

2015 年度

中国における高学歴化と
大卒者就職に関する研究

指導教授： 大橋英夫

研究科： 経済学研究科

専攻： 経済学専攻

氏名： 蔣 純青

目次

序章 研究目的・先行研究・研究枠組	1
1. 研究目的	1
2. 先行研究	3
2.1. 学歴社会に関する研究	3
2.2. 高等教育大衆化をめぐる研究	7
2.3. 大卒者就職に関する研究	10
3. 研究枠組	13
参考文献	16
第1章 学歴格差社会の諸相	19
はじめに	19
1. 所得格差の実態	20
1.1. 所得格差に関する先行研究	21
1.2. 学歴社会が生み出した所得格差	24
2. 教育制度の変遷と中国人の学歴観	25
2.1. 教育制度の変遷	26
2.2. 中国社会の学歴観	31
3. 学歴獲得競争と学歴による所得格差	33
3.1. 高騰する進学費用と受験競争の深刻化	33
3.2. 学歴による所得格差の拡大	36
おわりに	40
参考文献	42
第2章 大卒者就職制度の変遷	44
はじめに	44
1. 先行研究	45
2. 「統包統配」の就業制度（1949年—1984年）	46
2.1. 「包下来」制度	46
2.2. 「統包統配」の就業制度	47
2.3. 「統包統配」の就業制度に対する評価	51
3. 「双方向選択」の就業制度（1985年—1992年）	53
3.1. 「双方向選択」の就業制度	53
3.2. 都市知識青年の双方向選択	55
3.3. 「固定工」（鉄飯碗）の解体	56
4. 「自主的職業選択」の就業制度（1993年—現在）	57
4.1. 「自主的職業選択」の就業制度	57

4.2.	大学生募集の拡大.....	59
4.3.	「自主的職業選択」の時代.....	61
4.4.	「自主的職業選択」制度に対する評価.....	62
	おわりに.....	64
	参考文献.....	66
第3章	大卒者就職難と「民工荒」.....	68
	はじめに.....	68
1.	先行研究.....	69
2.	「民工荒」の現状.....	70
2.1.	「民工潮」から「民工荒」へ.....	71
2.2.	「民工潮」と「民工荒」の原因.....	72
3.	大卒者就職難と「民工荒」併存の原因.....	74
3.1.	大卒者労働市場.....	74
3.2.	農民工労働市場.....	76
3.3.	産業構造からの解釈.....	77
3.4.	「民工荒」と賃金引上げ.....	79
4.	産業構造と大学専攻設置の適合性.....	82
4.1.	産業構造と就業構造.....	82
4.2.	産業構造と大学専攻設置の適合性.....	84
4.3.	実証分析.....	87
5.	定員拡大と賃金への影響.....	90
5.1.	定員拡大と経済成長.....	90
5.2.	ミンサー型賃金関数による推定.....	92
	おわりに.....	97
	参考文献.....	99
第4章	大卒者の就職意識と就職能力.....	101
	はじめに.....	101
1.	先行研究.....	102
2.	大卒者の職業に対する期待の変化.....	105
2.1.	大卒者の職業に対する期待.....	105
2.2.	職業に対する期待の変化.....	107
3.	大卒者就職意識の実証研究.....	108
3.1.	理論アプローチ.....	108
3.2.	実証研究.....	110
3.3.	推定の結果.....	113
4.	大卒者の期待賃金と「レモン市場」の原理.....	115

4.1.	大卒者の期待賃金.....	115
4.2.	「レモン市場」の原理.....	115
4.3.	大卒者賃金の実態.....	118
4.4.	実証研究.....	123
5.	大卒者の就業能力.....	126
5.1.	大卒者の就業能力モデル.....	126
5.2.	中国の大卒者の能力基準.....	131
	おわりに.....	133
	参考文献.....	135
	【付録 1】.....	137
	【付録 2】.....	140
第 5 章	家庭環境と大卒者の就職.....	143
	はじめに.....	143
1.	先行研究.....	144
2.	親の高学歴志向.....	146
3.	社会階層論からの解釈.....	147
3.1.	文化資本論.....	148
3.2.	ウィスコンシン・モデル.....	149
3.3.	トラッキング論.....	150
4.	家庭資本の影響メカニズム.....	152
4.1.	家庭資本の役割.....	152
4.2.	家庭資本の形成.....	153
4.3.	家庭資本と大卒者就職.....	155
5.	家庭環境と大卒者の就職に関する実証研究.....	156
5.1.	社会階層と大卒者の就職.....	156
5.2.	実証研究.....	158
	おわりに.....	162
	参考文献.....	163
第 6 章	新卒採用の日中比較.....	165
	はじめに.....	165
1.	先行研究.....	165
2.	日本における新卒採用の歴史.....	166
2.1.	戦前.....	166
2.2.	戦後.....	167
2.3.	「就職協定」以降.....	170
3.	「新卒一括採用」.....	173

3.1.	「新卒一括採用」の意義.....	173
3.2.	「新卒一括採用」のメリットとデメリット	174
3.3.	新卒採用の就職経路.....	177
4.	中国の新卒採用.....	179
4.1.	日中採用慣行の比較.....	179
4.2.	大卒者の就職経路.....	181
4.3.	大卒者の就職過程.....	182
	おわりに.....	184
	【付論】 4P マーケティング理論と大卒者就職	186
1.	大卒者の就業競争力.....	186
2.	4P マーケティング理論	187
3.	4P マーケティング理論と大卒者就職	188
	参考文献.....	193
	終章 結論.....	195
1.	中国式学歴社会.....	195
2.	大卒者就職難の原因	196
2.1.	高等教育の定員拡大.....	196
2.2.	大卒者の就職観と資質の低下	197
2.3.	高い親の期待	198
3.	「人的資本」の蓄積と社会的負担	199
4.	中国社会の処方箋.....	200
4.1.	学歴社会から学習社会へ.....	200
4.2.	「新卒一括採用」の導入.....	201
5.	今後の課題.....	202

序章 研究目的・先行研究・研究枠組

1. 研究目的

中国の大卒者は、2015年に史上最高の749万人に達する見込みである。2010年には631万人だったものが、2014年は727万人と700万人台の大台に乗った。第12期全国人民代表大会(全人代)第3回全体会議の李克強総理の政府活動報告(以下は「報告」)によると、雇用に関しては、都市の新規登録失業率を4.5%以下に(2014年実績4.07%)、新規雇用者数を1,000万人(同1,322万人)以上にするとされた¹。

「報告」は2015年の新卒大学生は749万人(14年は約727万人)と史上高になることや、構造調整や過剰設備の削減に伴う失業者の増加などにより、多くの雇用チャンスを創出しなければならないことから、新規雇用の創出目標は昨年並みの目標に設定された。一方で、労働年齢人口の減少や昨年の新規雇用創出実績が1,322万人になったことなどにより、失業率目標は昨年より0.1%引下げられ、2008年以降8年ぶりの引き下げとなった。

しかし、中国の国内総生産(GDP)成長率は低下しつつあり、就業ポストと卒業生の需給アンバランス状態が際立っている。大卒者の求人需要は、両極端に分かれる傾向にある。需要は最先端分野と都市・農村基層の公共サービス分野の2つに集中しているが、大卒者の就職希望先はこれらの分野に合致していない。

また、海外留学帰国者の増加、就業における様々な差別などにより、大卒者は無力感を抱いている。さらに、党体制部門で職を得るためには、「親の七光り」が不可欠になっている。卒業生やその親の立場からすると、このような風潮は日常茶飯となっている。

1999年に中国が高等教育機関定員拡大政策を実施してから、大学在学者数が飛躍的に増加した、『中国統計年鑑2014』によると、大学在学者数(本科・専科を含む)は2000年の556.1万人から2013年の2468.1万人に急速に上昇した。

高等教育への粗就学率²は2011年の27%から2013年の35%まで上昇し、大学進学ハードルは低くなり、大学入試の合格率は2011年の70%から2013年の77%に達した。2015年中国の浙江省の教育部が発表した大学入試の合格率は90%に達した。日本と同様に、「大

¹『人民網』日本語版 2015年3月5日付。

²粗就学率とは、就学者数を該当年齢人口で除したものであり、就学者が公式学齢を超えて広がっている場合には100%を超える場合がある。それに対し、純就学率とは、就学者のうち就学年齢層に対応する生徒のみを該当年齢人口で割ったものであり、100%を超えることはない。

学全入」時代に迎えたと言っても過言ではない。

最近の調査では、卒業時に就職先が決定している大卒者は僅か 40%前後であり、大学院進学、留学や起業などを合わせても、進路決定率は 70%の水準にとどまっている。高等教育機関の在校生が大きく増加したために、未就職者数も年々増加傾向にある。

大学新卒者の就職問題が深刻化している背景には、大学進学率の上昇による大学生の過剰供給の問題がある。大学生が増えただけではなく、学力低下といった問題も顕在化している。大学生の質はバラツキが大きくなっており、優秀な学生からとても大学生とは思えない学生まで、玉石混交といった状態にある。

「人材大国」から「人材強国」を目指す中国では、高等教育機関の定員拡大後、大学在籍者数は急速に増えており、確かに「人材大国」にはなりつつある。しかし、在籍者数が急激に増えているために、大学教育の質の低下、大卒者の総合的素質の低下により、「人材強国」の実現にはまだまだ時間を要するであろう。

現在の学生の多くが就職に際しての理想が高く、卒業してもブルーカラーのような仕事には就きたがらない。東部沿岸地区の発展した都市は依然として多くの大学生の理想の就職地であり、彼らは決して人材不足が顕著な内陸部の中小都市へは行こうとはしない。結果的に「希望の就職先には入れず、希望しない就職先には入らない」状況が生まれ、最終的には親のすねをかじることになっている。「卒業、即失業」は、すでに多くの卒業生の最大の悩みとなっている。

大学のカリキュラムの設定と実際の社会のニーズの食い違いも原因の 1 つである。中国ではその時に人気のある事項に投資が集中するという現象がよく起こるが、教育も例外ではない。人気の業界に関連するカリキュラムを設置する大学が増加し、学生も急増している。結果として、その業界の人材が過剰になり、卒業生の失業問題を深刻化させている。

大卒者就職難を緩和させるために、河南省工商聯副主席（2009 年 3 月）の王超斌は、大学卒業後、職業学校に入るといった手段がよい解決策ではないかと提案した。また、清華大学政治経済学研究センター主任の蔡繼明も就職難問題を緩和するために、様々な解決策を提案した。たとえば、大学生の在校時間を延ばし、専門学校の卒業生を本科学校へ進学させる。さらに、本科生を大学院へ進学させ、公費留学生を増やすという³。

しかし、就職希望者を減らすことにより、就職難を緩和するという考え方は、実現可能性

³ 『広州日報』2009 年 3 月 8 日付。

が低いだろう。大卒者が学業を続けることは当面の就職難を緩和する手段として必要ではあるが、社会的、家庭的コストを要し、就職を延期しても就職希望者の総人数が減るわけではない。

中国の不均衡な経済発展の下で、高等教育は急速に大衆化し、大卒者が過剰に供給され、大卒者の就職にも多大な問題が生じている。中国社会は大卒者就職難という深刻な社会問題に直面しており、潜在的な不安がますます顕著となっている。

以上を踏まえて、大卒者就職難問題を分析することは、中国社会にとって極めて重要な課題であると考えられる。本研究では、第1に、「民工荒」（出稼ぎ労働者の不足）と「大卒者就職難」が併存する矛盾を指摘し、大卒者就職難と高等教育機関定員拡大の関連性を明らかにする。第2に、中国社会における学歴意識、特に大卒者の就職意識と就業能力を検証する。第3に、家庭が大卒者の就職に与える影響を考察する。第4に、日中間の就職制度を比較しながら、中国の新卒採用制度の問題点を多面的に検討することとする。

2. 先行研究

ここでは、大卒者就職に関する先行研究を概観し、(1)学歴社会に関する研究、(2)高等教育大衆化をめぐる研究、(3)中国の大卒者就職に関する研究の三点に関してレビューを行う。また、先行研究の不足を指摘し、本研究の課題を明確にする。

2.1. 学歴社会に関する研究

(1) 学歴社会

学歴社会とは、人間の社会的地位や所得さらには評価までもが学歴により決められるという社会のことである。学歴による出世や賃金の格差、世間の見る目の格差など、学歴社会の風潮が強く残っていると言える（小宮山 1993）。

また、ある社会での「職業的地位の配分」を主に学歴を指標として行うシステムを学歴主義という（太田 1998）。学歴社会のより包括的な定義としては、藤田（1993）がある。

「社会的地位への人員の配分や社会的報酬の配分に際して学歴を重視することを学歴主義といい、学歴主義が優勢な社会を学歴社会というとなる。具体的には、社会一般に学歴により就職機会や賃金水準に格差がある場合、その社会を学歴社会といい、そのような格差を

生み出している人々の行動規範・行動原理を学歴主義というのである」(藤田 1993)。

明治初期のベスト・セラー『学問のすゝめ』のなかの冒頭の一句「天は人の上に人を造らず人の下に人を造らず」という言葉は有名である。ここで福沢は次のように述べている。

「医者、学者、政府の役人、または大なる商売をする人、夥多の奉公人を召使う大百姓などは、身分重くして貴き者というべし。身分重くして貴ければ自らその家も富んで、下々の者より見れば及ぶべからざるようなれども、その本を尋ねればただその人に学問の力あるとなきとに由ってその相違も出来るのみにて、天より定めたる約束にあらず。……人は生まれながらにして貴賤貧富の別なし。ただ学問を勤めて物事をよく知る者は貴人となり富人となり、無学なる者は貧人となり下人となるなり」(福沢 1942)。

この引用部分に対して、吉川(2005)は、そこでは天賦の機会の平等、学歴のメリットの強調とともに、自己責任による結果の不平等が強く是認されていることが知られており、この意味で福沢論吉が目指した学歴社会は、じつは激烈な、(欧米的)不平等なのであると批判している。また、吉川は現代から近未来の日本社会における学歴をめぐる状況を成熟学歴社会と名付け、成熟学歴社会とは、著しい高学歴化の変動期の後に続く、現在および近未来の高水準の安定・膠着状態を指すものであり、学歴社会はもはや高学歴化社会ではないと指摘している。

ドーア(1978)は、特に途上国に存在する、「大学に行けば」、「大卒の資格を取りさえすれば、良い仕事、良い給料が得られる」という考え方＝学歴信仰に警鐘を鳴らした。ドーアは「後発効果」という概念を用いた、途上国が先進国に追いつくため近代的な制度を整備し、それを支えるための客観的な環境が整っていないため、これが学歴信仰を生み出していると指摘した。

ドーアは「毛沢東のロマンチックな儒教的理想主義に共感を寄せ」、中国をユニークな存在として記述・説明している。ドーアは、(1)社会的選別が学校の学力テスト以外の基準になされる、(2)権力という報奨をほかの報奨から切り離す、(3)知能が利欲的達成のためではなく、(4)生産的自己達成のために利用される四点を指摘し、権力と威信、富の配分が一致しないよう意図的に操作し、ドーアはこれらを世界で見られる学歴社会とは異なる学歴観を生み出したと説明している。

後に園田(2008)は、現在の多くの中国の人々は、当時のことを否定的に評価する傾向があり、ドーアの議論を「中国の現状を理解しないユートピアだ」と評価している。しかしここで留意すべきは、今日の中国では、高学歴者が必ずしも高い経済的、政治的地位をえるこ

とができるわけではないという事実が存在するという点である。

園田は、日本や韓国のように大学進学率が高い地域では、概して功利主義的な考え方に賛同しない人が多くみられ、どの地域でも高学歴を達成できなかった者が功利主義的な教育観を持つ傾向が強いと述べている。また、園田は、東アジア地域は、どこでも受験競争が激しいが、高学歴を得られなかった人々は、良い職業と所得が学歴獲得により得られると考えがちであり、こうしたメンタリティが学歴社会を根本から支えているのであると指摘している。

(2) 学歴社会と階層分化

この点に関して、以下の研究が注目される。

和田(2009)は、学歴社会になると、これまで以上に階層分化が進み、学歴による収入格差が広がり、それにより、これまで以上の様々な格差が生じると指摘している。

原・盛山(1999)によると、階層意識の定義は次の通りである。まず、特定の階層・階級に特有の知識、価値、利害関心などと、階層に関する意識とに大別することができる。そして後者の階層に関する意識の中には、(1) 全体的階層分布に関する意識、(2) 階層的地位の個人的な重要度に関する意識、(3) 階層分化と密接に関連していると考えられる意識の3つがある。(3)には次のものが含まれる。第1は、階層帰属意識のように、階層構造の中での自らの位置づけに関する認知が代表的なものである。第2は、地位上昇志向や高学歴志向といった、階層的地位についての志向性をあらわすものである。第3は、社会満足感や公平感といった社会の評価に関係する意識である。日本社会全体が一定の豊かさを達成した現在、階層帰属意識は「階層意識の焦点」としての機能を失い、第二点や第三点のような意識が階層意識の中心になる可能性があるとして、原・盛山は述べている。

一方で、吉川(2000)の学歴社会意識論とは、社会意識を差異化させる要因としての教育経験の「量」と「質」に注目する研究を指す。吉川による階層意識の分類では、高学歴志向や地位上昇志向は「再帰的階層意識」に入る。再帰的階層意識とは、階層について言及した意識項目であると同時に、階層による意識の分化が予想(期待)されるものである。高地位→高地位の重視→高地位の同型的再生産といった階層構造の維持を社会意識の次元で想定していることも特徴である。吉川は経験的分析により学歴観の再現のループを発見し、これが学歴社会意識論の中心的な研究課題になると主張している。

荻谷剛彦(2010)によると、親の学歴、職業、所得、教育への関心、文化レベルといった

事項は相互に関連しており、これが社会階層を形成する。そしてこれらが子供の学習意欲や学力に強い影響を及ぼし、社会階層の再生産を生じさせる。単純に「経済格差が子供の学力格差を産む」という因果関係にならない点に注意する必要がある。結果として、そう見える事は別の問題である。たとえば、経済的側面だけに着目して十分な奨学金制度を設けても、社会階層の流動化にあまり役に立たないのは、そのためだと考えられている。このような問題意識は、階級意識が強い欧州や人種対立を持つアメリカにおいて重要なテーマとして扱われ、研究されてきた。

こうして、荻谷は、階層意識が薄い（あるいは避けていた）日本に対してこのような教育社会学的観点を用いて、「教育における隠れた社会階層」が終戦直後から一貫して存在している事を指摘している。また、実際には存在する「社会階層」を長年に渡って無視・タブー視してきた日本の戦後教育史にも着目している。

園田（2008）は、日本では低学歴者ほどで子供の教育達成への期待度が低くなる傾向があるが、中国ではむしろ中学歴・低学歴の親のほうが子供への教育達成への期待が高くなる傾向がみられると主張している。北京、上海、広州などの八都市で、2005年に市場リサーチ会社「零点」⁴が行った調査からは、一般家庭の支出全体に占める教育費の割合が三分の一に達しているという数値が得られる。また、中国青少年発展基金が2006年に実施した調査⁵によれば、貧困学生の80.3%は「大学に進学することで自分の人生を変えることができる」と考えている。園田は現在の中国における過酷なまでの学歴獲得競争は、様々な理由で大学に進学することができなかった親たちの「リターンマッチ志向」の表れなのであると考えていた。

中国の大卒者就職問題の代表的な研究者である李敏(2011)は、中国の出身階層格差が大学進学のみでなく、卒業時に、大学院進学、留学、そして就職にも影響を及ぼしていると分析している。李の分析によると、父親の学歴と家庭の所得が高ければ、進学と留学の可能性が高められ、人から羨望されるような職に就くことができ、中国の階層分化は、今後さらに拡大することが予想できると指摘している。

⁴零点調査グループは、創業者の袁岳博士が1992年に設立した中国市場調査の専門会社零点調査を中心とするプロの集団です。2000年に戦略コンサルティングサービスを提供する会社及び情報共有サービスを提供する会社も設立し、市場調査から得られたマーケット情報、ノウハウを総合的にクライアントに提供するトータルソリューションプロバイダーになりました。中国最大の民営市場調査会社の1つです。中国国家統計局から海外調査業務受託認定を受けています。

⁵中国青少年発展基金は貧困地域の教育条件の改善や未就学児童の復学等を資金的に援助するために展開している非営利社会公益団体である。1989年に設立された。2006年「中国貧困生調査」が行われた。

2.2. 高等教育大衆化をめぐる研究

(1) 「人的資本理論」

経済学における教育の研究では、シュルツ（1961）やベッカー（1964）により考案された「人的資本理論」とスペンス（1974）により考案された「シグナリング理論」という2つの理論がある。

「人的資本理論」とは、教育により人間の中で知識や技能が蓄積したことで生産性が上昇し、その結果として高い所得が得られる、という考え方である。このような議論の背景には、一国の経済成長の要因として、資本と労働のみならず、教育水準の向上も重要であることが判明したからである。

荒井(1995)によれば、(1) 義務教育などの基礎的な教育ほど、また、理科系的な教育と職業ほど、さらに 経済や技術が複雑化・高度化するほど、人的資本論が成立しやすく、(2) 就職直後の企業内訓練や経験が学歴により明確に区分され、将来のキャリアを決定する度合いが大きく、企業などの採用決定者が 責任回避的なほど、シグナリング理論が成立しやすいとしている。人的資本論とシグナリング理論は正反対の理論でありながら、相容れない理論ではない。なぜならば、就業や賃金決定のプロセスには、教育のシグナリング機能と労働生産性向上機能の両方が混在しているからである。最も知的基盤社会であり、人口減少のもとで、より高度な教育への需要が高い現在の日本の場合では、教育への投資の経済学的な理論的根拠として、人的資本論が成立しやすいといえる。

宇沢(1998)は、「人的資本理論」に関して、教育の持っている本来の役割を無視した、「極めて非人間的、反社会的」な考え方だと厳しく批判する立場も十分ありうると述べている。小塩(2002)は、経済学的な分析に話を絞ったとしても、「人的資本理論」は「投資」としての教育、とりわけ「本人による投資としての教育」に関する理論であり、教育に備わっているその他の面を十分に考慮していないとしても、「人的資本理論」が教育という行動の経済学的特徴を分析可能な形で捉えたことには大きな意義があると主張している。

「人的資本理論」の提唱者の一人であるシュルツ（1975）によると、教育により蓄積される主要な知識・技能の1つとして「配分的能力」がある。人は日常生活を営む上で、時間や金銭といった限られた資源を配分するという行為を日常的に行っている。シュルツは、「配分的能力」について、状況を認知し、それを正確に解釈し、資源を適切に配分する能力として

いる。シュルツが教育により得られるとした「配分的能力」は、日常生活から国家運営に至るまで、あらゆる面において重要視される能力である。

(2) 「シグナリング理論」

「人的資本理論」は、教育が個人の能力を向上させるという考え方であるのに対して、「シグナリング理論」では、教育が個人の能力を向上させるかどうかは重要ではなく、学歴は個人の（潜在的）能力を識別するシグナルでしかない。

シグナリング理論を支持する橋木（2002）がその代表的研究者である。橋木は、シグナリング理論（橋木は「スクリーニング仮説」という表現を用いている）を支持する統計的事実として、(1)低学歴の人が高学歴の人よりも高い生涯賃金を得る例は確かに多数存在しないが、無視できないほど少ない例ではない、(2)企業の指定校制度、大学卒における銘柄大学とそうでない大学との間の昇進格差が存在する、(3)賃金や所得とは関係のない動機で大学に行くことも多い、(4)医師や弁護士、技術者等職業決定に際してどの学部に進学するかが大きな役割を演じている、といった点を指摘している。しかし、これらの事実はシグナリング理論を全面的に肯定し、「人的資本理論」を全面的に否定するものとは言えない。

学校教育は生産性に何の影響も与えないが、生産性との相関関係があるとすれば、企業が学歴により労働者を採用することは合理的である。また求職者も高等教育を受けることにより自分の優秀さを示せるため、高賃金を受け取ることができる。しかしこの見方によれば、教育は社会的な浪費となる。なぜならば、教育を受けたとしても、生産性に影響を与えることがなければ、学生や学校関係者の社会的資源を使ったことにほかならず、それだけ無駄が生じたことになる。これはあまりにも極端な見方であるが、生産性に影響を与えると仮定したとしても、シグナリングには社会的な恩恵はなく、費用を要するために、やはり教育に対する過剰投資となってしまう。

新卒採用の現場では、企業に応募してくる求職者の中には高い生産能力を備えた者もいれば低い者もいる。企業は、それぞれの各求職者の生産能力について正確に把握することは困難、ないしは不可能である。一方で、求職者本人は自分の生産能力について、企業より正確に把握している。それぞれ求職者の生産能力について、企業が不十分な情報しか持たず、求職者本人は多くの情報を持っているような情報量の差がみられる状況を指して、“情報の非対称性”が存在するといわれる。「情報の非対称性」が存在する採用現場では、学歴というシグナルが個人の生産能力についての判断材料となる。すなわち、企業としては学歴の高

い求職者は生産能力も高いはずである、という判断を下すことになる。

(3) 人的資本の蓄積

近年の経済成長理論では、技術進歩を内生的なものとしてとらえ、それが現実の経済成長の大きな源泉となっていると考えられている。多くの先行研究では、経済成長を支える「人的資本」の役割が強調され、人的資本の蓄積がみられる国は経済成長に成功し、そうでない国は持続的な経済成長を達成することができないことが指摘されている(黒柳・浜田(1993)、柴田(1993))。

これに対し、Krugman(1994)は、今日の東アジアの急成長は一時的な現象であり、長期的に現在のような高い成長率を維持し続けるとは考えにくいという否定的な見解を示している。彼の主張の1つの根拠は、今日の東アジアの急成長は生産性の上昇に裏付けられたものであるというよりもむしろ、資本や労働といった物的投入量が急増したことによるものであり、このような急成長はいずれ頭打ちになるというのである。

飯田(2015)は、教育は、個人には私的な利益をもたらすが、広く経済社会を担う人材を育てるという意味で、社会経済においても利益をもたらすと考えている。教育による便益を、教育を受けた本人に帰属するものと経済社会に帰属するものと整理している。

さらに、飯田(2015)によると、経済学において、教育が扱われることが多くなっている。すなわち、教育に対する経済学的視点がいつそう求められるようになってきているのである。経済学においては、教育は投資である。教育は個人単位では労働者の将来の賃金に対する投資であり、マクロ経済的には経済全体の労働生産性や、経済成長率を高めるための投資であるとされることを指摘している。

教育は人的資本を蓄積する上で重要な要因であるとされている。具体的には、教育水準が高ければ高いほど、人的資本が大いに蓄積され、経済成長へ正の効果をもたらすこととなる。教育と経済成長の関係についての先行研究は、理論・実証共に数多く行われており、その中でも南・牧野・羅(2008)では、経済発展と教育発展には正の相関があることが示されている。

宋(2002)は、生産関数における人的資本の代理変数として大卒・修士卒の累計数、理系大卒・理系修士卒の累積数を取り、戦後日本と韓国の労働生産性に対する人的資本の弾力性を推計している。両国の人的資本の弾力性はいずれの場合も高い値を示し、特に理系大卒・理系修士卒においては顕著であることが推計結果に表れている。これは人的資本が経済成長において大きな役割を果たしていることを示唆している。

一方、中国の高等教育機関定員拡大政策により、高等教育機関の在校生が年々増加している。三浦（2008）によると、量の拡大が質を伴っていないことの背景には、地方分権化と教育の市場化の進展がある。義務教育は、末端の行政単位に「丸投げ」されたことで、地域毎の貧富の差がそのまま教育の質に反映されるようになった。高等教育は、市場原理の導入により大衆化されたものの、学生数の増加に応じた教員の拡充が図られなかったため、質が低下することとなった。そもそも中国の教育支出は規模が小さく、量と質を両立させることは不可能である。また、教育支出拡大のための資金を財政ではなく家計に求めたことで「教育不公平問題」に対する関心を一層高めることとなったと指摘している。

2.3. 大卒者就職に関する研究

2.3.1. 大卒者就職の市場化

この点に関しては、次の研究が興味深い見解を定義している。

丸山(2002)は、中国の労働市場の変化のメカニズムを分析した。中国では、労働の市場化それ自体が改革の目標だけではなく、むしろ、政府が当面の問題に対する短期的な対応策を積み重ねていった結果が市場化であった。大卒者労働市場は、政府により意図的につくられたものではなく、市場経済の導入することにより、社会的環境の変化に対応するためにとられている政策である。丸山はこのように見ている。

溝口(2003)は、中国の大学入試と就職方式の変革に着目し、近年の高等教育改革の現状を分析した。今日の大卒者の職場配置に関しては、国家による統一配分が終わり、基本的に学生と企業等との間の双方選択の方式に移行している。これに対して、入試において大学が関与するようになったとはいえ、選抜にはまだ大きく行政の枠がはめられている。つまり、中国の現在の教育改革は、大学側が主体的に取り組んで進められているのではなく、いわば外的環境の変化によりなし崩し的に進められているのである。溝口は、以上のように経済（ないし市場）に繋がる大卒者の職場配置の面で制度は大きく変化しつつあるが、市場に繋がらない入試面では制度の変化は小さいと述べている。

2.3.2. 大卒者就職に関する研究

日本の高等教育の進学率は戦後一貫して上昇を続け、高学歴化がほぼ定着している。この原因は、「一流の塾へ行き、一流の中学・高校を経て、一流の大学へ入れば、一流の企業に

就職して、幸せな人生を送ることができる」というサクセスストーリーが社会の隅々まで浸透したからであると、荻谷剛彦（1995）は指摘している。

大卒就職事情は、バブル経済の崩壊によりどのように変化したのだろうか。この時期に関しては、荻谷剛彦（1995）による知見が重要となる。荻谷は、1993年度（1994年3月卒）の大学卒業者、主に経済系学部卒業者の就職実態を詳細に調べている。そこで荻谷は、バブル経済崩壊後の景気後退をうけて、大卒市場は「超売手市場」から「買手市場」へと変化し、高卒、大卒という「学歴」のみならず、どの大学を出たかという「学校歴」、すなわち就職機会の大学間格差が就職の際に与える影響を分析している。

そして、荻谷は、「大学から職業への移行は、その重要な部分がすでに大学入学時にある程度決まってしまうことを意味する。大学の出口で行われる就職は、依然として大学の入り口部分の選抜に、依存しているといえるのである。繰り返し指摘され、批判されてきた『学校歴主義』は、今日なお健在である」と結論づけている。

近代社会において学問のあるなしが重視され、教育歴＝学歴がある人の社会的地位を決めるようになった。現在の日本では、経済的理由による大学進学機会の格差是正を図ることが必要であるという考え方がある。吉川徹（2006）が「社会的出自による不平等は、民主主義社会では何としても解決されるべき課題である。それだけに、教育を政策から考える立場では、教育の量的拡大つまり高学歴化により、教育機会の不平等が解消されることが想定・期待されてきたのである」と述べているように、たとえば、奨学金政策の充実は、教育の不平等の解消につながるといった立場を支持する取り組みのひとつであるといえる。

しかし、続けて吉川は「現代日本の現実をみると、社会的出自による不平等は、その争点を高校進学機会格差、大学進学機会の二段構えの状態から、大学進学機会格差へとただ集約したにすぎず、不平等の総量は、大きく減ることなく持続している」と指摘している。この指摘はきわめて興味深い。なぜならば、教育の不平等問題は、高学歴化により先送りされてしまう可能性を示唆しているからである。つまり、大学全入という現象は、多くの者が大学進学機会を与えられることを正当化する反面、教育の不平等問題が大卒就職機会の時期に先送りされていると考えられる。

大卒者就職に関する研究の代表者である李敏(2011)は、中国の高等教育大衆化を背景とした大卒者の就職活動に対する分析を通じて、中国における大卒者の就職難は次の三つの要因によると指摘している。すなわち、(1) 高等教育の急速の拡大、(2) 高等教育のアウトプットと労働市場の需要とのギャップ、(3) 労働市場の分断化である。

岳・丁(2003)は、経済発展の水準やスピードおよび産業構造の変化といった観点から大卒者就職難を分析している。彼らによると、大卒者に対する雇用創出に関しては、経済成長による貢献はそれほど小さくなく、むしろ産業構造を調整することによる貢献のほうが大きいという。また、岳・文・丁(2004)は、産業構造の変化がない限り、現在の高い経済成長率を維持しても、大卒者を吸収する能力に限界があるということを指摘している。

頼(2001)、呉(2004)によると、大卒者が大都市にこだわって内陸部の小都市や未開発地域へ行きたくない原因は、労働市場が戸籍制度等により制限されており、一度内陸部に職を就いてしまうと、大都市に移動しにくくなる。都市部で失業していても、内陸部に就職したくないのが中国の現状である。そのため、戸籍制度の制限を廃止すべきであることをうたっている。そこで、彼らは、戸籍制度を廃止すれば、大卒者は自由に移動でき、内陸部への就職は増えるだろうし、大卒者の就職難も解決に向かうのではないかと指摘している。

『中国就業報告』は、大卒者の就職難を引き起こした原因は、高等教育の専攻の設置と大卒者の素質が、企業の需要に対応できないからであると分析している。また、高等教育システムの市場化改革が、経済の市場改革に遅れていて、需要側のニーズに供給側は応えられない点も指摘している。

鄧・安(2003)、文(2003)では、大卒者の就業意識を中心に分析がなされている。彼らは、大学生が職業を選択する際に、大都市の高賃金、高福利厚生職のみを希望し、内陸地域や農村地域、中小企業や民間企業への就職を希望しないため、大卒者の就職に「供給過剰と供給不足」という矛盾な現象が同時に引き起こされていることを指摘している。従来のエリート教育から大衆化へと移行するのに伴い、大卒者がそれまでターゲットにしてきた企業、職種以外も就職しなければならない時代を迎えているにも関わらず、大卒者のエリート意識により、需要と供給の間にミスマッチが発生したという指摘もある。

李(2003)、陸(2004)は、多変量解析を通して、中国社会の地域間格差を視野に入れつつ、(1) 父親の職業・学歴および出身階層といった先天的家庭背景要因、(2) 戸籍制度要因、出身地(14歳時居住地)と就職地の都市化水準、本人学歴、ジェンダー、共産党員身分は、個人の職業達成に影響を及ぼしている要因であり、加えて、親の学歴や職業などの先天的家庭背景が、本人の学歴と並んで地位達成にあたって重要になりつつあると分析している。

2.3.3. 先行研究の問題点

大卒者の需要と供給の間にミスマッチがあることはよく指摘されているが、そのミス

ッチは十分検証されているとはいえない。都市部と内陸部の労働力移動の分析は数多く行われており、高等教育機関定員拡大も指摘されている中、定員拡大と大卒者就職の関連性に関する実証研究はかならずしも十分ではない。

中国の高等教育研究では、高等教育大衆化の進行に伴う大卒者数の急増により、新規大卒者の就職難や大卒者の職業達成の規定要因に関する研究がなされている。学業成績、専攻、ジェンダー等の要因を人的資本として取り上げ、大卒者の職業達成との関係についての研究もなされている。しかし、このような考察は定員拡大前に行われた調査が多いため、調査結果は今日の状況を反映しておらず、現実と乖離している可能性がある。

大卒者の職業達成要因の分析のほか、制度上の要因についての研究も多々なされている。特に戸籍制度の要因に関する研究が多く、自由な労働力移動が抑制される戸籍制度を廃止すべきであるとの指摘はよく目にする。しかし、戸籍制度が廃止されたとしても、地域間の格差、産業発展等の要因で大卒者の就職難問題を解決するのは容易ではない。

現在の中国では、大卒者が就職難という深刻な問題に陥っている。そもそも中国式の新卒採用制度（中途採用・通年採用）そのものに欠点があるか否かについての研究は極めて少ない。経済成長のために人的資本の蓄積が必要であることに関してはすでに数多く研究結果が残されている。しかし、高等教育定員拡大後、労働市場が大卒者を吸収する機能は十分ではない。その原因は多様ではあるが、中国式新卒採用制度そのものに問題があるという認識が重要になっている。

また、中国には、大卒者就職難が存在する一方で、「民工荒」による労働力不足という矛盾が併存している。2004年初めから中国の製造業を始めとする多くの業界で労働者の確保が厳しくなっている。労働者の不足は内陸部に拡大し、中国全土で人件費が右肩上がりで見られる傾向が続いている。高学歴の大卒者の賃金と単純労働の「農民工」の賃金の差が縮小する傾向もみられるが、両者の関連性に関する研究はいまだ数少ない。

以上の点から、大卒者の就職問題を考察するにあたっては、地域間格差、産業構造、大卒者個人の職業達成、家庭背景、就職制度・構造などを総合的に分析し、大卒者就職の展望を明らかにする必要がある。

3. 研究枠組

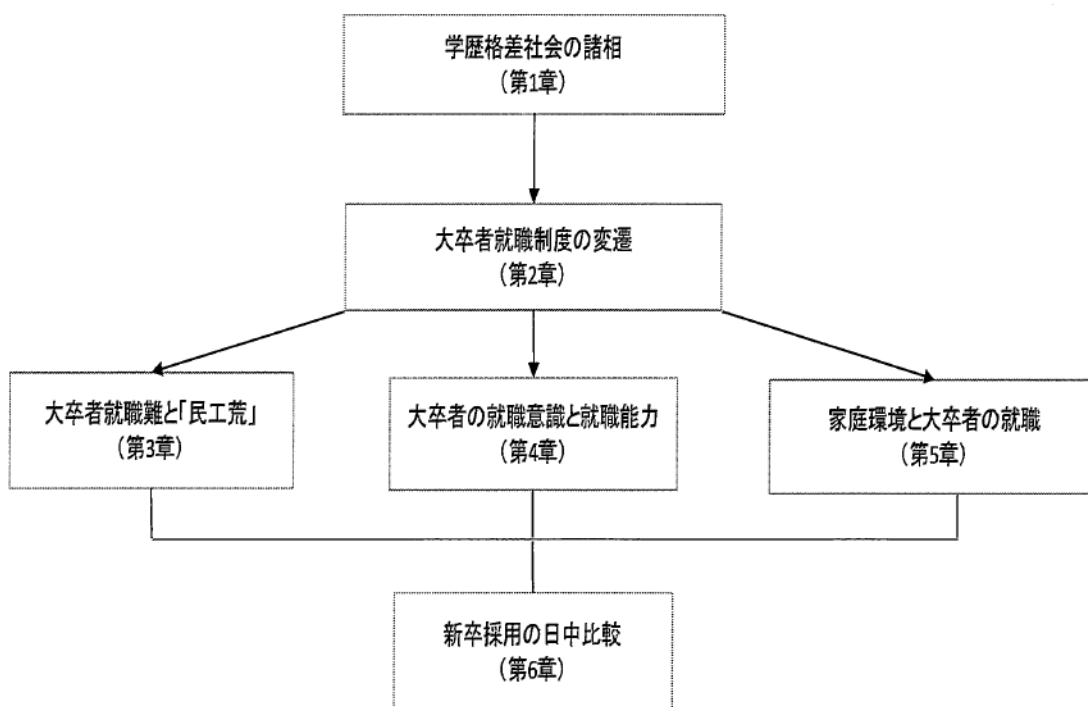
本論文の目的は、中国における学歴高度化の現状を明らかにし、中国の大卒者就職難問題

の原因とその行方を解明することにある。

中国の大卒者就職制度の変遷を詳細に分析したうえで、中国社会における大卒者就職難と「民工荒」という社会的矛盾を考察し、中国総合社会調査データ（CGSS2008）（第三章参照）を用いて、高等教育定員拡大前と拡大後の賃金に及ぼす学歴効果を検証する。次に、本研究の一環として、2回にわたり実施したアンケート調査のデータを用いて、大卒者の就業意識と就職機会、就職満足に関連性を分析し、さらに、家庭環境が大卒者の就職に与える影響を究明する。最後に日中間の新卒採用制度を比較しながら、マーケティング理論を用いて、大卒者の総合的な素質の重要性を指摘する。

本論文は、以下の各章から構成される。

図表 0-1 本論文の分析枠組



資料：筆者作成。

第1章は、中国の学歴に起因する格差社会の全体像を紹介したうえで、地域間の格差、都市と農村部の格差を分析しながら、学歴社会が生み出した所得格差を指摘する。親と学生の

学歴観に基づき、学歴獲得競争社会の考察を試みる。さらに、「勝ち組」になるために様々な社会的契機を明らかにすることになる。

第2章は、建国後の計画経済期と市場経済期のもとで、共産党指導部および中央政府が創設した大学の入学制度と就職制度を紹介する。就職制度に関しては計画経済期の「統包統配」制度から「双方向選択」への移行、及び市場経済期の「自主的職業選択」制度の特徴と問題点を考察する。

第3章は、産業構造の変化に伴い、労働集約的産業に就業する労働力が不足となる一方で、大学卒業生が過剰となっている。つまり、大卒者就職難と「民工荒」の構造的な矛盾を指摘する。「民工潮⁶」から「民工荒⁷」に陥った原因を探り、産業構造と大学専攻設置の適合性を分析する。さらに、中国総合社会調査データ（CGSS2008）を用いて、ミンサー賃金関数を用いて、高等教育定員拡大前と拡大後の賃金に及ぼす学歴効果を明らかにする。

第4章は、中国の大卒者の「高望み」、「現実離れ」の就職観を指摘したうえで、筆者が行ったアンケート調査から得たデータを分析し、大卒者の就職意識と就職機会、就職満足度の影響を検討する。「レモン市場」原理を用いて、大卒者が求める賃金について考察する。USEM モデルや麦可思研究院の調査データにより、中国の大卒者の就職に際しての総合能力の不足を明らかにする。

第5章は、「文化資本論」、「ウィスコシン・モデル」、「トラッキング論」を用いて中国の社会階層を解釈する。「家庭資本」のメカニズムを分析したうえで、筆者が行ったアンケート調査のデータを用いて、中国の家庭環境が大卒者就職に寄与する要素を考察する。

第6章は、日本の「新卒一括採用」のメリット、デメリットを詳細に検討する。「新卒一括採用」の内容、就職時期、就職経路と中国式の新卒採用制度とを比較し、中国式新卒採用の問題点を指摘する。さらに、マーケティング理論を用いて、就職難の中国社会で職を求め大卒者にとって、「総合的素質」の重要性を強調する。

⁶1980年代初頭に郷鎮企業が雨後の筍のように誕生し、1億余りの余剰労働力を吸収した。1990年代に入り、その吸収力は大幅に低下し、農村の余剰労働力は都市部に流れ、都市部で自営業を営む人も増えた。このような農村と都市の大規模な労働力移動は「民工潮」と呼ばれた。

⁷「民工荒」：農民出稼ぎ労働者不足の現象。

参考文献

日本語：

- R・P・ドーア（1976）、松居弘道（訳）（1978）『学歴社会—新しい文明病』岩波新書。
- 園田茂人(2008)『不平等国家 中国—自己否定した社会主義のゆくえ』中公新書 1950。
- 荻谷剛彦(2010)「大卒就職の何が問題なのか」荻谷剛彦・本田由紀『大卒就職の社会学 データからみる変化』東京大学出版会 2010。
- 荻谷剛彦編(1995)『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—』(高等教育研究叢書 31) 広島大学 大学教育研究センター。
- 丸山知雄(2002)『労働市場の地殻変動—シリーズ現代中国経済 3』名古屋大学出版社。
- 吉川徹（2006）『学歴と格差・不平等—成熟する日本型学歴社会』東京大学出版社。
- 吉川徹(2000)「大衆教育社会のなかの階層意識」近藤博之編『日本の階層システム 3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会。
- 橋本俊詔（1999）『日本の経済格差』岩波新書。
- 橋本俊詔（2002）『安心の経済学』岩波書店。
- 橋本俊詔・松浦司『学歴格差の経済学』勁草書房。
- 原純輔・盛山和夫(1999)『社会階層——豊かさの中の不平等』東京大学出版会。
- 溝口貞彦(2003)「最近中国の教育改革—大学入試と就職方式の改革—」『東洋学研究所集刊』第 33 集、二松学舎大学東洋学研究所。
- 荒井一博(1995)『教育の経済学』有斐閣。
- 黒柳雅明・浜田宏一(1993)「内生的成長理論—経済発展、金融仲介と国際資本移動—」『フィナンシャル・レビュー』March。
- 三浦有史(2008)「中国は「人口大国」から「人材強国」へ変わるか ～教育政策からみた成長の持続性と社会の安定性」環太平洋ビジネス情報 RIM 2008 Vol.8 No.28。
- 柴田章久（1993）「内生的経済成長理論」『季刊理論経済学』44—5。
- 小塩隆士(2002)『教育の経済分析』日本評論社。
- 小宮山博仁(1993)「学歴社会と塾」新評論。
- 宋仁守(2002)「経済発展と人的資本—日韓比較—」、『大阪経大論集』、第 53 卷、第 2 号。
- 太田佳光(1998)「学歴という幻想」南本長穂・太田佳光編『教育現象を読み解く』黎明書

房。

藤田英典(1993)「学歴社会」宮島喬・藤田英典編『文化と社会』放送大学教育振興会。

南亮進・牧野文夫・羅敏鎮(2008)『中国の教育と経済発展』東洋経済新報社。

飯田清子(2015)「人的資本蓄積と経済成長」弘前大学大学院地域社会研究科年報(11)。

福沢諭吉(1942)『学問のすゝめ』岩波書店。

平沢和司(1995)「就職内定企業規模の規定メカニズム—大学偏差値とOB訪問を中心に」

荻谷剛彦編(1995)所収。

李敏(2011)『中国高等教育の拡大と大卒者就職難問題—背景の社会学的検討—』広島大学出版会。

和田秀樹(2009)『新学歴社会と日本』中公新書。

英語：

Becker, G.S.(1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, The University of Chicago Press.

Krugman, P. (1994) “The Myth of Asian's Miracle,” Foreign Affairs 73: (邦訳『中央公論』95年1月号、「幻のアジア経済」。

Schultz, T.W. (1961) The Economic Value of Education, The University of Columbia Press.

Schultz, T.W. (1975)“The Value of the Ability to Deal with Disequilibria,” Journal of Economic Literature, Vol.13, No.3.

Spence, M. (1974) Market Signaling, The University of Harvard Press.

中国語：

鄧希泉・安国啓(2003)「試析2003年高校卒業生就業難的形成原因」『青年研究』2003年11期。

丁小浩(2006)「規模拡大と高等教育入学機会均等化」『北大教育経済評論』第2期。

頼徳勝(2001)「労働力市場分割と大学卒業生失業」『北京師範大学学报』第4期。

李春玲(2003)「社会政治変遷と教育機会不平等—家庭背景及制度因素对教育獲得的影響」『中国社会科学』第3期。

陸学芸(2002)『当代中国社会階層研究報告』社会科学文献出版社。

陸学芸(2004)『当代中国社会流動』社会科学文献出版社。

文東茅(2003)「“好工作”与“就職難”」『中国大学生就職』2003年5月。

吳克明(2004)「二元勞働力市場理論与大学生自願性失業」『江蘇高教』第2期。

岳昌君·丁小浩(2003)「受高等教育者就業的經濟学分析」『高等教育研究』第24卷第6期。

岳昌君·文東茅·丁小浩(2004)「从求職和起薪看高校卒業生的就業競爭力—基于調查数据的
實証分析」『北京大学教育經濟研究』第2卷第2期。

張翼(2004)「中国社会流動機制研究」陸学芸編『当代中国社会分層』社会科学文献出版。

曾滿超(2000)『教育政策的經濟分析』人民教育出版社。

中国勞働和社会保障部勞働科学研究所編(2003)『2002年中国就業報告』中国勞働社会保障
出版社。

第1章 学歴格差社会の諸相

はじめに

中国共産党第16期中央委員会第5回総会で採択された第11次5ヵ年計画(2006-2010年)では、成長の持続性を高めるための政策が盛り込まれた。この5ヵ年計画では「人口大国」から「人材強国」へという目標が示された。また2007年10月に開催された中国共産党第17回全国代表大会⁸では、科学技術の発展に関する新たな要求が提出され、人材強国戦略が推進されることになった。もう1つ提出されたのは、貧富の格差是正や持続的発展に重点を置いた政策目標とされている「和諧(調和)社会」の構築である。これ以降「和諧社会」という新たなキーワードに注目が集まっている。

中国では、急速な経済発展が実現されたものの、社会的な格差・不平等などが社会問題化しており、社会的安定と持続的発展の維持に対して世界中の関心が注がれている。格差・不平等に関する先行研究は、これまで地域間、都市と農村間、階層間の所得格差として分析されてきたが、本論は、この「所得格差」を生み出す極めて重要な要因が「学歴」にほかならないと考える。人は生まれ育って、社会生活を営み、やがて老いていくが、学歴はそのはじめの段階で一人ひとりが手にする「人生の切符」のようなものである。それゆえに、後の60年あまりの人生に格差をもたらし続ける要因となっている(吉川 2006)。今日では、よりよい学歴を獲得しないと厳しい競争社会で十分に高い所得や地位が得られないという確信が広まりつつある。そして、よりよい学歴を獲得するために多くの人たちが必死になっている。

中国では、1990年代から、高等教育に対する急激な改革が行われた。その改革は、主に学費の徴収による市場化と高等教育機関定員の急拡大による大衆化である。中国の大学新生の数は、2008年に599万人を記録し、大学進学率は史上最高の23%に達した。特に修士・博士課程のような高学歴を目指している学生が急増している。教育政策の重点が「量」的拡大に置かれていたため、質が置き去りにされている。近年は、義務教育の「質」および高等教育へのアクセスにおける格差が顕在化しつつあることから、中国でも「教育不公平問

⁸中国では、人民の代表とされる「全人代」に全ての権力が集中している。全人代、正式には「全国人民代表大会」という。代表の任期は5年で、解散はない。全人代は、立法権を独占しているほか、国家主席の選出、首相に当たる國務院総理の任命、最高人民法院・最高人民検察院のメンバーの選出など、大きな権限を持っている。

題」が重視されるようになってきている。しかし、教育投資に対するインセンティブは依然として高い。教育費が高騰し、教育不公平が存在しているにもかかわらず、なぜ教育に対する投資は増えつつあるのだろうか。学歴を求めるこのような高い投資意欲と所得格差はどのような関係にあるのだろうか。

2009年12月10日の『人民日報（電子版）』によると、12月7日に閉幕した中央経済工作会議では、中国の所得格差が深刻なことから、国民所得の分配調整を強化するとともに、低所得層の消費力を向上させる必要があるとの指摘がなされた。また、中国財政部の発表によると、中国の収入格差は非常に深刻な状態に置かれており、10%の高所得が都市住民全体の財産の45%を占めている。一方、収入が最低クラスの層はその財産総額が占める割合はわずか1.4%となっている。また、新卒学生の就職率をみると、ここ数年、常に60-70%前後で推移している。卒業時点で無収入の学生が3-4割もいることになる。仮に就職できたとしても、賃金格差は非常に大きい。2015年に上海市人的資源・社会保障局が発表した新卒の賃金をみると、学歴順で、修士卒以上平均は7900元、大専以下平均は4000元前後である。このように入口での賃金上昇もすさまじいが、その後のキャリアの積み方で、10年後の処遇も全く違って来るだろう。このように「勝ち組」と「負け組」の差が歴然している。本章は中国における学歴格差社会の全体像を紹介したい。

1. 所得格差の実態

中国経済に驚異的な経済発展をもたらしたものは、いうまでもなく1978年から始められた鄧小平の改革開放政策である。鄧小平が改革当初にあげた「20世紀までに『小康社会』⁹を実現する」という目標はほぼ達成された。江沢民時代は「全面的な小康社会」の実現のためには、沿海部のみでなく内陸部等後発地域の発展が必要であり、それまで軽視されてきた地域格差の是正に取り組むことが必要であると認識された。江沢民の後を受けた胡錦濤政

⁹「小康」は、“まずまずの生活”の意。その前段階は「温飽（衣食が足りぎりぎりの生活）」である。鄧小平は1979年12月、大平正芳（当時首相）と会見したさいに、一人当たりGNP四倍増計画を語り、250ドルの現行水準を1000ドルまで引き上げることができれば、「小康の水準」になる、と指摘した。鄧小平の提案をもとに1982年9月の第12回党大会の胡耀邦「政治報告」で、「小康の水準」を本世紀末までの経済発展戦略目標にすることを、正式に決定し、これを国策とした。この戦略目標の達成状況を1980年の一人当たりGNPを100とする指数でみると、1988年=200、1997年=406.7となっており、2000年までに4倍にするという計画は3年繰り上げて達成されたことになる。国家統計局の「全国都市住民の小康生活水準の基本指標」は、①経済発展水準、②物質生活水準、③人的指標、④精神生活水準を測定しているが、1997年に小康水準の90%を達成したとしている。また、農村部でも81.5%の達成度で中国国民の5人のうち4人は小康水準の生活をおくっていると結論づけている。

権は、「全面的な小康社会」の実現という目標を与えられた形でスタートしたわけだが、政権発足当初から貧富の格差拡大や党・官僚の腐敗に対して「以人为本」（人民の利益の重視）というキーワードを用いて特に強い問題意識を示した。また、「和諧（調和）社会」の構築というキーワードを掲げて、従来の経済成長に偏りがちであった政策から、公正・公平や自然との調和を重視した政策に転換するという方向を明確に示した。

中国は 1978 年改革開放以来から数十年間に年平均 10% 近くの経済成長を実現した。急速な成長を続ける一方で、中国では数多くの社会問題が噴出している。所得分配の不平等、所得格差がますます顕在化している。なかでも中国の都市部と農村部の所得格差は非常に大きい。この間、農村には過剰労働力があり、農村から都市への流入人口が増加することで、都市部での限られた雇用機会をめぐる競争は激化し、都市内部の所得格差はさらに拡大した。中国の貧富の格差は深刻な社会問題となり、中国社会の安定と発展に極めて不利な要因となっている。

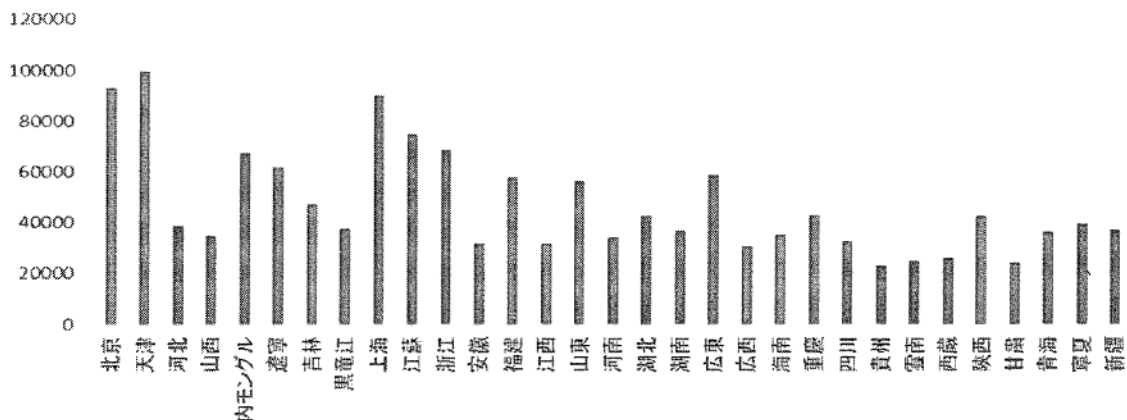
1.1. 所得格差に関する先行研究

1978 年 12 月の中国共産党第 11 期 3 中全会で「改革開放」という政策が実施されてから、中国の経済状況は大きく変化し、高度成長期に突入した。しかし、急速な経済成長に伴い、深刻な社会問題が次第に露呈するようになった。数ある社会問題の中で、今日の中国社会にとって最も深刻、且つ早急に解決しなければならないのは格差の是正である。所得格差に関する先行研究では、所得分配の不平等による社会的貧富の格差の絶対的増大、マクロ的な地域間、すなわち東部・中部・西部の三大地域間、また、都市・農村間の所得格差問題の分析が多い。これらの先行研究では、所得格差の原因として、例えば、嚴善平（2005）は（1）分配政策の変化、（2）市場原理の浸透効果、（3）差別政策・規制による市場介入、（4）法整備・市場秩序整備の立ち遅れ、（5）政府能力の弱小化を指摘した。他方、牛島（2006）は（1）社会主義的平等を棚上げした経済発展優先政策、（2）市場経済の浸透に対応した制度の未整備、（3）不正な利得の獲得機会の大規模な発生、（4）労働移動を阻害する戸籍とそれに伴う差別などを指摘している。これに対して、本論では、学歴格差が最も重要であると考ええる。

（1）地域間の所得格差

中国の地域格差についても数多くの先行研究が蓄積されている。自然条件や気候が全く異なる巨大な中国にしてみれば、地域間にある程度の経済格差があっても不思議ではない。中国は世界第3位の広大な国土を誇り、その地理的条件は地域により大きく異なる。それ以外にも様々な条件が地域により異なるために、これらの地域が同様な経済発展を遂げることは考えにくい。たとえば、北京や上海のような先進国とほとんど変わらない地域もあれば、未開発の大自然や農村が多く存在する地域もある。しかも、中国の人口の多くがまだまだ農村部に存在する中で、経済発展が都市部地域に集中することになれば、格差はますます拡大することが予想される。改革開放期には、市場化の進展や分配政策の調整に伴い、様々な資源の沿海部への傾斜配分が行われてきた。沿海部と内陸部の所得格差は、沿海部中心の発展政策、いわゆる「先富論」¹⁰とも関係している。沿海部では、外資の積極的な導入を通じて急速な工業化を進め、経済を発展させてきた。内陸部では国有企業が、沿海部と比べて多く残ることとなり、国有企業の生産性は低いことから、経済成長率は低く抑えられている。その結果、地域間の格差が急速に拡大している（図表 1-1）。一国の中で起きた現象とは考えられないほどの格差である。

図表 1-1 中国の地域間経済格差（1人当たり GDP）（2013年）（単位：元）



資料：中国国家统计局『中国統計年鑑』2014年版より筆者作成。

¹⁰「先富論」（一部分人先富起来）一部の人がまず豊かになることをゆるす政策。鄧小平は1985年に「個人経済の発展を認めよ、外国資本との合弁経営、外国資本の単独経営企業を認めよ」と主張した。ただし、その条件は「社会主義の公有制を主体とすること」であった。経営の自由化により、一部の地区・企業・個人が先に豊かになることによりのみ、国家・地方・集団の経済的実力をつけることができる。その実力がつけば、遅れた地区・企業・個人を援助する物質的基礎が得られ、「共同富裕」の道を切り開くことができるというのが鄧小平の考え方である。鄧小平のこの考えが、毛沢東時代の「平等主義」が「平均主義」（＝悪平等主義）に陥ったことを反省して生まれたものであることは、見やすい道理であろう。つまり、これは平均主義のアンチテーゼである。

(2) 都市・農村間の所得格差

地域間の経済格差が、都市と農村間における所得格差を引き起こしたことはいうまでもない。特に、1980年代の政策転換以降、その格差はより明確な事実として顕在化している。まず、所得の変化状況から見てみよう。経済政策転換直前の1978年の都市住民の可処分所得¹¹は343.4元である。この所得額は農村住民の純収入¹²の2.6倍に相当するものである。1980年以降農村改革が着手され、農村住民の個人経営や家庭の請負生産、食糧販売価格の部分的自由化・緩和など、農村住民の所得に直接影響する緩和政策が次々と打ち出された。

これにより、1985年時点において、都市・農村間の所得格差は1.9倍まで縮小した。ところが、1985年以降都市・農村間の所得格差は再び拡大方向に転じた。この時期の格差の拡大要因は、1985年の都市改革である。都市改革は、都市部門の産業構造や経営主体の企業を対象としたものである。この改革に伴い、都市部企業の賃金制度が大きく変化し、企業労働者の賃金体系における歩合制も導入され、賃金は大幅に上昇した。この時期は、ボーナスなどの奨励制度の導入も盛んに行われ、都市部の労働者は賃金以外にもボーナスなどの奨励金を獲得する機会が増えた。都市改革により、私営企業が誕生し、市場競争の下で、急速な成長がみられ、私営企業の従業員の賃金も急上昇したのである。

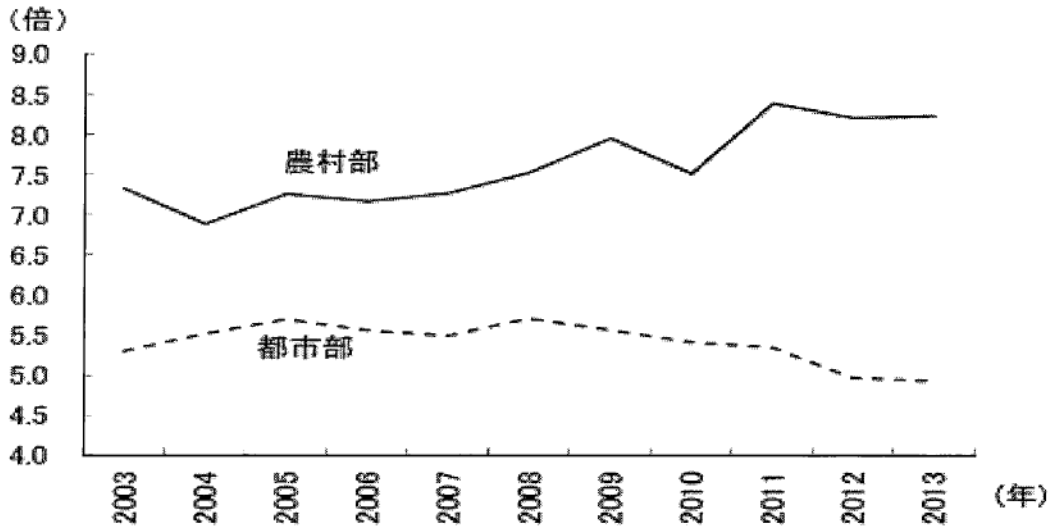
また、1980年からの農村改革では、請負生産方式が導入され、食糧販売価格の一部自由化の中で、農民は食糧生産に集中した。その結果、食糧は過剰生産となり、食糧販売価格が急速に下落した。さらに、1985年以降、農民の収入を支えてきた郷鎮企業の経営状況が停滞期に入った。市場では郷鎮企業が生産する低・中級位製品に対する需要が減少したため、郷鎮企業の低・中級位製品は、市場飽和の状況に陥った。その結果、郷鎮企業の労働者の賃金も減少し始めた。

「高所得層」と「低所得層」の間の格差に関しては、まず都市部では、上位20%の世帯の下位20%の世帯に対する1人当たり所得の比率が、2003年の5.30倍から2008年の5.71倍に拡大した後、2013年には、4.93倍に縮小している。次に、農村部においても、上位20%の世帯の下位20%の世帯に対する1人当たり所得の比率は2011年をピークに下がり始めている(図表1-2)。

¹¹可処分所得とは、労働の対価として得た給与やボーナスなどの個人所得から、支払い義務のある税金や社会保険料などを差し引いた、残りの手取り収入のこと。個人が自由に使用できる所得の総額。個人の購買力を測る際には、1つの目安とされる。

¹²収入から要した費用を差し引いた残りの収入である。

図表 1-2 高所得層の低所得層に対する 1 人当たり所得の比率の推移



資料：中国国家统计局『中国統計摘要』2014年版より作成。

注：高所得層は家計の一人当たり所得順の上位 20%の世帯、低所得層は下位 20%の世帯を対象としている。都市部は一人当たり可処分所得、農村部は一人当たり純収入。

1.2. 学歴社会が生み出した所得格差

中国では学歴間の賃金格差の拡大を受けて、教育投資へのインセンティブが高まっている。しかし、教育費の家計負担の増加と所得格差の拡大がネックとなり、投資をしたくてもできない世帯が増えつつある。所得格差が教育格差を生み、それが再び所得格差に転嫁されるという悪循環、つまり教育を通じた所得階層の固定化が始まっている可能性がある。所得格差の拡大について、中国における研究には二つの異なる議論がある。1つは、今日の中国における所得格差は過大であり、それは非常に危険であるという認識に立つ議論である。この立場に基づき、格差は縮小すべきであるという提案がなされてきた（曾国安・羅光伍 2002、馮招容 2002、張忻・龔德恩 2002）。もう1つは、現在の中国における所得格差には、合理的格差（学歴から生み出した格差など）と非合理的格差という異質な二種の現象があり、あながち所得格差の拡大を問題とすべきでないという立場である。この立場によれば、非合理的格差は克服すべきであるが、合理的格差はむしろ経済改革の成果として、容認すべきであるということになる（李実・趙人偉 1998）。中国における所得格差についての研究

では、非合理性の立場での研究が多く、合理的アプローチで研究されることは極めて少なかった。そこで、本論は、中国における学歴社会と所得格差の関連性について研究する。

「人的資本理論」によると、高学歴と低学歴の賃金格差は、大学教育がそれぞれを受けた者の知識や技能を増大させ、それにより彼らの生産能力が上昇したために発生したと考えられる。教育により人間の中に蓄積された知識や技能は「人的資本」と呼ばれ、教育は「人的資本投資」とみなされる。たとえば、大学教育に対する投資の収益は、教育を受けることにより追加的に生み出される利益と定義される。また、高学歴労働者は低学歴労働者よりも好ましい労働条件の下で働いており、これは大学教育の非金銭的な利益の一種となる。「人的資本理論」によると、高学歴者は多大な金銭費用や時間的費用を負担して、知識や技能を修得してきた。そのため彼らの能力は高く、生産労働に従事したときの生産性も高い。生産性の高い人が高い賃金を得るのは当然であると考えられる。

しかし、高賃金を得るためには、際限なく、学校教育に投資するのがよいのであろうか。そうではなく、教育投資量を多くするに従って、投資一単位あたりの収益は逡減すると人的資本論は考える。つまり、教育投資の能力増大効果は、やがて逡減していく。そのため教育投資量には、過剰でも過少でもない最適量が存在することになる。経済学的には、長期間にわたる教育投資の費用と収益から、最適投資量を決定する理論を構築することが可能である。しかし、経験に基づくと、このような人的資本論の考え方に賛成できない人も多い。明らかに自分より能力の劣る人が、多少学歴がよいために高い地位に就いていることを多くの人々が知っている。そもそも学歴が高くないと、挑戦の機会さえ与えられないのが普通である（荒井 2007）。

中国でも、「高学歴＝よい将来（よい職、よい所得、よい地位）」の意識が強まっている。教育投資費用は家計支出のかなりの割合を占めている。また、政府の高等教育人材育成政策の実施に伴い、大学生の募集数が拡大し、大学卒、さらに高学歴を目指す学生が年々増加している。大学院に進学や海外留学は今日ではごく普通一般的となっている。このような状況の下で、大学卒就職難に直面し、就職できない学生が多数存在している。就職ができて、出身校や学歴により、賃金が異なるという現実もある。

2. 教育制度の変遷と中国人の学歴観

中国の高等教育進学率は、1999年の9.8%から、2003年の17%、2005年の21%へとわ

ずかの 6 年間の間に進学率は倍増を達成した。このような急速な高等教育の拡大は、一方では社会・経済の急速な発展に寄与するものであるが、他方では、さまざまな社会問題を引き起こしている。高等教育の大衆化をもたらした政治的・社会的・経済的基盤は何だろうか。莫大な高等教育機会の供給は、主にどのような高等教育機関に担われたのだろうか。そしてそれはどのような帰結をもたらしたのだろうか。ここでは、中国教育制度の変遷から高等教育の大衆化をもたらした問題点を分析する。

2.1. 教育制度の変遷

(1) 建国以前（—1949 年まで）

古来より中国では教育が重視されてきた。かつての教育は主に「四書」「五経」¹³に代表される古典文献の講読が中心であり、受験生は官僚、知識人および富裕層の子弟であった。学問を通して良い成績を挙げれば高位高官に就けるわけであり、知識人達は「科挙」¹⁴を受けて「秀才」、「挙人」、「進士」の 3 等級に合格することに出世への望みをかけた。このようなエリート教育は徳川・日本の藩校教育に似た存在であった（南・牧野・羅 2008）。1905 年に清朝政府は「科挙」制度の廃止に踏み切った。唐・宋時代以来 1300 年以上続いた科挙による官僚登用制度に終止符を打ち、近代的な教育制度の確立に向けての第一歩が踏み出された。

この時期の民主的革命家、教育家であり、北京大学校長でもあった蔡元培氏は、封建制度を打破し、西洋文化を学び、教育文化面から社会改革の実現を目指して、民主的思想解放運動を推進した。また、「五四運動」¹⁵を中核として、北京大学は、封建主義反対、新思想の普

¹³「四書」「五経」（ししよ・ごきょう）とは、儒教の経書の中で特に重要とされる四書と五経の総称。ただしこのうち『大学』『中庸』はもともと『礼記』の一章を独立させたものである。君子が国家や政治に対する志を述べる大説として日常の出来事に関する意見・主張や噂話など虚構・空想の話を書く小説と区別される。四書は「論語」「大学」「中庸」「孟子」、五経は「易経」「書経」「詩経」「礼記」「春秋」をいい、五経を以て四書よりも高いとする（なお礼記の成立受容史に関しては三礼を参照せよ）。「楽経」を含めて四書六経ともいう。

¹⁴科目により人材を挙げ用いる意。中国で古くから行われた官吏登用のための資格試験。隋（ずい）・唐の時代に制定され、清（しん）末の 1905 年に廃止された。唐代には秀才・明経・進士など六科（りくか）があり、経書や詩文について試験を行ったが、宋代からは進士の一科となり、試験も解試・省試・殿試の三段階となり、明清代でも郷試・会試・殿試が行われた。官吏としての栄達にかかわるため、厳しい競争があり、弊害も大きかった。

¹⁵五四運動とは、1919 年のヴェルサイユ条約の結果に不満を抱き発生した、中華民国の北京から全国に広がった抗日、反帝国主義を掲げる大衆運動。5 月 4 日に発生したのでこの名で呼ばれ、五・四運動、5・4 運動とも表記される。抗日・反帝国主義だけではなく反封建主義の側面もあった。

及を目指して、全国思想文化に大きな影響を与え、後年共産革命の原動力となる幾多の人材を輩出した。中華民国政府も教育の近代化を推進し、1915年には複線型教育システムの原型が整備された。同年には「義務教育施行程序」が公布され、1925年までに全国規模で4年制義務教育を実施することが定められた。これは中国の歴史上初めてのことであるが、実現には至らなかった。

(2) 建国初期 (1949年—1966年)

中華人民共和国建国後、政府は国家建設の必要に応じて教育システムを整備した。この時期の中国の高等教育は全面的にソ連型教育を導入し、すべての学校を国立に切り替え、労働者、農民にも門戸を開き、マルクス・レーニン主義の課程を教科書に取り入れ、旧ソ連の学制をモデルとした全面的に改革・再編した。1952年には初等教育・中等教育・高等教育のような教育制度を導入した(南・牧野・羅 2008)。当時、毛沢東の指示に従い、「教育を受けるものを、徳育、知育、体育の各方面で全面的に発達させ、社会主義的自覚を持った教養のある勤労者を養成する」、「身体、学習、仕事の各方面で優れた生徒を育成する」¹⁶といった教育方針が打ち出された。教育は新しいシステムの下で迅速な発展を遂げ、特に成人教育は大きな成果を収めた。1959年までに8853人の留学生が旧ソ連をはじめとする東ヨーロッパ諸国に派遣された、そのうち3分の2は理工科系であった。建国以来中央政府の政治家、官僚の多数このグループ中から輩出された。大躍進期¹⁷の1958～60年は「教育の大実験」の年であった。肉体労働と科学の授業が並行して行われ、学内に工場、農場が設けられた。「15年以内に大学教育を全国普及する」¹⁸という中国の実情に合わない目標を掲げられ、各地に無数の大学が設立された。1957年の時点で全国229校の全日制大学が、1960年には1289校に増え、在學生は44万人から96万人に膨れ上がった。その後、大学数は1961年の調整を経て、1963年に407校に學生数は75万人に縮小された。

(3) 文化大革命時期 (1966—1976年)

¹⁶『人民日報』1953年6月9日付。

¹⁷大躍進政策(1958年—1960年)は、中国が施行した農業・工業の大増産政策である。毛沢東は数年間で経済的にアメリカ・イギリスを追い越すことを夢見て実施した。結果は中国経済の大混乱と、推計2,000万人から5,000万人の餓死者を出す大失敗に終わり、毛沢東は生涯でただ一度の自己批判を行って、国家主席を辞任した。その後は中国共産党中央委員会主席毛沢東に代わって劉少奇・鄧小平などが修正主義的路線による経済再建を目指す、権力奪還を企図する毛沢東の動きがこの後の文化大革命を引き起こすことになる。

¹⁸『人民日報』日文版「二十世紀写真と証言でたどる中国の百年」。

文化大革命は国家と民族に多大な災禍をもたらした政治運動であり、この間、中国の教育は正常な発展を妨げられ、教育部門の秩序は崩壊した。1968年以降、青少年たちは農村から学ぶ必要があるとして大規模な徴農と地方移送が開始された（「上山下郷」¹⁹運動、一般的には「下放」と呼ばれる）。この時期には、文革以前の教授・教員・知識人の80%以上が職場から追放された。大学進学には中学・高校卒業後2～3年の労働体験が必要とされ、学力テストに代わって毛沢東の著作の習熟度により人間の価値が決められた。文革期の教育が“知識”不在、“文化”不在といわれるのはこのためである。ABCはおろか、一次方程式も解けない大学生、魯迅も杜甫も知らない青少年が多数存在した。紅衛兵運動から「下放」収束までの間、中国の高等教育は機能を停止し、この世代は教育面でも多大な被害を受けた。これらの青少年が国家を牽引していく年齢になった今日で、文革は中国に大きな負の影響を及ぼしている。

(4) 改革開放期（1978年—）の教育制度

改革開放後、中国は「四つの近代化」（農業・工業・国防・科学技術）を国家目標に掲げた。教育改革推進のための政策規範として、憲法をはじめとする法律条が構築されるようになった。現行の中国の学校制度は、初等教育、中等教育、高等教育に分類されている（図表1-3）。

1980年代以降の中国の高等教育は次のような特徴がみられる。

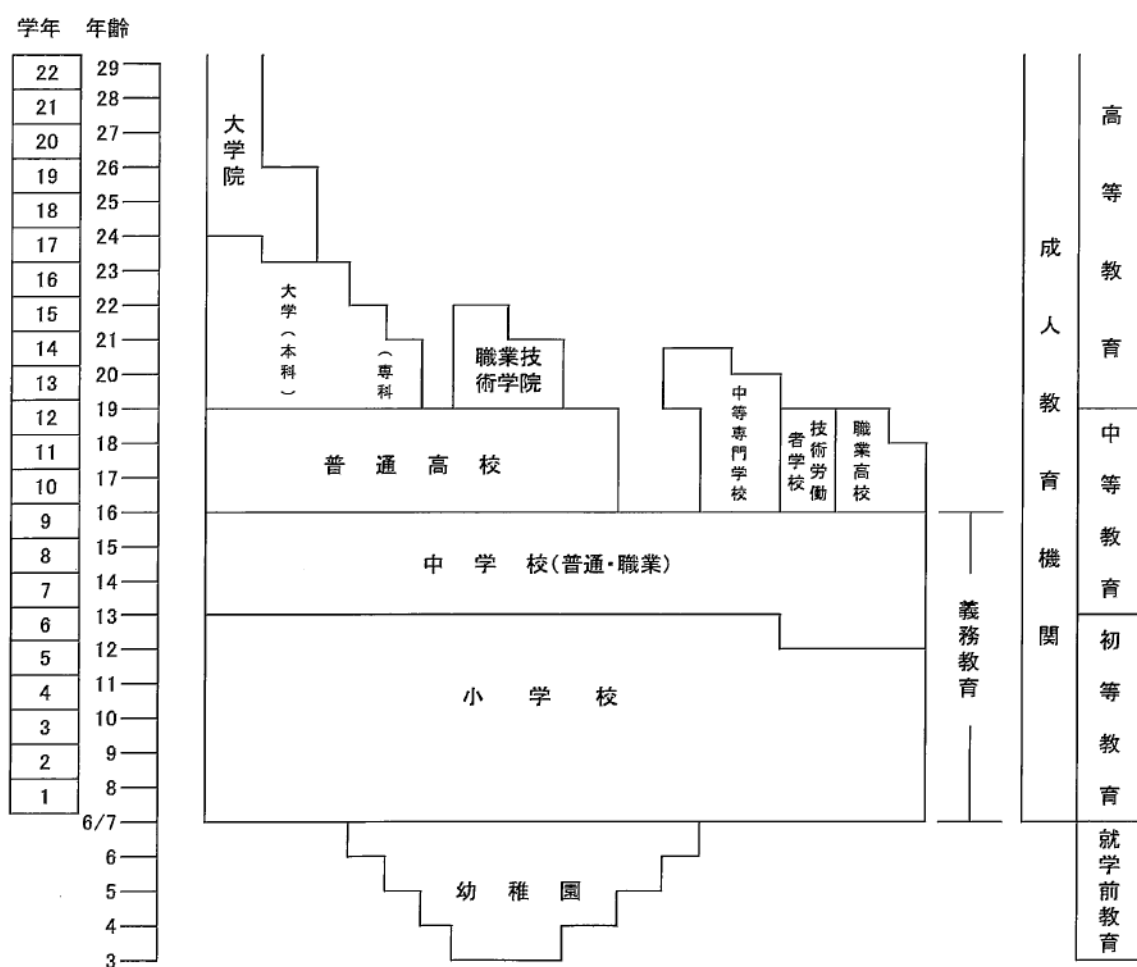
第1に、大学の合併・再編と「大学園區」（大学集中地区）の設立である。1992年以降、計画経済体制から社会主義市場体制へ転換することに伴い、高等教育の従来 of 管理体制は運営効率が低く、市場経済体制に適応できず、とくに社会のニーズにこたえられないなどの弊害が露呈し始めた。これに対して1992年から政府は中央官庁が設置した大学を教育部所管の大学に合併・再編し、または地方に移管することにした。同じ地域に重複設置された小規模の大学や学院に対しても合併・再編が行われた。また、大学の合併・再編に伴い、大規模な大学園區（「大学城」²⁰）が建設された。

¹⁹「上山下郷」運動とは、文化大革命期の中華人民共和国において、毛沢東の指導により行われた青少年の地方での徴農（下放）を進める運動のこと。下放はそれまでも行われていたが、文化大革命以後、都市部の青年層に対して、地方の農村で肉体労働を行うことを通じて思想改造をしながら、社会主義国家建設に協力させることを目的とした思想政策として進められた。

²⁰大学が発展しているうちにその規模が徐々に大きくなり、いくつかの大学が集まることにより大学周囲または大学キャンパスそのものは、一定規模の都市になって「大学城」（University City・College Town）と呼ばれるようになった。大学城の機能は主に高等教育機関のために基礎設備や社会厚生システムなどの社会化サービスを提供し、学校運営に便宜を図ることである。

第2に、高等教育の大衆化である。教育部が1999年1月13日付で示した「21世紀に向けての教育振興行動計画」によれば、「現代化を目指し、世界と未来を目指す教育」という戦略的指導方針のもとで、1999年当時9.8%であった普通高等教育進学率を第10次5ヵ年計画期（2000-2005年）中に15%にまで引き上げることが目標として設定された。この結果、普通高等教育進学率は2000年に11.5%となり、2003年には、大学教育の大衆化段階の目安とされる17%に到達し、その後2005年には21%と上昇を続けている。

図表 1-3 中国の学校系統図



(資料)：文部科学省生涯学習政策局企画課（2006）p.182

南亮進（2008）p.12 より筆者作成。

第3に、世界的な一流大学の育成のための重点校政策である。重点校政策として1995年に「211工程」と1998年5月4日に「985工程」が実施された。「211工程」と「985工

程」を経て、2009年に全国で100以上の重点校が誕生した。

211工程（英文：Project 211）は中国教育部が1995年に定めたもので、21世紀に向けて中国の100の大学に重点的に投資していくとしたものである²¹。これら大学は「211工程重点大学」あるいは「211重点大学」と呼ばれ、それまでの「国家重点大学」という言葉に取って替わった。2009年現在、普通大学が109校、軍学校が3校、合計112校がある。

985工程（英文：Project 985）は中国教育部が1998年5月に定めたもので、中国の大学での研究活動の質を国際レベルに上げるために、限られた大学に重点的に投資していくとしたものである²²。江沢民国家主席が北京大学の創立100周年に際して、初めて言及した。2007年現在、普通大学が38校、軍学校が1校、合計39校がある。

第4に、民営大学、独立学院、民営成人大学の発展である。民営普通大学は主に専科であり、高等教育職業教育を行う。この学歴証書は国公立の普通大学と同様に政府により認められている。1996年から2007年に、民営普通大学数は21校から276校に上昇した。また、独立学院は、普通大学と社会諸勢力が協力して設置運営し、財源を授業料収入に依存し、市場メカニズムにより運営されている新たな民営高等教育機関である。90年代半ばごろから登場し、2007年までに318校に達した。独立学院の規模は普通民営大学に匹敵するようになり、民営大学の規模を超える傾向にある。そのほか、民営成人大学、中外合作弁学、独学試験なども急速に発展している。

中国では、高度成長に加え、科学技術予算の急増、R&D支出の増加に伴い、高級人材に対するニーズが増加し、博士教育に対する需要が急増した。2006年に誕生した博士は、米国の5万1000人に対し、中国大陸部では4万9000人に達した。中国における2007年の博士号取得者は5万人を上回り、博士号の授与数で、中国は米国を抜き世界トップに立った。2007年時点で、中国の博士号取得者は累計24万人、修士号取得者は累計180万人に達した。中国における博士教育のスタートは実際、欧米諸国に比べるとかなり遅かった。1982年6月に6人が博士号を取得したが、この6人が1981年1月1日に始める新学位制度の博士第1号であった。南開大学党委員会書記の薛進文教授は中国の大学教育は、米国の約100年に及ぶ教育の道を20年あまりで突っ走ったと指摘している。この30数年は博士教育の「バブル時代」と言ってもよいだろう。学歴教育の「最高峰」にある博士の教育レベルは、国家の最高教育レベルや科学研究レベルを反映するだけでなく、国家の知識創造

²¹中国教育部、2009年1月5日。

²²中国教育部、2007年3月6日。

能力や学術レベルにも影響を及ぼす。現状では、高学歴者の質を保証することは困難であり、高学歴者の就職難問題に発展し、「高学歴者・低就業率」という現象が懸念されている。

2.2. 中国社会の学歴観

「望子成龍」－息子の出世を願う。自分は物乞いをしてでも子供を上級の学校に行かせる。これは中国庶民に深く根付いた意識であろう。一人っ子政策²³の実施以後、中国では子供達の教育に注ぐ情熱は高まる一方である。多くの親はわが子を有名校に入学させるために一切を惜しまない。教育支出の増大の背景には、条件的にはその支出を可能とする中国人家庭の経済能力の向上がある。しかし、経済能力はあくまでも教育支出を含めた家計支出全体の総量を決定づけるものであり、教育への支出の直接的な動機ではない。教育への支出の動機、それは教育投資の意識にほかならず、中国人家庭全体の教育に対する期待でもある。教育に対する期待は、現実的には（わが子の）知識能力の実際の収益率の上昇を可能とする学歴社会の成熟度に規定される。こうした学歴主義意識の原因は、第1に、現在の中国社会において市場経済化に伴う産業高度化が求める人材市場が形成されている点にある。従来は商品ではないと考えられていた「人材」が商品化され、「高級な物質と精神が結合された特殊な商品」として流通するリクルート市場が整った。特に高学歴の専門職・管理職及びその予備軍としての高等教育機関新卒者は、より価値ある人材と評価され、商品価値が高まった。第2に、都市住民を中心に「小康水準」社会への移行により、教育投資能力の向上とそれを吸収する学校市場の拡大がある。

(1) 親世代の学歴意識

中国では、80年代から始まった改革開放に伴い、社会階層構造に急速な変化が起きている。新たな階層形成過程の中では、文化的な価値に対する評価が高まっており、学歴を重視する傾向が見られるようになった。その結果として、学校教育は、社会的地位の達成、社会移動の重要なチャンネルとなっており、高学歴の獲得が社会的地位の上昇移動の最も有効な手段とされている。高学歴志向が再び台頭し、いわゆる「学歴ブーム」を迎えている。こ

²³一人っ子政策とは1979年から中国で行われている人口抑制政策。都市部では子どもが一人だけの家庭に優遇を与え、2人以上の家庭には住居や税金などの負担を重くすることにより、人口抑制を図り、都市は一人の子ども、農村ではさまざまな条件付で適当な出産期間を置けば2人の子どもを持つ制度である。

のような高学歴志向は、特に親世代の子供に対する大学進学への期待に反映されている。全体的にみると、家庭状況が異なっているにも関わらず、ほとんどの親たちは子供の大学進学を期待する傾向がみられる。

今日の中国では、教育熱が極めて高くなっている。その背景には、「一人っ子政策」により子供にかかる親の期待が大きいこと、改革開放の下で英才教育を売り物にする「貴族学校」と呼ばれる私立学校などが登場したこと、生徒・学生の親が文革世代で、子供には自分たちのような苦しい思いをさせたくないという気持ちが強いことなどがある。中国人の親世代の学歴社会に関する認知構造は、「就職の学歴決定論」と「昇進の学校歴決定論」の二つの側面から捉えることができる。有名校に入って、高学歴を身につければ、よい就職ができ、高い社会的地位を得られるという認識が極めて強いことが指摘できる。

(2) 学生の学歴意識

学生の学歴意識は、歴史文化と社会的現実の両面から理解する必要がある。中国数千年の「科挙」文化はごく自然に勉強して官僚になるという一種の特有の考え方を作りあげた。「書籍の中に黄金の家がある」、「書籍の中に美女がいる」と言われるのは、よく勉強し、官僚の地位を手に入れば、おのずから円満な家庭や裕福な生活といったすべてが獲得できるということを示している。「科挙」の時代には、1人が試験に合格して「举人」となれば、家族全員が裕福になれるというのは確かに事実であった。今日も、教育は家庭全体の経済状況を変える主要な手段なのである。この歴史文化的考え方は今日でも依然として根強く残っており、中国社会の一人ひとりに影響を与えているといわざるを得ない。

また、学生の学歴意識、やはり現在の中国が依然として「学歴社会」であるという現状に合致している。今日、就職へのプレッシャーがますます厳しさを増しており、雇用側は出身学校や最終学歴をことさら重視し、かつ学歴を人材選抜の基本条件とするようになっている。大都市の大企業や政府機関は、基本的な採用基準を大学院修了以上としており、中小企業あるいは機関であっても四年制大学卒業の学歴を要求している。このような状況が学生に高学歴の追求を学習目的とするという意識を持たせているのは、いたしかたない現実である。学生にとって、勉学に励むことによりよい成績を収め、希望するさらに上級学校に入学できれば、それこそが親の期待・願望にさらに近づけることになる。したがって、ほとんどの学生は高学歴＝高い社会的地位や高所得を期待している。

3. 学歴獲得競争と学歴による所得格差

一定の教育を受けた人が、その後、教育程度が低い人よりも安定した仕事と社会保障、高い所得を得ていることは、普段見られる通りである。計画経済期には、従業員の勤続年数の計算は、職業専門学校や大学の在学年数から算定されていた。このように安定した仕事、高い所得は、学校教育の結果とみなされ、より高い学歴を獲得しようとする行動に繋がる。一方、学校側としても、試験の可否により学校の評価が左右される度合いが非常に大きいという現実の中で、すぐに成果が上がるような教え方をするようになり、生徒が試験に合格することが求められる（李渝華 2005）。ドーア（1976）によると、教育そのものを目的とした就学は、経済成長に寄与するが、学歴を目的とした就学は、恐らくそれほど寄与しないであろう。世界では前者よりも後者に属する学校教育が拡大してきているが、その傾向は発展途上国において特に顕著的である。学歴を通じて職業を獲得し、社会的地位を変えようとする傾向が強まることにより学歴競争が引き起こされているのである。

3.1. 高騰する進学費用と受験競争の深刻化

中国では、子女の大学入学後、高額な学費負担に耐えきれず、その親が自殺に至るという事件がしばしば起きている。中国教育部のデータによると、全国の大学学費の平均は、1989年の年間約 190 元（当時の都市部住民の平均所得 1376 元の 14%に相当）から 2012 年は 5000~7000 元（芸術等の専攻では 10000 元余り、国立大学は 4000 元前後）にまで高騰している²⁴。これは、中国の農村家庭及び都市部低所得家庭にとっては余りにも大きな負担となっている。一方、政府、教育関係者は、大学の運営や教育には高い経費がかかっており、決して学費は高すぎることはないと述べている。しかし、大学の財務状況に関しては透明性が低く、大学生 1 人当たりの教育コストや学費にかかるデータは予想の域を超えず、これが合理的なものであるか否かに関しては疑いの目が向けられている。中国では、所得格差が広がり、貧富の差があまりにも大きい。従って、大学の学費は、中間層の一般家庭にとって耐えられる金額であれば、合理的であると言えるだろう。また、地域により経済事情が異なるため、学費の多寡を全国の平均所得により一律に処理することも適切ではない。改革開放

²⁴中国教育部「2012 年教育統計数拠」(<http://www.moe.gov.cn/>)。

期 30 数年間、中国における大学の授業料は大きな変化を遂げた。その変化は、(1) 大学教育無償期 (1977 年～1988 年)、(2) 大学授業料制度改革試行期 (1989 年～1993 年)、(3) 大学授業料制度形成期 (1994 年～1997 年)、(4) 大学授業料上昇期 (1998 年～現在) の四つの時期に区分できる。特に最近の 20 年間は上昇の一途を辿っており、進学費用は高く、受験競争は厳しく、大学進学熱は深刻な社会問題となっている。

(1) 「勝ち組」志向

6 月になると爽やかな初夏を迎えるが、中国の受験生にとっては正念場の厳しい季節であり、「黒色の 6 月」とも呼ばれている。大学入試は全国一斉に実施され、国を挙げての一大事である。試験場の入口には、父母だけではなく、祖父母の姿も見られる。何をすることもなく、試験が終わるまで子供たちをひたすら待ち続けている。さらに、警察官も会場周辺に配置され、付近の道路は通行止めになっている。会場近くで行われている工事も試験中は全面ストップされ、騒音はすべて排除され、静かな環境の中で試験が行われる。こうした物々しきは、中国の大卒者は将来の出世と高所得が約束されたエリートであり、それだけ社会全体が大学入試を重視していることを物語っている。我が子の進学について父母の期待は高まるばかりである。有名大学に子供が入学できれば、一家の誇りでもあるし、将来は家計を潤してくれることになる。「一人っ子政策」の下で誕生した子供たちを学習塾や芸術教室に通わせたり、家庭教師を雇ったりして学力、教養を身に付けさせようとする親たちが増えている。有名大学に入ることが人生の「勝ち組」への近道であるという考え方は、親子に共通してみられる。

(2) 「高考移民」

「高考」は中国語で大学入試のことである。中国では、大学入試は人生の一大事である。中国の大学入試は全国統一試験で決まり、受験生は全国統一試験受験後、自己採点の結果を受けて、志望大学に応募することになる。大学側は、応募してきた学生を点数の高い順に採用することになるが、地域的な偏りを防ぐために、地元以外の地区の受験生は一定の割合で選ぶことになる。たとえば、北京の大学であれば、北京出身の受験生を一番多く採用し、それ以外は、それぞれの省から一定の割合で採用することになる。地域により教育レベル (学校・教師・施設) が異なるために、レベルの低い地域は合格点数が多少低くなったり、レベルの高い地域は合格点数が多少高くなったりする。同じ点数でもレベルの低い地域の受験

生は合格しやすく、レベル高い地域の受験生は合格しにくくなっている。これをうまく利用して（不正行為）、レベルの高い地域から、わざわざレベルの低い地域に引っ越す受験生がおり。このような受験生は「高考移民」と言われている。

(3) 不正行為の増加

「高考」と呼ばれる大学入試は、中国では生涯を左右する重大な「試練」である。教養あるエリート生活を送るか、一生凡庸な市民で終わるが、この試験結果で決まるとされる。学歴を重視する中国社会では、受験生は「人生の一大事」とばかりに必死である。時にその必死さは不正行為に転化することがある。一回の試験で人生が決まるという認識がまだ社会の中に根付いているため、受験戦争は激化し、不正行為が横行する。不正行為に関しては、科学技術の進歩に伴い、その手法も高度化している。カンニングペーパーや受験生がすり替わる「替え玉受験」などの古典的なやり方に加えて、一時期は携帯電話やポケットベルを使って正解を文字で送り付けるカンニングが流行した。また、耳の穴の中にすっぽり入る超小型の無線イヤホンを使って正解を伝える手口も登場した。これに対して、当局側は携帯電話の持ち込みを禁止したり、金属探知機や受信妨害装置を設置したりして監視を強化したが、事前に試験監督者に賄賂を渡してカンニングを見逃してもらった受験生も現れるなど、カンニングをする側が取り締り側の一步先を行く「いたちごっこ」が続いている。

(4) 海外留学受験生の増加

現在中国では「高考（大学入学統一試験）」受験を放棄し、海外の大学を目指す高校生が増加している。また海外の高校への留学を申請する高校生の数も明らかに増加している。中国から海外に出掛ける留学生の数は年々増加しており、さらなる高学歴を追求する姿勢が強まっている。中国教育部の統計によると、2008年に海外留学生は約18万人に達し、史上最多を更新した。公費留学生の割合が毎年減少していることが特徴であり、出国した留学生のうち、9割以上が私費留学であるという。統計数字には表れていないが、都市部の富裕層の間では最近、子供を小・中学校から欧米諸国の学校に入れ、語学を習得させることが流行しており、「小留学生」と呼ばれる。その数は、少なくとも数万人といわれている。貧しい農村部を中心に、経済上の理由で「大学への夢」をあきらめざるを得ない若者が確実に増えている一方、「小留学生」が増加しているという事実は、中国の貧富の差がますます拡大し、不平等な社会の歪みが教育面でも浮き彫りにされているといえよう。

(5) 大学院入試の拡大

2008年には中国の大学院生(修士・博士課程)、大学生の数がいずれも大きく伸びた。2013年には、大学院生の募集人数が61.1万人、在学学生数が179.4万人に達した。2006年に中国の大学院在学学生数がはじめて100万人を突破したが、2013年には79.4万人増加し、179.4万人との史上最高を記録した²⁵。大学院生が急増した背景には、(1) 修士以上の学歴を求人条件とする行政部門が増えたこと、(2) 大学生の急増に伴い、大学を卒業しただけではよい就職口がないことに加えて、(3) 修士号取得者の初任給が大学新卒者の2倍に相当する、つまり、教育の収益率が投資を大きく上回っていることも人気が集まっている理由である。

3.2. 学歴による所得格差の拡大

教育を受けるために高い「資本」を投じた以上、高学歴者が投資に相応しい高所得を得るのは当然視されている。中国経済が発展してより裕福になり、大学卒業生人口が増えていくと、雇用側も、大学卒業生を歓迎する傾向が強い。大卒がかつてエリート(中国では「天之驕子」、「天の寵児(ちょうじ)」と呼ばれる)であったという背景からしても、すなわち大卒は価値を伴うものである(李渝華 2005)。大卒に相応しい大学出の職業という地位を得た職業は、その地位を得ていない職業よりも、社会的に優位にあり、それだけ高い報酬が得られることになる。現在は計画経済期のように大学卒業生の就業保証はなされていないが、計画経済期のエリート意識はまだ大学卒業生に影響を与えている。学生本人も、社会も、まだ彼らはエリートになる人間だというイメージを共有している。中国の大学教育の収益率は、1990年代以降さらに上昇傾向にある。収益率が高いほど、教育機会を求める熱意も高まる。嚴善平(2005)によると、教育を受けた年数の長さや年収の高さとは正の相関関係にある。学歴競争に勝ち抜いた人々は、それに見合った職業を得ようとする。「危険、きつい、汚い」といった仕事を敬遠するだけでなく、学歴を得るために支払った努力、投資に見合うだけの報酬を望んでいる。

(1) 学歴による賃金格差

²⁵ 『中国統計年鑑』2014年版。

経済学では、教育を人間に対する「投資」としてとらえる。教育は企業の投資、すなわち、新しい工場の建設や機械の購入と同様に、生産能力を拡大し、将来得られる利益の増加が期待される。大学進学学生の自分に対する投資である。大学の進学により知識や能力は高まり、高卒で就職するよりも高い所得が見込まれる。日本には、国立大学、公立大学、私立大学という三種類の大学があり、明治時代の日本では、どの大学の教育を受けたかにより、同じ新卒者であっても、初任給が異なっていた。当時の日本企業はまだ成長期にあり、就職先として官庁より人気に劣る一般企業は、同じレベルの教育を受けた新卒者に対して、国立、公立、私立の順に初任給に差をつけていた。大正 6 年当時の三菱系大企業、日本郵船の新卒社員の初任給をみると、東京帝国大学（現東京大学）卒業者の月給が 40・50 円で最も高く、東京高等商業学校（現一橋大学）が 35・40 円、慶應義塾大学と早稲田大学及びその他の地方の官立高商が 30 円、それ以外の私立専門学校は 23・25 円という相場だった（天野 1982）。このような給与の差はその後の日本のエリート校への進学指向に大きな影響を与えた。

また、平成 19 年版の「賃金構造基本統計調査」を使って計算すると、大企業の大卒男子の生涯所得の平均が 3 億 1200 万円であるのに対して、高卒男子の生涯所得は 2 億 5600 万円であり、大学進学により高卒男子よりも生涯所得が 5600 万円ほど増えることになる²⁶。

中国でもこのような状況がみられ、「麦可思 (MyCOS) (教育データ情報会社) —2009 年新資調査」によると、2009 年大学生卒業半年後の平均月収は清華大学が 5339 円でトップになっている。続いて、上海交通大学は 4808 元、復旦大学 4726 円で 3 位となっている。トップ 10 位はほぼ 4000 元を超えている²⁷。また、大卒月収トップ 10 位の大学は大学総合ランキングの上位 10 位の大学と同じである。有名校卒なら就職しやすく、賃金も高い。知名度が低い大学卒なら就職難に直面し、職に就いても賃金は低い。大学進学という投資を行うにも、将来得られる収益は相当異なる。

計画経済期の大卒者は職業選択の自由が殆どなく、国有企業または地方が設立した集体企業に就職するしかなかった、いわゆる「配分」である。80 年代半ばからは外国資本と華僑資本が流入し、高い賃金を提示して、高学歴者を募集するようになった。これに伴い、多くの国有企業の人材が奪われることになり、国有企業人材の流出は大きな社会的関心を呼んだ。一定の職業キャリアを有する人材の流失は国有企業にとって大きな損失であるが、それに歯止めを掛ける有効な手段は殆どなかった。またこの時期には「配分」に従わない大卒

²⁶厚生労働省大臣官房統計情報部。

²⁷『人民網』日本語版 2010 年 3 月 29 日付。

者に高等教育の費用を返納させる措置が採られ、新規大卒者の外資系企業への流入を制限する動きがあった。大卒者就職の市場化が進むにつれて、高等教育費用の一部が家計の負担となり、1990年代半ば以降、新規大卒者に対する職業選択の制限や学費の返納は取り消された。外資系企業、華僑資本企業、合弁企業は大卒者が最も好む選択肢となった。外資系企業の賃金は「外国企業投資管理条例」が定めるように、国有企業の賃金よりも少なくとも二割以上高く設定しなければならない。経済の多元化は大卒者に多くの職業選択の機会を与えたが、同時に学歴による賃金格差の拡大が懸念された。図表 1-4 からは、修士、博士終了の初任給は大専（日本の短大レベル）と大卒よりも高いことが分かる。社会的に高学歴志向が強まりつつあり、学歴による賃金格差は拡大している。また、最近、中国の大学は相次いでビジネススクール大学院を設立しており、国産 MBA が増加している。WTO 加盟後は MBA 取得者の需要も拡大する傾向があった。中国に MBA コースを開設した大学が 54 校あるが、各大学の MBA コースに対する市場評価には大きな格差がある。清華大学、北京大学、復旦大学などの有名校の MBA は比較的人気がある。中国社会科学院によれば、中国の MBA 取得者の年収水準は平均年収 88655 元であり、彼らが MBA 学位取得する前の平均年収は 37227 元であった。多国籍企業、大手国有企業や IT 企業に採用されるケースが多く、その賃金水準はさらに上昇するものと見込まれる。

図表 1-4 学歴による初任給の比較（2008）

(単位:元)

	新卒給与水準	大専	学士	修士	博士
金融業	営業		3,300	4,500	5,500
	証券投資		4,000	5,600	7,500
自動車製造業	営業	1,300	2,200	3,200	
	商品開発	1,650	2,500	4,200	
小売業	営業	1,600	2,500	4,000	
	生産製造	1,600	2,500	4,500	
IT	生産製造	1,800	2,500	3,700	
	研究開発	2,300	3,500	5,500	6,800

(資料)：大和顧問コンサルティング株式会社。

(2) 学歴による階層間格差

図表 1-5 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、企業内部流動	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・低い両方
就業企業	国有企業・外資企業・集団企業・私営企業	国営企業・集団企業・民営企業	非国有企業	個人・私営
雇用形態	契約	固定・契約	臨時・日雇い・季節	多様形態
労働法保護	法律上ある	法律上ある	基本的にない	基本的にない
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

資料：李輝（2007）。

注：一部の国有企業を除く、すべての企業は契約を結ぶことである。

中国の労働市場は、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り二分化される。中国の労働市場は人材市場と一般労働市場による分断構造（図表 1-5）が形成されている。人材市場と一般労働市場の分断は、中国に特有な制度の産物である。中国の人的資本管理では長年にわたり、統一管理制度が行われてきた。中国の人材市場は、大学教育費の国家負担のもと、大卒に対する国家統一配分に基づき形成されたものである。人材市場における労働力は、国有部門の上部層、専門技術を持つ労働者、管理職（通常大卒以上）などからなる。人材市場と一般労働市場の区別は、労働者に対する管理機構の相違だけではない。政府の「職業紹介センター」が実施する職業紹介においても、その身分の違い（学歴）により、賃金と就職機会の相違がみられる。さらに、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）により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ける阻害要因が存在するのみならず、賃金の弾

力性も非常に低い。

中国の所得配分の現実には、学歴による階層間の格差が極めて大きい。社会階層が分化する中、社会政策がまだそれ相応の調節的機能を果たしていない。シニア幹部層（「権精英」 パワーエリート）とエリート予備軍たる高学歴者（「知精英」 インテレクチュアルエリート）、さらに経済的成功者として私営企業家「富裕層」（「銭精英」 マネーエリート）は「勝者」グループになり、低学歴、低所得の労働者は「敗者」グループに分類される。生産活動全体の不均等発展が維持され続ければ、教育面での不均等発展により、将来的には階層の固定化をもたらす懸念がある。

おわりに

中国は日本よりも厳格な学歴社会である。発展途上国であるとはいえ、すでに先進国並みの学歴社会となっており、さらに高学歴社会となる傾向が強まっている。中国の大学入試を受験し大学に入学し卒業しない限り、まともな企業に勤めることはできない。そして、近年、政策により大学の定員が大幅に拡大されたために、受験競争を勝ち抜いた者でも、就職さえ危ういのが実情である。受験競争が過熱しており、高学歴失業者の問題が早くも表面化している。中国の親世帯は日本以上に教育熱心であり、文化大革命を経験した親が子供に高等教育を受けさせようとする理由、子供が高所得と高い地位を手にするための手段と考えている。こうした「学歴インフレ」のために、本来人間の知識・技能・人格の発達のために行われるはずの教育が、単に学歴という「証明書」取得の手段になりさがっている。さらに、より高い学歴を求める人々が増え、さらに高学歴化が進むと、単に高学歴であるだけでは就職もできなくなる。ある水準以上の学歴を有することが就職機会を狭めないための最低要件となり、人々の学歴志向はさらに強まる。

また、中国では、市場経済の進展に伴い、学歴による所得格差が着実に拡大しつつある。所得自体の不公平に関心を払うよりも、学歴による所得格差が不公平だとする意識は相対的に低い。それどころが、「どの条件を満たす人が高所得を得ているか（現実）」、また「どの条件を満たす人が高所得に値するか（理論）」を問うてみると、高学歴者は、現状よりもさらに高い所得を得るべきであると考えている。改革開放以降、特に 1990 年代に入ってから、海外直接投資をはじめとする経済のグローバル化、IT 技術の急激な進歩により高学歴労働者に対する需要が拡大する一方で、低学歴労働者の労働が減少したため、失業や賃金格

差が拡大している。こうした状況の中で都市部では優秀な労働力が数多く求められており、農村の子弟でも、良い学校に行つて学問を修めれば、都市の給与の高い良い仕事を得て豊かな生活を送れると考えている。しかし、良い学校に行くには高い学費が必要である。良い教育を受けられるか、受けられないかは、大部分親の学歴、階層、職業、所得により決まる。親の階層が高ければ、教育に資金を投じることができ、そうでなければ貧しい教育で我慢するしかない。こうした農村の子弟の多くは、貧しい教育を受けて、低所得労働者にとどまっております。低所得者の次世帯も高学歴を得られる可能性は低い。現在の中国では、このような学歴格差と階層の固定化の悪循環が起こっている。

大学生の就職難は決して突然現れた問題ではない。21世紀に入り、大卒者が急増しており、就職浪人は毎年のように「大量生産」されている。大学院進学のを広げること、大学院生を一層激化させ、大学院生の就職氷河期をより早く到来させる。大卒、大学院修了者の急増は、ホワイトカラー志望者の急増をもたらしているが、その主たる受け入れ先である企業のホワイトカラーに対するニーズは、急激に増加する卒業者の数に追いついていない。これが大卒、大学院修了者の就職難の主な原因となっている。また、企業側としては即戦力採用の意向が強く、新卒者の定期採用が制度として定着していない中国の採用慣行も、このようなミスマッチを加速化させている。そのため、今後は、いたずらに量的な拡大を図るだけではなく、高等教育機関で学ぶ学生が企業や実社会で役立つ知識・技能をいかに身につけることができるのか。そのニーズをしっかりと把握し、それに対応するための抜本的な教育システムの改革を行う必要がある。

中国の所得格差の拡大は「勝者」(勝ち組)と「敗者」(負け組)の二極化政策にも関わらず、「敗者」救済のための所得の再分配機能が脆弱であり、学歴、学校歴格差による低賃金労働者が数多く存在することが大きな原因となっている。中国はセーフティネットが充実していないため、一旦、低賃金労働者に転落してしまうと再起が困難な社会となっている。政府の再チャレンジ支援策も、成功しているとは言い難い。そのような状況の中で、「中国版ニート」は増加しており、格差拡大論が表面化している。高学歴者が急速に増える中国では、高等教育機関の出口である大卒者の雇用問題であるが喫緊の課題となっている。

参考文献

日本語：

- R・P・ドーア（1976）、松居弘道（訳）（1978）『学歴社会—新しい文明病』岩波新書。
- 阿古智子（2001）「中国における出稼ぎ労働者子弟の教育問題」『東亜』第411号。
- 園田茂人（2001）『現代中国の階層変動』中央大学出版部。
- 園田茂人（2008）『不平等国家 中国—自己否定した社会主義のゆくえ』中公新書。
- 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。
- 吉川徹（2006）『学歴と格差・不平等—成熟する日本型学歴社会』東京大学出版会。
- 吉川徹（2008）『学歴分断社会』ちくま新書。
- 橘木俊詔・松浦司（2009）『学歴格差の経済学』勁草書房。
- 牛島俊一郎（2006）「中国における所得格差の拡大—中国の高度成長の持続性との関連で」
東京経大会誌（経済学）第249号。
- 巖善平（2005）「中国の所得分配と貧困問題」『東亜』2005年5月号。
- 荒井一博（2007）『学歴社会の法則—教育を経済学から見直す』光文社新書。
- 佐々木洋成（2000）「教育達成と属性要因—学校歴による再生産の計量分析—」『社会学評論』。
- 佐藤宏（2003）『シリーズ現代中国経済7 所得格差と貧困』名古屋大学出版会。
- 山田昌弘（2007）『希望格差社会』ちくま文庫。
- 柴田弘捷（2007）「都市の富裕層」労働調査連載「かいがい発」第124回。
- 石橋一紀（2007）「中国の国家新戦略と高等教育改革」『法政理論』第39巻第4号。
- 大塚豊（1996）『現代中国高等教育の成立』玉川大学出版部。
- 陳瑞娟（2003）「計画経済体制時中国の大学卒業生の就職制度」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第三部、第52号、2003年。
- 天野郁夫（1982）『教育と選抜』第一法規。
- 南亮進・牧野文夫・羅敏鎮（2008）『中国の教育と経済発展』東洋経済新報社。
- 福沢諭吉（1942）『学問のすゝめ』（岩波文庫版）岩波新書。
- 楊雲（2006）「中国高等教育の量的拡大と民営大学の発展」現代社会文化研究 No.37。
- 李輝（2007）「中国における地域別労働市場の形成」立命館大学経済学会、立命館大学人文

科学研究所。

李渝華（2005）「中国ホワイトカラー従業員の教育的背景と職業観の形成」立命館経営学第44卷第3号。

和田秀樹（2009）『新学歴社会と日本』中央公論新社。

中国語：

崔玉晶（2006）「杜絶義務教育段階変相举弁重点学校的思考」『基礎教育研究』2006年第4期。

陳義・馬晶（1996）「關於高校卒業生就職体制的思考」『教育研究』1996年第1期。

馮招容（2002）「收入差距的制度分析」『国民經濟管理』2002(11期)。

胡鞍綱（2002）『擴大就業与挑戰就業—中国就業政策評估』中国労働社会保障出版社。

胡鞍綱（2004）『就業与發展』中国労働社会保障出版社。

金在喜（1998）『当代中国居民收入分配研究』東北師範大学出版社。

劉寧（2002）『分享利益論』復旦大学出版社。

李玲（2003）『人力資本運動与經濟增長』中国計劃出版社。

李実・佐藤宏（2004）『經濟轉型的代價—中国城市事業、貧困、收入差距的經驗分析』中国財政經濟出版社。

李実・趙人偉（1998）『中国居民收入分配再研究』中国財政經濟出版社。

李実・趙人偉・張平（1998）「中国經濟轉型与收入分配變動」『經濟研究』1998年第4期。

許欣欣（2000）『当代中国社会結構變遷与流動』社会科学文献出版社。

楊宜勇他（2000）『中国就業体制』中国水利水電出版社。

張旻・龔德恩（2002）「中国城鎮居民規模收入分配格局研究」『国民經濟管理』2002(12期)。

曾国安・羅光伍（2002）「関与居民收入差距的幾個問題的思考」『国民經濟管理』2002(9期)。

第2章 大卒者就職制度の変遷

はじめに

2012年11月26日、中国教育部は、2013年度の大学卒業予定者の就職情勢とその対策に関する通知を発表した。「そこでは、中国の大学卒業者は2012年度より19万人増の699万人に達し、卒業後の就職は一層複雑で厳しい状況になる見込みである」²⁸と指摘されている。

高度成長に伴い、中国の大学は近年大幅に募集定員を増加しており、より多くの若者が大学教育を受けられることになった。社会の持続的発展ということからみれば、素質ある人材を大量に育成することは中国の発展戦略に見合っている。増加し続けた大学卒業者が大量に求職市場に流れ込み、就職難がさらに厳しくなっている。

2003年以降、大学生の就職難が続いている。中国では大卒者の就職率はおよそ70%と公表されている²⁹。2013年の大卒者は699万人、これに前年度に就職できなかった大卒者を加えて800万人となる。大卒者の就職問題は深刻であり、多くの大卒者が卒業と同時に失業という事態に直面しつつある。

建国以来、中国経済は計画経済から市場経済に移行し、異なる経済体制の下で、共産党指導部および中央政府が構築した大学の入学制度と就職制度もそれぞれ異なる。就職制度に関しては、計画経済期の「統包統配」制度と市場経済期の「自主的職業選択」制度があった。前者の下で、高等教育機関の卒業生は国家により労働の場に配属され、企業は国から配分された労働力を受け入れていた。労働者の自由意志に基づく職場配属制度ではなかった。後者の下では、労働者による職業選択の自由が認められるようになった。「統包統配」と「自主的職業選択」制度の過渡期には「双方向選択」という制度が一時期存在した。「双方向選択」時代には、「統包統配」制度のほかに、少数の私費学生（委託培養と自費生）がおり、これらの学生は卒業後「自主的職業選択」制度が適用された。

1999年に高等教育機関の募集拡大政策が実施されてから、労働市場では大学生の供給と社会の需要バランスが不均衡となり、大卒者の就職難はますます深刻化となった。大卒者は国家の人材資源であり、合理的に配分することは国家にとっても、重要性は高い。経済成長

²⁸ 『RecordChina』2012年12月26日付。

²⁹ 『京華時報』2009年6月29日付。

と社会発展のポイントの1つである。1985年5月、「教育体制に関する決定」³⁰の公布を契機として、大卒者の就職制度は「統包統配」から「自主的職業選択」制度に変遷した。ここでは、各時期に実施された就職制度の特徴を分析したうえで、各政策が策定された当時の社会的、経済的背景に注目し、「自主的職業選択」制度の問題点を指摘する。

1. 先行研究

大卒者就職制度の変遷に関する先行研究は数多く見られない。李(2011)は「戸籍制度」³¹と「人事档案制度」³²に焦点を絞り、このような中国独特の制度と大卒者就職制度がいかにか大卒者の就職を左右するについて検討した。「統包統配」の段階で、社会的上昇移動だけではなく、地域間の自由移動を厳格に制限する「戸籍制度」が存在する中、若者が大学進学を通して地域間の移動、とりわけ大都市への移動を図っていたことを指摘した。

高(2014)は「統包統配」制度により個人や企業的意思と関係なく計画的に各職場へ配置されていたことを述べた。さらに、この時期、大学の専攻設置が極めて細分化していたために、大学生活は専門的教育を通して、直接職業と結びついていた。その背景があったために、大学生の就職問題はほとんど取り上げられなかったという考えを示した。

「自主的職業選択」に切り替わったことにもかかわらず、細分化した専門教育は依然として大学教育の中軸でありつづけた。そのために、大学生の就職は、大学での専攻と強く結びつけられていたと指摘される(池本 2007)。しかし、一方で、大学生は専攻以外に資格の取得や社会活動などに取り組むようになり、大学教育と就職との関連は市場経済システムが浸透するにつれて弱体化する傾向にあった。このように、大学により教育また就職指導は専門性重視の「初期段階」にとどまり、旧計画体制から完全に脱却していない、大卒者の就職市場メカニズムに任せているとこと指摘されている(馬 1998)。

³⁰教育部 1985年5月27日発表。

³¹中国の「戸籍制度」の最大の特徴は住民の管理と、都市と農村の人口移動、とくに農村から都市への流入を厳しく制限することにある。農村から都市に移転するときは、必ず都市労働部門の採用証明、学校の合格証明または都市戸籍登録機関の転入許可証明を持参し、常住地の戸籍登記機関に転出手続きを申請しなければならない。

³²中国には人事档案とよばれる個人情報記録した人材ファイルが存在する。この人事档案には戸籍に関する基本情報から党籍、学歴、勤務年数、過去の表彰受賞から懲罰まで記載されている。この人事档案は大学に進学するときや、公務員、事業単位(独立行政法人に相当)、国有企業などの政府関連機関に就職するときに必要になる。

2. 「統包統配」の就業制度（1949年—1984年）

2.1. 「包下来」制度

建国前には、中国は基本的に農業社会であり、都市部の就業者数も限定的であった。1949年の全国都市部における就業者数は1533万人、全国就業者数のわずか8.5%を占めるにすぎず、圧倒的に大部分の就業者は農民であった。建国後は経済が徐々に回復し、特に工業化が進展した。都市部における失業者数も減少し、農村部の大量の労働者が都市部に引き寄せられた。

建国初期、全国都市部の失業者は474.2万人、1949年の失業率は時に23.6%に達した（図表2-1）。都市部の失業問題を迅速に改善するために、政府は積極的に経済発展を促すとともに、雇用機会を創出して、失業者を減らす措置を行った。

まず、旧政府の公務員と官僚資本主義企業の従業員に対して「包下来」³³政策を実施し、私営の商工業に対しては「公私兼顧、労資兩利」³⁴政策を実施し、新たに失業者を防止した。次に、失業者に対しては「以工代賑」³⁵、「生産自救」³⁶といった措置を実施した。三つ目には、一部の失業者に対して専門訓練を受けさせ、求人募集を実施し、就業と個人経営企業を紹介して、相互に協力させるなど多種多様な就業拡大政策を行った。

3年の期間を経て都市部の就業者数は急速に増加し、失業者も大幅に減少した。旧政府時代から引き継いだ失業者数も好転の兆しをみせた。1952年、都市部の就業者数は1949年の1533万人から2486万人に増加し、失業者数は474.2万人から376.6万人に減少した。失業率は23.6%から13.2%まで減少した。第1期5ヶ年計画の実施に伴い、就業状況は好転に向けての第一歩を踏み出し、同計画が終了する1957年に失業率は6%以下に改善され

³³旧政府の公務員と官僚資本主義企業の従業員に対して、採用から強制配置転換まで国家がコントロールする「包下来（丸抱え）政策である。

³⁴「公私兼顧、労資兩利」は公と私の双方に配慮し、労働者側と資本家側の双方利益をはかることである。

³⁵「以工代賑」：農民に公共事業・生産活動に参加させ、その収入により救済金・救済物資に代える、国の配給物資などを公定価額で農民に配給し自由価額との差額をもって救済金・救済物資に代える。1950年から始まり、水利工程の事業で5億8000万立方メートル以上となり、水利施設の修繕に参加した被災民は300万人、その家族を入れると約1000万人がこれにより生活した。

³⁶それは中国の古代から封建制社会にかけての「救荒」（飢饉からの回復策）のための社会事業を起源としている。季節的失業に対する端境期の困難を乗り切るための「冬賑」、自然災害が大量に生み出す失業にたいしての「工賑」「代賑」と呼ばれる失業対策のための社会事業が、官だけではなく民間の慈善団体による相互扶助として営まれてきたのである。

た。

2.2. 「統包統配」の就業制度

建国後、中国には社会主義計画経済体制が建設された。計画経済体制は、国家が「国家統一計画」を手段とする経済体制である。計画経済体制の下に、「統包統配」という就業制度が誕生した。具体的には、学生は政府により包括的に募集され、学費と生活費は政府が提供し、卒業後政府により就職先に配属されるという制度である。その後の30余年間、様々な就職制度の調整が行われたものの、その基本方針は変わらなかった（陳 2003）。

図表 2-1 年失業統計（1949年—1957）

年度	失業者数(万人)	都市部失業率(%)
1949	474.2	23.6
1950	437.6	-
1951	400.6	-
1952	376.6	13.2
1953	332.7	10.8
1954	320.8	10.5
1955	315.4	10.1
1956	212.9	6.6
1957	200.4	5.9

資料：『中国統計年鑑』1981年版より筆者作成。

「統包統配」の就業制度の特徴は、まず、雇用制度上は終身雇用制であり、全人民所有制³⁷と集体所有制³⁸単位（職場）の従業員は固定賃金制であった。次に、賃金配分は実質上平均主義（悪平等）の低賃金制である。第3に、福利厚生面（年金・医療保険・住宅手当など）は単位から支給された。

1978年の中国共産党第11期3中全会が改革開放への転換を内外に宣言した。この会議は、計画経済から市場経済への転換を図った。教育が市場経済期に向けて移行し始めたのは

³⁷国有企業、かつては「国営企業」と称された。中国語で「全民所有制企業」とも呼ばれる。原理的には、社会の成員全体が共同で生産手段を占有する形態とされるが、現実的には、国家が全人民を代表として生産手段を所有し、経営を行う形態とされる。

³⁸集団所有制企業（中国語で「集体企業」）：社会の部分的な労働者が自ら組織し、共同で生産手段を占有し、経営を行う形態とされる。

1985年の「教育体制改革に関する決定」以降である。したがって、大卒者の就職制度から言えば、計画経済期の特徴を帯びた「統包統配」時代は、1949年から1985年までとなる。1986年からは「自主的職業選択」時代に移行した。そして、「統包統配」時代は、計画の達成義務の有無により、さらに「指令性計画」時代（1949年—1978年）と「指導性計画」時代（1978年—1985年）の二つの時期に細分できる。「指令性計画」とは行政命令に基づき、計画通りに達成する義務を有する「法令化」される計画のことである。それに対して、「指導性計画」とは行政命令を強制的に施行させるかわりに、市場メカニズムを活用して国家目標を達成できるように、間接的に誘導するガイドライン的な計画のことである（李 2009）。

(1) 1950年から文化大革命前の大卒者就業制度

「統包統配」の就業制度を維持するために、様々な法令が公布された。政府が大卒者の就職先を統一配分し、大卒者は自由選択できず、政府の配置に従わなければならなかった。1950年6月22日、政務院（国務院の前身）が「全国公私立高等学校今年暑期卒業生を計画的・合理的に配分するための工作の通令」を公布し、卒業生が相対的に多い華東・華南・西南などの地域は、一部東北重点工業建設を支援することとした。

1951年10月1日、政務院が「学制改革に関する規定」を公布し、大学卒業生は政府が「配分」することを明確に規定した。その後は、政務院総理自らが大卒者の就職分配仕事を担当した。

1952年7月19日、政務院は「1952年暑期全国高校卒業生の統一分配工作に関する指示」で再度政府が大卒者の就職先を統一配分することを強調した。一部の部門と学校が規定に従わずに自主的に選抜行為を行っており、これらの混乱現象が国家幹部養成・使用計画に影響を与えていると強く批判した。また、大卒者は原則的に卒業後再配置を行うこと、教育部門と大学は管理を強め、上述の混乱現象の再発生を防止すべしと規定した。1955年8月9日に、国務院が卒業生の統一職場配置に関して提出した「指示」では、いかなる部門及び高等教育機関も、緊急需要により卒業生を選抜する場合は、事前に高等教育部の許可を得ること、その選抜者は高等教育部が国務院に報告して許可を得ることと規定した³⁹。

また、1961年2月28日の「中央官庁、省、市、自治区所属高等教育機関の在校生の管理を強化する」⁴⁰では、今後、高等教育機関在校生は必ず学制の規定に従って、すべて教育

³⁹中国改革情報庫 <http://www.reformdata.org/special/655/>。

⁴⁰教育部「教育50年大記事」。

課程の履修を終えてから、卒業後職場再配置を受け、いかなる雇用機関も卒業していない学生を配置しないことと指示した。

1963年5月10日の「1963年高等教育機関卒業生の配置計画に関する報告」⁴¹では、高等教育機関卒業生の中で、特別優秀な学生は、特徴に基づいて配置すること、また、継続的に養成及び鍛練することに注意し、彼らは将来的に科学・技術人材として重要な役割を果たすべきであるとした。その後、1963年7月23日に、教育部は「特別優秀卒業生選抜に関する通知」⁴²を公布した。1965年に選抜は停止となった。

1963年8月17日に、国務院は「1963年高等教育機関卒業生の労働実習に関する通知」⁴³を公布し、高等教育機関卒業生の1年間の研修制度を1年間の労働実習後の1年間研修同時に改め、1963年には工学部・農学部の卒業生から先に執行することを決定した。政府はより多くの卒業生を農村に配置し、労働実習に参加させることを強く高等教育機関に求めた。

(2) 文化大革命の大卒者就業制度

1968年夏には、例年通りの大学入試や雇用は行われず、多くの青少年が都市において無職のまま紅衛兵運動に没頭した。北京の清華大学では、1967年以降、学生の派閥の分裂や衝突が起こり、相互の論戦から100日続く武力闘争へと発展し、1968年7月28日には事態収束のため毛沢東が人民大会堂で学生リーダーたちを説得しなければならない状態となった。こうしたことから紅衛兵運動は停止され、1968年12月22日には『人民日報』が「若者たちは貧しい農民から再教育を受ける必要がある」として、都市に住む中・高校生などは農村に行き働かなければならないという毛沢東の指示を報じた。

この「上山下郷運動」による「下放」は、その後、1968年からおよそ10年間に続けられた。都市と農村の格差撤廃という共産主義的スローガンに基づき、また都市部の就職難を改善させる目的から、半強制的かつ永住を強要する措置として行われ、10年間に1600万人を超える青年が「下放」させられた。その行き先は雲南省、貴州省、湖南省、内モンゴル自治区、黒竜江省など、中国の中でも辺境に位置し、都市部とは大きな格差のある地方であった。ただし、一部の党幹部の子女の中には、軍に入ったり、都市郊外の農村に移住したりし

⁴¹教育部「教育50年大記事」。

⁴²『中華人民共和国教育大事記』（1949-1982）。

⁴³同上。

て、比較的恵まれた暮らしができた者もあった。

多くの青少年は「毛主席に奉仕するため」として熱狂的に「下放」に応じた。「広闊な天地にはなすべきことがたくさんある」などのスローガンのもとに、辺境の農村に住み込んだり生産建設兵団で開墾作業に従事したりした若者たちは、やがて、地方と都市との著しい格差や農作業の厳しさに苦しむようになった。農業の専門家でもないのに農法や政治思想について農民たちにあれこれ指示しようとした学生たちは、識字率も低く旧来の意識や因習を残す農村の人々の反発を受け、現地に馴染むことができなかった。農村には都市のような娯楽も高等教育もなく、家族や都市を懐かしんでも帰ることは許されなかった。

文化大革命の10年間のうち、4年間大学募集は停止され、大卒者就職問題は存在しなかった。学者や知識などの多くが批判された。就業体制は硬直化し、「文化大革命」がもたらした経済停滞の影響も重なり、都市部の就業問題は日増しに悪化し、1970年代末にはかなり深刻な状況となった。特に「文化大革命」の期間に農村に「下放」された若者は都市部を回帰してからは、都市部の就業状況はさらに大きな圧力を受けた。

(3) 文化大革命後の大卒者就業制度—1984年

1977年と1978年の2年間で都市部に回帰した若者は650万人以上にのぼった。1979年には都市部では累計1500万人の失業者があふれ、労働部門に登録した失業者は568万人、失業率は5.4%に達した⁴⁴。この深刻な就業問題に対して、1980年8月に政府は全国労働職業会議を召集し、「三結合」就業方針を打ち出し全国に展開した。「三結合」とは、「国家の統一計画と指導の下で、政府労働部門による職業紹介、自由意志による集団就職、および個人の自発的な求職活動」からなる。この政策の実施により、国営企業は政府が定めた労働計画の範囲内で自由に労働者を募集・採用することができ、労働者個人も一定範囲内で職業選択することができるようになった（朴 2003）。1981年10月、中央政府は「窓口の拡大、経済活性化、都市部の就業問題の解決」を掲げ、様々な切り口になる就業問題政策を進めた。

「三結合」の基本方針、実質的には党の「11期3中全会」で提出された多種多様な経済が共生する経済政策の具体案が、就業理念と就業政策の重大な突破口となり、就業管理体制改革の牽引車となった。

⁴⁴ 『中国網』2009年9月18日付。

1978-80年代中期、計画経済体制の影響から、農村の青年は多くの農民と同様に、自由な移動が許されなかった。都市の青年の間では、高等教育が依然として高度に集中された計画管理モデルとして存在し、就職に関しては「統一管理」が実施され、政府が包括的に仕事を配分した。この期間の青年の職業選択観は受動的かつ単一的であった。

職業選択に関しては、比較的受動的であった農村の青年は、ごく少数の大学試験に合格し運命を切り開いたケースを除けば、その大半が父の職業を引き継ぎ、集団で土地を耕作する、あるいは田畑を世帯に配分する「家庭共同生産請負責任制」を担った。いずれも農耕が主体である。都市部では、大学生でない青年の間でも父の仕事の「後継ぎ」が多数を占めた。中・高等教育を受けたインテリ青年に関しては、就業制度、招聘制度が硬直的で柔軟性に欠けていたために、すべて社会の要請に従い、国による配属に従うことが強調された。

職業選択の基準は政治に偏っていた。農村の青年は農業に従事することが基本であったことから、職業選択の余地はなかった。都市の青年は職業を選択するに当たり、異なる職業を評価する基準として、政治的地位と社会的地位を第一とした。1984年の「中国青年の就職問題」に関する調査によると、当時の青年が職業を評価する際には、社会的地位、社会的意義、個人の才能の発揮と報酬を重視していることが分かる⁴⁵。

政治と工業が重視され、農業と商業が軽視されていた当時、青年が就職するに際し、最も重視したのが政治的地位と社会的地位である。当時流行した「傷痕文学」（「苦しさの訴え」）は、「上山下郷」状況を具体的に示すものであり、それは拭い去ることのできない「傷痕」となった。大学統一試験が再開されてからの数年間は、「上山下郷」した青年の都市回帰により人口移動は壮観さを呈した。都市部では、ビジネスは依然として軽視されており、大学生の大半は理系に興味を示し、追い求める理想の職業は「科学者」や「エンジニア」であった。待業中の普通の青年は就職を第1に考えていた。実際に活路が見いだせなければ、「個人営業」や商業、サービス業などの第3次産業に従事しなければならなかった。

しかし、社会の発展に伴い、新たな人材が求められるようになったことで、多くの青年の就職にたいする考え方や方法は急速に変化した。

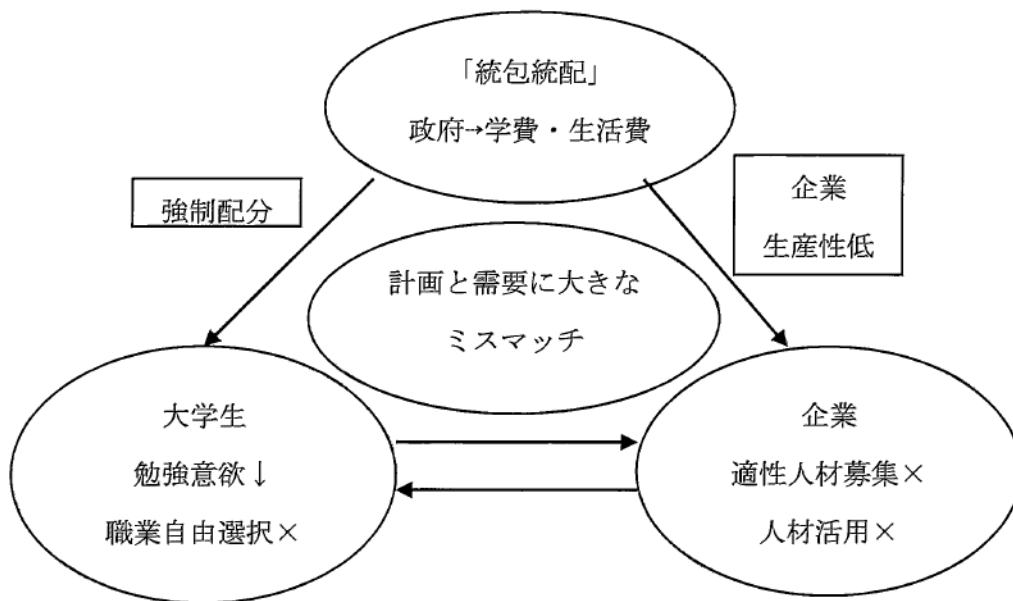
2.3. 「統包統配」の就業制度に対する評価

⁴⁵ 『人民網』「中国青年就業観 20 年回顧」2002 年 4 月 22 日付。

国家主導で実行される統一的職場配置の方法及び大卒者に対する強制性は「統招」、「統包」、「統配」⁴⁶である。このような大卒者人材配置制度は、当時においてはそれなりの必然性と合理性があったと評価できる。まず、限られた人材の中で、国家計画による配置を通して、重要建設プロジェクトや、後発地域の発展のための人材が確保できる。次に、1949年前後、大卒者の「卒業＝失業」という就職難の局面を打開し、社会安定に寄与した(李 2009)。

高等教育機関において実施されてきた「統包統配」制度では、計画経済体制の下で、国が主体となり、企業に労働力を配分し、労働力の採用及びその管理が行われた。就職活動は本来ならば、労働者と企業が主体となるべきだが、企業と労働者はそれぞれ主体的に採用及び職業を選択する権利を剥奪されていたといえよう。

図表 2-2 「統包統配」制度のデメリット



資料：筆者作成。

「統包統配」制度のデメリットは、以下のように指摘できる(図表 2-2)。

- ① 新卒者と採用企業の不適合性。適切な新卒者の採用が不可能であり、また新卒者の専攻

⁴⁶国家が大学生の募集、管理、配分をすべてコントロールすることである。

分野と配属先の業務内容も適合でないケースが多い。「学以致用」と「統包統配」では、つまり大学で勉強した内容や専攻分野と仕事内容を一致させるという考え方があるが、卒業生の最適配置は不可能である。

- ② 計画と需要の間には大きなミスマッチが生まれ、高等教育機関が自主的な経営努力を怠ることになる。大学が経済や社会発展の変化や需要に適應すべく主体性を持って学部・専攻の構成など全体方針を調整する必要がなくなる。
- ③ 学生の積極性の喪失。勉学への意欲や向上心を発させることは困難となる。「統包統配」的な職場配置方式の影響により、大学生が自分の専攻以外の知識に対して、勉学意欲を失うという結果を招いた。
- ④ 企業側の採用管理への悪影響。新卒者の適切な採用・選抜・人材活用を考慮する必要がなくなる。また固定工制や平均主義の低賃金制の影響により、企業の生産効率は悪化し、生産性の低下をもたらす。配属された従業員の勤労意欲が低下することになる。
- ⑤ 国の配分と個人の意志との間の深刻な対立、地域間の移動を厳格に制限する戸籍制度が存在するため、配分された地域と企業以外の移動は許されない。

3. 「双方向選択」の就業制度（1985年—1992年）

3.1. 「双方向選択」の就業制度

中国の政治経済体制改革の進展に伴い、教育・技術・文化等分野の改革も求められた。計画経済体制の下で国が主導し、全人民所有制単位のための「統包統配」の就業制度は、改革開放・市場経済化に適應できなくなった。「統包統配」の就業制度改革し、新たな大卒者就職制度の構築が求められるようになった。

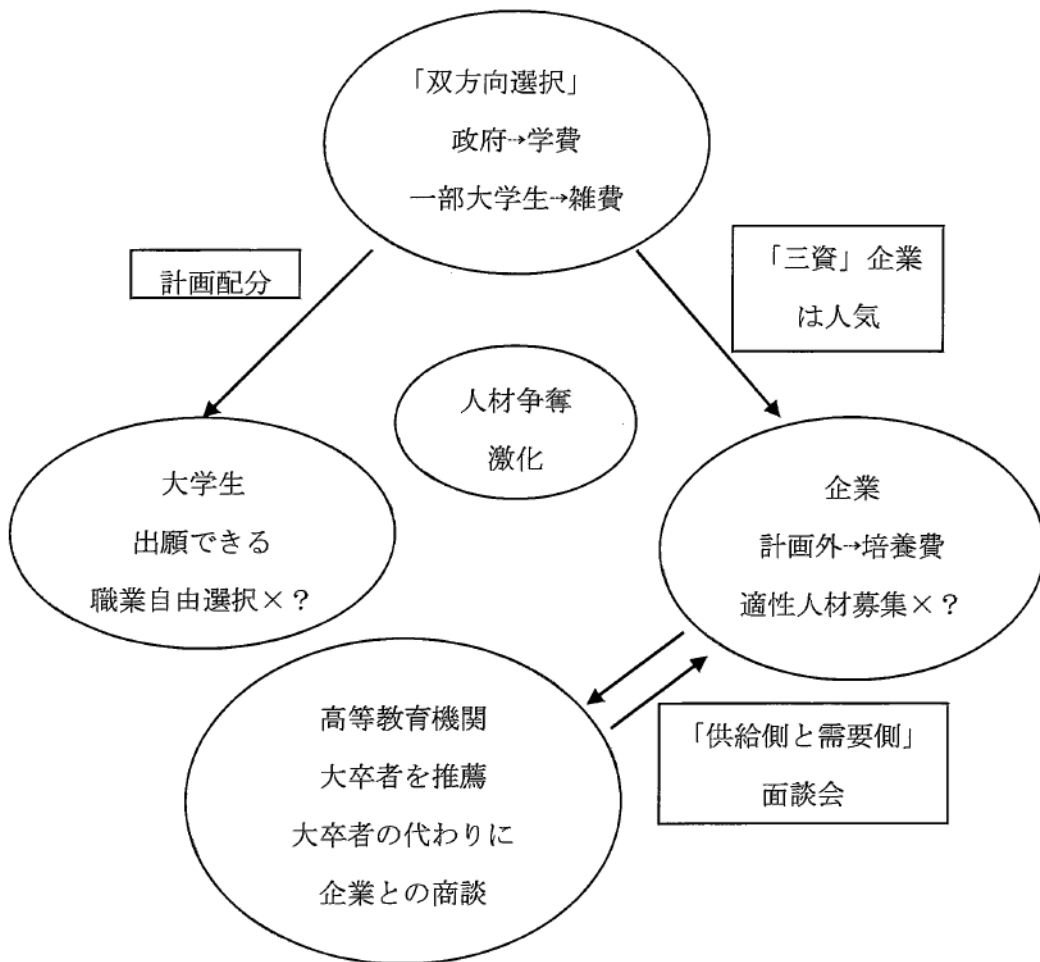
1985年には、統一的「高考」⁴⁷の受験生として、少数の国家計画外の自費生（私費生）が認められることになった。かつて国家「統包」の大学生募集制度は、国家計画募集（学費国家負担）と国家計画外募集（大学生個人負担）となった（「双軌制」とも呼ばれる）。1989年、国務院は「高等学校卒業生分配制度方案」（中期改革方案）⁴⁸を公布し、以下の点を明確

⁴⁷全国普通高等学校招生入学考試 [全国普通高等學校招生入學考試]は、中国実施されている入試システムである。通称「高考」。中国の大学は欧米と同じく9月入学のため、毎年6月から7月に試験が行われる。日本と違い、大学や専攻ごとの試験は原則行われず、この高考の試験結果のみで合否が判断される。

⁴⁸『中華人民共和國国務院公報』第12号、1989年7月25日。

した：①高等教育機関の大学生募集は、国家計画と社会調節を結合し、後者は前者の補充または委培生・自費生とする。②国家計画募集の大学生、師範・農林・体育・民族等専攻以外の学生は雑費個人負担（学費は国家負担）とし、委培生・自費生は通常の学生より費用が高くなる。③大学生は卒業後、国家政策・方針の指導の下に、関連規定を守り、一定範囲内の職業選択自由を認める。（図表 2-3）

図表 2-3 「双方向選択」の就業制度



資料：筆者作成。

大学生は在学中、人民助学金制度にかわって人民奨学金制度が導入された。それまで学校側の方針として、従来経済的に困難な学生に対する援助が中心であったが、人民奨学金制度の対象は勉学に優れた学生である。また経済的に困難な学生には貸付奨学金が提供される

ことになった。当時は一部自費生以外、学費は国家負担であるため、大学生の学費は家庭の負担にはならなかった。

「1985年全国高等学校卒業生分配問題に関する報告」によると、国家計画分配の卒業生に関しては、まず一部卒業生（約20%）に「配分」方案が提示され、本人を含む意見が求められた。残り（約80%）の卒業生には、学校側と雇用側とが交渉し、「供需見面」（求人・求職双方の顔合わせ会）で就職先が決まる。国家教育委員会は「配分」バランスを考慮し、国務院に報告する。

国家計画募集範囲内の卒業生は、国家の計画に基づいたうえで、卒業生自らが就職先を希望することができ、学校推薦を得て、雇用側は優秀な卒業生を選択して採用することになる。大卒者の就職は「計画為主・市場為補」（計画を主として、市場を補とする）の卒業生配分・就業体制となった。「双方向選択」の就業制度は、雇用側と卒業生との「双方向選択」ではない。学校側は卒業生の代わりにまず雇用側と交渉し（面談会）、その後、雇用側は国家計画が定めた専攻や人数を確認し、最後に計画範囲内で選択をする。国家が定めた専攻外の卒業生を雇用する場合には、雇用側は一定の「培養費」を学校側に払ったうえで、採用することが可能である。これは当時「有償分配」とも呼ばれた。こうして大卒者を受け入れる各行政機関と企業による人材の争奪戦が生じ始まった。

3.2. 都市知識青年の双方向選択

農村青年の就職観は次第に開放的になり、「家庭共同生産請負責任制」がもたらした大量の農村余剰労働力の発生と同時に、都市部の労働力、とくに企業や建築業界の農村労働力に対する大量需要により、戸籍制度、穀物・油供給制度、就職管理制度も漸次緩和された。その後、政府は再び一連の政策と措置を策定し、農村労働力の地域的交流、都市部と農村部の交流、貧困地区の労働力輸出が許可・奨励されるようになった。その結果、大量の農村労働力の地域を超えた移動、「出稼ぎブーム」が沸き起こり、農村青年の就職観はさらに開放されていった。

都市部における就職の変化は、主に、知識青年の間に見られた。大学卒業生の就職制度は1985年から段階別、階層別に徐々に改革が進められた。1989年に提起された改革目標は、国の就職方針・政策の指導を受けながら、卒業生の職業の自主的選択と、雇用側の選択・採用という「双方向選択」制度を徐々に実施することであった。この改革は競争メカニズムを

大学に導入し、卒業生の就職を徐々に市場化させるというものである。青年の就職で最大の変化は、「経済的地位」が職業選択時に最も優先的に考慮する要因となり、従来の「社会的地位」と「政治的地位」を超えたことである。第一の選択基準となった「経済的地位」は、具体的以下の点にみられる。

第1に、経済特区や沿海部における「三資」（合弁・合作・100%外資）企業での仕事を希望するようになった。北京の1000人の学生を対象にした調査では、職業選択にあたり、卒業後、経済特区や沿海部の開放地区での仕事を希望すると答えた学生が40%近くを占め、外資系企業を第1に考えていることが明らかになった⁴⁹。

第2に、高学歴は求めず、高所得のみを求めるようになった。1980年代後期には大学院受験生が急減し、1987-89年に中途退学した院生は全国で約700人にのぼった。この時期に、理工系に興味を示す大学生は5割以下まで減少し、「知識の大逃亡」と呼ばれた。「貧しさは、まるで教授並み、愚かさは、まるで博士並み」といった戯言は、当時の雰囲気を反映している。

第3に、第2の職業(転職)や職業の流動性が広がった。1980年代中・後期にかけて青年たちは転職傾向を強め、職業の流動化が顕在化した。多くの青年が「最初の仕事で求めるのは安定、第2の仕事で求めるのは豊かになること」と述べ、卒業したばかりの大学生の間では「まずは安定」、次に「より良い仕事を見つける」傾向が強まり、人材の流動化は次第に活発化した。「国営-集団-合弁-現地法人」と、国営から三段跳びの職業選択も出現した。こうして1990年代には、「国有企業」の労働者は急減し、「集団企業」の従業員も相次いで流出し、「三資」企業が人材の宝庫となった。とくに鄧小平の南方視察後1993-94年になると、大学生が沿海部の開放地区に集中する傾向が際立った。

第4に、経済面が職業選択の第1の基準となった。当時の青年の職業選択基準は第1に所得と福利厚生であった。最も好まれた業種は、金融保険業、工業関連企業、国家機関、サービス業、科学研究機関であった。

3.3. 「固定工」（鉄飯碗）の解体

経済の市場化に対応するために、また労働の市場化を目指して、労働制度改革、とりわけ

⁴⁹『労働報』2010年8月21日付。

就業システムの改革が系統的に実施された。1986年には国務院が雇用制度に関する四つの法律、すなわち、(1)「国営企業職員労働者募集に関する暫定規定」、(2)「国営企業労働契約制実施に関する暫定規定」、(3)「国営企業規律違反職員労働者の解雇に関する暫定規定」、(4)「国営企業待業保険に関する暫定規定」を公布し、労働契約制度の導入に踏み切った。

1980年代初期は新規採用者の労働契約制度および企業による公開募集・選別採用が導入された。これ以降、労働者の募集・採用・解雇に関する企業の権利も広がり、失業者の存在も認められるようになった。こうして雇用慣行の核心に位置した終身雇用制度にメスが入られ、労働力の流動化の道が開かれた。契約制の導入は新規採用者に限定されており、これは既存労働者の抵抗を考慮してのことである。

1980年代後半には、「固定工」と呼ばれる既存の常用労働者に対する労働契約制の導入が始まった。こうして「鉄飯碗」⁵⁰と呼ばれた終身雇用制度は崩壊し始めた。

合理的な定員に基づいて職場を再編し、余剰人員を職場から排除し（労働組織の最適化）、同時に、彼らの企業内「待業」化（企業内別置会社や関連会社への再配置、能力向上のための技能訓練、転職訓練等）も進められた。失業保険制度と養老年金制度の整備に伴い、余剰人員の適度な整理も許容されるようになった（社会的失業の認知）。1980年代半ばから労働力流動化を促進するために育成されてきた「労務市場」が各地で整備され、次第に広域労働市場も誕生するようになった。

就業制度改革と関連して、住宅、医療、子弟教育、社会保障を企業内で引き受ける「企業小社会」システムの改革も着手され、住宅、医療、教育、社会保障は行政サービスと商品の供給により担われるようになった。これらは終身雇用の解体過程、また労働力の自由な移動を前提とする労働市場形成過程の一側面と見ることができる。

4. 「自主的職業選択」の就業制度（1993年—現在）

4.1. 「自主的職業選択」の就業制度

⁵⁰政府などの公共機構に保護されている職業は、国が無くならない限り倒産しえず安定しているため、これらの職業に対して、割れない鉄で作ったお碗のように安定しているという意味で用いる。具体的には公務員、軍人、公立学校の教師、国有企業従業員などである。

1993年2月に中国共産党中央委員会と国務院が「中国教育改革と発展綱要」を発表し、「大学生の教育経費をすべて国が負担する現行制度を変え、授業料徴収制度を漸次に実行する」と、大学授業料の自己負担の方針が明確された⁵¹。

高等教育の「有償制度」への転換に伴い、これまでの「公費生」・「自費生」という枠別の意義も薄まり、大卒者募集制度は「二本立て制度」（「双軌制」）から「一本化制度」（「併軌制」）に切り替わった。1996年から中国の高等教育は大学生募集の「一本化」を試行した。1997年に全面的に実行されることとなり、学費は年々増加した。2000年には、国家が学費等を負担してきた師範専攻（教員養成）でも学費が徴収されるようになった。

この時期から大学入学時には、学費・雑費のほかに教材費・寮費などの費用が徴収されるようになり、奨学金制度や貸付助学金制度は存在するものの、家庭の経済的な負担はかなり重くなった。特に農村や後発地域からの大学生にとっては、負担はさらに大きかった。

就職制度面では、その改革目標は大卒者の「統包統配」と「包当幹部」（幹部の身分保障）の改革にあると、「中国教育改革と発展綱要」は明記している。一部の卒業生は国家が引き続き「配分」するものの、大部分の卒業生は「自主的職業選択」が適応されることになった。卒業生は自ら雇用側と直接面談し、自分に合った企業を選択して、契約することができるようになった。

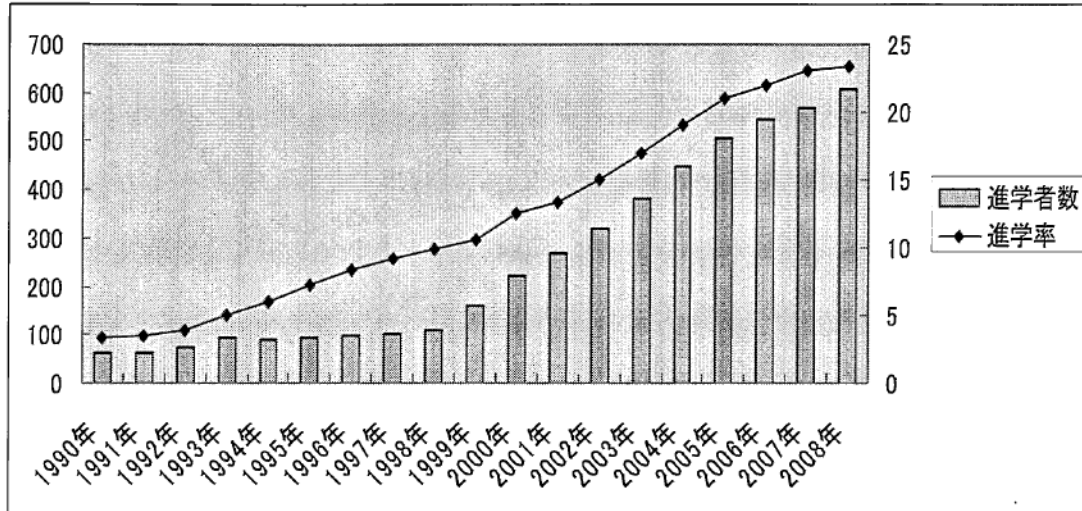
具体的な実施法案は、「人材市場と就職相談機関、職業仲介事業所を設立する」という記述は、就業の市場化へさらに一步踏み出したことを示すものとして評価できる。このように、「有償化」と「自主的職業選択」が、1993年以降の中国の教育改革の主たる成果である。

その後発表された「1995年普通高等教育機関学生募集と卒業生就職制度に関する改革意見」は、「一本化制度」実施後に入学した大卒者に対して、基本的には従来通り、各省庁、地方政府が各自管轄下にある大学の卒業の就業を管理するが、機が熟したら、卒業生が自由に職業を選択する方法（自主的職業選択）に移行すると明記されている。この「意見」には、2000年までに大卒者の自主的職業選択制度の改革を完成させるという具体的な目標が提示されていた。しかし実際には、その目標は1998年に前倒してほぼ達成された。

しかし、1999年に大学生募集が大幅に拡大され後（図表2-4）、大学生の就職は困難を増しつつある。さらに先進地域や沿海の大都市では、意欲のある大卒者を吸収するために、様々な優遇政策が打ち出された。

⁵¹ 『中国教育改革と発展綱要』1993年。

図表 2-4 年大学進学者数と進学率（1990年—2008年）



資料：『中国統計年鑑』2009年版より筆者作成。

4.2. 大学生募集の拡大

1997年にはアジア金融危機が発生し、内需不足と高失業率は中国経済に深刻な影響を与えた。同年の高校卒業生は262.9万人（中国統計局 2010）であったが、彼らの多くが高校卒業後、労働市場に参入したために、失業率はさらに上昇した。このような状況に対して、湯敏を代表とする中国の経済学者達は「大学生募集拡大」という政策を中央政府に提案した⁵²。高校生の一部が大学に進学することにより、労働市場への参入を遅らせる。同時に、大学生の募集拡大は内需拡大に有効である。このような「一石二鳥」の緩和策を経済学者達は提案した。

このような提案もあり、1999年5月に、中央政府は「大学生募集拡大」政策を決定した。高等教育機関の募集人数は1997年の100万から2000年の220万人に拡大された、大卒者の人数も1997年の82.9万人から2003年の187.7万人に増加した。（図表 2-5）

⁵²湯敏・左小蕾（1998年11月）「關於啓動中国經濟有効途径的思考—拡大高校招生一倍的建議」（この主内容は、湯敏へのインタビュー形式で「教育啓動消費呼之欲出」と題して1999年2月19日付の『経済学消息報』に掲載された。また、全文は、湯敏（2002年）『千慮一得』広東経済出版社に収められた。）。

図表 2-5 経済発展と高等教育の発展 (1997年—2011年)

年	GDP成長率	本専科募集人数	高等学校卒業生	卒業生増加率
	(%)	(万人)	(万人)	(%)
1997	8.8	100.0	82.9	-
1998	7.8	108.4	83.0	0.1
1999	7.1	159.7	84.8	2.1
2000	8.0	220.6	95.0	12.1
2001	7.3	268.3	103.6	9.1
2002	8.0	320.5	133.7	29.0
2003	9.1	382.2	187.7	40.4
2004	9.5	447.3	239.1	27.4
2005	9.9	504.5	306.8	28.3
2006	10.7	546.1	413.0	34.6
2007	11.4	565.9	495.0	19.9
2008	9.0	607.7	559.0	12.9
2009	9.2	639.5	611.0	9.3
2010	9.2	-	630.0	3.1
2011	-	-	660.0	4.8

資料：『中国統計年鑑』、『全国教育事業発展統計公報』より筆者作成。

図表 2-6 大卒者就職状況 (1996年—2010年)

年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
卒業生(万人)	83.9	82.9	83.0	84.8	95.0	103.6	133.7	187.7
就業率(%)	93.7	97.1	76.8	79.3	82.0	90.0	80.0	70.0
未就業者(万人)	5.3	2.4	19.3	17.6	17.1	10.4	26.7	56.3

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
卒業生(万人)	239.1	306.8	413.0	495.0	559.0	611.0	630.0
就業率(%)	73.0	72.6	70.0	70.9	70.0	68.0	72.2
未就業者(万人)	64.6	84.1	123.9	144.0	167.7	195.5	175.0

資料：『中国統計年鑑』、『全国教育事業発展統計公報』により筆者作成。

しかしながら、このような政策は、就職難問題を根本的に解決することはできない。1999年に労働市場に参入する高校卒業生の就業を3-4年間遅らせた結果、2002年に「大学生募集拡大」政策実施後初めての卒業生が労働市場に参入した。しかし、当時の未就職者数は26.7万人に上り、2001年の10.4万に比べると、1.5倍に急増した（図表2-6）。2003年の未就職者数はさらに56.3万人と急増した。このような厳しい結果となった背景には、まず国営改革が本格化し、「下崗」（一時帰休）人員が急増したこと、農村からの出稼ぎ者が急増したことが指摘できる。高等教育機関の卒業生数は、経済成長とバランスがとれたものではなく、大卒者の就業状況はかつての全就業から高就業へ、さらに就業低迷と悪化している。

4.3. 「自主的職業選択」の時代

農村の青年が非農業部門で就職するようになったのは1990年代中期以降である。農村の土地に縛られることがなくなり、自由に都市部に出入りできるようになり、多くの青年が都市で働き、生活し、定住するようになった。「衣食」のための職業を選択というよりも、立身出世を優先するようになり、都市での「過客」に甘んじるより、都市の一員になることを願った。

この間、都市の青年も「自主的職業選択」、あるいは「起業」の道を歩むようになった。改革開放が一段と進むに伴い、とくに世界貿易機関（WTO）加盟後は、社会状況が一変した。大学の募集枠が拡大され、大学卒業者数が年々増加する一方で、政府機関や国有企業はリストラと効率改善に努めた結果、従業員削減と一時帰休者の再就職、問題が突出する状況に陥った。

大学生を中心とする知識青年の職業観は大きく変わった。第1に、選択基準の面では、将来性や能力を発揮するチャンス、給与や福利厚生などの労働環境を重視するようになった。第2に、職業意識の面では、機関や非営利事業団体、企業事業体と国有、集団、個人事業者との間の等級観念が次第に姿を消し、「就職の代わりに起業」という考え方が広く受け入れられた。第3に、職業選択意識の面では、「工業重視・商業軽視」から「工業・商業共に重視」へと変化し、従来軽視されてきたサービス業が人気を集めるようになった。第4に、職業評価の面では、政治色が一段と薄れ、自らの関心に合致した職業への憧れが強まり、物質・精神的なものの双方を同時に求めるようになった。第5に、就職場所と両親の居住地の面で

は、両親や他人への依存心が弱まった。「資格取得ブーム」や「外国語ブーム」、「出国ブーム」などはまさに自主性が強まったことを物語っている。第6に、起業の面では、受動的就職から自主的起業への変化がみられるようになった。2002年に中国共産党青年団は「中国青年就職・起業ネット」を立ち上げた⁵³。その後、各地方の青年団組織も同様の「ネット」を相次いで設立し、青年の就職と起業を支援する措置を打ち出した。

4.4. 「自主的職業選択」制度に対する評価

「自主的職業選択」制度は一定の成果を収めたと評価できる。まず、大卒者の「自主的職業選択」制度の変革は、大学行政、教育、カリキュラム、人事などの改革を引き起こした。また、求人・求職者は直接「顔合わせ」することにより、計画経済期のような需給ミスマッチをある程度改善することができた。さらに、大卒＝社会的地位の高い就職先や「幹部」という身分の保障がなくなり、大学生は強い危機感を覚えるようになり、従来のように大学入学後、学業を疎かにする学生の減少にもつながった（李 2009）。

しかし、深刻な就職難は続いており、温家宝前首相が「中国の大学教育は現実にマッチしていない」⁵⁴と批判するほど事態は深刻である（図表2-7）。2008年にはリーマン・ショックにも直撃されて、中国の就職市場は「超氷河期」を迎え、精肉業の作業員募集に大学院修士卒が採用されたとのニュースも流れた⁵⁵。

就職の「ミスマッチ」の理由としては、次のような点が指摘できよう。

第1は、大卒学生数の短期間での急増である。中国政府が大学生拡大政策を始めたのは1996年であり、その年に入学した学生が卒業する2000年あたりから新卒数が急増し始めた。中国政府の狙いは、経済の高付加価値化、サービス化、ソフト化、国際化の時代を見据え、ハイレベルな人材を大量に養成することである。2011年の中国の高等教育機関（4年制大学、短大、高等専門学校など）の新卒学生は、日本の10倍近い660万人にのぼる。1998年の新卒は83万人であり、13年間で8倍近く増えた計算となる。学校数も1998年の約1000校から2008年には1800校に増えており、大学進学率は25%に達している。

第2は、大学生の「粗製濫造」である。政府の方針のもとで大学教育の「自由化」が進

⁵³ 『解放日報』2002年12月2日付。

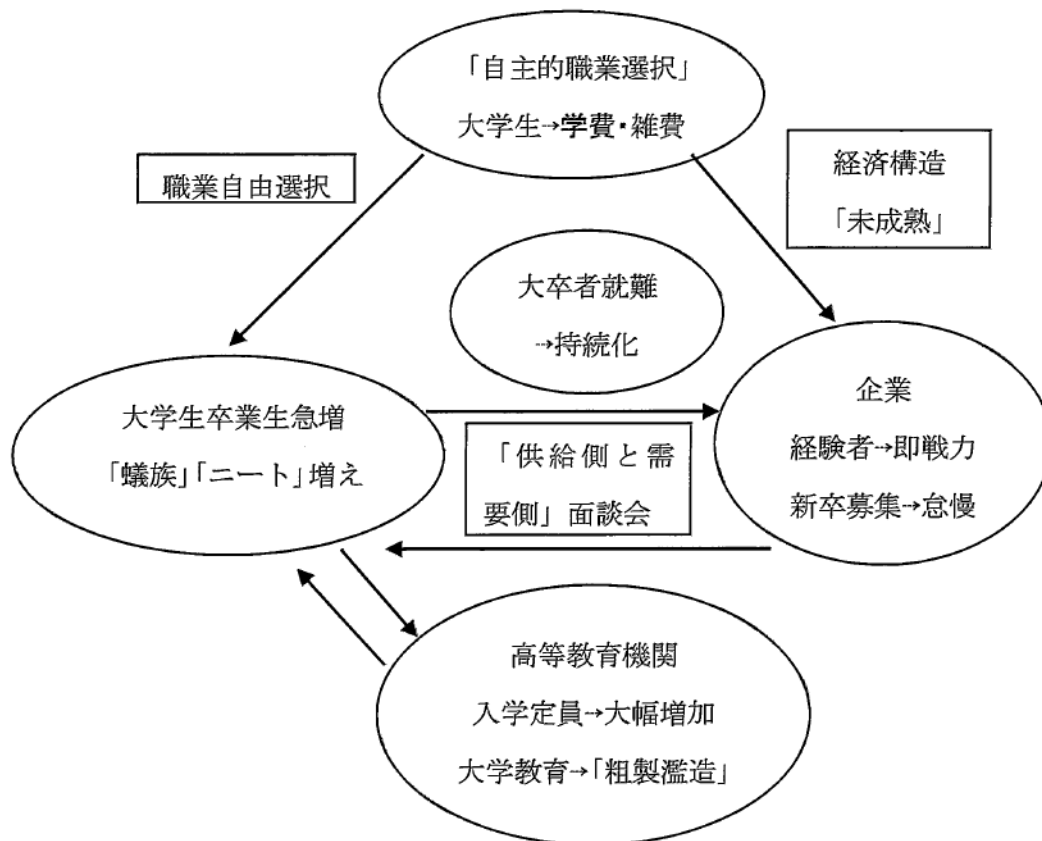
⁵⁴ 『大紀元』2007年4月13日付。

⁵⁵ 『新民晩報』2010年5月15日付。

められた結果、入学定員を大幅に拡大し、授業料収入増が図られ、質の低い学生が大量に生み出された。

第3は、最大の理由として、大卒学生の雇用吸収機会として期待のかかる「第三次産業」の「未成熟」である。高度成長期における中国（2005年）と日本（1970年）を比較してみると、GDPに占める第三次産業（運輸・通信業、卸・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業、公務）の比率は、中国37.8%、日本48.9%であり、日本が11.1ポイント上回っている。

図表 2-7 大卒者就職難の持続化



資料：筆者作成。

中国の第三次産業の比率が極端に低い理由は、経済構造が「未成熟」であることを示して

いる。つまり、中国はいまだ「世界の下請け工場」であり、本社機能が弱いために、独自の知識集約的サービスが十分に育っていない。そのために法律、会計、保険、金融等の業務に関する需要が限定されているのである。

中国の大卒就職難は、第三次産業が「未成熟」であることにより、さらに困難を増している。「大学を出たけれど」という悲話は、中国では「蟻族」の出現に象徴されている。「蟻族」とは、大卒でありながら良い給料の職に就けない若年者が、蟻のような「集団生活」を送りながら「就活」している状態を示しており、彼らは地方からの出稼ぎ労働者である農民工と職を奪い合っているのが実情である。政府が発行に関わった『中国人材発展報告（2010）』によれば、その結果、全国で100万人以上が「ニート」生活を送っている。

おわりに

高等教育システムの改革の結果、「統包統配」制度から「自主的職業選択」制度への転換に伴い、大卒者数が一気に増加したのは事実である。しかし、定員拡大に相当する就職先がなく、大卒者労働市場は極端な買い手市場となっている。一方、中国の一般企業は、有名大学の卒業者を除けば、総じて即戦力重視であり、新卒よりも経験者を積極的に採用する傾向がある。さらに、中国の大学生は競争社会を生き抜く強さをもつものの、社会全体として大学進学そのものを高く評価する見方が根強く、大学生であることの優位性が過大評価され、結果として、仕事内容が厳しいポストや社会的に地位が低いと見られるポストに就く意欲を持ち合わせていない。

大学定員の増員傾向は今後とも続くとするれば、教育システムの更なる改革により、即戦力としての知識・技能を身に付けさせるような高等教育の充実を期待したい。現在、一部の大学生の間では、「北上広」（北京・上海・広州）や沿岸部の都市よりも、他の省都や内陸部にキャリアを求める動きが見られる。このように、大学生自身も意識を変えて、自分なりのキャリアプランをより冷静に考える必要がある。

大学生の就職難の背景には、学生数急増に加えて、第三次産業の「未成熟」という中国の産業構造に基づく根本的な問題が存在する。中国の全就業者数に占める第三次産業就業者数の比率は、1978年の12.2%から2010年の34.1%へと大幅に上昇している。しかし欧米先進国や日本は70%を超える水準にある。第三次産業が「未成熟」であるだけに、社会的に必要とされる大卒者の数にも限度があるといわざるをえない。

上海近郊の開発区にある日系製造業を訪ねても、その機能の中心は生産であり、会社といっても事実上は工場である。数千人いる大企業の従業員のうち大学卒は生産技術や貿易・総務・人事スタッフなどを中心に200～300人程度が一般的である。広東省などに多い組立・加工型企业では、大卒が1人もいない会社も少なくない。もちろん都市部には研究開発や設計、コンサルティング、ソフト開発など、大卒中心の企業も存在するが、その比率は必ずしも高くない。全国レベルの大学進学率25%という数字は、中国の経済構造から見れば高すぎると言わざるを得ない。もちろん大卒の人材でも、現場でゼロから経験を積み上げ、企業の中核人材として育てなければ問題は無いのだが、残念ながら、中国社会では「大卒＝ホワイトカラー＝オフィスワーク」という意識が根強く、現場で汗をかくような仕事を敬遠する傾向が強い。大卒就職難を解決するには、経済構造調整と就職構造改善を協調的に進めて就職機会を拡大することが必要である。

参考文献

日本語：

王智新（2004）『現代中国の教育』明石書店。

王渝（2010）「建国期中国における就業政策の転換点—1956年「農業発展綱要草案」の位置づけを中心に—」関東学院大学『経済系』第243集。

黄福涛（2005）『1990年以降の中国高等教育の改革と課題』広島大学高等教育研究開発センター。

大塚豊（1996）『現代中国高等教育の成立』玉川大学出版部。

池本淳一（2007）「大卒青年の就業問題とアスプレーション」『日中社会学研究』第15号。

沈瑛（2006）「中国の労働市場と企業の雇用管理」『政治学研究論集』第24号。

日野みどり（2004）『現代中国の「人材市場」』創土社。

馬志遠（1998）「現代中国の大卒者就職過程に関する実証的研究」『東京大学大学院教育研究科紀要』第38巻。

朴文傑（2003）「中国における雇用政策の変容—積極的雇用政策に関する検討—」『現代社会文化研究』No.28。

李敏（2009）「中国の大卒者就職政策の変遷—1980年代以降を中心に—」お茶の水女子大学『公募研究成果論文集』2007年度第二集。

李敏（2011）『中国高等教育の拡大と大卒者就職難問題—背景の社会学的検討』広島大学出版会。

中国語：

『中国労働人事年鑑』労働人民出版社。

『中国統計年鑑』中国国家統計局。

『中国労働年鑑』中国労働出版社。

『中国的就業状況と政策白皮書』中国国務院新聞弁公室。

『中国大学生就業報告』社会科学文献出版社。

魏新・李文利・陳定芳（1997）「当前我国高校卒業生就職分配機制探析」『新華文摘』1997

年第 4 期。

楊偉国 (2007) 『轉型中的中国就業政策』 中国労働社会出版社。

岳經綸 (2011) 『轉型期的中国労働問題与労働政策』 東方出版中心。

張車偉 (2008) 『大学生就業：基与労働力市場結構矛盾的分析』 高等教育出版社。

周建民・陳令霞 (2005) 「浅析我国大学生就業政策的歷史演變」 『遼寧工学院学報』 第 1 卷第 1 期。

曾湘泉 (2004) 『变革中的就業環境与中国大学生就業』 中国人民大学出版。

第3章 大卒者就職難と「民工荒」

はじめに

近年の産業構造改革の変化に伴い、知識集約型、資本集約型産業が中国経済の主導産業になりつつある。同時に、廉価な労働力による労働集約型産業も引き続き中国の主導産業である。中国の雇用情勢には、1つ矛盾がみられる。大卒者が過剰である一方で、労働集約型産業が労働力不足に直面するという大卒者就職難と「民工荒」の構造的な矛盾である。

ここ数年、中国では、「民工荒」が深刻な問題となっている。「民工荒」は2004年に珠江デルタで出現した。リーマン・ショックを経て、中国の沿岸部では「求人難」がさらに深刻となり、2010年春節（旧正月）までに、この現象は内陸部を含む多くの地域に広がった。2013年2月に発表された労働社会保障部の調査によると、調査対象となった企業のうち、70%が2013年の求人に関して、「難しい」あるいは「やや難しい」と答えている⁵⁶。

一方、1999年に高等教育機関の定員拡大策を実施され、2003年には定員拡大策実施後初の卒業生が誕生した。大卒者就職難は社会問題となり、就業市場の根本的な変化に伴い、就業情勢はさらに深刻となった。大卒者数は2009年の611万人から、2013年にはほぼ700万人に達し、それまでに就職できなかった未就職者数は、2013年に1000万人を超えた。大学を卒業しても就職しない、就職できない大卒者、「啃老族」（成人としても年老いた親に経済的に依存している子を意味する）や「蟻族」が話題となり、大卒者就職難と「民工荒」の併存構造は、深刻な社会問題となっている。

高等教育機関の定員拡大策に伴い、2013年の大学進学率（短大を含む）は29.69%（同年の日本は61.45%）⁵⁷に達した。他の先進国と比較するとまだ低いにもかかわらず、すでに深刻な大卒者就職難に陥っている。本章はこの問題を究明する目的である。

多くの先行研究がこの問題の原因と解決方法を分析し、さまざまな成果が残されている。しかし、その多くは理論分析であり、定量分析はきわめて限定的である。本章では、先行研究を概観し、農民工に関する考察を加えたのち、中国総合社会調査データ（CGSS2008）⁵⁸

⁵⁶労働社会保障部の「出稼ぎ労働者不足に関する調査報告」。

⁵⁷グローバルノート - 国際統計・国別統計専門サイト、UNESCO 統計ベース。

⁵⁸中国総合社会調査（Chinese General Social Survey, CGSS）中国人民大学社会学部2003年中国「211」工程の支持を受け、香港科技大学調査研究センターと連携し、中国総合社会調査をし始めた。その後定期的に調査を行っている。

を用いて、定員拡大策に関する実証分析を行う。

1. 先行研究

大学卒業者就職難と「民工荒」についての先行研究は、理論的研究に着目し、労働力就業構造理論の系統分析を行っている。大卒者就職難と「民工荒」の研究は主に以下の分析である。

柯（2000）が中国における労働力が不足しているという判断は間違っていると批判した。また、最大の社会不安定要因は「農民工」問題であり、中国は産業構造の高度化が求められていると指摘した。丸川（2014）は中国四川省農村調査の結果から中国経済が真の転換点へ向かうのを妨げている土地改革・戸籍制度を改革することを指摘した。嚴（2009）は「中国では、制度的差別による格差社会の構図を大胆に変えていかなければ、行き場がなくなった多くの大卒者も中高卒の農民工も社会への不満を高め、いつか造反する危険性も考えられよう。危機を機会に捉え、教育や雇用に対する構造改革をさらに進めていく時期を中国が迎えつつある」と分析した。

農民工の就業問題についても、主に三つに分けられている：①農村労働力就業現状の研究：農村余剰労働力と農民工の就業問題の研究（韓俊 2010）。②農村労働力就業難の原因と対策研究：農村と城鎮の完全競争労働市場間の賃金格差が縮小しつつあり、戸籍制度等は農民工の地域間移動に大きな壁となり、これは「民工荒」の根本的な原因である（孫業亮・朱礼華 2013）。③農民工に偏見または公平問題の研究：農民工就業に与える偏見や不平等は農民工が都市部に移動する人口の減少の1つの原因である（高娜 2012）。

大学生就職難の原因は：大卒者は期待賃金が高いことである（Blaug 1969）。企業は最大の利潤を追求するために大卒者雇用を減らすことである（Carnoy 1977）。大学側が設置した専攻は市場需要に適正ではないことである（Gray and Chapman 1999）。高等教育の発展により、大卒者の供給は市場の需要を超えている（Paul and Murdoch 2000）。

大卒者就職難に関しては、主に三つに分けられている：①教育：教育構造と産業構造が矛盾であり、地域発展の不均衡などは大卒者就職難の主要原因である（王遠博 2005）。高等教育機関の教育はテストのためであり、大卒者の応用能力が欠けている（丁元竹 2003）。②労働市場の供給と需要の関係：李愛亜(2006)氏は賃金競争と職位競争が大卒者就職難に与える影響を分析した。また、李豫黔（2009,2010）は二元労働市場分割理論を使って、中国

の文系大卒者就職難現象を分析した。③人的資本論：大卒者就職率低下の原因は人的資本投資のリスクが高いためである（黄敬宝 2006）。

今日までの研究は理論研究が比較的多く、実証分析や定量分析が少ないのである。

2. 「民工荒」の現状

中国政府は就業優先戦略を設定し、積極的に就業政策を実施している。しかし、経済発展により、産業構造改革が実施され、企業自主創新⁵⁹能力がアップし、就業の構造的な矛盾が顕在化している。大卒者就職難と「民工荒」併存の現象も経常化になり、トレンドは沿海地区から内陸に蔓延することになる傾向がある。

2012年現在、中国全土には2.63億の農民工がいると推測されている。主に製造業、建築業、採鉱業、第三次産業などの労働力密集型産業に従事しており、中国沿海地方の生産型企業は基本的に民工の労働力に依存している。

低い賃金、劣悪な労働環境の農民工であったが、近年では農民工による労働組合もでき雇用条件も改善されつつある。しかし、未だに多くの農民工が差別、経済的な問題を抱え、非常に厳しい生活を強いられている。それを改善するべく中国政府は、戸籍制度の改革を視野に入れ、根本的な問題解決に乗り出し始めた。

海外企業の中国への大規模な産業移転や中国経済の高度成長に伴い、2004年頃から労働力不足問題が生じ、その後は、全国的な「民工荒」（労働者不足）が顕在化し、労働争議が多発し、賃金も急ピッチで上昇した。度を越した労働不足に関して、中国社会科学院などのシンクタンクが、中国の労働力供給は限界に達し、労働力の絶対量の供給不足の時代、いわゆるルイス転換点⁶⁰に差し掛かった可能性が高いと結論づけた。

ところが、2008年9月に米国に端を発した金融危機は、中国の輸出産業にも多大な打

⁵⁹ 中国ではイノベーションを「自主創新」と呼び、第11次5カ年計画、国家中長期科学技術発展計画綱要では自主創新が大目標とされている。2008年には、创新型国家を目指す為の国家値財戦略綱要の公表、企業結合の事前申告義務を定めた独占禁止法の制定、税制優遇を認めるハイテク企業認定管理弁法制定（これにより、個人の知的財産取得が進んだ、等の影響が見られた）が行われている。また、同年（2009年）自主創新製品認定制度が始まった。2010年現在、自主創新認定商品を政府調達において優先的な調達対象とする制度案（政府調達法实施条例）が意見募集の対象となっている（なお、中国はWTO政府調達協定に未加盟である）。

⁶⁰ 工業化前の社会においては農業部門が余剰労働力を抱えている。工業化が始まると、低付加価値産業の農業部門から都市部の高付加価値産業の工業部門やサービス部門へ余剰労働力の移転が起こり、高成長が達成される。工業化のプロセスが順調に進展した場合、農業部門の余剰労働力は底をつき、工業部門により農業部門から雇用が奪われる状態となる。この底を突いた時点がルイスの転換点である。

撃を与えた。2009年1月の春節では、「外出農民工」1.4億人のうち約2,500万人がリストラされ、「民工慌」(就職難)が吹き荒れた⁶¹。金融危機により深刻な影響を受けた地域は輸出産業の多い沿岸部であり、なかでも製造業と建築業でリストラが多く見られた。

しかし景気の急速な回復に伴い、「民工慌」はたちまち「民工荒」に戻った。上海の受け皿である蘇州地区でさえ、「用工荒」現象と高コスト問題により、他地域へのシフトを進める企業が増えている。労働力不足は沿海地区の製造業に重大な影響を及ぼしつつある。

労働力の供給環境が変化による内陸投資の拡大と内陸への産業移転は、労働力を分散させ、沿海地区の労働力不足がさらに深刻にしている。労働力のコストは引き続き上昇しており、長年かけて形成された沿海地区に傾斜した産業配置や産業構造の変化は不可避となっている。

2.1. 「民工潮」から「民工荒」へ

1980年代初頭に郷鎮企業が雨後の筍のように誕生し、1億余りの余剰労働力を吸収した。1990年代に入り、その吸収力は大幅に低下し、農村の余剰労働力は都市部に流入し、都市部で自営業を営む者も増えた。このような農村・都市間の大規模な労働力移動は「民工潮」と呼ばれた。

農民工は持続的に増加した、1990年の2135万人から、2003年には9000万人に達した⁶²。農民工が都市部に進出することは都市部の労働力供給と需要に抑制されながら、各差別制度にも制約される。都市労働市場は三つの問題を抱えている。第1に、都市就業人口は毎年数百万人増えている。第2に、「下崗」⁶³、失業により再就職の就業人口は1400万人にのぼる。第3に、都市に流入する農村余剰労働力は1億ぐらいあり、さらに毎年500万人の増加が見込まれる。近年、経済成長に対する就業の弾力性は低下する傾向もあり、毎年800万人前後の吸収にとどまり、需要と供給との間には大きいなギャップが存在した。

1990年代半ばから、国有企業改革が本格化し、企業側はコスト削減の人員削減対策をとった。人員削減の一環として、大量の「下崗」人員が誕生した。また、都市部の政府は地元

⁶¹ 『中国国家统计局』。

⁶² 国务院研究室が発表した「中国農民工調査研究報告」による。

⁶³ 国有企業労働者の一時帰休である。

従業員を保護するために、農民工などを排除する差別的な政策を採った。たとえば、北京市は1995年に農民工が北京市で実施する就業活動を厳格に制限した。農民工が就業活動できる分野は13に絞られ、職種は206に制限された。制限された職種の多くは地元労働者が就業を回避するような職種である。このような制限制度は2005年に廃止された。しかしその後、北京市は農民工に一定の学歴を要求するようになり、低学歴の農民工の就業は困難となった⁶⁴。

ところが、2000年代の半ば以降、農民工に対する需給関係が逆転し、また制度上の壁が存在するところから、深刻な「民工荒」現象が中国全土でみられるようになった。労働社会保障部の調査によると、主に「民工荒」がみられるのは、珠江デルタ、長江デルタ、福建省、浙江省などの加工製造業が集中している地域である。最も人手不足に陥っているのは珠江デルタである。福建省の泉州、莆田、浙江省の温州等も深刻な求人難に陥っている。アパレル、電子部品、玩具、家具製造などの労働集約型製造業は特に深刻な「民工荒」に直面しており、労働環境や賃金などの劣悪な雇用条件も求人難に拍車を掛けている。

2.2. 「民工潮」と「民工荒」の原因

「民工潮」は中国の社会経済発展の必然的現象であり、工業化、市場化、農業近代化などと緊密な関連がある。まず、工業化は農村部から都市部への人口移動の根本的な原因である。次に、市場化は労働力移動の重要な生産要素である。労働力低生産性の農業部門から高生産性の非農業部門に移動する。最後に、技術革新や制度改革により、農業は新たな発展が実現できる。労働生産性の上昇により、大量の余剰労働力が発生し、工業化部門に大量の労働力を提供することが可能となる。

「民工潮」は中国の経済移行期に特有な現象であり、経済体制転換、経済発展戦略、経済構造の転換の結果である。なかでも計画経済から市場経済への移行は主な原因である。計画経済期には、人民公社などの制度により、農民の生産経営の積極性が抑制され、農業生産の発展は大きく阻害された。また都市部では戸籍制度や「統包統配」の就業制度が農民の流動と就業を制約していた。市場化志向の改革以後、農業生産は迅速に発展し、大量の余剰労働力が発生した。戸籍制度や都市部の就業制度の改革は、農民の都市部流入を促す有利な要素

⁶⁴「北京市外地來京務工經商人員管理條例」が北京市第10回人民代表大会常務委員會第16次會議に採決された。『新浪網』新聞中心 2015年3月29日「北京市外地來京務工經商人員限制性規定被取消」。

になった。

改革開放前は、重工業化優先の発展戦略と粗放型⁶⁵の経済成長がとられていた。農業生産は後回しされ、農業生産技術は進歩せず、生産性も低かった。改革開放以後、経済発展戦略が調整され、農業が重視されるに伴い、農業労働生産性は上昇した。その結果、大量の余剰労働力が発生し、都市と非農業部門への労働移動の条件が整った。

改革開放前の中国経済は典型的な二元経済であった。経済発展は計画経済、戸籍制度等の影響を受けた。奇形的な産業構造、重工業重視、軽工業軽視の下で、資本集約型の重工業が発展し、労働集約型の軽工業やサービス業は発展の機会を失っていた。改革開放以降、構造改革が実施され、農業が重視される一方で、軽工業が発展し、労働力の需要が急速に拡大した。しかし、都市部の就業制度、戸籍制度、社会保障制度等の改革が遅れたために、農民工は農村に家を残したまま、都市部への移動を余儀なくされた。「民工潮」が発生した。

「民工潮」が続く一方で、やがて沿海地区の一部では「民工荒」が発生した。その原因はまず、農民工の低賃金に起因する。改革開放期に多くの都市部がインフレに見舞われた。しかし、たとえば、珠江デルタ地域の農民工の賃金は10年前にわたりほぼ変化がなかった。労働集約型加工企業は、最低賃金額を従業員の基本給としている場合が多く、残業代の支払わない企業も少なくない。一方、21世紀に入ると、西部大開発の影響もあり、中西部地区の賃金と農業の収益が向上し、沿海部の出稼ぎ先との賃金格差が縮小した。沿海部では、賃金を引き上げ、労働条件を改善しない限り、農民工が出稼ぎ労働に従事する可能性は極めて低くなった。

雇用関係が標準化されていないこと、また労働者が權益を主張するようになったことも、「民工荒」の一因となっている。2003年末に深圳市は、「企業賃金支払い状況についての大規模調査」を実施した⁶⁶。この調査結果によると、賃金不払い企業は633社と、調査対象企業の40%以上を占めた。賃金不払いを受けた従業員は累計10万人以上、不払い賃金総額は1億元以上にのぼる。また一部企業は、労働環境は劣悪で、残業時間も長く、社会保険に加入しないばかりか、労働契約も取り交わしてもいなかった。結果として、離職率も非常に高くなっている。

⁶⁵ 「粗放型経済」とは、資本と労働の多投入を行って生産するので、資本も労働も無駄が起これるのである。要するに、生産性が上がらない経済運営になる。粗放型経済成長方式主に増加生産要素投入、すなわち投資の増加、拡大工場、増加労働投入で、生産量の増加は、この経済成長方式「エビ型成長方式。その基本的な特徴は増加量に生産要素の投入を拡大生産規模の経済成長を実現する。この方式消費が高く、経済成長を実現し、コストが高い製品の品質を高め、にくい、経済効率の低い。

⁶⁶ 『深圳市人力资源と社会保障局』 <http://www.szhrss.gov.cn/> 2010年6月23日検索。

企業の労働者に対するニーズが急速に拡大したことも、労働力不足に拍車を掛けている。労働集約型企業が急速に成長し、たとえば、深圳市の労働力需要は2003年からの3年間、毎年10%増加した。同時に、経済発展が全国的に進み、農村労働者の出稼ぎの選択肢が増え、目的地が分散するようになった。珠江デルタの労働者は長江デルタへ大量に移動したが、これは長江デルタの経済発展が好調で、労働者の需要が高まり、より高い賃金やより良い労働条件が設定されているからである。また、中西部地区の経済発展に伴い、新たに企業が設立され、農村労働者に地元での就業機会を提供している。江西省、安徽省など内陸にある省には、多くの工場が設立され、大量の出稼ぎ労働者は地元に近い地区での就業を可能にしている。

沿海部ではいま、従来の成長モデルが転換期を迎えている。技術レベルの低い労働集約型産業に依存し、低コスト生産の競争優位により高度成長を実現してきた。しかし、今日では低賃金を維持することはもはや困難となっている。一方で、企業の収益率も逡減し、賃金アップも無理な状況にもある。企業は労働者不足を深刻な問題と受け止め、従業員の待遇改善に努めているが、現実には、賃金上昇が加工費限度額に達している企業も少なくなく、沿海部での企業経営のあり方そのものが再考されつつある。

3. 大卒者就職難と「民工荒」併存の原因

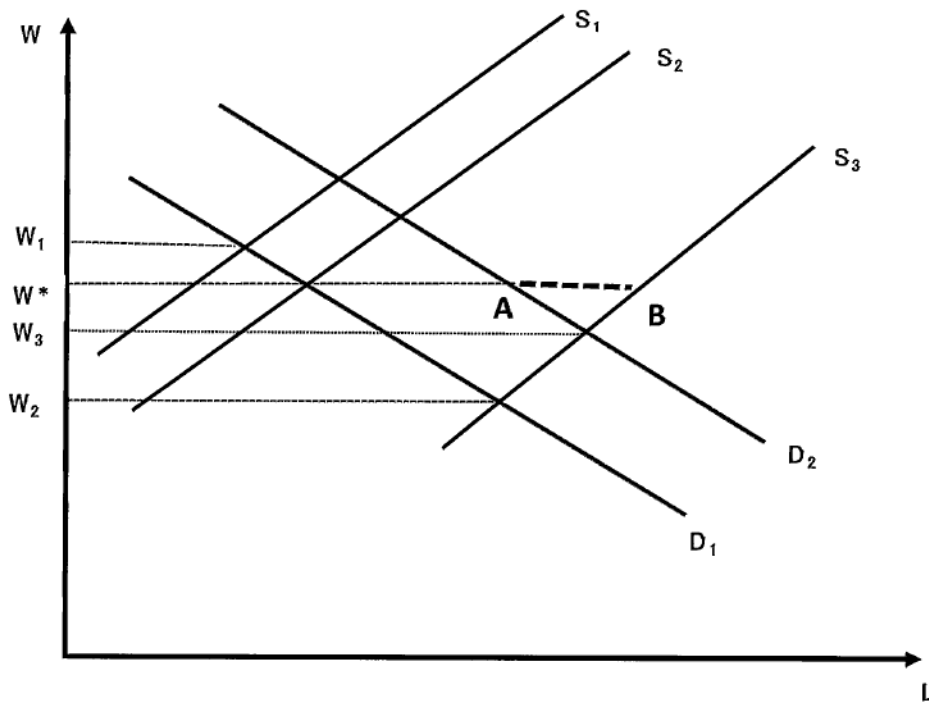
中国の都市部の労働市場は第一類市場と第二類市場に分かれている（第1章の図表1-5参照）。第一類市場と第二類市場を比べると、第一類市場は仕事環境がよく、安定しており、所得は相対的に高く、また昇格の機会も多い。第一類市場と第二類市場間の移動は比較的少ないために、両者はほぼ固定化している。

大卒者は労働条件や賃金の希望が高いために、第一類市場で職を求めている。農民工はもともと消費水準がそれ程高くないために、賃金等に対する期待感はさほど高くなく、主に第二類市場で職を求めている。このように二つの労働市場では、大卒者就職難と「民工荒」という構造的な矛盾が生じている。本論は労働市場における需給関係から大卒者就職難と「民工荒」併存の原因を分析する。

3.1. 大卒者労働市場

中国の大卒者就職制度は、1984年以前は「統包統配」制度、1985年から1992年までは「双方向選択」制度、1993年以降は「自主的職業選択」制度へと変化した。それぞれの時期を図表3-1労働需給曲線で説明すると、まず1999年以前の規制の時代（「統包統配」制度と「双方向選択」制度）は、大卒者が比較的に少なかった。このことを労働供給曲線 S_1 で表し、これに対して大卒者労働需要曲線を D_1 とすると、大卒者の賃金は S_1 と D_1 の交点から、 W_1 の水準となる。つまり、大卒者は「エリート職」として高賃金は保証されていた。しかし、1993年の「自主的職業選択」制度の実施後は、大卒者の労働供給は増大することになった。これを供給曲線の S_1 から S_2 へのシフトとして表すと、大卒者の賃金水準は W_1 から W^* に低下した。

図表3-1 大卒者労働市場の需要・供給曲線



資料：筆者作成。

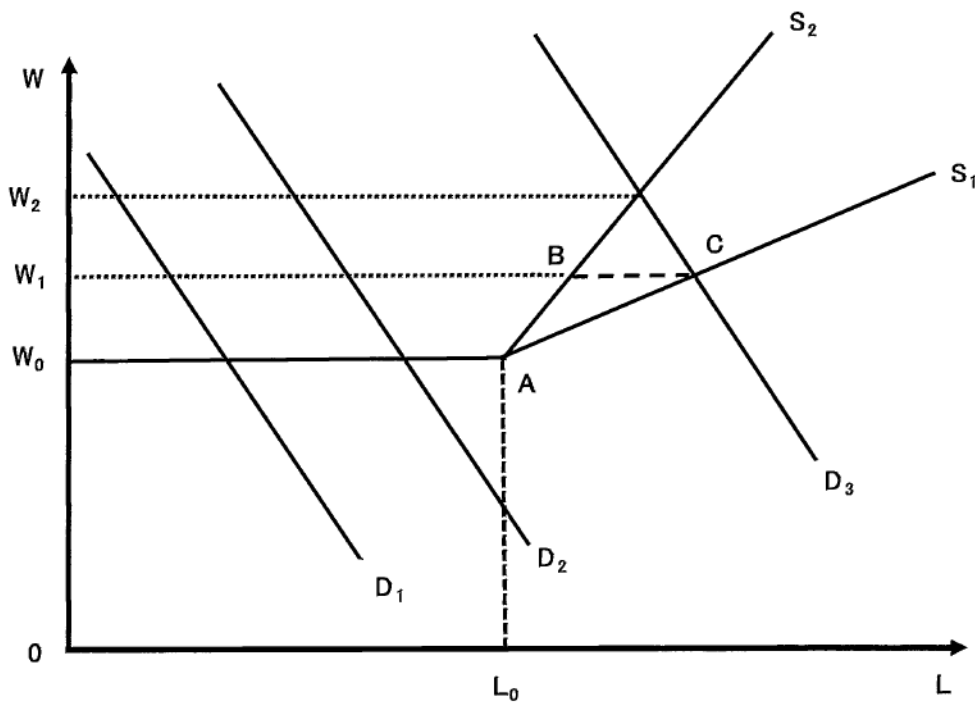
さらに1999年の大学生定員拡大後、2003年には拡大後初の卒業生が労働市場に参入した。その後も大卒者が年々増加し、大卒者の労働供給曲線は S_2 から S_3 にシフトし、この結果、大卒者賃金はさらに W_2 に低下することになる。

このように労働力需要曲線 D がシフトしない限り、大卒者の賃金は低下する。実際には2000年以降の急速な経済成長に伴い、大卒者の労働需要曲線は D_1 にシフトし、大卒者の賃金は定員拡大期以前の賃金 W^* よりも低いとしても、 W_3 の水準が実現されている。しかし、大卒者は定員拡大以前の賃金 W^* を「エリート職」として期待する。この結果、図表3-1の点線 AB の部分が大卒者にとって超過供給の状態となり、このことが大卒者の就職難として意識されることになる。

3.2. 農民工労働市場

中国では、都市部と農村部の所得格差が大きい。高い所得を得るために大量の農民工が都市部に流入し、職を求める状態は、無制限の労働力供給とみなされる。図表3-2のように、無限労働供給 OL_0 の段階では、労働需要は D_1 から D_2 に増大しても、賃金水準は W_0 とどまる。

図表 3-2 農民工労働市場の供給と需要の変化曲線



資料：筆者作成。

これに対して、ルイス転換点 A を通過すると（中国でみられる「民工荒」現象を目にして、多くの研究者は中国の農村労働市場はルイス転換点を通過したとみている⁶⁷⁾、農民工の労働供給は右上りの曲線になる。この時、労働需要が D_2 から D_3 に増大すると賃金は W_1 に上昇する。

さらに、政府は「三農」（農村、農業、農民）改革を実施し、さまざまな政策が実施された⁶⁸⁾。これに伴い、農民の所得も上昇し、一部の農民は都市部に進出するよりも農村に留まることを選択した。この結果農民工の労働供給は減少し、これを労働供給曲線の S_1 から S_2 へのシフトとして表すと、農民工の賃金は W_2 に上昇する。

しかし、農民工を需要とする都市部の労働集約産業では、 W_2 の賃金水準では価格競争力を失うことになる。そこで W_1 の賃金を求めるのであるが、この水準では BC で表される量だけ農民工不足する。これが「民工荒」として意識されることになる。

以上の分析のように、農民工労働市場は特殊な状況にあり、農民工は教育水準、専門技術水準、労働環境、賃金水準などの面で、第一類労働市場と相当異なる。農民工の学歴は比較的低く、ほとんどが中卒以下の学歴である。知識や技術も少ないために、肉体労働や長時間労働で報酬を得ている。農民工を必要とする企業は、小型の民営企業や自営業が多く、賃金は低く、労働環境もあまりよくない。しかし農民工の受け入れ企業にとっては、農民工を雇うことにより、人件費削減が可能となる。

一方、大卒者労働市場の主体である大卒者は、人力資本投資のコストが高く、職場環境や賃金等の条件について高い希望を有する。また多くの大卒者は、沿海地区、上海、北京、広州等の大都市での就職を希望視している。このような就職意識の下で、上海、北京、広州等の大都市の労働市場では激しい競争がみられる。

大学生募集拡大後、大学教育の質が低下している。大学生らは卒業証書を得るために、専門性を欠いているにもかかわらず、大学卒業後、待遇や職場環境のよい職しか求めようとしていない。一方、企業側は高いレベルの大卒者を求めており、大卒者労働市場の需給関係も構造的な矛盾に陥っている。

3.3. 産業構造からの解釈

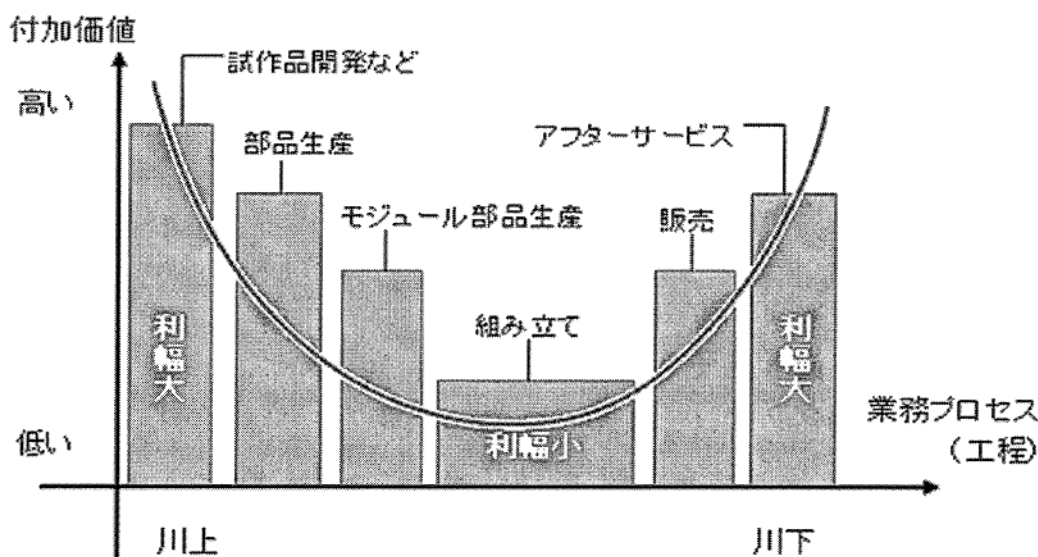
⁶⁷⁾このような見方に対する反論としては、南（2008）、丸川（2014）がある。

⁶⁸⁾農村税费改革の推進政策と 2003 年 3 月、社会主義新农村の建設目標を打ち出した

大卒者就職難と「民工荒」併存に加えて、中国は不合理な産業構造を抱えている。図表 3-3 のスマイルカーブが示しているように、川上部門（商品開発など）と川下部門（アフターサービス）は付加価値が高く、そこで要求される労働力需要は総じてレベルが高い。一方、川上部門と川下部門の間では、求められる労働力のレベルはさほど高くない。

中国の高度成長の牽引車は、安価な労働力に支えられた輸出産業である。1990 年代後半より、日本をはじめ欧米各国の企業が、生産コスト削減の為に、労働賃金の低い中国に生産拠点を移転させてきた。中国は「世界の工場」と呼ばれ、世界中で「made in China」の製品が販売されている。

図表 3-3 スマイルカーブの概念図



資料： NEC コンサルティング事業部。

大学生募集拡大により、高学歴・高レベル人材に対する、企業側の需要はあっても、提示される賃金が高くないために、大卒者の就業意識は高まることがない。逆に、高い賃金を提供できる企業があるとしても、大卒者雇用吸収力には限度がある。

今日の中国経済には、次の二つの状態が併存している。1つには、製造・生産規模が発展していて、一定の労働力吸収力があるものの、製造・生産段階の付加価値が低いために、賃金水準が低く、大卒者を吸収する能力に限られている。もう1つには、サービス段階の賃金水準は製造・生産段階より高く、大卒者を吸収するのに重要な役割を果たしているが、現段

階では販売・サービス業の発展が遅いため、その重要な役割が十分に発揮されていない。

今日の中国は急速な規模拡張と低付加価値生産の二重構造の中で、製造業が悪循環に陥っている。産業が低付加価値であるために賃金が低く、高レベルの労働力を吸収できない。都市化に伴い、低賃金労働力は高い賃金を求めるようになっており、「民工荒」はまだ暫く続くものとみられる。

3.4. 「民工荒」と賃金引上げ

「ニワトリより早く起き、ネコより遅く寝る。ロバより重労働をさせられ、食べ物はブタより粗末」。中国社会科学院の調査によると、過酷な生活を強いられてきた中国の農民工は、改革開放 30 年来の GDP の 21% を創出し、農民も合わせると、中国が世界に誇る GDP 急成長の 6 割は彼らの手によるものである⁶⁹。世界第 2 位の経済力の下に隠された立役者であり、農民工の実態はどのようになっているだろうか。

社会科学研究者である劉植榮によると、中国の最低賃金額は世界平均の 15% にも達しておらず、調査対象 183 カ国の中で 159 位に相当し、貧困問題を抱えるアフリカの 32 カ国よりも低い。さらに、この最低賃金は 1 人当たり GDP の 25% を占めるにすぎず、世界平均の 58% 水準にとどまる。

最廉価の労働力と見なされる出稼ぎ労働者が従事する仕事は、極端に「きつい」、「汚い」、「危険」な 3K 業種である。さらに、農民工が勤める工事現場、重工業の工場、炭鉱などは基本的な安全措置が講じられておらず、劣悪な労働条件のもとで人身事故が多発している。毎年 1 億人以上の農民工が都市部に移動し、世界最大の移民群を成している⁷⁰。しかし、彼らは中国の戸籍制度に阻まれ、長く都市に住んでいても、都市の住民になることはできない。子供の教育、医療保険、年金などすべての社会保障制度から除外されている彼らは、窮屈で不安定な生活を余儀なくされている。

いま、都市部では大学生の就職難などが続いているが、新世代の大学生と比べて、農民工たちの学歴や教育レベルは確かに低い。彼らの就職先は主に体力仕事や、労働集約型の産業に集中している。中国の一部沿海都市では、「民工荒」が現れているが、これを契機に、農民工たちの待遇改善も求められている。図表 3-4 のように、各地で最低賃金の引き上げが行

⁶⁹ 『大紀元』2011 年 10 月 5 日付。

⁷⁰ 『中国都市発展報告』

われている。

図表 3-4 各地域の最低賃金引き上げ状況 (2012 年)

地域	最低賃金額 (2012年) (元/月)	最低賃金額 変更後 (元/月)	上昇率 (%)	引き上げ実施日	平均賃金 (2012年) (元/月)	割合 (%)
上海	1450	1620	12%	2013年4月1日	4692	34.5%
広東	1300	1550	19%	2013年5月1日	5215	29.7%
新疆	1340	1520	13%	2013年6月1日	3588	42.4%
天津	1160	1500	29%	2013年4月1日	3872	38.7%
江蘇	1320	1480	10%	2013年7月1日	3832	38.6%
浙江	1310	1470	12%	2013年1月1日	3340	44.0%
北京	1260	1400	11%	2013年1月1日	5223	26.8%
山東	1240	1380	11%	2013年3月1日	3455	39.9%
遼寧	1100	1300	18%	2013年7月1日	3488	37.2%
寧夏	1100	1300	12%	2013年5月1日	3295	33.4%
山西	1125	1290	15%	2013年4月1日	3833	36.1%
安徽	1010	1260	25%	2013年7月1日	3716	27.2%
雲南	1100	1265	15%	2013年5月1日	3242	39.0%
河南	1080	1240	15%	2013年1月1日	3295	37.6%
江西	870	1230	41%	2013年4月1日	3304	37.2%
広西	1000	1200	20%	2013年2月7日	3081	38.9%
甘肅	980	1200	22%	2013年4月1日	3203	37.5%
四川	1050	1200	14%	2013年7月1日	3593	33.4%
陝西	1000	1150	15%	2013年4月1日	3694	31.1%
貴州	930	1030	11%	2013年4月1日	3644	28.3%

資料：各省（自治区・直轄市）社会保障局(2012)により筆者作成。

注 1：河南省・遼寧省・浙江省・広東省・貴州省は 2012 年に最低賃金を引き上げ行っていないために、2011 年のデータを掲載。

注 2：山西省は省公表の 2012 年平均賃金のデータがないために民間のデータを使用。

注 3：割合(%) = 最低賃金額(2013 年) / 平均賃金(2012 年)

注 4：最低賃金に社会保険料・住宅積立金を含むか否かは地域により異なる。

国家統計局の 2012 年の都市部私营・非私营企業平均賃金（年額）によると、私营企業従業員の平均賃金は前年比 17.1%増の 2 万 8,752 元、非私营企業は同 11.9%増の 4 万 6,769 元となった。名目の伸び率は前年よりも、それぞれ 1.2 ポイント、2.5 ポイント減少したものの、物価要因を除いた実質ベースでは、それぞれ 14%増、9%増といずれも 2011 年を上

回った。一方、農民工の賃金の伸びは鈍化が顕著である。2012年の農民工1人当たり平均月収は前年比11.8%増2,290元となったが、伸び率は9.4ポイント減の大幅減少となった。

図表 3-5 上海市の最低賃金と平均賃金引上げ状況（1993-2012年）

年度	最低賃金(元)	上昇率(%)	平均賃金(元)	上昇率(%)
1993	210	—	471	—
1994	220	4.8	617	31.0
1995	270	22.7	773	25.3
1996	300	11.1	889	15.0
1997	315	5.0	952	7.1
1998	325	3.2	1005	5.6
1999	370	16.9	1179	17.3
2000	445	20.3	1285	9.0
2001	490	10.1	1480	15.2
2002	535	9.2	1623	9.7
2003	570	6.5	1847	13.8
2004	635	11.4	2033	10.1
2005	690	8.7	2235	9.9
2006	750	8.7	2464	10.2
2007	840	12.0	2892	17.4
2008	960	14.3	3292	13.8
2009	960	0.0	3566	8.3
2010	1120	16.7	3896	9.3
2011	1280	14.3	4331	11.2
2012	1450	13.3		

資料：上海市社会保障局により筆者作成。

新規雇用工員に対する待遇改善の動きが、既存の工員たちの待遇改善要求を誘発し、2010年5月1日の「労働節（メーデー）」連休が終わった頃から、中国全土で賃上げを主体とする待遇改善を求める工員たちのストライキやデモ行進が頻発し、経営者側が大幅な賃上げ要求を呑まされる形で決着した。

こうした流れを受けて、各地方政府は次々と最低賃金基準の引き上げを行い、2010年を通じて全国に31ある1級行政区（省・自治区・直轄市）のうちの30行政区が最低賃金基準の見直しを行い、基準額は平均で22.8%引き上げられた。

2011年も年初から全国各地で最低賃金基準の改定が行われており、同年3月末時点での全国最高水準は、3月に改定された広東省の18.2%増の1300元、4月に改定された深圳市

の20%増の1320元である。同じく4月に上海市も最低賃金基準を14.3%アップして1280元としている。

上海市社会保障局によれば、上海市の最低賃金基準には勤労者個人が納める社会保険料と住宅積立金が含まれておらず、上海市では企業側がこれらを別途支払うことになっているので、個人が納める最低額の社会保険料と住宅積立金を含めると、実質的には約1600元（約2万円）となり、最低賃金基準は依然として上海市が最高額であるとのことである（図表3-5）。

4. 産業構造と大学専攻設置の適合性

4.1. 産業構造と就業構造

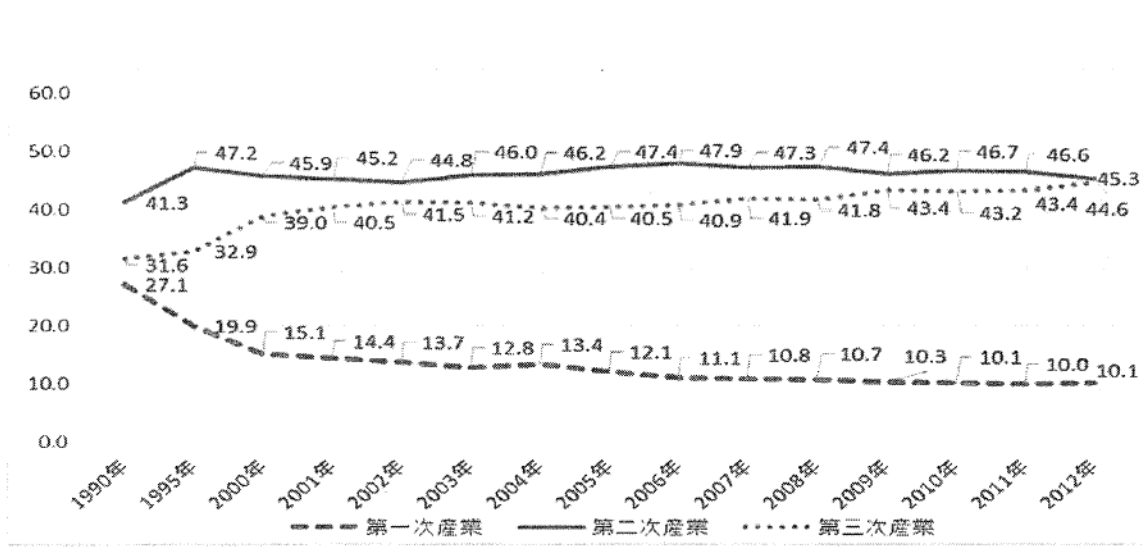
廉価な労働力による労働集約型産業は中国の主要産業となってきた。政府の産業構造調整に伴い、知識集約型、資本集約型産業の比重が徐々に上昇しており、今後は労働集約型産業に代わり中国経済の主役になるものとみられる。産業構造の転換と同時に、中国経済は大卒者の不足、農民の無制限供給から、大卒者就職難と「民工荒」が併存する時期を迎えている。

工業化発展の過程からみると、工業化は初期、中期、後期の三つの段階に分けられる。工業化の初期は、主に労働集約型産業であり、農業と繊維業が主役である。第一次産業が主導産業であり、第三次産業の比率は極めて低く、廉価な労働力でコスト削減することになる。工業化の中期は、軽工業から重工業へ移行も進み、産業構造は重工業、電力、鉄鋼業、機械製造業など資本集約型産業が主役となり、第三次産業も迅速に発展する。工業化の後期には、自動車と電化製品、また電子技術、通信技術、新エネルギー産業などのハイレベル産業が迅速に発展し、第三次産業が主役になる。

中国の三つの産業分類は、第一次産業：農業（農業・林業・漁業）、第二次産業：工業（製造業・電力・ガス・水などの生産と供給）と建築業、第三次産業：第一と第二以外の産業である。また第三次産業は流通部門とサービス部門の二つの部門に分けられる。

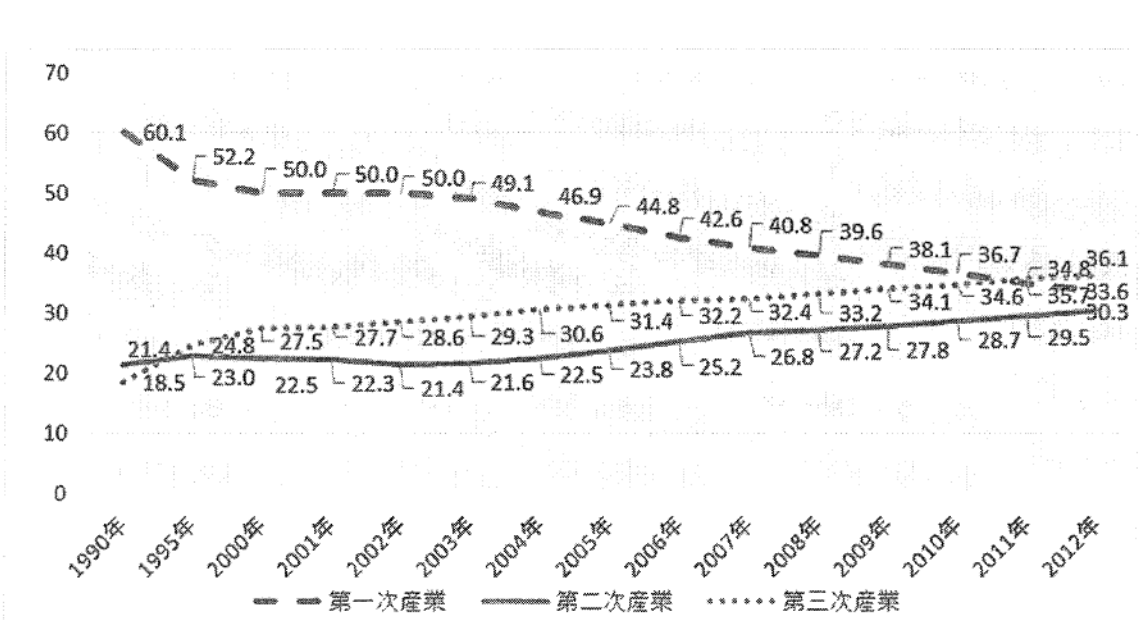
就業構造は社会的な労働力分配構造であり、国民経済各部門、各業界、各領域の分布と構成、国民経済の各部門の労働力量、比率及びその関連性を表している。また就業構造は経済の発展水準、技術進歩と制度変化等に関連する。

図表 3-6 産業構造(付加価値)の変化 (2000-2012) (単位：%)



資料：『中国統計年鑑』2013年版により筆者作成。

図表 3-7 就業構造の変化 (2000-2012) (単位：%)



資料：『中国統計年鑑』2013年版により筆者作成。

図表 3-6 のように、付加価値で見た第一次産業の比率は年々低下し、第二次産業は近年低下傾向をみせつつも、高い比率を保持している。第三次産業の比率は徐々に上昇しており、

中国の産業構造の調整が進んでいることを示している。

図表 3-7 は、中国の各産業別就業構造を示している。第一次産業の就業比率は持続的に低下している。これに対して、第二次産業と第三次産業の就業比率は上昇しており、2011 年には第三次産業が第一次産業を上回り、第三次産業の労働力吸収が拡大している。

中国の労働市場にみられる大卒者就職難と「民工荒」併存の矛盾は、労働力供給の変化によるものではなく、中国の産業構造の調整が労働力の需給構造と一致していないことによる。

4.2. 産業構造と大学専攻設置の適合性

「国家中长期教育改革と発展プラン綱要（2010~2020）」では、高等教育の構造を最適化し、国家と地域経済・社会発展の需要と適合させることが明記されている⁷¹。経済と高等教育は相互依存の関係にあり、産業構造と高等教育の人材育成、専攻構造にも同様に関係がある。

中国の経済発展により、教育の発展は不可欠である。産業発展に要する大量の人材には学校教育が不可欠である。

ここでは、中国の産業構造と高等教育機関の専攻構造の協調性を分析する。

まず、GDP 付加価値構造からみると、第一次産業の比率は年々低下し、第二次産業は 2006 年に 47.9%まで上昇し、その後低下に転じた。第三次産業は 2012 年に 44.6%まで上昇した。

次に製造業の構造変化をみてみたい。製造業は労働集約型、資本集約型、知識集約型に分けられる。労働集約型には食品加工業、繊維産業、家具製造業、印刷産業等が、資本集約型には飲料製造業、タバコ加工業、交通運輸設備製造業、電気機器及び機材製造業等が、そして知識集約型には製薬産業、通信設備産業等が含まれる。

このような分類に基づき、『中国統計年鑑』2013 年版から、各製造業の生産額を図表 3-8 のようにまとめてみた⁷²。

⁷¹ 『国家中长期教育改革和发展规划纲要』（2010-2020）人民出版社。

⁷² 『中国統計年鑑』には各製造業の生産額は公表していないため、営業収入のデータから算出した。

図表 3-8 製造業の生産額と関連専攻の比率 (2000-2012 年)

(単位：%)

年	労働集約型	労働集約型の 関連専攻	資本集約型	資本集約型の 関連専攻	知識集約型	知識集約型の 関連専攻
2000	34.0	15.1	52.2	45.9	13.8	39.0
2001	33.7	14.4	51.9	45.1	14.4	40.5
2002	32.3	13.7	52.3	44.8	15.5	41.5
2003	31.3	12.8	52.5	46.0	16.2	41.2
2004	29.6	13.4	53.8	46.2	16.6	40.4
2005	32.7	12.1	52.5	47.4	14.8	40.5
2006	29.6	11.1	55.1	48.0	15.3	40.9
2007	29.7	10.8	56.0	47.3	14.3	41.9
2008	30.2	10.7	56.8	47.5	13.0	41.8
2009	31.4	10.3	56.1	46.3	12.5	43.4
2010	30.8	10.1	57.0	46.8	12.2	43.1
2011	30.5	9.8	57.6	46.5	11.9	43.7
2012	31.1	9.5	57.1	46.6	11.8	43.9

資料：『中国統計年鑑』2001-2013 年版、『中国教育統計年鑑』2001-2013 年版より筆者作成。

図表 3-8 から見ると、資本集約型産業の比率は依然として高く、知識集約型産業の比率が最も低い。労働集約型産業の比率は低下傾向、資本集約型産業の比率は増加傾向になる。知識集約型産業は労働集約型産業と同様に、低下傾向にある。

中国の国务院学位委員会は 2011 年に「学位授与と人材育成学科目次」(学位 2011 年 11 号) を発表した。中国の大学の学科は 13 分野、具体的には、哲学、経済学、法学、教育学、文学、歴史学、理学、工学、農学、医学、軍事学、管理学、芸術学に分類される。これらのうち、農学は主に第一次産業、工学と管理学の一部は主に第二次産業、その他の学科は第三次産業に属することになる⁷³。

このような分類に従って、産業に提供する人材の専攻も第一次産業から、第三次産業まで関連専攻に分類することができる。

『中国教育統計年鑑』には各専攻の卒業生数が掲載されており、三次産業分類に基づき、

⁷³独立行政法人『科学技術振興機構』中国総合交流センター。

図表 3-9 のような各産業の関連専攻の比率が判明した⁷⁴。

図表 3-9 各産業構造(付加価値)と関連専攻の比率 (2000-2012 年) (単位: %)

年	第一次産業	第一次産業の 関連専攻	第二次産業	第二次産業の 関連専攻	第三次産業	第三次産業の 関連専攻
2000	15.1	3.0	45.9	40.3	39.0	56.7
2001	14.4	2.8	45.1	41.0	40.5	56.1
2002	13.7	2.7	44.8	41.6	41.5	55.7
2003	12.8	2.7	46.0	41.8	41.2	55.5
2004	13.4	2.5	46.2	42.4	40.4	55.1
2005	12.1	2.3	47.4	43.8	40.5	53.9
2006	11.1	2.2	48.0	44.4	40.9	53.4
2007	10.8	2.0	47.3	45.0	41.9	52.9
2008	10.7	1.9	47.5	45.5	41.8	52.5
2009	10.3	1.8	46.3	46.0	43.4	52.2
2010	10.1	1.7	46.8	46.4	43.1	51.9
2011	10.0	1.7	46.6	46.8	43.4	51.5
2012	10.1	1.6	45.3	46.9	44.6	51.5

資料: 『中国統計年鑑』2001-2013 年版、『中国教育統計年鑑』2001-2013 年版より筆者作成。

図表 3-9 のように、中国の大学は第三次産業の関連専攻の比率が最も高く、第二産業の関連専攻がこれに次ぎ、第一次産業の関連専攻はかなり少ない。トレンドとしては、第一産業の関連専攻の比率は低下し、第二次産業の関連専攻の比率は上昇、第三次産業の関連専攻の比率は低下傾向にある。

図表 3-9 の三次産業分類とその関連専攻を比較してみると、第二次産業の比率と第二次産業の関連専攻の比率は比較的に近いのに対して、第一、第三次産業とその関連専攻の比率はかなりの開きがある。また第一次産業とその関連専攻の減少傾向は一致している。第二次産業の変動はあまり見られていないに対し、その関連専攻は増加傾向にある。第三次産業とその関連専攻の変動は逆であり、前者は増加傾向にあるものの、後者は減少傾向にある。

⁷⁴管理学に関してはその人数の半分は第二次産業に統計し、残り半分は第三次産業にした。

また製造業は、主に工学専攻の卒業生数で算出している。工学専攻も労働集約型、資本集約型、知識集約型に分類ができ、たとえば、軽工業、繊維、食品専攻は労働集約型、機械、交通運輸専攻は資本集約型、機器、電子通信、情報専攻は技術型に属する。『中国教育統計年鑑』の工学各学科の卒業生数を工学専攻のサブカテゴリーで算出すると、図表 3-8 のようになる。

資本集約型産業の関連専攻の比率は最も大きく、以下、知識集約型、労働集約型産業の関連専攻の順となる。労働集約型産業の関連専攻の比率が低下傾向にあるのに対して、資本集約型産業と知識集約型産業の関連専攻は増加傾向にある。

図表 3-8 の通り、知識集約型産業の比率とその関連専攻の差が最も大きく、また資本集約型産業の比率とその関連専攻の差は小さい。さらに労働・資本集約型産業とそれぞれの関連専攻の変動傾向が一致しているのに対して、知識集約型産業とその関連専攻の変動傾向は一致していない。

4.3. 実証分析

これまで産業構造とその関連専攻のデータを分析しながら、直観的に産業構造とその関連専攻の変動を比較した。ここでは、両者の適合性を定量分析してみたい。

系統適合性を分析するのに、様々なモデルがあるが、ここはユークリッド距離⁷⁵モデルを用いて、産業構造とその関連専攻の適合性を分析する。産業構造とその関連専攻の適合性の分析は、この二つ系統間の差異の分析であり、差異が小さいほど適合性が高いことになる。ユークリッド距離モデルは、系統と系統間の差異分析に適用されており、ここではこのモデルを使うこととする。

二つの系統 X_1 、 X_2 、この二つの系統の指標は： $X_1=(x_{11},x_{12},\dots,x_{1i})$ と $X_2=(x_{21},x_{22},\dots,x_{2i})$ 、ここで $i=1,2,3,\dots,n$ 。

ユークリッド距離の公式は：

⁷⁵数学におけるユークリッド距離（ユークリッド距離、英: Euclidean distance）またはユークリッド計量（ユークリッドけいりょう、英: Euclidean metric; ユークリッド距離関数）とは、人が定規で測るような二点間の「通常の」距離のことであり、ピタゴラスの公式により与えられる。この公式を距離関数として用いればユークリッド空間は距離空間となる。ユークリッド距離に付随するノルムはユークリッドノルムと呼ばれる。古い書籍などはピタゴラス計量（英: Pythagorean metric）と呼んでいることがある。

$$D = [\sum_{i=1}^n (x_{1i} - x_{2i})^2]^{\frac{1}{2}} \quad (1)$$

$$(1) \text{から適合度のモデルは: } C = [1 - D]^{\frac{k}{2}} \quad (2)$$

適合度 $C \in [0, 1]$ 、その値が大きければ大きいほど適合性がよいことになる。なお、 K は調整係数であり、 $k \geq 2$ である。

図表 3-8 の製造業構造とその関連専攻のデータと図表 3-9 の産業構造と関連専攻のデータを使用し、 $k=2$ の時の結果は図表 3-10 の通りである。

図表 3-10 中国産業構造とその関連専攻の適合度 (2000-2012 年)

年	産業構造と関連専攻の適合度	製造業構造と関連専攻の適合度
2000	0.778	0.679
2001	0.801	0.668
2002	0.818	0.672
2003	0.820	0.682
2004	0.813	0.702
2005	0.830	0.667
2006	0.842	0.661
2007	0.857	0.654
2008	0.860	0.640
2009	0.878	0.613
2010	0.878	0.614
2011	0.884	0.605
2012	0.889	0.599

資料： 筆者作成。

図表 3-10 の通り、産業構造とその関連専攻の適合度は年々上昇している。その反面、製造業構造とその関連専攻の適合度は年々低下している。いずれの場合も、産業構造とその関連専攻の適合度は製造業構造とその関連専攻の適合度より高い。その差は 2000 年の 0.101

から 2012 年の 0.290 に拡大している。中国の産業構造の変化と高等教育機関の専攻設置方向はより接近しつつある。しかし、製造業と専攻設置方向はやや問題があり、それはますます深刻化しつつある。

第一次産業の比率とその関連専攻の差は減少傾向にあり、これは産業構造とその関連専攻との適合性が改善される原因の 1 つとなっている。しかし、第一次産業の比率は常にその関連専攻の比率よりはるかに高く、第一次産業の持続的に対して人材不足の問題が懸念される。

第一次産業の関連専攻の人材は、供給よりも需要が多いにも関わらず、就職難が深刻化している。その原因は、まず、農林水産業の賃金や待遇、労働条件があまりよくないために、大卒者はこの分野への就職を望んでいない。また、高等専門学校の農業の関連専攻は農学が中心であり、農業発展に必ずしも合致していない。

第二次産業の比重とその関連専攻の比重は、バランスがとれている。これは産業構造とその関連専攻の適合性が改善されている主な原因と考えられる。「2013 年中国大学生就業報告」で賃金がよく、就職率が高い専攻として報告されている、地質、海洋、採鉱、加工、道路橋工程、自動化技術などは、第二次産業の関連専攻である⁷⁶。

第三次産業の比重は上昇する一方で、第三次産業の関連専攻の比率は年々低下している。『中国教育統計年鑑』2013 年版によると、2000-2012 年に、中国高等教育機関の各専攻の中で卒業生数年平均増加率が 10%以上の専攻は 6 専攻ある。そのうち、管理学は年平均増加率 20.1%、以下、医学 17.1%、文学 16.7%、工学 15.8%、理学 12.3%、経済学 12.8%である。第三次産業の関連専攻の比率が低下しているにも関わらず、卒業生数は年々増加傾向にあり、第三次産業の関連専攻の卒業生は就職難に直面していることになる。

また、労働集約型産業とその関連専攻の比率は低下する一方であるが、労働集約型産業はいまだ 30%以上を占めている。しかし 2012 年までに、その関連専攻の比率は 10%以下にまで低下した。このような状況の中、労働集約型産業の人材は需要より供給が少ないため、この専攻の卒業生は就業しやすいはずである。しかし、労働集約型産業に必要な人材は、肉体労働力と経験豊富な技能労働力であり、頭脳労働力の需要は極めて限定的である。労働集約型産業の発展は、その関連専攻の卒業生を吸収できぬまま、「民工荒」と「技工荒」（技能工不足）の現象が顕在化している。また、サービス業の発展に伴い、同分野でも肉体労働力

⁷⁶ 『中国大学生就業報告』2013 年版。

と技能労働力の需要が急増しており、「民工荒」と「技工荒」の解消は困難となっている。

資本集約型産業とその関連専攻の比率は同時に上昇傾向にある。しかし、資本集約型産業は卒業生の吸収に限界があり、それ以上大幅に吸収することは困難である。21世紀に入り、製造業の構造転換とその産出規模の拡張に伴い、ある程度の卒業生を吸収することはできた。しかし、中国の高等教育機関の卒業生数は年々増加しており、大卒者就職難問題はさらに悪化する見通しである。

知識集約型産業とその関連専攻の比率の不均衡は顕著である。知識集約型産業の比率は年々低下する、一方で、高等教育機関は知識集約型産業の関連専攻の人材を大量に育成しているために、その関連専攻の卒業生数は需要を大幅に上回っている。近年は、たとえば、生物技術、電子学、環境科学等の新興産業に関連する専攻が大量に設置されているが、その卒業生の就職は困難となっている。現段階の知識集約型産業は、主に加工・組立産業であり、産業に必要な人材は技能型である。現在の高等教育の人材育成がその需要と合致しないために、卒業生は就職難と直面せざるをえない状況にある。

5. 定員拡大と賃金への影響

5.1. 定員拡大と経済成長

1999年に中国政府は高等教育大衆化に向けて、定員拡大政策を打ち出した。1998年の中国の大学進学率は僅か6.2%であり、同年のアメリカの大学進学率は77%、日本は43.9%に達していた。2007年に中国の大学進学率は22.9%となり、高等教育機関の定員拡大政策は一定の効果を果たした。しかし、この時期の先進国の大学進学率の平均は67.2%であり、中国の高等教育大衆化とはまだかなりの差がある。それにも関わらず、中国の高等教育大衆化には、教育の質の低下、高等教育機関の専攻設置と産業構造の不適合性、大卒者就職難等の問題が存在する。

人的資本への投資は経済成長の源泉である。資本とは投資によりその価値を増大させることができる財貨を意味するが、この考え方を投資対象として人間に適用したものが人的資本の概念である。人間の経済的価値は投資により高めることができるという考え方である。経済のグローバル化の進展とともに国際的なヒトの移動も活発化しており、優秀な人的資本をめぐる「人材競争」が国際的に激化してきている。

人間が作り上げたり、蓄積したりするもので、長期間にわたって便益を生み出すものを経済学では「資本」と呼び、その中でも教育により蓄積された知識や技能は「人的資本」と呼ばれる。また、教育は人的資本の量を増大させる活動なので、「人的資本投資」活動とみなすこともできる。教育に力を入れている国ほど経済成長のペースは速く、人々の生活水準も高くなるという考え方である。

つまり、工場や機械装置といった、物的資本が設備投資により貯蓄されるのと同様に、人的資本は教育という投資により貯蓄され、財やサービスの生産に貢献することになる。教育あるいは人的資本の経済成長に及ぼす影響は、経済学でも経済成長論の分野でも盛んに議論されてきたテーマである。

個人や国がこのように拡大しつつある知識、経済の恩恵を受けられるかどうかは、主に教育、技能、才能、能力といった人的資本にかかっている。したがって、各国政府は人的資本のレベルアップにこれまで以上に力を入れている。そのための最も重要な施策の1つが教育と訓練であり、教育と訓練は今日では経済成長を促す要因としてますます重要性を増している。

経済や雇用の観点から見ると、人間の生涯学習の可能性はいよいよその重要性を増している。従来の職種は安価な労働力が入手可能な国・地域に移る一方で、急速な技術革新を背景に最近までほとんど存在しなかった職種が生まれたり、そのために必要とされる知識が一変したりしている。その結果、今日では誰も労働人生を通して、技能や能力を磨き続ける必要がある。

中国の経済発展は粗放型から集約型に転換しつつある。特に知識・知識集約型産業の発展は顕著である。高いレベルの技術者の労働生産性は低レベルの技術者より高く、さらに新興技術を身につける能力が高く、技術開発能力も高い。本来、高等教育は産業構造の転換に相応しい高レベルの人材を育成し、提供すべきである。

高等教育の成果を評価するには、高等教育機関の進学率はもちろんのこと、最も重視すべきは卒業生の質である。一国の人口増加に伴い、高等教育機関の進学率の持続的上昇は可能である。しかし、高等教育機関の教員の質、教育経費の投入なども同時にレベルアップしない限り、高等教育機関の卒業生の質も改善されず、大卒者の優位性は喪失し、大卒者就職難に陥ることになる。

1999年に定員拡大策が打ち出されてから、高等教育機関の定員数、在学人数は大幅に増加した。2006年までは定員数と在学人数の年平均増加率は毎年25%であった。2006年以

降は定員数と在学人数の伸びは少し緩和された。しかし定員増加に伴い、高等教育機関の卒業生も年々増加し、大卒者の大規模な増加は2002年以後、年平均増加率は27%に達し、高等教育機関数も持続的に増加した。

高等教育の需要面から見ると、1999年から2008年に大学の受験者数は年平均16%増で288万人から1045万人へと3倍に増加した。高等教育の需要は年々増加しており、中国の高等教育の発展には巨大な潜在力がある。

高等教育の基本的な指標は卒業生の就職率である。定員拡大政策後の第一期の大学生が卒業して以来、大卒者の就職率は2001年の90%から、2010年は70%前後になった（中国教育部の統計と民間の統計はかなり異なる）。このような就職状況の中で、多くの卒業生は求職のレベルを下げ、賃金とは関係なく、まず職に就くことを目標としている。

5.2. ミンサー型賃金関数による推定

大卒者の賃金・待遇は高等教育機関卒業生の就業状況を反映している。では定員拡大前と定員拡大後において大卒者の賃金の学歴効果どのように変化したのか、また他の教育レベルの卒業者と比べると、大卒者彼の賃金はどれほどの優位性はあるのだろうか。

本章では中国総合社会調査2008年のデータ（CGSS2008）を用いて、これを実証分析する。このデータには、青海、寧夏、チベットを除く、全国の各省・自治区が含まれている。今回は賃金、教育レベル、経験年数、政治状況等が含まれた990の個票データを用いる。最終学歴取得時期は2003年以前が定員拡大の個票になり、2003年以降が定員拡大後の個票となる。定員拡大以前の個票は450、拡大以降の個票は540であった。

ここでは、ミンサー型賃金関数モデルを用いて、大卒賃金の学歴効果を検証し、さらに大学定員拡大により学歴効果の低下が生まれたのかを検証する。ミンサー型賃金関数は、職業訓練を含めた教育の投資効果や勤続経験が人的資本の蓄積を通して賃金を向上させるとする人的資本理論に基づき導出された賃金関数である。

ミンサー賃金関数モデル：

$$\ln W = A + B_1 S + B_2 \text{Exp} + B_3 \text{Exp}^2 + e \quad (1)$$

このモデルでは、 W は労働力賃金水準の対数值、 S は教育レベル、 Exp は労働力の勤務経験、 e は誤差である。これを基に、高等教育機関の卒業者とその他の学歴の労働者の賃金比較のために、労働者の学歴レベルで労働力の教育差異を表す。また教育、職歴等の人的資本要素以外にも、賃金水準は他の要素からも影響を受ける。たとえば、賃金は性別と民族間でも大きな差異があり、これらも賃金水準に影響する要因である（張・元 2010）。就業企業による賃金決定要因もあり、国有企業、集団企業、私営企業によりも、賃金決定要因はそれぞれ異なる。さらに、政治状況（共産党員であるか否か）、婚姻状況も賃金決定を左右する（李・丁 2003）。そこで学歴以外の要因をコントロール変数として、モデル（2）を想定した。

$$\ln W = A + B_1 S + C_1 \text{Exp} + C_2 \text{Exp}^2 + DZ + e \quad (2)$$

モデル（2）では、 S は教育レベル（普通高等教育、成人高等教育、中専、高校、中学校、小学校及び小学校以下）に関するダミー変数、 Z はコントロール変数（性別、民族、政治状況、企業種類（国有企業、集団企業、私営企業））に関するダミー変数である。個票を選別する際に、失業者、退職者、私営企業主を除く、年齢 18 歳から 60 歳までを対象とした。以上の変数の統計結果が図表 3-12、図表 3-13、図表 3-14 に示されている。

普通高等教育、成人高等教育は大卒以上のデータを用いる。成人高等教育とは、「規定された入学水準に合致している在職あるいは非在職の成人を対象として実施される高等教育レベルの教育」と定義づけられている。この成人高等教育と伝統的な普通高等教育との二つの柱が、お互いに補完しながら高等教育体系を構成しているところに中国の特徴がある。中国の成人高等教育の特長は、学習形態や教育プログラム、設置形態などが多種多様で柔軟な点にある。学習形態には、職場から離れてフルタイムで学習する「全脱産」、仕事をしながらパートタイムで学ぶ「半脱産」、仕事の余暇や夜間を利用して学ぶ「業余」がある。成人教育は大学成人教育と高校成人教育があり、ここでは大学成人教育を学歴変数とした。

「中専卒」に属する学校は、①職業高級中学（職高）、②中等专业学校（中専）、③技工学校（技校）であり、この 3 つの学校の生徒は「三校生」とも呼ばれる。「中専卒」は、高級中学（高校に相当）の卒業学歴と同等レベルとみなされ、「中専」の学歴を取得すれば、大学進学資格を得ることができる。中専は卒業後の就職を前提にしており、就職に必要な能

力を育成するカリキュラムが組まれている。「中専」に属する学校は、日本の商業高校や工業高校と呼ばれる専門高等学校、大学入試資格を卒業すると取得できる専門学校（高等専修学校）をイメージすると分かりやすい。日本の5年制高等専門学校（高専）も中国の「中専」に相当する。

- ① 職業高級中学（職高）は、教育部（文部科学省に相当）が主管し、職業技術学校とも呼ばれる。就学期間は高級中学と同じ3年間が多いが、5年制コースもある。「職高」は普通の高級中学で学ぶ基礎学習に加えて、機械、電気、旅行、英語、商業、会計などの専攻がある。
- ② 中等专业学校（中専）は、「職高」と同じく教育部が主管しており、普通中等专业学校と成人中等专业学校の2種類がある。普通中等专业学校は9年間の義務教育修了者、成人中等专业学校は中学校を卒業した在職者を対象としている。「中専」の卒業証書は、省（自治区、直轄市）の教育庁が発行し、全国で認められている。「中専」のカリキュラムは、卒業後の就職を目的としているために、商業、コンピュータ、会計などが多い。就学期間は、学校や専攻により違いがあるものの、3年制が中心である。「職高」と「中専」は学習内容にあまり違いがない。
- ③ 技工学校（技校）は、教育部ではなく人力資源和社会保障部（厚生労働省に相当）が主管している。技工学校のカリキュラムは、機械、電気、コンピュータ、交通（運転、自動車修理など）、調理師、美容師など、技術的な内容となっており、就学期間は1年から5年と学校や専攻により異なる。

図表 3-12 を見ると、定員拡大前の個票では、普通高等教育卒者は25%であり、定員拡大後は52%と約2倍となった。成人教育の比率は同じであり、中専、高校から大学進学が急速に増大したことがわかる。また図表 3-13 からは、定員拡大後、大卒者の私営企業就職者の比率が顕著に増大したことが示される。これは近年の国有企業改革の結果であると考えられる。推定結果が図表 3-14 に示されている。

図表 3-11 変数のスコア

変数	変数のスコア
時間賃金	2008年の収入/年労働時間
学歴	大卒・大学院卒/成人教育/中専/高校/中学校/小学校 について大卒・大学院卒1とするダミー変数
経験年数	年齢-教育受ける年数-6
ジェンダー・ダミー	男性=1、女性=0
民族ダミー	漢民族=1、少数民族=0
政治ダミー	共産党員=1、その他=0
企業ダミー(国有)	国有企業=1、その他=0
企業ダミー(集団)	集団企業=1、その他=0
企業ダミー(私営)	私営企業=1、その他=0

図表 3-12 変数統計結果

	平均値		
	全期間	定員拡大前	定員拡大後
普通高等教育	0.40	0.25	0.52
成人高等教育	0.27	0.27	0.27
中専	0.11	0.17	0.05
高校	0.16	0.24	0.09
中学校	0.05	0.05	0.04
小学校及び以下	0.03	0.03	0.02
経験年数	8.10	11.72	5.08
性別(男性)	0.56	0.60	0.52
民族(漢民族)	0.89	0.90	0.88
共産党員	0.28	0.26	0.31
国有企業	0.36	0.42	0.31
集団企業	0.33	0.37	0.29
私営企業	0.31	0.21	0.39

図表 3-13 各学歴の構成比率

	共産党員比率	定員拡大前			定員拡大後		
		国有	集団	私営	国有	集団	私営
大卒・大学院卒	48.1	60.7	24.1	15.2	25.0	25.7	49.3
成人教育	26.7	38.7	44.5	16.8	41.1	32.9	26.0
中専	3.8	15.6	63.6	20.8	46.2	30.8	23.1
高校	10.9	56.6	29.3	14.2	36.0	36.0	28.0
中学	0.0	17.4	17.4	65.2	40.9	40.9	18.2
小学	0.0	0.0	8.3	91.7	0.0	30.8	69.2

図表 3-14 推定結果

賃金に及ぼす学歴効果		
説明変数	(1)	(2)
大卒・大学院卒	0.475*** (51.98)	0.506*** (47.45)
成人教育	0.355*** (38.62)	0.375*** (37.08)
中専	0.134*** (12.96)	0.138*** (13.56)
高卒	0.177*** (18.26)	0.182*** (19.08)
大卒・大学院卒(拡大以降)		-0.0537*** (-5.75)
成人教育(拡大期以降)		-0.0344*** (-3.97)
経験年数	0.0349*** (14.13)	0.0262*** (9.43)
経験年数2乗	-0.000811*** (-7.33)	-0.000513*** (-4.33)
ジェンダー・ダミー(男性=1)	0.0345*** (7.50)	0.0324*** (7.16)
民族ダミー(漢民族=1)	0.0117 (1.63)	0.00822 (1.15)
政治ダミー(共産党員=1)	0.0724*** (13.45)	0.0708*** (13.39)
企業ダミー(国有=1)	0.00805 (1.42)	0.00363 (0.65)
企業ダミー(集団=1)	0.00275 (0.49)	-0.00139 (-0.25)
定数	1.537*** (106.48)	1.591*** (96.21)
観測数	990	990
R2	0.8628	0.8685

カッコ内は t 値、* 10%, ** 5%, *** 1% の有意水準。

推定は、中卒・小卒の労働者をベースとして、対数変換した時間賃金に対する学歴効果を回帰分析で見るとした。推定(2)では定員拡大以降の大卒・大学院卒、成人教育をそれぞれ説明変数に加えた。

推定(1)から、学歴以外の変数をコントロールしたうえで、中専と高卒の学歴効果はほぼ同等か高卒の方が幾分高いこと、他方、高卒と比べて成人教育の効果が顕著に大きいこと、その上で、大卒の学歴効果が最も大きいことが確認できる。各変数の係数の値を見ると、中卒者に対して高卒、中専の学歴効果はそれぞれ17.7%、13.4%の増大であるのに対して、成人教育では35.5%、大卒では47.5%増大する。その上で、推定(2)から、定員拡大以降の大卒の学歴効果はそれ以前と比べて低下することが確認できる。その効果は5.4%の引き下げであるが、大卒者の増大により成人教育の効果も低下することが観察できる。

その他の変数に関しては、まず経験年数は、2乗項の係数がマイナスであることから、ある一定水準を超えると経験効果は低下することがわかる。また男性の有利、そして共産党員の有利も確認できる。これに対して民間企業と比べた国有および集団企業の効果は確認されない。同じく民族ダミーも有意でない。

以上の推定から、大卒の学歴効果は明確に確認できるとしても、定員拡大以降はその効果が低下していること、同じく成人教育の効果も予想外に大きいとしても、大卒の定員拡大にともない低下することが確認された。ただし、ここでは景気の要因や労働上の要因など、経済状況の影響はまったく考慮されていない。この制約を認めると、本章の推定の結果は、定員拡大策の高等教育卒業生に対する影響は長期的に考える必要があることを示唆している。定員拡大後、大卒者は大卒学歴以下の卒業生と比べて賃金の優位性は存在するものの、その優位性は低下傾向にある。またその影響は同じ高等教育の成人教育にも及ぶ。定員拡大策により、大卒者は短期的には就職率が低下し、長期的には賃金の優位性が縮小しつつある。高等教育に投資しても、卒業生の収益性は逡減しつつある。

おわりに

農民工と大卒者は中国の人的資源の主力であり、重要な人力資本と知力資本を提供している。しかし、2002年頃から大卒者の就職難問題が出現し、2004年頃からは中国の東部沿海部都市で「民工荒」が顕在化している。

中国は地域ごとに資源賦存が極めて不均衡であり、都市部と農村部、東部地域と西部地域、

中心都市と一般都市ではかなり異なる。前者は後者よりも収入が高く、社会保障や教育面でも優位性がある。また、地元住民の利益を保護するために、排他的な制度により、他地域からのヒトの流入は制限されている。戸籍制度は都市と農村の間に高い壁のように存在している。都市部と農村部の貧富の格差は、「民工荒」という現象に間接的に反映されているともいえる。

本来、労働力の流動化は工業化と都市化の必然的な結果である。しかし、農民工の流動化に対応する制度はいまだ不完全であり、都市部に流入した農民工は高い賃金や良い待遇を求めている。

また、労働力の需要面からみると、都市化、工業化に伴い、産業構造の調整も進行している。労働力の要求レベルも上昇しているが、農民工は学歴レベルが低く、また再教育や職業訓練の機会もなかなか与えられず、「民工荒」という現象はしばらく続くことになる。

労働力の供給面からみると、1999年の大学生募集拡大策の結果、2002年から大卒者が年々増加している。労働市場の需要と必ずしも合致しない専攻が続々と設立され、「独立学院」（公立の一般大学と民間の投資者または投資機関が連携して設立した高等教育機関の一種である）のような高等教育機関も教育部の許可を得て設立されている。近年、職業教育の改革が再び社会的に議論を呼んでいる。2014年3月22日に教育部副部長の魯昕は「中国発展フォーラム」で「600以上の地方高等教育機関は技術応用型、職業教育型に転換する。技能人材と学術人材の大学入学試験も分けて実施する」と述べた⁷⁷。このような教育改革の目的は大卒者就職難を緩和することにある。

中国の大学、特に「985」、「211」のような重点大学は、東部・沿海地区や中部の大都市に立地し、農村から通える大学生は少なく、高い教育費用を負担できる農村家庭も多くない。低レベルを克服するために教育をうけたいが、教育費用の負担が重く、教育が受けられないために、低レベルにとどまらざるを得ない。このような悪循環が繰り返されている。

もう1つ指摘しておくべきは、大卒者の就職意識である。大学進学の本来的な最終目的は将来的にいい仕事に就くためである。しかし、今日の大卒者は、大卒後に大手企業、高所得の職に就きたいという意識が極めて高い。このような意識を変えない限り、大卒者就職問題の解決は困難であると考えられる。

⁷⁷ 『搜狐網』教育動態 2014年3月22日「教育部副部长鲁昕：600多所本科院校转做职业教育」。

参考文献

日本語：

関志雄(2010)「中国の産業高度化進む～ルイス転換点の到来を示唆する「民工荒」

http://news.searchina.ne.jp/disp.cgi?y=2010&d=0429&f=column_0429_001.shtml

2014.5.20。

丸川知雄 (2013)『現代中国経済』有斐閣。

丸川知雄 (2010)「中国経済は転換点を迎えたのか？—四川省農村調査からの示唆」『大原社会問題研究所雑誌』第616号、2010年2月。

巖善平 (2009)「中国の雇用情勢、雇用促進対策および今後の展望—大卒者、農民工を中心に—」『東亜』(霞山会) 2009年12月号。

南 亮進・羅 歆鎮・牧野 文夫(2008)『中国の教育と経済発展』東洋経済新報社。

柯隆 (2000)「中国経済の構造変化に関する分析」2000年 研究レポート No.73。

柯隆 (2007)「中国における労働力過剰と人材不足のジレンマ」Economic Review Vol.11 No.1、2007年1月。

英語：

Blaug,M.Layard,R. and Woodhall,M.(1969) The Causes of Graduate Unemployment in India, AllenLane: The Penguin Press.

Carnoy,C.(1977)Education and employment: A critical appraisal, Unesco: International Institute for Educational Planning.

Gray,J. and Chapman, R.(1999) Conflicting Signals: the Labor Market for College-educated Workers, Journal of Economic Issues, Vol.33.

Jean-Jacques Paul and Jake Murdoch.(2000) Higher Education and Graduate Employment in France, European Journal of Education, Vol.35, No.2.

中国語：

蔡昉（2007）「中国就業増長与結構変化」『社会科学管理与評論』2007（2）。

丁元竹（2003）「正確認識当前大学生就業難問題」『宏觀經濟学』2003（3）。

黄敬宝（2006）「大学生就業指導— 一種特殊的人力資源開發」『繼續教育研究』。

賴易（2010）「新形勢下“用工荒”的原因」『法制と經濟』2010（11）。

李愛璽（2006）「知識失業の經濟学透視—兼論基礎教育与職業教育」『蘭州学報』。

李实·丁賽（2003）「中国城鎮教育收益率的長期變動趨勢」『中国社会科学』2003(6)。

李豫黔（2009）「二元勞働市場分割論視野下的文科知識失業分析」『高教發展と評估』。

史忠良（2005）『産業經濟学』經濟管理出版社。

蘇劍（2009）「我国農村还有多少富余勞働力？」『広東商学院学報』2009（5）。

孫業亮·朱礼華（2013）「基于勞働力市場分割理論的勞働力迁移与用工荒的分析」『勞働力成本与價格』2013（1）。

王遠博（2005）「大学生失業的經濟学探討」『經濟問題探索』2005(2)。

楊河清（2002）『勞働經濟学』中国人民大学出版社。

章東飛（2012）「我国大学生就業難問題探析」華中師範大学修士學位論文 2012.5.。

張曉倍·元朋（2010）「我国過度教育現象研究—基与全国綜合社会調查数据的分析」教育發展研究。

周天勇（2010）「中国的勞働力是否過剩」『上海經濟』2010（11）。

朱紅根·唐蘭媛·解春艷（2012）「新生代農民工外出就業動機實証分析」『江西農業大学学報（社会科学版）』。

第4章 大卒者の就職意識と就職能力

はじめに

2013年6月9日に、麦可思研究院が発表した『2013年中国大学生就職報告』(中国の大学卒業生の就業調査機関である麦可思研究院(英語名 MyCOS Institute)により編集され、社会科学文献出版社により出版されている(麦可思研究院 2010・13)。データの信憑性が問題とされる中国にあって、麦可思研究院の報告書はサンプル数、調査方法、有効回答率なども公開され、用語の定義も行われており、信頼性の高い報告書と評価できる。)によると、2013年の大学卒業生の就職率は、2013年4月10日時点でわずか35%にとどまった。同時点における大学院生の就職率はさらに過酷な状況であり、わずか26%に過ぎなかった。

2013年3月に国家主席となった習近平は、こうした大学卒業生の厳しい就職難の状況に留意し、就任直後の5月に天津市で卒業予定の大学生に接見した際に、就職は高望みをせず、末端の仕事を受け入れて、「普通の職場で最良の成果を上げるように」と励ました⁷⁸。

しかし、現実には大卒者の高望み、現実離れの就職ビジョンが指摘されている。大卒者の就職難問題が深刻化する中、彼らの多くが待遇の良い都市部または大手企業にこだわり、内陸部や農村地域、中小民営企業への就職を希望していない。就職ができた大卒者でも、その平均初任給は近年増加傾向を示しておらず、場合によりは農民工並みであるといわれている。一人っ子で甘やかされて育った彼らは、この厳しい現実をなかなか直視しようとしない。大卒者の多くは北京や上海といった大都市での就職を希望し、経済発展のポテンシャルが高い内陸部の求人には目もくれないのが現実である。

米中協力発展委員会の李建生代表は、就職難を引き起こしている原因として、多くの若者たちが小都市や田舎に行くくらいなら、大都市でワーキングプア、つまり「漂族」⁷⁹や「蟻族」に甘んじるほうが良いといった彼らの意識を挙げている⁸⁰。大学を卒業しても安定した職に就けず、劣悪な環境で共同生活を送る「蟻族」と呼ばれる若者に加えて、これよりさらに悲惨な生活を送る「鼠族」⁸¹の存在も社会問題となっている。

⁷⁸『日経ビジネスオンライン』2014年1月10日付。

⁷⁹他の省や直轄市からやって来て北京や上海など大都市でチャンスを探している若者、就職していても住居も戸籍もなく、まだ大都市に根を下ろしていない若者を指す。また北京や上海などの都会で働く子や孫に付いて、故郷を離れて慣れない大都市で孤独な生活を送る親世代の層「老漂族」も増えつつある。

⁸⁰『RecordChina』2011年4月11日付。

⁸¹貧しい地方からの出稼ぎ労働者(民工)集団。通常の住宅の家賃は払えず、窓もない地下の狭小・劣悪な

2012年12月18日、中国社会科学院が発表した報告によると、ここ数年、大卒者の心理状態に変化が生じているという。大卒者は、安い月給の仕事に就きながらも、様々な努力や工夫を凝らして競争力を高めることは受け入れている。このような現状において、大学生の就職難には、従来とは違った局面が生じ始めている⁸²。

大卒者は就職という大きなプレッシャーに立ち向かいながら、自分自身の競争力を高めるために、共産党入党申請、公務員採用試験受験、各種資格試験受験、職場体験・インターンシップ参加、就職情報収集など、ありとあらゆる手段を講じている。しかし、大卒者は就職口を見つけても、多数は、「給料が低い」、「待遇が良くない」、「自分の専門を活かせない」、「将来性がない」など、自分の就職状況に不満を持っている。これにより、多くの卒業生が簡単に転職を繰り返すという現象が頻発することになる。

2012年12月25日、中国社会科学院が発表した「社会青書」の一部に、12大学の在学学生・卒業生2000人以上を対象とした調査報告を掲載している。80後⁸³と90後⁸⁴の大卒者は、就業に対する自信に欠け、自分自身に対する満足度が低く、「個性」を重視する傾向にあることが同報告されている。

以上のように、大卒者の就職意識は社会問題として取り上げられるようになってきている。大学にキャリア教育(中国語では職業生涯教育である)を導入し、大卒者の就職意識をより「現実向け」にする必要があるとも指摘されたい。(楼・趙 2002)

本章は、中国の大卒者の就職意識が就職活動に与える様々な影響、大卒者の希望賃金と就職結果との関連性、大卒者の就職能力などを多面的に検討し、中国の大学における就職指導に関する新たな示唆を得ることを目的とする。

1. 先行研究

環境で生活している。都市戸籍がないので、住宅や自動車を買う資格はなく、教育・医療等の社会保障サービスも一切受けられない。

⁸² 『RecordChina』2012年12月21日付。

⁸³80後(パーリンホウ)とは、一般的に1980年代生まれの世代を指す言葉である。80後は計画出産政策(一人っ子政策)施行後に生まれ、その多くが一人っ子。小皇帝の元祖とも言える。親や祖父母からの愛情を一身に受け育った為、一般的に「ワガママ」と言われ、「最も利己的な世代」「最も反逆の世代」「世間も知らずに最も期待できない世代」と世間から厳しい評価を受けてきた世代でもある。

⁸⁴90後(ジョウリンホウ)とは、一般的に1990年以降に生まれの世代を指す言葉である。90後は豊かさの中で育ってきたと言える。その影響からか考え方が前向きで、新しい事に対する挑戦意欲も強く進歩的、斬新さを持ち、人生を楽しむことにも価値を見出す世代である。しかし、これまでの保守的な、時に臆病な面も持つ昔の中国人とは異質な90後はその反動として、現実離れた考え方、行動が時に批判の対象となることがある。生活の苦しさを体験していないだけに、周囲に気を配ることもなく自己本位で、自分に合わないものは無視し、気の向くままに生きているとの批判も聞かれる。

就職意識に関する研究は様々な成果が残されており、社会学、労働経済学などの研究分野のみならず、近年では社会心理学、人口経済学、教育心理学などの関連分野もこれを取り上げている。

(1) 就職観

尾高(1995)は、職業社会学の見地から、「就職観」として次の三つのタイプを挙げている。第1に「自分のための職業」、第2に「特定の全体者に仕えるための職業」、第3に「職業そのものための職業」である。

第1のタイプは、職業を「生活のための、儲けるための、あるいは立身出世のための手段」とみなす。第2のタイプは、職業を「広い意味の主人に対する従者としての奉仕」とみなす。第3のタイプは、職業を手段として、また特定の誰かへの奉仕として捉えるのではなく、職業そのものを目的として、「その仕事がとりうるかぎりのもっとも完全なかたちでそれを仕上げること」とであるとみる。

尾高はマックス・ヴェーバーが「有機的職業倫理」と「禁欲的職業倫理」を区別したこと に倣い、上記就職観のうち、第二のタイプが前者に、第3のタイプが後者に近いと論じている。すなわち、ヴェーバーのいう「禁欲」とは、有機体的な秩序の維持を第一として自己を没却するのではなく、あらゆる人間的な弱点を意味する感情や欲望(たとえば、気まぐれ、なまけ心、物欲など)と自分対他者間の勢力関係を念頭に置いた配慮(たとえば、気がね、迎合、功名心など)を禁圧することである。したがって、第3のタイプである「職業そのものための職業」という就職観は、「仕事に生きる」態度となって表れるという。

(2) 就職意識

外資系企業勤務の中国人ホワイトカラー層の意識について、馬(1997)は中国の外資系企業の人事処遇に関する質問紙調査を用いて、現地ホワイトカラー層の比率が高いサンプルに対して調査を実施している。この調査は1996年4月から8月に実施され、北京・天津・上海・深圳・大連に進出している日系・米国系・欧州系企業計214社に勤務している現地中国人就業者計1,025人から回答を得ている。回答者の77%が技術職、事務職及び経営管理職である。また年齢構成では35歳以下が全体の85%、うち25歳以下が30%を占めている。

馬によると、外資系企業への(1)「入社動機」は「収入増加」(66.9%)、「才能の発揮」(57.1%)、「技術・管理知識の習得」(43.8%)であり、(2)「転職動機」は「収入増加」(62.1%)、「才能の発揮」(40.7%)、「技術・管理知識の習得」(20.2%)である。結果として、第1に、「収入増加」が入社・転職動機ともに高いこと、第2に、「才能の発揮」と「技術・管理知識の習得」がともに転職動機では低くなり、特に後者は半減することを、馬は指摘している。

中国国内の大卒者の就職意識に関する研究では、龚惠香(1999)が近年大卒者は将来性を経済的所得より重視する傾向があり、将来性は大卒者の職業選択時の最重要ポイントであると指摘している。費毓芳・余新麗(2006)は、自らの才能の発揮機会、公平な競争、大都市立地、「四金」・「六金」の福利厚生の有無など、大卒者の就職意識の多元化を分析している。闵维方・丁小浩(2006)は、大卒者の就職意識が就職結果に与える要因として、将来性、個人能力の発揮、経済的収入、福利厚生、個人趣味、企業の種類、仕事の安定性、企業の規模、仕事環境、権利の獲得、社会資源の順であると分析している。洪芳・呉涼涼(2007)の在学大学生と就職した大学生の就職意識の比較研究では、在学大学生は個人の将来性、社会的地位、賃金と福利厚生に対する希望が、就職した大卒者より高いことが指摘されている。これらの研究は大卒者の就職に対する「高望み」、「現実離れ」傾向と一致している。

韓麗勃(2010)は、大卒者が最も重視するのは企業の地域、規模であり、福利厚生、待遇および自分の専攻に関しては以前ほど重視されていないと指摘している。大卒者の就職意識も変化し、賃金、福利厚生、社会地位などによる選択に加えて、就業地域、仕事環境、人間関係などの要素が重視されるようになっている。

(3) 就職意識の規定要因

大卒者の就職意識の規定要因に関する実証研究は少ないが、代表者な研究として李(2011)が挙げられる。李は、高等教育の拡大と大卒者就職難問題に関する社会学的研究であり、特に上海の大学生を事例にその進路選択の規定要因を階層間の差異に焦点を当てて検討している。李では、出身地、親の階層、奨学金の取得、アルバイト経験の有無などの要因が大卒者の進学志向、および職業意識に影響を与えることが明らかにされている。英語能力が高く、奨学金などを得られた卒業生の「地位・収入志向」は高く、一方、アルバイトなどの職業経験があった大卒者の「地位・収入志向」はさほど高くない。また、大学ランクの高低も直接大卒者の「地位・収入志向」に影響を与えており、親の階層は父親の職業が「地位・収入志向」に負の影響を及ぼしていることが確認された。

(4) 就職意識の日中比較

杜 (2006) は、日本と中国の高学歴者を中心とした若者の就労意識を研究対象にしている。杜によると、中国の文化伝統を受け継いだ家族関係と功利主義な教育理念、そして経済成長期の社会的上昇志向が相互に関係し、若者の狭隘な成功観を形成しているという。このような中国の若者の就労意識は、強い動機づけに支えられており、学習・勤労意欲を高める効果がある。しかし同時に、心理的危機も招来しやすいという脆弱性も見られる。そこで、漠とした架空の「成就」感をむやみに追求する中国の若者の就労観を問い直し、日本の若者の堅実な生活態度を見習うことの必要性を、杜は指摘する。中国の大学教育が「勢利」(功利的)な特権階層の形成を促すことがないようにするためには、教育理念の基本を再考する必要がある。同時に、若者自身も受動的に教育制度や社会の変容を待つのではなく、自ら能力養成に力を入れることも必要であると、杜は指摘している。

瀧本 (2011) では、大学生が望むキャリアパスのイメージ、会社や職場に求めるもの、海外志向を取り上げ、日中両国大学生の就労観の差異とその原因を明らかにしている。調査対象は日本と中国の上位校とされる大学の2～3年生、日本人学生 209 名、中国人学生 192 名であり、調査結果は次の通りである。①会社選択では、日本の学生は会社の居心地を重視し、中国の学生は会社を自分の能力向上、成長の場として捉える。これは雇用慣行としての終身雇用の有無の相違を反映している。②海外志向では、中国の学生は海外志向をもっている学生が多い、日本は中国より数は少ないものの、海外志向をもっている日本の学生に関しては、安定を重視する傾向は弱まり、成長を重視しアグレッシブな思考を持ち合わせている。

以上の先行研究からも明らかなように、中国の大卒者の就職意識はきわめて多元化している。大卒者が最も重視するのが自分の能力を生かすことであり、就職意識は都市化傾向が強くなり、社会奉仕、サービス精神などはほぼ考慮されていない。

本章では、就職の結果を就職機会と就職満足とに分け、大卒者の就職意識を理論的に分析したうえで、大卒者の就職意識が就職の結果にいかに関与しているかを実証研究することとする。

2. 大卒者の職業に対する期待の変化

2.1. 大卒者の職業に対する期待

経済のグローバル化の進展、産業構造・就業構造の変化、少子・高齢化の進展に伴う労働力人口の減少など、一国の経済・社会の構造が大きく変化する中で、次世代の担い手である若者の「学校から社会・職業への移行」、「社会的・職業的自立」が円滑に行われること、また人々が生涯にわたり職業に関する学習を行い、職業能力を高め、就業やキャリアアップを図ることができる環境を充実していくことは、持続的発展にとって極めて重要な課題である。勤労観・職業観などの価値観を自ら形成・確立できる子どもや若者の育成が必要である。

従来、希望という概念は、個人の心理や感情の1つとして捉えられることが多かった。「希望学」では、個人の保有する希望自体、その置かれた社会環境により影響されるという面を重視している⁸⁵。近年における中国の大卒者就職難問題は、景気停滞の影響のみならず、自らの将来目標となる希望が見出せない結果でもある。

希望の企業に就職したことと、そこで活躍ができることとは、全く別物である。もちろん入社が目的ではなく、そこで活躍し、納得のいく職業人生を送れてこそ、充実した人生が送れたとの満足感が得られる。キャリア・デザインは「充実した人生の時間の過ごし方」にほかならない。

求職者が職業を選択する際、希望の業種・職業、勤務地域、企業規模など、様々な基準で自分のキャリアを選択する。その基準のひとつに「職業価値観」がある。これは、職業に対する満足度は仕事内容の特定の価値観に対する満足度と関係性が高いという前提のもとで、その特定因子を分析することにより体系化されている理論である。

職業選択に対する1つのアプローチとして、個人-環境適合理論がある。個人-環境適合理論では、個人の特徴（興味や価値観など）と職業の要件（課業や組織風土など）が一致しているほど、職務満足が高まるとする。個人-環境適合理論は、以下の3点を前提としている（宗方2002）。

第1に、各個人には心理的特性に差異があるから、各人に最も適合した1つの職業が存在する。第2に、各職業はその作業を合理的・能率的に遂行するうえで、その要件に違いがあるから、それにもっとも適合した人を必要とする。第3に、職業適応の度合は、個人の特性と職業の要件との一致の程度による。その特性に適合した職業に就けば、職業上の満足感が高く、成功の可能性も大きくなる。

⁸⁵東京大学社会科学研究所「希望学」プロジェクト。

2.2. 職業に対する期待の変化

知識人により築き上げられた中国の伝統文化は、高い志を掲げることに価値観を見出し、この価値観こそが、中国人の職業観にさまざまな影響を与えてきた。現在の大卒者の就職意識を分析する前に、まず各時期（「統包統配」、「双方向の選択」、「自主的職業選択」）の職業に対する希望をみておこう。

(1) 「統包統配」期（建国初期から 1980 年代中期）

1962 年政府は習仲勛⁸⁶が責任者として卒業生配分委員会を設立した。この卒業生配分委員会は文化大革命まで、主に大卒者の職業配分することを担当していた。大卒者は希少な高級人材として、中央政府は、統一企画、集中使用、重点配分という原則が作られて、国家建設の需要と合わせて、大卒者の配分を行った。

この時期の大学生は、大学に入れば、卒業後、仕事のことは一生心配なく、安定的に働くことができると思い込んでおり、仕事に対する積極性を欠けていた。大学生卒業後、国家の統一配分を受け、好き嫌い、勤務地域、業種などを選択する権利は一切なく、自ら仕事を求めることもできなかった。当時の大学生は権利・利益を追求する意識も強くなく、職業に対する希望も不鮮明であった。大学生は卒業して、すぐに職業配分により職に就くことができる（仕事に溢れないことから「鉄飯碗」と呼ばれた）。大卒者自身は職業選択の権利がないので、当時の大卒者の職業に対する希望は安定的な収入であった。一方、政府の職業配分は経済発展の需要と合致させることが主たる目的であり、大卒者個別の技能は軽視され、従業員の意欲低下を招いた。労働者間の競争がなく、働いても働かなくても給料は変わらないために、従業員が労働意欲に気けるのは当然と思われていた。

(2) 「双方向の選択」期（1980 年代中期から 90 年代中期）

1985 年の「中共中央の教育体制改革に関する決定」では、大卒者は卒業後、国家の指導の下で、本人志願、学校推薦、企業側の選択採用という内容となった。1989 年の「高等学校卒業生分配制度に関する改革方案」では、大卒者は卒業後、学校推薦により、卒業者と企

⁸⁶習仲勳は現在国家主席習近平の父であり、中国の副総理も歴任した。

業が一定範囲内で「双方向選択」が可能となった。1993年の「中国教育改革の発展綱要」では、高等教育機関の卒業者は国家政策方針の下で、職業の自由選択が明記された。

1980年から2000年に、大学在学学生数は86.2万人から411.8万人、修士課程在学学生数は2.2万人から30.1万人に増加した。大卒者は特殊業種以外、「鉄飯碗」ではなくなり、優秀な成績で、能力がある卒業者のみが就職できることとなり、大卒者の競争意識が高まった。

特殊職業⁸⁷は国家が配分するために、大卒者の中でも人気上昇した。家庭環境が良い大卒者は、特殊職業を希望せず、自ら職を求める大卒者が多かった。一方、家庭環境⁸⁸がよくない大卒者は、安定的な職として、特殊職業を希望した。大卒者の就職意識が多元化し、情報収集手段、家庭環境、個人の技能などが大卒者の就職に影響を与えるようになった。

(3) 「自主的職業選択」期（1990年代中期から現在まで）

1999年の大学生定員拡大策以降、大卒者の就職意識は多元化した。2000年前後、中国のWTO加盟前後は外資企業の人気が高かったが、2000年代後半からは就職状況が厳しくなると、政府機関、つまり公務員を目指す大卒者が増えている。

1990年代後半以降、大卒者の賃金に対する要求は高まり、企業の支払う賃金水準とかなりの開きがあった。将来の展望が明らかでない限り、大卒者は卒業後の収益を最も強く求めた。大卒者は専攻、性別、家庭環境などにより、希望賃金を選択する。マイナス志向で家庭環境がよくない大卒者は、収益が低くともリスクも低い仕事を選択する傾向がある。豊かな家庭の大卒者は収益が高く、その分だけリスクも相対的に高い仕事を選択する傾向がある。また高等教育のコスト増大は、大卒者の賃金に対する要求を高める要因の1つとなっている。

3. 大卒者就職意識の実証研究

3.1. 理論アプローチ

大卒者の就職意識の分析では、次のようなアプローチが参考となる。

第1は、合理的選択理論である。合理的選択理論では、人間は自己利益の最大化のために

⁸⁷国の重点産業に関する職業である。

⁸⁸親の学歴、職業、役職、政治状況、家庭収入等を含む。

合理的に行動し、複数の選択肢のなかから、もっとも効用の高い選択肢を選ぶことになる。ここで行為者は異なる行為戦略を選択し、できるだけ最少の投資により自己利益を最大化にすることが目標となる。就職意識が異なる大卒者は、様々な就職活動を経て、異なる求職活動の結果を理性的に選択し、最終的には満足度が高い職業に就くことになる。

第2は、欲求選択理論（心理的選択理論）である。欲求選択理論によると、人は外的刺激により動機づけられるのではなく、内面から動機づけられるとする。内面からの動機を「基本的欲求」（「生存」、「愛・所属」、「力」、「自由」、「楽しみ」）と呼ぶ。こうした欲求を満たすためには、物、人、信条が関連してくる。その主たる提唱者であるグラッサー⁸⁹は、行動には4つの要素（「行為」、「思考」、「感情」、「生理反応」）があり、行動全体を「全行動」と呼んでいる。また全行動が納められる場所を行動のシステムと呼び、ここから創造性が産み出され、すべての人が創造的要素を持っているとしている。大卒者は就職活動中に個人の心理と行為を分析し、職業選択動機は就職意識で決まる。就職動機の強さは就職意識および職に対する希望による。自分の就職意識に基づき、異なる職業を比較し、就業価値と希望値を評価し、最終的に最も就職動機が強い職に就くことになる。

第3は、社会的交換理論である。社会的交換とは、人間の社会行動や人間に対する相互作用でみられるさまざまな行動のやり取りを指す。日常の何げない会話、儀礼的行動、対人交渉、取引、報酬の分配、対人魅力などがそれに該当する。こうした人間に対するやり取りを理論化したものが社会的交換理論である。その代表的な研究にホーマンズ⁹⁰（Homans, G.C. 1961）の理論がある。ホーマンズは、社会行動を最低二者の間でなされる有形、無形の報酬あるいはコストとなる活動の交換と捉え、社会行動の基本形態の分析を行っている。そして、経済学のアナロジーから、報酬とコストの差を利潤と考え、交換関係にある二者は、相互のコストに見合った報酬を期待すると考えた。この期待が破られたとき、怒りが生じることになる。ホーマンズの考えは、交換理論の原典ともいわれ、公平理論にも影響を与えている。

⁸⁹選択理論とは、アメリカの精神科医ウィリアム・グラッサー博士が提唱している新しい心理学である。リアリティセラピーの教育界への適用【現実療法】（1965）の著作で一躍有名になった精神科医ウィリアム・グラッサー博士は教育界では【落伍者なき学校】（1969）で知られるようになり、その後教育現場でのグラッサー 選択理論の適用を【クオリティ・スクール】（1990）で著している。

⁹⁰ジョージ・キャスパー・ホーマンズ（1910-1989）は、社会的交換理論で知られるアメリカの社会学者である。ホーマンズの社会学理論は、小集団やそこで交わされる相互作用を研究対象とした社会心理学の分野にカテゴリーできますが、心理学実験に依拠する割合が大きい点では、その中でもさらに心理学寄りだと感じる。彼自身、デュルケムが心理学からは社会学理論は導けないとした主張に対抗して、自らを「心理学的還元主義者」と自認していることからもうかがえる。

3.2. 実証研究

上述した各種理論に基づき、ここでは、大卒者の就職意識が就職結果にどのような影響を及ぼすかを検証する。大卒者の就職意識は、就業収益と就業コストから成り立つと考える。就業収益は、「賃金・福利厚生」、「仕事の安定性」、「将来性」などの金銭的欲求と、「専攻の適用性」、「趣味」、「仕事環境」、「勤務地域」、「企業の種類」などの非金銭的欲求から成り立つ。同じく、就業コストは、「求職時間」と「求職費用」から成り立つ。他方、就職結果は、就業機会と就業満足の2つの面から捉える。

では、就業収益意識として金銭的満足や非金銭的満足を追求することは就業機会を狭めることになるのか。この結果、就業満足も低下するのか。他方、求職コストとして求職時間や求職費用をかけることは就業機会を広め、就業満足を高めることになるのか。これらの点を検証したい。

そこで次のモデルを設定する。

$$Y_i = \alpha + \sum \beta_i X_i + \mu$$

ここで、 Y_i は就業機会と就業満足、 X_i は大卒者の就業意識の各変数、 α と β は係数、 μ は誤差項である。

ここで用いるデータは、筆者自らが2回実施したアンケート調査である⁹¹（質問項目に関しては、本章（付録）のアンケート票を参照）。

本節は、2013年7月に実施した第1回「大卒者の就職意識」に関するアンケート調査の結果による分析である。第1回アンケート調査は、450人に配布し、回収415人、うち無効15人、有効回答400人である。その内分けは、男性235人、女性165人、上海出身290人

⁹¹アンケート調査の対象は、上海南匯（上海市にかつて存在した市轄区、現在は浦東新区に属する）大学城にある四つの大学の四年生である。この四つの大学は、(1)上海電力学院（主に理工学部のほか、文学部、管理学部、経済学部等ある）、(2)上海托普信息技術学院（通信、コンピュータ、ソフトウェア等専攻がある、2003年国家教育部と信息产业部から国家コンピュータ応用、ソフトウェア技術人材育成学校が命じられた）、(3)上海思博職業技術学院（国際貿易、通関実務、国際物流、ホテルの経営と管理等専攻がある、民営高等職業技術学院でもある）、(4)上海工商外国語職業学院（外国語が主な専攻であり、特に日本語、ドイツ語、フランス語を重視されている）である。この四つの大学は、いずれも「985」、「211」のような国家重点大学ではない。

(男性：163人、女性127人)、地方出身110人(男性：72人、女性：38人)である。

図表 4-1 各変数のスコア

就職意識	金銭的 欲求	賃金・福利厚生	非常に重要=5、比較的に重要=4、重要=3、やや重要=2、重要でない=1
		仕事の安定性	
		将来性	
	非金銭的 欲求	専攻の適用性	
		趣味	
		仕事環境	
		勤務地域	
企業の種類			
就職機会	非常に多い=5、多い=4、やや多い=3、あまり多くない=2、少ない=1		
就職満足	非常に多い=5、多い=4、やや多い=3、あまり多くない=2、少ない=1		
就職時間	卒業前一年=4、インターシップ後=3、卒業前6ヶ月=2、卒業論文完成後=1		
就職費用	1500元以上=4、1000-1500円=3、500-1000円=2、500元以下=1		
出身地	上海=1、その他=0		
性別	男性=1、女性=0		

図表 4-2 就職意識の各変数の統計結果

		重要でない	やや重要	重要	比較的重要	非常に重要	平均スコア
金銭的 欲求	賃金・福利厚生	8.3	18.0	11.5	14.8	47.5	3.75
	仕事の安定性	8.5	15.5	16.8	47.3	12.0	3.39
	将来性	5.8	17.3	13.8	37.0	26.3	3.61
非金銭的 欲求	専攻の適用性	37.5	18.5	26.0	17.3	0.8	2.25
	趣味	66.5	22.5	10.0	0.0	1.0	1.47
	仕事の環境	43.3	23.3	27.5	6.0	0.0	1.96
	勤務地域	23.3	23.5	24.5	18.3	10.5	2.69
	企業の種類	40.0	27.0	16.0	15.8	1.3	2.11

求職時間(分布%)	
卒業前6か月	5.0
インターンシップ後	44.3
卒業前1年	50.8

求職費用(分布%)	
500元以下	1.5
500-1000元	23.8
1000-1500元	45.5
1500元以上	29.3

図表 4-3 就職機会と就職満足の統計結果

就業機会	件数	比率(%)
少ない	241	60.3
あまり多くない	91	22.8
やや多い	48	12.0
多い	20	5.0
非常に多い	0	0.0
合計	400	100.0

就業満足	件数	比率(%)
満足できない	257	64.3
あまり満足できない	87	21.8
やや満足	56	14.0
満足	0	0.0
非常に満足	0	0.0
合計	400	100.0

図表 4-2 の就職意識の各変数の平均スコアをみると、大卒者は非金銭的欲求（「専攻の適用性」、「趣味」、「仕事の環境」、「勤務地域」、「企業の種類」）よりも金銭的欲求（「賃金・福利厚生」、「仕事の安定性」、「将来性」）を非常に強く重視していることが分かる。また「就職時間」の分布は、卒業前1年が半数を占め、次いでインターンシップ後が残りのほとんどを占める。「就職費用」の分布は、1000-1500元が約半数、1500元以上が約3割を占めている。

図表 4-3 の就業機会と就業満足の結果をみると、就業機会は「少ない」が 60.3%、「あまり多くない」が 22.8%というように、大卒者の就職の厳しさが表れている。同じく就業満足では、「満足できない」が 64.3%、「あまり満足できない」が 21.8%というように、大卒者の就職状況の厳しさが表れている。また就職機会と就職満足の相関係数をとると、0.807 というように 2 つは非常に強く相関する。つまり就職機会の乏しい学生は、就職を獲得してもその満足は低いことが伺われる。ここでの大卒者は一流大学ではないために、サンプルのバイアスがあるかもしれない。しかし、このことは、中国の平均的大卒者の状況を表

しているということができ、大卒者の雇用問題の深刻さを示している。

3.3. 推定の結果

図表 4-4 は就職機会と就職満足度の推定の結果である。

第 1 に、金銭的欲求（「賃金・福利厚生」、「仕事の安定性」、「将来性」）を重視すればするほど、就職機会が少なく、就職満足度も低くなることが確認できる。大卒者が「賃金・福利厚生」を重視することから、「賃金・福利厚生」が高い職種や職業に対する競争が激化している。このような競争の中で、自らの希望とかなりかけ離れた職に就くと、就職満足は落ちることになる。同じく「将来性」に関しても、その重視は就職機会と就職満足を引き下げる。換言すれば、賃金や将来性の期待を引き下げることによって就職機会を獲得するのであるが、その結果、就職満足は低下する。これに対して「仕事の安定性」を重視することは就職機会を引き下げるとしても、就職満足には影響を及ぼさない。これは雇用の不安定が常態化しているため、雇用の安定の期待と就業の満足は無関係になるのだと思われる。

第 2 に、非金銭的欲求（「専攻の適用性」、「趣味」、「仕事の環境」、「勤務地域」、「企業の種類」）に関しては、「専攻の適用性」を重視すれば、就職機会が改善されることが示されている。また「勤務地域」を重視すれば、就職機会と就職満足度にマイナスの影響を与える。大卒者は企業の所在地をかなり重視し、主な大卒者は大学卒業後、「北上広」（北京、上海、広州）を目指している。中国の経済発展は不均衡であり、北京、上海、広州のような大都市、長江デルタや珠江デルタ等の沿海地域では就職機会が多いことが確認できる。これに対して「仕事の環境」を重視することは就職満足度を高める。他方、「趣味」の影響は確認されない、同じく「企業の種類」も有意でない。

第 3 に、「求職時間」と「求職費用」の効果が大きいことが確認できる。「求職時間」と「求職費用」をかければかけるほど就職機会が増え、就職満足も高くなる。2 つが意味するコストをかけた就職活動が成功すれば、就職満足が高くなる。

推定の結果は仮説と一致していることがわかる。大卒者が「金銭至上」主義的価値観に影響されていることが深刻な問題となっている。賃金・福利厚生は唯一の評価基準ではない。大卒者は総合的に自己分析をして、求職活動に臨むべきであろう。初任給の高低は一生の賃金水準ではなく、将来性ややり甲斐こそが重要であるその意味では、積極的な就職活動を展開し、企業分析等の十分な準備をしておくべきであろう。さらに、中国には大卒者に関して

は、エリート職業と非エリート職業の断絶的な格差が存在しているために、大卒者はエリート職業に殺到し、エリート職業にめぐる競争が激化して、大卒者は就職難に陥っていることも指摘したい。

図表 4-4 推定の結果

順位ロジット推定	就業機会	就業満足
(説明変数)		
賃金・福利厚生	-2.212*** (-7.06)	-1.633*** (-6.62)
仕事の安定性	-1.408*** (-5.02)	0.031 -0.14
将来性	-1.044*** (-4.10)	-1.269*** (-5.05)
専攻の適用性	1.315*** (3.16)	-0.35 (-0.92)
趣味	-0.607 (-1.01)	0.50 (1.00)
仕事の環境	-0.835 (-1.64)	0.845** (2.10)
仕事地域	-1.696*** (-4.56)	-1.227*** (-4.23)
企業の種類	-0.352 (-0.87)	-0.152 (-0.52)
求職時間	0.943*** (2.81)	0.898*** (2.90)
求職費用	0.577** (2.35)	0.543** (2.33)
性別(男性=1)	-0.485 (-1.32)	-0.578* (-1.71)
出身(上海=1)	-0.379 (-0.61)	-0.0114 (-0.02)
観測数	400	400
対数尤度	-119.47148	-126.25252
疑似R2	0.7145	0.6459

カッコ内はt値、* 10%; ** 5%; *** 1% の有意水準

4. 大卒者の期待賃金と「レモン市場」の原理

4.1. 大卒者の期待賃金

中国の大卒者は就職する際に、「賃金・福利厚生」を最も重視している。しかし、近年は大卒者就職難問題が深刻となり、大卒者の初任給も社会的に注目されている。大卒者の需給が不均衡であるために、高等教育の投資収益率は低下傾向にある。従来は学歴が高ければ、初任給も高かったが、近年は学歴による賃金格差は縮小している。

1999年の定員拡大以来、大卒者数は急増している。大卒者の就職状況は本人の将来にとどまらず、家族からの期待、さらに高等教育機関の評価にも繋がる重要な評価基準となる。教育投資に対する収益は、個人及び家庭の教育に対する意識にも影響を与えている。

各学歴の初任給は労働市場の重要な指標であり、採用と求職の規定要因でもある。ここでいう各学歴は、中卒、高卒（職業高校、技術学校等を含む）、専科（三年制大学）、本科（四年制大学）、修士である。また初任給は研修期間終了後の半年の平均賃金（福利厚生・各手当、ボーナス等を含む）である。

『中国労働保障報』（2013年5月4日付）によると、2012年の各学歴の初任給の平均は2708元、最大値は10000元、最小値は1000元、多数の卒業生の初任給は平均値以下であり、初任給が3000元以下の卒業生は78.6%を占めている。学歴別にみると、中卒の平均初任給2268元、高卒2279元、専科2322元、本科2540元、修士4252元である。修士の初任給が際立って高いことが分かる。これに対して、大学本科は専科、中卒、高卒より高いものの、その優位性はなくなりつつある。

大卒者の期待賃金は、大卒者本人の就職意識と現実の就業環境で決まる。ここでの期待賃金とは、大卒者が就職する際に最低限受け入れられる賃金である。この最低限の賃金を超えると、就職を選択することになる。そうでない場合は、求職を続けるか失業者になるかを選択せざるをえない。

4.2. 「レモン市場」の原理

教育と労働市場の関係は教育経済学や労働経済学の重要な研究課題である。「人力資本論」は、教育や訓練という投資によりより、人間は収益を生み出す資本とみなし、教育により生

産能力（仕事に必要な能力）が高まるので、高賃金の収益が得られるという考え方である。しかし、高等教育を受けた大卒者の就職活動はすべて順調ではない。「レモン市場」の理論は、このような教育労働市場の矛盾の理解に役立つ。

2001年のノーベル経済学賞受賞者であるG・アカロフ（George Arthur Akerlof）は、この「レモン市場」を取り上げた。レモン市場（lemon market）とは、財・サービスの品質が買い手にとって未知数であるために、不良品ばかりが出回ってしまう市場のことをいう。レモンとは、アメリカの俗語で質の悪い中古車を意味しており、中古車のように実際に購入しない限り、真の品質を知ることができない財が取引されている市場をレモン市場と呼ぶ（レモンには、英語で「良くない」「うまくいかない」等の意味があることから、転じて「欠陥品」「品行が悪い」事を指すようになった）。

レモン市場では、売り手は取引する財の品質をよく知っているが、買い手は財を購入するまでその財の品質を知ることができない（情報の非対称性）。売り手は買い手の無知につけ込んで、悪質な財（レモン）を良質な財と称して販売する危険性が発生するために、買い手は良質な財を購入したがらなくなり、結果的に市場に出回る財はレモンばかりになってしまうという問題が発生する。

「レモン市場」の原理は、異なる経済主体の間に「情報の非対称性」が存在すると、「逆選択」が発生し、市場が成立しなくなる。また、こうした望ましくない結果を回避するためには、情報を「自発的に開示」し、「情報の非対称性」を解消することが重要となる。

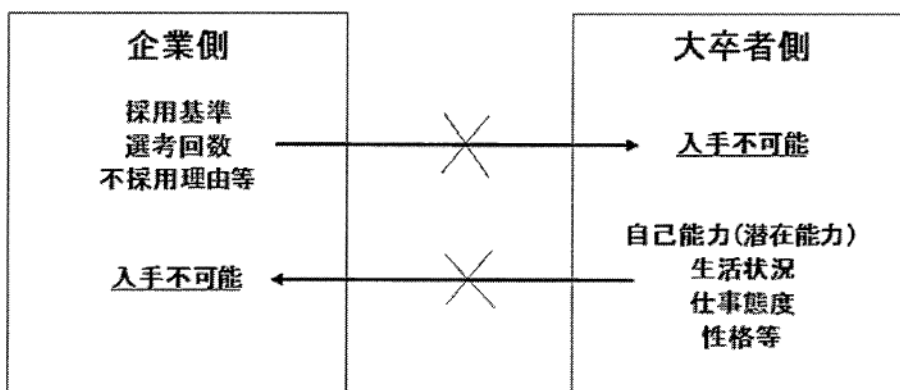
「情報の非対称性」は、商品の良し悪しの情報を一方の当事者しか知らないために、たとえば、相手を買おうと思っても、それが良品か粗悪品かを見分けられないという現象を指す。市場における各取引主体が保有する情報に差がある時、「売り手」と「買い手」のうち、「売り手」のみが専門知識と情報を有し、「買い手」がそれを知らない時、「情報の非対称性」の状態となる。「情報の非対称性」があると、一般に市場の失敗が生じパレート効率的な結果が実現できなくなる。企業から見ると、労働力を入手する市場には、新卒採用のほか、中途採用・パート採用・派遣受け入れなど多彩な手段が存在するが、このうち新卒採用がもっとも「情報の非対称性」が強く働くことになる。

教育と労働市場では、教育水準は個人能力の情報であり、より高い教育水準は労働生産性も高いとされる。M・スペンス（2011）は、労働者は自らの有能さを使用者に証明するために、取得コストが必要な何らかの学位を獲得する。有能な労働者は学位取得コストが比較的安くすむ一方、無能な労働者は学位取得に多大なコストを支払わなければならないと使用

者が判断するために、より高い学位を持つ労働者にはより高い賃金を払うことになる」と分析している。

労働サービスの売り手は、自分が売る労働の質に関して的確な情報をもっているが、労働サービスの買い手は不十分な情報しかもっていない。情報の経済学を開拓したアカロフにちなんでレモン市場という用語を用いると、労働市場はレモン市場であるといえよう（図表4-5）。

図表 4-5 情報の非対称性



資料：筆者作成。

雇用関係では、大卒者は自分の能力を把握しているため、雇用関係で優位性を持つ側である。企業側が大卒者能力を知るのが、雇用契約の成立後になるため、情報的に劣勢な立場にある。これは、企業にとって契約リスクが高いことを意味する。このような「情報の非対称性」を克服するために、大卒者はできる限り、自分の情報を企業側に伝える必要がある。

労働市場には、このような「情報の非対称性」が存在し、大卒者と企業側は個人と企業の損失とリスクを低減するために、教育という情報を利用し選択する。希望賃金は就職結果を左右する重要な要素であり、大卒者は自分の学歴水準で判断し、希望賃金を表明することになる。

企業側は利益の最大化を実現するために、人力資本のレベルの高い大卒者の採用を希望する。本当に能力のある大卒者を採用すれば、労働生産性は高まるはずなので、企業側が能

力の高い大卒者に高い賃金を支払うのは当然である。したがって、高等教育を受け、高い学歴を取得した大卒者は能力の高い人材とみなされ、高い賃金が得られる高レベルの職につくことが可能になる。低学歴の求職者は低レベルの職に就くしかいないために、異なる人力資本の労働者の間に賃金格差が生じることになる。

このような賃金格差は競争性賃金格差、技能性賃金格差とも言われている。「レモン市場」の原理により、就職前後を問わず、求職者の人力資本は賃金を左右する。学歴レベル、学校のレベル及び大学生在学中の生活、学習状況（優秀な成績、大学英語四級・六級資格⁹²、学生幹部、学生共産党員等状況）は、大卒者が就職活動する際の優位性となり、より高い賃金が得られることになる。

企業側と比べると、大卒者の希望賃金の形成過程は複雑である。個人の人力資本、学歴レベル及びその他の要素など、実に多角的に考える必要がある。高等教育を受けた大卒者の多数が高い賃金が得られる職を目指している。そのうちの一部は、都市部の就業機会、将来性と安定性が高い大手国有企業の実業の就業機会を得るために、弾力的な希望賃金を想定している。

最近見られるようになった「零工賃」⁹³は、このような状況から解釈できる。また、一部の大卒者が短期間では希望する職が見つからず、就職に失敗したのち、一層低い労働市場で再度職を求める時に、高い賃金を得ることにより心理的失敗を補填しようとするようになる。大卒者の希望賃金に対する心理的な影響は複雑、かつ多様化している。

4.3. 大卒者賃金の実態

学歴レベルが高いほど、賃金に対する希望も高い。重点大学の大卒者は普通大学の大卒者より希望する賃金は高い。これは賃金を支払う企業側と一致している（岳 2009）。

「レモン市場」の原理に基づけば、学歴は求職者が公開できる重要な情報である。しかし、高等教育の大衆化や定員拡大策によって、高等教育機関の学歴情報の意味が弱まっている。換言すれば、それゆえに企業側にとっては、重点大学の学歴情報の価値が大きくなると考えられる。

⁹²大学英語四六級試験 CET (College English Test) である。大学生が大学卒業までに受験する全国英語検定試験である。4級は英語英文専攻以外の大学生は卒業までに合格することが求められる。国家公務員の条件でもある。6級は英語英文専攻以外の優秀学生の条件であり、大学院入学条件である。

⁹³一定の試用期間働いた後に、企業と労働者の両者が同意の上で労働契約を結ぶ方法で、使用期間中の給料はゼロである。

企業側は求職者の学歴レベルに基づき雇用契約の判断をし、求職者の賃金を査定することになる。一般的に企業側は修士が大卒よりも能力が高く、修士の求職者により高い賃金を査定する。同じ大卒者であっても、重点校の大卒者は一般校より賃金が高く査定される傾向がある（図表 4-6）。

図表 4-6 年大卒者卒業半年後の平均月収（2008-2012 年）（単位：元）

年度	全国平均	本科大学平均	高職高専 (3年間大学)	211大学 (重点大学)	普通大学 (非211重点大学)
2008	1890	2133	1647	2549	2030
2009	2130	2369	2142	2756	2241
2010	2479	2815	2142	3405	2697
2011	2766	3051	2482	3638	2933
2012	3048	3366	2713	4119	3215

資料： 1.平均月収入は、基本賃金、福利厚生・各手当、ボーナス等を含む。
 2.一般的に卒業半年間は試用期間なので、この月収入は卒業半年後の平均とする。
 3.中国では、高等職業教育を実施する教育機構である職業技術学院、高等専科学校を略して「高職高専」と呼ぶ。修業年限3年が大半である。専門性から見れば、日本の専門学校に近いが、学歴的には、短期大学に近い。4年制大学と比べて、聞こえも見栄えも落ちる。だから、多くの高職高専が4年制大学への変身を熱望している。

麦可思—中国 2007-20013 年の各年「大卒者社会需要と培養質量調査」

『中国大卒者就業報告』2010年 pp.75～76

『中国大卒者就業報告』2011年 pp.85～86

『中国大卒者就業報告』2012年 pp.93～94

『中国大卒者就業報告』2013年 pp.95～96 より筆者作成。

このような査定傾向から、大卒者はより高い賃金を得るために、追加的に教育コストを投入し、各種資格を取得したり、大学院に進学したりしている。投資した教育コストが卒業後の収益に反映できるように、高学歴者はより高い賃金を希望している。

また、勤務地域からみると、北京、上海、広州、深圳等の経済発達地域を選択する大卒者の期待賃金は、中西部地域を選択する大卒者より高い。これは経済発展地域と後発地域間の賃金格差に加えて、これらの地域で将来生活するコストの差異を考慮した結果である（図表4-7）。

図表 4-7 年本科大卒者卒業半年後各都市の平均月収（2009-2012年）（単位：元）

年度	直轄市	副省級都市	地級及び以下都市
2009	2771	2416	2123
2010	3435	3965	2573
2011	3675	3218	2752
2012	4101	3545	3020

資料： 1.直轄市：最高位の都市であり、省と同格の一級行政区画である。現在、北京市、上海市、重慶市、天津市の4市がある。直轄市は市轄区と県を管轄する。重慶市にはさらに自治県が設置されている。

2.副省級都市：副省級市は中国の地方自治体の一種であり、とくに重要な地級市（二級行政区）で大幅な自主権が与えられる都市。副省級市の市長は副省長と同じ序列である。15の副省級都市がある。ハルビン市（黒龍江省）、長春市（吉林省）、瀋陽市（遼寧省）、済南市（山東省）、南京市（江蘇省）、杭州市（浙江省）、広州市（広東省）、武漢市（湖北省）、成都市（四川省）、西安市（陝西省）、大連市（遼寧省）、青島市（山東省）、寧波市（浙江省）、厦門市（福建省）、深圳市（広東省）〔大連、青島、寧波、厦門、深圳の5都市以外は省都である〕。

3.地級及び以下都市：地区、自治州、盟とともに二級行政単位を構成する。省クラスの行政単位と県クラスの行政単位の間にある地区クラスの行政単位である。地方によりは「区級市」と呼ぶこともある。

麦可思—中国 2009-2012年の各年大卒者社会需要と培養質量調査

『中国大卒者就業報告』2010年 p.96

『中国大卒者就業報告』2011年 p.105

『中国大卒者就業報告』2012年 p.114

『中国大卒者就業報告』2013年 p.117により筆者作成。

翁傑（2009）は浙江省のアンケート調査の結果、家庭の収入と大卒者の期待賃金は正の相関関係がある。低収入家庭の大卒者の期待賃金は高収入家庭の大卒者より低いである。前節の実証研究の結果のように、求職の時間と費用は就職活動に影響を与えている。仮に、同じ学歴レベル、同じ能力の大卒者は、就職活動を行うために、就職コストがかかる。家庭収入状況はその就職コストをどれくらい負担できるのは就職の結果に影響がある。

大卒者の学歴レベルと能力が同じ場合は、低収入家庭の大卒者は就職コストの負担力が弱いために、期待賃金を低くし、就職の時間と費用を抑え、多くの就職機会が得られて、早期に就職活動を終わるようにしている。高収入家庭の大卒者は将来の生活コストを高く予測し、相対的に期待賃金が高く設定していることになる。

多くの研究により、性別による期待賃金の格差も顕在的である。男性の期待賃金は女性より高い。中国の労働市場は、女性は弱い立場にいるため、偏見が向けられがちとなる。これにより、就職活動に自信が弱め、低い期待賃金になりやすくなる。

さらに、期待賃金は大卒者の専攻により変化する。大卒者の専攻は職種選択の重要な決定要因である。労働市場では、レベルが高く、待遇がよく、昇格機会が多い職種は、専攻に対する要求が極めて高い。専門職に対する技能を習得した大卒者は、労働市場で優位性を持ち、高い賃金を得る機会が多い。総合能力の高い大卒者は、専攻による制限を受ける可能性が低い。大卒者は期待賃金を設定する際に、自分の能力と大学の専攻を総合判断して考える。また、どのような専攻が労働市場で人気があるかどうかは、その時々政府の産業政策にもよる（図表 4-8）。

教育という情報の有効性は年々弱めている。「情報の非対称性」な労働市場では、学歴は企業の賃金査定における最重要基準である。「レモン市場」の原理によれば、大卒者は教育を受けることにより大卒証明書を手にするが、これがこの大卒者の真の能力を反映しているわけではない。高等教育の大衆化、定員拡大策により、より多くの人々が大学に入学できるようになり高い能力を備えていなくても大卒の学歴が得られるようになった。教育という情報の有効性が弱めていく中に、企業は賃金を削減することにより選択リスクを低下させている。

2015年5月に教育部は210校の「野鷄大学」リストを発表した。「野鷄大学」は「学歴工場（diploma mill）」とも呼ばれるレベルの低い大学である。流動性の高い今日の労働市場では、人々を学歴証明書の取得に走らせる。教育部の許可を得ずに、名門大学と似たよ

うな名前で大学が設立されることがある。金を支払えば、大卒の証明書が手に入る。国家が認めていない大卒証明書で就職活動を行うことになる。企業側はこのような学歴詐称の確認に多大な労力を要している。市場の失敗はこのような逆選択を生み出したことになる。

図表 4-8 年各専攻大卒者卒業半年後の平均月収（2009-2012 年）（単位：元）

本科専攻	2009年	2010年	2011年	2012年	高職高専 (3年間大学)	2009年	2010年	2011年	2012年
工学	2431	2953	3297	3577	交通運輸	2269	2390	2625	3091
経済学	2498	3023	3129	3540	材料とエネルギー	1930	2432	2763	2920
理学	2301	2912	3086	3451	電子通信	1864	2186	2588	2908
管理学	2343	2853	2982	3293	製造	1902	2254	2625	2861
医学	2124	2756	2920	3278	生物・化学と医薬品	1892	2082	2610	2793
文学	2336	2874	2978	3268	芸術・設計	1970	2123	2429	2781
法学	2323	2844	2934	3183	繊維・食品	1736	2167	2378	2605
農学	2435	2501	2896	3067	財経	1874	2069	2368	2595
教育学	2136	2491	2621	2927	旅行・観光	1913	2250	2454	2250
					土建	1926	2168	2622	2582
					農林・畜産・漁業	1757	1844	2027	2578
					文化・教育	1830	1944	2287	2511
					医療・衛生	1564	1713	2357	2439
全国本科	2369	2815	3051	3366	全国高職高専	1890	2142	2482	2731

資料：麦可思—中国 2009~2012 年の各年大卒者社会需要と培養質量調査

『中国大卒者就業報告』2010 年 p.77

『中国大卒者就業報告』2011 年 p.107

『中国大卒者就業報告』2012 年 p.95

『中国大卒者就業報告』2013 年 p.97 により筆者作成。

企業はしばしば採用予定社員の学位など、公的証明書の確認を含む身元調査を行う。しかし今日の技術を用いれば、ほとんどの会社の調査基準を満たすような文書の作成が可能である。キャリアアップのために学位取得を目指す意欲的な学生には、数多くの正規の学校がオンラインの学位プログラムを提供している。そのようなニーズに便乗し、有名な大学やカレッジと似た名前の高等教育機関のプログラムを宣伝する立派なウェブサイトを作成し、詐欺まがいの行為を行うケースも多々みられる。

偽物の学位は正規の学位の価値を下げる。このような不正は全ての学位を疑わしいものとし、学歴を判断しなければならない雇用者や専門職の免許委員会を混乱させている。さらに、最近では正規の大学やカレッジの名称が明記された学歴証明書の偽造が横行している。

大卒者の就職市場には「情報の非対称性」が存在するために、大卒者は最大の収益を目指して期待賃金を高く設定する。一方、企業は採用後のリスクを低減するために、大卒者に支払う賃金は可能な範囲内に抑えている。このような現象は、今後とも大卒者就職市場でみられることになろう。

4.4. 実証研究

上海南匯大学城の第2回「大卒者の学習状況」と「家庭環境」に関するアンケート調査（2014年7月—8月）では、465人に調査票を配布し、回収は455人、うち無効は55人、有効回答400人を得た。

このデータから、大卒者の賃金に影響する要因を次のモデルで分析した。

$$Y_j = \alpha + \sum \beta_j X_j + \mu$$

ここで、 Y_j は大卒半年後の月収、 X_j は各変数（月収に影響する要因：学習状況（GPA⁹⁴、学習時間、奨学金）、技能資格（言語資格、専門資格、パソコン資格）、学生経歴（ボランティア活動、学生幹部経歴、学生党員）、企業経歴（インターシップ歴））、 α と β は係数、 μ は誤差項である。

⁹⁴ GPA (Grade Point Average) とは、各科目の成績から特定の方式により算出された学生の成績評価値、あるいはその成績評価方式をいう。

図表 4-9 変数のスコア

賃金(月収)	6000元以上=5、5000-6000元=4、4000-5000元=3、3000-4000元=2、3000元以下=1
GPA	90-100点(A)=5、80-89点(B)=4、70-79点(C)=3、60-69点(D)=2、59点以下=1
学習時間	3時間=4、2時間=3、1時間=2、なし=1
奨学金獲得	4回=5、3回=4、2回=3、1回=2、なし=1
言語資格	英語6級、英語4級、その他外国語、なし、それぞれのダミー
専業資格	あり=1、なし=0
パソコン資格	あり=1、なし=0
ボランティア活動	4回=5、3回=4、2回=3、1回=2、なし=1
学生幹部	あり=1、なし=0
学生党员	あり=1、なし=0
インターンシップ	1年以上=4、半年以上=3、3ヵ月=2、なし=1

図表 4-10 各変数の統計結果 (%)

GPA	構成比(%)	学習時間	構成比(%)	奨学金獲得回数	構成比(%)	言語資格	構成比(%)	専業資格	構成比(%)
D	31.5	なし	18.0	なし	48.0	なし	1.3	なし	40.3
C	28.3	1時間	34.5	1回	13.3	その他外国語	1.8	あり	59.8
B	33.0	2時間	36.8	2回	28.3	英語4級	82.5		
A	7.3	3時間	10.8	3回	5.8	英語6級	14.5		
				4回	4.8				

パソコン資格	構成比(%)	ボランティア活動	構成比(%)	学生幹部	構成比(%)	学生党员	構成比(%)	インターンシップ	構成比(%)
なし	31.5	なし	36.5	なし	76.8	なし	76.8	なし	11.3
あり	68.5	1回	25.0	あり	23.3	あり	23.3	3ヵ月	43.3
		2回	36.5					半年以上	26.3
		3回	2.0					1年以上	17.8

大卒者の月収(構成比)

3000元以下	26.8
3000～4000元	30.8
4000～5000元	17.0
5000～6000元	12.8
6000元以上	12.8

図表 4-10 の賃金（月収）の分布をみると、3000 元以下と 3000-4000 元を合わせると半数以上を示し、高い賃金が得られているとはいえない。

推定結果が図表 4-11 に示されている。

第 1 に、学習能力を表す「GPA」、「奨学金獲得」、「専業資格」、「パソコン資格」は大卒者の賃金に効果があることが確認できる。「学習時間」の効果は確認できない。同じく「言語資格」も有意でない。毎日図書館に通い、膨大な予習や宿題に対処したとしても、それがすべてよい学習成果に繋がるとは限らない。また「言語資格」は大学生の卒業条件になっているために、あってもその優位性がないとみられる。

図表 4-11 推定の結果

順序ロジット推定	大卒賃金
(説明変数)	
GPA	0.887*** (3.30)
学習時間	-0.0702 (-0.36)
奨学金獲得	0.808*** (3.75)
言語資格(英語6級)	-0.272 (-0.64)
言語資格(その他外国語)	0.453 (0.51)
専業資格	1.331*** (3.96)
パソコン資格	1.567*** (4.16)
ボランティア活動	-0.641** (-2.39)
学生幹部	3.105*** (4.95)
学生党员	4.428*** (5.72)
インターンシップ	0.33 (1.13)
観測数	400
対数尤度	-292.02337
疑似R2	0.5265

カッコ内はt値、* 10%; ** 5%; *** 1% の有意水準

第2に、組織能力に関する「学生幹部」と「学生党员」は最も大きい効果が確認できる。インターシップの効果は確認されない。企業側は、学生幹部、あるいは学生党员を優先的に採用する。学生幹部、党员学生は一定の組織経験と管理能力があると見なされており、賃金査定でも重要な要素として考えられている。学生時代に共産党に入党し、学生幹部になれば、卒業時の評価は高まり、就職の際に有利に働く。この傾向は年々強まっている。また、共産党员であることは、本人の政治的資本となり、中央・地方政府機関はもちろん、国有大企業でも有力な出世手段となる。

そのほか、「三好学生」も企業間で人気がある。エリート中のエリートである「三好学生」は、「道徳」(思想)、「成績」(学問)、「健康」(スポーツ)の三部門で極めて優秀な学生にだけ与えられる名誉ある地位である。かつては全国レベルから省市県レベル、学校レベルから学年・クラスレベルにいたるまで、「三好学生」と呼ばれる優秀な学生幹部選抜・奨励制度があり、その熾烈な競争に勝ち抜いて、「三好学生」に選抜されることが優秀な学生たちの理想であり、目標であり、名誉であった。

5. 大卒者の就業能力

5.1. 大卒者の就業能力モデル

高等教育の質は多義的な概念であり、高等教育の利害関係者は学生及びその保護者、将来の雇用者、教職員など多様であるために、それぞれの利害関係者に対する質を単一概念で計ることは容易ではない。ただし、高等教育の質を評価する際には、たとえば、大学ではどのような活動が行われ適切に機能しているか、またどのような特色を有し関係者にとって価値があるかなど、諸活動の質を分析・評価することとなる。また、高等教育の質を計る視点としては、卓越性、任意に定められた基準に対する適合性、自らが定める目標に対する達成度、関係者の満足度が考えられる。

高等教育の質は論理的な知識を教育するほか、大学生の素質の教育と能力の育成が重要であると考えられる。就業能力は学生が卒業後に自己の資質を向上させ、社会的、職業的自立を図るために必要な能力である。その就業能力は大卒後の初職獲得 (gain initial employment) と就業維持 (maintain employment) の二つの能力となり、高等教育機関は

大卒者の初職獲得能力の育成において重要な役割を果たすことになる。

人間の持つ能力には、生得的な素質、経験や学習により獲得する資質と能力がある。資質は生きることに伴う力、能力はある目的に対して備わった力といえよう。個人は本来備わった素質と資質、能力に加えて、仕事に必要な能力があれば仕事に従事できる。

(1) USEM モデル

大卒者は学校から社会・職業への移行に当たり、就業能力が求められる。英国の学者である P・ナイト (Peter Knight) と M・ヨーク (Mantz Yorke) の USEM モデルは、人材育成の過程と就業能力の形成の相関関係を分析している。ナイトによると、就業能力は個人の素質、各種の技能、知識の理解能力の結合である。その後、2004 年にナイトとヨークは、就業能力の研究で多用される USEM モデルを発表した (Yorke and Knight 2004)。

このモデルによると、大卒者の就業能力は専門知識の①「理解力」(Understanding)、②「技能・スキル」(Skills)、③「効能と信念」(Efficacy beliefs)⁹⁵、④「メタ認知」(Metacognition)⁹⁶の四つの要素の結合である (図表 4-12)。この四つの要素は相互に影響し、相関関係を形成している。

USEM モデルの四つの要素は、大学在学中に養成すべき就業能力である。個人的素質は専門知識の理解力、「メタ認知」に影響するほか、就業能力にも影響する。専門知識の理解力は就業能力に浸透し (図表 4-12 の矢印太い実線)、「メタ認知」と「技能」も就業能力に影響を与える (図表 4-12 の矢印点線)。さらに、「技能」、「メタ認知」と専門知識の理解力の間に相互関係がある。(図表 4-12 の双方向矢印点線) 大卒者は四年間の学習を通して専門知識を身に付け、技能と能力、または個人の素質を改善することになる。

大卒者の自己意識の育成と形成は就業能力上昇の主観的な動因である。そのうち、個人的素質の形成は大卒者の就業能力の土台となる。労働市場から見ると、企業は能力を求めるほか、個人の総合的な素質が重視される。たとえば、正直、誠実性、積極的な人生観などは就業能力の基礎であり、個人にとってはキャリアの発展と成功の基本的な要素である。

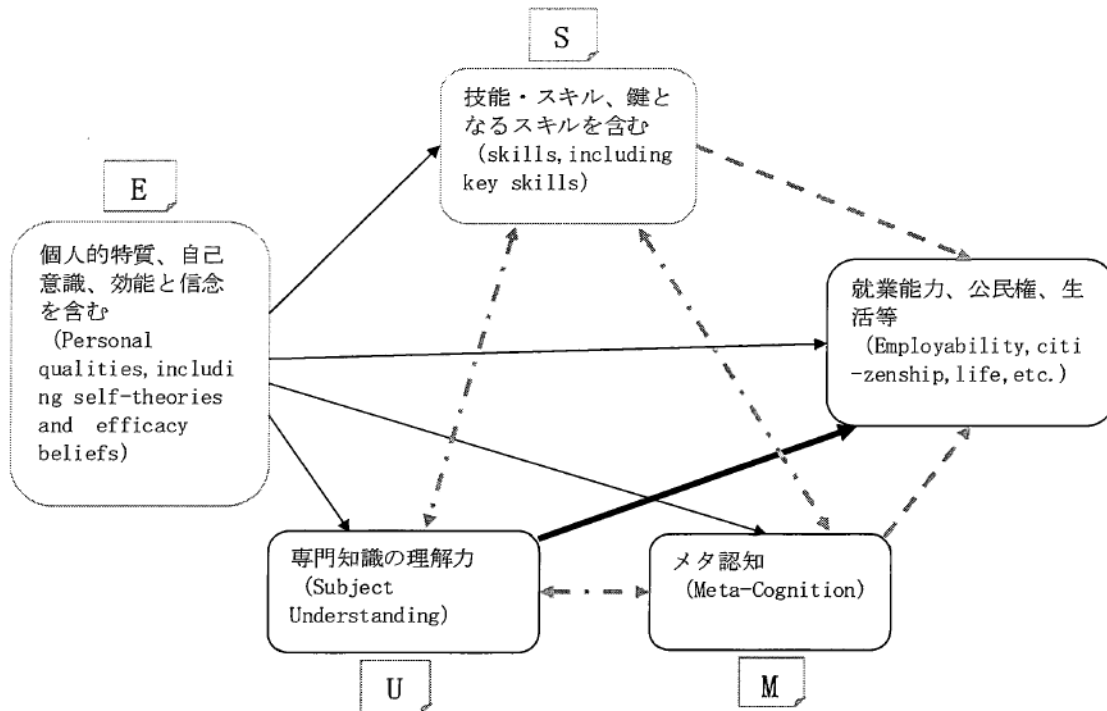
専門知識の理解力は学習の鍵である、身につける知識は「メタ認知」と合わせて、就業能力の内部要素になる。また、自分の専攻により取得した特殊な技能等は、就業能力の外部要

⁹⁵効能とはある物質により得られるはたらき、信念とはある個人がある命題ないしは前提が真であると信じて、もしくは信じられる内容のことであり、正しいと信じ、堅固に守る自分の考えである。

⁹⁶メタ認知とは認知を認知すること。人間が自分自身を認識する場合において、自分の思考や行動そのものを対象として客観的に把握し認識すること。それをおこなう能力をメタ認知能力という。

素になる。この内部要素と外部要素すべて改善することにより、就業能力はより強化される。

図表 4-12 USEM モデル



資料 : Yorke and Knight (2004)。

(2) 日本の大卒者能力基準

就業能力を高めるために、各国は取組んでいる。日本の文部科学省は、グローバル化する知識基盤社会において、学士レベルの資質・能力を備えた人材養成は重要な課題であるとし、義務教育のキャリア教育の目指す能力として[

「4 領域 8 能力」、学士課程教育として「学士力」を提言した⁹⁷。

2008 年 12 月 24 日付の中央教育審議会の答申では、大学生が共通に身につけるべき学習成果として 4 分野 13 項目を列举し、「学士力」と規定した。具体的には、①「知識・理解」(多文化・異文化に関する知識の理解、人類の文化、社会と自然に関する知識の理解)、②「汎用的技能」(コミュニケーションスキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決力)、③「態度・志向性」(自己管理能力、チームワーク、リーダーシップ、倫

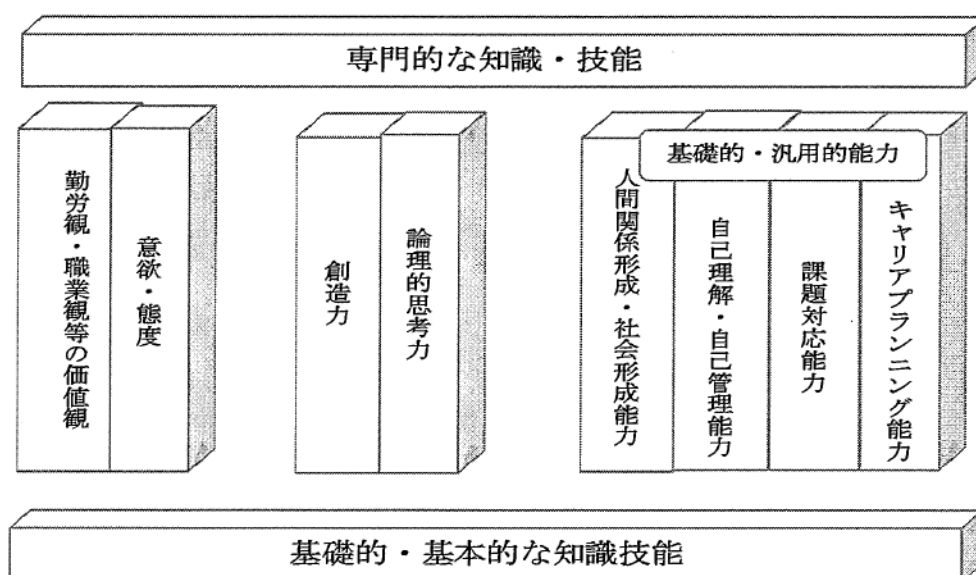
⁹⁷文部科学省「教育目標・内容と学習・指導方法、学習評価の在り方に関する補足資料」 ver.3 教育課程企画特別部会 (第2回、平成27年2月12日)

理観、市民としての社会的責任、生涯学習力)、④「総合的な学習経験と創造的思考力」(自ら課題を発見し、課題を解決する力)である。

さらに、2011年1月に出された中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では、「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力を育成することが求められていることを強く意識する必要がある」とされ、社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力として、「基礎的・汎用的能力」が示された(図表 4-13)。

社会人基礎力に関する「中間とりまとめ」には、政府に求められる役割として、「産学連携によるカリキュラムや評価手法に関する取組の促進」もあげられている。そのために、2006年9月以降、「知識教育」と連動した「社会人基礎力育成」の実証的な調査研究が行われ、社会人基礎力を育てるためのプログラム等に関して検討が行われた。職場や地域社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくうえで必要な基礎的な能力をいう。この基礎的な能力は①前に踏み出す力(アクション)(主体性、働きかけ力、実行力)、②考え抜く力(シンキング)(課題発見力、計画力、創造力)、③チームで働く力(チームワーク)(発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力)である。

図表 4-13 「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素



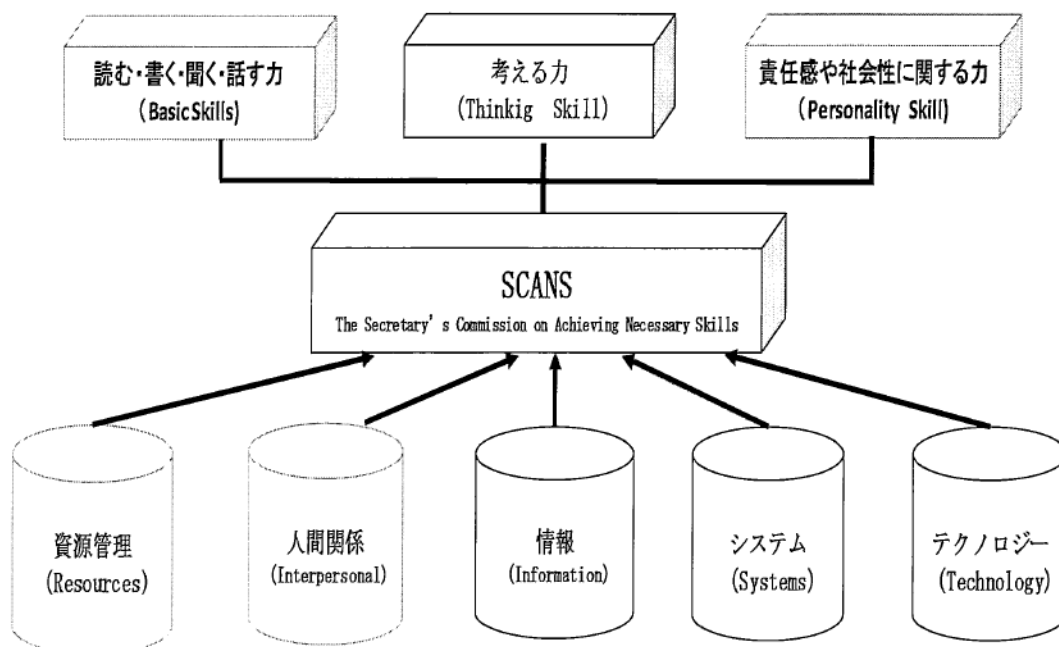
資料：「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」中教審キャリア教育・職業教育特別部会(答申)(2011年1月)より筆者作成。

(3) アメリカの SCANS モデル

次に、アメリカのケースはどうだろうか。アメリカでは、1992 年に産業界・教育界の代表が集まり、『職場は学校に何を求めているか—2000 年アメリカのための SCANS 報告書』を発表した(辰巳 2006)。この報告書は社会で働く人たちすべてに必要なとされる力を明確化したものである。報告書は「必要なスキルを明らかにするための委員会」(The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) (以下 SCANS) により作成された。

SCANS では 3 つの基礎スキル(Foundation Skills)と 5 つの能力(Competencies)を定義した。ここで定義された 3 つの基礎スキルは、読む・書く・聴く・話す力(Basic Skills)、考える力 (Thinking Skill)、責任感や社会性に関する力 (Personality Skill)である。5 つの能力としては、資源管理 (Resources)、人間関係(Interpersonal)、情報(Information)、システム(Systems)、テクノロジー(Technology)が挙げられた (図表 4-14)。

図表 4-14 アメリカの SCANS モデル



資料 : Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS): Final Report.

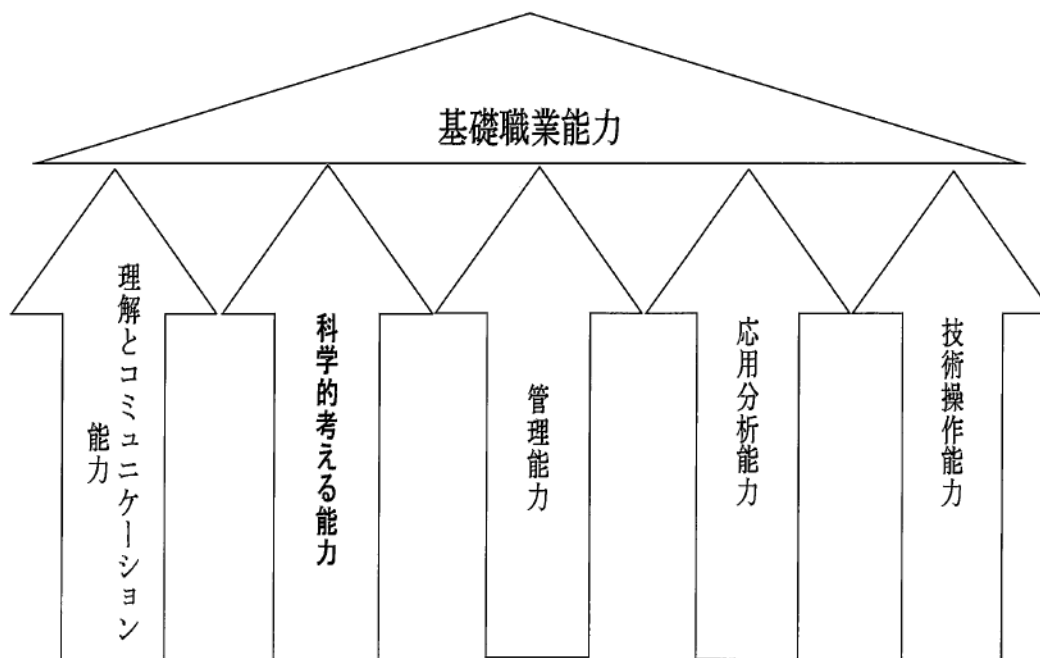
Available より筆者作成。

5.2. 中国の大卒者の能力基準

中国の高等教育は、規模の拡大と同時に、学生の質の低下がみられる。このような状況に対して、麦可思研究院（2013）は、職業に従事するのに必要な能力は職業能力と基礎スキルであるという。職業能力は職業に対する特殊な能力であり、基礎スキルは全ての職業に必要な能力である。基礎スキルは35項目に分類される。麦可思研究院によると、中国の大卒者が就業可能な職種693に対応する職業能力項目は、1万項目近くにのぼるという。

麦可思研究院（2013）はアメリカのSCANSを参考している。そこで麦可思研究院（2013）はSCANSを参考にして、35の基礎スキルを①「理解とコミュニケーション能力」、②「科学的考える能力」、③「管理能力」、④「応用分析能力」、⑤「技術操作能力」の5つに分類している（図表4-15）。

図表 4-15 麦可思研究院の5つの職業基礎能力



資料：『中国大学生就業報告』2013年より筆者作成。

このような観点から、麦可思研究院（2013）は、基礎職業能力の重要度と能力満足度か

ら、次のように就業能力を分析している。

- ① 基礎就業能力は、大卒者就業能力 35 項目を重要度で示し、「評価できない」、「重要でない」、「やや重要」、「重要」、「非常に重要」、「極めて重要」の 6 個の回答をそれぞれ、「0」、「0」、「25%」、「50%」、「75%」、「100%」としてデータ処理している。
- ② 仕事能力評価は、大卒者就業能力の 35 項目を評価の低い方から一級から七級とし、一級は最低レベル評価、数値 1/7、7 級は最高レベル評価、数値 1 で表す。最高レベル評価は、初級と中級の職業従業員が到達できないレベルであり、回答者はどのレベルに属するのか判断し難いため、具体例が示されている。
- ③ 卒業時の基礎職業能力の評価も同様に一級から七級までとしている。

図表 4-16 本科卒業生の 35 項目の重要度と満足度 (2010-2012 年) (単位：%)

	項目	2010年		2011年		2012年		
		重要度	満足度	重要度	満足度	重要度	満足度	
理解とコミュニケーション能力	有効なコミュニケーション能力	76	86	74	81	76	82	
	学習の積極性	76	86	74	83	76	81	
	学習方法	70	86	74	84	75	81	
	他人の話すを聞く	69	88	72	87	73	85	
	他人に理解させる	69	91	69	83	71	81	
	他人に対するサービス精神	69	86	68	88	70	87	
	読書の理解能力	61	100	64	94	62	92	
科学的思考能力	科学的分析能力	70	86	70	84	72	82	
	作文能力	69	89	67	82	68	80	
	批判的に考える能力	62	87	60	84	64	82	
	数学	43	100	44	100	-	-	
管理能力	他人に対する説得力	71	78	75	73	77	69	
	商談力	70	79	75	69	78	72	
	時間管理力	70	85	70	73	71	85	
	判断と決断力	69	80	70	88	71	81	
	人力資源管理力	69	79	70	84	70	75	
	他人への指導力	68	90	70	86	70	87	
	協調性	67	88	67	81	71	85	
	複雑な問題の解決力	67	84	66	80	66	80	
	財務管理力	64	85	65	84	67	81	
	成果監督力	55	91	59	82	55	82	
	物質管理力	46	89	53	88	60	82	
	応用分析能力	トラブル解決力	73	81	73	76	75	75
		質的分析力	68	83	68	78	69	79
技術設計力		67	82	68	76	69	75	
操作と監視力		65	81	67	79	69	71	
操作力		65	83	67	78	69	74	
設備維持能力		65	81	65	77	63	72	
システム分析力		65	83	65	75	73	70	
新商品に対するアイデア力		59	82	65	70	78	76	
設備選択力		58	88	60	85	50	86	
システム評価力		53	83	56	83	58	88	
技術操作能力		パソコン・ソフト開発力	74	84	71	75	74	76
	機械の修理とシステムの維持能力	60	80	61	71	62	75	
	組立能力	59	84	61	71	69	75	

資料： 『中国大卒者就業報告』 2011年 p.137

『中国大卒者就業報告』 2012年 p.135

『中国大卒者就業報告』 2013年 p.127,p.135 より筆者作成。

注： 2012年の数学は個票が不十分のため、空欄となっている。

2010-2012年の本科卒業生に関する35項目の重要度と満足度は、図表4-16のように、いずれも重要度が満足度に到達していないことが判明した。に

- ① 2010年の本科の大卒者は、「理解とコミュニケーション能力」のうち最も重要な「有効なコミュニケーション能力」と「学習の積極性」、次に、「科学的思考能力」のうち最も重要な「科学的分析力」、そして、「管理能力」のうち、最も重要な「他人に対する説得力」に関しては、大卒者の卒業時に企業側を満足させるものではなかった。
- ② 2011年本科の大卒者は、「有効なコミュニケーション能力」、「学習の積極性」、他人に対するサービス精神、「作文能力」も企業側に満足できない数値であった。
- ③ 2012年本科の大卒者は、「有効なコミュニケーション能力」、「他人に対するサービス精神」、「作文能力」に関して、企業側が求める要求にかなり差があった。

2015年の中国大学を卒業者数は、前年の699万人より28万人増えて、727万人となる見込みである。国有企業の採用減少、大学生の人数増加、公務員試験制度の改革、欧州を中心とする海外経済の不振を受けて、民間企業の採用減が見込まれることから、大卒者の就職はかなり深刻となることは確実である。

大卒者の求人需要は両極化傾向にあり、最先端分野と都市・農村基層公共サービス分野の2つに集中している。しかし大卒者が希望する就職先は前者にほぼ限定されているといつてよい。

まず政府関係部門、産業界、大学側に対しては総合的な対策、次に学生には現実的な職業観、勇気ある対応が求められている。教育部は企業に対して雇用創出の努力を引き続き求めると同時に、学生に対しては就職観を変えることを要請し、今後とも卒業生による起業などを支援する姿勢が必要とされている。

おわりに

実証研究で確認できたように、大卒者は「賃金・福利厚生」、「仕事の安定性」、「将来性」

を重視している。大卒者は「将来性」を重視するために、自らのキャリアを想定し、仕事内容等を事前に研究する。就職活動の準備がなされれば、就職機会も高まる。しかし、厳しい就職環境の中で事前に十分な準備ができず、目標もなく就職活動に参加する大卒者が増えている。現在、安定性が高い職業はやはり国家党政機関、事業単位と一部大手企業である。しかし、このような就業機会は非常に限られており、非エリート職業はエリート職業と同じような待遇や仕事の環境等を作り出すべきではなかろうか。

「勤務地域」は、今日まで重視されているが、しかし、近年は「逃離北上広」（「北上広」からの逃避）がみられ、「北上広」は住宅価格の高騰により、生活コストが高く、ストレスも増えることから、多くの若者がこれら大都市を離れている。北京、上海、広州は、最良の資源賦存状況にあるが、物価高騰は頭の痛い問題である。「逃離北上広」は、価値観の相違を反映しており、人生のリスク軽減のために都市を離れるか、利益を求めて留まるかは、個々人の価値観による。今後は、「勤務地域」を重視する大卒者は減少するものと見込まれる。

大卒者が在学中に修得した理論・知識は、その総合力の判断基準となる。企業側が重視するのが大卒者の総合力あるいは仕事と関連する専門知識である。今回のアンケート調査の対象である大学の中には、専門性が高い大学も含まれているために、求職時の専門資格が重視されていることは考えられる。しかしこの専門能力は実際に仕事をやってみないと、能力の高さは判明しないために、大卒者の求職時に専門資格が賃金に与える影響は限られる。

組織能力の重要性は本章の推定で確認できる。しかし、ボランティア活動の効果は確認されない。ボランティア活動などの社会活動の有無は、その人物の性格や社会への貢献意識などを評価できるものの、近年、就職活動が有利になるように、大学生がやってもいない課外活動やボランティア活動などを履歴書に勝手に記入する行為が横行している。就職希望先に提出する履歴書の多くが粉飾されているという。

このような状況の中に、今後、企業側は大卒者の総合的能力に対する要求がさらに高くなることがみられる。

参考文献

日本語：

アンドリュー・マイケル・スペンス、土方奈美訳（2011）『マルチスピード化する世界の中で-途上国の躍進とグローバル経済の大転換』早川書房。

荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版社。

ジョージ・ホームズ、橋本茂訳（1978）Social Behavior: Its Elementary Forms (1961, rev. ed. 1974)『社会行動：その基本形態』誠信書房。

ジョージ・アカロフ、幸村千佳良・井上桃子共訳（1995）『ある理論経済学者のお話の本』ハーベスト社。

宗方比佐子（2002）『職業の選択 キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達—』川島書店。

船橋洋一（2000）『あえて英語公用語論』文春新書。

瀧本麗子（2011）「上に目指す中国人学生、安定を求める日本人学生～日中大学生の就労観についての比較調査～」組織行動研究所。

辰巳哲子（2006）「すべての働く人に必要な能力に関する考察—学校と企業とが共用する「基礎力」の提唱—」リクルートワークス研究所 Works Review 2006 Vol.1。

杜新（2006）「現代社会における若者の就労意識に関する国際比較—日本と中国の高学歴者を中心とした質の調査研究—」慶応大学大学院社会学研究科 博士論文。

馬成三（1997）『対外進出の日米欧企業の労働問題の比較～現地中国人従業員を対象とする意識調査からの考察』富士総合研究所。

尾高邦雄（1995）『仕事への奉仕』尾高邦雄選集第二巻、夢窓庵。

英語：

Department of Labor Employment & Training Administration, (2000) U.S. What Work Requires of Schools

Knight,P.(2001)Employability and Assessment. Skills plus a paper prepared for the Fourth Colloquium,October.

Yorke, M., & Knight, P.T. (2004) Embedding Employability into the Curriculum. Higher Education Academy, York, 4-5.

中国語：

陳成文・譚日輝 (2004) 「社会資本と大学生就業関係研究」 高等教育研究。

費毓芳・余新麗 (2006) 「大学生価値観調査」 北京『中国大学生就業』2006年第6期。

龚惠香 (1999) 「大学生職業価値観の演变趋势—对两次問卷調查結果的比較」 北京『青年研究』第7期。

韓麗勃 (2010) 「大卒者就業調査」『中国高教研究』。

洪芳・吳涼涼 (2007) 「大学生職業価値観的比較研究」 杭州『浙江理工大学学报』2007年第6期。

黄敬宝 (2007) 「自身因素与大学生就業結果の実証研究」 高教探索。

楼仁功・趙启泉 (2002) 「大学生職業教育规划指導的探索与实践」『中国高教研究』。

麦可思研究院 (2010) 『2010 中国大学生就業報告』 社会科学文献出版社。

麦可思研究院 (2011) 『2011 中国大学生就業報告』 社会科学文献出版社。

麦可思研究院 (2012) 『2012 中国大学生就業報告』 社会科学文献出版社。

麦可思研究院 (2013) 『2013 中国大学生就業報告』 社会科学文献出版社。

閔維方・丁小浩 (2006) 「2005 年卒業生就業狀況的調查分析」 武漢『高等教育研究』2006年第1期。

王愛萍 (2011) 「大学生就業能力培養期机制研究」 厦門大学。

翁傑 (2009) 「基于勞働力市場工資匹配的大学生失業問題研究」 中国人口科学。

岳昌君 (2009) 「2007 年高校卒業生就業影響因素分析」 清華大学教育研究。

【附录 1】

大学生调查问卷 (2013 年 7 月)

1. 你的性别。

男 女

2. 你的出生城市。

直辖市 副省级城市 地级和地级以下城市

城市 城镇 农村

3. 上大学是自己的意愿还是父母的意愿, 或两者皆有。

自己的意愿 父母的意愿 两者皆有

4. 你在寻找工作中觉得工资, 福利对你来说重要吗?

非常重要 比较重要 重要 一般, 还可以 不重要

5. 你在寻找的工作, 这份工作的稳定性重要吗?

非常重要 比较重要 重要 一般, 还可以 不重要

6. 你所寻找的工作对你将来的发展空间重要吗?

非常重要 比较重要 重要 一般, 还可以 不重要

7. 你想要从事的工作和你大学所学的专业对口的重要性。

非常重要 比较重要 重要 一般, 还可以 不重要

8. 你的兴趣爱好是什么?

9. 兴趣爱好对你所要从事的工作重要吗?

非常重要 比较重要 重要 一般, 还可以 不重要

10. 你觉得工作环境对你来说重要吗？

非常重要 比较重要 重要 一般, 还可以 不重要

11. 你觉得工作地点对你来说重要吗？

非常重要 比较重要 重要 一般, 还可以 不重要

12. 你最想在哪个城市工作？ _____

13. 你想从事工作的单位性质, 请做以下选择。

国有企业 事业单位 外资企业(包括中外合资)

私营企业 自营业主

14. 请选择你的求职时间。

毕业论文完成后 毕业前 6 个月 最后一次实习以后 毕业前一年

15. 你觉得求职的费用贵吗？

贵 不贵

16. 请选择你的求职过程中所花费的大致费用总额。

500 元以下 500-1000 元 1000-1500 元 1500 元以上

17. 你每个月所花费的在学习, 生活, 服装, 娱乐等的总体费用。

1000 元以下 1001-1500 元 1501-2000 元

2001-2500 元 2501-3000 元 3000 元以上

18. 在校期间有没有从事家教或者打过零工？

有 没有

19. 第 28 问回答有的同学请选择从事家教或打零工的收入。

500 元以下 501-1000 元 1001-1500 元

1501-2000 元 2000 元以上

20. 在求职过程中一共投了多少次简历？

10 次以下 11-20 次 21-30 次 31-40 次 40 次以上

21. 你主要通过什么渠道获取求职信息的？（此问可以多重选择）

校园招聘 网络 人才市场 朋友，家人介绍 报纸，杂志

本次关于大学生的调查问卷的目的是用于完成博士论文所需要的数据而展开的，绝对不是任何一种商业调查行为。为了维护被调查者的隐私，本次调查全部实行无记名方式，对于调查的结果也仅用于本人的博士论文，特作此声明。对于给予以上详细回答被调查者表示由衷的感谢。希望我的博士论文对于当今中国的大学生就业难问题的研究做出一点微薄之力。

【附录 2】

大学生调查问卷 (2014 年 7 月)

1. 你的学习成绩如何? (取所有学科的平均分)
 90-100 分 80-89 分 70-79 分 60-69 分 59 分以下

2. 课外学习时间。(除了课堂上学习时间以外的学习时间)
 3 小时 2 小时 1 小时 课堂以外不学习

3. 在校期间获得过奖学金的次数。(包括国家, 省市地区, 学校)
 4 次 3 次 2 次 1 次 没有获得过奖学金

4. 在校期间有没有获得四级, 六级英语证书或别的语种的等级考试证书。(别的语种请注明语种和等级)
 英语四级 英语六级 别的语种 (_____ 语 级) 没有外语证书

5. 在校期间有没有获得过专业技能证书。
 有 没有

6. 在校期间有没有获得过计算机等级证书。
 有 没有

7. 在校期间有没有参加过志愿者活动。有的话请选择次数。
 4 次 3 次 2 次 1 次 没有参加过

8. 在校期间担任过学生干部的经历。有的话请选择级别。
 学校的学生干部 班级的学生干部 没有担任过学生干部

9. 你是否是共青团员?
 是 否

10. 在校期间有没有入党?(党员包括预备党员)

是学生党员 不是学生党员

11. 在校期间利用寒暑假有没有参加过实习?(有的话请累计实习的时间, 3 个月以内的按 3 个月计算, 超过 1 年的按 1 年计算)

1 年以内 半年以内 3 个月 没有实习经历

12. 请选择你的求职时间。

毕业论文完成后 毕业前 6 个月 最后一次实习以后 毕业前一年

13. 你父亲的最终学历。

小学毕业 初中毕业 高中毕业 中专, 技校, 职校毕业
 大专毕业 大学毕业 研究生毕业 博士毕业 (含博士后)

14. 你母亲的最终学历。

小学毕业 初中毕业 高中毕业 中专, 技校, 职校毕业
 大专毕业 大学毕业 研究生毕业 博士毕业 (含博士后)

15. 你父亲所从事职业的单位性质。

国有企业 事业单位 外资企业(包括中外合资)
 私营企业 自营业主 没有任何工作 (包括下岗, 待业)

16. 你母亲所从事职业的单位性质。

国有企业 事业单位 外资企业(包括中外合资)
 私营企业 自营业主 没有任何工作 (包括下岗, 待业)

17. 你父亲在单位担任的职务。(包括职务的副职)

董事长 总经理 部长 处长 科长 主任 一般职员
以上没有的职务请填写_____

18. 你母亲在单位担任的职务。(包括职务的副职)

董事长 总经理 部长 处长 科长 主任 一般职员

以上没有的职务请填写 _____

19. 你父亲的大致的月收入。(包括奖金和各种福利待遇)

2000 元以下 2000-4000 元 4000-6000 元

6000-8000 元 8000-10000 元 10000 元以上

20. 你母亲的大致的月收入。(包括奖金和各种福利待遇)

2000 元以下 2000-4000 元 4000-6000 元

6000-8000 元 8000-10000 元 10000 元以上

21. 你父亲是否党员？(包括预备党员)

是 不是

22. 你母亲是否党员？(包括预备党员)

是 不是

23. 你父母亲是从事什么行业？

父亲 _____ 母亲 _____

24. 家庭背景对你的求职过程有帮助吗？

很有帮助 有帮助 一般 不是很有帮助 没有帮助

本次关于大学生的调查问卷的目的是用于完成博士论文所需要的数据而展开的，绝对不是任何一种商业调查行为。为了维护被调查者的隐私，本次调查全部实行无记名方式，对于调查的结果也仅用于本人的博士论文，特此声明。对于给予以上详细回答被调查者表示由衷的感谢。希望我的博士论文对于当今中国的大学生就业难问题的研究做出一点微薄之力。