

中国における「地域別労働市場」の形成

李 輝

目次

はじめに

第一章 中国の労働市場の形成過程

第二章 労働市場の変化と諸形態

第一節 総労働力需要と産業構造の変化

第二節 技術革新と労働需要の質的变化

第三節 労働力供給の適応過程

第三章 中国の労働市場の分断と実態

第一節 労働市場の分断構造

第二節 労働力の流動方式と特徴

第三節 労働力流動の障害要因

終わりに

はじめに

「労働市場」という概念が中国で意識されたのは、1977年の農村の郷鎮企業や県政府管轄下の国有企業や集団制企業における農村労働者の採用と一定の労働期間を定めた雇用契約を結ぶ契約工制度、さらに、硬直的な固定工制度の柔軟化を目的とする1986年の「労働契約制」普及である。1970年代末に開始された経済改革と対外開放政策による企業経営権の確立、1993年の国有企業改革と非国有部門の拡大による都市部の失業問題の顕在化と「貧富の格差」による農村余剰労働力の都市部への大量移動によって加速化した。

現在、中国の労働市場研究の多くは、制度的要因や中国全体の労働市場を研究対象として扱っており、労働力の移動を対象とした労働力の地域間移動、貧富の格差による都市部と農村部の分断や農村余剰労働力の都市部移動を主な分析ツールとしている。

本論の主題は、現代中国の労働市場¹⁾の理論的実証的分析を通じて、「地域別労働市場」の実態と、その位置づけを行うことによって、現代中国の労働市場を研究する際の「地域別労働市場」の重要性と必要性を明らかにすることである。なお、その研究意義は、中国の労働市場の実態をより正確に捉えるための、即存の分析手法とは異なった、新たな分析ツールを提示することである。

第一章 中国の労働市場の形成過程

「労働市場」とは、経済学の範疇から定義すれば、抽象的には、「労働力が商品として自由に売買できる（或いは取引される）ことが前提条件となっている資本制社会における労働力の価格（または価値）の決定機構²⁾」である。一般的商品の価格または価値が商品市場で形成・実現するように、労働力の価格または価値も労働市場で形成・実現する。労働力が商品として市場において取引される場合、その条件として、一つは、商品としての価値を持たなければならず、労働力自身が持っている自己価値と労働力の買い手（資本家）が必要とする剰余価値の合計でなければならない。もう一つは、労働市場は一般商品の市場と区別されなければならず、その区別要因として、労働力は特殊な商品であることと、労働力の価格または価値は、労働力自身や家族の生計維持可能な貨幣額でなければならない。労働力が特殊な商品であることは、労働力は人体内に存在している肉体的精神的総体であり、労働力の「人権の確立」をはじめとする「職業選択の自由」や「移動の自由」などの社会的諸関係が必要である。労働力の価格または価値が労働力自身や家族の生計維持可能な貨幣額でなければならないことは、労働力が労働の主体でありながら、生活の主体でもあり、労働力の市場で取引された価格または価値が、労働力の生存と再生産過程確保の需要を満たすからである。以上のように、労働力は特殊な商品であるという性格を持って、市場で取引されるが、中国における労働市場の形成過程は、欧米諸国と異なる性格と特性を持っている。従って、中国の労働市場を論じる際には、その形成過程を明らかにする必要がある。

改革以前の中国経済体制は、重工業化最優先戦略であった。所得水準の低い農業国にすぎなかった中国が重工業化戦略を推進するのに必要な資本の調達には、市場による資源配置ではなく、産業発展の優先順位に沿った国家による計画的分配を行った。これらによって、資本や労働力は、市場によって自由に流動することはできず、一連の制度規定をベースに、地域、産業、所有制別に分類されたのである。企業の労働力採用体制においても、全民所有制企業の労働者採用は、国家政府のコントロールの下で行われ、具体的募集と分配などは地方政府が担ってきた。労働者採用制度は、固定工制度であった。国民経済計画によって募集した労働者は、すべて固定工の範囲に属していたのである。改革以前の重工業化最優先戦略によって作られた、労働力配置制度と就業体制は、労働力に対する人為的調整と、工業生産性の上昇によって対応したのではなく、農業の労働生産性を組み込んだ、全社会的な労働生産性の上昇に対応する都市部労働者の低賃金制³⁾が必要となった。さらに、「低賃金・高就業」の政策を実施するためには、農村労働力の都市部流入を制約する「戸籍制度」の設立が必要となったのである。「戸籍制度」は、都市部と農村部労働力を分離する最も重要で、且つ有効な手段と見なされてきた。1949年から1957年までの労働力流動は制限されておらず、都市部人口の70～80%が農村部から流れてきた農村人口であった。しかし、十分な農産物と都市部労働力を最低限に抑制するためには、労働力の自由な流動を制約する必要があった。そこで登場したのが、1958年の『中華人民共和国戸籍登録条例』である。この条例実施以降、人口の移住調査結果によれば、1980年から1986年の6年間で総人口移住は総人口の29.4%に止まり、そのうち、農村部から都市部への移住人口は、総移住人口の45.23%で

あった。⁴⁾このように、一方では政府の計画経済政策による重工業化を中心とする資本の原始的蓄積と労働力の配置管理、他方では、その蓄積のため労働力の産業間・職業間配分と労働力の地域間・産業間移動の阻害、及び都市部労働者の賃金と農作物価格に対する人為的にコントロールが行われた。当時の中国は、「労働市場」の市場としてのメカニズムは存在していなかったのである。

中国における労働市場形成の萌芽期は、「文化大革命」終了後、1979年から発生した大量の「待業」である。下放政策の緩和によって本来の戸籍地に戻ってきた1700万人⁵⁾の青年が本来吸収されるはずであった都市の国営企業と集団所有制企業の職場は、彼らの下放期間に、逆に都市部へ流入した1400万人の農村出身者によって占められた。政府は、これらの労働力をすでに飽和状態にある国営企業に分配することができず、従来の「統一管理・統一分配」政策の全面的見直しに着手するようになった。このことを反映したのが、1980年に開催された「中国労働就業工作会議」である。会議では、「国家の統一的な計画と指導のもとに、労働部門による就業紹介と、自発的に営業を組織することによる、就業解決や自発的な営業による職業開拓」という就業ルートの多様化を確定し、就業政策のみならず、経済運営全般に及ぶ政策転換を提起した。

これらの政策によって、都市部労働者は、1978年の9514万人から1990年の1億4390.5万人に増加した。その就業構成は、企業・公務員の割合が99.8%から95.4%と低下し、個人経営従事者が0.2%から4.6%に増加した。また、企業労働者の所属単位は、全人民所有制単位が78.4%から73.6%に減少し、集団所有制単位が21.6%から25.2%に、合弁企業をはじめとする其他所有制単位が0%から1.2%に増加した。⁶⁾1981年、中国では、国営企業の従業員採用制度の多様化を求め、固定工のほか、臨時工や「契約工」の採用を認知し、1983年からは「契約制労働者」という名称に改められるとともに、社会的募集により採用される新規労働者を一律に「契約制労働者」として採用する都市が増加した。

さらに、1986年7月、中国国務院は、就業制度に関する「四項改革」（「労働契約制」、「労働者採用における公開募集」、「各種の理由により解雇される労働者の待業保険制度」、「規律違反労働者の除籍処分」）を発表した。そのなかで、最も重要な改革は、「労働契約制」である。「労働契約制」とは、「国有企業が労働契約制度を実施するにあたっての暫定規定」により、1986年から企業が新規労働者を雇用する際に、その義務と権利、責任などを明確にし、法制化する制度である。この制度は、新規労働者のみ適用し、常用労働者（労働契約制実施前の「固定工」）に対しては依然として「終身雇用」が行われた。しかし、1986年を境にして、「労働契約制」は急速に普及した。また、「暫定規定」では、破産宣告を行った企業の労働者については、企業が労働者との労働契約を解消と同時に、退職した労働者は待業保険を享受ができる、などの規定が行われた。

1994年7月、『中華人民共和国労働法』が公布してから、「労働法」の中心である労働契約制度は、次第に全国で実施されるようになった。1996年末までに、都市部の国営企業、集団所有制企業、および外国投資企業のほとんどが、労働契約の締結を通じて、労働者との間に雇用関係を確立した。1999年末、全国都市部国営企業、集団所有制企業および外国投資企業で労働契約を締結した従業員は、それぞれ7611万2000人、2833万人、294万人であり、全体では1億738万2000人で、労働契約の締結率98.3%に達した。⁷⁾中国で行われている「労働契約制度」⁸⁾は、就業期間については、常用労働者とは異なり、契約期間終了とともに契約を終結するか、或いは再契約を結ぶとい

う方式であり、労働力流動に道を開くと同時に、労働者の間における競争メカニズムを働かせることであった。

中国は労働力供給側における、労働者集団の形成と労働者個人の意思による移動の自由を部分的に認める諸政策の一連の転換を行う一方、労働力需要側の変化、とりわけ非国有部門の増加と国有企業改革による、企業経営権の確立も行ってきた。伝統体制のもと、工業経済の所有制形式は主に、国家所有と各政府機関が直接管理経営する国有企業と、郷鎮政府の管理経営の郷鎮集団制企業であった。1978年、国有企業と郷鎮集団制企業の工業総生産額に占める割合は、それぞれ78%と22%である。「改革開放」以降、このような工業構造に変化をもたらし、労働市場の形成を促進させたのは、国有企業改革と非国有経済の発展、及び企業の経営権拡大である。特に、70年代末に開始された「放権譲利」（政府から企業への権限分散と利潤譲与）を特徴とする国有企業改革は、国有企業の企業自主権の拡大とインセンティブ・メカニズムの改善を通じて、国有企業の生産性を高めたと同時に、企業の裁量の判断による労働力の採用と解雇を含んだ労働者の需要計画や採用決定が可能となった⁹⁾。こうした労働力需給関係の変化、つまり「計画経済」における人為的な労働力調整システムの解体と再編は、当然のこととして、上述した「改革前労働市場」の諸形態を変えた。「市場経済」導入後の中国経済の急速な成長は、これをより明確な形で顕在化させ、中国労働市場の諸特徴に変化をもたらすこととなった。さらに、経済成長は中国における労働市場の概念を確立させ、労働市場問題に対する研究者の関心呼び、多くの研究を蓄積させてきた原因である。

第二章 労働市場の変化と諸形態

中国経済が飛躍的発展を遂げてきたのは、1970年代後半から始まった経済システムの全面的改革である「改革開放政策」¹⁰⁾とである。さらに、90年代に入ってから現在に至るまで国内総生産の名目伸び率は10%以上の高度成長を保つようになった。このような急激な経済成長は、産業構造の変化のみならず、就業構造にも大きな影響を与える結果をもたらすこととなった。本章では、労働市場の変化とその変化によって生まれた労働市場の諸形態を明らかにし、本論のテーマである「地域別労働市場」の研究意義に接近することを課題とする。

第一節 総労働力需要と産業構造の変化

この期間の第一の特徴は、総労働力需要の著しい量的増加である。表2-1-1の『中国労働統計年鑑』でも確認できるように、就業者総数は、1978年から2002年の24年間、4億0152万人から7億3740万人と、絶対数で3億3588万人増加した。

これを増減率でみると、約83.7%にも達している。ところで、以上の増加数は、1978年から2002年までの就業者総数の差であるから、純増加分しか表示されていない。これ以外にも男女就業者の老齢・長期病気などによる、また労働市場からの引退分（労働力の非労働化分）及び死亡による欠員分などを補充する交替補充労働需要が発生する。従って、就業者の増加分にこの交替補充労働者数を加えたのが、この期間における純労働増加分である。しかし、この追加労働需要総

表 2-1-1 産業別就業者数の変化

単位：(10,000人/()は%)

産 業	1978年	2002年	増 減	増減率
就業者総数	40,152(100.0)	73,740(100.0)	33,588(100.0)	83.7
第一次産業	28,318(70.5)	32,487(44.1)	4,169(12.4)	14.7
第二次産業	6,945(17.3)	13,048(17.7)	6,103(18.2)	97.9
採掘業	652(1.6)	558(0.8)	-94(-0.3)	-14.4
製造業	5,332(13.3)	8,307(11.3)	2,975(8.9)	55.8
建築業	854(2.1)	3,893(5.3)	3,039(9.0)	355.9
其他工業	107(0.3)	290(0.4)	183(0.5)	170.0
第三次産業	4,889(12.2)	28,205(38.2)	23,316(69.4)	476.9
運送・通信業	750(1.9)	2,084(2.8)	1,334(4.0)	177.9
卸・小売業	1,140(2.8)	4,969(6.7)	3,829(11.4)	335.9
金融・保険・不動産業	107(0.3)	458(0.6)	351(1.0)	328.0
社会サービス業*	1,727(4.3)	3,315(4.5)	1,588(4.7)	92.0
其他サービス業	521(1.3)	6,245(8.5)	5,724(17.0)	1,098.7
公務員**	467(1.2)	1,075(1.5)	608(1.8)	130.2

注：*，社会福利サービス，教育・文化・芸術サービス，科学研究と総合技術サービスを含む。

**，『中国労働統計年鑑』では，「国家機関，政党機関と社会团体」となっているが，ここでは「公務員」として扱う。
『中国労働統計年鑑2004』p.8 ページより作成。

量がどれだけ発生したのかは資料上の制限により不明確であるが，労働力の量的増加はかなりの数量に達していたのである。

第二に，これほどの膨大な就業者増加は近代的産業，とりわけ建築業とサービス業で生じたことである。表 2-1-1 でも確認できるように，第一次産業は，1978年の2億8318万人から2002年の3億2487万人と4169万人増加しているが，増減率は14.7%となっており，就業者総数に占める割合は，70.5%から44.1%と26.4%低下している。これに対し，第三次産業は，1978年の4889万人から2002年の2億8205万人と2億3316万人増加しており，増減率は476.9%，就業者総数に占める割合は，12.2%から38.2%と26%の大幅な増加である。このことは，「改革開放」以降，市場経済の浸透が中国の産業構造と就業構造に与える影響を表している。第二次産業は，その増減率からみれば，97.9%と大幅に増加しているが，就業者総数に占める割合は，17.3%から17.7%と0.4ポイントの微増である。

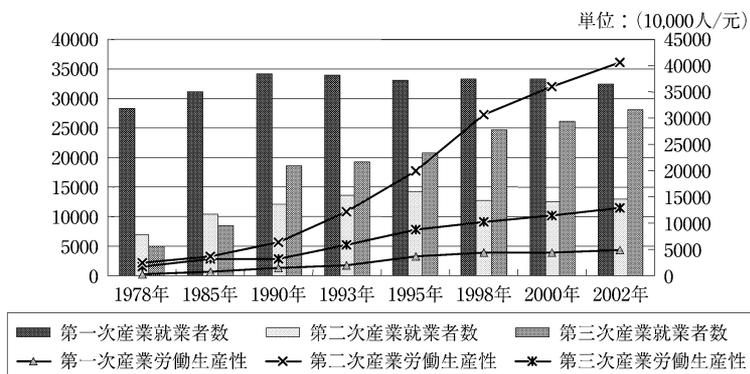
中国における第二次産業は，「資本集約制」を中心とする発展を遂げていることが推測される。さらに，第二次産業における建築業の就業者数の大幅な増大は，農村余剰労働力を中心とした建築業への就業傾向を示すものである。

以上，「改革開放」以降の産業別の労働需要の数量的構造の変化を分析したが，いかに大規模な労働力の産業間配分が行われていたかを示している。しかし，中国は依然として，第一産業の就業者数が多数を占め，これらの労働力の第二次ないし第三次産業への転換経路及びそれを支える政策は，中国が避けて通ることのできない課題として残っている。

第二節 技術革新と労働需要の質的变化

ところで，労働需要の構造変化にもたらした影響は，単に，その数量的変化だけではなく，労

図2-1-1 産業別就業者数と労働生産性推移



注：労働生産性＝産業別生産総額÷産業別就業者数。

【中国労働統計年鑑2004】 p.4, p.8より作成。

表2-2-1 1982～2000年の職業別就業者数と増加率

単位：(10,000人/%)

職業	1982年	2000年	増加人数	増加率(%)
専門的・技術的職業従業者	2,646	3,795	1,149	43.4
管理的職業従業者	555	798	243	43.8
事務・営業従業者	679	2,057	1,378	202.9
生産工程従業者及び単純労働者	8,337	10,627	2,290	27.5
販売・サービス従業者	2,093	6,085	3,992	190.7
農業従業者	37,538	43,053	5,515	14.7
公務員	257	335	78	30.4

注：1982年の数字は『中国人口年鑑1985』，2000年の数字は『中国2000年人口普查資料』より抜粋。

働需要の質的構造変化ももたらすものであった。周知のように、中国の産業構造は、重工業化発展に中心を置きながら、建設業、運送・通信などの工業部門以外にも波及し、さらに、第三次産業と農業部門までにその影響を及ぼしたのである。特に、90年代以降からは、世界経済の動向の影響と国内企業の国際的競争力を高めるため、新設備ないし先端技術の設備導入による生産技術の変化が行われ、労働力の質を変化させていたのである(図2-1-1を参照せよ)。

第一に、生産労働分野の「ブルーカラー労働者」の肉体的労働を機械操作に置き換え、企業内での短い職業訓練を受けただけでも作業をこなせるような環境をもたらした。また、技術革新は製造業の大量生産部門における、労働の単純化と作業の細分化・標準化を形成させ、単純労働分野が著しく増大したのである。他方、同じ製造業においても、技術度や精密度の高い設備を用いた製品の製造や組立作業では、精神的緊張度が高まり、機械に対する理解力、判断力、適応力などのスキルが必要とされるようになった。よって、生産技術の進歩にともなって、肉体労働が軽減されている一方、技術革新の進歩に適用できるような、長い基礎教育による高い一般的教養と基礎的な技術的素養を有した「高技能ブルーカラー労働者」と、単純作業を中心とする大量の「低

技能ブルーカラー労働者」が出現したのである。

第二に、生産技術の発展と経営管理の進化の過程において、「ホワイト・カラー労働者」の労働にも質的变化が現れた。これらの労働力は、一つは、高度の教育水準と学歴を有し、新技術の開発と企業経営や拡大のための研究職、経営管理職や企画職などがその代表的なものである。二つは、経営の大規模拡大と組織化・合理化による労働内容の変化である。これらは、前者の「ホワイト・カラー労働者」が持っているような、何らかの判断や決断、ないしは大きな責任を必要とする管理的業務と分離し、事務職や営業職など比較的単純な作業や業務を行う、一定の限られた責任権限を持った中級・一般の管理職へと転じる傾向を生み出した。このようにして、「ホワイト・カラー労働者」は、専門研究・管理職と事務・営業職の二つの労働分野に階層化されるようになった。このような技術革新と経営規模拡大は職業構造において、「高技能ブルーカラー労働者」や「専門的研究・管理職」の需要を著しく増加させる一方、「低技能ブルーカラー労働者」の供給過剰を生み出し、労働市場の就業構造を大きな変動させたのである。

1982年から2000年までの職種別就業者数の変化の特徴をみると、表2-2-1のとおり、つぎのことが注目される。ここで増加数の大きい職業は、「事務・営業従業者」と「販売・サービス従事者」で、「事務・営業従業者」は、1982年の679万人から2000年の2057万人と202.9%も増加している。「販売・サービス従事者」は、1982年の2093万人から2000年の6085万人と190.7%も増加である。つぎに、「専門的・技術的職業従業者」と「管理的職業従業者」は、それぞれ43.4%と43.8%と増加している。これに対し、「生産工程従業者及び単純労働者」は、1982年の8337万人から2000年の10627万人と増加数・増加率とも大きくない。

第三に、技術の進歩は、産業の発展と一定地域における産業の集中立地をもたらし、その地域の労働力需要と生活水準を引き上げた。その結果として人口の都市集中、いわゆる「都市化」現象を生み出した。その中で重要なことは、第二次産業の発展を伴う第三次産業、とりわけサービス産業の増大である。また、これは、地域間の賃金格差による労働力の地域間移動現象を引き起こす原因となっている¹¹⁾。

第三節 労働力供給の適応過程

以上のように、「改革開放」以降高度かつ急速な発展を遂げた中国経済は、中国の労働市場の労働需要の量的変化のみならず、質的面においても大きく変化した。労働力需要の変化は、労働力供給の変化を規定するものであり、労働力需要に対応できるため、労働力の供給がいかなる変化を遂げてきたのか確認する必要がある。

一、学歴別労働力の就業実態

労働需要の量的質的变化に対応するための、労働力供給の要因としては、新しく発生した労働力の量的需要を十分に満足させるような新規ないし追加労働力の供給と、質的需要に速やかに対応できる労働力供給の質的变化が必要である。このようなことを念頭に置きながら中国の労働市場を分析すると、必要とされているのは労働力の量的供給だけではなく、著しく進展を遂げている技術革新に適応できるような労働力の質的供給である。そして、このような質的供給に一番大きな比重を持っているのは、高い一般的教養と専門知識を有した学卒労働者である。学卒労働者

表2-3-1 教育程度による職種別就業者構成（2003年）

単位：（％）

職業	教育程度	非識字者	小学校卒	中学卒	高 卒	短大卒	大 卒	大卒以上
経営管理職		0.2	0.3	1.0	3.7	10.0	12.7	24.3
専門技術職		0.6	1.1	4.0	15.4	34.8	48.9	54.0
事務・営業職		0.6	1.3	4.3	21.0	39.4	31.1	17.0
販売・サービス従業者		2.8	5.1	12.8	17.8	6.4	2.8	1.4
農林漁業従業者		91.5	82.1	56.9	19.2	1.9	0.4	0.3
生産工程従業者		2.2	6.5	14.7	16.6	4.4	1.7	0.2
そ の 他		2.2	3.5	6.3	6.2	3.2	2.6	2.8

注：『中国労働統計年鑑2004』 p.63より作成。

表2-3-2 「レイオフ」人員の統計状況（2002年）

単位：（万人/％）

項 目	人数（万人）	比 率
「レイオフ」人員総数	937.0	100.0
国有企業「レイオフ」人員数	652.0	69.6
年齢構成		
35歳以下	234.1	35.9
35～46歳	275.8	42.3
46歳以上	141.5	21.7
性別構成		
男 性	329.4	55.4
女 性	265.2	44.6
学歴構成		
中卒以下	350.1	53.7
中卒，高卒	250.4	38.4

注：「労働科学研究所」2003年6月の調査資料より抜粋。

は、幅広い範囲の職業に対して比較的高い適応能力を持っており、学歴を媒介にした地域間移動の可能性も大きい。

表2-3-1 からわかるように、学歴別職種構成において、大卒及び大卒以上の「経営管理職」と「専門技術職」は、全職種従業者の61.5%と78.3%を占めている。さらに、「事務・営業職」においても高卒以上の労働力が大きな比重を占めている。このような高度の教育水準と学歴を有する労働力は、労働力の質的变化の需要を満たす最も重要な供給源となっていることを示している。

二、中高年労働力の過剰

次に、中高年労働力の実態を分析することにより、労働需要の質的構造を考察する。

表2-3-2でも確認できるように、国有企業の「レイオフ」者は、年齢別に35～46歳が42.3%、46歳以上が21.7%と、総人数の67.0%を占めており、学歴別に中卒以下労働力が全体の53.7%、

表 2-3-3 農村労働力の非農業就業と移動（1999年）

単位：(万人)

	郷・鎮内	郷・鎮外、県内	県外省内	省 外	国 外
農 業	0	56	56	79	0
工 業	2,007	473	421	935	5
建 築 業	457	312	356	453	2
運 送 業	324	156	88	37	0
郵 電 通 信 業	17	9	5	6	1
商 業	549	192	223	153	2
サ ー ビ ス	533	207	235	322	0
そ の 他	1,016	181	112	130	1

注：『現代中国経済シリーズ 労働市場の地殻変動』丸川知雄著，p.53より。

元データは、労働と社会保障部訓練就業司、国家統計局農村社会経済調査チーム（2001）の比率を1999年の農村労働力総数に乗じて実数の形にして作成したもの。

産業別に製造業の労働者が全体の82.9%を占めている。

さらに、労働科学研究所と世界銀行の調査¹²⁾によると、製造業における「レイオフ」前労働力の62.1%は、単純作業や組立作業の従事者である。

このようなことは、従来の国有企業の古い経営管理システムや機械設備のもとで働いてきた労働力が、競争原理の導入と生産技術の飛躍的進歩に伴い、これに適応する時間的余裕が欠けていることを示している。言い換えれば、変化に対する適応能力が高い労働力は、若年労働力であり、適応能力の低い労働力が、中高年労働力である。よって、若年労働力や機械により代替された中高年労働力は、過剰労働力として「レイオフ」という名目の事実上の失業者へと転落したのである。

三、農村余剰労働力の移動

工業化発展と産業構造の変化過程において、農村における労働生産性上昇と、それによって発生する余剰労働力の増加、及び農村と都市部の賃金格差による労働力の移動は、必然的なものであると同時に、これらの余剰労働力の流動が、労働市場の就業構造に大きな影響を与えている。「改革開放」以降、農村余剰労働力は、以下のような条件と特徴を持って大規模な流動を可能とした。

第一は、1979年より実施された「家族請負責任制」である。この制度により、農民は生産決定の自主権を持つこととなり、品種、投入量、生産量の調整が可能とされ、農業における生産効率を著しく高めた。しかし同時に、余剰労働力を創出することとなり、農業外への労働力の大量流出の可能性を生み出した。

第二は、1984年以降、農村経済と社会組織制度の改革による、農村労働力の規制緩和である。1984年1月1日、国務院が発布した『1984年農村工作の通知』での「都市部で工業、商業やサービス業を経営する農民は、都市戸籍を有することが可能である」により、都市と農村間の人口流動の壁が崩壊すようになった。さらに、1980年代の後半に発生した「盲流現象」をきっかけに、

中国政府は1992年以降都市部居住制限制度や農村流動力の制約制度に対する規制を緩め、都市・農村間の労働市場の一体化を図るようになった。

第三に、中国経済の全面的発展による労働力需要、とりわけ経済特区と沿海部における建築業、サービス業の需要の著しい拡大は、農村余剰流動力の受け皿となり、「出稼ぎ労働者」、「季節工」などの性格を持って迅速に都市部へと流入したのである。

第四に、農村労働力の就業は大きく、農業就業（郷鎮企業と地域外就業期間が六ヶ月未満の労働力）、郷鎮企業、地域外就業の三元的構造をなしている。調査¹³⁾によれば、郷鎮企業を通じて郷鎮企業の所在地の第二次、三次産業に就職した労働力は、総労働力の31.5%を占めており、地域外就業者数が全体の12.5%を占めている。農業就業者数は、全体労働力の56%を占めている。しかし、限界生産性を超えている労働力は、農業就業者数の21%を占めており、潜在失業状態となっている。さらに、もうひとつの調査¹⁴⁾によれば、農村労働力の非農業就業と移動は、表2-3-3の通りである。

以上のような流動条件と特徴を持って、農村余剰労働力は都市部への流動を可能にしたが、このような流動は、都市部における労働需要の拡大を一定程度満足させる一方、都市部の就業構造ご賃金構造に大きな影響をもたらすこととなった。

第三章 中国の労働市場の分断と実態

中国の労働市場は、上述のような形成過程と変化を通じて、市場としてのメカニズムと構造を成してきた。「戸籍制度」は、都市部と農村部を分断したが、近年、「戸籍制度」の緩和により、農村労働力の都市部への流入が一定程度認められるようになった。しかし、農村部労働力の正規労働市場への参入障壁は、依然として分断の大きな要因となっている。つぎに、都市と都市間においては、各都市の地方政府による雇用保護政策と社会保障、福祉制度の差異が、一部の高学歴・高機能労働力を除いた、一般労働力の都市間流動の妨げとなっている。さらに、同じ都市部労働市場においても、学歴を中心に、人材市場（大卒労働市場）と一般労働市場によって二分化される。

以上のように、中国の労働市場は「職業選択の自由」や「移動の自由」などの社会的諸関係や各地域における制度・政策の不完全さにより、地域ごとに分断された「地域別労働市場」の形成をなしており、中国の労働市場の研究において、「地域別労働市場」の存在は大きな研究意義を持っている。

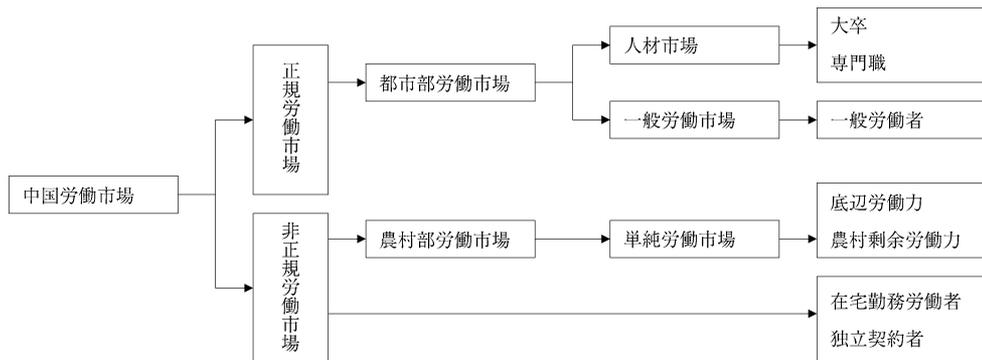
第一節 労働市場の分断構造

「改革・開放」以降、中国の労働市場は、市場主体、組織形態、価格形成、社会保障、マクロ政策調整などの面において、基本条件を備えるようになった。国有企業「レイオフ」人員に対する「再就職サービスセンター」や政府による「職業訓練・職業紹介」機構の設立、農村労働力の移動、労働市場における賃金価格の形成などは、労働力の一定の流動化と労働力需給メカニズムの形成を示している。しかし、健全かつ完全な労働市場は、労働力需給の経済理性（好みと選択）、

表 3-1-1 中国労働市場分断構造

	第一類市場 人材市場	第二類市場 一般労働市場	第三類市場 労務市場	第四類市場 非正規労働市場
労働力資源	高学歴・高スキルを持っている労働者	高卒、中卒者や一般労働者、「レイオフ」者など	農村剰余労働力、半熟練労働者、長期失業者など	私営業者、在宅勤務労働者など
流動特徴	産業間・企業間流動	流動性が低い、企業内部移動	流動性が強い	流動性が低い
賃金水準	高い	高い・一般	低い	高・低両方
年齢人口	20～30代前後	18～50歳前後	各年齢層	各年齢層
就業企業	国有企業、外資企業、集団企業、私営企業	国营企業、集団企業、民営企業	非国有企業	個人、私営
雇用形態	契約工	固定工、契約工	臨時工・日雇い、季節工	多様形態
労働法保護	法律上ある	法律上ある	基本的くない	基本的くない
社会福祉、保障	福祉制度あり	福祉制度あり	福祉制度なし	福祉制度なし

図 3-1-1 現代中国労働市場の分断構造



出所：筆者作成。

経済発展水準（消費水準）などの経済的要因のみならず、労働者の基本権利、流動制度、労働力素質、就職サービス体系などの非経済的要因も必要となる。さらに、労働市場における概念、制度、政策などを総合的に分析すると、中国の労働市場は、暫定的性格を持っている未成熟な労働市場である。

このような暫定性特徴を現しているのが、労働市場の分断である。中国の労働市場は、都市と農村、地域、所有制、市場条件、人的資本などによって分断されている。（表 3-1-1）。

中国における労働市場の最大特徴は、都市部と農村部の労働市場分断と言える。都市部と農村部の分断は、「戸籍制度」や「社会福祉制度」などの制度的原因によって作られたものである。近年、「戸籍制度」や農村労働力の流動に対する制度的壁が薄くなっているとは言え、「社会福祉制度」や、その他の経済要因の制約によって、都市部と農村部の分断は、依然として存在している。

表3-2-1 農村労働力の都市流動傾向特徴

単位：(%)

項目	東 部	中 部	西 部	合 計
省 間 移 動	100.0	100.0	100.0	100.0
東 部	72.3	76.4	62.8	72.1
中 部	19.2	14.7	11.1	15.7
西 部	8.4	8.9	26.1	12.2
省 内 移 動	100.0	100.0	100.0	100.0
東 部	95.1	24.5	20.7	60.7
中 部	3.4	72.7	3.7	26.1
西 部	1.5	2.8	75.6	13.3

注：中国都市部労働力流動課題チーム「中国労働力市場建設と労働流動」2001年 統計資料より抜粋。

中国の都市部労働市場でも、都市部企業に就職する際には、地元都市住民が優遇される一方、外地農民は、労働条件の悪い職種に限定され、雇用状況は極めて不安定である。さらに、地方政府の保護政策によって、都市部戸籍を持っている労働力の他地域での就業は非常に難しい。

しかし、このような二元的労働市場における特徴は、上記以外の要因として、労働法規保護と社会保障制度が挙げられる。正規労働市場は、法律が定めている労働契約に従って企業と労働者間で労働契約が行われると同時に、養老、失業、医療保障などの社会保障を享受できる労働力市場であり、非正規労働市場は、就業者に対して保障、保護政策が実施されていない。さらに、中国の労働市場は、都市ごとに分断されていて、都市ごとに異なる階層構造ができていく（図3-1-1）。

都市ごとに異なる階層構造をなしているのは、人材市場と一般労働市場の分断である。人材市場と一般労働市場の分断は、中国の特有な制度における産物である。中国は長年、人的資本管理において、統一管理制度を行ってきた。中国における人材市場は、大学教育費の国家負担によって、大卒に対する国家統一配分で形成したものであり、人材市場における労働力は、国有部門の上部層、専門技術を持っている労働者、管理職（通常大卒以上）などである。人材市場と一般労働力市場の区別は、労働者に対する管理機構の相違だけではなく、政府の「職業紹介センター」で行っている職業紹介においても、その身分の違い（学歴）によって、賃金と就職機会の相違が現れている。

さらに、これらによって、中国の労働市場は、完全競争労働市場と不完全競争労働市場に分けられる。完全競争市場においては、労働市場は、市場の需給関係（「戸籍制度」を考慮しない場合）によって形成されると同時に、賃金の弾力性も非常に高い。しかし、不完全競争労働市場の場合には、労働力の市場参加において阻害要因が存在しているだけでなく、賃金においても低い弾力性を持っている。

第二節 労働力の流動方式と特徴

労働力の流動は、まず空間的流動から、地域内での流動と他地域への流動に分けられる。他地域への流動は、労働力の都市と農村間流動、地域間流動（都市間、郷鎮間流動）、国家間移動であり、地域内での流動は、労働力の同一区内（都市内、県・鎮・郷内）の産業間・職種間・企業間移

表 3-2-2 労働力の就業地域分布比率

単位：（％）

年 度	省 内			省 外	国 外
	郷 内	県内、郷外	省内、県外		
1997年	53.2	15.5	13.4	17.8	0.1
1998年	48.3	18.0	14.1	19.5	0.1
1999年	48.5	15.7	14.8	20.9	0.1
2000年	45.9	14.3	14.8	24.9	0.1

注：中国都市部労働力流動課題チーム『中国労働力市場建設と労働流動』2001年 統計資料より抜粋。

表 3-2-3 就業者の就業先変更平均年数の推移

単位：（年）

時 期	北 京	無 錫	珠 海
1949年以前	20.5	18.8	29.6
1950～1965年	26.7	22.8	21.3
1966～1979年	16.8	16.5	14.1
1980～1989年	10.4	9.6	9.2
1990～1994年	5.2	6.1	5.7
1995～1999年	4.8	6.6	5.1

注：中国都市部労働力流動課題チーム『中国労働力市場建設と労働流動』2001年 統計資料より抜粋。

動である。

中国における地域間流動は、主に農村から都市への流動である。但し、中国は二重経済構造をなしており、都市と農村間の経済発展状況は異なっている。さらに、都市間、地位間における経済発展状況も異なっているため、労働力の地域間流動は、発展レベルの低い地域から発展レベルの高い地域へと移動する傾向を持っている（表3-2-1）。さらに、このような流動は、発展レベルの低い地域から、比較的レベルの高い地域、そして、最もレベルの高い地域へと、段階性を持った移動形態である。

同時に、中国の労働力流動は、省内移動が主とし、省間流動や地域間流動は相対的に少ない。表3-2-2でも確認できるように、労働力の省内移動比率はもっとも高く、1997年には82.1%、1998年には80.4%、1999年には79.0%、2000年には75.0%である。

地域内での流動は、労働就業制度改革と就業観念の転換とともに、「計画経済」のもとで行われていた終身雇用などが崩壊し、労働力の産業間、企業間、職業間移動が可能となった。特に、高学歴を持っている若年労働者の頻繁な流動は、現代中国の労働市場における労働力移動の特徴とも言える。このような流動特徴は、労働力の就業先変更平均年数の推移から確認できる（表3-2-3）。

表3-3-1 80年代以来の形態別流動人口 単位：(100万)

年 度	戸籍移動式流動	戸籍分離式流動
1985年	19.69	50
1989年	18.81	70
1992年	18.7	60~70
1995年	NA	80~100
1997年	NA	100~240

注：戸籍移動式移動者数は、公安部門統計資料より抜粋。戸籍分離式流動は、『人口流動と社会経済発展』2001年 p.153より抜粋。

表3-3-2 両方式の諸条件比較

項 目	戸籍移動式流動	戸籍分離式流動
戸 籍 性 質	非農村戸籍が多数を占めている	農村戸籍が絶対数を占めている
戸 籍 状 況	流入地戸籍を獲得している	外地戸籍
流動パターン	政府や企業による統一分配	自力ないしは知人の紹介
雇 用 形 態	正規雇用	季節工，臨時工
就職企業形態	国営企業，集団制企業	中小企業，自営業企業
就 業 形 態	経営管理職，専門技術職，熟練工	体力労働，単純労働
労働状況	高収入，安定	低収入，不安定
社会保障	失業，年金，医療保障を享受	社会保障なし

注：戸籍移動式移動者数は、公安部門統計資料より抜粋。戸籍分離式流動は、『人口流動と社会経済発展』p.155より抜粋。

第三節 労働力流動の障害要因

一、制度、政策による障害要因

労働力流動の障害要因には、労働者自身の特徴（性別，年齢，学歴など），移動コストと情報の非対称性，政策や制度などが含まれる。

中国の労働力流動にもっとも障害を与えているのは、戸籍管理制度とそれを基礎とした一連の就業制度と社会福祉制度である。

1958年に発布された『中華人民共和国戸籍登録条例』は、農民の都市部流入と都市間の人口流動を厳しく統制した戸籍管理制度であった。戸籍管理制度は、農村人口が絶対数を占めている中国において、農業生産物価格の人為的調整による都市部労働力への低価格供給と、都市住民と労働力の政府による住宅，医療，年金，教育などの社会福祉制度の実施，とりわけ，重工業化最優先戦略による産物であった。さらに，戸籍所在地と戸籍性質により，本地労働力の就職先を決定し，高学歴の労働力は，人事部門の統一管理と配置により，専門管理職や技術職に就いた。企業の一般労働力の採用においても，現地戸籍が必須条件となっていた。一部の限られた外来労働力の就業は許されていたが，その多くが臨時的，低収入，労働強度の強い仕事に従事した¹⁵⁾のである。

しかし，農村経済体制改革，農業余剰生産物の増加，経済発展戦略の調整，都市化の発展は，労働市場の形成と発展を促進させ，労働力の流動，とりわけ農村余剰労働力の都市部流動需要を著しく増加したのである。

これらのことにより、1984年1月1日、国務院は『農民は、食糧の自己負担を条件に、都市へ戸籍を移すことが可能である』という政策を發布した。この政策により、農村余剰労働力は、都市部における特定職業（体力労働や3K職種など）に従事することが可能となった。80年代以来の労働力流動の特徴は、表3-3-1より確認できる。

当然ながら、戸籍移動式流動と戸籍分離式流動は、就業条件、生活の安定性と社会福祉待遇などにおいて大きな相違点を持っている（表3-3-2）。

このように、80年代以降、戸籍管理における規制が緩和されるようになったとはいえ、戸籍を中心とする就業制度と社会保障制度は、依然として労働力流動の規模と速度に一定の阻害力を持っている。

戸籍管理制度と同じく、各地域政府の労働力流動に対する政策、とりわけ農村余剰労働力と他地域からの労働力流動に対する諸政策も流動の阻害要因となっている。1980年代以降、都市部の外来労働力流動に対する管理政策は、三つの段階に分けられる。

1987年以前、外来労働力の都市流動は、基本的に放任自由状態であった。その主な要因は、都市建設とサービス業の迅速な発展による需要の拡大である。よって、この段階における外来労働力の都市就業発展は比較的著しかった。

1987年以降、一部の各地域や都市では外来労働力に対し、地方性法規を制定するようになった。一方では、外来労働力の合理的存在を認めたと同時に、他方では、外来労働力の管理権限を労働部門による統一管理に依託することにより、各企業における外来労働力数量のマクロ的管理を行った。

1990年初期、上海や北京などの大都市では、外来労働力の制限を総量のコントロールから構造へのコントロールと転換させ、外来労働力を産業、職種別に、就業許可、就業制限、就業禁止の三段階にわけ、管理を行うようになった。

しかし、各地域の労働力供給状況と経済発展の相違などの要因により、外来労働力の流入に関する政策もそれぞれ異なっている。

第一は、全面的開放された政策である。沿海部の発展地域では、外来労働力とその地域労働力構成の主な一部となっており、地域の労働力人口を超えている場合もある。

第二は、半開放的、差別的な政策である。多くの地域では戸籍管理制度において開放的であるが、外来労働力の採用において、本地域労働力の優先採用政策や農村労働力より都市部労働力の優先採用政策などの差別的な政策を行っている。

第三は、厳しい制限を施す政策である。上海や北京などの大都市では、インフラ設備や住宅建設、サービス業などの迅速な発展に伴い大量の外来労働力を必要とすると同時に、外来労働力の数量、就業領域と条件に厳しい制限を設けている。

二、賃金格差の分析

上述のように、中国における労働力の流動は、制度的政策的要因により分断され、同じ地域の労働力を優先的に雇用することによって、労働市場の分断化が行われている。たが市場の分断の存在を測るより明確な基準は、労働力が異なる価格により取引されるか否かである。

そこでまず、2001年度に実施した北京市、無錫市、珠海市での調査から、外来労働力と本地労

表3-3-3 2001年度家庭平均収入と貧困度

		家庭総収入 (平均)	一人当たり収入 (平均)	貧困発生率 (%)	平均貧困差	サンプル数
北京市	地域内労働力	22,012	7,751	8	25	1,629
	地域外労働力	12,684	5,794	25	31	312
無錫市	地域内労働力	17,629	5,884	5	29	1,628
	地域外労働力	11,728	5,069	13	28	481
珠海市	地域内労働力	32,288	10,636	9	36	908
	地域外労働力	13,503	6,456	15	28	776

注：1) 平均貧困差は、政府規定の貧困ラインと貧困家庭の平均収入の差を指す。
2) [2002年 中国就業報告] 中国労働社会保障出版社, p.286 より抜粋。

表3-3-4 2000年武漢市外来労働力と本地労働力の収入比較

類別	外来労働力	戸籍移動労働力	本地労働力
収入(元/月)	712.0	630.0	678.0
就労時間(時間/周)	63.04	48.27	43.68
一時間当たり収入(元)	3.04	3.36	3.60

注：『転型労働力市場の分断と競争』楊彥雲，陳金水著，2000年より抜粋。

働きの家庭平均収入と貧困度の差異を確認する。表3-3-3で示したように、北京市の本地労働力の家庭平均総収入は、外来労働力の家庭平均総収入より75ポイント、無錫市は50ポイント、珠海市は139ポイント高い。外来労働力と本地労働力の一人当たり平均収入は、北京市は34ポイント、無錫市は16ポイント、65ポイント高い。さらに、北京市における外来労働力の貧困発生率(ここでの平均貧困率とは、一人当たり平均収入と政府規定の貧困家庭の一人当たり平均収入との比率である。政府規定の北京市の貧困家庭の一人当たり収入は2520元、無錫市は1800元、珠海市は2640元である)は、本地労働力の3倍以上となっており、無錫市と珠海市の外来労働力の貧困発生率は、本地労働力の約2倍となっている。

次に、2001年の広州市の外来労働力に対し行った調査から賃金格差の存在を確認する。広州市開発区で勤めている外来労働力のうち、一日平均労働時間が8～12時間以上の労働力は全体の36%を占め、10～12時間以上の労働力が5.1%を占めている。さらに、一ヶ月賃金が300元以下である外来労働力は全体の42.3%を占め、一ヶ月賃金が500元以下である外来労働力は全体の40.4%を占めている。このような賃金水準は、当年の広州市最低賃金基準(250元/月)よりやや高く、一ヶ月賃金の大半も残業によって得たものである。

さらに、武漢市での調査(楊，陳2000)によると、外来労働力の名目平均賃金は、戸籍移動労働力や本地労働力より高いが、就労時間が長く、一時間当たりの収入も低い(表3-3-3)。

最後に、中国社会科学院経済研究所が1995年に都市部631戸2万1696人の就業状況と所得について調査したデータを用いて、ミンサー型賃金関数によって賃金の説明と地域要因がどれだけ賃金を左右するか検証した分析¹⁷⁾によれば、中国都市部の賃金は人的資本理論により説明できることが可能であることが判明された同時に、個々人の人的資本レベルに還元できない顕著な賃金格差

が都市間で存在していることが立証された。

終わりに

本論では、中国の労働市場の形成過程と、形成後の現状分析を通じて、地域別労働市場の存在とそれが中国の労働市場分析に与える影響と意義を捉えることに視野を定めた。

本論の内容をまとめると、「改革開放」以降の中国は、労働力流動に道を開くと同時に、労働者の間における競争メカニズムの契機を取り組むための「労働契約制」を実施する一方、企業の裁量的判断による労働力の採用と解雇を含んだ労働者の需要計画や採用決定を可能とする企業経営権の確立により、一定の制約を持った労働力流動自由化を中心とした、「改革前労働市場」の諸形態に変化をもたらすようになった。

しかし、このような転換期において、中国の労働市場は、都市部と農村部で労働市場分断構造をなしている。都市部と農村部の労働市場の相互関係をみると、近年、農村労働力の都市部への流動が頻繁に行っているとはいえ、両者の通行性は、「戸籍制度」などの制度的要因によって、分断され、実体的にも遮断状況に置かれている。さらに、労働力の移動は、省内を中心とした移動であり、地元戸籍を持っている労働力と他地域出身の労働力は賃金や労働条件、社会保障などの面において差異が存在している。

従って、中国の労働市場は制度的・実態的において市場形成の初期段階に置かれていることを示していると同時に、中国の労働市場の分析においての地域別労働市場の研究意義を十分に説明している。

注

- 1) 中国の労働市場形成については、1978年からの「下放政策の規制緩和」により農村から舞い戻ってきた都市部戸籍青年たちの就職問題から実験的に実施された「統一分配・統一管理」政策の見直しを労働市場の形成時期と見なす分析が多く見られる（何編1999、山本2000）。さらに、1978年以降、政府が当面の問題に対する短期的な解決策の積み重ねの結果が労働の市場メカニズムを回復させた分析もある（丸川2002）。しかし、ここでは、労働力の自由な売買が可能となった、1986年の「新労働四法」による「労働契約制」の全国的実施と企業の経営権確立を現代中国の労働市場形成の初期段階として位置つける。
- 2) 中国の「現代労働関係辞典」によれば、「労働市場とは、生産要素所有者と労働者間の交換関係であり、労働契約による労働の需給と労働力の価格（賃金率）による労働力の流動であり、労働力の資源分配を実現する経済メカニズムである。」と定義されている。なお、本論の定義は、氏原氏の「日本労働市場分析」p.4より引用したものである。
- 3) 中国における「低賃金制」については、山本氏の『現代中国の労働市場—「合理的賃金制」から現代労働市場へ』の第1部を参照。
- 4) 中国社会科学院人口研究所による『中国74都市流動サンプル調査』中国人口科学編集部1986年。
- 5) 山本恒人編『現代中国の労働市場—「合理的賃金制」から現代労働市場へ』200年、創土社、p.329。
- 6) 国家統計局編『中国統計年鑑 1991年』中国統計出版社、p.481。
- 7) 労働と社会保障部労働科学研究所『2000年中国就業報告—経済体制改革和構造調整中的就業問題』

中国労働社会保障出版社，p. 67。

- 8) しかし、労働力過剰段階である現代中国において、労働力の流動化促進と、雇用の機会の拡大、及び労働者間の競争メカニズムの契機を目的として実施されている労働契約制度は、一方では、労働力の流動化を促進させるメカニズムとして、労働力流動促進に一定の役割を果たしてきたが、労働者の仕事に対する積極性やスキルアップ及び企業の生産性向上などの面においては、負の影響をもたらす「契約制の限界」を持っている。
- 9) しかし、国有企業は依然として伝統的発展戦略が残した各種の政策的負担を抱えているために、企業利潤を経営状況に関する十分な情報をみならずすることはできない。情報の非対称性の問題はいまなお解決されておらず、経営者と所有者とインセンティブの相違の問題も未解決である。このような状況で、「放権譲利」が進めば進むほど、国有企業の経営者が所有者の利益を侵害する機会は益々増え、国有資産の流失と企業の赤字状況の深刻化が現れることになる。なお、この問題に関する詳しい分析については、林・蔡 [1999] を参照。
- 10) 中国における「改革開放政策」は、「市場経済への模索期1978—1992」と「社会主義市場経済1992—現在」に分けられる。鄧小平氏の「先富論」によって発足した市場経済への模索は、農村部での人民公社解体と「生産責任制」の導入、都市部での経済開発区設置と、外資資本の積極導入と企業の経営自主権の拡大などの経済体制の改革を中心に行われきたが、農村部と都市部、沿岸部と内陸部における経済格差が拡大などの問題を生み出した。1992年以降、「社会主義市場経済」をスローガンとした「改革開放政策」は、格差是正と国有企業改革を中心に取り組むこととなった。
- 11) この問題については、第三節の「農村労働力の移動」で詳しく触れる。
- 12) 労働と社会保障部労働科学研究所と世界銀行が、2003年6月に、瀋陽市と武漢市で行ったサンプル抜取調査による。
- 13) この調査は、2002年、「全国政協経済委員会事務局」、「國務院發展研究センター」が、38箇所の農村部で行った労働力就業状況である。
- 14) 1997年からの国家統計局農村社会経済調査チームが農村労働力の非農業への就業と移動に焦点を当てて全国の31省・市・自治区の68000戸をサンプリングした調査。
- 15) 『転型労働力市場の分断と競争』楊彦雲，陳金水著，2000年。
- 16) 『双軌体制における賃金収入及び労働力需給調節』戴園農，黎漢明著，2001年，p. 139。
- 17) 分析の手法等については、『シリーズ 現代中国経済 3 労働市場の地殻変動』丸川知雄著，2002年，p. 129 を参照

参考文献

[日本語文献]

- 小池和男（1999）『仕事の経済学』「第二版」東洋経済新聞社
 氏原正治郎／高梨昌（1971）『日本労働市場分析』東京大学出版会
 樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
 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』名古屋大学出版社
 山本恒人（2000）『現代中国の労働経済1949—2000「合理的低賃金制」から現代労働市場へ』創土社

[中国語文献]

- 楊宜勇他（2000）『労働就業体制』中国水利水電出版社
 胡鞍鋼（2002）『拡大就業と挑戦就業—中国就業政策評価』中国労働社会保障出版社
 郭繼敏他（2001）『2001—2002年中国就業戦略研究』经济管理出版
 郭慶松（1999）『当前中国城鎮失業人口問題研究』中国人民出版社
 胡鞍鋼（2004）『就業と發展』中国労働社会保障出版社
 連玉明（2004）『中国数字報告』中国時代経済出版社
 苑茜他（2001）『現代労働用語辞典』中国労働社会保障出版社

国家統計局編（各年）『中国統計年鑑』中国統計出版社
国家統計局編（各年）『労働統計年鑑』中国統計出版社