

# 中国ホワイトカラー技能形成プロセス

李 渝華

本論文は中国における人的資源の諸問題を、特にホワイトカラー層の技能形成過程に注目し、人的資本論に基づき、中国の制度的な視点からも実証的に考察したものである。

各章の構成は次のとおりである。第1章では、技能習得にもっとも密接に関連する学校教育を考察する。第2章では、中国ホワイトカラーの採用、とりわけ中途採用に関わる雇用ルートを考察する。第3章では、技能習得方法として学校教育に次いで重要とされる企業内での技能習得を考察する。そして第4章では、中国の人的資源の現状に対応して日系企業が中国現地駐在員に実施する海外赴任前研修における諸問題を考察する。

各考察によって、以下のことが明らかになった。学校教育については、進学競争が先進諸国よりも激しい中国において、学歴はホワイトカラー層の職業観形成にも多大な影響を及ぼしている。その一方で、中国固有の戸籍制度や、都市と農村地域間の格差などの諸要素が進学競争をさらに激化させている。このような社会制度の下では、学校教育という人的資本の投資はいっそう重要視され、投下資本の回収の期待もより大きいものとなっている。その状況が中国におけるホワイトカラー層の就業行動に非常に影響を与えている。中国においても、人的資本論で言われる一般通用技能と特殊技能の形成プロセスが確認できる。ただ、人的資本論に依拠するだけでは、中国における技能形成を解明できない部分も見られる。というのは、中国には固有の歴史的慣行や、中国労働法といった制度上の要因が存在し、それらが技能形成に与えている影響も無視しえないからである。また、本論文で分析してきた、激しい学歴競争を起こしている学校教育制度や、企業内研修に関する中国法律制度、そして人事関係の「戸籍」、「档案」を現在も政府が管理していることなども、技能形成において強い制約条件となっている。

このような中国の現況を鑑みると、外資企業にとって、事業展開のために人的資本投資のリスクは小さくない。しかし、グローバル競争に勝ち抜くためには、そのリスクを負っても中国に進出し、事業を展開することが必要となる。したがって、M社やPanasonic(中国)社に見られる手厚い企業内研修を実施することも必要となるのである。