

市場経済化の進展と労働移動構造の変容

—中国・ベトナムにおける労働世界の新しい分節化をめぐって—

社会学部 松戸 武彦

1. 問題の所在

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。一般にこうした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應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、社会主義政党的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、社会主義国の一枚岩的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見える。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。本稿の課題はこうした研究上の手薄な局面を埋める意図をもって、中国、および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、このような観点から本稿では、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する。

本論に入る前に本稿で検討の材料に使った各調査の概略を記しておく。サンプルの構造

など概略は参考文献3、4、7参照。

1. 天津企業工会調査 調査時点：1990年2月 対象地：天津 対象企業：冶金（1400人規模）、航空関係機材（3000人規模）、建築材料（5000人規模）、紡績機械（5000人規模）、ポンベ（1000人規模）、計測機械（2000人規模）、製菓（1000人規模）、絨毯（1000人規模）、百貨店（1500人規模）ただし、すべて全民所有制企業。企業規模等については参考文献6参照。配付数900 回収893（99.2%）対象抽出法：上記企業ごと100名配布。層化比例抽出。ただし、完全なランダムサンプリングとはいえず。協力：天津社会科学院社会学研究所
2. 中国企業工会調査（以下、中国工会調査） 調査時点：1995年6月 対象地：大連・北京・温州・深川 対象企業：大連A石油化工企業、北京B石油化工企業（B1絨毯、およびB2石油精製の2工場）温州C発電企業、温州D集団企業、深圳E工作機械企業、深圳F電子部品企業、深圳G建設開発企業。ただし、すべて国有企業。企業規模等については参考文献3参照。配付数1400 回収1236（83.3%）対象抽出法：大連、北京、温州の一部は系統抽出、集合調査。ただし、完全なランダムサンプリングとは言えず。他は工会に依頼。協力：中国社会科学院、中国工運学院
3. ベトナム企業労働者調査（以下、ベトナム調査） 調査時点：1996年9月 対象地：ハノイ・ホチミン市 対象企業：ホチミン染色工業企業、ホチミン電機部品企業、ホチミン縫製企業、ハノイたばこ産業企業、ハノイ輸出機械加工企業、ハノイ縫製企業 ただし、1.4.5番目は国有企業。2は市営。3は個人企業。6は株式会社。企業規模等などについては参考文献7参照。配付数1600強 回収1587（約98%）対象抽出法：各企業窓口を通じた配付。
協力：ホチミン経済大所属の専門調査機関に委託
4. 日本労働組合調査 調査時点：1997年9月 対象地：関西地区 対象企業：織物企業D（1000人規模）、工作機械製作C（400人規模）、機械部品製作A（200人規模）、機械部品製作B（7000人規模）、石油精製加工F（中規模）、石油精製加工E（大規模）、電器G（大規模）配付数3000 回収2866（95.5%）各企業配付数等については参考文献4参照。
対象抽出法：各企業労働組合窓口を通じた配付。したがって、対象は組合員。協力：連合大阪、各労働組合
5. 北京・西安調査 調査時点：2000年4月 対象地：北京、西安 接触した総対象数：2043。回収対象数：北京600、西安600。総計1200 対象抽出法：層化確率比例抽出。協力：零点調査会社に委託

2. 労働移動指標と企業特性

a. 転職回数

まずはじめに、流動化に関する単純な確認から始めよう。ここで対象とする調査のなかで転職経験者がどのくらいの割合になるかを単純に確認することから始めよう。表1がその結果である。転職経験が多い順に北京・西安調査(2000)〈ベトナム調査(1996)〉中国工会調査(1995)〈日本労働組合調査(1996)〉天津調査(1990)の順に並んでいる。一見して気がつくことは、中国の労働移動率の増加である。一般に年齢が高いほど転職のチャンスがあるので、各調査の調査対象の平均年齢を見てみなければならないが、それを考慮してなお、この増加は明らかに改革・開放政策の進展に起因することである。また、ベトナムにおいても平均年齢が低いにもかかわらず、転職経験を持つ人の割合が高いことも注目すべきである。時系列的な比較はできないにしても、平均年齢の低さとドイモイ政策の起点が中国の改革・開放政策の起点と比べて約10年近く遅れていることを考慮するとベトナムの労働移動の大きさは、ベトナム社会の社会変動の急激さを示唆させるにたる。また、ベトナムと中国との比較はともかく、1990年の天津調査をのぞいていずれの調査も日

表1 転職経験有の割合と調査対象の平均年齢

	転職経験有	平均年齢
天津調査1990	18.9%(169)	38.2
中国工会調査1995	30.6 (378)	33.4
北京・西安調査2000	36.3 (378)	38.9
ベトナム従業員調査1996	34.8 (553)	32.1
日本労働組合調査1996	24.6 (706)	35.7

本より転職経験をもつ人の割合が大きいことは意外な結果であった。

とはいえ、こうした単純集計は有意調査の場合サンプルの偏りの影響を反映しているにすぎないという懸念がある。したがって、労働移動と他の要因とのクロス集計から労働移動を規定する要因を考えてみることにした。ここではまず、企業の特性と労働移動を関連づけるという意図を分析に反映させるという意味からも、企業別に平均転職回数を図化してみた。(図2～図4参照、ここで使う企業の名称についてもこれらの図参照。ただし天津調査は転職回数を聞く質問項目をもうけておらず、この分析からはずした。また、北京・西安調査も地域調査の形をとっており、企業別のクロス集計がとれない)ここから一見して認めることができる点は、企業間の差異よりも中国、ベトナム双方ともに南北の地域間の差異が顕著であるということである。一般に双方とも北部地域の企業における平均転職回数が相対的に低い。中国の場合、資本主義的要素の導入が深圳を始めとした南部地域で時期的にも早く内容的にも活発であり、反対に東北部の国有企業群が市場経済化の遅れもあり企業経営の点で苦しいことはよく知られている。そして、このような結果は一見する限り、活発な企業活動を展開する南部新興企業群に対し、停滞的な北部在来型国有企業群という通俗的な図式化に照応する分かりやすい結果であるように見える。また、ベトナム経済の地域的格差を理解しようとする場合にも比較的長期の社会主義的経済運営の下で市場経済化の進展に遅れをみせるハノイ経済圏と外資の活発な導入によって経済の活性化が著しいホチミン市経済圏という対比

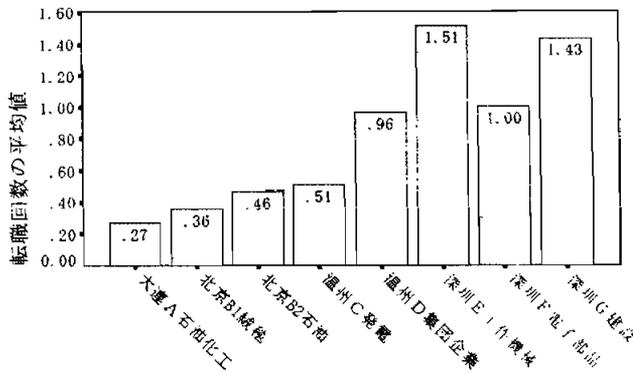


図1 企業別平均転職回数 (中国)

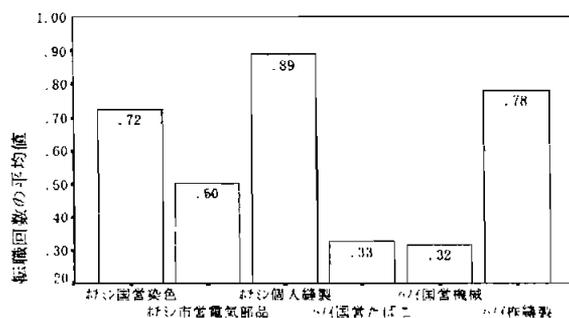


図2 企業別平均転職回数 (ベトナム)

のかたちでそれがなされることは、しばしば目にするところであり、この結果はそのような大方の平均的見解を支持するもののように見える。

しかし、こうした表面的で通俗的な理解を越えて、もう少しデータを詳細に見ると、こうした南北の地域間の差異に重なるかたちで企業の特徴と転職回数との結びつきを見てとることができる。つまり、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。つまり、深圳G建設は市の管理部門が経済改革の流れの中で企業化したものであるし、深圳E工作機械企業は深圳市の中に本拠を持つ企業であり、そのことから新興経済都市である深圳市の企業群の中でこれら二つの企業が一定の「社会的地位」を持つ企業であることがわかっている。したがって、これら二つの企業は深圳市の内外からいろいろな経路を通った転職経験者を受け入れる受け皿的機能を持つ企業であると考えられるのである。これに対し、深圳F電子部品企業は本体が四川省にある企業の、いわゆる子会社であり、それから予想できるように深圳F電子部品企業は企業目的を収益性のみで特化した、若年労働力を主体とする人件費節約型の労働集約型生産形態が特徴である企業ということになる。そして、このことを転職現象と関連させて、従業員の側から見ると自分の職業的生涯の最初の部分をこの企業から始める型の企業であると考えられるのである。

同じ状況はベトナムでもホチミン市営電機部品企業にみることができる。この企業も、平均転職回数が北部企業と比べて多いホチミン市地域の企業群のなかで相対的に転職回数が少ない企業である。その意味で国の相違を越えて前記の深圳F電子部品企業とよく似たパターンを示しているといえ

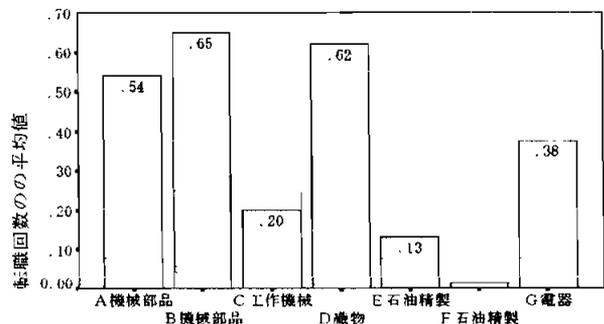


図3 企業別平均転職回数 (日本)

る。そしてここも工場の視察、および聴取調査から若年女子従業員が主体の人件費節約型労働集約型企業であることがわかっており、彼女らが職業的生涯の中で最初のキャリアを記す企業であることが観察されている。この場合、深圳F電子部品でもホチミン市営電器部品でも従業員の大半は‘フロー’として存在し、従業員たちは以後の職業的生涯の第一歩をこの種の企業で始め、世代内社会移動の道を歩み始める。さらに、興味深いことは、この二つの企業がいずれも形式的には公営企業でありながら実態としては、本体の公営企業の収益性を確保するために分社化された企業である点である。前述したように深圳F電子部品は本体企業が四川省にある、いわゆる子会社であるし、ホチミン市営企業も香港企業を介した日本企業の実質的下請け専門企業である。ここから外資系、あるいは合併企業以外の企業でもそれらと構造的相似性を持つ企業群が中国、ベトナム双方に存在することがわかってくる。そして、これらの企業が、その中で職業的キャリアの第一歩を始める若年労働力が大半を占める労働集約的発展途上国型の企業として、市場経済化、資本主義化の速度、深度ともに著しいこの地域の地域的特性と共鳴し合いながら存在するのである。つまり、彼ら、彼女らは転職人生を展開していく上で当該企業が初職として位置を占めているのである。そして、このことが、これらの企業従業員の転職回数を相対的に低くしている原因になっていると考えられる。

この意味を企業類型の観点から見ると次のようになる。すなわち、社会主義国のなかで比較的早期から市場経済化や開放政策の対象になった地域では、転職回数を基準として大ざっぱに分けて、二種の企業型が存在する。一方ではそこでの企業社会の中で中心を占める企業群が存在し、他方で若年労働力を主たる対象にした企業群が「二級公司」、「三級公司」などの呼称を与えられながら企業内分社化などの経営手法の結果として生み出されてくるということになるのである。そして、このような中国、ベトナムの企業社会の構造を現代日本の企業社会の場合と対比させるとつぎの二点で際だった対照をみせていることになる。つまり、「二重構造論」という用語が示唆するように二種の企業が階層性を保ちながら並存することは日本においてもしばしば議論されてきたところである。しかし、中国、ベトナムの「改革先進地域」では中軸的企業が‘旗印’としての社会主義性を標榜し、政権内部でエスタブリッシュな存在として社会主義的パターンリズムの論理のなかで従業員のリクルートに関する構造的の特権性を享受しているようにみえること、およびその対極として多くの場合が出稼ぎ型であることを想像させるような、若年労働力に従業員が特化した企業が数多く存在していることである。確かに日本においても二重構造の下方企業においては若年労働力の初職として位置を占めてきたことまちがいない。しかし、上方企業においても（少なくとも理念としての）長期安定雇用が機能することによって、初職として入社した企業が、そのまま多くの場合定年を迎える企業であることが多かった。しかし、中国、ベトナムでは改革先進地域の中核企業は、転職キャリアの展開先として位置

を占めているといえよう。

さらにまた、これとの関連でベトナムの縫製企業では女子工員が主体という点で同様の構造をもつ深圳の電子部品企業と比べてハノイ、ホチミン市いずれでも高い平均転職回数を示していることは興味を引く。ここでも従業員は基本的にフローとして存在するが、電子部品工業と相違するのは最初の一步を記す型の企業ではなく、フローの経過の中で短期的に‘滞在’する型の企業であることである。同じ労働集約型企业の中でもその工程の技術性のあり方、および女子労働力活用の伝統的な型(縫製は昔から女子労働のひな型であった)の相違で労働移動に関して異なった結果を持つ企業が存在することは、発展途上国の中の工業化と労働移動との関連の問題にとってより詳細な検討を加える必要のある重要な材料を提示していると考えられる。(ただし、図4に見られるように中国では紡績、縫製業の転職回数はそれほど高くない。ここには、中国の国有企業とベトナムの企業の従業員管理あり方の相違が反映していると思われる)

つぎに、企業別平均転職回数のグラフから読み取れることは、②転職回数の少なさ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である。つまり、上述した若年労働力中心の人件

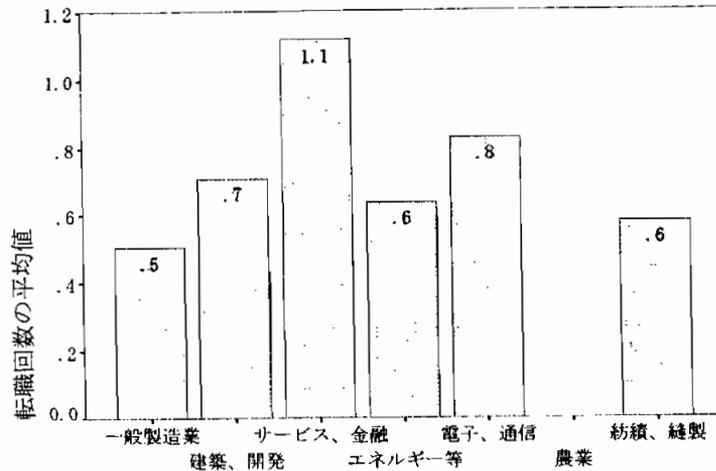


図4 業種別平均転職回数 (北京西安調査)

費節約型労働集約型企业と大連、北京の従来型大型国有企業やハノイの国营企業との対比から出てくる見方である。この場合、転職回数の少なさは、深圳やホチミン市の若年労働力主体の電子部品組立工業とは異なりストック型の従業員構成(それはまた従業員の人事管理のあり方でもある)と結びついた結果であると考えられる。

ただし、この場合、大型国有企業群といってもその規模や安定性に中心を置くカテゴリーとの関連でこの事象を見ていく見方とは異なり、石油化工や発電といった装置工業系の業態に着目して、それが低い転職回数と結びついているという考え方もとれなくはないようにみえる。たしかに日本の場合はE、Fの石油精製業で転職回数が低く、他方大企業としての安定性という点では同様の要素を持つ、E石油とG電器との間での比較では、装置工業であるE石油の平均転職回数が組立工業であるG電器のそれより少ない(図3参照)。したがって、ここから業態と転職回数の結びつきを少なくとも日本の場合は認めることが

できるようにみえるのである。

しかし、ひるがえって中国の場合、北京 B1絨毯工場では同企業の他事業所（単位）である B2石油精製工場と業態は異なるにもかかわらず、ほとんど変わらない平均転職回数を示していることがグラフから見てとれる（図 1 参照）。したがって、ここでは業態の問題よりも、いわゆる中国企業の単位性（社会保障体系的特徴を色濃く持つ企業としての性質）、とりわけ従業員の囲い込み（囲われ込み）的性質がここに関連しているとみたほうがよい。ただし、急いでつけ加えなければならないことは、ここでは国有企業という形式的な経営形態が問題になっているのではないことに注意する必要がある点である。ここでいう国有企業らしさは、法的にその企業の経営形態が国有かどうかではなく（対象となった中国企業は法的にはすべて国有企業である）、前述した「単位性」と結びついた従来型国有企業の性質が人々の移動に関して重要な要素となっていると考えられているのである。

このことは中国企業にみられるような、単位的性格が一般に薄い、とかんがえられるベトナムの国営企業間の転職回数に関する比較をみるときによりはっきりしてくる。つまり、同じ国営企業でもハノイの二つの国営企業と比べて、ホーチミン市の国営染色企業では業態の相違を考慮してもなお、転職回数が多い。ハノイにおけるたばこ企業、機械製作企業への聴き取りで、これらの企業が中国の在来型単位性国有企業で感じる印象と同様のものを感じたというわれわれの感覚を是とするならば、これは前述した中国に関するわれわれの分析と整合的であり、それを支持する結果である。言い換えると、ホーチミン市の国営染色企業は大型の国営企業ではあるが、ホーチミン市に立地していることにより、北部国営企業と比較して、上述した「単位性」の点でかなり低いということである。企業への聴き取りの結果、少なくともハノイを中心とする北部ベトナムでは従業員の‘囲われ込み型’国営企業経営が成立していたことを示していると想定され、単位的性格を持つ国営企業は中国と同様に労働移動に関して重要な障壁を作っており、市場経済化の進展のなかでも中国同様この特性がすぐにはなくなることが示されていると考えられる。

そして、さらに聴き取りの結果を一層加味すると、このことは中国とベトナムの南北間の地域的差異の問題が必ずしも同じ視点からのみでは理解されえないことを示唆している。つまり、中国の南北間の地域的差異が一般に資本主義的手法の導入時期の早さの点からもっぱら理解されているのに対し、ベトナムではそれに加え、社会主義の経験の長さという一見裏返しのようにみえるが本質的に別の要素が重要な役割を担っていると考えられるのである。つまり、「社会主義の経験の長さ」と言う点で中国では南北ともに一定でかつ相当の長さを持っていると考えられる。一方ベトナムでは北部は戦時共産主義的経済運営の時期が長く、南部はそもそも社会主義的経済運営の時間的流れをほとんど持たなかったという問題である。ことにホーチミン市では社会主義の経験の期間が短く、社会主義的秩序感覚の日常生活への定着は少ないとみられ、国営企業でさえ中国国有企業的特性を持つに

至っていないと考えられるのである。一方で深圳の国有企業では確かに市場経済に適応的な特徴が北部の企業に比べて見られるが、また、深圳G建設のように基本として従業員の社会保障体系としての機能を色濃く残す企業が見られたのである。(この場合、市場経済への適応部門として、傘下の2級3級企業に受け持たせていることが聴き取りから発見できたことである)

したがって、以上を要約的にいうと、転職回数についてよく目につく南北の地域的差異だけでなく、それと重なりあいながら、1. 転職が常態化している地域の中で若年労働力に従業員の構成が特化し、低い平均転職回数を示す人件費節約型労働集約的企業(組立型工業は典型である)、2. 市場経済化と開放政策の施行が比較的早期で、その関連で転職が多い地域の労働市場構造に適応した企業、3. 従来型の国有企業性を依然として引き続き保持し、低い転職回数に象徴される囲い込み型の従業員管理施策を取っている企業、という転職経験からみた三種の企業群が中国、ベトナム両調査の中に存在することが確認されることになる。

さらに、2000年に行った北京・西安調査の中では、「サービス・金融」、「電子・通信」という分野の転職回数が他の分野と比較して明らかに大きくなっていることがわかる(図4参照)。新興かつこれからの花形産業分野において労働移動が活性化するという現象がはっきり見て取れる。その意味で「国有企業社会」から脱脚して、中国も「当たり前」の社会になりつつある(なった)と考えられる。

b. 転職経路、元の勤務先

では、こうした転職はどのような経路を経由してなされるのだろうか。ここでは「元の勤務先」を企業別に見ていくことで企業と転職経路の結びつきを考えることにする。そし

表2 企業別元の勤務先(中国)

実数 行%	政府機 関	国有 企業	集体 企業	郷鎮 企業	外資系 企業	民間・ 白営業	農業	その他
大連A 石油化工	1 2.3	17 36.6	9 20.5				6 13.6	11 25.0
北京 BI繊維	2 4.8	32 76.2	1 2.4				4 9.5	3 7.1
北京 B2石油	7 8.4	60 72.3	1 1.2				6 7.2	9 10.8
温州C 発電	5 9.3	38 70.4	1 1.9		3 5.6	1 1.9		6 11.1
温州D 集団企業	4 12.5	14 43.8	13 31.3				2 6.3	2 6.3
深圳E 工作機械	6 13.6	32 72.7	1 2.3		2 4.5			3 6.8
深圳F 電子部品		18 60.0	2 6.7		4 13.3	5 16.7	1 3.3	1 3.3
深圳G 建設	5 20.0	18 72.0						2 8.0
Column Total	30 8.5	229 64.7	25 7.1		9 2.5	6 1.7	19 5.4	36 10.2
Total	354							

企業別元の勤務先(ベトナム)

実数 行%	政府機 関	国営 中央	地方政 府・業 団営	外資系 企業	個人 企業	農業	その他
村の国 営染色	10 5.6	63 35.0	53 29.4	11 6.1	33 18.3	6 3.3	4 2.2
村の市営 電気部品	3 3.9	6 7.9	39 51.3	6 7.9	20 26.3	1 1.3	1 1.3
村の個人 縫製	7 7.1	15 15.3	21 21.4	4 4.1	29 29.6	3 3.1	19 19.4
H/V国営 たばこ	8 8.9	53 58.9	7 7.8	4 4.4	3 3.3	3 3.3	12 13.3
H/V国 営機械	6 7.1	56 65.9	7 8.2	2 2.4	1 1.2	7 8.2	6 7.1
H/V株式 縫製	1 1.7	16 27.6	8 13.8	4 6.9	19 32.8	5 8.6	5 8.6
Column Total	35 6.0	209 35.6	135 23.0	31 5.3	105 17.9	25 4.3	47 8.0
Total	587						

て、このことは労働移動に関して企業というミドルレベルの社会次元でどのようなかたちの障壁が存在するか、あるいはしないのかを検討することでもある。

表2がその結果である。この調査を検討の対象とする限りでは、中国の場合国有企業間の移動が圧倒的優位性を占めていることが見てとれる。これは、中国企業社会のなかで従来国有企業が量質ともに圧倒的な位置を占めてきたことにほとんどの部分を帰着させることができる結果である。その意味では世代内社会移動という点で、国有企業という強固な障壁を持つセクターが中国社会の中に厳に存在していることはまちがいない事実である。しかもこうした障壁が優秀な従業員を選抜するという企業活動に普遍的に存在する論理ではなく、分析的には国有企業制度とは区別されなければならない、中国独特の戸籍制度（都市戸籍－農村戸籍の別）に主な原因を帰着させえることは中国社会主義社会を研究対象にしようとするものにとっては‘常識’である。その意味で今なお国民の大きな部分を占める「農民」にとって国有企業は、都市に住めるということと一体になった意味で社会的上昇の大きな障壁をなす組織である。しかし、同時に現在の中国経済のリーディングセクターをなす外資系企業からの移動が少なく、集体営・郷鎮企業からの移動も前記の都市戸籍の問題があるにせよ、大連A石化、温州D集団企業（ほとんどが集体営企業からの移動と思われる）を除いてほとんど見られないのは、企業業績の点で国有企業が全体として芳しくなく、外資系や郷鎮企業に遅れをとっていることと関連づけて考えられるべき時がきているのかも知れない。

さらに、北京・西安調査からは、この調査対象が国有企業従業員に絞られていないこと

表2-A 経営形態別元の勤務先（北京西安調査）

	実数							
	行%	政府機関	国有企業	集体営	三資企業	私営企業	農業	その他
1 国有企業	4	202	12	3	1	3	4	1.7
2 集体営		14	15	2	1		1	
3 三資企業	2	12	4	17	1			5.6
4 私営企業		24	8	6	17			
5 株式会社	1	17	6	3	13		1	2.4
Column Total	7	269	45	31	33	3	6	1.8 68.3 11.4 7.9 8.4 .8 1.5

から他のセクターから他のセクターへの移動もある程度つかめるようになった。

表2 Aをみると国有企業へ来る労働移動は、国有企業からの移動がほとんどであるという構造は変化していないことがわかる。しかし、他のセクターへの移動も国有企業からの移動が多数ではあるものの「集体営は集体営間」、「三資企業は三資企業間」、「私営企業は私営企業間」というある程度固まりがある労働市場が存在することが推定される。また、株式会社に関しては私営企業従業員の移動がキャリアに関する一つのまとまりをなしているこ

また、株式会社に関しては私営企業従業員の移動がキャリアに関する一つのまとまりをなしているこ

とが見える。国有企業が質量ともに圧倒的な存在感を持っていた過去の企業社会の状態から見て、国有企業が社員送り出しの大セクターであることは当然のことであるが、一方で労働市場の分化も形成されつつあることが見いだされる。

これに対し、ベトナムの場合は労働市場の分化がハノイとホチミン市という地域差と国営—非国営という経営形態の差が重なるかたちで表面化していることがわかる（表2ベトナム参照）。明らかにハノイ国営たばこ企業（経営的に良）とハノイ国営機械製作企業（経営的にかなりの困難が推定される）では移動の意味する方向は全く逆であることが予想されるにせよ、国営企業間の移動が過半をしめている。意味が逆だというのは、機械製作企業では施設、設備ともに老朽化し、他の経営形態企業から望んでここに移ろうという人はいないということと、他方、たばこ企業はハノイの国営企業の中では比較的業績が順調であるがゆえに既得権としての従業員身分が強調され、他からの参入は許さないという構造ができていると考えられる。

一方、ホチミン市の三企業、およびハノイの株式縫製企業は個人企業、自営業からの移動が相対的に多いことによって特徴づけられる。これには、国民経済の中での国営企業の圧倒的優位性がすでに崩れていたか、あるいは始めからなかったという事情が投影されていると考えられる。当然といえば当然だが、表面的には似ていても社会主義の期間と深度の点で圧倒的な差がある中国とベトナムでは労働移動における国有（営）企業の障壁の高低の中に国有（営）企業のもつ社会的位置の差異が象徴され、ひいては社会主義的秩序化への信頼に関する指標がかくされていると見てよいだろう。

c. 転職理由

では、このことをより従業員の内面からの視角を取り入れるかたちで考えるために勤務先を移った人の変更理由からこの問題にアプローチしてみよう。ここでは実際の調査での選択肢から「その他」を除き、かつ四つのカテゴリーにまとめなおして表化したものから出発する。表3がその結果である。まず目につくことは、選択肢「経営状況の評価」を選んだ人々の割合に関して中国、ベトナム双方とも南北の地域間ではっきりした違いをみせたことである。いずれも南部の企業で「経営状況の評価」を選んだ人々の高い割合が示されている。これは、北部の大型国有企業で改革・開放政策以前の移動の事例では「経営状況の評価」という感覚がそもそもなかつたであろうという事情を差し引いても、素直に市場経済化の進展の度合いを反映しているものと見てよいだろう。中国における深圳G建設は政府部局の「公司化」という政府の政策主導により成立したという企業の成り立ち、および深圳の企業社会の中軸をなすような企業であるという企業の性質から、従来の北部大型国有企業と同様の結果を示すかとも思われたが、ここでは市場経済化の強い影響下にあるこの地域の特性が強く影響していると考えられる。このことから市場経済に強く志向した

地域では転職にかかわる基準も市場経済化に適合したかたちで順位付けされていることが想定され、この意味で中国の北部と南部では日常生活の行動を秩序化する基準が相当程度異なっていることが予想されるのである。すくなくとも、深圳のような都市では市場性を抜きにして人々の社会的行動を論じることは全くできない段階にきていると思われる。

一方、このことの鏡像のような結果がベトナムで出ている。すなわち、労働集約型という企業本来の性質から、ハノイ株式縫製企業はホチミン市の企業と同様の転職理由として「経営状況の評価」カテゴリーを選ぶ従業員の割合が多いという結果をみせてもおかしくない。しかし、意外と「経営状況の評価」へ落ちる割合は高くなかった。したがって、転職理由としての「経営状況の評価」項目への親和性は業種や、企業形態を越えて、ハノイとホチミン市の市場経済化の進展の度合いをよく反映している指標だと考えれば理解でき

表3 企業別勤務先変更理由（中国）

実数 行%	組織 決定	職場の 問題	経営状況 の評価	生活上 の利便	人員整理 など
大連A 石油化工	17 48.6	3 8.6	4 11.4	11 31.4	
北京B1 絨毯	7 16.7	7 16.7	7 16.7	21 50.0	
北京B2 石油	29 38.7	10 13.3	11 14.7	25 33.3	
温州C 発電	11 28.9	4 10.5	7 18.4	15 39.5	1 2.6
温州D集 団企業	2 15.4	1 7.7	5 38.5	4 30.8	1 7.7
深圳E工 作機械	6 15.0		17 42.5	16 40.0	1 2.5
深圳F電 子部品	10 34.5	2 6.9	15 51.7	2 6.9	
深圳G 建設	6 25.0	1 4.2	6 25.0	10 41.7	1 4.2
Column Total	88 29.7	28 9.5	72 24.3	104 35.1	4 1.4

企業別勤務先変更理由（ベトナム）

実数 行%	組織 決定	職場の 問題	経営状況 の評価	生活上 の利便	人員整理 など
ホシ国 営染色	7 3.8	24 13.2	89 48.9	42 23.1	20 11.0
ホシ市営 電気部品	3 4.8	15 24.2	24 38.7	12 19.4	8 12.9
ホシ 個人縫製	3 3.4	14 15.9	43 48.9	19 21.6	9 10.2
ハノ国 営たばこ	25 36.8	1 1.5	7 10.3	31 45.6	4 5.9
ハノ国 営機械	37 50.0	9 12.2	7 9.5	20 27.0	1 1.4
ハノ株式 縫製	6 12.8	12 25.5	6 12.8	20 42.6	3 6.4
Column Total	81 15.5	75 14.4	176 33.8	144 27.6	45 8.6

る結果なのである。

さらにまた、他の選択肢である「組織決定」項目の選択割合は各企業が社会主義政権にとってどのような位置を与えられているのかを示す指標となっていると考えられる。つまり、中国においては大型の国有企業は企業という社会的枠を越えて行政、あるいは党運営と一体となった重点的複合組織である。そして、そこでの職員の企業間移動は、経済の計画性とも関連して日本的な意味での「転社」とは社会的文脈が著しくことなる「できごと」になっている。したがって、そこでの移動は必然的に「組織決定」による移動が高い割合を占めざるをえず、実際データもそのような構造を示している。

とはいえ、北京 B1絨毯企業の結果は、こうした一般論と多少異なったものになっていると考えられる。つまり、このみが大規模国有企業、あるいは温州 C 発電企業のような有力国有企業との対比で「組織決定」による移動を選択したサンプルの割合が低く、かわりに住宅問題や夫婦の別居解消等の「生活の利便」を理由にあげた人が相対的に多かった点

である。このことは絨毯産業が市場性を最優先課題としつつある中国の産業構造と産業戦略のなかでその位置を後方に下げてきているということを間接的に表現しているものと解釈できる。社会主義市場経済の進展の下で、こうした国有企業間の優先順位付けが実質的に活発化し、結果として大型国有企業間にも労働市場の伝統的構造の変動が起こっていることが予想されるのである。

他方、反対に深圳F電子部品企業で他の南部企業と相違して「組織決定」による移動項目が高い割合を示している点は、この企業が四川省に本拠を持つ企業で職員層はそちらから任命されてくるというこれまた、中国社会主義の企業事情を反映していると思われる。したがって、当然のことではあるが、深圳F企業では‘落下傘的に’親企業から降りてくる職員と四川省から来ることはあるが自由度のない単純労働に従事する一般工員との分離度は高いと考えられる。さらに、誤解を恐れずにいえばこのような分離が「聖なる天蓋としての社会主義」の名の下に社会問題化されえない構造ができあがっていると考えられる。

他方、ベトナムの場合、「組織決定」による移動項目への選択はハノイの国営企業が他の企業に比べてかなり高い割合を示していることに特徴が見いだされる。特にハノイ国営機械加工企業は視察と聴取調査から老朽化した施設と設備による企業業績の伸び悩み（あるいは減少と言ってもよい）に悩まされていることがはっきりしており、そこでの従業員の移動は経営上の問題を解決するための、いわゆる「送り込み」的なものが多くなり、このことが「組織決定」による職員層の移動の相対的多さと結びついていると考えられる。

そうじて、社会主義社会での労働移動は、社会主義市場経済化以前の企業社会のなかでは、国有企業が中心を占める産業構造が強固なゆえに、公的機関、公的組織の事情による移動が労働移動の第一義的位置を占め、他には一般労働者の移動として生活上の問題解消が主眼となるものが続く程度であったと考えられる。そして、市場経済化はこうした労働移動の構造に風穴をあける現象の一つといえる。中国南部では転職する人の中で、企業の「経営状況」を考慮して転職する人の割合が三分の一から二分の一あり、ベトナムのホチミン市でも転職を経験する人の中で約半数の人々が「経営状況」を理由として転職する構造ができてきている。このことは、社会主義社会の市場経済化が持つ社会的帰結を論ずるときにゆるがせにできない論点である。

また、もう一点ベトナムホチミン市の企業群において、転職理由として「人員整理等」を挙げる人々の割合が高くなっていることも従来の社会主義イメージを考慮するとき注目に値する現象である。中国においてもこの選択肢に落ちるサンプルがわずかであるが出てきていることは注目すべきであるが、ホチミン市の場合、それが転職理由全体の10%を越えていることはこの地域の社会主義的秩序化の構造を考える際にゆるがせにできない数値である。この数値をみるかぎり、ホチミン市地域の社会主義は、定着はおろかその平時的展開さえおぼつかないものだったと考えざるをえない。企業での聴取調査での印象からい

えば純度が高い社会主義的手法がかなり強固な枠組みをもって人々の日常生活の中に浸透してきた期間はいわゆる解放以後長くても5、6年、短く見積もれば3年程度だったと考えられる。この期間の短さがホチミン市地域の人々の社会的行動のあり方を大きく枠づけていることはまちがいないだろう。

中国工会調査のみのデータであるが元の勤務先の職位と現在の勤務先の職位をクロスさせたものを見ると、職位を把握するのが難しいためラフな集計であるが、一般労働者に関しては70%が同等の一般労働者のままであるし、班・組長レベルで62%が同等以下の職位についていることがわかる。逆にいえばそれぞれ30%、38%の人々が一定の上昇を経験していることになる。逆に中層管理者や上級管理者では職位の下降も見られるが、この結果は概してこの時点の中国企業社会の膨張している有り様を伝えていると考えられる。

では、このような構造は、2000年の北京・西安調査ではどのような変化を見せているのであろうか。表3-Aをみると、1995年から2000の5年間に明らかに「経営状況の評価」を転職理由に挙げる人が増えていることがわかる。この調査は北京・西安調査なので北方の企業の特徴が出ていることが多いとみられるが、5年前の調査では南方企業に見られたような%が「経営状況の評価」に現れている。5年のタイムラグというのは我々の実感とそれほど変わらない数字である。また、とりわけ「サービス・金融」、「電子・通信」業種において「経営状況の評価」を上げる人が多かったのは、きわめて自然な感じを受ける。活性化している、あるいは先端の業種である、ということが転職理由にはっきりと現れている

と見て良いだろう。

表3-A 業種別元の勤務先変更理由（北京・西安調査）

業種	実数 行%	職場の				
		組織決定	問題	経営状況 の評価	生活上 の利便	その他
一般製造業	19	9	44	51	9	
	14.4	6.8	33.3	38.6	6.8	
建築・開発	7	8	19	18	4	
	12.5	14.3	33.9	32.1	7.1	
サービス・金融	13	8	56	24	11	
	11.6	7.1	50.0	21.4	9.8	
エネルギー等	11	4	17	17	1	
	22.0	8.0	34.0	34.0	2.0	
電子・通信	2	7	19	7	1	
	5.6	19.4	52.8	19.4	2.8	
紡績・縫製	2	1	2	6		
	18.2	9.1	18.2	54.5		
Column	54	37	157	123	26	397
Total	13.6	9.3	39.5	31.0	6.5	100.0

一方でまた、「紡績・縫製」業種で「生活上の利便」が高い数値を出しているのは、この業種がおかれている産業構造上の位置が、5年前の調査とほとんど変わらないことを示していよう。表3-Aは「経営状況の評価」の数値を軸にして読みとると中国の産業構造の階層性を労働移動という観点から示していることになる。さらに「組織決定」の現象は中国国有企業の国有性の激減をはっきりと示しているものといえる。

d. 就職ルート

次に、労働移動を分析する視点を「転職」から少し広げ、就職ルート（したがって、初職の分析が含まれる）の検証に焦点を移してみる。すなわち、就職のルートの点で各企業

表4 企業別就職ルート（中国）

実数 行%	父母の 替わり	通常の 人事異 動	正式な 従業員 募集	学卒時 分配	友人 紹介	親族 紹介	新聞 広告	職安 紹介	軍隊 復員	企業内 職業 訓練校	退職後 分配	知識青 年枠	自己 推薦	企業 合併	その他	Row Total
大連A 石油化工	24 8.2	34 11.6	144 49.1	58 19.8	2 .7		1 .3	2 .7	17 5.8	5 1.7	3 1.0	1 .3			2 .7	293 24.2
北京 BI絨毯	4 2.0	29 14.6	126 63.3	29 14.6	1 .5		1 .5	1 .5	3 1.5	4 2.0					1 .5	199 16.4
北京 B2石油		53 17.8	126 42.3	94 31.5	2 .7	2 .7		5 1.7	2 .7	13 4.4					1 .3	298 24.6
温州C 発電	1 .5	29 15.2	69 36.1	72 37.7	8 4.2	4 2.1	1 .5	1 .5	1 .5	3 1.6		2 1.0				191 15.8
温州D 集団企業	3 4.7	24 37.5	20 31.3	8 12.5	1 1.6	4 6.3							1 1.6	1 1.6	2 3.1	64 5.3
深圳E 工作機械		35 50.0	4 5.7	17 24.3	8 11.4	4 5.7	1 1.4						1 1.4			70 5.8
深圳F 電子部品		8 14.3	11 19.6	8 14.3	13 23.2	13 23.2	2 3.6								1 1.8	56 4.6
深圳G 建設		22 56.4	10 25.6	3 7.7	1 2.6		1 2.6		1 2.6						1 2.6	39 3.2
Column Total	32 2.6	234 19.3	510 42.1	289 23.9	36 3.0	27 2.2	7 .6	9 .7	24 2.0	25 2.1	3 .2	3 .2	2 .2	1 .1	8 .7	1210 100.0

Total :1210 Missing: 26

はどのような特性を示しているのだろうか。表4、表5がその結果である。中国については選択肢への分布のあり方から大ざっぱに言って①「北部国有企業群+温州C発電企業」と②「温州D集団企業+深圳企業群（Fを除く）」、および③深圳F電子部品企業という三パターンに分かれることがわかる。ただし、温州の企業が二つの群に分かれることからわかるようにこれは南北差だけでなく、企業の特徴が転職回数の分析のときよりも鮮明に出

表5 企業別の就職のルート（ベトナム）

実数 行%	父母の 替わり	通常の 人事異 動	正規の 従業員 募集	学卒時 分配	友人 紹介	親族 紹介	新聞広告	職安 紹介	その他	Row Total
村シ国 営染色	6 1.5	21 5.2	225 55.8	14 3.5	31 7.7	35 8.7	69 17.1	2 .5		403 25.9
村シ市 営電 気部品	5 2.6	3 1.6	55 29.1	4 2.1	52 27.5	26 13.8	42 22.2	2 1.1		189 12.1
村シ個 人縫製		3 1.6	89 47.6	5 2.7	32 17.1	19 10.2	35 18.7	4 2.1		187 12.0
ハノイ 国営 たばこ	39 11.2	40 11.5	105 30.3	51 14.7	13 3.7	91 26.2	4 1.2	4 1.2		347 22.3
ハノイ 国営 機械	22 6.6	41 12.2	98 29.3	104 31.0	26 7.8	42 12.5		1 .3	1 .3	335 21.5
ハノイ 株式 縫製	1 1.0	6 6.2	15 15.5	1 1.0	49 50.5	11 11.3	4 4.1	8 8.2	2 2.1	97 6.2
Column Total	73 4.7	114 7.3	587 37.7	179 11.5	203 13.0	224 14.4	154 9.9	21 1.3	3 .2	1558 100.0

ているとかがえられるのである。この場合、前記の第1パターンは「人事部門による通常の人事異動」、「労働部門の正式な従業員募集」、「学卒時の分配」の3項目に落ちるサンプルの割合、および「企業内職業学校（技工学校）」、「軍隊復員」項目へ入る人々の存在という2方向からの相似性によって特徴づけられる。これらの企業はみな大型、あるいは国策的な有力国有企業であり、生活と企業活動が一体となった中国的「単位」である。これらの企業のリクルート経路の大半が従来の中国企業社会で通常のものであったことは企業の性質から言って当然であろう。ただ、つぎの三点は確認しておきたい。一つはこれらの企業にみられ、南部の企業にはない「軍人復員」、「技工学校」経路の存在である。これらの経路の存在はこうした企業が国策的企業であり、かつ独自の企業内職業訓練校を持つ大型国有企業であることをよく表している。

第二に「父母の替わり（頂替制度）」による入社が大連A石油化工を始めとして第一パターンの企業群、および温州D企業に見られる点がある。頂替制度は退職した親の替わりに子供のうちの一人が優先的に当該の企業に入社できる中国企業社会独自の制度であった。このような制度の存在は中国企業社会の中心である「単位」が社会保障体系の機能を色濃く持つものであることの証拠であるが、「単位」の世襲化等の問題が指摘され、制度としては中央レベルで一九八六年に禁止されている。したがって、現在の時点ではこの制度を経由して入社してくる新入従業員はいないことになる。しかし、ここでの問題はこうした「頂替」制度が法的に禁止されたことではなく、このような制度を使った入社経路が相対的に多いという従業員の労働移動上の現象と当該企業の性質がどのように結びついているのかである。たしかに社会移動の観点からみれば頂替制度禁止通達が示しているようにこのような制度を経由した従業員の存在は当然「単位」の世襲化や家族化の問題を提起し、「社会主義的階層構造」の事実的固定化を引き起こす要因であるといえよう。しかし、もう一点このような制度に象徴される中国社会主義的企業＝工作单位のもつ社会保障機能への着目も重要である。そして、なかでも他の企業との比較で頂替入社の割合が相対的に多い大連A石化、および温州D企業の社会保障機能が注目されるのである。

大連A石化企業の「頂替」に入るサンプルの多さは、まずは中国東北部という大型国有企業の一つの拠点あるという地域的特性に帰着させることができる。しかし、他方同種の企業である北京B石化企業との比較では設立年の古さにも帰着させることができ、このような視点からの説明は、国有企業の社会保障機能に関する一般的議論の範疇に入るものであろう。しかし、温州D集団企業の場合は設立年という要素から一般論に解消させるよりも、灯具製作企業を中核とした企業で、周辺の経営危機に陥った各種企業を吸収合併するかたちで伸びてきた企業であること、つまり、「単位」の福祉的機能について特別の配慮をせざるをえない企業の独自の性質がここに投影していると考えられる。聴取調査の際、ここでは従業員の福祉と社会保障を重視する「社会主義型企業」であることがしばしば強

調された。また、この企業で「企業合併」による入社だと敢えて記入した人が一人にせよ存在することはこうした文脈を補強するデータである。

さらに、これら「頂替」入社項目を選択した人たちの年齢を調べてみると、大連Aで20代三名、30代一八名、40代二名、50代一名、他の企業の場合はほとんど30代の人々で占められていた。20歳代入社の場合、「頂替」は制度的には無理であるが、少なくとも彼らの意識では頂替入社と意識されていることになる。大型国有企業が集まり、市場経済化に対して、南部に遅れをとり、経済的に上昇のきっかけに乏しい東北部の状況を映し出している結果と考えられる。

第三は北京BI絨毯において「労働部門の正式な従業員募集」経路の選択割合の多さである。これは石油化工という技術系企業に対し、織物という工程のあり方が反映していると考えられる。つまり、従業員の中の技術者と一般作業員の構成比の相違に帰着させるべき現象である。そして、この場合、労働移動の観点からは、中国企業社会の従業員募集経路が制度的に分化され、(職員、技術者層は人事局、一般労働者層は労働局が担当)その分化が企業の業種と重なりあいながら就業者全体の分化につながっていることが注目される点なのである。

一方、南部(温州D発電企業を含む)の企業では「通常の人事異動」の割合が目立つ三企業と「友知人紹介」、「親族紹介」経路が相対的に多い深圳F企業の2つのパターンがみられた。前三者に関して、「通常の人事異動」や「学卒時の分配」経路が大卒者、技術者、中堅幹部以上層に対応するカテゴリーであることから、直接にはこれら企業からのサンプルに前記の層の人々が多いことを示しているにすぎない。しかしそれ以上にこれら企業の性質と成り立ちにこの結果の要因はあると考えられる。つまり、それぞれ深圳E工作機械は企業の性質上技術者が多いことに、温州D企業は企業合併という前述した理由から幹部層の異動が多いことに、また、深圳G建設は市の部局が企業化した企業であり、結果として市の職員がそのまま横滑り的に従業員化した企業であるという理由にこの結果の原因が求められるのである。そして、温州D灯具企業、および深圳G建設企業は改革・開放政策の展開以降の中国社会で企業が成立してくる時の典型の一種を示している点で注目に値する。とくに深圳G建設企業ではむしろ市場経済化の進展や企業改革政策の展開に‘のって’従業員身分の新たな分化をとおして上層従業員層の国有企業従業員身分の確保や連続性が図られている可能性がある。そして、このような社会移動のあり方もまた、現代中国社会の中での移動の一典型をなしていると考えられる。

また、これら企業で深圳F電子部品と比べて一般労働者募集の通常経路である「労働部門の正式な従業員募集」の割合が高いことも示唆的である。つまり、これは南部企業社会の中で深圳F企業と他の三企業は異なった「社会的地位」を占めているということを示唆しているデータであり、深圳F企業では一般労働者層の多数は身近な人々のコネクション

を通して就職機会を得ていることになる。このことはいわゆる「コネ社会としての中国」と言うよくいわれる文脈からは異なった脈絡で語られなければならない現象である。一般に中国社会ではいわゆる「幹部」層と一般労働者層の分離は少なからず指摘されることであるが、しかし、ここで明らかになってきたことは、北部国有企業や三つの南部企業で見られるそうした従来型の分離ではなく、一般労働者層として社会主義的秩序化の枠内にあり、その保護の下にある‘認知された労働者’とは別に、そのような枠内にない‘影のような労働者’が企業の種別と重なりながら中国社会の中に発生してきているという実感を裏付けるものである。深圳F企業の就職ルートのデータは、生活共同体的=社会保障体系的国有企業としての従業員管理のあり方に起因して、従業員募集が公式のルートからはずれてコネクションが幅を利かす、旧来型の労働市場のセクター化とは別の意味のセクター化が中国社会に発生しつつあることを示唆している。つまり、農村労働に対する都市労働の実入りの良さ故に、周辺の労働者として‘影のような労働者’が主役となる、コネクションを中心とした、アンダーグラウンド化した「労務市場」が形成されていることが確認されるのである。

さらに、このような構造に関しては表5からベトナムでも同様な構造があることがわかる。つまり、ハノイ国営二企業における通常経路での従業員リクルートの多さ、ならびにホチミン市国営染色企業での一般労働者層募集における通常ルートの多さと対比されるかたちでハノイ縫製、ホチミン市営電器部品、ホチミン市個人縫製の三企業における「友人、親族紹介」経路の多さが中国と同様の構造の存在を示している。中国社会主義社会とベトナム社会主義社会は多くの点で異なっており、社会意識の点では特に同日に論ずるこ

表6 企業別就職のルート（北京西安調査）

実数 行%	通常の		正規の		知友人 紹介	親族 紹介	新聞 広告	職安 紹介	軍隊 その他	企業内 訓練校	
	父母の 替わり	人事 異動	従業員 募集	学卒時 分配							
一般製造業	54 10.5	75 14.6	187 36.3	128 24.9	21 4.1	13 2.5	12 2.3	4 .8	5 1.0	5 1.0	11 2.1
建築・開発	9 5.6	29 17.9	46 28.4	35 21.6	17 10.5	7 4.3	6 3.7	2 1.2	2 1.2	4 2.5	5 3.1
サービス・金融	8 3.3	40 16.5	81 33.5	36 14.9	32 13.2	10 4.1	18 7.4	9 3.7	4 1.6		4 1.7
エネルギー等	8 5.4	25 16.8	56 37.6	40 26.8	9 6.0	2 1.3		1 .7	1 .7	3 2.0	4 2.7
電子・通信	3 3.2	12 12.6	28 29.5	27 28.4	6 6.3	4 4.2	5 5.3	8 8.4			2 2.1
農業			2 28.6	3 42.9					1 14.3		1 14.3
紡績・縫製	5 13.2	4 10.5	18 47.4	7 18.4	2 5.3			1 2.6	1 2.6		
Column Total	87 7.2	186 15.3	418 34.6	276 22.8	87 7.2	36 3.0	41 3.4	25 2.1	9 .7	12 1.0	27 2.2

とはできないが、市場経済化政策の進展と軌を一にする企業改革の深化とともに労働移動と企業特性との関連ではかなりの相似形をみせる構造を持っていることになる。

また、ここでも北京・西安調査と対比してみ

る。表6の業種別でみると5年前の結果と際だった差ははっきりしてこない。ただし、「電子・通信」分野での「学卒時分配」の多さは、工会調査における北京のB2石油会社、温州のC発電会社と同様に高度の技術力を必要とする分野における従業員募集のあり方を表していることは確かである。(ただし、最近はいわゆる分配は機能していないと考えて良いようである)しかし、他方表7のように経営形態別で見るととりわけ三資企業といわれる外資系企業の従業員募集の特異性が際だってくる。つまり、「新聞広告」が24.5%と多くなり、他の経営形態と大きな差を見せている。また、私営企業では知人、友人紹介が24.7%を占め、中国における私有企業の特質が示唆されている。さらに、株式会社においても知人、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束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、私営企業的人事管理策、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よう。

表7 経営形態別就職のルート (北京西安調査)

実数 行%	通常の		正規の		知友人 紹介	親族 紹介	新聞 広告	職安 紹介	軍隊 その他	企業内 復員	企業内 訓練校
	父母の 替わり	人事 異動	従業員 募集	学卒時 分配							
国有企業	76 8.7	150 17.2	325 37.2	229 26.2	25 2.9	13 1.5	10 1.1	6 .7	7 .8	11 1.3	22 2.5
集体营	9 7.2	14 11.2	47 37.6	19 15.2	17 13.6	10 8.0	3 2.4	3 2.4	2 1.6	1 .8	
三資企業	1 1.9	6 11.3	9 17.0	9 17.0	9 17.0	2 3.8	13 24.5	3 5.7	1 1.9		
私営企業		4 5.2	21 27.3	7 9.1	19 24.7	5 6.5	7 9.1	9 11.7	3 3.9		2 2.6
株式会社	1 1.3	11 13.9	16 20.3	12 15.2	17 21.5	6 7.6	8 10.1	4 5.1	1 1.3		3 3.8
Column Total	87 7.2	185 15.3	418 34.6	276 22.8	87 7.2	36 3.0	41 3.4	25 2.1	9 .7	12 1.0	27 2.2

る。表6の業種別でみると5年前の結果と際だった差ははっきりしてこない。ただし、「電子・通信」分野での「学卒時分配」の多さは、工会調査における北京のB2石油会社、温州のC発電会社と同様に高度の技術力を必要とする分野における従業員募集のあり方を表していることは確かである。(ただし、最近はいわゆる分配は機能していないと考えて良いようである)しかし、他方表7のように経営形態別で見るととりわけ三資企業といわれる外資系企業の従業員募集の特異性が際だってくる。つまり、「新聞広告」が24.5%と多くなり、他の経営形態と大きな差を見せている。また、私営企業では知人、友人紹介が24.7%を占め、中国における私有企業の特質が示唆されている。さらに、株式会社においても知人、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束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、私営企業的人事管理策、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よう。

3. むすび

以上、1995年の中国沿海部、2000年の北京・西安、および1996年のハノイ、ホチミン市というベトナムの2大都市の企業における調査から転職回数、転職ルート、転職理由、転職ルートのデータを分析した。その結果経済、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意識に結びつくかは今後の課題としたい。

注

1. たとえば参考文献5参照
2. 純粋な農民は国民の半数を切っていると考えられる。農民が多いように見えるのは都市戸籍と農村戸籍の区別に起因し、農村戸籍でも実際についている職業は農業ではない人々が多数出てきている。参考文献1参照
3. 選択肢に「解雇」は載せたが、実際に選択されることは中国、ベトナム両調査ともになかった。

参考文献

1. 巖善平「ケーススタディ中国」NAW連続講座報告集1 NAW 1991年
2. 国際金融情報センター『アジア三ヶ国（中国・インド・ベトナム）の国営企業改革』1995年
3. 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—中国「企業改革」下の従業員』1996年3月 比較社会変動研究会
4. 比較社会変動研究会『国際社会の変容と企業組織の展開(2)資料編、労働組合資料編』1998年12月 比較社会変動研究会
5. 孟建軍「中国の労働移動メカニズム」『海外事情』1996年11月 拓殖大学海外事情研究所
6. 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巡って」1991年1月 『中国研究月報』515号
7. 松戸武彦、高田利武編著『変貌するアジアの社会心理』2000年 ナカニシヤ出版

本稿は2001年度 奈良大学研究助成の成果の一部である。