【論文】

都市労働者の社会的保護意識が技能選択に 与える影響—北京と蘇南での調査から

大原 盛樹・張 迎

【キーワード】：労働市場、技能、都市、資本主義、多様性

【JEL 分類番号】：J620

はじめに

本稿の目的は、中国の都市部における労働者の技能形成の意識に対して、彼らが社会に「保護されている」という認識が与える影響について考察することである。その際、労働者としての権利の保護が近年になって進んだ農村出身者と、従来から比較的保護されてきた都市の地元出身者との違いに着目する。また北京と蘇南（江蘇省南部）という労働環境が大きく異なる二つの地域における違いにも注目する。分析に用いる基本的な枠組みは、資本主義の多様性に関する議論である。企業による雇用保護と社会（主に政府）による失業保護という二つの労働保護制度が、労働者が自ら形成しようとする技能の質的違い（一般的技能、産業特殊技能、企業特殊技能の三種類）に影響を与えるというものである。

本研究の基本的なリサーチクエスションは、「中国の過剰労働力の枯渇と新しい労働保護法制の導入は労働者の技能形成意識を変えつつあるのか？」である。より明確に言えば、「かつての流動性が高く一般的技能を身につけようとしていた農村出身の労働者は、新しい安定的な雇用環境の中で、より特殊性の高い技能の形成に向かっていくだろうか」ということであり、「それは全国的に同じ方向に向けて進んでいるのか」、あるいは「地域による労働保護制度の違いが技能形成のあり方に差を生んでいるだろ

うか」、というものである。

1. 研究の基本的枠組：「資本主義の多様性」の議論から

「資本主義の多様性」に関する代表的な議論によれば、世界の国々は様々なタイプの資本主義的政治経済体制をとっており、その違いは、その国の富を生み出す「主な産業」の「代表的企業」の能力が、その国家の社会経済的制度的下でどう形成されているかに顕著に表れる。各種制度のうち、イノベーションシステム、企業統治、企業間取引関係等が主な研究対象であるが、最も議論が集中するのが労使関係であり、それを通じた労働者の技能形成である（遠山2004、本田2016）。

「資本主義の多様性」を巡るこれまでの代表的な議論は、ある程度の制度的成熟を見せた先進国についてであった。典型的には、アングロサクソン諸国（米国、英国等）の「自由市場経済型資本主義」（Liberal Market Economies, LME）と、ドイツ、北欧、日本に代表される「調整市場型資本主義」（Coordinated Market Economies, CME）という二つの類型化による対比である（青木・奥野1996、Hall and Soskice ed. 2001、ドーア2001）。労働市場については、LME では株主利益の最大化を目指す企業が労働者と短期的な雇用契約を結んで成果主義的給与を支払い、労働者はよりよい待遇を求めて高い離職の意向（流動性）を示す。技能

表1：労働者の受ける保護と技能の選択

		企業の雇用保護	
		低い	高い
社会の失業保護	高い	産業特殊的技能 (北欧)	産業特殊的技能と 企業特殊的技能のミックス (ドイツ)
	低い	一般的技能 (米国)	企業特殊的技能 (日本)

出所：Estevez-Abe et.al., 2001, p154, Fig.4.1

形成については、労働者は解雇されても次の職を得やすいよう、どの企業や業界でも転用の利く「一般的技能」の獲得を目指す。一方、CME では企業は従業員との長期安定的な雇用関係を保つことを経営目的とし、労働者の流動性も低いため、その企業で仕事をすることでより効率的になるような特殊な技能、すなわち「企業特殊的技能」を形成するための投資を行いやすい。企業特殊的技能の形成はLME では進みにくい。企業にとっては投資の結果形成された技能が容易に流出してしまうというリスクが高く、労働者の側も長期雇用の保障のない状況でそのような技能を身につけるインセンティブがわからないからである (Becker 1966)。

労働者の技能形成意識と労働保護のための社会制度の関係を論じたのが Estevez-Abe et.al (2001) である。彼女らによれば、社会が労働者を保護する制度が、労働者が自発的に形成しようとする技能の種類に選択に影響を与える。労働者の保護は、企業による「雇用保護」、すなわち企業が従業員を容易に解雇することができるかどうか、そして、社会による「失業保護」、すなわち、労働者が企業に解雇され失業した際に、政府や関係する中間組織が失業保険や再就職のための研修／訓練を用意しているかどうか、という二つの軸がある (表1)。この二軸から4つの労働保護制度の類型が描かれる。高い雇用保護と高い失業保護の社会 (典型的にはドイツ)、

高い雇用保護と低い失業保護の社会 (日本)、低い雇用保護と高い失業保護の社会 (北欧諸国)、低い雇用保護と低い失業保護の社会 (米国) である。

労働者はその社会での長期的な生存に適した技能を身につけようとする。低雇用保護・低失業保護の社会 (米国) では、労働者はいつ企業に解雇されるかわからず、また職を失ったら社会は生活を守ってくれないため、労働者はどの業界でも通用する「一般的技能」を身につけようとする¹。高い雇用保護と低い失業保護の社会 (日本) では、労働者は一旦企業の一員になれば解雇されにくい、失業すると社会に守られないため、「企業特殊的技能」を身につけようとする。低雇用保護と高失業保護の北欧諸国では、失業者に対する長期の失業手当が支給され、業界ごとの技能訓練プログラムや等級資格などの技能養成制度が整っているため、休職中にも技能のレベルを上げ続けることが可能である (高失業保護)。そのため同じ業界の別の企業での就職がしやすいので、人々は「産業特殊的技能」を身につけようとする。高雇用保護と高失業保護のドイツでは企業特殊技能と産業特

1 高度な教育により身につく「専門的技能」(法律専門家、会計士、専門性の高いエンジニア等が持つ専門知識) と、ありふれていてとりわけ専門性の高くない「標準的技能」が考えられる。

殊技能の両方が形成される、というのである。

さらに、これら技能と各国の主要産業が対応していると考えられる²。例えば、一般的技能を持つ労働者が大量にいる米国では「標準的で規格化された製品の大量生産」で競争優位が得られる。標準化された生産工程で、半熟練労働者によりなされるフォード主義的生産がその典型である。一方、企業特殊的技能を多用するのは「多様化された製品の大量生産」であり、日本の自動車産業で典型的に見られる同一ラインでの頻繁な製品の変更と、そこで求められる設備や工程技術に関する企業特殊な技能である。米国、日本、ドイツ等の先進国で、それぞれの国際的な競争優位を持つとされる主要産業・製品分野において、それに見合った技能が豊富に存在し、それを生み出す労働保護の制度が相互補完的に存在している、というのである。

このような枠組みから見ると、現在の中国の労働環境と技能はどのように位置づけられるだろうか。

2. 研究の背景と先行研究

以上のような議論の新興国への応用については、中国に関する限り、本格的なものはまだこれからという段階にある。中国の技能形成と労働者の社会的保護に関する先行研究には、①マクロ的政治経済制度の比較、②企業内の技能形成システムの記述的研究、③企業外部の技能トレーニングに関する実証的研究、の三つの流れがある。

(1) マクロ的政治経済制度の比較と近年の変化

新興国を含む資本主義の政治経済体制の特色をマクロ的に整理した研究として、遠山・原田(2014)、ボワイエ(2014)、厳(2014)がある。彼らは1990年代から約二十年間の中国の労働市場と技能形成、そして主要な産業発展との関わりについて以下のようにまとめている。①戸籍制度により都市と農村で労働市場が分断され

ている。労働法規と社会保障で都市戸籍を持つ労働者が優遇され、農民や農村出身の都市労働者は保護が受けられない。②都市に移住した農村戸籍所有者は雇用先が民間企業、インフォーマル部門、非熟練技能部門等に偏っている。雇用形態は非正規雇用、形成される技能は非熟練の一般的技能が中心である。③農村部に過剰労働力が存在するため、都市へ移動した後も強い低賃金圧力がある。④それが1990年代から2000年代までの中国の労働集約型製品を主力にした輸出主導型高成長をもたらした(ボワイエ2014、厳2014、西・磯谷・植村2014)。ほぼ同様の議論が2000年代にすでに提出されるなど(藤本2004)、改革開放期の中国の産業発展に関する基本的な見方と言ってよい。

しかし、2010年前後からの中国経済の大きな変容の中で、この見方は再検討されるべきだと考えられる。上記の見方は、中国の国際的な競争優位が労働集約型産業の低コストにあり、その源泉が農村の過剰労働力(ルイス的無制限労働供給)と都市農村間での労働市場の制度的分断の上に成り立つ農村出身労働者の低賃金にある、という前提にたっている。しかしその二つの前提はこの十数年で大きく変容している。

中国の賃金水準は2000年代後半以降に急速に上昇し、すでに国際的に低いものではなくなった。農村部でのルイス的な過剰労働力が厳密な意味で消失したかどうかは議論の余地があるかもしれないが(南・馬2009、羅・郝2012)、少なくとも青壮年労働者に関する限り、全国的に需給関係は逼迫しており、農村出身労働者の賃金の持続的上昇の原因となっている(厳2016)。

都市と農村の労働市場の分断については、多くの先行研究が、就労可能性、所得等の待遇、雇用の安定性、社会福祉サービス等の各側面の格差の深刻さについて検証をしている(厳2005、厳2010、馬2011、馬2012、三浦2011)。しかし一方で、制度的分断の解消を意図した政策が始まって10数年が経過しており、それらの効果の検証もまた必要な時期に来ている。2000年代以降、都市へ移住した農村出身者の各種の労働・

2 以下は主に遠山(2004)による。

社会福祉面での差別的制度には一連の是正策が加えられてきた。例えば労働契約法（2009年）は、それまでの労働法が都市戸籍所有者のみを対象としていたのに対し、農村戸籍所有者も適用対象とした。そして2回の有期雇用の更新の後は無期雇用にすることで長期安定雇用を実現しようとしている。北京や上海等の特大都市を除けば、2011年以降、都市戸籍の取得は難しいものではなくなり、新型都市化計画（国務院2014）では中小都市で積極的に農民を都市民に転換させ、融合を図ろうとしている。労働市場の分断は以前と比べ緩和されてきていることが予想できる。

また中国が国際的な競争優位を持つ産業も、典型的な労働集約型製造業である雑貨や繊維のような軽工業品だけでなく、より技術や資本の貢献が高い製品やサービスの分野に重点が移っている。労働市場および産業の側のそのような変容に対応して、上述した都市の労働者の技能形成と労働市場制度の関係にどのような変化が生じているかを明らかにする必要がある。

(2) 労働者の技能育成システムに関する研究

2015年に国務院が発表した「中国製造2025」にみられるように、労働者の技能育成システムの構築は、近年の中国政府の主要な関心事である(国務院2015)。政府は毎年のように技能人材の育成政策を提出しており、特に農村出身者を念頭においた労働者の待遇改善と各種の研修制度の提供の必要性が強く認識されている³。それに呼応するように、学術的な議論も盛んになっている。

その流れの中で、本研究と関心を共有する二つの系統の研究がある。第一の系統は、「農民工」の技能研修制度に対する需要、つまり彼らの企業外部の技能研修への期待や受講意欲に関するミクロ的な実証研究である(劉、姜2006、徐2013、曹2014、李、勒、左、周2015、兪、許、趙2017、馬、顧、周2017、林2017、韓2017)。

3 労働政策研究・研修機構（2018a、b）参照。

もう一つの系統は、本研究と同じ「資本主義の多様性」の視点からのものである。中国企業の内部に労働者の技能を積極的に育成する組織的なインセンティブが欠けており、その原因として、労働者の高い流動性、企業の人材への過小投資、労使の相互不信等をあげている(Ohara 2011、王2014、劉、蘇2016、蔣、杜2018)。

しかしこれらの既存研究は、以下の点で足りない部分がある。

第一に、近年の労働者の技能形成をめぐる研究の多くが、低学歴で労働市場の下層部分で働くというイメージを持った「農民工」を対象にしている。しかし、現在の農村出身の若い都市移住者には価値観や行動も都市民と変わらず、大学を卒業した高学歴者も多く含まれている(清華大学社会学系課題組2013、李2017)。政府統計を使っても、北京など大都市に住む30才以下の「農民工」のうち「大專」(3年制の職業訓練的内容の多い高等教育課程)以上の学歴の者は少なくとも25~30%に上ると推測できる⁴。

4 「農民工」の最も公式な定義は中国政府の「農業戸籍を農村に残しながら主に非農業に従事する者」である(国務院2006)。これは農村部に住みながら農業以外の産業で働く者も含む幅広い概念である(嚴2010)。国家統計局が毎年公開している「農民工監測調査報告」によれば、2018年に農民工の数は2億8800万人に上る。それらは半年以上戸籍地以外に移住している「外出」(1億7000万人)と地元に住む「本地」(1億1800万人)からなる。統計がとれる2015年のデータでは、外出のうち北京を含む直轄市に移住しているものは9%、省政府所在都市が23%、地級市が35%、それ以外の小都市が33%であった。学歴別には「大專」以上の学歴を持つ者の全体に占める割合は2012年の5.3%から2018年の10.9%まで急増した。「外出」のみだとその割合は同時期に7.8%から13.8%に増加した。全体のうち30才以下の者に限ると、統計がとれる2012年に「大專」以上の学歴を持つ者が12.6%(全体の2.4倍、「外出」の1.6倍)に上る。以上から、もし規模の大きな都市に向かう労働者ほど学歴が高いと仮定すると、2018年前後で北京など大都市に住む30才以下の「農民工」(ほとんどが「外出」)のうち「大專」以上の学歴の者は25~30%に上ると推測した(以上、国家統計局「農民工

現在の中国では、国際競争力を有する産業の代表的な企業の現場では、製造現場といえども必ずしも限界的な「農民工」が大量に働いている訳ではない。また製造現場以外の管理や技術等の専門的知識を有する部門でも、農村戸籍を持つ外地出身者が一般的に働いている。

上記の第一の系統に属する実証研究は、そのほとんどが企業の外部（公的機関または大学等の教育機関）の研修プログラムを念頭に置いている。一方、労働者が実際に就業する企業内部での技能獲得方式に関する視点を持った実証的研究はほとんどない。現実的な課題である「技工荒」（現場技能労働者の不足）を和らげる有効な政策を具体的に考えるためには、限界的な農村出身労働者の企業外の研修だけではなく、むしろ企業内部の雇用制度の下での骨幹労働者の技能獲得意識を理解する必要がある。

第二の系統である「資本主義の多様性」の観点に基づく研究は二つの不足がある。第一に、それらは制度論的な記述的研究がほとんどで、その制度の下で行動する経済主体の戦略的な意思決定を、心理的要素を含めて実証的に分析しているものはほとんどない。実はこの点は中国に限らず、「資本主義の多様性」の議論全体に関して当てはまることである⁵。しかし、制度がある種の経済的なパフォーマンスを引き起こすことを実証するには、本来、その制度の下で経済主体が主体的にどのような環境認識を行い、どのような生存戦略をとるかを、マイクロデータに基づいて検証すべきであろう⁶。第二に、既

存研究は個別事例（特定の都市や国有企業など）に基づくものが多く、中国国内に存在する制度的多様性を扱う分析がほとんどない。無論、労働市場の地域的、階層的な制度の相違を論じる研究は膨大である。しかしそれを国内に存在する技能形成の多様性と関連付けて分析した研究はほとんどない。地域や都市民／農民という社会階層により労働保護の制度が分断された中国では、技能にもある種の分布の分断、あるいは地域的／階層的な偏在が存在すると考えられる。その偏在がどの程度あるのか、そして近年どう変化しつつあるのかを考察することは有意義であろう。

以上に鑑み、本研究は、企業内部での技能形成過程について、労働者の技能選択意識に焦点を当てた実証的な分析を行う。近年の農村と都市の融合を促進する制度変化の影響を考慮に入れながら、労働者が感じる保護意識と技能形成意識との関係について、地元（主に都市）出身者と外地（主に農村）出身者の比較を行う。地域による制度の違いの影響を考慮に入れるため、差別的な都市と融合的な都市の事例を比較する。その際、従来の典型的な「農民工」だけでなく、高学歴でより高度な業務についた農村出身労働者も分析に加える。

3. 研究方法：仮説と実証分析の枠組み

本研究は、労働者からとったアンケートの結果から、労働者の技能選択意識を直接聞き取ることで、労働保護制度と技能選択の関係を探る。その際、中国最大の大都市の一つである北京市と、大都市近郊の工業地帯である無錫市と常州市（以下、蘇南）で収集したデータを使用する。

北京と蘇南の大きな違いは、外地出身の労働者に対する制度的な「排他性」である。上述のように中国では都市と農村の制度的な融合が進められているが⁷、その例外が北京、上海、広

「監測調査報告」各年版から計算）。

5 例えば上記の Estevez-Abe et al.(2001) も、各国の制度と雇用形態との関わりを比べた議論に基づくもので、その制度の下で生きる労働者の技能選択という意思決定の在り方を実証して得た知見ではない。

6 労働者の視点からの重要な先行研究として、中国とインドの労働者の「職務意識」について独自データを心理的手法を交えて分析した清川（2003）がある。本研究と方法的に近いが、問題意識や分析対象とする企業や労働者、時代の文脈など相違は大きい。

7 2011年の規定によれば、農村戸籍者は、県レベルの都市では安定的な仕事と住居があれば都市の戸籍をもらえ、さらにそれ以上の大きな都

州等の巨大都市である。北京においては現在でも外地戸籍、特に農村戸籍所有者の北京戸籍への転換は厳しく制限されている。北京戸籍所有者（主に地元出身者）とそれ以外との間で、受けられる各種の労働保護制度、社会保障制度（医療制度、年金制度）、住宅補助制度、教育制度等が異なるため、同じ企業で働いていても外地出身者と地元出身者の間で異なる技能獲得戦略を持つようになると予測できる。一方、蘇南にあるような中規模以下の都市では外地出身者でも地元戸籍への転換は容易であり⁸、外地の農村戸籍所有者でも地元の都市戸籍へ転換する人が多く存在する。蘇南地方は、従来から外地出身の労働者に対する各種の労働保護制度や社会保障制度がより積極的に適用され、外地労働者と地元労働者の間の融合が比較的進んでいた地域として知られている（劉他2011、宋2014）。本研究では、依然として外地出身労働者に対して制度的に排他的・差別的だとみられる北京と、より包摂的・融合的だとみられる蘇南地域を比較することで、企業や社会の労働者に対する制度的保護が彼らの技能形成戦略に与える影響がより明確になると期待できる。

本研究は、北京と蘇南における本地人（地元出身者）と外地人（外部から移住してきた人）の4グループの間で、労働者が自身の内部に形成したいと考える質の異なる三つの技能（企業特殊的技能、産業特殊的技能、一般的技能）の選択に、企業や社会から守られているという意識（被保護意識）がどのように影響しているかを考察する。主に検討するのは企業の労働者に対する保護（雇用保護）と、主に政府による社会の失業した労働者に対する保護（失業保護）

市でも、「3年以上安定的な仕事につく」「継続的に居住している」「社会保険に一定以加入している」という条件を満たせば、都市に転籍することができる（国務院2011）。

8 例えば常州市では2003年から都市戸籍と農村戸籍をなくし、外地からの移住者も安定的な仕事と住居があれば常州市の戸籍を与えている（「常州市戸籍准入和遷移管理規定」）。

に関する労働者の意識である。

具体的には、まず「資本主義の多様性」の議論で想定された以下の三つの仮説を検証する。

- ①企業と社会が保護してくれていないと感じている労働者は一般的技能の獲得を目指す
- ②企業が保護してくれるが社会が保護してくれないと感じる労働者は企業特殊的な技能の獲得を目指す
- ③企業が保護してくれず社会が保護してくれると感じる労働者は産業特殊的な技能の獲得を目指す

労働市場の分断が少ない蘇南と労働市場の分断が鮮明な北京では労働者が獲得したいと思う技能の種類が異なると予想できる。そのため、以下の仮説も検討する。

- ④被保護意識の高い蘇南で企業特殊的あるいは産業特殊的な技能の獲得が目指され、被保護意識の低い北京の外地出身者で一般的技能の獲得がより強く目指される

以上の四つが本研究の基本的な仮説である。

実証分析の枠組みとしては、多項ロジットモデルを使用し、3つの技能のうちどれを選択するかという決定を従属変数とし、各種の説明変数が与える影響度を考察する。

本研究が用いるデータは北京と蘇南（無錫および常州）で独自に収集したアンケート調査の結果である。北京では、2016年2～3月に北京市通州区にある北京経済技術開発区内にある企業6社を訪問し、人事管理部門で話を聞くとともにアンケートを配布した⁹。後日回収し391人分の有効回答を得た¹⁰。無錫と常州では、2017年3月に常州市武進高新技术産業開発区および

9 北京でのデータ収集は張迎が行い、初歩的な分析は張（2017）で行っている。

10 これら6社以外に開発区の労務管理事務所経由でも回答の配布と回収を行った。

表2 調査企業リスト

場所	訪問調査日	略称	製品サービス分野	所有制	従業員数
北京市	2016年2月25日	A社	電子部品	民間	100
	2月28日	B社	システム／プログラム（開発）	私营	300
	3月2日	C社	電子部品	外資	1500
	3月10日	D社	家電製品	民間	800
	3月20日	E社	自動車販売（サービス）	私营	400
	3月25日	F社	化学薬品（家畜用）	民間	900
常州市	2017年3月20日	G社	自動車部品（ランプ）	民間	500
	3月20日	H社	乳児用製品	外資（日系）	350
	3月21日	I社	自動車製造設備	私营	50
	3月21日	J社	自動車鑄造部品	民間	2000
無錫市	3月23日	K社	タイヤ製造	外資（日系）	3500
	3月24日	L社	ブレーキシステム	外資（ドイツ系）	800
	3月25日	M社	アパレル縫製	民間	450

無錫市無錫高技術産業開発区にある企業7社で同様の調査を行い¹¹、最終的に312の有効回答を得た。回答者の選定は厳密なランダムサンプリングではなく、各企業の協力者にまかせた。ただし各社の実際の職種の構成に即し、また年齢が40才以下になるよう依頼した。北京市では所有制は民間企業、業種では製造業が中心であり、蘇南では所有制は外資企業が半数を占め、業種は全て製造業である。製造品目は多岐にわたるが、基本的に現在の中国が国際的に強い競争力を持っていると見なしうる電子製品および自動車を含む機械関連の部品や完成品である。技術的な多様性はあるが、現在の中国の産業発展を代表する部門でのデータだと見なしてよいと考えられる。

アンケートを行った主な場所が国家級の経済技術開発区であることからわかるように、これらの企業は基本的にはフォーマル部門と呼ぶべき規模と組織の質を持ち、そこで働く労働者は、

現在の中国では比較的水準の高い人達だと考えられる。調査対象の範囲が限られているため、本研究は、中国の都市労働者の全体像を明らかにすることを意図していない。現在の中国の国際競争力を代表すると考えられるレベルの企業群の比較若い労働者についての考察となる。

4. サンプルと変数の記述 —労働者グループの特色

本節は、サンプルである労働者を四つのグループ、すなわち、北京の本地人と外地人、蘇南の本地人と外地人に分け、それぞれの大きな特色を、変数の基本統計量（主に平均値）を比べることで、把握することを試みる。「本地人」とは、基本的に育った場所と現在の住居や職場（アンケートを収集した場所）が同じ都市にある人である。「外地人」とはそれが異なる人で、仕事を探しにその地に来た人や、その地の大学に進学し、そのまま就職した人などが該当する。異なる省から来た場合もあれば、同じ省内の異なる市から来た人も含まれるが、その判断は回答した本人による。北京のサンプルでは81%、蘇南では70%が外地人である。

11 常州および無錫での企業訪問およびアンケート収集にあたって常州市政府国際交流中心の支援を得た。

(1) サンプルの所属企業の属性と雇用状況 (表 3)

企業の所有制の面では、北京では地場資本の民間企業と私営企業が中心であるのに対し、蘇南では外資企業（ドイツ系企業と日系企業）が半数を占める。現在の中国で強い競争力を持つ製造企業の少なくない部分が依然として外資企業であることを考えれば、外資企業を支える労働者の技能意識を考察することは意義があるだ

ろう。

雇用形態では、蘇南はほとんどが正規社員、北京の外地人は短期契約工が比較的多い。職階は一般従業員が大半を占める。職種は、蘇南は製造現場の従事者が半数以上を占めるが、北京ではより多様性がある。企画開発や販売、その他のサービスの担当者が比較的多い。蘇南は外国企業の製造拠点多く、北京は中国企業の本社が多いことが影響していると考えられる。

表3 サンプルの所属企業の属性と雇用状況 (分布、%)

			全体	北京	蘇南	北京本地	北京外地	蘇南本地	蘇南外地
			100	100	100	100	100	100	100
企業	所有制	政府	0.4	0.3	0.3	1.3	0.0	0.0	0.5
		国有企業	6.9	12.0	1.6	21.1	9.8	1.1	1.9
		民間企業	32.2	34.0	29.4	31.6	34.6	32.3	28.4
		私営企業	24.2	34.5	14.2	25.0	36.8	4.3	17.7
		外資企業	32.0	11.5	54.2	17.1	10.2	62.4	51.2
		無業	4.4	7.7	0.3	3.9	8.6	0.0	0.5
	従業員規模	50人以下	7.1	4.6	10.6	3.9	4.8	2.2	14.3
		50-100人	11.8	14.8	9.0	14.5	14.9	5.5	10.1
		100-500人	42.9	43.7	35.8	38.2	45.1	39.6	34.6
		500-1000人	15.5	24.3	6.8	21.1	25.1	4.4	7.4
		1000-3000人	14.8	12.5	20.3	22.4	10.2	15.4	22.6
3000人以上		7.9	0.0	17.4	0.0	0.0	33.0	11.1	
サンプル	雇用形態	正規社員	83.4	71.1	95.8	88.2	67.0	97.8	94.9
		短期契約	10.7	19.7	1.3	9.2	22.2	0.0	1.9
		実習	3.7	4.9	2.9	1.3	5.7	2.2	3.2
		その他（無職含む）	2.2	4.3	0.0	1.3	5.1	0.0	0.0
	職階	一般従業員	63.2	62.4	65.0	64.3	75.6	72.2	62.4
		基層管理職	12.2	13.2	11.1	17.8	8.4	15.6	9.3
		中間管理職	5.9	6.0	5.1	8.9	2.2	7.8	3.9
		高級管理職	1.1	1.1	0.3	1.4	0.0	0.0	0.5
	職種	その他	17.6	17.3	18.5	7.6	13.8	4.4	23.9
		企画開発	8.6	13.0	4.5	19.7	11.4	2.2	5.5
		技術	3.8	0.0	7.1	6.5	8.4	5.4	7.8
		製造現場	42.7	31.7	55.0	13.2	36.4	53.3	56.2
		管理	4.2	0.0	6.8	9.3	5.6	10.9	5.1
		販売	16.0	20.2	11.9	24.6	13.4	10.9	12.0
事務		10.6	16.6	4.5	8.3	10.3	3.3	5.1	
専門		9.4	11.3	7.7	13.2	10.8	13.0	5.1	
その他	4.8	7.2	2.6	5.3	3.7	1.1	3.2		

出所：筆者のアンケート調査による。

表4 変数の定義と記述統計量

種類	変数名	記述		全体	北京	蘇南	北京 本地	北京 外地	蘇南 本地	蘇南 外地
				サンプル数	703	391	312	76	315	93
基本属性	戸籍ダミー	農村戸籍=0、都市戸籍=1	平均	0.42	0.36	0.49	1.00	0.21	0.75	0.37
			標準偏差	0.49	0.48	0.50	0.00	0.41	0.44	0.48
	外地出身ダミー	地元出身(本地人)=0、外地出身(外地人)=1	平均	0.76	0.81	0.70	0.00	1.00	0.00	1.00
			標準偏差	0.43	0.40	0.46	0.00	0.00	0.00	0.00
	戸籍住所一致	戸籍と現住所が異なる=0、一致する=1	平均	0.36	0.21	0.54	1.00	0.02	0.98	0.35
			標準偏差	0.48	0.41	0.50	0.00	0.14	0.15	0.48
	性別	男=0、女=1	平均	0.51	0.57	0.42	0.61	0.57	0.59	0.34
			標準偏差	0.50	0.50	0.49	0.49	0.50	0.49	0.48
年齢	20才以下=0、21~24才=1、25~29才=2、30~34才=3、35~39才=4、40~44才=5、45才以上=6	平均	3.27	3.12	3.48	3.45	3.03	3.67	3.40	
		標準偏差	0.93	0.84	1.00	0.79	0.83	1.02	0.99	
学歴	小学校=1、中高校=2、高等学校=3、専門学校・短大=4、大学=5、大学院=6	平均	4.29	4.42	4.12	4.92	4.30	4.45	3.97	
		標準偏差	1.03	0.96	1.09	0.58	1.00	0.70	1.19	
所得	3000元以下=1、3000-5000元=2、5000-7000元=3、7000-1万円=4、1万-1.5万円=5、1.5-2万円=6、2万以上=7	平均	2.56	2.71	2.37	3.29	2.57	2.32	2.40	
		平均(金額)	5610	5950	5180	7350	5400	5120	5370	
就業意識	生涯転職	一生のうち何回くらい転職したいか 1-2回=1、3-4回=2、5-6回=3、7回以上=4	平均	2.16	2.33	1.94	1.96	2.42	1.91	1.94
			標準偏差	0.83	0.88	0.70	0.70	0.89	0.69	0.70
	長期雇用願望	一つの会社で長期雇用を望むか とてもそう思う=4、 そう思う=3、あまり そう思わない=2、そ う思わない=1	平均	2.78	2.74	2.83	3.03	2.68	2.85	2.82
			標準偏差	0.63	0.66	0.60	0.52	0.67	0.55	0.62
	長期意識	現在の所得より5年後の所得の方が重要である	平均	2.58	2.62	2.53	2.70	2.60	2.54	2.53
			標準偏差	0.91	0.85	0.98	0.75	0.88	0.98	0.97
	訓練意欲	経費を負担しても技能研修を受けたいか	平均	2.41	2.46	2.35	2.58	2.43	2.12	2.44
			標準偏差	0.78	0.67	0.90	0.62	0.68	0.97	0.85
技能価値	就業を通じて重視するのは、収入と技能の獲得のどちらか 収入=1、どちらかという と収入=2、どちらか という技能=3、技 能=4	平均	2.27	2.28	2.27	2.41	2.25	2.26	2.27	
		標準偏差	0.81	0.75	0.88	0.70	0.76	0.75	0.93	
起業意欲	起業したいか	そう思わない=0、そ う思う=1	平均	0.36	0.33	0.39	0.30	0.33	0.29	0.43
帰郷意欲	最終的に帰郷したいか	そう思わない=0、そ う思う=1	平均	0.28	0.30	0.26	0.01	0.37	0.03	0.36
被保護意識	解雇リスク	現在勤めている企業に突然解雇されるリスクを感じるか	平均	2.35	2.34	2.36	2.38	2.32	2.26	2.40
			標準偏差	0.73	0.74	0.72	0.73	0.74	0.66	0.75
	訓練機会	現在勤めている企業では技能訓練の機会はあるか	平均	2.35	2.27	2.45	2.43	2.23	2.47	2.45
			標準偏差	0.79	0.76	0.82	0.72	0.76	0.90	0.79
	社会保障	現在勤めている企業は社会保障費を適切に支払っているか	平均	3.23	3.14	3.34	3.30	3.10	3.60	3.22
			標準偏差	0.71	0.68	0.74	0.63	0.69	0.55	0.78
失業保険	社会は申請したら失業手当を十分に支払ってくれるか	平均	2.47	2.42	2.54	2.62	2.37	2.47	2.56	
		標準偏差	0.77	0.74	0.80	0.82	0.71	0.75	0.82	
就職支援	社会は失業したら再就職の支援をしてくれるか	平均	2.04	1.91	2.19	2.07	1.88	1.99	2.27	
		標準偏差	0.72	0.65	0.77	0.79	0.60	0.62	0.81	
技能選択	就業を通じて獲得したい技能(一つ選択)	一般的技能：どの企業に行っても通用する共通性の高い技能 産業特異的スキル：ある一つの産業に関連した特殊性の高い技能 企業特異的スキル：一つの企業で長期働くことで、その企業のことが何でも理解できる技能 未選択=0、選択=1	平均	0.34	0.40	0.25	0.21	0.45	0.17	0.28
			平均	0.39	0.42	0.34	0.55	0.39	0.32	0.35
			平均	0.28	0.17	0.41	0.24	0.16	0.51	0.37

出所：筆者によるアンケート調査。

(2) サンプルの基本的属性 (表4)

戸籍ダミーの変数は都市戸籍 = 1、農村戸籍 = 0、平均値はそのグループ全体に占める都市戸籍所有者の割合を示し、1からその数値を引くと農村戸籍所有者の割合になる。北京のサンプルに占める農村戸籍者の割合は64%、北京の外地人だと79%に上る。北京の外地人の21%が都市戸籍所持者だが、彼らは他の都市から移住した人だと考えられる。蘇南では本地人だと25%、外地人だと63%が農村戸籍所持者である。

北京の本地人は100%が戸籍と現住所が一致し、外地人のほぼ100%で戸籍と現住所が異なる。北京市は外地からの移住者に対して北京戸籍の取得を厳しく制限しているからである。一方、蘇南では外地人の35%の戸籍が現住所と一致している。彼らが移住して地元の戸籍を取得したことを示す。北京と異なり、制度的な融合が進んでいることを示す。

学歴は大卒の割合が高い。この表には数値を表示していないが、北京の本地人の約9割、蘇南の本地人の56%が大卒以上である。上述のように、サンプルを収集した企業の人材のレベルが比較的高いことを示している。

給与水準を見ると、北京の本地人が最も高く、平均¹²を見ると北京の本地人のみ7350元と高く、北京外地人、蘇南本地人、蘇南外地人はそれほど違わない。北京では本地人と外地人の間に「市場の分断」と言える格差があるように見える。

(3) 就業意識

流動意識を示す代理変数として生涯の予想転職回数を聞いた。平均すれば、北京が蘇南より高い流動性を示し、外地人が本地人より高い流動性を示した。北京の外地人には他の三グループに比べて高い流動指向が見て取れる。

一つの会社で長期雇用されることに対する願望は、北京の本地人が最も高く、北京の外地人

が最も低い。ここでも両グループの分断傾向が鮮明である。蘇南はその中間で、本地人と外地人の中で意識の違いは小さい。

仕事に関する価値観について、収入と仕事を通じて獲得できる技能のどちらが大事かを聞いた。北京の本地人が最も技能獲得を重視し、北京の外地人が最も収入を重視している。

(4) 被保護意識：企業と社会に対する信頼

企業がどれくらい自分を守ってくれるか（雇用保護）に関して3つの質問をした。第一に、「勤め先に突然解雇されるリスクを感じるか」（解雇リスク）、第二に、「勤め先に技能トレーニングを受ける機会があるか」（訓練機会）、第三に、「勤め先は社会保障保険に加入してくれているか」（社会保障加入）、である。解雇リスクは、蘇南の本地人で最も低く認識されている。北京と蘇南の外地人はほぼ同じである。技能研修機会は、蘇南で比較的多いと認識され、北京でより少ないと認識されている。北京の外地人が最も低いと認識している。社会保障加入については、本地人の信頼が外地人よりも高い。総じて蘇南の本地人が最も高く企業を信頼し、北京の外地人の信頼度が最も低いようだ。

最後に、社会の失業保護に関する2つの質問である。失業したら十分な失業保険を与えてくれるかどうか（失業保険）については、北京の本地人が最も高く、北京の外地人が最も低い。蘇南は両者の中間だが、外地人の方が本地人よりも信頼度が高い。社会の再就職支援については、蘇南では外地人の信頼度が最も高く、北京の外地人が最も低い。総じて蘇南の外地人の社会への信頼度が最も高く、北京の外地人が最も低いようだ。

(5) 技能の選択

就業を通じてどのような技能を獲得したいかで、グループ間で大きな差が出た。北京の外地人の約半数が「一般的技能」を選び、北京の本地人の半数以上が「産業特殊的技能」を選んだ。蘇南では本地人の半分が「企業特殊的技能」を

12 7つの賃金水準カテゴリーに代表値（例えば3~5000元のカテゴリーなら4000元）を与えることで計算した。

選んだ。蘇南の外地人については三つの技能を選んだ比率に大きな差がない。

(6) 分布のまとめ

以上で見た4つの労働者グループの相対的な相違をまとめると表5のようになる。相互の違いが最も顕著なのが北京の本地と外地のグループである。収入が高く技能獲得志向で、企業への信頼はそれほど強くない北京の本地人、流動性が高く、企業と社会を信頼せず、収入第一で一般的な技能を得ようとしている北京の外地人、という違いが見いだせる。その背景には本地と外地の労働者の統合を阻む分断的な社会制度があると予想できる。蘇南での本地人と外地人の違いは、北京におけるほど大きくない。しかし相違もある。本地人は企業への信頼度が高く、企業特殊的技能の獲得を志向する。外地人は社会への信頼度が高く、企業特殊的技能と産業特殊的技能の獲得をより意識している。蘇南のより融合的な社会制度が、技能獲得意識における北京との違いの背景にあると予想できる。

5. 計量分析

前節でまとめた各地域の特色は、サンプルの分布上の相対的な違いを並べることで得られるイメージにすぎず、各項目間の関係性が実証された訳ではない。本節では計量分析によって

労働者の技能選択と被保護意識の関係性の実証を試みる。

使用するモデルは多項ロジスティック回帰モデルである。アンケートで各回答者が今後獲得したい技能を3種類から選択したが、その選択に影響を与えた重要な変数を特定し、係数を推定する。

使用した変数の定義等の記述は表4の通りである。

(1) 全サンプルを使った推計

表6 (p14) は、4グループの全サンプルを使った技能選択の推計結果である。ベースカテゴリーを「一般的技能」とした場合の企業特殊的技能および産業特殊的技能を選択する相対的な確率に対する各説明変数の影響力を示す。

まず同表の「全体(1) ベースモデル」の推計結果を見る。これは説明変数を個人の属性に関するもの(北京ダミー、外地出身ダミー、性別ダミー、年齢、教育水準、所得水準)と、本研究が最も知りたい被保護意識に関するもの(解雇リスク、訓練機会、社会保障、失業保険、就職支援)に限り、それらの技能選択への影響力を推計したものである。

企業特殊的技能の選択に対して有意確率5%以下の水準で影響している変数として、北京ダミー(-)、外地出身ダミー(-)、解雇リスク

表5 北京と蘇南の労働市場と技能選択意識の相対的な違い

	北京		蘇南	
	分断的社会制度		融合的社会制度	
	本地	外地	本地	外地
収入	高	中低	低	中低
流動性	中	高	低	中
長期性	高	短	中	中
価値	技能	収入	収入	収入
技能形成	産業特殊	一般	企業特殊	企業/産業
企業信頼	中	低	高	中
社会信頼	高	低	中	高

(-)、訓練機会 (+)、社会保障 (+) がある。北京在住者と外地出身者は(一般的技能を選択する確率と比べると)企業特殊の技能を志向せず、蘇南在住者と本地出身者は企業特殊の技能を志向する傾向があることを示す。その他の個人属性は企業特殊の技能の選択には影響していない。この技能の選択に対する企業の雇用保護に関する変数の影響は、訓練機会が特に重要で、次いで社会保障と解雇リスクの影響が有意にでている。一方、社会的な失業保護に関する二つの変数(失業保険および就職支援)には有意な影響力が見られない。以上は、仮説②、つまり企業の雇用保護は感じるが、社会の失業保護は感じないグループが企業特殊の技能を選択するという見方を支持している。

産業特殊の技能を選択するグループは、一般的技能を選択する者に比べると、外地出身者よりも地元出身者にその傾向が強く、また所得が高い人ほどこの技能を選択する傾向がある。雇用保護については、解雇リスクは影響力がなく、訓練機会の影響は小さい。しかし社会保障、つまり企業が社会保障に加入していると感じることがこのタイプの技能選択に強く影響している。一方、社会的な失業保護の変数である失業保険や就職支援は産業特殊の技能選択に影響していない。この点は当初の予想とは異なる。これは社会的な失業者への保護制度が十分に用意されていない現在の中国で、その影響を明確に見いだすことが現実的でないことによると推測できる。ただし強く有意に出ている社会保障という変数は、社会の失業保護という側面も有していると考えられる。企業が自分のために加入する社会保障制度が社会全体からの保護を感じることに繋がっているとも解釈しうる。この変数が産業特殊の技能の選択に大きく影響していることは、仮説③、つまり、企業の雇用保護は感じないが、社会の失業保護は感じるという人が産業特殊の技能を選択するという見方を、部分的であるが支持しているとみなすことができるだろう。

一般的技能の選択に与える独立変数の影響は、

企業特殊の技能および産業特殊の技能での推計結果の係数の正負を反転させて見ることになる。北京在住の人ほど、外地出身者ほど、そして所得の低い人ほど、企業特殊の技能や産業特殊の技能ではなく、一般的技能を選択する傾向があることがわかる。雇用保護の変数については、突然解雇の危険を感じ、企業内に技能研修の機会がなく、社会保障を受け取れないと感じるほど、一般的技能を選択する。上述のように社会保障を社会的保護の変数でもあると見なせば、これを感じないほど一般的技能を選択すると解釈できる。仮説①、つまり企業の雇用保護と社会の失業保護を感じない人が一般的技能を選択するという見方を支持している。

以上から、中国の北京と蘇南の両方の都市を総合的に見たとき、資本主義の多様性で想定された技能選択に関する仮説が支持されたとみていいだろう。

我々が設定した仮説④、つまり、被保護意識の高い蘇南で企業特殊あるいは産業特殊な技能の獲得が目指され、被保護意識の低い北京の外地出身者で一般的技能の獲得がより強く目指される-を検証するため、地域ダミー変数をさらに4つ作成し加えた。すなわち、北京の外地人ダミー、北京の本地人ダミー、蘇南の外地人ダミー、蘇南の本地人ダミーである。多重共線性のない二つの地域ダミー変数を同時に入れた2つのモデル(地域モデル1および地域モデル2)での推計結果を見る。北京の外地人ダミーは1%水準で有意で、一般的技能を選択する傾向があることが明確である。また蘇南の本地人が企業特殊の技能を選択する明確な傾向があることも見て取れる。この二つのグループの技能選択の傾向の違いは、地域的な制度の相違、つまり差別的な保護制度の下で企業と社会から守られていないと感じる北京の外地人と、企業には守られているが社会的な保護はあまり感じていない蘇南の本地人をとりまく労働市場環境がもたらしたものと考えることができるだろう。産業特殊の技能の選択への影響については、北京の本地人ダミーが5%水準で有意である。北

京の本地人は、企業保護は感じないが、社会保護は比較的感じていると考えられるが、それが産業特殊の技能を選ぶ可能性を高めていると考えられる。一方、蘇南の外地人ダミーが10%の有意水準でマイナスの影響を示している。これは蘇南の外地人が社会の保護をより強く感じているという上記の観察とは相反する結果である。ただし有意水準が低く明確な傾向とは言いにくい¹³。以上から、蘇南の外地人を除けば、本研究のサンプルは仮説④も概ね支持していると言える。

ベースモデルにいくつかの就業意識に関する変数を加えたモデルの推計結果を見る（同じ表の「全体（4）フルモデル1」）。別の説明変数を加えたことでモデル全体の説明力（pseudo- R^2 ）が上昇し、モデル適合性（LR χ^2 値）も上がっている。それらの変数を加えることでベースモデルにある各変数の偏回帰係数の大きさと有意確率に大きな変化はない。

新しく加えた説明変数の効果を見ると、企業特殊の技能の選択に生涯転職回数（-）、技能価値（+）、長期意識（+）、長期雇用願望（+）という変数が影響している。流動意識が少なく技能の修得と長期的な報酬を重視する人がこの種類の技能を選択する傾向がある。産業特殊の技能については技能価値と起業意欲がプラスの影響をもたらしている。一般的技能を選択しやすい人は、流動性意識が強く、技能よりも給与水準を重視し、将来より現在の給与を重視する人であると言える。

次いで「全体（5）フルモデル2」はベースモデルに外資企業ダミー（その人が勤めている企業が外資企業かどうか）を加えた推計結果である。ベース部分の変数の係数に大きな変化はない。外資企業ダミーは企業特殊の技能、産業特殊の技能の選択にプラスに影響しており、特に企業特殊の技能で係数が大きく、統計的有意

性も高い。企業特殊の技能の形成を促す原動力はその企業自身の制度である。外資企業は、それ以外の所有制の企業に比べると、労働者を守り技能の形成を促進する雇用環境や研修の仕組みを備えている場合が多いことを示唆している。

最後に「全体（6）フルモデル3」はベースモデルの変数にサンプルが現在従事する職種のダミー変数を加えたものである。開発や技術、専門職のダミー変数が企業特殊の技能の選択に、産業特殊の技能の選択には専門職のダミー変数が、それぞれ有意確率10%水準で、正の影響を及ぼしている。より専門的で深い知識と技能が要求される職種に従事している者が、その企業や産業に長くコミットしようとしている傾向があることが示唆される。ただしこれらの変数の有意水準は低く、明確な傾向とは言いがたい。ついでいる職種よりも就業意識や保護意識がより強く技能選択に影響していると考えられる。

（2）グループ別の推計

以上はサンプル全体からわかる傾向だが、次いで、サンプルをいくつかのグループに分け、個別に検証することで、地域ごとの特色を探りたい。北京（本地人と外地人）、蘇南（本地人と外地人）、本地人（北京と蘇南）、外地人（北京と蘇南）、北京の外地人、蘇南の外地人、の6つのグループごとにベースモデルで推計を行った（表7）。北京の本地人と蘇南の本地人の2グループについては、サンプル数が小さすぎるからか、モデルの適合度（尤度比検定のp値）が悪い¹⁴。そのためここでは取り上げない。

北京と蘇南にサンプルを分けると、北京では企業保護および社会保護と技能選択の関係性は全体のサンプルとほぼ同じである。外地出身ダミーが企業特殊の技能および産業特殊の技能の両方で有意にマイナスであり、本地人と外地人に大きな差があることがわかる。一方、蘇南の

13 既に見たように蘇南の外地人は3つの技能選択の比率がほぼ拮抗しいて地域的な傾向が見られない。

14 北京の本地人と蘇南の本地人の両グループのサンプル数はそれぞれ76と87、ベースモデルの推計の尤度比検定p値0.092と0.044で1%水準を上回る。

表6 多項ロジットモデルによる推計結果 (ベースカテゴリー：一般の技能)

	全体(1) ベースモデル		全体(2) 地域モデル1		全体(3) 地域モデル2		全体(4) フルモデル1		全体(5) フルモデル2		全体(6) フルモデル3	
	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊
北京ゲーム (北京=1)	-1.105*** (0.000)	-0.141 (0.512)	-	-	-	-	-1.09*** (0.000)	-0.039 (0.863)	-0.622** (0.043)	0.194 (0.476)	-1.152*** (0.000)	-0.172 (0.432)
外人ゲーム (外人=1)	-0.873*** (0.002)	-0.656*** (0.010)	-	-	-	-	-0.873*** (0.004)	-0.506* (0.061)	-0.810*** (0.004)	-0.615** (0.016)	-0.906*** (0.001)	-0.634** (0.014)
北京外人ゲーム (北京外人=1)	-	-	-1.480*** (0.000)	-0.733*** (0.005)	-	-	-	-	-	-	-	-
北京本人ゲーム (北京本人=1)	-	-	-	-	0.572 (0.143)	0.786** (0.017)	-	-	-	-	-	-
蘇南外人ゲーム (蘇南外人=1)	-	-	-0.348 (0.260)	-0.496* (0.099)	-	-	-	-	-	-	-	-
蘇南本人ゲーム (蘇南本人=1)	-	-	-	-	1.344*** (0.000)	0.559 (0.111)	-	-	-	-	-	-
性別ゲーム (女性=1)	0.022 (0.925)	-0.142 (0.486)	-0.014 (0.951)	-0.135 (0.507)	-0.148 (0.508)	-0.178 (0.374)	-0.010 (0.970)	-0.091 (0.67)	-0.035 (0.881)	-0.168 (0.412)	-0.048 (0.841)	-0.182 (0.386)
年齢	-0.026 (0.833)	-0.125 (0.265)	0.000 (0.999)	-0.128 (0.251)	0.051 (0.672)	-0.105 (0.344)	-0.033 (0.808)	-0.165 (0.166)	-0.022 (0.856)	-0.131 (0.244)	-0.055 (0.665)	-0.124 (0.292)
教育	-0.094 (0.432)	0.13 (0.246)	-0.107 (0.369)	0.133 (0.235)	-0.146 (0.212)	0.122 (0.272)	-0.198 (0.129)	-0.061 (0.607)	-0.077 (0.525)	-0.133 (0.235)	-0.132 (0.293)	-0.086 (0.461)
所得	0.139 (0.245)	0.279** (0.008)	0.075 (0.523)	0.277*** (0.007)	0.078 (0.517)	0.253** (0.015)	0.094 (0.458)	0.248** (0.022)	0.13 (0.281)	0.278*** (0.008)	0.098 (0.441)	0.199* (0.075)
解雇リスク	-0.377** (0.016)	-0.051 (0.712)	-0.406*** (0.010)	-0.053 (0.646)	-0.355*** (0.022)	-0.065 (0.639)	-0.328* (0.052)	-0.014 (0.921)	-0.354** (0.025)	-0.033 (0.814)	-0.380** (0.018)	-0.070 (0.619)
訓練機会	0.567*** (0.000)	0.232* (0.099)	0.578*** (0.000)	0.234* (0.094)	0.577*** (0.000)	0.240* (0.087)	0.454*** (0.008)	0.124 (0.405)	0.567*** (0.000)	0.228 (0.106)	0.502*** (0.002)	0.194 (0.177)
社会保障	0.443** (0.012)	0.440*** (0.004)	0.503*** (0.005)	0.421*** (0.005)	0.505*** (0.004)	0.445*** (0.003)	0.393** (0.043)	0.487*** (0.003)	0.450** (0.011)	0.443*** (0.004)	0.457*** (0.010)	0.434*** (0.005)
失業保険	0.132 (0.400)	-0.099 (0.488)	0.095 (0.542)	-0.098 (0.489)	0.145 (0.352)	-0.095 (0.502)	-0.017 (0.919)	-0.145 (0.331)	-0.101 (0.522)	-0.120 (0.399)	-0.112 (0.482)	-0.117 (0.417)
就職支援	0.003 (0.985)	0.005 (0.974)	-0.034 (0.843)	-0.012 (0.942)	0.085 (0.620)	0.008 (0.962)	-0.098 (0.601)	-0.021 (0.899)	-0.001 (0.993)	-0.005 (0.977)	-0.032 (0.857)	-0.040 (0.807)
生涯転職	-	-	-	-	-	-	-0.428*** (0.006)	-0.177 (0.160)	-	-	-	-
訓練意欲	-	-	-	-	-	-	0.188 (0.236)	-0.204 (0.131)	-	-	-	-
技能価値	-	-	-	-	-	-	0.349** (0.025)	0.317** (0.022)	-	-	-	-
長期意識	-	-	-	-	-	-	0.348** (0.012)	0.158 (0.193)	-	-	-	-
長期雇用願望	-	-	-	-	-	-	0.741*** (0.000)	0.164 (0.324)	-	-	-	-
起業意欲	-	-	-	-	-	-	0.303 (0.243)	0.542** (0.014)	-	-	-	-
帰郷意欲	-	-	-	-	-	-	-0.094 (0.741)	-0.247 (0.290)	-	-	-	-
外資企業ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	0.732** (0.015)	0.537* (0.052)	-	-
開発ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.405* (0.064)	0.892 (0.155)
技術ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.326* (0.073)	-0.349 (0.582)
生産ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.812 (0.233)	0.403 (0.464)
管理ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.31 (0.101)	1.003 (0.135)
販売ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.536 (0.463)	0.912 (0.113)
事務ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.198 (0.800)	0.131 (0.830)
専門ゲーム	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.281* (0.085)	1.111* (0.067)
サンプル数	666		667		667		655		665		664	
pseudo-R ²	0.100		0.094		0.086		0.144		0.104		0.115	
尤度比検定(p値)	0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	
LRχ ² 値	144.4		136.7		125.1		205.3		150.3		165.9	
対数尤度	-653.3		-658.2		-664.0		-609.9		-649.1		-641.5	

出所：筆者によるアンケート調査。

注1：*、**、***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で有意であることを示す。

注2：ベースカテゴリー（レファレンス）は一般の技能。

注3：()内はz値。

表7 グループ別の多項ロジットモデルによる推計結果（ベースカテゴリー：一般的技能）

	北京		蘇南		本地（北京と蘇南）		外地（北京と蘇南）		外地（北京のみ）		外地（蘇南のみ）	
	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊	企業特殊	産業特殊
北京在住ダミー （北京=1）	-	-	-	-	-1.171** (0.039)	-0.193 (0.723)	-1.226** (0.000)	-0.198 (0.42)	-	-	-	-
外地出身ダミー （外地=1）	-0.853** (0.045)	-0.0861** (0.014)	-0.737* (0.058)	-0.484 (0.235)	-	-	-	-	-	-	-	-
性別ダミー （女性=1）	-0.669** (0.049)	-0.328 (0.201)	0.625 (0.067)	0.185 (0.624)	-0.056 (0.912)	-0.364 (0.475)	-0.018 (0.948)	-0.107 (0.642)	-0.523 (0.238)	-0.334 (0.238)	0.393 (0.374)	0.226 (0.623)
年齢	-0.039 (0.843)	-0.166 (0.274)	-0.111 (0.514)	-0.158 (0.386)	0.029 (0.91)	0.014 (0.957)	-0.057 (0.691)	-0.142 (0.263)	-0.220 (0.342)	-0.117 (0.482)	-0.065 (0.758)	-0.282 (0.204)
教育	0.305 (0.131)	0.294* (0.051)	-0.368** (0.039)	-0.108 (0.578)	-0.428 (0.296)	-0.178 (0.685)	-0.079 (0.541)	0.119 (0.311)	0.266 (0.218)	0.267* (0.092)	-0.278 (0.157)	-0.076 (0.717)
所得	-0.055 (0.765)	0.048 (0.748)	0.178 (0.317)	0.499** (0.003)	0.380 (0.17)	0.557** (0.04)	0.097 (0.489)	0.21* (0.074)	-0.087 (0.97)	-0.109 (0.554)	-0.196 (0.366)	0.572** (0.004)
突然解雇	-0.388* (0.094)	-0.076 (0.667)	-0.256 (0.272)	-0.046 (0.848)	0.091 (0.796)	0.200 (0.558)	-0.507** (0.006)	-0.104 (0.503)	-0.57** (0.036)	0.076 (0.703)	-0.343 (0.222)	-0.222 (0.44)
訓練機会	0.682** (0.005)	0.260 (0.163)	0.526** (0.02)	0.250 (0.284)	0.438 (0.169)	0.359 (0.262)	0.701** (0.000)	0.171 (0.284)	0.68** (0.014)	-0.159 (0.43)	0.693** (0.019)	0.217 (0.468)
社会保障	0.433 (0.112)	0.595** (0.004)	0.340 (0.181)	0.159 (0.523)	-0.208 (0.630)	-0.292 (0.473)	0.209** (0.008)	0.592** (0.001)	0.533* (0.083)	0.777** (0.001)	0.482 (0.095)	0.324 (0.256)
失業保険	0.493** (0.043)	0.065 (0.733)	-0.208 (0.347)	-0.32 (0.165)	-0.167 (0.626)	0.030 (0.928)	0.209 (0.253)	-0.16 (0.328)	0.632** (0.023)	0.044 (0.837)	-0.216 (0.409)	-0.482* (0.084)
就職支援	-0.148 (0.586)	0.084 (0.699)	-0.016 (0.948)	-0.258 (0.311)	-0.346 (0.37)	-0.546 (0.159)	-0.177 (0.388)	0.162 (0.375)	-0.187 (0.541)	0.245 (0.332)	-0.186 (0.515)	-0.041 (0.89)
外資企業ダミー	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.382 (0.54)	-0.567 (0.24)	0.93** (0.031)	1.143** (0.011)
サンプル数	391		275		163		503		315		179	
pseudo-R ²	0.096		0.089		0.115		0.100		0.102		0.182	
尤度比検定(p値)	0.000		0.000		0.006		0.000		0.000		0.000	
LR χ^2 値	77.8		52.9		39.5		108.4		63.4		71.2	
対数尤度	-365.6		-270.8		-151.5		-487.8		-288.2		-160.3	

注は表6と同じ。

サンプルでは、企業特殊の技能の選択に訓練機会が有意に利いていること以外は明確な傾向が見られず、産業特殊の技能の選択には被保護意識は利いていない。蘇南の内部では北京でほど労働者が意識的に技能選択をしていないことを示すかもしれない。蘇南では外地出身ダミーが北京ほど有意に利いていない。外地出身者が企業特殊の技能を選ばない（本地人出身者がその技能を選ぶ）傾向が弱くでているのみである。蘇南では本地人と外地人の断絶が薄いことを示している。

本地人と外地人にサンプルを分けると、本地人グループでは技能選択に被保護意識が影響していない。一方、外地人グループの傾向は全サンプルと一致している。ここから、外地人の方が社会での保護の状況に応じて意識的に技能選択をしているが、本地人はその度合いが希薄であることが読み取れる。最後に、北京の外地人および蘇南の外地人のみの推計結果を見ると、北京の外地人の傾向が全サンプルと同じであるのに対し、蘇南の外地人では、企業特殊の技能

の選択に訓練機会の変数が利いているのを除くと、やはり傾向が希薄である。ただし、ここで外資企業に勤めているかどうかの変数（外資企業ダミー）を加えると、両技能の選択、特に産業特殊の技能の選択にこの変数が影響している。外資企業が雇用面の保護と特殊な技能の修得機会をより多く提供していることが、蘇南での技能選択に影響を与えていることを示すと考えられる。

まとめ

計量分析の結果から、第一に、北京と蘇南を合わせたサンプル全体として、都市労働者の技能形成の選択に企業／社会からの被保護意識が影響しており、特に企業の保護が重要であることがわかった。企業特殊の技能を選択する際には、企業の訓練機会の提供の有無が最も重要であった。本研究が用意した社会的な保護に関する変数は、「資本主義の多様性」が想定するほど明確な影響が見られなかった。それでも社会保障を受けられるという見通しが産業特殊の技

能の選択に明確に影響しているように、社会的な保護は部分的に影響していると考えられる。一方、企業／社会の保護を感じない労働者は一般的技能の選択に向かっていった。以上から、中国の労働市場における技能選択は、「資本主義の多様性」の想定と合致していると思えることができる。

第二に、労働制度と技能選択の組み合わせには地域性があった。労働保護の制度が異なる外地人と本地人、北京と蘇南のグループに分けて見ると、①制度的な保護が少ない北京の外地人は被保護意識が弱く一般的技能を選択しやすい、②社会に対する保護意識が比較的強い北京の本地人は産業特殊技能を選択しやすい、そして、③企業に対する被保護意識が強い蘇南の本地人は企業特殊技能を選択する傾向がある、ということがわかった。④蘇南の外地人には明確な傾向は見いだせなかったが、技能選択に外資企業に勤めているかどうかが大きく影響しており、企業の技能政策の重要性を示している。北京では本地人と外地人に大きな市場の分断が存在すること、そして蘇南でも北京ほどではないがまだ違いがあることが明らかになった。

本研究の最初の問題意識は、「中国の新しい労働環境の中で、労働者は技能形成意識を変え、一般的技能からより特殊性の高い技能の形成に向かっていくのだろうか」「それは全国的に同じ方向に向けて進んでいるのだろうか」というものであった。その問いに回答をすれば、「蘇南のような融合的な労働環境を整えることで労働者はより特殊性の高い技能の形成に向かう可能性が高い」といえる。ただ「全国的に同じ方向に向けて進んでいる」とは言えない。北京のように内部に大きな分断を残したままの地域があるだけでなく、蘇南のような融合的な地域でも本地人と外地人の間には依然として差はある。

「資本主義の多様性」の議論に対する本研究の貢献は、社会の労働保護制度と技能選択との関係を、労働者の意識の側から実証した点である。両者の関係を確認するには、本来、労働者の主体的な技術獲得戦略を検討する必要がある。

しかしそのための実証研究は筆者が知る限り存在しなかった。また「中国的技能形成システム」と呼べるような成熟したモデルが中国に見いだせないことを示した。この大国には異なる種類の技能が偏在する多様な労働市場が混在している。様々な種類のサプライチェーンが中国に結集し、各自に適した技能を活用しているというのが実態であろう。

最後に、今後の中国の技能形成政策に対する含意として、より特殊性の高い技能を社会で形成するには、労働者が社会的に保護されているという意識を持つこと、特に企業内部での技能形成機会を意識させることが重要だということである。また社会保障意識が産業特殊技能の形成に強く影響していたように、社会的な保護制度が現状で整備されていない分、労働者の意識変化に対する効果は大きいと考えられる。

<日本語文献>

- 青木昌彦、奥野正寛、1996、『経済制度の比較経済分析』東京大学出版会
- 植村博恭、宇仁宏幸、磯谷明德、山田鋭夫編、2014、『転換期のアジア資本主義』藤原書店
- 清川雪彦、2003、『アジアにおける近代的工業労働力の形成—経済発展と文化ならびに職務意識』、岩波書店
- 巖成男、2014、「中国経済の輸出主導型成長から内需主導型成長への転換条件—賃労働関係の変化と社会保障システムを中心に」植村等編、pp194-215
- 巖善平、2005、『中国の人口移動と民工—マクロ・ミクロ・データに基づく計量分析』勁草書房
- 巖善平、2010、『中国農民工の調査研究—上海市・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、2016、「変化する中国の産業構造と労働市場—深刻化する労働供給制約の克服への課題」『労働調査』6月号、pp4-8
- 宋磊、2014、「第7章 いわゆる中国経済モデ

- ル論の起源、構成と問題点—代替案のための考察」植村等編、pp216-236
- 張迎、2017、「中国における新世代農民工の流動性と技能意識—北京を調査の中心として—」（龍谷大学経済学研究科修士課程修了論文）
- ドーア、ロナルド、2001、『日本型資本主義と市場主義の衝突—日・独対アンゲロサクソン』東洋経済新報社
- 遠山弘徳、2004、「『資本主義の多様性』論と労働市場の成果—その理論的概要と実証的検討—」『静岡大学経済研究』8巻4号、pp41-65
- 遠山弘徳、原田裕治、2014、「第2章 アジア資本主義の多様性—制度的構図と企業のイノベーション活動—」植村等編、pp58-97
- 西洋、磯谷明徳、植村博恭、2014、「第3章 東アジア資本主義の制度的階層性とマクロ経済的多様性」植村等編、pp98-134
- 馬欣欣、2011、「中国における労働移動と都市労働市場の分断化：出稼ぎ労働者・都市戸籍住民間の所得格差に関する実証分析」『比較経済研究』第48巻第1号、pp39-55
- 馬欣欣、2012、「中国都市部における出稼ぎ労働者と都市戸籍住民間の賃金格差—業種間格差と業種内格差の影響について—」『アジア研究』第58巻第3期、pp52-71
- 藤本隆宏、2004、『日本のもの造り哲学』日本経済新聞出版社
- ボワイエ、ロバール（藤田菜々子訳）、2014、「第5章 中国経済の発展様式と国際システムの転換—2008年危機以後を中心に」植村等編、pp165-193
- 本田由紀、2016、「教育と労働の関係をめぐる社会間の差異—『資本主義の多様性』論に基づく考察と検証」『教育学研究』第83巻第2号、pp140-153
- 三浦有史、2011、「中国の余剰労働力と都市労働市場のインフォーマル化—『第二次農業センサス』から見た農民工の実態」『環太平洋ビジネス情報RIM』Vol.11, No.41, pp27-82
- 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』Vo.50, no.12, pp2-20
- 羅歆鎮、郝仁平、2012、「中国内陸部における労働市場と過剰労働—県（市）別データによる分析—」『東京経大会誌 経済学』第275号、pp167-187
- 李坤剛、2017、「新生代農民工、その特徴と課題」『Business Labor Trend』2017年10号、pp74-76
- 労働政策研究・研修機構(2018)a、「ミスマッチ解消にむけ『産教融合』」『ビジネス・レーパー・トレンド』（独立行政法人労働政策・研修機構）、2018年5月号、p53-54
- 労働政策研究・研修機構(2018)b、「上海市における高技能人材の育成と優遇政策」『ビジネス・レーパー・トレンド』（独立行政法人労働政策・研修機構）、2018年12月号、p45
- ### <中国語文献>
- 曹水水、2014、「農民工培訓状況研究—基于農民工調查数拠の実証分析」『投資與合作』第12期、pp408-410
- 韓娟、2017、「新生代農民工職業培訓消費意願の実証研究—基于亜階層、職業期待與消費認知的角度」『教育發展研究』第5期、pp53-58
- 蔣丹興、杜連森、2018、「産業工人技能形成体系的歷史分析與建設对策」『教育理論與實踐』第38巻第30号、pp23-25
- 李麗清、勒系琳、左和平、周小剛、2015、「新生代農民工職業技能培訓意願影響因素分析」『職教論語』第31期、pp69-72
- 李玉珠、2018、「20世紀美国技能形成体系分析」『職業教育研究』第5期、pp25-30
- 林旖旎、2017、「新生代農民工職業技能培訓參與意願影響因素研究—基于深圳市新生代農民工的調查」（広東財経大学学位碩士論文）pp1-61

- 劉林平、雍昕、舒玢玢、2011、「労働權益の地区差異—基于对珠三角和長三角地区外来工の問卷調查」『中国社会科学』2011年第2期、pp107-123
- 劉平青、姜長雲、2006、「我国農民工培訓需求調查與思考」『農業經濟導刊』1月号、pp32-43
- 劉玉照、蘇亮、2016、「社会轉型與中国産業工人的技能培養体系」『西北師大學報』(社会科学版)、第53卷第1期、pp25-32
- 馬艷艷、顧海迪、周向紅、2017、「新型職業農民培訓意願調查」『合作經濟與科技』、第9期、pp110-113
- 清華大学社会学系課題組、2013、「“短工化”：農民就業趨勢研究」『清華社会学評論』第6期、pp6-50
- 王星、2014、『技能形成的社会建構—中国工廠師徒制變遷歷程的社会学分析』社会科学文献出版社
- 徐家鵬、2013、「新生代農民工職業技能培訓與意願調查研究」『職業技術教育』第34卷(総740期)、pp68-72
- 兪林、許敏、趙袁軍、2017、「新型城鎮化進程中新生代農民工職業教育消費意願驅動研究」『成人教育』2017年第8期(総第367期)、pp66-70
- <中国政府政策>
- 國務院、2006、「國務院關於解決農民工問題的若干意見」(国發[2006]5号)
- 國務院、2011、「関与積極穩妥推進戶籍管理制度改革的通知」(国辦發[2011]9号)
- 國務院、2014、「国家新型城鎮化規画(2014-2020年)」
- 國務院、2015、「國務院關於印發《中国製造2025》的通知」(国發[2015]28号)
- <英語文献>
- Becker, Gary S, 1966, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press
- Estevez-Abe, Margarita, Torben Iversen and David Soskice, 2001, "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State." in Hall and Soskice ed., pp145-183
- Hall, Peter and David Soskice ed., 2001, *Varieties of Capitalism - The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press
- Ohara, Moriki, 2011, "Capability-Building via Interfirm Relationship and In-House Employment in China and India: A Comparative Study of the Motorcycle Industry", in Ohara, Moriki, M. Vijayabaskar, and Hong Lin ed., *Industrial Dynamics in China and India: Firms, Clusters, and Different Growth Paths*, New York, Palgrave Macmillan, pp80-106
- (おおはら もりき・龍谷大学)
(ちょう げい・松下電器北京)

Effects of Social Protection Consciousness of Urban Workers on their Skill Formation – Comparison between Beijing and Southern Jiangsu

Ohara Moriki (Ryukoku University)

Zhang Ying (Panasonic Cooperation of China)

Keywords: labor market, skill, city, capitalism, diversity

JEL Classification Numbers: J620

The purpose of this paper is to evaluate the effect of labour-protectionistic institutions on the awareness of city workers about how they are 'protected' in society and its effect on workers' attitudes for skill formation. We pay attention to the differentiated arrangements of labour institutions between migrant workers from rural areas, who have advanced their awareness of labour rights during this decade, and locally-raised city dwellers who have been protected better by pre-existing registrations. We also pay attention to the differences between the two regions; Beijing, where clear divides in labour regulations still exist, and Southern Jiangsu Province where migrant workers have been more generously integrated with locals for a long time. Our basic framework follows the discussion of 'diversity of capitalism', in which the mix of social labour-protection system and firms' employment protection system affect the workers' choice of skills such as general, industry-special and firm-specific skills.