

# 中国国有企業従業員の勤労観

Meaning of Working of Chinese workers  
in governmental industrial plants

矢守 克也\*

Katsuya YAMORI

## I. 中国国有企業における企業改革

12億のうちの1億人——これが中国の国有企業に勤める労働者の数である。この日本の総人口にも匹敵する数の労働者と、その数倍の数にのぼる家族の暮らしが、国有企業改革によって一挙に変貌しようとしている。この人数、一事をもってしても、それがいかに壮大な社会的実験であるかが察知される。

しかも、中国国有企業は、単なる企業組織体ではない。生産、消費、福祉等々を、それぞれ異なる社会的セクターに担わせることに慣れたわれわれには俄か了解しがたいことであるが、それは、「小社会」「大而全」（大きくて全てが揃っている）と形容される、言わば「総合生活共同体」である。したがって、その変革はひとり社会の生産システムの変革にはとどまらず、消費、(地域)政治、福祉、教育など、広範な社会的機能をも巻き込んだ抜本的な社会変革を惹起せざるをえない。実際、国有企業の改革は、一方で、「政企職責分開」ないし「兩權分離」という、政治システムと生産システムの分割・均衡問題に帰着し、他方では、自由な労働市場の形成と社会保険制度の(未)整備との間の危険な綱渡りという形で、福祉システムの領域へと拡大している。

こうした企業改革の全貌を明らかにすることは、本稿には重すぎる課題である。また、それは現実に進行中の営みであり、現段階でその成果・意義を十全に論じることは困難である。そこで、本稿では、企業改革がそこで働く労働者の勤労観に与える影響に焦点を絞ることにする。すなわち、「三鉄」（3つの不変、すなわち、終身雇用、賃金とポストの保証）、「鉄飯碗」と称される社会主義経済を前提とした伝統的な勤労観が、企業改革によってどのように変化しつつあるのか。青天の霹靂とも言える資本主義経済原理の導入に対して、労働者たちはそれらをどのように咀嚼し受容しようとしている（あるいは、していない）のか。地域ないし企業による改革進捗度のばらつきは、勤労観の変容にいかなる影響をおよぼしているのか。本稿では、これらの問いについて考察をすすめていくことにする。その際、筆者らが十数年前より展開してきたMOW (Meaning of working:働くことの意味) に関する国際比較調査のフレームワークを一つの拠りどころとしたい。

## II. MOW国際比較調査

### 1. MOW調査の概要

MOW国際比較調査は、労働者の勤労観をテーマとした大規模な国際比較調査である。日本、米国、英国、ベルギー、西ドイツ（当時）、オランダ、ユーゴスラビア（当時）、イスラエルの8カ国の研究者が参加して、1980年（第1回）、1990年（第2回）の2度にわたって国際比較調査が実施された（ただし、第2回は、日、米、英、ベルギーの4カ国）。その目的、方法論上の特徴については、三隅（1987）、Misumi & Yamori（1991）、三隅・矢守（1992）、三隅（1994）、MOW International Research Team（1987）などを参照願ひ、ここでは骨子だけを略述しておこう。

MOWプロジェクトの基幹変数は、「仕事中心性（work centrality）」と呼ばれる変数である。仕事中心性とは、仕事という活動が人々の日常生活全体の中で占める位置づけ、重要度を意味する。具体的には、「100点配分法による相対評価」、「7段階のリッカートスケールを用いた絶対評価」、「俗に、宝くじ質問（lottery question）と称される項目を用いた間接評価」という3つの下位概念（下位項目）から構成される。ただし、本研究では相対評価法（を修正した項目）のみを用いたので、ここではそれについてのみ記す。

#### 質問項目

次のそれぞれの領域は、現在、あなたの生活の中でどのくらい重要でしょうか。それを示すために、合計100点となるよう配点をして下さい。

レジャー（趣味・スポーツ・レクリエーション・友人とのつきあい等）	□
地域社会（各種の団体・組合・政治組織など）	□
仕事	□
宗教（宗教上の諸活動・信仰など）	□
家族	□
（計100点）	

Fig.1 100点配分法による「仕事中心性」の測定項目

「100点配分法による相対評価」とは、Fig.1に示したように、生活全体がレジャー、地域社会、仕事、宗教、家族の5つの領域から構成され、その全体を100点と考えたときに、各生活領域の重要度に応じて得点を配分させるというものである。すなわち、他の生活領域との相对比较の中で、仕事の重要性を評価させる項目である。このとき、仕事に配分された点数を、仕事中心性（得点）と称する。

過去2回にわたるMOW調査の結果については、紙幅の都合で割愛する。詳細は、前掲の文献を参照されたい。

### 2. MOW調査の問題点と中国版調査項目

仕事中心性を測定する質問項目は、いくつかの難点を抱えている。一つは、100点という幅

を嵌めた中で仕事の重要性を問いかけることの是非であり、また一つには、「その重要度に応じて…」という言葉のもつ曖昧さであり、さらには、生活を構成する5つの領域を（通文化的に）ア・プリオリに被調査者に課すことの当否である。

もっとも、MOWプロジェクトにおいても、これらの問題点は当初から考慮のうちにあった。それにもかかわらず、あたかも実験室実験における「刺激」のごとく、不自然な項目を被調査者に対して提示したのは、通文化的研究にあたって、認識枠組の相対性をア・プリオリに斟酌することは、その絶対性をア・プリオリに設定するのと同様のアポリアを生むと考えたためである。それがゆえに、「刺激」提示の段階では、あえて、まったく共通の仕事中心性項目を用い（翻訳の問題は、ここでは措く）、分析段階において、その「刺激」が、それぞれの文化の中で働く人々にとって何を意味していたのかを、その「反応」から推測するというアプローチをとったのである。仕事中心性について、その得点の高低を絶対的に云々するよりも、むしろ、それらと他の諸項目との関連分析を重視したのはそのためである。

ここで、Fig.2を参照願いたい。これが、中国国有企業調査で用いた仕事中心性項目である。これまでに述べた前提に立ちながらも、本調査においては、「刺激」そのものに修正を加えざるを得なかった。これは、「小社会」「大而全」としての中国国有企業における調査を念頭においてのことである。本研究では、調査に先立ち、国内の共同研究者、中国科学院、中国工運学院の諸氏を交えて、項目内容を繰り返し検討した。まず、中規模以上の中国国有企業では、日本における地域社会と企業組織との包含関係が、（日本の論理に従えば）逆転している点が問題となった。「地域社会」（に相当する中国語）をそのまま生活領域として設定しなかったのはこのためである。さらに、レジャー施設、教育施設までもが、国有企業（という社会）が抱えていることを考え併せれば了解されるように、「レジャー」（に相当する中国語）も、中国国有企業においては、「仕事」と並列する生活領域としては不適当とされた。また、一人っ子政策によって拍車がかかった教育熱によって、家庭とは独立した生活領域として確立した感のある、子どもに対する教育（「管教孩子」）を独立させた。

請問下面各項在您的生活中的重要程度如何、請您用100分制來給它們打分。

- A. 工作——； B. 家務——分； C. 管教孩子——；  
D. 學習——分； E. 娛樂——分；  
F. 交際、社會活動——分； G. 宗教——分 （總計為100分）

Fig.2 「仕事～工作中心性」の測定項目

この結果、「仕事／レジャー／家庭／地域社会／宗教」の5領域は、「工作／家務／管教孩子／学習／娛樂／交際・社会活動／宗教」の7領域に再編成された。「工作」は、「仕事」に相当する。「家務」には、炊事、洗濯、掃除など、家事全般が含まれる。中国では、多くの夫婦が共稼ぎであり、3世代が同居していることも多い。男女を問わず、「家務」にはかなりの得点が配分されると予想された。前述のように、「管教孩子」は、子どもの教育である。中国では、

学校での教育に加えて、家庭において両親あるいは祖父母が勉学の指導を行うことが多いという。この領域にも、ある程度の得点が予想された。「学習」は、広義には、種々の教養・素養・技能を身につけるための営みである。ただし、これに加え、(企業内で) 共産主義、社会主義に関する知識を吸収する局面も、この領域に属すると受けとられるものと予想された。「娯楽」「宗教」は、日本で言うそれとほぼ同義である。最後に、「交際・社会活動」には、近隣の人々とのつき合い、助け合いなどが含まれるが、住居が企業単位で整備されていることが多い以上、「工作」「学習」などと截然と識別されうるかについては問題点として残された。

以下では、これらのうち「工作」を、従来のMOW調査における「仕事」に相当するものとして分析を進める。つまり、「工作」の得点を仕事中心性得点と考えることにする。もっとも、中国国有企業が「小社会」である限り、この前提には問題が残る。この点は、III節2項で予備的な検討を加えるとともに、質問紙調査と並行して実施したインタビュー調査によって得られた情報をも参照しながら、今後、考察を進めていきたい。

### III. 調査の結果

#### 1. 「仕事～工作中心性」について

まず、分析対象について断っておきたい。本調査研究のサンプル数は、国有企業に勤める労働者1236人であった。ところが、インストラクションが不徹底だったことも影響して、仕事中心性の項目に適切に回答したのは合計512人とどまった。すなわち、以下では、7領域に割り当てられ合計得点が100点となった512人のみを分析対象とする。



Fig.3 7つの生活領域に配分された数値

まず、7つの生活領域に割り振られた点数を見ておこう。Fig.3のように、中国国有企業における仕事中心性とは、素点で見ると、他諸国に比較して非常に高い(他国のデータについては、先に挙げた文献を参照のこと)。ただし、「貧者の天国」とも称される中国国有企業が抱える問題点を考慮すれば、この高い得点を鵜呑みにするわけにはいかない。「工作」は、狭義の労働のみならず、「工作」の場にこめられた身分保障、生活保障に関する諸活動をも付帯したものと回答者に解釈されたかも知れない。だとすれば、「工作」の高得点が、そのまま、高モラルを意味するとは言えない。逆に、「工作」の得点が、広義の企業帰属意識を反映しているものと考えれば、「学習」「交際・社会活動」の中に「工作」の点数が紛れ込んでいると考えることも可能だろう。

いずれにせよ、「工作」は「仕事」に相当することは疑いないが、けっして完全に重なりあうわけではない。「仕事中心性」と「工作中心性」のギャップの意味を考察することの方が、

むしろ重要である。この点については、次節において若干の分析を試みるとして、ここではまず、「仕事～工作中心性」の素点に関する各種の集計データを示しておこう。

Table1 7つの生活領域の得点（男女別）

	仕事	家務	教育	学習	娯楽	交際	宗教
男（317人）	43.7	12.7	11.1	14.4	9.2	8.2	0.7
女（190人）	39.4	15.6	14.2	13.2	9.6	7.2	0.8

Table2 「仕事～工作中心性」（調査対象企業別）

A	B 1	B 2	C	D	EとG	F
39.6	39.1	37.7	35.1	56.6	49.5	59.3

註1：A（大連）、B（北京）、CとD（温州）、E～G（深圳）

註2：B 1とB 2、同じ企業の異なる単位（工場）である

Table1は、7領域の得点を性別に、Table2は、「仕事～工作中心性」を調査企業別に（調査企業の詳細については、松戸(1996)を参照のこと）にまとめたものである。Fig.3を含め、これらのデータから示唆されることを簡単にまとめておこう。

第1に、領域を問わず、男女差が小さいことが注目される。日本では、30代～50代において、仕事と家庭に関して、男女の差が10点以上開くとは対照的である。中国においては、90%を超える夫婦が共稼ぎであること、一人っ子の教育に対して両親が共に強い関心を示していることがこのデータの背後にあらう。

第2に、当初予測したように、（男女を問わず）「教育」に対する得点はかなり大きい。もっとも、仮に「教育」と「家務」とが「家庭」に相当すると考えた場合、その合計得点（28点）は、日本におけるそれ（第1回調査では、35点、第2回調査では37点）と比較してもけっして高いわけではない。また、「レジャー」についても、「娯楽」のみの得点は9点であり、仮に「娯楽」に加え「学習」もこの領域に相当すると考えたとしても、合計得点（23点）は日本における得点（第1回調査では、20点、第2回調査では22点）と大差ない。

第3に、企業別の得点分布は、「北京・大連」対「温州・深圳」という地域差を浮上させる。しかし、企業Cのデータを踏まえれば、松戸（1996）が指摘するように、この対立軸は、むしろ、各企業が伝統的な体質をどの程度温存させているかに回収されると考えるべきであろう。すなわち、企業A、Bは、売上高（1992年）において、それぞれ、全国38位、10位（利潤額では、33位と9位）にランクされる超大型の国有企業である（大久保・今井，1994）。したがって、反面では、多くの退職者、余剰人員を抱えるという伝統的体質を色濃く残存させていると

も言える。また、企業Cでは、温州市街地と隔絶されているという立地条件が、労働者にマイナスの作用を及ぼしている上に、その業務内容（発電）が条件を悪くしている。エネルギー部門は、すべての産業の基礎となるが故に、政府がその安定供給を優先し、価格が低く抑えられた結果、収益性があがっていない。このために施設更新費もままならず技術革新に取り残され、改革にも乗り遅れるという悪循環に陥りがちである。

これらに対して、企業Dは、消費財として急速に普及しつつある家電製品を中心に扱う中規模の企業の連合体である。独創的かつカリスマ的なリーダーを中心として「鉄の結束」を見せるこの会社には、どこか、黎明期の松下電器、ソニーを思わせるところもある。また、企業E、F、Gは、改革開放の聖地とも言える深圳に位置する。Eは、深圳の経済開発の屋台骨とも言える不動産、Gは工作機械を扱う企業であり、その給与水準は企業A～Cの2倍にもなる。またFは、中国においてもその需要を急速にのぼしつつある電子部品を生産する中規模企業である。

以上の企業別のデータについては、次節でもとりあげることにしたい。

## 2. 勤労観の構造分析——パターン分類の数量化を用いて

NHKの特集番組「中国——12億人の改革開放」をノベライズした書物の中に次のような一節がある。

『改革開放以前の計画経済時代は、「国有企業」は「国营企業」と呼ばれて、中国では花形の職場であった。…（中略）…この間に大規模化、重工業化が一気に進んでいる。国营企業は、中国近代化の象徴であり、まさに労働者にとっては誇らしい職場であった。そして労働者には手厚い保護が加えられてきた(p.117-118; NHK中国プロジェクト, 1995)』

『(瀋陽の)取材のため一日外にいと、必ず顔がすすけてくる。食事前におしぼりで顔を拭くと、恥ずかしくなるほどおしぼりが真っ黒になる。中国側は、公害問題には非常に敏感になっている様子だ。私たちが瀋陽市の遠景を撮影していても、「煙突だけは撮影しないでください」とたびたび注意された。十年ほど前に中国を取材したことのあるNHKのスタッフによれば、モクモクと煙りを吐く煙突群は、工業化の成功を象徴するものとしてぜひ撮影して下さいと懇願されたそうだが、今では百八十度の変りようである(同書; p.124-125)』

けだし、事物の価値は相対的である。もっとも、翻って考えてみれば、わが国においても製鉄所から吐き出される煤煙が「七色の煙」と称賛されたのは、わずか数十年前のことである。国家の基幹であった国有企業は、全工業生産額に占めるその割合をわずか10年の間に20%以上落とし、1992年度にはすでに50%を切った。それともなあって、労働者にとって、貧しくとも誇らしい安住の地であった職場は、そこを捨てて「下海する(国有企業から個人経営企業への転職)」人々を生むほどに至った。国有(国营)企業を自ら辞することなど、ひと昔前には想像すらできないことであった。

そして、何より困難なことは、深刻な問題を抱えながらも、現在でも国有企業は中国経済の根幹を支える支柱であり、さらに、社会の多くの機能を担う「小社会」として、それはそう簡

単には更改されえないことである。すなわち、現段階においては、そしておそらく今後しばらくの間は、一箇の生産共同体としての国有企業に価値をおく人々と、それを福祉、医療、教育を含めた生活共同体として遇する人々とを、同じ、国有企業の中にとどめておくという芸当をやっているのけねばならないのである。パターン分類の数量化の考案者、林（1988）の言葉を借りれば、国有企業は、それに関してまったく異なる「考え方の筋道」をもつ人々とともに満足させる必要に迫られているわけである。

以上を念頭において、「仕事～工作中心性」をはじめ、複数の項目間の関連性を分析することを通して、中国国有企業の労働者の態度構造を検討してみよう。Table3は、分析に投入した項目（カテゴリーとも称する）をまとめたものである。本調査には、非常に多くの質問項目が含まれていたが、ここでは勤労観に関する項目、改革開放政策に対する態度を問う項目を中心に用いた。分析の結果をFig.4に示す。なお、本分析は、各カテゴリーに対する回答パターンの類似性を基に、カテゴリー間の相互関連性の強さをその距離をもって表示するものである。したがって、図に表示されているのは、直接的にはすべてカテゴリー間の親近性であるが、理解の便を図って、ここでは回答者間の類縁性に読み換えて記述することにしたい。

まず、○印を付した〈中心性〉に関するカテゴリーに注目しよう。〈中心性1(X1)〉～〈中心性4(X4)〉は、基本的にはI軸のマイナス側からプラス側へと順に布置している。これと連動して、職場における諸側面に対する満足度に関する一連の項目（仕事(R1/R2)、収入(K1/K2)、上司(N1/N2)、トップの人柄(Q1/Q2)など）は、満足度が低い群が〈中心性1(X1)〉と近接してI軸マイナス側に、満足度が高い群は〈中心性3〉ないし〈中心性4〉と近接してI軸プラス側に位置している。さらに、勤務先との関係について問うた項目についても、B2（賃金をもらうためだけの関係）、B5（できればやめたい）などは、I軸マイナス側に、B4（会社にはよくなってほしい）はI軸プラス側に位置している。これらのことから、全体として、仕事に対する意欲、職場に対する満足度の高低がI軸のプラス、マイナス側に相当していると考えてよいだろう。

具体的に、〈中心性〉に関わる4つのカテゴリーの近傍に布置した項目を材料に、各カテゴリーの特徴を列記しておけば以下の通りである。〈中心性1〉の人々は、仕事(R2)、収入(K2)、上司(N2)に不満を感じており、職位としては一般労働者(S1)に多い。できることなら会社をやめたい(B5)と感じているが、不満だがこしかない(B1)。あるいは、賃金をもらうためにはやむを得ないと考えている(B2)。

〈中心性2〉の人々も、どちらかと言えば職場の条件には不満を感じている。とりわけ、住宅への不満(M2)が高く、暮らし向きそのものも低下している(52)と考えている。ただし、〈中心性1〉とは異なり、会社の安定成長を望む(B3)、業績に応じた獎金の削減には反対(E2)、など、現在の職場、現行の体制の下で、自らの満足度を高めたいと考えているようである。職位としては、班組長(S2)との結びつきが強い。

一方、〈中心性3〉は、職場の各側面に対する満足度が高い。仕事(R1)、収入(K1)、住宅(M1)などに対する満足度である。暮らし向きも向上しつつあると感じており(51)、したがっ

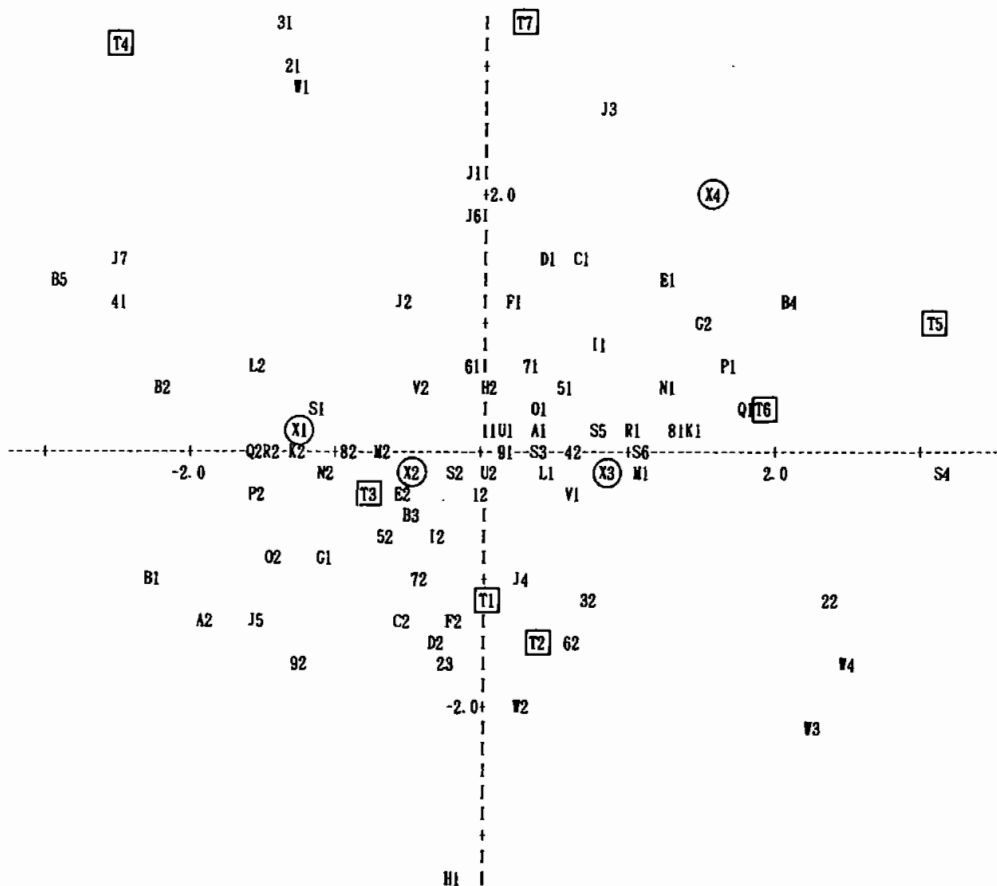
Table3 パターン分類の数量化に投入したカテゴリー

図中表記	カテゴリーの内容	質問項目番号と補足
1 1	男	1 A
1 2	女	
2 1	共青团	1 E
2 2	共産党員	
2 3	民主党派、無所属	
3 1	未婚	1 F
3 2	結婚	
4 1	勤務先をやめるつもりあり	1 3
4 2	勤務先をやめるつもりなし	
5 1	生活水準好転	3 0 (回答肢 1 = 5 1) (2、3 = 5 2)
5 2	同変化なし、徐々に下降	
6 1	「機会の平等」を優先	3 1
6 2	「結果の平等」を優先	
7 1	待遇差は効率を生む	3 2 (回答肢 1 = 7 1) (2、3 = 7 2)
7 2	待遇差は効率を生まない	
8 1	奨励金の分配公平	3 3 (回答肢 1、2 = 8 1) (3、4 = 8 2)
8 2	同不公平	
9 1	企業利益 = 従業員利益	3 8
9 2	企業利益 ≠ 従業員利益	
A 1	管理職と一般職は同僚	3 9
A 2	管理職と一般職は別	
B 1	不満はあるが働くだけ	4 2 (現在の勤務先との関係)
B 2	賃金をもらうだけの関係	
B 3	安定成長望む	
B 4	より良くなってほしい	
B 5	辞めたい	
C 1	契約工制賛成	4 8 (回答肢 1、2 = C 1) (3 ~ 5 = C 2)
C 2	同反対	
D 1	自主採用制度賛成	4 9 (回答肢 1、2 = D 1) (3 ~ 5 = D 2)
D 2	同反対	
E 1	業績に応じた奨励賛成	5 0 (回答肢 1、2 = E 1) (3、4 = E 2)
E 2	同反対	
F 1	余剰人員削減賛成	5 1 (回答肢 1、2 = F 1) (3、4 = F 2)
F 2	同反対	
G 1	個人利益が関心事	5 2
G 2	企業利益が関心事	
H 1	転勤無用、安定雇用優先	5 9
H 2	転勤、優遇を希望	
I 1	労働模範になりたい	6 5 (回答肢 1、2 = I 1) (3 = I 2)
I 2	同なりたいと思わない	
J 1	管理職になりたい	7 0 (仕事に対してもつ希望)
J 2	並の幹部になりたい	
J 3	技術を生かして技術者に	



図中表記	カテゴリーの内容	質問項目番号と補足
J 4 J 5 J 6 J 7	与えられた仕事をまじめに なりゆきまかせ 自分の会社をもちたい 辞職したい	
K 1 K 2	現在の収入に満足 同不満	7 2 - 1 (1 ~ 3 = K 1) (4、5 = K 2)
L 1 L 2	現在の社会的地位に満足 同不満	7 2 - 2 (1 ~ 3 = L 1) (4、5 = L 2)
M 1 M 2	現在の住宅条件に満足 同不満	7 2 - 3 (1 ~ 3 = M 1) (4、5 = M 2)
N 1 N 2	現在の上司との関係に満足 同不満	7 2 - 4 (1、2 = N 1) (3 ~ 5 = N 2)
O 1 O 2	現在の同僚との関係に満足 同不満	7 2 - 5 (1、2 = O 1) (3 ~ 5 = O 2)
P 1 P 2	トップの能力に満足 同不満	7 2 - 6 (1、2 = P 1) (3 ~ 5 = P 2)
Q 1 Q 2	トップの道徳・人柄に満足 同不満	7 2 - 7 (1、2 = Q 1) (3 ~ 5 = Q 2)
R 1 R 2	現在の仕事に満足 同不満	7 2 - 16 (1、2 = R 1) (3 ~ 5 = R 2)
S 1 S 2 S 3 S 4 S 5	労働者 (工人) 班組長 現場車間管理者 中上級管理者 一般職	4 (職位)
T 1 T 2 T 3 T 4 T 5 T 6 T 7	企業 A (大連、石油化学) 企業 B 1 (北京、石化絨毯) 企業 B 2 (北京、石油化学) 企業 C (温州、発電) 企業 D (温州、電器) 企業 E/G (深圳、新興企業) 企業 F (深圳、電子)	調査対象企業
U 1 U 2	相互協調的自己観高群 同低群	1 9 (高田(1996)を参照)
V 1 V 2	相互独自の自己観高群 同低群	1 9 (高田(1996)を参照)
W 1 W 2 W 3 W 4	20歳代以下 30歳代 40歳代 50歳代以上	
X 1 X 2 X 3 X 4	仕事に20点未満 仕事に21~40点 仕事に41~60点 仕事に61点以上	27 (100点配分の「仕事~工作中心性」、中国では平均点が高かったため。カテゴリーの区分をMOW研究よりも1点分上昇させた)

Fig.4 中国国有企業労働者の勤労観の構造 (パターン分類の数量化による分析)



て、今の仕事をやめるつもりもない(42)。さらに、個人の利益よりも企業の利益を重視する(G2)、会社にはよくなってほしい(B4)などに見られるように、企業に対する帰属意識、期待も高い。職位としては、S5(一般職)、S3(現場車間管理者)に多い。

〈中心性4〉は、I軸のプラス側に位置すると同時に、II軸に対してもプラス側に大きく飛んでいる点の特徴である(II軸については、後述)。つまり、大きな傾向としては、仕事に対する意欲、職場に対する満足度が高い人々と考えられるが、それとは異なる一面ももちあわせている。例えば、集団雇用制に賛成(C1)、契約工制導入に賛成(D1)、業績に応じた獎金削減に賛成(E1)など、労働市場を念頭においた競争原理の導入に好意的である。また、自らの将来目標について、管理職になりたい(J1)、優秀な技術者になりたい(J3)、など、個人的な成功を重視している。もっとも〈中心性3〉で述べた、企業に対する帰属意識、期待とも結びつ

きをもっており、企業の発展と同時に個人の成功をも図るという姿勢が反映されている。

以上より、基本的には、中国国有企業においても、勤労観について他の諸国と同様の「考え方筋道」を有していることがわかる。このことは、□印を付した調査企業をもオーバーラップさせてもわかる。全体として、企業C、B2がマイナス側、企業A、B1、Fを中央に挟んで、企業D、E/Gがプラス側に位置している。これは、仕事満足度を素点で比較した場合の結果（松戸，1996）とも整合性をもつ。

さて一方、上記の企業カテゴリーの分布からも推察されるように、勤労観に関わる態度構造において、II軸が果たしている役割も無視できない。中国国有企業の特徴は、むしろこの点に表現されていると考えられるからである。結論を言えば、II軸は、国有企業を生産共同体と見て、それとの繋がりを生産関係に限定したいと考える人々（プラス側）、それを生活共同体と考え、全面的かつ包括的な関係を従来通り期待する人々（マイナス側）とを区別する軸となっている。

すなわち、II軸のプラス側には、一方で、将来管理職につきたい(J1)、優秀な技術者になりたい(J3)、自分の会社をおこしたい(J6)といった個人的成功を望む意見、および、改革政策を指示する意見(C1,D1,E1)がある。また、もう一方には、辞職を望む一群の意見(B5,J7,41)がある。これらは、仕事意欲の観点から見れば正反対にある意見であるが（だからこそ、I軸に関しては正反対に布置している）、国有企業に対する全人格的なコミットメントを忌避する態度をその根底に有している点では共通である。伝統的な国有企業観に浸りきっている人々（あるいは、そういう時代）には、辞職などという選択肢そのものが存在しないからである。

調査企業別にみれば、企業Cと企業Fにこの傾向が強く、企業D、E/Gもどちらかと言えば、生産共同体としての企業を重視する側面が強いと言えるだろう。ただし、注意しておかねばならないことは、会社によくなってほしい(B4)、企業の利益が大切(G2)、労働模範になりたい(I1)などのカテゴリーである。すなわち、生産共同体としての企業に期待する、個人としての成功、キャリアアップを志向するからと言って、それがそのまま企業からの独立を意味するわけではない。1節で、企業Dについて述べたように、彼らは、むしろ改革の波に乗って業績を上げる会社の社運に自らの（労働）人生をも賭けていると表現する方が正確であろう。彼らは、生活共同体としての国有企業からの離脱を図っているのであって、生産共同体としてのそれを軽視しているわけではない。翻って考えてみれば、これは、日本の高度経済成長期における「猛烈社員」と酷似した姿である。「自分のため＝会社のため＝社会のため」の等式が自然に成立する社会においては、それは、ごく自然に登場する勤労観だと言えよう。

次に、マイナス側に目を転じてみよう。こちらには、国有企業丸抱えの体質を温存させようとする態度構造を見てとることができる。まず、雇用形態の改革に関わる一連の施策には反対である(C2,D2,E2,F2)。それに代わって重視される永年勤続(H1)、結果平等の原則(G2)は、それが生産的に発現すれば、自らの仕事をコツコツとまじめにこなすことにつながり(J4)、マイナスに作用すれば、なりゆきまかせ(J5)、不満だが仕方がない(B1)という受動的な勤務態度を生む。また注目されるのは、会社の利益よりも個人の利益を優先する(G1)、企業の利

益と従業員の利益は一致しない(92)というカテゴリーである。これらの態度は、一見すると、企業への疎遠感、離脱意識と結びつくようにも見える。しかし、(現時点で)国有企業をとりまく「考え方の筋道」においては、企業利益の優先とは生産共同体としての企業を優先させることを意味し、そこを「貧者の天国」と位置づけてきた人々に問って、企業利益は、従業員としての自らの利益とは一致しないのである。

企業別にみれば、大型企業である企業A、Bにおいて、この傾向が強いことは明らかである。また、20歳代(W1)、未婚(31)、共青团(21)など、若い世代がII軸のプラス側に、30歳代以上(W2,W3,W4)、既婚(32)、党员(22)など、中高年層がマイナス側に布置していることもわかる。改革開放政策に対する賛否に関して、世代差が鍵の一つを握っていることは、松戸(1996)も指摘するところである。先に紹介したNHKの番組は、改革に失敗し、退職者に対する年金を支払えなくなったある国有企業に老人が詰めよる場面を放映していた。

『いったいどうすればいいんだ。こんな状態なら泣きつく先もない。だいたいこの七年間で工場はすっかりダメになってしまったんだ。…(中略)…とうとう給料ももらえなくなったんだ。俺たちは一生懸命頑張ったよ。努力して少しずつ大きな任務を果たしてきたんだ。共産党のため、社会主義のため、人民のためを思って頑張ってきたんだ』

社会保障制度が整備されない中で、年金だけが頼りの老人にとっては死活問題である。若い世代にとっても、事情は大同小異である。「下海」した人々も、社会保障には不安を感じざるを得ず、「停薪留職」の形をとって、一時的に国有企業を離れるだけにとどめる人々も多い(渡辺, 1994)。

#### IV. ま と め

Fig.5に、パターン分類の数量化によって示唆された中国国有企業における勤労観の構造を模式的に示した。牽強付会を承知で結論づければ、詰まるところ改革開放経済が志向しているのは、国有企業に生産共同体としての意識を導入することによって人々のモラルアップを図ることであろう(第1象限)。しかし、そのためには、退職者への年金に典型的に見られるように、国有企業が生活共同体であることから派生するマイナス面(第3象限)を別の社会制度(例えば、厚生年金制度や保険制度)で補わねばならない。目下のところ、中国社会はこの方向へと舵をとっているように見える。



Fig.5 中国国有企業労働者の勤労観の構造模式図

しかし、筆者は、伝統的な国有企業が醸成してきた、言わば「懐の深さ」を評価することも重要であると考え。かつて、フーコーは、自由な、かつ、自律的な主体とは、その言葉(subject)の語源の通り、徹底的に抽象的な理念への従属・隷属という意味で、皮肉にも、もっとも強大な権力の虜となっていることを、パノプティコン（環形式一望監視監獄）を例示しながら明証した(Foucault,1975)。極限にまで個別化された個人が営む自由な経済活動、経済的競争は、たしかに経済的成功をもたらすかもしれない。しかし、それが何を随伴するかは、日本社会の現状を想起してみれば明らかだろう。それは、一方には、「前のめりの時間意識」に囚われる中（鷺田,1996）、「やってもやっても報われない」賃労働を、もう一方には、「やってあたりまえ」のシャドーワークを生んだ。

これら2つの問題は、相対立する2項としてとらえられがちであるが、活動に対する内的な満足が、現在の意味ある他者たちとの関係で実感できないことから生じている点では同根である。前者においては、「前のめりの時間意識」の中で、すべての活動が未来の目的のための手段に墮しているために、後者においては、家族というあまりに濃密な人間関係の中に活動の評価が埋没してしまうために、それは生じている。

これら2つの陥穽から離脱する営みとして近年現れた現象として、「ボランティア」と「家事労働の外部化」がある。阪神・淡路大震災を直接的なきっかけとしたボランティア現象において、もっとも注意すべきは、多くの人々、とりわけ、企業ボランティアと呼ばれた人たちは、ふだんとそれほど変わったことをしたわけではないという点である。彼らは、被災地において、普段とほとんど同じことを、しかし、日常の主要な生活領域—会社—から一歩だけ足を外へ踏み出して行った（矢守,1996）。事実、筆者が関わりをもったある避難所では、厳しい在庫管理で定評のある某家電メーカーから派遣された企業ボランティアが、「あつと言う間に」（避難所リーダーの弁）、援助物資の管理・配給システムを整備し、皆に感謝された。多数の看護婦が被災地に駆けつけた。彼女たちが行ったことは、自らが日々勤務先の病院で実践していることとまったく同じである。某スーパーは、日常展開している地域グループ購入制度を、そのまま、被災した老人の巡回介護システムに採用した。建築家たちは仮設住宅の図面を手弁当で引いた。要するに、（企業）ボランティアたちは、ふだんとほとんど同じことを、しかし一歩外に出て行うことで、自らの活動の意味を、直面する他者たち、とりわけ、生活の「まるごと」がまさに問題となる被災者と関わりあう中で実感したのである。

家事労働の外部化も同工異曲である。山崎（1995）は、最近の雇用動向を踏まえて次のようにわかりやすく解説している。山崎は、近年、雇用者は、一方で、仕事の全体像をその手に回復するための機会を求めながら（意思決定への参加要求、機械相手の労働よりも人間相手の労働が人気を博すといった現状）、もう一方でこれとまったく逆行する動きを示していると指摘している。すなわち、小売商店の息子が親の店を出て同じ町のスーパーで働きたがること、大ホテルの給仕人になる人は多いのに、お手伝いさんは敬遠されること、あれほど嫌われた家事労働も、例えばハウス・クリーニングといった形で企業化されると、そこにはけっこう若い労働力が集まってくること、などである。

これらの事実が暗示しているのは、人々の労働の基盤は、職務内容、給与だけではなく、自己表現の手段としての機能にもあるという点である。スーパー、大ホテル、ハウス・クリーニング会社においては、人々の活動は、家庭よりもひとまわり規模の大きな集団の目にさらされ、労働の成果はそこでの価値体系に即して評価される。家事手伝いも小売店での労働も、仕事の全体像を把握しその成果を直接に観察可能な点では、あるいは、給与の点では、多くの場合、大企業をはるかに凌いでいる。しかし、その成果の客観的＝集团的保証という点に問題が潜んでいたわけである。このように、皮肉なことに自己実現は、決して自己の内部では完結しない。それは、常に周囲の（意味ある）他者に開かれていなくてはならない。

このように考えてくると、生活共同体としての中国国有企業には、生活の「まるごと」を共有し、本来は、その断片でしかない仕事の意味を他の生活領域との関係の中で健全に実感しあえる土壌がある。たしかに、その現況は2つの極に発散してしまっている。すなわち、一方に、社会主義のため、人民のためという理念体系、顔の見えない大きすぎる他者を前にした労働が存在し、他方、「まるごと」がもたらす弊害が最低限の効率性を阻害している。しかし、これらをすべて解体し、すべてを中サイズの社会的セクターに担わせる社会を建設する試みが、（それが地球環境に与えるインパクトの問題は措くとしても）早晚壁に突きあたることは、日本社会が証明済みである。

かつてベルリンの壁が崩れたとき、こんな冗句が流行った。「ベルリンの壁が破れて、本当に勝ったのは東側諸国である。なぜなら、東側はこれで資本主義という未来を手に入れたが、西側は社会主義という夢を失ったからである」。この小話が、われわれに複雑な感情を喚起するのは、賢明にも、その作者が資本主義の困難をも見通しているからである。国有企業をめぐる、相異なる2つの「考え方の筋道」が拮抗する現在、中国は、両者のバランスをとりながら、国有企業をソフト・ランディングさせるという困難な課題に直面していると言えよう。

### 引用文献

- Foucault, M 1975 *Surveiller et punir.* = 田村淑(訳) 1977 監獄の誕生 新潮社
- 林知己夫 1988 日本人の心をはかる 朝日新聞社
- 松戸武彦 1996 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 奈良大学紀要, 24, 207-223
- 三隅二不二 1987 働くことの意味 有斐閣
- Misumi, J. & Yamori, K. 1991 Values and beyond: Training for a higher work centrality in Japan. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2), 135-145
- 三隅二不二・矢守克也 1992 日本人の勤労価値観——「第2回働くことの意味に関する国際比較調査」から—— 組織科学, 26, 83-96.
- 三隅二不二 1994 リーダーシップの行動科学——「働く日本人」の変貌 朝倉書店
- MOW International Research Team 1987 *The meaning of working.* Academic Press.
- NHK中国プロジェクト 1995 NHKスペシャル「12億人の改革開放」(第III巻) NHK出版
- 大久保勲・今井理之 1994 これだけは知っておきたい：中国経済Q & A 100 亜紀書房
- 高田利武 1996 中国における文化的自己観と企業改革・従業員意識 社会主義市場経済の深化と社会意識の変貌—中国「企業改革」下の従業員— 1995年度奈良大学社会学部プロジェクト研究報告書, 73-83.
- 鷺田清一 1996 だれのための仕事——労働 vs 余暇を超えて—— 岩波書店
- 渡辺利夫 1994 社会主義市場経済の中国 講談社
- 山崎正和 1995 近代の擁護 PHP研究所
- 矢守克也 1996 「ゆたかな社会」の勤労観と企業像——企業ボランティアの意味——集団力学研究所紀要, 13, 9-21.