

ISSN 2432-8898

The Journal of Australian and Asian Studies

オーストラリア・アジア研究紀要

Vol. 6 第6号

The Center for Australian and Asian Studies, Otemon Gakuin University
追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所

2021

「オーストラリア・アジア研究紀要」第6号刊行に寄せて

追手門学院大学オーストラリア・アジア研究所長 崔 宇

電子版「オーストラリア・アジア研究紀要(The Journal of Australian and Asian Studies)」は2021年度で第6号となりました。通巻41号まで積み重ねた旧「オーストラリア研究紀要(The Journal of Australian Studies, Otemon)」を引き継ぎ、研究対象地域をオセアニア・アジア全域に広げ、多様性が溢れる研究成果の披露や学術・産業革新に関する国際交流の場として広く活用していただいています。

今年度は新型コロナウイルス感染症蔓延が続き、国際情勢やグローバル経済が激変・複雑化している中、オーストラリア・アジア研究所は長年培ってきた国内・海外の研究機関や産業界との緊密なリレーションシップを活かし、多くの制約や困難を乗り越えながら、計画の通り、様々な国際研究活動を実行しました。

国際シンポジウムについて、今年度の夏(6月)と冬(1月)、2回にわたり、オーストラリアのメルボルン大学およびマレーシアのAPUとUCSI大学との共同研究の一環として、本学の経営・経済研究科と共催で国際ウェビナー「アジア・オセアニア地域における企業および社会の変革と再生」を実施し、当該地域における企業経営の環境インフラや組織システムのイノベーションマネジメントの実現、および産学連携による教育品質の向上や産業界・社会の重要課題の解決について講演と討論を行いました。また、国内の活動では、日本情報経営学会との共同研究会「DX視点による教育促進と産業革新の考察」を開催し、昨今のパンデミック蔓延やニューノーマル時代の到来に直面して、いかに技術革新やデジタル・トランスフォーメーション(DX)を組織に適用させ、教育促進や産業振興の遂行に生かすかについて、日本全国二十数校の大学の学者と一緒に、熱い議論を交わしました。

学術研究の成果発信において、今回は3本の学術論文が採択されました。岡村論文の「ナウル共和国のピジン英語の保持にかかわる諸問題」では、オセアニアに位置するナウル共和国で使われているピジン英語について、その由来や特徴などを分析し、言語としてその消滅の危機に瀕した現状と要因を論理的かつ実証的に論述された。Wong et al.論文の「Business Continuity Management Systematic Literature Review」では、事業継続マネジメント(BCM)のシステムティックなレビューを行い、昨今の激変かつ複雑なシナリオを照らし合わせながら、BCMの既存の問題と今後発展の方向性について議論と展望を明らかにされた。また、高橋論文の「中国における公訴時効(訴追時効)制度への公安職員の意見に対する考察」では、中国における訴追時効制度(公訴時効制度)の実際運用について、理論的に分析した上で、公安職員に対するインタビューなどを通じて実証的に当該制度の妥当性と問題点について検証された。

2022年度も当研究所はオーストラリアやアジアの研究機関との共同研究に力を注ぎ、その成果を継続的に社会貢献に生かしながら、国際的な高等教育の質向上にも取り組んでいきます。

オーストラリア・アジア研究紀要

第6号 目次

論文

ナウル共和国のピジン英語の保持にかかわる諸問題 …………… 岡村 徹 1

Business Continuity Management Systematic Literature Review

—Towards a Socio-technical Resilience within the Pandemic Context

…………… Albert Kok Loon-Wong, Angelina Seow Voon-Yee & Murali Raman 11

中国における公訴時効（訴追時効）制度への公安職員の意見に対する考察

—安徽省公安庁に勤務するあるグループへのインタビューを通じて …………… 高橋 孝治 23

国際ウェビナー

「アジア・オセアニア地域における企業および社会の変革と再生」シリーズ第1回

…………… Helen Hu 35

…………… 古屋 明 39

「アジア・オセアニア地域における企業および社会の変革と再生」シリーズ第2回

…………… Angelina Seow Voon, Yee 43

…………… Chong Aik Lee 45

…………… Bay Tong Hai 47

共同研究会

「DX視点による教育促進と産業革新の考察」 …………… 篠原 健 & 崔 宇 51

研究ノート

上場会社の監査・監督機関に関する一考察 …………… 徐 治文 53

The Journal of Australian and Asian Studies

Vol.6 Contents

Journal Article

- Various Issues of the Language Maintenance of Pidgin English in Nauru
..... Toru OKAMURA 1
- Business Continuity Management Systematic Literature Review
——Towards a Socio-technical Resilience within the Pandemic Context
..... Albert Kok Loon-Wong , Angelina Seow Voon-Yee & Murali Raman 11
- The study of police officers' opinion on the statute of limitations in China
——Based on an interview with a group working at the ANHUI National Police Agency
..... Koji TAKAHASHI 23

Global Webinars

- 1st Time of Promoting of the digital economy and sustainable generation of innovation in Asia and Oceania
..... Helen HU 35
..... Akira FURUYA 39
- 2nd Time of Promoting of the digital economy and sustainable generation of innovation in Asia and Oceania
..... Angelina Seow Voon, Yee 43
..... Chong Aik Lee 45
..... Bay Tong Hai 47

Joint Seminar

- Consideration of education promotion and industrial innovation from the DX perspective
..... Takeshi SHINOHARA & Yu CUI 51

Research Note

- The Study on Audit and Monitoring Organizations of Listed Companies
..... Zhiwen XU 53

投稿論文

ナウル共和国のピジン英語の保持にかかわる諸問題

岡村 徹

公立小松大学 国際文化交流学部

Various Issues of the Language Maintenance of Pidgin English in Nauru

Toru OKAMURA

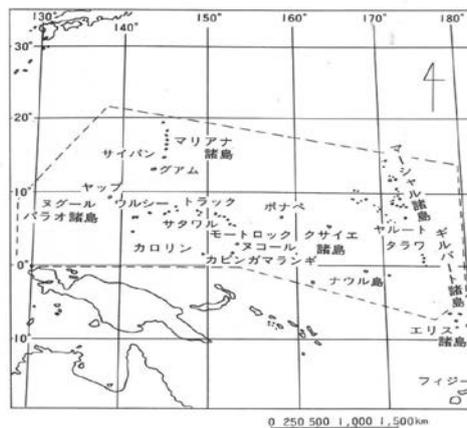
Faculty of Intercultural Communication Komatsu University

Abstract : What kind of factors are accelerating the decline for Pidgin English in Nauru? The author shows implicational hierarchy (Political factors>Economic factors>Institutional factors>Living environment>Language as a core value) for declining Pidgin language. There is considerable validity to this concept, though it should not be pushed too far because we should attempt to extend the observation into the area of other regions of the world.

Keywords : Language maintenance, Language revitalization, Sociolinguistics, Pidgin English

1. はじめに

本論文は南太平洋の赤道直下にある小国ナウル（以下、ナウルと記す）で話されている、危機に瀕したピジン英語の姿を報告し、当該言語の安定化に向けた提言を行うのが目的である。ナウルのピジン英語は元々中国沿岸で話されていた言語であり、その後姿形を変えながら、20世紀初頭に生活言語としてナウル共和国で定着した。



ミクロネシア地図

牛島 (1987:4) より引用

ナウルは、政治的・経済的には、オーストラリアの影響が大きく、近年は中東からの難民を受け入れることでオーストラリアから多額の経済的支援を得ている。現地の通貨はオーストラリアドルである。教育もオーストラリアのカリキュラムが採用されている。ナウルのピジン英語は、島内にある中華レストランや商店で、ナウル人と中国人のやり取りの際、使用されている。当該言語は、オーストラリア英語やナウル語やソロモン諸島ピジンの影響を受けながら、今後も文化的・社会的に機能していくと思われる。

まず本題に入る前に、危機言語について、ここ 20~30 年の間に、どのようなことが議論されてきたかまとめておきたい。

2. 先行研究

ここでは 25 年前まで遡って、いくつか重要だと思われる研究論文や報告を概観したい。このうち、角田 (1996)、田村 (1996)、山本 (1996) は主に、危機言語を研究する研究者の位置と役割について言及したものと言える。一方、佐藤 (2012)、内海 (2008)、金田 (2012) は音韻や文法現象を通じて、危機言語の諸問題を扱っている。以下、その概略について述べる。

まず、角田 (1996) は、オーストラリア原住民語の現地調査を通じて、「文法書が無い言語の文法を書くこと、消滅の危機に瀕した言語の記録を残すことは、言うまでもなく、人類文化にとっても貢献であり、原住民社会にとっても有益である」(p. 157) とした。

次に、田村 (1996) は、危機に瀕した言語の研究者の課題として、記録 (筆記・録音・録画)、記録された資料 (主として音声・映像資料) の整備と提供、現代アイヌ語とその表記法の制定、語学教育、アイヌ語の家、学習者への支援、研究者・働き手の養成、指導者の養成、予算の獲得、政治活動・社会活動等を必要なことだと考え、「アイヌ語のように、民族自身が言語を再獲得したいと望んでいるときは、記録した資料の提供も急がれる」(p. 141) と報告した。

山本 (1996) は、「言語事実と言語使用の本当の姿を出来るだけ確実に記録すること」(p. 197) と言及したが、それよりも、アリゾナ州のある部族の指導者の言葉を要約した、「我々の歴史を見てごらん下さい。外部からやって来た人々 (研究者も含めて) にとことんまで利用されてきたんです。もう外部者はたくさんです」という言葉は重い。

これら三つの先行研究は、1990 年代のものであるが、今日でも多くの言語学者が共有している認識と言える。その認識は少しも衰えてはいない。

後者の先行研究のうち、佐藤 (2012) は、言語学的な側面として、名詞抱合を例に、アイヌ語研究がアイヌ語復興に寄与すると述べたが、それよりも社会的な問いかけ、すなわち、「現状では「アイヌ語話者である」ということは、日本の社会においては不用意に取り扱うことのできないデリケートな個人情報なのである」(p. 31) という指摘は重要である。

大角 (2013) は、ニコラス・エヴァンズの著作にかかわる「書評・紹介」の中で、「ことばがどれだけ人間の本质と切り離せないものであるか、言語の多様性が人間の生きる上でどれほど大きな意味をもたらしているか、ということに気づかされる」(pp. 120-121) と評し、「消滅の危機に瀕している多くの言語が、まだ未発見の、人間のなんらかの潜在能力を証明するものを持っているかもしれない、(中略) 言語の喪失が私たちから大事なものを永遠に奪ってしまう」(p. 126) と結んでいる。

内海 (2008) は、インドネシアのスラウェシ島北部州において話されている、Bantik 語の危機に瀕した姿を調査し、若年層の Bantik 語離れが進行していると報告した。特に形態音韻的な視座から、若年層の Bantik 語の諸特徴を実証的に示した。若年層を含めた、Bantik 族がアイデンティティを確立できるのは、Bantik 語ではなく、社会経済的に有用で、かつ、活力のある地域語マナド方言であるため、言語復興の試みは生彩を欠くと報告した (p. 82)。

最後に、金田 (2012) は、八丈方言における新たな言語変化を上代語との関連で考察した。現在、八丈方言に起きている言語変化は実は、中央ではすでに上代の前後に起こっていたものであることを指摘した。

後者の三つ (大角を入れると四つ) の研究は、大きく集約すると、言語の語彙情報および言語の構造には、人類の英知が詰まっており、それを失うことは文化の消失であるという論調である。

以上の知見は、本稿で議論を進めていくうえで大いに参考になるため、以下のナウル共和国のピジン英語についての考察でも、しばしば立ち返って考えてみたい。

3. 今日におけるナウル共和国のピジン英語

ナウルのピジン英語は、オーストラリア英語およびメラネシア地域で話されているピジン英語の影響も受けながら、語彙を増やしつつある。構造的には、包括複数と除外複数の区別があったり、目的格の代名詞を主語として機能させるなど、ニューギニアのトク・ピシンと共通する文法特徴も有している。一方、トク・ピシンには存在しない、量詞 *piecee* がナウルで固定化するなど、中国沿岸ピジンの名残も散見される。ナウルのピジン英語は小規模ではあるが、ナウル島が地理的に孤立していること、ホスト社会とピジン英語を話す接触集団との社会的距離が比較的安定していることが当該言語の存続を可能にしたと考えられる¹。グローバル化の影響がここナウルにも及んでいるとは言え、やはりナウルが地理的に孤立していることが、ピジン英語の保持を可能にしているのであろう²。

3.1 人類言語の財産として

「このピジン英語をどうするか」については、ピジン英語を母語とする話者がナウルにいないことから、在来言語と同じように考えることはできないかもしれない。ナウル人にとっても、ナウル島在住の中国人にとってもピジン英語は第1言語ではない。さらに、島内で働く、キリバス人やツバル人らにとっても同様である。しかし、島内の商店やレストランで島民間の貴重なコミュニケーション手段となっている以上、やはりそれはピジン英語話者に決めてもらわなければならない。

ナウル社会はナウル語を頂点とし、ピジン英語を底辺とする、ある種の階層を成しているが、このことがピジン英語の保持を可能にしている、と筆者は述べた(岡村 2004)。英語は国際的な文脈で使用されるが、ナウル島内でも政府が発行する文書や会議などで用いられる。通常、消滅の危機症状が現れるのは、ニューギニアやバヌアツやソロモン諸島がそうであるように、すべて少数の在来言語である場合が多い。これらの地域ではトク・ピシンやビズラマ語やソロモン諸島ピジンといった共通語が在来言語を駆逐する勢いがある。これらの地域では、一部クレオール化が起きた。ところがナウルでは、ピジン英語の威信が低いため、共通語との言語の取り替えが起こらない。ナウル島に移住した、中国人、フィリピン人、インド人、キリバス人、ツバル人の用いる、移住する前から使用していた在来言語の家庭での地位は、ピジン英語よりも高い。つまり、他地域で観察されるピジン英語が、在来言語の存在を危うくするというようなことは今のところ見られない。かつて、ナウルでは燐鉱資源が豊富にあった。そのため、海外から多くの契約労働者がナウル島に来島した。しかし燐鉱資源がほぼ枯渇し、出稼ぎ先としては勢いを無くしている。現時点では、他島からの人の流入は小規模であるため、ピジン英語の構造に大きな変化を与える状況にない。

そもそもこのピジン英語は、イギリスと中国から吸収した、言語的・文化的産物であるが、その言語自体に国際力があるかと問われると、現時点ではそれはないと答えざるを得ない³。ただし、この言語の発達過程の観察から、言語学者が言語変化および言語獲得の諸問題を考察するうえでたくさんの洞察を与えてくれる、言語的抽象性は有している。このような情報と知識を保存することが、後の学術的考察に寄与することは言うまでもない。

ナウルのピジン英語には文法書が無い⁴。言語の記録については、学術論文としての蓄積が少しあるだけである。そういう意味においては、ナウルのピジン英語研究はまだ始まったばかりであると言える。言語の記録を残すことは、ナウル社会に暮らす人びとに対して、当該言語に目を向けさせることに寄与する。そこから、当該言語の

¹ クラウス (2002) は、言語保持のための条件として、話者の絶対数と社会経済的なものおよび話者自身の態度にかんすることを取り上げ、グリーンランド語とフェロー語が安泰でいられるのは、どちらも地理的に孤立しているためであると言う (pp. 178-179)。

² ブラッドリー (2010: 61-62) は、言語の消滅が加速するには二つの要因があると指摘している。一つは、「グローバル化の影響や、少数派社会に共通して見られる、外部との接触の増大の影響」、もう一つは、「そのような圧力に対する共同体内部における反応で、自らの言語の使用や継承を止め、支配言語の使用へ転じるように選択を迫るもの」としている。

³ 宮岡 (2019) は日本語の文字について、「中国とヨーロッパという世界の二大文明から吸収した、他に比類のない「言語力」と「文化力」の増強であったこと、つまり単一民族といたって、その文化と言語の複合的な豊かさをうむ力となってきたこと、そしてここにこそ日本の誇りというべき国際力そのものがある」(p. 210) と述べている。

⁴ ハインリッヒ・杉田 (2009) によると、危機言語研究では、言語構造の記述ばかりでなく、「言語生態系やその話者、さらにコミュニケーション活動に関する情報もできるだけ多く記録することが望ましい」(p. 18) と述べている。

文化的・社会的機能が拡大していくと考えられる。ピジン英語話者の暮らしを録画した資料や音声・映像資料の整備と提供、正書法の制定、語学教育、学習者への支援、研究者および指導者の養成、予算の獲得、広報等が必要だと考えられるが道のりは険しいのが現状である。

ナウルのピジン英語は、社会的な威信は小さく、小規模ではあるが、社会的に機能している。言語の多様性が人間の生きる上で大きな意味をもつという視点に立てば、ナウルのピジン英語も、この多様性の一角を占め、保持されなければならないことになる。加えて、このピジン英語が、先に述べた大角の言葉を借りれば、まだ未発見の、人間のなんらかの潜在能力を証明するものを持っているかもしれないのである。したがって、ピジン英語の喪失は私たちから大事なものを永遠に奪ってしまうかもしれない。

ピジン英語の語彙に目を向けると、例えば *siusiu* ‘少しの’や *sangawong* ‘怠惰な’は広東語に、*gadudu* ‘子ども’や *kumo* ‘豚’はナウル語に、*langilangi* ‘馬鹿な’や *neigo* ‘キリバスの女’はキリバス語に由来すると報告されている (Siegel 1990: 171-172)。ナウル語から取り込まれた *kumo* について、一般にオーストロネシア系の民族は、「犬」、「豚」、「鶏」を飼っていることで知られているのでピジン英語に取り込まれやすかったと考えられる。つまり、ナウルの文化や背景に深く根差した語彙が選択されているという意味である。広東語やキリバス語のそれぞれの語彙も、彼らが燐鉱石採掘労働者としてナウル島に来島したことと無縁ではなからう。第二次世界大戦下に日本語から取り込まれた、*kabocha* ‘南瓜’も、食料不足を補うために、現地ナウル島で増産し、生活言語として定着したものであった。言うまでもないことだが、それぞれの語彙は歴史を反映しているので、こうした語彙および言語を失うことは過去の歴史を葬ることであり、現在の生活基盤を縮小させてしまう。

一方で、世界中のピジン・クレオール英語に見出せる、‘習慣’を表す *save* および ‘子ども’を意味する、*pikinini* のうち、前者はナウルのピジン英語の中にあるが、後者についてはナウル語の *gadudu* が採用されている。*pikinini* がそのまま採用されていてもおかしくはなく、置換に負荷もかからないと思われるが、中国人の会話の相手がナウル人であること、ナウルについての話題であること等が作用した結果、*pikinini* の代りに *gadudu* が定着した可能性もある。つまり、当該語彙が定着する場面および言語環境があったということである。ナウル島に強力な生活語彙がすでに存在していたため、*pikinini* が入り込む余地がなかったのである。

ピジン英語が社会経済的に有用かどうか、という問いに対しては、有用ではあるが、その規模は決して大きくはないと答えざるを得ない。なぜならば、ナウルのピジン英語の使用は、商店や中華レストランといった場面に限定されているからである。テレビやラジオを通じて、耳にすることはないし、教育言語としても採択されていない⁵。新聞の活字にもなっていないし、政府が発行する刊行物にも登場しない。詩や小説などにも見られず、ピジン英語の文化的・社会的な機能は決して大きくはない。書き言葉としての伝統も無い。ナウル在住の中国人が言語を使ってアイデンティティを確立できるのは、広東語であり、ナウル人のそれはナウル語である。ナウルのピジン英語の威信は低いが、ただ、ピジン英語の話者であることを隠匿する場面は見られない。

角田 (1996) は、オーストラリア原住民語の調査の際、原住民の一人から、「お前は俺達の言葉を調べて日本に持って帰る。では、その代わりに俺達に何をしてくれるんだ？」(p. 153) と言われたという。角田は、当該言語を海外の人に広く知ってもらうことは大変重要であること、将来学校で当該言語を教えるようになれば調査されたことは役に立つこと、の二点を指摘した (p. 154)。もっともなことである。筆者自身は、ナウルのピジン英語について、国内外で研究発表をしたり、研究論文を学術誌に掲載したりしている。

筆者は、ナウルのピジン英語が周辺で話されているトク・ピシンやビズラマ語やソロモン諸島ピジンといった同じ英語基盤のピジン英語と著しく構造が異なっていること、それから中国沿岸ピジン英語は今日消滅したとされているが、実際はその姿形を変えて、ここナウルで文化的・社会的に機能していること、について発信することは重要であると考え。前者については、個々のピジン英語が異なる歴史的・社会的成立の背景を有することを教えてくれるばかりでなく、在来言語である、ナウル語や他の英語基盤のピジン英語との関係、特に言語の取

⁵ 大西 (2001) は、モトウナ語プロジェクトの今後の方向性について考えるいくつかの重要な点の一つとして、「言語の保存・継承をめざす具体的な教育カリキュラムを、地元の人々の声を代弁する形で提言することも視野に入れなければならない」(p. 104) と述べている。ナウルのピジン英語の場合は、筆者が思うには、第一段階として、歴史の授業の中で、燐鉱開発の歴史や経済、さらには人の移動について語る中で、このピジン英語の存在を小中高それぞれの段階で、取り上げるのが望ましいと考えている。いきなり、「ピジン英語」を単独の教科として教えるのは現状では無理がある。英語とフランス語の二言語を支持する傾向がある、バヌアツ共和国の教育現場ではビズラマ語を使うと罰則もあるが、だからと言って危機言語化しているわけではない (内藤 2001: 90-103)。

敏現象についての考察機会を与えてくれる。一例を挙げると、ナウルのピジン英語では、周辺のピジン英語に優勢な形容詞接尾辞 *-fela*、述部辞 *i*、未来時制マーカー *bambai* が出現したりしなかったりする（例文 (1) ~ (3)）。つまり個人によるゆれが観察される。これはナウル島内で、中国人およびナウル人が、ソロモン諸島ピジン話者と接触機会があることを示唆している。そればかりでなく、ニューギニアのトク・ピシンやソロモン諸島ピジンがそうであったように、この *bambai* が今後、*bai* へと語形変化する可能性もある。このように、他のピジン英語の語彙や文法がどのように変化していったかを知ることは重要である。

他にも、世界のピジン英語の多くに定着している、過去を表す形態素 *bin* や、同音異議語を減らすための重複語および単純形の意味を拡大するための重複現象などは、ナウルのピジン英語がその使用域を拡大させる中で、定着する余地を残しているのである。

(1) *Bambai yu fren kam?* (岡村 2007: 88)

(2) *Ada men i gat watch.* (岡村 2007: 90)

(3) *Hi gat bigfela watch.* (岡村 2007: 90)

例文 (1) の *bambai* はトク・ピシンでは高齢世代によって今日でも用いられるが、若者の間では *bai* が優勢である。同じことが、ソロモン諸島でも報告されている⁶。ここナウルでは、ほとんど聞かれないが、そして、Siegel (1990) も分析の対象とした録音資料の中から当該要素は見い出せなかったと報告している。この用例はナウルの中華レストランで、筆者が高齢のナウル人から採取したもののだが、毎年ソロモン諸島から技術協力でナウルに来島するソロモン諸島民の影響が大きいと考える。加えて、中華レストランで働く、キリバス人やツバル人の話すピジン英語の影響も無視できない。彼らの中には、トク・ピシンを流暢に話せる者もいる。ナウル島には中高一貫の *Kayser College* がある。そこにはナウル人や中国人やキリバス人、そしてソロモン諸島民らが通う。つまり、学校はナウル人児童の多くが、友人を通じてピジン英語を獲得する場でもあるのである。

例文 (2) における述部辞 *i* も非生産的である。これは島内の中国人から筆者が採取した用例であるが、やはり学校で友人から獲得したり、地域社会においてソロモン諸島民の影響を受けたと考えられる。トク・ピシンの述部辞は生産的で、規則性を有しているが、ナウルでは個人によってゆれがある。

例文 (3) は島内のナウル人から筆者が採取したが、やはり事情は同じである。ここで興味深いのは、トク・ピシンの場合、*tupela pik* ‘二匹の豚’、*bikpela pik* ‘大きい豚’のように、*-pela* という接尾辞が名詞を修飾する数詞や形容詞に接辞されるが、ナウルのピジン英語では、名詞を修飾する数詞には *piecee* という量詞が入り、*tu piecee kumo* になる点にある。この *piecee* は元々中国沿岸ピジンにあった文要素で、それがナウルで定着した。この *piecee* は学術的には大変貴重で、それを含む統辞構造が、中国語のそれに単に類似しているということだけでなく、ピジンの文要素の一つとしてナウルで残存したことは、ピジンの文法性を考えるうえで極めて重要である。世界のピジンやクレオールを見ても、*piecee* のような文法的要素は珍しい。そういう意味においては大変貴重だと言える。そして言うまでもないことだが、この珍しい文法事項について、さらなる研究を進め、それを教育の現場に伝えることができれば、ナウル社会に少しは貢献できるかもしれない。

ナウル共和国のピジン英語については、まだ体系的な文法書が存在しないので、その文法を記述すること、さらには今日でもピジン英語が話されているとは言え、決して安定度が高いわけではないので、その記録を残しておくことが重要である。それはナウル社会ばかりでなく、世界中で話されているピジン・クレオールを対象とした言語研究にも貢献すると考える。

3.2 含意階層

さて、ナウル島民がピジン英語を調査研究して欲しいと考えているかどうか、これについては、筆者はナウル島民から当該言語の保持に関する要望を耳にしたことは一度もない。ナウル島在住の中国人からも聞いたことが

⁶ Simons, L. (1985: 77) では、被験者を二つのグループに分けて、未来時制マーカーの観察をしている。一つは25歳から35歳までの話者6名、もう一つは36歳以上。

ない。それどころか、ピジン英語は厄介者扱いされている傾向がある⁷。だからと言って、当該言語が消滅するわけではない。なぜならば、居住環境が崩壊していないためである。たとえそれが小さな規模であっても、約1世紀の間ナウルでピジン英語を保持できたのは、この居住環境が保持されていたからである。この居住環境が保持されていないところでは、その多くのピジンが消滅または衰退しており、そのようなところでは過去に必ず政治的・経済的・制度的圧力が当該ピジン英語話者にかかっているところが多い。

そこには下記のスケールに見られるような、含意階層があると考えられる (Okamura 2020: 111 を基に修正)。

含意階層:

政治的要因 > 経済的要因 > 制度的要因 > 居住環境的要因 > 文化の中核としての言語

上記の階層は例えば、当該言語話者の経済的な環境が大きく崩れている場合 (職種転換など)、当該言語話者は過去に必ず政治的な圧力を受けていると考えるものである。また、当該言語話者の居住環境が大きく崩れている場合 (分散居住)、過去に必ず政治的・経済的な圧力を受けた歴史があることを意味する。その結果、当該言語を文化の中核として位置づけている話者のアイデンティティが希薄になっていくということを示すモデルである。

オーストラリアのカナカ英語は、この階層をよく表している。1901年の連邦法により、カナカと呼ばれる人びとは1906年までに元々いたメラネシアの島々に帰還せねばならなかった⁸。しかし人道的な配慮からオーストラリア滞在を許可された者もいたし、クイーンズランド北部に逃走した者もいた。その後、砂糖黍農園を追われたカナカは生活のために仕事を求めて、他の都市へ移動を余儀なくされた。その結果、カナカはクイーンズランド全土に分散居住し、砂糖黍農園の契約労働者としてのアイデンティティが希薄になっていった。ナウルの場合は、ピジン英語話者の居住環境に大きな変化がないことが言語の保持を可能にしていると考えられる。これは言語学的には妥当性を有している⁹。

ブラッドリー (2002) は、「言語維持における決定的要因は、当該言語集団のみずからの言語に対する態度である」(p. 121) と述べるが、筆者の提案する含意階層に照らし合わせて述べると、言語に対する態度が希薄化する前には必ず当該社会において、政治的・経済的圧力がかかっている場合が多いと考える。つまり、どんなに言語を当該民族文化の中核に位置づけていても、それだけでは言語は維持できない。豪州のマケドニア語が豪州国内で維持できているのは、言語を文化の中核として位置づけていることが大きな要因¹⁰ではあるが、同時に居住環境も維持されているためでもある。

また、ハインリッヒ・杉田 (2009) は、Mühlhäusler (2000, 2002) の研究を紹介しながら、「言語維持・復興が望まれる場合は、その知見をもとに当該言語のおかれていた環境自体を変えていかなくてはならない」(p. 17) と考える。この考えは、筆者が示した含意階層における一つひとつのファクターが関係してくる。すなわち、ナウルのピジン英語が国家によって、一定の役割を正式に担い、かつ、社会経済的にも有用なドメインが増えれば、ピジン英語はより強固な文化的・社会的機能を実現できると考える。しかし、繰り返しになるが、ナウルのピジン英語の場合は、これらのファクターが一度もこの1世紀の間強化されたことがなく今日に至っている。それでも当該言語が存続しているのは、ピジン英語話者の居住環境が破壊されずに保たれているためである。

上記の含意階層における一番右側のファクターが維持されている限り、ナウルのピジン英語は今後も存続が可

⁷ 筆者はナウル人が、「What is really annoying us for us is that we have to use Pidgin not English when they Chinese do not understand what we Nauruans say」(Okamura 2007: 82) というのをよく耳にしたし、それに類似する声はよく聞かれる。また、岡村 (2000) はナウル島在住の中国人に、言語生活調査を施したことがあるが、ハインリッヒ (2010: 38) が実施したような類の聞き取り「沖繩人の83%は、継承言語として琉球諸語が学校の教科となることを望んでいる」も今後必要になってくると考えている。ワーム (2002) は、実際はうまくいかないことが多いとしながらも、優勢言語ばかりでなく、危機言語を使うことで高齢者に対する敬意も育まれ、結果として、危機言語の保持に繋がるし、当該危機言語への関心も高め、意義深い結果をもたらすと述べている (pp. 153-154)。これと対照的なのがパプアニューギニアのトク・ピジンであろう。紙村 (2012) によると、「ガバメン」から資金をより確実に、かつ遅れることなく支払ってもらうためには、村人はトク・ピジン語をできるだけ雄弁に語る交渉能力が必要となる。なにせ雄弁こそ、パプアニューギニアではきわめて重要な政治能力なのであるからだ」(p. 135) とあり、トク・ピジンの威信の高さをうかがわせる。ただし、一方で、トク・ピジンが在来の言語を駆逐しているという実態があるのも事実である (例えば Yanagida (2001: 76))。

⁸ 太平洋諸島民の労働等を厳しく制限した法律 (Pacific Island Labourers Act) が施行された (岡村 2001)。

⁹ 青海省の土族の言語を調査した、衣畑ほか (2018) は、「話者数が少なくても、その言語のみが使用される場面を有している場合、仮に周辺に大言語があっても、少数言語の使用は維持され得る」(p. 69) と述べている。ナウルの場合も、この状況に類似している。

¹⁰ Casule (1998) によると、豪州のマケドニア系オーストラリア人は、結婚相手もマケドニア人、職場もマケドニア人が多く、教会での礼拝もマケドニア語を使う機会が多い。もちろん、マケドニア語を文化の中核として位置づけているという。

能ではあるが、言語保持という観点からは、その間に国家によって、ピジン英語の威信を上げる試みもなされなければならぬと考える。つまり約1世紀もの間、ピジン英語話者はナウルの燐鉱産業に大きく寄与したという功績と彼らによって話されている言語が言語学的に貴重な言語であるという捉え方の両輪でもって、正しく評価するのである。目下のところ、ナウルは国家主義的な視点から、ナウル語が政治的・経済的に運営していくうえで効率が良く捉え、ピジン英語の公的な地位は認められていない。また、ピジン英語話者にしても、彼らの母語は広東語であり、ナウルでは少数者であっても、中国では絶対的な威信を持った言語の一つとして位置づけられている。問題は、ピジン英語話者の帰属意識が中国とナウルのどちらにあるかということにも左右されると言えそうである。

ナウルのピジン英語と太平洋諸島ピジン（ソロモン諸島ピジンおよびトク・ピシン）は約1世紀にわたって接触してきたが、構造上の収束には到っていない。両言語間の言語接触によって、ナウルのピジン英語にこれまでであった言語体系の根幹が崩れるとき、言語は消滅の方向に、あるいは吸収の方向に傾く。

先ほども述べたように、形容詞 *bik* に *-fela* が接辞するのはまれなので、*bik kumo* (例文5)になる。例文(4)のトク・ピシンとは大きく異なる。ただ、個人によるゆれが散見される以上、今後類推によって、*bik* に *-fela* が接辞する方向に向かう可能性も残されている。この傾向は、太平洋諸島ピジン化が進行していると言えなくもない。

(4) *tupela bikpela pik*

(5) *tu piccee bik kumo*

先に取り上げた量詞 *piccee* や属格構文 *mi nem*、さらには語末における母音添加などは周辺のピジン・クレオール英語には見られない特徴であり、こういったものは置換に一定程度の負荷がかかるものと思われる。逆を言えば、これらの言語特徴が置換化傾向にあれば、ナウルのピジン英語が消滅あるいは太平洋諸島ピジンに吸収される方向に傾くことを示唆しているとも言える。

それから、接触する集団の規模、接触するのは個人レベルのものか集団レベルのものか、当該の接触は一時的なものか継続的なものか、接触の頻度はどうか、その接触が起こる場面を考慮しなければならない¹¹。ナウルのピジン英語は、島内の商店やレストラン、さらには一部の中学高等学校で使用されている。接触の頻度は一定程度あり、接触も規模は小さいが継続的である。接触集団の規模は小さい。第二次世界大戦下を除いて、今日に至るまで、ナウル社会に大きな変動がなかったことがピジン英語の存続を可能にしたと考える。その際、忘れてはならないのは、ナウル社会が地理的には孤立していても、その社会自体、言語的多様性に富んでいたという事実である。在来のナウル語、中国人が持ち込んだピジン英語と広東語、さらには太平洋諸島の労働者が持ち込んだ、オーストロネシア系の諸言語とピジン英語が混在した¹²。

ナウルのピジン英語に関しては、太平洋諸島ピジン英語の移入に伴い、両者が平衡に存在しながら、今後どちらかに同化するか、あるいはどちらかが駆逐されるか、といった運命を辿るものと思われる。当該言語が、言語外的な要因によって、どのような方向に向かうのか、その都度観察し、言語保持の条件を一般化していく必要がある。先に示した含意階層が、一部の地域の一部の危機言語だけではなく、世界の危機言語にも当てはまるか、今後さらなる検証が必要になってくる。

3.3 言語の安定化に向けた取り組み

人類言語の財産として、今後保持していく必要があると、国家によっても少数言語話者によっても要請がなされた場合、その策がないわけではなかろう。例えば筆者は、同じオセアニア地域で威信を獲得している、パプアニューギニアのトク・ピシンのように、国や地域を超えた共闘体制を構築することによって、実現可能性も高まると考えている。そうすることで将来的にピジン英語を使って、国や地域を超えて広範囲でコミュニケーション

¹¹ 西光 (1991)、岡村 (2004)、嶋田 (2019) らに詳しく書かれている。

¹² 生物心理学者の岡ノ谷 (2019) は、「生物多様性が生態系の抵抗性を強めるように、多様な価値観、文化多様性が文明の寿命を伸ばす」(p. 268) と述べている。

を行うことができるようになり、そのまま経済的な利益へと結びつく可能性を有してくる。幸い、ビズラマ語とトク・ピシンとソロモン諸島ピジンは、語彙に若干の相違はあるものの、伝達効率が著しく低下するというほどではない。これは歴史的・社会的成立の背景が共通しているためである。豪州のクイーンズランドやサモア諸島の砂糖黍農園で成立した、ピジン英語を自国に持ち帰り、持ち帰った先にはそれぞれの地において、ピジン英語が拡大普及していくための土壌があった。

ナウル島のピジン英語を、周辺で話されているピジンの中の一つとして捉えることで、ナウルのピジン英語の威信も高まるのではないだろうか。ナウルのピジン英語を失うことは、オセアニア全体で話されているピジン英語という財産の一部を失うことを意味しており、ピジン英語使用者の知識や情報が失われるということである。ナウルの燐鉱開発を可能にしたのは、中国人や太平洋諸島民らによるところが大きかったことを考えると、ピジン英語はこれまでナウルの社会的・経済的側面にも寄与したと言えよう。

そして、このピジン英語を使って、ナウル島の観光業に寄与する時代が来れば、当該言語の安定度は少なくとも今よりは高まるであろう¹³。

4. ピジン英語に残存した日本語

先行研究で引用した、山本(1996)の指摘については、筆者もフィールドに向かうたびに考えさせられる。下記の例文(6)と(7)は、筆者が2002年にナウル共和国で収集した表現だが、今日でも高齢世代の話者から耳にすることができる。例文(6)はピジン日本語の資料の可能性を示唆している。*mi*は既存のピジン英語から、*byōki*は戦時下のナウル島で、軍用基地の建設労働にかり出された、現地島民が過酷な労働を回避するために必死で獲得した表現である。例文(7)も同様の背景で生まれた表現だが、助詞が省略されるなど、いわゆる電報文の形式になっている。

(6) *Mi byōki.*

(7) *Hara itai.*

問題は、このような用例を現地で収集する際、被験者が戦時中の苦しい体験を思い出し、情報の提供を躊躇する可能性があるという点である。1943年の6月と8月、ナウル島民は食料事情を緩和するため、日本海軍によってトラック諸島に移送された経験がある。また、1943年7月、当時ナウル島には39名のハンセン病患者が療養していたが、日本兵の衛生状態を保つため、海上で虐殺されている。さらに、原住民殴打事件、食料の窃盗に伴う虐待など、過酷な体験が島民の共通認識となっている。このような共通体験が、多くの島民によって記憶され、若い世代にも語り継がれている。小さな島であるため、こういった記憶はいつまでも温存されやすいと考える。

戦前は、英国人によって純度の高い燐鉱石が発見されたことにより、ナウル社会は激変した。近年では、資金洗浄のために利用されたり、オーストラリアからは経済支援と引き換えに、中東からの難民を受け入れるなど、ナウルは世界から利用され続けている。「もう外部者はたくさんです」という意識をもつナウル島民もいることだろう。

一方でナウルは、英国や豪州などによる、不当な燐鉱資源の搾取を国際司法裁判所に訴え、多額の賠償金を手に入れたり、難民の受け入れによって毎年豪州から20億円を手に入れるなど、国家の存亡をかけた、したたかな面も持ち合わせている。中国や台湾を意識した、外交政策も同様である。

ところで、崎山(2003: 9)は、Grimesの研究を取り上げ、太平洋地域の少数民族語と共通語について言及する中で、「ミクロネシアの言語情報として英語の話者が何人という情報は示されているにもかかわらず、日本語にはまったく言及されていないのは問題である」、「もし日本がミクロネシアの占領をそのまま続けていたら、ミクロネシアは確実に日本語の単一地域となり、土着語は消滅したであろうという指摘は、日本の言語政策を過酷に評価したため」と気づき、疑問を呈した。なぜならば、Grimesの分類は、きわめて簡素か、あるいは政治的なメッセージが含ま

¹³ ミュールホイズラー(2010)は、生態言語学が貢献できることの一つとして、「小規模な危機言語の話者が、生態学的に健全な文化的観光事業や言語的観光事業を企画することを支援することができる」(p. 103)と述べている。

れていると考えられるためである。

崎山が指摘した前者については、言うまでもないことだが、言語学者は実態に即して言語と向き合うべきである。そこがなされなければ、結果として出てくるものも歪められたものしか出てこない。

後者についても、たとえ、日本の占領期間が継続されたとしても、ナウル語は消滅しなかったと考える。なぜならば、日本軍はナウル語の使用を禁じたわけではなかったからである。

5. おわりに

筆者は本論文で、言語が衰退する過程として、含意階層モデルを提案した。それは、ある言語を話す集団の居住環境が破壊されたところでは、過去に必ず、政治的・経済的・制度的圧力が当該話者集団にかかっているということを示すものである。そのことを検証するために、ナウル島のピジン英語を中心に考察してきた。その結果、上記の含意階層は、ある程度当てはまるものであるということが確認された。

今後はオセアニア以外の地域でも検討するなどして、サンプル数を増やすことで、一般化を図っていきたいと考える。

引用・参考文献

- 牛島巖 (1987) 『ヤップ島の社会と交換』 東京: 弘文堂
- 内海敦子 (2008) 「消滅に瀕した Bantik 語の姿」『言語研究』 134, 57-84.
- 大角翠 (2013) 「ニコラス・エヴァンズ著, 大西正幸, 長田俊樹, 森若葉訳『危機言語: 言語の消滅でわれわれは何を失うのか』」『言語研究』 144, 119-127.
- 大西正幸 (2001) 「ブーゲンヴィル島シウワイ地域の言語・文化継承運動とモトウナ語プロジェクト」、『環南太平洋調整班報告書』 A01-001.
- 岡村徹 (2000) 「ナウル・ピジンの保護」『アジア英語研究』 第 2 号, pp. 81-97.
- 岡村徹 (2001) 「オーストラリアン・サウスシー・アイランダーズの言語と社会: カナカ英語衰退の要因」『オーストラリア研究』 13, 21-32.
- 岡村徹 (2004) 『ナウル島の接触言語について: 接触言語の安定度を決める要因』 九州大学, 博士論文
- 岡ノ谷一夫 (2019) 「外来種論争から考える日本語と英語」嶋田珠巳 / 斎藤兆史 / 大津由紀雄編 (2019) 『言語接触: 英語化する日本語から考える「言語とは何か」』 東京大学出版会
- 紙村徹 (2012) 「村落住民の視座から見られた国家のイメージと言語問題: パプアニューギニア 東セピック州ワシクク丘陵クオマ族トングシェンプ村の事例から」加藤隆浩編『ことばと国家のインターフェイス』 行路社, pp. 101-142.
- 金田章宏 (2012) 「八丈方言における新たな変化と上代語」『言語研究』 142, 119-142.
- 衣畑智秀 / 川澄哲也 / 竹安大 (2018) 「危機言語における言語使用の活性 / 不活性についての調査研究」『福岡大学研究部論集』 F5, pp. 64-70.
- クラウス, M. (2002) 「言語の大量消滅と記録: 時間との競争」宮岡伯人 / 崎山理編『消滅の危機に瀕した世界の言語』 明石書店, pp. 170-206.
- 崎山理 (2003) 「太平洋地域における危機言語とその問題点」『国立民族学博物館調査報告』 39, 7-15.
- 佐藤知己 (2012) 「アイヌ語の現状と復興」『言語研究』 142, 29-44.
- 嶋田珠巳 (2019) 「言語接触とは何か」嶋田珠巳 / 斎藤兆史 / 大津由紀雄編『言語接触: 英語化する日本語から考える「言語とは何か」』 東京大学出版会 pp. 15-48.
- 嶋田珠巳 / 斎藤兆史 / 大津由紀雄編 (2019) 『言語接触: 英語化する日本語から考える「言語とは何か」』 東京大学出版会
- 田村すずこ (1996) 「危機に瀕した言語の研究者の課題」『言語研究』 109, 140-148.
- 角田太作 (1996) 「オーストラリア原住民語の現地調査」『言語研究』 109, 149-160.

- トッド, L. 著 / 田中幸子訳 (1986) 『ピジン・クレオール入門』大修館書店
- 内藤真帆 (2001) 「ヴァヌアツの学校教育における言語状況」『環南太平洋調整班報告書』 A01-001. pp. 90-103.
- 中川裕 (1996) 「少数民族と言語の保持」宮岡伯人編『言語人類学を学ぶ人のために』世界思想社、pp. 263-280.
- 西光義弘 (1990) 「言語接触のタイプ」『言語研究』 98, 1-26.
- ハインリッヒ / 杉田 (2009) 「危機言語記録保存と言語復興の統合へ向けて」『社会言語科学』第11巻 第2号、pp. 15-27.
- ハインリッヒ, P. (2010) 「危機言語の維持に必要な社会的条件」原聖編『言語的多様性という視座』三元社、pp. 34-46.
- ブラッドリー, D. (2002) 「自分たちの言語をどう見るか：言語維持のための主要因」宮岡伯人 / 崎山理編『消滅の危機に瀕した世界の言語』明石書店、pp. 170-206.
- ブラッドリー, D. (2010) 「危機言語の復元力」原聖編『言語的多様性という視座』三元社、pp. 58-83.
- 宮岡伯人 / 崎山理編『消滅の危機に瀕した世界の言語』明石書店
- 宮岡伯人 (2019) 「文化(生態系)を映し出す言語の<かたち>」pp. 189-220. 嶋田珠巳 / 斎藤兆史 / 大津由紀雄編『言語接触：英語化する日本語から考える「言語とは何か」』東京大学出版会
- ミュールホイスラー, P. (2010) 「言語的多様性をめぐる学問の可能性」原聖編『言語的多様性という視座』三元社、pp. 89-108.
- 山本昭 (1996) 「「危機に瀕した言語」の研究者への課題」『言語研究』 110, 192-200.
- ワーム, S. (2002) 「言語の危機と言語の死：危機言語を保持し、再活性化するには」宮岡伯人 / 崎山理編『消滅の危機に瀕した世界の言語』明石書店、pp. 146-168.

<外国語文献>

- Casule, I. (1998) The interplay of the Macedonian Standard and Dialects in a Bilingual Setting: Macedonian Language Maintenance in Australia *Int'l J. Soc. Lang.* 131, pp. 105-124.
- Grimes, Barbara E. (ed.) (2000) *Ethnologue, languages of the World*. 14th edition. Dallas, Texas: Summer Institute of Linguistics.
- Mühlhäusler, P. (2000) Language planning and language ecology: A current issue in language planning. *Current Issues in Language Planning*, 1 (3) , 306-367.
- Mühlhäusler, P. (2002) Why one cannot preserve languages (but can preserve language ecologies) . In Bradley, David, & Bradley, Maya (Eds.) , *Language endangerment and language maintenance*. pp. 34-39. London: Routledge Curzon.
- Okamura, T. (2002) Japanese Language Teaching in Nauru during the Occupation. *People and Culture in Oceania*. 18: 65-75.
- Okamura, T. (2020) Preserving the Nauruan Language and Pidgin English in Nauru. In Okamura, T. & Kai, M. *Indigenous Language Acquisition, Maintenance, and Loss and Current Language Policies*. PA: IGI Global.
- Simons, L. (1985) Malaitan Influence on Two Grammatical Particles in Solomon Islands Pijin. *Papers in Pidgin and Creole Linguistics* No. 4 Pacific Linguistics Series A-No. 72. Canberra: ANU.
- Yanagida, T. (2001) Socio-historic overview of the Ata language an endangered Papuan language in New Britain Papua New Guinea 『環南太平洋調整班報告書』 A01-001. pp. 61-94.

【付記】 本稿は日本学術振興会科学研究費基盤研究 (C) 課題番号 :20K00573、2020 年度 - 2022 年度、「ナウル島および豪州ブリズベンにおける言語接触・言語保持の研究」の助成を受けている研究に基づく (研究代表者: 岡村徹)。

要旨: ナウル共和国のピジン英語はどのようなファクターが絡んだときに、言語衰退化を加速するのか。筆者はピジン英語の衰退には、次のような含意階層が関わっていると指摘した (政治的要因 > 経済的要因 > 制度的要因 > 居住環境 > 文化の中核としての言語)。現時点での一般化は難しいが、今後データの蓄積を行い、他地域での検証を経て、感触が得られるものと考え。

キーワード: 言語維持, 言語再活性化, 社会言語学, ピジン英語

Business Continuity Management Systematic Literature Review: Towards a Socio-technical Resilience within the Pandemic Context

Albert Kok Loon-Wong¹, Angelina Seow Voon-Yee, Murali Raman
Asia Pacific University of Technology & Innovation, Malaysia

Abstract

Despite the strategic importance accorded to business continuity as a management system towards value-preservation, many organisations were reported to be inadequately prepared for the Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (COVID-19) pandemic crisis. All those shocks arising from physical restriction measures and casualties have led to significant disruptions to businesses, economies and societies. Particularly, incapacitated work-force to operate business-as-usual processes and technologies, further exacerbated by inadequacies in embracing digital business model to engage and transact. Interestingly, even with learning from previous smaller scale outbreaks of SARS (2003) and Middle-east Respiratory Syndrome (2010), the cascading impact of large-scale work-force impairment across inter-connected and complex systems appeared to be under-estimated. Plausibly, latent failure caused ignorance of those early warnings and risk acceptance as a rare-event, causing insufficient heed to engender better preparedness. With that in mind, this study aims to capture and synthesise extant literature of business continuity's concepts and practices, which enhance socio-technical resilience of people, process and technology to cope with disruption arising from pandemic crises, by performing a systematic literature review. Three categories of findings are discussed: (a) Business Continuity Management (BCM) response to pandemic (b) BCM preparedness impediments, and (c) post-pandemic BCM. Salient recommendations of work-force resilient, digitalisation, crisis management and BCM integration, latent failure that impedes preparedness and enhancing response agility are discussed. The outcome of this literature review informed that there were limited and disparate knowledge on this emerging phenomenon, with the existence of descriptive studies and to a lesser extent, case inquiries. Recognising this gap, this study sets the base for future empirical examination to provide conceptual insights that could plausibly represent business continuity in enhancing socio-technical capacity amid a pandemic crisis.

Keywords: Business continuity, resilience, disruption, pandemic, COVID-19

1. Introduction

1.1 The Pandemic Context

One lesson learned from the current COVID-19 pandemic was that those early warnings from similar but smaller scale events such as the avian influenza², SARS³ and MERS⁴ were given insufficient heed to engender preparedness. Some past studies have called out the need to be prepared and vigilant for such event (Ekmekci. & Bergstrand, 2010; Low et al., 2010; Rebmann et al., 2013; Smith et al., 2007; Watkins et al., 2008). Particularly, Rebmann et al. (2013, p. 31) aptly sounded the clarion call in their study of pandemic preparedness before COVID-19 crisis struck as follows:

“Businesses are vital to the economic stability of the United States yet remain under prepared for future disasters, especially those involving a biologic event such as a pandemic.”

¹ Corresponding author

² First reported in 1997 in Hong Kong, and has spread to other countries since 2003 involving poultry and human infections (World Health Organisation [WHO], 2018).

³ Severe acute respiratory syndrome (SARS) due to corona virus was first reported in Asia in February 2003, and spread to North America, South America, Europe, and Asia before it was contained (Centre for Disease and Control Prevention [CDC], 2017).

⁴ Middle East Respiratory Syndrome due to corona virus out-break in 2012 within the Arabian peninsula, spread to Republic of Korea in s015 (CDC, 2019).

Alarmingly, in dealing with the pandemic crisis, only 23% of organisations in the United States (U.S) had dedicated response teams (PwC, 2021), with a meagre 12% of businesses were prepared (Gartner, 2021), and 49% of them did not have functioning business continuity pandemic plans in place (Mercer, 2020). It is acknowledged that the impact of this crisis was under-estimated, resulted in an unprecedented global economy and financial markets disruption; high unemployment plus critical infrastructure, manufacturing and service industries interruption, to the extent that national institutions could not cope on their own (Pak et al., 2020). Global supply chain disruptions (Sarkis, 2020), and adverse effects arising from economic, health, travel and social interactions (Jensen, 2021) were regularly reported. Unpreparedness to support sudden surge in work-from-home arrangement to sustain critical operation compounded the consequences of the crisis (Conger, 2020; Papagiannidis et al., 2020).

1.2 Business Continuity Management (BCM)

Both practice and academia recognised that business continuity is one management approach in responding to low-likelihood and high-impact socio-technical (organisation and technology) disruptions (Fischbacher-Smith, 2017; Herbane, 2010; International Standard for Organising [ISO], 2019; Niemimaa, 2015; Niemimaa et al., 2019; Sawalha, 2020). BCM as a practitioner-engendered discipline was established during mid-1990 as a strategically positioned holistic management practice (Herbane, 2010). The strategic nature of BCM is associated with customers' value preservation (Gibbs & Buchanan, 2006) leading to fulfilling organisation strategies (Gibbs, Buchanan & Shah, 2006; Herbane et al., 2004), including protection of key stakeholders, reputation, brand and value-creating activities (ISO, 2019). Meanwhile, the holistic approach is encapsulated within the implementation of a life-cycle process of planning, exercising and maintenance of continuity plans (Fischbacher-Smith, 2017; Herbane et al., 2004; Gerber & von Solms, 2005; Gibb & Buchanan, 2006; Niemimaa, 2015; Niemimaa et al., ISO 2019; Tammineedi, 2010; Sawalha, 2020). That process is embodied within the management principle of 'Plan-Do-Check-Act', to keep those plans prepared in accordance with current threat landscape (Fani & Supriadi, 2019; ISO, 2019; Paunescu & Argatu, 2020).

In defining BCM, Herbane et al. (2004, p.435) in their inaugural study emphasised its importance as a management process that is capable of responding to threats, as follows:

“... process that identifies an organisation's exposure to internal and external threats and synthesises hard and soft assets to provide effective prevention and recovery. Essential to the success of BCM is a thorough understanding of the wide range of threats (internal and external) and a recognition that an effective response will be determined by employees' behaviour during the business recovery process.”

Alternately, from a current practice standpoint, ISO standard 22301 (ISO, 2019, p.2) defines BCM as follow:

“Holistic management process that identifies potential threats to an organisation and the impacts to business operations those threats, if realised, might cause, and which provides a framework for building organisational resilience with the capability of an effective response that safeguards the interests of its key stakeholders, reputation, brand and value-creating activities.”

1.3 BCM as Resilient-enhancing Practice

BCM operates as one resilient-enhancing practice, aims to improve the broader base of organisational resilience (Wong & Barnes, 2011). To this end, BCM sets to protect and sustain an organisation's socio-technical capacity, which consists of organisation (people and process) and technology, to enhance the collective ability to response to discontinuity-events, stabilising

disturbances and shocks, while recovering and continuing operation of critical functions (Fischbacher-Smith. 2017; Herbane et al., 2004; Herbane, 2010; ISO, 2019; Jarvelainen, 2012; Sawalha, 2020). In this regard, an organisation ability to respond and cope with a pandemic crisis centres on its work-force (Acciarini et al., 2021, Hofbauer & Quirchmay, 2021; Sivaprasad & Matthew, 2021). For example, without availability of IT personnel to deploy technology assets and support users, remote working would be significantly impeded, causing process and technology break-downs (Papagiannidis et al., 2020). Consequently, business processes are highly dependent on information technology to function, and people to operate and control processes (Gibbs & Buchanan, 2006). Appropriately, Niemimaa (2015, p.209) embraced socio-technical ability in its BCM’s definition, as follows:

“... company’s socio-technical ability to withstand and restore from intra- and extra-organisational contingencies.”

1.4 Aim of this paper

Ideally, organisations were expected to be business continuity-prepared given those early warnings of pandemic events. However, the reality was that organisations have under-estimated the consequences of a pandemic, and thus, were generally inadequately prepared for that event. Recognising the immense problem caused by COVID-19 pandemic crisis, this study aims to conduct a systematic literature review (SLR) to capture and synthesise business continuity concepts and practices that can enhance existing body of knowledge in relation to this phenomenon. Therefore, it aims to find answers to the question of *what is the current status of literature pertaining to BCM that embraces organisational socio-technical ability in responding to a pandemic crisis?* Findings emerged from the SLR are categorised into (a) BCM response to pandemic (b) BCM preparedness impediments, and (c) post-pandemic BCM. This paper ends with a discussion on recommendations for BCM implementation in relation to a pandemic crisis.

2. Systematic Literature Review

Systematic Literature Review (SLR) as a methodology applied in this study is described as follows:

“An SLR is a review of an existing body of literature that follows a transparent and reproducible methodology in searching, assessing its quality and synthesizing it, with a high level of objectivity (Kraus et al., 2020, p.1026).”

SLR is suited for this study to describe the current state of business continuity literature within a pandemic context. Therefore, SLR process and review protocol of planning, conducting and reporting promulgated by Xiao & Watson (2019) and guidelines of writing narrative literature review by Green et al. (2011), guided this study. Next, literature selection and review, including inclusion criteria, are presented.

Table 1: Databases Search Criteria

Timeline	Boolean Search Criteria	Justification for Search
Till 15 th November 2021	(“business continuity” OR “resilience”) AND (“pandemic”)	Business continuity is the over-arching discipline Business continuity preparedness enhances socio-technical resilience Pandemic sets the context

2.1 Literature Selection

Boolean search conditions (Table 1) was used to select articles on electronic databases that generated 337 articles. Further refinement by reading the abstract (Breretona et al., 2007; Xiao & Watson, 2019) was performed, shortlisted 26 out of 337 articles. Exclusion were mainly due to articles generated from the “resilience” word search but those were not related to socio-technical (people, process and technology) aspects of business continuity. A further search on Google Scholar was performed, leading to an additional 15 articles. That search stopped when there was no additional insights emerged (Levy & Ellis, 2006), after more than 200 articles were screened. At this juncture, 41 articles were short-listed for subsequent expert review (Table 2).

Table 2: Number of Articles from Database Search

Digital database	Initial search	Relevant for Analysis
ACM Library	23	1
Science Direct	100	17
Emerald Insights	182	5
Proquest	0	0
Springer	32	3
Google Scholar	200	15*
<i>Total</i>	<i>537</i>	<i>41</i>

Note: * identified 19 articles, removed 5 duplicates

2.2 Literature Review

Articles were included based on two criteria: (a) their relevance to the research question, and (b) meet the quality requirement of having sufficient evidence to support literature synthesis, including the purpose of study, research design and findings (Green et al., 2006). The review involved two members of the study team. First, the expert-designate performed first round of a full article review. Second, the reviewer, provided a fresh perspective (Wanden-Berghe & Sanz-Valero, 2012), independently assured of quality of protocol and inclusion of articles (Kraus et al., 2020), and resolved any discrepancies (Breretona et al., 2007). Out of the 41 articles, 23 were discarded, and 3 were added from back-ward search. Consequently, 21 articles were finalised for analysis⁵. As the phenomenon of pandemic crisis is considered as nascent, a lower number of articles is plausible with emphasis on building conceptual base towards theory creation, m (Kraus et al., 2020).

3. Analysis of Finding

Findings were synthesised and analysed under the caption of development in body of knowledge, and three emerged categories of (a) BCM response to pandemic (b) BCM preparedness impediments, and (c) post-pandemic BCM.

3.1 Body of Knowledge

The phenomenon is emerging, perhaps more prominently during COVID-19 pandemic crisis (Figure 1). Scholastic interest

⁵ The 21 articles are annotated with an (*) in the Reference section.

might be lacking in the past, as the problem could be under-estimated. Encouragingly, 8 out of 16 of those COVID-19 contextual articles were published in the Academic Journal Guide (AJG) rated journals across categories of information management, strategy, finance and marketing (Table 3). Acceptance of those papers with descriptive study and qualitative inquiry attested to the phenomenon nature of this topic. Evidently, focus is placed on inductively building of base to inform concept and practice, and it has yet to evolve to deductively testing of theories.

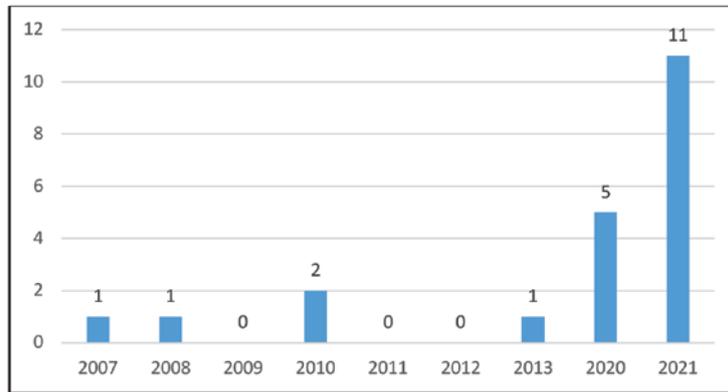


Figure 1: Annual Papers

Table 3: Ranked Journal Publication and Research Method (2020-2021)

Journal Name	AJR 2021 Ranking	No of articles	Research method
Journal of Entrepreneurship and Public Policy	1	1	Qualitative inquiry
International Journal of Organizational Analysis	1	1	Qualitative inquiry
Corporate Governance	2	1	Qualitative inquiry
International Journal of Information Management	2	2	Descriptive study
Business Horizons	2	1	Descriptive study
International Journal of Information Management	2	1	Descriptive study
Industrial Marketing Management	3	1	Descriptive study

3.2 BCM Response to Pandemic

Two themes emerged from this category, as presented in Table 4. First, an organisation’s ability to cope with the crisis is significantly impacted by work-force continuity, and associated challenges in sustaining capacity, amid ever-changing and unclear envisioned end-state. This unprecedented effects on incapacitation of people has led to an extensive work-force disruption across businesses and communities beyond geographical boundaries (Jansen, 2021; Margherita & Heikkila, 2021; Papagiannidis et al., 2020). National policy on physical restrictions, aimed to contain the spread of infection, such as offices, schools and physical stores lock-down, have attributed to such discontinuities (Pak et al., 2020).

Table 4: Business Continuity Pandemic Planning

Emerg ed themes	Findings
Work-force continuity	Highlighted in operation of airport handling (Serrano & Kazda, 2020) Synthesised of global companies' actions during pandemic response (Margherita & Heikkila, 2021) Managing people's risk (Sneddon, 2021) Continued operation of information technology (IT) services to deploy and support working-from-home arrangement (Papagiannidis et al., 2020). Attention to safety & disease prevention, work continuity & job productivity, and (sick) leave & infection handling (Margherita & Heikkila, 2021) Work-from-home arrangement, reliable, secure tools & platforms (Kaushik & Guilera, 2021; Papagiannidis et al., 2020; Rapaccini, et al., 2020)
Effective crisis response	Contribute to building organisational resilience (Acciarini et al., 2021; Sivaprasad & Matthew, 2021) Strengthening operational resilience (Hofbauer & Quirchmay, 2021) Enhancing crisis resilience (Rapaccini et al., 2020) Integration of crisis response and BC (Sivaprasad & Matthew, 2021) 4 step crisis model for pandemic (Rapaccini et al., 2020)

Organisations have to responsively deal with continuous shocks from these containment actions, primarily employees' health and safety issues, while trying to cope with ill-effects from prolonged remote working (Margherita & Heikkila, 2021) and reduced mobility plus social interactions (Jensen, 2021). Second, effective crisis response is key to resilience (bounce-back) in navigating complex pandemic scenarios (Schmid et al., 2021). However, organisations were under-prepared in their crisis response capability (PwC, 2021), thus affecting availability of capable people to support crisis response, which requires empowerment and embraces agility (Acciarini et al., 2021; Sivaprasad & Matthew, 2021). Without sufficient people's capacity, an organisation ability to ensure business continuity will be significantly impacted.

3.3 BCM Preparedness Impediments

Impediments towards BCM preparedness arose from dismissing pandemic as a rare-event despite early warnings from past events of smaller scale, and failure of management oversight to monitor effectiveness of managing business continuity, as illustrated in Table 5. Plausibly, this is an indication of weakness within the system of organisational learning from past discontinuity events (Hofbauer & Quirchmay, 2021; Paunescu & Argatu, 2020). These two impediments have induced inadequacies of organisational socio-technical ability in coping with the pandemic event when it unfolded, causing break-down in crisis-containment. Additionally, substituting the longer term goal of value preservation that embodies business continuity, with shorter term re-active responses, hoping to steer through the crisis, without investing in building and enhancing resilience, has disrupted preparedness (Schmid et al, 2021). That is, management might not have paid sufficient strategic heed to pandemic crisis response, drifting into ignoring weaknesses in their BCM system (Bhattacharyya & Thakre, 2021). Additionally, ineffective corporate governance measures hindered management oversight, including not placing BCM on the board of director's agenda (Sivaprasad & Matthew, 2021).

Table 5: Preparedness Impediments

Emerg ed themes	Findings
Dismissing pandemic as a rare-event	U.S. & Singapore studies – lack of preparation despite government indications, and past events (Rebmann et al., 2013; Low et al., 2010) Early warnings from China during COVID-19 was ignored (Hofbauer & Quirchmay, 2021)

Table 5: Cont'd

Emerg ed themes	Findings
Failure of management oversight	Outdated BC arrangements inadequacies of training, lack of business continuity specialists to focus on enhancing resilience, absence of management attention and support and fragmented platform for crisis communication (Hofbauer & Quirchmay, 2021) Poor risk awareness program, absence of external drivers, inadequate internal training and gaps in business continuity skills (Schmid et al., 2021) Effective corporate governance improves oversight over crisis response towards business continuity (Sivaprasad & Matthew, 2021)

3.4 Post-pandemic Business Continuity Arrangement

To operate during post-pandemic (new-normal) environment, the basic “hygiene factor” must be in place. Primarily, the need to ensure safe-work place for people, and scalable, reliable and secure technology adoption, which is responsive to the needs of businesses and users (Margherita & Heikkila, 2021; Papagiannidis et al., 2020). Schmid et al. (2021) rightly argued that the current business continuity paradigm does not specifically consider the approach of assessing business models’ vulnerabilities, exacerbated by inherent complexities in BCM implementation and short-comings of disruption risk assessment. Therefore, it is an opportune time to review and renew legacy business models, address inherent vulnerabilities and transform towards digitalisation of business models and processes, presented in Table 6 below.

Table 6: Post-pandemic Business Continuity Arrangement

Emerg ed themes	Findings
“Hygiene factor”	Safe-work place (Acciarini et al. 2021, Kaushik & Guleria, 2020; Margherita & Heikkila, 2021, Papagiannidis et al., 2020; Sivaprasad & Matthew, 2021; Sneddon, 2021) Scalable technological capacity (Ekmekci & Bergstrand, 2010; Sharma et al., 2021)
Digitalisation	Review, renew legacy business models (Sivaprasad & Matthew, 2021) Embracing digitalisation in business models renewal (Bai et al., 2021; Bhattacharyya & Thakre, 2021; Bettiol et al., 2021; He et al., 2021; Papadopoulos et al., 2020) Address business models’ vulnerabilities (Schmid et al., 2021) Collaborative inter-organisational practices (Bhattacharyya & Thakre, 2021)

4. Discussion and Recommendation

BCM’s literature in the context of pandemic crises is still developing, as evident by a small number of descriptive and qualitative inquiry studies revealed by this SLR, aimed at building concepts and practices as illustrated in Figure 1. Correspondingly, this study illuminates the importance of socio-technical (organisation and technology) underpinnings of business continuity in enhancing organisational ability to deal with a pandemic crisis. In responding to the development and implementation of BCM for pandemic context, the following considerations are presented, given the notion that such discontinuities propagate beyond scale, cutting across geographies, businesses and societies (Jensen, 2021). Consequently, it rendered conventional business continuity plans to be ineffective and even inoperable, such as transferring operation from one impacted site to another back-up location (Hofbauer & Quirchmay, 2021). Instead, organisations and managers are recommended to focus on the strategic goal of building and enhancing organisational resilience to preserve its strategic value (Acciarini et al., 2021; Fischbacher-Smith, 2017; Gibbs & Buchanan, 2006; Herbane et al., 2004; ISO. 2019; Sivaprasad & Matthew, 2021). This is

achieved by embracing BCM capabilities as one resilient practice within business models and processes (Wong & Barnes, 2011), suitable to the current state of coping with pandemic crises.

First, the impact on people across geographies is extraordinary, over and above the effects of the Sept 11th terrorist attacks in the U.S. World Trade Centre (Cerullo & Cerullo, 2004). Hence, scalable and agile people's capacity that can respond to the pandemic crisis is critical to cope with on-going shocks, where the end-state remains fluid (Ekmekci & Bergstrand, 2010; Hofbauer & Quirchmay, 2021; Papadopoulos et al., 2020). To this end, all organisations need to pay heed to those 'hygiene factors' in their response to this crisis - establishing work-force safety and health arrangements (Acciarini et al. 2021, Kaushik & Guleria, 2020; Margherita & Heikkila, 2021, Papagiannidis et al., 2020; Sivaprasad & Matthew, 2021; Sneddon, 2021, which cannot be overly emphasised. It is all about managing people's risk (Sneddon, 2021) by paying attention to safety and disease prevention, work continuity, productivity, and (sick) leave & infection handling (Margherita & Heikkila, 2021), plus offering reliable, secure tools and platforms to enable work-from-home arrangement (Kaushik & Guilera, 2021; Papagiannidis et al., 2020; Rapaccini, et al., 2020). Practice-wise, strengthening occupational, health and safety (OHS) function towards integration with BCM practices (Rebmann et al., 2013) is one key recommendation.

Second, embarking on a strategic transformation towards digitalisation of business models and processes, and adoption of technology as ways of working and transacting: all should be accorded with strategic priority (Bai et al., 2021; Bettiol et al., 2021; Bhattacharyya & Thakre, 2021; He et al., 2021; Papadopoulos et al., 2020). The goal is to reduce dependencies on people to operate those complex and inter-connected manual or semi-automated processes with embedded analogue data, which has a higher propensity to fail during a pandemic due to various physical restrictions and human casualties. Hence, it is recommended that business transformation initiatives include reviewing legacy business processes and identifying associated vulnerabilities attributed to pandemic related disruptions (Schmid et al., 2021; Sivaprasad & Matthew, 2021).

Additionally, digitalisation of business models and processes across the entire eco-systems is essential, including those vendors and suppliers' BCM preparedness (Hofbauer & Quirchmay, 2021) to mitigate those wide-spread risks associated with outsourcing and supply chain disruptions, where systems are complex and inter-connected. Conceptually, business continuity features and arrangements should be 'baked-in' those business processes as a concept of an "always-on business" (Bajgoric, 2014, p 163), where scalable usage of technological capacity is one key consideration (Ekmekci & Bergstrand, 2010; Sharma et al., 2021). Thus, a plausible paradigm of business continuity of business models and underpinning business processes (Niemimaa et al., 2019). The success of this concept is evident within organisations that embrace remote working arrangement as part of business-as-usual operation, as they are prepared to invoke that arrangement without additional efforts such as acquiring additional digital assets, connectivity and support for users (Kaushik & Guilera, 2021; Margherita & Heikkila, 2021; Papagiannidis et al., 2020); with readily digital connectivity to engage and transact with customers (Bettiol et al., 2021).

Third, integration of crisis management with BCM function is one salient way to improve practice towards coordinated response. Crisis management enhances organisational resilience (Acciarini et al., 2021; Sivaprasad & Matthew, 2021), strengthens operational resilience (Hofbauer & Quirchmay, 2021) and improves crisis resilience (Rapacinni et al., 2020). The ability of crisis response arguably is the core of sustaining business continuity, with its prominent role in navigating complex pandemic scenarios (Schmid et al., 2021). Hence, the need for capable people to support an empowered crisis response is vital (Acciarini et al., 2021), to avoid break-down in organisational and technology resources that are crucial to achieve stabilisation among shocks to the underpinning systems.

Fourth, equally important is to pay heed to latent (human) failure that orientates towards hindering BCM preparedness, including lack of management attention and support towards resilience, inadequate BCM skill-sets, failure to learning from

past events, and poorly implemented and maintained program (Hofbauer & Quirchmay, 2021). Other potential failures to take cognisance, include poor risk awareness program, absence of external drivers, inadequate internal training and gaps in business continuity skills (Schmid et al., 2021). Hence, the importance of placing BCM strategic skill-sets into long-term planning should not be ignored (Wong, 2009). Above all, robust corporate governance oversight is one salient approach that could mitigate latent failures in management system including BCM (Sivaprasad & Matthew, 2021). The notion of latent failure can be examined from the perspective of disaster incubation theory, which postulates that weak signals or early warnings are allowed to incubate in the background and often ignored (Dekker & Pruchnicki, 2013; Hayes, 2017; Macrea, 2014; Pidgeon & O’Leary, 2000; Turner, 1976; Turner & Pidgeon, 1997) until those sloppy management practices drift an organisation into a disaster due to a combination of organisational and technology lapses (Turner, 1994).

Fifth, socio-technical resilience enables an organisation’s ability to bounce back from those unanticipated events (Wildavsky, 1988). However, rigid (bureaucratic) management practices hampered resilience because organisations could not promptly offer surge capacities to cope with prevailing uncertainties during a pandemic crisis, by hampering swift access to information, agile decision making structure, pro-active responses and effective communication (Schmid et al., 2021). Furthermore, untimely responses to disruptive changes are worsened by complex operating system and environment that managers operate in (Rapaccini et al., 2020). Towards overcoming rigidity, an agile mind-set is becoming significantly important, where organisations need to adjust to the speed and direction of change with sufficiently scalable socio-technical capacity to cope with many unknowns, especially where the envisioned end-state remains unclear in a typical pandemic crisis (Ekmekci & Bergstrand, 2010). That agility is crucial for agile crisis responders to be empowered to take decision in containing various induced shocks, augmented by a positive cultural norms, which emphasise and pays heed to pandemic preparedness with shared goals, sense of urgency and clear plans in sight (Acciarini et al., 2021; Ekmekci & Bergstrand, 2010).

In conclusion, this article by way of SLR has provided insights in terms of BCM preparedness within the context of a pandemic crisis. Specific development and implementation of BCM within the pandemic context are discussed, within the socio-technical capacity of people, process and technology, in coping with those discontinuity-events. Following on from this SLR, it is recommended that empirical studies be carried out to explore this phenomenon that is still on-going from the experience of industries and firms’ informants, to add-on to the existing body of knowledge. For example, to consider emerged categories from this study of how BCM can be enhanced from a pandemic standpoint, impediments of its implementation and preparedness can be reduced, and transformation into digitalised business models can initiated to mitigate people’s risk. After all, it is thoughtful to take cognisance of an old adage during these challenging times: “if you fail to plan, you are planning to fail”.

References

Note: * denotes articles selected for SLR, in total 21 count.

- Acciarini, C., Boccardelli, P., & Vitale, M. (2021). Resilient companies in the time of Covid-19 pandemic: a case study approach. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 10(3), pp. 336-351. *
- Bhattacharyya, S.S., & Thakre, S. (2021). Coronavirus pandemic and economic lockdown; study of strategic initiatives and tactical responses of firms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), pp.1240-1268. *
- Bai, C., Quayson, M., & Sarkis, J. (2021). COVID-19 pandemic digitization lessons for sustainable development of micro-and small- enterprises. *Sustainable Production and Consumption*, 27, pp. 1989-2001. *
- Bajgoric, N. (2014). Business continuity management: a systemic framework for implementation. *Kybernetes*, 43(2), pp. 156-177.
- Bettiol, M., Capestro, M., Maria, E.D., & Micelli, S. (2021). Reacting to the COVID-19 pandemic through digital connectivity with customers: the Italian experience. *Italian Journal of Marketing*, 4, pp. 305-330. *
- Brereton, P., Kitchenhama, B.A., Budgen, A., Turnera, M., & Khalil, M. (2007). Lessons from applying the systematic literature review process within the software engineering domain. *Journal of Systems and Software*, 80(4), pp. 571–583.
- CDC. (2017). *Severe Acute Respiratory Syndrome*. <https://www.cdc.gov/sars/about/fs-sars.html>

- CDC. (2019). *Middle East Respiratory Syndrome*. <https://www.cdc.gov/coronavirus/mers/about/index.html>
- Conger, S. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on information systems management. *Information Systems Management*, 37(4), pp. 327-331.
- Cerullo, V., & Cerullo, M.J. (2004). Business continuity planning: a comprehensive approach. *Information Systems Management*, 21(3), pp. 7-78.
- Dekker, S., & Pruchnicki, S. (2014). Drifting into failure: theorising the dynamics of disaster incubation. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 15(6), pp. 534-544.
- Ekmekci, O., & Bergstrand, J. (2010). Agility in higher education: planning for business continuity in the face of an H1N1 pandemic. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 75(4), pp. 20-30. *
- Fani, S.V., & Subriadi, P. (2019). Business continuity plan: examining of multi-usable framework. *Procedia Computer Science*, 161, pp. 275-282.
- Fischbacher-Smith, D. (2017). When organisational effectiveness fails: business continuity management and the paradox of performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(1), pp. 89-107.
- Gartner. (2020). *Gartner business continuity survey shows just 12 percent of organizations are highly prepared for coronavirus*. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-03-10-gartner-business-continuity-survey-shows-just-twelve-percent-of-organizations-are-highly-prepared-for-coronavirus>
- Gerber, M., & von Solms, R. (2005). Management of risk in the information age. *Computers & Security*, 24(1), pp. 16-30.
- Gibb, F., & Buchanan, S. (2006). A framework for business continuity management. *Information Journal of Information Management*, 26, pp. 128-141.
- Gibb, F., Buchanan, S., & Shah, S. (2006). An integrated approach to process and service management. *International Journal of Information Management*, 26(1), pp. 44-58.
- Green, B.N., Johnson, C.D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. *Clinical Update*, 3(5), pp. 101-117.
- Hayes, J. (2017). Disaster incubation: Grenfell Tower's unnecessary lessons. *Construction Research and Innovation*, 8(3), pp. 76-79.
- He, W., Zhang, Z., & Li, W. (2021). Information technology solutions, challenges, and suggestions for tackling the COVID-19 pandemic. *International Journal of Information Management*, 57(102287), pp. 1-8. *
- Herbane, B., Elliot, D., & Swartz, E. (2004). Business continuity management: time for a strategic role? *Long Range Planning*, 37(5), pp. 437-457.
- Herbane, B. (2010). The evolution of business continuity management: a historical review of practices and drivers. *Business History*, 52(6), pp. 978-1002.
- Hofbauer, S., & Quirchmayr, G. (2021, June 29–July 1). *Assuring long-term operational resilience in a pandemic: Lessons learned from COVID-19*. Proceedings of the 12th International Conference on Advances in Information Technology, (22)1-9. <https://doi-org.ezproxy.apiit.edu.my/10.1145/3468784.3470466> *
- International Standard for Organising. (2019). *ISO 22301:2019 Security and resilience – business continuity management systems – requirements*. Author.
- Jarvelainen, J. (2012). Information security and business continuity management in interorganizational IT relationships. *Information Management & Computer Security*, 20(5), pp. 332-349.
- Jensen, O.B. (2021). Pandemic disruption, extended bodies, and elastic situations - reflections on COVID-19 and mobilities, *Mobilities*, 16(1), pp. 66-80.
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), pp. 9-18. *
- Kraus, S., Breier, M., & Dasi-Rodriguez, S. (2020). *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16, pp. 1023-1042.
- Levy, Y., & Ellis, T.J. (2006). A systems approach to conduct an effective literature review in support of information systems research. *Informing Science Journal*, 9, pp. 182–212.
- Low, P.S., Liu, J., & Sio, S. (2010). Business continuity management in large construction companies in Singapore. *Disaster Prevention and Management*, 19(2), pp. 219-232. *
- Macrae, C. (2014). Early warnings, weak signals and learning from healthcare disasters. *BMJ Quality & Safety*, 23, pp. 440-445.
- Margherita, A., & Heikkilä, M. (2021). Business continuity in the COVID-19 emergency: a framework of actions undertaken by world-leading companies. *Business Horizons*, 63, pp. 683-695. *
- Mercer. (2020). *51% of companies have no business continuity plan to combat coronavirus outbreak: Mercer study finds*. <https://www.mercer.com/newsroom/covid-19-companies-have-no-business-continuity-plan-to-combat-coronavirus-outbreak.html>
- Niemimaa, M. (2015). Interdisciplinary review of business continuity from an information systems perspective: toward an integrative framework. *Communications of the Association for Information Systems*, 37(4), pp. 69-105.
- Niemimaa, M., Jarvelainen, J., Heikkilä, M., & Heikkilä, J. (2019). Business continuity of business models: evaluating the resilience of business models for contingencies. *International Journal of Information Management*, 49, pp. 208-216.
- Pak, A., Adegboye, O.A., Adekunle, A., Rahman, K.M., McBryde, E.S., & Eisen, D.P. (2020). Economic consequences of the COVID-19

- outbreak: the need for epidemic preparedness. *Frontiers in Public Health*, 8, pp. 1-4.
- Paunescu, C., & Argatu, R. (2020). Critical functions in ensuring effective business continuity management: evidence from Romanian companies. *Journal of Business Economics and Management*, 21(2), pp. 497-520.
- Papadopoulos, T., Baltas, K.N., & Balta, M.E. (2020). The use of digital technologies by small and medium enterprises during COVID-19: implications for theory and practice. *International Journal of Information Management*, 55(102192), pp. 1-4. *
- Papagiannidis, S., Harris, J., & Morton, D. (2020). WHO led the digital transformation of your company? A reflection of IT related challenges during the pandemic. *International Journal of Information Management*, 55, pp. 1-5. *
- Pidgeon, N., & O'Leary, M. (2000). Man-made disasters: why technology and organizations (sometimes) fail. *Safety Science*, 34(1/3), pp. 15-30.
- PwC. (2021) *Building crisis survey 2021: U.S. insights and actions*. <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/cybersecurity-privacy-forensics/library/global-crisis-survey.html>
- Rapaccini, M., Saccani, N., Kowalkowski, C., Paiola, M., & Adrodegari, F. (2020). Navigating disruptive crises through service-led growth: the impact of COVID-19 on Italian manufacturing firms. *Industrial Marketing Management*, 88, pp. 225-237. *
- Rebmann, T., Wang, J., Swick, A., Reddick, D., & delRosario, J.K. (2013). Business continuity and pandemic preparedness: US health care versus non-health care agencies. *American Journal of Infection Control*, 41(4), pp. 27-33. *
- Sarkis, J. (2021). Supply chain sustainability: learning from the COVID-19 pandemic. *International Journal of Operations & Production Management*, 41(1), pp. 63-73.
- Sawalha, I.H.S. (2020). Business continuity management: use and approach's effectiveness. *Continuity & Resilience Review*, 2(2), pp. 81-96.
- Schmid, B., Raju, E., & Jensen, P.K.M. (2021). COVID-19 and business continuity - learning from the private sector and humanitarian actors in Kenya. *Progress in Disaster Science*, 11(100181), pp. 1-8. *
- Serrano, F., & Kazda, A. (2020). The future of airports post COVID-19. *Journal of Air Transport Management*, 89, pp. 56-66. *
- Sharma, A., Rangarajan, D., & Paesbrugge, B. (2020). Increasing resilience by creating an adaptive salesforce. *Industrial Marketing Management*, 88, pp. 238-246. *
- Sivaprasad, S., & Mathew, S. (2020). Corporate governance practices and the pandemic crisis: UK evidence. *Corporate Governance*, 21(6), pp. 983-995. *
- Smith, P.W., Hansen, K., Spanbauer, L., & Shell, D.F. (2007). Pandemic influenza preparedness: a survey of businesses. *American Journal of Infection Control*, 35(7), pp. 484-485. *
- Sneddon, J. (2021). Pandemic risk management; protecting people while ensuring business continuity. *Process Progress Safety*, 40(3), pp. 1-6. *
- Tamineedi, R.L. (2010). Business continuity management: a standards-based approach. *Information Security Journal: A Global Perspective*, 19(1), pp. 36-50.
- Turner, B.A. (1976). The organisational and inter-organisational development of disasters. *Administrative Science Quarterly*, 21, pp. 378-397.
- Turner, B.A. (1994). Causes of disaster: sloppy management. *British Journal of Management*, 5(3), pp. 215-219.
- Wanden-Berghe, C., & Sanz-Valero, J. (2012). Systematic reviews in nutrition: standardized methodology. *British Journal of Nutrition*, 107, pp. 3-7.
- Watkins, R.E., Cooke, F.C., Donovan, R.J., MacIntyre, C.R., Itzwerth, R., & Plant, A.J. (2008). Tackle the problem when it gets here: pandemic preparedness among small and medium businesses. *Qualitative Health Research*, 18(7), pp. 902-912. *
- Wildavsky, A. (1988). *Searching for safety*. Transaction Books.
- WHO. (2018). *Influenza (Avian and other zoonotic)*. [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-\(avian-and-other-zoonotic\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-(avian-and-other-zoonotic))
- Wong, K.L., & Barnes, P.H. (2011). Enhancing business continuity management capacities in the insurance industry: a Southeast Asian perspective. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 2(2), pp. 139-166.
- Wong, W.N.Z. (2009). The strategic skills of business continuity managers: putting business continuity management into corporate long-term planning. *Journal of Business Continuity and Emergency Planning*, 4(1), pp. 62-68.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Planning Research*, 39(1), pp. 93-132.

投稿論文

中国における公訴時効（訴追時効）制度への 公安職員の意見に対する考察

——安徽省公安厅に勤務するあるグループへのインタビューを通じて

高橋 孝治

一般企業勤務（立教大学 アジア地域研究所 特任研究員／韓国・檀国大学校 日本研究所 海外研究諮問委員）

The study of police officers' opinion on the statute of limitations in China --Based on an interview with a group working at the ANHUI National Police Agency

Koji TAKAHASHI

(Centre for Asian Area Studies/ Project Fellows, RIKKYO UNIVERSITY

• Institute of Japanese Studies Overseas Research Advisory Committee member, KOREA Dankook University)

Abstract : In China, there are very few cases where the statute of limitations is not convicted of guilt. Therefore, China's limitation of prosecution system has many problems, such as being pointed out that it does not exist anymore. Then, how do public security staff who will apply the statute of limitations system view this system? This article is about interviewing the staff of the Anhui Provincial Public Security Department on the statute of limitations system, and analyzes the results of the interview. The conclusion of this article is that the public security staff did not care about the provisions of the statute of limitations system, and used the statute of limitations system for the vague system.

※本稿で、[] は直前の単語の中国語原文を示し、原則として初出にのみ付した。ただし、「告発 [控告]」のみ、日本語の「告発」との混同を防ぐため全てに付した。

1. はじめに

(1) 問題の所在

公訴時効制度とは、犯罪の発生から一定期間が経過すると訴権が失われ、有罪の証拠があったとしても、刑事訴訟を提起できなくなるという制度である。公訴時効制度は、世界で市民権を得た制度と言われており¹、中華人民共和国（以下「中国」という）では訴追時効制度 [追訴時効制度] と呼ばれている（以下、「中国の公訴時効制度」を示すときは「訴追時効制度」という）。

ところで、訴追時効制度には、制度の意義と実務運用に大きな乖離があると筆者は指摘してきた²。すなわち、中国の刑法（1979年7月4日公布、翌年1月1日施行（以下「79年刑法」という）。1997年3月14日全面改正、同年10月1日改正法施行（以下「97年刑法」という）。2017年11月4日最終改正・改正法施行）第87条には「犯罪は以下の期限を経過したら訴訟提起できない。……」という規定があるにもかかわらず（79年刑法では第76条に同様の規定がある）、第88条は「（第1項）人民検察院、公安機関もしくは国家安全機関が立案捜査を始めた後、または人民法院が事件を受理した後、捜査または裁判から逃れた場合は、訴追時効の制限を受けない。（第2項）被害者が訴追期限内に告発 [控告] した場合において、人民法院、人民検察院または公安機関が立案すべきであったにも関わらず立案しなかった場合は、訴追時効の制限を受けない」と規定している（79年刑法では第77

¹ 道谷卓「公訴時効——歴史的考察を中心として——」『關西大學法學論集』（43巻5号）関西大学法学会、1994年、73頁。

² 高橋孝治「中国における公訴時効（訴追時効）制度を正当化する学説についての考察」『法學政治學論究』（111号）慶應義塾大学大学院法学研究科、2016年、83頁。

条に類似する規定があった)。

そして、97年刑法第88条第1項の規定にある「捜査または裁判から逃れた場合」という要件は無視され、立案か告発〔控告〕さえなされれば訴追時効にかかることはないというのが中国における実務運用となっている³。

立案とは、人民法院、人民検察院および公安機関が当該事件について審査して、犯罪事実が確かに存在し、刑事責任を追及する必要があるかを判断する手続きであり、併せて刑事事件として捜査もしくは審判を行うかの決定をする訴訟活動の一種である⁴。すなわち、日本でいう警察の捜査開始の決定に相当する手続きと言える。

そして、告発〔控告〕とは、被害者およびその近親者あるいは訴訟代理人が人身あるいは財産の権利の犯罪事実あるいは犯罪容疑者を公安や司法機関に対し報告し侵害者の法律責任を追及する行為である⁵。そして、立案や告発〔控告〕がなされれば訴追時効にかかることはないということで、訴追時効制度は事実上、『立案もしくは告発〔控告〕時効制度』と呼ぶべき制度となっている⁶。

この点から、なぜ特に立案の場合について、97年刑法第88条第1項の「捜査または裁判から逃れた場合」という要件は無視されるのか、立案されれば訴追時効にかかることがないのであればほとんどの事件は訴追時効にかかることはなくなり、訴追時効制度は事実上適用されることはないのではないかなどの疑問が生じる⁷。さらに、訴追時効を立案や告発〔控告〕時を基準にその成否を決定したとしても、時効期間が経過していると判断されるべき事件で、その事実を無視して有罪判決を出した例なども存在する⁸。

訴追時効制度を運用する現場では、このような疑問や問題がある中で、どのように考えて制度の運用を行っているのか、これを明らかにした上で考察を試みようというのが本稿である。公訴時効制度を直接運用する機関は二つある。一つは直接刑事訴訟を提起する人民検察院であり、もう一つは立案や捜査などを行う公安(日本でいう「警察」)である。人民検察院は、訴追時効期間が経過した事件が送致された場合には、起訴してはならないし(刑事訴訟法(1979年7月1日公布、翌年1月1日施行。1996年3月17日および2012年3月14日全面改正(それぞれ翌年1月1日改正法施行)、2018年10月26日最終改正・改正法施行。以下「12年刑訴法」という)第16条)、公安の訴追時効期間が経過した事件についての取扱いについては法律上規定はないが、事実上捜査中止となるはずであろう(これについては4.でさらに検討する)。

本稿は、これらの機関のうち、公安職員へのインタビューで得た訴追時効制度に対する意見について検討するものである。なお、人民検察院に勤務する検察官の訴追時効制度に対する意見については、既に高橋孝治「中国における公訴時効(訴追時効)制度への検察官の意見に対する考察——検察官へのインタビューを通じて立案との関係を中心に——」(『日中社会学研究』(27号)日中社会学会、2020年、47~60頁収録)がある程度明らかにし検討しているものの、公安職員へ訴追時効制度について意見を求めた研究はこれまでになかった。ところで、高橋孝治「中国における公訴時効(訴追時効)制度への検察官の意見に対する考察——検察官へのインタビューを通じて立案との関係を中心に——」48頁では多様な検察官が訴追時効制度について意見を述べている。しかし、検察官に比べると、公安職員には秘密主義的な部分が大きいか回答拒否とする者が多数であった。しかし、安徽省公安厅に勤務するある公安職員グループのみが筆者に協力してくれた。そこで、本稿では、インタビューに協力してくれた安徽省公安厅に勤務するある公安職員グループ4人による回答をベースに検討を進めていく。

(2) インタビューの手法

本稿では、安徽省公安厅に勤務するある公安職員グループ4人に対して行ったインタビューを考察の素材にするとは既に1.(1)で述べた。本稿執筆にあたりインタビューに答えてくれた者は以下の通りである。

³ 高橋孝治・前掲註(2) 83頁。

⁴ 樊崇義(主編)『刑事訴訟法』中国・中国政法大学出版社、2009年、205頁。

⁵ 陳衛東(主編)『刑事訴訟法』(第4版)中国・中国人民大学出版社、2014年、208頁。

⁶ 高橋孝治・前掲註(2) 90頁。

⁷ 賈宇(主編)『刑法学』(中国・中国政法大学出版社、2009年)253頁は、97年刑法第88条によって訴追時効制度は事実上死文化している」と指摘している。もっとも、同頁は訴追時効制度がどのように死文化しているのかについては言及していない。

⁸ 高橋孝治「中国で公訴時効(訴追時効)の運用が問題となるある裁判の分析」『東アジア研究』(21号)東アジア学会、2017年、52~53頁。

本稿での表記	年代	聞き取り日時
A 氏	30 代	2019 年 12 月 7 日
B 氏	30 代	2019 年 12 月 25 日
C 氏	40 代	2019 年 12 月 27 日
D 氏	20 代	2019 年 12 月 29 日

今回、インタビューに回答をくれた4人は、筆者が様々な公安職員にインタビューを申込み、回答拒否の対応をされる中で、学術研究のために協力するとの回答を唯一くれたA氏にまずインタビューを行い、続いてA氏が協力をしてくれそうな同僚であるB氏、C氏、D氏を紹介してくれたものである。そのため、A氏、B氏、C氏、D氏はともに安徽省公安厅の現場担当であり、考え方も類似している部分があると思われる。この点は、検討の際に注意しなければならない。

インタビューは、基本的に「訴追時効完成と判断されたことによって捜査が中止になった例を見たことはあるか?」、「一度立案されればそれのみで訴追時効の制限を受けることがないとの実務運用がなされていると指摘されているが、この指摘に同意するか?」、「中国の訴追時効制度は改正されるべきと考えているか?」などの質問を行い、疑問のある回答が出た場合、それをさらに深く質問するという手法を取った。

1. (1) で述べたように、インタビューを試みても、公安職員であるがゆえの回答拒否が多数される中で、それをせずに回答をくれた意見を本稿は検討する。回答拒否がされる中で得たこの回答自体は非常に貴重なものではあろうが、やはり中国という広大な国家のうち、安徽省公安厅に勤務する者たちの意見でしかないという点は本稿が検討を行う際には十分に留意する必要がある。

2. 訴追時効制度と立案の関係について

(1) 訴追時効制度と立案に関する公安職員の意見

1. (1) で述べた通り、訴追時効制度は事実上「『立案もしくは告発 [控告]』時効制度」となっている。このため、訴追時効はその完成が非常に難しいものになっていると考えられる。そして、今回のインタビューでも、訴追時効が完成したため捜査を中止した場合を見たことがあると答えた者はB氏一人にとどまった。さらに、立案がなされていればそれのみで訴追時効にかかることはないと考えている公安職員が多く見られた(A氏、C氏、D氏回答)。もっとも、B氏のみは「容疑者は立案後に捜査や裁判から逃げた場合にのみ訴追時効にかからない……立案のみでは認められない」と回答している。それでは、B氏の言う「捜査や裁判から逃げた場合」とはどのような場合を言うのかという点が問題となる。これについてはB氏は「僻地へ逃亡などしていた場合」などがあてはまるという。

中国も日本と同じように、公安機関が事件の捜査を行い、捜査終了と共に人民検察院に送致を行い(12年刑訴法第162条)、人民検察院が起訴するという事になっている(12年刑訴法第176条)。そして、被疑者の刑事責任を追及しない場合(訴追時効が完成していると判断された場合を含む)には、その捜査案件は撤回され、被疑者を逮捕していた場合には直ちに釈放しなければならない(12年刑訴法第163条)。そのため、訴追時効の完成については、まず公安機関の判断があり、その後検察官の判断があることになる。

ところで、中国では、多くの検察官も立案がなされればそれのみで訴追時効にかかることはないと捉えている⁹。そして、公安職員も同様に考えている者が多いことから、やはり訴追時効制度の実務運用は立案時を基準に時効完成の判断を行うということになる。しかし、ここに大きな問題があり、公安職員は、立案がなされた場合には訴追時効の制限にかからないという意識は強く持っていないようである。すなわち、公安職員は「立案がなされれば、公安機関は捜査を行うものであり、立案後に捜査を中止することはしない」と言われたり(A氏回答)、「そもそもが訴追時効はまず完成しないので、(時効完成を)判断する機会がない」と言われたりする(D氏回答)。

⁹ 高橋孝治「中国における公訴時効（訴追時効）制度への検察官の意見に対する考察——検察官へのインタビューを通じて立案との関係を中心に——」『日中社会学研究』（27号）日中社会学会、2020年、50頁。

これはすなわち、全てではないにしろ、公安内部の一部においては、立案がなされたら訴追時効の期間が経過していようと、捜査を行うのが当たり前であり訴追時効の期間が経過しているか否かは検討することすらないということである。このように、立案という「捜査開始の決定」がなされた以上、捜査を行うことは当たり前であるというのが公安機関レベルでの認識と言えよう。

立案は、事件の担当者が「立案報告書」もしくは「立案報告表」および「立案願い報告〔立案請示報告〕」を作成し、当該組織の主管者が審査を行い、当該主管者の署名または押印がなされた「立案決定書」が作成されるという手順で行われる¹⁰。中国に限らず全世界の刑事司法に共通する指摘でもあろうが、少なくとも中国においては、「公安、検察、法院という機関は自己の利益と被告人もしくは被害者の利益が競合するとき、被告人もしくは被害者の利益を損なうような行為をする。例えば、公安と検察機関が有罪であると考え容疑者を拘留、逮捕、起訴した後、法院が無罪であると判断したとしても、基本的に無罪判決が出ることはない。なぜなら、この無罪判決は、公安および検察院双方にとって都合が悪いものであり、容疑者の合法的利益を犠牲にしても、公安、検察院およびその職員が本来受けるべき損害が発生しないようにするのである」と指摘されている¹¹。これは、公安、検察、法院は全て国家機関であるため、互いを守ろうとする動きがあるという指摘である。この指摘は、公安機関内の主管者が最終決定した立案の決定を、「訴追時効の期間が経過しているため」という理由があろうとも、同じ組織内で主管者より下位に位置する者が捜査を中止にできるはずがないとも言い換えられるように思える。

(2) 訴追時効制度の「死文化」について

立案という捜査開始の決定が訴追時効完成の判断基準となるのであれば、訴追時効が完成することはほとんどなく、注1でも述べた通り、訴追時効制度は死文化していると言えるであろう。しかし、A氏はこの意見に強く反対している。このA氏の意見についてここでは検討してみたい。

まずA氏は「訴追時効制度の条文は、他の条文との兼ね合いから必要性が認められて生み出された条文である。ここでいう必要性とは、刑法の抑制機能や司法資源の節約などをいう。法律の条文は、理論的にはなぜそのような規定が置かれているのか説明がなされているが、実務の現場では、そのような理由付け通りに運用されないことがある」と述べる。これはすなわち、訴追時効には制度設置の理由付け、すなわち意義が存在しているものの、制度を運用する実務現場ではその意義通りに運用されないという意味である。しかし、制度に一定の意義があってもその通りに運用をせず、その制度が適用される場面がほとんどないのであれば、それを「死文化」というのではないだろうか。

A氏の「訴追時効制度は死文化していない」という強い発言は、中国政府が「法治」を打ち出す中で、公安職員として97年刑法の全ての条文を適用しきっていないという現実から目を背けるための理屈づけであろう。しかし、死文化はしていないが、制度の意義通りに運用がされないことがあるだけという説明は何の説明にもなっていない。そして、この点につきA氏に尋ねてみたところ、A氏からは回答が返ってこなかった。結局のところ、訴追時効制度は中国では死文化しているわけではないとするためにA氏が表面的にそのように述べているだけであり、深く考えてはいないということなのであろう。

このような訴追時効制度は死文化しているのではないかと質問はB氏など他の者にはしていない。しかし、「訴追時効制度について何か意見や思うところはあるか？」との質問に対しては全員が「特にない」と返答している。このことから、A氏のみならず今回インタビューを試みた全員が訴追時効制度については深く考えていないものと思われる。

(3) 公安職員は訴追時効制度をどのように捉えているのか——中間的考察

ここまで公安職員は訴追時効制度をどのように捉えているのかを見てきた。その結果、公安職員は訴追時効制度については特に意見はないのではないかとということが明らかとなった。すなわち、一部の公安職員には、「立案がなされれば捜査は行われるもの」、「訴追時効はまず完成しないので、判断する機会がない」など訴追時効に関する規定が存在しないかのように、立案がなされたというだけで捜査などを続ける者がおり、結果として人民検

¹⁰ 王国枢（主編）『刑事訴訟法学』（第5版）中国・北京大学出版社、2013年、186頁。陳衛東（主編）・前掲註（5）213頁。

¹¹ 張明楷『刑事司法改革的断片思考』『現代法学』（36号2期）中国・西南政法大学、2014年、14～15頁。

察院に送致される。さらに、事実上の訴追時効制度の死文化を「制度の意義通りに運用がなされていないだけ」と言い換えて、公安が一つの刑事制度を「死文化」させているとは認めようとしないう傾向があることも見えた。

3. 時効期間経過後であっても有罪となる場合について

(1) 訴追時効完成により訴追すべきではないのに有罪とされた事例

1. (1) でも、訴追時効を立案時を基準にその成否を決定したとしても、時効期間が経過していると判断されるべき事件で、その事実を無視して有罪判決を出した例などがあると述べた。これについては明確に否定の意見を述べたのはB氏のみであった。A氏は、直接そのような例に遭遇したことはないとしつつも、「まれにあるとは聞いたことがある」と述べ、C氏は「そのような例は少ない」と述べ、少ないながらもそのような例が発生していることは認めている。そして、D氏は、そもそも訴追時効が完成することはほとんどないのでこのような判断を行う機会そのものがないと述べている。そして、検察官へのインタビューでも、そのような例は多くはないものの、そのような例に遭遇したことがあるという検察官は確実に存在する¹²。このことから、件数は少ないながらも中国においてはこのような事例は確実に一定数発生していると言える。

しかし、ここで問題となるのは、2. (2) でも述べた通り、このような問題があったとしても、訴追時効制度に対して特に「その運用に問題がある」などの意見は出てこず、「訴追時効制度について何か意見や思うところはない」と一貫して回答がなされている点であろう。すなわち、訴追時効制度の規定が無視されるかのような運用を目の当たりにしても問題視する意見が全く出てこないのである。

しかも、このような運用については、多くの者が処罰することと訴追時効制度どちらが重要かを考えた結果であるとか、法益を強く守らなければならない場合、例えば殺人罪などの場合には、訴追時効制度を無視することは検討に値するなど回答している（A氏、B氏、D氏回答）。そしてここで一つ問題が発生するのは、97年刑法および79年刑法上は訴追時効制度は単なる時間の経過のみを要件とするのであるが、中国において法律の条文の穴埋めを行う司法解釈においては、訴追時効にかかる要件を追加しているのである。具体的には「最高人民法院の《中華人民共和国刑事訴訟法》の適用に関する解釈〔最高人民法院關於適用《中華人民共和国刑事訴訟法》的解釋〕」（2012年12月20日発布、翌年1月1日施行。以下「12年解釈」という）第241条（八）は、「犯罪が訴追時効の期限を経過しており『かつ』訴訟提起が必要でない場合、もしくは特赦により刑罰が免除された場合、審理中止の裁定をしなければならない」と規定している（『』は筆者による強調）¹³。法律で定められた要件に、司法解釈が要件を追加してよいのかという問題はあるものの¹⁴、12年解釈を用いれば、「犯罪が訴追時効の期限を経過しているが、訴訟提起が必要であるため、訴追時効期間が経過しても刑事訴追すべく捜査・検察院送致をした」という理由付けができる。それにもかかわらず、法益をより強く守るために訴追時効制度を無視することも検討に値するなど述べているのである。

これが示すところは、公安職員は12年解釈という刑事事件処理に関する司法解釈の規定を知らずに実務を行っているということである（この点については検察官も同様である）¹⁵。

(2) 訴追時効制度と市民の不満

前節では、公安職員は12年解釈の規定を用いずに、法益をより強く守るために訴追時効制度を無視することも検討に値するというような発想を持っている場合が多いと述べた。それでは、なぜより強く法益を守る必要があるのだろうか。これについては、「被害者感情を納得させるためには仕方ない」とか（C氏回答）、「訴追時効のために処罰できなかったとなったら、被害者が公安機関などに対し怒りを覚えるであろう」（D氏回答）との回答がその理由になるであろう。

¹² 高橋孝治・前掲註(9) 56頁、57頁。

¹³ 12年解釈が施行される前は、「最高人民法院の《中華人民共和国刑事訴訟法》を執行する若干の問題に関する解釈〔最高人民法院關於執行《中華人民共和国刑事訴訟法》若干問題的解釋〕」（1998年9月2日発布、同月8日施行。2013年1月1日失効）第176条（八）にも同様の規定があった。

¹⁴ 高橋孝治・前掲註(8) 54頁参照。

¹⁵ 高橋孝治・前掲註(9) 53頁、56頁、57頁。

これまでも中国で法律があってもその通りに実務運用がなされないことについては以下のように説明されてきた¹⁶。中国は一党独裁で政治システムが民主的ではなく、権力者が事実によって権力の座についているにすぎない。そのため、統治の正統性を政権に就いた後も、日々の営みの中で継続して調達していく必要に迫られている。民主主義体制というのは選挙で一括して正統性を獲得するため、個々の裁判で正統性を獲得する必要はなく、そのようなことをしなくても権力の座から引きずり下ろされる心配はない。この説明は、中国が非民主的政治システムを採っていることを条文通りの判断が裁判でなされないことと結び付けてその原因と評価している。しかし、この説明は単なる評価にとどまらず、少なくとも今回の公安職員へのインタビューから見ると、直接現場でここまで認識されていなくても、同様に考えられていることが明らかとなった。「被害者感情を納得させるためには仕方ない」、「被害者が公安機関などに対し怒りを覚えるであろう」という回答はまさにそのことを表していると言える。

やはり、中国は非民主主義体制であるがゆえに市民の不満をそのままにしておくことができないという側面があるということである。そのため、被害者感情を害していると公安職員が判断しやすい訴追時効制度は、その適用が無視される傾向があるということである¹⁷。

(3) 時効期間経過後であっても有罪となる場合を検討して——中間的考察

本節では、訴追時効期間が経過した後にもかかわらず（期間経過の判断時点は立案時である）、刑事訴追されて、しかも有罪となった場合が中国にはあるという点についてインタビューして得られた回答について検討した。その結果、以下のことが明らかとなった。公安職員も、時効期間経過であっても有罪となっている例が生じていることは認めている。しかも、それを特に問題視しているわけではなく、12年解釈第241条（八）を根拠にすれば、その取扱いにも根拠があると言えそうであるにもかかわらず、一貫して「法益をより強く守るため」と考えているようである。そして、この根源には非民主主義国家である中国は、市民が不満を持つような統治を行うわけにはいかないという事情がある。これについては、公安職員は直接は意識していないのであろうが、それに近いことは考えている者が多くいる。

4. むすびにかえて

本稿では、訴追時効制度が条文と異なった運用がなされていたり、条文がまるで存在しないかのように無視されて有罪判決がなされていることにつき公安職員にインタビューを行い、その回答について検討を行った。その結果、少なくとも安徽省公安庁の公安職員の何人かからは、立案がなされているから捜査をしており、訴追時効はまず完成しないため判断することはあまりしないという、訴追時効制度への無関心がうかがえた。これは結局、訴追時効制度の名称があげられている条文では、「犯罪が訴追時効の期限を経過している場合」には、「刑事責任を追及せず、すでに追及されている場合は、案件の取り消しをし、もしくは不起訴、審理終了、無罪宣告をするものとする」としか規定されていないため（12年刑訴法16条）、訴追時効が完成していると考えられる事件であっても、公安においてはその判断は行わず「とりあえず」検察院に送致し、検察院が不起訴などにすればよいという実務になっているのであろう（もっとも、B氏は訴追時効完成により捜査中止となった事例があると回答している。また、2.(1)で述べたように、12年刑訴法第163条には、被疑者の刑事責任を追及しない場合、その捜査案件は撤回され、被疑者を逮捕していた場合には直ちに釈放しなければならないとの規定もあるのであるが、ここでは「訴追時効制度」という制度名をあげていない）。このため、公安職員は訴追時効制度にはやや無関心なところがあり、多くの事件は惰性的に「立案がなされているから捜査をする」ということになるのであろう。この点、公訴時効期間を気にしながら捜査を行う日本の警察とはかなり差異がある。

¹⁶ 寺田浩明＝王晨ほか『中国における非ルール型法のゆくえ——中国法の変容と不変：非ルールの法的対話——』北海道大学大学院法学研究科附属高等法政教育研究センター、2014年、91～92頁（電子ブック〈<http://www.juris.hokudai.ac.jp/ad/wp-content/uploads/sites/5/2014/01/booklet33.pdf>〉）。

¹⁷ ここで「被害者感情を害していると公安職員が判断しやすい」と述べたのは、必ずしも訴追時効制度そのものが被害者感情を害しているとは限らないからである。例えば、日本の例であるが、殺人事件の被害者遺族が警察に捜査の打ち切りを要請するなど（「立教大生殺害 捜査終結へ」『産経新聞』（2020年12月9日付）27面）、被害者も必ずしも犯人が処罰されることを望んでいるわけではないのである。

また、このように訴追時効制度そのものにやや無関心なところがある公安職員であるが、訴追時効制度を無視してでも法益を守ることが重要であると認識している箇所もある。そして、それは公安への不満を市民が持たないようにするためであり、これまで日本で指摘されていた非民主主義国家である中国では統治の正統性を日々得るように業務を行っているとの指摘と一致していることになる。公安職員はここまで直接的には意識していないようだが、潜在的にはこれに近いことを考え、被害者が訴追しないことで不満を感じてはいけないと考えているためであると言ってよい。

これらを総括すると公安レベルでは、訴追時効制度は極めて「曖昧」に運用されていると言える。公安職員は12年解釈第241条(八)も知らず、立案されたという点で惰性で捜査を行い、人民検察院に送致しているからである。さて、中国で「曖昧」というと、加藤(2016)の主張する「曖昧な制度」を想起する。「曖昧な制度」については、国有や民営など決められているコア部分がありつつも、そのコア部分の周縁部にはどちらともとれる明確に国有・民営が決められない部分があり（この例の一つとして農民工があげられる）¹⁸、この部分の『「曖昧さ」を意識的に温存し、積極的に活用することで、組織や規則に縛られることなく個人が自由に意思決定できる範囲を広げ、機動的、効率的な制度運用をはかるといふ『曖昧な制度』が存在すると捉えられる」と説明している¹⁹。さらに、特に法に関しては「たとえば、省政府の条例と県政府の条例がある場合、財政部の通達と民生部の通達がある場合、どちらが優先されるかは必ずしも明確なルールがあるわけではない」とも述べている²⁰。この説明からはまさに、訴追時効制度も「曖昧な制度」の一部を構成するように思える。

すなわち、97年刑法の通り単なる時間経過のみで訴追時効制度が適用されるのか、12年解釈の通り訴追時効の期限を経過した上で、かつ訴訟提起が必要でない場合に訴追時効制度が適用されるのか「曖昧」であり、この「曖昧」な部分を個々の検察官や公安職員が自由に意思決定して効率的に制度運用が図れるようになっていないのか（なお、中国の検察官の訴追時効制度に対する意見には、「訴追時効の起算点、中断、延長などの点については、法律上簡素な規定があるだけで、明確かつ客観的な要件は定められていない。そのため、各現場の主観で制度を運用しているところが多分にある」というものがある）²¹。

そして、訴追時効制度は、その制度設計こそ「曖昧な制度」であるが、中国が非民主主義国であるがゆえに、市民の不満を高めぬための正統性確保の側面から、訴追時効制度は適用されない傾向が強い。しかし、それもまた絶対のことではない。例えば、今回のインタビューではB氏のみは、訴追時効により捜査中止になった例をみたことがあると回答している。訴追時効制度はまさに「曖昧な制度」として運用することによって、犯罪の処罰方法に対する市民の不満を減らし、社会を安定させるということに対して効率的な制度運用がなされていると言えよう。

1.(2)で述べたように、本稿が述べてきた内容はあくまで安徽省公安厅に勤務する者から得た回答を素材にして検討したものであり、中国全土で同じように言える確証はない。しかし、本稿の結論としては、中国経済を素材に導かれた「曖昧な制度」という理論と結びつく点からも、中国全土で同じように言える可能性は高いと思われる。また、本稿では、訴追時効制度が「曖昧な制度」であるとしても、全ての場合ではないにしろ、ある程度の傾向があることも示せたと言ってよい。すると、次の課題は、この傾向が中国全土で言えるのかを明らかにしていく作業が必要であるということである。本稿執筆時にも多くの回答拒否がなされ、公安職員に対するインタビューは難しいと考えられる。しかし、継続して本稿と同様のインタビューを続けて行い、安徽省以外の公安職員の意見や、安徽省の公安職員にしても、さらにサンプル数を増やして公安職員から見た訴追時効制度の運用について検討を続けていくことが今後の課題と言える。

【資料】

A氏(30代。2019年12月17日聞き取り)

—これまでの業務中に、訴追時効完成と判断されたことによって捜査が中止になった例を見たことあるか？

A「見たことがない。一般的に、立案がなされれば、公安機関は捜査を行うものであり、立案後に捜査を中止に

¹⁸ 加藤弘之『中国経済学入門——「曖昧な制度」はいかに機能しているか』名古屋大学出版会、2016年、25頁、54頁。

¹⁹ 加藤弘之・前掲註(18)28頁。

²⁰ 加藤弘之・前掲註(18)26頁。

²¹ 高橋孝治・前掲註(9)58頁。

することはしない。そして、現実においても、訴追時効期間が経過したことによって不立案とすることもなく、さらに訴追時効期間内の事件は全て立案されている。立案したけれども、捜査中止になることもあるが、それは訴追時効とは別の理由によるものである」。

—これまでの業務中に、訴追時効完成により訴追すべきではないのに、訴追され、有罪判決が出された例を見たことがあるか？

A「見たことがない。しかし、そのような例もまれにあるとは聞いたことがある」。

—直接そのような例に触れたことはなくても、聞いたことがあるならば、そのようなことが起こる原因は何であると思うか？

A「例えば、処罰することと訴追時効制度とどちらが重要ななどの思惑があるのであろう。事件が立案され、時間の経過のみでその事件の捜査や起訴を中止にすることがあれば被害者は強い不満を持つであろうし、その者の情緒によくない結果をもたらすことになるだろう」。

—97年刑法第88条により、一度立案されればそれのみで訴追時効の制限を受けることがないとの実務運用がなされていると指摘されているが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

A「同意する」。

—中国では訴追時効は自然人の犯罪のみに適用され、企業犯罪には適用されていないとの指摘があるが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

A「同意しない。刑法は、企業犯罪の処罰については、罰金刑に処す以外にも、責任者に刑事責任の追及をすることになっている。さらに、企業犯罪と言えど、人によって実施されるものである。もし、訴追時効を企業犯罪に適用しないのであれば、犯罪を実行した自然人を処罰できないことになり、犯罪を処罰するという行為に対してよくない結果をもたらす」。

—同僚も含め、中国の訴追時効制度は改正されるべきと考えているか？

A「そのように考えている者はいない」。

—ある者から、「立案されて容疑者が明確になった場合のみに訴追時効の制限は受けないとし、立案がなされても容疑者が確定していない場合には、訴追時効にかかりうる」とするのが中国の司法実務と聞いたが、これには同意するか？

A「同意しない」。

—それでは立案がなされれば、それのみで訴追時効制度にかかることはなくなるということか？

A「そういうことになる」。

—しかし、それであれば「『訴追』時効制度」とは呼べず、しかも訴追時効によって捜査中止になった例を見たことがないのであれば、訴追時効制度の条文は死文化しているということか？

A「死文化はしていない。訴追時効制度の条文は、他の条文との兼ね合いから必要性が認められて生み出された条文である。ここでいう必要性とは、刑法の抑制機能や司法資源の節約などをいう。法律の条文は、理論的にはなぜそのような規定が置かれているのか説明がなされているが、実務の現場では、そのような理由付け通りに運用されないことがある」。

—今、死文化はしていないと述べてつも、実務の現場では、理論通りの運用がなされないことも認めたように思える。理論通り運用されていないのであれば、やはり訴追時効制度の条文は死文化しているのではないか？

A「……（回答せず）」

—訴追時効制度について何か意見や思うところはあるか？

A「特にない」。

B氏（30代。2019年12月25日聞き取り）

—これまでの業務中に、訴追時効完成と判断されたことによって捜査が中止になった例を見たことあるか？

B「ある」。

—これまでの業務中に、訴追時効完成により訴追すべきではないのに、訴追され、有罪判決が出された例を見たことがあるか？

B「ない」。

—もし、そのような事例が起こっているとしたら、その原因は何であると思うか？

B「法益をより強く守らなければならない場合などがそれにあたるのではないか。例えば、人身権の侵害、すなわち殺人などの場合には、訴追時効制度を無視することも検討に値するであろう」。

—97年刑法第88条により、一度立案されればそれのみで訴追時効の制限を受けることがないとの実務運用がなされていると指摘されているが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

B「それは違う。容疑者は立案後に捜査や裁判から逃げた場合のみ訴追時効にかからないこととしている。立案のみではそれは認められない」。

—中国では訴追時効は自然人の犯罪のみに適用され、企業犯罪には適用されていないとの指摘があるが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

B「同意しない。時効は、個人の犯罪と企業犯罪について区別をしていない。そのため、企業犯罪であろうとも等しく訴追時効制度は適用される」。

—同僚も含め、中国の訴追時効制度は改正されるべきと考えているか？

B「訴追時効制度については現場でも議論が起こることは少ない。個人的には改正の必要はないと考えている」。

—ある者から、「立案されて容疑者が明確になった場合のみに訴追時効の制限は受けないとし、立案がなされても容疑者が確定していない場合には、訴追時効にかかりうる」とするのが中国の司法実務と聞いたが、これには同意するか？

B「立案後に容疑者が明確であった場合には、捜査機関は、容疑者が訴追時効にかかる前に積極的に捜査をするべきである。例えば、コソ泥がいたとして、そのコソ泥が公安機関のすぐ隣に住んでいて、公安機関もそこにコソ泥がいることを知っていたにもかかわらず、何もせず立案だけされて、訴追時効期間が経過した場合、もう逮捕することはできない。しかし、もしコソ泥が僻地へ逃亡などしていた場合には、立案後に訴追時効の制限は受けないこととなる」。

—訴追時効制度について何か意見や思うところはあるか？

B「特にない」。

C氏（40代。2019年12月27日聞き取り）

—これまでの業務中に、訴追時効完成と判断されたことによって捜査が中止になった例を見たことがあるか？

C「ない」。

—これまでの業務中に、訴追時効完成により訴追すべきではないのに、訴追され、有罪判決が出された例を見たことがあるか？

C「そのような例は少ない」。

—「少ない」ということはあったということか？

C「あるにはあった。しかし、被害者感情を納得させるためには仕方のないことである」。

—97年刑法第88条により、一度立案されればそれのみで訴追時効の制限を受けることがないとの実務運用がなされていると指摘されているが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

C「それが中国での実務だ」。

—中国では訴追時効は自然人の犯罪のみに適用され、企業犯罪には適用されていないとの指摘があるが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

C「そのようなことはない。企業犯罪にも訴追時効は適用される」。

—同僚も含め、中国の訴追時効制度は改正されるべきと考えているか？

C「特にそのような考えは持っていない」。

—ある者から、「立案されて容疑者が明確になった場合のみに訴追時効の制限は受けないとし、立案がなされても容疑者が確定していない場合には、訴追時効にかかりうる」とするのが中国の司法実務と聞いたが、これには同意するか？

C「そのような取扱いは聞いたことがない」。

——先ほど、立案がなされればそれのみで訴追時効にかかることはないとの意見に、「それが中国での実務だ」と回答しているが、それでは本当に立案のみで、容疑者が確定しているか否かといった要件もなく、訴追時効にかかることはないということでのよいのか？

C「そういうことになる」。

——訴追時効制度について何か意見や思うところはあるか？

C「特にない」。

D氏（20代。2019年12月29日聞き取り）

——これまでの業務中に、訴追時効完成と判断されたことによって捜査が中止になった例を見たことがあるか？

D「そもそもが訴追時効はまず完成しないので、そのようなことを判断する機会がない」。

——これまでの業務中に、訴追時効完成により訴追すべきではないのに、訴追され、有罪判決が出された例を見たことがあるか？

D「そもそもが訴追時効は完成しないので、そのような場合がない」。

——97年刑法第88条により、一度立案されればそれのみで訴追時効の制限を受けることがないとの実務運用がなされていると指摘されているが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

D「その通りだ。先ほどから訴追時効が完成することはないと答えているが、そのような運用のため、訴追時効にかかることがまずないのである」。

——しかし、立案前に訴追時効が完成することはないか？

D「理論上はそうであろう。しかし、そのような場合は見たことがない」。

——なぜそのような運用になるのか？

D「訴追時効に関する条文がある中で、犯罪を処罰するためにはこのように運用するしかない」。

——すると、処罰の必要性の方が訴追時効制度に優先すると？

D「被害者がいるのであるから、訴追時効のために処罰できなかったとなったら、被害者が公安機関などに対し怒りを覚えるであろう」。

——中国では訴追時効は自然人の犯罪のみに適用され、企業犯罪には適用されていないとの指摘があるが、業務を経験してこの指摘に同意するか？

D「そのようなことはない」。

——同僚も含め、中国の訴追時効制度は改正されるべきと考えているか？

D「考えていない」。

——ある者から、「立案されて容疑者が明確になった場合のみに訴追時効の制限は受けないとし、立案がなされても容疑者が確定していない場合には、訴追時効にかかりうる」とするのが中国の司法実務と聞いたが、これには同意するか？

D「同意しない」。

——訴追時効制度について何か意見や思うところはあるか？

D「特にない」。

要旨：

中国では、訴追時効制度（公訴時効制度）により有罪判決を受けなかったという場合は多くない。そのため、中国では訴追時効制度は死文化しているなどの指摘がある。では、訴追時効制度を運用する現場にいつ公安職員（日本で言う「警察官」）は、訴追時効制度と実態をどのように見ているのであろうか。本稿は、時効制度について安徽省公安局の職員数名にインタビューし、これを検討する。本稿の結論としては、公安職員は訴追時効制度の規定に特に注意を払わず、訴追時効制度を「曖昧な制度」として運用しているとする。

OIDAI

追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所
国際ウェビナー2021

参加費
無料

アジア・オセアニア地域における 企業および社会の変革と再生

経済活動のデジタル化とグローバル化が急速に進展する中、企業の変革と社会のレジリエンス（弾力性）強化が切迫した課題となっています。

本研究所はアジア・オセアニア地域を中心に、今後の企業経営や社会環境の整備において直面する諸問題の洞察と解決に向けて、“アジア・オセアニア地域における企業および社会の変革と再生”をテーマに、国際セミナーを定期的に開催する予定にしています。

今回はその第1弾として、日豪の学者と専門家を招き、アジア経済のエンジンとなっている中国を焦点に、コーポレート・ガバナンスやグローバル経済の視点から、社会経済活動の現状と課題について、議論を交わします。積極的な参加をお待ちしております。

第1回

2021年
6/24
(THU)
15:00~
17:00

オンライン開催
同時通訳あり
(日本語/英語)

お申込はこちら

申込みいただいた方には
参加用のアドレスを
お送りします



お申込みURL

<https://ws.formzu.net/dist/S7658745/>

共催：追手門学院大学 経営・経済研究科

問
合
せ

追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所
TEL.072-641-9690 cas@otemon.ac.jp



Manager or Politician? Effects of CEO Pay on the Performance of State-Controlled Chinese Listed Firms

講師：Helen Hu 氏

メルボルン大学商経学部准教授
アジアビジネス経済研究所所長

<https://fbe.unimelb.edu.au/cabe#our-people>

Associate Professor Helen Hu /University of Melbourne, Australia

専門分野：コーポレート・ガバナンス、CSRや戦略的リーダーシップなど
Academy of Management Journal, Journal of International Business Studiesなど世界的学術誌で多数論文掲載。



「中国経済と産業の現状」

講師：古屋 明 氏

日中経済貿易センター参与
伊藤忠中国総合研究所顧問

1972年伊藤忠商事入社。2006年伊藤忠中国総合研究所（中総研）設立と同時に代表に就任し、中国の政治、経済などマクロ調査、分析を行い、経営トップに助言。2012年から同研究所顧問。2011年から日中経済貿易センター参与。この他大学、企業、事業団体など多方面で講義、執筆、講演。



Manager or Politician? Effects of CEO Pay on the Performance of State-Controlled Chinese Listed Firms

Helen Wei Hu
Dean Xu

Otemon Gakuin University, Japan, 24 June 2021



Manager or Politician: Career Paths

- Career interests of SOE managers are complicated; they face two career tracks:
 - A business track in the corporate system, and
 - A political track within the Party and government
- For example
 - Wang Qishan, the current Vice President of China, was the CEO and Party Secretary of *China Construction Bank Corporation* (stock code: 601939), a central SOE group, before becoming a Deputy Governor of Guangdong Province in 1997.
 - Wang Jianhua, former Chairman of *Shandong Gold Group*, chose to become a professional manager (President) at Zijin Mining Group (stock code: 601899), and the latter position comes with an annual salary of over RMB5 million.



Pay and Shareholding by Ownership Type and Management Position

	Central SOEs	Local SOEs	Non-SOEs
CEOs			
Pay + Shareholding	84 (25.3%)	148 (24.1%)	872 (57.1%)
Pay + No Shareholding	228 (68.7%)	443 (72.1%)	615 (40.3%)
No Pay + Shareholding	0 (0%)	2 (0.3%)	3 (0.2%)
No Pay + No Shareholding	20 (6.0%)	21 (3.4%)	35 (2.3%)
Total	332(100%)	606(100%)	1525(100%)
Chairmen			
Pay + Shareholding	28 (8.2%)	123 (18.9%)	953(59.9%)
Pay + No Shareholding	90 (26.5%)	264 (40.5%)	444 (27.9%)
No Pay + Shareholding	14 (4.1%)	29 (4.4%)	53 (3.3%)
No Pay + No Shareholding	208 (61.2%)	236 (36.2%)	140 (8.8%)
Total	340 (100%)	652 (100%)	1590 (100%)

Source: Lin, L. (2017) Behind the numbers: State capitalism and executive compensation in China. *University of Pennsylvania Asian Law Review*, 12: 140-185.

4



Background of Corporate Governance in China – State-Owned Enterprises (SOEs)

- In 1978, 'open-door' policy - a major economic reform was launched
- In early 1990s, transformed SOEs to modern enterprises
- 1990-1991, establishment of two Chinese stock markets:
 - Shanghai Stock Exchange (SHSE) in 1990, and
 - Shenzhen Stock Exchange (SZSE) in 1991
- SOE ownership structure
 - Concentrated ownership
 - State being the largest shareholder
 - Individual minority shareholders



Background of SOE Executives

- When SOEs became publicly listed firms
- SOE managers have a fiduciary duty to all shareholders, and not just to the state.
- Extant research suggests that executives of Chinese listed firms, many of which are state-controlled, are financially rewarded for creating value for shareholders (Buck, Liu, & Skovoroda, 2008, Firth et al., 2006a; Mengistae & Xu, 2004), and
- Their job security and career interests are also tied to firm performance, as in other parts of the world (Firth, Fung, & Rui, 2006b).
- SOE executives' career interest
 - A business track in the corporate system *and* a political track within the Party and government.
 - SOE executives need to satisfy both the political and financial demands from the state and the minority shareholders.

6



Agency Issues and Career Paths of SOE Executives

- SOEs face the traditional principal-agent conflicts (PAC)
 - SOE managers have been given substantial incentives and autonomy so that they can respond to market imperatives (Tan & Tan, 2005; Xu & Shirley, 2001)
 - The incidence of self-serving behavior has risen among SOE managers (Jia, Huang, & Zhang, 2018)
- Principal-principal conflicts (PPCs) in SOEs are common
 - Arising from the divergent interests of majority and minority shareholders
- SOE executives need to balance both PAC and PPC problems
 - Minority shareholders have primarily financial objectives,
 - However, to the Party-state, the primary objectives are political
 - If SOE executives are unable to satisfy both the political and financial demand, they face a trade-off between the two career paths:
 - They can either meet the political demands of the state, possibly at the cost of other shareholders' financial interests, or
 - Make a true effort commensurate with their pay to maximize shareholder value, hence compromising the state's political goals and their political careers.



H1: CEO Pay and Firm Financial and Political Performance

- Executive pay is an important aspect to address both PAC and PPC problems:
 - It holds the key to the interest alignment between the two parties;
 - An appropriate pay level and pay structure are expected to provide sufficient motivation for managers and lead to higher firm performance (Eisenhardt, 1989)
- The objectives of the minority shareholders are primarily *profits*
 - SOE managers need to fulfil these financial objectives, and the higher the salary that they are paid, the more motivated they are.
- The objectives of a state-controlled firm, however, are more than financial
 - The state has *political* objectives: a persistent theme is to maintain social stability, which in turn translates into the need to create more jobs, and this is a political responsibility borne particularly by the remaining large, more resourceful SOEs (Bruton et al., 2015; Wang & Luo, 2019).
 - As agents of the state, SOE executives will make an effort that is proportionate to their pay to achieve the primary political objective of the government.

Hypothesis 1a (H1a): There is a **positive** relationship between CEO pay and financial performance in state-controlled listed firms.

Hypothesis 1b (H1b): There is a **positive** relationship between CEO pay and political performance in state-controlled listed firms.



H3a & H3b: Group-level Moderator 2: Political Competition

Political Competition: SOE executives interested in political advancement need to assess the competition along their political career path

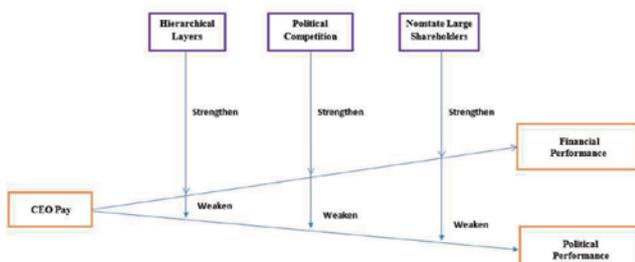
- With more contestants in a tournament, the odds of winning the competition are smaller, and the contestants are likely to decrease their effort (and presumably divert their effort to other opportunities)
- Executives from other firms in the same enterprise group may constitute competition on a focal executive's political ladder
 - When managers perceive more competition at the level immediately above their own, they are less confident in their own chances of advancing to higher levels in the hierarchy, and likely attach less value to their political career to limit potential loss (Chen, Ham, & Lim, 2011). Therefore, they place a higher emphasis on the alternative career path and become more diligent in their business duties.
 - When there is less competition in managers' political career, they perceive a higher probability of moving up the political ladder and become more devoted politically.

Hypothesis 3a (H3a): The positive relationship between CEO pay and financial performance is **strengthened** when there are more affiliated firms in the enterprise group at the level immediately above the focal state-controlled listed firm.

Hypothesis 3b (H3b): The positive relationship between CEO pay and political performance is **weakened** when there are more affiliated firms in the enterprise group at the level immediately above the focal state-controlled listed firm.



Theoretical Framework: Full Model



H2a & H2b: Group-level Moderator 1: Hierarchical Layers

Hierarchical Layers: The hierarchical position of a firm in the SOE group

- Most SOE executives may be potentially interested in both careers because both are open to them
 - These executives may become interested in seeking promotion on the political ladder if they believe there are enough benefits to do so
- The hierarchical position of their firms affects the relative value of their political career versus business career. The political ladder in the enterprise group is hierarchical: A firm closer to the top of the group (e.g., Company 1: China Coal Energy) is at a higher level, politically, than a firm more distant from the top (e.g., Company 2: Jiangling Motors)
- The choice between the two careers varies with the hierarchical level
 - At a lower hierarchical level, namely, when there are more hierarchical layers above the focal managers, the political career carries fewer benefits for them. Their career interests are mostly tied to their position as the CEO of the company, and they can only maximize their own interests by promoting the financial interests of all shareholders.
 - At a higher hierarchical level, managers' career interests in business remain unchanged, but the relative importance of their business career interests becomes lower because the potential benefits from a political career are greatly amplified. To secure a political promotion, executives need to comply with the will of the Party-state and direct their own attention to a broader set of demands, particularly, political objectives.

Hypothesis 2a (H2a): The positive relationship between CEO pay and financial performance is **strengthened** when there are more hierarchical layers between a state-controlled listed firm and the top level of the enterprise group.

Hypothesis 2b (H2b): The positive relationship between CEO pay and political performance is **weakened** when there are more hierarchical layers between a state-controlled listed firm and the top level of the enterprise group.



H4a & H4b: Group-level Moderator 3: Nonstate Large Shareholders

Nonstate Large Shareholders. Large shareholders overcome the free-rider problem and serve as an effective monitoring mechanism for agent behavior

- The second-largest shareholder can most effectively counterbalance the power of the controlling owner (Dhillon & Rossetto, 2015; Laeven & Levine, 2008) and, therefore, is in a unique position to influence the CEO's career choices
 - Particularly, a nonstate second-largest shareholder—such as a private entrepreneur, family-controlled firm, or other private entity—in a state-controlled firm may better align the managers' interests with the firm's financial objectives, as opposed to political goals, and encourage these managers to pursue a business career.
- Although nonstate second-largest shareholders have less power compared to the controlling owners, they represent the private sector and an entirely different career path.

Hypothesis 4a (H4a): The positive relationship between CEO pay and financial performance is **strengthened** when the second-largest shareholder is a nonstate owner.

Hypothesis 4b (H4b): The positive relationship between CEO pay and political performance is **weakened** when the second-largest shareholder is a nonstate owner.



Sample

- All state-controlled Chinese companies who are
 - Either listed on the Shanghai Stock Exchange or Shenzhen Stock Exchange, and
 - Affiliated with a central SOE group
- Obtained the full list of central SOE groups during 2004–2014 from the SASAC website.
 - The number of SOE groups ranged from 178 in 2004 to 112 in 2014
- We identified all the listed firms of these groups during the same period, which varied from 149 in 2004 to 257 in 2014.
 - After data cleaning, we obtained a final sample of 230 firms



Dependent Variables

- **Financial performance**
- **Return on assets (ROA):** The ROA is measured as the percentage of the net income over the total assets of the firm, as adjusted by the relevant industry mean.
- It is most commonly used performance variable in prior studies that examine the financial performance of firms in general and of Chinese SOEs in particular (Conyon & He, 2011; Mengistae & Xu, 2004; Tam & Hu, 2006).
- **Political performance**
- **Job creation:** The variable is measured as the difference between the numbers of total employees in the current year and the previous year, as adjusted by the industry mean.
- This criterion directly affects promotions within the Party hierarchy. As Zheng and Deng (2018: 72) point out, "(o)f all the promotion criteria, one factor dominates—local employment rate. [...] Hence, to increase local employment will please one's party boss one level higher to increase one's chance to get promotion."

18



Other Variables

Independent variable: CEO pay: The natural log transformation of total annual salary and bonus (Boivie, Lange, McDonald, & Westphal, 2011).

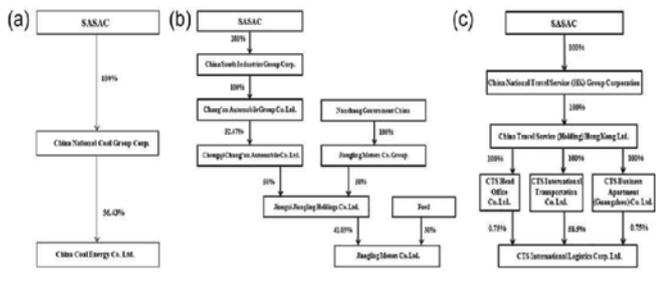
Moderators:

- **Hierarchical layers:** counted the number of hierarchical layers between the focal listed firm and the top of the enterprise group. This measurement captures the "distance" between a focal CEO's current political status and the top level of the group.
- **Political competition:** measured as the number of affiliated firms in the enterprise group at the level immediately above the focal firm.
- **Nonstate second-largest owner:** used a binary variable coded 1 if the focal firm's second-largest owner is a nonstate (private/foreign) owner and coded 0 otherwise.

Control variables: CEO-, firm-, and regional-level control variables



Calculation of the Moderators



20



Descriptive Statistics

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 ROA	3.87	16.29	1.00											
2 Job creation	854.62	5,669.61	0.66	1.00										
3 CEO pay	17.95	0.83	0.24	0.99	1.00									
4 CEO Pay × Hierarchical Layers	0.69	3.43	0.23	0.08	0.83	1.00								
5 CEO Pay × Political Competition	0.62	0.43	0.21	0.10	0.73	0.50	1.00							
6 CEO Pay × Nonstate Second-Largest Owner	0.50	2.55	0.12	-0.01	0.25	0.17	0.04	1.00						
7 Hierarchical layers	3.10	1.07	0.05	0.04	0.10	0.19	0.02	0.16	1.00					
8 Political competition	1.18	0.58	0.06	0.01	0.10	0.14	0.05	-0.04	0.28	1.00				
9 Nonstate second-largest owner	0.64	0.48	0.05	-0.01	0.11	0.15	0.03	0.20	0.22	0.01	1.00			
10 CEO age	49.69	4.99	0.01	0.03	0.11	0.12	0.06	0.07	-0.01	0.01	0.01	1.00		
11 CEO gender	0.95	0.16	-0.01	-0.01	-0.06	-0.06	-0.03	-0.11	0.00	-0.02	-0.03	0.02	1.00	
12 CEO education	3.25	0.87	0.00	0.06	0.06	0.02	0.04	-0.01	-0.04	-0.02	-0.03	-0.16	-0.02	1.00
13 CEO tenure	3.03	1.20	0.01	0.03	0.00	-0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.01	0.01	0.05	-0.08	0.02
14 CEO duality	0.07	0.76	0.06	0.02	0.07	0.04	0.07	0.03	0.01	-0.01	-0.06	0.04	0.05	-0.05
15 Firm size	22.53	1.74	-0.01	0.19	0.50	0.45	0.47	0.02	-0.14	-0.03	-0.03	0.14	0.00	0.12
16 Firm age	12.36	5.91	-0.04	-0.05	0.19	0.22	0.04	0.09	0.23	0.06	0.09	0.08	0.03	0.02
17 Debt	21.78	2.92	-0.04	0.02	0.25	0.41	0.43	0.04	-0.12	-0.02	-0.05	0.13	-0.01	-0.10
18 Central state ownership	40.97	16.21	0.06	0.07	0.07	0.02	0.15	0.08	-0.27	0.07	-0.25	0.05	0.01	0.06
19 Board independence	36.41	6.11	-0.01	0.08	0.13	0.10	0.14	-0.02	-0.13	0.02	0.07	0.02	0.00	0.02
20 Local GDP	9.59	0.77	0.01	0.03	0.44	0.42	0.33	0.18	0.22	0.02	0.11	0.04	0.01	0.07
21 Local unemployment rate	3.11	1.97	-0.05	-0.04	-0.38	-0.29	-0.30	-0.14	0.04	-0.03	0.01	0.06	0.06	-0.08

Note. N = 230 firms. Correlations: [0.05] are significant at p < 0.05.

*For ease of interpretation, we provide raw values of the firm ROA and job creation here, though we use the industry-adjusted values in our analysis.



Result 1: Arellano–Bond GMM Models for Firm Financial Performance (ROA)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
CEO pay		3.64 (0.20)	1.98 (0.57)	1.66 (0.58)	3.21 (0.31)	5.22 (0.39)
CEO Pay × Hierarchical Layers			0.89 (0.17)	0.90 (0.17)		1.09 (0.20)
CEO Pay × Political Competition				2.86 (0.52)		5.72 (0.99)
CEO Pay × Nonstate Second-Largest Owner						5.72 (0.99)
Hierarchical layers	1.20 (0.25)	1.42 (0.31)	1.22 (0.34)	1.14 (0.33)	3.09 (0.67)	4.36 (1.10)
Political competition	0.61 (0.35)	0.08 (0.42)	-0.10 (0.44)	0.16 (0.39)	-0.01 (0.43)	-0.02 (0.44)
Nonstate second-largest owner	1.30 (0.47)	0.72 (0.48)	0.54 (0.58)	1.41 (0.47)	-0.63 (0.99)	1.13 (1.39)
CEO age	0.02 (0.02)	0.02 (0.04)	0.04 (0.04)	0.01 (0.04)	0.07 (0.04)	0.21 (0.05)
CEO gender	-3.31 (0.34)	0.55 (1.59)	0.71 (1.51)	1.29 (1.47)	1.26 (1.56)	0.44 (1.71)
CEO education	0.43 (0.23)	0.63 (0.23)	1.17 (0.31)	1.08 (0.26)	0.87 (0.29)	0.98 (0.31)
CEO tenure	-0.19 (0.08)	0.02 (0.08)	0.09 (0.08)	-0.05 (0.09)	0.54 (0.11)	0.18 (0.09)
CEO duality	-0.92 (0.28)	-0.47 (0.36)	-0.19 (0.37)	-0.38 (0.35)	-0.27 (0.36)	-0.56 (0.36)
Firm size	4.20 (0.42)	3.30 (0.53)	3.48 (0.53)	2.97 (0.51)	3.20 (0.53)	1.91 (0.59)
Firm age	-0.41 (0.04)	-0.55 (0.05)	-0.55 (0.05)	-0.51 (0.05)	-0.56 (0.05)	-0.55 (0.05)
Debt	-2.22 (0.38)	-2.56 (0.49)	-2.59 (0.50)	-2.67 (0.46)	-2.61 (0.51)	-1.38 (0.51)
Central state ownership	-0.02 (0.01)	-0.04 (0.02)	-0.04 (0.02)	-0.04 (0.02)	-0.04 (0.02)	-0.03 (0.02)
Board independence	-0.06 (0.02)	-0.05 (0.02)	-0.05 (0.02)	-0.05 (0.02)	-0.04 (0.02)	-0.06 (0.02)
Job creation	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Local GDP	-0.54 (0.27)	-0.27 (0.36)	-0.21 (0.36)	-1.83 (0.35)	-2.30 (0.37)	-2.54 (0.35)
Local unemployment rate	-0.32 (0.17)	0.00 (0.21)	0.00 (0.21)	0.16 (0.21)	0.04 (0.22)	0.24 (0.22)
Constant	-13.79 (1.13)	-36.93 (4.75)	-16.94 (9.24)	-10.11 (7.56)	-37.06 (6.53)	-36.38 (16.85)
Number of instruments	172	161	161	161	161	166
Wald χ^2	863.56	676.41	583.33	736.59	691.82	788.17
AR(1) test (p value)	(0.632)	(0.011)	(0.009)	(0.018)	(0.012)	(0.008)
AR(2) test (p value)	(0.484)	(0.333)	(0.316)	(0.345)	(0.307)	(0.228)
Hansen J test (p value)	(0.218)	(0.213)	(0.174)	(0.307)	(0.274)	(0.244)
Durbin-Watson Statistic (p value)	(0.414)	(0.510)	(0.347)	(0.672)	(0.572)	(0.608)

Note. N = 1,505 observations on 230 firms. Standard errors are in parentheses. p values are in square brackets (two-tailed tests).



Result 2: Arellano–Bond GMM Models for Firm Political Performance (Job Creation)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
CEO pay		0.19 (0.07)	0.02 (0.07)	0.02 (0.07)	0.02 (0.07)	0.02 (0.07)
CEO Pay × Hierarchical Layers				0.21 (0.07)		0.21 (0.07)
CEO Pay × Political Competition						0.21 (0.07)
CEO Pay × Nonstate Second-Largest Owner						0.21 (0.07)
Hierarchical layers	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Political competition	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Nonstate second-largest owner	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
CEO age	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
CEO gender	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
CEO education	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
CEO tenure	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
CEO duality	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Firm size	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Firm age	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Debt	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Central state ownership	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Board independence	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Job creation	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Local GDP	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Local unemployment rate	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Constant	-173.55 (1.02)	-173.55 (1.02)	-173.55 (1.02)	-173.55 (1.02)	-173.55 (1.02)	-173.55 (1.02)
Number of instruments	177	166	166	166	166	166
Wald χ^2	698.88	284.88	284.88	284.88	284.88	284.88
AR(1) test (p value)	(0.603)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
AR(2) test (p value)	(0.496)	(0.042)	(0.042)	(0.042)	(0.042)	(0.042)
Hansen J test (p value)	(0.538)	(0.989)	(0.989)	(0.989)	(0.989)	(0.989)
Durbin-Watson Statistic (p value)	(0.296)	(0.04)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.04)

Note. N = 1,505 observations on 230 firms. Standard errors are in parentheses. p values are in square brackets (two-tailed tests).

23



Contributions

Integrating PPC and PAC: “the end of a beginning”

- This study highlights the potential *synergies* between the standard agency theory and the PPC perspective as they have different foci.
- Focuses on the conditions under which the agents’ interests are better aligned with those of one class of owners versus the other. Thus, the agent-principal relationship is extended to cover both agent-minority shareholder and agent-controlling owner relationships.

Obtaining a deeper understanding of managerial behavior in Chinese SOEs

- Examines how the dual career track system motivates or demotivates managers in a mixed economy.
- Relates SOE executives’ career interests to the vertical and horizontal structural positions of their firms in the SOE groups, and
- Highlights the role of nonstate second-largest owners of listed SOEs, which tends to be overlooked in the usual controlling owner-minority shareholder dichotomy.



Limitations

Single country focus; Chinese firms

- Future research can examine how CEO pay can affect performance in different contexts, especially in countries with a strong presence of business groups.

Job creation is one of the proxies of SOE’s political performance

- Future research can employ other measures of political performance.

Lack of more detailed analyses of the roles of specific types of *other large shareholders* (e.g., local governments, banks, and other institutional)

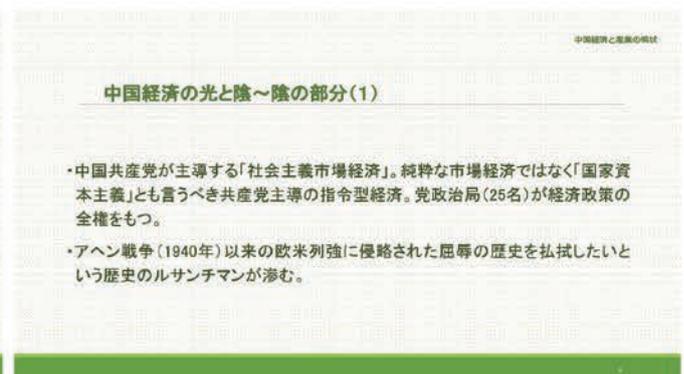
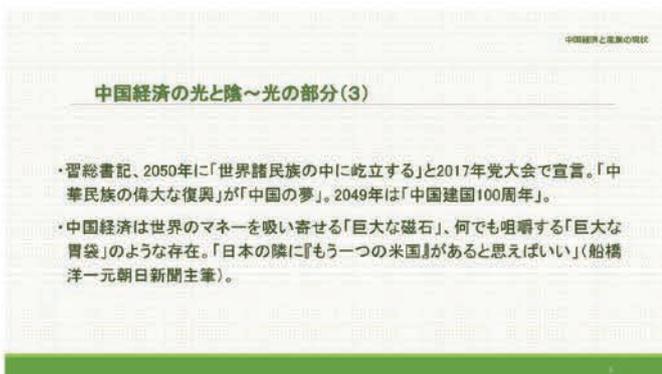
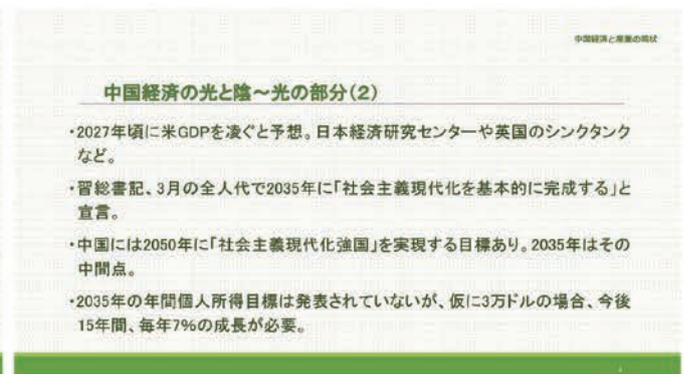
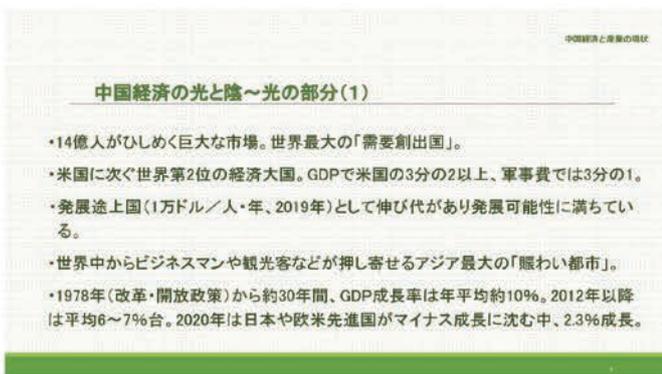
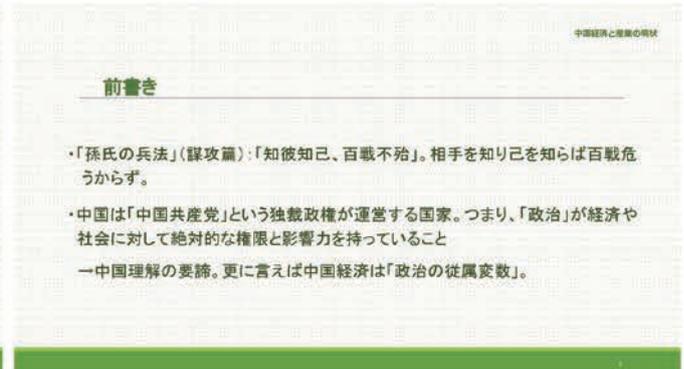
- Different types of large shareholders may behave differently;
- Future research can conduct more thorough investigations into the impacts of different large shareholders, esp. local governments and institutions.



Thank You!

Assoc. Prof. Helen Wei Hu
University of Melbourne

Department of Management and Marketing
Parkville, VIC 3001
hehu@unimelb.edu.au
Tel: +61 3 83445282
Fax: +61 3 93494293



中国経済と産業の現状

中国経済の光と陰～陰の部分(2)

- ・二元社会。沿岸部と内陸部、都市と農村、大都市と中小都市、特権階級と一般庶民の分断が進行。つまり富が偏在し全土に均霑(きんてん)していない。
- ・高成長の代償—①巨大な貧富格差、②深刻な環境破壊、③蔓延する腐敗汚職(反腐敗運動も追いつかず)。

中国経済と産業の現状

中国経済の光と陰～陰の部分(3)

- ・GDP規模は米国に次いで世界第2位(約12兆ドル)。但し、年間個人所得は69位。参考:1位ルクセンブルク11.5万ドル、7位米国6.5万ドル、25位日本4万ドル。
- ・国際法無視、人権侵害、海洋権益の拡張、統計疑惑。世界が中国に不信感。
- ・「政治の民主化」が可能か。民主化が持続的経済成長の大前提。中国は光と陰が交錯する巨大な経済体。

中国経済と産業の現状

中国の経済・産業政策(1)

- ・「社会主義」市場経済。今年(2021年)は「第14次5か年計画(2021～25年)」の初年度。成長目標は6%以上(実際は8～9%)。
- ・双循環→内需拡大という「国内大循環」と、海外から技術や投資を呼び込む「国際大循環」の連結を指す。
- ・長期化する米中対立(2018年3月～、通商問題が発端)、コロナ禍(2019年12月に中国武漢から拡大)で世界的な先行き不透明感。

中国経済と産業の現状

中国の経済・産業政策(2)

- ・「中国製造—2025」。2015年に制定。2025年までに10の分野で「製造強国」を目指す。
- ・イノベーションによる成長持続が狙い。次世代情報通信/先端的デジタル制御工作機械・ロボット/航空・宇宙/海洋建設機械・ハイテク船舶/先進的軌道交通/省エネ・新エネ自動車/先端電力設備/先端農業機械/新素材/バイオ医療・高性能医療器械。

中国経済と産業の現状

中国の経済・産業政策(3)

- ・「一帯一路」。2013年習近平総書記が提唱した「巨大経済圏構想」。中国・アジアと欧州を陸路と海路でつなぐ物流ルート。沿線国相互の貿易を活発化させ、インフラ整備を行い、経済成長を促す。シルクロードの現代版。北京五輪・リーマンショック(共に2008年)で余った建設資材のはけ口とも言われる。米国に対する対抗措置。
- ・アジア・インフラ投資銀行(AIIB、103か国加盟)が主要資金源。日米は未加入。

中国経済と産業の現状

中国の経済・産業政策(4)

- ・RCEP。地域包括的経済連携。中国主導の世界最大級の経済連携組織。15か国(日中韓、アセアン10、豪、NZ)。世界GDPの4割。8年越しで2020年設立。米印は未加入。
- ・(参考)日本主導のアジア開発銀行(ADB)、1966年設立、67か国加盟。TPP、2018年発効、12か国加盟(含む英国)、経済規模13.5兆ドル。他にAPEC、日中韓FTA。
- ・中国、TPP加盟を検討。但し、TPPは数千品目の関税引き下げ、労働・環境保護で高い基準を設定、クリアできるか。

中国経済と産業の現状

深刻な問題～人口(1)

- ・急速に進む少子化と高齢化。5月31日、中国政府は一組の夫婦に子供3人まで容認。
- ・2016年に30年以上続いた「一人っ子政策」を廃止、2人まで容認したが少子化に歯止め掛からず、2020年の出生率は中国建国(1949年)以来最大の落ち込み幅を記録。習政権に危機感。
- ・人口に占める高齢者(65歳以上)の割合13.5%(1.9億人)。日本は28.4%(3617万人)。

11

中国経済と産業の現状

深刻な問題～人口(2)

- ・生産年齢人口(15～64歳)がこの10年間で4%減少。年360万人ペースで減少。
- ・「一人っ子政策」で人口構成が歪に。男性の人数が女性より5%(3490万人)多く、結婚できない男性(剩男)が急増。「農村に嫁が来ない」が社会問題。住宅と車はもちろん、両親との別居、年収をはるかに超える結婚金と豪華な結婚式は当たり前。コロナ禍で拍車。
- ・「人口ボーナス」から「人口オーナス」へ。

12

中国経済と産業の現状

目立つ覇権主義的行動

- ・戦狼外交～対外的強権姿勢。自信過剰。香港、新疆ウイグル自治区、台湾など。
- ・「反外国制裁法」～6月10日、全人代常務委員会で成立。外国の制裁や封じ込め、圧力、国民への差別的な制限措置、中国の核心的利益に対する侵害などに対し、VISA発給拒否、国外退去、取引停止、資産差し押さえなどの報復行動を取る。海外の企業や投資家の間に懸念が広がる。
- ・東昇西降～東が昇り、西が沈む。中国が台頭し欧米が衰退する。中国の自信が背景。
- ・南シナ海問題～岩礁を埋め立て軍事基地化。欧米やアジアから非難の声。国際法違反。
- ・尖閣諸島問題～日本固有の領土。中国による相次ぐ領海侵犯。中国は自国領土と主張。

13

中国経済と産業の現状

後書き～今年後半から中国は「政治の季節」

- ・7月1日に「建党100年」。師と仰ぐ毛沢東が第1回党大会(1921年7月23日)主宰。
- ・今秋、「6中全会」開催。来秋の「党大会」に向け準備開始。
- ・2022年2月、「北京冬季五輪」開催。世界に先駆けてコロナ禍から脱出した証として中国の国力と威信を世界に誇示するチャンス。
- ・22年秋「第20回共産党大会」開催。習総書記の「任期延長」と「党主席制」復活が焦点。

14

中国経済と産業の現状

ご清聴ありがとうございました！

2021年8月24日
一般社団法人日中経済貿易センター
参事 古座明

15

OIDAI

追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所
国際ウェビナー2021

参加費
無料

アジア・オセアニア地域における 企業および社会の変革と再生

経済活動のデジタル化とグローバル化が急速に進展する中、企業の変革と社会のレジリエンス強化が大きな課題として切迫しています。

本所はアジア・オセアニア地域を中心に、今後の企業経営や社会環境の整備において直面する諸問題の洞察と解決に向けて、“アジア・オセアニア地域における企業および社会の変革と再生”をテーマに、国際セミナーを定期的に開催する予定にしています。

今回はマレーシアの学者と専門家を招き、大学のインキュベーション推進や産官学連携によるサステナブル・イノベーションの取組について、研究チームの気鋭若手研究者による最新の研究成果の披露を交えて講演していただきます。積極的な参加をお待ちしております。

第2回

2022年
1 / 14
(FRI) 14:00 ~ 17:00

オンライン開催
同時通訳あり
(日本語/英語)

お申込はこちら

申込みいただいた方には
参加用のアドレスを
お送りします



お申込みURL

<https://ws.formzu.net/dist/S7658745/>

共催：追手門学院大学 経営・経済研究科

基調講演



“Managing a university incubation in Malaysia”

講師：Angelina Yee Seow Voon 氏
アジアパシフィック大学 (APU)
企業経営研究所所長 [45分]

Professor Angelina Yee Seow Voon (APU, Director (Research & Enterprise))

専門分野：会計・監査、産学連携の評価・管理、イノベーションマネジメントなど
“Auditing Principles and Assurance Services, Malaysia”など著書や論文多数執筆；マレーシアの高等教育計画や国家科学法などの制定に携わっており、マレーシア科学技術革新省や国土交通省などの外部諮問委員会メンバーを務める。



“Performance Measures of University Industry Collaboration in Malaysia”

講師：Chong Aik Lee 氏
UCSI大学 副学長 [30分]

Assoc. Prof. Dr Chong Aik Lee (UCSI)

専門分野：会計・監査、産学連携の戦略と革新など
会計や産学連携に関する著書と論文を多く執筆しており、オーストラリアとマレーシアの公認会計士評議員やマレーシア高等教育省の産業リンケージ部門運営委員会メンバーなど務めた。

同テーマに関連した若手研究者からの発表 [20分×2]

- “A Systematic Review on Motivations for Tri-Partite Research Collaboration Between Research Institutes, Universities, And Industries” : Bay Tong Hai 氏 (APU)
- “Business Continuity Management Systematic Literature Review: Towards a Socio-technical Resilience within the Pandemic Context” : Albert Kok Loon Wong 氏 (APU)

問合せ

追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所
TEL.072-641-9667 cas@otemon.ac.jp

Managing a university incubation in Malaysia

14 January 2022

Facebook: Visit us on Facebook!
Instagram: Check out our Instagram!
E-Mail: Contact us via E-mail!

Professor Dr Angelina Yee
Director (Research & Enterprise)

ASEAN Landscape



• Global Entrepreneurship Index (2018 & 2019)

• ASEAN countries ranking:

Country	2018	2019	Movement
Singapore	27	27	Maintain
Brunei	53	48	↑ 5
Malaysia	58	43	↑ 15
Thailand	71	54	↑ 17
Philippines	84	86	↓ 2
Indonesia	94	75	↑ 19

• One of the Measures: [Replicative Entrepreneurship](#)

Types of Incubators

- University incubators for commercialising research or developing student entrepreneurship culture
- Commercial co-working spaces/Business incubators with corporate incubation programmes
- Investor-led accelerators
- Incubators primarily focus on social impact
- Online incubation platforms that invest in incubators



Business vs Social vs University Incubators

Business Incubators	Social Incubators	University Incubators
Offers Office spaces, Business services, coaching & mentoring, funding and access to networks	Support social enterprise to connect with customers to understand, measure and improve social impact	Plant seeds of entrepreneurship in students, whether for starting up a company or in workplace
Have different goals, business models, host institutions, target enterprises	Select ventures that can deliver a clear social impact while being commercially viable (balancing profit and impact)	Provide the knowledge on wide range of approaches, methods, tools, mentors and a space to support enterprises
Use wide range of methods to support enterprises	Find relevant mentors, investors and experts who understand social enterprise	Provide curricular and extracurricular programmes with the intent to develop replicative entrepreneurs
Incubators with same aims can achieve through different methods and combination of supports	Incubators need good programme design, mentors with entrepreneurial background, governance models that enable risk taking, and investing in incubatees	Develop the attitudes, aspirations and ability in students by allowing a trial-and-error dynamic within the university

IPrice (2017) ITB ranked first in producing start-up founders (Indonesia)
Followed by Bina Nusantara University, University of Indonesia, Taruna Negara University, Pelita Harapan University

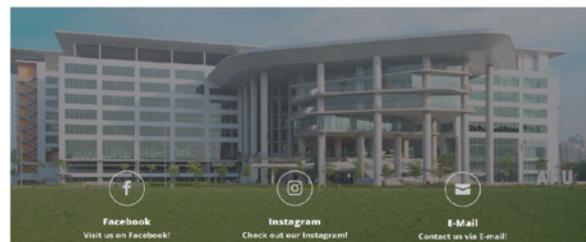
Success Factors of an Incubation Centre

- Deliver enterprise bootcamps to build entrepreneurial culture
- Built own angel investors' network
- Provide hands-on support for entrepreneurs
- Manage networking and stakeholder
- Have influencing policy
- Work with government to create a more supportive environment
- Have incubation manager and mentors
- Promote peer learning between incubators to develop better support offers and encourage collaboration to better serve entrepreneurs
- Measure success e.g. venture survival, revenue growth, entrepreneurs' self-efficacy, track impact with evidence
- Understand regional languages and cultural sensitivity

Sources: Hackett & Dilts, 2004a; 2004b; 2007; Zoltan et al., 2019; Nesta, 2016; Wahidmurni & Abdussakir, 2019

A Case Study

Asia Pacific University of Technology and Innovation (Enterprise@APU)





Managing a university incubation

1. Supporting the Team
 - Team Spirit
 - Skills, Knowledge & Training
 - Empowering the team



Managing a university incubation

2. Managing Physical Space

- Address
- Co-working space
- Facilities

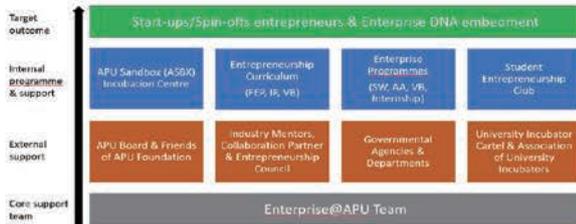


Managing a university incubation

3. Managing programmes & activities

- Start-up Weekend (Ideation bootcamp)
- ASBX Accelerator
- Venture Building
- Start-up Internship

4. Building relations



Professor Dr Angelina Yee Seow Voon
 Director (Research and Enterprise)
 Asia Pacific University of Technology and Innovation
 Jalan Teknologi 5, Technology Park
 Malaysia, Bukit Jalil, 57000 Kuala Lumpur, Malaysia
 Email: angelina.yee@staffemail.apu.edu.my



Performance Measures of University Industry Collaboration in Malaysia

Presented by Associate Prof Dr Chong Aik Lee

Introduction

- Academic engagement is practiced more widely across disciplines and is of greater economic significance for universities and companies (Cohen et al., 2002; Hughes and Kitson, 2012; Hughes et al., 2016).
- Academic engagement continues to be a subject of major policy interest, as science retains its promise to drive innovation across the economy and society.

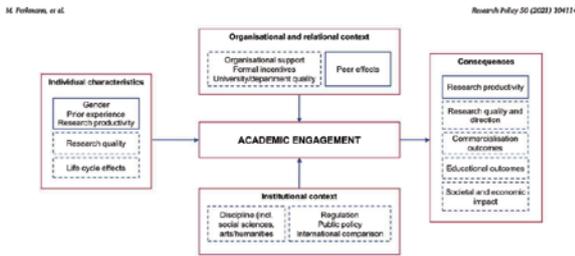
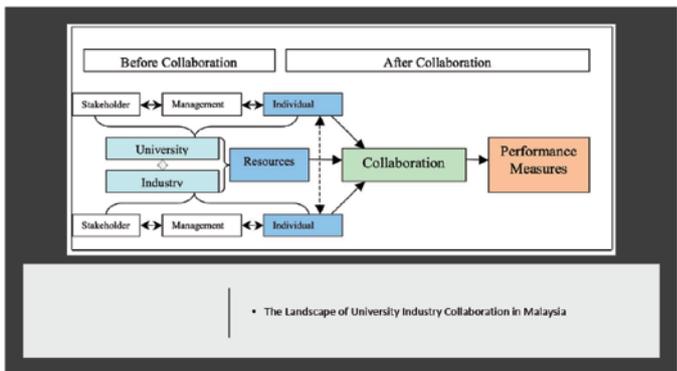


Fig. 1. An analytical framework of academic engagement. Dashed lines indicate the factors that require research because current evidence is ambiguous, conflicting or absent; continuous lines indicate factors where extant research is relatively convergent.

Current Higher Education Trends in selected Countries

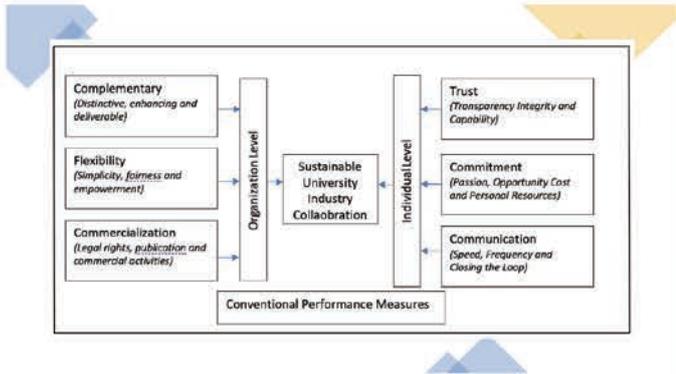
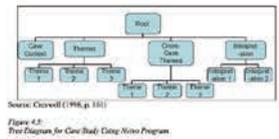
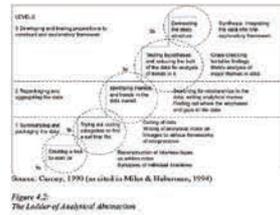
- The UK government raised the incidence of the impact criterion in its evaluation of universities' research strength.
- The EU's Horizon Europe programme, starting in 2021, proposes the creation of a European Innovation Council as a "one-stop shop for high potential and breakthrough technologies".
- In the US, the National Institutes of Health (NIH) established the National Center for Advancing Translational Sciences (NCATS) in 2012, to facilitate faster development of treatments for disease.
- In Malaysia, Higher Education Blueprint 2025-2025, focus on 10 shifts. Significant emphasis on TVET and technology enabled innovations.



• The Landscape of University Industry Collaboration in Malaysia



- 23 Collaborations in Malaysia
- 68 Dyadic Interviews
- Coding and Thematic via NVIVO



Conclusion

- "People collaborate, not organisation" said Maister (2003).
- The selection of performance measures is depending on the requirement of respective collaboration. The performance measures identified above are based on the responses from executives with hands-on and practical experiences in sustaining a university and industry collaboration.

O TEMON GAKUIN UNIVERSITY **A P U**
 ASIA PACIFIC UNIVERSITY OF TECHNOLOGY & INNOVATION

A SYSTEMATIC REVIEW ON MOTIVATIONS FOR TRI-PARTITE RESEARCH COLLABORATION BETWEEN RESEARCH INSTITUTES, UNIVERSITIES AND INDUSTRIES

Researchers:
 Bay Tong Hai (PhD Candidate)
 Professor Dr Angelina Yee Seow Voon
 Professor Dr Murali Rahman

INTRODUCTION

Sharing innovative solutions through research collaboration accelerates knowledge transfer to overcome issues that warrant urgent solutions, such as public health challenges and climate change issues that currently threaten the global economy. (Druedahl *et al.*, 2021; Lee *et al.*, 2021)

Research has found that...

Fostering interdependencies through collaboration between research institutes, universities and industries are vital to improving innovation performance and contributing to the national economy.

(Zhang *et al.*, 2016; Kanagasundram *et al.*, 2013)

MOST LITERATURE FOUND ON DYADIC STUDIES BUT LACK ON TRI-PARTITE COLLABORATION

UNIVERSITIES
 The third mission is to provide basic fundamental knowledge to industries. (Cheah *et al.*, 2020)

INDUSTRIES
 Collaboration with research institutes and universities to enhance its innovative capabilities through knowledge exchange. (Liu *et al.*, 2020)

RESEARCH INSTITUTES
 Possess a high level of R&D capabilities in applied research (Hou *et al.*, 2019)

While literature tends to focus on the studies of the dyadic relationship of the university in forging a partnership with industry but research institutes as another well-matched research partner to engage in tri-partite collaboration (Broström & McKelvey, 2015; Hou *et al.*, 2018).

In most cases on barriers to research collaboration, scholars found that different agendas, motives and objectives may seem implausible to achieve positive interaction.

(Cheah *et al.*, 2020)

However, tri-partite collaborations entail more complex challenges that impede the success if the three parties were to engage, given the differences in agenda and interests.

02 UNIVERSITIES
 Finding access to empirical data, selling patents, and obtaining support for funding. (Shi *et al.*, 2020)

01 INDUSTRIES
 Enhance business through gaining access to resources for mutual benefits in costs, risk-sharing and shortening product development time to market. (Kim & Park, 2021)

03 RESEARCH INSTITUTES
 Acquiring commissioned research by supporting local industries to upgrade their technological capabilities. (Intarakumnerd & Goto, 2018)

VERY LITTLE IS KNOWN ABOUT

How different motivations of the research institute, university and industry are likely to collaborate in forming the tri-partite collaboration?

It is vital to investigate the motivations of research institutes, universities, and industries in forming successful tri-partite research collaborations.



RESEARCH METHODOLOGY

To capture a snapshot of what is known about the motivations of various entities in the innovation ecosystem to form the tri-partite collaboration.



STAGE 01
PLANNING THE REVIEW

- Identification for the need to review
- Preparation of a proposal for review
- Development of a review protocol

STAGE 02
CONDUCTING THE REVIEW

- Identification of research
- Selection of studies
- Study quality assessment
- Data extraction and monitoring progress
- Data synthesis

STAGE 03
REPORTING AND DISSEMINATION

- The report and recommendation
- Getting evidence into practice

The systematic literature review was carried out in three stages as proposed by Tranfield, *et al.* (2003) that reflects within the relevant topics on the tri-partite relationship, assess the current knowledge & analyze the to find comprehensive insights to meet the needs of policymakers, academicians and those involved in the collaborative process.




Literature review and selection

Source: Science Direct, Emerald Insights, Sage, Springer & Google Scholar

Key word search: "Collaboration" AND "research institutes" OR "university" OR "industry"

Time-line: Until 15th December 2021

Found 70 relevant articles out of 305 searched

Review 70 articles, removed 20 less relevant articles and e-coding 50 articles

Review and analyse contents of full 20 most relevant articles for reporting

Found 70 Articles (23%)

E-coding 50 Articles (71%)

Synthesis 20 articles (40%)



CONTENT ANALYSIS

Categories	Content definition	Rationale
Collaboration actors	Different collaborating actors and roles.	Describe the different collaboration cultures in the tri-partite relationship.
Collaboration motivation	Motivation to collaborate.	Describe the purpose for collaboration.
Theoretical concerns/ Model	Theoretical perspective on the purpose of the study.	Determine the range of theories or models that are used in the literature.
Research methodological issues	Type of research methods.	Determine the types of research methods that are used to explore the collaborative patterns.

Table 1: Analytic categories on the three key dimensions based on the literature and then inductively refined the constructs' category e-coding process using ATLAS-TI software to optimize the framework.




Categories used in the content analysis

Collaborating Actors

- Research Institutes
- Universities
- Industries

Motivation to collaborate

- Commercialization
- Cost / Risk Sharing
- Funding
- Innovation
- Knowledge Transfer
- National Agenda/ Policy
- Patent / Intellectual Property Licensing
- Resource Sharing
- Technology Transfer

Methodology

- Quantitative Analysis
- Qualitative Analysis
- Mixed Method Analysis / Others

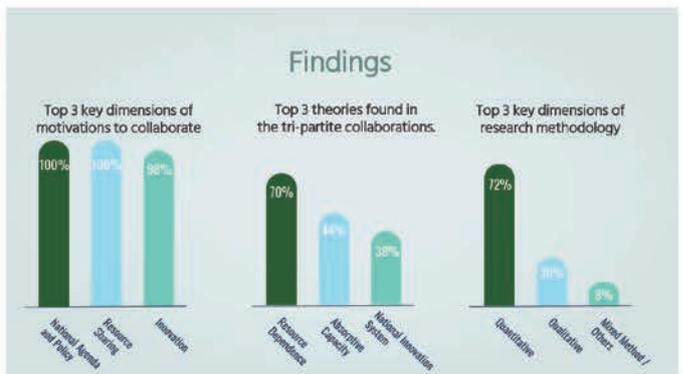
Theory / Model

- Absorptive Capacity Theory
- National Innovation System
- Resource Dependence Theory
- Social Network Theory
- Synergistic Theory
- Transaction Cost Theory
- Triple-helix Model



Key Dimension of Categories	Number of all articles N=50	Percentage of all articles
(1) Motivation to collaborate		
• National Agenda/Policy	50	100%
• Resource Sharing	50	100%
• Innovation	40	80%
• Commercialization	44	88%
• Cost / Risk Sharing	39	78%
• Patent / Intellectual Property/ Licenses	33	66%
• Knowledge Transfer	24	48%
• Technology Transfer	24	48%
• Funding	23	46%
(2) Theory/ Model		
• Resource Dependence Theory	35	70%
• Absorptive Capacity Theory	22	44%
• National Innovation System	19	38%
• Triple Helix Model	10	20%
• Synergistic Theory	10	20%
• Social Network Theory	4	8%
• Transaction Cost Theory	4	8%
(3) Methodology		
• Quantitative Analysis	36	72%
• Qualitative Analysis	10	20%
• Mixed- Methods Analysis / Others	4	8%

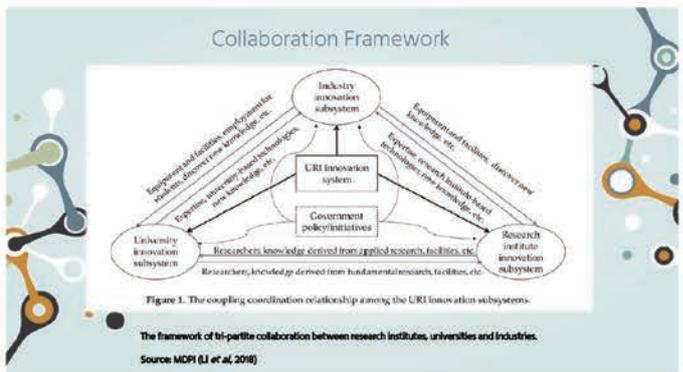
Table 3. Summary of the three key dimensions in the analysis' categories.
 (Review of literature and then inductively refined the constructs' category with the e-coding process using ATLAS.TI software to generate the result)



Summary of findings

The key dimensions and theories found in the literature consistently reflect the national agenda and policies that encourage tri-partite collaboration between research institutes, universities & industries.

The collaborative alliances mutually complement each other's resources to establish joint research for achieving successful innovation outcomes.



Discussion and recommendation

Key dimensions found

Based on the literature, the key dimensions of national agenda/ policies, resource sharing and innovation are the main issues of interest to engage in tri-partite collaboration.

Review & Analyze

This review attempted to analyze the tri-partite collaboration between research institutes, universities & industries.

Other dimensions

Other dimensions found are concerns that need further research to analyze the latent content, find deeper meaning in a collaborative alliance that may require more interpretation on the dynamic tripartite relationship.

Some scholars highlighted the importance of tri-partite collaboration.

Hernández-Cheo et al., 2021

Maintain a shared understanding of a problem through coordinated and synchronous activity.

Zhong et al., 2019

A strategy to leverage and exploit each collaborator's capabilities, capacities and resources to achieve better scientific outcomes.

Kofoed et al., 2015

Innovation development requires a striking balance between internal absorptive capabilities and external sources of knowledge support.

Hoppmann, 2020

Resource exchange between partners has major implications for the rate and direction of innovation.

Lyu et al., 2017

Developed a mutualistic relationship to exchange knowledge between partners.

Discussion and recommendation

This review finds...
convincing evidence that suggests that the importance of a tri-partite interaction between research institutes, universities and industries.

It is recommended that...
Since collaboration can be considered as a prerequisite, therefore improved collaboration between them is vital in generating innovative solutions for the economy.

THANK YOU

Do you have any questions?
benedictbay@hotmail.com
+6 019 471 6881

CREDITS: This presentation template was created by Slidego, including icons by Freepik, used infographics & images by Freepik

REFERENCES

Cheah, S. L. Y., Ho, Y.-P. H., & Li, S. (2020). How the effect of opportunity discovery on innovation outcome differs between DIY laboratories and public research institutes: The role of industry turbulence and knowledge generation in the case of Singapore. *Technological Forecasting and Social Change*, 160 (December 2020), 120250. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120250>

Druzdahl, L. C., Minssen, T., & Price, W. N. (2022). Collaboration in times of crisis: A study on COVID-19 vaccine R&D partnerships. *Vaccine*, 39 (42), 6291-6295. <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2021.06.101>

Hernández-Checa, R., Mahdad, M., Mintz, T. T., & Hjortis, C. N. (2021). Moving beyond intermediation: How intermediary organizations shape collaboration dynamics in entrepreneurial ecosystems. *Technovation*, 108 (June 2021). <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102332>

Hoppmann, I. (2020). Hand in hand to nowhere and? How the resource dependence of research institutes influences their co-evolution with industry. *Research Policy*, 50 (7), 104145. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104145>

Hou, B., Hong, J., Chen, Q., Shi, X., & Zhou, Y. (2019). Do academia-industry R&D collaborations necessarily facilitate industrial innovation in China?: The role of technology transfer institutions. *European Journal of Innovation Management*, 22 (5), 717-746. <https://doi.org/10.1088/EJIM-09-2018-0195>

Intarakumnerd, P., & Goto, A. (2018). Role of public research institutes in national innovation systems in industrialized countries: The cases of Fraunhofer, NIST, CSIRO, AIST, and ITRI. *Research Policy*, 47 (7), 1309-1320. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.04.011>

Kafouris, M., Wang, C., Piperopoulos, P., & Zhang, M. (2019). Academic collaborations and firm innovation performance in China: The role of region-specific institutions. *Research Policy*, 44 (3), 803-817. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.11.002>

REFERENCES

Kanagasundaram, T. A., Kwee, N. B., & Yuan, W. C. (2013). An Overview of Malaysia's National Innovation System: Policies, Institutions and Performance. *Innovation Systems in Southeast Asia* (April), 53-67.

Kim, S., & Park, K. C. (2021). Government funded R&D collaboration and its impact on SME's business performance. *Journal of Informetrics*, 15 (3), 10167. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2021.10167>

Lee, W. J., Juskenaitė, I., & Mwebaza, R. (2021). Public-private partnerships for climate technology transfer and innovation: Lessons from the climate technology centre and network. *Sustainability (Switzerland)*, 13 (6). <https://doi.org/10.3390/su13063195>

Li, J., Fang, H., Fang, S., & Siddika, S. E. (2018). Investigation of the relationship among University-research institute-industry innovations using a coupling coordination degree model. *Sustainability (Switzerland)*, 10 (6). <https://doi.org/10.3390/su10060954>

Liu, Y., Liu, Z., Yang, & Li, J. (2020). Research on efficiency and differences of regional industry-university-research synergistic innovation in China. *Technology in Society*, 61 (August), 101359. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101359>

Lyu, L., Wu, W., Hu, H., & Huang, R. (2017). An evolving regional innovation network: collaboration among industry, university, and research institution in China's first technology hub. *Journal of Technology Transfer*, 44 (3), 659-680. <https://doi.org/10.1007/s10961-017-9620-x>

Shi, X., Wu, Y., & Fu, D. (2020). Does University-Industry collaboration improve innovation efficiency? Evidence from Chinese Firms. *Economic Modelling*, 88 (January 2018), 39-52. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.05.004>

Tranfild, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14 (3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>

Zhang, X. (2016). Co-evolution between institutional environments and organizational change: The mediating effects of managers' uncertainty. *Journal of Organizational Change Management*, 29 (3), 381-403. <https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2014-07187zhang>

2021年度 追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所 研究会

DX視点による日豪の教育促進と産業革新の考察

講師

eラーニングによる非対面授業の推進
—英語学習の事例を中心に

篠原 健

(追手門学院大学 名誉教授)
《専門分野》社会情報学・国際公共政策DXの視点による
サプライチェーン・レジリエンスの再考
—オーストラリアの事例を中心に

崔 宇

(追手門学院大学 経営学部准教授・オーストラリア・アジア研究所所長)
《専門分野》サプライチェーンマネジメント
イノベーションマネジメント

開催日

2021年9月10日(金)
15時10分～17時00分

会場

追手門学院大学
茨木総持寺キャンパス
1階 グローバル・スタジオ〒567-0013 大阪府茨木市太田東芝町1-1
・公共交通機関でのご来校に
ご協力をお願いいたします。
・茨木総持寺キャンパスは全面禁煙です。

ニューノーマルとデジタル・トランスフォーメーション(DX)の時代を迎えるいま、企業経営の情報化がますます加速され、教育のデジタル化も急速に進んでいます。一方、産業界におけるサプライチェーンの再構築や教育現場のデジタル推進による変革に、様々な課題が顕著化しており、デジタル技術を生かした有効かつレジリエントな解決策が緊急に求められています。

今回は追手門学院大学オーストラリア・アジア研究所と日本情報経営学会と共同で研究会を開き、上記の課題をテーマに、専門家を交えて議論を行う予定です。積極的なご参加をお待ちしております。

※コロナウィルス感染症の影響により、オンライン開催になる可能性があります。ご了承ください。

問い合わせ先

追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所
TEL:072-641-9667 Email:cas@otemon.ac.jp
HP <https://www.otemon.ac.jp/research/labo/cas.html>

お申込みはコチラ

QRコードを読み取ると、
応募要項が開きます。
必要項目を入力し、
送信してください。

QRコード

参加費無料

共催：日本情報経営学会関西支部

研究ノート

上場会社の監査・監督機関に関する一考察

徐 治 文

追手門学院大学 経営学部

The Study on Audit and Monitoring Organizations of Listed Companies

Zhiwen XU

Faculty of Management, Otemon Gakuin University

Abstract : This study has focused on the institutional design of listed companies, especially the auditing and supervisory bodies and the state of corporate law. The above study has revealed the following. In other words, Japanese listed companies have adopted a three-way system of auditing and supervisory bodies: the board of corporate auditors, the nomination committee, etc. (nomination committee, compensation committee, and audit committee), and the audit committee. In contrast, listed companies in China have adopted a single mandatory audit and supervisory body that consists of auditors, the board of auditors, the accounting committee of the board of directors, and independent directors. Finally, this paper concludes as follows. In other words, as a matter of legislative theory, listed companies in China should choose either a company with a board of auditors or a company with an accounting committee.

1. はじめに

近年、上場会社では粉飾決算事件、会計不正事件、会社トップ経営者の背任事件など企業不祥事が多発している(1)。その原因は、多様であるが企業統治の欠陥と会社法の不健全が大きいと考えられる。企業経営の公正さ・効率性を確保するという視点から会社トップ経営者の権限をいかに適切にコントロールしていくかが会社法上の重要な課題の一つとなっている。中国では有限責任会社および株式会社を規制対象とする中国会社法が1993年12月に制定されてから29年余りが経過した。その間に中国会社法は、5回の改正が行われ、特に2005年および2013年の改正では会社定款による私的自治を認める任意規定の増加、会社設立の準則主義の容認および最低資本金規制の撤廃など歴史的な大改正が行われていた。しかし、株式会社、特に上場会社の監査・監督機関に関する会社法の抜本的な改正がまだ行われていないのが現状である。そのために上場会社の監査・監督機関設計のあり方、特に監査役会の存否をめぐる議論は、今後の会社法改正の一つの争点となっている。他方、日本では平成14年の商法改正より上場会社の監査・監督機関に関する商法の抜本的な改正が行われ、米国会社法を参考に指名委員会等設置会社は、社外取締役制度とともに導入された。また、指名委員会等設置会社の不人気・日本の実情に合う機関設計の必要などを背景に平成26年会社法改正で監査等委員会設置会社制度も導入された。平成26年会社法改正で監査役会設置会社・指名委員会等設置会社・監査等委員会設置会社という上場会社の監査・監督機関の三者択一制度が確立となった。

実効性のある企業統治を高めるために監査・監督機関の権限強化や独立性の強い社外役員の増員などが必要不可欠の条件であろう。そのために本稿は、上場会社の監査・監督機関、特に監査・監督機関の権限配分・構成・社外役員の数と会社法の在り方を中心に上場会社の監査・監督機関の三者択一制度と日本会社法の到達点及び課題を理論的に分析した上で中国会社法への示唆を検討してみたい。本稿の検討手順として上場会社の監査・監視機関とその権限配分(第一章)、独立役員の資格要件と人数(第二章)、日本会社法の到達点および課題(第三章)、中国会社法への示唆(第四章)の四つの部分に分けて述べることにする。

2. 上場会社の監査・監督機関とその権限配分

2.1 上場会社の監査・監督機関の三者択一制度と日本会社法

公開大会社とは、公開会社であってかつ大会社である。公開会社とはその発行する全部又は一部の株式の内容として譲渡による当該株式の取得について株式会社の承認を要する旨の定款の定めを設けていない株式会社をいう(会社法2条5号)のに対して大会社とは次に掲げる要件のいずれかに該当する株式会社をいう(会社法2条6号)(2)。

イ 事業年度に係る貸借対照表(第四百三十九条前段に規定する場合にあっては、同条の規定により定時株主総会に報告された貸借対照表をいい、株式会社の成立後最初の定時株主総会までの間においては、第四百三十五条第一項の貸借対照表をいう口において同じ。)に資本金として計上した額が五億円以上であること。また、口最終事業年度に係る貸借対照表の負債の部に計上した額の合計額が二百億円以上であること。

公開大会社は、一般的に事業規模が大きく、株主や債権者、取引先などの利害関係人も多数上るため、監査役会・委員会の設置義務、社外役員・会計監査人の設置義務、業務の適正を確保するための体制の整備義務、連結決算書類の作成義務など大会社以外の会社と比べて加重された義務が課せられている(3)。公開大会社であれば、指名委員会等設置会社・監査委員会等設置会社を選択しない限り監査役会設置を設置しなければならない(会社法328条1項)。また、上場会社には有価証券報告書と内部統制報告書の提出義務がある(金商法24条の4の4)。したがって上場会社の監査・監督機関は下記の監査役会設置会社、指名委員会等設置会社及び監査委員会等設置会社という三つの形態に分けられる(4)。

2.1.1 監査役会設置会社の監査・監督機関

監査役会設置会社は、日本において平成5年から導入された制度である。1990年代、総会屋など不正利益供与や証券会社による損失補填など企業不祥事の多発を背景に平成5年に商法改正が行われた(5)。この商法改正で監査役制度が強化され、監査役の任期が2年から3年に伸ばされ、大会社に監査役会の設置・社外監査役1名の選任も義務付けられた。また、平成13年商法改正で監査役制度がさらに強化され、監査役の任期が3年か4年に伸ばされ、大会社に監査役会の半数以上、すなわち社外監査役2名の選任も義務付けられた(6)。

1) 取締役会

取締役会は、3人以上の取締役全員により構成され(会331条4項・362条1項)、その職務は、①会社の業務執行を決定、②取締役の職務執行の監督、③取締役の中からの代表取締役の選定・解職である(会362条2項3項)。また、取締役会は、全ての取締役で構成される機関のことで、3ヶ月に1回以上召集しなければならない、業務執行に関する会社の意思決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督し、取締役の中から代表取締役を選定(解任)する権限を有している。

2) 監査役・監査役会

公開会社である大会社(監査等委員会設置会社・指名委員会等設置会社を除く)は、監査役会を置かなければならず(会328条1項)、監査役会は、監査役の中から常勤監査役を1名以上選定しなければならない(会社法390条3項)。ただし、監査役は当該会社またはその子会社の取締役、執行役、使用人等を兼ねることはできない。そして、監査役は取締役の業務執行の適法性を確保するという重要な役割を担っている。その任期は4年で、取締役・使用人等に対する報告徴求権、会社業務、財産状況の調査権、取締役の法令定款違反行為に対する差止請求権などを有している。

監査役会は、その決議をもって、監査報告の作成、監査の方針や会社の業務および財産の状況の調査の方法その他の監査役の職務の執行に関する事項を決定することとされています(会社法390条2項1号、3号)、監査役会制度の下でも、監査役は各自が単独でその権限を行使できるという独任制が維持されており、監査役会は、その決定により監査役の権限の行使を妨げることはできないとされている(会社法390条2項ただし書)。監査役会設置会社の監査・監督機関の権限配分・人数等は、以下(表1)の通りである。

表 1. 監査役会設置会社の監査・監督機関（会社法等の関連規定に基づき、筆者作成）

設置機関	権限・人数		会社法条文
取締役会	権限	・業務執行の決定 ・代表取締役の選任 ・取締役による業務執行の監督	362 条
	人数	・ 3 名以上（内 1 名以上は社外取締役）	327 の 2
監査役会	権限	・代表取締役等の業務執行の監査 ・会計監査	331 条 390 条
	人数	・ 3 名以上（半数以上は社外監査役）	335 条 3 項 390 条 1 項
会計監査人	権限	・会計監査	396 条
	人数	・ 1 名以上 公認会計士または監査法人	337 条 1 項

2.1.2 指名委員会等設置会社の監督機関

指名委員会等設置会社は、米国会社法を参考に平成 14 年より社外取締役とともに導入された制度である (7)。平成 14 年に、大和銀行事件など不祥事の発生をきっかけに株主代表訴訟が多発していたことを背景に商法改正が行われた。この商法改正で社外取締役制度とともに委員会等設置会社制度も導入された (8)。委員会等設置会社制度には主に以下の二つの特徴がある。

一つは取締役会の下に指名委員会・報酬委員会・監査委員会という三の委員会が設置し、各委員会の過半数が社外取締役によって構成されること。もう一つは業務執行の権限は、取締役会のほうから執行役への大幅な委任を可能にすることである。

1) 取締役会

取締役会は、会社の業務執行すべてについて決定権限を有する（会 416 条 1 項 1 号）。また、取締役会は、執行役等の職務の執行の監督も行い（会 416 条 1 項 2 号）、その手段として、執行役の選任・解任する権限も有している（会 402 条 2 項、403 条 1 項）。

その他、取締役会の業務執行に関する決定権限については指名委員会等設置会社は機動的な業務執行の決定を確保することを目的とする制度であるため、指名委員会等設置会社でない会社に比較して、業務の決定権限を大幅に執行役に委任できる制度設計となっている（会 416 条 4 項）。

2) 指名・報酬・監査委員会とその権限

①指名委員会

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の内容を決定する権限を有する機関である（会社法 404 条 1 項）。

取締役の選任議案は、指名委員会設置会社以外においては取締役会の決議で決定されるが（会社法 298 条 1 項 5 号・4 項、会社法施行規則 63 条 7 号）、事実上、社長が決定していることも多いのである。そこでその選任を社外取締役が過半数を占める指名委員会に委ねることにより、選任過程の公平性・透明性を図ろうとしたものである。

②監査委員会

監査委員会は、執行役等（執行役・取締役等）の職務の執行を監査する機関である（会社法 404 条 2 項 1 号）。職務執行の適法性だけでなく、妥当性についても監査する権限を有するとされている。ただし、監査委員会における執行役等の職務執行に対する監査の方法は、取締役会が設置する内部統制部門（会社法 416 条 1 項 1 号、会社法施行規則 112 条 1 項、2 項）を通じて、必要に応じて具体的な指示を出すという方法により行われる。なお、監査の実効性をあげるために、その会社の執行役、使用人等、子会社の業務執行取締役、執行役、使用人等は監査委員になることはできないとされている（会社法 400 条 4 項）。

監査委員は、当該指名委員会設置会社またはその子会社の執行役、業務執行役、または使用人を兼務することはできない。

③報酬委員会

報酬委員会は、執行役・取締役等が受ける個人別の報酬等の内容を決定する権限を有する機関である（会社法404条3項）。委員会設置会社以外では、取締役の報酬等は、定款又は株主総会決議により定まるが（会社法361条1項）、指名委員会等設置会社では、報酬委員会が、個人別の報酬等の内容に係わる決定に関する方針を定め、その方針に従い、個人別の報酬等の内容を決定する（会社法409条1項、2項）。

指名委員会等設置会社の監査・監督機関の権限配分・人数等は、以上（表2）の通りである。

表2. 指名委員会等設置会社の監査・監督機関（会社法の関連規定に基づき、筆者作成）

設置機関	権限・人数		会社法条文
取締役会	権限	・会社の基本方針その他業務執行の決定 ・執行役及び代表執行役の選任 ・執行役による業務執行の監督	416条 402条 403条
	人数	・3人以上（内、2名以上は社外取締役） ・取締役と執行役の兼任は可能	2条15号 402条6項
指名委員会 監査委員会 報酬委員会	権限	・指名委員会（株主総会に提出する取締役の選任議案及び解任議案の内容の決定） ・監査委員会（取締役及び執行役の業務執行の監査等） ・報酬委員会（取締役及び執行役の個別報酬額の決定）	404条1項 404条2項 404条3項
	人数	・委員会毎に各3人以上（内、過半数は社外取締役） ・監査委員会委員についてのみ執行役との兼任は不可	400条 400条4項
会計監査人	権限	・会計監査	396条
	人数	1名以上 公認会計士または監査法人	337条1項

2.1.3 監査等委員会設置会社

監査等委員会設置会社は、平成26年会社法改正で導入された制度である（9）。指名委員会等設置会社の不人気・日本の実情に合う機関設計の必要などを背景に平成26年会社法改正で監査等委員会設置会社制度が導入された（10）。監査等委員会設置会社では監査等委員会のみの設置が可能となり監査委員会の過半数が社外取締役によって構成される。平成26年会社法改正で監査役会設置会社・指名委員会等設置会社・監査等委員会設置会社という上場会社の監査・監督機関の三者択一制度が確立となった（11）。

1) 取締役会

取締役会は、①業務執行の決定、②取締役の職務執行の監督、③代表取締役の選定・解職を行い、重要な財産の処分や譲受け、多額の借財などの重要な業務執行の決定に属するとされる事項については取締役会自らが決定しなければならないが、取締役へ委任することはできないが原則とされている（399条の13）。これらは監査役会設置会社と同様である。しかし、社外取締役が過半数を占める場合、またはあらかじめ定款で定めた場合には、経営方針、内部統制システムの整備といった経営に関する基本的事項その他の法定事項以外の事項については、業務執行の決定を取締役会決議により大幅に取締役に委任できると示していた。

2) 監査等委員会

監査等委員会は、指名委員会等設置会社の監査等委員会と同様、取締役の職務執行の監査および監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選解任・不再任に関する議案の内容の決定をする（399条2項）。加えて、監査等委員以外の取締役の選解任・報酬について、監査等委員は株主総会で意見を述べることができ、この意見の内容を監査等委員会で決定する（404条1項）。この意見陳述権は、業務執行を行う取締役に對する監督強化を目的として導入されたものである。監査等委員会による監査は、指名委員会等設置会社の監査等委員会と同様、取締役会が設ける内部監査部門を通じて行うこととされ、常勤の監査等委員の選任は義務付けられていない。取締役・使用人等に対する報告徴求権、会社業務・財産状況の調査権も監査等委員会が選定する監査等委員が代表して行

使用する一方で、取締役の法令定款違反行為に対する差止請求権は各監査等委員が行使できる点も指名委員会等設置会社の監査等委員会と同様である。監査等委員会は、3名以上の監査等委員で構成され、(過半数は社外取締役)、代表取締役との兼任は不可となっている(331条3項)。

監査等委員会設置会社の監督機関の権限・人数等は、下記(表3)の通りである。

表3. 監査等委員会設置会社の監督機関(会社法の関連規定に基づき、筆者作成)

設置機関	権限・人数		会社法条文
取締役会	権限	・会社の基本方針その他業務執行の決定 ・代表取締役の選任 ・代表取締役による業務執行の監督	399条の13
	人数	・監査等委員である取締役は3名以上(過半数は社外取締役) ・監査等委員以外の取締役1名以上	399条
監査等委員会	権限	・代表取締役の業務執行の監査等	399条の2
	人数	・3名以上(過半数は社外取締役) ・代表取締役との兼任は不可	331条3項
会計監査人	権限	・会計監査	396条
	人数	1名以上 公認会計士または監査法人	337条1項

2.1.4 会計監査人

上場会社は、監査役会設置会社・監査等委員会設置会社と指名委員会等設置会社は、いずれも会計監査人を置かなければならない(会327条5項、会社法328条1項)。

会計監査人は、会社の計算書類等について監査をする機関をいい、その資格としては、公認会計士または監査法人(2名以上の公認会計士を社員として設立される法人)でなければならないとされている(会337条1項)。会計監査人は、監査役とともに計算書類や附属明細書の監査をするが、主に会計事項について監査し、それ以外の事項については監査役が監査する。会計監査人は、その監査の相当性について監査役から監査を受ける。会計監査人による監査の結果は会計監査報告にまとめられ、取締役に通知される。計算書類等が法令、定款に適合するかどうかについて会計監査人と監査役との意見が異なる場合には、会計監査人は定時株主総会に出席して意見を述べることができる(会398条1項)。会計監査人は会社に対し善管注意義務を負い(会330条、民法644条)、その義務を果たすために、会計帳簿の閲覧権及び取締役等に対する報告聴取権を有し(会396条2項、6項)、取締役の職務の執行に関し不正の行為又は法令、定款違反の重大な事実を発見したときは、遅滞なく監査役に報告しなければならない(会397条)。

2.1.5 コーポレートガバナンスコード(ソフトロー)の関連規則

2021年6月11日に改定されたコーポレートガバナンスコードの基本原則4では取締役会等の責務について以下のように定めている(12)。

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣(執行役及びいわゆる執行役員を含む)・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。こうした役割・責務は、監査役会設置会社(その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる)、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

また、コーポレートガバナンスコードの基本原則4の基本的な考えについて下記のように示されている。

上場会社は、通常、会社法が規定する機関設計のうち主要な3種類(監査役会設置会社、指名委員会等設置会社、

監査等委員会設置会社)のいずれかを選択することとされている(13)。前者(監査役会設置会社)は、取締役会と監査役・監査役会に統治機能を担わせる日本独自の制度である。その制度では、監査役は、取締役・経営陣等の職務執行の監査を行うこととされており、法律に基づく調査権限が付与されている。また、独立性と高度な情報収集能力の双方を確保すべく、監査役(株主総会で選任)の半数以上は社外監査役とし、かつ常勤の監査役を置くこととされている。後者の2つは、取締役会に委員会を設置して一定の役割を担わせることにより監督機能の強化を目指すものであるという点において、諸外国にも類例が見られる制度である。上記の3種類の機関設計のいずれを採用する場合でも、重要なことは、創意工夫を施すことによりそれぞれの機関の機能を実質的かつ十分に発揮させることである(14)。

2.2 上場会社の監査・監督機関の単一制度と中国会社法

株式会社の統治機関に関して中国会社法は、大陸法(ドイツ法・日本法を参考に機関分化・権限配分・チェックアンドバランスの原理・原則に基づき、株主総会・董事会・董事長・総経理・監事会という統治機構を設計している(15)。現行会社法及び行政法規の関連規定の下では中国の上場会社は、監査役会と取締役会の審計委員会・独立取締役との並存という単一強制的監査・監督機関を採用している(16)。

2.2.1 監事会

監事会は、株式会社における必要監査機関として下記の特徴を有する(117条)。

監事会は、株主総会によって選任される監事と会社従業員によって選任される監事で構成される。監事会は、会社経営に対する監査機関である。監事会は、独立に監査権限を行使する。監事と監事会は、並行して監査権限を行使する。

会社法では監事会の構成について下記のように定めている(第117条)。

株式会社は監事会を設け、その構成員は3名を下回ってはならない。監事会は、株主代表及び適当な比率の会社の従業員代表を含まなければならない。そのうち、従業員代表の比率は3分の1を下回ってはならない。具体的な比率は会社定款に定める。監事会の従業員代表は、会社従業員が従業員代表大会、従業員大会又はその他の形式を通じて民主的選挙によって選出する。監事会は主席1名を置き、副主席を置くことができる。監事会の主席・副主席は、全監事の過半数の選挙により選出する。監事会主席は監事会会議を招集し、主宰する(17)。

2.2.2 董事会

株式会社は董事会を設け、その構成員は5名ないし19名とする。董事会は、会社の業務執行機関として下記の特徴を有する(第46条・第108条)(18)。董事会は、株主総会で選任・解任され、株主総会に対して責任を負う。董事会は、集団的に会社の業務執行を行う機関である。董事会は、会社の必要常設機関である。また、董事会は董事長1名を置くものとし、副董事長を置くことができる。董事長及び副董事長は、董事会の全董事の過半数によって選出される。1993年会社法では董事長は、会社唯一の法定代表者と規定し、董事長は董事会会議を招集・主宰し、董事会決議の実施状況を検査すると規定していた。しかし、2005年会社法では法定代表者とは董事長に限定されず、会社定款の定めにより執行董事または総経理も担任することができると改正された。そのために現行法では、董事長の具体的な権限については規定されていない(第109条)(19)。さらに株式会社は、会社の業務執行の補助機関として総経理を置き、董事会が任命又は解任する(113条、49条等)。総経理は、董事会に対して責任を負い、職権を行使する(20)。

2.2.3 董事会の専門委員会

董事会の専門委員会について上場会社管理準則(2002年1月7日公布・施行、2018年9月30日改正)では独立取締役について下記のように規定している(21)。上場会社は関連規定に従って独立取締役制度を確立しなければならない。独立取締役は上場会社で取締役会専門委員以外の職務を兼任してはならない(第34条)。また、取締役会の専門委員会について上場会社の取締役会は、審計委員会を設立し、必要に応じて戦略、指名、報酬などの関連専門委員会を設立することができる。専門委員会は取締役会に責任を負い、会社定款と取締役会の授権に

従って職責を履行し、専門委員会の提案は取締役会に提出して審議決定を受けなければならない（第38条1項）。専門委員会のメンバーは全部取締役で構成される。その中に審計委員会、指名委員会、報酬の中の独立取締役は多数を占めて招集者を担当する。審計委員会の招集者は会計専門家でなければならない（第38条2項）と規定されている。

3. 独立役員の資格要件と人数

3.1 独立役員の資格要件・人数と日本会社法

3.1.1 社外取締役の資格要件・人数と日本会社法

平成14年商法改正で委員会等設置会社とともに社外取締役制度も導入された（22）。社外取締役の資格要件は、以下の通りである（会2条15）。

1 当該株式会社またはその子会社の業務執行取締役もしくは執行役そのほかの使用人でなく、かつ、その就任の前10年間当該株式会社またはその子会社の業務執行取締役等であったことがないこと。

2 その就任の前10年のいずれかの時において当該株式会社またはその子会社の取締役、会計参与または監査役であったことがあるもの。

3 当該株式会社の親会社または親会社等の取締役は支配人そのほかの使用人でないこと。

4 当該株式会社の親会社の子会社等の業務執行取締役等でないこと。

5 当該株式会社取締役は支配人そのほかの重要な使用人または親会社等配偶者内の親族でないこと。

また、令和元年の会社法改正で社外取締役の選任が義務付けられ、上場会社等の社外取締役設置義務規定（一名以上）（会327条の2）が2021年3月1日より施行された（23）。

3.1.2 独立社外取締役要件・人数とソフトロー

独立社外取締役とは一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役のことをいう（東証上場規定436の2）。2021年6月11日に改定された東証コーポレートガバナンス・コード原則4-8では独立社外取締役の有効な活用について以下のように規定している。独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきでありプライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである（24）。また、上記にかかわらず業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

また、東証コーポレートガバナンス・コード補足原則4-8③では以下のように規定されている。支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである（25）。

3.2 独立董事の資格要件・人数と中国法の関連規定

3.2.1 独立董事の要件等と証監会の指導意見（行政法規）

上場会社の独立董事制度に関する証監会の指導意見（2002年公布・施行）では独立董事の定義・人数などについては以下のように規定していた（26）。上場会社の独立董事とは、会社で取締役以外の職務を担当しないということであり、かつその招聘されている上場会社及びその主要株主と、独立して客観的な判断を妨げる可能性のない取締役である（指導意見一）。また、独立董事の独立要件については以下のように定めていた（指導意見三）。

すなわち、下記の人員は独立取締役を担当してはいけない。

（一）上場会社又はその附属企業に勤め、及びその直系親族、主要な社会関係がある者（直系親族とは配偶者、両親、

子供などを指す。主要な社会関係とは兄弟姉妹、岳両親、息子と娘の婿、兄弟姉妹の配偶者、配偶者の兄弟姉妹など。

- (二) 上場会社がすでに株式 1% 以上を発行し、または上場会社の前十人の株主の中の自然人株主及びその直系親族を直接または間接的に保有している場合。
- (三) 上場会社がすでに株式の 5% 以上を発行している株主機関又は上場会社の前五人の株主機関で勤務している者及びその直系親族。
- (四) この一年間で前の三項に列挙した者。
- (五) 上場会社又はその附属企業に財務、法律、コンサルティング等のサービスを提供する者。
- (六) 会社定款で所定するその他の者。
- (七) 中国証券監会が認定したその他の者。

また、証監会の指導意見では独立董事の人数や取締役会における比率については以下のように定めていた（指導意見三）。すなわち、「上場会社は本指導意見の要求に従って会社定款を変更し、適当な人員を独立取締役に任命しなければならない。そのうち少なくとも一人の会計専門家が含む（会計専門家とは、高級専門職または公認会計士資格を有する者をいう）。2002年6月30日前に、取締役会のメンバーの中には少なくとも二名の独立取締役を含まなければならない。2003年6月30日前に、上場会社の取締役会のメンバーの中に少なくとも三分の一の独立取締役を含まなければならない」と規定されていた（27）。

3.2.2 独立董事の定義等と中国会社法

中国会社法では上場会社組織機構の特別規定として本法において上場会社とは、その株券を証券取引所において上場取引する株式会社を指すと上場会社の定義を定めた（第120条）上で上場会社は独立董事を置き、具体的規則は国务院が定めると規定している（第122条）。

3.2.3 独立董事の要件等と証監会上場会社独立董事規則（行政法規）

2022年1月7日、中国証券監督管理委員会は「上場会社の独立董事に関する規則」を公布した（以下では独立董事規則と略称する）。当該規則が公布日から施行することになり、「独立董事指導意見」が廃止となった。独立董事規則の主な特徴及び内容は下記の通りである（28）。

1) 改正の主な特徴

第一に、「独立董事指導意見」をもとに、「株主権益保護規定」のうち独立董事に関連する規定を吸収している。独立董事規則では規則制定の目的を明らかにし、中華人民共和国会社法、中華人民共和國証券法およびその他の上位法を制定の根拠として追加している（第1条）。第二に、各規則間の矛盾部分を修正することである。例えば独立董事規則第17条では、独立董事の任期満了前の解任に関する規定を「独立董事の任期満了前に、上場会社は法定手続により解任することができる」と改正している。第三にそれぞれ別の規則に規定されている内容を統一に規定することである。例えば本規則の第3条、第21条及び第22条は、株主の権利利益の保護に関する規定のうち、独立董事制度の整備及び独立董事の役割に関する「株主権益保護規定」の第2条の関連内容も規定している。

2) 独立董事の定義・独立要件

本規則では本規定にいう独立董事とは、上場会社において取締役以外の地位を有せず、かつ、その招聘されている上場会社及びその主要株主と独立した客観的判断を阻害するような関係を有しない取締役をいう独立董事の定義を規定している上で上場会社は、独立制度を設けなければならない、独立董事の制度は、法令、行政法規及び本規則の規定を遵守し、上場会社の持続的かつ秩序ある発展に資するものであり、上場会社の利益を損なわないものでなければならないと定めている（第2条、3条）。

また、「独立董事指導意見」と比べれば独立董事規則は、その他法律、行政法規および部内規に定める者の内容（第6条）を追加して以下のように規定している（第7条）。

次に掲げる者は、独立董事となることができない。(1) 上場会社又はその子会社に勤務する者並びにその近親者及び主要な親族（近親者とは、配偶者、両親、子等をいい、主要な親族とは、兄弟姉妹、配偶者の両親、子の

配偶者、兄弟姉妹の配偶者、配偶者の兄弟姉妹等) (2) 上場会社の発行済株式の 100 分の 1 超を直接又は間接に保有する自然人又は上場会社の上位 10 名の株主及びその近親者 (3) 上場会社の発行済株式の 5% 超を直接又は間接に保有する株主のために働く者又は上場会社の上位 5 名の株主及びその近親者 (4) 最近 1 年間に、前 3 号に掲げる事情に関与したことがある人。(5) 上場会社またはその子会社に財務、法律またはコンサルティングサービスを提供する者 (6) その他法律、行政法規および部内規に定める者 (7) その他会社の定款に定める者 (8) その他中国証券監督管理委員会が指定する者。

さらに独立董事規則では「独立董事は、独立性を有する者でなければならず、独立してその職務を行い、主要株主、実質的支配者、その他上場会社と利害関係を有する団体又は個人から影響を受けないものとする。独立董事は、原則として、最大 5 社の上場会社の独立董事を兼任し、独立董事としての職務を効果的に遂行するための十分な時間的・精神的余裕を確保するものとする」と定めている (第 6 条)。

3) 独立董事の人数・任用要件

独立董事規則では「独立董事指導意見」と同じように独立董事の人数や取締役会における比率などについては以下のように定めている。

上場会社の取締役会には、少なくとも 3 分の 1 の独立董事が含まれなければならない、上場会社の取締役会が報酬・評価、監査、指名などの特別委員会を設置した場合、独立董事は監査委員会、指名委員会、報酬・評価委員会の委員の過半数を占め、招集者として行動するが、上場会社は、少なくとも 1 名の会計専門家を含む適切な者を独立董事として選任することを定款に定めなければならない (第 4 条、10 条)。

また、独立董事規則では「独立董事指導意見」に規定しなかった内容を「独立董事は、その権限の行使にふさわしい任用条件を有するものとする」と追加した上で独立董事の任用要件については以下のように定めている (第 8 条、9 条)。すなわち、独立董事は、次の基本的条件を満たさなければならない。(1) 法律、行政法規その他の関連規定に従って上場会社の役員としての資格を有すること。(2) この規則が求める独立性を有すること。(3) 上場会社の業務に関する基礎知識を持ち、関連法規、規則等に精通していること。(4) 独立董事としての職務を行うために必要な法律、経済その他の実務経験を少なくとも 5 年以上有していること。(独立董事としての職務を遂行するために必要な法律、経済その他の実務経験を 5 年以上有していること。(5) その他法令および当社定款に定める条件を満たしていること。

4. 日本会社法の到達点と課題

4.1 日本会社法の到達点

①上場会社の三者択一の監査・監督機関

2002 年商法改正から 2021 年改正会社法の施行まで 20 年の歳月が経ちました。日本商法・会社法の改正で上場会社の監査・監督機関は、従来の監査役会設置会社のみ (強行法規) から指名委員会等設置会社 (二者択一制) も導入され、さらに監査等委員会設置会社の追加で三者択一制という制度が確立となった (29)。

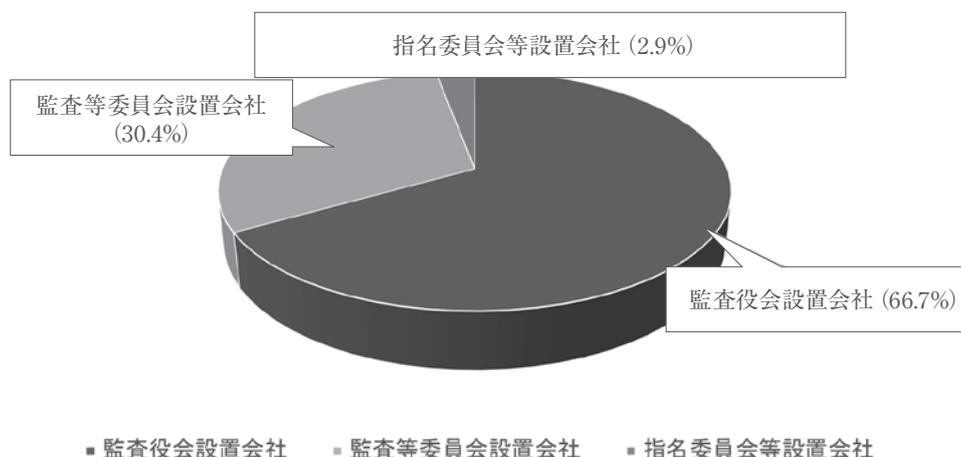
②社外取締役の設置義務化・独立社外取締役

2019 年の会社法改正で上場会においては社外取締役の設置が義務化とされ、2021 年 3 月 1 日より施行となりました (会 327 条の 2)。また、他方では独立社外取締役制度も東証上場規程や東証コーポレートガバナンス・コードというソフトローの形で整備されてきた (30) (東証上場規定 436 の 2・東証コーポレートガバナンス・コード原則 4-8)。これまでの商法・会社法改正およびソフトローの整備は、強行法規と任意法規の結合による会社法規制の理念の下で行われ、理論的に評価すべきであろう。

2) 日本会社法の課題

指名委員会等設置会社は、米国会社法を参考に平成 14 年より社外取締役とともに導入されたが、日本の商慣習・会社実務に合わないなどが原因でほとんど普及されておらず、学説上では指名委員会等設置会社は、社外取締役の多い指名委員会が株主総会に取締役選任の議案を提出することから抵抗感が強く普及に至らなかったと指摘されている (31)。上場会社の監査・監督機関の実態調査 (2020 年度) では東証一部の上場会社のうち、指名委員会等設置会社を採用している会社は全体のわずか 3.0% となっている (32)。

図 1.2020 年上場会社（東証一部）の組織形態の比率



(2020年8月1日日本取締役協会「上場会社のコーポレートガバナンス調査」に基づき筆者作成)

5. 中国会社法への示唆

5.1 六回目の会社法改正議論の背景

中国では近年上場会社の数が大幅増加しており、現在既に4,100社に達している。他方、粉飾決算・会計不正など企業不祥事も多発している(33)。2020アジア企業統治ランキングでも下位10位の厳しい評価となっている。中国では有限責任会社および株式会社を規制対象とする会社法が1993年12月に制定されてから29年余りが経過した。その間に中国会社法は5回の改正が行われ、特に2005年および2013年の改正では会社定款による私的自治を認める任意規定の増加、会社設立の準則主義の容認および最低資本金規制の撤廃など歴史的な大改正が行われていた(34)。しかし、上場会社の監査・監督機関に関する会社法の本格的な改正がまだ行われていないのである(35)。そのために上場会社の監査・監督機関設計のあり方、特に監査役会の存否をめぐる議論は今後の会社法改正の一つの争点となっている。

5.2 監査役会の存否に関連する学界の論争

中国においては今、株式会社、上場会社の監査・監督機関に関連する学界の論争は、主に監査役会の存否を中心に展開されている。様々な学説があるが、主要的な見解は、以下のとおりである。

1) 監査役会廃止説

監査役会廃止説は、2005年の会社法改正で監査役会の構成や監査権限も大幅に強化されてきたが、監査役会は、単に飾り物に過ぎず経営者に対する監査機能をほとんど果たしていない。監査役会を徹底的に廃止させることは、中国の企業統治の改革の突破口となり、望ましい選択であると強調する(36)。

2) 監査役会強化説

監査役会強化説は、監査役会の無機能化の問題を認めるものの、監査役会の独立性の強化や社外監査役の導入、監査役会の独立の財務支配権の強化などで経営者に対する、監査役会の監査機能を改善すべきであると主張する(37)。

3) 監査役会と独立董事の併存説

監査役会と独立董事の併存説は、現行会社法では董事会と監事会の両方の設置を認めているし、会社法も独立董事を規定しているため、監査役会と独立董事の併存は、柔軟性のあるコーポレートガバナンスを有すると強調する(38)。

表4. 監事会の権限と審計委員会の権限の比較

監事会の権限（会社法）	審計委員会の権限（上場会社管理準則）
<p>監事会または監査役会を設置しない会社の監査役は次に掲げる職権を行使する。</p> <p>(1) 会社の財務の検査</p> <p>(2) 董事、高級管理職員の会社職務執行時に対する監督、並びに法律、行政法規、会社定款又は株主会の決議に違反する董事、高級管理職員に関する罷免意見の提出</p> <p>(3) 董事及び高級管理職員の行為が会社の利益に損害を与える場合における、董事と高級管理職員に対する是正の要求</p> <p>(4) 臨時株主会議招集の提案、董事会が本法に定める株主会議の招集及び主宰の職責を履行しない場合の株主会議の招集及び主宰</p> <p>(5) 株主会に対する意見の提出</p> <p>(6) 本法第151条の規定に基づく、董事、高級管理職員に対する訴訟の提起</p> <p>(7) 会社定款に定めるその他の職権</p> <p>(監事の董事会列席権等) 監事は、董事会会議に列席し、董事会の決議事項に対し質問又は意見を提出することができる（第53条、第54条、第118条）。</p>	<p>専門委員会のメンバーは全部取締役で構成される。その中に審計委員会、指名委員会、報酬の中の独立取締役は多数を占めて招集者を担当する。審計委員会の招集者は会計専門家でなければならない（第三十八条）。</p> <p>審計委員会の主な職責は以下を含む（第三十九条）。</p> <p>(一) 外部監査業務を監督・評価し、外部監査機関を招聘または交換することを提案する。</p> <p>(二) 内部監査業務を監督・評価し、内部監査と外部監査の調整を担当する。</p> <p>(三) 会社の財務情報と開示を審査する。</p> <p>(四) 会社の内部統制の監督及び評価。</p> <p>(五) 法律法規・会社定款・取締役会の授權・その他の事項を担当する。</p>

(中国会社法等の関連規定に基づき、筆者作成)

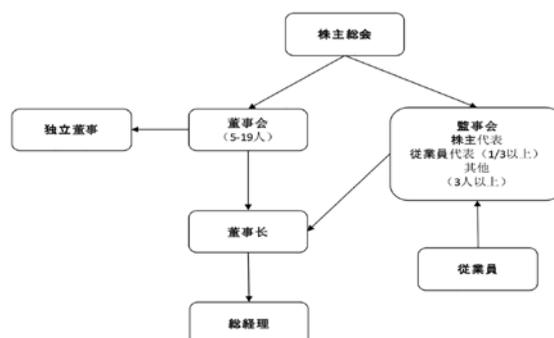
4) 私見

前記の監査役会と独立董事の併存説には原則として賛成であるが、立法論として現行法上の監査役会設置会社または、審計委員会設置会社の新設案のいずれかを選択すべきだと今後の会社法改正で新しい条文を追加すべきであろう。その主な理由は、下記の通りである。

①審計委員会・監査役会の機関重複設置・権限配分の問題

実効性のある経営監督・不祥事の未然防止という公平性の視点から上場会社の監査・監督機関の在り方を検討することは非常に重要である。他方では株主の利益を含む企業価値の最大化の実現という効率性の視点から監督コストの低減にも配慮すべきであろう。上記の監事会の権限と審計委員会の権限の比較（図表5）で示されるように中国の上場会社は、監査役会と取締役会の審計委員会・独立取締役との並存という単一強制的監査・監督機関を採用しているため、審計委員会・監査役会の機関重複設置で両機関の権限配分には不明確な問題が存在する一方、監査役と独立取締役人数の増加で代理コストの問題も無視できないであろう。また、SOX（企業改革）法301条に関する米国の実証的研究では完全独立の監査委員会（全員社外取締役）の設置会社は、経営監督の実効性にプラスの影響がないと結論付けた考え方があり（39）。今後の会社法改正で以上の問題点を解決する必要があるだろう。

図2. 選択肢1 現行法上の監査役会設置会社

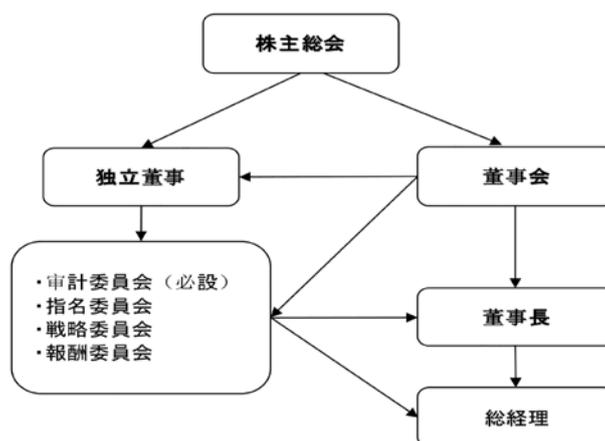


(中国会社法等の関連規定に基づき、筆者作成)

②強制法規と任意法規の結合

中国では2020年公布、2021年施行の民法典で民商法合一の私法制度が確立となりました。現在、民商法合一説は、会社法を含む商事法分野における通説となり、人民法院の判決もこの通説の意見を採用・支持している(40)。そのため今後の会社法改正を考える際に、民法典における基本規定や営利法人の関連規定を参考にしなければならないと考える。民法典の基本規定では、民事主体について以下のような一般原則を規定している。(意思自由の原則)民事主体が民事活動に従事するとき意思自由の原則に従い、自己の意思により民事法律関係を成立させ、変更・終了しなければならない(第5条)。中国上場会社の監査・監督機関の設計については下記の(図2)と(図3)が示すように現行法上の監事会設置会社制度を維持・改善しながら今後の会社法の改正で任意法規として審計委員会設置会社の新設案(図3)を採用して二者択一の制度を認めるであろう。その理由としては、任意法規のもとで会社関係者がそれぞれの会社実態に対応して自らの創意工夫を通じて効率的にその利害対立を解決でき、強行法規と任意法規の結合という二元的な会社法構造こそ、安定した活力のある会社秩序を実現することができるからである(41)。

図3. 選択肢2 審計委員会設置会社の新設案



(中国会社法等の関連規定に基づき、筆者作成)

現行中国法では審計委員会の権限・構成等については上場会社管理準則・独立董事規則等下位法である行政法規として規定されているが、上位法である会社法にはほとんど具体的な明文規定がない。法の安定性・権威性という視点から考えると審計委員会の権限・構成等に関する会社法の条文を追加すべきであろう。また、今後の中国会社法改正で日本会社法の監査等委員会設置会社制度を参考に上場会社組織機構に関する特別規定として以下のような内容の条文を追加すべきである。すなわち、上場会社は、会社定款の規定により董事会の中に董事で構成される審計委員会を必要機関としその他の専門委員会を任意に設置することができる。審計委員会は、会社財務・会計に対する監督を担当し、会社定款の規定するその他の職権を行使する。審計委員会を設置し、かつその構成員の過半数が独立董事である会社は、監事・監事会を設置しないことができる。審計委員会の構成員は、会社の経理または財務責任者を担任してはならない。

6. おわりに

本稿は、実効性のある企業統治を高めるために監査・監督機関の権限強化や独立性の強い社外役員の増員を図るべきという基本的な視点から上場会社の監査・監督機関の権限配分・人数と会社法の在り方を中心に日本会社法の到達点及び課題を理論的に分析した上で中国会社法への示唆を検討してきた。

上記の検討で以下のことを明らかにした。すなわち、日本会社法では上場会社は、監査役会、指名委員会等(指

名委員会・報酬委員会・監査委員会)、監査等委員会という三者択一の監査・監督機関と社外取締役を採用している。それに対して中国会社法では上場会社は、監査役会と取締役会の審計委員会という単一強制的監査・監督機関と独立董事制度を採用している。最後に本稿では以下のような結論を示した。つまり、立法論として今後の中国会社法改正で日本会社法の監査等委員会設置会社制度を参考に上場会社組織機構に関する特別規定として審計委員会設置会社の新設を認める内容の条文(任意法規)を追加し、前記図表(6)・(7)が示すように二者択一の監視・監督機関を採用すべきである。今後の研究課題としては中国会社法の今後の改正をめぐる議論・改正案などの動向を見ながら会社法司法解釈・人民法院の会社法関連の最新裁判例も検討して日中会社法の比較研究を進めて行きたい。

参考文献

- (1) 新山雄三「私的自治の株式会社法的変容としての客観的業務監査の必然性」専修法学論集 129号(2020年) 173頁
- (2) 近藤光男著「最新株式会社法」中央経済社, 2019年, 3~4頁
- (3) 近藤光男著「現代商法入門第11版」有斐閣, 2021年, 48頁、神田秀樹「会社法」弘文堂, 2019年, 30頁
- (4) 渡辺 諭ほか「会社法施行規則等の一部を改正する省令の解説③—令和2年法務省令第52号—」民事月報 Vol.76 No.3 (2021年) 19~20頁近藤光男著「現代商法入門第11版」有斐閣, 2021年, 48頁、神田秀樹「会社法」弘文堂, 2019年, 30頁
- (5) 後藤 元「企業統治に関する最近の会社法制的動向」司法研究所論集 129号, 2019年 141頁
- (6) 後藤 元 前掲注 139頁
- (7) 久保利英明ほか「平成14年商法改正のすべて」商事法務, 2002年, 22頁
- (8) 久保利英明ほか前掲注 23~24頁
- (9) 新山雄三 前掲注 187頁
- (10) 坂本三郎「平成26年改正会社法」商事法務, 2015年, 18頁
- (11) 伊藤敦司「令和元年会社法改正の素描と今後」杏林社会科学研究 Vol.36 No.4, 2020年 4~5頁
- (12) 2021年6月11日 株式会社東京証券取引所コーポレートガバナンス・コード基本原則 4-8
- (13) 東証コーポレートガバナンス・コード基本原則 4, 2021年6月11日
- (14) 東証コーポレートガバナンス・コード基本原則 4, 2021年6月11日
- (15) 范健・王建文主編「公司法学第五版」法律出版社, 2020年 329頁
- (16) 赵旭東主編「公司法学第四版」高等教育出版社, 2016年 314頁、范健・王建文主編「公司法学第五版」法律出版社, 2020年 352~353頁
- (17) 范健・王建文主編「公司法学第五版」法律出版社, 2020年 359頁
- (18) 赵旭東主編「公司法学第四版」高等教育出版社, 2016年 296頁
- (19) 赵旭東主編「公司法学第四版」高等教育出版社, 2016年 299頁
- (20) 赵旭東主編「公司法学第四版」高等教育出版社, 2016年 306頁
- (21) 范健・王建文主編「公司法学第五版」法律出版社, 2020年 352頁
- (22) 久保利英明ほか「平成14年商法改正のすべて」商事法務, 2002年, 60~61頁
- (23) 竹林俊憲「令和元年改正会社法」商事法務, 2020年, 156~158頁
- (24) 東証コーポレートガバナンス・コード基本原則 4-8, 2021年6月11日
- (25) 東証コーポレートガバナンス・コード基本原則 4-8, 2021年6月11日
- (26) 范健・王建文主編「公司法学第五版」法律出版社, 2020年 350~351頁
- (27) 刘俊海「公司法学第三版」北京大学出版社, 2020年 271頁、范健・王建文主編「公司法学第四版」法律出版社, 2020年 351頁
- (28) 2022年1月7日中国证监会「上市公司独立董事规则」<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1721305879655983469&wfr=spider&for=pc>, 2022年2月5日閲覧
- (29) 竹林俊憲「令和元年改正会社法」商事法務, 2020年, 156頁

- (30) 後藤 元 前掲注 160 頁
- (31) 坂本三郎「平成 26 年改正会社法」商事法務, 2015 年, 18 頁、神田秀樹「会社法のきほん 第 2 版」ナツメ社, 2021 年, 99 頁
- (32) 日本取締役協会「上場会社のコーポレートガバナンス調査」, 2020 年 8 月 1 日。
- (33) 周小川「公司治理与金融稳定」中国金融, 2020 年第 15 期 19~20 頁、赵旭東「公司法修订中的公司治理制度创新」中国法学评论, 2020 年第 6 期 9~10 頁
- (34) 徐 治文他編著「会社法の到達点と展望」法律文化社, 2018 年, 261~264 頁
- (35) 赵旭東「公司法修订中的公司治理制度创新」中国法学评论, 2020 年第 6 期 20 頁
- (36) 赵旭東「公司法修订中的公司治理制度创新」中国法学评论, 2020 年第 6 期 19~20 頁
- (37) 施天涛「让监事会的腰杆子硬起来」中国法学评论, 2020 年第 6 期 15~16 頁
- (38) 石少侠「论我国公司治理的问题与对策」北京论坛, 2007 年 19~20 頁
- (39) R.Romano, The Sarbanes-Oxley Act and the Making of Quack Corporate Governance 114 Yale.L.J., 2005 at 1530. 徐治文「現代会社法理論と法と経済学」光陽書房, 2007 年 2 頁
- (40) 李建伟「民法总则民商合一中国模式之探讨」中国法学, 2019 年 第 3 期 283~284 頁
- (41) 徐 治文 前掲注 (34) 265 頁

要旨:

本研究は、上場会社の機関設計、特に監査・監督機関と会社法の在り方を中心に上場会社の監査・監督機関と日本会社法の到達点及び課題を理論的に分析した上で中国会社法への示唆を検討してきた。

上記の検討で以下のことを明らかにした。すなわち、日本の上場会社は、監査役会、指名委員会等（指名委員会・報酬委員会・監査委員会）、監査等委員会という三者択一の監査・監督機関を採用している。それに対して中国の上場会社は、監査役会と取締役会の審計委員会・独立取締役との并存という単一強制の監査・監督機関を採用している。

最後に本稿では以下のような結論を示した。つまり立法論として中国の上場会社は、監査役会設置会社または審計委員会設置会社のいずれかを選択しなければならない、すなわち二者択一の監査・監督機関を採用すべきである。

2021 年度オーストラリア・アジア研究所および所員の活動

- 1 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』1 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「『台湾』を強調した新パスポートが登場」を寄稿 [担当：近藤]
- 2 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』2 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「台湾系のタイ氏が米新政権の通商代表に」を寄稿 [担当：近藤]
- 3 月 13 日：毎日新聞朝刊書評欄に「中国人のお金の使い道」（中島恵著）の書評を寄稿 [担当：近藤]
- 3 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』3 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「半導体不足で高まる台湾の存在感」を寄稿 [担当：近藤]
- 4 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』4 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「中国のパイン禁輸が映し出す台湾農業の現状」を寄稿 [担当：近藤]
- 4 月 16 日：読売テレビ「かんさい情報ネット ten.」で日米首脳会談における台湾有事の扱いについてコメント [担当：近藤]
- 4 月 24 日：関西日中関係学会講演会で講演「『彭明敏事件』の真相と台湾の民主化に果たした役割」 [担当：近藤]
- 5 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』5 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「日米首脳会談で明確になった台湾有事への日本の責任」を寄稿 [担当：近藤]
- 5 月 30 日：『彭明敏 蔣介石と闘った台湾人』（単著、白水社）を出版 [担当：近藤]
- 6 月 13 日：オーストラリア学会 2021 年度全国研究大会にて「Improving Supply Chain Resilience by Introduction of New System Architecture--with a focus on case study in Australia」をテーマに発表 [担当：崔]
- 6 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』6 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「コロナ感染急拡大で発足 1 年を迎えた蔡英文政権」を寄稿 [担当：近藤]
- 6 月 24 日：国際ウェビナー 2021 シリーズ「アジア・オセアニア地域における企業および社会の変革と再生」第 1 回を開催 [担当：近藤、崔]
- 6 月 26 日：大阪日台交流協会 6 月例会で講演「台湾民主化に尽くした 2 人 —— 彭明敏氏と李登輝氏の友情と生き方の違い」 [担当：近藤]
- 7 月 6 日：『週刊エコノミスト』に「台湾有事 『平和統一』捨て、退路絶つ習氏の危ういパワーゲーム」を寄稿 [担当：近藤]
- 7 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』7 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「ワクチンを巡って深まる混乱」を寄稿 [担当：近藤]
- 7 月 31 日：一般社団法人大阪能率協会海外研究部 7 月例会で講演「『台湾有事』で緊張高まるアジア情勢」 [担当：近藤]
- 8 月 15 日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』8 月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「断絶の危機を迎えた香港との政府間関係」を寄稿 [担当：近藤]
- 8 月 24 日：『週刊エコノミスト』に「『1 国 2 制度』の終焉 香港の自由は『本土並み』に 一地方都市に埋没する運命」を寄稿 [担当：近藤]
- 9 月 1 日：一般社団法人大阪能率協会機関誌『産業能率』9・10 月号に「『台湾有事』で緊張高まる東アジア情勢」を寄稿 [担当：近藤]
- 9 月 10 日：日本情報経営学会と共同で「DX 視点による教育促進と産業革新の考察」研究会を開催 [担当：崔]

- 9月14日：『週刊エコノミスト』書評欄に「『ネオ・チャイナリスク』研究」（柯隆著）の書評を寄稿 [担当：近藤]
- 9月15日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』9月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「メダルラッシュに沸いた東京オリンピック」を寄稿 [担当：近藤]
- 9月22日：日台交流の会研究会で講演「『彭明敏事件』に見る台湾の民主化における日本人の貢献」 [担当：近藤]
- 9月25日：台湾通信 webradio「台湾は TPP に加盟できるか」で台湾経済について解説 [担当：近藤]
- 10月7日：台湾通信 webradio「台湾のドン・キホーテ 彭明敏とその時代」で台湾の民主化や彭明敏事件について解説 [担当：近藤]
- 10月7日：政治と経済研究所の YouTube 番組「THE 議論ネット」第37回「台湾海峡波高し」で台湾有事について解説 [担当：近藤]
- 10月15日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』10月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「駐米『台湾代表処』実現の期待と対米依存への不安」を寄稿 [担当：近藤]
- 10月17日：茨木シニアカレッジ「いこいこ未来塾」で講演「『米中新冷戦』と米台関係」 [担当：近藤]
- 10月25日：関西テレビ「報道ランナー」で台湾有事について解説 [担当：近藤]
- 11月15日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』11月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「TSMC 日本進出が示す経済安全保障の重要性」を寄稿 [担当：近藤]
- 11月19日：大阪日豪協会第95回ハローマイト懇話会にて「サプライチェーン・レジリエンスの再考——オーストラリアの事例を中心に」をテーマに講演 [担当：崔]
- 11月30日：『週刊エコノミスト』書評欄に「香港政治危機」（倉田徹著）の書評を寄稿 [担当：近藤]
- 12月10日：毎日新聞電子版「経済プレミア」の連載「近藤伸二のアジア新潮流」に「日本が巨額補助金で招く『台湾半導体 TSMC』の実像」を寄稿 [担当：近藤]
- 12月15日：一般財団法人台湾協会機関紙『台湾協会報』12月号の連載コラム「最近の台湾情勢」に「急速に縮まる欧州との距離」を寄稿 [担当：近藤]
- 12月17日：毎日新聞電子版「経済プレミア」の連載「近藤伸二のアジア新潮流」に「“ガリバー台湾 TSMC” 驚異の世界シェアと利益率」を寄稿 [担当：近藤]
- 12月19日：『サンデー毎日』の「台湾半導体大手に 4000 億円補助の見返り」でコメントが掲載 [担当：近藤]
- 12月24日：毎日新聞電子版「経済プレミア」の連載「近藤伸二のアジア新潮流」に「台湾半導体『躍進のキーマン』90歳・張忠謀氏の外交力」を寄稿 [担当：近藤]
- 1月14日：国際ウェビナー 2021 シリーズ「アジア・オセアニア地域における企業および社会の変革と再生」（翌年）第2回を開催 [担当：崔]

Notes for contributors

The Editorial Board of *The Journal of Australian and Asian Studies* welcomes contributions from all countries. All submissions to the journal should conform to the requirements below.

Categories of manuscripts; ‘Articles,’ ‘Research Notes’ and ‘Reviews’.

(The Editorial Board only accepts manuscripts that have not been previously published and are not under considerations for publication elsewhere.)

Date for publication; scheduled in next March on an annual basis.

Deadline for the receipt of manuscripts; the end of September on an annual basis.

If a smooth decision is made by the Editorial Board after its review, the manuscript will appear in the latest issue.

Inquiries and manuscripts should be forwarded to;

Editorial Board of *The Journal of Australian and Asian Studies*

The Center for Australian and Asian Studies, Otemon Gakuin University

2-1-15 Nishiai, Ibaraki-shi, Osaka 567-8502

Phone; 072-641-9667

Fax: 072-643-9476

E-mail; cas@otemon.ac.jp

(Please send to the Editorial Board by post one copy of the printed version of the manuscript as well as its data saved in a USB Flash Drive or CD-R.)

General Submission Guidelines

1. It is understood that manuscripts submitted to *The Journal of Australian and Asian Studies* have not been previously published. The manuscript categories are: ‘Articles’, ‘Research Notes’ and ‘Reviews’, all of which should be concerned with Australia and its related areas and countries.
2. All kinds of submitted manuscripts are reviewed by the members of the Editorial Board, including some outside reviewers. Manuscripts judged to be inconsistent with the objective of the journal will be rejected. In some cases acceptance may be conditional on improvements being made. Regardless of the results, manuscripts will not be returned to the authors.
3. ‘Articles’ should not exceed the following length (including figures and tables etc.); 24,000 characters in Japanese; or 12,000 words in English.
4. Both ‘Research Notes’ and ‘Reviews’ should not exceed the following length (including figures and tables etc.); 12,000 characters in Japanese; or 6,000 words in English.

5. Manuscripts should be prepared by using word-processing software, and they should be written in Japanese or English. Please list the names of co-authors following the first author, if applicable.
6. Manuscripts written in Japanese should include the author's name, affiliation, and the title in both English and Japanese, as well as an abstract (maximum 300 words) in English. Please also indicate if the author is such as a post-graduate student or research student. In principle, translated abstracts must be checked by a qualified native speaker of English prior to submission (or after acceptance). The Editorial Board will not correct any errors in the abstract.
7. Footnotes may be used in the manuscripts, but not endnotes. All works referred to must be listed at the end of the manuscripts.
8. Diagrams (including graphs and photographs) and tables should be given headings and numbered in order. Their locations in the text should be clearly identified.
9. Authors will receive first and second proofs. These proofs should be corrected and returned to the Editorial Board. Significant changes should be avoided at the proof stage.
10. *The Journal of Australian and Asian Studies* is published in electronic media. It is a condition of publication in the journal that authors transfer all copyright, including publishing, reproducing and archiving 'Articles', 'Research Notes' and 'Reviews', to the Center for Australian and Asian Studies who has succeeded the Center for Australian Studies, Otomon Gakuin University.
11. After publication, 'Articles', 'Research Notes' in PDF format will be available on the website of the Center for Australian and Asian Studies, the Institutional Repository of Otomon Gakuin University and CiNii (a database system run by the National Institute of Informatics).
12. It is the responsibility of the authors to obtain permission from the copyright holder(s) of texts, diagrams, pictures, and charts when reproducing them in their own manuscripts, as well as for including them in the archives on the three websites mentioned above.
13. Except the above mentioned websites, for all other use, permission will be sought from the authors.

(Revised in November 2016)

投稿案内

「オーストラリア・アジア研究紀要」編集委員会は、広く国内外の研究者による投稿を受け付けています。投稿を希望される方は事前にお問い合わせのうえ、投稿規程にしたがってご投稿ください。

- ① 募集原稿：「論文」、「研究ノート」および「資料紹介」（すべて未発表のものに限る）。
他誌との重複投稿はご遠慮ください。
- ② 刊行時期：年1回、翌年3月発行予定
- ③ 締め切り：毎年9月末日必着。審査の結果、最短期間で採択が決定すれば当該年度の号に掲載可能です。
- ④ 原稿送付・問い合わせ先：
〒567-8502 大阪府茨木市西安威 2-1-15
追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所
「オーストラリア・アジア研究紀要」編集委員会
TEL: 072-641-9667 Fax: 072-643-9476 E-mail: cas@otemon.ac.jp
(印刷した投稿原稿正本1部とUSBメモリーまたはCD-Rを郵送してください。)

投稿規程

1. 募集原稿は、未発表のものでかつオーストラリア・アジアとその関連諸国・地域に関する「論文」、「研究ノート」および「資料紹介」とする。
2. いずれの原稿も、編集委員および外部委託を含む複数名の審査を経る。その結果、本誌の趣旨にそぐわないと判断された場合には投稿を却下することがある。また採択の場合も、修正を条件とすることがある。なお、採否にかかわらず原稿は返却しない。
3. 「論文」は、本文・図表等を含め、和文の場合は24,000字以内、英文の場合は12,000語以内とする。
4. 「研究ノート」、「資料紹介」は、本文・図表等を含め、和文の場合は12,000字以内、英文の場合は6,000語以内とする。
5. いずれの原稿も本文はワードプロセッサで作成し、言語は日本語または英語とする。
なお、共著の場合は筆頭著者以下、共著者名を並記する。
6. 和文原稿には、和英両文の氏名・所属・題名および英文要旨（300語程度）を付す。
大学院生・研究生等の場合はその旨を明記する。要旨は原則としてネイティブチェックを受けること（採択決定後でも可）。編集委員会では訂正しない。
7. 注は脚注、参考文献は巻末とする。
8. 図（グラフ・写真等を含む）および表はそれぞれに通し番号と題名を付し、本文中にその挿入箇所を明記すること。
9. 著者校正は再校までとする。校正段階での大幅な加筆・修正は認めない。
10. 本誌は電子媒体で刊行する。本誌に掲載された「論文」、「研究ノート」および「資料紹介」の公衆送信権・複製権を含む著作権は全てオーストラリア研究所を引き継いだ

オーストラリア・アジア研究所に帰属する。

11. 刊行後は、本研究所のホームページ、追手門学院大学リポジトリおよび CiNii へバックナンバー（PDF ファイル）として公開する。
12. 原稿内に第三者著作による文章、図、写真、表等を転載する場合は、本学の二次的利用を含め投稿者が著作権者の許諾を得るものとする。なお、二次的利用とは本研究所のホームページ、追手門学院大学リポジトリおよび CiNii 等への掲載を指す。
13. 本研究所は、本紀要に掲載された「論文」、「研究ノート」および「資料紹介」を著者に無断で上記以外の出版物やアーカイブ上に転載することはない。

(2016年11月改定)

執 筆 者 紹 介 (掲載順)

岡 村 徹 (公立小松大学 国際文化交流学部 教授)

崔 宇 (追手門学院大学 経営学部 准教授 オーストラリア・アジア研究所所長)

篠 原 健 (追手門学院大学 名誉教授)

徐 治 文 (追手門学院大学 経営学部 教授)

高 橋 孝 治 (一般企業勤務・立教大学 アジア地域研究所 特任研究員/韓国・檀国大学校 日本研究所 海外研究諮問委員)

Helen Hu (Associate Professor & Director, The Centre for Asian Business and Economics, The University of Melbourne)

Angelina Seow Voon-Yee (Professor & Director, Research & Enterprise, Asia Pacific University of Technology & Innovation)

Albert Kok Loon-Wong (Ph.D Scholar, Asia Pacific University of Technology & Innovation)

Chong Aik Lee (Associate Professor & Vice President, UCSI College)

Murali Raman (Professor & Deputy Vice Chancellor, Asia Pacific University of Technology & Innovation)

.....
編集委員

崔 宇・藤川 武海・小松 久恵
.....

オーストラリア・アジア研究紀要 第6号

2022年3月27日 発行

発 行 者 オーストラリア・アジア研究紀要編集委員会

発 行 所 追手門学院大学 オーストラリア・アジア研究所
〒567-8502 大阪府茨木市西安威2丁目1-15
電話 (072) 641-9667

印 刷 所 友野印刷株式会社
