

| | | | |
|------|---|---|---|
| 報告番号 | ※ | 第 | 号 |
|------|---|---|---|

主 論 文 の 要 旨

論文題目 **Formal and Informal Employment in China**
(中国における非正規就業について)

氏 名 左 紅

論 文 内 容 の 要 旨

非正規雇用はグローバルな労働市場において重要なコンポーネントになりました。開発途上国では、非正規雇用は主となる雇用形態になりました。アジアでは、1990年代に、非正規雇用は開発途上国の都市での非農業労働の約50%から70%を占めました。アフリカでは、同じ期間においては、新しく作られた仕事の90%以上は非正規部門(国際労働機関(ILO)(2000a))によって作られました。非正規雇用は先進国でも重要な雇用部門です。非正規雇用は、先進国の雇用の20%から30%を占めます。また、いくつかの国々(例えば、ポーランド)では、それは50%に達します(Hu & Yang, 2001)。中国では、Wu and Cai (2006)は2002年に中国の都市部の非正規雇用が1億2000万人以上いると推定しました。Yao (2006)では、2002年に中国の都市部の非正規雇用が都市部の労働力の51%を占めたことを示しました。しかしながら、それが著者自身の標準化されていない定義によるものであるため、今まで得られた非正規雇用上のデータは必ずしも信頼できるとは言えません。

非正規雇用が労働市場に大きな影響を及ぼしているため、非正規雇用についての研究が世界中で行われてきました。この博士論文の研究の起源は1993までさかのぼることができます。1993年に行われた第15回労働統計学者国際会議(ICLS)(国際労働機関(ILO)(2000b))は、労働者の特性と同様に企業および生産部門の特性の両方面から非正規雇用の概念を定義するとしました。中国では、非正規雇用の定義は学者によって異なります。

Hu and Yang (2001)は、非正規雇用を以下のように定義しました:(1)非正規部門のすべての労働者および(2)正規部門での非正規雇用に従事している労働者。非正規部門は中小企業、家族会社および自営業の小企業が含まれてい

ます。正規部門での非正規雇用労働者は正規部門に一時的に雇用される労働者です。企業、政府系機関および社会組織は正規部門として定義されます。Hu and Yangは中国では非正規雇用が高失業率を回避する重要な方法であると結論を下しました。また、非正規雇用は中国で今後の主となる就業形態になると見込んでいます。Cai and Wang (2004)は非正規雇用を政府に登録されていない、社会保険に参加していない、あるいは労働関係が非標準の形式でいるように定義しました。

中国には正規非正規従業員間の所得格差については少数の実証的研究があります。Deng(2009)は個人企業、100人未満の私営企業での従業員、自営業、長期契約を持っていない労働者を非正規就業者と定義しました。Dengは、正規非正規従業員間の所得格差が労働者の属性の違いによって説明できない部分が多いとしています。しかしながら、100人未満の私営企業での従業員が全部正規従業員として定義されると、非正規雇用の規模の過大評価に繋がります。中国健康および栄養調査データを使用して、Chen et.al (2011)は、非正規従業員を「自営業の人々」、「他の人々あるいは企業との契約者」、「派遣労働者」あるいは「有給家族労働者」と定義しました。選択の偏りが訂正された上で、Chen et.alの結論は正規非正規従業員間の所得格差が労働者の属性の違いが労働市場の差別より所得格差を説明できることを示しました。

先行研究は中国で非正規雇用の現象について十分な研究を行ったように見えますが、それらの定義または結果をテストするために適切なデータがあまりありませんでした。更にDeng(2009)、Chen et al. (2011)はデータの制限によって、国際統計基準定義(ISSD)を採用できませんでした。従って、彼らは非正規雇用の規模を過小評価あるいは過大評価するかもしれません、それで彼らの結果は十分に信頼できず十分に正確とは言えません。

この博士論文では、中国総合社会調査 2006(CGSS2006)データと共に労働統計学者の第 17 回国際会議(ICLS)によって採用された国際統計基準定義(ISSD)を使用して、問題の解決を提案します。非正規雇用のこの標準定義を使用して、分析することです。この論文の目標は、中国で大いに必要としている非正規雇用に関するより正確で、広く受け入れる可能な情報やデータを提供し、国際比較研究を可能にすることです。

従業員の職務満足度に影響する異なる要因(性別、年齢など)がヨーロッパ・他の諸国で研究されており、有益な結果を産出したとは言え、正規従業員と非正規従業員の異なる特性を考えれば、しかしながら不意に、正規従業員と非正規従業員の職務満足度の違いに関する研究はまだありません。したがって、先行文献の結果が正規従業員と非正規従業員に適用しないかもしれ

ないし、正規従業員と非正規従業員の職務満足度の違いがほとんどわからないままにあります。正規従業員と非正規従業員の職務満足度を別々に分析したことで、従業員の職務満足度がより正確にわかることができます。したがって、この博士論文では、さらに正規従業員と非正規従業員の職務満足度の決定要素を分析しました。先行文献で得られた結果が正規従業員と非正規従業員に適用可能かどうかや、正規従業員と非正規従業員の職務満足度違いを確認しました。

国際統計基準定義(ISSD)を使用して中国の非正規雇用に関する研究の重要性は、非正規雇用が中国においては大多数の労働者を占めていて、これらの非正規従業員が正規従業員より低賃金を受け取っているこの論文の結論によって確認されます。非正規雇用に従事していた労働者は、使用されたサンプルの70.99%を占めました。それは、非正規雇用が2006年に中国で雇用を得る主な方法だったことを意味します。更に、非正規従業員は正規従業員よりはるかに低い平均賃金を受けています。正規従業員の平均賃金は非正規従業員のその1.44倍であり、それは非正規労働者の収入が非常に低いという国際労働機関(ILO)(2002)の結論を確認できます。したがって、非正規雇用は重大な政策的含意を運びます。

不運にも、政策決定者にデータを供給する非正規雇用についての実証研究の信頼できる情報はほとんどありませんでした。したがって、この研究での私の目標は、労働統計学者(ICLS)の第17回国際会議によって採用されたISSDに基づいた中国で非正規雇用について実証研究を通じて、必要となり、より正確で、広く受け入れることが可能な情報を提供することです。

この博士論文では、上に言及された目標を遂行するために、CGSS 2006データに頼り、中国で就業形態や非正規従業員の月給の決定要素を分析するためにLee (1983)モデルを使用しました。実証分析の結果に基づいて、正規就業と非正規就業としての就業形態の可能性、正規就業と非正規従業員間の月給の決定要素の違いを明確にします。分析結果から取り出された主な結論は以下のとおりです。

最初に、中国においては性別賃金差別だけでなく、性別就業形態差別も存在しています。「同一労働同一賃金」政策は性別賃金差別を減少させるために促進されるべきです。また、性別に配慮をせずに雇用機会を供給するように企業を促進する政策(例えば、報酬システム)は、性別就業形態差別を減少させることができます。

次に、教育が正規従業員になる可能性を上げる効果があり、正規就業と非正規従業員の月給について説明する際に重要な役割を果たすことを示します。それは、個々の教育レベルを促進するために教育環境を最適化すること

ができることを示唆します。これは人々の月給だけでなく人々の就業形態も改善されます。

第三に、就業形態の可能性および従業員の月給の両方とも、地方のばらつきが激しく、それは中国における地域発展のインバランスを示唆しています。東と中部、西部の広がる発展格差は、長期的な問題になり、中国の労働政策に影響します。中央政府は正規雇用の雇用機会を作り、中部および西部の所得水準を改善すべきです。

最後に、はるかに長い時間働くことにより高い月給を得ることができますが、国内の出稼ぎ労働者が地元の労働者より就業形態上で差別されたことは明白です。現在では、出稼ぎ労働者が職を探すために国の至る所で移動することができるが、移動して居住する地元社会へ統合することができないことを示唆します。戸籍システムは柔軟性を提供するために何度も修正されてきました、しかしながら、それは真の労働力平等を実現するために廃止されるべきです。

この博士論文では、Bourguignon et al. (2001)のアプローチを使用して、正規従業員と非正規従業員との賃金格差を三つの要因に分解しました。この三つの要因は属性格差、就業形態格差と労働時間格差です。就業形態格差と労働時間格差は個人の属性で説明できない部分ですので、労働市場の分割を示唆しています。可能な選択の偏り問題は Lee モデルの使用により修正されます。主な結論は、非正規従業員が労働市場の区分化に苦しんでいるということです。また、非正規従業員が長く働いるにもかかわらず賃金が正規従業員より低いので、両者が同じ時間で働く場合による格差がより大きいものであります。そして、女性の非正規従業員はもっとも差別されています。

正規従業員と非正規従業員の職務の満足度を分析するには、ordered probit モデルが使用されます。分析結果に基づいては、以下の結論を下すことができます: 先行研究で得られた職務満足度についての結論は中国の正規従業員と非正規従業員にすべて適用するわけではないです。特に非正規従業員の職務満足度は正規従業員のそれより低く、いくつかの様相が見られて、全従業員を満足にさせるには異なる政策を取ることが必要です。

上に言及されるように、この博士論文で提供される実証分析の結果および解釈は単に一年の横断面データ(CGSS 2006)に依存しています。したがって、この研究は、完全には非正規雇用の複雑さを捕らえません。しかしながら、より高品質データへのアクセスはまだ非常に制限されているので、近年で労働市場における劇的な変化を反映するには難しいです。また、これは将来の研究テーマです。ですが、この博士論文から得られた結論は、中国で非正規雇用問題を研究することの重要な第一歩とは言えます。