

2020年2月20日

博士学位申請論文審査報告書

論文の要旨

論文審査結果の要旨及び最終試験結果

本報告書は、李 萌氏の博士学位申請論文「日系中小企業の雇用関係と派遣労働者に関する実証的研究」に関する、松山大学学位規則第14条にもとづく審査及び最終試験結果報告書である。

論文審査委員 主査 教授 中嶋 慎治

副査 教授 間宮 賢一

副査 教授 加藤 光一

論文の要旨

(1) 本論文の構成

序章 課題の背景と分析枠組

- I 中国経済の成長に関わる雇用問題
- II 中国経済の成長と日本投資・日系企業の進出
- III 雇用関係に関する理論的考察と本研究の分析枠組

第1章 中国における雇用関係の変容と性格

- I 雇用関係形成の背景
-市場化政策の導入と非公有制の定着から-
- II 雇用関係の形成と展開
- III 中国における雇用関係の性格
-労働市場構造の不安定な要素から-
- IV 若干の総括

第2章 二大デルタの経済成長および日系企業の進出現状と雇用問題

- I 二大デルタにおける農村工業化発展と農村余剰労働力の転換
- II 外資系企業に対する税制改革政策と外資型経済の現状
- III 日系企業の対中進出の現状と雇用問題
- IV 若干の総括

第3章 珠江デルタにおける日系企業の雇用関係と労働者の変容

- 日系企業工場労働者のアンケート調査をもとに-
- I 『農民工監測調査報告』からみる農民工の変容
- II 2003年の工場調査を行った日系企業の雇用関係および労働者の就業実態
- III H電子（深圳）有限公司に対する企業実態調査
- IV 若干の総括

第4章 製造業における日系企業の雇用関係と労務派遣労働者

- 長江デルタ・蘇州市日系3社を事例に-
- I 調査企業とアンケート回収サンプル
- II 調査企業の概要および雇用関係
- III 派遣労働者の就業状態
- IV 3社に派遣労働者を提供する派遣業者にみる行動原理
-蘇州市CQ人力資源職介有限公司の事例-
- V 若干の総括

補章 長江デルタにおける日系関連企業の雇用関係と労働者

- 南通市の繊維製品・アパレル関連2社の調査をもとに-
- I 南通市の経済状況と労働市場構造
- II 調査企業の概況および労務管理
- III 労働者の就業と労働に関する意識と行動
- IV 若干の総括

終章 総括と展望

- I 各章の小括
- II 若干の展望と残された課題

添付資料

参考文献

(2) 論文の内容

中国では1978年に「改革・開放」政策が実施され、計画経済体制の解体および市場メカニズムの導入により、旧来の計画経済体制から市場経済体制への転換、経済の市場化理念に基づく経済活動が公認された。90年代から経済が高度成長し、「世界の工場」と「世界の市場」を同時に実現し、「中国模式」が世界の注目を浴びるようになってきた。しかし、経済の著しい成長を遂げた背面に雇用問題が潜み、それは従来の国有経済に存在していなかった労働市場と労使関係にある。制度面において、経済制度の移行と労働制度の改革は、企業所有形態の多様化、労働契約制度の導入（終身雇用制度の廃止）、雇用活性化と柔軟化を導き、労働市場の形成と雇用関係を複雑にしてきた。労働市場において、労働契約制度の導入と非国有企業に対する承認により、国有企業から排除された失業者と農村部の余剰労働力の都市部への出稼ぎ労働者（農民工）は、非国有企業に流入し、または非正規雇用労働者として国有企業によって再編された。彼らの多くは出稼ぎ労働者または派遣労働者であり、外資系企業を含めた民営企業で廉価な労働力として「世界の工場」を支えてきたが、身分等の不平等は改善されないままである。かくして労働法制および関連法等の規制の整備がどのようになされているのか、また労働現場での法律の実際の運用はどのようなものかを具体的に検討しなければならない。

本論文は、雇用関係を研究する際に、中国の労働市場構造と雇用関係の独自性を考慮し、その独自性を促した経済制度や体制改革は雇用関係にどのような影響を与えるか、そして、外資が主導した労働集約型の外資系企業、特に中国経済成長に重要な役割を果たしている日系企業は労務管理と雇用関係をどのように進めているかを明らかにすることを目的としている。具体的な労働現場のヒアリング調査とアンケート調査を通じ、①労働市場の構造変化、②日系中小企業における行動様式および労務管理・雇用関係の実態、③労働者の就業状態を実証的に明らかにしている。

まず、序章「課題の背景と分析枠組」では、本論文の課題の背景と分析枠組みを、①中国経済の成長と関わる雇用問題、②中国経済の成長と日本の投資・日系企業の進出、③雇用構造に関する理論的考察と分析枠組みの順で明らかにしている。いわゆる「一帯一路」、GAFAに対するBATHというプラットフォームの中国独自の経済発展の現段階を、社会主義的市場経済という市場化を「中国模式」との関係で検討し、非公有セクターの拡大、それを支えたのが外資であるということから出発している。とりわけ、日系企業の進出・投資が中国経済発展にとって重要だったという認識から、日系企業の雇用関係に注目し、労務管理、労働市場等で検討する分析の枠組みを提示している。

第1章では、中国における雇用関係を歴史的段階、社会的諸関係、労働諸政策の諸環境から考察した。雇用関係は市場化政策の導入と非公有制の定着から企業所有制形態の多様化と労働市場の形成を元にして形成された。雇用関係は3つの段階で展開している。①「改革開放」以前の段階では、国有企業を中心とした公有制時代に、工場の国家経営権と工場長管理権が分離していたので、雇用関係は「国家・工会・労働者」の労働関係から構築されていた。②「改革開放」以降の時代に、私営企業・個人企業・外資系企業を構成する非公有制セクターが認められた。国有企業改革により、大量の失業者が排除され、非公有制セクターに流動して臨時工などの非正規雇用労働者に変身した。しかし、国有企業以外に様々な新形態の企業の多くは、労働者と労働契約さえ結ばず、工会も結成されなかった。労働者の基本的な権利を保障せずに長

時間働かせる上に、給料不払い等の実態が生じた。「国家・工会・労働者」の労働関係が壊れ、雇用関係が複雑に変化している。③労働法制改正以降の第三段階では、改正後の法律は労働者の権益が保護されるが、労務派遣制度の運用は雇用の柔軟化をもたらした。労働力不足と企業コスト削減の諸要因によって、労務派遣による就業創出の新たなルートが登場した。同時に、出稼労働者、非正規雇用労働者の低賃金労働、派遣労働者の大量使用等の労働市場構造における不安定な要素が現れ、雇用関係の性格を複雑にしている。

第2章では、まず、国の経済政策、発展戦略、雇用政策から、経済が最も成長している珠江デルタ地域と長江デルタ地域を中心に、「中国模式」と呼ばれる中国の経済成長方式と農村余剰労働力の吸収方式を考察した。珠江デルタ地域の外資主導型発展である「広東模式」と長江デルタ地域にある内発発展である「温州模式」と「蘇南模式」は、異なる企業形態と発展方法で農村工業のプロセスを進め、農村余剰労働力の受け皿としての役割を担っていた。しかし、2000年代以降から「温州模式」と「蘇南模式」は、国家外資導入戦略の影響を受け、外資型経済に収束しつつある。しかし、2007年以降、外資を誘引するために定めた「外資優遇税制」政策から「企業所得税制統一」政策に変わり、政策の影響を受けた外資主導型経済の現状は、①対外貿易の規模は全国的に縮小している、②外資への依存は弱くなっている、③従来の委託加工は衰退している、という3つの傾向が明らかになった。外資主導型経済が規模縮小しているとともに、日系企業の進出状況も変わり、雇用問題が発生している。①世界に進出している日系製造業企業のうち、中国にはその3割強が進出し、重要な生産拠点である。同時に、進出している日系企業の1/4の非製造業企業が中国に進出し、巨大な市場を獲得していることが明らかになった。②日系製造業企業の半分以上が長江デルタに集積し、日系企業の従業員の8割程度は、現地採用の工場労働者であることが明らかになった。③企業税制改正、労働契約法の改正と労働者意識の向上に伴い、労働者不足が続く状態と労働争議が頻繁に発生している。これらの影響を受け、多くの外資系企業は中国から撤退、または東南アジアに移転するに至ったことが明らかになった。残った日系企業は、人事・労務管理を中心とする雇用関係問題、企業効率向上のためのコスト削減への対応に迫られている。

第3章では、労働市場の構造変動と日系企業の雇用関係・労務管理の変容を把握するため、「H電子（深圳）有限公司」で2017年に調査したデータと、2003年の工場調査の既存データを比較した。まず、珠江デルタ地域で雇用されている出稼労働者の属性、特徴と労働状況の変化から労働市場の構造変動を確認した。出稼労働者の属性と特徴の変化から労働市場の構造変動について、以下の5点が明らかになった。①労働者の高年齢化が進み、平均年齢が8.6歳上昇した。また、30歳以上の既婚労働者が全体の半分以上を占めている。②労働力は近隣省間で移動し、出稼農民工の減少が人手不足をもたらした。主な労働力は広東省近隣の広西省、湖南省と四川省から供給されている。③労働者の学歴は以前より高くなっている。④初めて出稼をする学生または農民であった人の割合が減少し、仕事に関する実務経験を有する労働者が増えている。⑤定着率が高くなり、勤続期間も以前より1年ほど長くなっている。これらの変化に対して、調査した日系企業の雇用関係と労務管理は、①家庭を持つ従業員の方が多いため、安定した雇用を求めている。②労働力不足の対策として、採用条件を緩和し人材確保対策をとりつつ、技能教育も行っている。そこでは、生産ラインにおける有能な人材を育てるため、定期的に職位や職務の変更を行っていることが明らかになった。

第4章では、長江デルタ地域の蘇州市に進出している日系製造業「D工業有限公司」、「M光

学有限公司」、「Y 金属製品有限公司」3 社の労務派遣労働者を中心に実態調査を行なった。まず、調査した日系 3 社の雇用関係と労務管理において、①コスト削減のため、労務派遣労働者を大量に採用している、②主要な工程以外では、ラインごとにあるいは各班に派遣労働者を配置する、③労務派遣会社は、日系 1 社とローカル 1 社を使用し、賃金水準の管理を競争させることによって低くしている。次に、派遣労働者の特徴と就業状態は、①9 割以上は出稼ぎ農民工であり、8 割は女性、中学校卒業が多く、かつ年齢は 20 代後半から 30 代であり、②生産ラインに配属されて組み立てと出荷検査等の単純作業であり、③長時間単純労働と短期雇用、④同じ職位にいる正規雇用の 7 割の給料であり、派遣先会社の福利厚生は享受できない、⑤雇用が不安定で、ほぼすべてが転職経験者である等が明らかになった。

補章では、長江デルタ地域の南通市に進出している「南通 LH 服飾有限公司」、「TR 織染（南通）有限公司」2 社の日系関連の繊維製品・衣類製造業企業に対する調査では、以下 3 点が明らかになった。①労働者の 9 割以上は南通市内の地元労働市場から供給されている。②労働者は 35～49 歳の中堅層に集中する傾向が強い。③労働者は 2 年以上、または 3 年以上の比較的長期間勤務している。④仕事に満足している人は全職種の中堅層に集中する傾向がある。彼らは家族のために、安定した長期的な仕事に従事することに憧れ、辛抱強く働いている。次に、2 社の雇用関係と労務管理について、以下 4 点が明らかになった。①両社は長期雇用と熟練工の育成に取り組み、従業員はすべて正規労働者として雇用している。②労働力不足とコスト削減への対策として、工程の一部を外注している。また、機械の稼働率を確保するために勤務時間調整を通して残業を減らしている。③賃金制度として、2 社の給料構成は基本給、皆勤奨励、残業手当、職能手当、ボーナスで構成され、福利厚生が優れており、全従業員向けの定期的な健康診断や旅行を行っている。④両社は労働者の労働意欲の向上に取り組んでいる。LH 社は出来高賃金制度を導入し、完成させた製品量が多いほど給料が高くなる。TR 社は人事評価と人材育成を導入し、評価の基準を明確にし、月ごとにオープンに評価する。以上の点から、地元労働者に対する長期的な正規雇用関係を確認することができた。

本研究の意義は、①中国経済成長の背後に潜んでいる雇用問題は低廉な労働力＝（出稼ぎ）農民工＝非正規・労務派遣労働者の雇用関係問題であると指摘し、労働市場構造と雇用関係の独自性から出発した。②経済と経営のグローバル化と雇用区分の多様化のもと、日系企業の雇用関係を具体的な労働現場の調査から、労働市場の構造変化、企業の労務管理と雇用関係、出稼ぎ農民工と労務派遣労働者を中心とした労働者の労働状態を明らかにした。

しかし、本研究はまだいくつかの課題が残されている。第一に、本研究は日系企業を対象としたものであり、企業形態の多様化が進む中、今後は、私営企業と国有企業に対する調査、また、これらの企業に雇用されている派遣労働者を含める労働者への調査をもって、比較研究を深めて一層の研究を進めることが必要になっている。第二に、労務派遣に関する中日比較研究である。日本の派遣制度、法律規定、派遣労働者保護等の面からすれば、中国の法制が優れている。問題は、中国における具体的な運用について数多く調査しなければならない（ただし、それを行えば中国の体制変換に関わる問題に発展する）。

論文審査結果の要旨

1 審査の経過

2019年9月13日に松山大学大学院経済学研究科に提出された李 萌氏の博士学位申請論文「日系中小企業の雇用関係と派遣労働者に関する実証的研究—珠江デルタと長江デルタを中心に—」を審査するために、2019年9月26日開催の研究科委員会において松山大学学位規則第12条第1項にもとづき3名が、審査委員として選任された。

審査委員は、第1回2019年11月13日、第2回2020年1月8日、第3回2020年1月17日に提出された論文について審査委員会を開催した。各審査委員会において、博士論文の精度を更にあげるために、論文を貫く分析視点とその論理性、かつ論述に関わるデータの整合性、かつ具体的実態分析の位置づけとその重要性等について、本人に伝え、適宜それらを繰り返して修正したものを提出させた。その指摘は多義にわたった。2020年2月5日に修正した論文をもとに、最終試験を実施した。

2 審査の内容

周知のように、中国のめざましい経済発展は、1978年の鄧小平による「改革開放」政策への転換により、年率平均で10%近い経済成長を遂げ、2010年にはGDPで日本を抜き世界第2位に躍り出た。こうした経済成長は、製造業を中心とする工業部門のそれへの寄与率は70%に達し、アメリカを超して世界最大の工業国=「世界の工場」として名実ともに確固たる地位を得ている。輸出額も世界第1位、輸入もアメリカに次ぎ第2位、この「モノ」だけでなく、サービス貿易もその輸出は世界第4位、輸入額も世界第3位である。すなわち、「世界の工場」のみではなく、同時に「世界の市場」としての地位を得ている。

こうした「世界の工場」かつ「世界の市場」としての中国の経済発展の中で、強みと思われている低賃金労働力をめぐる問題は、中国国内では最大のアポリアとして成立している。このことは、格差拡大、とりわけ都市と農村、かつ都市内部での格差は雇用構造に大きな問題を投げかけている。その雇用構造と、その底辺に位置づけられている派遣労働者(中国的表現をすれば「労務派遣労働者」)は、どのようなものであるかを、具体的な実態分析、具体的には、①労働者アンケート調査、②経営側の労務管理の具体的方法、③労務派遣会社の行動様式をもとに、実証的に研究したのが本論文である。こうした研究へのアプローチは、一般的にはマクロ経済指標、かつ官庁統計データをもとに研究するが、あくまでも官庁統計、とりわけ中国の統計データの信憑性は余り高くない。国際標準の統計表章、項目等も整備されてきたが、まだ留保せざるを得ない状況だ。傾向としては把握できても、構造的な把握をするには整備された統計に依拠せざるを得ない。すなわち、可能な限りの構造的把握のための手法として、本論文は具体的な生産=労働現場に降りて、雇用の実態、かつ労務管理、そしてそこでの労働者の意識と行動はどのようなものかを、みることによりアプローチしている。この点が、本論文の評価されるところでもあり、かつ一定のオリジナリティでもある(同時に、事例の有効性がどこまで担保されているのか、という限界性も提示することになる)。

ところで、本論文は、中国に進出している日系中小企業との関係でその雇用構造及び労務派遣労働者に焦点を当てて検討している。中国経済の成長は、日系企業の進出・投資に

よって成立しているという認識から出発している。同時に、こうした実証的研究を中国で実施する場合には、人的ネットワークが重要視され、それがなければ調査訪問もまた基本的データすら蒐集することは不可能だ。その点、日系企業の場合には中国ローカル企業のそれと比較すると極めて垣根が低く、調査主旨が伝われば、一定程度は対応してもらえる。それでも、労働者アンケート調査を蒐集することは極めて難しい。そのため結果的には調査事例が限定されるという限界性を負うことになる。

序章「課題の背景と分析枠組」では、本論文の課題の背景と分析枠組みを、①中国経済の成長と関わる雇用問題、②中国経済の成長と日本の投資・日系企業の進出、③雇用構造に関する理論的考察と分析枠組みの順で明らかにしている。いわゆる「一帯一路」、GAF A に対する BATH というプラットフォームの中国独自の経済発展の現段階を、社会主義的市場経済という市場化を「中国模式」との関係で検討し、非公有セクターの拡大、それを支えたのが外資であるということから出発している。とりわけ、日系企業の進出・投資が中国経済発展にとって重要だったという認識から、日系企業の雇用関係に注目し、労務管理、労働市場等からアプローチする分析の枠組みを示している。

第1章「中国における雇用関係の変容と性格」では、中国における雇用関係の形成を三段階に区分し、第1段階=「改革開放」以前の「国家・工会・労働者」の雇用関係、第2段階=「改革開放」後の非公有制セクターの私営・個人・外資企業への労働力の流出、工会が存在しない労働者の無権利状況の雇用関係、第3段階=労働法制改正（1998年以後）による形式的な労働者権益保護（但し、労務派遣労働者の多用化）とし、その歴史的過程を述べ、現段階（ある意味第4段階）の出稼ぎ労働者、非正規雇用労働者等の低賃金、派遣労働の運用は雇用関係の柔軟化をもたらしていることを述べている。とりわけ、現段階の派遣労働者の権益保護を法的には担保しつつ、運用はかなりの幅を持たせた柔軟な、国家、企業に有利な実態を示している。法制的な整備は進むが、運用は、労働現場に任せるといふ、制度と運用の非対称性を鋭く指摘している。

第2章「二大デルタの経済成長および日系企業の進出現状と雇用問題」では、中国沿岸部の二大デルタの経済発展=珠江デルタと長江デルタの農村工業化と農村余剰労働力利用の仕方様式の違いから検討し、そこに進出している日系企業の進出状況と雇用問題を述べている。珠江デルタの発展は、「改革開放」以後、外資導入による農村工業化から出発し、委託加工を前提に発展し、郷鎮企業の私営化、そして農村股份制により農地（農地の利用権）の土地資本化をもたらし、集体=村経済の発展と農民の地主化（レントシーキング）を実現し、省外の出稼ぎ労働者を雇用する関係を作り出した。それが現在の深圳=「赤いシリコンバレー」を生み出している。長江デルタの発展は、珠江デルタの外資導入・委託加工による経験=中国経済発展のプロトタイプをもとに、1990年以後の上海浦東地域開発で爆発的に発展した（その前提に温州型、蘇南型の内発型農村工業化は存在しているが）。この二大デルタに共通するのは外資導入である。中国経済発展は外資導入により成立したが、1990年以後、「世界の工場」「世界の市場」が成立することになり、2007年に「外資優遇税制」政策から「企業所得税制統一」政策に転換し、外需型から内需型への旋回を本格化する。日系企業の進出も製造業の工場の創設ではなく、第三次産業等の進出・投資が増えるが、かつての先発進出工場はベトナム・ミャンマー等の東南アジアへ移転している。こうした中で、日系企業をめぐる雇用問題は、単なる「低賃金」としての進出先・中国で

はなくなり、あらたな労務管理が必要になると述べている。そのことを具体的にみていくのが、次の各章（第3章、第4章、補章）である。

第3章「珠江デルタにおける日系企業の雇用関係と労働者の変容」では、2017年調査した日系企業1社と2003年3社の工場労働者アンケート調査をもとに、日系企業をめぐる雇用関係の変容を検討している。2003年段階の労働者は出稼ぎ労働者で、2017年段階の労働者は一世代農民工=出稼ぎ労働者が定着し一般的なプロパー労働者となっている実態との比較をしている（同じ企業の定点調査であれば比較可能だが、ここではあくまでも傾向としてどうかの比較でしかない）。ここで明らかなのは、2003年段階は労働者の平均年齢はほぼ25歳未満であったが、2017年段階になると、労働者の平均年齢は8.6歳上昇し、かつ全労働者の50%以上が旧世代の出稼ぎ労働者が定着しており、かつての未婚の若年層が、既婚の中老年層に替わっていること（Ching Kwan Lee, *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women* が示した香港の状況と類似している）と、同時に新世代農民工の労働者は極めて少ないことを明らかにしている。こうしたことを前提にした雇用関係の変容、労務管理の方法も変化してきていることを示唆しており、このまま珠江デルタにいるのか、それとも東南アジアへ移転するのか、を選択する岐路にあることを明らかにしている。

第4章「製造業における日系企業の雇用構造と労務派遣労働者」では、日系3社の労務派遣労働者のアンケート調査と労務派遣会社のビヘイビアをもとに実証的検討を行っている。日系企業は労務派遣労働者を利用する理由は次の3点である。①コスト削減のために経営の固定費としてではなく変動費と位置づけ、会計的処理は「消耗品」としている。②生産工程=労働過程の主要な工程以外の周辺的な工程には労務派遣労働者を配置し、ラインないしは班ごとに配置している。③リスク管理と労務派遣労働者の賃金抑制のために、労務派遣会社の競争=アイミツをさせている。したがって一社に集中することなく数社から受け入れしている。次に労務派遣労働者のおかれている状態は、①同じ職階の正社員の70%の賃金水準、②そのほとんどが出稼ぎ農民工で、80%が女性で、かつ中卒程度の20歳後半から30歳前半の世代で、③長時間労働、短期雇用、④転職経験者で、極めて劣悪な就業=雇用構造となっている（李萌「長江デルタ地域における日系企業の派遣労働者の実態—アンケート調査を中心にした実態分析—」労務理論学会『労務理論学会誌』第28号(171-187頁)の査読論文）。

補章「長江デルタにおける日系関連企業の雇用関係と労働者」では、長江デルタの江蘇省南通市のある繊維製品・アパレル関連会社2社の出稼ぎ労働者でない地元の地域の労働者で構成されている事例を出稼ぎ農民工=労務派遣労働者との比較という視点から検討している。女子雇用型の繊維関連で、とりわけ日本との関係が深い企業でも、低賃金、無権利状態の出稼ぎ農民工とは違い、その雇用条件は極めてよい。基本給も時間あたり賃金率ではなく、最低賃金をベースにしながらも若干高い。その上、皆勤手当、残業手当、職能手当、ボーナスも必ず支給され、社会保障関係も極めて充実している。ある意味、この地元雇用型の長期就業の正社員的な労働者の権益も保護されるのが理想であり、労働者の士気も高いことを考えると、今後の労務派遣労働者の待遇改善は、現在より進むと考えられる。こうした労働集約的なアパレル産業では、当然なことながら、東南アジアへ移転するのは当然のことと思われる。現在の賃金と社会保障等を考えると、中国のローカル企業そ

れ自体が、東南アジアへの移転を進めていることの証左となっている。

終章「総括と展望」では、各章の小括と若干の展望、及び残された課題を述べている。各章の小括は再論を要しないが、残された課題として、個別具体の実証ということから事例研究をもとに構成された論文であるが、真に「構造的」に明らかにするという点からすれば、珠江デルタ、長江デルタの数例でなく、多くの事例を調査して比較研究しなければならないと述べている。

3 評価

今や世界第2位の大国となった中国の最大のアポリアは国内における様々な「格差問題」をいかに解決するかという課題である。かかるアポリアを雇用問題に収斂させ、それも日系企業に焦点を当て検討したのが本論文である。この問題については多くの研究業績が存在し、様々な角度からアプローチされているが、労働者アンケート調査等をもとにした事例研究は中国で実施するには余程の有力なネットワーク（具体的には共産党との諸関係）を持たない限り不可能である。その限界を前提にしながらも果敢に挑戦し、一定の一次資料のデータをもとに構成している点が、本論文の最大のメリットである（同時にデメリットでもある）。

本論文は、出稼ぎ農民工、そしてその圧倒的多数が労務派遣労働者であるということから出発している。換言すれば、鄧小平による「改革開放」政策以後の雇用関係、雇用構造を歴史的に整理し、その過程を、具体的な日系企業の労務管理の仕方様式として再検討したもので、その立ち位置は、労働者の底辺を構成する出稼ぎ農民工、労務派遣労働者をどのように把握すべきか、という視点である。

では、本論文の評価すべき点と問題点、改善すべき点（限界）について述べておく。まず評価すべき点は次の4点である。

第1。かつての出稼ぎ労働者のメッカであった珠江デルタの進出外資企業、とりわけ日系企業は、農村部から大量に流入してくる低賃金の出稼ぎ農民工をもとに広東型委託加工を成立させていたが、2007年以降の税制優遇政策の廃止により、合弁、合作等の外資企業は、中国国内市場を前提にした独資企業に転換され、委託加工はその成立基盤をなくした。このことを前提にして、委託加工方式を行っている日系企業は、労務派遣労働者を一切利用してない。ところが、長江デルタの日系企業は労務派遣労働者を大量に利用し、未だまだコストダウンに邁進している。この珠江デルタと長江デルタの進出日系企業の違いを明らかにした。こうした事実発見はあまり報告されていない。この発見は、詳細な企業調査と労務派遣労働者調査なくしてありえなかった。実態調査報告の最大の優位点であり、面目躍如そのものである。

第2。長江デルタにおける日系企業は、労務派遣労働者を大量に利用しているが、あくまでも固定費としてではなく、変動費に位置づけ、いわゆる「消耗品」項目に会計上位置づけている。それが、困難になれば、労務派遣労働者を一個の自営業者として認識し、かつその自営業者を労務派遣会社で組織し、工場の具体的労働現場を完全なアウトソーシングの世界に実現しようとしている。中国語でいうところの「外包」、外注である。今後、この派遣労働をめぐる外注=アウトソーシングは、日本の「働き方改革」ないしは雇用関係を制度設計として研究する上でも、重要な示唆を与えている。この発見も本論文の評価すべ

き点の一つである。

第3。『農民工監測調査報告』（2009年度から）の統計を利用して、いわゆる労務派遣労働者がほぼ出稼ぎ農民工（外出農民工と在地農民工）であり、流動人口の約71.6%（2018年度）を占め、その増加率は低下したが、かつての人口ボーナス期から人口オーナス期に突入しても、農民工を社会の底辺に位置づける構造は変化してないことを発見した。すなわち、労働法制上の制度としては、労働者の権益保護を謳いながら、構造的に農民工を社会の底辺に位置づけなければならない中国経済の危うさを明らかにした。

第4。中国型資本主義を提起した故加藤弘之氏が、『「曖昧な制度」としての中国資本主義』（NTT出版）でこだわった「包」（bao）に関する様々な意味の一つを雇用関係、とりわけアウトソーシングという意味から一定明らかにした。その点は中国経済学会への貢献であると考えられる。その他、様々な提起をしているが、この4点が、本論文の評価される点である。

次に、問題点、改善すべき点（限界）の根本的な3点を示しておこう。

第1。中国の統計表章、項目についての検討が不十分であるという指摘を、第1回審査委員会、第2回審査委員会で行った。その点は、審査員も一緒になり、検討したが、十分に解明されていない。このことは中国の統計の危うさにその要因が存在することは審査委員も十分認識しているが、可能ならば独自の組み替え・推計方法を提示すればよい（しかし、この点を明らかにするだけでも博士論文に値すると思われるのだが）。

第2。中国語文献の引用する場合、かなり慎重にしなければ中国のプロパガンダーと同じになる傾向が強い。この点は再三指摘され、大幅に訂正し、章別構成の変更もしてもらった。同時に、中国インターネットサイトに公表されるものに多くを依拠し過ぎであるという指摘がなされた。そのため、引用するサイトからのものは、すべてハードコピーをしてもらい審査委員に開示してもらった。

第3。日系企業にフォーカスすることに限定したが、残された課題は、中国企業の事例研究をすることにより、中国の雇用関係の全体像が明らかになると思われる。但し、かなりの困難を抱えることになるのを踏まえて指摘しておきたい。また同時に Ching Kwan Lee, *Gender and the South China Miracle :Two Worlds of Factory Women*, University of California Press, 1999 を上梓した Lee 氏（カリフォルニア大学バークレー校教授）は、中国が海外投資し、そこでの中国企業がいかに発展途上国の労働力を利用しているかの報告を最近精力的に行っている。是非、中国企業による海外投資先での調査報告にも果敢に挑戦してもらいたい。

4 審査結果

審査委員は、本学学位学則の手続きに従い、(1)問題意識の明確性、(2)先行研究の取り扱いの適切性、(3)論旨の明確性及び一貫性、(4)論文構成の体系的性、(5)論文の独創性、(6)研究倫理の遵守の評価基準をもとに、所定の審査及び口頭試問(2020年2月5日)を実施した。その結果、本論文は松山大学博士論文(経済学)に値すると判断され、また専攻分野に関する学力について口頭内容、研究業績からして十分であると認められた。以上により、学位申請者 李 萌氏は学位論文の審査に合格したので、博士(経済学)の学位を授与するに値するものと判断する。