

大学新卒者の就業行動およびその規定 要因に関する実証分析

Job seeking behavior of new university graduates and an empirical analysis for its factor

韓 美 蘭

In China, the reform of the family register system for highly educated people and the employment system for new university graduates was performed. The new university graduates were allowed to look for jobs across the provinces.

In the 21st century, the number of new university graduates has expanded rapidly, and local university graduates are facing serious difficulties in finding jobs. The purpose of this paper is to analyze the job seeking behavior of local university graduates, both in terms of their decision-making of where to work and its mechanism. By using micro-data, we empirically examined the factors affecting local university graduates to do job searches across the provinces. The empirical results show that race, gender, major field, and the birth place affect have significant impacts on their job search behavior. China is a multiracial country and the migration pattern may differ among the various races, therefore the migration pattern of local university graduates may be affected by race.

Meilan Han

JEL : J61, J62

キーワード : 地方大学新卒、地域間移動、民族移動

Key words : new local university graduates, cross provincial migration, racial migration

はじめに

中国では、1995 年から大学新卒の雇用制度の改革が行われ、それ以前の国による大学生の行政配属方式から企業側と大学生側が互いに相手を選ぶ、いわゆる「双方向選択方式」に代わった。同時に、人材の活用を目的とした高度人材の流動化が図られた。最初は、限定的な政策もあったが、就職が大学生自身の意識で決められるようになった。これを契機に、高学歴者の省間移動が制度的に可能になった。

2000 年の中国人口センサス資料によると、省間移動の学歴別移動率は、非識字の人々が 1.6%、小学卒が 1.7%、中卒が 4.1%、高卒が 3.3%、専門高卒が 4.0%、短大卒が 4.2%、大卒が 12.7%、大学院卒が 19.2%を占める。大卒と大学院卒の高学歴者の省間移動は、ほかの学歴に比べて、極めて高い移動率である。高学歴者ほど移動率は高く、移動する空間範囲も広い傾向がある¹⁾。

1990 年代以降の中国では、地域間の賃金格差が拡大してきた。たとえば、『中国統計年鑑 2007』によると、1996 年から 2006 年の 10 年間、上海の職員平均賃金が 888 元から 3432 元に、吉林省の職員平均賃金が 447 元から 1382 元に上昇した。吉林省の賃金も上昇したが、両地域の賃金格差が 1.98 倍から 2.48 倍に拡大された。賃金格差によって、吉林省から他の省への「頭脳流出」が加速化してきた。

このような背景のもと、国内では、地域間移動あるいは省間移動に関する研究が数多く行われた。ところが、多くの研究は受け入れ地域の視角からの研究で、送り出し地域の視角からの研究は少ない。一方、省間移動については、マクロデータによる研究が多く行われたが、アンケート調査に基づいたミクロデータによる高学歴者の省間移動の規定要因に関する研究は十分ではなかった。特に、中国人口センサス資料では、民族別・学歴別などの民族別省間移動の集計データがないため、アンケート調査などのミクロデータが高学歴者の民族別省間移動を研究するデータとして、適切である。

本稿の目的は、中国における大学新卒者の就業行動を分析し、就業行動によ

1) 嚴善平 (2005) 『中国の人口移動と民工』の 97-122 ページを参照されたい。

る地域間移動のメカニズムを明らかにすることである。そして、地方大学新卒者の就業行動とその地域間移動の実態を把握するために、2007年7月に、吉林省延辺大学の2007年卒業生（800人）を対象に就職率と就職先調査を行った。

第1節 過去の理論と研究成果

Todaro（1980）は、開発途上国の教育水準と失業の間に一般的に予想されなかった相関関係があり、多くの開発途上国では教育水準が高くなると失業が増加することを示した。この現象をもたらす1つの理由は、ほとんど教育を受けていない人たちは、失業したままでいられるほど余裕はなく、都市部のインフォーマルセクターのような条件が悪い仕事を探さなければならない。彼らは、たとえば週に1日だけ仕事をするような不完全雇用状態にあっても、失業者として計上されることはない。中学、高校、大学卒業者は通常、高賃金の仕事を探すため、潜在失業者として計上される可能性が高い。多くの先進国で高学歴失業者が現れている問題は、教育制度の著しい量的拡大、とくに高等教育（大学教育）の拡大に疑問を投げかけている。開発途上国の教育システムの多くは、西洋の教育システムをそのままもち込んだものであり、労働力の20%から30%しか雇用しないひと握りの近代部門²⁾ 向けに学生を育てている。したがって、開発に必要な熟練技術の多くは、ほとんど無視されたままである（Todaro,1980）。中国でも、近年大学教育の急速な拡大によって、高校生の約7割が大学に進学できるようになった。しかし、大学を卒業後、希望する仕事が見つからず、失業状態が続いている一部の大学生は、大学教育の必要性に疑問を持つようになった。需要と供給のミスマッチ現象、つまり、学校が提供する人材類型と企業が受け入れる人材類型の間には、大きなミスマッチが存在する。

労働市場の需要と供給問題だけではなく、大学生の希望賃金³⁾ と市場賃金の格差も大学新卒の失業問題に影響を与える。アメリカ（Betts,1995）とEU

2) 近代部門とは、家族自営農業や農村、都市における自営業など、伝統部門と違う工業部門をいう。

3) 希望賃金とは、大学生が一定の地域で就職する場合、親友・親族を通じて仕事を探すことが多いため、一定の賃金情報をもとに提出するものである。

の 10 カ国の実証研究によれば、多くの先進国の大学生の希望賃金が一般的に高く期待される傾向がある。彼らの希望賃金と市場賃金の間には大きな格差が存在する。希望賃金は、性別、家庭状況、学校、専攻、グラス、成績、情報源などの要因の影響をよく受ける。4 年制大学では、大学生が 4 年生になってから、希望賃金が確定できる。中国北京市の大学生の希望賃金の実証研究（丁・張, 2004）によれば、大学生の希望賃金は多くの先進国と同じように高く期待される傾向がある。その水準は、アメリカと EU の 10 カ国より高い傾向である。しかし、同じ研究によれば、中国北京市の大学生の希望賃金が、「就職難」によって減少する傾向がある。

労働市場の需要と供給、または大学生の希望賃金と市場賃金の格差が失業問題だけではなく、大学新卒の就業行動あるいは大学新卒の省間移動に重要な影響を与えられと考える。性別、家庭状況、学校、専攻、グラス、成績、情報源などが希望賃金に影響を与えるように、民族、性別、専攻、出身地なども大学新卒の省間移動に重要な影響を与えられと考える。

多くの実証研究によれば、大学新卒だけではなく、一般の労働者が移動する決定要因として、個人の属性が重要な影響を与えられと言える。その中、年齢、教育水準、民族、性別、婚姻状況などが移動に重要な影響を与える。大学新卒は、年齢、教育水準、婚姻状況についてほぼ同じであるため、民族、性別、専攻などが重要な影響を与えられと考える。

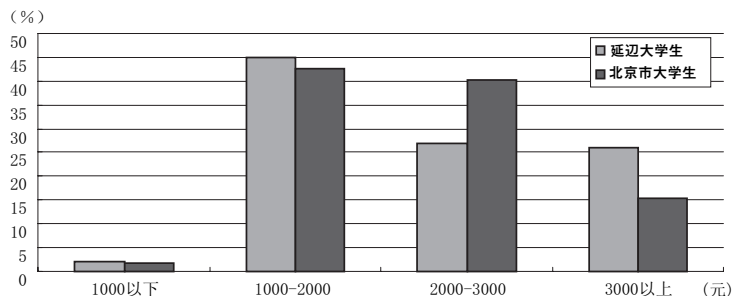
第 2 節 大学新卒者の就業行動

嚴（2005）の中国地域間人口移動モデルから、それぞれ期待賃金格差、移動費用、個人の選択行動、個人の属性が地域間移動に重要な影響を与えられと言える。ただし、教育水準が高いほど、情報を収集するコストが低くなり、高学歴者の地域間移動には、移動費用の影響が少なくなる。高学歴者の地域間移動については、期待賃金格差が大きいほど、移動しやすいという理論が多くの研究によって実証されている。

中国では、大学生の供給が急激に増える一方で、大学生の就業制度が大きく変化している。国の計画分配から企業と学生の「双方向選択方式」による自主

就業の市場体制が形成され、大学生の就業行動に大きな変化が現れている。近年、多くの研究者と研究機構がこの事態を把握するために、さまざまな方法でアンケート調査を行った。曾湘泉ら（2004）⁴⁾ は、2003 年に北京地区の 14 大学の 2814 人の卒業生を対象に就業行動調査を行った。韓（2007）⁵⁾ は、2007 年に吉林省の延辺大学の卒業生を対象に同じ調査を行った。地方と北京市の大学の卒業生の就業行動を比較し、その共通点と相違点から、大学新卒の就業行動の特徴を分析し、個人の選択行動が地域間の移動にどのように影響するかを分析する。

図 3 - 1 延辺大学と北京市大学の新卒の希望賃金



(出所) 筆者が曾湘泉ら（2004）と韓（2007）の調査をもとに作成。

図 3 - 1 から、2003 年の北京市大学生の希望賃金は 1000 元以下が 1.7%、1000-2000 元が 42.7%、2000-3000 元が 40.3%、3000 元以上が 15.3%で、平均希望賃金が 2344 元であった。しかし、呉慶（2003）の調査⁶⁾によると、2002 年の北京市大学卒業生の月平均賃金は 1568 元である。調査から、北京市大学生は市場賃金より希望賃金が高い傾向である。一方、2007 年の延辺大学生の希望賃金はそれぞれ 1000 元以下が 2%、1000-2000 元が 45%、2000-3000 元が 27%、3000 元以上が 26%である。平均希望賃金は北京市大学生と同じよう

4) 曾湘泉ら（2004）『変革中の就業環境と中国大学生就業』を参照されたい。

5) 韓美蘭、「中国大学生の就業行動の決定要因に関する考察」、関西学院経済学研究 2007 年第 38 号を参照されたい。

6) 呉慶、「2002 年北京地区大学生就職状況調査報告」、中国青年政治学院学报 2003 年第 2 期を参照されたい。

に高い傾向が見られる。しかし、『中国統計年鑑 2007』によると、2006 年の吉林省職員の平均賃金は 1382 元で、31 省市の中、第 27 位で低いレベルである。全国で、平均賃金が延辺大学生の希望賃金 2000 元を超える省市は、上海、北京、天津、浙江、広東、チベットののみである。ただし、チベットの賃金が高いにもかかわらず、大学生がチベットでの就職を希望しない原因は経済発展と都市化の遅れ、自然条件の悪さ、交通の不便など、さまざまな原因があると考えられる。省間移動先として、上海、北京の平均賃金は、吉林省の約 2.5 倍で、各省の中で最も高い。希望賃金と市場賃金の格差によって、多くの大学生は賃金が高い北京、上海を中心に東部沿海地域へ移動すると考えられる。つまり、地域間の賃金格差は、大学新卒が地方から大都市への省間移動をする重要な要因となる。

延辺大学生が就職の厳しさを感じるにもかかわらず、希望賃金が市場賃金に比べて、北京市大学生と同じように高い傾向である。希望賃金が市場賃金より高い要因は 2 つあると考えられる。

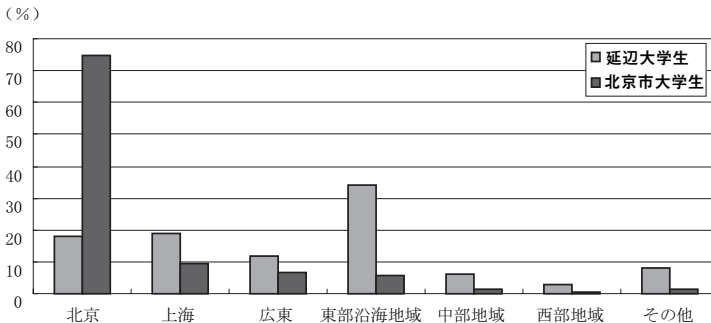
一つの要因は、中国では、大卒なら賃金が高いホワイトカラーへの就職が当然のことで認識されてきた。2005 年の『労働統計年鑑』によれば、全体就業者の 2.1%しか占めない大卒者は、中国でホワイトカラーと呼ばれる部門リーダー職、専門技術職、事務職などへの就職が 9 割を超える。一方、サービス業、農林牧漁水利業、製造運送業などへの就職は 5%未満しかない。しかし、大学生の供給拡大によって、大卒者の就職の受け皿となるべき企業部門では、ホワイトカラーに対する需要の伸びが卒業生の急増に追いつかず、大卒者の雇用吸収を十分に行うことが困難な状況である。主観的に、大学教育投資に対する収益への楽観的な期待がこの結果をもたらしている。

もう一つの要因は、今回の調査対象の個人属性と関連性が高いと考えられる。今回の調査対象が地方の民族大学生であるため、朝鮮族が 27%、漢族が 67%、その他民族が 6%を占める。朝鮮族は海外に進出した親友、親族のネットワークと多言語能力（中国語、朝鮮語、英語、日本語）によって海外への移動と国内の外資系企業で働くことが可能である。韓（2007）の調査により、延辺大学の朝鮮族の新卒者の初任給が 2395 元で、他の民族より高い。それは、

平均希望賃金とほぼ一致する。同じ学校、同じ学部であるため、朝鮮族新卒の初任給の情報が、他の民族（漢族を含む）の新卒の希望賃金にも影響を与える。一方、調査対象が全学部ではなく、工学部と経済、経営学部であるため、他の学部より希望賃金が高い傾向である。工学部と経済、経営学部の就職率は延辺大学だけではなく、全国的に見ても悪くない。特に、工学部のアンケート調査では、情報工学、機械製造と設計などの専攻は他の専攻に比べて就職率と市場賃金ともに高い。専攻の就職率と市場賃金によって、希望賃金も上がる傾向があると考えられる。延辺大学生の希望賃金が高い理由は、民族によって外資系企業で働く可能性が高く、専攻によってはより高い賃金をもらう可能性が高いことであると考えられる。

希望賃金以外に、勤務地選択を目的とする地域間移動は、大学新卒の移動の重要な形態と見なされる。北京、上海、東部沿海地域などを勤務地として希望することによって、地方から大都市への移動が行われる。高賃金を目的とする地域間移動が多く行われているが、勤務地選択による地域間移動も活発されている。たとえば、北京市大学生が勤務地選択をするとき、7割以上が北京市を選ぶのは、賃金の要素だけではなく、慣れた環境と在学中の人間関係を含む社会関係が大きく影響している。

図 3 - 2 延辺大学と北京市大学の新卒の勤務地選択

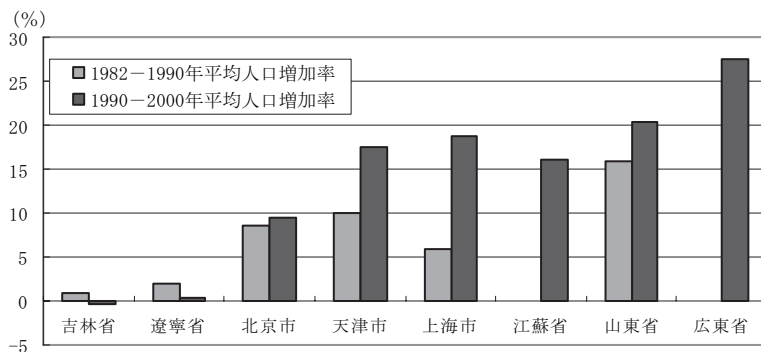


(出所) 図 3 - 1 に同じ。

図 3 - 2 から、北京市大学生の出身地は北京市が 22.8%、東部沿海地域が

18.6%、中部地域が 33.7%、西部地域が 24.9%にも関わらず、74.8%の大学生が北京を、96.6%の大学生が東部沿海地域（北京を含む）を勤務地として選択した。その一方、延辺大学生の出身地は東部沿海地域が 13.8%、中西部地域が 86.2%を占める。しかし、勤務地選択は 37%の大学生が北京、上海を、全体の 83%の大学生が東部沿海地域（北京、上海を含む）を選ぶ同じ結果が出た。比較すると、延辺大学生と北京市大学生の勤務地選択は、共に東部沿海地域に集中する同じ傾向が見られる。しかし、勤務地として東部沿海地域（96.6%）を選んだ北京市大学生中で、87%が北京と上海に集中している。一方、延辺大学生は 55%が北京と上海以外の東部沿海地域を選んだ。その原因は、北京と上海にはよい大学が集中しているため、延辺大学生が就職の難しさを認識していることにある。北京と上海以外に、延辺大学生が選んだ東部沿海地区の順位は広東、江蘇、山東、遼寧省である。それは、経済発展の理由だけでなく、これらの省では、外資企業が集中していることによって、希望賃金が実現できる確率が高いし、戸籍制度の改革による人材に対する戸籍制限が北京、上海よりきびしくないため、戸籍が入りやすくなるからである。

図 3 - 3 中国朝鮮族の地域別人口増加率



(出所) 筆者が 1982 年、1990 年と 2000 年の人口センサス資料をもとに作成。

延辺大学の朝鮮族新卒の勤務地選択は、中国朝鮮族の人口移動と深い関係があると考えられる。最近、韓国系の外資系企業の進出によって、中国朝鮮族の

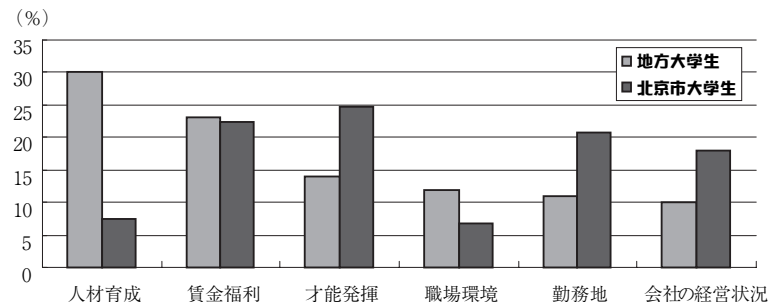
東部沿海地域への移動が活発になった。1990～2000年の間、中国朝鮮族が集中して暮す東北地区（遼寧省を除く）の朝鮮族人口は減る一方で、北京、天津を中心とする大都市圏、青島、威海、烟台を中心とする山東省沿海地域圏、江蘇省を含む上海大都市圏、深圳を中心とする広東圏では、朝鮮族人口が急速に増えてきた。2000年まで、朝鮮族人口は、北京、天津を中心とする大都市圏に4万5千人、青島、威海、烟台を中心とする山東省沿海地域圏に2万8千人、江蘇省を含む上海大都市圏と深圳を中心とする広東圏ではそれぞれ1万人を超えている（権太爛ら 2003）。また、1990－2000年の間の人口増加率（図3－3）をみると、全国の0.00%の人口増加率の中、北京、天津、山東、上海、江蘇、広東省など東部沿海地域の朝鮮族人口増加率が極めて高い。そこで、朝鮮族の大学新卒の勤務地選択と朝鮮族の人口移動先が同じ傾向であることが興味深い。

勤務地選択では、その他（海外移動を含む）は北京市大学生の1.4%に比べて、延辺大学生の8%は極めて高い。その原因は、近年吉林省の海外移動の活発化によって、延辺大学生の中で、海外移動を希望する大学生が増えていることが重要な要因となる。

勤務地選択によって、多くの人材が北京、上海など東部沿海地区に集中し、経済発展に貢献している。しかし、経済発展が遅れている中西部地区、特に西部地区では、経済発展に必要な人材の不足を感じている。同じ地域の中でも、人材が大都市へ集中して就職の困難が起こる一方、地方では、人材の不足あるいは人材構造の不合理によって、経済発展が遅れていると考えられる。

就職先の企業を選択する時、企業の賃金福利、勤務地が重要な基準になるが、人材育成、才能発揮、職場環境、会社の経営状況などが企業選択の基準になる場合もある。場合によっては、この基準によって地域間移動が行われる可能性がある。例えば、才能発揮を一番重視する北京市大学生は人材を重視する環境の中で自分の才能が発揮できると考えている。しかし、地方では、財政の問題で、人材を引き入れても、経済的支援が足りないため、すぐに人材が大都市（特に北京、上海）に流失している（韓, 2003）。経済的支援があっても、様々な環境の制約で、成果を出すことが難しいと考えられる。

図 3 - 4 延辺大学と北京市大学の新卒の企業選択基準



(出所) 図 3 - 1 に同じ。

図 3 - 4 をみると、北京市大学生の企業選択基準は才能発揮、賃金福利、勤務地が上位 3 位までを占める。中国では、移動を制限する戸籍制度と地域間経済発展の格差が存在するため、勤務地の選択は、才能が発揮できることと高い賃金を得られる保障と密接に関係している。この選択順位から、大学生の勤務地選択が東部沿海地区に集中していることが説明できる。しかし、延辺大学生の場合、人材育成、賃金福利、才能発揮が上位 3 位を占める。賃金福利と才能発揮を重視するのは北京市大学生と一致するが、才能発揮と人材育成の順位は逆の結果になっている。延辺大学生が人材育成、職場環境を北京市大学生より重視することは、もっと自分に適正な仕事に就くため、人材育成プログラムのある企業、よい企業文化、システム化された内部管理がある職場環境で訓練を受けることを重視していることを現わしている。延辺大学生は企業選択をする時、北京市大学生と比較してより冷静に選択していると考えられる。

企業の選択基準が才能発揮、賃金福利、勤務地に集中しているため、北京市大学生の多くは就職先として北京、上海などの東部沿海地域の大都市を選んでいる。一方、延辺大学生も企業選択基準が人材育成にあるため、就職先として外資企業が集中している東部沿海地域の大都市（北京、上海を含む）を選んでいる。中国では、最近外資系大企業の参入によって、人材育成プログラムなどがよく知られるようになってきた。地方では、外資系企業があっても、中小企業が中心であるため、大学生が希望する人材育成を受けることが難しい。人材

育成だけではなく、賃金福利、才能発揮も企業の選択に影響するため、それを満足できる確率が高い東部沿海地域の大都市へ移動すると考えられる。

上述のように、移動における個人の選択、つまり、希望賃金、勤務地選択、企業選択基準などが大学新卒の地域間移動に重要な影響を与えると考えられる。

第3節 モデルと仮説

人口・労働移動に関する経済学の理論と厳（2005）の中国地域間人口移動モデルをもとに、地域間移動関数を以下の形で表現する。

$$M_{ij} = f(W_{ij}, C_{ij}, E_{ij}, P_{ij})$$

移動関数の M_{ij} は、延辺大学新卒者の省間移動の確率である。移動関数の f は、説明変数として期待賃金格差 W_{ij} 、移動費用 C_{ij} 、個人の就業行動 E_{ij} 、個人の属性 P_{ij} をもつ。

地域間移動について、期待賃金格差が大きいくほど、移動費用が安いほど、移動しやすいという仮説が多くの研究によって裏付けられている。ただし、教育水準が高いほど、情報を収集するコストが低くなり、高学歴者の地域間移動には、移動費用の影響が少なくなる。ところが、移動における個人の就業行動、つまり、希望賃金、勤務地選択、企業選択基準などが移動に重要な影響を与えると考えられる。人的資本論によれば、労働力の地域間移動は人的資本への投資過程であり、この投資に対する収益は個人の属性に強く依存する。その中、民族、性別、専攻、出身地などの個人の属性が個々人の移動意思決定に重要な影響を与えると考えられる。

本稿では、延辺大学新卒者の省間移動に影響する個人の属性について分析する。大森（2008）の単純な地域間労働移動モデルをもとに、延辺大学新卒者の省間移動関数を以下のように定式化する。

$$P(W_j > W_i) = f(\text{民族, 性別, 専攻, 出身地})$$

省間移動関数の $P(W_j > W_i)$ は、 j 地域で得られる賃金 W_j が i 地域で得られる賃金 W_i を上回った場合の省間移動の確率であり、省間移動を 1、省内移動を 0 とするダミー変数である。省間移動関数 f の説明変数は、個人の属性

として民族、性別、専攻、出身地に関するダミー変数である。

次に、省間移動関数を重回帰モデルで表現すれば、次のようになる。

$$P = a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_0 \quad (1)$$

仮説を検証するためのモデルについては、定量データの被説明変数であれば、最小 2 乗法 (OLS) による重回帰分析でも変数間の関係の有無や強弱を明らかにすることができる。しかし、被説明変数が 0 か 1 の値を取るような定性データである場合に、最小 2 乗法 (OLS) よりもプロビットモデルとロジットモデルが適切である。そこで、式 1 の重回帰モデルをロジスティック回帰式に変換すれば、下記の線形モデルが導出される。

$$\ln(P/1+P) = a_1 \ln X_1 + a_2 \ln X_2 + a_3 \ln X_3 + a_4 \ln X_4 + a_0 \quad (2)$$

上述した延辺大学新卒者の省間移動モデルをもとに、延辺大学新卒の省間移動の規定要因に関する仮説を提起する。

仮説 1：民族の属性は、延辺大学新卒の省間移動に重要な影響を与えると考えられる。

同じ年齢・教育水準の場合、朝鮮族は一般の漢族と比べて、韓国系企業の中国への進出によって、労働市場の需要が高まって、就職先の期待賃金も高いと考えられる。多くの実証研究によれば、人々が移動する場合、期待賃金が高い方が移動する可能性が高いと言える。したがって、朝鮮族の大学新卒は、漢族と比べて、就職する場合、省間移動をする可能性が高いと考えられる。

仮説 2：人的資本論では、性別、年齢、学歴など個人の属性が移動する確率に影響を与えると指摘した。性別が女子の場合、労働需要と労働供給が共に低い中、求人倍率が若干男性より高くなっている。求人倍率が高いため、就職先の期待賃金が高いと考えられる。期待賃金が高くなると、同じ年齢・教育水準の場合、女子大学新卒は、男子と比べて、就職する場合、省間移動をする可能性が高いと考えられる。

仮説 3：中国人材市場の地域別需要と供給の格差によって、専攻も延辺大学新卒の省間移動に重要な影響を与えると考えられる。専攻が工学系の場合、経済発展地区の労働需要が高いため、就職率が一般の専攻と比べて高い。就職率

か高くなる一方、期待賃金も高くなる。これらの理由から、同じ年齢・教育水準の場合、工学系大学新卒は、一般の専攻と比べて、就職する場合、省間移動をする可能性が高いと考えられる。

仮説 4：嚴（2005）の研究によれば、中国の東部沿海地域と中西部地域の間には大きな所得格差があり、しかも拡大する傾向にある。所得水準が相対的に低い地域ほど、人口流出率が高く、所得水準が相対的に高い地域ほど、人口流入率が高い。そのため、出身地も延辺大学新卒の省間移動に重要な影響を与えると考えられる。吉林省の出身者である場合、吉林省の平均賃金が低いため、省間移動をする可能性が高い。したがって、同じ年齢・教育水準の場合、吉林省の出身者であるほど、就職するとき、省間移動をする可能性が高いと考えられる。

第 4 節 データの説明

人的資本論によると、高学歴者の地域間移動には、個人の属性が個々人の移動意思決定に重要な影響を与える。延辺大学新卒の省間移動にも、民族、性別、専攻、出身地など個人の属性が重要な影響を与えると考えられる。その決定要因を個票データを利用して分析するために、2007 年 7 月に、吉林省延辺大学の卒業生 841 人を対象に就職率と就職先調査を行った。

調査方法として、吉林省の延辺大学の先生達の協力を得て、延辺大学の工学部と経済・経営学部卒業生全員に調査票を配布して、回収してもらった。その調査票を延辺大学の先生から郵送してもらった。

今回の調査対象は、延辺大学の工学部と経済経営学部の 2007 年の卒業生である。二つの学部の卒業生 841 人の中、調査票回収率が 95%で、800 人の調査票が有効であった。その中、就職内定者は 343 人で、42.9%を占めている。就職内定者の中で、省内移動者数は 107 人で 31.2%占める一方、省間移動者数は 236 人（海外 23 人を含む）で 68.8%を占めている。民族別、男女別、専攻別、出身地別の省内・省間移動の割合は、表 4－1 のとおりである。省間移動は、全体として約 7 割で、延辺大学新卒の高い省間移動の傾向を示す。民族別として、朝鮮族が 9 割を占めている。それは、漢族に比べて、3 割程度高

い。男女別として、省間移動の割合が約 7 割で、あまり差が見られないが、男子に比べて、女子が省内より省間移動をする割合が高い。専攻別として、工学系が約 8 割で、経済経営系の 5 割より高い。出身地別として、吉林省の出身者の省間移動の割合は約 7 割で、吉林省以外の省の出身者より相対的に高いが、 t 検定によってその差が見られない。平均値から、延辺大学新卒の省間移動に影響する個人属性の内、朝鮮族大卒、女子大卒、工学部大卒ほど、省内移動に比べて、省間移動をする割合が高い。

表 4 - 1 延辺大学新卒の省内、省間移動の割合

(単位：人、%)

個人属性		省内移動 人数	省内移動 割合	省間移動 人数	省間移動 割合
全体		107	31.2	236	68.8
民族別	漢族	98	38.7	155	61.3
	朝鮮族	9	10.0	81	90.0
男女別	男子	69	33.2	139	66.8
	女子	38	28.1	97	71.9
専攻別	工学系	33	18.5	145	81.5
	経済経営系	74	44.8	91	55.2
出身地別	吉林省	74	30.2	171	69.8
	吉林省以外の省	33	33.7	65	66.3

(出所) 筆者のアンケート調査により作成。

第 5 節 大学新卒者の省間移動に関する規定要因

韓（2007）の研究によれば、延辺大学生の就職できる確率の決定要因として、専攻、希望勤務年数、就職のための使用金額が就職に重要な影響を与えている。そのほかの要素の民族、性別、希望賃金、出身地、戸籍も延辺大学生の就職に影響するが、就職できる確率の決定要因として統計的に有意でない。ただし、就職内定者の初任給の決定要因としては、民族、専攻、性別、希望勤務年数は就職内定者の初任給に重要な影響を与えている。しかし、データ不足のため、延辺大学生の他地域への就業（国外への就業も含む）の傾向を予測することに止まって、実際の地域間移動の計量分析を行っていない。

本稿では、新しいアンケート調査票に基づいて、就職できる確率ではなく、

表 5－1 回帰分析に用いられる諸変数の定義

被説明変数	省間移動 Y	省間移動 = 1、省内移動 = 0
説明変数	民族 X1 性別 X2 専攻 X3 出身地 X4	朝鮮族 =1, 漢族 =0 女性 =1, 男性 =0 工学系 =1, 経済・経営系 =0 吉林省 =1, 吉林省以外の省 =0

就職者の中、省間移動をする確率について、二項ロジスティックモデルを使って、民族、性別、専攻、出身地など個人の属性が延辺大学新卒の省間移動に与える影響を計量的に分析する。回帰分析に用いられる諸変数のリストは、表 5－1 のとおりである。そこで、被説明変数として、省間移動を 1、省内移動を 0 にする。説明変数として、朝鮮族の大卒、女子大卒、工学系の大卒、吉林省の出身の大卒を 1 に、漢族の大卒、男子大卒、経済・経営系の大卒、吉林省以外の出身の大卒を 0 とする。説明変数の中、0 か 1 のダミー変数を多く使って、その結果がいいとは言えないが、大学新卒の場合、同じ年齢・教育水準であるため、年齢と教育年数の定量的なデータを入れて分析しても結果がよくないと考えられる。

過去の理論と実証研究から、個人の属性が移動の決定に重要な影響を与えることが明らかになった。本稿では、個人の属性が延辺大学新卒の省間移動にどのような影響を与えるかを分析する。その計測結果は表 5－2 である。

表 5－2 延辺大学新卒の省間移動の決定要因（二項ロジスティックモデル）

説明変数	回帰係数	t 値	有意水準
民族 X1	0.289	5.467	0.000***
性別 X2	0.109	2.124	0.034***
専攻 X3	0.311	6.104	0.000***
出身地（中部地域）X42	0.058	1.084	0.279
定数項	0.460	8.445	0.000***
Log likelihood	351.761		
観測数	343 人		

(注) ***は 1%有意水準で統計的に有意。

第 1 に、省間移動の規定要因として民族は、統計的に有意であり、朝鮮族がプラスとなっている。つまり、ほかの条件が同じ場合、朝鮮族の大学新卒は、

漢族と比べて、省間移動をする可能性が高い。この推計結果から、異なる民族が省間移動に重要な影響を与えと考えられる。

朝鮮族大卒者の省間移動の要因は、まず、中国語だけでなく、母語である朝鮮語、さらに、日本語・英語を話せる可能性があり、一般の漢族と比べて多言語能力を持っている可能性が高い。その能力によって、中国の外資系企業、特に韓国企業が朝鮮族高学歴者に対する需要が高まってきた。韓国系企業を含む外資系企業の賃金は、一般的な中国国内企業よりも高いと期待できる。今回の調査で、外資系企業で就職が決まった割合は、朝鮮族が 43.3%で、漢族の 25.7%に比べて、より高い比率である。

また、親族・親友などのネットワークによって、韓国系企業で仕事を探す情報収集費用が相対的に低いと考えられる。したがって、朝鮮族の大卒も親族・親友などのネットワークによって、それらの地域へ移動する可能性があると考えられる。

表 5-3 をみると、省間移動先として、延辺大学新卒の全体の移動は、北京、江蘇、天津、遼寧、山東省など東部沿海地区に集中している。特に、北京への集中度が高い。しかし、朝鮮族の場合、漢族と比べて、天津、遼寧、海外への移動の割合が高い。例えば、天津は韓国の外資系企業への就職、大連は日本の外資系企業への就職が多い。朝鮮族の場合、海外移動の割合が高いのは、韓国を中心とする海外移動者が多いことを示している。延辺大学新卒が民族に関係なく、上海より江蘇省への移動が多いのは、戸籍制度改革によって、江蘇省への移動がしやすいことを示している。調査で、江蘇省への移動はほとんど戸籍の変化に伴う移動であるが、上海への移動はほとんど戸籍の変化と伴わない移動であった。調査結果として、延辺大学新卒は東部沿海地域へ移動する割合が高いが、西部地域への移動はほとんど見られない。それらの理由から、同じ年齢・教育水準の場合、漢族に比べて、朝鮮族の大学新卒がよく省間移動をする。

第 2 に、省間移動の決定要因として、性別は、統計的に有意であり、女子新卒がプラスとなっている。つまり、ほかの条件が同じ場合、女子新卒は、男子新卒と比べて、省間移動をする可能性が高い。この推計結果から、性別が省間

表 5 - 3 延辺大学新卒の地域別、民族別省間移動の割合

(単位：%)

地域	全体	順位	朝鮮族	順位	漢族	順位
東部沿海地区	77.1		81.5		74.8	
北 京	19.1	1	19.8	1	18.7	1
江 蘇	13.1	2	11.1	5	14.2	2
天 津	11.0	3	18.5	2	7.1	5
遼 寧	10.2	4	16.0	3	7.1	5
山 東	7.6	6	7.4	6	7.7	4
広 東	6.4	7	6.2	7	6.5	8
上 海	5.9	8	1.2	9	8.4	3
浙 江	3.4	10	1.2	9	4.5	10
福 建	0.4	15	0		0.6	15
中部地域	11.9		4.9		15.5	
安 徽	5.5	9	3.7	8	6.5	8
黒竜江	2.1	11	1.2	9	2.6	11
河 南	1.7	12	0		2.6	11
河 北	1.3	13	0		1.9	13
江 西	0.9	14	0		1.3	14
湖 南	0.4	15	0		0.6	15
西部地域	1.3		0		1.9	
重 慶	0.9	14	0		1.3	14
貴 州	0.4	15	0		0.6	15
海 外	9.7	5	14.8	4	7.1	5

(出所) 筆者のアンケート調査により作成。

移動に重要な影響を与えられ。

受け入れ地域—東部沿海地域から見ると、女子に対する労働需要と労働供給が共に低いため、女子の求人倍率が若干高くなっている。中国労働部の「2007年部分都市労働市場需給状況報告」では、男子の0.93の求人倍率に対して、女子は1.03である。一般的に、求人倍率が高いと就職先の期待賃金が高いと考えられる。送り出し地域—吉林省の場合、国有企業の割合が高い一方、政府機関、国有企業など国有部門では、男子を中心に採用する傾向があるため、地方の国有部門で就職できない女子新卒が、よく非国有産業が発展した東部沿海地域へ移動する傾向があると考えられる。したがって、同じ年齢・教育水準の場合、女子新卒は、男子新卒と比べて、就職する場合、省間移動をする可能性が高い。

第3に、省間移動の決定要因として、専攻は、統計的に有意であり、工学系

がプラスとなっている。つまり、ほかの条件が同じ場合、工学系新卒は、経済経営系新卒と比べて、省間移動をする可能性が高い。この推計結果から、専攻も省間移動に重要な影響を与えらる。

専攻が工学系の場合、経済発展地区の工学系に対する労働需要が高いため、就職率が一般の専攻と比べて高い。就職率が高くなるほど、期待賃金も高くなる。中国人事部がホームページに発表した「2005 年大学卒業生の就職と 2006 年需給状況調査分析」によれば、東部沿海地域では、高学歴者に対する専攻別需要は、表 5 - 4 のとおりである。

表 5 - 4 2006 年東部沿海地区 8 市専攻別需要ランキング

(単位：人)

順位	専攻	総需要	大学院卒生	大卒生	短大卒生
1	情報、電子類	18807	3190	12343	3274
2	経営類	11639	708	7090	3841
3	機械設計、製造類	11033	819	7196	3018
4	計算機科学、運用類	9059	2067	6146	846
5	電気工程自動化	8588	1016	5306	2266
6	建築類	7324	616	4717	1991
7	経済学	6680	557	4484	1639
8	英語	4007	380	3070	557
9	医薬衛生	3282	1281	1499	502
10	市場営業販売類	2408	44	2019	345

(出所) 中国人事部ホームページ www.mop.gov.cn により作成。

専攻別需要ランキングから、経済経営系に対する需要も高いが、工学系に対する需要が全体として一番高い。上位 6 位の中で、経営系以外は全て工学系である。これらの数字から、東部沿海地域では、工学系新卒に対する需要が高いと言える。同じ資料によると、2003 - 2005 年の 3 年間、工学系就職率は、文系に比べて平均 5.7%、理系に比べて平均 3.1%が高い。就職できる確率が高くなると期待賃金も高くなる。

韓 (2007) のアンケート調査によれば、延辺大学新卒の希望賃金は、工学系が経営経済系に比べて高い傾向が見られた。希望賃金 2000 元以上は、工学系が 57%、経済経営系が 49%である。多くの実証研究により、期待賃金が高い

と移動する可能性が高いと言える。したがって、工学系新卒は、経済経営系新卒と比べて、就職する場合、省間移動をする可能性が高いと考えられる。

第4に、省間移動の決定要因として、大学新卒の出身地は、吉林省の出身者がプラスとなっているが、統計的に有意ではない。この推計結果から、出身地が省間移動に重要な影響を与えないと考えられる。

中国の東部沿海地域と中西部地域（東北地域も含む）の間には大きな所得格差があり、しかも拡大する傾向である。所得水準が相対的に低い地域ほど、人口流出率が高く、所得水準が相対的に高い地域ほど、人口流入率が高い（厳,2005）。吉林省の平均賃金が全国の平均賃金よりも低いため、吉林省の出身者の省間移動の割合が高い。しかし、吉林省以外の出身者も希望賃金が高いため、もっと高い賃金を求め省間移動する可能性が高い。したがって、同じ年齢・教育水準の場合、出身地は、省間移動に影響を与えないと考えられる。

まとめ

本稿では、吉林省延辺大学卒業生に対するアンケート調査を中心に、大学新卒者の省間移動の実態および決定要因を計量的に分析することを主な目的とした。

第1に、大学新卒者の省間移動の要因は、期待賃金格差だけではなく、労働需要側と労働供給側の変化もその原因である。労働需要が省間移動に重要な影響を与える一方、労働供給側の就業行動、個人の属性も省間移動に影響を与えられ。

第2に、大学新卒者の希望賃金と実際の平均賃金の間には格差が大きい。この格差によって、多くの大学の新卒は賃金が高い北京、上海、天津、広東を中心とする東部沿海地域へ移動すると考えられる。勤務地選択は、延辺大学新卒と北京市大学新卒が共に東部沿海地域へ集中する傾向が見られる。しかし、北京市大学新卒は、8割以上が北京、上海に集中しているが、延辺大学新卒は5割以上が北京と上海以外の東部沿海地区を選んでいる。北京と上海以外に、延辺大学新卒が選んだ就職希望地は、広東、江蘇、山東、遼寧省の順位である。勤務地の希望から、それら地域へ移動する可能性が高いと考えられる。企業選

択基準は、延辺大学新卒と北京市大学新卒が異なる傾向を示す。北京市大学新卒が才能発揮を一番重視するが、延辺大学新卒は、人材育成を一番重視する。延辺大学新卒は、企業選択基準が人材育成にあるため、就職先として外資企業が集中している東部沿海地域へ移動する可能性が高いと考えられる。

延辺大学と北京市大学の新卒の就業行動を比較してみると、希望賃金は、共に高い傾向である。しかし、勤務地選択と企業選択基準は異なる傾向を示す。延辺大学の新卒は、希望賃金、勤務地選択、企業選択基準など就業行動によって、東部沿海地域へ移動する可能性が高い。

第3に、人的資本論と厳（2005）の地域間人口移動モデルをもとに、延辺大学新卒の省間移動関数を計測し、省間移動に与える要因を明らかにした。省間移動関数の計測結果は仮説部分とほぼ一致している。すなわち、(1) 朝鮮族の大学新卒は、漢族と比べて、就職する場合、省間移動する可能性が高い。したがって、民族の属性は、大学新卒者の省間移動の規定要因として、重要な影響を与える。(2) 工学系大学新卒は、一般の専攻と比べて、就職する場合、省間移動をする可能性が高い。(3) 女子大学新卒は、男子と比べて、就職する場合、省間移動をする可能性が高い。(4) ところが、吉林省出身の新卒は、他の省の出身者と比べて、省間移動にプラス影響を与えるが、統計的に有意ではなかった。

今回の調査は、主に大学新卒の就職率と就職先に関するアンケート調査であり、数量データより定性データであるため、計測結果が理想的であるとは言えない。また、期待賃金の影響については、利用可能なデータの範囲内で、記述分析を行ったが、データ不足のため、計量分析で説明変数として入れて計測することができなかった。仮説部分の出身地の影響についても、計測結果と一致しない部分があったが、その理由についても、具体的な説明ができなかった。今後、これらの問題を踏まえて、もっと理想的な変数を入れて分析を深めていく必要がある。

参考文献

[英語文献]

- Lewis, W.A. (1954) “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour”, *Manchester School of Economic and Social Studies*, May22(2): 91-139
- Sjaastad, Larry.A. (1962) “The Costs and Returns of Human Migration”, *Journal of Political Economy*, 70(5): 80-93
- Todaro, M.P. (1980) “Internal Migration in Developing Countries: A Survey in Population and Economic Change in Developing Countries” in Richard A. Easterlin(ed.) *Population and Economic Change in Developing Countries*, Chicago University of Press.
- Joseph G.A and Rebecca M.B (1999), “Race and Gender in The Labor Market”, *Handbook Of Labor Economics*, Vol3C: 3143-3190
- Katherine M.O and John M.Q (1993), “Family Networks and Youth Access to Jobs”, *Journal of Urban Economics*, Vol34: 230-248
- Robyn Iredale, Naran Bilik and Wang Su (2001), 「*Contemporary minority migration, education, and ethnicity in China*」 E.Elgar, USA

[日本語文献]

- 伊藤 正一 (1998) 『現代中国の労働市場』有斐閣
- 巖 善平 (2005) 『中国の人口移動と民工』勁草書房
- 安場 保吉・江崎 光男編 (1985) 『経済発展論』創文社
- 樋口 美雄 (1996) 『労働経済学』東洋経済新報社
- 大森 義明 (2008) 『労働経済学』日本評論社
- 石田 英夫、井関 利明、佐野 陽子 (1978) 『労働移動の研究—就業選択の行動科学』総合労働研究所
- 渡辺 利夫 (1986) 『開発経済学—経済学と現代アジア』日本評論社

[中国語文献]

- 国家統計局編『中国統計年鑑 2007』, 中国統計出版社
- 國務院人口普査弁公室編『中国 2000 年人口普査資料』, 中国統計出版社
- 吉林省統計局編『吉林統計年鑑 2007』, 吉林大学出版社
- 吉林省人口普査弁公室編『吉林省 2000 年人口普査資料』, 中国統計出版社
- 延辺統計局編『延辺統計年鑑 2007』. 延辺人民出版社
- 延辺人口普査辦公室編『延辺2000 年人口普査資料』, 延辺人民出版社
- 曾湘泉ら (2004) 『変革中の就業環境と中国大学生就業』, 中国人民大学出版社

[韓国語文献]

権太爛ら（2003）『中国朝鮮族社会の変化－ 1990 年以後を中心に』，ソウル大学社会発展研究所

朴光星（2006）『グローバル時代中国朝鮮族の労働力移動と社会変化』ソウル大学社会学部博士学位論文

白権浩（2004）『中国国内韓国系外資企業の経営現地化』，知識マタン

具知瑛（2005）『中国青島における韓国人と朝鮮族の共生関係』アジア遊学