

中国国有企業従業員にみる改革に対する 意見の分化と所属企業の社会的意味

Opinion Sprits about Economic Reform
and Social Meaning of Work Place in China

松戸 武彦*

Takehiko MATSUDO

1. はじめに

天安門事件での挫折にもかかわらず、中国の経済は活況を取り戻しただけでなく、1996年の時点でみれば世界の中でもっとも活性化された経済セクターの一つを形成している。そして、こうした経済的成功の一つの原点に中国の政策的転換、つまり市場経済導入に向けた経済改革の成功が挙げられることはまちがいない。しかし、都市における経済改革の目玉の一つであった国有企業の企業改革は、赤字国有企業の多さを考えると到底成功したとは言えない。とすると、中国の経済成長がなぜ成功し、にもかかわらずなぜ国有企業の改革がうまくいかないのか、という問いが当然浮かび上がる。

この問いに対して、とりあえず簡明で、しかも的確な答は国有企業以外の企業が急激な成長を遂げたからだ、というものである。たしかに、郷鎮企業や合併企業の躍進は、目を見はるものがある。成長と活性化の根本要因をこれらの企業の成功に帰さしめるのは、妥当である。にもかかわらず、このような答えは、依然としてなぜ国有企業の改革がうまくいかないのか、という問いには答えていない。

本稿は、このような問いに、企業改革に関する意見の分化、および従業員が付与している企業に対する社会的意味という二点からアプローチするものである。すなわち、従業員間の意見の分化は従来の「一枚岩的統合」という社会主義の前提を疑うにたる神話とさせかねない。ここでは従来の「平等をめぐる社会的合意」の意味内容のゆらぎが社会的統合を難しくさせ、ひいては企業改革に対する一定のネガティブ要因となっていることが、検討されよう。また、企業に対する社会的意味の点では、日中の比較から企業内労使関係のあり方に関して中国の特性が考察される。

なお、分析に入る前に調査およびデータの概観を以下に再確認しておく。

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、B一、B二、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(事業所)である。)1400配布し、有効回答は1236で有効回答率は88.3

平成8年9月10日原稿受理 *社会学部産業社会学科

%であった。

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）工作機械、音響機器など

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年の年末に行った。

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。

表 1

性別	頻度	Percent
男	726	59.8
女	486	40.2

Valid cases	1251	100.0
Missing		21

表 2

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	100.0
Missing		12

表3 年齢（原回答を再コード化）

Value Label	Frequency	Percent
20代以下	497	40.7
30代	387	31.7
40代	242	19.8
50代以上	96	7.9
	14	Missing

Total	1236	100.0

表4 政治的立場

Value Label	Frequency	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
	104	Missing
	-----	-----
Total	1236	100.0

表5 企業別対象者数

Value Label	Frequency	Valid Percent
大連A石油化工	299	24.2
北京B1絨毯	201	16.3
北京B2石油	303	24.5
温州C発電	197	15.9
温州D集団企業	68	5.5
深圳E工作機械	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

2. 企業改革の認知構造と従業員の分化

以前に、いくつかのデモグラフィックな指標とのクロス集計を使い、企業改革に対する態度に関して、国有企業従業員の間は無視できない分化、ないしは相違があることを指摘した¹⁾。しかし、これはあくまでデモグラフィックな指標で分けた場合の意見の相違を見たにすぎない。言い換えれば、社会的態度の分節化に関して、年齢や性というように研究者の側から先験的に基準を設けて、その当否を検討しているといえる。したがって、その分節化が当該の社会にとって重要であるかは、とりあえず考慮の範囲外である。あくまでも研究者側からの関心と、従来の研究蓄積に立脚した分節化である。

本論文ではこの意見の分化に関して逆の方向からアプローチしてみる。すなわち、企業改革に対する反応の側から調査対象を層化して、そのことの社会学的含意を検討しようとするものである。これは、また企業改革に関する人々の認知のあり方を問題にすることでもある。

(1) 各改革政策に対する認知の構造

まず、改革政策に関する認知の一貫性の問題を考えてみる。つまり、一般に企業改革を含む経済改革は、政策的にひとまとまりのものとして、提示されている。しかし、人々の認知の構造の中でそれは、同じようにひとまとまりのものとして認知されているとは限らない。政策的な一貫性が強く主張されるなかで、人々の認知の構造がそれと相違する場合、政策の遂行が困難になる、本項はこの問いにアプローチすることでもある。

まず、分析の手続きとしては、以下のようにした。

1. 集団契約の導入に対する賛否、
2. 契約工制度の導入に対する賛否、
3. 自主的雇用制度の導入に対する賛否（職業の分配制度を廃止するという含意がある。）
4. 経営状況悪化に伴う奨励金削減措置の賛否
5. 余剰人員問題処理の上での人員削減措置の賛否
6. 住宅の商品化（分譲）に対する賛否
7. 年金保険料負担に対する賛否
8. 自己の企業が実施中の改革に対する満足—不満足
9. 社会主義市場経済と従業員大衆生活向上の結びつきに対する見方（社会主義市場経済政策の現状への評価という含意がある。）

以上9項目に10項目めとして10. 機会の平等のみでいいか、結果の平等も不可欠かという、平等感を入れて、因子分析（主成分分解、VRIMAX回転）にかけてみた。結果は、表6のようになった。

表6 改革政策項目に対する因子分析

Varimax	Rotated Factor Pattern			Variance explained by each factor		
	FACTOR1	FACTOR2	FACTOR3	FACTOR1	FACTOR2	FACTOR3
集団契約	0.58381	-0.13875	0.24225	1.748919	1.589253	1.342216
契約工	0.84589	0.19318	0.03483			
自主雇用	0.74644	0.35752	-0.04713			
奨励金削減	0.20020	0.46776	0.17787			
人員削減	0.16398	0.62275	0.06237			
住宅商品化	0.11616	0.54276	0.29927			
年金保険料	0.19256	0.34220	0.47449			
自企業改革	0.08666	-0.14937	0.66614			
社会主義市場	-0.01219	0.11367	0.68905			
平等観	-0.10094	0.59272	0.10647			

第3因子までで46.8%の説明力があり、まあまあであろう。それぞれの因子に対する因子負荷量の大きいものを見ていくと、以下ようになる。

- 第1因子 1. 契約工制度の導入 (.846) 2. 自主的雇用制度の導入 (.746)
3. 集団契約の導入 (.584)
- 第2因子 1. 余剰人員削減 (.623) 2. 平等観 (.593) 3. 住宅の商品化 (.543)
- 第3因子 1. 社会主義市場経済への見方 (.6892) 2. 自己企業の改革措置 (.666)
3. 年金保険料の負担 (.474)

これを見ると、第1因子が労働法、労働制度改革関係の項目であることは明白である。人々の間でこれらの具体的改革がまとまりを持つものとして認知されていることがわかる。第2因子については、次のように解釈した。競争的市場経済への具体的評価項目、言い換えれば、自分のパイがどのように分配されるのかに対する考え方の軸である。そして、第3因子が改革に対する一般的評価という軸であることがわかる。これらのことは、以下のようにとりあえずまとめることができる。すなわち、大きく分けると、いわゆる改革は、

1. 企業のあり方に関して仕事や雇用に関するもの
2. 余剰人員削減や住宅商品化に代表される、自分のパイの分配に関するもの
3. 改革全体に対する包括的な見方。これは社会全体に関わる水平的社会保障に関するものとの関係が近い。

の3グループである。

次に、各軸ごとの要素にもう少し注目してみる。図1は因子分析の結果をプロットしたものである。各軸の解釈、および下図から以下のことが注目に値する。

一、個々の制度の導入と改革全般に対する見方は必ずしも一致しないことがあげられる。ちなみに、斜交解で解いてみると第1因子と第3因子の相関は -0.2093 となり、マイナスの相関である。それ故、すくなくとも、下図が示しているように、各設問に対する回答のつく空間の中で個々の制度導入への賛否と改革全般への評価は、相対的に離れた位置、あるいは多少相反していることがわかる。しかも第1軸に関しては、契約工制度の導入、自主雇用制度の導入が高い値を示していることから、特に仕事と雇用に関する自由の導入を強く反映している軸と考えられ、それらの導入に支持を与えている人々は改革の現状には否定的であることがわかる。

二、「契約工制度の導入、自主雇用制度の導入、集団契約の導入」は、確かにひとまとまりのものとして認知されているが、「集団契約の導入」は少し違った見方をされている。前節で見たように、仕事と雇用に関する自由な要素の導入とそれに対する不安というように、ここでも2つの下位グループに分かれることがわかる。

三、また、契約工制度の導入や自主雇用制度の導入などは「平等観」のあり方とあまり関係がない。

四、住宅の商品化や余剰人員削減のような「自分のパイがどのように分配されるかに関しての見方」に「平等観」が近い関係を持っている。逆にいえば、平等観はこうした自分のパイの分配に関する次元の事柄に影響しているといえる。

五、改革に対する一般的評価に年金保険料の負担という社会全体に対する水平的社会保障項目が入ってくることは興味深い。社会全体の改革や自企業の改革がうまくいっていると考えて

回転方法：Varimax

Plot of Factor Pattern for FACTOR 1 and FACTOR 2

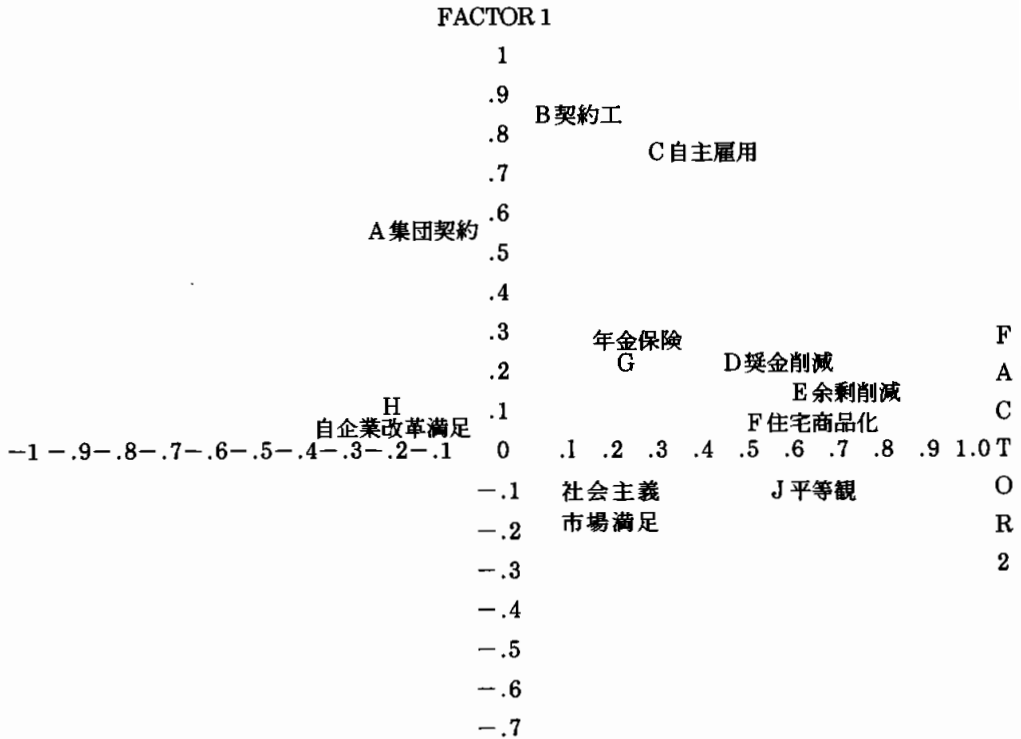


図1 第1軸と第2軸の因子プロット

いる人は社会保険料の負担にも応じるという構造が見て取れる。

しかも、重要なことは、各施策に対する反応も必ずしも一貫したものでなく、各施策、制度ごとに細かな配慮と政策の一貫性に対する考慮を必要とし、政策立案当局、および実行当局にとって難しい局面に入ったといえる。

(2)反応によるグルーピング

次に、各種の質問項目に対する反応を見て、その反応のパターンによって人々をグルーピングしてみた。そして、そのようにして出てきたグループがどのような社会的含意を持っているのかを検討する。手続きは以下のとおりである。

回転方法：Varimax

Plot of Factor Pattern for FACTOR 1 and FACTOR 3

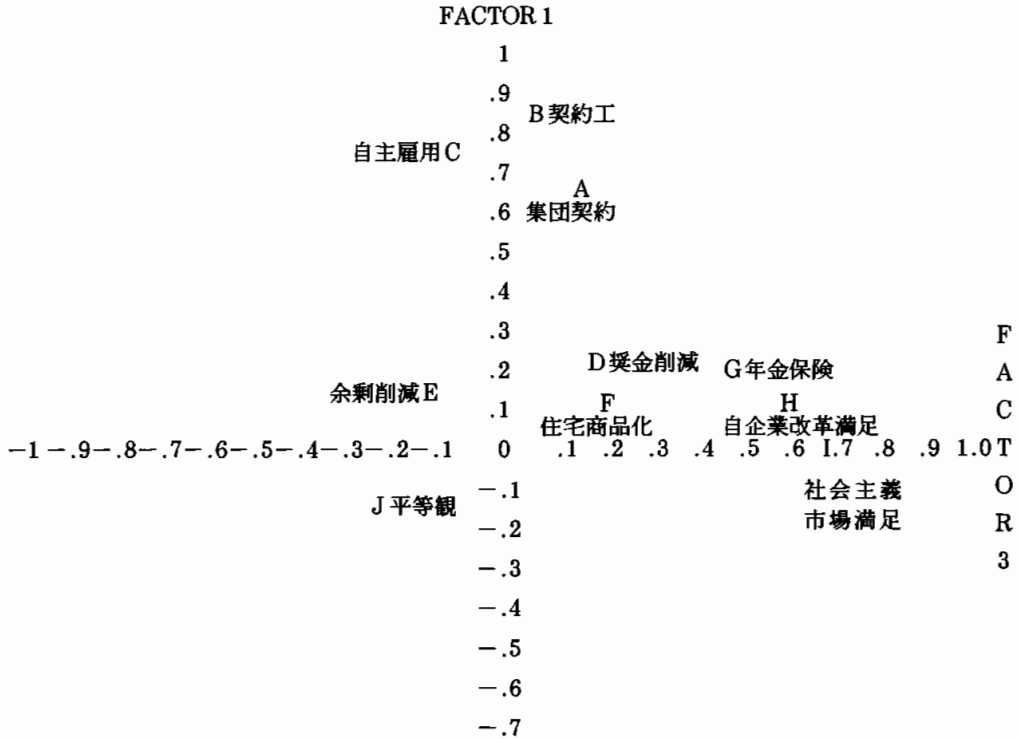


図2 第1軸と第3軸の因子プロット

まず、以下の項目についてSPSSのQUICK CLUSTERにかける。

1. 勤務先をやめる意志
2. 勤務先をやめるのは容易か
3. 新しい勤務先を見つけるのは容易か
4. 平等観
5. 待遇格差と効率観
6. 勤務先の奨励金分配の公平性
7. 私企業経営者の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感

8. 外資系企業従業員の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感
9. 企業利益と従業員利益の一致
10. 企業管理職と一般従業員の関係
11. 集団契約の導入に対する賛否、
12. 契約工制度の導入に対する賛否、
13. 自主的雇用制度の導入に対する賛否（職業の分配制度を廃止するという含意がある。）
14. 勤務先との関係をどう見ているか
15. 勤務先の経営方針などに対する態度
16. 奨励金の削減
17. 余剰人員の削減
18. 住宅の商品化
19. 年金保険料の負担
20. キャリア形成志向
21. 何でもトップについていくのは必ずしもよくない。
22. 一般従業員の賃金格差はもっとつくべき
23. 社会主義市場経済評価

以上23項目をクラスター分析にかけた（反復回数6、クラスター数9）。
各クラスターごとのケース数は表7のとおり。

表7 クラスターごとのケース数

第1	89	第4	1	第7	68
2	112	5	52	8	174
3	106	6	71	9	105

この9つのクラスター全部を使うと、全体を単に9つのグループに分けただけになり、反応の塊から国有企業従業員の分化、層化を導き出すには不都合なので、この中から相互に離れていて、かつまとまりのあるクラスターをさらにいくつか選び出す。

一番ケース数の多い第8クラスターを中心にしてクラスター・センター間の距離を遠い順に並べる。また、2番目に数の多いクラスターである第3クラスターについても同じ手続きをとる（クラスター・センター間の距離が大きいものを採用）。さらにクラスターの規模（クラスターのケース数の小さいものは除外）、および分散（第3クラスターは分散が大きすぎるので、意見のかたまり性の点から除外）を考慮し、結果として第8、第9、第6クラスターの3クラスターを分析の対象とする。

このようにして近似的にせよ、従業員間の意見、態度の分化を反応の相互の関係自体からかたまりとして把握した。

クラスター・センター間の距離から言うと、第8クラスターと第9クラスターが遠く、第6

クラスターと第9クラスターが遠い。つまり、第9クラスターは他の2つのクラスターからかなり離れた反応を見せる人々の集まりであり、これらの人が全体の10%弱になることになる。また、第6クラスターは第8クラスターと比較的近い距離にある。しかし、このクラスターは分散が小さく、かなりまとまったクラスターであることが特徴である。つまり、第8クラスターは多数派であり、第6クラスターは第8クラスターと比較的似た振る舞いを見せるが、しかし、まとまりという点で独自性を持つクラスターである。

以下がその結果に基づく各クラスターごと、各質問項目ごとのクラスター・センターのプロフィールである。

図3 3つのクラスターのプロフィール

- ◎第8クラスターは他のクラスターと比べて、そのクラスターに特徴的なもの
1. 勤務先をやめる意思 「3クラスターの中ではもっともやめるつもりがない」
 2. 勤務先をやめるのは容易か 「中位でやめるのが難しい」
 3. 新しい勤務先を見つけるのは容易か 「中位で見つけるのが難しい」
 4. 平等観 「全体としては機会の平等だが、相対的に結果の平等に近づいている」
 5. 待遇格差と効率観 「中位で待遇格差が効率的、格差がないので効率的に一定の支持」
 6. 勤務先の奨励金分配の公平性 「公平」◎
 7. 私企業経営者の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感 「公平」◎
 8. 外資系企業従業員の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感 「中位の不公平」
 9. 企業利益と従業員利益の一致 「3つの中でもっとも強い一致」
 10. 企業管理職と一般従業員の関係 「中位で共に働く同僚」
 11. 集団契約の導入に対する賛否 「中位で賛成」
 12. 契約工制度の導入に対する賛否 「中位で賛成」
 13. 自主的雇用制度の導入に対する賛否（職業の分配制度を廃止するという含意がある。）
「中位で賛成」
 14. 勤務先との関係をどう見ているか 「もっとも積極的な関心」◎
 15. 勤務先の経営方針などに対する態度 「もっとも協力的に参画」◎
 16. 奨励金の削減 「ほとんど中立」
 17. 余剰人員の削減 「ほとんど中立、3つの中では反対の度合いが強い」
 18. 住宅の商品化 「ほとんど中立、3つの中では反対の度合いが強い」
 19. 年金保険料の負担 「全体として賛成が強いが、3つの中では中位で賛成」
 20. キャリア形成志向 「自分の仕事をまじめにこなすが69%でもっとも多い」
 21. 何でもトップについていくのは必ずしもよくない。
「全体として賛成だが、3つの中では最も賛成」
 22. 一般従業員の賃金格差はもっとつくべき 「中位」
 23. 社会主義市場経済評価 「全体として賛成だが、3つの中では最も賛成」

第9クラスター

1. 勤務先をやめる意思
「全体としてやめるつもりがないが、3つの中ではもっともやめるつもりがある」
2. 勤務先をやめるのは容易か 「3つの中で最もやめるのが難しい」◎
3. 新しい勤務先を見つけるのは容易か 「3つの中で最も見つけるのが難しい」
4. 平等観 「中位で機会の平等」
5. 待遇格差と効率観 「格差が開いても効率は上昇しないに、3つの中では1番多く反応」
6. 勤務先の奨励金分配の公平性 「1番不公平感強い」◎
7. 私企業経営者の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感
「1番不公平感強い」◎
8. 外資系企業従業員の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感
「1番不公平感強い」◎

9. 企業利益と従業員利益の一致 「全体としては一致だが3つの中でもっとも強い対立」
10. 企業管理職と一般従業員の関係 「全体としては共に働く同僚だが、立場の不一致が最も多い」
11. 集団契約の導入に対する賛否 「全体としては賛成だが、3つの中では反対度が高い」
12. 契約工制度の導入に対する賛否 「全体としては賛成だが、3つの中では反対度が高い」
13. 自主的雇用制度の導入に対する賛否（分配制度廃止の含意がある。）「3つの中では反対度が高い」
14. 勤務先との関係をどう見ているか 「もっとも不満度が高い」◎
15. 勤務先の経営方針などに対する態度 「言っても無駄」◎
16. 奨励金の削減 「3つの中では1番反対」
17. 余剰人員の削減 「中位で賛成」
18. 住宅の商品化 「中位で賛成」
19. 年金保険料の負担 「全体として賛成が強いが、3つの中では最も反対に近い」
20. キャリア形成志向 「自分の仕事をまじめにこなすが47%でもっとも多く、成り行きに任せるが22%」
21. 何でもトップについていくのは必ずしもよくない。
「全体的賛成だが、3つの中では最も反対に近い」
22. 一般従業員の賃金格差はもっとつくべき 「反対」◎
23. 社会主義市場経済評価 「全体として賛成だが、3つの中では最も反対に近い」

第6 クラスタ

1. 勤務先をやめる意志 「全体としてやめるつもりがないが、3つの中でも中位」
2. 勤務先をやめるのは容易か 「全体としては難しいが、3つの中で最もやめるのが容易が多い」
3. 新しい勤務先を見つけるのは容易か
「全体としては難しいが、3つの中で最も見つけるのが容易多い」
4. 平等観 「最も機会の平等」
5. 待遇格差と効率観 「格差が開かないと効率は低下する90%」◎
6. 勤務先の奨励金分配の公平性 「中位で不公平」
7. 私企業経営者の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感 「中位で不公平」
8. 外資系企業従業員の収入が国有企業従業員の収入より多いことについての公平感
「不公平感1番少ない」◎
9. 企業利益と従業員利益の一致 「全体としては一致だが、中位」
10. 企業管理職と一般従業員の関係 「共に働く同僚度が最も高い」◎
11. 集団契約の導入に対する賛否 「3つの中では賛成度が高い」
12. 契約工制度の導入に対する賛否 「3つの中では賛成度が高い」
13. 自主的雇用制度の導入に対する賛否（分配制度の廃止の含意がある。）
「3つの中では賛成度が高い」
14. 勤務先との関係をどう見ているか 「積極的關係」
15. 勤務先の経営方針などに対する態度 「協力的参画」
16. 奨励金の削減 「3つの中では唯一賛成度高い」◎
17. 余剰人員の削減 「3つの中では1番賛成」◎
18. 住宅の商品化 「3つの中では1番賛成」◎
19. 年金保険料の負担 「全体として賛成が強いが、3つの中では最も賛成」
20. キャリア形成志向 「種類の業務に習熟、企業管理者になりたい60%で最大」◎
21. 何でもトップについていくのは必ずしもよくない。
「全体として賛成だが、3つの中では中位賛成」
22. 一般従業員の賃金格差はもっとつくべき 「賛成」◎
23. 社会主義市場経済評価 「全体として賛成だが、3つの中では中位賛成」

まず、上記のプロフィールをざっと見るだけで、第9クラスターが不満不平派、あるいは「さめている人々」といってもよいであろう。その点で第9クラスターについては次のことは注目に値する。

1. 3つのクラスターの中では相対的に勤務先をやめるつもりが多いにもかかわらず、やめるのが難しい、新しいところを見つけるのが難しいと考えている。彼らの企業内でのネガティブな位置が推察できる。
2. 労働制度改革に対しては反対の度合いが相対的に高い。
3. 勤務先に対する関与のあり方は不満と言うより、あきらめに近い。
4. 平等観に関してはマイルドな機会の平等主義者。その点で今の改革の方向に添う方向性も持っている。余剰人員の削減や住宅の商品化に対するマイルドな賛成はそれを物語っている。その点で企業内のことにはきわめてさめた目を持っているが、自分のパイの分配をどうされるのかというような次元での改革には比較的賛成の態度が見て取れる。
5. 意外なのがこの人たちの権威主義的傾向である。これは権威の怖さ、あるいは主体性を持つことの大変さを示しているのかもしれない。

いずれにしても、このような人々が10%弱いることは気にかかる。

次に第6クラスターは、自信派で改革にも積極派である。しかも競争的状况の導入にも相対的に賛成である。このクラスターについては、次の点が注目される。

1. 競争的状况の是認的態度ゆえか、現在の社会主義的市場経済の進展には満足していない。
2. 社会的改革政策への是認
3. 企業トップ層上昇志向、上下関係を同僚関係と見なす方向性
4. 勤務先の奨励金分配の不公平性に関して、第9クラスターの人々とは逆の方向性からの不満。つまり、もっと差が付かなければならないという観点。

これらの人々が比較的少数であるが、一定のまとまりを持つ可能性の下で第9クラスターと対称的に存在している。

さらに第8クラスターは、多数派であり、かつ比較的中位の態度を持つ人々の集まりらしい。また、第6クラスターの人々が積極的な現状改革派なのに対して、比較的現状是認的である。この人々の反応の中で注目したいのは、次の点である。

1. 結果の平等に比較的親近感を抱いていて、奨励金の分配が公平であると考えている。
2. 勤務先に対して積極的、好意的な態度を維持している。
3. 全体の改革のあり方に関しても比較的に是認的である。

したがって、外からみると、かなりドラステックな改革の進展もこれらの人々には、急速な変化と言うよりは、日常の中での変化としてとらえられているのかしれない。社会主義的市場経済という言葉が最もふさわしい人々である。

これらの人々が第9クラスターの約2倍いることも注目したい。善し悪しは抜きにして、これらの人々によって現在の中国社会が担われていることは間違いない。

では、これらの人々は、社会構造上の位置のまとまりとしてとらえられるのだろうか。以下、

テモグラフィクな指標、職場での社会的位置などを指標とのクロス表からこの間いを検討してみよう。

表8～表17はそれぞれ性別、学歴、年齢、企業、政治的立場、職位、配転経験、仕事満足度とクラスターとのクロス集計である。

性別に関しては、第8クラスターと第9クラスターとでは実数で読むと多少第8クラスター（多数派で現状是認派）の方に男性が傾いているように見える。しかし、これを列パーセントで読むと（つまり、男性、あるいは女性の中がどういう比率で各クラスターに分かれているか）第8クラスター、第9クラスターにおける性別の違いはそう大きくないことがわかる（男45.6:27.4, 女55.3:34.8）。現状是認派になるか不満派になるかは性別にあまり関係しないことになる。それに対し第6クラスターが極めて男性に傾いたクラスターであることは注目に値する。しかし、これは第6クラスターが自信派であることから、性別の直接的影響ではなく、職位などの影響（つまり、女性で高位の職位についている人が少ない）が出ていると思われる。ちなみに中・上級の管理職については男性が圧倒的に多い。したがって、性別の観点から言えば、全体としてクラスターの相違に関して性別の直接的影響は少ないと考えられる。一般に上述したような手続きによって析出されたクラスターに関しては性別の違いが一定の役割を果たすと推定されよう。しかし、ここでの結果として、このような推定とは反する結果になったことは、中国社会の1つの特徴であると考えられる。

表8 クラスター*性別

Count Row Pct Col Pct			Row Total
	男	女	
8クラスター	98	73	171
	57.3	42.7	49.3
	45.6	55.3	
9クラスター	59	46	105
	56.2	43.8	30.3
	27.4	34.8	
6クラスター	58	13	71
	81.7	18.3	20.5
	27.0	9.8	
Column	215	132	347
Total	62.0	38.0	100.0

そこで、各クラスターと性別、及び職位の3重クロスをとってみると第6クラスターだけでなく第8（多数派、現状是認）、第9（不満派）クラスターでも以下のような興味深い結果が浮かんできた。

表9 クラスターごとの性別*職位

第8クラスター

Frequency Row Pct	労働者工人	班組長	現場車間 管理者	一般職員	中・上級 管理者	その他	Total
男	28 29.79	12 12.77	10 10.64	9 9.57	32 34.04	3 3.19	94
女	42 59.15	3 4.23	8 11.27	10 14.08	5 7.04	3 4.23	71
Total	70 42.42	15 9.09	18 10.91	19 11.52	37 22.42	6 3.64	165 100.00

第9クラスター

Frequency Row Pct	労働者工人	班組長	現場車間 管理者	一般職員	中・上級 管理者	その他	Total
男	36 62.07	10 17.24	4 6.90	3 5.17	2 3.45	3 5.17	58
女	34 73.91	0 0.00	5 10.87	6 13.04	1 2.17	0 0.00	46
Total	70 67.31	10 9.62	9 8.65	9 8.65	3 2.88	3 2.88	104 100.00

第6クラスター

Frequency Row Pct	労働者工人	班組長	現場車間 管理者	一般職員	中・上級 管理者	その他	Total
男	14 24.56	5 8.77	15 26.32	1 1.75	19 33.33	3 5.26	57
女	4 30.77	0 0.00	1 7.69	3 23.08	4 30.77	1 7.69	13
Total	18 25.71	5 7.14	16 22.86	4 5.71	23 32.86	4 5.71	70 100.00

第8クラスターに属する男性の職位に対する比率をみると、労働者（工人）と中・上級管理者の比率が30：34であるのに対し、第9クラスターにおける同様の比率は62：3になっており、職位の違いの影響の大きさははっきりする。なお、第6クラスターのそれでは、中・上級管理者の比率が多いことはもちろんだが、車間主任クラスの多いことも特徴的である。

したがって、まず、一般工人の男性は比較的9クラスターに落ちやすいこと、現場作業員という点からみると、一般工人と現場（車間）の主任クラスでは振る舞いが違うことが浮かび上がる。このことは職工身分別労働編成の下で、車間主任が工人層の現実的な出世頭であることと関係するものと思われる。準拠集団論の議論が思い出される。

この点から、1. 一般工人の中で第6クラスター（自信派）に属する人々はどのような人々か？ さらに、男性の中・上級管理者が第6クラスターに落ちやすいことは理解できるが、第8クラスターにも一定の所属があることから、2. 中・上級管理者の中で第8と第6のクラスターに分かれさせるものは何か？という2点は興味深い点である。

1については年齢でみると14人中12人が20歳代であり、若い層であることがわかる。また、政治的立場は、9人が共青团で3人が無党派活動家層であることがわかる。ただ、学歴は9人が高卒であり、必ずしも学歴の反映ではないといえよう。（これは、準拠集団論の文脈でも興味深い）したがって、工人の中にも若い活動家層、一般の若年層、中高年層の3層分化がみられる可能性がある。ちなみに、第9クラスター（不満派）の男性工人については36人中26人が若年であり、24人（66%）が共青团員となり、第6クラスターと変わりがない。したがって、若年の工人層、しかも社会的活動に積極的な人々が改革積極派になるか不満派になるかは、か

表10 クラスター*学歴

Count Row Pct Col Pct	中学以下	高校・ 職業校	大専(高 専・短大)	大学以上	Row Total
8クラスター	32 18.7 59.3	86 50.3 46.7	35 20.5 67.3	18 10.5 31.6	171 49.3
9クラスター	18 17.1 33.3	70 66.7 38.0	7 6.7 13.5	10 9.5 17.5	105 30.3
6クラスター	4 5.6 7.4	28 39.4 15.2	10 14.1 19.2	29 40.8 50.9	71 20.5
Column Total	54 15.6	184 53.0	52 15.0	57 16.4	347 100.0

なり微妙な問題になる。職場環境や、改革の現状への評価、あるいはライフスタイルなどの結果として社会的な対局として位置することになると考えられる。そして、重要なことはこのような微妙なバランスの上に中国社会の今後の発展がかかっているということである。

ところで、このように大まかなところで各クラスターの中心的な学歴水準を推定すると、次に性別と同様、偏奇例（たとえば、大卒で第9クラスターに属する人々）が問題になる。我々の目的から言ってこのような人々こそ分析の対象になるからである。

学歴に関して、第8クラスターには実比率から言うと高卒層が多い。しかし、中卒以下層、高卒層、および大専卒層が、どのような比率で各クラスターにばらついているかをみると（列パーセント）、第8クラスターがむしろ中卒以下層および大専卒層のクラスターであることが推定できる。その点では、むしろ第9クラスターの方が高卒層を中心としたクラスターと考えられる。またここでも第6クラスターの構成は特異である。大卒層の比率が実比率においても他の学歴との構成比の比較においても大きい。

次にクラスターごとに学歴と職位のクロスをとってみた。

表11 クラスターごとの学歴*職位

第8クラスター

Frequency Row Pct	労働者工人	班組長	現場車間 管理者	一般職員	中・上級 管理者	その他	Total
中学以下	16 53.33	3 10.00	2 6.67	1 3.33	7 23.33	1 3.33	30
高校・ 職業校	46 54.12	9 10.59	7 8.24	6 7.06	16 18.82	1 1.18	85
大専	7 21.21	0 0.00	6 18.18	8 24.24	9 27.27	3 9.09	33
大学以上	2 11.76	0 0.00	3 17.65	4 23.53	7 41.18	1 5.88	17
Total	71 43.03	12 7.27	18 10.91	19 11.52	39 23.64	6 3.64	165 100.00

総合研究所所報

第9クラスター

Frequency Row Pct	労働者工人	班組長	現場車間 管理者	一般職員	中・上級 管理者	その他	Total
中学以下	14 77.78	2 11.11	0 0.00	1 5.56	0 0.00	1 5.56	18
高校・ 職業校	53 76.81	7 10.14	2 2.90	4 5.80	2 2.90	1 1.45	69
大専	1 14.29	1 14.29	1 14.29	2 28.57	1 14.29	1 14.29	7
大学以上	2 20.00	0 0.00	6 60.00	2 20.00	0 0.00	0 0.00	10
Total	70 67.31	10 9.62	9 8.65	9 8.65	3 2.88	3 2.88	104 100.00

第6クラスター

Frequency Row Pct	労働者工人	班組長	現場車間 管理者	一般職員	中・上級 管理者	その他	Total
中学以下	3 75.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 25.00	0 0.00	4
高校・ 職業校	10 37.04	5 18.52	4 14.81	2 7.41	6 22.22	0 0.00	27
大専	3 30.00	0 0.00	4 40.00	1 10.00	2 20.00	0 0.00	10
大学以上	2 6.90	0 0.00	8 27.59	1 3.45	14 48.28	4 13.79	29
Total	18 25.71	5 7.14	16 22.86	4 5.71	23 32.86	4 5.71	70 100.00

まず、気づくことは、大卒以上層で第9クラスター（不満派）と第6クラスター（自信派）の職位分布がはっきりと違ったことである。第6クラスターの大卒は中・上級管理者のものが特に多いが、一方第9クラスターの大卒では中・上級管理者が一人もない。「学歴相当の職位」という考え方がここに介在していると考えられる。

次に、中卒層においても第8、第6クラスターに中上級管理者が一定の割合でいるのに反し、第9クラスターで皆無であることが注目される。この場合は、中卒にもかかわらず中・上級管理者まで昇格したことによって、改革の方向への同調ないし確信、及び自身の能力への信頼などが見て取れる。いずれにせよ職位の影響は大きいと考えられる。

さらに、高卒の工人層をみると、第8クラスターと第9クラスターに分かれていることがわかる。そこでこの人々の年齢をみってみる。第8クラスターで20歳代59%、30歳代35%なのに対し、第9クラスターでは20歳代75%、30歳代23%と2つのクラスター間で年齢差がみられた。したがって、高卒工人では現状は認派になるか不満派になるかは、年齢の要素が入ってくることになる。

表12がクラスターと年齢とのクロスである。

表12 クラスター*年齢

Count Row Pct Col Pct	20代以下	30代	40代	50代以上	Row Total
8クラスター	62	54	40	18	174
	35.6	31.0	23.0	10.3	50.0
	37.8	50.0	78.4	72.0	
9クラスター	65	30	6	3	104
	62.5	28.8	5.8	2.9	29.9
	39.6	27.8	11.8	12.0	
6クラスター	37	24	5	4	70
	52.9	34.3	7.1	5.7	20.1
	22.6	22.2	9.8	16.0	
Column	164	108	51	25	348
Total	47.1	31.0	14.7	7.2	100.0

これをもみても第9クラスターが若年層を中心としたもの、第8クラスターが中高年を主体としたものだという点が現れている。ただ、20歳代においても第6クラスターに所属するものが一定人数いることには注意したい。ここでも彼らの職位をみると他のクラスターと比べて車間主任、中・上級管理者がかなり多く、職位の影響が見て取れる。ここでもまた、若年層（たぶん30歳代も含まれる）自体の中で、職位の違いによって意見のパターンの分化が表面化してきていることが推定される。

表13 クラスター*政治的立場

Count Row Pct Col Pct	共青团	党员	民主諸党派	無党派	Row Total
8クラスター	44	67	1	54	166
	26.5	40.4	.6	32.5	49.6
	32.8	68.4	100.0	52.9	
9クラスター	58	8		34	100
	58.0	8.0		34.0	29.9
	43.3	8.2		33.3	
6クラスター	32	23		14	69
	46.4	33.3		20.3	20.6
	23.9	23.5		13.7	
Column	134	98	1	102	335
Total	40.0	29.3	.3	30.4	100.0

政治的立場に関しては、第8クラスター（現状是認派）における党员層と第9クラスター（不満派）における共青团員層とが興味深い数値になっている。党员層が改革を積極的に押し進める層と言うよりも、むしろ社会主義への傾きを是認しつつ、緩やかに改革を支持する層になっていることに現改革と社会主義との関係が浮き彫りになっていると考えられる。党员層が持つ社会的倫理観と、既存の社会的利益に関する彼らの既得権意識とをどのように改革に取り込んで行くかがここで問われている。また、共青团員層が改革積極派でもあるが、不満派でもあることも、これまでの分析から肯首できるところである。

配転経験とのクロスでは第9クラスターが若年層中心のクラスターであることから納得のいく結果となっている。また、仕事満足とのクロスでは、クラスター形成に関して仕事満足の変数とは独立に形成させたにもかかわらず、これまでの分析を裏打ちする結果となっている。ただ、第6クラスターにおいてやや満足とやや不満に分極化している点は興味深い。「自信派・

松戸：中国国有企業従業員にみる改革に対する意見

表14 クラスター*配転経験

	Count			Row Total
	Row Pct	無	有	
Count	Col Pct			Row Total
8クラスター		101	61	162
		62.3	37.7	50.2
		49.5	51.3	
9クラスター		68	30	98
		69.4	30.6	30.3
		33.3	25.2	
6クラスター		35	28	63
		55.6	44.4	19.5
		17.2	23.5	
Column		204	119	323
Total		63.2	36.8	100.0

表15 クラスター*仕事満足

	Count					Row Total	
		満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満		不 満
Count	Row Pct					Row Total	
Count	Col Pct					Row Total	
8クラスター		7	119	11	28	2	167
		4.2	71.3	6.6	16.8	1.2	49.6
		41.2	69.6	31.4	29.2	11.1	
9クラスター		1	25	19	44	13	102
		1.0	24.5	18.6	43.1	12.7	30.3
		5.9	14.6	54.3	45.8	72.2	
6クラスター		9	27	5	24	3	68
		13.2	39.7	7.4	35.3	4.4	20.2
		52.9	15.8	14.3	25.0	16.7	
Column		17	171	35	96	18	337
Total		5.0	50.7	10.4	28.5	5.3	100.0

総合研究所所報

表16 クラスタ*職位

Count Row Pct Col Pct	労働者 工人	班組長	現場車間 管理者	一般職員	中・上級 管理者	その他	Row Total
8クラスター	71	15	18	19	39	6	168
	42.26	8.93	10.71	11.31	23.21	3.57	
	44.65	50.00	41.86	59.38	60.00	46.15	
9クラスター	70	10	9	9	3	3	104
	67.31	9.62	8.65	8.65	2.88	2.88	
	44.03	33.33	20.93	28.12	4.62	23.08	
6クラスター	18	5	16	4	23	4	70
	25.71	7.14	22.86	5.71	32.86	5.71	
	11.32	16.67	37.21	12.50	35.38	30.77	
Column	159	30	43	32	65	13	342
Total	46.49	8.77	12.57	9.36	19.01	3.80	100.00

表17 クラスタ*企業

Count Row Pct Col Pct	大連 A 石油化工	北京 B 1 絨毯	北京 B 2 石油	温州 C 発電	温州 D 集団企業	深圳 E 工作機械	深圳 F 電子部品	深圳 G 建設	Row Total
8クラ スター	53	31	41	16	10	7	9	7	174
	30.5	17.8	23.6	9.2	5.7	4.0	5.2	4.0	
	61.6	53.4	56.2	23.5	83.3	31.8	42.9	70.0	
9クラ スター	22	17	20	35	1	3	7		105
	21.0	16.2	19.0	33.3	1.0	2.9	6.7		
	25.6	29.3	27.4	51.5	8.3	13.6	33.3		
6クラ スター	11	10	12	17	1	1	12	5	71
	15.5	14.1	16.9	23.9	1.4	16.9	7.0	4.2	
	12.8	17.2	16.4	25.0	8.3	54.5	23.8	30.0	
Column	86	58	73	68	12	22	21	10	350
Total	24.6	16.6	20.9	19.4	3.4	6.3	6.0	2.9	100.0

改革積極派」故に今の仕事に満足している人々と不満のある人が分極化することは有り得ることである。

また、職位に関しては今までの分析によってかなり明らかになってきた。ただ、次のことはつけ加えた方がよいだろう。つまり、工人層、班組長、車間管理者の順で第9→第8→第6クラスターの方向へ向かう傾向があり、他方ホワイト・カラー層にも一般職員、中・上級管理者と同じ方向性が見られること。しかし、両者は区切られたかたちで、つまり、車間主任から一般の職員へと傾向的に続かないで各クラスターに属しているように見える。職工別の企業内従業員管理がここでも顔をのぞかせている。

企業別では温州C社が第9、および第6クラスターへのカウントが多いことが特徴的であった。また、温州D社が現状是認的、企業に好意的な従業員によって成り立っていることも推測される。

3. 勤務先に対する社会的意味の比較

本節では、勤務先に対する社会的意味の相違をラフなかたちではあるが、日中で比較してみた³⁹⁾。良く言われていることだが、それ故神話だといってもいいのだが、日本の労働者・従業員は自分の会社に対する愛着が強いという言明がある。ここではこのような‘愛着’の性質を日中の労働者・従業員の比較を通して考えてみる。そのため、ここでは、以下の3つの設問に対する回答の分布をとりあえず検討の対象にする。

まず、自分の会社（勤務先）との関係をどのように考えているかという問いであり、会社観といってもよい。二つ目が経営方針や生産計画に対する態度を聞いたものである。さらに、キャリア志向に関する問いの結果を分析した。分析の対象にした結果は、表18から表23参照⁴⁰⁾。

まず、「勤務先との関係」に関しては、「強い関心あり、積極的に生産等に発言していきたい」を除いて、日中の違いはあまり見られなかった。逆に言うと、企業に対する強い一体感、企業志向性が中国国有企業従業員の特徴といえる。ただし、1990年2月の天津調査と比べるとこうした企業企業一体感の強さは薄れていることがうかがえる。（天津調査では59.8%が強い一体感を示している。⁴¹⁾

しかし、第二の設問の回答分布をみるとこれとは異なった印象を受ける。生産計画などへの態度を見ると、「管理者の専決事項」、「言っても無駄」が合わせて30%を越え、組織過程への積極的関与が必ずしも高くないことがわかる。この点で日中の労働者は際だった相違を見せている。日本の従業員が「協調的」と「自立的」の二つのカテゴリーに分かれるのに対し、中国の企業従業員は「協調的」と「対立—諦念的」の2カテゴリーに大別されている感がある。ここから、中国企業従業員は自分の企業に対する依存度は高いが、生産過程、組織過程に関する関心は低いことになる。このことは、日本の従業員が「従業員としての立場」を強調しがちなのと好対照をなしている。ここに、国有企業という条件、あるいは、労働社会との関連で社会主義社会が持つ特質があると考えられる。つまり、労働者層一体を強調し、そのなかでの利害関係の相違を等閑視するとき、実はそのなかで大きな断層が生まれているかもしれないのである。

表18 勤務先との関係（中国）

カテゴリー	頻度	パーセント
1	95	8.2
2	99	8.5
3	525	45.2
4	429	37.0
5	13	1.1
	1161	100.0

表19 勤務先との関係（日本）

カテゴリー	頻度	パーセント
1	22	10.8
2	25	12.3
3	90	44.3
4	61	30.0
5	5	2.5
	203	100.0

1. 不満はあるが、生きて行くためにはここで働くしかない
2. 働いて賃金をもらうだけの関係。勤務先に対してそれ以上の関心はない
3. 勤務先のおかげで生活していけるのだから、人並には安定、発展を望んでいる
4. 強い関心あり、勤務先の経営や生産について積極的に発言し、よりよいものにしていきたい
5. 仕事をやめ、今の勤務先を離れたい

表20 経営方針や

生産計画に対する考え方（中国）

カテゴリー	頻度	パーセント
1	114	9.9
2	625	54.3
3	146	12.7
4	25	2.2
5	241	20.9
	1151	100.0

表21 経営方針や

生産計画に対する考え方（日本）

カテゴリー	頻度	パーセント
1	20	9.9
2	86	42.6
3	74	36.6
4	12	5.9
5	10	5.0
	202	100.0

1. 経営方針や生産計画を決めるのは経営者の権限であり、一般従業員は口を出すべきではない
2. 企業に協力する立場から決定に参加し、労働条件の向上をはかる
3. 一般従業員は批判すべきところは批判し、方針決定への参加を権利として確立すべし
4. 一般従業員の立場は、経営陣と根本的に相違しているから、協力はむしろ害である
5. 一般従業員が何をいっても無駄である

組織を大事に考えているということ、そのなかで活躍したいということは、必ずしも一致しない。そのような文脈での「消極的」な大事さのなかで中国国有企業従業員は社会的世界を生きているのかもしれない。このことは、「キャリア志向」の分布をみるとより明らかになる。「与えられた仕事をきちんとやるだけ」の多さが目につくとともに、「せめて、下級管理職まで」という日本ではおなじみの人並志向が少ない点が注目になる。「人並志向」が日本の労働状況に競争的特質を付与しているならば、この点で中国の国有企業従業員のあり方は対照的である。表22、23より、具体的には我々は、このような日中における相違の原因を労使関係における現在の状況におきたい。企業改革、なかんずく労働制度改革は従業員の労働態度の変化

を目標とし、その過程で企業の生産性の向上をもくろんでいる。したがって、政府、ないしは中国社会にとっての問題は、こうした、「対立—論争」派をどのようにして、いわゆる労使関係のフレームワークの中に導入していくかにある。しかし、ここで社会主義社会の基本的前提を考慮すると、企業の中の異なった立場の存在（つまり、使う人と使われる人という、労使関係自体の存在）を認知することはたいへんむずかしいことになる。

表22 キャリア志向（中国）

カテゴリー	頻度	パーセント
1	116	10.3
2	43	3.8
3	145	12.8
4	631	55.9
5	32	2.8
6	110	9.7
7	39	3.5
8	13	1.2
	1129	100.0

表23 キャリア志向（日本）

カテゴリー	頻度	パーセント
1	27	13.3
2	31	15.3
3	35	17.2
4	58	28.6
5	13	6.4
6	24	11.8
7	1	0.5
8	14	6.5
	203	100.0

1. できれば、企業の管理者（社長や重役）にまでなりたい
2. 特に強い希望はないが、普通の役職（課長、係長）にだけはなりたい
3. 自分の技術を生かして、この会社で専門の技術者や技師になりたい
4. 役付きにならなくてもよい。与えられた仕事をきちんとやるだけ
5. 自分の技能を生かして将来独立したい
6. 将来のことはあまり考えていない。成りゆきにまかせる
7. 条件が許せば、辞職して家に帰りたい
8. その他

4. 結 び

以上のように①企業改革に関する態度を中心にした反応からのクラス分けとその含意、および②勤務先との関係観の日中比較という2つのトピックスを扱ってきた。こうした、一時点での共時的調査では、本論で浮かび上がってきた、中国国有企業従業員の中の社会意識における一定の分化・層化は直接に経済改革、企業改革の産物として現出してきたことは確かめられない。しかし、このような分化を人々の間で目に見えるものに行っている起動因として改革・開放政策、あるいはその系としての経済改革、企業改革を指定するのは誤りではないだろう。

①では、とくに約1割程度の強固な不満派が存在することが想定され、これらの人々を平等を第一義とする従来の社会主義理念との絡みでどのように処遇していくかが、これからの鍵となるだろう。

さらにこの点と関連して、②から、これからの中国社会の安定にとって企業内労使関係の

‘存在’自体の認知が大きな鍵を握ることが予想される。これは、中国国有企業だけの問題ではなく、外資系企業、なかんずく、安い労働力を一つの魅力として進出した日系企業にとってすでに、大きな問題になっている。しかしまた、このような社会変動は、市場としての魅力を中国社会により一層付与することになることはまちがいない。東アジアのダイナミックスをここに感じとれるだろう。

社会主義市場経済という概念とその具体的結果は、旧東欧諸国の経緯と比べると、管理された市場概念が近年の中国経済の驚異的發展に対して極めて重要な役割を演じてきたことを強く示している。しかし、ここに来て、このような発展戦略の真価が問われ、「社会主義社会と社会的統合」という点からの再解釈が要請されていると私は考えている。

註

1. 詳細については、比較社会変動研究会編『社会主義市場経済の深化と社会意識の変貌』1996年 奈良大学社会学部 所収の各論文を参照のこと
2. 日本の調査は、1995年の6月と1996年の6月に216サンプルを関西地区でとった。
3. CF. 稲上毅 『労使関係の社会学』 1981年 東京大学出版会
4. CF. 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