

# 国有企業の株式会社化と中国企業従業員の就業意識

## Stock Companization of Government Owened Enterprises and the Conciousness of Employee in China

松戸 武彦\*

Takehiko Matsudo

近年における東アジア、東南アジアの経済的伸長はこの地域に大きな社会変動をもたらした。特に、中国における改革・開放政策の進展は、社会主義市場経済化という、留保付き市場経済化を標榜しながら、実は市場経済化そのものに他ならないような経済状況を中国社会に現出させている。社会主義国における、このような市場経済化は、確かにひとまとまりで一貫した政策のように受け取られているようであるが、よく考えてみると必ずしもそうでないところがある。グラスノチなどに代表される、東ヨーロッパ的な政治的民主化の議論やハンガリー、ユーゴスラビアに顕著だった混合経済への理論的考察とは別の視点と要求から出発した改革・開放政策、およびその系としての社会主義市場経済化は、かなりの点で「その場その時主義」であったといえよう。したがって、出てきた政策も大まかなところでは同じ方向性をもっていたにせよ、細部では必ずしも整合的ではなかったようなところも見受けられるのである。

特に、企業、労働制度改革では企業制度を支えるシステムの変革と企業内部の経営方針に関する制度改革、およびそのような改革を展開していくための前提になる労働制度改革が順次行われていったため、その間の関係の変化を見極めていく指向性に乏しかったといえる。

当初政府は企業自主権を拡大するという方策の下にこの分野の改革を引っ張っていったが、90年代中頃以降はこのような大雑把な政策の展開では事態の進展に追いつかなくなり、よりはっきりした資本主義制度の整備に着手しなければならなくなったといえよう。本研究が対象にする企業の所有制に関する改革もこのような線が出てきた議論である。

国有企業改革、あるいは株式会社化という当該社会主義社会にとっての大きな社会変動は、当該社会の中に社会的諸勢力の新しい布置状況を生み出し、それが既成秩序の流動化を引き起こす。なかでも中国、ベトナムは既成秩序が社会主義という基本原理に適応するかたちで形成されているという事情によって、変動の社会的意味は社会変動の著しいタイやインドネシア、マレーシアなど、他のアジア諸国と比べても異なったものになっていると考えられる。つまり、これら二つの国は、社会主義政党の指導の下に一般大衆に至るまでその理念に基づいて「一枚

岩」的な団結を誇る国であった。がしかし、この地域における最近の社会変動は生活基盤の多様化を通じて、こうした「根本理念」に大きな変容を迫るものであったといえる。

もっとも、社会主義国一枚岩の特性が一つの理念であって、実態とは大きな隔たりを示してきたことはよく知られていることである。すなわち、党・行政の幹部達といわゆる「一般大衆」の間には権力の配分、経済的機会への接近可能性などに関して、大きな隔絶があったことはもはや周知の事実である。したがって、ここ二十年の間にこれらの国に生じてきた変化は、単層の社会に新しい階層化が進展していくという、単純な図式よりも、こうしたの従来型の社会的分化に重層的に重なるかたちで、経済変動を起因とする別の社会的分化、多様化が進んできた点が問題なのである。この意味で、これら二つの国の社会には、社会階層の再編成に伴い、新たな社会的分節点が形成され、新たな社会的階層化が生じているといえよう。そして、こうした社会階層の流動化と再構造化によって、一枚岩を前提とするような「社会主義的」既成秩序は大きな挑戦を受けざるをえなくなっている。

とはいえ、現象が持つ社会的意義の大きさに比べて、こうした社会的分化がどのようなかたちで、どのような点で生じているかの研究は多くないようにみえる。たしかに、全体社会を単位とした階層化、労働移動の研究は出てきているが、新たな社会的分節点の形成に関してミクロとマクロを結ぶ実証的研究が今後必要だと思われる。

本研究の課題はこうした研究上の手薄な局面を埋める意図を持って、中国、およびその比較対照としてのベトナムの企業従業員調査から社会的分節点の位置とあり方、およびその社会的帰結について検討するものである。この場合、本研究では上述したような観点から、とりあえず国有企業改革の中で変動著しい企業レベルの状況に焦点を当てた。また、ミクロとマクロの局面を連結する次元として企業に着目し、企業の特性と労働移動に関する項目を関連付けることに焦点をおくことにした。さらに、株式会社における労働移動の実態に迫るために「北京・西安」調査の結果をも取り入れ、それ以前の状況と比較する試みを行った。

内容としては、「労働移動指標と企業特性」として以下の4つのトピックを論じた。

- a. 転職回数 b. 転職経路、元の勤務先 c. 転職理由 d. 就職ルート

転職回数に関しては、①労働移動が相対的に多い中国南部の企業の中で、深圳F電子部品企業だけは他の深圳企業と比べて転職回数は低い。この場合、これらの企業に関する企業データ、および聴取調査（深圳市工会を含む）から、企業の成り立ちと業態が従業員の平均転職回数の相違の原因になっていることが想定される。②転職回数の少なさでは似ているが全くその内容を異にする企業群が存在することなどが析出された。

また、就職ルートの分析から、株式会社において知人、友人紹介が多く、かつ私営企業に比べて通常の人事異動が多く、かつ、新聞広告も一定の割合を占めると言うことから、株式会社形態の企業がかなり雑多な色彩を持つ企業群の東として存在することを想定させられる。国有企業からの転換、私営企業の人事管理策、など非常に複雑な色合いを併せ持っていることが想定された。

これらの分析の結果、経済、企業改革や市場経済化の進展につれ、労働市場、および従業員

の労働移動特性からみた企業特性の点で、従来の社会主義社会があまり想定していないような事象が出てきていることが検証された。これらの知見は社会主義的企業社会の転換の中で当然起こってくるものであろうが、それを初歩の段階にせよ確認できたことは意義があると考ええる。この結果をうけて、労働移動の有無の体験がどのような従業員意識に結びつくかは今後の課題としたい。