

制度改革と価値意識

— 中国「改革開放」と国有企業従業員 —

Economic Reform and Allocation Beliefs:
Dual Reality in China

齋藤友里子*

Yuriko SAITO

はじめに

本稿では、1995年に中国国有企業従業員を対象に実施した意識調査の分析を通じて、制度と価値意識の相互規定関係について考察する（意識調査の詳細については、本所報掲載の1995年度プロジェクトに関する研究報告または、調査報告書（比較社会変動研究会（1996）参照）。本稿の分析で取り上げるのは、深圳Fをのぞく調査対象企業—大連A・北京B1・北京B2・温州C・温州D・深圳E・深圳Gの7つの国有企業—の従業員である。深圳Eと深圳Gはともに不動産業で類似性が高く、また個別ではサンプル数が少なすぎるため深圳EGとして一括して扱う。調査対象企業中、深圳Fは業種とサンプリング手続きが不明確であるため、ここでは分析から除外している。

「社会主義市場経済」という未知の体制の確立を目指して急激な社会変動のさなかにある中国は、意識と制度の関係を考察する上で貴重な研究機会を提供している。そこで進行しているのが社会を基礎づける配分理念の変革であり、しかも地域により異なる改革の進展が、通常は固定されている「制度」という変数にヴァリエーションを与えるからである。中国の市場経済化は国有企業の破産（1994年頃）を可能にする段階に到達し、この中で国有企業の従業員は、当然視されてきた既得権益を失いつつある。彼らは、既得権益の擁護者であった社会主義体制の基盤となっていた価値理念を支持しているのであろうか、それとも「市場経済化」の波は彼らの意識にも押し寄せているのだろうか。彼らの価値意識が、市場経済と計画経済という2つの制度のどちらを採択しているかは、中国政府が押し進める改革開放政策の行方と無縁ではない。とはいえ、筆者はここで「不当とみなされる制度は存続できない」と主張するつもりはない。制度は、個人を超えて存在するからこそ、制度としての拘束性をもつ。しかし、制度が単独では実体として存在せず、人々の行為によってのみ実現されるのも事実である。正当とみなされない制度は、人々を拘束しながらも、つねに「解釈」や「運用」によって実質的に変更されるリスクを負うのである。

I. 制度と価値意識

1. 制度の基盤としての配分理念

本稿では後に、価値意識のクラスタリングを試みる。このときキーとなるのが「平等」と「効率」である。筆者がこの2つを特にとりあげるのは、以下に述べるように、その位置づけが、資本主義経済と社会主義経済との間に明確な境界をひくためである。

資本主義経済の至上命題は、利潤の追求である。利潤を追求する主体は、個人あるいは企業（＝市場ゲームのプレーヤー）であって、社会ではない。ある結果の望ましさは、社会全体の観点ではなく、プレーヤーにどれだけの利潤がもたらされたかによって語られる。利潤の大きさは、投資に対してとれだけの利益があったかによってきまるので、資本主義は「効率」を至上の価値理念とすることになる。このような体制下で、平等の実現を希求することの矛盾は明らかであろう。資本主義体制下で人々が効率を追求するのは、「社会によかれ」と思っていることではない。ひたすら自分の得る利得をふやさんがための営みである。そこに「儲けは平等に」というルールを導入すれば、人々は効率追求の動機づけを失うだろう。だからといって、効率を追求し利潤を得るにまかせた場合、企業や個人により条件が異なるわけだから格差の拡大は必至である。このため近代資本主義社会では、格差を正当化する論理が必要とされる。この役割を果たすのが業績原理と機会の平等である。業績原理による配分格差はまず、それが人的資源の最適配分（＝効率の最大化）を可能にする、という主張によって正当化される。さらに、業績獲得（したがって資源獲得）の機会が全ての人に平等に与えられている（機会の平等の保障）という主張によって、二重に正当化されるのである。いわば、現代の資本主義体制は、同じく近代の産物である平等理念に「機会の」という限定をつけ、資本主義から生ずる格差の、正当性の構成要件として組み入れたといえる。「機会の」という限定をつけた時点で、資源の配分状態の平等＝結果の平等が排除されることはいうまでもない。

ところが社会主義体制下では、上に述べたような「平等」と「効率」の対立は原理的に存在しない。資本主義で効率が平等と矛盾するのは、利潤追求の主体が個人（または個々の企業）だからである。資本主義経済において個人は利潤を求めておのおの効率上昇に励み、おのおのその果実を受け取る。かくて効率は、格差をもたらす、格差は効率をもたらす。しかしながら、私有財産制を放棄した社会主義経済では、利潤追求の主体は共同体である。個々人の生活水準の上昇は、共同体の利潤拡大を媒介として行われる。人々は、個人利益ではなく階級的利益（＝共同体の利潤拡大）のために行動するので、効率上昇のための営みは格差の拡大を意味しない。逆に言えば、階級的利益を前提とすれば、格差配分は効率追求には不要である。否、過剰な格差は、利害関心の共有を侵食し、効率を阻害するかもしれない。社会主義社会において、階級的利益のない手となる共同体（政府）は、生産計画によって効率を最大化する。つまり資本主義経済で市場が果たす調整の役割は政府に一任される。得られた利潤は共同体に属するので基本的には平等に配分され、機会の平等ではなく、結果の平等が実現する。機会の平等は、そもそも結果の不平等を前提とし、それを正当化するための理念と位置づけられる。だとすれば、社会主義社会で機会が平等に配分されているか否かは、資本主義社会におけるほど、問

題とはならないはずである。

以上より明らかなように、社会主義経済体制（計画経済）と資本主義経済体制では、効率という価値理念の価値体系上に占める位置が全く異なる。それは、一方では「より豊かな平等」を、他方では「より大きな不平等（豊かさの中の貧困）」を意味する。「資本主義的人間」は得られる利潤に差がなければ効率をあげようとは思わないが、「社会主義的人間」にとって格差の有無と効率は無関係である。敷衍すれば、「格差をつけなければ効率は上昇しない」と考える人は、もはや社会主義的人間ではない。格差と効率との間に積極的な関係を想定することは階級的利益の否定であり、その浸透流布は、社会主義の根幹がその共同体で揺らいでいることを意味する。

2. 価値意識と制度の維持・変容

従来の社会主義経済への改革開放政策による市場原理の導入は、最適化機能の市場への委譲を意味する。市場を通じた最適化とは、格差配分を伴う競争のプロセス—効率の追求が格差を生み、格差がさらに効率の追求へと人々を駆り立てるプロセス—である。ここから必然的に生じる、結果の不平等配分と労働者間または企業間の競争・淘汰は、共有された階級的利害という社会主義の大前提を否定する。改革開放政策によって導入された制度の変化は、人々の価値意識にそれと対応する変化をもたらしているのだろうか。

資本主義（的精神）の発生・進展には、「勤勉・節約」を奨励するプロテスタンティズムが一定の役割を果たしたことが指摘されている（Weber, 1921）。人々が何に価値を認めるかは、その価値意識に基づく彼らの行為を通じて、ある種の制度の成立を促す。ただし、理念の共有が即、その理念を基盤とする制度の成立を帰結するわけではないことはもちろんである。機能主義社会学が指摘するように、社会規範の価値意識への内面化によって制度が維持される側面もある。制度と価値意識とは、弁証法的関係にある、ととらえるべきであろう。

既存の制度は人々の利得構造を拘束し、それによって価値意識を鑄造する。たとえば、資本主義経済体制は、「市場における競争を通じた配分」というルールで個人を拘束する。ルールは、「行動Aよりも行動Bをとる方がこの社会では金持ちになれる確率が高い」「行動Cよりも行動Aの方が……」というように、個人の利得構造を決定する。人々の価値意識は、制度によって与えられた利得構造を所与としたときに、彼らを適応的な行動様式へと導くもの、ととらえることができる。たとえば、「効率」理念を価値として信奉する人は、そうでない人よりもはるかに、資本主義経済体制に適応し易いであろう。つまり、制度による利得構造の拘束は、制度を支える価値理念の、価値意識への内面化を促す。制度の成立・存続がつねに、このような内面化をもたらすとはいえないにせよ、制度を正当化する価値理念の受容が制度の維持・存続に寄与することは明かである（Huber & Form, 1973; Robinson & Bell, 1978; Robinson, 1983; Kluegel & Smith, 1986）

しかしながら、個人は制度によって拘束されるだけの存在ではない。その変革の担い手でもある。制度は個人の生活世界に構造を与えることによって価値意識を鑄造するが、個人の制度

に対する正当性評価とそれに基づく行為によって、価値意識から制度へのフィードバックが行われるのである。制度は行為（のパターン）によって具現するので、個人が制度を正当とみなすか否かは、制度が積極的に維持されるか、次第に変容を余儀なくされるかを左右する。正当視されない制度が、現行のままで維持されるためには余分なコストがかかる。これが、どのような強権的なものであっても、支配が常に正当性にその存在理由をもとめざるをえないゆえんである。特に、改革開放政策のように従来の正当性の定義が統治者＝政府自身によって書き換えられる場合には、個人が書き換えに納得せず新来のシステムを不当視することは充分考えられる。したがって、改革開放政策に呼応する価値意識の変化のありかたは、改革開放政策が中国の完全な資本主義化をもたらすのか、あくまでも社会主義と市場経済の折衷という、本質的に矛盾した制度の共存をもたらすのかをある程度左右する、と思われるのである。

II 国有企業従業員の価値意識と改革開放

1. 改革開放と2つのリアリティ

前節で述べたような問題意識に立脚するとまず、人々の利得構造を拘束し、それによって価値意識を醸造する、制度の特徴を把握する必要がある。これには、中国政府の政策や新聞記事など「客観的」なデータで把握する方法と、人々の制度に関する認識を問うことによって把握する方法とが考えられる。ここでは、後者の方法を採用する。データの利用可能性もさることながら、3回にわたって訪中する間に、全国レベルで適用される施策であっても、その浸透度は地域によって全く異なることを実感したからである。加えて、制度の拘束が利得構造に関する認識を通して具現するのであれば、人々がその社会に関して構築したリアリティこそが問わ

表1 企業別にみた格差拡大認識の分布

	変化なし	わずかに拡大	少し拡大	大きく拡大	計
大連 A	71 24.23	144 49.15	69 23.55	9 3.07	293
北京 B 1	83 42.56	71 36.41	30 15.38	11 5.64	195
北京 B 2	98 32.78	143 47.83	50 16.72	8 2.68	299
温州 C	69 38.76	66 37.08	33 18.54	10 5.62	178
温州 D	0 0.00	14 21.54	36 53.85	16 24.62	65
深圳 E G	28 27.72	32 31.68	34 33.66	7 6.93	101

*上段は実数、下段は行%

れなければならない。リアリティの一端を捉えるためにここで用いるのは、企業改革後、能力による待遇格差はどの程度拡大したと認識されているか、である。前節の議論からも明らかなおとおり、「能力による待遇格差の拡大」は、配分を支配する理念が社会主義から資本主義へと移行しつつあることを暗示する。

表1には、格差拡大認識の、所属企業別の分布が示してある。認識された格差の大きさは、企業によってかなり異なる。すなわち、変化が「なし」または「わずか」と答えた者は、北京B2・北京B1・温州Cの順に多く、いずれも7割から8割近くを占めている。それに次ぐのが大連Aであるが、その特徴は変化がわずかだとする者が飛び抜けて多い点にある。これに対して、深圳EGは、変化に関して中間的な評価を下す者が多い。そしてもっとも特徴的なのが温州Dである。ここでは実に4分の1近くの従業員が「能力による格差が大きく拡大した」と答え、「少し拡大」を合わせれば、8割近くが企業改革後、目に見える程度には格差の拡大があった、と考えていることになる。つまり、所属企業が従業員の格差認識を分化させているのではないかと推察される¹⁾。

表1をみると企業別の認識の分布パターンは、2つに大別されることに気づく。温州D・深圳EGと、残りの4企業である。温州Cを例外とすれば、これは北方と南方という企業のロケーションの違いである。改革開放がまず南方で始まり、経済特区などの実験的な試みはつねに南方に導入されてきたことを思い起こされたい。客観的にみても、南方と北方の国有企業が「市場経済」にさらされる度合いは異なる。表1は、それが主観的にも体感されていることを示している。

認識された変化の大きさが、企業によって、またより大きくは地域によって、明かな分化を示した、という事実は、同じ国有企業の従業員でありながら、彼らが生きるリアリティが異なっていることを意味する。「社会主義市場経済」は中国南部で、人々のリアリティをまさに変革しつつあるといえよう。これに対し、中国北部ではいまだキャンペーンの段階に留まっている感が強い。したがって、社会主義市場経済化は、中国社会において2つの異なるリアリティを生んでいる。一方には、社会主義的理念に裏打ちされた昔ながらの共産中国があり、他方には、香港返還を前に急激な「市場経済化＝資本主義化」を進める中国がある。政治体制上は、中国は一つの国家であり、その意味では人々の意識の上でもひとつの国として存在するだろう。しかし、それがどのような国か、という人々の認識を見ると、そこにはあたかも2つの中国が存在するかのようである。果たして、2つのリアリティは、異なる価値意識の土壌となっているのだろうか。

2. 価値意識タイプの抽出

制度と価値意識の関連を考察する準備として、まず価値意識のタイプ類型をおこなおう。価値意識別にではなく、それらを群として扱うのは、ある価値の選好と別の価値の選好は、ランダムに結びつくのではなく、一定の論理的な連関を保つ形で結びつくことが予想されるからである。そのような論理的連関の欠如した結合は、イデオロギーとして結晶化し、既存体制を維

持／変革する力はないと考えられる。

I でみたように、社会主義的計画経済と資本主義的市場経済を分ける理念は、効率と平等（機会と結果）である。ここに、機会の平等と組み合わせられて格差を正当化し、人的資源の配分を最適化する業績原理が加わる。すなわち、「機会均等のもとで、業績原理により生じた格差がもたらす効率の上昇」が資本主義的分配理念を構成し、「結果の平等により強化された階級的利益の追求による効率の上昇」が社会主義的分配理念を構成する。そこで、ここでは、①効率観、②機会の平等と結果の平等、③賃金配分における能力主義と年功主義によって分配理念をとらえることにする。しかしながら、理念の共有だけで制度はたちゆかない。ひとつには、抽象的なレベルにある理念をどのように現実に応用するかという問題がある。以下の分析では、この問題を2つの側面から捕捉する。第一に、国有企業内での分配への適用（格差配分を許容するか否か）であり、第二に企業間の分配への適用（私企業との格差を許容するか否か）である。前者については、④工場トップと一般従業員の格差の正当性、⑤一般従業員間の格差の正当性の2項目、後者については⑥国有-非国有企業従業員間の地位格差の正当性、⑦自営企業との賃金格差の正当性、⑧外資系企業との賃金格差の正当性を取り上げる。

ここで、上の項目がどのような概念空間を構成するかを確認しておこう。①②③で構成される軸の両極には、資本主義的分配理念（機会の平等-業績原理-格差による効率上昇）と社会主義的分配理念（結果の平等-年功主義-格差と効率は無関連）が位置づけられる。この軸を分配理念の次元と呼ぶ。④⑤は国有企業内の、⑥⑦⑧は国有企業と他企業間の格差を正当とみなすかどうかを分ける。それぞれ企業内格差次元、対外格差次元と呼ぶ。資本主義的分配は、企業の内外を問わず格差配分の実践を含意するので、論理的には原則として上の3つは重複する。そうでなければ、分配理念が分配ルールへ転化するときにズレが生じている、ということになる。ここで企業内格差に対する正当性の付与と対外格差に対するそれとを分けたのは、両者にズレが生じると予測したためである。国有企業が従来占めてきた特権的な地位を鑑みると全体社会の配分のあり方に直結する企業間分配に関する判断と、企業内のそれが異なることは容易に想像できる²⁾。

以上の項目に、回答者と企業との関わりを示す2指標を加えて、価値意識タイプを抽出する。すなわち、個人が現行配分をどう評価しているかの指標として⑨勤務先の賃金配分の公平性（Q33）を、個人の関心の中心が個人利益にあるか共同体利益にあるかの指標として⑩個人利益優先か企業利益優先か（Q52）をとり上げる。以上10項目を用い、回答パターンに関してクラスター分析を行った結果、7クラスターを抽出した。クラスター別にそれぞれ回答比率を示したのが表2である。

まず、分配理念次元に着目すると、クラスター1・4と他のクラスターの違いがまず目につく。前者は社会主義的分配理念の極にかなり近い。残りの5クラスターについてみると、クラスター3と2でそれぞれ「機会の平等」と「格差による効率の上昇」の支持率が他に比べ若干低い（64.23%と63.86%）ことに気づく。したがって、クラスター5・6・7が資本主義的分配理念の極に最も近く位置づけられる。特に、クラスター6は一貫して9割前後が資本主義的

な価値意識を示している。では、分配理念は、現実はどう適用されているのだろうか。先ほど述べたとおり、資本主義的分配理念は企業内か対外かを問わずに格差を許容する。最も資本主義的な3つのクラスターは、そのような傾向を示しているだろうか。

表2 価値意識項目への回答からみた各クラスターの特徴

	クラスター						
	6	7	5	2	3	1	4
クラスタリング に用いられた項目	市場 経済派	皮相的 改革派	改革的 改派	革 改 派	社会主義 市場経済派	楽観的平 等主義派	悲観的平 等主義派
機会の平等	88.71	73.83	69.57	75.77	64.23	50.90	55.05
格差による 効率の上昇	90.66	80.00	75.27	63.86	76.26	53.33	46.73
技能主義	91.07	96.19	91.12	76.47	70.99	54.19	66.67
自営との 格差は正当	97.31	70.09	25.80	79.59	36.88	27.16	2.70
外資との 格差は正当	89.36	100.0	51.61	78.70	45.45	41.96	18.02
国有一非国有 従業員は平等	71.91	90.00	93.48	71.29	83.97	74.70	70.47
企業トップとの 格差は正当	79.66	0	94.45	20.76	86.72	14.79	21.70
一般従業員間 の格差は正当	44.95	36.09	72.23	31.61	83.47	21.09	4.85
賃金配分は 公平	68.68	85.32	0	0	94.28	85.46	5.56
個人利益 優先	38.61	51.85	61.25	68.46	35.77	56.43	60.64

*数値は、クラスター中で当該選択肢を選択した者のパーセンテージ。

A. 典型的な資本主義的分配理念を支持する価値意識タイプ群

1) クラスター6：市場経済派

彼らは、対外格差を正当とし、企業内格差も原則として正当とみなす（従業員間の格差には支持的とはいえない）。また、現行の賃金配分を正当とみなし、個人利益よりも企業利益を優先させる。したがって、勤務先へある程度のアタッチメントをもち、現勤務先で改革開放を推進しようとする人々だと推察される。対外格差を正当とする彼らは企業間の自由競争を容認し、現勤務先が勝ち抜くためにエリートの優遇による効率の上昇が必要だと主張するだろう。一般従業員間の格差に積極的でないのは、一種のエリート主義の現れと見ることもできるが、ワーディングに起因すると考えることもできる。すなわち、トップとの格差は「かまわない」という表現であるのに対して、従業員間格差は「もっと拡大すべき」と配分の変更の要請になっている。既に格差配分が実行され、それを適正（賃金配分は公平）と考えていれば、必ずしもより一層の拡大を正当とはしないだろう。

2) クラスター7：皮相的改革派

このクラスターの特徴は、企業内格差の拒絶（トップとの格差を認める者は皆無）である。にもかかわらず、きわめて資本主義的な分配理念を支持し、対外格差を受容している。現行の賃金配分には正当性が付与されているところを見ると、「自分の職場ではトップとの、あるいは従業員間の不平等はない」と認識していることになる。つまり、改革開放で主張される市場原理を理念では支持しつつ、実行を伴わない人々、ということになる。いいかえれば、抽象的なレベル、あるいは全体社会レベルでは「格差配分が効率上昇には必要だ」と考えるが、それを国有企業で実行すべきとは考えない人々だと解釈できる³⁾。

3) クラスター5：改革焦燥派

彼らは企業内格差を正当、対外格差を不当とする点で、同じ資本主義的分配理念を支持する皮相的改革派の対極に位置する。国有企業内での格差配分の徹底には、市場経済派・皮相的改革派よりも積極的であり、特にトップ-従業員間の格差を正当とする者が圧倒的多数を占める点が特徴的である。対外格差の正当性の否定を、国有-非国有企業間の競争の否定と同一視すれば、彼らは国有企業とその従業員に与えられた既得権益を握ったまま個人的利益の追求を欲する、「きわめて資本主義的に利己的な」人々だといえるかもしれない。あるいは、対外格差を不当とする主張が、非国有企業に水をあけられた現状への焦燥感の表れだとすれば-トップではない彼らが、トップとの格差を許容している事実はむしろこちらをうかがわせるのだが-国有企業改革の進展を不足とする改革焦燥派だとも考えられる。

B. 変形された資本主義的分配理念を支持する価値意識タイプ群

4) クラスター2：改革諦観派

皮相的改革派と同様、対外格差は正当だが企業内格差は不当とする人々である。違いは、支持する分配理念にある。このクラスターは、格差による効率上昇に疑念を抱く人を4割近く含んでいる。だが同時に彼らの選好は、結果の平等よりも機会の平等にあるので、格差を無効と

する効率観が共通利益を前提とする社会主義的なものであるとは考えにくい。ちなみに個人利益を企業利益に優先させる者を最も多く含むのがこのクラスターである。したがって、この効率観は、「格差などつけても（どうせ）変わらない」という悲観主義の表れと考えられる。賃金配分は全員が不公平と評価しているので、企業内格差の正当性の否定は、職場の現状に起因するのかもしれない。

5) クラスター3：社会主義市場経済派

改革焦燥派と同様、対外格差は不当で企業内格差は正当とする人々だが、支持する分配理念が若干異なる。すなわち、格差による効率の上昇を信じつつも、結果の平等を愛好する者がこのクラスターでは一定の割合を占めている。その裏で、トップとの格差も、従業員間の格差も圧倒的多数が正当とみなしている。企業利益を個人利益に優先させる者はクラスター中最多であり、したがって分配理念と矛盾した企業内格差の許容は、「企業利益のため」であると推察される。現行の賃金配分には正当性が付与されているところを見ると、「自分の職場では効率を上昇させるための格差が、適切に（過剰ではなく）つけられている」という認識が成立しているであろう。彼らは格差配分によって効率を上昇させ、国有企業（したがって社会主義体制）を守ろうとする人々なのではないだろうか。

C. 社会主義的分配理念を支持する価値意識タイプ群

6) クラスター1：楽観的平等主義派

クラスター1は、社会主義的配分原理を信奉し、その当然の帰結として、対外格差・企業内格差ともに不当と考える人々である。配分基準に関して年功と技能を採択する者が相半ばする点がもうひとつのクラスター4とすこし異なる。現行の賃金配分を公平とみなしているところから、「改革開放といっても、賃金配分は昔ながらに平等配分だ」と認識している層だと考えられる。したがって、社会主義＝平等主義の将来を楽観視する人々であろう。

7) クラスター4：悲観的平等主義派

このクラスターは、より技能主義的であるほかは、理念に関してクラスター4とほぼ同一である。理念の適用に関しても対外格差・企業内格差ともに不当と考えており、むしろクラスター1よりも格差に対して拒絶的である。しかし彼らにとって、現行の賃金配分は不公平である。すなわち、平等配分を正当とする彼らにとって、改革開放下の賃金配分は不平等すぎると認識されている。彼らの描く社会主義の将来は、悲観的と言えるのではなかろうか。

以上述べた各価値意識タイプ（クラスター）の特徴を集約するために、先に述べた概念空間に位置づけたのが図1である。

3. 社会的地位と価値意識の分化

前述の分析から、調査対象となった北方・南方企業の従業員の価値意識はおおむね7つのタイプに分化していることが分かった。その分化は何に起因しているのだろうか。ここでは、社会的地位との関連を検討する。年齢との関連をみると（表3）、社会主義的な2つの価値意識

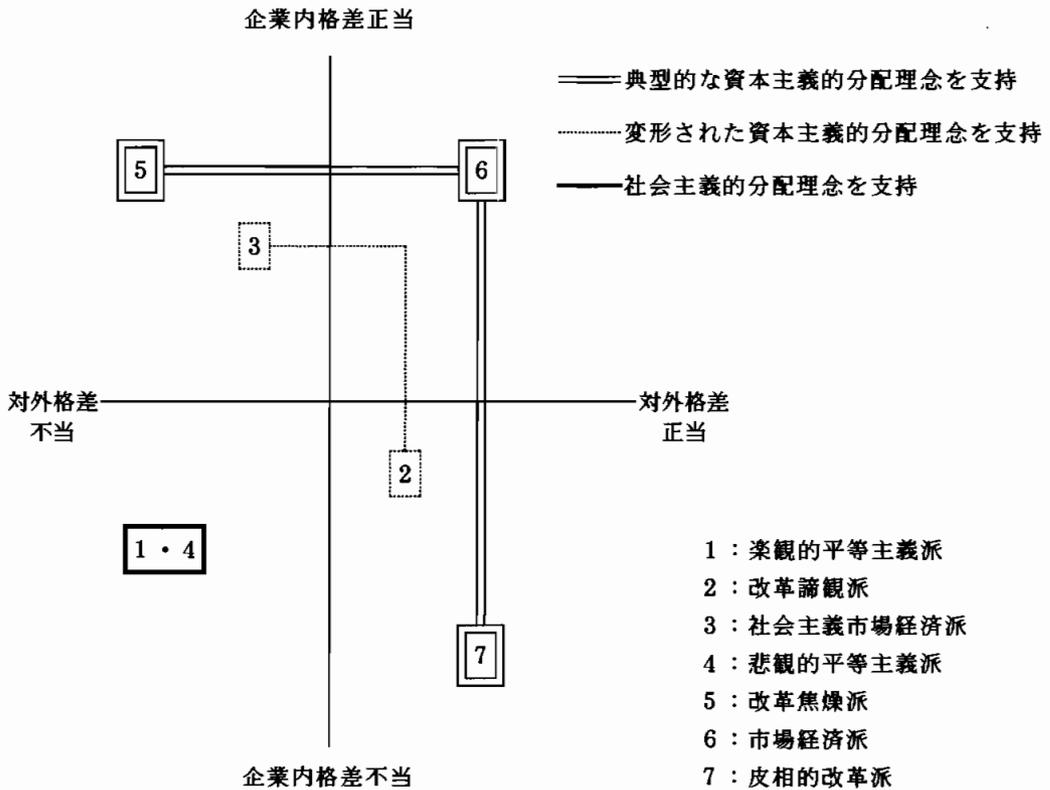


図1 価値意識タイプの概念的 위치づけ

表3 年齢と価値意識タイプの関連

	市場 経済派	皮相的 改革派	改革 焦燥派	改革 論観派	社会主義 市場経済派	楽観的平 等主義派	悲観的平 等主義派	計
20代以下	88 19.73	50 11.21	33 7.40	165 37.00	36 8.07	42 9.42	32 7.17	446
30代	62 16.36	39 10.29	36 9.50	115 30.34	50 13.19	48 12.66	29 7.65	379
40代	23 9.79	16 6.81	19 8.09	42 17.87	43 18.30	55 23.40	37 15.74	235
50代以上	13 13.68	3 3.16	5 5.26	18 18.95	14 14.74	29 30.53	13 13.68	95

*上段は実数、下段は行%

タイプ（楽観的・悲観的平等主義派）は40代以上に多い。少なくとも、年齢が高くなるほど社会主義的価値意識の持ち主が増加する傾向がみられる。しかし逆に、若いほど資本主義的かという、必ずしもそうではない。社会主義市場経済派は20代以下に少なく40代に比較的多い。市場経済派は、40代まで年齢とともに減少するが50代で再び増加する。改革諦観派が40代を境に大きく減少し、皮相的的改革派にも微弱ながら同様の傾向がみられるが、これらはいずれも、支持するところの資本主義的分配理念を職場に適用することは拒否する人々である。従って、加齢による保守化傾向はみられるものの、若年層が明白に資本主義的である、とはいえない。学歴や職位との関係を試みよう（表4・表5）。

表4 学歴と価値意識タイプの関連

	市場 経済派	皮相的 改革派	改革 焦燥派	改革 諦観派	社会主義 市場経済派	楽観的平 等主義派	悲観的平 等主義派	計
中卒以下	35 12.92	19 7.01	19 7.01	74 27.31	43 15.87	51 18.82	30 11.07	271
高卒・ 専門学校卒	99 16.50	63 10.50	39 6.50	209 34.83	60 10.00	76 12.67	54 9.00	600
高専卒・ 短大卒	22 14.47	15 9.87	12 7.89	30 19.74	27 17.76	27 17.76	19 12.50	152
大卒以上	32 23.88	11 8.21	23 17.16	29 21.64	13 9.70	17 12.69	9 6.72	134

*上段は実数、下段は行%

表4より、学歴について以下の特徴が見いだされた。市場経済派と改革焦燥派は大卒者に多いが、皮相的的改革派の分布には学歴間で大きな偏りはない。社会主義市場経済派および、社会主義的な価値意識タイプ（楽観的／悲観的平等主義派）は、中卒以下と高専・短大卒に多く、高卒と大卒に少ない双峰性分布を示している。従って、中国社会における高学歴層—大卒と高専・短大卒との間には、かなり大きな価値意識の隔りがある。前者は改革開放を急ぎ、後者は改革開放を支持しつつ社会主義を守ろうとするか（社会主義市場経済派）、そもそもまったく支持しないか（楽観的／悲観的平等主義派）である。中卒・高卒者に多い改革諦観派は、資本主義的平等観（機会の平等）をもちながら、国有企業における格差配分に否定的な人々である。さらに、中卒者には平等主義者も多い。学歴からみると、中国社会は、もはや社会主義を投げ捨ててしまった大卒者、社会主義に郷愁を感じる高専・短大卒者、そして社会主義に執着するか改革開放の成功を悲観する低学歴層、の3つに分化していることになる。

表5には、職位との関連を示した。高学歴者ほど資本主義的あるいは改革開放に支持的な価値意識をもち、中国においても職位と学歴が関連する⁴⁾ことを考えると、職位の高い者ほど資本主義的であることが予想される。しかし表5からは、むしろ逆の傾向が読みとれる。すなわち、改革焦燥派が班組長と車間主任、つまり現場管理職に多く、楽観的平等主義派がむしろ中

表5 職位と価値意識タイプの関連

	市場 経済派	皮相的 改革派	改革 焦燥派	改革 諦観派	社会主義 市場経済派	楽観的平 等主義派	悲観的平 等主義派	計
工人	92 16.58	57 10.27	32 5.77	199 35.86	53 9.55	66 11.89	56 10.09	555
班组长	17 13.71	10 8.06	17 13.71	41 33.06	12 9.68	17 13.71	10 8.06	124
車間主任	20 16.53	8 6.61	15 12.40	30 24.79	19 15.70	17 14.05	12 9.92	121
一般職員	16 14.04	12 10.53	6 5.26	29 25.44	17 14.91	22 19.30	12 10.53	114
中・上級 管理職	26 16.15	11 6.83	17 10.56	22 13.66	35 21.74	37 22.98	13 8.07	161
その他	12 25.53	5 10.64	4 8.51	12 25.53	4 8.51	6 12.77	4 8.51	47

*上段は実数、下段は行%

上級管理職と一般職に多い。そして市場経済派は、「その他」に分類される職位に多いのである。現場にあって、労働者の実状を日常的に体感する現場管理職に改革焦燥派が多く、彼らを統括する上層に楽観的平等派が多いのは、市場経済化にとって朗報ではない。個々の企業における改革開放政策の具体化に際して、格差配分の必要性を痛感する現場と、社会主義経済の行方を楽観視する上層の溝は深まるばかりと思われるからである。

賃金に関してしてみると（表6）、最も資本主義的な3つの価値意識タイプ（市場経済派・皮相的的改革派・改革焦燥派）は賃金1500元以上の者に多く、その他の価値意識タイプは逆に低所得者に多いことが分かる。学歴と賃金、職位と賃金はそれぞれ正に相関するので、この結果は職位よりもむしろ学歴の影響を強く反映したものと解釈できる。ひとくちに言えば、改革開放にともなう格差拡大によって恩恵を受けた者は、改革開放を支える資本主義的価値を支持し、貧しいままで取り残された者はそうではない、ということになる。

最後に、通常は価値意識と関連し、また中国では個人の地位の構成要素でもある政治的立場との関連を見てみよう。表7にみるとおり、改革諦観派が共青团、社会主義市場経済派と楽観的平等主義派が党員に多く、無所属は両者の中間に位置する。また悲観的平等主義派は共青团にやや少ない。他の4つの価値意識タイプについては、政治的立場による差はほとんどない。共産党の青年組織である共青团のメンバーは、資本主義的理念をもちつつも、国有企業においてそれが実効性を発揮するとは考えていない。共青团が中国政府によって、改革開放の担い手と位置づけられているとすれば、その担い手たちは改革開放を支持しながらも、その実効性に

は疑念をもっている、ということになろう。

表6 収入と価値意識タイプの関連

	市場 経済派	皮相的 改革派	改革 焦燥派	改革 諦観派	社会主義 市場経済派	楽観的平 等主義派	悲観的平 等主義派	計
449元まで	7 22.58	3 9.68	0 0.00	9 29.03	6 19.35	3 9.68	3 9.68	31
500－ 999元	86 12.48	69 10.01	59 8.56	202 29.32	80 11.61	110 15.97	83 12.05	689
1000－ 1499元	31 14.62	14 6.60	18 8.49	72 33.96	25 11.79	34 16.04	18 8.49	212
1500－ 1999元	15 35.71	3 7.14	6 14.29	10 23.81	4 9.52	3 7.14	1 2.38	42
2000元 以上	20 40.82	8 16.33	2 4.08	11 22.45	4 8.16	4 8.16	0 0.00	49

*上段は実数、下段は行%

表7 政治的立場と価値意識タイプの関連

	市場 経済派	皮相的 改革派	改革 焦燥派	改革 諦観派	社会主義 市場経済派	楽観的平 等主義派	悲観的平 等主義派	計
共 青 団	69 18.75	36 9.78	26 7.07	155 42.12	27 7.34	29 7.88	26 7.07	368
党 員	44 14.10	29 9.29	29 9.29	56 17.95	58 18.59	61 19.55	35 11.22	312
民主諸党派	1 25.0	0 0.00	0 0.00	2 50.00	1 25.00	0 0.00	0 0.00	4
無 所 属	64 16.71	38 9.92	27 7.05	105 27.42	48 12.53	62 16.19	39 10.18	383

*上段は実数、下段は行%

以上をまとめると、社会的地位と価値意識に関して次のような縮図を描くことが出来よう。すなわち、若手の大卒現場管理職の意識が急速に資本主義化する一方で、中・高年の上層の意識は依然として社会主義的であり、両者の間で大半の一特に若手の一労働者は、改革の実現を絶望視するか、社会主義の将来を絶望視する、という意味で一種の無力感におそわれているという図式である。

4. 価値意識における企業間・地域間格差

いままで、社会的地位が価値意識をどのように分化させているかを見てきた。この作業は実は、制度が設定した枠内で、人々が自分の利害関心にもとづき、どのような価値理念を選好しているかを探る作業であった。制度が設定する枠とは、「カードゲームのルール」であり、いままでみてきた学歴や職位といった社会的地位は、その人がどのような持ち札でゲームに臨んでいるかを示す指標である。しかし、私たちはどのようなルールが設定されているか—人々は同じルールのゲームに参加しているのかどうかは問わなかった。逆にいえば、設定されたゲームのルール自体が、プレイヤーに与える影響（ここでは価値の選好）は、今までの分析では問題にされていない。

改革開放の進展度の違いとは、格差配分が実施されているかどうか—資本主義的な階層化ゲームと社会主義的な階層化ゲームのどちらに人々は参加しているのか、の違いである。格差拡大認識に関する分析から、私たちは中国社会に2つのリアリティー—従って2つのゲームが存在することを知っている。前項の分析でそれを不問に付したのは、第一に企業別に同様の分析を行い、一定の信頼性をもつ結論を得るにはケース数が少なすぎるためである。第二に、資本主義的であれ社会主義的であれ、階層化ゲームは階層化ゲームであり、たとえば学歴のもつ意味が逆転するわけではないと考えたためである。任意の社会的地位上で高位にある者は、有利—不利の格差の大きさは異なるにせよ、どちらのゲームでも、「より有利」な位置を占めていることに変わりはない。

表8 企業別にみた価値意識タイプの分布

	市場 経済派	皮相的 改革派	改革 焦燥派	改革 諦観派	社会主義 市場経済派	楽観的平 等主義派	悲観的平 等主義派	計
大連 A	27 9.03	27 9.03	32 10.70	79 26.42	35 11.71	62 20.74	37 12.37	299
北京 B 1	33 16.42	23 11.44	14 6.97	47 23.38	30 14.93	31 15.42	23 11.44	201
北京 B 2	24 7.92	34 11.22	21 6.93	99 32.67	42 13.86	50 16.50	33 10.89	303
温州 C	44 23.04	15 7.85	14 7.33	84 43.98	9 4.71	14 7.33	11 5.76	191
温州 D	22 32.35	2 2.94	5 7.35	6 8.82	21 30.88	9 13.24	3 4.41	68
深圳 E G	40 37.38	8 7.48	9 8.41	28 26.17	8 7.48	9 8.41	5 4.67	107

*上段は実数、下段は行%

表8には、企業別に価値意識タイプの分布を示してある。まず気づくのは、市場経済派が南方の3企業（温州C・温州D・深圳EG）で多いことである。これら3企業ではいずれも、市場経済派と他の資本主義的価値意識タイプのひとつを合わせた企業別構成比が6割を超える。すなわち、温州Cと深圳EGは市場経済派と改革諦観派とのペア、温州Dは社会主義市場経済派とのペアである。

温州Cは、市場経済派が他の2企業に比べて少なく、代わりに改革諦観派が飛び抜けて多い。南方の企業で市場経済派が最大多数とならないのは、この温州Cのみであった。これには、温州Cの業種とロケーションが影響しているのではないかと推測される。つまり、現地で聴き取り調査で分かったことだが、発電所は、改革開放の中心である温州市からは遠く離れた僻地に位置し、発電という業種の性質上、「貢献度によって賃金格差をつけることが難しい」（聴き取り調査より）という状態に置かれている。温州Cの従業員は、市場経済の波に毎日さらされるわけではないが、かといって、北方のように完全に隔離されているわけではない。若い従業員にとって遊び場といえば温州市（聴き取り調査より）であり、休日には市場経済を体感することになる。つまり、彼らは改革開放の最先端がどのようなものであるかを目にしつつ、自分たちの従業先ではその徹底（格差配分）が困難であることを知っている。これが改革諦観派が最多となった理由であろう。

さて、他の資本主義的価値意識タイプのうち、皮相的改革派是北京B1と北京B2に比較的多い。改革焦燥派はどの企業にも同じ程度の比率で存在する。改革諦観派は企業間で比べると、温州Cとともに北京B2に多い価値意識タイプである。社会主義市場経済派は、前述の通り温州Dに圧倒的に多く、北方の3企業（大連A・北京B1・北京B2）にもやや多い。こう見てくると予想されることだが、社会主義的な2つの価値意識タイプは北方3企業に多く、南方にはごく少数存在するのみである。唯一の例外は温州Dで、楽観的平等主義派が13.24%と北京B1に迫る。

要約すれば、南方と北方で演じられている異なるゲームは、やはり人々の価値意識を規定していた、ということが出来る。そして企業間の価値意識の分化は、前にみた社会的地位による価値意識の分化よりも、より明白な傾向を示している。ちなみに企業を南方と北方に分け、学歴・年齢・職位・賃金の水準ごとに比較すると、ケース数が少ないので断言はできないが、典型的な価値意識タイプに関しては一貫した結果がみられたことをもうし添えておく。すなわち、どの社会的地位の水準においても、市場経済派は南方に、楽観的／悲観的平等主義派は北方に多く、しかもこれら3つの価値意識タイプに関しては、地域間の構成比率の差はいずれも大きかった。したがって、私たちがここでみた価値意識にみられる企業間・地域間格差が、企業間の社会的地位の構成比率の違いに起因するのではないことを示す傍証は得られている。

最後に温州Dについて一言つけ加えておきたい。その従業員の価値意識は、資本主義的ではあるが南方企業の中では、かなり特異な動きを示している。温州Dは、カリスマ的な社長の下に統合された小企業の連合体であり、改革開放の最先端を走りながら多分に社会主義的な要素を残しているユニークな企業である。例えば、きわめて資本主義的経営形態（フランチャイズ

制)をとると同時に、退職希望者には思いとどまるよう説得し、しかも仕事で失敗すればいつでも再就職を許す、というおよそ非資本主義的な労務管理が行われている。筆者は、温州Dに単なる「市場経済」ではなく「社会主義市場経済」の一典型を見た思いであったが、その印象は、従業員の価値意識の面からも確認されたことになる。温州Dの従業員に、他の南方企業と同様に市場経済派が多数含まれる一方で、北方も含め他のすべての企業に相当数存在する改革諦観派が1割に満たないこと、他企業では比較的稀な社会主義市場経済派が市場経済派とほぼ同比率で含まれることは、この経営形態の特殊性に帰属されるべきであろう。ここに私たちは、よりマクロな地域経済の枠に拘束されつつも、企業組織という制度が、人々の価値意識を独自に拘束する実例を見るのである。

5. 価値意識と改革開放政策に対する態度

いままで見てきたような価値意識は、その分化の原因と思われる改革開放に関して、人々を異なる方向へと導くのだろうか。価値意識タイプと改革開放政策に対する支持との関連を見てみよう。表9には、改革開放政策の導入に関する支持率を価値意識タイプ別に示した。集団契約制度・契約工制度・雇用制度は、企業改革に関連して導入が検討されている制度である。「人員削減」と「賃金削減」は、経営悪化の折りに企業がそのような対策を講じるとしたら、それを支持するかどうかを示している。ただし、集団契約に関しては「わからない」と答えた者が多数を占めたため（全体で62.18%）、その点に留意する必要がある。

まずはじめに目につくのは、以下の点である。経営悪化時の賃金削減は、市場経済派の支持が突出して高く、改革諦観派と悲観的平等主義派の支持がきわめて低い。その他は、価値意識による支持率の差はほとんどない。人員削減に関しては価値意識が資本主義的であるほど支持的なのだが、企業を守るためとはいえ、賃金削減は全般に不人気なようである。資本主義社会で暮らす私たちからみれば、減給よりも解雇の方が大問題のように思えるのだが、人員削減への支持が賃金削減への支持を下回った価値意識タイプはない。つまり、市場経済派といえど、資本主義経済にともなう雇用不安は実感されていないことが推察される。またこれとは逆に、「自分自身は解雇されることはない」と確信しているとすれば、資本主義的な価値意識の持ち主たちの回答は、利己的という意味で「極度に資本主義的」である。しかし、社会主義的な2つの価値意識タイプですら、減給よりも人員削減を選好しているので、この解釈は成り立ちそうもない。では、この他の点についてみてみよう。

一見して明らかのように、どの改革開放政策に関しても、改革諦観派を例外として、一般に資本主義的な価値意識タイプの方が支持的である。したがって、価値意識は改革開放をどのように評価するかに明らかに影響している、といえる。改革諦観派は、人員削減を除き、改革開放政策に対して、むしろ社会主義的な価値意識タイプに近い支持パターンを示している。特に集団契約と賃金削減に対しては、社会主義的な価値意識タイプよりも否定的である。格差による効率上昇について悲観的な見込みをもつ彼らが、経営悪化時の解雇を支持するのは、解雇によって効率上昇を阻む従業員を排除できると考えているためだと仮定すれば、これは理解可能

である。企業に人事・採用権を与え、労働者に労働移動の自由を認める制度（集団契約・契約工・雇用制度）の導入に否定的なのは、それらの制度を導入したからといって、人が変わらなければ変わらないという見通しをもっているということだろうか。

表9 価値意識タイプ別にみた改革開放政策に対する支持

	企業改革に関連する措置					住 宅 商 品 化	医療保険 改革
	集団契約	契約工	雇用制度	人員削減	賃金削減		
市場	67	104	109	121	79	97	150
経済派	37.22	55.62	57.98	65.76	43.41	52.43	79.79
皮相的	42	60	68	66	33	56	89
改革派	39.25	55.55	62.38	61.68	31.13	52.83	83.18
改革	32	49	57	63	31	42	74
焦燥派	34.41	52.69	61.29	67.02	33.70	46.15	79.57
改革	72	146	164	181	81	131	215
諦観派	21.62	43.32	48.96	54.19	24.25	39.57	61.37
社会主義	48	85	78	79	44	66	118
市場経済派	34.78	62.05	56.94	58.08	32.35	47.82	83.10
楽観的平	53	74	68	66	55	56	114
等主義派	31.36	43.28	40.48	39.06	31.98	32.56	66.67
悲観的平	33	33	36	33	23	30	65
等主義派	30.28	30.27	32.73	30.27	21.10	27.28	59.09
計	347	551	580	609	346	478	825
	30.74	48.25	50.88	53.75	30.59	42.19	72.05

*上段は実数、下段は各価値意識タイプにおける政策支持率。

III. 結 語

現在の中国には、市場経済と計画経済の併存にともなう2つのリアリティが成立しており、このリアリティの分断は、南方と北方で異なる価値意識の分化を生んでいた。すでにみたように、人々が改革開放による格差の拡大などほとんどない、と考え、伝統的な共産中国が健在かのように見える北方ですら、社会主義的な価値意識をもつ国有企業従業員は4割に満たない。ある意味では、社会主義市場経済は、それが実体化しているかどうかは別として、人々の意識をドラスティックに変えつつあるのである。しかしまた、実体化しない社会主義市場経済の、価値意識への影響は脆弱である。それは北方で、最も資本主義的な市場経済派がごく少数であり、南方にはほとんどみられない社会主義的価値意識の持ち主が一定の割合で存在するところにも表れている。さらに、温州Dや温州Cの場合にみられるように、人々の価値意識は、地域における市場経済の浸透度というマクロな枠組みに影響されつつも、日常的な労働の場の特性にも拘束されている。これを要約すれば、国有企業従業員の価値意識は、全体社会レベルで政府が設定した「社会主義市場経済」、居住地域におけるその浸透度、所属企業での実際、という3つのレベルで、様々に拘束され、鑄造されている、ということになる。

このように述べると、人々は自ら選択することなく、制度の支持どおりに価値を選択し、制度に正当性を付与しているかのようにみえる。価値意識の基礎となる価値理念が、社会の産物である限り、出発点が制度の側にあることは否めないだろう。しかし、「格差の拡大などない」と人々が考える北方においてさえ、資本主義的な価値意識の持ち主が多数派を占めるのである。それは、政府が推進する「改革開放」のキャンペーンに起因するのかもしれない。しかし、資本主義的価値意識は、北方企業の賃金体系や労務管理を不当とみなすよう、人々を導くだろう。制度からのこのような正当性の剥奪は、従業員の転職率の上昇や抵抗を意味し、長期的には変化をもたらすかもしれない。あるいは逆に、企業内部の格差配分を否定する皮相的改革派や改革諦観派は、いずれ市場経済化の足枷となるかもしれない。彼らは、改革開放が急激に進む南方の諸企業でも一定の割合を占めている。現行の分配を正当とみなしている皮相的改革派は特に、これ以上の格差拡大を拒否するであろう。

そして、経営改善の対策として減給よりもむしろ解雇を選ぶ人が圧倒的多数である事実は、国有企業従業員が未だ市場原理の冷酷な側面を実感していないことを示唆する。それが実感され始めたとき、企業内部の格差を不当とする皮相的改革派、国有企業と他企業との格差を不当とする改革焦燥派・社会主義市場経済派は、格差の拒否という意味で、市場経済の推進をとどめる側にまわる可能性もある。社会主義的価値意識を維持し続ける人々と、何らかの意味で資本主義に染まりつつある人々との、改革開放に対する態度の差はすでに明らかである。今後中国が市場経済化を推し進めるとすれば、純粋資本主義的な市場経済派と他の資本主義的な価値意識タイプとの間で意識の格差が広がることが予想される。その際に、市場経済化が、企業間格差と企業内格差のどちらをより拡大するかが、改革反対を新たに唱え始めるのが誰なのかを左右するであろう。

注

- 1) 年齢や職位に関して筆者が行った同様な分析では、階層意識を左右することの多いこれらの地位変数は、格差拡大認識とはあまり関連しなかった。企業別の年齢・学歴・職位の構成比率に関する分析から、格差拡大認識を分化させているのは社会的地位よりもむしろ所属企業と推察される。企業別の地位分布が異なるため断言はできないが、表1に見る、企業による認識の差が企業別地位分布の相連の産物である可能性は低い。
- 2) ちなみに、クラスタリングに用いた10項目を因子分析した結果、⑥を例外として予想通りの因子構造が見いだされた（プロマックス回転）。すなわち①②③、④⑤、⑦⑧がそれぞれ同一因子に高く負荷した。⑥は⑨⑩とともに第4因子に負荷したので、分配に関わるといよりもむしろ、回答者と企業との関わりの指標のように見受けられる。
- 3) 賃金配分は公平と評価されているので、企業内格差の拒否が現職場でのトップの不当利益に起因するとは考えにくい。
- 4) 中卒以下では60.53%、高卒では60.54%が工人である。これに対し、高専・短大卒では42.56%、大卒では58.92%が車間ないし中上級管理職である（表は割愛）。

引用文献

- 比較社会変動研究会, 1996 『社会主義市場経済化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
- Huber, J. and Form, W. H. 1973 *Income and Ideology*. New York: Free Press.
- Cluegel, J. R. and Smith, E. R. 1986 *Beliefs about Inequality: Americans' Views of What is and What ought to be*. New York: Aldine De Gruyter.
- Robinson, R. V. and Bell, W. 1978 "Equality, Success, and Social Justice in England and the United States." *American Sociological Review*, 43:125-143.
- Robinson, R. V. 1983 "Explaining Perceptions of Class and Racial Inequality in England and the United States of America." *The British Journal of Sociology*, 34(3):344-366.
- Weber, M. 1921 "Die Protestantische Etik und der Geist des Kapitalismus", in *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Bd.I (梶山力・大塚久雄訳『プロテスタント主義の倫理と資本主義の精神』上下、岩波文庫 1962)

Summary

This paper tries to delineate a micro-macro process, an interplay between economic institutions and the beliefs concerning production and allocation of wealth. For this purpose, I analyzed the data obtained from a survey of Chinese workers at several government owned firms located in Northern and Southern China. The result showed the followings: by stratified cluster analysis, seven patterns were identified in the workers' beliefs; each of the patterns was characterized by its ideal aspect (socialistic vs. capitalistic) and its practical adaptation (e.g. whether or not worker executive wage difference was given legitimacy); there was a regional difference in the distribution of the belief patterns, and capitalist beliefs were more likely to be found in Southern firms; the holders of more capitalistic beliefs showed stronger support to particular reform policies by the Chinese government. The above result was discussed in terms of its bearings to the interactive process between institution and individuals.

Key Words: Equality, Allocation Beliefs, Micro-Macro interaction