

# 中国新規大卒者初任給の規定要因

比較教育社会学コース 馬 志 遠

The factors of a new college graduate starting salary in China

ZhiYuan MA

A big gap on a new college graduate's starting salary exists in China. In what factor is such a gap specified? This paper deduces the factors which specify a new college graduate's starting salary based on investigation in Shanghai, and analyzed the degree of the influence.

The result of analysis show that three biggest factors; the position in a company, the fields of study in university, and the status of a college graduate's university have influence in a starting salary, and it shows the result which can explain 40% of starting salary distribution.

The unique characteristics of Chinese Labor Market effects the job opportunity and the starting salary of graduates.

## 目 次

- I. 問題の提起
- II. 調査対象と分析方法
- III. 大卒者の雇用環境と職業構造の変化
- IV. 年齢別賃金と新規大卒者の初任給
- V. 新規大卒者初任給の規定要因
- VI. おわりに

### I. 問題の提起

1997年に中国で高等教育の有料化と新規大卒者就職市場化の制度的改革は完成した<sup>1)</sup>。即ち、高等教育を受けるすべてのものはその費用の一部を負担しなければならないが、その代わりに、高等教育機関を卒業した新規大卒者が計画経済時代のように国或いは地方政府の人材配分計画に従って強制的に各職場に配分されるのではなく、労働市場を通じて職業を選択できるということになった。高等教育のこうした市場化改革は高等教育が社会経済環境に適応するために行われたものだけではなく、高等教育自身の発展にも大きな道が開いたといえる。なぜならば、国が計画経済時代のようにすべての教育費用を負担することは高等教育機会の拡大という社会的ニーズに答えきれなくなって、高等教育の有料化は高等教育の発展に新たなエネルギーを与え、更に民間資本の参入を可能にしたからである。

大卒者就職の市場化は高等教育有料化の必然的帰結

であるが、家計と高等教育と大卒者就職との間の関係を考えるときに、新規大卒者の職業選択が家計と高等教育に与える影響は大きい。90年代の中国社会の変革を表すキーワードは市場化である。経済社会における市場化改革は経済の急成長をもたらし、経済の急成長は多くの人々に成功のチャンスを与えた。勤勉でお金を儲けることはもう“搾取”視されなく、むしろ政府に奨励されるようになった。また文革後に生まれた若い世代は改革開放政策実施に伴い成長してきた。彼らにとっては、“主義”より経済的“利益”のほうがもっと魅力的である。90年代に中国社会における拝金主義の蔓延は多かれ少なかれ市場化改革の影響を受けたと考えられる。こうした背景下で、新規大卒者職業選択の見込みは家計の支出と高等教育機関或いは高等教育内容の選択に重要な影響を及ぼしている。言い換えれば、大卒者就職難の今日の中国では、受験生が高等教育機関を応募するときに、どの大学、どの専攻を卒業したら就職しやすいか或いは高給取りができるかという労働市場の雇用状況が彼らの選択に重要な影響を与えている。同時に高等教育機関も労働市場の雇用状況に敏感に対応せざるを得ない。なぜならば市場化の波は高等教育機関間の競争を促し、新規大卒者の就職率はその高等教育機関の存続に関わる重大な問題だからである。

高等教育機会に対する家計の選択と高等教育機関の行動はかなり程度で新規大卒者の職業選択行為に集約的に現れていると考えられる。それでは、新規大卒

者が職業選択を行うときに職業のどのような側面を重視するのだろうか。新規大卒者の職業選択に影響を与える要因は様々があるが、現在中国の経済構造との関連を考えると、最も重要な影響要因の一つは賃金である。新規大卒者が高い賃金の職業を求め、大都市或いは賃金の高い地域への移動を行っている。マスコミはこうした新規大卒者の就職状況と賃金に大きな関心を示し、新規大卒者の就職シーズンになると、多くの調査と報道を出している。これはある程度社会の関心が高いことを反映しているが、しかし残念ながら、新規大卒者の賃金についての先行研究は殆ど見られない。中国の研究者は新規大卒者の初任給より、むしろ高等教育の費用と機会の均等に関心を注いでいるようである。しかし、高等教育機会均等のもう一つ重要な側面は費用と収益との関連にある。こうした意味で、この論文は新規大卒者の賃金決定及びその規定要因を解明することが家計の高等教育機会に対する選択と労働市場構造の分析だけではなく、高等教育機会の均等研究にも重要な意味があると思われる。

以上の問題関心から、1999年に上海で行った新規大卒者就職調査のデータを検証し、新規大卒者の賃金決定とその影響要因を割り出すことを試みる。

## II. 調査対象と分析方法

調査対象としての上海市は中国で高等教育機関が最も集中する地域の一つで、また今最も経済的活気を満ちた地域の一つである。世界の工場と言われる中国では長江デルタ地域と珠江デルタ地域は外国資本の最も

集中する地域である。外国資本と台湾・香港資本の進出は第二次産業の発達をもたらし、またそれによって第三次産業の活性化を誘った。労働力のこうした地域での集結は労働市場を成長させている。従って、上海市を調査の対象地域とするのは経済構造と労働市場の形成を研究するのに適切だと思われる。

新規大卒者の就職調査は1999年の六月末に行われた。中国の新規大卒者は毎年七月に卒業する。理工系の大卒者が卒業設計を行うために卒業時期が少々遅れるが、大体七月末に学校を離れる。文科系大卒者の卒業時期は大体五月末に卒業論文が終わるから、六月末くらいに学校を離れる。調査実施の時期については、理工系大卒者の一部が就職先をまだ決めていない可能性はあるものの、文科系大卒者の卒業時期を考慮し、調査は六月末に行うことになった。調査の対象は上海市内にある六つの大学で、大学の選定については、中国普通高等教育機関のピラミットの構造を念頭に入れ、出来るだけ各ランク大学の卒業者を調査の対象にする。各大学のプロフィールは表1が示している。

調査対象としての大学の中で、復旦大学と交通大学は全国重点大学で、中国で超一流の大学と評判されている。同済大学は全国重点大学であるが、一般的社会評価としては復旦大学と交通大学に及ばない。上海大学は上海市が設立した地方大学で、杉達学院は卒業者に専科卒業証書を授与する資格がある私立専科大学<sup>2)</sup>で、東海学院は調査の時点で専科卒業証書の授与資格をまだ獲得していなかったが、次の年に授与資格が国家教育部から付与された。調査は上海市高等教育研究所と復旦大学高等教育研究所と同済大学機械学院に委

表 1 調査対象大学のプロフィールと調査票回収状況

	復旦大学	交通大学	同済大学	上海大学	杉達学院	東海学院
管理者	教育部	教育部	教育部	上海市	上海市	上海市
設立年	1905	1896	1907	1998再建	1992	90年代初め
学生数	36100	22113	44000	20000	3800	3000前後
授業料	5000 - 5500	6000	5500前後	4000 - 6000	6000 - 8000	6000 - 8000
配布数	300	300	400	300	300	300
回収数	228	134	348	225	138	244
回収率	0.76	0.45	0.87	0.75	0.46	0.81

注：1. 学生者数が2001年のフルコースの在学者数である。

2. 授業料は2000年の水準で、インターネット上から纏めた年間金額で、住居費を含めていない。

3. 授業料水準は国家教育部が大体の枠を決めた。一般大学は年間4200円で、重点大学は年間5000円であるが、卒業後に収益見込みのよい専攻は上限を二割か三割高く設定できる

4. 全体の調査票回収率は0.69である

託して行われた。調査方法は基本的にクラスを単位として調査票を大卒者に配り、二週間以内に回収する。各大学の調査票配布と回収状況は表1が示したように、各大学の回収率がまちまちだが、全体約七割の回収率に達している。

分析の方法は、まず定性的分析を通じて新規大卒者の初任給に影響する可能なファクターを割り出し、調査票で得られた新規大卒者の初任給を被説明変数とし、初任給に影響すると思われるファクターを説明変数として重回帰式に投入し、各影響ファクターが被説明変数を説明できる度合を検証する。

### Ⅲ. 大卒者の雇用環境と職業構造の変化

二十年あまりの経済発展は中国经济の構造が大きく変化したことをもたらした。従来の単一の国有経済構造から、外国資本、華僑資本、民間資本、国有資本の改制<sup>3)</sup>などによる復元的構造へと変貌した。経済構造の多元化は雇用制度の市場化改革を促し、社会の福祉制度改革と共に労働力の全員契約制度は実現した。マクロ的見地から見ると、二十年あまり経済改革の成果は大きい。2000年の国民総生産額は改革開放政策実施初めの1979年の二十倍以上にも達した。しかし、経済が巨大な発展を遂げたと同時に、経済の不均衡的構造は日々深刻な問題になりつつある。沿海地域と中部地域と西部地域の経済格差<sup>4)</sup>は次第に拡大し、貧富の差が広がるなどの社会問題を引き起こしている。例えば、都市部改革が実施した1986年に、上海市の一人当たりGNPは最も貧しい貴州省の一人当たりGNPの8倍であるが、2000年になると、13倍にも拡大した。こうした経済構造の不均衡を放置すると、社会の安定を脅かしかねないだけでなく、中国经济の更なる発展も阻まれる恐れがある。また、経済発展の不均衡的構造は地域間の経済格差に留まらない。都市部と農村部、直轄市と大都市間、大都市と中・小都市間、の経済的格差も一層広がる傾向を示している。経済発展の不均衡的構造を正すために、中央政府が西部開発を加速するという政策的転換は行われているが、いまいちその成果はまだ見られていない。

経済発展と構造的な不均衡は大卒者の雇用環境と職業選択にも大きなインパクトを与えている。地域間経済の格差は地域間賃金の格差をもたらし、これは大卒者の職業選択に対する大きな引力となっている。高等教育を受けた若者は沿海部の経済発展地域或いは大都市へ流入し、高収入の仕事或いは個人発展のチャンス

を求める。新規大卒者もそうである。経済発展地域への高学歴者の流入は制度上に戸籍の制限があるが、各地方政府は事実上積極的に高学歴人材の誘致政策を施行し、高学歴者に対する戸籍の制限は殆ど機能しなくなる。90年代は大卒者が中・小都市から大都市、内陸から沿海部へと移動する時代であった。新規大卒者もこうした時代の流れに飲み込まれ、沿海都市或いは大都市への就職願望は強いものである。

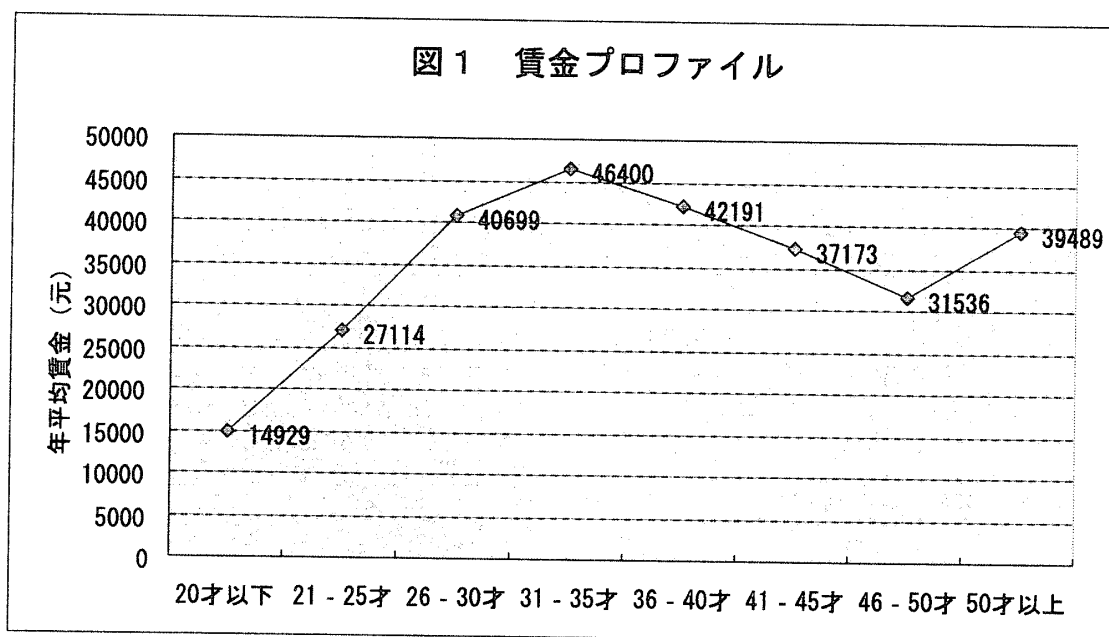
経済格差以外に職業構造の変化も大卒者の職業選択に大きな影響を及ぼしている。計画経済時代において、大卒者は職業選択の自由が殆どなく、国有企業或いは地方が設立した集体企業<sup>5)</sup>に入るしかなかった。80年代半ばから外国資本と華僑資本の流入は多くの国有企業の人材を奪うことになり、一時期に国有企業人材の流失は大きな社会関心を呼んだ。一定の職業キャリアを有する人材の流失は国有企業にとって大きな損失であるが、それに歯止めを掛ける有効な手段は殆どなかった。またこの時期に新規大卒者に対して、国の配分に服従しない大卒者に高等教育の費用を返納させる政策を取り、新規大卒者の外資系企業への流入を制限した。大卒者就職の市場化改革が進むにつれ、高等教育費用の一部が家計の負担となり、90年代半ば以後から新規大卒者に対する職業選択の制限は学費の徴収と共に取り消された。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となる。外資系企業の賃金は「外国企業投資管理条例」が定めたように、国有企業の賃金より少なくとも二割以上に高く設定しなければならない。しかし、大卒者が外資系企業を好むのは単に外資系企業の賃金が高いだけではない。国有企業の管理様式と複雑な人間関係は多くの人に嫌われたという。要するに、経済の多元化は大卒者に多くの職業選択のチャンスを与え、国有企業人材の流出だけではなく、新規大卒者も国有企業をかなり敬遠しているようである。

### Ⅳ. 年齢別賃金と新規大卒者の初任給

#### 1. 生涯賃金の変化

高学歴者或いは新規大卒者の経済発展地域への移動は市場経済の原理に合致するものである。こうした移動の誘因を賃金に帰結するのはあまり単純すぎるが、しかし、賃金の高低が大きな力となるのは否定できない。特に外国資本の中国市場の進出は従来の国有企業を代表とした賃金体系に大きな衝撃を与え、国有企業の賃金を押し上げる役割を果たしていると考えられる。

図1 賃金プロフィール



それでは現状の賃金実態はどのような構造を持っているのだろうか。こうした賃金構造を明らかにするには、まず年齢別賃金のプロフィールを見てみよう。

図1は2000年の後半に中国最大の人材斡旋会社の一つで中華英才网(chinahrr.com)が公表した年齢別賃金の調査結果を示している。調査はインターネット上で行われた。調査対象の93.6%は大学専科以上の高等教育経験者で、基本的には大卒者を対象とした調査と考えてもよからう。地域分布は主に北京(28.3%), 上海(12.5%), 広州(5.8%), 深圳(5.1%)で、他の地域は48%を占めている。調査回答者数は20369人である。

図1が示した賃金プロフィールは面白い幾つの特徴を示している。まず大卒者の賃金は20歳前後から30歳までの期間に急上昇を示し、35歳前後にピークに達した。そして35歳以後に賃金の下落が見られ、50歳前後に賃金の谷が見られた。50歳以上になると、再び上昇の傾向を示している。20歳から35歳までの間の賃金の急上昇は職業キャリアの蓄積に伴い、労働技能言い換えれば労働の生産性が増えるから、それに見合う分の賃金上昇が合理的である。この傾向は日本、アメリカなどの国でも見られる現象で特に言うものがない。しかし、日本、アメリカなどの国で35歳以後の賃金曲線は50歳前後までに緩やかな上昇が続けるが、なぜ中国で35歳以後から賃金の急速な下落は見られるのだろうか。その解釈は恐らく中国経済発展のプロセスに関わっていると考えられる。今35歳以上の年齢を有する高等教育経験者は殆ど90年以前に就職した。90年以前は外資系企業の量が比較的に少なく、経営不振に苦し

む国有企業はその大きな受け皿であった。92年の鄧小平の「南巡講話」以後、中国経済は急速発展の道に乗り、外国資本も中国市場への進出を加速した。外国企業は高賃金を提供するから、国有企業も賃上げせざるを得ない。従って、90年以後に就職した大卒者は相対的に高い賃金を獲得できた。90年以前に就職した大卒者はその中の一部が外資系企業に入る機会に恵まれるが、大部分はそのまま国有企業に残っていた。90年代に入っても、高等教育規模の拡大で大卒者の量は年々増える一方で、また年齢の関係で彼らは高給企業への転職の道が狭まる一方である。インターネット上で職業斡旋業者の人材募集条件を検索してみたが、妙なことに気がつく。転職斡旋の年齢条件は35歳をラインで、その以上の年齢になると転職は難しくなる。日本の就職情報でしばしば見かけた35歳ラインと見事に合致した。これは偶然なのだろうか。50歳前後に賃金が最も低いのは恐らくこの世代が文化革命世代で、その学歴は後の成人教育で獲得したと考えられる。50歳以上の賃金が再び上昇傾向を示したのは恐らく文化大革命以前に卒業した大卒者の賃金である。

以上の調査データは2000年度後半に収集したもので、99年度の賃金より若干上昇したかもしれない。しかし、賃金の年間変化幅はそれほど大きなものではないので、99年度大卒者賃金曲線が近似的特性を有すると考えられる。賃金曲線の特徴を纏めてみると、全体的に90年代半ば以前の大卒者はその職業年齢に従って賃金が低下傾向を示し、90年代半ば以後に就職した大卒者は職業キャリアの増加につれ賃金が増加傾向を示している。

## 2. 新規大卒者の賃金

年齢別賃金は以上の構造と特徴を示しているが、新規大卒者の賃金はどうだろうか。

中国で新規大卒者の賃金に関する先行研究は殆どないため、ここで主に上海で六つの大学の新規大卒者に対する調査データを使って、新規大卒者の賃金を検証してみる。

表2は1999年度新規大卒者の属性別平均初任給のデータを示している。ここで初任給というものは大卒者が調査票に書いた金額で、恐らく就職活動の中で雇用側が大卒者に提示した金額である。これは大卒者が職についたら直ぐに貰える現金収入である。但し、中国企業の雇用制度は日本と異なって、雇用側が大卒者を受け入れても一定の試用期間を設けるのは一般的で、従って大卒者が答えた初任給の金額はこの試用期間の現金所得であると考えてもよい。また、この現金金額は大卒者の実質賃金と必ずしも同じではない。大卒者は就職後も例えば雇用側から医療保険、失業保険、住宅手当などの福祉補助を受けているので、そしてボーナスを加算して、実質賃金が初任給より高いのは一般的である。また表2が示した全サンプルの平均初任給は月1300円で、二、三割の福祉手当とボーナスを加算して、年間収入に換算すると、図1の賃金プロファイルと大体一致する。

まず、新規大卒者の大学別平均初任給を見てみよう。表2が示したように、各大学新規大卒者の平均初任給はかなり異なっているように見える。復旦大学、交通

大学、同済大学という三つの全国重点大学の新規大卒者の初任給は大学のランクに見事に一致しているといえる。つまり、大学が有名であるほど、その大学の新規大卒者の平均初任給も高いようである。上海大学は地方大学であるが、新規大卒者の平均初任給はなぜか同済大学のそれより高い。杉達学院と東海学院の新規大卒者の平均初任給は大体同じレベルを示している。また各大学新規大卒者の平均初任給の標準偏差は平均初任給金額と比べてかなり大きい。復旦大学と交通大学の新規大卒者平均初任給の標準偏差は900円と800円以上であるから、平均初任給の金額を考えると、大卒者個人間初任給の散ばり幅はかなり大きいものである。同済大学と上海大学新規大卒者の平均初任給も500円に近い標準偏差がある。杉達学院と東海学院新規大卒者の平均初任給は同じレベルではあるが、平均初任給の散ばり度合はかなり異なる。

次は専攻別新規大卒者の平均初任給を見てみよう。専攻別間に新規大卒者の平均初任給はかなりの格差が存在している。全体的には大学で計算機科学を学んだ新規大卒者は平均初任給が約1700円で最も高い初任給を貰っていて、平均初任給は一般の理・工学専攻の大卒者より約五割弱高い。経済・管理科学類専攻新規大卒者の平均初任給は他の社会科学専攻大卒者より一割ほど高い。各専攻新規大卒者平均初任給の標準偏差を見ると、大学別ほどではないが、やはり散ばりは大きい。特に計算機科学と経済・管理科学類専攻新規大卒者の平均初任給の標準偏差は700円を超えている。これらの事実は少なくとも二つのことを教えてくれたといえる。一つは大学で異なる専攻を学んだ新規大卒者は卒業後の初任給が異なることである。いま一つはこうした専攻間収入の格差は高等教育の機会市場に大きな影響を与える可能性があることである。言い換えれば、新規大卒者初任給の違いは直接各専攻の大学生募集に影響を与え、優秀な大学生は将来予期収入の高い専攻に集中する結果を起こしかねないことになる。実際に中国でこのような現象は起きていて、大学生募集市場で「よい大学よりよい専攻を選んだほうが得」であることは大学を応募するときに一般的な社会通念となっているようである。こういうことが高等教育全体にとって良いことか悪いことかはいえないが、少なくとも、将来の予期収入の悪い専攻は大学生募集にかなり苦勞しているようで、実際に一部の専攻は毎年募集枠を満たせない事態も生じた。

出身別新規大卒者の平均初任給は異なっている。都市出身新規大卒者の平均初任給は農村出身のそれより

表2 新規大卒者の属性別平均初任給(月給)

	平均値(元)	標準偏差(元)	度数(人)
復旦大学	1728	912	123
交通大学	1456	809	80
同済大学	1071	489	182
上海大学	1364	482	152
杉達学院	1012	536	51
東海学院	1046	319	65
理・工学	1164	602	288
計算機科学	1695	729	94
経済・管理科学	1333	710	227
他の社会科学	1218	416	44
農村戸籍	1180	548	162
都市戸籍	1344	705	491
専科	1031	426	116
本科	1362	702	537
女性	1350	724	227
男性	1277	644	426
合計	1303	673	653

14%高い。平均初任給の標準偏差は都市部出身新規大卒者の705元に対して農村部出身の548元で、農村部出身新規大卒者の平均初任給の散ばり幅が相対的に小さい。戸籍別新規大卒者の初任給格差はどのような原因に由来するのだろうか。恐らくその原因は二つがあると考えられる。一つは就職情報の獲得における「力」である。今度の調査サンプルの構成は上海出身の大卒者が圧倒的に多いから、就職情報の収集において地元出身の彼らは地の利を活用し、また色々なコネを使って就職活動を行ったと考えられる。もう一つの原因は戸籍の制限という制度上の問題である。農村部戸籍を有する新規大卒者は大都市での就職が一定の枠内に制限されているので<sup>6)</sup>、彼らにとって高賃金の仕事というよりまず大都市で職業を見つけることは何より重要なことである。自分を受け入れる大都市に立地する企業があれば、まず就職するのではないかと考えられる。

学歴別新規大卒者の平均初任給については、今度の調査は本科と専科の二段階を分けている。この分け方はこの二段階の学歴別大卒者が現在中国高等教育機関の主な構成員だからである。教育年限の長さは一般的にその卒業者の賃金と正の関係があるから、本科新規大卒者の賃金が専科のそれより高いのは費用と収益の面で合理的である。実際の状況はどうであろうか。表2が示したデータは本科新規大卒者の平均初任給が専科のそれと比べて約三割高いことを示している。但し、本科平均初任給の標準偏差は700元以上で専科の400元を遥かに超えている。本科大卒者の平均初任給の分散が大きいのは恐らく新規大卒者の就職先企業への分布と関係していて、企業間の賃金格差は平均初任給に与えた影響によるものだと考えられる。専科新規大卒者の平均初任給の偏差が相対的に小さいのは、94年以後、専科大卒者の供給過剰で初任給は下落傾向を示し、供給過剰の雇用状況は専科大卒者初任給の分散を圧縮する効果があると考えられる。またそれによって、本科新規大卒者との間に賃金の格差は更に広がった。

男・女別新規大卒者の賃金格差はしばしばマスコミ議論の話題となっている。しかし、調査サンプルを纏めた結果を見るかぎり、男・女別大卒者の平均初任給に大きな較差がない。それどころか、意外に女性新規大卒者の平均初任給は男性のそれより高い。但し、女子新規大卒者の平均初任給の標準偏差は男子のそれより大きい。ここでの現象は調査サンプルの歪みに起因するか、それとも上海地域の労働市場が特有な特徴であるかはわからないが、謝維和などの研究によると、女性新規大卒者の就職先はある特定の職業領域に集中

する傾向があるという。ここでサンプルを男女別に分けて、その就職先企業の性質を調べた。結果は女性新規大卒者が外資系企業に就職する割合が男性より5%高い。従って、多くの外資系企業が上海に集中していて、女子新規大卒者がこうした外資系企業を選好した結果は彼女らの平均初任給を押し上げた結果となったかもしれない。

### 3. 就職先企業と初任給

以上、新規大卒者の属性別平均賃金を大まかに見てきた。新規大卒者の平均初任給は男・女別以外に格差が存在していることを示している。また各属性別の新規大卒者の平均初任給はそれぞれに大きな標準偏差を抱えている。この標準偏差の散らばりはどのような原因に規定されているのだろうか。まず考えられる原因は就職先業界或いは就職先企業性質の違いである。

表3は就職先企業業界別の新規大卒者の平均初任給を示している。異なる業界に就職した新規大卒者の平均初任給を見ると、かなりの格差が存在していることはわかる。就職先別の賃金を見ると、最も高いのは三資企業に就職した新規大卒者で1800元に達した。その次は私有企業で、その平均初任給は台・港系企業の平均賃金より高い。政府機関と国有企業と集団企業は旧計画経済の基盤で、平均初任給は基本的にたいした格差がない。

新規大卒者属性別の平均初任給はどのような種類の企業に入るかによって左右される。新規大卒者が行った就職活動或いは個人の価値観は就職先の選択に影響を与えるかもしれない。また属性と大学と就職先とのマッチングは新規大卒者の初任給決定に大きな不確実性を与えていることを意味する。しかし、新規大卒者が就職先を決めた後、こうした変数は新規大卒者平均初任給の分散をどの程度説明できるのだろうか。

表3 企業性質別の平均初任給（月給）

	平均値(元)	標準偏差(元)	度数(人)
政府機関	1020	493	32
国有企業	1104	513	265
集団企業	1193	449	52
三資企業	1796	835	146
私有企業	1317	636	66
台・港三資企業	1296	665	58
その他	1119	388	32
合計	1301	674	651

## V. 新規大卒者初任給の規定要因

以上の分析を通じて、新規大卒者の初任給が新規大卒者の属性と就職先企業の性質に影響されていることは明らかになった。新規大卒者の属性と就職先企業の性質との組み合わせは新規大卒者の平均初任給を規定している。しかし、新規大卒者の属性と就職先企業の性質がどの程度に新規大卒者平均初任給の変動を説明できるかはまだ不明である。ここで、これらの諸要因が新規大卒者平均初任給の分散を説明できる程度を検証してみよう。

分析の方法は新規大卒者の平均初任給に影響を与えられと思われるファクターを独立変数として、初任給を従属変数とした重回帰式に通増的に投入し、重回帰式の決定係数を観察する。独立変数は非連続的であるため、まずそれをダミー変数に変換し、重回帰式に投入する。

表4は重回帰分析の結果を示している。大学別ダミーを重回帰式に投入すると、決定係数  $R^2$  乗は0.141であるから、新規大卒者の出身大学はその初任給変動の約14%が説明できる。出身大学と専攻ダミーを合わせて重回帰式に投入すると、初任給分散の25.2%が説明でき

表4 平均初任給検定と規定要因

	回帰係数B	調整済みR2乗
(定数)	888***	
復旦大学	619***	
交通大学	251***	
同済大学	-	
上海大学	-161**	
杉達学院	-398***	
東海学院	-501***	K1=0.141***
理・工系	-	
ソフト開発	545***	
経済・管理	202***	
他の社会科学	-431***	K2=0.252***
政府機関	-67	
国有企業	-	
集団企業	153*	
外資系企業	689***	
私有企業	318***	
台湾・香港系企業	436***	
その他	48	K3=0.400***
男性	-55	
女性	-	K4=0.401***
都市	84*	
農村	-	K5=0.402***

注：有意水準は、\*\*\*= $P<0.001$ 、\*\*= $P<0.05$ 、\*= $P<0.1$

ることになる。更に、出身大学と専攻と就職先ダミーを合わせて重回帰式に投入すると、初任給分散の約40%が説明できることになる。最後に新規大卒者の性別と出身別を追加して重回帰式に投入すると、決定係数が僅かに増えることに留まった。新規大卒者の学歴別ダミー変数を追加して重回帰式に投入しても、重回帰式から排除されたので、新規大卒者の学歴別データは恐らくどちらの変数と高い相関を持っていると思われる。

以上の分析から分かるように、新規大卒者初任給分散の約40%は大卒者の属性と就職先企業性質の違いに起因する。この中で大学別と専攻別と就職先業界別の三つのファクターが最も大きな規定効果を持っていることはわかった。つまり、新規大卒者の初任給を規定する要因として、大学のランクと大学でどのような専門的知識、そしてどのような企業に就職するかは大きな役割を果たしている。これは一般的社会認識と一致している。但し、意外なことであるが、新規大卒者の戸籍が決定係数に対する影響は比較的に小さい。

## VI. おわりに

調査データに基づいた以上の分析結果は中国社会の共通の認識を証明した結果となった。現在、中国で高等教育規模の拡大に伴って、高等教育機会を巡る競争はその性質が変わった。若者たちが高等教育機関に入ることとはもはや競争の目的でなくなる。その競争の矢先は一流大学となっている。若いうちに努力して一流の大学に入って、卒業したら一流の会社に就職することは子供に対する多くの家庭の期待である。こうした社会通念は大卒者労働市場での企業の雇用行為によって確立されたといえる。更に全国統一試験による大学生募集様式は、一流大学の大学生が一流の人材に等しいという社会的通念を有力に補強する形となっている。銘柄大学の学費は一般大学の学費より年間約1000元から2000元くらいまで高いが、ここで新規大卒者の初任給を見て判断すると、銘柄大学卒業者の生涯賃金の収益率は一般大学卒業者より高いと考えられる。高等教育と経済社会のこのような対応関係は銘柄大学を巡る進学競争の直接的な動因であるし、また大卒者就職難の今日において、銘柄大学卒業者の高い就職率は学生父母の心を惹いているわけである。

大学での専攻が新規大卒者の初任給レベルに大きな影響を与えたという事実は二つのことを示唆している。一つは専攻と職種との結びつきが密接なことである。もしある専攻の大卒者がどの職種にも就けることがで



きるならば、専攻ダミー変数は重回帰分析の決定係数に対する貢献がもっと小さいはずである。いま一つは各専攻大卒者の市場供給状況である。中国高等教育改革の目標は高等教育機関が市場経済の発展に寄与することである。そうするために、高等教育の内容が市場経済の需要に俊敏に対応しなければいけない。近年、中国高等教育改革における専攻の合併と削減は高等教育の内容が市場の需要に幅広く対応するためである。その目的は計画経済時代に形成された専攻と仕事との過密な対応関係を改善することである。しかし、ここでの分析結果を見る限り、専攻と職業との関係は依然として密接な関連性を持っていると思われる。

業界別賃金格差の存在は中国経済の構造変動に伴う必然的な現象である。国有経済の衰退、私有経済の台頭、外国資本の中国市場の進入などは経済構造変動の直接の原動力であるが、その裏に制度的葛藤は潜んでいる。経済構造の調整と政策・制度の改革に伴い、こうした格差が何れ縮小していくだろうと考えられるが、格差は存在する限り、大卒者労働力という資源配分の様式は市場メカニズムによって動かされる。

いままでの分析でわかるように、大学と専攻と就職先企業の性質という三つのファクターは新規大卒者の初任給レベルに最も大きな決定力を持っている。なぜこのような構図となったのだろうか。その原因は恐らく中国の経済構造と高等教育との関係に求めることが出来る。経済の不均衡的構造は不均衡的な経済発展戦略がもたらしたもので、高等教育機関のピラミッド的構造は全国統一試験などの制度に保証されている。この両者の繋がりととしての労働市場は戸籍などの制度上の制限でまだ完全に機能していない。こうした制度上の制限が新規大卒者の就職活動にどのような影響を及ぼすかを明らかにするのは、新規大卒者の職業選択と賃金決定を究明するのに対して重要な意味がある。以上の分析で、大学と専攻と就職先企業という三つのファクターは新規大卒者初任給変動の40%を説明できるが、変動のほかの部分は恐らくこうした制度的制約と何らかの関係があるのではないかと考えられる。これについては今後の課題にしたい。

(指導教官 金子元久教授)

## 注

1. 中国の普通高等教育機関は全国統一試験を通じて学生を募集している。学生が三つのタイプがある。1つは国家大学生募集計

画に基づいて募集された学生で、普通「国家計画生」と呼ばれている。二つ目のタイプは、各高等教育機関が国家学生募集計画の中で一定の枠を設けて、企業と契約を結ぶ形で学生を募集する、所謂「企業委託生」である。その代わりに、企業が大学に一定の要請費用を払うこととなり、学生が契約先の企業に就職することは義務付けられている。三番目のタイプは、各高等教育機関の教育の積極性を発揮するために、各大学は国家が定めた学生募集枠以外に計画外学生を募集することは許されていて、その養成費用の一部を学生自らが支払うこととなり、所謂自費生である。この三つのタイプの学生募集様式は1985年の《中共中央关于教育体制改革的決定》のなかで正式に示され、制度として定着された。然し、その後、自費生の学費が公費で支払われるケースが続出し、また実際の入学成績の優遇が大きな社会問題となった。これに対して、1997年の新入生に対して、国家教育部が計画生と自費生の二本化政策を取りやめ、全ての学生に学費を徴収するという一本化政策(原語:「并軌」政策)を打ち出した。但し、一部の領域への大卒者を確保するために、委託生制度は温存されることになった。

2. 中国の高等教育機関で、修士と博士の大学院教育以外に、一般的大学教育として二種類の学歴教育に分けられている。一つは本科教育で、大卒者に学士の学位を授与する。専科教育は一種の速成高等教育の性格を持って、日本の短期大学に類似する。卒業者に学士の学位を授与しない。
3. 国有企業の経営不振を改善するために、従来に認められない国有企業の民間資本の参入を認めるようになり、国有資本が民間資本に取り入れ、株式企業へと改正する。
4. 東部から中・西部への段階的開発戦略は第七次5ヵ年計画(1981年～85年)によって打ち出された開発戦略である。これによって、中国全土を東部地域、中部地域と西部地域に分けて、まず14の沿海開放都市と五つの経済特区を網羅する東部地域を重点的に開発し、後は段階的に中部地域と西部地域へと開発の輪を広げていく。
5. 計画経済体制下で、国有企業と集体企業しかなかった。国有企業とは国家或いは政府が出資して設立した企業で、その所有権は国にある。集体企業は地方政府或いは地方自治体が設立した企業である。計画経済時代に国民経済の主体は国有企業と集体企業であった。市場経済を導入してから、新しい企業制度も模索されている。
6. 計画経済時代の大卒者配分は国或いは地方政府の配分計画に従って行われた。配分計画の中で一つの基準がある。それは大卒者の戸籍である。全国重点大学卒業生の中で一部の大卒者が重点的な国家プロジェクト或いは大型の国有企業に配分されるが、他の卒業生が基本的に大学入学前の戸籍所在地に戻されることになる。大卒者就職の市場化を実行したものの、都市部人口の急速な増加を防ぐために、直轄市或いは大都市は外部戸籍の大卒者に対して一定の制限を設けている。例えば、上海市では1997年の併軌政策以後にも、上海市内に立地した大学を卒業した、上海戸籍以外の戸籍を有する大卒者に対して、毎年その人数の1割が上海市内の企業に就職できる。それ以上は就職先を見つけても、上海市の戸籍を与えないことになる。他の都市も同じような制限策を取っているという。



参考資料

- 馬 成三 編著『中国経済がわかる事典』ダイヤモンド社, 1995年,  
p17  
同上, p49～58  
島田 晴雄 著『労働経済学』岩波書店, 1994年, p106  
中国教育年鑑編集部 編著『中国教育年鑑』人民教育出版社, 1995  
年, p199  
同上, 1998年, p237  
謝 維和, 王 洪才 著『从分配到择业—大学毕业生就业状况的  
实证研究』教育科学出版社, 2001年, p151 - p164