

制度改革と価値意識Ⅱ

— 配分理念の国際比較分析 —

Economic Reform and Allocation Beliefs II:

Similarities & Differences among Three Asian Nations

斎藤友里子*

Yuriko Saito

I はじめに

本稿では、1995年・1996年に日本・中国・ベトナムの3カ国で実施した意識調査のデータをもとに、制度と価値意識との相互規定関係について考察したい。旧ソ連の崩壊に象徴される、経済環境の変化は、アジアの社会主義諸国にも影響を及ぼしている。ただし、社会主義体制そのものの崩壊につながった旧ソ連や東欧とは異なり、アジアではその変化へのリスポンスとして「社会主義市場経済」という未知の経済体制の萌芽がもたらされた。本稿で扱う2つの社会主義国ではいずれも、「社会主義市場経済化」あるいは「ドイモイ政策」が現在国を挙げて推進されており、社会諸制度が「社会主義経済」からの改変の途上にある¹⁾。中国における意識調査の結果についてはこの枠組みで既に分析を行っている（斎藤、1996、1997）が、本稿で中国調査データを再分析することの主眼は、経済体制を異にする日本、同じ社会主義経済を採用しながらも「社会主義の実際」の異なるベトナムと比較を行うことにより、制度と価値意識に関する考察を深めるところにある。

制度と意識の関係を考える上で、日本・中国・ベトナムの3国は好都合な属性を備えている。19世紀末の明治維新以降、急激な産業化を進めてきた日本は一貫して「資本主義国家」であった。これに対して、中国・（北）ベトナムにおける、植民地時代以後の「近代化」は社会主義体制のもとで進められてきた。日本社会に成立する制度と、中越両国に成立する制度は従って、かなり異質なものである。その異質さの一部は、経済体制というよりも、伝統、慣習の違いといった、いわゆる「文化」に起因するかもしれない。しかし筆者が注目するのは、両者の間に横たわる、経済体制上の相違である。二種の体制は対照的な財の配分システムの上に成立している。ひとことでいえば、社会主義体制下では財は平等に配分され、結果の平等の実現が追求

される。これに対して資本主義体制下では、財の配分は市場に委任され、通常は格差がその帰結として生じる。現実には完全な均等配分が行われることはないにせよ、経済的資源の配分からみる限り、社会主義社会は資本主義社会よりも平等である。

II 制度、ルール、価値意識

平等配分を実現するために社会主義体制下で採用される、格差の少ない給与体系や経済活動の規制といった施策は、資本主義体制下では採用されないか、付加的に採用されるのみである。制度はこういった施策や明示的・暗示的なルールの総体として成立し、人々の意識に影響を及ぼす。筆者はこれを「制度と（価値）意識との相互規定関係」という枠組みでとらえようと思う。その中味を若干詳しく述べれば以下の通りである。特定の資源配分システムが採用されると、それに対応した制度が成立し、サンクションを通じて人々の行為を規制する。制度によるサンクションによって、その社会で「どのように振る舞えばよりよい暮らしを送れるか」が人々に伝達され、価値意識が鑄造される。ただし、価値意識は制度から一方的に影響を受けるのみではない。制度は、人々の行為を通して再生産され続けなければ存在し得ない。人々の行為を方向づける価値意識のありようは、制度への正当性の付与・剥奪を左右し、個人が制度を無化する方向に走るか積極的に支持するかを決定する。こうして価値意識は、制度の維持・変容と関わるのである。その実例が1996年中国調査で明らかとなった。社会主義市場経済化政策の一環として中国で進行中の「企業改革」は、従来は「社会主義経済の中心的担い手」だった国有企業を標的としている。中国における社会主義市場経済化は、社会保障費の一部負担化や「優勝劣敗」キャンペーンなど、従来は特権的な地位にあった国有企業従業員の権益の剥奪を伴っている。しかし、その進捗状況・浸透度にはかなりの地域差のあるのが現状であり、それに呼応する形で国有企業従業員の価値意識の分化がもたらされていることが明らかとなっている。（斎藤、1996、1997）。

ところで、「制度がルールの総体として成立する」とはどういうことを意味するのだろうか。人々のライフチャンスの多寡を決めるのは、給与の決め方や許容される経済活動の範囲といった個々のルールだが、それらはバラバラに存在するわけではない。教育達成が子どもの家柄ではなく、学力によって決められるべきだとするルールをもつ社会に、「家柄によって昇進させるべきだ」というルールは成立しにくい。もちろん家柄が「現実には効いている」ことはあるかもしれないが、「ルール」としての正当性は主張されないだろう。ルールの正当性は、社会で正当とされる価値理念に源泉をもつためである。ルールが価値理念に適切に基礎づけられていれば、ルールと理念との間に矛盾はない。それゆえルールが「総体として」、すなわち固有の価値的なまとまりとして制度を構成することが可能となる。ルールの総体としての制度に正当性を付与するのは、その制度が体現するとされることの、当の価値理念である。従って基本的には、価値意識がその理念を受容していれば、当の制度がその理念の適切な体現であるという主張が通る限り、制度は人々から正当性を付与され、維持されることになる。

資本主義経済と社会主義経済を分ける、財の配分を規制するルールの相違も、配分に関する価値理念の相違から生じている。理念によるルールの基礎づけは「x xだからこうあるべきだ」というように、ルールの正しさの説明を与えることによって行われる。配分理念には、所有権を最大限に認める最小国家論（Nozick, 1974）やリベラリズム（e.g. Rawls, 1971）から、私有を一切否定するマルキシズムまで様々なものがある。たとえば、身体所有の権利から導かれた「自由」により国家介入の否定を正当化する（最小国家論）というように、配分理念は配分を正当化する固有の論理的な価値の連関をもつ。本稿では、格差配分の受容／否定と効率に関する価値意識を扱うが、それは、効率と平等の配分理念上の位置が、資本主義経済と社会主義経済では異なるためである：「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、格差をもたらし、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」（斎藤, 1997:P.489）。したがって、「効率」と「平等」との間に想定される連関によって、個人の価値意識の「社会主義性」ないし「資本主義性」の一端がとらえられる。さらに、翻ってそのような価値意識に方向づけられた行為により再生産されるのはいかなる制度かを考えるよすがとなろう。

Ⅲ 調査の概要

分析の対象となった、3つの調査について、実施方法と対象者属性の概略を示す。

1. 中国調査

アンケート調査は、北京、大連、温州、深圳4市の8つの国有企業従業員1400名を対象に、1995年6月に実施された。有効サンプル数は1236であった（回収率83.3%）。サンプリング、調査方法と企業別の有効サンプル数、及び各企業の業種は以下の通りである。

大連A企業（石油化学工業）：系統抽出による集合調査。有効サンプル数299

北京B1企業（絨毯製造業）：工場ごとの系統抽出による集合調査。有効サンプル数201

北京B2企業（石油化学工業）：工場ごとの系統抽出による集合調査。有効サンプル数303

温州C企業（火力発電所）：系統抽出による集合調査。有効サンプル数197

温州D企業（グラスファイバー製品製造、灯具製造、造船などを営む集団企業）：企業工会²⁾を通じて対象者に配布。有効サンプル数68

深圳E企業（工作機械・電子部品・音響機械などの製造）：深圳総工会を通じて対象者に配布。有効サンプル数72

深圳F企業（電子部品製造業）：深圳総工会を通じて対象者に配布。有効サンプル数57

深圳G企業（土木建築・不動産業）：深圳総工会を通じて対象者に配布。有効サンプル数

39

なお、深圳F企業は業種とサンプリング手続に不明確さが残るため、また斎藤（1996, 1997）との比較のために、今回の分析からは除外した。深圳EとGは単独ではサンプル数が少ないため深圳EGとして一括して扱う。企業属性に関する詳細及び聞き取り調査結果に関しては、調査報告書（比較社会変動研究会、1996）を参照されたい。

2. ベトナム企業調査

ベトナムでの調査は1996年8月に行われた。同一のアンケートを用い、企業従業員を対象に行われた企業調査とホーチミン、ハノイの両市で各250サンプルを無作為抽出して行われた地域調査に分けられる。本稿での分析には、公営・私営企業の従業員のみを対象とした企業調査のデータを用いる。調査票はいずれも企業窓口を通じて配布された。企業別の有効サンプル数と業種は以下の通りである（詳細は比較社会変動研究会（1997））を参照）。

ホーチミンA企業（染色工業、国営）：有効サンプル数404

ホーチミンB企業（電機部品製造業、市営）：有効サンプル数192

ホーチミンC企業（縫製工業、個人企業）：有効サンプル数189

ハノイD企業（たばこ産業、国営）：有効サンプル数355

ハノイE企業（輸出機械加工業、国営）：有効サンプル数346

ハノイF企業（縫製工業、株式会社）：有効サンプル数101

3. 日本調査

日本調査は、大阪府門真市と奈良県桜井市の選挙人名簿を台帳として1500名を無作為抽出し（選挙区をもとにした2段階系統抽出）、郵送法により1997年1月に実施された。有効サンプル数は、両市併せて522である（回収率約35%）。

IV 配分理念の国際比較

1. 価値意識クラスターの抽出

制度と価値意識との関連をとらえるために、3カ国それぞれについて、配分に関わる価値意識がどのような構造をもっているかを見てみよう。II節の議論から明らかなように、社会主義経済と資本主義経済を支える理念構造の根本的な相違は、格差と効率の関係をどう捉えるかという点に横たわっているように思われる。そこで、配分に関わる価値意識の構造をとらえるために、以下の項目を採用することにした：①効率観；②賃金配分における技能主義と年功主義；③現実の格差配分の受容；④賃金配分の公平性評価。

①効率観は格差が効率の上昇を生むと考えるか否かをとらえている。①効率観と②技能主義/年功主義を組み合わせると、対象者が、効率を上げるためにメリットによる格差の必要性を認

表1 価値意識項目

①効率観

Q 仕事量による待遇の差について、次のような意見があります。あなたの意見はどれが一番近いですか？

1. 仕事量によって待遇に差をつけなければ、皆がさぼって効率が落ちる
2. 仕事量によって待遇に差をつけたからといって効率は上がらない
3. 平等な待遇を受けている仲間同士の方が効率が上がる

②技能主義／年功主義

Q 賃金を決める場合、年功（年齢・勤続年数）と職務・能力の、どちらを重く見るべきだと思いますか？

1. 年齢や勤続年数を重視する
2. 年齢や勤続年数をやや重視する
3. 職務・能力をやや重視する
4. 職務・能力を重視する

③現実の格差配分の受容

Q 以下の意見にあなたは賛成ですか、反対ですか？

- a. 工場のトップは一般従業員よりも多くの賃金をもらってかまわない
- b. 一般従業員間の賃金格差はもっと拡大すべきである（中国とベトナムのみ）

④賃金配分の公平性評価

Q あなたの勤務先の給与の査定方法は公平だと思いますか？

1. 非常に公平
2. どちらかといえば公平
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不公平
5. 非常に不公平

めるか否か、そして「メリット」を何と考えているかをとらえることが出来る。付言すれば、「誰でも長く勤め続けることは出来る」と考えるならば、年功主義は一種の平等配分への志向性を示すものと考えられる。①②は理念レベルの意識であり、「一般論としてはXXに賛成だが、自分の職場に導入されるのは反対」と対象者が考えることもありうる。それは、いわゆる「総論賛成各論反対」的な態度であることもあるが、抽象的なレベルにある理念の現実への適用方法に関する意識を反映していることもある。③は、格差と効率との関係をどう捉えるかとは別に、対象者が自分の職場への格差配分の導入や格差の拡大についてどう考えるかを示している。日本調査では企業トップと一般従業員の給与格差の正当性評価のみ、中国調査・ベトナム調査に関しては一般従業員間の格差に正当性を認めるかどうかを加えて分析を行った。以上①～③で、配分に関する理想をとらえ、④公平評価で対象者の現実がその理想にかなったものと評価されているか否かをとらえることにしよう。①～④は表1に挙げた質問文で測定されて

表2 価値意識項目への回答からみたクラスターの特徴*

	平等主義的 効率観	技能主義	トップ—従業員 間格差の否定	一般従業員間 格差の否定	賃金配分の 不正性
日 本					
クラスター1 (N=109)	1.81(.81) 格差と効率は無関連	3.28(.64) やや技能重視	2.06(.76) やや賛成	—	1.88(.54) どちらかといえば公平
クラスター2 (N=105)	1.99(.89) 格差と効率は無関連	2.54(.97) やや年功重視	3.59(.57) 反対	—	2.35(.83) どちらかといえば公平
クラスター3 (N=148)	1.99(.92) 格差と効率は無関連	3.32(.65) やや技能重視	2.94(.98) やや反対	—	3.66(.71) どちらかといえば不公平
中 国					
クラスター1 (N=149)	1.19(.47) 格差による効率上昇	3.40(.57) やや技能重視	3.97(.54) やや反対	1.94(.50) やや賛成	3.03(1.08) どちらともいえない
クラスター2 (N=455)	1.32(.61) 格差による効率上昇	3.24(.81) やや技能重視	2.04(.65) やや賛成	2.59(1.01) どちらともいえない	2.89(1.03) どちらともいえない
クラスター3 (N=99)	2.03(.86) 格差と効率は無関連	1.43(.50) 年功重視	2.91(1.17) どちらともいえない	3.64(.78) やや反対	2.65(1.04) どちらともいえない
クラスター4 (N=256)	1.48(.71) 格差と効率は無関連	3.06(.83) やや技能重視	4.13(.55) やや反対	4.00(.58) やや反対	3.40(1.05) どちらともいえない
ベトナム					
クラスター1 (N=16)	2.75(.45) 平等による効率上昇	1.25(.45) 年功重視	0.75(.45) 反対	0.62(.50) 反対	4.44(.81) どちらかといえば不公平
クラスター2 (N=312)	1.89(.95) 格差と効率は無関連	3.37(.57) やや技能重視	0.45(.50) 賛成	0.79(.41) 反対	4.83(.37) 不公平
クラスター3 (N=537)	1.06(.24) 格差による効率上昇	3.32(.52) やや技能重視	0.24(.43) 賛成	0.72(.45) 反対	2.25(.63) どちらかといえば公平
クラスター4 (N=591)	2.86(.35) 平等による効率上昇	3.29(.54) やや技能重視	0.37(.48) 賛成	0.79(.41) 反対	2.35(.81) どちらかといえば公平
クラスター5 (N=36)	1.53(.84) 格差と効率は無関連	1.47(.51) 年功重視	0.64(.49) 反対	0.64(.49) 反対	2.36(.87) どちらかといえば公平

*表中の数値は平均値。()内は標準偏差、Nは当該クラスターに分類された回答者数。

いる^{3) 4)}。

Ⅱ節で触れたように、配分理念は特定の配分を正当化するための論理的な連関を用意している。資本主義的配分理念によれば、格差は、効率の上昇のために必要とされ正当化される。その裏には業績により格差をつけなければ怠業が相次ぐという人間観がある。効率を上昇させるための格差配分であれば、配分基準は「今までどれだけ貢献してきたか、長く勤めてきたか」（年功）ではなく、「現に、そして将来どれだけ業績を上げられるか」（技能）でなければならない。すなわち、利潤拡大のための効率上昇を至上命題とする資本主義的配分理念は、効率上昇のための、技能に基づく格差配分を指示するはずである。これに対して、社会主義的配分理念によれば、格差配分は階級的利益の共有を阻害し、非効率を招く。よって、格差配分は否定されるはずである。ただし、上に見たのはあくまでも論理的に期待される価値の連関であって、現実の意識がそこから遊離していることは十分ありうる。日本・中国・ベトナムの3カ国で調査対象者となった人々の価値意識が果たしてどのようなまとまりを見せているかを検討するために、表1に示した価値意識項目に関してそれぞれクラスター分析を行った。意識項目への回答の平均値から各クラスターの特徴を示したのが表2である。なお、部分的に選択肢数の異なる項目が含まれているため、表2には平均値の「言語的意味」も併記した。では、それぞれのクラスターの特徴を簡単に見ていこう。

日本に関しては3つのクラスターが折出された。クラスター1は、年功ではなく技能を配分基準とすべきと考え、トップと従業員との報酬格差を受容する。さらに現行の賃金配分は公平だと感じている。現状に満足した、労働市場の「中心的市民」といえよう。次にクラスター2は、対照的に年功を重視すべきだと考え、トップとの報酬格差にも否定的である。ただし、現行の賃金配分は公平と評価している。年功制の受容と格差配分への消極性から見て、「日本の資本主義者」ということができよう。クラスター3は、技能を重視すべきと考えているがトップとの報酬格差には否定的である。現行の賃金配分を不公平と評価しているところから見て、現在のトップにさしたる実力は認めていないらしい。「不満層」とでも名づけるべき人々である。

中国に関しては、4つのクラスターが得られた。クラスター1は格差をつけなければ効率は上昇しないと考え、格差をつける際には技能を重視すべきだと考える人々で構成されている。彼らは従業員間の格差を拡大することにも支持的だが、トップとの格差には否定的な態度をもつ。クラスターリングに用いた項目が異なるので厳密な比較は出来ないが、「皮相的改革派」（齋藤，1997）に相当する構造の価値意識をもつ人々である⁵⁾。ここではクラスター1を「準資本主義者」と呼ぶことにしよう。彼らが「準」資本主義者と呼ばれるゆえんは、次に見るクラスター2にある。このクラスターは、準資本主義者同様、技能による報酬格差によってしか効率は上昇しないと考え、さらに現場での格差配分について支持的ないし少なくとも否定的ではない、より資本主義的な価値意識の持ち主で構成されている。「市場経済派」（齋藤，1997）に相当する人々だと考えられるが、本稿では「資本主義者」と呼んでおこう⁶⁾。これら資本主義的なクラスターと対照的な特徴を示すのがクラスター3である。クラスター3は、格差と効率は無関連であり、格差をつけるとすれば年功によるべきだとする人々で構成されてい

る。彼らは、トップとの報酬格差を必ずしも否定はしないものの、従業員間格差の拡大には否定的な「平等主義者」であるといえよう⁷⁾。クラスター4は格差と効率は関連しないが、格差をつけるなら技能によるべきだと考える人々で構成される。ただし、彼らは自分の職場への格差の導入には「平等主義者」よりもむしろ否定的である。格差と効率との間に想定される関連の強さが小さいところから、クラスター4は「改革諦観派」(斎藤, 1997)に近い構造の意識の持ち主であり、ここでもその名称で呼ぶことにしよう⁸⁾。

では最後にベトナムについてみてみよう。ベトナム調査のデータからは、5つのクラスターが得られた。クラスター1は「平等な待遇を受けている仲間同士の方が効率が上がる」と考える人々すなわち、格差は効率を阻害すると考える人々である。彼らは、もし格差をつけなければならないのだとすれば年功によるべきだと考えており、むしろ職場への格差の導入にはどのようなものであれ否定的である。平等による効率の上昇と、年功の重視という「アジア的」な価値観が混在しているように思える。「伝統的社会主義者」と名づけることにしよう。彼らは、賃金配分に不公平感をもち、疎外された存在であるかに思えるが、数の上からいっても「マイノリティ」である(16名)。彼らと同様「格差をつけるのなら年功によるべきだが、職場への格差の導入には反対」という人々で構成されるのがクラスター5である。クラスター1との違いは、格差(平等)と効率との間にポジティブな関係もネガティブな関係も想定せず、賃金配分を公平と評価しているところにある。この意識構造は、言語の相違から生じるずれを無視すれば、日本調査から抽出された「日本の資本主義者」にきわめて近い。クラスター5を「伝統的平等主義者」となづけよう。平等が効率を促進するという、効率観の点でクラスター1と類似するのがクラスター4である。ただし彼らは、格差をつけるなら年功ではなく技能によるべきだと考えるためか、トップとの報酬格差には支持的である。従ってクラスター4に分類される人々としての「平等により促進される効率」とは、同等の職位にある同僚に該当するものであろうと推測される。逆にいうとエリートと大衆との格差には寛容で、党支配に基づく官僚主義的社会主義を彷彿とさせる。クラスター4を「エリート主義的社会主義者」となづけよう。同様に、技能を重視し従業員間格差の拡大には否定的である一方、トップとの報酬格差には寛容なのがクラスター2である。ただし彼らは、クラスター4と違って、格差と効率の間に関連があるとは考えていない。特徴的なのは賃金配分に関する不公平感の高さである。従ってこのクラスターは、「格差をつけてもなくても効率は上がらない、『上の人』が高い報酬をもらっても構わないが仲間と差がつくのはがまんならない(現状の格差は不当)」と考える「不満層」なのではないだろうか。残るクラスター3はベトナムで唯一、「資本主義的」と呼べるクラスターである。(技能による)格差と効率との間に積極的な関係を想定し、トップとの格差にも支持的である。ただし、従業員間格差の拡大には他のクラスター同様否定的である。格差拡大を認めるのがトップとの間か、従業員間かという違いはあるが、「準資本主義者」となづけよう。

さらに、それぞれの国でクラスターを分けるのに寄与の大きいと思われる変数、逆に寄与しなかった変数に着目してみよう。個人を分類する目的で行われる場合、クラスター分析は項目への回答パターンを用いて「距離」を求め、類似した回答パターンの人々を同一クラスターに

分類する。クラスターによる相違のない項目は、その項目に全員が同じ回答をしたというより、その項目と他の項目との共変動が小さくどのクラスターもその項目に関しては異質な人々を含んでいることを意味する可能性がある。さらに押し進めると、その項目は当該社会における価値理念の連関において中心的な位置にはない可能性が示唆される。このように考えると目につくのが効率観である。日本ではどのクラスターでも「格差と効率は無関連」となっている。中国の4つのクラスターは格差によって効率が上昇すると考えるか、あるいは格差と効率は無関連と考えるかで2つに分けられる。ベトナムに関していえば、効率観はクラスター間でより大きなヴァリエーションを示している。つまり、社会主義経済から市場経済への移行期にある社会においてのみ、資本主義と社会主義を分ける軸の一つを構成する理念に、他の価値意識が関連しているらしい。これは、体制の移行が人々に全く異なる視点を提供ないし強制したために生じているのではないだろうか。これに対して「格差は効率を阻害する」という社会主義的効率観にさらされたことのない日本人の、配分に関する価値意識はむしろ格差の存在を前提として分化しているように思われるのである。

2. 価値意識を分化させるもの

前項の分析から、日本・中国・ベトナムの3カ国でそれぞれ、配分に関する価値意識に分化が生じていること、また、日本では効率観が分化の軸とならないなど、分化の生じているレベルが社会により異なることが明かとなった。では、そのような分化は何によって生じているのだろうか。一般に価値意識に代表される社会意識は社会階層と関連することが知られている。階層は、財の配分を競う階層化ゲームの勝者側にたつか敗者側にたつかを示し、それ故意識と関連するのである。果たしてそのような関係が配分に関する価値意識にも見られるだろうか。表3 a～表5 bには、各国別に代表的な社会的属性、すなわち年齢・性別・学歴・職位との関連を示した（日本調査については職位は従業上の地位で代用している）。

表3 a 価値意識と社会的属性の関連（日本）*

	年 齢				性 別		学 歴			
	クラス20代以下	30代	40代	50代以上	男	女	中学校・高校	高専	短大	大学
1	22 20.8	23 21.7	28 26.4	33 31.1	66 64.1	37 35.9	24 22.6	41 38.7	15 14.2	26 24.5
2	18 18.0	24 24.0	25 25.0	33 33.0	44 43.6	57 56.4	13 12.9	51 50.5	23 22.8	14 13.9
3	28 19.7	44 31.0	36 25.4	34 23.9	80 56.3	62 43.7	26 18.2	69 48.3	20 14.0	28 19.6
	68 19.5	91 26.1	89 25.6	100 28.7	190 54.9	156 45.1	63 18.0	161 46.0	58 16.6	68 19.4

*上段は実数、下段は行百分率。表3 b～表8も同様。

表3b 価値意識と社会的属性の関連（日本）

クラスター	従業上の地位				従業先の規模			
	パート・派遣社員	一般従業員	管理職	自営・家族従業者	10人未満	100人未満	1000人未満	1000人以上 以官公庁
1	15 14.3	31 29.5	35 33.3	24 22.9	35 33.3	28 26.7	21 20.0	21 20.0
2	23 23.5	37 37.8	21 21.4	17 17.3	23 23.0	26 26.0	23 23.0	28 28.0
3	32 22.9	66 47.1	26 18.6	16 11.4	26 18.4	46 32.6	30 21.3	39 27.7
	70 20.4	134 39.1	82 23.9	57 16.6	84 24.3	100 28.9	74 21.4	88 25.4

まず日本で抽出された3つのクラスターについて見てみよう。（表3a～表3b）。クラスター1（中心的市民）は、性別では男性、従業上の地位では管理職と自営の比率が高いのが特徴である。大卒の比率も他の2クラスターに比べるとやや多い。これに対してクラスター2（日本的資本主義者）は女性がやや多く、一般従業員とパート・派遣社員の比率が高い。短大卒も他に比べれば多いが性別の効果であろう。クラスター3（不満分子）は、男性がやや多く、一般従業員が半数近くを占める。これをまとめれば次のように言えよう：クラスター1は文字どおり日本の労働市場における「中心的市民」であり、クラスター3はその予備軍とそこから排除された人々から構成される。彼らはいずれも技能主義的配分を支持するが、現実に存在する格差がそれを反映しているか否かに関する評価で分かれる。クラスター1・3はいずれも競争原理の信奉者であり、この点でクラスター2とは異なる。

では、社会主義市場経済化政策のもと、競争原理の導入を進める中国はどうだろうか。表4a・4bを見ると、クラスター1（準資本主義者）は、7割以上が30代以下の若年層で構成され、男性がやはり7割を占める。学歴もやや高め、班組長以上の管理職の構成比率が高い。いわば「改革開放」の担い手達であろう。彼らよりもより資本主義的なクラスター2（資本主義者）についてみると、年齢と職位、学歴に関して上記の傾向が強められているのが見てとれる。すなわち4割以上が20代以下（30代以下で78%弱）であり、上位管理職の構成比率が高く、大卒の構成比率は4クラスター中最大である。改革開放の担い手、それも中心的な担い手層だといえるかもしれない。改革開放に積極的だと見られる上記2つに対して、「ストッパー役」と見なされるのがクラスター3（平等主義者）である。他の3クラスターに比べ高齢・低学歴である。加えて、労働者がこのクラスターの6割以上を占めている。改革開放で振り落とされる側の人々であるといえよう。クラスター4（改革諦観派）は、「改革開放」に対して反対でもなく推進でもない、最も複雑な反応を示すこと予想される層である。注目すべきなのは、20代以上の構成比はこのクラスターで最大となる点である。「若手エリート」であるクラスター

1・2と年齢で見れば変わらない。学歴は中・高卒が8割近くを占め、半数以上が労働者である。つまり、彼らは「若手一般大衆」といえよう。同じ世代であっても競争原理の導入に積極的なエリート層と異なり、理念上は技能主義を支持しつつ、現実の格差導入にはきわめて否定的、という点は示唆に富んでいる。中国は「単位」を中心とした多分に家族主義的で伝統的な社会主義体制をいったん樹立したものの、国際経済の流れの中で生き残りを賭けて市場経済化をはかっている国である。上記の「平等主義者」や「改革諦観派」の存在自体が、急激な制度転換の影響を映し出しているともいえる。これに対して、同じ社会主義圏に属するベトナムはどうだろうか。

表4 a 価値意識と社会的属性の関連（中国）

クラス ター	年 齢				性 別	
	20代以下	30 代	40 代	50代以上	男	女
1	54 36.5	58 39.2	23 15.5	13 8.8	106 72.1	41 27.9
2	188 43.0	152 34.8	68 15.6	29 6.6	290 66.5	146 33.5
3	19 19.8	35 36.5	32 33.3	10 10.4	47 49.5	48 50.5
4	116 45.8	81 32.0	42 16.6	14 5.5	123 49.4	126 50.6
	377 40.4	326 34.9	165 17.7	66 7.1	566 61.1	361 38.9

表4 b 価値意識と社会的属性の関連（中国）

クラス ター	学 歴				職 位					
	中学校	高 校	高 短	専 大	大 学	労働者	班組長	現場車間 管理者	中・上級 管理者	その他
1	27 18.2	83 56.1	19 12.8	19 12.8	66 45.8	24 16.7	17 11.8	22 15.3	2 1.4	13 9.0
2	85 19.2	213 48.1	71 16.0	74 16.7	194 45.0	48 11.1	58 13.5	68 15.8	18 4.2	45 10.4
3	35 36.5	50 52.1	6 6.3	5 5.2	56 62.9	6 6.7	8 9.0	10 11.2	2 2.2	7 7.9
4	51 20.2	150 59.3	34 13.4	18 7.1	136 55.5	24 9.8	22 9.0	24 9.8	12 4.9	27 11.0
	198 21.1	496 52.8	130 13.8	116 12.3	452 49.7	102 11.2	105 11.6	124 13.6	34 3.7	92 10.1

表5 a 価値意識と社会的属性の関連（ベトナム）

クラス ター	年 齢				性 別	
	20代以下	30 代	40 代	50代以下	男	女
1	10 71.4	3 21.4	1 7.1	0 0.0	5 33.3	10 66.7
2	162 53.8	91 30.2	36 12.0	12 4.0	121 40.7	176 59.3
3	185 35.4	216 41.3	97 18.5	25 4.8	258 49.0	268 51.0
4	272 47.3	204 35.5	76 13.2	23 4.0	180 31.1	398 68.9
5	14 40.0	13 37.1	6 17.1	2 5.7	14 41.2	20 58.8
	643 44.4	527 36.4	216 14.9	62 4.3	578 39.9	872 60.1

表5 b 価値意識と社会的属性の関連（ベトナム）

クラス ター	学 歴					職 位		
	小学校	中学校	高 校	高 専 短 大	大 学	臨時工	正 規 労働者	管理職
1	1 6.7	5 33.3	6 40.0	2 13.3	1 6.7	1 8.3	11 91.7	0 0.0
2	12 4.0	61 20.3	161 53.5	33 11.0	34 11.3	39 13.7	236 83.1	9 3.2
3	19 3.6	81 15.3	229 43.2	86 16.2	115 21.7	43 8.9	394 81.9	44 9.1
4	30 5.1	121 20.8	318 54.5	63 10.8	51 8.7	94 17.0	435 78.7	24 4.3
5	3 8.6	8 22.9	14 40.0	6 17.1	4 11.4	8 23.5	23 67.6	3 8.8
	65 4.4	276 18.9	728 49.7	190 13.0	205 14.0	185 13.6	1099 80.6	80 5.9

表5 a・5 bを見てみよう。クラスター1（伝統的社会主義者）は人数が少ないのでその属性別構成比について議論することにはあまり意味がない。しかし、「異質な少数者」であることは確かなので先の点に注意を喚起した上で特徴を見ると次の通りである。格差は年功による

べきと考えている割に、この層の若年比率は高い。そして、女性、中卒者の多いのが見てとれる。社会主義では属性差別が否定されているというものの、現実には資本主義圏同様、女性は不利な立場に置かれていると考えれば、競争原理の否定も頷ける。クラスター2（不満層）は20代以下が半数以上を占める若いクラスターである。高卒者が他に比べやや多いほかはさしたる特徴はない。クラスター3（準資本主義者）は5クラスター中最も高齢層の構成比率が高いクラスターである。高学歴の管理層ではないかと推測されるが、果たして男性・大卒・管理職が多いという特徴を示す。ベトナムにも社会主義が根づいていたのだとすれば彼らが改革の推進者であろう。残りの2つのクラスターはいずれも社会主義的・平等主義的な価値意識を持っている。クラスター4（エリート主義的社会主義者）は、平等による効率の上昇を信奉しつつ、トップとの格差を受容する人々である。絶対数が少ないクラスター1を除けば、このクラスターの特徴は高卒者・女性・臨時工の構成比率が相対的に高い点にある。いわば、平等なはずの社会主義経済の周辺に位置づけられる人々といえよう。最後にクラスター5（伝統的平等主義者）は、先の「日本的資本主義者」と似通った価値意識の持ち主である。このクラスターは臨時工が多いほかは顕著な特徴は見いだせない。

以上より、資本主義に類似した価値観の持ち主には、体制を問わず労働市場で「中心的」な位置にある人々が多いことが分かる。過度の単純化をおそれずに言えば、勝者はより豊かになるべく競争原理の導入を求め、敗者は抵抗するか傍観・諦観するかだと結論できよう。ただし、上の分析では以下のことが仮定されている。例えば中国で「班組長」は地域・企業を問わず皆類似した「状況」に置かれている、という仮定である。しかし、中国やベトナムのように制度改革の途上にある社会では、同一のラベルをもつ社会的地位のもつ意味が、その地位を位置づける「フレーム」が異なることによって、全く違ったものとなることもありうる。地域や企業と価値意識との関連を見てみよう。

表6 中国における価値意識と企業組織・地域

クラスター	企 業						地 域	
	大連A	北京B1	北京B2	温州C	温州D	深圳EG	北 部	南 部
1	41 27.7	28 18.9	49 33.1	19 12.8	3 2.0	8 5.4	118 79.7	30 20.3
2	114 25.7	74 16.7	94 21.2	71 16.0	32 7.2	58 13.1	282 63.7	161 36.3
3	36 37.5	20 20.8	22 22.9	12 12.5	2 2.1	4 4.2	78 81.3	18 18.8
4	62 24.5	47 18.6	90 35.6	44 17.4	2 .8	8 3.2	199 78.7	54 21.3
	253 26.9	169 18.0	255 27.1	146 15.5	39 4.1	78 8.3	677 72.0	263 28.0

表7 ベトナムにおける価値意識と企業組織・地域

クラスター	企 業						地 域		経営形態	
	ホーチミン			ハノイ			ホーチミン	ハノイ	公 営	私 営
	A	B	C	D	E	F				
1	3 18.8	7 43.8	3 18.8	1 6.3	1 6.3	1 6.3	12 80.0	3 20.0	11 73.3	4 26.7
2	82 26.3	71 22.8	28 9.0	44 14.1	62 19.9	25 8.0	178 59.1	123 40.9	252 83.7	49 16.3
3	142 26.4	32 6.0	36 6.7	126 23.5	186 34.6	15 2.8	206 38.9	324 61.1	480 90.6	50 9.4
4	160 27.1	67 11.3	111 18.8	138 23.4	66 11.2	49 8.3	335 57.5	248 42.5	425 72.9	158 27.1
5	13 36.1	6 16.7	4 11.1	7 19.4	5 13.9	1 2.8	23 65.7	12 34.3	30 85.7	5 14.3
	400 26.8	183 12.3	182 12.2	316 21.2	320 21.4	91 6.1	754 51.5	710 48.5	1198 81.8	266 18.2

表6と表7には、企業と価値意識との関連を示した。ともに示されている地域や経営形態は企業を地域別・経営形態別にまとめて表示したものである。まず中国から見てみよう。まず着目したいのは、唯一社会主義的な、クラスター3（「平等主義者」）の分布である。このクラスターは、他に比べて北方企業、特に大連A従業員の占める比率が高い。これに対して最も資本主義的なクラスター2では温州Dと深圳E G従業員の占める比率が高くなっている。斎藤（1997）でも述べたように温州Dはカリスマ的な社長の下に一方でフランチャイズ制、他方できわめて家族主義的な人事管理をとる特徴的な企業であり、従業員の「改革開放」に対するモラルは極めて高いように見受けられた。また、南方企業の中で唯一クラスター3での比率が1割を超す温州Cは業績による格差のつけようのない発電所である。さらに、これを地域別にみると、資本主義的価値意識の持ち主が南方に多い事実がより明らかとなる。クラスタリングに用いた項目の異なる今回の分析でも、「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」（斎藤、1997、P.62）していた。中国に関する上記の結果はある程度予測されたことである。制度変更の地域差がそれに呼応した価値意識の分化を帰結するという現象——すなわち、制度の「社会主義性」ないし「資本主義性」がダイレクトに価値意識に投影されるという——が、ベトナムに関しても見られるのだろうか。

表7を見てみよう。ベトナムにおける、制度の社会主義性が価値意識に及ぼす影響は、興味深いことに中国とは逆である。クラスター3（準資本主義者）に注目されたい。このクラスターは既に述べたとおり、唯一資本主義的な効率観——格差による効率の上昇——をもち、技能主義的格差配分を支持する人々で構成される。ところが、地域で見れば、このクラスターにはハ

ノイ企業の従業員が多く、さらに経営形態で見ると他のクラスターに比べて公営企業従業員の多いことが特徴となっている。周知の通り、ベトナムの統一は北ベトナム（社会主義国）が南ベトナム（資本主義国）を併合する形で達成されている。つまり、社会主義の歴史はいずれ浅いにせよ、北方のハノイの方が長いはずなのである。これに対して、ホーチミン企業の従業員の占める比率は、クラスター5（伝統的平等主義者）・クラスター2（不満層）・クラスター4（エリート主義的社会主義者）の順で高い。「日本的資本主義者」と類似した意識構造をもつ伝統的平等主義者に、南部企業の従業員が最も多いのは示唆的である。ここからは以下の推測が成り立つ。

ベトナム南部には社会主義が浸透したことはなく、人々は基本的には政府による生産計画のもとに平等な処遇を享受した経験を持たないのではないかと。彼らの価値意識が、社会主義のより浸透していると考えられるベトナム北部の住民よりも強い社会主義性を示すのは、市場原理のもたらす競争のネガティブな面を熟知しているからではないだろうか。すなわち、ある意味で競争に倦んだ資本主義社会の住民が平等を希求するように、ホーチミンの人々は平等を求めているのではないかとと思われるのである。ただし、このパラドキシカルな結果は、ホーチミンに女性サンプルが多いために生じた可能性もある。これを確かめるために、表7を性別でコントロールし、ハノイと私営についてのみ性別・クラスター別の行百分率を示したのが表8である（ホーチミンと公営については当該セルの数値を100から引けばよい）。表8から明らかなように、上記の傾向はむしろ男性においてより顕著となる。女性の方が低学歴・低職位・若年という関連があるので、上記の知見は他の社会的属性による疑似相関の産物ではないということができよう。ここからは、中国の将来の姿が窺える、というのはいちがちすぎであろうか。

表8 性別に見た価値意識と地域・経営形態の関連

	ハノイ		私営	
	男	女	男	女
1	3 60.0	0 0.0	3 60.0	1 9.1
2	70 56.9	60 32.6	17 13.8	34 18.5
3	181 69.6	145 53.1	20 7.7	31 11.4
4	85 47.2	165 40.8	42 23.3	115 28.5
5	5 35.7	7 33.3	4 28.6	1 4.8
Column Total	344 59.1	377 42.2	86 14.8	182 20.4

V 結 語

以上の分析より、大略次のようなことが明らかとなった。当然ながら、価値意識の分化のありようは社会によって異なる。例えば、産業化の開始以来資本主義体制の下にあった日本で、少なくとも本調査の対象者に関していえば、効率観は意識を分化させる軸として弱かった。これに対して、制度改変の途上にある中国・ベトナム両国の価値意識は、効率観をひとつの軸として分化していた。社会的属性との関連で言えば、いずれの社会でも「強者」が競争原理の信奉者であることが明かとなった⁹⁾。そして、制度改変の途上にある両国では、価値意識は地域や企業によっても分化していた。ただし、同じく社会主義経済からの脱皮をはかっているとはいえ、「脱皮」前の社会主義の浸透度の異なる両国では、制度改変と価値意識との関連が異なっていた。すなわち、確立された社会主義体制からの移行期にある中国では地域経済への市場原理の浸透度が人々の価値意識に直結していたのに対して、社会主義の歴史自体の浅いベトナムでは、制度と価値意識の間にねじれが生じていたのがある。

意識の分化のありようが社会で異なるのは、驚くべきことではない。むしろ日常会話でも言いつるされた、当たり前の事象である。その当たり前な相違は、通常「文化の違い」によって説明される。「文化の違い」とは実は、社会制度・経済制度の相違から生じる社会構造の相違を指すのではないだろうか。そのような、行為のパターンの相違をもたらす制度の相違の内でも、社会内部の財の獲得と配分のプロセスに関する価値理念の存在形態を探ることが本稿の目的であった。同じ「文化」圏に属するはずの中国の北部と南部、ベトナムの北部と南部で価値意識の分布は明らかに異なっていた。これは本稿で扱った、配分に関する価値意識が、配分の形式を指定するマクロな社会制度の影響をもろに受けるものであったためかもしれないし、「文化」の影響は社会構造の中に解体されてしまうものなのかもしれない。

注

- 1) ベトナムに関しては「ついに社会主義が根づくことはなかった」という見方も可能であろう。
- 2) 「工会」は日本の労働組合にあたる組織だが、旧来の共産中国では日本の労組よりも遙かに大きな力を持っていた。工会は企業の経営や人事に参加する一方、レジャーを含む労働者の福利厚生を担当する組織である。
- 3) 調査票のフォーマットの関係で、③現実の格差配分の受容のみ選択肢数が異なる。クラスター分析ではいずれも賛成に1点を与えた。日本－4件法、中国－5件法、ベトナム－2件法。
- 4) 中国調査に用いた調査票は、日本語の質問文から中国語に訳し、中国側の研究協力者及び中国語に堪能な日本人研究者のチェックを受けた。ベトナム調査に用いた調査票は、日本語から英語に訳したものを現地協力機関がベトナムに訳し、さらに日本語の堪能な現地研究協力者が日本語原版とベトナム語訳とのクロス・インタビューを行った。ワーディングの異言語間の等質性を高めるべく可能な限りの努力を行っているが、ここに記述された各項目がそれぞれの言語に訳されたとき、厳密に同じ意味を保っていたと断言することは出来ない。従って、以下に示す分析結果には、通常の、日本人を対象とした意識調査にはない「留保条件」のあることに注意が必要である。国際比較調査の場合、異なる言語で書かれた質問文が果たしてそれぞれの文化的脈絡で同じ意味をもつか否かがしばしば問題となる。比較を行うためには同じ意味でなければならないのだが、第一に誤訳がないかといった単純なレベルの問題があ

る。これをクリアできたとしても、例えば「現内閣を支持する」といった単純な言明が異なる社会で厳密に同じ意味を持つとは限らない。むしろ持たないことの方が遙かに多いと言えよう。従って、ある質問文に対する賛成率を単純に比較することには非常に危険が伴うのである。では、我々は意識の国際比較をあきらめるべきかと言えば、筆者はそうではないと考える。単純な賛成比率の比較であっても、比率に大きな差が見られれば、それは何らかの情報を運んでいるだろう。さらにより有効と思われるのは、ある項目なり、複数項目から合成された変数なりが他の変数とどのような連関を示すか、というパターンに注目する分析である。具体的には、政党支持はA国では所得と関連しないが、B国では関連する、といった事実に着目することである。ある国では個人の経済的豊かさが政治意識と関連し、他ではそうではないという事実は、政治状況の相違と、それが人々の意識に及ぼす影響を教えてくれる。

- 5) クラスタ1に分類された人々の内72.8%が「結果の平等」よりも「機会の平等」を選好している。
- 6) クラスタ2で機会の平等を選好する者が76.8%と最大となる。
- 7) クラスタ3で、機会の平等よりも結果の平等を選好する者が46.8%と最大となる。中国調査のサンプル全体で見ると機会の平等を選好するものが7割強であり、この点からもクラスタ3の「平等主義者ぶり」が窺えよう。
- 8) 彼らもクラスタ1・2に比べれば機会の平等を選好する比率が低い(66.9%)。
- 9) ただし、例えば改革開放開始以前の伝統的な共産中国でこのような結果が得られるとは限らない。その時代には、強者が強者ゆえに支持する体制の基本原則も異なるであろうと考えられる。

引用文献

- Nozick, R. 1974 *Anarchy, State, and Utopia*. Basic Books.
- Rawls, J. 1971 *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- 斎藤友里子 1996 「2つの中国—社会主義市場経済化と中国国有企業従業員の価値意識—」『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、Pp.99-120
- 斎藤友里子 1997 「制度改革と価値意識—中国「改革開放」と国有企業従業員—」奈良大学総合研究所所報、5：Pp.47-65
- 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
- 比較社会変動研究会、1997 『国際社会の変容と企業組織の展開(2)資料編』1996年度奈良大学特別研究費I合同研究報告書

Summary

This paper, as a report following to Saito (1997), tries to elucidate the interplay between economic institutions and the beliefs concerning efficiency and inequality. Data used in the analysis were obtained from the surveys conducted in three Asian nations under different types of economic regime—i.e., Japan, China, and Vietnam. The result showed the followings: by stratified cluster analysis of the allocation beliefs, three, four, and five clusters were found in Japan, China, and Vietnam, respectively; beliefs about inequality's impact on efficiency played a crucial role in crystallizing Chinese and Vietnamese consciousness, but not Japanese's; "winners" of the society preferred competitive allocation system; Doi Moi in Vietnam had such a paradoxical impact on the Vietnamese allocation beliefs that more socialist North is more "capitalistic" while more capitalist South being more egalitarian; Chinese economic reform had a "straightforward" impact on its people, as found in Saito(1997).