

# 中国国有企業における「改革」と権威主義

“Reform” and Authoritarian Personality in  
Chinese Stateowned Enterprises.

与謝野有紀\*

Arinori YOSANO

## 1 はじめに

中国の労働市場においては、資本主義経済諸国とは異なる形ではあるが、厳然とした分断 (segregation) が存在している、すなわち、現在の中国では、「単位」の経営形態による差異が重要であり、労働市場は「単位」によって分断している (Lin and Bian, 1991)。具体的には、固体營、集体營、国有企業、行政機関という4つの区別により、出世のチャンス、フリンジベネフィットなど各種便益が異なっている。現代の中国において、職業それ自体は、単独では社会の層化の識別指標にはならず、優良な「単位」と相まって初めてその意味を持つのである。そして、この単位間の差異は、世代間移動、世代内移動の両者においても、大きな意味を持っており、異なる種類の単位間の労働移動には大きな構造的障壁が存在し、閉鎖的な市場が構成されている。

1980年代まで、この分断化した労働市場の中で、国有企業はもっとも有利な位置にある「中核的市場」を構成していた。つまり、国有企業はその内部労働市場の発達と相まって、閉鎖的で、特権的な位置を独占してきた。そして、その有利な位置ゆえに、外部とは歴然と分断していながら、内部的には「大鍋の飯を喰らう」、「鉄の茶碗」と表現される経営様式が可能であった。近年の経済改革の進展に伴い、外資系企業に生産性において遅れをとり、中核的な位置から半周辺的な位置へと転落しつつあるとはいえ、国有企業がいまだ中国経済の中心的部門を構成していることは間違いのないところである。そして、この巨大な中心部門は、いろいろな意味で、いま、はっきりと岐路に立たされている。すなわち、「改革開放」に対する新たな経営形態の模索が、すべての国有企業に、逃げることのできない「問い」として突きつけられている。

この「改革開放にどう対処するのか」という問いに対して、国有企業の対処の仕方は一律ではない。それは、後に見るように、現在の改革開放期中国において、国有企業と一口にいっても、その内容が著しく異なっているためである。地域によっても、業種によっても、その規模によっても、国有企業の改革への取り組みは著しく異なっている (Xie and Hannum, 1996)。国有企業およびその従業員を、かつての「大鍋を喰らう」、「鉄の茶碗」として表現される経営の実態と、それを支える心性、行動様式のもとに一元化してとらえることはもはや不可能であ

---

平成8年9月10日原稿受理 \*社会学部社会学科

ろう。国有企業という巨大な閉鎖市場において、いま明らかにその内部に分化が生じている。そして、改革の進展と関連して、人々の一般的な「価値」にも著しい差異が生じていると考えられる。

以下の分析では、1995年度「奈良大学社会学部プロジェクト研究」の一貫として行った中国国有企業調査のデータをもちいる。このデータから、権威主義に関する測定モデルを構築し、それに基づいて、企業阻止亀甲増刊での価値の差異、および一国有企業内部において見られる意識構造の違いを明らかにする。ここで、価値として特に権威主義を取り上げるのは、既存研究の中で、職場に限らず広く一般的に人々の生活や態度に影響することが示されてきたからである（Kohn,1977,1983）。

## 2 権威主義構造の析出

権威主義は、さまざまに定義されるが、本研究が依拠するフレームは以下である。すなわち、対極に自立性（あるいは自己指令性：self-direction）が想定され、「外部の何らかの権威に自己の判断基準を置くのか」、あるいは、「自己の内部にその判断基準をおくのか」という2者の対比の問題として定式化される。また、測定に関しては、アメリカ、ポーランド、イタリア、日本（Kohn,1977. Kohn and Schooler,1983. Kohn and Slomczynski 1990.直井、徳安、1990.白倉、与謝野 1987.白倉、中井 1988.）において、安定した多重指標の測定モデルの構成がなされており、社会構造との関連を比較社会的に検討する上でも信頼性が高い。

ここでは、中国国有企業従業員の権威主義構造を、探索的因子分析、およびLISRELによる測定モデルの構築を通じて明らかにする。

### 2-1 「権威主義」構造の測定

各国における測定モデルの構成において、すぐれて安定した結果を示す権威主義的保守主義が、中国においても同じ構造を示すかどうかは興味あるところである。たとえば、中国の巨大な「官僚制組織」と同居する「伝統意識」といった構造が、権威主義の指標の中に現れてくる可能性はないであろうか。あるいは、中国共産党政権に独特の心性や国有企業労働者に独特の心性が析出されてくることはないであろうか。また、その過程で、いままで伝統主義と混同して論じられることのある権威主義の構造がより明確に切り分けられるということは無いだろうか。

まず、以下では、探索的因子分析を用いて、中国国有企業労働者の権威主義構造を明らかにしていきたい。

ここで権威主義の指標として用いたのは、以下の8つの指標である。ここで用いた指標は基本的に、Kohn(1977,1983)の指標に基づいている。Kohnにおいては、全部で11の指標が用いられており、また'85年SSM調査ではそのうちの6指標が用いられている。ここでは、'85年SSMで用いられた6指標と社会主義体制の特徴に対応すると予想される2指標を選んだ。

- ・ 子供に教えるべき最も大切なことは、両親に対する絶対服従である。

- ・先祖代々と違ったやり方をとることは間違いだ。
- ・この複雑な世の中で何をなすべきか知る唯一の方法は、指導者や専門家に頼ることである。
- ・よい指導者は、尊敬を得るためには、下のものにたいして厳格でなければならない。
- ・伝統や慣習に疑問を持つ人は、結局は問題を引き起こす。
- ・目上の人には、正しいと思っても間違っていると思っても従わなければならない。
- ・権威ある人々には、常に敬意を払わなければならない。
- ・以前からなされてきた方法に従うことが、最上の結果を生む。

既存研究では、これらの指標は安定して「権威主義的保守主義」という一概念に縮約されている。中国においても同様に、「権威主義的保守主義」という1概念に縮約されるか否かをみるために、まず予備的に探索的因子分析をおこなった。結果は、表1の通りである。固有値1.0を基準にして因子数を決めること、この場合2つの因子に分かれることがわかる。これは、既存の国際比較研究の中ではみられなかった新たなパターンである。この2つの因子はどのように解釈されるだろうか。

表1 権威主義指標を用いた最尤因子分析

	因子負荷行列 (斜交回転後)	
	第1因子	第2因子
Q1801	.514	.025
Q1802	.517	-.075
Q1803	.622	.006
Q1804	.487	.097
Q1805	.203	.312
Q1806	.261	.357
Q1807	.024	.604
Q1808	-.086	.553
因子寄与率	23.1%	6.0%
因子間の相関	.47349	

第1因子は、いくぶん指標の数が減少しているとはいえ、いままで権威主義的保守主義と呼称してきた概念にほぼ対応しているように思われる。興味深いのは、第2因子として現れてきたものである。これは、「権威ある人には、常に敬意を払う」、および「目上の人には、正しくないと思っても従う」の2つの指標で特徴づけられる。このような因子の存在は、既存の各国データの分析では確認されなかったものであり、これは、いってみればヒエラルヒーのもつ絶対的な権威の反映とみなしうだろう。つまり、高いヒエラルヒー上の位置にあるものに対しては個人的な評価は許されないという、強い官僚制構造あるいは党の権威の絶対性の内面化だと解釈できるだろう。また、この二つの軸は0.47という高い相関を示しており、2つの権威主義は強く相関している。

この因子パターンを、2次元上にプロットすると、伝統主義がこの2軸の組み合わせとして

表現されることがよくわかる(図1)。「伝統や習慣に疑問を持つ人は問題を起こす」と「以前からなされて来た方法が最善」の2つの回答は、2軸の中間に位置づけられ、2因子の組み合わせとして表現されている。すなわち、ここでの指標は、伝統主義概念に包摂されることがなく、逆に伝統主義を分解する2概念に縮約されることを意味している。権威主義的保守主義は、これまで一概念に縮約して表現されてきたため、計量手法上は伝統主義と判別しにくく、混同して考えられることがあった。また、特に、日本においては権威主義と呼ぶより伝統主義と表現すべきだという批判もある。しかし、今回の分析において、2次元上に縮約して表現された場合、伝統主義と権威主義が識別されていることは、2つの概念の関連を明確化していく上でも興味あるところである。

ちなみに、図において、二つの軸が斜めに交差して表現されているのは、2軸が.47という相関をもつためである。相関係数は2軸の内積に対応することから、この場合、2つの軸は約62度の角度をもって交わり、図はそれを表現している。

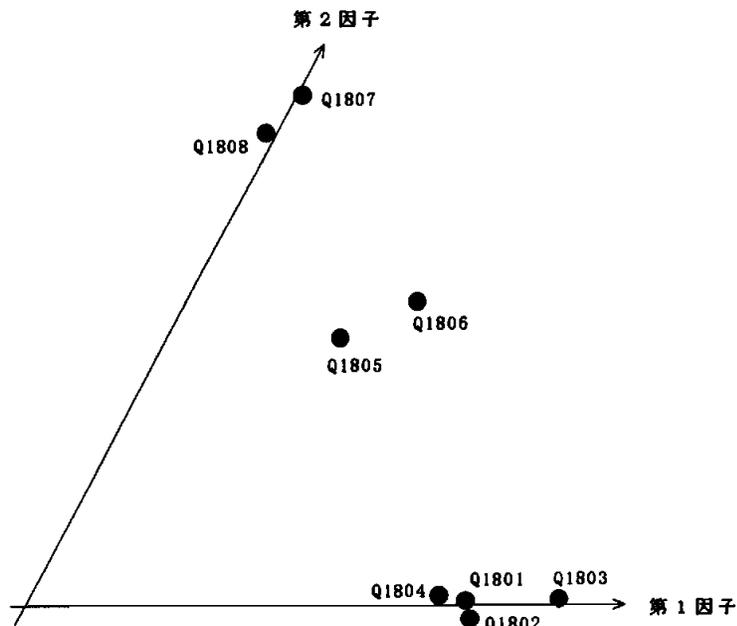


図1 権威主義指標の最尤因子分析(斜交解)

2軸の意味および対比をはっきりさせるために、既存の「権威主義的保守主義」とほぼ対応する概念をここでは「普遍的権威主義」とよび、今回の中国調査において初めてみられた権威主義を「ヒエラルヒー絶対主義」とよぶことにする。さきにも述べたように、前者は、判断基準を「自らの内部におくのか」それとも「なんらかの外的権威、形式的基準におくのか」というKohn(1983)の定義にはほぼ対応している。一方、後者は、「高い地位を持つ人々に対する無

比批判な承認、服従」、あるいは「高位者の無謬性の承認」を意味しているといっただろう。これは、ある人間の言動それ自体の「内容、意味」が重要なのではなく、その言動が「高い地位にある人」によってなされたことが重要だとする判断性向である。このような概念が計量的に析出されてくることは、中国における官僚制機構、エリート主義、そして体制に対する評価の関連を考える上で興味深い。

## 2-2 「権威主義」のLISRELモデルによる測定

図2は、前の構造をLISRELを用いてよりシンプルに表現した測定モデルである。このモデルは、 $\chi^2$ と自由度の比=1.7、AGIF=.986であるから、まずまずのフィットを示している。また、図に示したいずれの係数も、統計的に有意（5%水準）である。つまり、中国国有企業従業員の権威主義意識構造は、このような2概念で表現されるといえる。

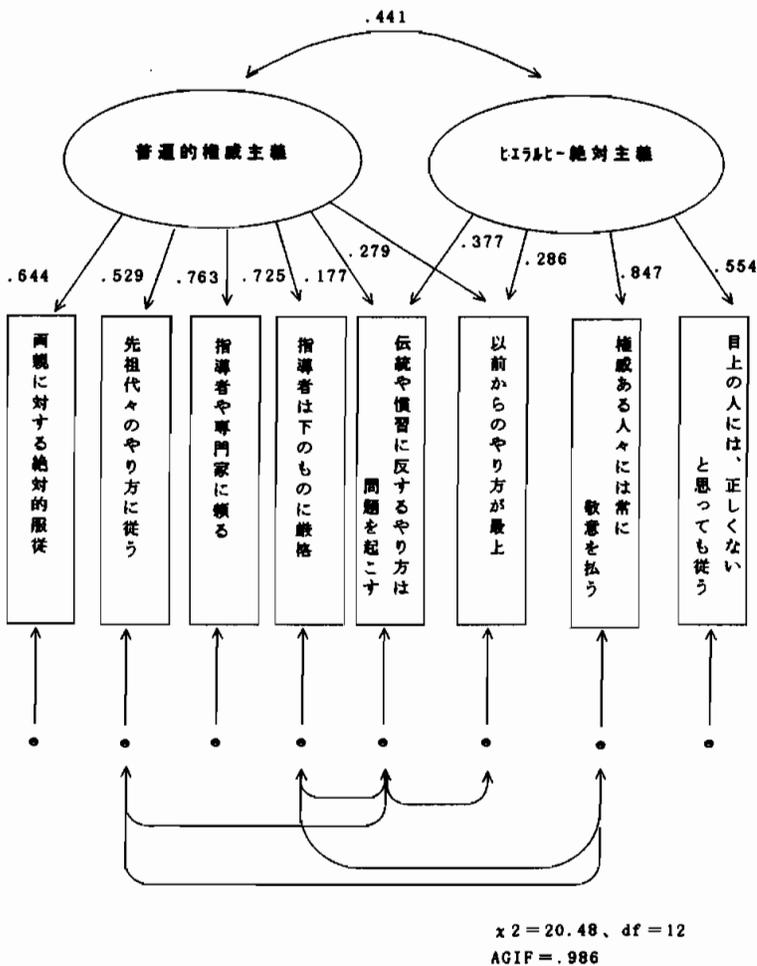


図2 普遍的権威主義とヒエラルヒー絶対主義の測定モデル

### 2-3 「権威主義」測定モデルの信頼性

ここで、権威主義概念の測定モデルの信頼性について顧慮しておきたい。ここでの権威主義概念、とくに「普遍的権威主義」が、既存研究における概念と対応を持つか否かは、比較社会学の視点において無視できない。そこで、信頼性を測るための外的基準として、各国の調査で一般的に見られる正の加齢効果と負の学歴効果を検討することにしたい。

権威主義は、一般的に、年齢と正の相関をもち、また、学歴と負の相関をもつことが経験的に示されてきた。もし、ここでの構成概念が、比較的可能性を有するならば、すくなくとも加齢効果と学歴効果の2つを示すはずである。ただし、「ヒエラルヒー的権威主義」とここのよぶものについては、必ずしもこの限りではなく、とくに「普遍的権威主義」がここでの検討対象となる。

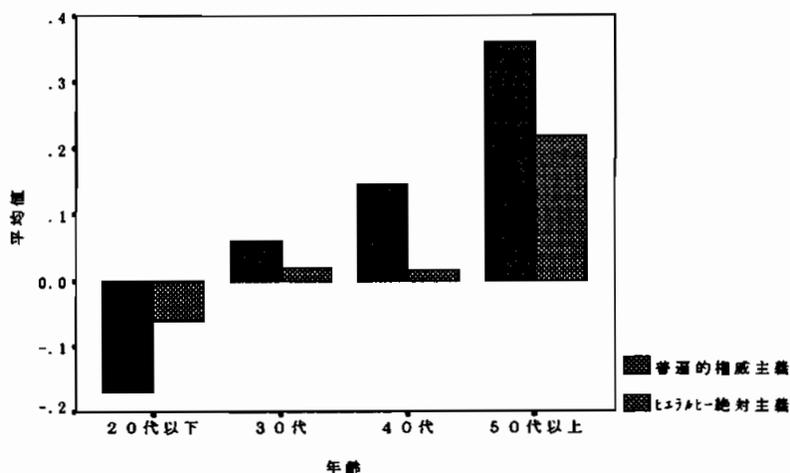


図3 年齢別にみた2つの権威主義スコア

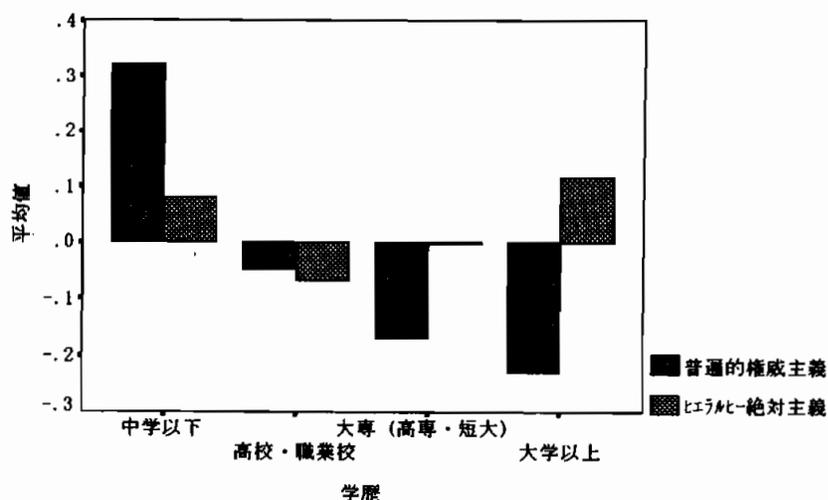


図4 学歴別にみた2つの権威主義スコア

図3および図4は、それぞれ年齢別、学歴別権威主義スコアの平均を示したものである。図からわかるように、「普遍的権威主義」は年齢とともに強くなり、学歴とともに弱くなる傾向を示している。「普遍的権威主義」と年齢、学歴の相関はそれぞれ  $r = .205$ ,  $r = -.212$  で1%水準で有意であり、正の加齢効果、負の学歴効果の存在は明らかである。つまり、ここでの構成概念は既存研究での「権威主義的保守主義」概念と同じ特徴を持っている。一方、「ヒエラルヒー的権威主義」は、年齢、学歴のいずれに関しても単調な傾向を示していない（それぞれの相関は  $r = .009$ ,  $r = .002$ ）。加齢効果、学歴効果に関する検討を通じて、このヒエラルヒー的権威主義が、普遍的権威主義とは別の特性をもつ独特の軸を構成していることがわかる。

以下では、この二つの権威主義（「普遍的権威主義」と「ヒエラルヒー権威主義」）が、どのような形で労働者に中に抱かれているのかを検討しながら、「改革」との関連性を明らかにしていきたい。

### 3. 権威主義と「改革」

ここでは、前節で測定モデルの構築を通して明らかにされた、中国国有企業労働者に関する2つに権威主義と「改革」をめぐる諸要因との関連を明らかにしたい。

#### 3-1 「改革意識」と権威主義

前節において測定モデルを通じて析出された二つの権威主義、すなわち「普遍的権威主義」および「ヒエラルヒー絶対主義」は、企業改革をめぐる事柄に対する関心、評価、態度とどのように関係するのであろうか。ここでは、「権威主義」と「改革意識」の連関構造を概観し、それによって、2つの「権威主義」のイメージをより具体的で、はっきりしたものになりたい。そこで、二つの権威主義と改革意識に関する項目との相関のうち、いくつか特徴的なものについて取り上げる。

まず、企業改革の内容についての知識とはどのように関連しているであろうか。普遍的権威主義は、「『企業法』の基本的内容」、「『労働法』の基本的内容」、「市場経済の基本的内容」の3つの項目をどの程度知っているかという質問と、それぞれ .108, .166, -.117と小さいながらもいずれも有意（1%水準）な相関を示した。ここで興味深いのは、「『企業法』の基本的内容」および「『労働法』の基本的内容」に関する知識とはプラスに相関し、権威主義的であればあるほど「よく内容を知っている」傾向があるにも関わらず、「市場経済の基本的内容」に関する知識とはマイナスに相関し、権威主義的であればあるほど「よく知らない」傾向があることである。

「企業法」、「労働法」のいずれも、社会主義「市場経済」への移行が前提となっているから、普遍的権威主義傾向の強い人は、「法」の中身は知っているも、その前提あるいは実質的な意味についてはよく知らないということになる。この傾向は一見矛盾して見えるが、普遍的権威主義が「判断基準を外部に求める傾向である」点に立ち帰るならば、決して以外ではない。つまり、普遍的権威主義傾向の強い従業員は、法という外在的規定の内容に対しては強く準拠

しようとするが、その法をめぐる実質的な意味については自ら判断したり、考慮したりしようとはしないのである。普遍的権威主義傾向が強いものは、政策の流れの中で、施行される規則にのみ従おうとするものであり、決してその実質的な理念を理解しようとはしない。こう考えるならば、普遍的権威主義傾向の強い社会において、長期的な政策の実現が困難だという予測も成り立ち得よう。

また、経済状況、企業などをめぐる自らの状況に関する満足度については、2つの権威主義のいずれも総じて高い相関を示し、権威主義的であるほど満足度が高い。また、普遍的権威主義は、ヒエラルヒー的権威主義より相関にも、普遍的権威主義とヒエラルヒー絶対主義の違いを満てとれる。前二者との間では、二つの権威主義のいずれも比較的大きな相関（.15～.17でいずれも有意）を示すが、後者に関しては、ヒエラルヒー絶対主義のみが比較的大きな相関（.17）を示し、普遍的権威主義はあまり強い関連を示さない。前の二つの質問も、上司との関係を論じているが、この場合、上司という権威への依存が自らの利益になっている。この点で、普遍的権威主義傾向の強いものが、賛成という反応を示すことは予測できるところである。一方、後者は上司であるということが、必ずしも自らの利益に反映されておらず、この質問に賛成と答えるものは、特にヒエラルヒーを遵奉するものということになるだろう。ヒエラルヒー絶対主義の特徴は、ここに典型的に現れており、自らの利益・不利益に関わらず、管理階梯上の位置の持つ絶対的な権威を受け入れる態度だということがわかる。

以上の手短かな考察から明らかなように、一般的、抽象的質問で構成された二つの測定概念は、改革というより具体的な状況に対する意識との関連において、理論的に一貫した傾向を示している。2つの権威主義は、他と切り離され、宙に浮いた抽象的な意識というわけではなく、具体的な状況に対してははっきりと一貫して反映していく意識構造だといってよい。

### 3-2 「改革」の進展と権威主義

ここでは、企業別に権威主義の構造見ること、「改革」の進展と権威主義の間の関連性を検討したい。ただし、ザーベイ調査を行ったのは7つの企業であるが、そのうち従業員からの聞き取り調査も同時に行い、企業の詳細な情報が把握できた5つに企業のみをここでの考察の対象とする。なぜならば、ここでは、企業毎の「改革」の進展が問題となるが、実際に現地に行って該当の企業を見学し、また管理職を含む従業員から詳細な聞き取りを行わなければ、「改革」に関わる状況を把握することは困難だからである。

図5は、企業別に「普遍的権威主義」と「ヒエラルヒー絶対主義」の因子得点の平均を示したものである。インタビューなどを通じて、温州Dおよび深圳Gは、他の企業に比べて「改革」が進展していると判断されるが、この二企業において、2つの権威主義がともに強い傾向を示すことが印象的である。これを見る限り、「改革」の進展が、体制に対する従順性によってささえられているかのようである。もし、われわれが「市場経済」にともなう心性として「自律的な個人」を想定するならば、この結果はいくぶんの違和感を抱かせるだろう。しかしながら、この二つの企業の組織を検討すると、図5に示された傾向はそれほど意外なことではない。

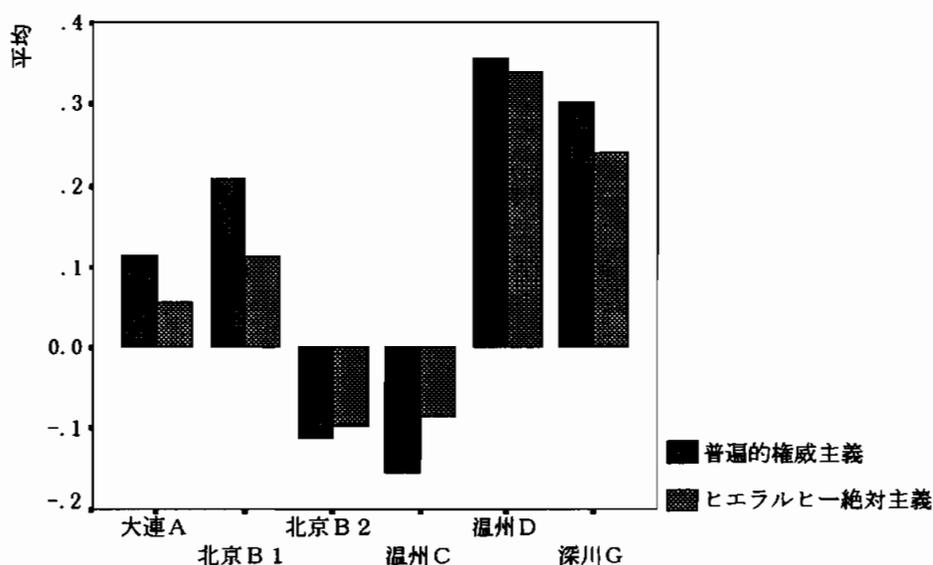


図 5 企業別に見た二つの権威主義

深圳G企業は土木、建築業者である。他と比較して高賃金であり、住宅制度も整備されている点が特徴的である。また、海外に事業進出していることなどを見ると、一見したところ、いわゆる「改革」が進展していると企業と位置づけられる。また、インタビューからも、従業員たちが、そのような意識を共有しているように見受けられた。しかしながら、この企業は、もともとは政府の住宅局として発足しており、管理職は、人民解放軍からの退役軍人が多くを占めている。このため、深圳における道路建築、住宅建築に関して利権を一手に把握しており、実際には他の企業との競争下におかれていない。深圳における外資系企業の進出と、それに伴う経済の拡大が、現在のこの企業の「改革」の進展をささえているように思われる。実際に、「市場経済」に適応した組織作りがなされ、他企業と実力で競争できる体制を有しているか否かは疑問のあるところである<sup>1</sup>。いいかえれば、深圳G企業は、既存体制の強力な庇護下において「改革」を進展しており、「市場経済」に適応した組織構成とは未だなっていないように思われる。

一方、温州D企業は、「灯具」の販売を中心に、幅広い事業を多角的に展開しており、その事業内容の広さと、独自の経営の展開において印象的な企業であった。この企業の経営手法は、たとえば「灯具市場」という電灯製品市場のテナント経営などに見られるように、創意に満ち、独創的である。経営的にひじょうな成功を見せており、1984年に44万円の生産高が、1995年においては全体で約8億円の売り上げを計上するほどまでに急速な成長をしている。この企業は、総経理の「カリスマ的指導」を核として効率的に運営されているように見えるが、この総経理は、全国十大企業家1人であり、模範的な共産党員とされている。この企業の管理職は、イン

タビューにおいて、単に利潤の拡大を目指すのではなく、福祉追求の集団としての企業という性格をつよく主張している。企業全体として市場経済に適応した優れた経営を行っている一方で、企業内部では、総経理の人格を中心とした統合が強力にはかられ、この統合に基づいて、福祉と生産効率という2つの課題を同時に満たそうとしているようである<sup>2</sup>。

深圳Gは、体制庇護下の独占的な事業経営にもとづく「改革」であるため、きわめて体制的依存的な組織である。また、温州Dは、その内部が総経理のカリスマによる統合で運営されているため、組織全体の市場競争力は高いが、内部的には権威主義的構造が強固である。この2企業の差異は、「改革」の進展の2つの方向をシンボリックに示しているように思われる。そして、市場競争力がいずれ問われるようになったとき、温州Dは「社会主義市場経済」における企業の1つのモデルともなり得るよう。それは、外的な競争力の獲得と、内的な心理的統合、思想統制という組み合わせであり、図5に示された権威主義構造が従業員の心性として一般的であるような企業である。しかし、指導者個人の能力に依存するこのような組織構造が、長い競争にたえる頑健性を備えているかどうかは、また別の問題である。

発電にかかわる温州C企業は、その事業の性格から、市場競争といまのところ無縁であり、また、効率の問題があまり関連しないため具体的に「改革」が行いにくい。また、大連A、北京B企業ともに大規模な石油化学企業であるが、大規模であるが故に、また、地域的な特質からも、いまのところ温州D、深圳Gほど際だった「改革」の成果がみられていない。この2つの企業に関しては、改革の方向が未だ模索されており、改革はいまも「これからの課題」である。これら3つの企業において、「改革」の進んでいる温州D、深圳Gよりも、権威主義傾向が相対的に低いことは、「改革」と「体制への順応」および「統合」との関連性についての理論的、実証的検討の必要性を示唆する。

### 3-3 企業内における権威主義構造の差異と「改革」

先の図4で示した学歴別の権威主義構造についてもう一度検討してみると、初等学歴層と中等学歴層がほぼ正反対の傾向を示していることが分かる。前者が権威主義的、後者が非権威主義的であり、意識面で対照的な構図をなしている<sup>3</sup>。この2つの層が、改革に対する意識においても、対立的である場面が現れるだろうことは、前の分析からも予測される。これは、確かに、同じ国有企業内における深刻な分断ではあるが、この種の分断の存在は決して予想されなかったわけではない。また、初等学歴者、中等学歴者のいずれの層も、二つの権威主義に対して、一貫して高い/低い傾向を示し、これは二つの概念の測定上の高い相関を考えると内的世界の構造として例外的な人々ではない。確かに、この二つの層は相反しているが、いってみれば「意識の上で対立的傾向を示す二層」という構図に単純化できるものであって、対立的傾向であるだけに同時に両者の議論の地平は限られてくるようにも思われる。

むしろ図5で印象的なのは、高学歴者、とくに大卒者の示すパターンである。この層は、普遍的権威主義は弱く、ヒエラルヒー絶対主義においては強いという、アンバランスな心性を示している。いまここで、大卒層を「エリート」とよびかえてみるならば、エリートの心性のみ

が質的に異なるパターンを示しているということになる。

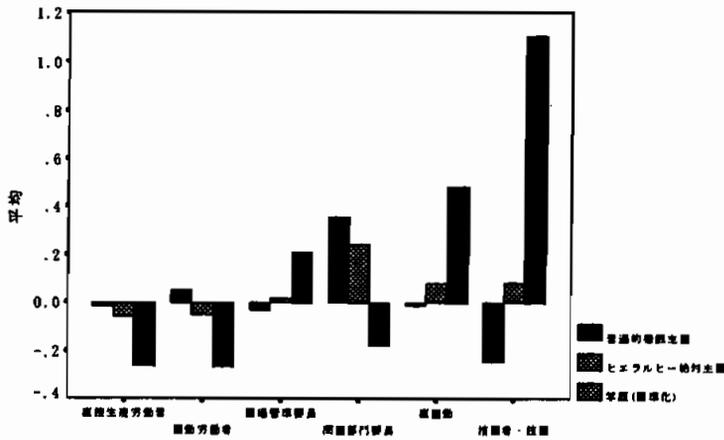


図6 職業別権威主義および職業別学歴

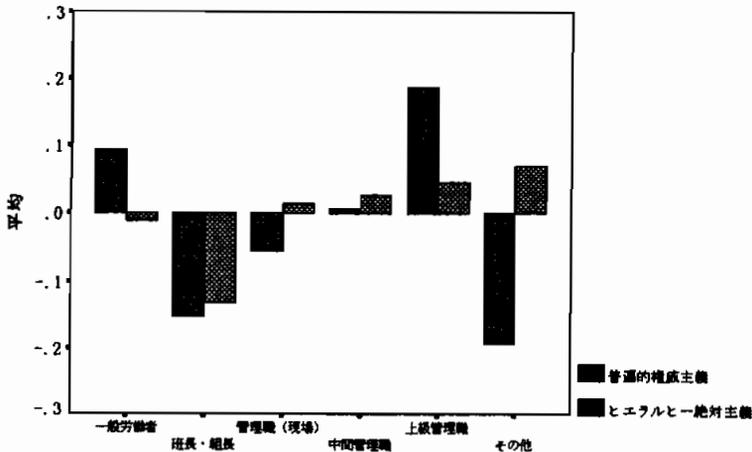


図7 職位別権威主義

さらに、職業別および組織上の地位別についても検討してみよう（図6、図7）。職業別の場合には「技術者・技師」、「事務職」、「現場管理要員」が、地位別の場合には「現場の管理職」および「その他」が。さきの大卒者と同じ、2つの権威主義が非一貫的な傾向を示している<sup>4</sup>。地位別において、「その他」のカテゴリーがほぼ「技術職」であること、また、事務職が比較的高いヒエラルヒー上の位置を占めることなどを考えると、企業内でほぼ中間的管理的な地位にある従業員がこのパターンを示していることになる。図6における学歴の分布を同時に考慮するとさらにこのパターンを示す層の特徴がはっきりする。つまり、高学歴の専門・技術的・中間管理層が、他とは質的に異なる権威主義構造を抱く層だということになる。さらに、車間管理幹部のみ、あるいは大連、北京の2石油化学工場の35歳以下の学歴別分布をみれば、こ

れはなおはっきりするだろう（図8、図9）。つまり、若手のエリート層によって抱かれている心性は、質的に他のどの層とも異なっているといつてよい。

このことは、表2に示した、2つの権威主義に関する回帰分析の結果からも支持される。表2の回帰分析は、2つの石油化学企業従業員の権威主義を、年齢、学歴、収入に回帰させたものである。普遍的権威主義は学歴とともに低い値をとるのに対し、ヒエラルヒー絶対主義が学歴とともに高い値をとることがわかる。また、年齢は、いずれにおいても正の効果を示している。そのため、学歴の効果の向きが異なっても、年齢がじゅうぶん高い場合には、2つの権威主義のいずれも高い値をとるようになる。つまり、若年層でかつ学歴が高い場合においてのみ、アンバランスな権威主義意識構造を抱くと考えられる。

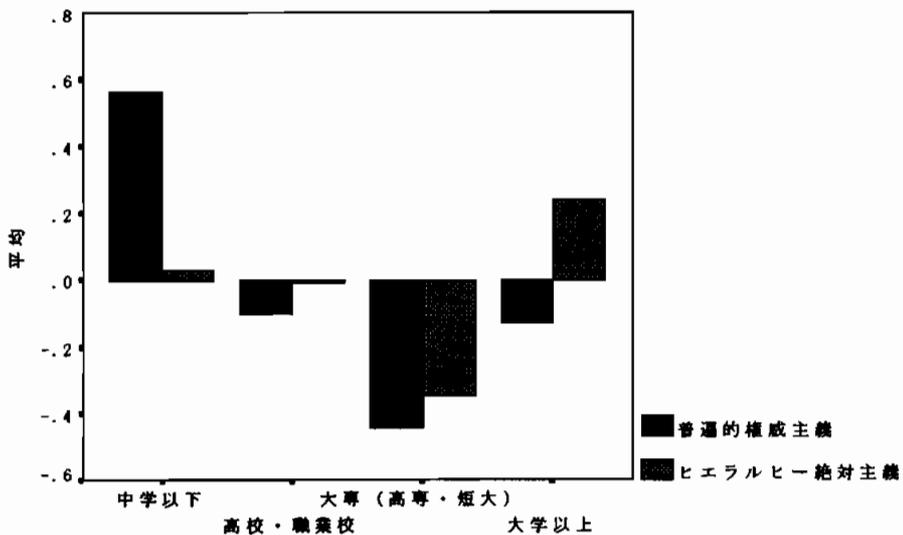


図8 車間管理幹部の学歴別権威主義

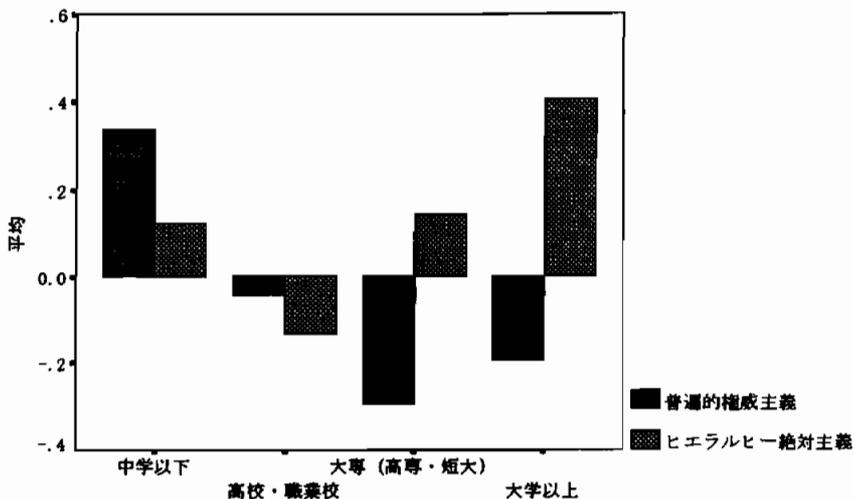


図9 2石油化学企業（大連、北京）35歳以下従業員の学歴別権威主義

若手エリート層の意識パターンは、図1における第2象現に対応しており、両親、先祖などの伝統的な価値や専門家の「実質的な正しさ」に関しては必ずしも賛意を示さない一方、ヒエラルヒーのもつ「形式的、階梯的拘束」には無批判的な態度を示す点で特徴的である。

表2 権威主義の属性への回帰  
—北京、大連石油化学企業のみ—

	普遍的権威主義	ヒエラルヒー絶対主義
学 歴	-.136**	.097*
年 齢	.221**	.160**
収 入	-.129**	-.112**
R <sup>2</sup>	.08	.03

\*は5%水準、\*\*は1%水準で有意（値は標準化偏回帰係数）

すこしばかり先走った議論が許されるなら、この層こそが現代中国の姿をよく反映しているといえるのではないだろうか。

外部から観察するわれわれに、1980年代から始まった改革開放の流れは、いくぶん矛盾する2つの価値の両立を人民に要求しているように見える。というのも、改革開放の流れは、既存の経済体制に対して根本的な改変を要求しており、このことは「社会主義的市場経済」という表面的な繕いがどこか違和感をもって感じられるとおり、「共産中国」、「プロレタリアート独裁」という既存体制の否定につながっていくのかの印象を拭えない。しかし、現在の中国は、資本主義的市場体制と共産党権威の両立を主張し、この点はわれわれにとって矛盾する思考様態に感じられる。いいかえれば、改革開放路線は、一方で既存体制の「実質的正しさ」は要検討課題であると宣言し、もう一方では党を中心とするヒエラルヒー体制の「絶対的信奉」を要求してきた。論理的には対立場面が予想されるこの2つの要求は、エリートとして要請された人々の中で、意識として無矛盾に両立している。

また、2つの権威主義のこのような両立の仕方は、確証的因子分析において示された2概念の高い「正」の相関から、総じて見れば例外的な人々のものであるということになる。なぜならば、「普遍的権威主義」と「ヒエラルヒー絶対主義」は、測定モデルで定義される限りにおいて高い相関を示し、このモデルはよいフィットを示している。つまり、対象とした国有企業労働者は、一般的に、2つの権威主義において同方向の意識傾向を持つことが分かる。しかし、「大卒者」層をエリートと読み替えていいならば、エリート層の意識は、この一般的な傾向からみて、不自然な方向に傾いているといってよい。さらにいえば、エリート層のみがこのような「ゆがんだ」価値意識を共有し、この意識においては他の労働者層と切り離されていること

になる。エリート層の断絶は、かならずしも管理階梯上の地位の低い労働者とのみ生じているのではない。断絶は、高いコホートで構成される上位管理者との間でも生じている<sup>5</sup>。

若手エリートは、明らかに「改革開放」の中心を担う層である。そして、一つの企業内において、かれらの心性が、上層管理職とも一般労働者ともずれをもつことは、「改革開放」に対する意識、姿勢の「断層」の存在可能性を示唆する。

#### 4 おわりに

本稿では、中国国有企業の「改革」を権威主義との関連で明らかにすることを試みた。ここでは、企業間を比較し、それぞれの改革の進展と権威主義傾向を検討する、あるいは一企業内の意識の差異を企業内の「地位」から析出するために、基礎的な計量分析をおこなった。いずれの分析もまだ端緒についたばかりである。「改革」と「統合」の関連性、また、「改革」と「若手エリートの意識構造上の分断」の問題の検討は、理論的にも実証的にも未だ不十分であることを認めざるを得ない。サーベイデータの精緻な計量分析とインタビュー内容のセンスある詳細な分析、この両者の幸福な結婚が望まれるが、やはり今後の課題である。

\* 本研究は1995年度 奈良大学プロジェクトの補助を受けて行った。

### 参考文献

- Kohn L. M. 1977. *Class and Conformity: A Study in Values 2<sup>nd</sup>.ed.*. The University of Chicago Press: Chicago.
- Kohn L. M. and C. Schooler 1983. *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification* Ablex Publishing Co. :Norwood, New Jersey.
- Kohn L. M. and K. M. Slomczynski 1990. *Social Structure and Self-Direcion: A Comparative Analysis of the United States and Poland*. Basil Blackwell: Oxford.
- Lin N. and Y. Bian 1991. 'Getting Ahead in Urban China.' *American Journal of Sociology* 97(3):657-88.
- Lin N. and W.Xie 1988. 'Occupational Prestige in Urban China.' *American Journal of Sociology* 93(4):793-832.
- 直井道子、徳安彰 1990. 「政党支持意識—1985年まで自民党支持率はなぜ減らなかったか」『現代日本の階層構造 2階層意識の動態』原順輔、東京大学出版会
- 白倉幸男、中井美樹 1988. 「女性の職業的自立、権威主義的保守主義および孤立感」『LISREL モデルによるデータ解析』白倉幸男編、社会学研究報告 17:53-80.
- 白倉幸男、与謝野有紀 1987. 「社会階層とパーソナリティ」『第62回日本社会学会大会報告要旨集』204-205
- 園田茂人 1989. 「中国の階層研究」『理論と方法』 4(1):143-52
- Xie, Y. and E. Hannum 1996. 'Regional Variation in Earnings Inequality in Reform-Era Urban China.' *American Journal of Sociology* 101(4):950-92.
- 渡辺利夫、1994、『社会主義市場経済の中国』、講談社現代新書。

- 1 事実、香港へ進出した際、3つの事務所のうち2つは、営業不振で閉鎖している。
- 2 詳しくは、比較社会変動研究会編、1995年奈良大学社会学部プロジェクト研究報告書『社会主義市場経済の深化と社会意識の変貌』(1996)の「付録1聞き取り調査の概要」参照。
- 3 2つの権威主義とともに、2層間の平均の差は5%水準で有意。
- 4 職業別の場合、事務職、現場管理要員も同様のパターンを示しているが、技術者・技師に比べると、全体に値が小さくはっきり非一貫的なパターンとは言いにくい。特に、現場管理要員は小さな値(平均値)をとっているが、これは多様な層がここに含まれ、エリート層に必ずしも対応しないためだと推測される。現場管理要員の学歴がそれほど高くないこともこれを示唆している。
- 5 2変数それぞれの平均は大卒者において著しく不自然にゆがんでいるが、これは他の層で、この非一貫パターンがまったく存在しないことを意味するわけではない。ただし、北京、大連の石油化学2企業に限っていうならば、大卒者の4人に1人は、この特殊パターンに分類されるのに対し、他は1/7~1/10といった割合になっており、やはりこの層の特殊性は特筆すべきであろう。