



Title	現代中国の「人材市場」：高学歴者の就転職制度の変革とその社会的浸透
Author(s)	日野, みどり
Citation	大阪大学, 2002, 博士論文
Version Type	
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/58751">https://hdl.handle.net/11094/58751</a>
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、<a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">大阪大学の博士論文について</a>をご参照ください。

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名	日 野 みどり
本 籍 ( 国 籍 )	
学 位 の 種 類	博士 (学 術)
学 位 記 番 号	甲 第 15 号
学位授与年月日	平成14年3月27日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当 課程博士
研究科及び専攻	言語社会研究科言語社会専攻
学 位 論 文 題 目	現代中国の「人材市場」－高学歴者の就転職制度の変革とその社会的浸透－
論文審査委員	主 査 教 授 西 村 成 雄 副 査 教 授 田 中 仁 副 査 教 授 濱 口 恒 夫 副 査 教 授 是 永 駿 副 査 大阪経済大学教授 山 本 恒 人

## 論文の内容要旨

1979年より改革・開放政策を実施し、1992年以降は社会主義市場経済への転換を目指す中国では、生産を始め各領域の現場で専門業務・管理業務を担う若い世代の高学歴者への需要が増大した。しかし、数の不足に加え、計画体制時代の制度的問題による人員配置の不合理や浪費が深刻な問題となり、市場経済に適合した職業流動の促進が政策的急務とされてきた。

これら高学歴の専門職・管理職が、現代中国において「人材」（中国語表記で“人才”）と総称される人々である。本研究は、このカテゴリーの人々およびその予備軍としての高等教育機関新卒者を対象とし、彼ら「人材」の就転職をめぐる制度と現状、特に彼らを対象に政府が建設を進める職業仲介施設「人材市場」の形成過程と運用状況、さらにはその社会的意味に着目し、それらの実態を明らかにするものである。

「人材」という概念は、建国以来の各時期において異なる社会的要請に相応して想定されたが、一貫しているのは国家の発展に資する役割が期待される点である。改革・開放期以来は、科学技術や管理能力を通じた経済発展への貢献が期待されてきた。その一方で、「人材」概念とは建国以来の社会主義官僚制度・計画経済体制における「国家幹部」の身分概念から派生したものであることにも注意を要する。だが、非国有セクターの成長など経営形態の多様化により「人材」は「幹部」概念の枠を超越することになり、国家幹部を対象とした従来の人事管理の有効性は相対的に減じた。

同じ文脈において、「人材市場」は、計画経済体制下の人的管理から市場適合的な人材活用制度への転換を目指して形成された。その過程は、政府人事部門が所轄する幹部人事管理から発展し、改革・開放から市場経済体制へと続く国家の方針に沿って、全体として人事部門の主管・主導で進められたのである。初期には既存の幹部人事制度の枠内で幹部

の「合理的流動」政策が実施され、「人材市場」の原型も誕生したが、成果が挙がるのは社会主義市場経済体制が打ち出された 1992 年以降であった。この年を境に、弾力的な求人・求職を仲介する場としての「人材市場」の建設と発展が人事部門の重点政策となる。国家人事部は関連政策・法規の制定とともに「人材市場」の設立にも直接関与したほか、各地方政府、さらには民間の「人材市場」設立も進んだ。

90 年代に入ると「人材市場」は機能面・組織面で進化し、人材流動服務機構と総称される。また、監督官庁に定められた人事部門が直営する施設は権能においてその他設立主体のものに優越する構造が作られた。これらを含めた総体としての人材市場は全国にその数を増やし、インターネットの活用も急である。社会に浸透し、高学歴者の間での知名度と利用度は高い。

政府人事部門直営の「人材市場」の主な業務には、①人材交流会（求人企業と求職者が会場で直接面談する催し。日本の合同企業説明会に類似）の開催、②求人・求職情報の収集と提供、③委託招聘（求人企業や求職者の個別依頼により行なう斡旋業務）、④需給動向の分析と発信、⑤大学新卒者への就職支援、⑥人事代理、⑦紛争仲裁、⑧人材判定評価、職業訓練・能力開発、⑨求人広告の審査・認可などがある。うち、人材交流会が最も代表的な事業であり、特に「人材市場」の勃興期には、求人側と求職者が直接顔を合わせて互いに選択を行なえる点が、硬直的な統一分配による就職制度を葬り去る新しい仕組みの象徴と受け止められ、人材交流会は「人材市場」における求人・求職活動の代表的な手法として社会に急速に普及した。

1999 年末までに全国で 6,800 ケ所以上設立された各種の「人材市場」は、地域・都市の特性など異なる条件のもとで多様な展開を示している。うち、政府人事部門が直営する人材流動服務機構につき、華東地区の上海市、江蘇省蘇州新区、華南地区の広東省広州市、同佛山市の実態を、2000 年夏から 2001 年春にかけて実施した訪問調査に拠って論ずる。上海と広州の両事例は、それぞれ華東地区・中南地区をカバーする国家級広域人材市場で、大都市立地型・広域拠点型と言える。これらの都市は人材の需要・供給ともに大きく、官民による人材流動業務が産業として成立し、競争状態が出現している。蘇州新区は、蘇州市が管轄して外資・合弁企業を誘致する経済開発区であり、その傘下の「人材市場」は対象を進出企業の雇用・人事管理に絞り込んだ経済開発区立地型人材市場である。また、佛山市の事例はいわば中小都市立地型である。職業紹介が産業となりうるマーケット規模はないが、80 年代という早い時期から急速な人材の流入を受け入れた経験を有する。それぞれの施設が地域の実情に応じた業務を展開しているが、全体的共通点としては、総体的に若く教育程度の高いスタッフを擁し、業務遂行にスピードと効率を重視することなどが挙げられる。また、同業の各セクターとの競争も意識されており、政府系の事業単位（公益部門）でありながら従来型の単位とは様相を異にする。

90年代以来急速に中国社会に浸透した「人材市場」は、現在に至るまで絶えず変容を続けている。特に90年代半ば以降には、一定の定着と成熟の上いくつかの特徴的な変化が進行中である。人材に対する需要の高度化・専門化、それと対極にある「人材」概念の大衆化、大学など高等教育機関の新卒予定者における求人・求職活動の制度化、また人的管理の新たな手法である人事代理制度が、その代表的なものである。

人材市場の高度化・専門化は、求人・求職における競争の激化と軌を一にする動向であり、高等教育の拡充とあいまって高学歴志向・高度専門職志向が激化している。「人材市場」においては、対象とする職業領域を絞り込んだ「専門市場」が出現し、特に企業などの経営者・高級管理職に重点を置いた施設や交流会が急増している。この領域では、従来の党や国有企業などの実務責任者・中間管理職層に対する転職斡旋や能力判定評価、研修などを行なう必要があることから、共産党と各地方政府が関与する割合が高い。この動きにはまた、国有企業改革の一環としての色彩も濃厚である。つまり、中国における現代的文脈の産業テクノクラートの取り込みに当局がいち早く動き、一定の成果を収めつつあるという状況をここに見る必要がある。

大衆化については、「人材市場」とは異なる一般労働者向けの求人・求職仲介施設（「労働力市場」）の意味に注意が必要である。政府人事部門との分業体制のもと、政府労働部門が一般労働政策を担当し、「労働力市場」を運営しているが、この「労働力市場」においても競争の下でより高度な資格やスキルが求められ、また「人材市場」における求人需要の高度化により、そこでの競争力を減じた相対的に低層な人材への求人も「労働力市場」に流入している。その結果、「人材」の概念がこの領域にも浸透して用いられるようになった。つまり、「人材」という概念は上方にも下方にも拡散し、高度化および大衆化という文脈に沿って少しずつ異なる意味合いの解釈が行なわれていると言ってよい。

高等教育の制度改革により大学などの新卒者が「人材市場」形式の求職活動に参入したことは、もう一つの特徴である。ただ新卒者に対する就職工作は、従来の国家による統一分配を基本的に廃止したものの、完全に市場原理に任せるのではなく、政策性の強い職業配置を市場の要素も取り入れつつ実施するという考えのもとで大学が主要な役割を果たし、その上で人材交流サービス機構も一定の協力をしている。その意味で、新卒者の就職をめぐる状況は政策指導と市場行為が交錯する特徴を示す。が、全体としての新卒者の就職は競争が激化し、他方で競争機会の不均等など種々の問題も起きている。

人事代理とは、個人档案の保管を核とする人事管理業務を各国有単位に代わって人材流動サービス機構が代行する制度で、人材の職業流動の促進に効果的とされる。人事代理制度は、人的管理の権限を各国有単位から人材流動サービス機構に再編成の上これを継続する「統治の発想」と、人事業務のアウトソーシングを進めて企業の業務負担軽減を図る「ビジネスの発想」を併せ持つ。また、単位を基本として行政サービス・管理を浸透させる従来の社会

構造を、全社会を覆う公共的サービス・管理へと移行する目的を持つ点で、住宅や医療保険制度などの改革と同一線上の政策転換と見てよい。

このように急速な社会制度の変動のもと、各個人は就転職に臨んでそれぞれの選択と決定を行なっている。その際、自分の持つ「就職資源」が与えられた状況下で発揮しうる価値を測り、最善の選択を行なうが、「就職資源」とは状況規定的なものであり、各人がその「就職資源」を有効に使える適切なステージにおいて競争に参加する状況が作られる。これが中国における社会階層形成のひとつのきっかけ足り得るとも考えられる。また、市場経済化がもたらした競争という行為は、少数の例外的可能性はなお存在するものの、中国社会に生きる人材にとってもはや不可避となった。厳しい競争と頻繁な転職が常態となりつつある中、社会全体が共有しうる安定的で建設的な職業観の構築が、個人にとっても社会にとっても必要となろう。

以上、「人材」と「人材市場」という題材を通じ、中国社会に起きている全体的な変動の過程を確認できる。まず、社会の変容につれて「人材」概念の解釈やそれが持つ価値は多様に変化し、「人材」概念をさまざまに活用する余地が生まれること。次に、市場原理の浸透と競争主義の展開がもたらす種々の影響。そして、労働力の階層分化の進展と社会階層の生成、特に従来の「幹部」対「工人」の二分化概念を統合した「勤労者」概念の生まれる可能性。単位社会から公共社会への体制移行の兆し。こういった環境の中、個人は教育や職業経験など各人の持つ資源に依拠し、社会との相互行為（interaction）を展開しつつ自己決定の自由と責任に相對さざるを得ない。職業選択における競争を適正化・健全化するためにも、社会のニーズに合致した職業観の構築とその社会的共有、それに依拠する妥当な能力主義を基盤とした広義の労働力の養成という課題は一層重要となろう。

## 論文審査の結果の要旨

本研究は、改革・開放期の中国において重要性を増した高学歴の専門職・管理職における就転職制度の変容過程を取り扱い、とりわけ彼らを対象に政府が設置した職業仲介施設「人材市場」の形成過程と運用状況、社会的意味に着目し、その実態を明らかにすることを目指している。さらには「人材市場」の分析を通じて、現代中国社会に起きつつある構造変動の特質を捉えようとしている。

改革・開放期の中国では、高学歴の専門職・管理職は「人材」（中国語表記は“人才 réncái”）と総称されてきた。従来、一般労働者に関する労働問題や農村労働力の流動現象分析は多くの蓄積があるが、「人材」および「人材市場」の問題は、これまで本格的な研究対象とされたことはほとんどなかった。その意味で、本研究は先駆的にこの課題を解明した独創性豊かな内容を備えている。

序章では、「人材」概念が国家発展に資することへの期待とともに認識されてきたこと、また同概念は建国以来の社会主義官僚制度・計画経済体制における「国家幹部」の身分概念から派生しながら、改革・開放期以来の経済政策の転換に伴って「国家幹部」概念の枠を超越したことが明らかにされるとともに、その過程は現代中国における中間層の形成という問題と接点を持ちうることが展望されている。本研究はこのような問題意識を踏まえ、中国地域研究として新たな研究領域を実証的分析によって開拓しつつあるものと評価できよう。

第1部「現代中国における『人材市場』形成史」では、まず、計画経済体制下の人的管理——幹部人事管理制度——から市場適合的な人材活用制度への転換を意味する「人材市場」形成過程は、国家の政策方針に沿って人事部門の主管・主導で進められたことが解明され（第1章）、次に「人材市場」の法的枠組や制度論・政策論、組織や運用などが明らかにされる（第2章）。第3に、求人・求職事業の実態が、現地調査の成果に基づき詳しく紹介され（第3章）、上海・蘇州・広州・佛山の4都市における5ヶ所の「人材市場」訪問調査報告が続く（第4章）。

この第1部を構成する各章は、「人材市場」形成過程の総合的分析としての位置を占め、広く取れば1978年12月三中全会以降のいわゆる改革・開放時代の構造変動を写し出すリアルな同時代認識ともなっている。とりわけ、「人材市場」の実態調査にもとづくケース・スタディは、著者の優れた調査分析能力を示すとともに先駆的研究としての役割を十分に担っており、第2部の社会変動分析の重要な前提となっている。

第2部「変わりゆく『人材市場』と社会変動」は、1990年代を通じて社会に浸透し、現在も絶えず変容を続けている「人材市場」が、主として90年代後半に迎えたいくつかの新たな状況を論じている。第5章から第8章にかけてそれぞれ、人材に対する需要の高度化・専門化、それと対極にある「人材」概念の大衆化、大学など高等教育機関の新卒予定者における求人・求職活動の制度化、また人的管理の新たな手法としての「人事代理」制度がとりあげられる。こうした第2部の各章は、「人材市場」の動態分析ともいべき内容を持ち、「人材市場」に関する四側面を考察対象として、それぞれに新たな知見を提供しえている。

人材市場の高度化・専門化は、企業などの経営者・高級管理職をも対象とする結果、国有企業改革の一環としての性格も持つことが解明され、当局が産業テクノクラートの取り込み動きに一定の成果を収めつつある状況が、この現象を通じて明らかにされている。他方、大衆化については、政府労働部門が運営する一般「労働力市場」との対比を通じて、「人材」の概念がこの領域にも浸透して用いられていること、つまり、「人材」の概念は上方にも下方にも拡散し、高度化および大衆化という文脈に沿って多様な解釈が行なわれていることが説得的に実証されている。中国のWTO加盟後の条件の中でますますこの領域が活

発化すると考えられるもとで、新たな分析対象を開拓したと評価できよう。

また、高等教育制度改革は、大学などの新卒者を「人材市場」形式の求職活動に参入させることとなったが、完全に市場原理に任せるのではなく、市場の要素を取り入れつつも政策性の強い職業配置を維持しており、その意味で、新卒者の就職をめぐる状況は政策指導と市場行為の交錯状態にあることを解明している。この点も、まさに現代中国社会の現実を如実に反映した分析対象を構成している。

さらに、人事代理とは、個人档案の保管を核とする人事管理業務を各国有単位に代わって特定の「人材市場」が代行する制度で、これにつき、人的管理の権限を「人材市場」へと集約・再編成した上で継続する「統治の発想」と人事業務の外注を進めて企業の業務の効率化を図る「ビジネスの発想」を併せ持つ点、また従来の「単位社会」の構造を公共的サービス・管理が社会全体を覆う「公共社会」的構造へと移行する目的を持つ点で、住宅や医療保険などの改革と同一文脈上の政策転換として位置付けている。あきらかに、近20年来の中国経済の構造変動との関連で人材市場を位置付けようとする独創性が示されている。

第9章では、このような社会制度の変動のなかで各個人が就転職に臨んでそれぞれの選択と決定を展開する現状を、インタビューにもとづき分析しているが、個人による「就職資源」の活用とその状況規定性、異なるステージでの競争への分散的参入、さらには社会階層形成の契機に論及している。ここでは、市場経済化がもたらした競争が中国社会に生きる「人材」にとって不可避な一般的環境になったと指摘することによって、人材市場を需要する生きた人間の声を分析対象にするという意欲的な試みを行なっている。

さて、本研究を締めくくる終章では次の三点を指摘している。まず、現代中国社会の変容につれて「人材」概念の解釈やそれが持つ価値は多様に変化し、「人材」概念の多彩な活用の余地が生まれた。第二に、市場原理の浸透と競争主義の一般化がもたらす種々の影響のなかで、労働力の階層分化の進展と社会階層の生成が進み、従来の「幹部」対「工人」の二項対立的概念を統合した「勤労者」概念の生まれる可能性を見出している。それらのベクトルは単位社会から公共社会への移行を予兆している。こうした環境の中、個人は自分の持つ資源に依拠し、社会との相互行為 (interaction) を展開しつつ自己決定の自由と責任に直面せざるを得なくなっている。第三に、職業選択における競争を適正化・健全化するためにも、社会のニーズに合致した安定的で建設的な職業観の構築とその社会的共有、さらにはそれに依拠する妥当な能力主義を基盤とした広義の労働力の養成が今後より重要となりつつある。

以上の三点は、本研究の精緻な実証に基づく結論といってもよく、その内容は、現代中国社会経済の構造変動を解明する上でのひとつの重要なテーマであることが明確となったと評価しうるだろう。

以上のように、本研究は実証的に新たな分析対象を切り拓いた高い水準を持った成果と評価しうるが、次の二つの点で今後さらに考察を深める必要があると考えられる。

第一に、現代中国社会経済の構造変動をどのような視角から分析するのかという方法論レベルの考察が不十分であり、地域研究の一環であると同時に文化人類学的、社会学的、経済学的諸理論の吸収とその具体的援用の可能性を追究する必要がある。例えば、すでに周知のごとく、いわゆる新制度経済学派による経済史分析が示しているように（D. North, 『制度・制度変化・経済成果』邦訳 1994 年、晃洋書房）、制度変化の経路依存を近 20 年来の構造変動との関連で再解釈しうるのではないか。また、文化人類学的、社会学的な実態調査の方法についても調査目的と調査項目の照応性なども再検討しうる余地がある。

第二に、人材市場の総合的研究のためには、比較の視点が不可欠となろう。それには、タテ比較とともにヨコ比較があり、とりわけ主な資本主義諸国（発展途上国を含め）の「人材市場」がどのような実態を持ちどのような段階にあるのかを提示することによって、現代中国经济の変容過程との関連がより明確になると考えられる。本研究は一部分そうした比較がなされているが、より体系的な比較分析が必要である。

以上のことと関連しつつ、本研究の審査の過程で、次のようないくつかの問題提起と見解の表明があった。

（1）本研究は発展途上国の労働力市場形成研究や人的資源論研究にも接続する射程距離を持ったものと評価できる。

（2）労働経済学の領域からみて、広義の労働市場形成の過渡期的段階として「人材市場」を位置づけることが必要ではないか。「人材市場」の歴史的段階規定が不十分ではないか。

（3）「人材市場」を考える場合、その需給関係に緊密に関わる賃金問題への論及が不可欠であり、この点への注目が欠けている。

（4）中国における「社会主義」イデオロギーと実態分析の緊張関係を意識する必要がある、個別分析にもそれを反映させるべきであろう。

（5）人事代理制度（第 8 章）問題について、インド植民地時代における経営代理制度などと比較できるかどうかを検討する価値がある。

（6）人事代理制度の導入が今後の中国社会構造にいかなる影響を与えるのかに関して、従来の制度の「全般的解体」か、それとも「新たな支配の再構築」と捉えるのかについての議論が必要ではないか。

以上を要するに、本研究は、現代中国における「人材市場」の実態を本格的に総合的に分析した体系的先駆的研究であり、かつ近 20 年来の現代中国の構造変動を理解する重要な視点を提起した独創性をもった成果といえる。その意味で、現代中国研究の学問的水準を



高め、内外の学界に寄与するところ大きなものがある。

本審査委員会は、本研究が博士（学術）の学位を授与するに相応しい業績であると評価し、上記の結論に達した。