

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る—

松 戸 武 彦 *

The constitution of consciousness in Chinese workers

Takehiko MATSUDO

I 問題設定

1989年6月4日の天安門事件を一つの起点とし、その後およそ一年半に亘る東欧社会主義圏の急速な崩壊と変質は、われわれ西側社会に暮らしている人間にとっても目を見張るものがあった。そして、そうした急激な社会変動が、社会学者に社会主義とは何か、という問いを改めて呼び起こしたことも自然な流れである。しかし、この問いは、少し考えるとわかるようにわれわれ西側社会の優位を称賛したり、あるいは過去の遺物になろうとするものに対する回路的な興味によって発せられたのではない。むしろ、崩壊しつつある社会主義社会はその崩壊過程の中でわれわれ西側社会の自己理解のための鏡としての役割を演じたように見える。たとえば、市場という制度はわれわれの社会の中では経済制度という限定した視点から問題にされることがほとんどである。しかし、市場という制度がほとんど機能していなかった社会の崩壊を目の当りにし、そこでの人々の不満のありようをみると、経済分野に限定されない、社会的世界での、その役割の大きさに気づかされる。われわれは、市場という“現象”によって自分の持つ資産の少なさ、社会的地位の不十分さ、等々に自分なりの納得をつけ、一種の社会的公正感を抱き続けることができていることに気づく。言い換えれば、われわれの社会では、市場は自分に関連してくる諸々の事象に自分なりに得心を与え、社会的公正感を生み出す社会的装置の一つとして働いていたのである。もちろん、このことは、今まで社会学者の間で全く気付かれなかったというわけではない。ヴェブレンを先達とする制度学派的議論や近年のラディカル経済学の問題意識はこのことを当然問題にした。しかし、社会主義社会の崩壊過程は、この議論に強烈な現実感を与えた。

そして、こうした問題関心のあり方は当然次のような問題認識に行き着く。つまり、社会主義とは何か、という問いは、特定の経済や法制度の研究のみによっては答えられない問いであることの認識である。社会主義経済体制というものはそれが一定の安定性をもって、体制として機能している限りで単なる経済や政治現象の次元を越えて、その中で暮らしている人々の社会的世界の秩序化に関する基本原理、あるいは照準枠として働いていたのである。これは、言われてみれば至極当然の認識であるが、また社会主義社会に対する社会学的研究の必要性の決定的な根拠である。したがって、社会学者にとって、社会主義とはなにかという問いは次のよ

うなものにならざるをえない。すなわち、社会主義体制によって榨取られ、刻印された社会的な世界がいったいどのようなものであるのか、という問いである。換言すると日常生活に近いレベルで、社会主義社会における社会的世界の秩序化のあり方を問うものである。ではいったい産業労働の領域で社会主義的な社会的世界はどのように秩序化されていたのであろうか。このような問題意識に立つときイギリスの産業社会学者たちによって提起された論点は重要な示唆を与えてくれる。

労働者意識の国際比較をしようとする場合、比較の前提となる制度や現象の社会的意味付けが大きく異なり、われわれが常識として持つ社会的文脈の上での分析が妥当性を持たない、ということがしばしば生じる。H. Goldthorpeらによるルートン調査の中で、労働満足度の規定要因を考察する際に彼らが「労働志向」という概念を持ちだし、労働に対する主観的意味付けの意義を「発見」したのも、このことと密接に関連する。つまり、ある現象に対する評価や判断と言っても、そもそもそうした事象にどのような意味付けがなされているかが検討されなければ評価や判断自体を聞いてもあまり意味がないということである。しかも、彼らはそうした「主観的意味付け」が単に個人々の偶然的要素だけに依存するのではなく、社会的広がりを持ち、「社会的」意味付けとして取り扱い可能なものとして考察を加えた。¹⁾

中国企業労働者の労働—生活世界を理解しようとする場合、このことは特に注意を要する点である。なぜなら、産業労働という領域は近代工業社会の成立と不可分の関係にあり、基本的な用語や概念枠組が西側先進工業諸国の価値観や考え方、より広く言えば社会的世界に対する理解の様式によって色濃く刻印されているからである。したがって、訳語の上では同値に見える社会的諸要素が日本も含めた西側先進工業諸国と比較した場合、中国企業労働者の社会的な世界の中では、我々の常識とは異なった社会的意味付けを与えられている可能性がある。(中国社会の場合、とりわけ非近代的要素と社会主義経済体制という2つの要素によって社会的意味付けの方向性が与えられていると考えられる。)したがって、中国企業労働者の社会的な世界を理解するには、社会的諸制度、あるいは諸要素にどのような社会的意味付けが行われているかを理解することが決定的に重要になってくる。そして、このような意味で、つまり社会的意味付けが関心の焦点をなすという意味で、一つの重要な論点を成すのが社会主義社会における「企業活動とは何か」という問いである。われわれの社会では多くの場合、自明な前提として、考察の対象にならない「企業活動とは何か」という問いが社会主義社会の動揺の過程で極めて大きな問いとして見えてきたのである。そして、私の見るところ社会主義圏を主な研究対象としている社会学者たちはこの問いに対して「所属企業」、中国語で言う「工作单位」という社会的要素に対する社会的意味付けを問題にするというかたちでアプローチしようとしている。²⁾もちろん、従来から中国社会を理解するには「工作单位」の理解が必要であるという言い方はよくなされてきた。昨今の社会学者の問題意識も当然このような文脈の延長線上にあることは明白であるが、中国企業労働者が「工作单位」にどのような社会的意味付けを与えているかが関心の中心をしめる、という意味ですぐれて社会学的であり、また、同時に中国社会の揺れの基層にある、社会主義社会に対する中国企業労働者のアンビヴァレントな感情のあり方を「所属企業」に対する社会的意味付けの中国的特異さを通して考察する、という意味で現代的である。本稿の問題意識もこうした文脈の中に位置しており、目的は中国天津市でおこなわれた意識調査の結果を分析することにより、所属企業に対する中国企業労働者の社会的意味付けのありようを探ることにある。

調査は1990年2月に天津で行われた。対象企業は9企業で、その産業別とおよその従業員規模は以下の通りである。対象企業の経営主体はすべて全民所有制で、国営企業である。A企業

(冶金、1400名)、B企業(航空関係機材、3000名)、C企業(建築材料、5000名)、D企業(紡績機械、5000名)、E企業(ポンペ、1000名)、F企業(計測機器、2000名)、G企業(製菓、1000名)、H企業(絨毯、1000名)、I企業(百貨店、1500名)

以上の企業から各企業ごとに100名ずつ合計900名を多段階化比例抽出によって選んだ。回答の回収はG企業の7名のみ脱落で、合計893名あった。³⁾

II 所属企業の社会的意味

ここでは、まず単純集計をもとにして所属企業に対するかかわり方をみていこう。ただ、所属企業に対するかかわり方と言ってもいくつかの側面があることがわかっている。ここでは大まかに言って次の3つの側面に分割して調査表の中に組み込んでいる。1. 企業全体に対する態度、2. 組織過程に関する関与意識 3. キャリア(組織内昇進)に対する態度。

1については次のような結果になった。(以下の%値については未記入を除く)

1 A 企業利益と従業員利益の関係：

- | | | |
|-------------|-------|-------|
| 1. 二者一致 | 87.9% | |
| 2. 二者対立 | 3.5% | |
| 3. 考えたことがない | 8.6% | NA=21 |

1 B 所属企業に対する態度：

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1. 全身全霊、企業の存亡と発展のために奮闘 | 59.8% |
| 2. 普通の情熱、与えられた仕事はきちんとやる | 33.2% |
| 3. 企業は給与を貰うところにすぎず、家計のために仕事を続けざるをえない | 7.0% |

NA=11

1 C 企業経営困難時、運命を共にするか：

- | | | |
|--------------|-------|------|
| 1. 強くそう思う | 54.3% | |
| 2. まあそう思う | 31.3% | |
| 3. どちらとも言えない | 11.3% | |
| 4. あまり思わない | 2.3% | |
| 5. 全く思わない | 0.8% | NA=6 |

2の組織過程に対する関与意識については、

2 A 所属企業の経営方針や生産計画に対する態度：

- | | | |
|-----------------------------|-------|-------|
| 1. 管理者層の仕事、意見を言うべきではない | 10.4% | |
| 2. 企業と助け合う立場に立ち、積極的に意見をのべる | 58.6% | |
| 3. 意見を言っても管理者は取り上げない、言ってもむだ | 31.0% | NA=29 |

2 B 所属企業の管理制度を改善時、管理者の態度：

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| 1. 従業員の意見を求める必要はない | 4.3% |
| 2. 何を变え、どのように実施すべきか従業員自らに決めさせる | 17.4% |
| 3. 形式上は意見を聞くが、実質的に管理者が決めるべき | 13.6% |
| 4. 法に則り、従業員代表大会の職権を守り、民主的手続きの下で処理 | 64.7% |

NA=27

3の昇進意識については、

3 A 今後どのような職業経歴を望むか：

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| 1. 企業長や社長のような企業管理者になりたい | 5.3% |
| 2. 職場（車間）主任や班組長のような普通の管理者（幹部）にはなりたい | 8.0% |
| 3. 専門の技術職員になりたい | 19.9% |
| 4. 与えられた仕事をきちんとやるだけでよい | 58.5% |
| 5. 自分の技能を生かして、企業を起こす | 3.7% |
| 6. その日ぐらし、行き当たりばったり | 2.0% |
| 7. 条件が許せば、退職し家庭に入りたい | 2.7% |

NA=28

3 B 企業における自分の地位を上げたいか：

- | | | |
|-------------|-------|-------|
| 1. 強く望む | 27.0% | |
| 2. 比較的望む | 35.1% | |
| 3. なんとも言えない | 20.4% | |
| 4. あまり望まない | 10.6% | |
| 5. 全く望まない | 6.9% | NA=19 |

以上のような結果になった。

これは概略次のようにまとめられるだろう。まず、「企業全体に対する態度」では非常に強い企業志向性、企業一体感が表明されている。しかし、一方で組織過程への関与意欲は、2 Aの経営方針、生産計画への態度を見ると「管理者専決事項」、「言ってもむだ」の合計が41.4%にのぼり、必ずしも高くないことがわかる。また、2 Bをみると結局のところ従業員代表大会（職工代表大会）⁴⁾に任せてしまうという態度がはっきり出ており、関与意欲は低いと言っても良いくらいである。さらに、昇進志向は3 Aで見る限り弱いことがわかる。ただし、3 Bでは50%をこえる人達が昇進意欲を示している。このデータは矛盾しているようだが、次の点から全体としての昇進意欲はあまり強くないと考えられる。一つは、1 Aの「与えられた仕事はきちんとやる」に33.2%が落ち、3 Aの「与えられた仕事をきちんとやるだけ」に58.5%が入るところを見るとある種の自負に裏打ちされた、他との関係への無配慮という態度が浮かび上がってくる。これは自分の親しい領域に閉じこもる、という意味で昇進志向とは相入れない志向性である。また、3 Bの「企業内の地位を上げたいか」という設問が中国の企業社会の中では必ずしも昇進意欲を聞いていないのではないかとも考えられる。つまり、中国の企業社会の現状では企業内の地位の向上は必ずしも班組長—職場（車間）主任—企業長（工業長）という管理職系列の上昇だけを意味するものではなく、工会⁵⁾や党の系列を上るものがあり、必ずしも前者が後者を押えているわけではない、という事情がある。表1は3 A（職歴志向表1）と3 B（企業内地位向上欲求）をクロスしたものである。この表をみても管理職志向のある人は企業内地位向上欲求が確かに強いが、企業内地位向上欲求が管理職志向と必ずしも結び付いていないことがわかる。したがって、いわゆる“えらく”なって各種の影響力を行使することに魅力はあっても、実務としての企業経営にタッチすることを意味する管理職系列での上昇意欲は必ずしも高くない可能性が強い。

表1 職歴志向と企業内地位向上欲求のクロス

Frequency Percent Row Pct Col Pct	企業内地位向上欲求					Total
	強く望む	ある程度望む	どちらとも言えない	あまり望まない	望まない	
企業長や社長のような上級管理者になる	20 2.36 43.48 8.85	14 1.65 30.43 4.71	7 0.83 15.22 4.07	2 0.24 4.35 2.17	3 0.35 6.52 5.00	46 5.43
職歴 職主任や班長のような一般管理者になる	23 2.72 34.33 10.18	32 3.78 47.76 10.77	10 1.18 14.93 5.81	2 0.24 2.99 2.17	0 0.00 0.00 0.00	67 7.91
業 専門の技術要員になる	43 5.08 25.60 19.03	68 8.03 40.48 22.90	29 3.42 17.26 16.86	19 2.24 11.31 20.65	9 1.06 5.36 15.00	168 19.83
経 与えられた自分の仕事をきちんとやるだけ	116 13.70 23.43 51.33	166 19.60 33.54 55.89	110 12.99 22.22 63.95	62 7.32 12.53 67.39	41 4.84 8.28 68.33	495 58.44
歴 技能を生かして企業を創立	16 1.89 51.61 7.08	11 1.30 35.48 3.70	3 0.35 9.68 1.74	1 0.12 3.23 1.09	0 0.00 0.00 0.00	31 3.66
志 いきあたりばった	2 0.24 11.76 0.88	2 0.24 11.76 0.67	5 0.59 29.41 2.91	3 0.35 17.65 3.26	5 0.59 29.41 8.33	17 2.01
向 条件が許せば退職して家庭に入る	6 0.71 26.09 2.65	4 0.47 17.39 1.35	8 0.94 34.78 4.65	3 0.35 13.04 3.26	2 0.24 8.70 3.33	23 2.72
Total	226 26.68	297 35.06	172 20.31	92 10.86	60 7.08	847 100.00

Frequency Missing = 45

以上概括してきたが、一見して1の企業全体への態度と2、3（関与意識・昇進志向）とは矛盾する結果のように見える。〈非常に高い所属企業への一体感・献身性〉と〈組織過程への低い関与意識・低い昇進意欲〉という矛盾である。

このような一見矛盾した結果に対して整合的な説明を加えようとするなら、次のようないくつかの考え方がありうる。まず、〈非常に高い所属企業への一体感・献身性〉は、公認イデオロギーへの同調を示す社会主義的建前であるか、職場の上下関係を配慮した、非常に表面的な回答であると考えられるものである。天安門事件以降の中国社会の状況はこの見方に一定の支持を与えるように見える。しかし、この調査における他の質問への回答は必ずしも上の見方に肯定的な結果になっていない。たとえば、勤務先の管理者との関係を問うた質問では、非常に良い14.9% まあ良い36.4% どちらとも言えない46.7% あまりしっくりいっていない1.5% 全くうまくいっていない0.5%

となり、積極的に「良い上下関係」を表明する人は50%を少し越えるだけである。また、所属

企業の民主的管理制度についても「ふつう」以下が57.1%もある。さらに、「人々の間に競争があり、一部の人が労働を通じて先に豊かになる」と「人々の間に競争がなく、みな同じレベルの生活をする」という二つの意見への賛否を聞いた質問では前者が80.8%の高率を示した。これらの結果は1A、1B、1Cから出て来た、〈非常に高い所属企業への一体感・献身性〉が必ずしも同調を示す、表面的回答ではなく、一定の妥当性を持った回答であることを予想させる。しかも、たとえこれら1A～1Cの回答が表面的な回答であったとしても、次の疑問が残ることはまちがいない。つまり、「所属企業への一体感・献身性」では高い同調性が見られたにもかかわらず、なぜ組織過程への参与関心や企業内昇進意欲では同様な同調性、表面性が見られないのか、という疑問である。

では、組織過程への参与関心が必ずしも高くなくことや企業内昇進意欲がむしろ低いことはどのような説明が可能であろうか。少なくとも、熊沢誠氏を嚆矢とするようなイギリス労働運動研究者の描くイメージ⁹⁾からすれば、すぐれて“労働者的”態度であるとは言えよう。そこでは企業経営の論理に掬め捕られることへの拒否から、協調的、参加型の組合運動への反発がみられるとともに、生半可な昇進を拒絶したところから生まれる、相対的に独立した論理をもつ労働社会に労働者は生み込まれ、そこで生まれ、そこでのメンバーであることに一種の誇りを持つようになる、というプラス・イメージが語られる。中国企業労働者もこうした“伝統的近代労働者”とでも形容したくなるような労働者像を共有しているのだろうか。

本調査の結果を見る限りそのような共有はありそうもない。1Aの「企業利益と従業員利益の一致」項目に見られるような、高率な利害一致見解は別にしても、次の質問への回答は、熊沢の労働者像の共有を否定している。すなわち、「企業が人余り現象克服のために取った人員削減措置への賛否」において、52.7%の人々が賛成を表明し、反対は31.3%に留まった。(どちらとも言えないが16.0%)

とするならば、組織過程への参与関心が必ずしも高くなくことや企業内昇進意欲がむしろ低いことは、イギリスやアメリカの労働者が歴史の過程で、あるいは労働運動の展開過程で多くの苦汁の対価として作り上げて来たような、自覚的な選択としての態度表明(もちろんモデルとしての意味合いもあるが)ではなく、むしろ、自然的に存在する管理者層と一般労働者層の断絶を即自的に表明したものと解釈した方が良いことになる。企業経営の論理に巻き込まれることによる“働いてしまうこと”への自覚的不安ではなく、ただただ面倒臭いものには関与したくない、というかなり消極的な意味合いをもつ態度だと想定できる。とはいえ、この自然的断絶は、自覚的断絶に比して深刻でないわけではない。むしろ、自然的であるゆえに深さはより深い可能性があり、相手の論理に対する無知、無関心ということもあって、その奥には制度的解決チャンネルを見いだしがたい、決定的な敵意が潜んでいる可能性がある。ただ、このような意識のあり方が中国社会の伝統性に由来するものか、それとも社会主義によってもたらされたものかは俄かには判断し難い。しかし、中国社会の経験は伝統社会とスターリン—毛沢東型社会主義との親和性という興味あるテーマに我々を誘うことはまちがいない。それは、また、伝統社会と社会主義の出会いが近代社会の基本原則である自由や平等に対して日常生活レベルでどのような社会的意味付けを与えていったかという問いを考えることでもある。

では、このような管理者層と一般労働者の“自然的”断絶観に基礎付けられた「組織過程への参与関心が必ずしも高くなくことや企業内昇進意欲がむしろ低い」という意識構造から「非常に高い所属企業への一体感・献身性」はどのように解釈できるだろうか。そこでは同調的、表面的態度として一蹴してしまわなくても整合的解釈の余地はあるようにみえる。文字どおり調査結果を読めば、ここで表明されていることは、まずもって所属企業に対する高い帰属意識

であることはまちがいない。したがって、高い帰属意識が組織過程への高い関与欲求に結び付かないのは何故かと言う、現代中国の経済・企業社会が抱える根本的な問いが、ここでも繰り返されることになる。その場合、どういう意味での帰属意識か、何故帰属意識を持つようになるのか、という問いが焦点になるように思う。原理的に考えた場合、一般に、ある組織への帰属意識が高まる場合、二つの方向性があると考えられる。一つは、組織目標と自己の目標が重なり合い、組織内での各種活動を通して自己実現欲求が満たされていく場合である。ここでは組織内での各種活動への関与を通じてのみ成員は自己にプラスになる恩恵を受け取ることができる。言い換えれば、所属成員は自らの活動を通じて組織からプラス要素を受け取るのである。

もう一つのタイプはその組織から去ることが当該成員にとって大きなマイナスを意味する場合である。そこでは、その所属成員であること自体が、大きな剝奪要素を防ぐという意味で、組織から「マイナスにならない要素」を受け取るのである。そして、大事なことはこのような観点に立っても所属組織の大切さは前者と変わらないという点である。あるいは、むしろ選択の余地が無いという意味で前者よりも大切に思う度合は高いかもしれない。

いま前者を「プラスを獲得する帰属意識」、後者を「マイナスを防ぐ帰属意識」と呼ぶならば、本稿の文脈で重要なことは、中国の企業が事実の文脈でどちらかのタイプの組織に分類されるかではない。現実の中ではどういった組織も両者の側面を分け持っているからである。そうではなくて、中国の企業労働者が所属企業をどのタイプのものとして意味付けているかである。企業の枠を越えた公共的＝社会福祉制度が未成熟である、労働市場の形成が事実上閉ざされている、民主集中の原理がマクロ・レベルだけでなく、ほとんどの組織における組織原理になっている、——こうした状況は労働-社会生活における日常的な相互行為をとおして所属組織の社会的意味付けに不断に影響を与えているに相違ない。

以上の考察から中国の企業労働者の中で主流となる、所属企業に対する意味付けは、所属企業を非常に大事だとする思いと実際の組織過程への低い関心度とを両立させるものになる。このような関係に対しては、とりあえず所属企業に対する外在的志向性を指摘しておくことは必要だろう。Goldthorpe らの「手段的労働志向」のひそみにならうなら手段的組織志向という呼び名を与えても良いだろう。

ただ、この場合次の注意は必要である。つまり、「手段的労働志向」は労働に対する外在的にかかわりあいを表していると同時に、生活全体の中での労働自体に対する低い価値評価をも含意していた点である。しかし、本稿が問題にしている組織に対する手段的志向性は、たしかに組織に対する外在的にかかわり方を意味してはいるが、生活全体の中での組織に対する低い価値評価を含んでいない。所属組織は依然として大事である。しかも、そこでの外在性は「手段的労働志向」が含意しているような対自性を欠き、むしろ即自性によって特徴付けられる。したがって、このように考えてくると西側工業国の産業社会学の中で開発されてきた、「かかわり方の外在性-内在性」という切口だけでは必ずしも十分ではなく、社会主義社会にとって企業活動はどのような社会的意味付けを与えられているのだろうかという、より社会的世界の内部構成に関する問題に直面せざるをえなくなる。

ここで、我々はそもそも分析の出発点から誤っていたのではなかろうかという危惧に襲われる。つまり、企業活動という言葉に幻惑されて来たのかもしれない。我々は企業活動という用語を使う場合、財やサービスを作り出し、売買する活動をその中心に置くことを自明の事としてきた。これが我々の社会の中で企業活動に第一義的に付与された社会的意味である。早い話が本調査も含めて、そのほとんどが調査の設計上こうした社会的意味付けを自明の前提として使用しているように思う。そして、このことは中国の研究者が作成した調査もそうであるよう

である。⁷⁾しかし、小宮氏が中国には企業はないと考えた、⁸⁾方向をたどってみると企業活動への異なった意味付けの可能性が出てくる。つまり、中国の企業労働者にとって企業活動は、まずもって「工作单位生活」であるという点からみても、企業活動は財やサービスを作り出し、売買する活動としてよりむしろ、生活を支える諸活動として意味付けされていると見て良いだろう。そして、このような見方を取るとき、さきほどの「組織過程に対する外在的なかわり方」という事象もより良く理解可能になる。つまり、彼らが外在的にかかわっている組織過程は財やサービスを作り出し、売買する活動の系列であり、それらはそもそも彼らの「企業活動」の中では第二義的な意味合いしか持たないものであり、その外在性は当然の事態であると考えられる。より内在的にかかわらなければならない組織過程は他の部分にある。このことは我々の知的分析道具がもつ、決して表明されない含意を明らかにする。つまり、かかわり方の外在性-内在性を問題にする場合、かかわる対象の重要性は研究者にとって自明だという点である。いいかえると、対象が重要だからこそ外在的にかかわり合いが問題にされ、分析の対象たる価値が出てくるのである。

さて、ここで我々は「社会保障体系としての企業」という、我々の常識からみると大変奇妙な概念にたどり着く。しかし、このように考えて初めて彼らの社会的世界が理解可能なものになろう。とはいえ、このことを本調査の中から実証することは大変困難である。そもそも、前述したように調査の設計自体、企業活動を財やサービスを作り出し、売買する活動として考えているのだから当然である。しかし、次の結果はこのような考え方を支持するものと言えよう。表2は人員削減措置に対する賛否の数値である。また、表3は経営効率が悪いという理由で賃金カットをすることへの賛否である。人員削減措置の方が賃金カットよりも当然深刻な“合理化”策なのだから人員削減措置に対する反対の方が多くと予想されたが、結果は表のように逆になった。この結果は表2だけを見るならば、必要があればどんどん解雇をしても良いと言うことを表しているように見える。しかし、賃金カットへの抵抗を考慮に入ると、この結果に対する解釈は、要するに人員削減措置に対するリアリティが中国企業労働者の中にほとんど無いということだろう。重大犯罪のような、よほどの事が無い限り解雇はしないし、できるものでも無いというのが中国社会主義社会の重要な社会的合意事項であるとはよくいわれてきた。倒産と解雇が無いことはすぐれて社会主義社会の資本主義社会に対する優越性を証明するものであった。そして、このことは表2のような質問自体が現時点では社会的リアリティを持たないほど労働者の間に血肉化していると考えたほうがよい。言い換えると、彼らの「工作单位」は彼らの生活を支えることを絶対にやめない、という確信は改めて表明する必要が無い、自明の事実になっていると考えられる。それは、我々の社会にあっては企業活動は財やサービスを作り出し、売買する活動であると殊更言明する必要が無いことと同じことである。

表2 人員削減措置に対する賛否

	Frequency	percent	Cumulative Frequency	Cumulative Percent
賛成	495	52.7	459	52.7
反対	273	31.3	732	84.0
どちらとも言えない	139	16.0	871	100.0

Frequency Missing = 21

質問：企業が人余り現象克服のために採った人員削減措置に対していかなる見方を持っていますか。

表3 獎金カットに対する賛否

	Frequency	percent	Cumulative Frequency	Cumulative Percent
賛成	300	34.4	300	34.4
反対	485	55.6	785	90.0
どちらとも言えない	87	10.0	872	100.0

Frequency Missing = 20

質問：もし企業が経営効率が悪いという理由で従業員の獎金をカットするとすれば、これに対してあなたは、

III 社会的意味付けの変容とその帰結（まとめにかえて）

前章では「社会保障体系としての企業」という我々の常識では大変奇妙な概念が所属企業に対する中国企業労働者の社会的意味付けとして最も妥当であり、それを基にして初めて所属企業に対する中国企業労働者の意識構造が理解可能になることを示してきた。

しかし、一方で改革・開放政策に起因する最近の中国社会の社会変動は、上記の社会的意味付けに一定の変動を促す可能性を否定できない。そこで、本章では、まとめもかねて、「所属企業に対する態度」、および「経営方針・生産計画に対する関与意欲」の規定要因から変容の影響と方向を探ることとする。

表4、5はそれぞれ「所属企業に対する態度」、および「経営方針・生産計画に対する関与意欲」の結果に対してフェイス・シート項目を説明変数とするSASのGLMプロシジャを適応して得た分散分析表である。表における（TYPE3）それぞれの説明変数のF値を見て分かるように「所属企業に対する態度」、と「経営方針・生産計画に対する関与意欲」に対して効いてくる説明変数は異なっている。つまり、「所属企業に対する態度」には共産党員－共青团員－非党派（民主諸党派を含む）という「共産党の活動との関係」要因が最も効いており、「経営方針・生産計画に対する関与意欲」には企業別要因が最も効いており、いずれもそれ以外の説明変数の規定力は弱いことがわかる（5%の棄却域）。

表4 「企業に対する全般的態度」を目的変数としフェース・シート項目を説明変数とするGLM分析の分散分析表

General Linear Models Procedure

Dependent Variable: V17

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	50	34.36736445	0.68734729	1.87	0.0004
Error	573	210.99160991	0.36822270		
Corrected Total	623	245.35897436			
	R-Square	C.V.	Root MSE		V17 Mean
	0.140070	41.33752	0.6068136		1.46794872
Source	DF	Type I SS	Mean Square	F Value	Pr > F
V1	8	6.34859635	0.79357454	2.16	0.0293
V101	1	0.25320856	0.25320856	0.69	0.4073
V102	4	2.01537432	0.50384358	1.37	0.2436
V104	2	9.59018422	4.79509211	13.02	0.0001
V106	5	0.47358819	0.09471764	0.26	0.9362
V110	4	3.94139222	0.98534806	2.68	0.0311
V111	7	3.52772834	0.50396119	1.37	0.2160
V112	1	1.14433253	1.14433253	3.11	0.0785
V116	1	0.09321933	0.09321933	0.25	0.6151
V118	3	0.47495108	0.15831703	0.43	0.7316
V119	8	5.01986299	0.62748287	1.70	0.0945
V120	6	1.48492632	0.24748772	0.67	0.6723
Source	DF	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
V1	8	5.17736552	0.64717069	1.76	0.0827
V101	1	0.00159401	0.00159401	0.00	0.9476
V102	4	1.44590401	0.36147600	0.98	0.4169
V104	2	2.38817154	1.19408577	3.24	0.0398
V106	5	1.74066787	0.34813357	0.95	0.4510
V110	4	1.58372600	0.39593150	1.08	0.3679
V111	7	2.70986224	0.38712318	1.05	0.3939
V112	1	0.88411247	0.88411247	2.40	0.1218
V116	1	0.15909240	0.15909240	0.43	0.5112
V118	3	2.75096141	0.91698714	2.49	0.0594
V119	8	5.19234113	0.64904264	1.76	0.0817
V120	6	1.48492632	0.24748772	0.67	0.6723

注 v1企業 v101性別 v102学歴 v104共産党との関係 v106職業
v110職種 v111職務 v112従業員大会代表か否か
v116同一企業就業の家族員の有無
v118年齢 v119勤続年数 v120月収（獎金などを含む）
表5も同様

表5 「経営方針、生産計画への関与欲求」を目的変数としフェース・シート項目を説明変数とするGLM分析の分散分析表

General Linear Models Procedure

Dependent Variable: V67

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	50	20.95487402	0.41909748	1.15	0.2238
Error	571	207.30879157	0.36306268		
Corrected Total	621	228.26366559			
	R-Square	C.V.	Root MSE		V67 Mean
	0.091801	27.15827	0.6025468		2.21864952
Source	DF	Type I SS	Mean Square	F Value	Pr > F
V1	8	9.01218659	1.12652332	3.10	0.0019
V101	1	1.59599806	1.59599806	4.40	0.0365
V102	4	0.30329475	0.07582369	0.21	0.9335
V104	2	0.30776928	0.15388464	0.42	0.6547
V106	5	0.82079554	0.16415911	0.45	0.8118
V110	4	0.69207291	0.17301823	0.48	0.7530
V111	7	0.63296204	0.09042315	0.25	0.9724
V112	1	0.25603159	0.25603159	0.71	0.4014
V116	1	0.42367001	0.42367001	1.17	0.2805
V118	3	0.51983035	0.17327678	0.48	0.6982
V119	8	4.50359524	0.56294940	1.55	0.1368
V120	6	1.88666765	0.31444461	0.87	0.5195
Source	DF	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
V1	8	7.61862106	0.95232763	2.62	0.0079
V101	1	0.76485480	0.76485480	2.11	0.1472
V102	4	0.57912595	0.14478149	0.40	0.8096
V104	2	0.32564053	0.16282027	0.45	0.6388
V106	5	0.77478981	0.15495796	0.43	0.8301
V110	4	0.45594609	0.11398652	0.31	0.8687
V111	7	0.64237190	0.09176741	0.25	0.9713
V112	1	0.33673307	0.33673307	0.93	0.3359
V116	1	0.48205663	0.48205663	1.33	0.2497
V118	3	1.46364617	0.48788206	1.34	0.2592
V119	8	4.66494910	0.58311864	1.61	0.1199
V120	6	1.88666765	0.31444461	0.87	0.5195

表6 「共産党との関係」と「所属企業に対する態度」とのクロス

Frequency Percent Row Pct Col Pct	所 属 企 業 に 対 す る 態 度				T o t a l
	全 奮	身 全	靈 闘	普 通 の 情 熱 熟 した 仕事	
共 産 党	183 21.58 74.09 35.81	56 6.60 22.67 20.22	8 0.94 3.24 13.33		247 29.13
共 青 団 員	73 8.61 54.89 14.29	49 5.78 36.84 17.69	11 1.30 8.27 18.33		133 15.68
非 党 派 層	255 30.07 54.49 49.90	172 20.28 36.75 62.09	41 4.83 8.76 68.33		468 55.19
T o t a l	511 60.26	277 32.67	60 7.08		848 100.00

Frequency Missing = 44

STATISTICS FOR TABLE OF V104 BY V17

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	29.004	0.000
Likelihood Ratio Chi-Square	4	30.529	0.000
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	21.110	0.000
Phi Coefficient		0.185	
Contingency Coefficient		0.182	
Cramer's V		0.131	
Effective Sample Size =		848	
Frequency Missing =		44	

表6は「共産党の活動との関係」要因と「所属企業に対する態度」のクロス表である。これを見ると共青団員は非党派層と同じ傾向を示していることがわかる。線は共産党員とそれ以外のところで引かれている。これはやはり「所属企業に対する態度」が公認イデオロギーとの親和性を示していると解釈できよう。しかし、共青団員の傾向は共産党シンパと言えども青年層では公認イデオロギーの揺らぎがあることを示していよう。一方「経営方針・生産計画に対する関与意欲」は、管理者層と一般労働者の断絶状況を示しており、それが企業ごとに大きくばらついている、ということは経済改革の一つの結果を示していると思われる。なぜなら、経済改革はその中心に企業自主権の拡大があったからである。このことは、企業一工作单位に関する社会的意味付けに関しても企業ごとのバラツキが出てくることを予想させる。従来の中国型の意味付けと西側工業国にみられる意味付けとが政策作成をめぐる社会的争点になる可能性があり、それは「社会的意味付けの相違という認識」がもたれにくい故に激しい政治的抗争に転化していく可能性を捨て切れないのである。この場合、「経営方針・生産計画」について「言っ

てもむだ」という回答が多かったH企業（絨毯）とD企業（紡織機械）、G企業（製菓）は対照的な面をもっている。（表7参照）つまりH企業は学歴水準が1番低い企業で、DG企業は学歴水準が1番と3番目に高い企業である点である。つまり、学歴水準が高い企業も低い企業も両者とも断絶感が高いのである。これは経済改革の一つの社会的帰結であると考えられる。つまり、経済改革は企業内での各人の自由度を増加させたと思われるが、学歴水準が高い人が多い企業ではその企業内の低学歴者に比べて自由度の拡張は不十分だと考えられ、他方、学歴水準が低い人が多い伝統的産業分野の企業では、従来は平等的処遇の名の下に学歴の差が企業内の発言権の差に必ずしも連動しなかった構造が、生産効率の向上施策として導入された企業自主権の拡大によって各人の能力差が（学歴の差もその一つである）企業内の発言権の差に結び付き始めたことを示していると考えられる。社会主義という大枠は外すことができない中での経済・企業改革はこうした企業内の葛藤を今まで以上に激化させる可能性があるだろう。

表7 「企業」と「経営方針・生産計画への関与欲求」とのクロス

Frequency Percent Row Pct Col Pct	経営方針・生産計画への関与欲求			T o t a l
	管 理 専 決 事 理 項	協 調 し 意 見 を の べ る	い っ て も む だ	
	8	66	25	99
A	0.93	7.64	2.89	11.46
	8.08	66.67	25.25	
	8.89	13.04	9.33	
	11	61	27	99
B	1.27	7.06	3.12	11.46
	11.11	61.62	27.27	
	12.22	12.06	10.07	
企	13	63	17	93
C	1.50	7.29	1.97	10.76
	13.98	67.74	18.28	
	14.44	12.45	6.34	
	12	51	34	97
D	1.39	5.90	3.94	11.23
	12.37	52.58	35.05	
	13.33	10.08	12.69	
	13	67	15	95
E	1.50	7.75	1.74	11.00
	13.68	70.53	15.79	
	14.44	13.24	5.60	
業	9	56	34	99
F	1.04	6.48	3.94	11.46
	9.09	56.57	34.34	
	10.00	11.07	12.69	
	12	39	40	91
G	1.39	4.51	4.63	10.53
	13.19	42.86	43.96	
	13.33	7.71	14.93	
	7	44	47	98
H	0.81	5.09	5.44	11.34
	7.14	44.90	47.96	
	7.78	8.70	17.54	
	5	59	29	93
I	0.58	6.83	3.36	10.76
	5.38	63.44	31.18	
	5.56	11.66	10.82	
T o t a l	90	506	268	864
	10.42	58.56	31.02	100.000

Frequency Missing = 28

A企業(冶金、1400名)、B企業(航空関係機材、3000名)、C企業(建築材料、5000名)、D企業(紡績機械、5000名)、E企業(ポンペ、1000名)、F企業(計測機器、2000名)、G企業(製薬、1000名)、H企業(絨毯、1000名)、I企業(百貨店、1500名)

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	16	48.381	0.000
Likelihood Ratio Chi-Square	16	49.812	0.000
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	11.4580	0.000
Phi Coefficient		0.237	
Contingency Coefficient		0.230	
Cramer' e V		0.167	
Effective Sample Size = 864			
Frequency Missing = 28			

註

- 1) cf. (Goldthorpe et al 1968)
また、(稲上 1981 p. 1~20) も参照のこと
- 2) cf. (三橋秀彦 1990) (松戸庸子 1989 p.101~103) また笠原清志氏らのグループもこうした方向性を持っているようである。))
- 3) 調査に関しては、質問項目は日本側が大半を用意し、実施に当たっては天津社会科学院社会学研究所がおこなった。中国の現状に適した質問項目の作成、選定、質問項目の中国語訳などに関しては中国国家経済計画委員会の研究員である徐海波氏に多くの援助をいただいた。また、初期の段階での中国語訳に関して金城学院大学の中国人留学生楊麗政に手伝ってもらった。天津社会科学院及び両氏に謝意を表す。
- 4) 職工代表大会は通常職場(車間)単位で選ばれる職工代表(従業員代表)によって開催される、形式上は企業の最高議決機関である。しかし、中国の工場における聴き取りなどから、実質的には工会(労働組合)の指導下にあり、企業運営における実質的な役割はそれほどないと考えられる。
- 5) 工会は通常労働組合と訳されるが、日本も含めた西側工業国の労働組合とは役割も組織も大変異なっている。事実上は各部署ごとに配置される党の書記の影響下で党の宣伝担当と言った役割を担っている。また、日本との対比で言えば、実質的には、生産性本部と福利厚生を役割とする共済組合を合わせたような役割を担っているようである。聴き取りの範囲では、労働組合の基本的役割であるような賃金交渉をしたり、ラインのスピードを交渉したりすることはないと言って良いだろう
- 6) cf. (熊沢 1972 1976a 1976b 1981)
- 7) 中国の研究者も調査をし、分析をする場合、結局既存の社会学的手法を使うしかなく、それ自体が西側工業諸国における社会的意味付けを含意しており、むしろ、こうした事情に気が付きにくいと思われる。
- 8) (小宮 1989 第2章)

参 照 文 献

- Goldthorpe, H. et al [1968] *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge U.P.
- 稲上 毅 [1981] 『労使関係の社会学』東京大学出版会
- 三橋秀彦 [1990] 「現代中国の労働問題を見る眼—単位主義の形成とその問題—」『日本労働社会学会会報』NO. 7
- 松戸庸子 [1989] 「家族の変動と社会」『静かな社会変動』岩波書店
[1987] 「転換期を迎えた中国の社会保障制度」『海外社会保障情報』No.81
- 熊沢 誠 [1972] 『労働のなかの復権』三一書房
— [1976a] 『労働者管理の草の根』日本評論社
— [1976b] 『国家の中の国家』日本評論社
— [1981] 『日本の労働者像』筑摩書房
- 小宮隆太郎 [1989] 『現代中国経済』東京大学出版会
- 徐 海波 [1987] 「關於産業工人行為文化的國際比較」『社会学研究』第三期
— [?] 「我国企業職工士氣水平的數量測定及其因素分析」所収誌不明
- 長光 園田茂人 [1989] 「中国企業の直面する労使関係の諸問題」『季刊中国研究』No.15
- 山内一男 [1988] 『現代中国の経済改革』学陽書房

- 上原一慶〔1987〕『中国の経済改革と開放政策』青木書店
日本労働協会編〔1987〕『中国の労働事情』日本労働協会
湖南省総工会編〔1986〕『企業民主管理』湖南大学出版社
金善泉 他編〔1987〕『企業民主管理簡明手冊』湖北科学技術出版社
木崎みどり〔1988〕「中国における企業の役割Ⅱ」『アジア経済』Vol.29 No3,4

本研究は金城学院大学父母会助成による研究成果の一部である。

Summary

Recently Chinese society has had a big social change. This research is trying to understand that social change in the viewpoint of industrial workers' labour and life world.

If we are going to appreciate their social world, we must investigate what meaning they give to the social institution and the social phenomena. In that sense there are possibilities that the social meanings different from our types stick to social elements in Chinese social world. Especially it is a point what the bussiness activity is in China. Some of Japanese sociologists who were engaged in the understanding of socialist societies have approached social meanings Chinese workers have given to their own bussiness enterprises—'danwei'. The aim of this research is the same as that. We tried to analyze the result on the servey in Tianjin on February 1990.

First we confirmed the inconsistent attitude to their own company, that is the strong identity and week orientation to the engagement in the business organizational process. We try to interpret this inconsistency as the reflection of natural discrepancy between management and 'the rank and file' in Chinese socialist society. In this point we are interested in the social meaning to the own business enterprise which cause that inconsistency.

Curious to say, we can't help concluding that the conception 'business enterprise as social security system' is valid for the social meaning which Chinese workers give to their own 'danwei'. But on the other hand we can't deny the possibities that the recent Chinese social changes caused by the opening and reform policy will bring on a change for that social meanings.