

中国における企業改革と従業員意識 — 特に労働制度改革との関連から

松 戸 武 彦 *

Industrial Reform and Worker's Consciousness in Contemporary China

Takehiko MATSUDO

要 旨

中国の企業改革は実質的の起点をかりに1980年代初頭にとると、すでに15年を越える年月がすぎた。その間いくつかの制度改革等が試行されてきた。本論文ではこうした、改革に起因すると考えられる、中国社会の構造変動を国有企業の従業員意識と関連づけて分析した。問題意識としては、国有企業従業員の中に意見態度等に関する分化が見られるかどうかに関心をもち、調査は、大連、北京、温州、深圳の7つの国有企業の従業員に対してなされた。本論文は、そのうちの次の項目に関する分析結果の報告である。まず、企業改革のいくつかの具体的に対する年齢、および政治的立場からのクロス分析をした。その結果、年齢、政治的立場ともに、従業員意識のいくつかの分化が見られた。また、改革の目的そのものに対する観点でも相違が見られた。

次に仕事満足度からの分析がなされ、ここでは、企業別、学歴別の規定要因の重要性が考察された。

1. 問題設定

中国における経済改革の実質的の起点をかりに1980年代の初頭に置くと、そこからすでに15年を越える歳月が流れたことになる。その間、中国のみならず、社会主義諸国はおしなべて、体制の生き残りをかけ、政治的、経済的の改革を施行した。そして、若干の例外を除いて、その結果は「社会主義の終焉」という事態が現出しただけであった。しかしその中で、中国経済だけは東欧諸国と異なり社会主義体制を保持したままで、活性化にも成功しているかに見える。この点で中国経済やその背後にある社会のあり方がベトナムやミャンマーといった国々の強い関心を引いているのも当然であり、その実質的発展モデルとなっていることもうなずけるものである。

いま、その「成功」の要因をどこに帰さしめるかは、おくとして、その活性化の結果中国社会が基底的な構造変動を起こしていることは、沿海部への数日の滞在で感知するに十分である。殊に上海、広州等の南部沿海地区の諸都市のここ数年における、繁栄と混沌は想像を越えるも

のがある。

そして、このような基底的構造変動はその社会の成員の意識のあり方に決定的な変化をもたらしている、と言う仮説は吟味するに十分値する。

中国社会に限らず社会主義社会は、次のような暗黙の社会的合意の上に成り立っている社会である。つまり、労働者・農民の社会的利益は基本的に一致しており、その階層化や階層による社会的態度の相違は、無視することができるほど小さい、というものである。この一枚岩的団結力、連帯感に対する確信が社会主義社会における社会的統合の根底にあり、この社会の日常的支持調達の仕事や秩序感の形成方法に決定的な方向性を与えていたことは、確かである。

近年の中国社会の構造変動はこのような暗黙の了解に対してどのような意味を持つのだろうか。本研究の目的も最も基本的なところでこの問いを共有する。この場合問いは二つの系列を持つと考えられる。つまり、一つは、改革・開放政策は、それを一つの社会的インプットとすると、人々のどのような行動様式、あるいは人々の意識のどのようなあり方をアウトプットとして打ち出しているのか、という問いである。もう一つは、そのような改革・開放政策は、具体化、日常化するなかでどのような社会的解釈をうけ、日常の論理の中にどのように滲み込んでいっているか、という問いである。本論文は特に前者について考えることに重点がある。

本研究の要因の仮説的基本構成は、次のように考えている¹⁾。

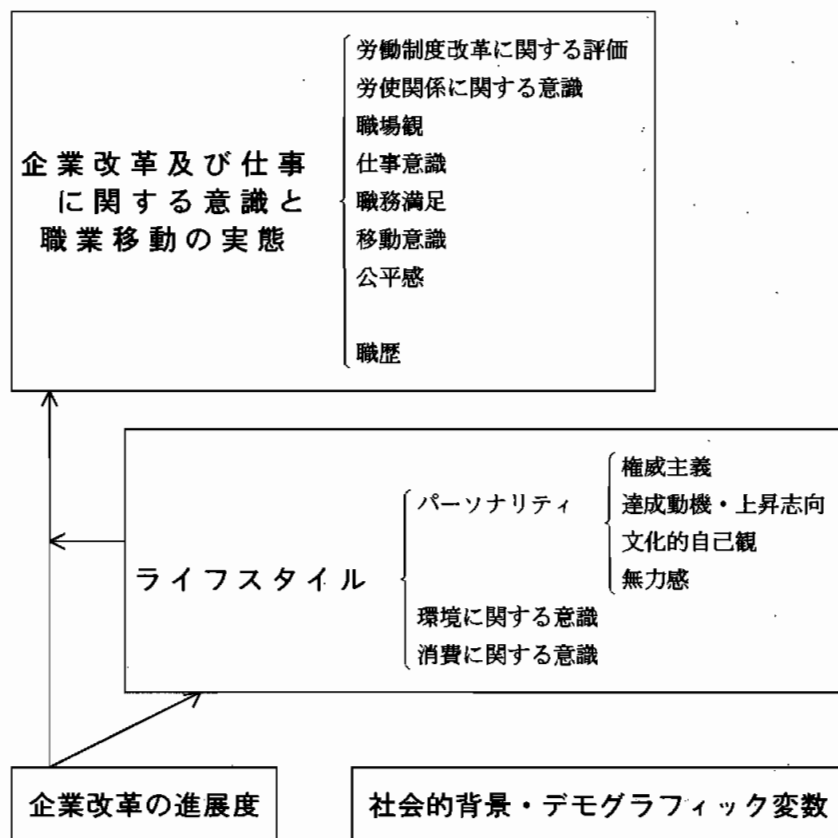


図 1 説明図式

このような基本構成の下、本研究では特に、企業改革への態度が人々の間で分化しているかに中心をおいて、検討をすすめることにする。

なお、分析に入る前に調査およびデータの概観を以下に示しておく。

調査は2つの部分にわかれており、一つは1995年6月上旬に中国社会科学院、中国工運学院、および関係各方面の協力の下、大連、北京、温州、深圳の7つの国有企業で質問紙配布のかたちで行われた。(企業はA、B1、B2、C、D、E、F、Gとなっているが、B1とB2は同一企業の異なる単位である。)1400配付し、有効回答は1236で有効回答率は88.3%である。

A企業は1993年現在で11829名の従業員規模(その内女子3711名)、石油化学工業である。

B企業は1995年現在で46268名(女子20116名)石油化学工業

C企業は1026名(女子280名)発電

D企業は4000名程度の集団企業(ガラス材料灯具など)

E企業は659名(女子267)投資開発、

F企業は中小規模の電子部品を中心とした工業

G企業は2500名(女子342名)の建設業・ディベロッパーである。

いま一つは、上記企業に対する聴取調査である。A、B企業については1995年7月の終わりから8月のはじめにかけて行った。その他の企業については1995年の年末に行う予定である。

表 1

性別		頻度	Percent
男		726	59.8
女		489	40.2
		-----	-----
Total		1215	100.0
Valid cases	1215	Missing cases	21

表 2

政治的立場		頻度	Percent
共青团		406	35.9
党员		317	28.0
民主諸党派		4	.4
無党派		405	35.8
		-----	-----
Total		1132	100.0
Valid cases	1132	Missing cases	104

表 3

婚姻状況		頻度	Percent
未婚		321	26.3
既婚		878	71.8
死別		10	.8
離婚		13	1.1
		-----	-----
Valid cases	1222	Total 1222	100.0
		Missing cases	14

表 4

年齢		頻度	Percent
20代以下		496	40.6
30代		387	31.7
40代		242	19.8
50代以上		96	7.9
		-----	-----
Valid cases	1221	Total 1221	100.0
		Missing cases	15

表 5

学歴		頻度	Percent
中学以下		294	24.0
高校・職業校		625	51.1
大専(高専・短大)		163	13.3
大学以上		142	11.6
		-----	-----
Valid cases	1224	Total 1224	100.0
		Missing cases	12

表 6

企業名	頻度	Percent
大連A (石油化学)	299	24.2
北京B 1 (石化絨毯)	201	16.3
北京B 2 (石油化学)	303	24.5
温州C (発電)	197	15.9
温州D (集団企業)	68	5.5
深圳E (投資開発)	72	5.8
深圳F (電子部品)	57	4.6
深圳G (建設)	39	3.2
	-----	-----
Total	1236	100.0

B 1 と B 2 の企業は企業としては同一（単位が相違する。）。

Valid cases 1236 Missing cases 0

以下の論考は、おもに質問紙調査の結果についてのものである。

2. 企業改革の具体相に対する各種属性のクロス

中国の企業改革を考える場合、いくつかの視点が考えられる。ここでは、まず大きく、企業の自主権を拡大していくなかで、財務や組織などを中心とした「企業構造の改革」とそれに対応した「労働制度改革」にわけ、とくに従業員の意識調査というこの調査の特徴からして、後者「労働制度改革」に対する従業員の意識の諸相を中心に考えてみる。

まず、「契約工制度の導入」、「集団契約の導入」、「分配ではなく企業の自主的な従業員の採用制度（雇用制度）の導入」の3点と年齢とのクロスをとってみた。この3点は、最近の労働法の制定に関しても焦点をなす事象である。ただし、「契約工制度」はすでに、1995年1月施行の労働法により、1995年末までに全ての企業への導入が決まっています、きわめて身近な問題である。また、「集団契約の導入」についても労働法上、また実際上それが奨励されているが、従業員個人の問題からは少し遠い問題である。しかし、「自主雇用制度」は、いくつかの聴き取りによって、企業の対応が違っており、社会現象としては、労働市場（人材市場）の成立により、話題になるものであるが、従業員個人からみればこの言葉は耳慣れない言葉である。結果は表7から表10までに示した。

表7 年齢と集団契約の導入のクロス

年齢	集団契約の導入			計
	賛成	反対	よく知らない	
20代以下	132 27.6	43 9.0	303 63.4	478
30代	118 31.6	23 6.1	233 62.3	374
40代	70 30.3	12 5.2	149 64.5	231
50代以上	38 42.2	4 4.4	48 53.3	90
計	358 30.5	82 7.0	733 62.5	1173 100.0

$$\chi^2 (df=6) = 11.94 (Pr < 0.10)$$

表8 年齢と契約工導入のクロス

年齢	契約工の導入					計
	賛成	やや賛成	どちらでも ない	やや反対	反対	
20代以下	111 23.0	135 28.0	202 41.8	23 4.8	12 2.5	483
30代	92 24.4	93 24.7	165 43.8	14 3.7	13 3.4	377
40代	36 15.3	71 30.2	102 43.4	22 9.4	4 1.7	235
50代以上	17 19.1	33 37.1	21 34.8	2 2.2	6 6.7	89
計	256 21.6	332 28.0	500 42.2	61 5.2	35 3.0	1184 100.0

$$\chi^2 (df=12) = 29.75 (Pr < 0.01)$$

表9 年齢と自主雇用制度導入のクロス

年 齢	自主的雇用制度の導入					計
	賛 成	やや賛成	どちらでも ない	やや反対	反 対	
20代以下	127 26.3	151 31.3	169 35.0	20 4.1	16 3.3	483
30代	84 22.3	102 27.1	163 43.2	14 3.7	14 3.7	377
40代	38 16.2	66 28.1	106 45.1	18 7.7	7 3.0	235
50代以上	17 19.5	26 29.9	32 36.8	7 8.0	5 5.7	87
計	266 22.5	345 29.2	470 39.8	59 5.0	42 3.6	1182 100.0

$$\chi^2 (df=12) = 23.24 (Pr < 0.05)$$

表10 年齢と企業改革目的のクロス

年 齢	企業改革の目的*					計
	1	2	3	4	5	
20代以下	158 34.4	94 20.5	13 2.8	59 12.9	135 29.4	459
30代	126 34.5	94 25.8	9 2.5	38 10.4	98 26.8	365
40代	90 40.0	64 28.4	2 .9	13 5.8	56 24.9	225
50代以上	43 51.2	16 19.0		4 4.8	21 25.0	84
計	417 36.8	268 23.7	24 2.1	114 10.1	310 27.4	1133 100.0

$$\chi^2 (df=12) = 28.31 (Pr < 0.01)$$

- * 1…改革の目的は、企業の管理職や従業員に労働生産性を考慮し重視させる点にある
 2…改革の目的は、企業に自主権を持たせる点にある
 3…改革の目的は、人員の調整や雇用の道を開く点にある
 4…改革の目的は、能力さえあれば、勤務先の自由な移動を保証する点にある
 5…本物の改革と呼べるようなものは、未だほとんどない

明らかに「契約工制度、自主雇用制度」と「集団契約」では年齢差がでている。前二者は若年層の賛成が強く、「集団契約」は相対的に高年齢層の賛成が強い。これは、前二者が個人の自由な就業に対して、それを実質的に保障する側面を強く持つ制度であり、「集団契約」はそれを拘束する側面を持つ制度と映っていると考えられる。このことは、若年者は、相対的に自由な就労を支持し、高齢層は自由な就労の持つ競争的側面に対して一定の歯止めの必要を感じている、と要約できよう。

一般に、労働制度改革は「単位」のくびきを離れて自由な労働移動、自由な職業選択を保障する、という側面と、企業内の労働編成、労働力活用に関する企業のイニシアティブを保障する側面がある。後者の場合、資本主義社会では‘当然の’ことである雇用調整もその視野に入っているとよい。そして、この二側面は資本主義社会のなかでは、‘当然のこととして’従業員＝被雇用者の行動様式を大枠のところで規制している社会的事実であり、「不安と自由」という、我々の社会の被雇用者の社会的性格を作り出す。したがって、我々の社会では、至極当然のこの事象が、いま中国社会では、本格的に、また法制的に出現しようとしていると考えられるのである。そして、これもまた、我々の社会と同様にこの問題が世代を一つの軸として展開する可能性のある社会問題として成立することをこの結果は示唆している。この「集団契約」の持つ集団性に企業の「自主性」への歯止めを見ようとする、中・高齢層に対して、中国の「工会」は答えることができるのだろうか。もちろん、市場経済化への進展はどの年齢層にも基本的に支持されており、とりわけ若年層には強い支持があることは、つけ加えておかなければならない。それだけに集団契約に対する高年齢層の支持は、市場経済化の持つ負の側面への意識化がなされざるをえないところまで改革が進展したことを意味していよう。これは「社会主義」市場経済という言葉のみで解決できる問題ではない。

さらに、このことは、企業改革の目的について聞いた設問への答にも現れている。「労働生産性への考慮」が全体として多いなかで、とくに50代の人々の高い支持がこの年齢層の企業に対する順応性、あるいは誤解を恐れずに言えば愛着を表現しており、40代の「自主権」への相対的に高い支持は、企業活動全体を見ざるをえないという、企業の支柱となるこの年齢層特有の観点が反映していると解釈する。一方若年層は改革が個人に保証する自由への相対的に高い支持を示しているとともに、改革の遅速性は彼らの観点からは改革の不十分さとして映っていることがわかる。

表11 政治的立場と集団契約のクロス

政治的立場	集団契約の導入			計
	賛成	反対	よく知らない	
共青团	113 28.8	34 8.7	245 62.5	392
党员	122 40.4	18 6.0	162 53.6	302
民主諸党派		1 33.3	2 66.7	3
無党派	95 24.1	25 6.3	275 69.6	395
計	330 30.2	78 7.1	684 62.6	1092 100.0

$$\chi^2 (df=6) = 28.59 (Pr < 0.01)$$

表 12

契約工の導入

政治的立場	賛成	やや賛成	どちらでもない	やや反対	反対	計
共青团	95 23.8	112 28.1	164 41.1	19 4.8	8 2.3	399
党员	75 34.4	105 34.1	102 33.1	18 5.8	8 2.6	308
民主諸党派	2 50.0			1 25.0	1 25.0	4
無党派	79 20.0	82 20.8	202 51.1	20 5.1	12 3.0	395
計	251 22.7	299 27.0	468 42.3	58 5.2	30 2.7	1106 100.0

$$\chi^2 (df=12) = 42.28 (Pr < 0.01)$$

表 13

自主的雇用制度の導入

政治的立場	賛成	やや賛成	どちらでもない	やや反対	反対	計
共青团	98 24.6	135 33.9	135 33.9	18 4.5	12 3.0	398
党员	74 24.2	97 31.7	101 33.0	21 6.9	13 4.2	306
民主諸党派	2 50.0	1 25.0			1 25.0	4
無党派	85 21.4	90 22.6	198 49.7	15 3.8	10 2.5	398
計	259 23.4	323 29.2	434 39.2	54 4.9	36 3.3	1106 100.0

$$\chi^2 (df=12) = 41.80 (Pr < 0.01)$$

表 14

企業改革の目的*

政治的立場	1	2	3	4	5	計
共青团	128 33.9	89 23.5	13 3.4	46 12.2	102 27.0	378
党员	125 42.2	76 25.7	4 1.4	20 6.8	71 24.0	296
民主諸党派	1 25.0	1 25.0			2 50.0	4
無党派	129 34.3	89 23.7	8 2.1	38 10.1	112 29.8	376
計	383 36.3	255 24.2	25 2.4	104 9.9	287 27.2	1054 100.0

$$\chi^2 (df=12) = 15.88 (Pr < 0.20)$$

- * 1…改革の目的は、企業の管理職や従業員に労働生産性を考慮し重視させる点にある
 2…改革の目的は、企業に自主権を持たせる点にある
 3…改革の目的は、人員の調整や雇用の道を開く点にある
 4…改革の目的は、能力さえあれば、勤務先の自由な移動を保証する点にある
 5…本物の改革と呼べるようなものは、未だほとんどない

さらにこのことを党员かどうかという、一種の政治的立場からも考えてみた。表11から表14までがその結果である。まず、全体について言えることで、無党派層は、「よくわからない」、「どちらとも言えない」に対して、他の人々よりも高い反応を示している。これ自体が無党派の無党派である所以であると言えればそれまでだが、無党派層が共青团や党员と比べて一般の人々の意見を代表しているという仮定が正しいとすれば、これら新しい労働制度に対する戸惑い、不安を表していると見てよい。したがって、これら制度の強引な導入は、かならずしも広範な社会的合意をえられないかも知れない。「契約工制度」の導入については、すでに種種の地域で試行がここ数年（長い地域では10年におよぶ）の間行われてきている。それ故、この結果は、改革に関する新しい制度の導入の社会的困難性をしめしている。（とはいえ、このことで「中国は試行を連発し、時間をかけるという、」かなりうまくやり方をしたと考える。）あるいはまた、別の解釈として改革の諸制度がどの分野でも一応かたちを明らかにしつつある中で、それらが持つ負の側面に対する具体的な認知が社会的に出てきているとも考えられる。いずれにせよ、この不安感、戸惑いは、これからの中国社会の変動に一定の影響を与え続けることはまちがいない。

さらに、「集団契約」、「改革の目的」の設問に対して共青团と無党派層が同じような振る舞いをみせており、党员層とは異なっていることがわかる。これに対し、「契約工」、「自主雇用制度」については、共青团と党员が似た振る舞いを示し、無党派層とは一線を画しているように見える。つまり、問題別に立場間の意見の共通性が異なった様相を示しているのである。これは、ある社会問題に対して、一律の反対、一律の賛成が難しくなったことを示すだけでなく、反対、賛成の線がいつでも同じところにあるわけではなく、問題に対する社会的認知度、社会的合意度、問題の新規性などによって異なった位置に線が引かれる可能性があることを示している。それだけに行政当局の対応の難しさは増したと言える。

これら労働制度改革が、従業員の自由な労働移動、自由な職業選択を保障するという側面と企業側に労働力の「合理的な」配置や最終的には、雇用調整にまで踏み込めるという側面を共存させていることは前述した。それで、次に特にこの後者の側面にしぼって検討を続ける。ここでは、以下の二つの設問に対する反応が検討される。つまり、「経営状況がよくないと言う理由で奨励金を削減する」という方策に対する賛否を問う設問、および「余剰人員問題を処理する上で人員削減を支持するか」という設問である。まず、驚くことは「奨励金の削減」が「人員の削減」に比べて、反対の率が高いことである。(表15から表18参照) このことは、1990年に天津²⁾で行った調査でも同様の結果が出ている。

表 15

奨励金の削減

年 齢	1.0	2.0	3.0	4.0	Total
20代以下	44 9.3	95 20.1	197 41.6	137 29.0	473
30代	36 9.7	80 21.4	147 39.4	110 29.5	373
40代	18 7.6	53 22.4	98 41.4	68 28.7	237
50代以上	16 17.4	28 30.4	32 34.8	16 17.4	92
Column Total	114 9.7	256 21.8	474 40.3	331 28.2	1175 100.0

1. 賛成 2. やや賛成 3. あまり賛成しない 4. 反対

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	15.81197	9	.07091

表 16

余剰人員の整理

年 齢		1. 0	2. 0	3. 0	4. 0	Total
20代以下	2.00	129 26.9	166 34.7	132 27.6	52 10.9	479 40.7
30代	3.00	83 22.1	109 29.0	143 38.0	41 10.9	376 31.9
40代	4.00	37 15.9	65 27.9	99 42.5	32 13.7	233 19.8
50代以上	5.00	19 21.3	26 29.2	29 32.6	15 16.9	89 7.6
Column Total		268 22.8	366 31.1	403 34.2	140 11.9	1177 100.0

1. 賛成 2. やや賛成 3. あまり賛成しない 4. 反対

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	27.79177	9	.00103

表 17

奨励金の削減

政治的立場		1. 0	2. 0	3. 0	4. 0	Row Total
共青团	1.0	40 10.3	68 17.5	173 44.5	108 27.8	389 35.5
党员	2.0	37 12.1	83 27.0	116 37.8	71 23.1	307 28.0
民主諸党派	3.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0		4 .4
無党派	4.0	31 7.8	89 22.5	156 39.4	120 30.3	396 36.1
Column Total		109 9.9	241 22.0	447 40.8	299 27.3	1096 100.0

1. 賛成 2. やや賛成 3. あまり賛成しない 4. 反対

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	17.95923	9	.03565

表 18

余剰人員の整理

政治的立場		1.0	2.0	3.0	4.0	Row Total
共青团	1.0	111 28.1	132 33.4	109 27.6	43 10.9	395 35.9
党员	2.0	64 21.1	91 29.9	115 37.8	34 11.2	304 27.6
民主諸党派	3.0	1 25.0		3 75.0		4 .4
無党派	4.0	77 19.4	125 31.5	144 36.3	51 12.8	397 36.1
Column Total		253 23.0	348 31.6	371 33.7	128 11.6	1100 100.0

1. 賛成 2. やや賛成 3. あまり賛成しない 4. 反対

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	19.07546	9	.02456

この結果に対しては、当面3つの解釈が考えられる。1つは、中国の企業従業員の連帯性に関するものであり、たぶん彼らの労働者化の程度、あるいは労働者文化・世界のあり方の点からのものである。つまり、余剰人員対策という焦眉の問題に対しては、「仲間」の多少の犠牲はしかたない、というものである。2つ目は、人員削減というきわめてハードな施策に対するリアリティの観点からの解釈である。現時点の中国社会の‘社会主義性’から見て、人員削減のリアリティはきわめて少ないという解釈である。したがって、政策として出てくる人員削減に対してはとりあえず反対はしないという態度である。3つ目は、人員削減に伴う保障措置の点からの解釈である。つまり、少なくない国有企業でみられる人員削減方法は、基本給と医療と住宅は保障し、外で働くことを奨励するものである。これでは、人員削減に伴う痛みは少ないのは当然である。中国経済の量的拡大の下での経済活性化の中では、いまのところこうした方策は可能とされている。

以上3つの解釈のうちいくつかの聴取調査から3番目の解釈の妥当性が大きいとここでは考えている。しかし、次のような留保は付けておくべきである。つまり、表15から表18に見られるようにここでも年齢、政治的立場によって賛否の割合が相違している点である。年齢が上がるにつれ奨励金削減に賛成の度合いが増し、逆に人員削減に対する反対の度合いが増すことがわかる。中・高年齢層にとって奨励金程度ならいいが、人員削減は困る、という至極当然な態度に一定のリアリティを持つ段階にきていると考えてよいだろう。また、政治的立場とのクロスでは、この2つの設問に対して共青团が、党员・無党派とは異なった振る舞いを見せている。共青团の成員が若年齢層であることが、このことの大きな原因であることは明かであるが、同時にこのことは、体制に比較的近い人々の間にも改革、特に労働者の犠牲が一定の程度で想定さ

れる事態に対する態度に相違が見られることが重要である。ある程度の犠牲は仕方がない、とする人々と犠牲は最小限に、という人々が体制に比較的近い人々の中にも共存するということは見逃しにできないことである。

3. 仕事満足度に関する検討

次に、現にある企業社会に対する、ある程度の包括的な指標として仕事満足度を取り上げ、現状への満足がどのような要素によって規定されているか見ていくことにする。前章との関連で言えば、意見、態度の分化が見逃しにできない程度発生しつつある社会の中で、そのような分化の程度を決めている代表的な要素を考えるというものである。

表19 仕事満足度の分散分析結果

変数名	平均平方和	F値 (df)
年齢	1.08	1.02 (3)
学歴	5.75	5.43 (3) *
性別	1.91	1.80 (1)
政治的立場	1.18	1.11 (2)
婚姻上の地位	0.26	0.25 (1)
現職	1.38	1.30 (6)
役職	0.26	0.25 (5)
企業	3.96	3.74 (7) *

*は、1%水準で有意。

$R^2=0.112$ 、F値=4.10 (Pr:0.0001)

表19は仕事満足度に対して影響を与えるだろうと思われる要素を抜き出し、GLMのタイプ3にかけてみたものである。この結果、学歴と企業別が規定要因として上がってくることがわかる。

そこで、企業別に仕事満足度を表したものが図2である。まず、一見して気付くことは、大型の、それも産業基盤がはっきりした企業で仕事満足度が低いことが挙げられる。確かに、「大連・北京」対「温州・深圳」という地域差での相違と見られるかも知れないが、温州C企業を見ると企業の要因が強いと思われる。そして、注目すべきことは、総体として大型の伝統的な国有企業での仕事満足度が低いということである。これは、図3を参照すると一見賃金水準の問題に還元できるように見える。しかし、ここでも温州C企業、温州D企業を見るとそれだけでは説明できないようである。むしろ伝統的な、大型国有企業の持つ一定の特質がこの結果を生んでいると見た方がよい。むしろ、推定に過ぎないが、労働の移動性、各種の職務につ

くチャンス、昇進可能性、あるいは囲い込み型単位の性質などが、この結果の背景にあると考えた方がよいだろう。

また、いま一つの、規定要因である学歴については一般に次の推論が成り立つ。つまり、学歴の高い人々は、一般に仕事に対しても高い欲求水準を持ち、結果として仕事満足度が低くなる。特に大専という初期の高等教育を出た人はこの欲求水準とそれに見合う仕事、および仕事の対価が得られにくく、そのことが満足度を下げていると考えられる。社会主義社会特有の平等主義の影響もここに役割をはたしている。つまり、このような社会では、賃金の差をできるだけ少なくする傾向があるために、こういう現象が起こるのだと。(賃金の差は少ないが、実質的な社会的距離は非常に大きい。たとえば、金で買えないものに対するアクセスの程度。)

しかし、学歴別賃金を見ると、必ずしも賃金の差は小さくないように見える。したがって、上述のような推論は妥当せず、学歴別の仕事満足度は賃金の関数と言うよりも他の要因が効いていると考えるか、次のように考えるかである。つまり、経済の加熱によって、インフレが強まり、この程度の差は「妥当な差」ではないと感じられているかである。

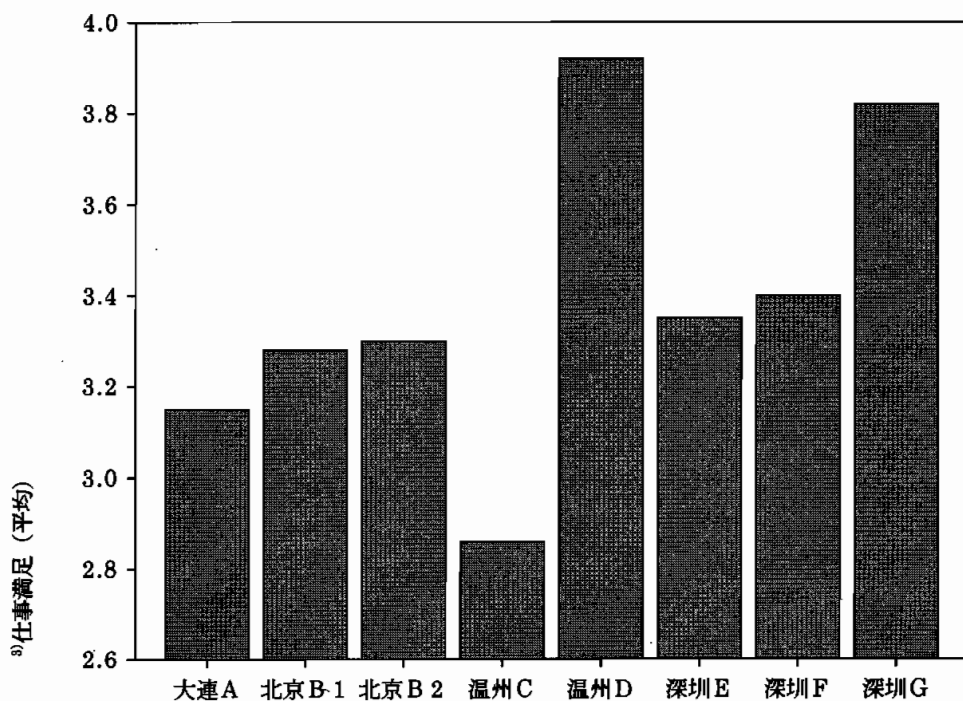


図2 企業別仕事満足

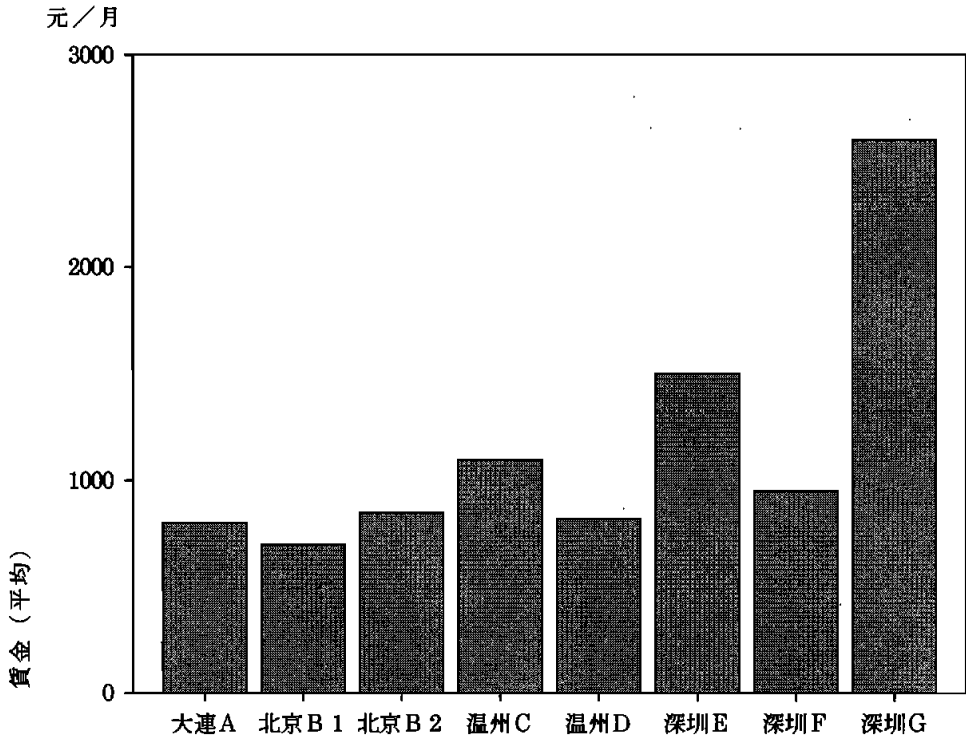


图3 企業別賃金

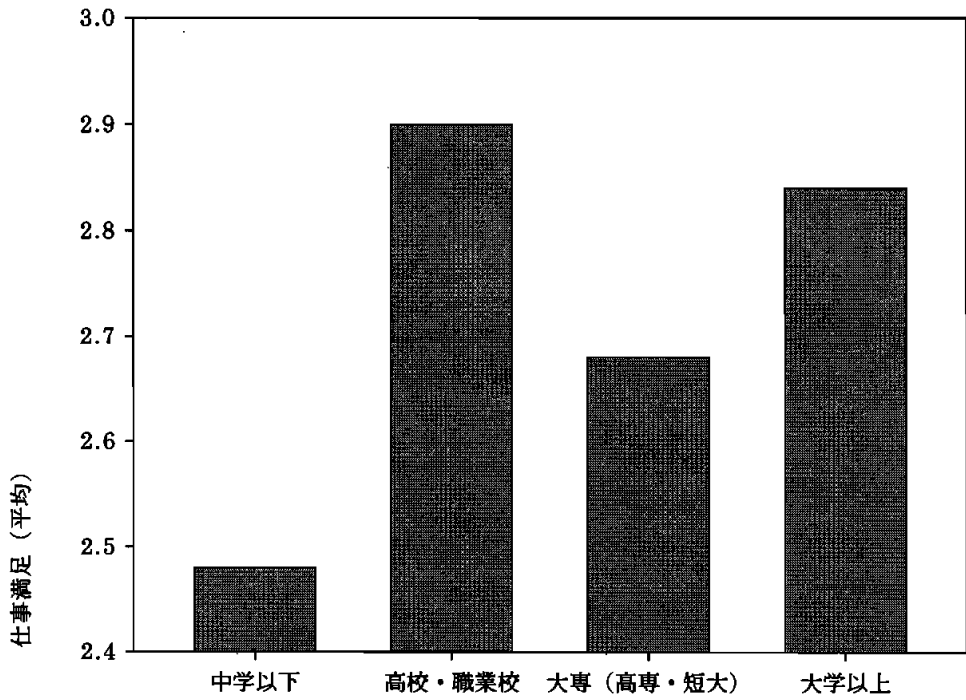


图4 学歴別仕事満足

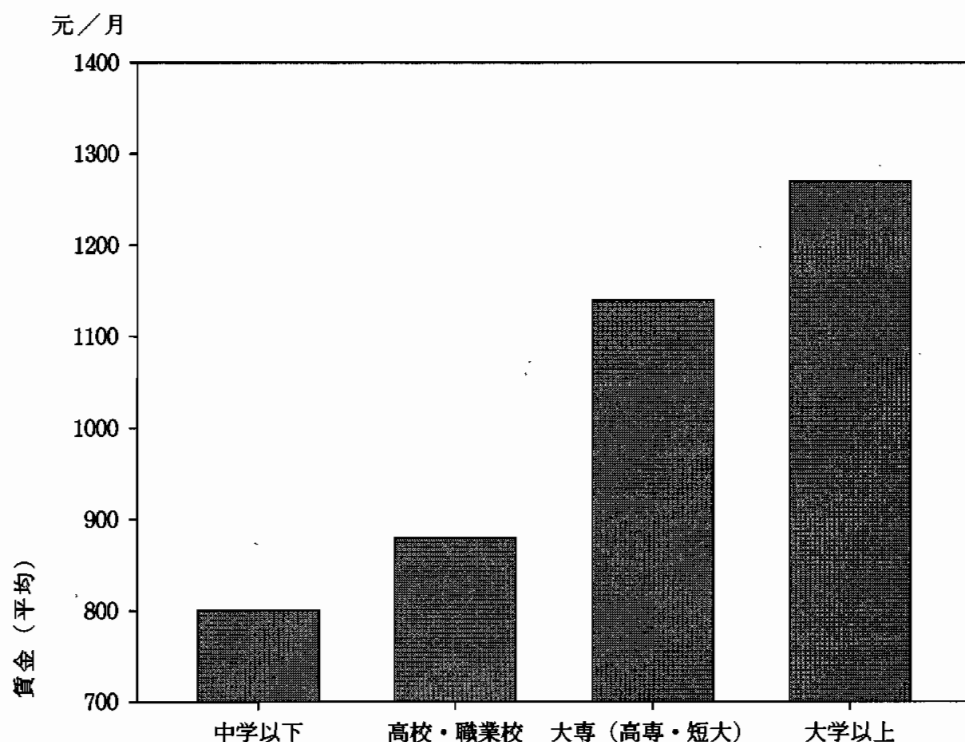


図5 学歴別賃金

4. 結 び

以上のような初期的ではあるが重要な論点を含む検討をしてきたが、やはり、改革・開放政策、あるいはその系としての経済改革、企業改革は中国国有企業従業員の中に社会意識における一定の分化・層化をもたらしていると考えてよいだろう。このことの意味は、必ずしも即、社会主義主義社会の原理と抵触するわけではないが、いくつかの新しい社会問題の発生があるかもしれない。しかもその発生は従来の方策による解決とは別のものを要求するかも知れず、解決への準備の段階が必要となるかも知れない。

1995年に入って、従来から試行してきた各種の制度、法令が本格的に施行されることになっている。しかし、この施行にはより慎重な取扱いが必要とされることをこの調査結果は示している。

註

1. ライフスタイル要因をどのように選んだかは、プロジェクトチームの関心によった。
2. c f. 松戸武彦 「中国企業労働者の意識構造——所属企業（工作单位）の社会的意味付けをめぐって」『中国研究月報』515号 1991年1月中国研究所 PP.12-15
3. 5件法で値が大きいほど高い。

本論文は1995年度奈良大学社会学部プロジェクトの成果の一部である。

Summary

It took 15 years from the beginning of industrial reform in China. During these years Chinese government tried to make a lot of institutional reforms.

This article has the aim to analyze the relations between workers' consciousness and social in China. Our survey is made in Dalian, Beijing, Wenzhou, Shenzhen. This article has some cross tabulations. And those indicate the differences in workers of government backed industries.

As for satisfaction for their own work, industry and school history are important variables to compare some other variables.