

中国の労働市場について

—近年のデータを中心に—

顧 濤

要旨

本稿は著しく経済成長を遂げている中国の労働市場について直近のデータを中心に分析を行った。農村部の賃金性収入は急速な改善がみられる一方、農村部内部における地域格差と、都市部賃金収入との顕著な格差が依然として存在する。都市部の労働市場については企業の所有形態別では、国有企業の賃金水準の上昇度合いが最も大きく、所有形態別の賃金水準の一定の収束が見られる。一方、地域別と産業別については賃金水準の格差が依然として存在しているだけでなく、その度合いは強まる傾向にある。従業員の教育水準は全体的に向上しており、地域間の格差は近年にかけて徐々ではあるが、縮小傾向がみられる。従業員学歴の向上は賃金水準の上昇に与える正の影響は国有企業部門で有意に観察される一方、私営企業を含むその他の企業部門ではこの関係が認められなかった。

はじめに

中国経済は1978年に計画経済から市場経済に政策転換して以来、高い成長を実現してきた。2010年代に入ってから減速傾向があるものの、1978-2015年の一人当たり実質GDPの平均成長率は8.7%であった。『中国統計年鑑』(2016)によると、1978年と比べて2015年の実質GDPは30倍以上、一人当たり実質GDPは21倍以上膨らみ、国の経済規模と国民の裕福度は劇的に拡大した。ただ、改革の道は平たんではなく、経済成長の背後に資源配分のゆがみや自然環境の破壊など多くの問題も抱えている。本稿は生産要素市場の一つである労働市場にフォーカスし、中国の所得分配について分析を試みる。図1は1992-2014年の対GDP雇用者報酬割合と一人当たり実質GDPの成長率を同時にプロットしている。一人当たり実質GDPの成長率は成長期と低迷期を繰り返しているが、近年のデータを除けばほとんどの時期において8%を超えており、成長の力強さがうかがえる。

しかし、対GDP雇用者報酬割合は低い水準をたどっている。2000年代に入ってから高成長を尻目に低下しつづけ、雇用者報酬割合は2011年にわずか47%程度となり、諸先進国と比べて非常に低い水準である。そのあと改善が幾分みられるが、1990年代の水準には回復できていない。雇用者報酬の対GDPの低迷は、労働所得分配に歪みがあることを示唆している。事実、中国において労働賃金の過少支払いの存在を報告する先行研究は多く存在する。例えば、Fleisher and Wang (2004)やFleisher et al. (2011)などは、労働の限界生産性を計測し、従業員の実

図1 雇用者報酬対GDP比と一人当たり実質GDP成長率



出所：『中国統計年鑑』

際の賃金水準と比べる分析方法を用いて過少支払いの有無を検証している。特にFleisher et al. (2011) では教育水準を考慮して人的資本ストックへの過少支払いの度合いを計測していた。この研究によると、教育水準の高い従業員の2000年の賃金水準は平均的に労働の限界生産性の7.5%程度しか占めず、教育水準の低い従業員の2000年の賃金水準は平均的に労働の限界生産性の19.2%程度であることが分かった。また、顧 (2014) では労働市場を含む生産要素市場に歪みが存在する場合、非効率な経済成長をもたらす可能性について理論的に検討している。すなわち、中国の経済成長を考察する際に、中国の労働市場への理解が欠かせない。

本研究は主に『中国労働統計年鑑』のより直近のデータを用いて、中国の労働市場の概観を試みる。労働賃金の変動や企業所有形態別、地域別、産業別の賃金格差などを詳細に分析し、中国労働市場の現状と問題点を整理していく。さらに、教育推進政策は中国政府により強力に進められてきた。従業員の教育水準の変化や教育水準の向上と賃金水準の関係についても考察する。

本稿の構成は以下のとおりである。まず先行研究を紹介する。次に農村部の賃金性所得の動きを確認する。都市部賃金の変化については、企業所有形態別、地域別と産業別の順に調べる。第4節では従業員教育水準の現状を整理した後、教育水準と賃金水準の関係について固定効果モデルを用いて分析する。最後に結論と今後の研究課題を述べて本稿を結ぶ。

1. 先行研究

中国労働市場と労働賃金に関する学術研究はすでに膨大な蓄積がある。本稿はこのうち優れた数本の先行研究を取り出して紹介する。まず、Yang et al. (2010)では複数のデータソースのマクロデータを用いて、1978-2007年の中国労働賃金の変動を調べている。企業所有形態別、地域別、産業別と賃金変動の国際比較を通して、中国賃金の変化について分析している。1978-2007

年の間に平均実質賃金は3285元から24932元まで跳ね上がって7倍強の上昇であった。この間に賃金の上昇は3つのフェーズを経験した。1985年以前では、改革の初期段階であり平均賃金の年間上昇率は4.9%で緩やかであった。1986-1997年では、私営企業、合弁企業などは従業員の雇用シェアが急速に拡大し、雇用の大きな受け皿になってきた。しかし、インフレーションと政治変動により当該期間の年成長率は3.9%で依然低い水準であった。一方、1998-2007年には実質賃金の年成長率は13.2%になった。WTOの加盟や国有企業の改革は賃金上昇に大きく寄与したと指摘している。計画経済の時代に、国有企業は低い失業率を維持し社会の安定化のために、経営活動を行ってきた。1990年半ばごろ中国政府は漸近的な改革では経営効率の悪い国有企業を維持するにはもはや困難であることに気づきはじめた。1997年に営業損失の削減や先進的な経営理念の導入を目標に、中小規模の国有企業の民営化を進める改革に舵を切った。1996-2002年に約3200万人の国有企業の従業員がリストラされた。経営効率の改善により、賃金の上昇を後押ししたのである。また地域別の分析では、賃金格差の拡大が確認された。改革最初の10年間では地域ごとの実質賃金の格差の拡大が見られないが、近年になると様子が一変した。中国の東南地域と渤海地域では平均賃金水準が最も高く、他の地域と比べて30-40%上回っていることが分かった。沿海開放政策や恵まれる地理条件などもあり、地域賃金格差が広がったが、西部大開発などの政策のように地域間所得格差の緩和を促す政策も打ち出された。産業別の分析では、1990年初期まで産業別の実質賃金格差がそれほど明白ではなかったが、それ以降に産業ごとの賃金の格差が拡大してきた。例えば、1990年の建設業の賃金は5729円で銀行業の5040元を上回ったが、2007年に両者が逆転され、銀行業の賃金は49435元となり、建設業（18758元）の2.6倍程度であった。そのほかにコンピュータ産業や科学研究産業も賃金が大きく上昇したように技術系の従業員の賃金が大幅に改善された。最後に賃金の国際比較の分析では、2007年における中国製造業の平均賃金は日本の7%、韓国とシンガポールの8-9%、台湾と香港の18-21%程度であることを踏まえて、中国は依然として国際競争に優位に立っていると主張している。

2000年代初期に中国沿海地域の一部都市において農民工を雇えにくく、いわゆる「民工荒」が発生した。この現象は、中国賃金の優位性の終焉を意味し、輸出に依存してきた中国経済の成長に悪影響を及ぼす懸念が広がった。中国経済が「ルイスの転換点」を通過したのではないかと、多くの中国経済研究者の議論の的になった。中国の労働市場のルイスの転換点をめぐる優れた研究は、Ge and Yang (2011)がある。

Ge and Yang (2011)では二つ異なる経済理論を援用して、近年における中国労働市場の発展について議論を展開している。一つ目はLewis (1954)に提案された古典的な2重経済モデルである。発展途上の経済においては伝統部門（農業部門）と現代部門（製造業部門）に二分される。農業部門では生産性が低く、労働人口が過剰である。製造業部門では生産性が高く、労働力が不足である。賃金水準の高い製造業部門は、賃金水準の低い農業部門の過剰労働力を吸収して拡大していく。現代部門の成長に伴い、伝統部門の過剰労働力が徐々に縮小する。最終的に過剰労働力が解消され、現代部門における賃金水準を上昇させ、この時、この経済は「ルイスの転換点」

を通過したとされる。Ge and Yangは改良したLewisのモデルを用いて、「ルイスの転換点」を通過するまでに3つのステージを経験することをまとめた。まず、ステージ1では現代部門は伝統部門の過剰労働力を吸収し、一定の賃金水準を維持しつつ現代部門の雇用が拡大していく。ステージ2では農業部門の過剰労働力が解消されることにより、賃金水準が上昇し始める。ステージ3では、現代部門は右上がりの労働供給曲線に直面し、賃金の上昇率が高まる。もう一つの経済理論は新古典派の開発経済モデルである。このモデルのインプリケーションによれば、農業部門の労働者は製造業部門の高い賃金水準を求めて、働く場所への移住意思決定を行う。製造業企業は都市への移動コストと住居コストを十分に補填するほどの賃金水準を提供すれば、合理的な農村部の労働者は都市に職を求めに来る。このモデルによれば、農業と製造業の賃金は同時に成長していき、賃金の急上昇を経験するような「転換点」が存在しない。Ge and Yangではさまざまなデータソースを用いて検証したところ、「ルイスの転換点」を主張する古典的な2重経済モデルは中国経済の労働市場発展への説明力が不十分とし、新古典派の開発経済モデルは中国経済に当てはまることを結論付けた。例えば、マクロ経済データの農村部賃金と都市部の平均実質賃金は1978-2008年にそれぞれ6倍と7倍に上昇した。また賃金の上昇は一貫しており、「ルイスの転換点」の存在が否定された。ミクロデータのCHNS調査データ（China Health and Nutrition Surveys）では、農村部と都市部の従業員の賃金上昇パターンがマクロデータで示されたものと似っており、1991-2006年において農村部と都市部の実質賃金の年上昇率はそれぞれ10.2%と9.3%であり、ルイスの2重経済モデルで示唆される賃金の低迷期と急上昇期といった「ルイスの転換点」の存在はここでも確認できなかった。

ほかに南・馬（2013）も中国労働市場における「ルイスの転換点」を超えたかどうかについて分析を行っている。2003-2008年のデータを用いて農村部において農民の限界生産力は農民の生存水準を下回っていることをもって、過剰労働力の存在を示唆した。また、1993-1997年の期間と比べて過剰労働力率の低下傾向が見られ、ルイス転換点に接近している可能性を言及した。ルイス転換点への接近を阻害する要因として、戸籍制度の存在や農家土地請負制といった中国特有の土地制度、及び都市部産業の労働需要の不足であることを挙げている⁽¹⁾。

Ge and Yang（2014）ではユニークなUrban Household Surveys（UHS）のミクロデータを用いて、急速に発展してきた中国労働市場における賃金構造の変化を検証した。資本蓄積、技術進歩及び農村から都市への人口移動は近年中国賃金構造を決める主な要因であることが分かった。Ge and Yangはまず1992年以降の中国のマクロ労働市場状況について、需要サイド、供給サイドと経済制度を分けて議論を展開している。需要サイドでは、近年の旺盛な資本蓄積に注目している。資本蓄積が進行すれば、労働の限界生産性を上昇させ、賃金の上昇に寄与する。この場合特に高い技能を持つ従業員の賃金水準が押し上げられ、低技能の労働者との賃金格差が生まれやすい。また、R&Dを通じた技術革新やFDIによる技術導入は技術進歩を促進する。事実、1992年から2007年にかけてR&D投資は224億元から1784億元に、FDIの導入は110億ドルから748億ドルにそれぞれ急増した。これらの変化も高技能を持つ労働者とそうでない労働者の賃金格差をもたらすと考えられる。労働供給サイドでは、大学進学率の上昇を言及している。1999年に大

学進学を拡大する政策を打ち出した後、大学の進学者数が10年間を満たさない間に5倍以上に上昇した。また、農村部から多くの出稼ぎ労働者は都市部労働市場に流入してきた。未熟練な出稼ぎ労働者は都市部の未熟練労働者の賃金上昇圧力を緩和する働きを持ち、都市部における熟練と非熟練労働者の賃金格差の拡大に寄与したと考えられる。さらに中国の労働市場の制度面も大きく転換してきた。計画経済時代に国有企業は従業員の福利を保証し、雇用と社会の安定を維持することが経営目標であった。1980年代半ばより改革により都市部の労働賃金決定は企業の収益と労働者の能力とリンクすることが認められた。1990年に入ってから、高い技能を持つ労働者はより良い勤務条件の非国有企業に転職し始めた。さらに1997年より大規模な国有企業改革が行われ、多くの過剰労働者がリストラされ、企業収益の改善につながった。

Ge and YangはUrban Household Surveys (UHS)のマイクロデータを用いて中国賃金の決定要因について計量モデルを構築し、主に6つの側面より厳密に分析した。まず未熟練労働者の基本賃金は1990年代より顕著な上昇が見られた。論文ではこの発見を用いて近年中国において「ルイスの転換点」に到達した主張を否定した。また進学プレミアム、特に大学賃金プレミアムが急速に上昇した。推定された進学リターンは、1992年にアメリカの40%程度であったが、2004年になると、アメリカと同程度に上昇した。3点目は研究期間において男女の賃金差が拡大してきたことが確認できた。4点目は国有企業の賃金水準が他の所有形態の企業を上回った。1992-1998年に私営企業の賃金水準は国有企業と集体企業を上回って、多くの高技能の従業員を吸引してきた、しかし、1990年後半に行われた国有企業の改革後に国有企業の従業員数が大幅に下落したのに伴い、賃金水準は徐々に改善し、2004年に私営企業部門のレベルを超えた。次に産業別の賃金格差に注目した。例えば、2007年に高度サービス産業は基礎サービス産業の賃金水準より15.1%高い。最後に地域間の賃金格差について分析を行った。東部地域の賃金水準は中央部と西部地域と比べて30-40%高いことが分かった⁽²⁾。

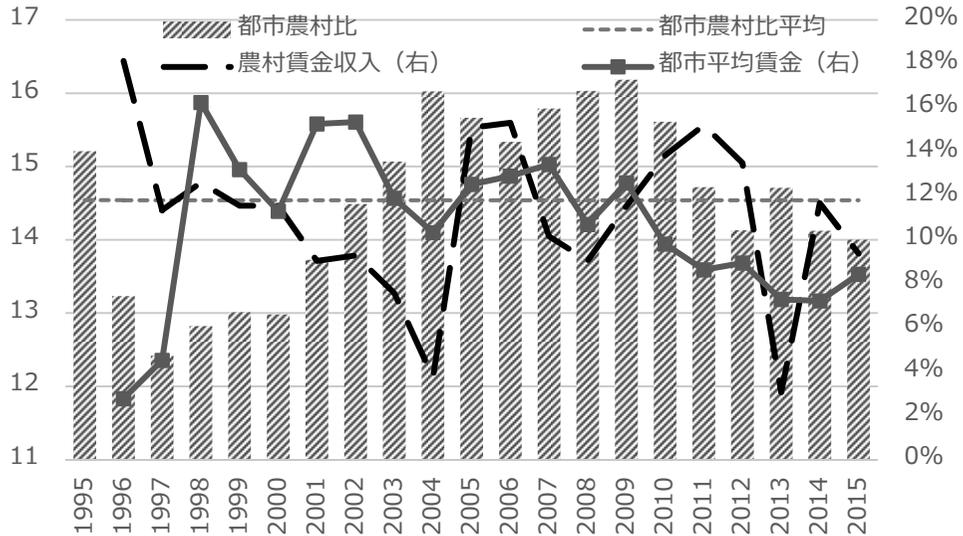
2. 農村部の賃金変動

多くの先行文献では2010年ごろまでのデータを用いて分析を行った。本研究は最近のデータまで期間を延ばしてより直近の中国の労働市場の現状を確認していく。まず、農村部における賃金変動について検討する。『中国労働統計年鑑』では直接に農村労働市場の賃金データを入手できない。かわりに「農村居民一人当たり収支状況」にある「賃金性収入」の調査項目を用いて近年の変動を考察する。「農村居民一人当たり収支状況」に収録されているデータは当該年価格水準で評価された名目値である。このため、『中国労働統計年鑑』に収録されている農村部の消費者物価指数(1994年を100とした)で除して実質値に変換した。図2は農村部における実質賃金性収入の1995-2015年までの成長率をプロットしている。1995年から2004年まで成長のテンポは18%から4%まで徐々に低下傾向を経験した後に2015年まで上昇と低下の繰り返しであった。2000年代中盤ごろまで農村部賃金性収入の不振は、1992年以降に市場経済を深化させる過程において農村部よりは都市部の発展を優先した背景にあると考えられよう。

地域別でみると、農村部賃金性収入に大きな格差が見られる。2014年の年間名目賃金性収入

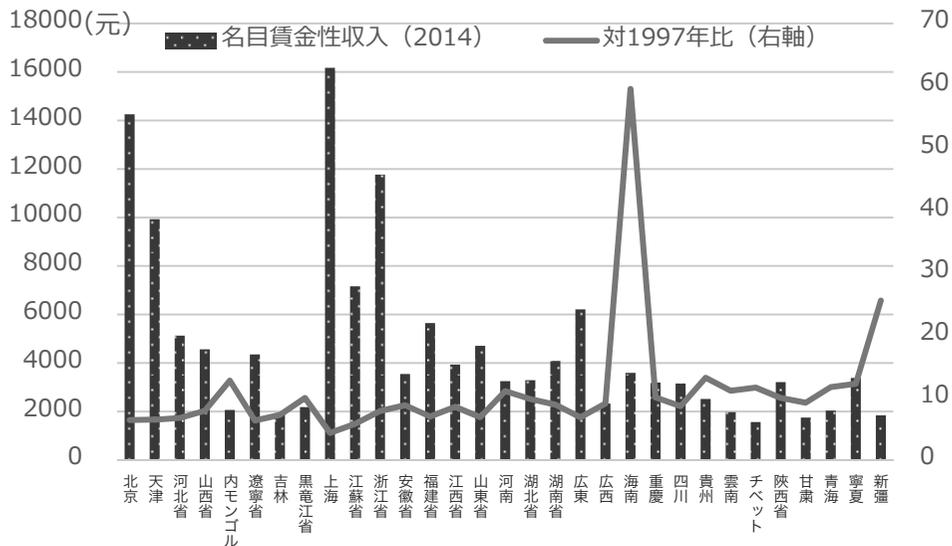
については、上海（16177元）、北京（14260元）、浙江省（11773元）と天津市（9941元）といった経済発展が進んでいる地域では他の地域と比べて顕著な優位性を持っている（図3）。最下位のチベットは1571元であり、最上位上海市のわずか9.7%程度である。2014年対1997年の年間名目賃金性収入比は約20年間の名目収入の上昇度合いを表している⁽³⁾。国全体でみると8

図2 農村部賃金収入と都市部賃金の比較



出所：『中国労働統計年鑑』

図3 農村部賃金性収入の地域分布



出所：『中国労働統計年鑑』

倍の上昇であったが、各省レベルでは国全体の比率を下回るのが上海市、北京、浙江省、天津市と遼寧省のみであった。遼寧省を除けば、所得上位の地域では伸び度合いが緩やかだったことが分かる。このうち上昇度合い一番大きかったのが海南省（60倍）であった。ただし、1997年から2014年にかけて所得の上位と下位の省順位にさほど変化はなかった。2014年と1997年の上位5地域は、上海市、北京、浙江省、天津市と江蘇省で入り替えがなかった。一方、下位5地域は1997年には海南省、新疆、チベット、内モンゴルと青海省であったが、2014年にチベット、甘肅省、新疆、吉林省と雲南省となった。すなわち、地域別の所得格差の解消はあまり見られず、依然として重要な政策課題といえよう。

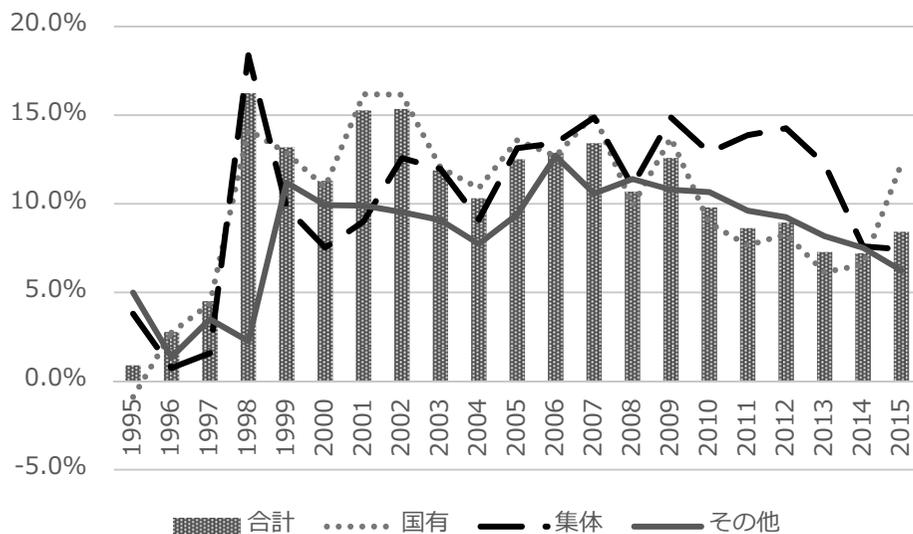
3. 都市部の賃金変動

図2は都市部における就業者の年間平均実質賃金をプロットしている。実質賃金の求め方は農村部賃金性収入の実質化と同様に、各年の都市部消費者物価指数を集めた上、1994年を100として時系列を作成し、名目賃金を除して実質賃金を計算した。1998年から2009年までに年10%以上の高い伸び率が実現した。2010年以降に増加のペースが緩やかとなったが、7%以上の成長であった。農村部賃金性収入の動きと比べて、賃金上昇の変動幅は比較的に小さいことが分かる。また図2には、都市農村賃金比も報告している。2000年までに両者の格差が縮める傾向を見せたが、2009年までに再び乖離が拡大した。2010年より都市農村賃金比は低下傾向に戻ったが、2015年時点では1997年の水準に回帰することができなかった。1995-2015年の平均都市農村賃金比は14.5程度であり、中国において農村部と都市部の賃金には依然として明確な格差が見られる。2000年以降において農村部賃金性収入の成長率が都市部賃金成長率を上回る時期に、両者の格差が縮小する傾向にあったように、農村部賃金性収入を改善させる政策が望まれよう。

所有形態別

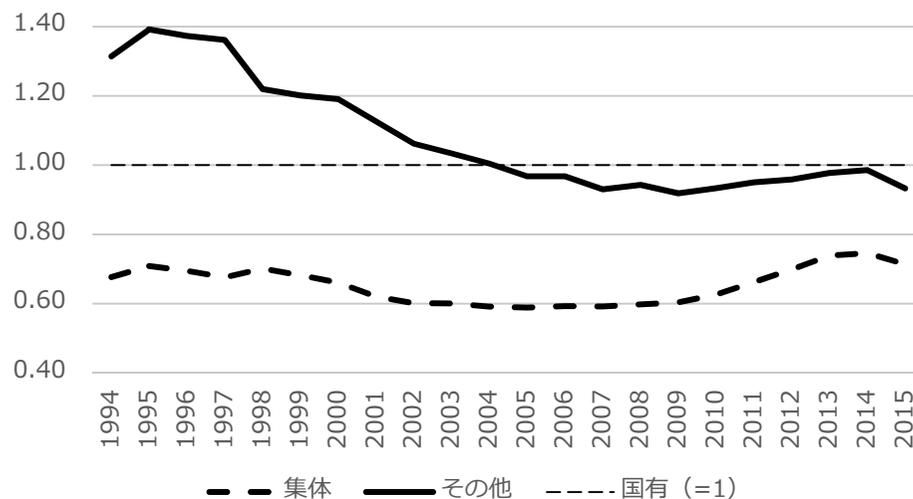
次に、都市部における企業の所有形態別の賃金の変動状況を確認していこう。図4ではすべての所有形態の全国平均、国有企業、集体企業とその他の企業別に1995年以降の実質賃金の成長率を表している。1998年に国有企業の賃金成長率は14.2%でその他の2.3%を大きく上回った。2009年までに国有企業の賃金上昇率はその他の企業より恒常的に高かった（2008年を除く）。2010-2014年まで両者は逆転したが、2015年に国有企業の賃金上昇率は再び跳ね上がった。2009年以降に全国平均実質賃金は低下傾向にあり、国有とその他も同様な動きであったが、集体企業の賃金上昇率は2013年まで二桁の成長が実現できた。図5は、国有企業を基準として、1994-2015年の集体企業とその他の企業との実質賃金比をプロットしている。2002年までその他の企業の実質賃金水準が1.4から1.1程度で国有企業の水準を超えていた。しかし、2005年より国有企業の水準がその他を上回った。集体企業は2008年より緩やかに国有企業の水準に近づいてきた。マクロ経済全体でみると、企業所有形態別の賃金格差が一定程度緩和された。しかし、集体企業の実質賃金水準はまだ国有企業の8割しか満たしておらず、一層の賃金格差の解

図4 国有・集体・その他の企業の実質賃金の成長率



出所：『中国労働統計年鑑』

図5 国有・集体・その他の企業の賃金比較



出所：『中国労働統計年鑑』

消が必要であろう。

『中国労働統計年鑑』では企業所有形態別のその他の企業についてはより詳細の区分の情報が掲載されていない。『中国統計年鑑』（2016）を援用してその他の企業を構成する企業タイプ別の実質賃金の成長率を確認する。なお、『中国統計年鑑』のデータも名目値であり、本稿では上記と同様に1994年の消費者物価指数を100として、名目賃金を実質賃金に変換している。

表1 その他の企業の実質賃金成長率の内訳

	その他	株式協同	共同所有	有限会社	有限株式	他の内資	香港、マカオ、台湾	外資
2006	12.7%	8.4%	12.1%	12.2%	18.5%	16.3%	8.7%	10.7%
2007	10.6%	11.0%	14.3%	10.4%	12.2%	17.5%	9.9%	6.7%
2008	11.4%	15.6%	10.0%	11.0%	12.7%	14.0%	9.3%	9.6%
2009	10.8%	17.4%	7.9%	10.5%	13.9%	11.4%	8.7%	9.3%
2010	10.7%	17.2%	11.6%	10.8%	11.3%	13.1%	10.3%	9.0%
2011	9.6%	15.3%	1.1%	8.9%	7.6%	12.7%	13.8%	11.2%
2012	9.2%	15.1%	13.4%	8.4%	9.6%	12.8%	12.0%	11.4%
2013	8.2%	9.2%	1.8%	8.8%	5.9%	7.6%	10.4%	10.2%
2014	7.5%	10.3%	9.3%	6.8%	8.0%	8.0%	9.7%	8.3%
2015	6.2%	8.5%	1.8%	5.4%	6.2%	9.5%	9.2%	7.7%

出所：『中国統計年鑑』（2016）

表1は2006-2015年の結果を報告している。その他の企業全体でみると、この10年間にわたり12.7%から6.2%に実質賃金の伸び率が低下してきた。特に共同所有企業は12.1%から1.8%に急激な落ち込みを見せた。有限会社と有限株式会社は12.2%から5.4%へ、18.5%から6.2%へと賃金の上昇速度が大幅に減少した。他の内資と外資系企業の実質賃金の成長率は大きく低迷してきたが、その低下度合いは前述の企業タイプよりは少し緩やかである。株式協同と香港、マカオ、台湾系企業は上昇した後、再び低下するパターンであるが、2006年の成長率と比べて若干上回っている。経済改革の深化に伴い、国全体の雇用の主体を担うのはその他の企業部門に変わりつつある中、実質賃金の上昇が国有企業と集体企業と比べて劣っている現象に対し、その要因について今後より詳細な研究が行われるべきである。

地域別

農村部賃金性収入で確認したように都市部における賃金の格差も観察されている。本稿は、省レベルの在職中従業員の名目平均賃金を用いて考察してみる。2014年のすべての所有形態企業の平均賃金について最も高い地域が北京（103400元）であった。続きは上海市（100623元）と天津市（73839元）である。全国平均の57361元を上回るのは8地域であり、トップ3以外にチベット、浙江省、江蘇省、広東省と青海省である。ここで特徴となっているのが、チベットと青海省は上位に占めている点である。この二つ地域の農村部の賃金性収入は2014年に逆に下位の3番と5番であった。最上位北京市の平均名目賃金は最下位河南省（42670元）の2.4倍で、都市部における顕著な賃金格差を表している。2014年と比べて1997年に全国平均（6470

元)を上回った地域は上海市(11425元)、北京市(11019元)、チベット(10098元)、広東省(9698元)、浙江省(8386元)、天津市(8238元)、福建省(7559元)、江蘇省(7108元)、青海省(7091元)、雲南省(7037元)、新疆(6644元)の11地域であった。農村部賃金性収入の低い地域であるチベット、青海省、雲南省と新疆は都市部の平均賃金について上位であった。1997年の最上位上海市は最下位黒竜江省(4889元)の2.3倍となっている。このように1997年と2014年の簡単な比較を通して、近年において都市部賃金格差の度合いが高まったことがうかがえる。

表2は1997、2001、2014年の企業所有形態別の地域ごとの名目平均賃金を報告している。全国平均に関しては1997年にその他の企業が国有企業と比べて3割高く、2001年に1割に低下し、2014になると、両者はほぼ同程度となり乖離が解消された。このように全国平均でみると、国有企業賃金水準の上昇に伴い、所有形態別の賃金水準が収束しつつあるといえよう。ただ、集体企業の賃金水準の改善余地はまだ残っている。次に地域ごとの企業所有形態別の賃金水準の特徴を整理していく。1997年にその他の企業が国有企業の賃金水準を上回った地域は24であった。

表2 地域別名目賃金水準

	2014			2001			1997		
	国有(元)	集体 (対国有比)	その他	国有(元)	集体 (対国有比)	その他	国有(元)	集体 (対国有比)	その他
全国	58992	0.7	0.97	11178	0.6	1.09	6747	0.7	1.30
北京	106097	0.4	0.98	19776	0.6	1.04	10907	0.8	1.41
天津	87289	0.5	0.80	15110	0.6	0.98	8689	0.6	1.22
河北省	44485	0.8	1.08	9139	0.6	0.95	6066	0.6	1.01
山西省	47001	0.8	1.14	8618	0.6	0.97	5791	0.5	0.96
内モンゴル	56987	1.0	0.90	8737	0.6	0.87	5462	0.7	0.86
遼寧省	48701	0.7	1.05	10609	0.6	1.06	6226	0.6	1.17
吉林	50511	0.8	0.89	9043	0.6	1.10	6017	0.6	1.23
黒竜江省	44947	0.9	1.08	8924	0.6	1.40	5323	0.5	1.35
上海	106446	0.6	0.94	21961	0.6	1.06	11733	0.6	1.22
江蘇省	74673	0.7	0.79	12917	0.6	0.91	7745	0.7	1.08
浙江省	90828	0.6	0.61	19514	0.6	0.69	8847	0.8	1.08
安徽省	54223	0.8	0.95	8501	0.6	0.96	6039	0.6	1.02
福建省	65176	0.8	0.78	13313	0.7	0.83	7621	0.7	1.13
江西省	51406	0.8	0.87	8346	0.6	1.00	5303	0.7	1.48
山東省	59379	0.8	0.83	11067	0.6	0.79	6817	0.6	0.93
河南	47258	0.8	0.86	8573	0.7	0.92	5643	0.7	0.92
湖北省	55071	0.7	0.87	9133	0.6	0.88	5741	0.6	1.00
湖南省	49784	0.8	0.97	9991	0.7	0.94	5683	0.7	1.01
広東	69694	0.6	0.83	16779	0.5	0.98	10032	0.7	1.16
広西	47950	0.8	0.96	9209	0.7	1.10	5654	0.8	1.14
海南	54978	0.7	0.87	8102	0.8	1.37	5468	0.8	1.73
重慶	65794	0.6	0.81	10035	0.7	0.95	5828	0.7	1.17
四川	58520	0.8	0.86	10783	0.6	0.80	5996	0.7	1.04
貴州	56918	1.0	0.91	9308	0.7	0.95	5434	0.7	1.19
雲南	54368	0.9	0.77	10880	0.7	0.96	7237	0.8	1.08
チベット	69754	0.4	0.89	20112	0.3	0.65	10524	0.4	0.69
陝西省	51919	0.8	1.02	9440	0.6	1.02	5452	0.6	1.24
甘肅	51366	0.7	0.88	10442	0.6	0.87	6445	0.7	1.04
青海	61482	0.7	0.88	14028	0.4	0.63	7623	0.4	0.57
寧夏	56111	0.9	1.03	11112	0.6	0.76	6206	0.8	1.12
新疆	50582	1.2	1.19	10145	0.8	1.14	6709	0.9	1.11

出所：『中国労働統計年鑑』

たのに対して、2014年に7地域に激減した。その他の企業が1997年より継続して国有企業を上回っているのは遼寧省、黒竜江省、陝西省と新疆の4地域である。新疆は全国平均の動きと違い、その他対国有企業賃金比が1997年の1.11から1.19に上昇している。東北工業地域の遼寧省と黒竜江省は国有企業を多く抱える旧工業地帯であり、国有企業の改革が他の地域と比べて遅れているのは国有企業賃金上昇停滞の原因と考えられる。逆に1997年から継続してその他の企業の賃金水準が国有企業より低い地域は内モンゴル、山東省、河南省、チベットと青海省の5地域である。このうち、チベットと青海省の全所有形態企業の平均賃金は全国の上位を占めており、高い国有企業の賃金水準に大きく寄与されていることが示唆される。

産業別

先行研究では産業別の賃金格差が指摘されている。本研究では『中国労働統計年鑑』のデータを用いて確認していく。収集できたのは1995-2014年の都市部就業者平均賃金データである。産業別の平均賃金は名目値である。上述と同様に1994年の都市部消費者物価指数を100とし、実質賃金への変換を行った。2003年、2012年に産業分類の改訂があり、データ区間を1995-2002年、2003-2011年と2012-2014年のように3期間分けて結果をまとめた(表3)。1995-2002年の期間において所有形態全体で伸び度合いが一番高い産業は科学研究(2.5(=2002年実質賃金÷1995年実質賃金)、以下同様)である。伸び度合いが一番低かったのは建築業(1.6)である。国有企業の賃金上昇は採掘、地質水利とその他の産業を除き、その他の企業よりおおむね高い。2002年に科学研究の所有形態全体の平均実質賃金が最も高く、その次は金融保険業と電気水道ガスであった。農林牧漁業が一番低く、その次は建築業である。2003-2011年の期間において金融業(3.1)の所有形態全体の平均賃金の伸び率が最も高かった。2002年に産業別の賃金水準が上位2位であったにもかかわらず、その伸び率度合いも高く、他の産業との賃金格差をさらに拡大させた。次に伸び率が高かったのは2002年に賃金水準が低かった採掘業(3.0)である。所有形態全体でみると、2011年に賃金水準のトップ3は金融業、コンピュータ関連産業と科学研究であり、一方、最下位が農林牧漁業で、両者の差は4.2倍程度である。またこの期間においてはすべての産業の国有企業の賃金上昇はその他の企業を上回っているのも特徴的である。2012-2014年の3年間で電気ガス水道、建築とコンピュータ関連産業の賃金上昇は上位を占めており、1.2程度である。2014年の所有形態全体の平均賃金水準を確認すると、金融、コンピュータ関連と科学研究は依然トップ3であり、前の期間と比べて順位の変化がなかった。一方、賃金水準下位3位の産業も2003-2011年の期間と同じく引き続き農林牧漁業、宿泊・飲食業と地質水利であった。上位産業と下位産業の平均賃金比は3倍程度であり、賃金格差の縮小が見られない。また、国有企業の賃金上昇優位性はこの3年間で失い、製造、電力ガス水道、卸売り、交通運送、宿泊・飲食と科学研究のみがその他の企業より賃金上昇度合いが高かった。まとめてみると、産業別の賃金格差が観察され、また高賃金産業と低賃金産業は固定されている傾向がうかがえる。賃金決定には、資本蓄積、技術力及び従業員の人的資本ストックなどの要因に依拠しており、現状の産業別賃金格差は直ちに経済効率性を阻害することが判断できないが、

表3 産業別実質賃金水準

パネルA(1995-2002)					
	所有形態 全体(元) (2002)	所有形態 全体	国有	集体	その他
			(2002/1995)		
産業合計	96	2.1	2.1	1.8	1.6
農林牧漁	49	1.6	1.6	2.0	1.2
採掘	85	1.7	1.6	1.5	2.2
製造	86	1.9	1.8	1.6	1.5
電力ガス水道	126	1.9	1.8	1.6	1.6
建築	79	1.6	1.6	1.5	1.5
地質水利	95	1.9	1.8	2.0	3.0
交通運送	122	2.1	1.9	1.7	1.7
卸売り・飲食	73	2.0	1.9	1.6	1.5
金融保険	140	2.2	2.2	1.7	1.6
不動産	119	1.9	1.9	1.5	1.4
社会サービス	105	2.0	1.8	1.7	1.7
衛生体育	113	2.3	2.3	2.0	1.5
教育文化映画	101	2.4	2.4	2.0	1.8
科学研究	145	2.5	2.5	1.6	1.9
政府機関	107	2.3	2.3	1.8	
その他	110	2.1	1.8	1.8	2.4

パネルB(2003-2011)					
	所有形態 全体(元) (2011)	所有形態 全体	国有	集体	その他
			(2011/2003)		
産業合計	253	2.4	2.4	2.6	2.2
農林牧漁	118	2.2	2.2	2.8	1.9
採掘	317	3.0	3.1	3.3	2.9
製造	222	2.3	2.7	2.6	2.1
電力ガス水道	320	2.2	2.3	1.9	2.0
建築	195	2.2	2.3	2.4	2.1
交通運送	285	2.4	2.3	2.4	2.2
コンピュータ	430	1.8	1.6	2.6	1.5
卸売り	246	2.9	3.0	2.4	2.5
宿泊・飲食	167	1.9	2.2	2.2	1.7
金融	492	3.1	2.8	3.0	2.8
不動産	260	2.0	2.2	2.0	1.8
リース	285	2.2	2.1	1.8	1.9
科学研究	389	2.5	2.4	2.9	2.4
地質水利	175	1.9	1.9	1.7	1.8
社会サービス	201	2.1	2.0	2.3	1.7
教育	262	2.4	2.4	3.1	1.7
衛生・社会保障	280	2.3	2.2	2.6	2.0
文化体育	290	2.2	2.2	2.5	2.1
公共管理と社会組織	255	2.2	2.2	2.7	2.2

パネルC(2012-2014)					
	所有形態 全体(元) (2014)	所有形態 全体	国有	集体	その他
			(2014/2012)		
産業合計	318	1.2	1.1	1.2	1.2
農林牧漁	160	1.2	1.2	1.3	1.2
採掘	347	1.0	1.0	1.1	1.0
製造	289	1.2	1.2	1.2	1.2
電力ガス水道	413	1.2	1.2	1.2	1.2
建築	258	1.2	1.1	1.2	1.2
卸売り	315	1.2	1.3	1.2	1.1
交通運送	357	1.1	1.1	1.2	1.1
宿泊・飲食	210	1.1	1.1	1.2	1.1
コンピュータ	568	1.2	1.1	1.0	1.1
金融	610	1.2	1.1	1.2	1.1
不動産	313	1.1	1.1	1.1	1.1
リース	378	1.2	1.0	1.2	1.1
科学研究	463	1.1	1.1	1.2	1.1
地質水利	221	1.2	1.1	1.2	1.2
社会サービス	236	1.1	1.1	1.3	1.1
教育	319	1.1	1.1	1.2	1.1
衛生・社会保障	356	1.1	1.1	1.2	1.2
文化体育	363	1.1	1.1	1.2	1.2
公共管理と社会組織	299	1.1	1.1	1.1	1.3

出所：『中国労働統計年鑑』

調和のとれた安定な社会経済の発展のためには、公平な所得分配が欠かせない。

4. 就業者の学歴状況について

1990年代後半に中国政府は高度教育の発展を促進する政策を積極的に進めてきた。2000年以降に大学卒業者数は急速に増えた。この小節では『中国労働統計年鑑』に収録されている従業員の学歴データを用いてより近年までの状況を確認していく。学歴の区分は、学校に通ったことない、小学校、中学校、高校、専門学校、大学、大学院で、収集したデータの期間は2001-2014年である。結果は表4にまとめている。セルにある数字は、2001-2014年の差分を表示し、カッコ内は2014年の実績値を記録している。2001年に従業員の大学卒割合は全国平均でわずか1.4%

表4 従業員の教育水準

	2001-2014						
	学校に通ったことない	小学校	中学校	高校	専門学校	大学	大学院
全国	-6.0 (1.8)	-12.7 (18.2)	4.4 (46.7)	3.7 (17.2)	5.2 (9.3)	4.8 (6.2)	0.5 (0.6)
北京	-1.1 (0.3)	-5.0 (3.0)	-19.5 (20.9)	-11.7 (19.9)	8.1 (18.5)	22.2 (29.5)	7.0 (7.9)
天津	-1.6 (0.2)	-11.5 (6.7)	-5.6 (39.3)	-4.6 (19.7)	11.1 (18.3)	11.1 (14.5)	1.2 (1.4)
河北省	-3.3 (1.3)	-13.8 (15.3)	5.0 (55.3)	2.3 (14.8)	5.3 (7.9)	4.5 (5.3)	0.2 (0.2)
山西省	-1.5 (1.0)	-12.1 (11.1)	-2.1 (51.4)	5.4 (19.6)	5.8 (10.8)	4.1 (5.7)	0.2 (0.3)
内モンゴル	-9.3 (1.6)	-7.8 (19.8)	4.4 (42.9)	1.1 (17.2)	6.3 (11.6)	4.9 (6.5)	0.4 (0.4)
遼寧省	-1.7 (0.4)	-14.2 (12.5)	4.2 (55.5)	1.2 (14.9)	4.3 (9.2)	5.7 (7.0)	0.5 (0.5)
吉林	-1.0 (0.7)	-10.0 (17.7)	6.9 (52.7)	-3.9 (14.0)	2.9 (7.6)	4.8 (6.9)	0.3 (0.4)
黒龍江省	-2.8 (0.8)	-7.3 (19.7)	7.8 (54.5)	-2.8 (13.4)	2.4 (7.0)	2.7 (4.4)	0.1 (0.2)
上海	-2.8 (0.2)	-6.3 (4.2)	-10.6 (28.8)	-6.0 (24.0)	9.8 (19.6)	14.1 (20.8)	1.9 (2.5)
江蘇省	-5.3 (2.0)	-11.7 (15.8)	1.3 (45.2)	3.0 (18.7)	7.1 (11.2)	5.1 (6.5)	0.5 (0.6)
浙江省	-6.1 (1.9)	-14.3 (20.1)	-2.6 (39.5)	5.2 (17.0)	9.0 (11.8)	8.2 (9.2)	0.5 (0.5)
安徽省	-7.7 (4.9)	-11.9 (20.7)	10.5 (51.7)	1.9 (11.1)	3.7 (6.8)	3.1 (4.4)	0.4 (0.4)
福建省	-5.8 (1.5)	-14.3 (20.1)	6.8 (42.7)	1.7 (17.7)	5.6 (9.9)	5.6 (7.6)	0.4 (0.5)
江西省	-4.3 (1.3)	-16.5 (19.6)	12.5 (51.2)	3.6 (17.0)	1.6 (6.8)	2.9 (3.9)	0.2 (0.2)
山東省	-6.3 (1.9)	-8.2 (16.7)	-0.6 (45.2)	3.9 (18.8)	4.9 (9.8)	5.7 (7.0)	0.5 (0.5)
河南省	-3.7 (1.9)	-10.1 (14.6)	2.2 (53.3)	5.1 (18.3)	3.6 (7.4)	2.8 (4.3)	0.3 (0.3)
湖北省	-4.6 (2.5)	-11.1 (15.7)	2.5 (45.2)	3.1 (20.7)	5.5 (9.9)	4.2 (5.5)	0.5 (0.6)
湖南省	-3.3 (1.0)	-17.1 (15.6)	-0.2 (44.3)	9.7 (23.4)	6.4 (10.1)	4.0 (5.1)	0.3 (0.4)
広東	-2.7 (0.5)	-18.6 (12.2)	0.8 (47.8)	10.3 (24.0)	5.7 (9.6)	4.0 (5.4)	0.3 (0.4)
広西	-3.6 (0.9)	-17.6 (18.3)	14.8 (58.2)	-0.3 (12.2)	4.4 (7.2)	2.2 (3.0)	0.3 (0.3)
海南	-6.4 (1.7)	-16.8 (11.5)	6.4 (50.2)	7.0 (21.4)	4.2 (8.3)	5.5 (6.7)	0.1 (0.2)
重慶	-6.8 (2.1)	-13.9 (29.2)	3.4 (38.3)	6.8 (16.2)	5.7 (8.4)	4.2 (5.2)	0.5 (0.6)
四川	-8.8 (2.1)	-12.3 (26.4)	10.5 (45.3)	5.2 (15.3)	2.9 (7.1)	2.5 (3.7)	0.1 (0.2)
貴州	-13.4 (5.4)	-9.5 (31.1)	16.5 (45.0)	0.8 (8.3)	3.1 (6.4)	2.4 (3.7)	0.1 (0.1)
雲南	-14.6 (2.9)	-7.5 (41.2)	11.8 (36.1)	2.5 (9.5)	3.8 (5.6)	3.7 (4.4)	0.2 (0.2)
チベット	-25.2 (19.9)	-2.0 (46.3)	15.1 (20.6)	6.3 (7.3)	2.8 (2.9)	2.9 (3.0)	
陝西省	-8.7 (1.4)	-16.6 (11.8)	4.3 (45.4)	6.0 (20.4)	8.0 (12.6)	6.0 (7.3)	1.1 (1.1)
甘肅	-14.6 (5.7)	-4.9 (25.7)	8.5 (39.9)	1.4 (14.3)	4.8 (8.3)	4.7 (5.8)	0.3 (0.3)
青海	-22.3 (5.2)	-4.5 (27.2)	9.4 (37.2)	4.6 (13.9)	6.6 (9.2)	5.8 (6.8)	0.3 (0.4)
寧夏	-8.0 (7.8)	-3.3 (23.6)	3.9 (41.0)	-0.6 (12.3)	3.4 (8.7)	4.6 (6.5)	0.2 (0.2)
新疆	-5.7 (1.0)	-11.7 (23.2)	10.3 (44.6)	0.2 (13.5)	2.9 (11.7)	3.6 (5.6)	0.4 (0.4)

出所：『中国労働統計年鑑』

であった。全国平均を上回った地域は、北京市、上海市、天津市、吉林省、新疆、福建省、寧夏回族自治区、黒龍江省、内モンゴル、山西省、河南省、広東省、江蘇省であった。また、まったく教育を受けなかった従業員の比率は2001年に7.8%で1割を下回った。義務教育期間の小学校卒と中学校卒の合計割合は73.2%を占め、大多数の従業員はある程度教育を受けていたことを表している。しかし、大学卒割合が最も高い北京では7.3%である一方、チベットの割合はわずか0.1%程度のように高等教育機会の地域格差は顕著である。

表4で示しているように、2014年になると従業員学歴の向上は明白である。専門学校、大学と大学院を卒業した従業員割合は、すべての地域において上昇している（チベットの大学院を除く）。北京市は最も顕著で大学卒が22.2%程度、大学院卒は7%程度上がり、全国一位である。続いているのが上海市と天津市である。この3つの直轄市に大学の数が多く、また就職機会に恵まれているのが原因だと考えられる。2014年の大学卒割合全国平均は6.2%でこの比率を超えた地域は14に増えたのに加えて、大学卒割合最下位の広西省が3%を記録し、従業員学歴の格差は幾分緩和されたといえよう。さらに学校に通ったことないと、小学校卒の割合はすべての地域で減少し、従業員の教育水準は全般的に改善されている。学校に通ったことないの割合は2014年に全国で1.8%であり、ほとんどの従業員は教育を受けたことを示唆する。ただ、北京市、天津市や上海市などで学校に通ったことないの割合は1%も満たない地域があれば、チベットのように20%弱を占めている地域もあり、経済発展の比較的に遅れている地域における義務教

育をさらに充実させていくことが急務といえよう。

計量分析

全国の就業者学歴調査より教育水準の向上を確認してきた。教育を受けた従業員の生産性の高まりによって、同時期の従業員賃金の上昇に寄与したと考えるのが自然であろう。この小節では学歴の向上は賃金の上昇に影響しているかどうかについて固定効果モデルを用いて分析を試みる。『中国労働統計年鑑』では、都市部における産業別の賃金水準と、産業別の従業員の学歴シェアを報告している。学歴のデータは2002年から2014年まで、賃金のデータは1995年から2014年までそれぞれ収集できた。本研究では両者がオーバーラップする2002年から2014年を推定の期間とする。被説明変数は実質賃金、もしくは実質賃金指数である。説明変数については高学歴割合、もしくはその変化率を採用する。ここでの高学歴割合は専門学校卒率、大学卒率と大学院卒率の合計である。毎年のマクロ経済要因を制御するために、年次ダミーを説明変数に加えている。本来であれば、産業別の資本ストックや利潤率など賃金決定に影響を及ぼす説明変数を考慮すべきであるが、データの制約により本研究では断念している。『中国労働統計年鑑』では産業分類の見直しは数年に一回行われる。産業別学歴のデータは2011年に産業分類の見直しがあり、本研究では2002-2014年の全期間のほかに、2002-2010年と2011-2014年のように二つの期間を分けて推定を行った。両期間における推計係数に変化があったかどうかについても検討する。さらに、企業の所有形態を考慮して、国全体、国有企業、集体企業とその他についてそれぞれ推定を行う。

推定結果表は表5にまとめている。パネルAでは実質賃金を被説明変数とする場合の結果を報告している。国全体のケースにおいて、全期間と2002-2010年では有意な結果が得られなかった。2011-2014年の期間では高学歴割合の推定係数は正で有意に推定されている。すなわち、企業のすべての所有形態をまとめて分析すると、2002年までは高学歴と賃金水準の間に統計的に有意な関係が見られないが、2011年以降に高学歴は賃金の向上に寄与することが示唆される。企業所有形態別を分けて分析すると、国有企業と集体企業についてはいずれの期間においても有意な結果が得られなかった。私営企業や外資企業を含むその他の企業は、2002-2010年の期間では高学歴割合の推定係数は10%有意水準で正に推定された。

次に被説明変数が実質賃金指数であるケースを確認していく。ここでの実質賃金指数は対前年比として定義されているため、説明変数の高学歴割合も対前年の変化を採用する。国全体の推定では全期間において正で有意な結果が得られた。すなわち、高学歴割合の上昇は賃金の上昇をもたらすことを意味する。2002-2010年の期間では有意ではなかったが、2011-2014年の期間では正で有意に推定された。高学歴の上昇は賃金向上への寄与が一度途切れたが、近年になると、再び効果が表れたことを示している。企業所有形態別の分析では、国有企業は2011-2014年に10%有意水準の正の結果が認められた。すなわち後半期において国有企業では人的資本ストックの上昇に対して賃金の引き上げが行われてきたことが考えられる。集体企業の場合、全期間と2002-2010年で有意な正の結果となったが、2011-2014年の期間においてはその効果が見られ

表5 都市部における従業員教育水準と賃金水準の回帰分析

パネルA 被説明変数：実質賃金	国全体				国 有				集 体				その他			
	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014
高学歴割合	-0.014 (0.682)	1.570 (0.936)	2.619** (1.149)	0.829 (0.518)	0.879 (0.873)	0.585 (0.487)	0.465 (0.596)	0.896 (0.832)	-0.152 (1.589)	0.181 (0.620)	1.808* (0.968)	1.018 (0.945)				
Constant	345.782*** (30.276)	206.023*** (27.947)	253.047*** (37.121)	301.781*** (19.726)	224.332*** (26.234)	305.181*** (16.387)	227.459*** (23.741)	139.143*** (24.651)	246.081*** (51.033)	345.363*** (27.268)	204.047*** (27.890)	312.810*** (30.765)				
Observations	242	162	80	242	162	80	242	162	80	242	162	80				
R-squared	0.893	0.877	0.894	0.922	0.904	0.801	0.890	0.859	0.817	0.847	0.776	0.904				
Number of id	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20				
パネルB 被説明変数：実質賃金指数																
	国全体				国 有				集 体				その他			
	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014	全期間	2002-2010	2011-2014	2011-2014
高学歴割合変化	0.076** (0.034)	-0.048 (0.039)	0.184*** (0.037)	0.045 (0.044)	-0.053 (0.092)	0.080* (0.043)	0.247*** (0.078)	0.251* (0.124)	0.056 (0.081)	0.021 (0.071)	-0.053 (0.110)	0.043 (0.064)				
Constant	6.370*** (0.527)	9.485*** (0.418)	6.239*** (0.341)	6.479*** (0.406)	9.391*** (0.491)	6.522*** (0.229)	6.137*** (1.576)	9.822*** (1.005)	6.620*** (1.458)	5.999*** (0.682)	9.538*** (0.478)	5.980*** (0.587)				
Observations	186	126	60	186	126	60	186	126	60	186	126	60				
R-squared	0.410	0.305	0.425	0.411	0.283	0.227	0.186	0.163	0.214	0.074	0.046	0.205				
Number of id	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20				

注：固定効果モデルを採用している。年次ダミーを考慮している。カッコ内は頑健な標準誤差である。* $p<0.1$; ** $p<0.05$; *** $p<0.01$ 。

ない。私営企業や外資企業を含むその他の企業では、すべての期間において高学歴割合の変化と実質賃金指数の間に有意な関係が認められなかった。

上記の計量分析では、国全体でみると従業員の人的資本ストックの上昇は賃金の向上をもたらすことが観察された。2011年以降にその傾向がより顕著になった。所有形態別を分ける分析によると、国有企業では2011年以降、集体企業では2002-2010年の期間に学歴の上昇は賃金の上昇に寄与する結果が得られた。一方、私営企業や外資企業を含むその他の企業では2002-2010年の期間に高学歴割合の推定係数が正で有意であったが、同期間における実質賃金指数と高学歴割合変化の推定では、有意ではないが、負と推定された。また全期間と2011-2014年においてすべての推定では有意な関係が得られなかった。中国の労働市場において、人的資本ストックの上昇は賃金の改善につながる関係は国全体で観察できたが、これが国有企業と集体企業による寄与であり、私営企業を含むその他の企業では、従業員の人的資本ストックの向上に対して、まだはっきりと賃金の上昇に反映されていないと考えられよう。無論、本研究の計量分析はデータの制約を強く受けており、今後より詳細な検証が望まれる。

おわりに

本稿は著しく経済成長を遂げている中国の労働市場について直近のデータを中心に分析を行った。農村部の賃金性収入は急速な改善がみられる一方、農村部内部における地域格差と、都市部賃金収入との顕著な格差が依然として存在する。所得格差の縮小や調和のとれた経済社会の構築を実現させるために、農村地域に先進的な生産設備の導入や技術革新を促進する政策の展開は今後における経済政策の急務の一つであろう。

都市部の労働市場については、企業の所有形態別、地域別、産業別の順に確認してきた。企業の所有形態別では、国有企業の賃金水準の上昇度合いが最も大きく、高かったその他の企業の平均賃金水準に2000年代半ばごろに追い付いた。集体企業の賃金水準は相対的に低い水準で推移しているが、所有形態別の賃金水準の一定の収束が見られる。一方、地域別と産業別については賃金水準の格差が存在しているだけでなく、その度合いは強まる傾向にある。さらに裕福の地域はより裕福となり、もともと賃金水準が高い産業はその賃金所得が他の産業と比べて速い上昇率を見せているように、富分布の地域的・産業的に固定化される懸念が拭えない。

従業員の教育状況と、従業員の質の改善と賃金水準、賃金上昇との関係について固定効果モデルを用いて分析を行った。1990年代後半の高等教育の改革を通して、大学卒の従業員割合は急速に上昇した。一方、学校に通ったことのない、小学校卒の従業員の割合は大きく低下した。教育機会の地域格差が認められるものの、徐々にあるが近年にかけて縮小傾向がみられる。従業員の質を表す人的資本ストックの代理変数として、高学歴割合を採用し、賃金水準、賃金水準の上昇との関係について計量分析を行った。全国レベルでみると、2011年以降の後半期に両者の有意な正の関係が観察された。企業所有形態別で分析すると、国有企業と集体企業では高学歴割合は賃金水準に寄与することが確認できた一方、私営企業を含むその他の企業ではこういった関係は観察できなかった。すなわち、近年に国全体でみられる従業員学歴の向上は賃金水準の上昇

に正な影響を与えるする関係は、国有企業部門に寄与されている可能性が示唆される。

最後に今後の研究課題について言及したい。データの制約により本稿の研究は厳密性を欠けている部分があったことは否めない。中国統計を取り扱う際に、より長期的な時系列データを構築するにあたって、定義の変更や調査範囲の改訂などを注意しなければならない。本研究の分析に関しては、平均賃金の調査範囲の変更や、産業分類定義の改訂などがこの範疇に属する。今後の研究では他の統計ソースを援用しつつ、厳密に統計データを処理することが望ましい。固定効果分析の部分では、十分な説明変数を収集することができなかった。特に資本蓄積の度合いは賃金決定に影響を及ぼしているため、資本ストック変数を考慮して分析を行いたい。私営企業を多く含むその他の企業では大学卒割合の上昇と賃金水準の改善の関係を見出せなかった結果は興味深い。説明変数の不足に起因することも考えられるが、急成長してきた私的部門の労働市場において賃金決定に影響を与える他の要因の存在も考える必要があるだろう。例えば、中国では金融融資に関しては国有部門に有利な一方、私営部門は差別的な扱いを受けていることは多くの先行研究で言及されている。すなわち、資金の借り入れ制約を受ける私営企業は、自社発展のために賃金決定に歪みが発生していることが否定できない。邵・包・叶 (2013) では中国のマイクロデータを用いて分析し、その可能性を指摘している。またGunji and Sumi (2013)もアメリカのマイクロデータの計量分析で借入制約がある場合、賃金が低く抑えられる結果を得ている。今後、金融市場の発展度合いを表す変数を追加した回帰分析が行われたい。

注

- (1) 中国労働市場において「ルイスの転換点」に接近したことを否定する研究として、ほかにKnight et al. (2011)、Yao and Zhang (2010)などがある。一方、Cai and Wang (2010)、Cai and Du (2011)などは「ルイスの転換点」に接近したことを示唆している。
- (2) Ge and Yang (2014)では、ほかに資本ストック、高技術労働者・低技術労働者と国有・非国有部門を考慮した静学な2部門モデルを構築し、賃金成長と賃金格差の要因分解について数量的に分析を行った。
- (3) 1997年を参照年とする理由は、重慶市が1997年に第4の直轄市と指定され、重慶市との比較ができるようにするためである。

謝辞

本稿は大東文化大学経済研究所研究プロジェクト「中国における地域別労働賃金決定に関する研究」(研究代表者：顧濤)より経済的なサポートを受けている。この場を借りて感謝を申し上げたい。

参考文献

- Cai, F., & Du, Y. (2011). Wage increases, wage convergence, and the Lewis turning point in China. *China economic review*, 22(4), 601-610.
- Cai, F., & Wang, M. (2010). Growth and structural changes in employment in transition China. *Journal of Comparative Economics*, 38(1), 71-81.

- Fleisher, B. M., Hu, Y., Li, H., & Kim, S. (2011). Economic transition, higher education and worker productivity in China. *Journal of Development Economics*, 94(1), 86-94.
- Fleisher, B. M., & Wang, X. (2004). Skill differentials, return to schooling, and market segmentation in a transition economy: the case of Mainland China. *Journal of Development Economics*, 73(1), 315-328.
- Ge, S., & Yang, D. T. (2011). Labor market developments in China: A neoclassical view. *China Economic Review*, 22(4), 611-625.
- Ge, S., & Yang, D. T. (2014). Changes in China's wage structure. *Journal of the European Economic Association*, 12(2), 300-336.
- Gunji, H., & Sumi, M. (2013). Financial Constraints and Wage Differentials: Evidence from the NLSY. *The Hosei University Economic Review*, 80(4), 131-147.
- Knight, J., Deng, Q., & Li, S. (2011). The puzzle of migrant labour shortage and rural labour surplus in China. *China Economic Review*, 22(4), 585-600.
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The manchester school*, 22(2), 139-191.
- Yang, D. T., Chen, V. W., & Monarch, R. (2010). Rising wages: Has China lost its global labor advantage?. *Pacific Economic Review*, 15(4), 482-504.
- Yao, Y., & Zhang, K. (2010). Has China passed the Lewis turning point? A structural estimation based on provincial data. *China Economic Journal*, 3(2), 155-162.
- 顧濤 (2014) 「中国経済成長の動学的非効率性について—その原因と厚生損失」『日本経済研究』No.70、1-31。
- 南亮進・馬欣欣 (2013) 「中国労働市場の変貌と転換点」、64-90、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。
- 邵敏、包群、叶宁华 (2013) “信贷融资约束对员工收入的影响——来自我国企业微观层面的经验证据”《经济学(季刊)》12(3)、895-912。