

台湾内労働移動

中原，裕美子
九州大学大学院経済学府

<https://doi.org/10.15017/3000333>

出版情報：経済論究. 117, pp.33-49, 2003-11. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：



台湾内労働移動

中原 裕美子

はじめに

主にアメリカを対象とした、労働移動に関する先行研究においては、現実の社会では労働力は完全な移動性を持たないとされている。それは、より賃金が高い職があっても、労働者がそれぞれに複雑な社会生活の諸関係（移動障碍）を持ち、また一度企業に就職するとその企業内の内部労働市場の中で先任権に沿って昇進階梯を進んでいくことが有益であるために、所得格差のみに誘導された移動は容易に発生しないからである。つまり、教科書的な競争的労働市場と、現実の労働市場は乖離していると考えられている。

しかし、1990年代までの台湾の労働市場では、所得格差という経済的圧力が、そのまま現実の労働力の移動を引き起こす、という、理論上の競争市場に極めて近い形態となっていた。

その理由として、内部労働市場の未形成と移動障碍の小ささが挙げられる。まず内部労働市場であるが、明確な人事制度に欠ける中小企業が大半を占めること、企業特長的でない普遍的技術を使う企業が多いことから、台湾においてその形成は進んでいなかった。次に移動障碍であるが、近接した産業間・地域間での移動が大半を占めるため転居を伴わず、新しい生活を始める為の費用が小さいと考えられる。また労働移動が極めて頻繁で、しかも起業を最終目標とする労働者が多い社会において、適応に長時間を要せず、転職者に対する心理的重圧は小さい。

しかし近年、勤続年数は伸びる傾向にあり、労働移動は減少傾向にある。企業内訓練も増加し、内部労働市場の形成は進みつつあるのではないかと思われる。

本稿において、台湾内労働移動について分析する¹⁾。

第1節 労働移動理論

労働者が職を変える場合、非自発的な理由（解雇等）によるものと、自発的な意思決定によるものがあるが、「労働移動」という時は、多くの場合後者を指す。すなわちそれは労働者が現在の職に何らかの不満を持ち、他の職によりよい報酬（金銭的・非金銭的）を期待するケースである（猪木，1981，p150）。この労働移動の理論²⁾について、以下に見ていく。

1. 労働移動の費用と便益

労働移動は通常費用を伴うが、移動後にはかなり長期にわたって個人の経済的状態が改善するとい

う期待のもとに実行される。この意味で、労働移動は投資である。また移動先に関する知識が通常限られているため、かなり不確実性の要素の強い投資でもある(荒井, 1989, p182)。この投資も、教育や訓練同様人的資本投資であり、初期費用支出が将来長期にわたって便益をもたらすという期待のもとに行われるものである(荒井, 1989, pp38-39)。この意味で、移動の意思決定には、常に費用と便益の計算が伴う(猪木, 1981, p150)。表 1 に、労働移動の費用と便益を考えてみる。

2. 内部労働市場理論

以上の議論は労働市場が競争的であることを前提としたものである。個々の労働者が完全に経済人的な存在なら「所得格差がもたらす、放棄稼得を上回る稼得の流列」という経済的圧力に対して完全に敏感で、その格差の大きさに比例した力での移動を即座に開始するはずである。

しかし多くの場合、労働市場は完全に競争的ではない。実際には、一度企業に就職した労働者は、他により所得の高い仕事があっても容易には移動せず、また企業も、空いたポストの召募を外部から行わず企業内の労働者の再配置により充足することが多く見られるからである。

この、理論上の競争的労働市場と現実との乖離は、1950年代頃からアメリカの制度派労働経済学者たちに指摘されてきたが、これを「内部労働市場」として理論化したのが、Doeringer and Piore[1971]である(例えば pp39-40)。彼らは、企業の内部の労働の配分・価格付けが、競争的市場とは異なる規則によって支配されている実態を「内部労働市場」として、競争的労働市場である外部労働市場との対比において説明している³⁾。企業内の各種の職務は、すでに雇用されている人々の配分によって満たされ、外部市場における競争の直接的な影響から隔離されている。内部労働市場は雇い入れ口でのみ外部市場と接する。雇い入れ口から内部労働市場に入った労働者は、企業内訓練を受けて企業特殊の技術を蓄積し、内部労働市場において配分・価格付けされる。一方企業も、企業内訓練のコストを回収するために、訓練を施した労働者を Oi [1962] の言うところの準固定的生産要素と見なし、その定着を図ろうとする(pp554-555)。これが長期雇用につながるのである。

表 1 労働移動の費用と便益

項目		具体例
費用	経済的費用	情報収集費用 就業を中断することによる放棄稼得* 引越し費用 移動後の帰省費用
	非経済的費用	新しい環境に適応するのに伴う心理的費用
便益	経済的便益	前職との所得格差がもたらす、放棄稼得を上回る稼得の流列
	非経済的便益	心理的便益

出所) 荒井 [1989] pp182-183を参考に整理

注*) 機会費用の一種で、労働移動しなければ得られた稼得のこと。

3. 移動障碍

さらに、情報収集費用・放棄稼得・引越し費用・移動後の帰省費用や、慣習や生活様式などの社会的・文化的諸要因・心理的費用などの、自由な移動を妨げる移動障碍がある。所得格差は直ちに現実の移動につながるのではなく、こういった様々な障碍によって制限される。

第2節 1990年代までの台湾内労働移動

1990年代までの台湾において、労働市場の流動性は極めて高かった。以上に挙げた理論に照らしてみると、台湾における労働移動は所得格差そのものという経済的要因に強く規定されていたように見受けられる。それは、内部労働市場の形成があまり進んでいず、また移動障碍によってもあまり移動が制限されないことに起因すると見られる。

では、台湾内の労働移動は、実際はどの程度行われていたのでしょうか。まず、1990年代までの労働移動の実態を探る。

1. 労働移動の程度

まず勤続年数を見てみる。表2に1990年代の勤続年数の分布と平均勤続年数を示したが、勤続1年未満という労働者は15～17%と極めて多く、勤続5年以上の労働者は全体の3割前後しか存在しない。平均勤続年数は5年強と、極めて短い結果になっている。

また、表3が示すとおり、離職者の中でも、自発的離職者の比率が圧倒的に高い⁴⁾。

表4は、1998年6月に専門学校以上の学校を卒業した女性および4、5月に兵役を完了した同程度の学歴の男性に対して、1999年2月に実施された、転職に関する調査が示した、就労者の平均在職期間と平均賃金である⁵⁾。平均転職回数は1.60回にのぼっている。平均在職期間は転職を重ねるごとに伸びており、平均賃金は第二の職場でやや減少しているものの、転職を重ねるごとに増加している。よりよい条件を求めて頻繁に転職する若者の姿が見て取れる。また、同調査の別項では、希望賃金の平

表2 1990年代の勤続年数の分布と平均勤続年数の推移

年	勤続年数の分布 (%)			平均勤続年数 (年)
	1年未満	1-5年	5年以上	
1991	17.90	50.74	31.36	5.54
1992	17.96	51.49	30.55	5.50
1993	15.97	52.32	29.71	5.37
1994	17.97	49.63	32.40	5.51
1997	17.95	46.99	35.06	5.74
1998	17.09	47.72	35.20	5.87
1999	16.57	46.45	36.98	5.95

出所) 行政院主計處『八十六年受雇員工動向調查統計結果綜合分析』1998年 p9

表3 離職した者の勤続年数・離職理由別比率（単位：％）

年	自発的に離職	解雇	定年退職
1991	82.55	3.20	3.59
1994	83.95	3.47	3.11
1997	82.36	4.29	4.19
1998	83.46	4.41	3.84
1999	82.28	4.75	4.48

出所) 行政院主計處『九十年受雇員工動向調查統計結果綜合分析』2002年 p7

表4 専門学校以上を卒業した就労者の各職場での平均在職期間および平均賃金

職場の区分	平均在職期間（単位：月）	平均賃金（単位：NT\$）
第一の職場	8.54	24,873
第二の職場	9.67	24,845
第三の職場	10.18	26,718
現在の職場	13.77	31,706

出所) 行政院青年輔導委員會『八十七年專科以上學校畢業青年就業狀況，工作轉換與工作經驗調查』2000年 p105

均は3万6,734NT\$という結果が出ている。その達成を求めてさらに転職を繰り返すであろうことが予想される。

以上のように、1990年代までの台湾において、労働移動は極めて頻繁に行われていた。

2. 転職への意識

表5は、労働者の生涯の就労形態計画についての調査結果である。「現在の職場で働き続ける」は3割程度と少なく、「現在より良い条件の職場があれば転職する」が多い。また「時期を見て起業する」が全体で17%超と高く、転職・起業への願望が高いことが伺える。

表5 労働者の生涯の就労形態計画（単位：％）

項 目	比率
現在の職場で働き続ける	31.21
現在より良い条件の職場があれば転職する	22.39
時期を見て起業する	17.68
現在と全く違う職種に転職する	3.54
その他	25.18

出所) 行政院勞工委員會『中華民國八十四年台灣地區勞工職業生涯與工作意識調查報告』1995年 pp47-49

3. 業種間・企業規模間での労働移動の傾向

では、労働移動はどのような範囲で行われているのであろうか。

(1) 産業間移動・産業内移動

まず産業間である。Pack and Paxson [1999] は、台湾内の労働移動が、より前職と類似性のある産業へ向かう傾向があることを発見した。類似性のある産業とは、以下3通りに定義されるものである (pp5-6)。

1. 産業 i から、その原料供給先である産業 j へ
2. 産業 i から、その原料供給元である産業 j へ
3. 産業 i から、同じ原料の供給を受けている産業 j へ

さらに、彼らによれば、類似性のある産業同士は地理的にも近接していることが多いため、より移動が容易であるという (p11)。日本の九州ほどの面積の台湾は、北部・中部・南部・東部の各地域に分けられるが、表6が示す通り、転職者のうち前職と異なる地域に移動したのは1割強で、地域内の移動が大半であることが見て取れる。

(2) 企業規模間

次に企業規模間である。中小企業から大企業へといった、企業規模の異なる移動が起こっているかどうかを調べてみる。

最初に中小企業の就業者の比率を見てみると、表7が示す通り、台湾においては中小企業の就業者が大半を占めている⁶⁾。

次に図1に、中小企業からの転職先の企業規模・形態別比率を見てみる。中小企業から転職した者の1割以上は大企業に向かっている。大企業の就業者数が表7が示す通り全就業者数の1割程度しか

表6 転職者のうち、越境*して転職した者の比率
(単位：%)

年	比率
1991	12.14
1992	11.31
1993	12.37
1994	11.50
1997	11.30
1998	11.77
1999	11.92

出所) 行政院主計處『八十八年受雇員工動向調査統計結果綜合分析』2000年 p7

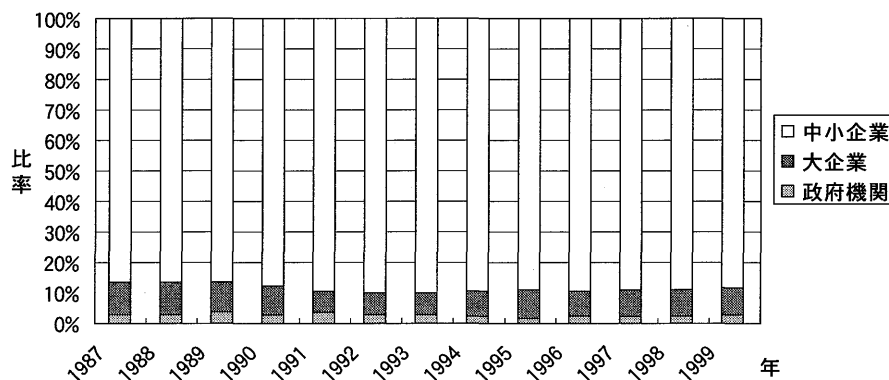
注*) 台湾を北部・中部・南部・東部の各地域に分け、その区分をまたがって移動することを指す。

表7 企業規模・形態別就業者数と比率 (単位：%)

年	中小企業	大企業	政府機関
1991	78.65	9.91	11.45
1992	78.68	9.71	11.61
1993	78.65	9.59	11.76
1994	79.18	9.62	11.20
1995	79.75	9.17	11.09
1996	78.64	10.04	11.33
1997	78.43	10.42	11.15
1998	78.21	11.29	10.50
1999	78.25	11.51	10.24

出所) 經濟部中小企業處『中小企業白皮書 民國八十七年』1999年 統計表(1)p11, 『中小企業白皮書 民國八十八年』2000年 5章p2

図1 中小企業からの転職先の企業規模・形態別比率



出所) 經濟部中小企業處『中小企業白皮書 民國八十八年』2000年 5章p10

占めないことを考慮すると、企業規模間の移動は極めて盛んであると言える。

つまり、台湾内労働移動の特徴として、産業内、もしくは比較的類似性のある産業間に限定されることが多く、その結果地域内の移動に限定されるが、企業規模間の制限は小さい、と総括できる⁷⁾。

4. 現在の職に就いた方法

次に表8に、現在の職に就いた方法を見てみる。とりわけ労働者の8割近くが就業する中小企業において「親族・友人・恩師の紹介」という、いわゆる縁故就職が多くを占めている。

5. 独立志向

台湾の労働者は独立志向が強く、またそれは決して非現実的ではない(隅谷, 1992, p178)。筆者のヒアリングでも、台湾の労働者の多くは自分で会社を興すことを最終目標としているという⁸⁾。前出の表5でも、起業を希望する労働者は17.68%と、極めて高い比率を示していた。

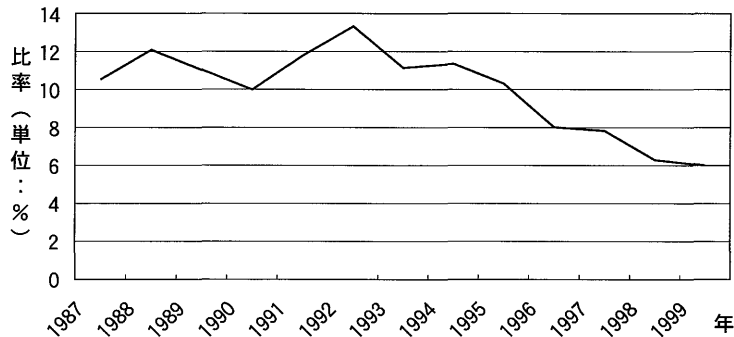
図2に、全登記企業数に対する新規設立企業の推移を示した。1990年代後半頃からは減少傾向にあるものの、90年前後には毎年全登記企業数の約10%を超える企業が新規に設立されており、非常に起業が活発であることが見て取れる。

表8 現在の職に就いた方法の推移 (企業規模別, 単位: %)

年	1988		1993		1998	
企業規模	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
親族・友人・恩師の紹介	61.04	43.94	58.51	42.41	53.76	33.91
募集広告	30.00	48.51	32.31	44.99	36.85	55.98

出所) 經濟部中小企業處『中小企業白皮書 民國八十八年』2000年 5章p7

図 2 全登記企業数に対する新規設立企業の比率の推移



出所) 經濟部統計處<http://www.moea.gov.tw/~meco/stat/four/e-3.htm>

第3節 労働移動の要因

以上のように、1990年代までの台湾においては、労働移動が極めて盛んであった。

この理由を探るために、先に第1節で所得格差に基づく自由な労働移動を妨げる要因として挙げた2つ — 内部労働市場と移動障害を、台湾の状況に照らして論じる。加えて、経済成長率や失業率、労働力不足状況という、労働移動を増加させる要因についても検討を加える。

1. 内部労働市場の未形成

台湾においては、企業内の内部労働市場の形成は進みにくいと考えられている。それは、李[1995]によれば、中小企業の就業者が大半を占め(表7参照)、多くの労働者が家族経営に代表される曖昧な人事制度の元で就労していること、そして多くの場合企業特殊的技術でない普遍的技術が使われていることからである (pp538-540)⁹⁾。

また、台湾においては、内部労働市場の大きな特徴である (Doeringer and Piore, 1971, pp17-22)、企業内訓練があまり行われていない。新規採用者に対する訓練も、李 [1995] の調査では平均して僅か18時間と少ない (p535)。それは、多くの企業において人事制度が未確立であること、労働移動が盛んなため、雇用主が、いつ離職するかも知れない労働者に対しての訓練はコストに対しリターンが少ない、との認識を持つことによる (李, 1995, p536; Huang, 1997, p122)¹⁰⁾。

通常、内部労働市場がもたらす長期雇用の結果として、労働移動は減少し、経済全体の労働力の配分機能も弱められる。しかし、台湾においては、内部労働市場が未形成であることが、外部からの採用を増加させ、労働市場の競争性を高めているものと見られる。

2. 移動障碍の小ささ

第2節で検討した通り、台湾における労働移動は地域をまたぐ場合が少ないため、引越し費用や移動後の帰省費用を伴わない場合が多い。また、表8で見た通り縁故就職が多いので情報収集費用も小さい。従って、表1に示した労働移動の費用便益分析においてこれら費用の計上が不要である。また、産業内や隣接した産業間で移動することが多いため前職の経験を生かせ、企業特殊的でない普遍的技術を使う場合が多いこともあり、適応に長時間を要しない。さらに労働移動が極めて頻繁な社会であるので、転職者に対する心理的重圧は小さい。

以上のように、台湾において、労働移動の移動障碍は小さいものと思われる。

3. 労働移動のその他の要因

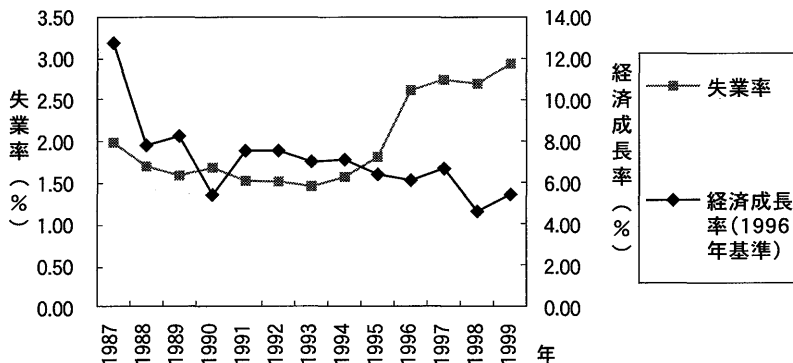
(1) 失業率および経済成長率

一般に、経済が上昇局面にある時には市場に就業機会が多いため労働移動が多くなると言われる(呉, 1993, p12)。次に、図3に失業率と経済成長率の推移を見てみる。失業率は1990年代後半に上昇傾向にあるものの95年までは1%台と低く推移していた。一方、経済成長率は、総じて6~7%台と比較的高く推移していた。

(2) 労働力不足

1980年代後半から1990年代初頭にかけて、台湾は深刻な労働力不足に直面した。行政院経済建設委員会[1989]によれば、1987年に、製造業で6割以上、建設業では7割以上の企業が労働力不足の状況にあり、不足労働者数は製造業・建設業あわせて32万4千人を超えていた。また、労働力不足率、つまり不足労働者数を現在の就業者数プラス不足労働者数で割った比率は、製造業で7.75%、建設業では25.38%もの高率であった(p23)。

図3 失業率および経済成長率の推移



出所) 失業率：行政院主計處<http://www.dgbas.gov.tw/census~n/four/table11.xls>,
 経済成長率：經濟部統計處<http://www.moea.gov.tw/~meco/stat/four/b-2.htm>

4. 小結

1980年代後半から1990年代の台湾は、先に挙げた内部労働市場の未形成と移動障碍の小ささに加え、低い失業率と高い経済成長率、深刻な労働力不足という、労働移動が起こりやすい条件が揃っていたため、労働移動が盛んに行われていたと見られる。

第4節 労働移動の減少

しかし2000年以降、労働移動は、徐々にではあるが減少傾向にある。

表9に、2000年以降の勤続年数の分布と平均勤続年数の推移を示した。1990年代には表2で見た通り30%台だった5年以上勤続者の比率は年々伸び、2001年には39.17%に達した。平均勤続年数も同じく5年台から6.12年に伸びた。

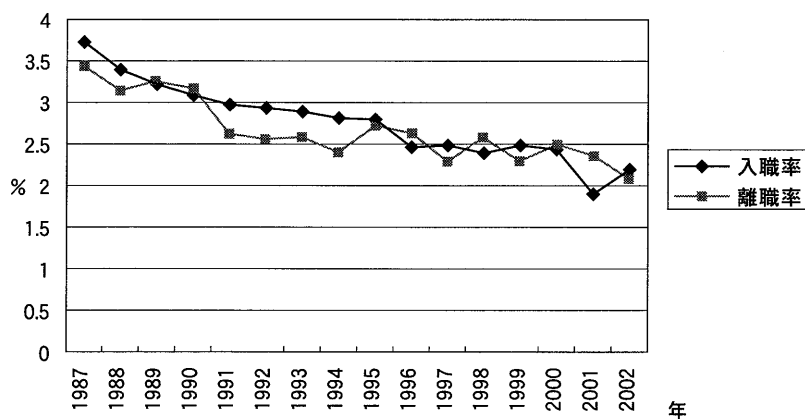
また図4が示す入職率・離職率も、1990年には3%前後であったが、2002年には共に2%をわずかに上回る数値に落ちている。ここでも労働移動の減少傾向が伺える。

表9 2000年以降の勤続年数の分布と平均勤続年数の推移

年	勤続年数の分布 (%)			平均勤続年数 (年)
	1年未満	1-5年	5年以上	
2000	17.02	45.81	37.16	5.87
2001	14.00	46.82	39.17	6.12

出所) 行政院主計處『九十年受雇員工動向調査統計結果綜合分析』2002年 pp2-3

図4 入職率・離職率の推移



出所) 行政院主計處<http://www.dgbas.gov.tw/earning/ht456.asp>

第 5 節 労働移動の減少傾向の要因

この労働移動の減少の要因は何だろうか。先に挙げた台湾の労働移動の要因、内部労働市場の未形成・移動障碍の小ささ・高い経済成長率と低い失業率のうち、移動障碍の小ささは普遍的であると見られる。そこで、内部労働市場・経済成長率と失業率について以下に検討する。

1. 経済成長率、失業率および労働力不足率

労働移動の減少の理由には、まず経済成長の伸び悩み、不況が挙げられるであろう。IT 不況の直撃で、2001年の経済成長率は-2.18%と、過去半世紀で初めてマイナスを記録した。2002年には回復基調にあるものの3.59%にとどまっている。失業率は、1999年の2.99%から、2001年には4.57%、さらに2002年には5.17%と急上昇し、その後5%台に高止まっている¹¹⁾。

それに伴い、労働力不足率は下降している。1987年の労働力不足率は製造業で7.75%であったが、表10が示すように、2000年代は3%台と小さくなっている。

2. 内部労働市場の形成の進行

労働移動の減少傾向は、以上に挙げた低成長、高失業率に加え、内部労働市場の形成が少しずつではあるが進行していることにもよると推測される。

(1) 企業内訓練の増加

まず、企業内訓練であるが、表11が示す通り徐々に増加している。

(2) 生産の海外移転と産業構造の高度化による、台湾内工程の技術集約度上昇

従来直接投資の受入国であった台湾は、1980年代後半の為替レートの急上昇という外的要因と、労働と土地コストの高騰・環境保全運動の高揚・不熟練労働力不足という内的要因が相乗し、対外投資

表10 製造業の労働力不足率*の推移
(毎年5月調査, 単位: %)

年	労働力不足率
1999	3.92
2000	3.87
2001	3.60
2002	3.43

出所) 行政院主計處『九十一年台灣地區事業人力雇用状況調査結果綜合分析』2002年 p1

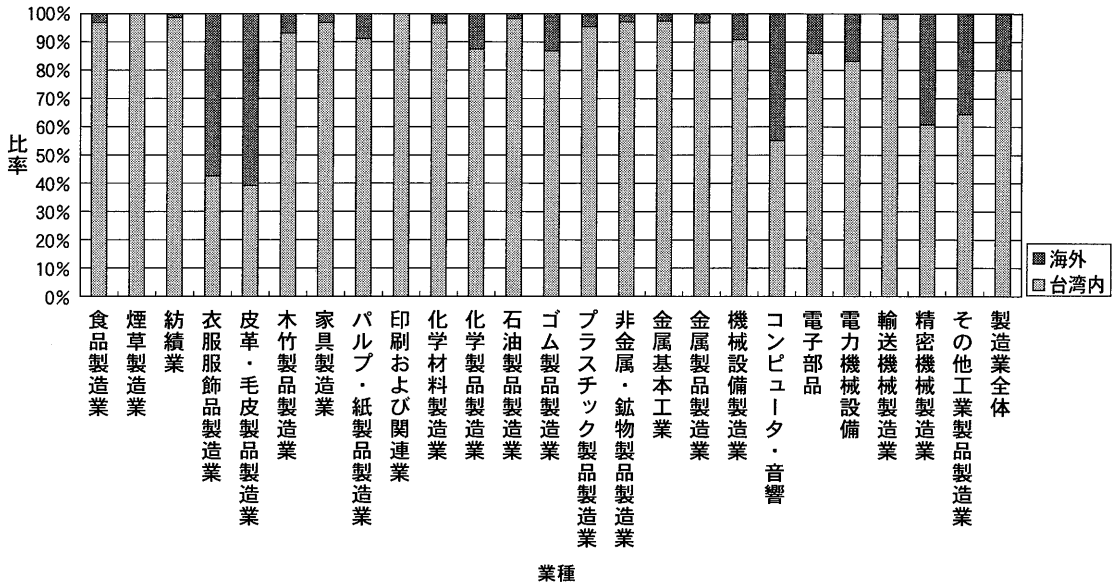
注*) 労働力不足率=〔不足労働者数/(現就業者数+不足労働者数)〕*100

表11 企業内訓練を受けた就業者数の推移
(単位: 人)¹²⁾

年	人数
1995	565,768
1996	610,898
1997	631,764
1998	623,495
1999	669,561
2000	757,670

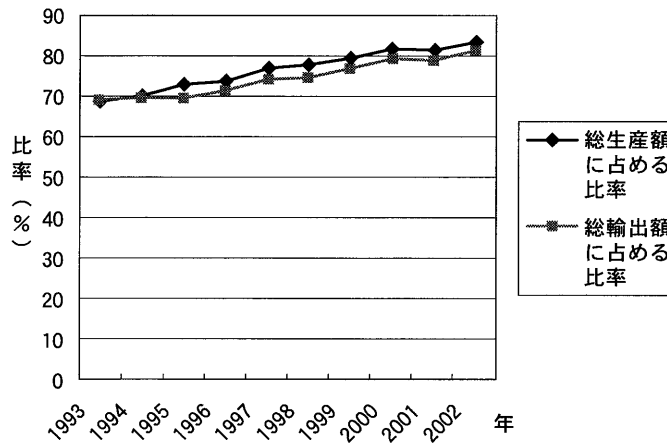
出所) 經濟部中小企業處『中小企業白皮書 民國九十一年』2002年 p125

図5 2001年の生産地の海外・台湾内比率（生産額ベース）



出所) 經濟部統計處『九十一年製造業經營實況調查報告』2002年 pp7-9

図6 製造業の各額に占める、技術・資本集約的産業の比率の推移（単位：%）



出所) 經濟部統計處 <http://www.moea.gov.tw/~mecostat/four/d-3.htm>

の流出国に転換した。そして2001年の対中投資政策の積極策への転換を機に対中投資が加速し、工場が次々に流出した。図5で示した生産地の海外・台湾内比率では、衣服服飾品製造業や、皮革・毛皮製品製造業など、労働集約的産業とみられる業種での海外生産比率が高くなっている。

次に、図6に、製造業の総生産額および総輸出額に占める、技術・資本集約的産業の比率の推移を示した¹³⁾。これら産業の総生産額および総輸出額に占める比率は年々上昇し、2002年にはともに80%を

超え、台湾内の産業構造の高度化が進行していることが伺える。

労働集約的な生産工程の海外移転と台湾内の産業構造の高度化により、台湾内の生産は技術集約的
工程に特化されつつある。それは、工程においてより高い精度が求められ、訓練コストの投入がより
必要になることを意味する。例えば、私が日本の液晶製造企業の技術者に取材したところによれば¹⁴⁾、
TFT 液晶の生産はかなりの精度が必要とされるため、後段の組み立て工程以外の工程は中国では難
しいという。このため、後段の組み立て工程は中国に移した企業も、それ以外の前工程は台湾内に残
す場合が多い。また半導体産業でも、工程の人員を1人訓練するのに少なくとも6ヶ月のコストが必要
だとされ、半導体製造企業、中徳電子の人資部長は「投下した訓練費用を安易な解雇によって無駄
にできない」と発言している（中國時報，2003.1.6）。

投下する訓練費用が上昇してきたため、企業は、過剰人員が発生した際も即解雇を選ばず、欠員を
補充しない・賃金を下げる等の措置で様子を見ることが増えた¹⁵⁾。人材に企業を去る転機を与えること
が、企業にとって解雇手当と人材両方の損失となることを避けるためだという（中國時報，2003.1.
6）。労働需要が減退しても、雇用関係を継続する企業が増加していることは、企業が、企業特殊の訓
練を施した労働力を、準固定的生産要素（Oi, 1962, pp554-555）と見なし始めているということだと思
われる。つまり、産業の高度化および対外投資による労働集約的工程の流出は、台湾の工程の技術
集約度を高めており、台湾の労働市場における内部化の進行を、わずかではあるが促していると思
われる。

3. 小結

労働移動の減少傾向は、2000年以降の低い経済成長率と高い失業率という景気の悪化に加え、産業
の高度化と対外投資による労働集約的工程の流出が台湾内工程の技術集約度を高めたことで、企業内
訓練の増加と労働者の滞留が促され、内部労働市場の形成が徐々に進みつつあることに起因すると考
えられる。

結 論

先行研究による考察では、労働者がそれぞれに移動障害を持つこと、また一度企業に雇用されると
企業内の内部労働市場の中で先任権に沿って昇進階段を進んでいくことが有益であることから、現実
の社会では労働力は完全な移動性を持たないのが普通であった。

しかし、1990年代までの台湾では、所得格差という経済的圧力がそのまま現実の労働力の移動を引
き起こすという、理論上の競争市場に極めて近い形態となっていた。その理由として、内部労働市場
の未形成と移動障害の小ささがある。家族経営に代表される明確な人事制度に欠ける中小企業が大半
を占め、企業特殊でない普遍的技術を使うことが多いことから、内部労働市場の形成は進んでいな
かった。そして、労働移動にあたっての費用便益分析における、情報収集費用・引越し費用・移動後
の帰省費用・心理的費用が計上されることは少なく、移動障害が小さい。それらに加えて、高い経済
成長率、低い失業率が労働移動をより盛んにした。

しかし2000年代以降、平均勤続年数は伸び、入職率・離職率はともに下降し、労働移動の減少傾向が看取される。これは、IT 不況による経済成長率の伸び悩み、それによる高失業率、さらに労働集約的工程の海外移転と産業構造の高度化による、台湾内工程の技術集約度の上昇が、企業に訓練を重視させ労働者の滞留を促していることに起因すると考えられる。これにより内部労働市場の形成が進みつつあると見受けられる。

付節 パネルデータ

筆者は、2002年6月12日から15日まで、転職を重ねている各分野の4人の労働者に取材し、パネルデータを作成した。

A氏

職種：電子機器海外営業

学歴：國立台灣大學工學院機械工程學系卒業（学部に対応）、國立政治大學企業管理研究所修了（大学院修士課程に対応）

時期	企業名	業種	職種	資本金 (百万NT\$)	2001年の台湾 内売上高順位	企業規模	転居の有無	賃金
1993.8-1994.6	Twinhead	パソコン製造業	海外OEM 営業	5,285	243	—	—	—
1994.7-1996.9	台湾UQM電子	電子部品製造業	海外営業	150	番外	↑	無	↑
1996.9-1998.9	台湾半導体	半導体製造業	海外営業	1416	758	↓	無	↑
1998.9-2001.7	Everlight 電子	LED 製造業	海外営業・マーケティング	1879	405	↑	無	↑
2001.8-	Cheil Technology	電子部品卸売業	海外営業	520	232	↓	無	↑

出所）資本金・売上高順位：『商業周刊』第754号 2002年5月6日、同第755号 2002年5月13日（台湾UQM電子の資本金は、筆者のヒアリングによる）

B氏

職種：ソフトウェア技術者

学歴：不明

時期	企業名	業種	職種	企業規模	転居の有無	賃金
1991.10-1994.8	九徳工業	電機技術コンサルタント会社	ソフトウェア技術者	—	—	—
1994.8-2003.1	FIC	パソコン製造業	ソフトウェア技術者	↑	無	↑
2003.1-	Dell Taiwan	米系パソコン製造業	ソフトウェア技術者	↓	無	↑

C氏

職種：投資コンサルタント

学歴：國立政治大學企業管理學系卒業，國立政治大學企業管理研究所修了

時期	企業名	業種	職種	企業規模	転居の有無	賃金
1995	中華開發信託股份有限公司調查研究處	銀行系シンクタンク	台湾内ハイテク投資・M&Aコンサルタント	—	—	—
1998	潤泰	投資コンサルタント会社	投資コンサルタント	↓	無	↑
1998-2000	東南アジア投資	投資コンサルタント会社	対外投資コンサルタント	↑	無	↑
2000-2001	Citicorp Asia	米系投資コンサルタント会社	対内・対外投資コンサルタント	↑	無	↑
2001-	日本アジア投資	日系投資コンサルタント会社	対外投資コンサルタント	↓	無	↑

D氏

職種：企業内法律家

学歴：國立政治大學法學系卒業

時期	企業名	業種	職種	企業規模	転居の有無	賃金
1991.1-1991.8	林法律事務所	弁護士事務所	弁護士のアシスタント	—	—	—
1992.1-1993.6	Wenping & Co.国際特許商標事務所	特許・商標管理事務所	商標管理コンサルタント	↑	無	↑
1993.6-1996.3	Newton 出版	出版社	企業内法律家	↑	無	↑
1996.3-	Clariant Taiwan	スイス系化学品製造業	企業内法律家	↓	無	↑

この4人の転職歴は、本稿の結論を裏付けるものである。企業規模は無関係であるが、近接した産業間で移動している。D氏は近接した産業内での移動ではないが、企業内法律家という一貫した職種を貫き、前職の経験を生かしている。さらに、いずれの職場も地理的に近いため転居を伴わない。賃金はどの転職時にも必ず上昇しており¹⁶⁾、所得格差が即座に移動につながるといふ、理論上の競争的労働市場における移動に極めて近い形になっている。また、2000年代以降転職が減少傾向にあることも、本稿の結論と一致する。

なお、A氏、C氏の最終目標は、彼ら曰く「台湾の多くの労働者の最終目標である」起業であり、今はそれに向けて様々な企業で経験を積む時期であると語っていた。

注

- 1) 台湾でも、1960年代から70年代の経済発展段階において、農村における過剰人口は101万人ともいわれ、農村から労働集約的産業へ労働者が大量に流出した(隅谷, 1992, p161)。しかし本稿では、農村からの大量の労働移動という、経済発展の途上である社会においてほぼ必然的に発生する労働移動は対象とせず、1980年代後半以降の、工業化がある程度進展した後の労働移動を対象とする。
- 2) 労働移動という、海外への移動を指すこともあるが、ここでは一国内の移動を対象とする。
- 3) 西島[1989]が指摘する通り、「内部労働市場」には「市場」という名前が付いているが、これは、競争的市場を意味するものではなく、労働の配分・価格付けをする場所および機能を意味しているに過ぎない(p210)。
- 4) 勿論、企業の都合で、非自発的離職者が自発的離職者として分類されている可能性も否定できない。
- 5) 対象期間が1998年4～6月から1999年2月までの間に在職期間の平均値が長く感じられるが、これは調査対象の一部(特に大学院卒業者)が過去に就業経験を持つことに起因する(p104)。
- 6) 「中小企業」とは、政府の定義によれば、製造業・建設業では従業員200人未満、その他の業種では50人未満の企業を指すが(經濟部中小企業處, 2000, 5章p1), ここに挙げた中小企業白皮書の統計では、100人未満を中小企業として集計している。
- 7) なお、年齢が低いほど、高学歴の労働者ほど移動率が高いという特徴も見られるが(行政院主計處, 2002a, p4), これはどの国の労働市場にもほぼ普遍的な現象であるため、ここでは掘り下げて分析することはない。
- 8) ヒアリングについては付節参照。台湾はもともと移民社会であるため、台湾の人々の多くは、起業という危険への挑戦を好む精神を持っているという(劉・董, 2001, p12)。『交流』も、ある経営者の「労働者が独り立ちして経営者になろうとする意欲が強く、長い間引き留めるのが難しい」というコメントを紹介している(交流, 1987. 9. 15)。
- 9) その労働者の技術自体が一つの企業に特殊化されている度合いが大きいほど移動は少なくなり、その労働者の全キャリアが一つの企業に限定される可能性が高くなる(猪木, 1981, p151)。
- 10) 国営事業では内部労働市場がある程度形成されており、勤続年数も長いという(李, 1995, pp538-540)。
- 11) 行政院主計處 <http://www.dgbas.gov.tw/census-n/four/table11.xls>, 經濟部統計處 <http://www.moea.gov.tw/~meco/stat/four/b-2.htm>。
- 12) 出所は『中小企業白皮書』であるが、この調査は企業規模を問わず全就業者を対象としたものである。
- 13) ここで技術・資本集約的産業に定義しているのは、化学材料製造業、化学製品製造業、ゴム製品製造業、プラスチック製品製造業、金属基本工業、金属製品製造業、機械製品製造業、電子・電気製品製造業、運輸工具製造業、精密機械製造業の10業種である。これら産業においても、工程における作業は労働集約的である場合がある。しかし紡績業や木竹製品製造業など伝統的な労働集約的産業と比較しより多くの資本や新技術の投入を必要とするという意味で、ここではこれらを技術・資本集約的産業に分類するものとする。
- 14) 2002年7月15日。
- 15) 過剰人員を抱える企業の比率は、2001年には17.56%, 2002年には18.08%(行政院主計處, 2002b, p6)で、その対処方法は以下の通りである。

表脚注 1 過剰人員の対処方法(2002年, 単位: %)

項目	欠員補充 せず	解雇	退職を奨 励	関連企業 へ出向	労働時間 短縮	賃金を下 げる	休暇を奨 励	その他	対策を講 じない
比率	55.90	16.04	9.81	11.54	16.27	21.12	17.68	0.03	17.71

出所) 行政院主計處『九十一年台灣地區事業人力雇用狀況調查結果綜合分析』2002年 p7

- 16) 彼らは皆、所得上昇が転職の最大の動機であるという。

參考文獻

英語

- Becker, Gary S., *Human Capital*, Columbia University Press, New York, 1964
- Doeringer, Peter B./Piore, Michael J, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Massachusetts, 1971
- Huang, Tung-Chun, "Employee Training and Management Development in Taiwan", *Industry of Free China*, Vol. 87, No.6, Dec. 1997
- Kao, Yueh-shi Carol, "Labor Force Participation and Manpower Utilization in the Republic of China", *Industry of Free China*, Vol.86, No.3, Sep. 1996
- Kerr, Clark, *Labor markets and wage determination: the Balkanization of labor markets and other essays*, University of California Press, Berkeley, 1977
- Levine, David I./Belman, Dale/Charness, Gary/Groschen, Erica L./O'Shaghnessy, K.C., *How New Is the "New Employment Contract"?*, W.W. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, 2002
- Loveridge, R./Mok, A.L., *Theories of Labour Market Segmentation*, Martin Nijhoff Social Science Division, Hague, Boston, London, 1979
- Oi, Walter Y., "Labor as a Quasi-Fixed Factor", *Journal of Political Economy*, Vol.70, Issue 6, Dec. 1962
- Osterman, Paul, *Employment Futures*, Oxford University Press, New York, Oxford, 1988
- Williamson, Oliver E., *Economic Organization*, Harvester Wheatsheaf, New York, 1986
- Pack, Howard/Paxson, Christina, "Inter-Industry Labor Mobility in Taiwan, China", *Policy Research Working Paper* 2154, World Bank, 1999
- Tsai, Jui-chuan, "Human Resources Development in the Republic of China", *Industry of Free China*, Vol.86, No. 2, Aug. 1996

中國語

- 經濟部統計處『九十一年製造業經營實況調查報告』2002年
- 經濟部中小企業處『中小企業白皮書 民國八十七年』1999年
- 『中小企業白皮書 民國八十八年』2000年
- 『中小企業白皮書 民國九十一年』2002年
- 施志調『台灣勞動市場搜尋行為之實証研究』國立台灣大學經濟學研究所碩士論文 1990年
- 羅華美『擺脫失業的緊箍咒—失業率概況調查分析與對策』『台灣經濟研究月刊』第26卷第1期 2003年1月
- 李誠『我國失業率上昇不能避免』『經濟前瞻』第74号 2001年3月
- 「臺灣地區勞動市場功能的實證研究」劉克智編『臺灣人力資源論文集』聯經 1995年
- 吳惠林「勞基法·延長工時與台灣的勞動市場」施俊吉編『勞動市場與勞資關係』中央研究院中山人文社會科學研究所 1992
- 劉克智·董安琪「台灣勞動市場與失業問題」『自由中國之工業』第91卷第4期 2001年4月
- 彭百崇「台灣勞動市場分割與工業關係（上）（下）」『勞工行政』第151期 2000年11月，第152期 2000年12月
- 『商業周刊』第754号 2002年5月6日，第755号 2002年5月13日
- 吳惠林『台灣地區勞工移動之研究』中華經濟研究院 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告 1993年
- 藍科正『青年人力流動之研究』中華經濟研究院 1993年
- 行政院經濟建設委員會人力規畫處「當前勞力短缺現象之形成與對策」『自由中國之工業』第71卷第5期 1989年5月
- 行政院青年輔導委員會『八十七年專科以上學校畢業青年就業狀況，工作轉換與工作經驗調查』2000年
- 行政院勞工委員會『中華民國八十四年台灣地區 勞工職業生涯與工作意識調查報告』1995年
- 『中華民國台灣地區 民國八十九年勞動統計年鑑』2001年
- 行政院主計處『八十六年受雇員工動向調查統計結果綜合分析』1998年
- 『八十八年受雇員工動向調查統計結果綜合分析』2000年

————『九十年受雇員工動向調查統計結果綜合分析』2002年 a

————『九十一年台灣地區人力運用調查統計結果綜合分析』2002年 b

————『九十一年台灣地區事業人力僱用狀況調查結果綜合分析』2002年 c

張清溪『八〇年代後期勞工短缺與相關的勞動市場問題』劉克智編『臺灣人力資源論文集』聯經 1995年

鄭凱方・吳惠林「近年台灣勞動問題面面觀」『經濟前瞻』第85号 2003年 1 月

鍾景婷「臺灣勞動市場變動分析」『自由中國之工業』第89卷第 2 期 1998年 2 月

『中國時報』「人力過剩 裁員不再是首選」2003年 1 月 6 日

周佩萱「當前經濟景氣與失業問題」『台灣經濟研究月刊』第24卷第1期 2001年 1 月

日本語

荒井一博「不確実性・情報と労働市場」大橋勇雄・荒井一博・中馬宏之・西島益幸『労働経済学』有斐閣 1989年

猪木武徳「ジョブ・サーチと労働移動」佐野陽子・小野旭・水野朝夫・猪木武徳『労働経済学』総合労働研究所 1981年

『交流』1987年 9 月15日

西島益幸「内部労働市場」大橋勇雄・荒井一博・中馬宏之・西島益幸『労働経済学』有斐閣 1989年

隅谷三喜男「労働一低賃金構造の秘密」隅谷三喜男・劉進慶・涂照彦『台湾の経済』東京大学出版会 1992年