①「国营企業実行労働合同制暫行規定」（国营企業契約労働制実施暫定規定）②「国营企業招用工人暫行規定」（国营企業労働者募集暫定規定）、③「国营企業辞退違紀暫行規定」（国营企業規律違反労働

国家が別に定める者を除き<sup>77</sup>、期限付きの契約を結ぶ就業制度が誕生した。就業期間について、5年以上の長期工、1～5年の短期工、1年未満の臨時工・季節工に分けられ、前二者については、契約終了時に契約の更新を締結しなければならない。つまり、前二者は雇用の安定度が高い。そのため、この前二者である「労働契約制労働者」は、フォーマル（正規）就業者とすべきであろう。

臨時工・季節工について従来通り、雇用の不安定な労働契約を締結すべきとされた。従来から存在するインフォーマル（非正規）就業者としての臨時工・季節工も1年未満の「契約工」として想定されているのである。国有企業の労働契約制度は新規採用者だけに行われ、既存の従業員は従前と同じであった。すなわち、一つの企業に「固定工」と「契約工」という2つ雇用システムが併存することになり<sup>78</sup>、企業二制度という問題を起こす結果となった。

以上のように、「労働契約制度実施規定」においては、契約の更新を続け、あるいは長期の労働契約を結び、実質的に従来「固定工」と同様に扱うことになる労働者もいる。しかし、一定の契約期間を定めるインフォーマル（非正規）就業者を締結する労働者も現れるようになった。転職も認められ、労働者は自分の意思で移動できるようになった。しかし、当然ながら安定した雇用状況でない場合も増大した。

終身雇用を特徴とする「固定工」制度が改革され、雇用期限を決める契約工の導入が拡大したのである。「社会主義」の終身雇用制「固定労働者」から市場雇用制「契約労働者」への移行によって、従来労働者と国家との関係であった「労働関係」から、労働者と企業との雇用関係、つまり労使関係へと転換されることになった(山本恒人(2000)。中国労働市場の大きな改革であったといえよう<sup>79</sup>。

しかし、1997～1984年のインフォーマル就業形成の第一段階では、政府は企業への雇用割当てを中止してはならず、また契約労働者についても実際には解雇を制限し、事実上「政治的権利」や「福利・厚生待遇」の面では終身雇用制度と変わらないままとなっていた(李捷生

---

者解雇暫定規定)、④「国営企業労働者待業保険暫行規定」(国営企業職工待業保険暫定規定)等である。この規定によって固定工を「廃止」し、契約工制度の導入は本格的に始まる。

<sup>77</sup> 国家が別に定める者とは、大学、技術系専門学校及び複員軍人である。

<sup>78</sup> 老人老辦法、新人新辦法。

<sup>79</sup> 山本恒人(2000), p.23.

(2000))<sup>80</sup>。つまり、インフォーマル就業の形成を目指したものの、その改革は不十分なものであった。そのため、企業内余剰労働力問題がますます深刻となり、新たな改革が求められることになった。

### **3.6 「合理的な労働組織」調整措置—「下崗（レイオフ）」（第二段階：1987～1992）**

#### **3.6.1 労働組織の最適化**

1987年に開催された「常用労働制度活性化の実験を進める全国工作会議」の雇用政策によって「固定工」制度の本格的改革の段階に入る。経営不振に陥った一部の国有企業は生産の停止または半ば停止の状態に追い込まれていった。1988年から、国有企業では職場構成の最適化を目的とした「労働組織最適化（優化労働組合）」という雇用の合理化政策が実験的に実施された<sup>81</sup>。

企業にはそれぞれの労働者の職務の内容やノルマなどが定められ（持ち場契約、「崗位合同」）、これに応じて労働者を競争させ、企業側の選考を経て、労働者をポストに就ける（「上崗」）<sup>82</sup>。そして、企業は「上崗」した労働者と労働契約を締結することになる。一部の従業員は「下崗」という形で「生産ポスト」から外され、「待崗」（ポスト待ち）の状況になったのである。

#### **3.6.2 全員労働契約制**

労働契約制が適用される新規労働者が増大するにつれて国有企業の労働契約制度は、実際に「固定工」と「契約工」の間で取り扱いに格差が生じるようになった。例えば、年金、医療保険など「固定工」に対して企業は定年退職時まで全額負担してきた。しかし、労働契約制度の下では、「契約工」の年金、医療保険は、企業だけでなく、労働者自らも支出して積み立てていく制度が設けられた。

この格差を解消するために、「固定工」を労働契約制労働者に転換させることになった。政府は1989年から1991年末まで、天安門事件後に3年間の経済引き締め政策に転じた。企業内余剰人員問題の解決が深刻な課題になるにつれて、「固定工」にも「全員労働契約制」の試み

---

<sup>80</sup> 李捷生（2000）、p.214。

<sup>81</sup> 「優化労働組合」とは、労働者合理的な組み合わせのことである。

<sup>82</sup> 崗位とは、職務上のポストのことである。

が開始された（山本恒人[2000]）<sup>83</sup>。1992年に労働部の「労働契約制度実施範囲を拡大する通知」が公布された。この通知によって「固定工」に対する労働契約制度の適用が急速に進んだのである。

### 3.6.3 余剰人員の取り扱い―「下崗（レイオフ）」

労働契約制拡大の改革のみならず、この時期には余剰人員の企業外への排出準備も始まった。その試みは、市場経済化への進展の中で、企業経営を合理化するために、ポストに就くことができなかった余剰人員に対して一定期間離職させ、賃金支払いを停止する事から始まった。ただし、従業員として企業内福利は保障されるほか、一定の生活手当が支給され、当該期間中に企業の業績が向上すれば職場に復帰させた。しかし、そうでない場合には契約期間終了時に、企業から実質的に解雇される制度であった。

余剰となった労働契約制労働者に対して、企業と従業員間の「労働関係」を解消する事は事実上困難であった。なぜならば、彼らは本来「固定工」であり、制度の沿革からは、定年退職まで在職させなければならなかったからである。そこで、企業の従業員でありながら、具体的な仕事のない労働者が企業内に滞留することとなる。これが「下崗人員」と呼ばれる問題である。かれらは具体的な仕事をしないが、企業から一定の生活費を支給され、転職の機会を待ち続けるのである。

上海市政府の調査によれば、「下崗人員」の特徴は「四多」現象がみられる。第1に、「下崗（レイオフ）人員」には女子従業員が多く、全体の68.2%を占めている。第2に、「下崗人員」の中で36～44歳の中年層が大半を占め、第3に、教育レベルの低い従業員が多い。中卒以下の就業者が全体の約7割を占めている。第4に、仕事がないのに手当をもらう（「停工待崗」）期間が長いことである<sup>84</sup>。

「下崗人員」については、「60年代70年代上山下郷（農村への下放）、80年代回城（農村から都市への回帰）、90年代下崗（職場からリストラされる）」という言い方がある。90年代の40～50歳代の労働者の人生の核心を衝いた言葉である<sup>85</sup>。したがって、「下崗」問題は、労働力の超過供給という建国以来の問題が根底にあり、しかも、統一分配制

<sup>83</sup> 山本恒人（2000），p.22.

<sup>84</sup> 張紀濤（1997），pp.204~205.

<sup>85</sup> 山下昇（2003）『中国労働契約法の形成』信山社，p.80.



度のもとで政策的に隠蔽されてきたものが、一気に顕在化した現象であるといえる。実際、余剰となった「下崗人員」は企業と雇用関係を持っているという意味で完全失業者と異なる。企業は余剰人員を抱え込みながら、この段階では「下崗人員」を社会に直接放出はせず、職業訓練や企業外での求職活動を行わせることになる。この期間は、企業内へのフォーマル就業から企業外へのインフォーマル就業問題になる準備段階であったといえよう。

### 3.7 市場経済化の進展と「再就職工程」（第三段階：1993～2000）

1993年11月共産党の第14回3中会議では、「中共中央社会主義市場経済体制若干問題に関する決定」を公布した。計画経済システムから市場経済システムへ移行し、国有企業の改革目標として、現代企業制度の確立という課題が明確に打ち出された。国有企業の改革の進展に伴い、労働就業制度は計画経済期の終身帰属「固定工」から市場経済契約「契約工」への転換が進み、「下崗人員」の再就職が各地で試行された。

#### 3.7.1 再就職センターと「下崗（レイオフ）人員」

「下崗（レイオフ）人員」の再就職問題を解決するために、1995年に「再就職プロジェクト」が全面的に実施された。「下崗（レイオフ）人員」は、職場から切離された後、再就職サービスセンターに組み込まれた。しかし、元の企業と雇用関係を保留し続けていた<sup>86</sup>。再就職サービスセンターに所属する人は、3年の期限をつけて所得保障が得られる<sup>87</sup>。実際に再就職が果たされない場合、企業との「労働関係」が解除され、失業者となる。その失業者を対象として2年間の失業救済金の支給がなされる。2年の失業救済期間が満了しても、新たな職に就いていない場合には、民間部門から社会救済金を受給する。再就職サービスセンターの運営資金は財政、企業、社会が三分の一ずつ負担して運営された<sup>88</sup>(山本恒人(2000))<sup>89</sup>。

<sup>86</sup> 再就職サービス・センター(原語：再就職服務中心)とは、「下崗人員」を組織し、彼らの再就職の支援と基本生活の保障をするために、職業紹介や職業訓練を実施したり、あるいは、失業対策事業的な経済組織の運営を行ったりする機関である。再就職サービスセンターは、「下崗」を実施する企業が設立する、大企業は独自に設立することもある。

<sup>87</sup> 所得保障とは、再就職サービスセンターが企業の代わりに「下崗人員」の基本生活費を支給し、失業保険、養老保険などの社会保険を代理納入する。就職先の斡旋や再就職訓練を実施する。

<sup>88</sup> ここにいう社会は主要な財源は失業保険基金からの支出である。

<sup>89</sup> 山本恒人(2000), p.24~25.

1996年末、22省市自治区が「再就職プロジェクト」実施弁法を策定し、200都市が「再就職プロジェクト」を行った。1997年から1998年にかけて、「下崗（レイオフ）」が全国で大規模に展開されていたが、1999年1月国務院は「失業保険条例」を公布した。失業者と「下崗（レイオフ）人員」という2つの保険システムの制度が用意されたのである。そして最終的には、2000年末に新たに再就職センターに人員を迎え入れることを停止した。

「再就職プロジェクト」実施状況からみると、「下崗（レイオフ）人員」の再就職ルートで最も多いのは元の企業に戻ることに、すなわち、「企業還流」である。経営状態を改善する企業の努力が「下崗（レイオフ）人員」の再就職を促す最も基本的な施策であり、「下崗（レイオフ）人員」にとって一番望ましい方向でもある。

「定年を繰り上げ退職」する「下崗（レイオフ）人員」に対して定年退職者を対象とする優遇措置を適用させる方法もとられた<sup>90</sup>。しかし、「企業還流」、「繰り上げ退職」の措置を取っても、一部の「下崗（レイオフ）人員」が転職を果たしたとしても、なお仕事が見つからない者を失業者として社会に送り出さざるを得なかった。こうしてこの時期に、これまで中華人民共和国が長らくその存在を認めてこなかった失業問題は、形式的にもそして実質的にもその存在を認めるようになったのである。

もちろん、この失業問題に対応するために、一部の「下崗（レイオフ）人員」が1人ないし集団で起業活動を行い、インフォーマル就業を促進する自営業展開も政策的に奨励された。

1995年から2000年にかけて、大中型国有・集団企業の株式化し、中小型国有・集団企業をインフォーマル化するという国有企業改革の結果、国有企業の合併、改組、破産、売却など通じて、多くの「下崗（レイオフ）人員」はインフォーマル就業や失業者に転換していったのである。

### 3.7.2 インフォーマル就業のルート—社区服務（地域コミュニティ・サービス）と公益労働組織

「下崗人員」は国家の優遇政策を受けながら、徐々にインフォーマル・セクターへと移ったが、その場合の就業形態は社区服務（地域コ

---

<sup>90</sup> 張紀濤（1997）, p.209.

コミュニティー・サービス)と公益労働組織である。市場経済の発展とともに「社区」も変化しつつある<sup>91</sup>。1990年代末から始まった国有企業の改革によって生じた「下崗人員」の再就職の場として社区サービス(地域コミュニティー・サービス)と公益労働組織が注目される。中国における都市戸籍インフォーマル就業とは、「下崗人員」の一部が「家庭サービス」と「物業管理」に向かつて地域のコミュニティー・サービスや公益労働組織に従事していった(山本恒人[2000年])<sup>92</sup>。

政府主導の下で設置された再就職センター運営費用は政府・社会・企業が共同負担するとされた。例えば、道路や公共施設の清掃、警備、交通整理あるいはインフラの整備の建設、緑化保全事業などに従事したり、職業訓練実習を行わせたりすることによって、一定の所得を保障するものである。これは、まさに政府による失業対策事業であり、非営利的な労働組織として捉えられている。こうした公益性の高い失業対策事業的なインフォーマル就業労働組織を特に、公益労働組織と呼ぶ(山下[2003])<sup>93</sup>。

### 3.7.3 インフォーマル就業における職業紹介機構

労働制度改革により統一配分制度が緩和され、安定就業が不安定就業となり、多くの余剰労働力を抱え込む企業内労働市場が企業外労働市場に代替されつつある。他方、農村の余剰労働力が農村から都市への部門移動も活発化している。こうした動きと連動するかのようになり、80年代後半以降、中国各地の種々様々な職業紹介機構が形成されてきた。「職業紹介サービス機構」のようなフォーマルな職業紹介機構のほかに、“三結合”の就業方針の実施の後、インフォーマルな職業斡旋機構も次々に出現している。また、組織化された労働力移動は農村労働力移動量全体の一割程度にすぎない。つまり、ほとんどの出稼ぎ農民は職業紹介所ではなく、自発的な移動あるいは親戚や友達の紹介によって職を得ている。インフォーマル就業の形成はフォーマルな職業紹介機構—政府職業紹介機構やインフォーマルな職業紹介機構によって担わ

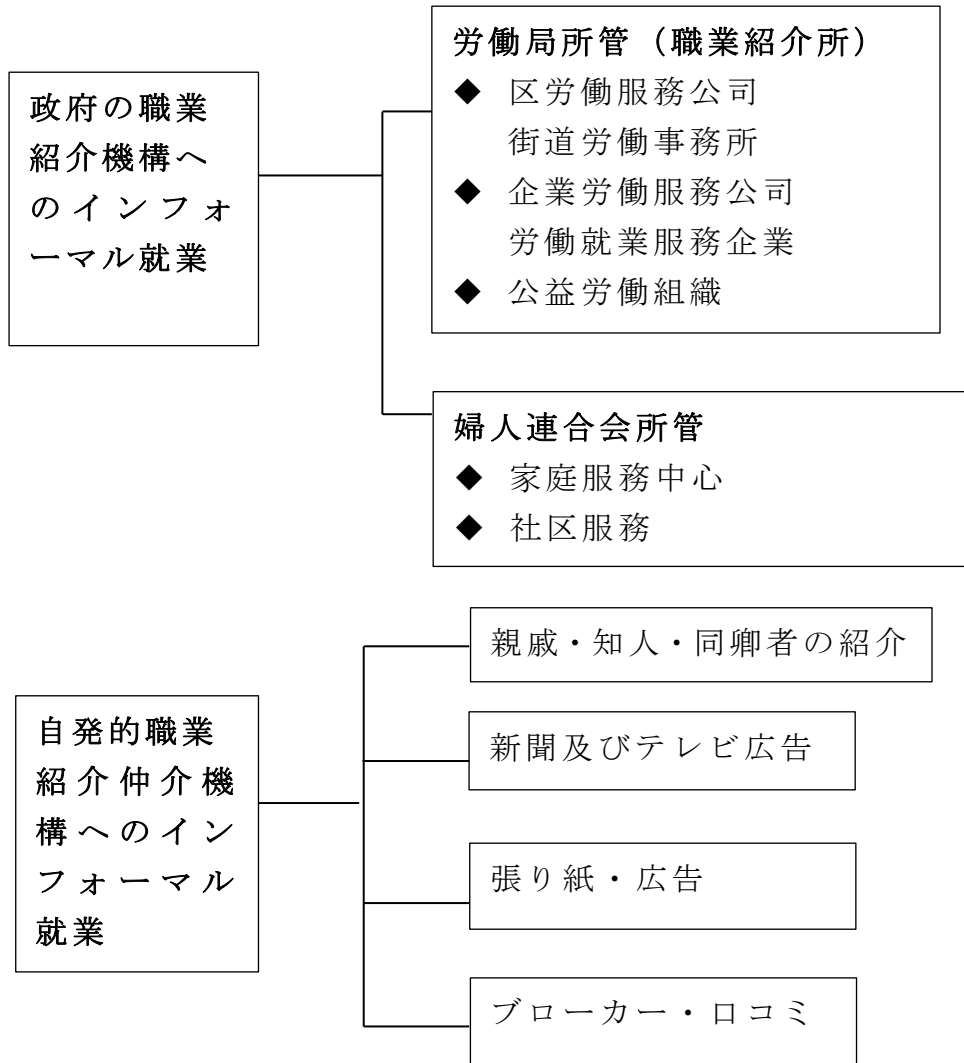
<sup>91</sup> 従来の「社区」とは、都市において勤める所属単位が居住する場所によって「街居」が決まる。中国独自の「街居制」において「街」というのは、街道弁事処という都市部の政府末端の行政機関を示す。「居」というのは、街道弁事処の下に所属する「居民委員会」のことである。

<sup>92</sup> 山本恒人(2000), p.37.

<sup>93</sup> 山下昇(2003), p.111およびp.112.

れたのである。したがって、次の表のようになる。

図 3.1 インフォーマル就業における職業紹介機構



出所：張紀濤第3章 1997『中国レポート(2)中国の労働政策と労働市場（海外調査シリーズ）』日本労働研究機構,p.63~64.

インフォーマルな就業を促進する職業斡旋機構は就職志望者の身分、地域によって多少異なる。都市部では労働者がインフォーマルな就職先をさがす場合には、一般に労働局に所属する職業紹介所の斡旋に頼る。しかし、フォーマルな労働市場では求人者と求職者のニーズが一致しない状況にあった。したがって、教育レベルが低く、十分な職業訓練を受けていない農民工の多くは企業の募集条件に合わず、効果的

な職探しを進めることができない。そのため、農民工は親戚・知人・同郷者など縁故の紹介、広告等インフォーマルな職業斡旋に頼らざるを得なかった。結局、農民工は都市市民が敬遠するようなきつい、汚い、危険な、いわゆる3Kの仕事に従事せざるを得ない。

中国政府は、従来、民間の職業斡旋・仲介機構とブローカーなどインフォーマルな職業紹介機構を全面的に禁止し、取り締まる姿勢を取ってきた。この時期になって、労働市場を育成するねらいから、一定の条件を備える限りで民間機構による職業斡旋に対して許可を与えるようになった。すなわち、1993年に「民間職業紹介機構の管理問題に関する労働部の通達」を公布し、悪質なブローカーに対する取り締まりを強化する一方で、民間職業紹介機構を積極的に育成する方向を打ち出したのである（張紀濤 1997）<sup>94</sup>。

### 3.8 まとめ

以上のように、中国における改革・開放政策の下での市場経済化は、労働制度と労働市場の変容を大きな骨格としていた。「社会主義計画経済」の時代には失業はないとの理念のもとに、都市部を中心に労働力の統一管理と配分が行われ、労働力の企業への過剰吸収が常態化し、国有企業の生産効率の慢性的悪化がもたらされた。それが失業の顕在化を隠蔽していたのである。市場経済化は、この労働力管理・配分制度を取り払い、労働市場を成立させた。国有企業内余剰労働力の企業外への排出、新規労働力の多様な経営体への就業、各種企業での生産と経営の必要に基づく雇用と解雇は、実は多様なインフォーマル就業の展開の過程であった。

---

<sup>94</sup> 張紀濤（1997）, p.63~64.

## 第4章 経済成長とフォーマル・ インフォーマル就業者の雇用比率

### 4.1 はじめに

21世紀に入ると、世界のグローバル化が進み、労働市場が多様化していることに関心が集まっている。例えば、日本では正規労働者と非正規労働者に労働市場を分けて分析する研究が多い(吉川洋[1992]、古郡鞆子[1997]、大住康之[1999]、菊本義治[2003]菊本義治・山口雅生[2005])。途上国の研究ではフォーマル・セクターとインフォーマル・セクターを対比して、インフォーマル就業形態に関する実証研究が展開された(池野旬・武内進一[1998]、稲田十一・大橋英夫・狐崎知己・室井義雄[2000]、斉藤文彦[2005]、松永宣明・大坪滋[訳][1999])<sup>95</sup>。中国の研究では90年代後半、インフォーマル・セクターに関する統計資料を求めるILOの提案に応じて、調査作業が行われたが、インフォーマル就業を示すデータは把握されておらず、それらの関連の研究蓄積が手薄である(Husmanns,Ralf [1996])。胡鞍鋼・楊韻新(2001)は中国労働市場の実証分析を行い、労働市場をフォーマル就業者とインフォーマル就業者に分けて、インフォーマル就業の重要性を述べている<sup>96</sup>。

2004年以降、中国沿海地域において、農民工の不足がマスコミによって大々的に報道され、その後、出稼ぎ労働者不足の現象(民工荒と呼ばれる)が生じた。これを契機にして中国労働市場は、労働力が無尽蔵に供給される状態から、労働力が不足する求人難へ転換するという“ルイスの転換点”に到達したかどうかについて議論が行われるようになった。農民工不足が続ければ、余剰労働力が吸収されつくし、賃金は必ず上昇し、二重労働市場は次第に一体化し、やがて二重労働市場は解消され、一つの労働市場になると中国社会科学院人口・労働経済研究所所長である蔡昉(2007)は主張した。

蔡昉らの主張に対して、周天勇(中国共産党学校)らは、15年先にお

---

<sup>95</sup> これらの研究によれば、アフリカ、アジア、ラテンアメリカ個別の国・地域についてインフォーマル・セクター就業形態の現地調査が行われた。

<sup>96</sup> インフォーマル就業の発展は、フォーマル・セクター外部だけでなく、フォーマル・セクター内部でも、人件費を節約するために、賃金の高いフォーマル就業者の代わりに、賃金の低いインフォーマル就業者が採用された。すなわち、フォーマル就業の削減・解体に代わって発展してきた現象である。インフォーマル就業の増大は、雇用拡大、経済成長に関して大きな役割を果たしていることが強調された。

いても、年間労働力需給の差は 1500 万人以上と予測され、余剰労働力が持続的に存在する、という全く異なる見解を主張している<sup>97</sup>。つまり、労働力市場二重化の解消は市場に委ねておけば自主的に実現するものではなく、政府の積極的関与によって、労使関係の改善、所得格差の縮小、政府立法と社会政策の一般労働者階層に有利な政策を通して実現されるとしている。

本章では、周天勇らの見解にたち、余剰労働力が持続的に存在するもとの、経済成長が二重労働市場においてフォーマル・インフォーマル就業の雇用比率に対して、どのような影響を与えているかについて分析する。

これまでフォーマル・インフォーマル就業についてのモデル分析では、次のような関連研究がある。Agénor・Montiel(1999)はフォーマル・セクターにおいては、熟練労働者（フォーマル労働者）と非熟練労働者（インフォーマル労働者）を雇用し、インフォーマル・セクターでは非熟練労働者（インフォーマル労働者）が雇用されている2部門モデルを作り、財政政策によって、雇用や賃金がどのような影響を受けるかを分析した。Agénor(2001)は同様のモデルを用いて為替切り下げ政策が雇用、賃金に与える影響を分析した。為替切り下げ政策によってインフォーマル・セクターの雇用は増え、フォーマル・セクターの雇用が減るという代替的な関係が生じると論じた。しかし、彼らのモデルでは生産は労働だけで行われ、資本ストックが存在しないという前提を置いていた。また経済成長率と雇用の関係は分析されていない<sup>98</sup>。

---

<sup>97</sup> 中国の余剰労働力に関して、ルイスの転換点からの考察と論争もある。ルイスの転換点を超えたと主張したのは、中国経済は労働力が過剰な状態から不足の状態に転じる「ルイス転換点」を過ぎたかどうかに関する議論が盛んになった。ルイスの転換点を超えたと主張したのは、大塚啓二郎(2006)、蔡昉(2007)、蔡昉・王美艶(2007)、劉徳強(2010)である。ルイスの転換点は到達していないと主張した経済学者はナズール・イスラム・横田一彦(2009) 南亮進・馬欣欣(2009) Meng, Xin(2007)である。特に南亮進・馬欣欣(2013)が計量手法を用いて、農業における労働限界生産力と賃金との比較を通じて、過剰労働力が存在することを明らかにし、中国経済は転換点に到達していないが、転換点へ接近しつつあることは否定できないと結論づけた。

<sup>98</sup> Agénor・Montiel(1999)においては、内生的経済成長論の立場から、人的資本、知識の蓄積および金融政策、財政政策に対してどけだけ経済成長に影響を及ぼすかを分析した

そこで、本論文においては、資本が存在するモデルを作って前述したように、フォーマル就業者・インフォーマル就業者の雇用比率が経済成長によって、どのような影響を受けるかを検討する。また、フォーマル就業者とインフォーマル就業者は補完的（同じ方向）に変化するのか、代替的（異方向に変化する）に変化するのかも分析する。

本論文の貢献は、次の通りである。第1に、経済成長率とインフォーマル就業比率について、これまで理論モデルの分析がなく、新たな命題を明確に示したことである。

第2に、経済成長率が高くなると、フォーマル就業者数とインフォーマル就業者数は両方とも増えるけれども、フォーマル就業者数以上に、インフォーマル就業者数が増える。したがって、経済成長にともない、二重労働市場は統合・解消されず、むしろ二重労働市場の構造においてインフォーマル就業の構成比がさらに拡大していく。

## 4.2 モデル

Agénor(2001)と同様にフォーマル・セクターとインフォーマル・セクターの二つの部門から成り立つ経済モデルとしよう。ただし、Agénor(2001)は為替レートの分析を行うため、貿易を考えているが、ここでは経済成長と雇用の関係に焦点をあてるため為替レートや貿易を捨象する<sup>99</sup>。

第1部門（フォーマル・セクター）は第1財（生産財、消費財）を生産している。第2部門（インフォーマル・セクター）は第2財（消費財）を生産している。第1財はフォーマル労働、インフォーマル労働、資本ストックによって生産される。第2財は、インフォーマル労働と資本ストックによって生産される<sup>100</sup>（図1-1参照）。

### 図4.1 フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターの

が、フォーマル就業・インフォーマル就業が経済成長にどれだけ貢献しているかについては分析していない。

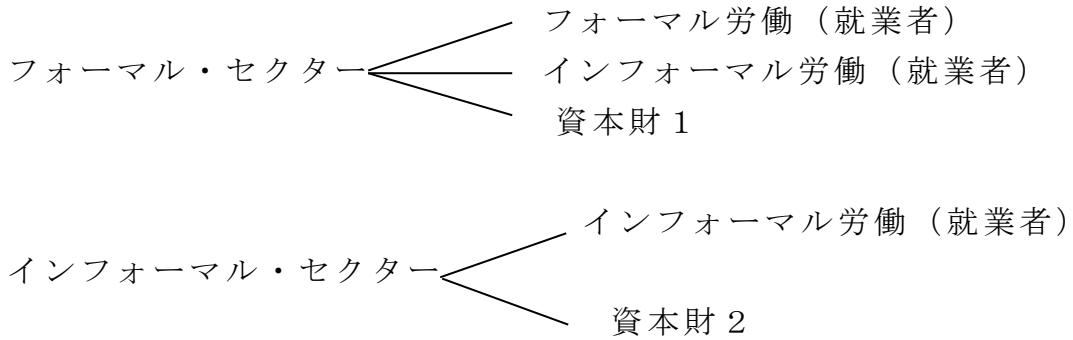
<sup>99</sup> Agénor(2001)では第一部門は二つの労働（熟練労働と非熟練労働）によって、第二部門は一つの労働（非熟練労働）によって生産されている。

<sup>100</sup> 本論文の中国労働市場には、戸籍制度によって分割された都市と農村の二重構造だけではなく、雇用形態から労働市場を二つに分割された部門として考察する。フォーマル・セクターは国有企業・集団所有制企業の伝統部門と外資系の振興部門で構成され、インフォーマル・セクターは農民工と都市の下崗者（リストラされた労働者）から成る。



生産

投入



#### 4.2.1 フォーマル経済

フォーマル・セクターの生産関数は次のようなコブ=ダグラス生産関数を仮定する。

$$Y_F = (N_1)^a (N_{1u})^b (K_1)^{1-a-b} \quad (1)$$

$$0 < a < 1, \quad 0 < b < 1, \quad 0 < a + b < 1$$

ここで $Y_F$ はフォーマル・セクターの産出量であり、 $N_1, N_{1u}, K_1$ はそれぞれフォーマル就業者、インフォーマル就業者、資本ストックである。フォーマル・セクターはフォーマル就業者とインフォーマル就業者を雇用して生産を行っている。

フォーマル・セクターの生産関数は1次同次であることを用いて、資本ストックあたりの式に書き換えると

$$\frac{Y_F}{K_1} = \left(\frac{N_1}{K_1}\right)^a \left(\frac{N_{1u}}{K_1}\right)^b \left(\frac{K_1}{K_1}\right)^{1-a-b} \quad (2)$$

となる。記号を次のように定義する。

$$\frac{Y_F}{K_1} \equiv \sigma_F, \quad \frac{N_1}{K_1} \equiv n_1, \quad \frac{N_{1u}}{K_1} \equiv n_{1u} \quad (3)$$

$\sigma_F$ は資本ストックあたりの産出量であり、 $n_1, n_{1u}$ は資本ストックあたりのフォーマル就業者、インフォーマル就業者である。これらの記号を用いて、(2)を書き換えれば

$$\sigma_F = (n_1)^a (n_{1u})^b \quad (4)$$

のように変形することができる。

生産に関して収穫逓減を仮定して、 $\partial\sigma_F/\partial n_1 > 0, \partial\sigma_F/\partial n_{1u} > 0, \partial^2\sigma_F/\partial n_1^2 < 0, \partial^2\sigma_F/\partial n_{1u}^2 < 0$ さらに、 $\partial^2\sigma_F/\partial n_1\partial n_{1u} = \partial^2\sigma_F/\partial n_{1u}\partial n_1 > 0$ を満

たしていると仮定する。すなわち、フォーマル・インフォーマル就業者は生産過程において補完関係にあり、一方の投入量が増加すると他方の限界生産物が高まることになって  $\partial^2 \sigma_F / \partial n_1 \partial n_{1u} = \partial^2 \sigma_F / \partial n_{1u} \partial n_1 > 0$  となる。

フォーマル・セクターの利潤率は

$$\frac{\Pi_F}{P_1 K_1} = \frac{P_1 Y_F - W_1 N_1 - W_{1u} N_{1u}}{P_1 K_1} \quad (5)$$

となる。したがって、(5)式は、

$$\pi_F = (n_1)^a (n_{1u})^b - (\omega_1 n_1 + \omega_{1u} n_{1u})$$

で表す。

ここで  $P_1$  はフォーマル・セクター産出物の価格、 $\Pi_F$  は名目利潤率、 $W_1$  はフォーマル就業者の名目賃金、 $W_{1u}$  はインフォーマル就業者の名目賃金である。 $\pi_F$  はフォーマル・セクター価格で測られたの実質利潤率である。 $\omega_1$  はフォーマル就業者の実質賃金、 $\omega_{1u}$  はインフォーマル就業者の実質賃金である。

利潤最大化の1階条件によって

$$a(n_1)^{a-1} (n_{1u})^b = \omega_1 \quad (6)$$

$$b(n_1)^a (n_{1u})^{b-1} = \omega_{1u} \quad (7)$$

となる。これらの仮定の下では、実質賃金に労働の限界生産力が等しくなる点で労働需要が決まり、(6),(7)式により

$$n_1 = (a)^{\frac{b-1}{a+b-1}} (b)^{\frac{-b}{a+b-1}} (\omega_1)^{\frac{1}{a+b-1}} (\mu_1)^{\frac{b}{a+b-1}} \quad (8)$$

$$n_{1u} = (a)^{\frac{-a}{a+b-1}} (b)^{\frac{a-1}{a+b-1}} (\omega_1)^{\frac{1}{a+b-1}} (\mu_1)^{\frac{1-a}{a+b-1}} \quad (9)$$

となる。さらに、 $\omega_{1u} = \mu_1 \omega_1$ , ( $0 < \mu_1 < 1$ )と仮定する<sup>101</sup>。

<sup>101</sup> Agénor (1999) は、効率賃金モデルを用いて、フォーマル・セクターの熟練労働者の賃金がインフォーマル・セクターの賃金の一定比率になることを導いている。ここでこのモデルは、 $\omega_{1u} = \mu_1 \omega_1$ , ( $0 < \mu_1 < 1$ )とインフォーマル就業者の賃金は、フォーマル就業者の賃金の一定比率になっているが、この仮定は効率賃金モデルを用いて Agénor と同様の方法で導くことができる。

本論文と Agénor の労働市場の関するモデル化の違いは、次のとおりである。Agénor は労働供給が一定であると仮定し、労働供給と労働需要が一致する非自発的失業がない、均衡を考察している（ただし、フォーマル・セクターでの熟練労働の仕事を希望する熟練労働の供給者は、その仕事を得不い場合には、インフォーマル就業に従事する）。本論文では、余剰労働力が無制限に存在する状況をモデル化しており、企業

規模に関して収穫逓減を仮定しているので、 $a + b - 1 < 0$ となっている。したがって、フォーマル・セクターでのフォーマル就業者とインフォーマル就業者の需要関数は、フォーマル就業者の実質賃金とインフォーマル就業者の実質賃金に関して減少関数になる。

次にフォーマル・セクターの産出量は、(8),(9)を(4)に代入して、 $\sigma_F$ の解を求めると、

$$\sigma_F = (a)^{\frac{-a}{a+b-1}}(b)^{\frac{-b}{a+b-1}}(\omega_1)^{\frac{a+b}{a+b-1}}(\mu_1)^{\frac{b}{a+b-1}} \quad (10)$$

となる。フォーマル・セクターの産出量は実質賃金 $\omega_1$ の減少関数となっている。つまり、フォーマル就業者の実質賃金の上昇は、産出量の減少をもたらすのである。

#### 4.2.2 インフォーマル・セクター

インフォーマル・セクターの生産関数はフォーマル・セクターと同じようにコブ=ダグラス生産関数を仮定する。

$$Y_I = (N_{2u})^c(K_2)^{1-c} \quad (11)$$

$$0 < c < 1, \quad 0 < 1 - c < 1$$

ここで $Y_I$ はインフォーマル・セクターの産出量であり、インフォーマル・セクターは、1種類の就業者、すなわち、インフォーマル就業者 $N_{2u}$ と資本 $K_2$ を使って生産をすることになる。

インフォーマル・セクターの生産関数も1次同次であることを用いて、資本ストック当たりの式に書き換えると

$$\frac{Y_I}{K_2} = \left(\frac{N_{2u}}{K_2}\right)^c \left(\frac{K_2}{K_2}\right)^{1-c} \quad (12)$$

となる。記号を次のように定義する。

$$\frac{Y_I}{K_2} \equiv \sigma_I, \quad \frac{N_{2u}}{K_2} \equiv n_{2u} \quad (13)$$

---

が求める労働需要は経済全体の労働供給より少ないという、非自発的失業や余剰労働力が持続的に存在しているケインズ的な経済を考えている。そのため、労働供給が労働需要に等しくなるという労働市場の均衡式は用いない。なお、ケインズは、一部門一労働の経済を考えているため、マクロ経済の均衡は、労働の限界不効用と賃金と等しいという労働供給関数（古典派の第二公準）を使わずに、財市場均衡と労働需要関数によって、均衡を描写している（菊本義治他(1999)参照）。本論文では、複数部門、複数労働を考察しているためモデルが複雑になる。すなわち財市場均衡式と賃金決定式を含んだ形で均衡が描写される。

$\sigma_I$ は資本ストック当たりのインフォーマル・セクターの産出量であり、 $n_{2u}$ は資本ストックを測ったインフォーマル就業者である。これらの記号を用いて、(12)を書き換えると

$$\sigma_I = (n_{2u})^c \quad (14)$$

のように変形することができる。生産に関して収穫逓減により  $\partial\sigma_I/\partial n_{2u} > 0$ ,  $\partial^2\sigma_I/\partial n_{2u}^2 < 0$ を満たしている。

インフォーマル・セクターの利潤率は

$$\frac{\Pi_I}{P_1K_2} = \frac{P_2Y_I - W_{2u}N_{2u}}{P_1K_2} \quad (15)$$

となる。ここで $\Pi_I$ はインフォーマル・セクターでの名目利潤率、 $W_{2u}$ はインフォーマル就業者の名目賃金、 $P_2$ はインフォーマル・セクターで生産された第2財の価格である。記号を書き換えると

$$\pi_I = p(n_{2u})^c - \omega_{2u}n_{2u}$$

となる。

ここで相対価格 $p = P_2/P_1$ である。 $p$ は第1財で測った第2財の相対価格である。 $\pi_I$ はフォーマル・セクター価格で測った実質利潤率であり、 $\omega_{2u}$ はインフォーマル就業者の実質賃金である。

利潤最大化の1階条件は

$$pc(n_{2u})^{c-1} = \omega_{2u} \quad (16)$$

となる。インフォーマル・セクターの実質賃金に労働の限界生産力が等しくなる点で労働需要が決まり、

$$n_{2u} = \left(\frac{\omega_{2u}}{pc}\right)^{\frac{1}{c-1}} \quad (17)$$

となる。ここで $\omega_{2u} = \mu_2\omega_1$ , ( $0 < \mu_2 < 1$ )と仮定すると

$$n_{2u} = \left(\frac{\mu_2\omega_1}{pc}\right)^{\frac{1}{c-1}}$$

と書き換えられる。

規模に関して収穫逓減を仮定しているので、 $c-1 < 0$ となっている。したがって、インフォーマル・セクターでのインフォーマル就業者の需要関数は、インフォーマル就業者の実質賃金に関して減少関数になる。

(17)を(14)に代入すると、 $\sigma_I$ は

$$\sigma_I = \left(\frac{\omega_{2u}}{pc}\right)^{\frac{c}{c-1}} = \left(\frac{\mu_2\omega_1}{pc}\right)^{\frac{c}{c-1}} \quad (18)$$

となる。これがインフォーマル・セクターの産出量である。したがって、インフォーマル就業者の実質賃金の上昇は、産出量の減少をもたらすのである。

#### 4.2.3 フォーマル・インフォーマル・セクター相互作用と均衡式

フォーマル・インフォーマル・セクターの労働者が受け取った賃金はフォーマル・セクターの第1財の一定割合 $\theta$ の購入に向けられ、残り $(1-\theta)$ はインフォーマル・セクターの第2財に向けられるものと仮定する。フォーマル・インフォーマル・セクターの財市場における均衡式は

$$P_1 Y_F = \theta(W_1 N_1 + W_{1u} N_{1u} + W_{2u} N_{2u}) + P_1 I_1 + P_1 I_2 \quad (19)$$

$$P_2 Y_I = (1-\theta)(W_1 N_1 + W_{1u} N_{1u} + W_{2u} N_{2u}) \quad (20)$$

となる<sup>102</sup>。

(19)左辺はフォーマル・セクター財市場の供給側である。右辺は第1財に対する需要であり、フォーマル・インフォーマル・セクターの労働者の消費とフォーマル・セクターの設備投資 $I_1$ 、インフォーマル・セクターの設備投資 $I_2$ から成る。

(20)左辺はインフォーマル・セクター財市場の供給側である。右辺は第2財に対する需要であり、フォーマル・インフォーマル・セクターの労働者の消費は受け取った賃金の $(1-\theta)$ である。

(19)式の両辺を $P_1 K_1$ で割り、(20)式の両辺を $P_1 K_2$ で割って整理すると

$$\sigma_F = \theta[n_1 \omega_1 + n_{1u} \omega_{1u} + n_{2u} \omega_{2u} \lambda] + g_F + \lambda g_I \quad (21)$$

$$p \sigma_I = (1-\theta) \left[ \frac{n_1 \omega_1}{\lambda} + \frac{n_{1u} \omega_{1u}}{\lambda} + n_{2u} \omega_{2u} \right] \quad (22)$$

となる。

ここで $\lambda = \frac{K_2}{K_1}$ は資本比率である。 $g_F = \frac{I_g}{K_1} = \frac{dK_1}{dt} / K_1$ は、均衡ではフォーマル・セクターの成長率となる。なぜなら均衡では $\sigma_F$ が一定となり、 $Y_F$ は

$K_1$ と同じ率で成長している。 $g_I = \frac{I_g}{K_2} = \frac{dK_1}{dt} / K_2$ は、インフォーマル・セクターの成長率である。

(6)、(7)、(16)により

<sup>102</sup> このモデルは失業が存在するケインズの議論を踏襲している。他方、新古典派経済学は完全雇用を想定する、それは非現実的であり、このモデルでは取り入れていない。財市場均衡式と賃金決定式を含んだ形で均衡が考察する。

$$a\sigma_F = n_1\omega_1 \quad (6)_a$$

$$b\sigma_F = n_{1u}\omega_{1u} \quad (7)_a$$

$$pc\sigma_I = n_{2u}\omega_{2u} \quad (16)_a$$

が成立している。

(6)<sub>a</sub>、(7)<sub>a</sub>、(16)<sub>a</sub>を(21)、(22)に代入すると、

$$\sigma_F = \theta[a\sigma_F + b\sigma_F + cp\sigma_I\lambda] + g_F + \lambda g_I \quad (21)_a$$

$$\lambda p\sigma_I = (1 - \theta)[a\sigma_F + b\sigma_F + cp\sigma_I\lambda] \quad (22)_a$$

(21)<sub>a</sub>を $\sigma_F$ について解くと

$$\sigma_F = \frac{g_F + \lambda g_I}{1 - \frac{\theta(a+b)}{1-c(1-\theta)}} \quad (23)$$

となる<sup>103</sup>。これがマクロ経済均衡におけるフォーマル・セクターの産出量を示している。

(23)を全微分すると

$$\text{ここで } 1 - \frac{\theta(a+b)}{1-c(1-\theta)} \equiv \frac{1}{\Delta_{23}}$$

$$\frac{d\sigma_F}{\sigma_F} = \frac{1}{\Delta_{23}} \left\{ \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} \frac{dg_F}{g_F} + \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \left[ \frac{d\lambda}{\lambda} + \frac{dg_I}{g_I} \right] \right\}$$

$$\frac{\frac{d\sigma_F}{\sigma_F}}{\frac{dg_F}{g_F}} = \frac{1}{\Delta_{23}} \times \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (23)_a$$

$$\frac{\frac{d\sigma_F}{\sigma_F}}{\frac{dg_I}{g_I}} = \frac{1}{\Delta_{23}} \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (23)_b$$

$$\frac{\frac{d\sigma_F}{\sigma_F}}{\frac{d\lambda}{\lambda}} = \frac{1}{\Delta_{23}} \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (23)_c$$

<sup>103</sup>

$$1 - \frac{\theta(a+b)}{1-c(1-\theta)} = \frac{1-c(1-\theta) - \theta(a+b)}{1-c(1-\theta)}$$

分母： $0 < c < 1$ 、 $0 < 1 - \theta < 1$ なので、 $0 < c(1 - \theta) < 1$ となっている。

したがって、 $1 - c(1 - \theta) > 0$  (A)

分子： $0 < \theta < 1$ 、 $0 < a + b < 1$ なので、 $0 < \theta(a + b) < 1$ となっている。

$-\theta(a + b) > -1$  (B)

(A)と(B)をたすと

$$1 - c(1 - \theta) - \theta(a + b) > -1$$

$\theta = 1$ ならば、分子は正、 $\theta = 0.5$ ならば、分子は正、 $\theta = 0$ ならば、分子は正である。

したがって分子は正であることを証明された。

フォーマル・セクターの成長率 $dg_F/g_F$ およびインフォーマル・セクターの成長率 $dg_I/g_I$ の増加はフォーマル・セクターの産出の増加をもたらすことになる。同じように資本比率 $d\lambda/\lambda$ の増加は、フォーマル・セクターの産出を上昇させ、フォーマル・セクターにおける雇用も増える。

次にインフォーマル・セクターの産出量 $\sigma_I$ のマクロ均衡を求める。

(22)<sub>a</sub>に(23)を代入して $\sigma_I$ について解くと

$$\sigma_I = \frac{(1-\theta)(a+b)(g_F + \lambda g_I)}{\{1 - c(1-\theta) - \theta(a+b)\}\lambda p} \quad (24)$$

となる。

(18)を変形して、(24)に代入すると

$$\left(\frac{\omega_{2u}}{pc}\right)^{\frac{1}{c-1}} = \frac{c(1-\theta)(a+b)(g_F + \lambda g_I)}{\{1 - c(1-\theta) - \theta(a+b)\}\lambda\omega_{2u}} \quad (24)_F$$

となる。

左辺に(17)を代入すると、(24)<sub>F</sub>は

$$n_{2u} = \frac{c(1-\theta)(a+b)(g_F + \lambda g_I)}{\{1 - c(1-\theta) - \theta(a+b)\}\lambda\mu_2\omega_1} \quad (24)_I$$

に変形できる。

さらに、 $\omega_1$ を解くために、(10)を(23)に代入すると

$$\omega_1 = \left(\frac{g_F + \lambda g_I}{\Delta_{24}}\right)^{\frac{a+b-1}{a+b}} (a)^{\frac{a}{a+b}} (b)^{\frac{b}{a+b}} (\mu_1)^{\frac{-b}{a+b}} \quad (24_{\omega_1})$$

となる。

(24 <sub>$\omega_1$</sub> )を(24)<sub>I</sub>に代入すると

$$n_{2u} = A \times (g_F + \lambda g_I)^{\frac{1}{a+b}} \frac{1}{\lambda} \quad (24)_U$$

を得る。

$$\text{ここで } A = \frac{(1-\theta)(a+b)}{1 - c(1-\theta) - \theta(a+b)} (a)^{\frac{a}{a+b-1}} (b)^{\frac{b}{a+b-1}} (\mu_1)^{\frac{-b}{a+b-1}} \mu_2 \left(\frac{1}{\Delta_{23}}\right)^{\frac{a+b-1}{a+b}}$$

(24)<sub>U</sub>を(14)に代入すると

$$\sigma_I = \left( \frac{A(g_F + \lambda g_I)^{\frac{1}{a+b}}}{\lambda} \right)^c \quad (25)$$

を得る。

(25)の両辺の対数を全微分すると

$$\frac{d\sigma_I}{\sigma_I} = \frac{c}{a+b} \left\{ \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} \frac{dg_F}{g_F} + \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \left[ \frac{d\lambda}{\lambda} + \frac{dg_I}{g_I} \right] \right\} - \frac{d\lambda}{\lambda}$$

となる。

$$\frac{\frac{d\sigma_I}{\sigma_I}}{\frac{dg_F}{g_F}} = \frac{c}{a+b} \times \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (25)_a$$

$$\frac{\frac{d\sigma_I}{\sigma_I}}{\frac{dg_I}{g_I}} = \frac{c}{a+b} \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (25)_b$$

$$\frac{\frac{d\sigma_I}{\sigma_I}}{\frac{d\lambda}{\lambda}} = \frac{c}{a+b} \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} - 1 \quad (25)_c$$

フォーマル・セクターの成長率 $dg_F/g_F$ およびインフォーマル・セクターの成長率 $dg_I/g_I$ の増加はインフォーマル・セクターの産出の増加をもたらすことになる。しかし、資本比率 $d\lambda/\lambda$ の増加は、1より大きくなると、インフォーマル・セクターの産出を上昇させ、インフォーマル・セクター雇用も増える。

次にフォーマル・セクター就業者・インフォーマル・セクターの就業者 $n_1, n_{1u}, n_{2u}$ に対して、経済成長率と部門間比率がどのような影響を与えたのかを調べる。

(8), (10)を(23)に代入すると以下のようなになる。

$$(a)^{\frac{-a}{a+b-1}} (b)^{\frac{-b}{a+b-1}} \{ (n_1)^{a+b-1} a^{1-b} b^b \mu_1^{-b} \}^{\frac{a+b}{a+b-1}} (\mu_1)^{\frac{b}{a+b-1}} = \frac{g_F + \lambda g_I}{\Delta_{23}} \quad (26)$$

$$\left( \frac{b}{a\mu_1} \right)^b (n_1)^{a+b} = \frac{g_F + \lambda g_I}{\Delta_{23}} \quad (27)$$

(27)に両辺の対数を全微分すると

$$(a+b) \frac{dn_1}{n_1} = \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} \frac{dg_F}{g_F} + \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \left[ \frac{d\lambda}{\lambda} + \frac{dg_I}{g_I} \right]$$



$$\frac{\frac{dn_1}{n_1}}{\frac{dg_F}{g_F}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (27)_a$$

$$\frac{\frac{dn_1}{n_1}}{\frac{dg_I}{g_I}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (27)_b$$

$$\frac{\frac{dn_1}{n_1}}{\frac{d\lambda}{\lambda}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (27)_c$$

フォーマル・セクターの成長率およびインフォーマル・セクターの成長率の上昇は、フォーマル・セクターにおけるフォーマル就業者数を増加させる。資本比率の増加は、フォーマル就業者数も上昇させる。

(9), (10)を(23)に代入すると以下のようなになる。

$$(a)^{\frac{-a}{a+b-1}} (b)^{\frac{-b}{a+b-1}} \{ (n_{1u})^{a+b-1} a^a b^{1-a} \mu_1^{a-1} \}^{\frac{a+b}{a+b-1}} (\mu_1)^{\frac{b}{a+b-1}} = \frac{g_F + \lambda g_I}{\Delta_{23}} \quad (28)$$

$$\left( \frac{a\mu_1}{b} \right)^a (n_{1u})^{a+b} = \frac{g_F + \lambda g_I}{\Delta_{23}} \quad (29)$$

(29)に両辺の対数を全微分すると

$$(a+b) \frac{dn_{1u}}{n_{1u}} = \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} \frac{dg_F}{g_F} + \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \left[ \frac{d\lambda}{\lambda} + \frac{dg_I}{g_I} \right]$$

$$\frac{\frac{dn_{1u}}{n_{1u}}}{\frac{dg_F}{g_F}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (29)_a$$

$$\frac{\frac{dn_{1u}}{n_{1u}}}{\frac{dg_I}{g_I}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (29)_b$$

$$\frac{\frac{dn_{1u}}{n_{1u}}}{\frac{d\lambda}{\lambda}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (29)_c$$

フォーマル・セクターの成長率およびインフォーマル・セクターの成長率の上昇は、フォーマル・セクターにおけるインフォーマル就業者数を増加させる。資本比率の増加は、インフォーマル就業者数も上昇させる。

次に、経済成長率と資本比率が変化した際に、インフォーマル・セクターの就業者数に及ぼす影響を調べる。

(24)<sub>γ</sub>に両辺の対数を全微分すると

$$\frac{dn_{2u}}{n_{2u}} = \left( \frac{1}{a+b} \right) \left[ \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} \frac{dg_F}{g_F} + \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \left( \frac{d\lambda}{\lambda} + \frac{dg_I}{g_I} \right) \right] - \frac{d\lambda}{\lambda} \quad (30)$$

$$\frac{\frac{dn_{2u}}{n_{2u}}}{\frac{dg_F}{g_F}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (31)_a$$

$$\frac{\frac{dn_{2u}}{n_{2u}}}{\frac{dg_I}{g_I}} = \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} > 0 \quad (31)_b$$

$$\frac{\frac{dn_{2u}}{n_{2u}}}{\frac{d\lambda}{\lambda}} = \left( \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \right) - 1 \quad (31)_c$$

フォーマル・セクターの成長率およびインフォーマル・セクターの成長率の上昇は、インフォーマル・セクターにおけるインフォーマル就業者数を増加させる。資本比率の増加は、インフォーマル就業者数を減少させる。

#### 4.2.3.1 命題（1）

経済成長が高くなると、フォーマル・セクターにおけるフォーマル就業者数とインフォーマル就業者数を増加させるとともに、インフォーマル・セクターにおいてはインフォーマル就業者数を増加させる。フォーマル就業者とインフォーマル就業者は補完関係にある<sup>104</sup>。

以上のように、経済成長率や資本比率は各就業者数に影響することが明らかになった。次にフォーマル・インフォーマル就業比率はどうなるかを見ていく。まず、フォーマル・セクターにおける就業比率は次のようになる。

(27)<sub>a</sub>, (29)<sub>a</sub>, (31)<sub>a</sub>および(27)<sub>b</sub>, (29)<sub>b</sub>, (31)<sub>b</sub>により

$$\frac{\frac{dn_1}{n_1}}{\frac{dg_F}{g_F}} - \left( \frac{\frac{dn_{1u}}{n_{1u}}}{\frac{dg_F}{g_F}} + \frac{\frac{dn_{2u}}{n_{2u}}}{\frac{dg_F}{g_F}} \right) = - \left( \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \right) < 0 \quad (32)_a$$

<sup>104</sup> 経済が発展すれば、フォーマル就業者とインフォーマル就業者は代替関係になるか補完関係になるかは、コブ=ダグラス生産関数から導いた結論ではない。一般的生産関数においては、本論文と同じ結論を得られる。斯琴・菊本義治(2013)を参照。

$$\frac{\frac{dn_1}{n_1}}{\frac{dg_I}{g_I}} - \left( \frac{\frac{dn_{1u}}{n_{1u}}}{\frac{dg_I}{g_I}} + \frac{\frac{dn_{2u}}{n_{2u}}}{\frac{dg_I}{g_I}} \right) = - \left( \frac{1}{a+b} \times \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \right) < 0 \quad (32)_b$$

となる。(32)<sub>a</sub>および(32)<sub>b</sub>が0より小さいことは、フォーマル・インフォーマルの経済成長率の上昇するにつれて、フォーマル就業比率以上に、インフォーマル就業比率が増えることを意味する。これは、労働供給制約がないもとの、経済成長が進展すれば、インフォーマル就業者経済における、インフォーマル就業比率が増えることを意味する。中国政府は私営企業の起業を促進するような政策をとり、そういった企業の労働需要が増える。私営企業の資金力が弱く、低賃金のインフォーマル就業者を雇用することで成長していく。

#### 4.2.3.2 命題（2）

経済成長率が上昇すれば、フォーマル就業比率よりもインフォーマル就業比率が大きくなる。

これは経済成長とともに、インフォーマル・セクターの産出量と雇用が拡大していくからである。中国では、国有企業のリストラが終了した2000年代前半以降、経済成長率の上昇に伴い、私営企業部門（インフォーマル・セクター）が拡大し、それに伴い、インフォーマル就業者数が増加した。本論文モデルで示したように、労働供給制約がなければ、インフォーマル就業比率が増加していく。

中国の経済成長と就業比率は具体的に考察した。日本については、日本の高度経済成長期労働制約があったために、労働力が不足し、労働条件が改善され、インフォーマル就業やインフォーマル・セクターが拡大しなかった。同時に、労働組合の力が強く、フォーマル・セクターにおいても、低賃金非正規雇用の増加を抑制できた。

次に、経済成長率と資本比率が変化した際に、相対価格に及ぼす影響を調べる。

(24)を書き換えると

$$p = \frac{(1-\theta)(a+b)(g_F + \lambda g_I)}{\{1 - c(1-\theta) - \theta(a+b)\}\lambda\sigma_I} \quad (33)$$

となる。

(33)に(25)を代入して

$$p = \frac{A(g_F + \lambda g_I)}{\lambda \left( \frac{(g_F + \lambda g_I)^{\frac{1}{a+b}}}{\lambda} \right)^c} \quad (34)$$

となる。

(34)に両辺の対数を全微分すると

$$\frac{dp}{p} = \left(1 - \frac{c}{a+b}\right) \left[ \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} \frac{dg_F}{g_F} + \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \left( \frac{d\lambda}{\lambda} + \frac{dg_I}{g_I} \right) \right] + (c-1) \frac{d\lambda}{\lambda} \quad (34)_p$$

$$\frac{\frac{dp}{p}}{\frac{dg_F}{g_F}} = \left(1 - \frac{c}{a+b}\right) \frac{g_F}{g_F + \lambda g_I} \quad (34)_a$$

$$\frac{\frac{dp}{p}}{\frac{dg_I}{g_I}} = \left(1 - \frac{c}{a+b}\right) \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} \quad (34)_b$$

$$\frac{\frac{dp}{p}}{\frac{d\lambda}{\lambda}} = \left(1 - \frac{c}{a+b}\right) \frac{\lambda g_I}{g_F + \lambda g_I} + (c-1) \quad (34)_c$$

したがって、フォーマル・セクターの成長率とインフォーマル・セクターの成長率の増加は、 $c$ が $a+b$ に比べて小さいときは、相対価格を上昇させるが、 $c$ が $a+b$ に比べて大きいときは、相対価格を下落させる。(34)において、経済成長の上昇は、分子の需要の増大による、物価上昇効果と、分母の供給の増大による物価下落効果を引き起こす。その際、 $c$ が小さければ、需要増大による物価上昇効果の方が物価下落効果より大きくなる。

### 4.3 結論(本論文全体の結論)

本論文では、労働供給制約がなく、余剰労働力が持続的に存在するもとで、経済成長率の上昇が、二重労働市場におけるフォーマル・インフォーマル就業者数及びその就業比率に与える影響について分析した。

フォーマル・セクターの成長率 $g_F$ およびインフォーマル・セクターの成長率 $g_I$ の増加はフォーマル・セクターの産出を増加させ、フォーマル・セクターの産出の増加は実質賃金の減少をもたらすことになる。実質賃金が減少すると、フォーマル・セクターでのフォーマル・インフォーマル就業者が増える。生産過程においてフォーマル・インフォ

ーマル就業者は補完関係にあり、インフォーマル・セクターでのインフォーマル就業者も増える。

経済成長率が高くなれば、インフォーマル・セクターでのインフォーマル就業者の就業比率はフォーマル・セクターでの就業者の就業比率より大きくなり、インフォーマル就業者の就業比率が高まっていくのである。

以上のモデル分析の結果から中国労働市場について考察してみよう。第2章で説明したように中国労働市場ではフォーマル就業者とインフォーマル就業者が補完関係の時期と代替関係の時期があった。モデル分析の結果から言えることは、経済成長によって、フォーマル就業者とインフォーマル就業者が補完関係の方向に動く圧倒的に大きな力が働いているということである。

したがって、中国労働市場では補完関係の時期が長いといえる。しかし経済制度や経済構造の変化に伴い、別の力が大きく働いた時期もあった。たとえば市場経済化のもとに国有企業の改革にともなうフォーマル就業者のリストラによって、フォーマル就業者が減少し、一方、私営企業と個人経営を奨励することで、インフォーマル就業が増加した。その結果、1993年から2000年の間の時期には、代替関係となった。今後も余剰労働力が存在し続けると予想される中国労働市場では、経済制度や経済構造の大きな変化がないかぎり、フォーマル就業者とインフォーマル就業者の補完関係が続くと予測される。

第2の含意は、経済成長率が高くなると、フォーマル就業者数とインフォーマル就業者数は両方とも増えるけれども、フォーマル就業者数以上に、インフォーマル就業者数が増える。したがって、経済成長にともない、二重労働市場は統合・解消されず、むしろ二重労働市場の構造においてインフォーマル就業の構成比がさらに拡大していく。モデルが予測するような状態に対して、中国政府が対策をとらないならば、中国のインフォーマル就業者の低賃金と貧困が、暴動、スラム街、地下経済とヤミ経済の問題を引き起こすかもしれない。

したがってインフォーマル就業者への社会政策が重要となる。周天勇が主張するように、政府の積極的関与によって、労使関係の改善、所得格差の縮小、インフォーマル就業者の健康保険、労働契約期間、年金保険、インフォーマル就業者に対しての保護政策が重要となって

くる<sup>105</sup>。

#### 4.4 今後の課題

モデル分析の課題は、次のとおりである。賃金について本論文は外生的に扱っているため、分析していない。賃金比率が内生化する、都市労働市場における労働移動、中間層の問題を考える必要がある。また労働供給制約が存在した場合に、経済成長と二重労働市場の関係についても分析する必要がある。現時点で、中国労働市場では余剰労働力がなくなると予想されているが、余剰労働力がなくなる場合も理論的に考えることは無意味ではないだろう。

今後の研究課題は以下のようになる。

1. 本論文は『中国統計年鑑』に基づいて、インフォーマル就業を推計した。『中国統計年鑑』では産業ベースではなく、企業ベースで就業分類を行っている。従って、本論文も企業をベースにして、フォーマル就業とインフォーマル就業とを区別した。本来的には、産業をベースにすべきである。産業ベースでなく、企業ベースでフォーマル就業とインフォーマル就業を分類しても妥当であるかどうかをさらに検討すべきである。

2. 就業比率と賃金比率の関係を分析する。

3. 国際比較である。中国のインフォーマル就業が、例えば、新興国や日本とどのような類似性と異質性を備えているかを研究するなど、国際比較の課題が残っている。

4. 生産要素について補完性と代替性を知るためには、需要効果とコスト効果を考える必要がある。

需要効果とは、需要増によってすべての生産要素の雇用（利用）が増えることである。代替効果とは需要の制約がある場合に、コストを最小化するための生産要素の組み合わせのことである。中国においては、需要効果が代替効果よりも大きい傾向があり、検証の必要がある。

本論文の中国に関するモデル分析では、フォーマル就業とインフォーマル就業の補完性が成立しているが、日本とアメリカにおいてはど

---

<sup>105</sup> 上原一慶(2000)は、2007年6月29日の第10時期全国人民代表大会常務委員開催28回会議で採択された(2008年1月1日施行)『中華人民共和国労働契約法』が重要であると指摘する。政府が、二重労働市場解消に向けて積極的な対応を打ち出しているからである。派遣労働者(インフォーマル就業者)と雇用単位の労働者(フォーマル就業者)とは同一労働同一賃金にすること(63条)、非全日制雇用(時間雇用)労働者の時給は所在地の最低賃金より低くしてはならない(72条)ことなどを規定している。

うかを実証する必要がある。

5. 先行研究を論点別にさらに整理する必要がある。とくに私営企業就業者のフォーマル就業とインフォーマル就業の腑分け、フォーマル・セクターにおけるインフォーマル就業の規模推計は重要課題である。

## 参考文献

### 日本語文献

- 足立英之(2000)『不完全競争とマクロ動学理論』有斐閣
- 池野旬・武内進一(1998)『アフリカのインフォーマル・セクター再考』  
アジア経済研究所
- 稲田十一・大橋英夫・狐崎知己・室井義雄・山本時男(2000)『国際開  
発の地域比較—アジア・アフリカ・ラテンアメリカの経験』中  
央経済社
- 上原一慶(1995)「中国国有企業改革の現状—行政・企業関係を中心  
に」丸山新郎編著『アジア社会主義諸国の体制転換と経済協力  
の課題—国有企業民営化のゆくえ』アジア経済研究所
- 上原一慶(2000)「国有企業改革と労働者」中兼和津編『経済—構造  
変動と市場化』(現代中国の構造変動 2) 東京大学出版会
- 上原一慶(2009)『民衆にとっての社会主義—失業問題から見た中国の  
過去、現在、そして行方』青木書店
- 牛嶋 俊一郎(2006)「中国における所得格差の拡大—中国の高度成長の  
持続可能性との関連で—」『東京経大会誌』第 249 号
- 大久保武(2005)『日系人の労働市場トエスニシティー—地方工場都市  
に就労する日系ブラジル人』御茶の水書房
- 大住康之(1999)『労働市場のマクロ分析』勁草書房
- 大塚啓二郎(2006)「中国農村の労働力は枯渇」『日本経済新聞』経済教  
室(10月9日朝刊)
- 岡本久之(1998)『経済理論の基礎』中央経済社
- 萩野敦司・馬場久佳(2008)『中国労働契約法の事務』中央経済社
- 賀川昭夫(2005)『現代経済学』放送大学教育振興会
- 加藤弘之・久保亨(2009)『進化する中国の資本主義』岩波書店
- 河地重蔵・藤本昭・上野秀夫(1987)『変貌する中国経済』世界思想社
- 菊本義治・中谷 武・佐藤 真人・佐藤 良一(1999)『マクロ経済学』  
勁草書房
- 菊本義治(2003)「労働・雇用の重層性と失業、賃金格差」『商大論集』  
第 54 巻第 5 号
- 菊本義治・山口雅生(2005)「労働市場の二重構造—経済停滞下の雇用  
比率と賃金格差—」『商大論集』第 56 巻第 3 号
- 菊本義治(2005)『現代国際マクロ経済の研究—貿易不均衡、為替レ  
ート、経済政策の有効性』兵庫県立大学経済経営研究所研究叢書



- 巖成男(2011)『中国の経済発展と制度変化』京都大学学術出版会  
 巖善平(2010)『中国農民工の調査研究—上海、珠江デルタにおける  
 農民工の就業・賃金・暮らし—』晃洋書房  
 巖善平(2007)「中国経済はルイスも転換点を越えたか—「民工荒」現  
 象の社会経済的背景を中心に—」『東亜』第12号  
 小島朋之(1999)『中国現代史』中央公論新社  
 斉藤文彦(2005)『国際開発論』日本評論社  
 島田晴雄(1986)『労働経済学』岩波書店  
 嶋村紘輝(1997)『マクロ経済学—理論と政策』成文堂  
 斯琴・菊本義治(2013)「経済成長とフォーマル・インフォーマル就業  
 者」『神戸学院経済学論集』第45巻第3号(石垣健一教授退職記  
 念論文集)  
 高木保興(2002)『開発経済の新展開』有斐閣  
 張紀濤(1997)『中国レポート(2)中国の労働政策と労働市場(海外調査  
 シリーズ)』日本労働研究機構  
 デビッド・ローマー(2010)(堀雅博・岩成博夫・南條隆訳)『上級マ  
 クロ経済学』日本評論者  
 中兼和津次(1999)『中国経済発展論』有斐閣  
 中兼和津次編(2000)『経済—構造変動と市場化』東京大学出版会  
 仲野組子(2000)『アメリカの非正規雇用』桜井書店  
 ナズール・イスラム・横田一彦(2009)「ルイス成長モデルからみた中  
 国の工業化」ナズール・イスラム・小島麗逸編『中国の最興と  
 抱える課題』勁草書房  
 西村可明(1995)『社会主義から資本主義へ』日本評論社  
 二神孝一・堀敬一(2009)『マクロ経済学』有斐閣  
 古郡鞆子(1997)『非正規労働の分析』東洋経済新報社  
 古郡鞆子(1998)『働くことの経済分析』有斐閣ブックス  
 松川滋(1991)『賃金決定のマクロ経済分析』東洋経済新報社  
 松永宣明・大坪滋(1999)『国際開発経済学入門』勁草書房  
 松村文武・関下 稔・藤原貞雄・田中素香(2003)『現代世界をとらえ  
 る』東洋経済新報者  
 丸川知雄(2002)『労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会  
 丸川知雄(2013)「中国の国有企業—「問題」から「パワ」—に転換  
 したのか—」『JRI レビュー』Vol.3 No.4  
 丸川知雄(2000)「失業問題の現状と展望」中兼和津編『経済—構造変

- 動と市場化』東京大学出版会
- 丸川知雄(2010)「中国経済は転換点を迎えたのか？—四川省農業調査からの示唆」『大原社会問題研究所雑誌』616号
- 南亮進・牧野文夫(1999)『流れゆく大河—中国農村労働の移動』  
日本評論社
- 南亮進・牧野文夫(1999)『大国への試練—転換期の中国経済』  
日本評論社
- 南亮進・牧野文夫(2001)『中国経済入門 目覚めた巨龍はどこへ行く』  
日本評論社
- 南亮進・馬欣欣(2009)『中国経済の転換点—日本との比較—』『アジア  
経済』第50巻第12号
- 南亮進・馬欣欣(2013)「中国労働市場の変貌と転換点」南亮進・牧  
野文夫・郝仁平(編)『中国経済の転換点』東洋経済新報社
- 向山寛夫(1968)『中国労働法の研究』中央経済研究所
- 山口雅生(2007)「正社員と非正社員の雇用代替」『星陵台論集』  
第40巻2号
- 山下昇(2003)『中国労働契約法の形成』信山社
- 山本恒人(2000)『現代中国の労働経済(1949年～2000年)—合理的低  
賃金制から現代労働市場へ—』創土社
- 山本恒人(2003)「中国における農民工の存在形態」『大阪経大論集』  
Vol.54 No.2
- 吉川洋(1992)『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社
- 吉川洋(2001)『マクロ経済学 第2版』岩波書店
- 李天国(2006)「中国における就業と労働市場」深尾光洋編『中国経済  
のマクロ分析』日本経済新聞社
- 李捷生(2000)『中国「国有企業」の経営と労使関係—鉄鋼産業の事  
例1950年代～90年代—』御茶の水書房
- 劉徳強(2010)「労働市場の転換点と新たな発展段階」渡辺利夫+21世  
紀政策研究所監修・周炎(編)『国際金融危機後の中国経済』  
勁草書房

## 中国文献

- 蔡昉(2007)「中国経済発展的劉易斯転折点」蔡昉主編『人口与労働緑

皮書(2007)・中国人口与労働問題報告 N0.8 劉易斯轉折点及其政策  
挑戰』社会科学文献出版社

蔡昉・王美艷 (2007) 「農村労働力余剰及其相關事实の重新考察——  
個反事实法の応用——」『中国農村經濟』第 10 期

陳淮(2000)『積極發展非正規就業』『人民日報』(2000 年 10 月 23 日)

程連升(2002)『中国反失業政策研究』(1950～2000)

社会科学文献出版社

国務院發展經濟研究中心信息網 <http://www.drcnet.com.cn/>

胡鞍鋼・楊韻新(2001) 「就業模式轉變：縱正規就業到非正規化——我国  
城鎮非正規就業狀況分析」『管理世界』第 2 期

胡鞍鋼・趙黎 (2006) 「我国轉型期城鎮非正規就業与非正規經濟 (1990  
～2004)」『精華大學學報 (哲學社会科学版)』第 3 期第 21 卷

(香港中文大學文庫より)

黃孟復(2008)『中国民營企業労働關係狀況調查』中国財政經濟出版社

労働和社会保障部労働科学研究所組織編写(2002) 「收入分配」中国労働  
社会保障出版社

労働和社会保障部労働科学研究所 (2003) 『就業藍皮書 2002 年：中国  
就業報告』中国労働社会保障出版社

労働和社会保障部労働科学研究所(2005) 『就業藍皮書 2005 年：中国就  
業報告——統籌城鄉就業』中国労働社会保障出版社

李軍峰 (2005) 『中国非正規就業研究』河南人民出版社

任遠・彭希哲 (2007) 『2006 年中国非正規就業發展報告』  
重慶出版集團・重慶出版社

万向東 (2008) 「農民工非正規就業的進入条件与效果」

『管理世界』第1期

吳広洛(2007)『轉換期的和諧労働關係』社会科学文献出版社

袁志剛・方穎(1998)『中国就業制度の変遷』山西經濟出版社

中国社会科学院中央档案馆編 (1994)『中華人民共和国經濟档案資料  
選編・労働工資和職工福利卷 1954—1957』中国社会科学出版社

中国社会科学院中央档案馆編 (1998) (『中華人民共和国經濟档案資料  
選編・労働工資和職工福利卷 1953—1957』中国物価出版社

周天勇・胡鋒 (2007)「改善労働力需求結構、努力拡大就業再就業」『中  
国經濟新聞網』(2007年7月8日)

## 英語文献

Agénor, Pierre-Richard, Peter J Montiel (1997) *Development  
Macroeconomics*, Princeton University Press

Agénor, Pierre-Richard (1999) “*Macroeconomic Adjustment with  
Segmented Labor Markets*”, *Journal of Development  
Economics*, 58

Agénor, Pierre-Richard (2001) “*Employment Effect of Stabilization  
Policies*”, *European Journal of Political Economy*, 14

Bell, Linda A. (1997) “*The Impact of Minimum Wages in Mexico and  
Colombia*”, *Journal of Labor Economics*, 15

Fbi, J. C., Rains, G. (1964) *Development of the Labor Surplus  
Economy: Theory and Policy*, R.D.Irwin, Homewood

Garshuny, Jonathan (1978) *After Industrial Society?*, Macmillan,  
London

Hussmanns, Ralf. (1996) “*ILO Recommendations on Methodologies  
Concerning Informal Sector Data Collection*”, in Bohuslav  
Herman & WimStoffers (eds.), *Unveiling the Informal Sector:  
More than Counting Heads*, Aldershot, Avebury

ILO (1972) *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for  
Increasing Productive Employment in Kenya*, Geneva

- ILO (2009) *Expert Meeting on Assessing and Addressing the Effects of Trade on Employment: Trade and Informal Economy*, Geneva
- Jorgenson, Dale W. (1967) “*Surplus Agricultural Labour and the Development of a Dual Economy*”, Oxford Economic Papers, 19
- Lewis, W. Arthur. (1954) “*Development with Unlimited Supplies of Labour*”, Manchester School of Economics and Social Studies, 22
- Meng, Xin. (2007) “*Has China Run Out of Surplus Labor?*” Hi-Stat Workshop Week on Historical Statistics: China’s Industrial Structure, and Economic Growth 27<sup>th</sup> September.  
<http://cei.ier.hit-u.ac.jp/Japanese/events/documents/japan.pdf>
- Ray, Debraj (1998) *Development Economics*, Princeton University Press.
- Tunali, Insan(2003) “*Background Study on Labor Market and Employment in Turkey*”, European Training Foundation, Torino

