

中国労働市場の変貌と賃金決定のメカニズム： 3つのアプローチからの接近

馬 欣欣*

1. はじめに

経済学で、賃金決定のメカニズムが生産要素の一種としての労働対価の決め方として注目されている。賃金決定のメカニズムに関しては、筆者は以下の3つの視点から検討する必要があると考えている。

第1に、新古典派の経済理論によると、賃金水準は主に市場均衡モデル、および企業の主体均衡モデル（企業の利潤最大化を目的とする行動）より決定される。それらの理論に基づいて、労働需給による市場均衡賃金、労働者の限界生産力などは個々の労働者の賃金水準に影響を与えると説明されている。たとえば、人的資本理論（Becker, 1964; Mincer, 1974）によれば、労働者の教育水準、経験年数は労働生産力の代理指標とすると、賃金水準は高学歴者が低学歴者より高いことは合理的なものと説明されている。

第2に、制度派の経済学における内部労働市場理論（Piore 1970）は、賃金決定が外部労働市場（上記の市場賃金に関連する部分）のみならず、企業内部の賃金・雇用制度、集団交渉制度および賃金政策にも関連することを強調している。

具体的に、まず、内部労働市場が賃金決定に影響を与える。たとえば、日本では、企業規模間の賃金格差が存在している（小野 1989）。その主な原因としては、中小企業に比べ、大企業では、内部労働市場の影響が大きいこと、つまり、終身雇用制度、年功賃金制度、企業内組合と呼ばれる「三種の神器」の影響力がより大きいことが挙げられる。

次に労働市場の分断化理論によると、労働市場は高賃金・雇用安定の第一次市場と低賃金・雇用不安定の第二次市場によって分断される。たとえば、日本で労働市場は正規労働者（第一次労働市場）と非正規労働者（第二次労働市場）のような雇用形態によって分断されている。一方、中国で労働市場は国有企業と非国有企業、独占産業と競争産業、出稼ぎ労働者と都市戸籍住民などによって分断化されている（Ma, 2018a, 2018b, 2018c）。これらの労働市場の分断化によって賃金格差が生じると考えられる。

さらに、賃金水準は政府の賃金政策の影響も受ける。たとえば、格差問題（たとえば賃金低

* 一橋大学経済研究所、maxx@ier.hit-u.ac.jp

本論文を執筆するにあたり、日本学術振興会科学研究費助成事業基盤研究C（課題番号16K03611）により研究助成を受けた。大東文化大学で開催され第38回経済シンポジウムで報告する際に、大東文化大学内藤二郎教授、古屋核教授、池田剛士教授、岡本信広教授より多くの有益なコメントを頂いた。記して感謝したい。

下、所得格差の拡大など)を是正するため、国家が法律・規定として最低賃金政策⁽¹⁾を定めたり、労働組合運動擁護(法律より労働者が自由に結社する権利を与えること)による交渉力向上を通じて賃上げを実施したりする。つまり、賃金政策が市場メカニズムの補助として機能していると考えられる。中国では、計画経済期(1949年~77年)に、「社会主義改造」を経て、1956年までに民営企業(個人企業、私営企業)、外資系企業を消滅し、所有制形態はすべて公有制(国有部門、集団企業)となった。重工業優先発展政策を実施するため、政府は低賃金・雇用促進政策および統一管理賃金制度を実施した(Bowles and White 1998; 山本 2000; 丸川 2002)。1951年、1956年に政府は2度にわたる賃金制度の改革を行い、公有制部門で職務等級賃金制度を導入・実施し、国有部門における賃金水準や昇給の時期、昇給の幅、昇給者数などはすべて政府によって決定されることとなった。つまり、賃金水準はすべて政府により決定され、賃金は一種の公定価格であり、賃金決定の市場メカニズムは存在しなかった。1978年以降、市場化改革を行い、国有企業の改革とともに賃金政策が大きく変化した(馬 2014)⁽²⁾。しかし、生産財・消費財の価格改革に比べて、生産要素財価格の改革は遅れている。また経済改革が不徹底である⁽³⁾ため、一部の産業および大型国有企業を中心とした独占部門が形成された。一方、国有企業の民営化、民営企業・外資系企業の発展とともに、市場メカニズムは徐々に機能し、その賃金に与える影響は大きくなってきた。

第3に、開発経済学における二重経済構造モデル(Lewis 1954)によると、経済発展時期によって労働供給と需要が変化し、出稼ぎ労働者の賃金水準は過剰労働力(surplus labor)の減少に伴って上昇すると説明されている。中国はまだ経済発展途上国であるため、戸籍制度の規制緩和に伴う出稼ぎ就業者が増加し、農村における過剰労働力の変化は賃金決定にも影響を与えると考えられる(南・馬 2009; Minami and Ma, 2010, 2014)。

本稿では、政府公表データおよび筆者がマイクロデータを用いて得た実証分析の結果に基づいて、3つの視点(①新古典派経済学、②制度派経済学、③開発経済学)から、中国労働市場の変貌に伴う賃金決定のメカニズムの変化を明らかにする。

2. 新古典派の経済学の視点：市場メカニズムの機能と賃金決定

前述したように、新古典派の経済理論によると、市場原理に従って労働者の限界生産力などは個々の労働者の賃金水準に影響を与える。人的資本理論(Becker, 1964; Mincer, 1974)によれば、教育水準は一般的人的資本(general human capital)であり、労働者の教育水準を労働生

(1) 2004年1月、労働・社会保障部が新たな「最低賃金規定」を公布した後、1993年の『最低賃金保障制度に関する規定』は廃止された。

(2) 1978年以降、政府は実施した主な賃金政策・制度は、①最低賃金政策、②賃金集団協議制度、③賃金指導ライン制度である。これらの制度に関する詳細な説明および分析は、馬(2014)をご参照されたい。

(3) 林・蔡・李(1996)、中兼(1999, 2010)は、1990年代以降、国有企業の改革が促進されたが、大型国有企業の所有権は依然として政府に属するため、国有企業のコーポレートガバナンスは「不徹底的改革」(抜本的な構造改革ではないこと)であると述べている。

産力の代理指標とすると、教育水準が高くなるほど、賃金水準は高くなると説明されている。はたして、教育がどの程度賃金に影響を与えるのか。この問題を明らかにするため、賃金関数に基づく教育内部収益率の計測が必要となる。

表1は、中国健康と栄養調査（CHNS）のパネルデータを用いた教育内部収益率に関する分析結果を示している。最小二乗法、サンプル・セレクション・バイアスを修正したヘックマン二段階推定法、および内生性問題を考慮した操作変数法の分析結果は異なるが、いずれの分析結果においても、2006年以降、教育が賃金水準に有意な正の影響を与えることは明確である。また近年になるほど、教育が賃金水準に与える影響が大きくなったことがわかった。

表1 年次別教育収益率の計測結果

	(1)最小二乗法		(2)ヘックマン段階推定法		(3)操作変数法	
	推定係数	標準偏差	推定係数	標準偏差	推定係数	標準偏差
1991	0.024 **	0.011	0.017	0.012	0.033	0.035
1993	-0.008	0.012	-0.022 *	0.013	0.006	0.033
1997	-0.002	0.010	-0.015	0.015	-0.029	0.033
2000	-0.006	0.009	-0.003	0.013	-0.029	0.028
2004	-0.002	0.009	-0.002	0.012	-0.019	0.030
2006	0.017 *	0.009	0.021 *	0.013	0.061 **	0.030
2009	0.023 **	0.010	0.009	0.014	0.050 *	0.028
2011	0.048 ***	0.006	0.041 ***	0.008	0.048 *	0.023

出所：CHNS1989-2011に基づき筆者が計測。諸推定モデルに関しては、Ma (2018c) Chapter 2を参照されたい。

注：1) ***、**、*は係数がそれぞれ有意水準1%、5%、10%の水準で統計的に有意なことを示す。

2) 教育年数に関する計測結果のみを示している。

3) 経験年数、性別、健康、職種、雇用形態、所有制部門、地域を分析したが、本表では省略している。

表2は、賃金分位点別・年次別教育収益率の計測結果をまとめている。1990年初期、教育が賃金水準に与える影響は低賃金層が中高賃金層より大きい。2006年以降、教育の影響は中高賃金層が低賃金層より大きくなったことが示された。また近年（2011年）になると、教育は低、中、高賃金層のいずれにも影響を与えることは明確である。ただし、低賃金層（10%、20%賃金層）で教育影響はより大きい。

表2 賃金分位点別・年次別教育収益率の計測結果

	1991	1993	1997	2000	2004	2006	2009	2011
10th	0.036 ***	0.026 ***	-0.005	0.009	-0.019	-0.013	-0.004	0.053 ***
20th	0.023 ***	0.019 *	0.008	0.002	-0.016	-0.011	0.012	0.063 ***
30th	0.020 **	0.012	0.022	0.001	-0.003	0.006	0.021	0.047 ***
40th	0.019 *	0.010	0.019	-0.007	0.005	0.015	0.021 *	0.048 ***
50th	0.013	0.003	0.006	-0.009	0.006	0.022 **	0.018 *	0.037 ***
60th	0.001	-0.007	-0.011	-0.004	0.002	0.016	0.016	0.038 ***
70th	0.017	-0.036	-0.006	-0.015	0.008	0.026 **	0.024 **	0.034 ***
80th	0.027	-0.043 **	-0.017	-0.015	0.003	0.028 ***	0.031 ***	0.038 ***
90th	0.038 *	-0.063 *	-0.016	-0.007	0.001	0.016	0.042 ***	0.034 ***

出所：CHNS1989-2011に基づき筆者が計測。

注：1）***、**、*は係数がそれぞれ有意水準1%、5%、10%の水準で統計的に有意なことを示す。

2）分位点回帰分析モデル（quantile regression model）を用いた分析結果。

3）教育年数に関する計測結果のみを示している。

4）経験年数、性別、健康、職種、雇用形態、所有制部門、地域を分析したが、本表では省略している。

上記の実証研究の結果より、体制移行に伴って、教育が賃金に与える影響が大きくなること、つまり、賃金水準は労働者の生産力によって決める度合いが大きくなり、市場メカニズムが徐々に機能することとなった。また、教育の効果は賃金所得層によって異なることも示された。

3. 制度派経済学の視点

本節では、まず、制度派経済学における労働市場の分断化仮説を検証する。欧米および日本などの先進国では、労働市場は主に企業規模によって分断化されている。つまり、大企業と中小企業で規模の経済性のみならず、企業内部における雇用・賃金制度も異なるため、賃金決定のあり方は企業規模によって異なることが強調されている。一方、体制移行期の中国では、労働市場は主に所有制形態によって分断化されている。次に、政府が実施した賃金政策・制度も賃金水準に影響を与えると考えられる。本稿では、最低賃金制度の影響について検討したい。

（1）2部門による労働市場の分断化

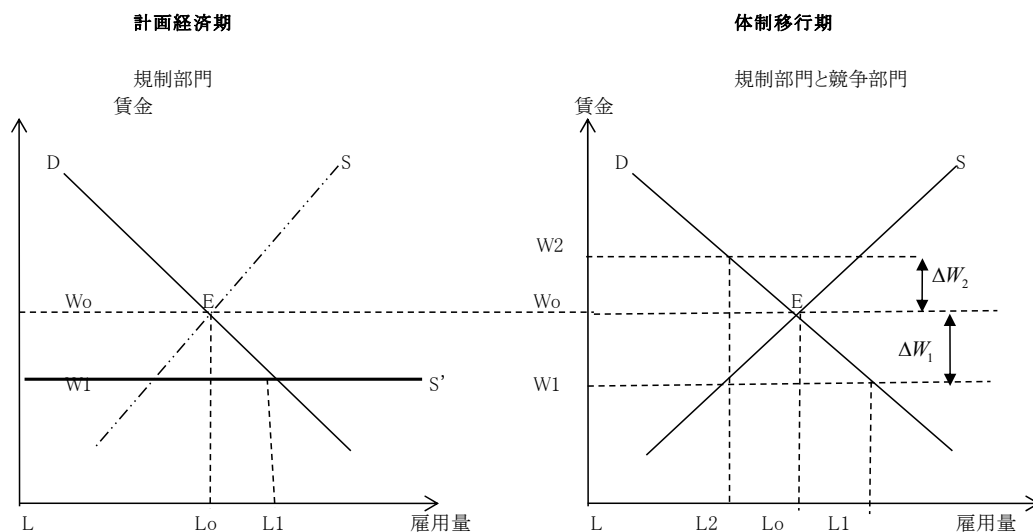
① 2部門による労働市場の分断化図式

筆者は体制移行期の都市労働市場は、規制部門（国有部門、独占産業）と競争部門（非国有部門、競争産業）の2部門に分断されると考えている。規制部門とは、政府の統一管理賃金政策の影響が相対的に大きい部門（たとえば、国有部門と独占産業）である。一方、競争部門とは、完全競争市場に近い労働市場にあり、賃金水準は主に市場均衡および主体均衡のモデルにより決定される部門（たとえば、非国有企業と競争産業）である。規制部門と競争部門における賃金決定のメカニズムが異なるため、規制部門と競争部門間の賃金格差が生じると考えられる。この点については、以下では、図1を用いて説明する。

図1で労働市場の分断化と2部門間の賃金格差を示している。新古典派の市場均衡モデルによれば、完全競争市場において、市場均衡賃金（market wage、 W_0 で示す）は労働供給 S と労働需

要 D により決定される。しかし、計画経済期に、労働市場が機能せず、政府が市場均衡賃金 W_0 より低い水準(W_1)を規制部門の賃金水準として設定する。 W_1 は政府により決定される制度的賃金である。 W_1 は労働需給の状況を反映せず、政府の統一管理賃金政策によって低水準で維持される。また、労働供給は無制限労働供給の状況に近い状態(低賃金・雇用促進政策の実施によって、国有部門に過剰労働力または潜在的失業者が多く存在する状態)になり、労働供給曲線 S は近似水平線 S' となる。体制移行期になると、都市労働市場で規制部門と競争部門が併存する。市場メカニズムに従って決定された均衡賃金 W_0 は、競争部門の賃金水準となる。一方、規制部門において、体制移行の初期に計画経済期の低賃金政策の影響を受け、賃金水準が市場均衡賃金(W_0)より低く設定されると、賃金水準は規制部門が競争部門より低く、両者間の賃金格差は ΔW_1 となる。それに対して1990年代後期以降、国有企業の改革が促進された。しかし、国有企業の改革が不徹底であり、中小型国有企業が民営化された一方、大型国有企業が独占企業となっている。また法律・規定により、民営企業、外資系企業などの競争部門が社会経済に大きな影響を与える産業へ参入することが制限・禁止され、一部の産業は独占・寡占産業となっている。こうした規制部門は生産者余剰を大きくするため、賃金水準 W_2 を競争部門の賃金水準(W_0)より高く設定すると、規制部門と競争部門間の賃金格差は ΔW_2 となる。

図1 2部門による労働市場の分断化と2部門間の賃金格差



出所：馬 (2014)

②政府公表データに基づく考察

図1で示されたような状況が現実中国労働市場で存在するのか。この疑問を解明するため、以下では、国家統計局が公表した統計データを用い、部門間賃金格差の実態を考察する。

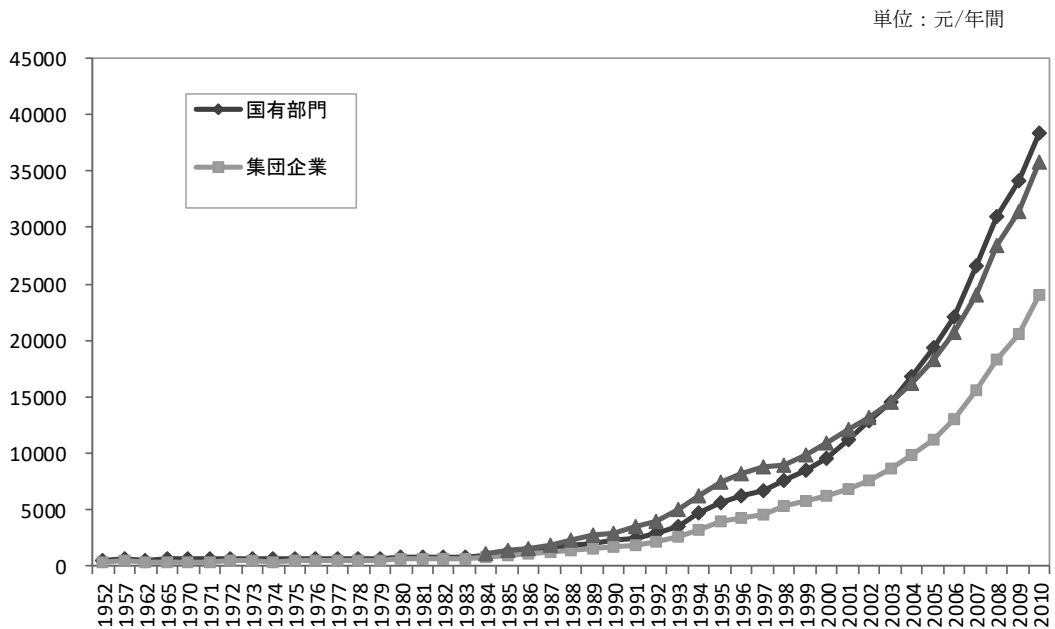
まず、国有部門と非国有部門における平均賃金水準の推移については、図2によると、計画経済期には国有部門、集団企業とも、平均賃金(W_1)が低い水準で維持されていたことがわかる。

例えば、国有部門の年間平均賃金は1952年の446元から、1965年の652元まで上昇した後、ほぼ一定水準に維持された。低賃金・雇用促進政策が公有制部門とした国有部門および集団企業の賃金分配に大きな影響を与えることがうかがえる。一方、体制移行期には国有部門、非国有部門（集団企業、その他の企業）とも、経過年とともに賃金水準が大幅に上昇している。国有部門と非国有部門間の賃金格差については、1984年から1997年までは平均賃金水準は非国有部門（その他の企業）が国有部門より高く（ $W_0 > W_1$ ）、両部門間の賃金格差は ΔW_1 となっている。一方、1998年から2003年にかけて両者間の賃金格差が徐々に縮小し、さらに2004年以後、平均賃金水準は国有部門が非国有部門を上回り（ $W_0 < W_2$ ）、両部門間の賃金格差は ΔW_2 となっている。

次に、産業間賃金格差については、1990年代以降、産業間の賃金格差が拡大している（蔡1996；金2005；羅・李2007；Demurger, Fournier, Li and Wei 2007；金・崔2008；馬 2011；葉・李・羅2011；Demurger, Li and Yang 2012）。図3では、小売業・卸売業及び製造業を競争産業、金融業を独占・寡占産業の代理指標とし、そして小売業・卸売業および製造業の平均賃金が金融業の平均賃金に占める割合を独占・寡占産業と競争産業間の賃金格差の代理指標として用いると、独占産業と競争産業間の賃金格差が拡大してきていることが見て取れる。

なぜ、体制移行期に2部門間の賃金格差が拡大しているのか。その主な理由は、政府の国有部門を優遇するさまざまな政策にあらう。大型国有企業に対して政府は資金調達や資源配分などに関する優遇政策を実施した結果、国有企業は市場の均衡賃金より高い賃金水準を設定することが

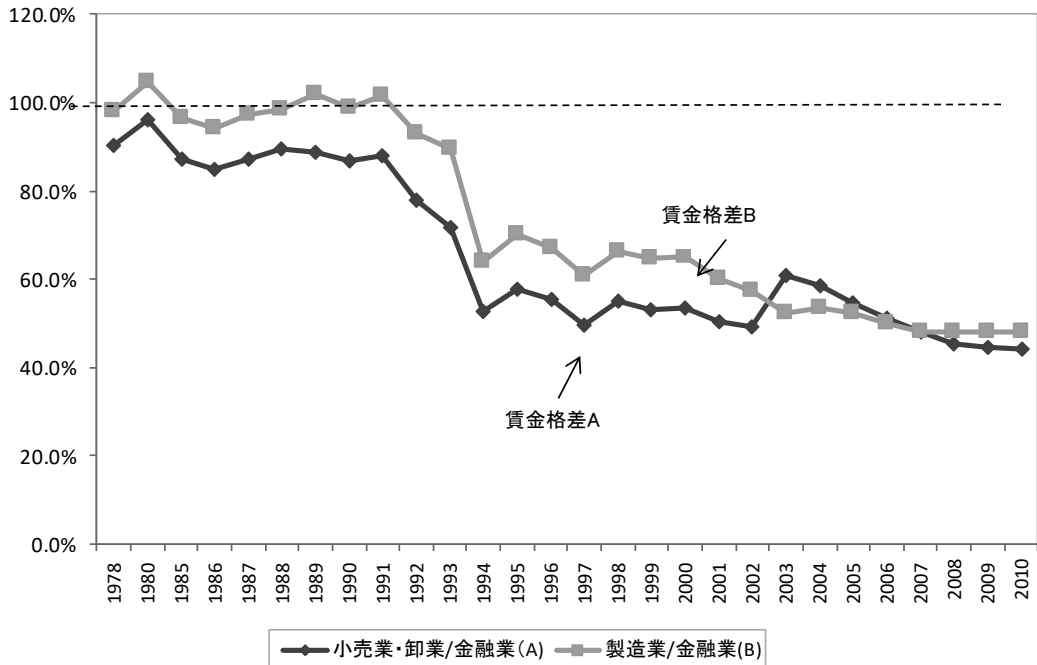
図2 所有制形態別平均賃金水準の推移（1952～2010年）



出所：『中国統計年鑑2011年』表4-12に基づいて作成。

注：国有部門：国有企業、政府機関、政府機関に関連する事業単位
 その他の企業：民営企業（個人企業、私営企業）、外資系企業など

図3 独占・寡占産業と競争産業間の賃金格差の推移（1978～2010年）



出所：『中国労働統計年鑑2009』表1-37および表1-43、『中国統計年鑑2010』表4-15および『中国統計年鑑2011』表4-16に基づいて筆者計測

注：業種分類に関しては、1978～2002年まで産業は16種類に分類されているが、2003年以後、産業は19種類に分類されているが、計算する際に、16種類分類に統一した。

できると考えられる。たとえば、2004年以後、中小型国有企業が民営化された一方で、多くの大型国有企業が独占企業となっている。リーマンショックの後、中国政府は4兆元の景気刺激政策を実施し、公的資金投資の対象者の大部分は国有部門であった。

③マイクロデータに基づく実証分析

上記の2部門による労働市場の分断化が賃金決定に与える影響に関しては、マイクロデータを用いた実証分析の結果を用いて検討したい。以下では、計量分析結果に基づいて、2部門間の賃金格差⁽⁴⁾の決定要因を明らかにする。賃金格差が生じる要因に関しては、人的資本理論によると、賃金格差は労働生産性の差異（たとえば、教育水準の差異、勤続年数の差異など、以下では、「属性格差」と呼ぶ）によって起因するものだと考えられる。一方、制度派経済学における内部労働市場仮説および労働市場分断化仮説によると、労働生産性以外の賃金決定制度などの要因（以下では「評価格差」と呼ぶ）が賃金格差にも影響を与えると考えられる。

(4) 国有部門と非国有部門の賃金構造および両者間の賃金格差が生じる要因に関する他の実証研究については、Dong and Boewl (2002)、邢 (2005)、陳, Demurger and Fournier (2005)、張・薛 (2008)、馬 (2009)、葉・李・羅 (2011)、Demurger, Li and Yang (2012) を参照されたい。ただし、これらの分析では、用いたデータおよび推定方法がそれぞれ異なることに留意を要する。

まず、国有部門と非国有部門間の賃金格差については、Blinder-Oaxacaモデル (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973)⁽⁵⁾を用い、1995年、2007年中国家計所得調査 (CHIPs) のマイクロデータ (CHIPs1995、CHIPs2007) を活用し、属性格差と評価格差がそれぞれの程度国有部門 (政府機関、政府機関関連機構、国有企業) と非国有部門 (集団企業、外資系企業・民営企業) 間の賃金格差に影響を与えるのかを計測した。

表3によると、国有部門に比べ、1995年の場合、賃金水準は集団企業の賃金が22.10%低く、また2007年の場合、賃金水準は集団企業が8.92%、外資系企業・民営企業が3.95%低い。1995年、2007年のいずれにおいても、人的資本を含む他の要因が一定であれば、国有部門と非国有部門間の賃金格差が存在し、また市場化の改革の進展とともに、国有部門と集団企業間の賃金格差が縮小しているが、国有部門と外資系・民営企業間の賃金格差が大きくなる傾向にあることが示された。

両部門間の賃金格差の要因 (図4) に関しては、要因分解の結果によると、1995年に比べ、2007年の場合、属性格差要因の寄与度は大きくなっている (1995年35.23%、2007年74.51%) 一方で、評価格差要因の寄与度は小さくなっている (1995年64.77%、2007年25.49%)。市場化の改革の進展とともに、市場メカニズムの影響が大きくなることが示された。

表3 国有部門・非国有部門別賃金関数の推定結果

	1995年		2007年	
	推定係数	t値	推定係数	t値
所有制(国有部門)				
集団企業	-0.2210 ***	-10.59	-0.0892 **	-2.35
外資系企業・民営企業	0.1410 **	2.07	-0.0395 *	-1.78
その他の企業	0.0232	0.24	-0.2906 ***	-6.11
サンプルサイズ	5948		6130	
決定係数	0.3536		0.334	

出所：CHIPs1995、CHIPs2007 に基づく計測。

注：1) ***、**、*は係数がそれぞれ有意水準1%、5%、10%の水準で統計的に有意なことを示す。

2) ホワイトによる不均一分散一致標準誤差修正を行った。

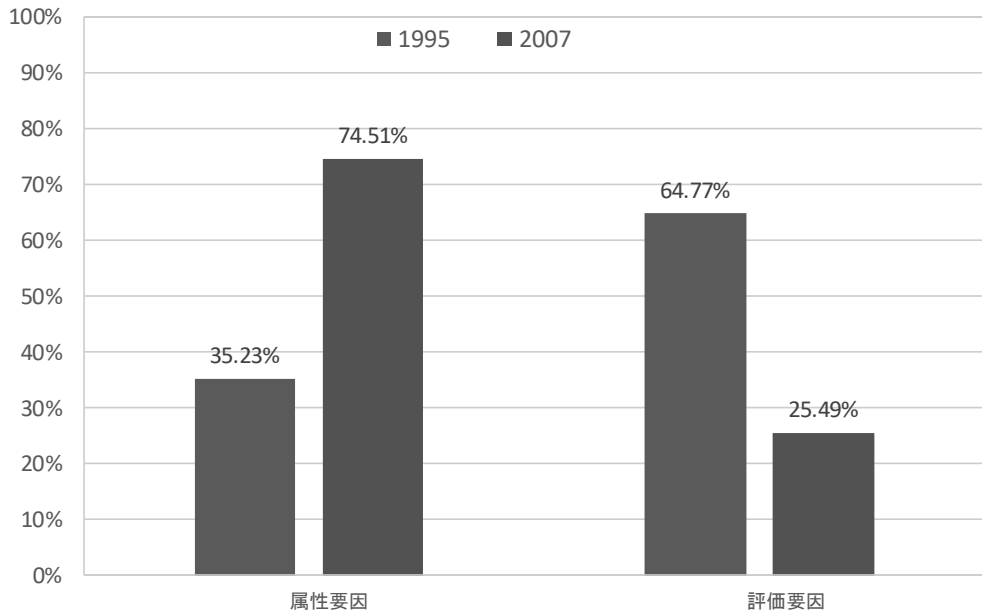
3) レファレンスグループは国有部門 (国有企業、政府機関、政府機関に関連する事業単位) である。

4) 教育年数、勤続年数、年齢、男性、有配偶者、職種、雇用形態、業種、地域を推定したが、掲載で省略している。

次に独占産業と競争産業による労働市場の分断化の影響に関しては、2002年、2013年中国家計所得調査 (CHIPs) のマイクロデータ (CHIPs2002、CHIPs2013) を活用し、Brownモデル (Brown et al. 1980) を用いて、業種内属性格差、業種内評価格差、業種間属性格差、業種間評

(5) 紙幅の制約上で、計量分析 (賃金関数およびBlinder-Oaxaca要因分解) の推定式およびそれに関する説明を省略している。これらについては、馬 (2011) の第6章、第8章および中兼 (2012) の第7章を参照されたい。

図4 国有部門と非国有部門間の賃金格差に関するBlinder-Oaxaca 要因分解の結果



出所：CHIPs1995、CHIPs2007に基づく計測。

注：1) Blinder-Oaxaca モデルに基づく要因分解分析

2) 国有部門：国有企業、政府機関、政府機関に関連する事業単位
非国有部門：集団企業、外資系企業および民営企業

3) 属性要因：人的資本などの要因の量の差異に起因する賃金格差

評価要因：推定係数の差異（賃金決定制度の違いを含む諸要因）による賃金格差

4) 詳細な要因分解の分析結果は馬（2017）を参照されたい。

賃金格差の4つの要因がそれぞれの程度出稼ぎ労働者と都市戸籍住民間の賃金格差に与える影響に関する要因分解の分析を行った⁽⁶⁾。

表4によると、業種進入の際に、出稼ぎ労働者に対する差別的取り扱い問題が存在しない場合、2002年出稼ぎ労働者が製造業、および独占産業を含む他の業種に就業する可能性は高く、2013年製造業およびサービス業に就業する可能性は高い。異なる業種部門に進入し、就業する際には差別的取り扱いの問題が存在することが示された。

また表5 Brown要因分解の結果によると、業種内人的資本の差異は両グループ間賃金格差が生じた主な原因であるが、業種内評価格差（同一業種における差別的と取り扱い）は2002年の19.4%から2013年の68.0%へと大きくなり、市場化改革とともに、出稼ぎ労働者に対する差別的取り扱いの問題は解消せず、むしろその問題は深刻化していることがうかがえる。

(6) Brownモデルに関する詳細な説明は、Brown et al. (1980), Ma (2018a, 2018b) などをご参照ください。

表4 出稼ぎ労働者と都市戸籍住民における業種別分布の割合

	実際値		計測値		差 (I-A)	
	出稼ぎ	都市	出稼ぎ	都市	出稼ぎ	都市
2002						
建設業	4.6%	3.3%	2.9%	13.7%	-1.7%	10.4%
製造業	9.7%	25.7%	24.7%	10.9%	15.1%	-14.8%
小売業・卸業	47.5%	12.2%	28.0%	19.1%	-19.5%	6.9%
サービス業	21.7%	11.8%	12.2%	20.7%	-9.5%	9.0%
その他の業種	16.3%	47.0%	32.1%	35.6%	15.8%	-11.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
2013						
建設業	9.0%	4.9%	13.2%	3.6%	4.3%	-1.3%
製造業	17.0%	14.4%	17.6%	17.6%	0.6%	3.1%
小売・卸業	35.8%	17.5%	25.3%	26.8%	-10.5%	9.3%
サービス業	17.5%	18.5%	31.9%	36.9%	14.4%	18.4%
その他の業種	20.7%	44.7%	11.9%	15.1%	-8.8%	-29.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100%		

出所：CHIPs2002、CHIPs2013 を用いた計測。

注：計測値は業種進入確率に関する多項ロジットモデルの推定結果に基づいて計測。

表5 業種と賃金格差に関する要因分解の結果

	実際値	分析 1	分析 2
		割合	割合
2002			
賃金格差合計	0.6571	100.0%	
業種間格差	0.1272	19.4%	100.0%
属性格差	0.0780		61.4%
評価格差	0.0492		38.6%
業種内格差	0.5299	80.6%	100.0%
属性格差	0.4022		75.9%
評価格差	0.1277		24.1%
合計		100%	
属性格差合計	0.4802	73.1%	
評価格差合計	0.1769	26.9%	
2013			
賃金格差合計	0.1676	100%	
業種間格差	-0.0767	-45.70%	100%
属性格差	-0.0944		-123.1%
評価格差	0.0177		23.1%
業種内格差	0.2443	145.7%	100%
属性格差	0.1303		53.3%
評価格差	0.1140		46.7%
合計		100%	
属性格差合計	0.0359	21.4%	
評価格差合計	0.1317	78.6%	

出所：CHIPs2002、CHIPs2013 を用いた計測。

注：Brown モデルに基づく要因分解分析

(2) 最低賃金政策の影響

中国における最低賃金制度の制定の経緯について、歴史を溯及すると、1922年8月、共産党が「労働法案大綱」で、「労働者の最低賃金保障法を設定すべきである」と提唱していた。1948年第六回労働者大会で「最低賃金が労働者本人を含む2人以上の世帯の生活水準を保障する」と明記し、1949年9月、全国政治協商大会の「共同綱領」で「政府が各地域の企業の経営状況を考慮し、最低賃金基準を決定する」と書かれていた。1984年5月、国務院は、中国が1930年に国際労働組織（ILO）の26号公約（最低賃金制度に関連する法規）に参加したことを承認した。しかし、上記の各種の法規で最低賃金を設定すべきであると指摘していたが、最低賃金制度が法律として制定されなかった。1993年には最低賃金制度がはじめて法律として公布されたのである。それ以降、「企業最低賃金規定」、「最低賃金保障制度実施に関する通知」、「賃金支給規定」、「最低賃金規定」、「最低賃金制度を完備させることに関する通知」等の法規を公布した。また2004年、新たな最低賃金規定が公布された後、1993年最低賃金規定が廃止された。さらに2008年以降、政府が最低賃金制度の実施を促進し、各地域で最低賃金基準は大幅に引き上げられた。中国で、最低賃金基準は地方政府によって決められるため、最低賃金基準における地域差が存在する⁽⁷⁾。これらの地域差を活用し、最低賃金制度が賃金水準に与える影響に関する実証研究が可能である。

政策評価を行う際に、良く用いられる分析方法はDifference in Difference法（DID法）である。1993年、2004年、2008年最低賃金制度が賃金水準を引き上げる効果が存在するかどうかを検証するため、中国健康と栄養調査の1991-2011年のパネルデータ（CHNS）を活用し、DID法を用いた分析結果は、表6にまとめられている⁽⁸⁾。

まず、賃金水準の平均値に与える影響に関しては、1991-1997年、2006-2011年の2時期にはその影響は顕著であるが、1997-2006年時期には最低賃金政策が賃金水準平均値に有意な影響を与えていない。これらの分析結果によると、賃金引上げの効果は、1993年、2008年に実施された

(7) 「中華人民共和国労働法」第48条で、「国は最低賃金保障を実施する。・・・雇用側が労働者に支給する賃金は、当地の最低賃金基準を下回ってはならない。」と記されている。同法第49条は最低賃金基準について、「最低賃金基準を確定・調整する場合は、①労働者本人および扶養家族の平均最低生活費、②平均賃金水準、③労働生産性、④就業状況の諸要因を総合的に参照すべきである。」と書かれている。また、「最低賃金規定」では、最低賃金基準は2年に一回調整し、調整する場合には当該地域の労働者及びその扶養家族の最低生活費、都市住民の消費者物価指数、労働者個人が納付する社会保険料と住宅積立金、平均賃金水準、経済発展の状況、就業状況など諸要素を参考にすべきであることが定められている。さらに、「(1)労働時間延長賃金（超過勤務手当）、(2)昼間勤務、夜間勤務、高温、低温、坑内、有毒有害など特殊環境下での勤務手当、(3)法律、法規と国の規定による労働者の福祉待遇のためのコストなどを差し引いた後、最低賃金基準を下回ってはならない。」と規定されている。最低賃金基準を設定するにあたり、原則として最低賃金基準は政府、労働組合、企業の三者の代表（政労使）が協議する。

(8) 推定方法（モデル、データ）および他の推定結果に関する詳しい内容については、Ma（2018c）を参照されたい。

表6 最低賃金と賃金水準（DID法分析）

	(1)1991-1997		(2)1997-2006		(3) 2006-2011	
	推定係数	標準偏差	推定係数	標準偏差	推定係数	標準偏差
DID 項						
平均値	0.456 ***	0.096	-0.106	0.074	0.194 *	0.100
1th	0.331	0.272	0.022	0.353	0.089	0.241
5th	0.312 **	0.128	-0.110	0.146	-0.018	0.191
10th	0.362 ***	0.132	-0.260 *	0.135	-0.066	0.169
20th	0.373 ***	0.106	-0.217 *	0.130	0.187	0.172
30th	0.432 ***	0.108	-0.191 *	0.117	0.148	0.151
40th	0.695 ***	0.137	-0.112	0.093	0.147	0.129
50th	0.700 ***	0.132	-0.131	0.086	0.184	0.123
60th	0.578 ***	0.142	-0.128	0.084	0.184	0.120
70th	0.494 ***	0.139	-0.100	0.088	0.080	0.111
80th	0.504 ***	0.148	-0.082	0.097	0.220 **	0.107
90th	0.444 ***	0.155	0.072	0.104	0.235 **	0.113
農村とDID項の交叉項						
平均	-0.254 **	0.101	-0.007	0.074	-0.083	0.082
1th	-0.488 *	0.287	-0.187	0.350	-0.100	0.198
5th	-0.328 **	0.135	-0.043	0.145	-0.045	0.157
10th	-0.283 **	0.139	0.199	0.134	0.080	0.139
20th	-0.090	0.112	0.082	0.130	-0.075	0.142
30th	-0.096	0.113	0.081	0.116	0.041	0.124
40th	-0.235 *	0.144	0.012	0.092	-0.035	0.106
50th	-0.308 **	0.139	-0.016	0.085	-0.099	0.101
60th	-0.318 **	0.149	0.063	0.083	-0.150	0.098
70th	-0.336 **	0.147	0.027	0.087	-0.039	0.092
80th	-0.359 **	0.156	-0.057	0.097	-0.093	0.088
90th	-0.298 *	0.163	-0.167	0.103	-0.143	0.093

出所：CHNS1991-2011 パネルデータに基づく計測。

注：1) ***、**、*は係数がそれぞれ有意水準1%、5%、10%の水準で統計的に有意なことを示す。

2) 平均値：OLSによる推定結果；1th～90th：分位点回帰分析モデルによる推定結果

1thは賃金分布第1分位点（最も低い賃金水準）を示す。

3) 経験年数、学歴、性別、健康状態、職種、所有制形態、就業形態を分析したが、DID項および農村戸籍とDID項の交叉項の分析結果のみ掲載している。

4) コントロールグループ：政策実施後、最低賃金基準が変化せず、あるいはその上昇幅が最も小さい地域；トリートメントグループ：政策実施後、最低賃金基準の上昇幅が最も大きい地域

5) DID項は政策実施年次とトリートメントグループの交叉項である。

最低賃金政策の効果が2004年最低賃金政策より大きいことが示された。

次に、分位点回帰分析の結果によると、1991－1997年時期、最低賃金政策が低賃金層（賃金第1分位、第5分位、第10分位、第20分位）のみならず、中賃金層（賃金第30分位－70分位）、高賃金層（賃金第80分位－90分位）にも正の影響を与えている。しかも、その賃金引上げの効果は中賃金層が最も大きい。その後、最低賃金政策の効果は各賃金階層においても顕著ではない。これらの分析結果によると、政策が実施された初期、政策による賃金水準を引き上げる効果が存在

するが、その後、政策効果が小さくなり、また最低賃金政策は、低所得層における貧困問題、および低所得層と中高所得層間の所得格差を是正する効果を持つとは言えない。

最後に、人的資本の差異および差別的取り扱いの問題によって、出稼ぎ労働者の大多数が低賃金層である。最低賃金政策の実施によって、出稼ぎ労働者の賃金水準は引き上げられ、農村貧困問題および出稼ぎ労働者に対する差別的取り扱いの問題を一定程度解決できると期待されている。しかし、表6で出稼ぎ労働者とDID項の交叉項の推定結果によると、1991-1997年時期、これらの分析結果は負の値となり、また1997-2006年、2006-2011年の二つの時期のいずれにおいても、分析結果は統計的に有意ではない。これらの分析結果によると、中国で実施された最低賃金政策は、出稼ぎ労働者と都市戸籍住民間の賃金格差を縮小する効果を持っていないことが示された。この主な理由は政策実施面にコンプライアンス問題が存在することにある。

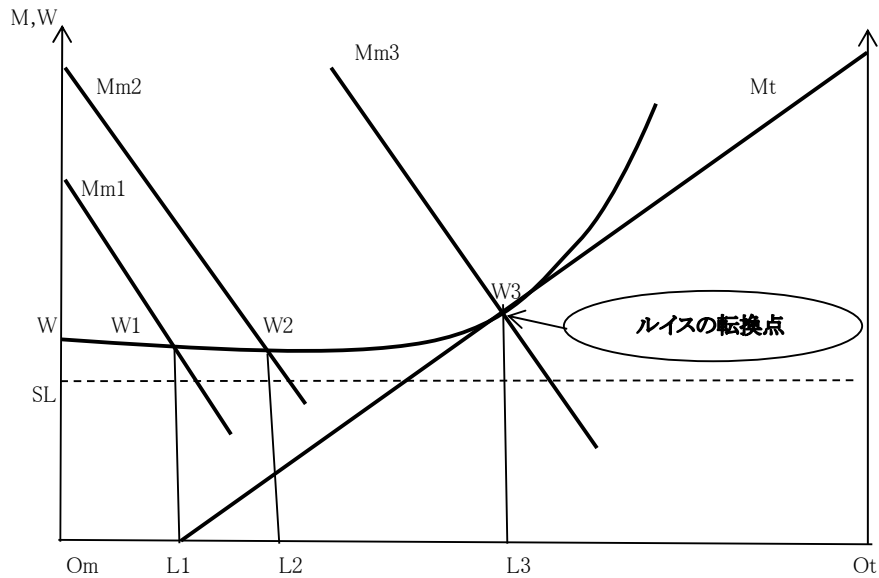
4. 開発経済学の視点：経済発展と賃金決定

中国賃金決定のメカニズムを論じる際に、経済発展に伴う過剰労働力の変化およびその賃金水準に与える影響を検討する必要もある。開発途上国の自給経済から市場経済への構造転換をしていく側面を捉えた理論モデルとしては、二重経済構造モデル (Lewis 1954) がよく知られている。このモデルはノーベル経済学賞を受賞した英国の開発経済学者のルイスが提唱したものであり、労働力が過剰な途上国の経済発展の過程を検討する一般的な理論として用いられている。

具体的には、開発途上国において、農業を代表とする伝統部門と都市工業を代表とする現代部門との二重構造が存在する。伝統部門が大量の過剰労働力を抱え、現代部門が伝統部門の生存水準 (subsistence level) に近い賃金 (Lewis 1954) によると、現代部門の賃金水準が生存水準より約30%高い) を提供すると、伝統部門の過剰労働力は、生産性の高い現代部門へと移動する。以下の図5で示されるように、伝統部門と現代部門の合計値を一国の労働力総数とすると、特定時点でこの労働力総数は横軸の固定した長さで示される。伝統部門の労働力を O_m から右に向けて測り、現代部門の労働力を O_t から左に向けて測ることにする。例えば、近代部門の雇用量が $O_m L_1$ であれば、伝統部門の雇用量が $O_t L_1$ である。 M_t は伝統部門の限界生産力、 M_{m_1} 、 M_{m_2} 、 M_{m_3} は現代部門のそれぞれの限界生産力、 SL は生存水準 (農村生活共同体で決定されるもの)、 W は現代部門の賃金水準を示す。現代部門の雇用量は $O_m L_1$ 、 $O_m L_2$ 、 $O_m L_3$ へと増加すると、伝統部門の雇用量が $O_t L_1$ 、 $O_t L_2$ 、 $O_t L_3$ へと減少し、過剰労働力が $L_1 L_3$ 、 $L_2 L_3$ へと減少する。交叉点 W_3 で伝統部門の過剰労働力は完全に消失し、その限界生産力 M_t が賃金水準 W を上回る。それ以後、伝統部門の賃金は限界生産力によって決定され、 W_3 の点はルイスの転換点となる。

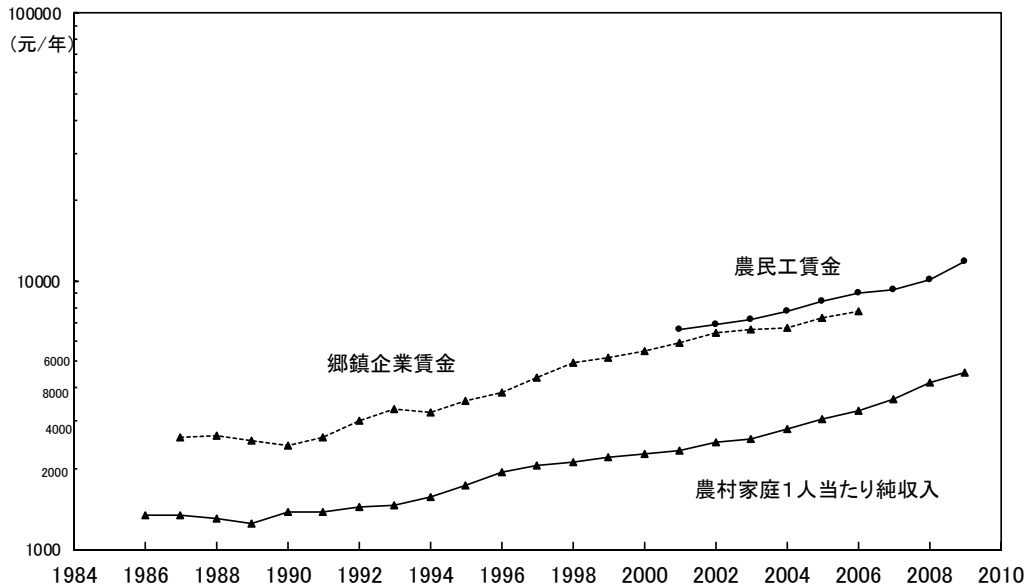
ルイスの理論では、転換点以前農業賃金は生存水準 SL で決まり、転換点以後は労働の限界生産力 MPL によって決まる。したがって仮に SL が一定で MPL が上昇するならば、転換点を境に農業賃金は一定から上昇傾向へと転換することになり、転換点を通過したことの1つの証拠となる。図6は各賃金指標の実質値 (全国消費者物価指数でデフレート) を対数グラフに描いたものであるが、そこでは80年代以降上昇傾向が見られる。郷鎮企業賃金の年平均成長率6.0% (1988~2006年)、1人当たり純収入は5.3% (1985~2009年) である。同じ図に描かれた農民工賃金

図5 二重経済構造モデルとルイスの転換点



出所：Lewis (1954) の図2 (150ページ)、図3 (152ページ) により筆者が作成。

図6 農村家庭の生活水準、郷鎮企業賃金と農民工賃金の推移



出所：Minami and Ma (2014)。

注：1) 元のデータは以下の通りである。

農村家庭1人当たり純収入：『中国統計年鑑』各年版。

郷鎮企業賃金：『中国農村統計年鑑』各年版。

農民工賃金：2001～07年は国家統計局「農家家計調査」結果(都2008、表4-1)より

2008年以降は農業部の統計(Knight, Deng and Li 2010, Table 2)とリンクして延長。

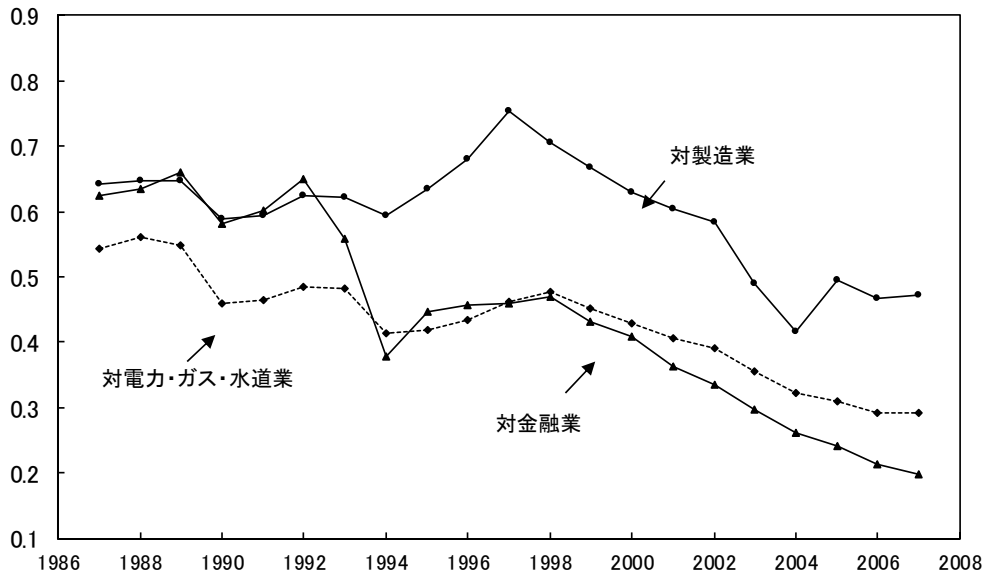
2) 全国消費者物価指数(2000年基準)でデフレート。全国消費者物価指数は『中国統計年鑑2010』表9-2より。

は、連続的なデータの得られる期間は短い、その間一貫して成長している（2002～09年の成長率は6.1%）。このような状況は転換点の通過を意味するのであろうか。使用した統計の信憑性はここでは問わないとして、重要なことは、SLそのものは社会・文明の発展によって上昇するものであり、農業賃金の上昇という事実だけでは転換点通過を結論することは出来ないということである。

また、ルイスの無制限労働供給は主として農村から供給される不熟練労働力に当てはまるものであり、熟練労働力をはじめから制限的である。前者は転換点通過によって加速し、後者の賃金はいずれの時代にも上昇する。したがって、前者と後者間の賃金格差は転換点通過によって縮小するはずである。図7は、農業賃金の指標として郷鎮企業賃金を用い、3つの都市産業、すなわち製造業、金融業、電力・ガス・水道業に対する比率を描く。製造業はもともと代表的な都市産業であり、その中には多数の農民工が雇用されている。逆に他の2業種は高生産性・高賃金の産業（ホワイトカラーや熟練労働者を多く抱える産業）であり、農民工とは無縁の産業の代表である。対製造業比率が緩慢な低下を示すのは農民工を多く抱えることから当然である。逆に対金融業比率、対電力・ガス・水道業比率は90年代以降急速に低下しており、2004年以降でもその低下傾向は衰えず、熟練者と非熟練者間の賃金格差は拡大していることがうかがえる。

ルイスの二重経済構造モデルを応用する際に、中国の特殊な事情を考慮する必要がある。例えば、ルイスの二重経済構造モデルは、都市部における近代部門は完全競争市場であると仮定しているが、中国都市労働市場は、上記で示すような規制部門と競争部分によって分断される以外、戸籍制度によっても分断されている。戸籍制度とは、狭義で1958年の「戸籍登記条例」と1964

図7 中国郷鎮企業賃金のお産業賃金に対する比率の推移



出所：南・馬 (2012)、Minami and Ma (2015)。

年の「戸籍転出入規定」に基づく一連の法規であり、広義で1958年から現在までに実施された人口登録制度である。戸籍の違いによって社会保障（たとえば、公的医療保険制度・公的年金制度）・雇用制度（雇用、賃金、企業教育訓練）が異なり、都市戸籍住民は政府政策によって優遇されている。たとえば、1960年代から戸籍制度に基づいて都市戸籍住民に対する食糧配給制度が実施され、80年代までは原則として農村戸籍を持つ者は都市部に行くことを制限されていた。80年代以降、戸籍制度が改革されたが、現在社会保障制度、労働雇用、子供教育には都市戸籍住民と出稼ぎ労働者間の格差は依然として存在する。

5. まとめ

本稿では、体制移行に伴う中国労働市場の変貌と賃金決定のメカニズムについて、新古典派の経済学における人的資本理論、制度派の経済学における労働市場の分断化仮説、開発経済学における二重経済構造モデルに基づいて、政府公表データおよびマイクロ調査データを用いて検証した。主な結論は以下の通りである。

第1に、計画経済期に、政府が統一管理賃金政策を実施し、賃金決定は市場メカニズムに従わず、賃金水準はすべて政府によりコントロールされた。一方、体制移行期に、国有企業のコーポレートガバナンスの改革が促進され、非国有部門が発展するとともに、市場メカニズムが賃金決定に与える影響が大きくなった。その結果、教育収益率が大きくなり、つまり教育水準が賃金に与える影響は大きくなっている。

第2に、現在までに政府は国有部門、独占産業に与える影響は依然として大きく、国有部門と非国有部門間の賃金格差、独占産業と競争産業間の賃金格差が存在し、中国労働市場は2部門によって分断化されている。市場化経済の改革の進展とともに賃金格差が大きくなっているが、近年になるほど制度差異に起因する部分（評価格差要因）が賃金格差に与える影響が小さくなっているが、人的資本の量の差異の影響は大きくなっている。また、出稼ぎ労働者に対する差別的取り扱いによって、出稼ぎ労働者と都市戸籍住民間の賃金格差が拡大する問題は深刻化している。

第3に、1980年代以降、戸籍制度の規制緩和に伴って出稼ぎ労働者が激増した。農村部における過剰労働力の減少に伴って、出稼ぎ労働者の賃金水準は上昇したが、それだけで中国経済はルイスの転換点を越えたと断言できない。中国でルイスの二重経済構造モデルを応用する際に、中国特有な制度や地域間の格差などの要因を考慮する必要がある。

上記の分析結果は、以下のような政策含意を持つと考えられる。市場経済の発展は、一定程度賃金決定のメカニズムの歪みを是正する効果を持つことが示された。体制移行期に、国有部門、独占産業において、政府が賃金決定をコントロールする度合いは依然として大きいため、市場原理に基づく賃金決定のメカニズムの機能がまだ十分に発揮できていない。今後、体制移行（計画経済から市場経済へ）が進むと同時に、所有制構造の改革（公有制から私有制への改革、国有部門の民営化など）、産業参入の規制緩和がさらに促進されることにより、生産要素財の価格の一種である賃金の決定メカニズムは、市場原理の影響をより大きくうけると期待される。また政策の過剰介入による負の影響を取り除くと同時に、格差問題（たとえば、出稼ぎ労働者と都市戸籍

住民間の賃金格差など)を是正する視点から、政府は雇用均等法、最低賃金、失業保険や職業教育訓練などの労働政策に積極的に取り組む必要があろう。

参考文献

[邦文]

- 小野旭 (1989) 『日本の雇用慣行と労働市場』 東洋経済新報社。
- 中兼和津次 (1999) 『中国経済発展論』 有斐閣。
- (2010) 『体制移行の政治経済学』 名古屋大学出版会。
- (2012) 『開発経済学と現代中国』 名古屋大学出版会。
- 馬 欣欣 (2009) 「市場経済期の中国における企業所有制形態別賃金構造の変化：1995～2002」 『中国経済研究』 第6巻第1号、48-64頁。
- (2011) 『中国女性の就業行動—「市場化」と都市労働市場の変容』、慶應義塾大学出版会。
- (2014) 「賃金政策—体制移行と部門間賃金格差」、『中国経済はどう変わったか—改革開放以後の経済制度と政策を評価する』、中兼和津次 (編著)、国際書院、第13章、419-457頁。
- 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、2-20頁。
- 丸川知雄 (2002) 『シリーズ現代中国経済3 労働市場の地殻変動』 名古屋大学出版会。
- 山本恒人 (2000) 『現代中国の労働経済1949～2000—「合理的低賃金制度」から現代労働市場へ—』 創土社。

[中国語]

- 蔡昉 (1996) 「行業間工資差異的成因与变化趨勢」 『財貿經濟』 第11期、3-5頁。
- 陳戈・S. Demurger・M. Fournier (2005) 「中国企業的工資差異和所有制結構」 『世界經濟文海』 第6期、11-31頁。
- 都陽 (2008) 「工資水平、工資差異与労働力成本」、蔡昉 (主編) 『中国人口与労働問題報告No.9—劉易斯轉折点如何与庫茲涅茨轉折点会合』 社会科学文献出版社。
- 金玉国 (2005) 「工資行業差異的的制度詮釈」 『統計研究』 第4期、10-15頁。
- 金玉国・崔友平 (2008) 「行業属性对労働報酬的邊際効応及其細部特徵—基于分位数回歸模型の実証分析」 『財經研究』 第34巻第7期、4-15頁。
- 羅楚亮・李実 (2007) 「人力資本、行業特徵与收入差距」 『管理世界』 第10期、20-30頁。
- 林毅夫・蔡昉・李周 (1996) 『中国的奇跡發展戰略和經濟改革』 上海人民出版社。
- 馬欣欣 (2011) 「労働力市場的産業分割—關於壟断行業与競争行業間工資差距的經驗分析」 『中国労働經濟学』 第7巻第1期、44-82頁。
- 邢春水 (2005) 「不同所有制部門的工資決定機制考察」 『經濟研究』 第6期、16-26頁。
- 葉林祥・李実・羅楚亮 (2011) 「行業壟断、所有制与企業工資收入差距—基於第一次全国經濟普查企業數拋の実証研究」 『管理世界』 第4期、26-36頁。
- 張車偉・薛欣欣 (2008) 「国有部門与非国有部門工資差異与人的資本貢獻」 『經濟研究』 第4期、15-25頁。

[欧文]

- Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 1st ed., New York: Columbia University Press.
- Blinder, A. S. (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimation," *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.

- Bowles, P. and G. White (1998) "Labor Systems in Transitional Economies: A Analysis of China's Township and Village Enterprises." *Labor markets in transition: International dimensions*, International Review of Comparative Public Policy, No.10, Stamford, Conn.: JAI Press.
- Brown, R. S., Moon, M. and Zoloth, B. S. (1980) "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials," *Journal of Human Resources*, 15 (1), 3-28.
- Demurger, S, M. Fournier, S. Li and Z. Wei (2007) "Economic Liberation with Rising Segmentation in China' s Urban Labor Market," *Asian Economic Papers*, 5, (3), 58-103.
- Demurger, S, S. Li and J.Yang (2012) "Earning Differentials between the Public and Private Sectors in China: Exploring Changes for Urban Local Residents in the 2002s," *China Economic Review*, 23, 138-153.
- Dong, X. and P. Bowles (2002) "Segmentation and Discrimination in China' s Emerging Industrial Labor Market." *China Economic Review*, 13, 170-196.
- Knight, J., Q. Deng and S. Li (2010) "The Puzzle of Migrant Labour Shortage and Rural Labour Surplus in China," *Discussion Paper No.494*, Department of Economics, University of Oxford.
- Lewis, W.A. (1954) "Economic Development with Unlimited Supplies of Labor," *Manchester School of Economic and Social Studies*, 22 (2), 139-191.
- Ma, X. (2018a) "Ownership Sector Segmentation and Gender Wage Gap in Urban China during the 2000s" *Post-Communist Economies*. June 2018, 1-30.
- (2018b) "Labor Market Segmentation by Industry Sectors and Wage Gaps between Migrants and Local Urban Residents in Urban China" *China Economic Review*, 47, 96-115.
- (2018c) *Economic Transition and Labor Market Reform in China*, Palgrave Macmillan, 2018 .
- Minami, R. and Ma, X. (2010) "The Lewisian Turning Point of Chinese Economy: Comparison with Japanese Experience," *China Economic Journal*, 3 (2), 165-181.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earning*, New York: Columbia University Press.
- Minami, R. and Ma, X. (2014) "Labor Market and Lewisian Turning Point in China," *Lewisian Turning Point in the Chinese Economy*, Roshin Minami, Fumio Makino and Kwans Kim (eds.) Palgrave Macmillan, Chapter 5, 76-100.
- Oaxaca, R. L. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14 (3), 693-709.
- Piore, M. J. (1970) "Job and Training," in Beer S. H. and R. Barringer (eds.) *The State and the Poor*, Cambridge, MA: Winthrop, 53-83.