

博士論文要旨

中国における企業の統治構造と女性役員・管理職の登用問題

立命館大学大学院経営学研究科
企業経営専攻博士課程後期課程

セキ ソウ
石 錡

中国企業において、女性役員・管理職の登用状況は企業の登用制度によってもっぱら影響されることになる。本論文では、企業における「役員・管理職の登用制度」と国家が実施した「労働政策」という二つのファクターを組み入れた女性役員・管理職の登用制度の分析枠組をもとに複数の企業調査を実施し、中国企業の統治構造の特徴および女性の役員・管理職登用の実態を明らかにする。本論文の目的は、次の3点を明らかにすることである。第1に、中国の国有企業と民間企業における女性の登用実態と女性役員・管理職登用の促進政策の執行状況、第2に、中国企業の統治構造に対する分析から見出された女性役員・管理職の登用のあり方が発生する要因と仕組み、第3に、女性役員・管理職の登用プロセスにおける権力機構の構造的、機能的特徴である。

第1章では、中国女性の雇用における経済・制度の歴史的背景および各段階における経済制度、労働制度、女性の雇用に影響する社会政策を説明し、中国経済の発展に伴う女性の管理職への登用に影響する要因を検討した。その結果、女性の雇用と緊密につながっている企業の従業員の雇用政策や役員・管理職の登用制度に焦点をあてて、企業の統治構造は女性の雇用制度に影響を与えることを明らかにした。

第2章では、中国国有企業の統治構造の特徴を検討し、企業における権力機構の役割およびそれが女性従業員の雇用や女性役員・管理職に対する影響を考察し、とくに、企業のなかで「明文化されていない」役員・管理職の登用制度が女性の役員・管理職への登用に与える影響を明らかにした。

第3章では、女性役員・管理職の登用に関する既存の研究・分析において、企業のなかで意思決定権のない職務が意思決定権のある職務として取り扱われることを指摘した。また、企業の統治構造と女性役員・管理職の登用制度との影響を検討し、女性の登用を阻害する要因は①法律の不備により管理者の権限が不明確である、②企業の権力構造による監視機能が喪失した、③人材の競争に基づいた管理層への登用制度が存在しない、ということを示した。

第4章では、国有企業における女性役員・管理職の登用の実態を明らかにし、国有企業へのインタビュー調査から「政治的身分」、「出身」や「党組織における職務」などの登用要件以外にも、国有企業の管理層人事の任免は最終的に企業内に設置されている党組織の「監督」や「指示」などの支配を受けざるを得ない現実がうかがえた。

第5章では、民間企業における女性役員・管理職の登用の実態を示し、登用制度の特徴を分析した。その結果、企業の所有形態、上場したかどうか、株主の数、女性人材自体の能力といった要素に比べて、企業の持株率が企業の支配権の分配にとってもっとも重要なものであることと、大株主が企業の管理職人事の任免権をもつことを解明した。最後に、出身、身分、性別を区別せず、完全に能力主義に基づいて登用制度を採用した中国企業は、わずかである現実から、企業の権力構造を変えなければ、女性の昇進・登用問題の根本的な改善ができないという実情があることが明らかとなった。

Abstract of Doctoral Thesis

The Issue of Corporate Governance and the Appointment of Woman Directors in China

Doctoral Program in Business Management
Graduate School of Business Administration
Ritsumeikan University
セキ ソウ
SHI Zheng

In Chinese companies, the appointment of women directors and managers will be influenced strongly by the appointment system of the company. In this paper, the author constructed a theoretical framework based on the "appointment system of the adminisphere" and the "promotion policy of women directors". Through multiple interviews of companies, this research revealed the characteristics of the governance structure of Chinese companies and the reality of the appointment of women directors and managers. The purpose of this paper is the following three points. The first point is to explain the status of the execution of the "promotion policy of women directors" and the reality of the appointment of women in state-owned and private enterprises in China. The second point is to illustrate factors and systems prompting the distinctive features of the "appointment system of adminisphere" through structure-based analysis. Finally, this research is to clear up both structural and functional characteristics of corporate governance in Chinese companies.

In Chapter 1 and Chapter 2, this research examined the factors that influence the appointment of women in the adminisphere through historical analysis. Then the author focused on employment policy and the appointment system that are connected to women's promotion and appointment. Finally, the author proposed that corporate governance affects the company's employment system, and women's appointment in Chinese companies.

In Chapter 3, the author investigated the phases of the decision-making system in Chinese companies, especially in state-owned enterprises. Therefore, the author found the following four factors that inhibit women's promotion and appointment: 1) The authority of administrators was not clearly defined in the employment law and employment provisions, 2) The monitoring function was disabled by the power organization in the company, 3) The appointment system was not based on the principle of competition.

In Chapter 4 and Chapter 5, the author shows the realities and characteristics of the appointment of women directors in both state-owned and private enterprises. As a result, the ownership of the Chinese state-owned enterprises, in other words, the two-tier power system that was controlled by the Chinese Communist Party organization in the company, had the final decision-making authority on management personnel. On the other hand, in private enterprises, the major shareholders such as directors could determine women's appointments by themselves. Thus, the powers of corporate organizations have the functional feature of complementariness as well as that of hierarchy.