

要 旨

中国における企業形態の変革と影響

— 無錫市の企業を中心として —

葛 文 云

1978年の改革開放のおかげで、中国経済は著しい成長を遂げた。2010年のGDPからみると、中国はアメリカに次ぐ世界二位の経済大国になった。

中国経済の発展過程において、企業は形態を変化させながら、大きな役割を果たしてきた。本研究では、企業形態の変化についての先行研究をレビューするとともに、中国の民営企業と日本の企業との違いを明らかにしたい。

本論文の構成は次のとおりである。

本論文は第一部と第二部に分けられている。第一部では中国経済の動向と中国における企業の分類について論じる。第一部は第一章、第二章と第三章から形成されている。

まず、第一章では、中国共産党の政策に基づいて、1949年以降の中国経済の動向を論じる。また、無錫の地理、経済などの実態について、紹介したい。

第二章では最初に改革開放前の国有企業と郷鎮企業の形成及びその問題点を論じる。次に、中国企業の形態について、中国の法律で定められた企業分類と経済類型の分類を説明した上で、筆者は経済学の観点から、企業を改めて分類したい。そして、各種類の企業の定義を法律に則して、明らかにしたい。

第三章では、国有企業と郷鎮企業の所有制改革の理由、過程及び改革に対する評価を詳しく論じる。改革の理由と過程については、筆者がフィールド調査でインタビューした資料と先行研究を合わせて、説明する。また、企業改革への評価について、先行研究データと先行研究のフィールド調査結果を利用し、論じる。

第二部は筆者自身が2011年の春期休暇を利用して、中国の江蘇省無錫市をフィールド調査の地域として、調査した結果の報告である。第二部は第四章と第五章からなっている。

第四章は三人への聞き取り調査の内容を論じる。ここでは、元郷鎮政府の職員、民営企業に勤めているマネージャーと日本企業を退職後、現在は無錫の大規模な民営企業に勤務している会社員の話の聞いて、まとめている。

第五章では、無錫の民営企業と日本企業の従業員を対象にして、アンケート調査の結果を比べながら、その原因を明らかにしたい。それと同時に、民営企業の問題点を見つけて、分析する。

最後に、「結びに代えて」を本論文の終わりとし、本論文の結論のまとめと残された課題について述べる。

法律で定められた中国企業の形態の区分を明らかにした。また、経済学の観点から企業を改めて分類し、すべての企業を中国の企業、ほかの国と地域の企業にそれぞれ分類した。国有企業（広義）は国有企業（狭義）、国有聯営企業、国有独資公司から構成されている。集体企業については、郷鎮企業、股

份合作企業、集体聯營企業及び国有と集体聯營企業を集体企業に分類する。私有企業には私営企業と個体工商戸が分類される。香港、澳門、台湾商独资經營企業と香港、澳門、台湾商投資股份有限公司及び外資企業、外商投資股份有限公司は中国香港あるいは澳門、台湾及び外国企業の私有企業に属するものとした。其他聯營企業、其他有限責任公司、股份有限公司は集体企業と私有企業の両方ともに属するものとした。香港、澳門、台湾商合資經營企業、合作經營企業及び外資合資經營企業、合作經營企業に関しては、すべての類型の企業に属するものとした。

アンケート調査で、民営企業（中小企業）、民営企業（大企業）と日本企業の三種類の企業を比較しながら、違いを明らかにした。①社会保険の加入率について、民営企業（大企業）の方が日本企業より若干高いため、社会保険に加入している人の比率は最も高い。一方、民営企業（中小企業）が最も低い。しかし、会社の負担分から見ると、日本企業の方が最も低い。②残業手当から見ると、民営企業では規模を問わず、従業員のほとんどが手当てをもらっていないが、日本企業ではそのほとんどがもらっている。③ボーナスについて、日本企業の場合はもらえる人が多いが、金額が少ない。民営企業の大企業の方は中小企業より多くの人が多いボーナスがもらえる。④民営企業（大企業）の人は自分の収入に対してほかの企業より満足度が高い。一方、日本企業の収入に対して、よくないと思う人が民営企業より多いということが分かった。⑤ずっと今の企業で働きたい比率について、一番多いのは民営企業（大企業）であるが、一番少ないのは日本企業である。⑥以上の結果について、理由には学歴の影響があると推測した。民営企業（中小企業）では従業員の学歴が最も低く、日本企業と民営企業（大企業）ではあまり変わらないが、日本企業の方はその学歴が民営企業（大企業）より若干低いということが分かった。

今回のフィールド調査に関して、限られた時間で、限られた企業を訪問したため、企業数もアンケート調査対象も少なかった。そして、質問についても不十分なところが多かった。例えば、日本企業で働いている中国人従業員の考え方と日本企業で使われている管理方法との違い、いわゆる文化の差や従業員の勤務年数などもなかったため、将来は、収入の違いの要因を明らかにするため、もっと広い範囲で、多くの企業の情報を収集し、厳密な質問を作りたい。

企業形態については、法律から見ると、バーリ・ミーンズが主張している「所有と経営の分離」及び「経営者支配」理論は、中国では考えられていないことが分かった。しかし、実際の中国企業については本論文では研究していないため、これからの課題としたい。