

2000年代初期中国上海における中間層の特徴——事例研究からの試み

Characteristics of the Middle Class in Shanghai, China: A Case Study in the Early 2000s

王 維亭*

WANG Weiting

要旨 中国は改革開放後から「中間層」が出現してきている中、中国社会における「中間層化」を認め、その発展を強調している説と社会の二極化説が現われている。「中間層」は経済の市場化が進む中で分離する方向にあるのか、あるいは両者の距離は近いのか、本稿は企業内における中間層とよいい中間管理者層と労働者層との関係を検討しながら考察する。事例研究を通じ得た結論は賃金などからみる限り、全体として中間管理者層は労働者層に近い存在として位置付けられるが、階層意識には多少の差異がある。中間管理者層は自らが「中」に属していると回答する人が多いが、労働者層の場合は、「中の下」に属していると回答する人が多い。他方、両階層の子供の教育に対する意識は近似し、ともに教育は将来の職業のために役に立つ、社会地位を上昇させる必要な手段として重視されていることが示されている。

はじめに

2002年、中国は所得格差を縮小するために、中国共産党第16回代表大会の政治報告において初めて「中等収入者」という概念が盛り込まれた。そこでは、今後の20年間で全面的小康社会¹⁾の達成を目指し、所得格差縮小のために、低収入者の収入水準を高め、中等収入者の比率を拡大するという目標が設定された。ハイヴェイが言う「小康」は原始共産性の理想郷ほどではなく、かといって「乱」でもない、中ぐらいに平和で公平な状態を意味する。現代的な意味に引きつけて「市民に富がいきわたる」こと、つまり中間層を厚くすることが目指されていると考えられている²⁾。「小康社会」の概念は、中間層を指すような階層概念ではないが、この概念は人々の中間層化と相似性があると言って良いであろう。

中国社会における新中間層の全体像を明らかにするためには、農民層や自営業層など旧中間層を含めた分析が不可避であることは明らかであるが、農民層や自営業層の変化はそれぞれ固有の論理をもっているため、本稿では新中間層に分析対象を限定することとする。このことは、本稿の結論が重要な制約をもっていることを意味する。新中間層に関する本稿の結論から直ちに「中間層」全体や中国の社会構成全体を結論づけることができないことをあらかじめ断っておきたい。

ここでは、本稿が研究対象とする新中間層の中核と考える階層をとりあえず定義しておこう。「中間層」の定義については、多くの議論がある。後に見るように、陸学芸を中心とする研究グループは中国の社会層を十大階層に区分しているが、本稿では、そのうち中上層（大型企業の中間管理職、中小企業の管理職、中級専門技術職従事者、および中型私

* 千葉大学国際未来教育基幹講師

1) 小康社会：「小康社会」とは、衣・食・住に困らない生活ができる社会のことである。

2) デヴィッド・ハーヴェイ『ネオリベラリズムとは何か』青木社、2007年、40頁。

営企業主)、および中中層のうちの一部(簡単な専門技術職従事者、事務員など)を新中間層の代表と考へて、分析を進めることとする。また、本稿は現場の中間管理層をもっとも代表的な新中間層と考へ、調査を行うこととする。管理職の定義と範囲は、基本的に中間管理者層をさし、生産管理職と事務管理職も含め、最高経営者は含まれていない。労働者は一般的な現場で働いている人々をさしている。

以下の記述では、特に断りのない限り、「中間層」という言葉を用い、農民層など旧中間層を除外した、上記の階層の人々を指すものとする。

1. 先行研究

まず、李強(2004)『中国の社会階層と貧富の格差』の著作から紹介する。李は社会学の視点から中国の社会階層構造の変遷や貧富格差および貧困層の問題に対して現状と歴史について分析した。彼の分析によると、改革開放以降の20年来、中国の社会階層構造が変化した最大の特徴は「身分的階層」体制の徐々の解体と「経済的階層」の形成である。彼の言う「身分制」は、1950年代の中国では独特なものである。主に、政治的な身分という³⁾。しかし、1979年に改革開放政策を実施して以降、これらの人々の政治上の身分制度は解体しつつ、経済的な地位の重要性が上昇した。中国では若い人によって構成される新たな社会的中間層は、年配の世代の中間層に取って代わりつつあることを提示している。李は中間層の生成と拡大、中国にとって、社会が安定に向かつて発展する重要な要因であると強調している。

李強の研究とともに、陸学芸編(2004)『当代中国社会流動』では扱われているデータはすべて社会科学院研究グループによって2001年と2002年の間に行われた全国各地域向け6,000人に対するアンケート調査の結果である。中国の社会階層の構成と流動について主に実証研究を中心に分析するものである。その中に最も重要な結論の一つは、中国社会を十大階層に分け、現代化に伴い社会階層が形成されていることである。つまり、十大階層⁴⁾とは、国家・社会管理職層、管理職層、私営企業主層、専門技術職層、事務職層、零細経営者層、商業・サービス業の従業員層、労働者層、農業労働者層、無職・失業者層の順に、上下に位置している。

さらに、研究グループはこの十大階層には五つの社会的地位が与えられ、上から順に、上層(高級幹部、大型国有企業管理職、高度専門技術者、大型私営企業主)、中上層(中・低監部、大型企業の中間管理職、中小企業の管理職、中級専門技術職従事者、および中型私営企業主)、中中層(簡単な専門技術職従事者、零細企業主、事務員、個人経営者)、中下層(一般の商業・サービス業従業員、労働者、農民)、下層(生活が貧困状況に陥り、かつ就業保障がない労働者や農民、無職、失業者、半失業者)となっている。

この研究グループの分析モデルによると、中間層は2002年の時点で全就業人口の15%程度であるという。中間層に含まれる職業グループは管理職、専門技術職、事務職、零細経営者、商業・サービス職であり、理論的には私営企業主をこれに入れるべきではないと考

³⁾ 李強著、高坂健次訳『中国の社会階層と貧富の格差』ハーベスト社、2004年、8頁。参照：政治的身分とは、貧困・下農中農、富農、職員、革命幹部などの区分である。これらの身分上の地位は、彼らの経済的な地位とあまり関係がない。

⁴⁾ 陸学芸『当代中国社会流動』社会科学文献出版社、2004年、13頁。

えている。私営企業主はある程度の生産手段と剰余労働を占有するため、給料で生計を立てているのではない⁵⁾からである。

これらのホワイトカラー層などの増大と中間層の増大傾向を主張する議論に対して、孫立平(2008)は、次のように主張している。「1990年代半ばから、社会全体の資源が一部の地域へ、農村から都市へ、中小都市から大都市へ、大都市から超大都市へという形で集中していった。さらに、大都市では、一部のグループ、一部の階級、一部の個人へと集中していった。貧富の差の固定化が一種の社会構造になり、基本的な利害関係は固定化する局面へと変わり始めた。経済発展とともに、下層集団の状況が実質的に悪化する傾向である⁶⁾。」と強調している。

さらに、孫によれば、中国社会の上層部は階級化し、下層部は分散化する。社会の上層部は意識的に組織形成し、その利益を守るため、力を増強させていく。他方で、下層は、組織化という能力が圧倒的に欠けている。上層と下層は並存していて、同様のスピードで発展していることによって、上層部は寡頭化し、下層部はポピュリズムが進行し、社会の「断裂」が加速すると強調している。

本稿はこうした「中間層化説」と「二極化説」の存在を念頭において、2000年代初頭までの中間層の動向を企業調査に着目し及び検討する。

2. 事例研究

2.1 調査地紹介

本稿の事例研究地域は中国上海市松江区である。松江区は上海市の西南にあり、南北約24km、東西約25km、面積は605km²である⁷⁾。上海市の発祥の地として重要な位置を占めている。2005年の人口は約50.7万人、その内、非農業人口は約23.4万人。出生率は6.58%、死亡率は7.45%である。外来流入人口は約32.55万人、年平均増加率は21.2%である⁸⁾。2004年の区の統計によると、2004年の第一次産業は増加が7.74億元、前年比下降13.4%、第二次産業は増加が241億元、前年比35.2%上昇していた。第三次産業は増加が94.5億元、前年比24.8%上昇していた⁹⁾。このことは第二次産業が中心的な地位を占めていることを示している。松江区は老城区と新城区に分けられている。老城区は、昔から人々が生活や、仕事をしている地区である。新城区は1990年代後半から建設され、主に住宅地や、学校、病院などが建てられている。老城区に住んでいる人々は大部分が高齢者や、40、50代の人々である。20代や30代の人々は新城区に転居して、親元から離れ、核家族を中心とした生活を営んでいる。

2.2 事例研究A社

A社は上海市松江区の東北部に立地し、面積は135km²である。経営権は政府にあるため、国有企業とも言える。資本金はすべて上海市政府および松江区政府からの出資になる。経

5) 陸学芸、前掲書、270-273頁。

6) 孫立平「中国社会を断裂させた改革は反省の時期に」『週刊東洋経済』2008年5.3-10

7) 松江概覧 <http://www.songjiang.gov.cn>

8) 松江統計 <http://www.songjiang.gov.cn>

9) 松江統計 <http://www.songjiang.gov.cn>

済成長とともに、環境（汚水処理）の重要性が高まっていることは言うまでもない。A社は2000年設立し、建設の費用はすべて政府からの出資であった。資本金は3000万元である。雇用は安定していて、従業員は地元の人が多い。外地（上海以外の地域）からの労働者は全勤務者の10%に過ぎない。会社の従業員は全部で85人いる。2005年の調査は30人を対象とする。現場労働者といっても体力的な仕事ではなく、主に機械を操作する仕事である。機械は輸入機械（ドイツ）と国内機械がある。企業内部の機械化程度は90%である。

まず、企業に関する全体的な状況を把握するため、副社長との面談をした。彼の話によると、現場労働者層と中間管理者層の間の差が大きくない。特に基本給の場合、ほとんど同じである。ただ、職務手当の差がある。しかし、職務手当の差は大きくはない。会社社長の話によると、経営者の職務手当は労働者の2.5倍から3倍である。給料全体も2.5倍から3倍である。

労働者層と中間管理者層の学歴も大きな差がない。その原因は、現場労働はほとんど機械を操作することで、純体力的な仕事とはいえない。ある程度の知識を必要としている。技術が必要であるため、熟練工を要求している。雇用は非常に安定しているため、地元の人がここで仕事をしたいと希望している。外地戸籍の従業員がきわめて少ない。社長に対する聞き取り調査によると、今の時点では、外地戸籍の労働者は全会社労働者人数の数人にすぎない。また、外地戸籍の労働者と本地戸籍労働者は基本的に同じ職種に従事している。差別はしていない。

2.3 A社での調査状況と結果

(1) 調査対象30人の状況

表1 30人の学歴構成

中学校	専門学校	高校	短大	大学
3人	9人	7人	9人	2人

被調査者30人中、中学校卒は3人、専門学校卒は9人、高校卒は7人、短大卒は9人、大学卒は2人である。労働者13人のうち月収1,000元から2,000元の間にいる人は8人、2,000元から3,000元の間にいる人は3人、3,000元から4,000元の間にいる人は2人。職員および中間管理者17人のうち、1,000元から2,000元の間にいる人は9人、2,000元から3,000元の間にいる人は1人、3,000～4,000元の間にいる人は6人、4,000元から6,000元の間にいる人は2人。この2人の中の一人はB会社の副経理（副社長）、もう一人は財務を管理しているマネージャである。

この二人を除いてみると、職員と中間管理者の給与は特に高いわけではない。

表2 30人の月収別構成

	1,000～2,000元	2,000～3,000元	3,000～4,000元	4,000～6,000元
全30人	16人	4人	8人	2人
労働者	8人	3人	2人	
管理者	8人	1人	6人	2人

(2) 管理者と労働者の状況

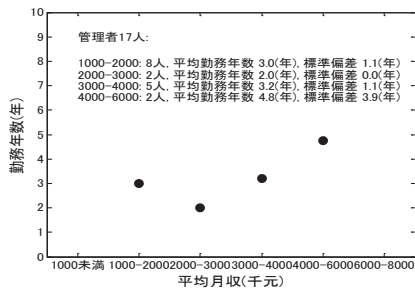


図1 勤務年数と月収の相関

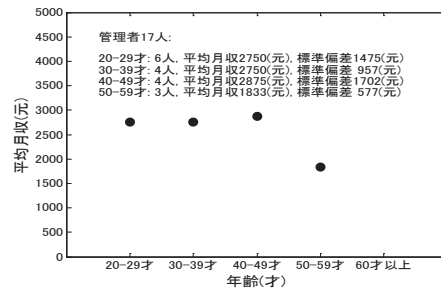


図2 月収と年齢の相関

図1 管理者17人の月収と勤務年数の相関からみると、相関していることがわかった。また図2をみると、管理者の年齢と月収は相関しているとは思わない。

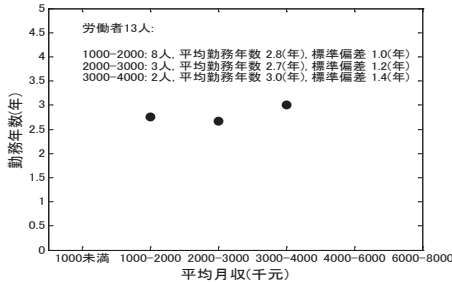


図3 勤務年数と月収の相関

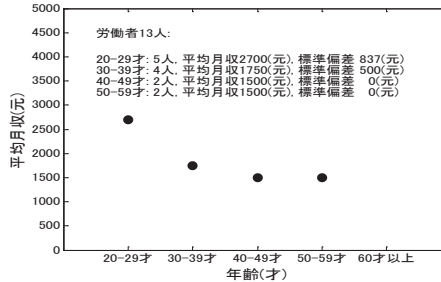


図4 月収と年齢の相関

労働者の場合は、図3の勤務年数と月収の相関を見ると、相関しているように見える。A社では、勤務の年数とともに、工龄給（勤務年数給）が上がることになるのである。図4では労働者の月収と年齢は相関していないように見える。

また、被調査者のうち11人は農村戸籍を持っているが、いずれも上海市松江区の近郊の住民である。19人は都市戸籍を持っている。全員上海市の戸籍である。また、被調査者以外の労働者を含めて、外地戸籍を持っている労働者は全労働者人数の10%しか占めていない。さらに、これらの人々は大体この会社に入社するコネを持っている。

社長の話によると、基本的にこの会社は外地からの労働者を募集していない。外地戸籍の従業員を応募しない原因は、上海の戸籍を持たないと、上海の社会保険に加入することができないからである。

(3) 調査対象の帰属意識

表3 管理者層と労働者層の自己帰属意識

	上	中の上	中	中の下	下
労働者			6人	4人	3人
中間管理者		1人	10人	6人	

「中」に属している意識からみると、労働者13人のうち、6人が中意識を持っている。「中の下」は4人、そして「下」は3人である。それに対して、職員と中間管理者層は「中の上」は1人、「中」は10人、「中の下」は6人、「下」はいない。「中の下」は労働者より多いが、「下」に属している意識はない。自己意識上では、この会社で労働者と中間管理者層の間には大きな意識差がない。

しかし、お金があれば、約8割以上の人は、第一に、子どもの教育費として使う。第二に、住宅購入に使いたいと答えている。教育に対する認識について言えば、中間者層も労働者層も教育の重要性を認めている。

(4) A社でのインタビュー

① 副社長

副社長は上海の出身であり、年齢は40代半ば、学歴は大学卒である。年収は15万元位。妻は公務員であり、年収は10万から13万の間にあるという。一人息子は今年中学校三年生である。成績が優秀で、あまり心配していない。特になにも教えていない。

自分はこの会社に来る前に3つの仕事をしていた。大学を卒業したばかりのときに、上海市内にある洗剤会社の営業を7年間していた。二番目の仕事は、ハルビンで商売を3年間していた。三番目の仕事は上海市の開発区にある会社で副社長として3年間働いた。いまの仕事は2000年から始めた。いまの会社に来た理由の一つは、安定しているからだという。もう一つの原因は、もともと自分は環境専門ではないが、精通しているので、仕事上の障害がないという。若い頃はいろいろなことをやってきたから、いまの仕事に対して満足している。忙しいときもあるが、残業をする必要はない。しかも仕事が安定しているので、心配する必要もない。夜は早く帰れる、家に帰ってから、自分のやりたいこともできる。本を読むのが好きなので、経済類の本などをよく読んでいる。

土日は家族や友達と出かけることなどもできる。時間を自由に支配できる。毎年外国旅行に行っているという。いま挑戦したいことは大学に戻って、なにか勉強できたらいいと思っている。いま一番勉強したいのは金融の知識だという。

② 現場労働者 (Wさん)

彼は上海市近郊の出身である。今年26歳。この会社で3年間仕事をしている。仕事についてはとても満足している。この会社は新しい会社なので、環境はとてもよく、綺麗。汚水処理の現場で仕事をしているといっても、いまは大体機械を操作して仕事をしているので、汚くはない。体力的にもそんなに疲れない。真面目に仕事をすれば、解雇される心配もないという。ここで安心して仕事ができる。

会社は郊外にあるが、いまは電車ができたので、電車に乗って帰ることもできる。とても便利だが、たまにはバイクで帰る。車はいま持っていない。結婚以降、車を買うつもりだ。

仕事場は男が多いので、人間関係はそんなに複雑ではない。みんな仲間だから。

親世代も上海市近郊の出身であり、上海から離れたことがない。自分も遠いところに行ったことがない。お金をためて、ちょっと遠いところへ旅行しに行きたいという。チャンスがあれば、海外旅行をしたいと考えているが、いまの段階では無理。

普段は特に勉強しているものはなく、夜は友達と一緒に遊ぶか、テレビをみるか、未来のことについてはそんなに深く考えていない。そのときになったらなんとかなると思っている。

③ 転職を考えている人：3人（管理者層）、2人（労働者）

転職を考えている中間管理者層の一人にインタビューをした：

彼は40代前半、転職を考えている理由は、この会社がよくないから転職したいのではなく、もっと仕事をしたいからである。この会社はとても安定していて、給料もある程度よい方である。専門的な知識が必要であるが、たいして難しいことではない。毎日同じことをやっているの、暇である。自分はいっと仕事をやりたいから、転職を考えているのである。

彼は仕事に対する満足感を感じていない。言い換えれば、彼がこの会社でやりがいを感じていない。40代前半だからこそ、もっと自分の価値を認めてくれる会社で仕事をしたい気持ちが強い。給料が一番重要な原因ではない。特に仕事の環境、やりがいがあるかどうか重要だ、という。

(5) 小結

調査では、以下の結論を得ることができた。

第一に、企業設立後数年に過ぎないが、労働力の定着率は高い。雇用は非常に安定している。ほとんど長期雇用である。基本賃金からみると、年功的な賃金である。勤務年数と月収は相関している。勤務年数と月収が相関している原因は、機械を熟練操作できるため、長くいてほしい、という会社の希望が反映していると考えられる。基本賃金からみると、中間管理者層と労働者層の間の格差は小さい。中間管理者層はむしろ労働者層に近い存在であると考えられる。会社内部の所得の格差は基本的に大きくない。ただし、社長級の管理者は一般の労働者の2.5倍ほどのボーナスをもらっている。

第二に、学歴と収入には明確な相関はない。社長のインタビューでは、入社の際に、大卒と中卒、高卒は区別があるが、入社時の大卒のエンジニアと一般の技術者の差は40元ぐらいで、特別に大きな差はない。また、管理者ではなくても、技術者の資格を持てれば、学歴は関係なく、大卒のエンジニアと同じ給料をもらえる。ときには、大卒より高い給料をもらえるケースもある。しかし、技師の資格試験は非常に難しい。まず、仕事の経験が豊富で、その人の能力によって、会社の推薦があった上で、試験を受けることができる。試験に合格できれば、給料も上げる。この会社で技師の試験に受かった人はまだ一人しかいない。

第三に、中間管理者層も労働者層も、賃金に大きな差異がないだけでなく、学歴上の差異も小さく、自己帰属意識も近い。教育の重要性をみとめ、お金があれば子供の教育に使

うのも共通点である。戸籍に関しては、ほとんどの従業員は上海市戸籍を持っている。外地からの労働者は少なく、その場合も上海近郊からである。

第四に、転職希望者からの聞き取りからは、自分の仕事に対する満足感があるかどうか、転職の一つの重要な原因となっているようである。もちろん多くの人は収入を多くもらえば、今よりよい生活ができると信じている。ただ、現実的には、仕事中に自己価値を認めてくれる方が収入の多少よりはるかに重要であると認識しているように思えるが、この点はより一層の調査が必要である。

3. 事例研究B

3.1 B社の概況

B社は民間企業、主に男性服を生産している会社である。工場の労働方式は労働集約式である。現場労働者たちの賃金は出来高払い方式、縫製工場の縫製工は90%女性である。毎月の給料は1,500元から2,000元の間にあるが、工場は宿舎を提供し、無料で住むことができる。また、食堂で三食を提供し、安い料金（一日5元：80円ほど。）で提供している。労働者たちにとって、生活費はあまりかからない。業種によって、賃金の差がある。前期加工の場合は、技術が高いため、給料も高い。男性の方が多い。毎月大体3,000元から4,000元ほどもらえる。現場労働者は年末ボーナスがない。

中間管理者層の場合は、月給は大体4,000～5,000元の間であり、年間ボーナスがある。年間ボーナスは、管理者自身の実績とつながる。それ以外、上司からの評価もボーナスとリンクさせている。技能形成については、この会社は社内養成と社外養成がある。社内養成は一般的に浙江省の本社で行う。中間管理職に属している従業員は、少なくとも年一回本社で技能養成と管理技術（管理者であるため、管理能力を高める訓練が必要）の育成課程に参加している。社外養成は、一般的に海外の管理システムやブランド品（スーツ類）に関する勉強である。関連会社で養成を行う。

B社では、中間管理者層の年齢も若く、平均年齢は35歳である。マネージャ層は大体28歳から37歳の間にある。短大卒及び大学卒の人が多い。工場現場では、20代の若い女性が全工場の3分の2を占めている。彼女たちの出身地はほとんど上海以外である。若い女性たちの学歴はほとんど中学校と技術専門学校卒業である。調査の結果によると、多くの人の勤務年数は大体1年から3年の間にある。男性の場合も同じ若い男性が多い。ほとんどの現場労働者は契約工として採用されている。契約方式は短期契約と長期契約である。大体1年か2年の契約になる。転職率は高い。特にこの2、3年の間に、約半分の労働者が転職したという。その原因としては、若い女性は既婚年齢になると、地元に戻って、結婚する人が多い。もちろん、ほかの工場に行く人もいる。ここで考えられるのは、この工場が熟練不要型だということである。縫製技術は簡単であるため、三日間訓練すれば、すぐできる技術であり、やめても次の人が入ってくるため、経営者としては困らない。結果的には長期かつ安定した雇用は必要としていない。

工場にとって、技術工は長期熟練工の方がいい。ミスが少ないため、返品もすくない。縫製工が一番簡単であるため、特に難しい技術は必要とされていない。そのうち、新しい労働者が入るとしても、短期間で訓練できるので、転職率が高くても、企業にとって、大きな問題ではない。

本社が浙江省にあり、社長は上海の出身ではない。中間管理者層も各地出身の人がいる。上海出身か、それとも外地出身か、特に気にすることはない。被調査者159人の中、大学卒は7人、短大卒は9人、専門学校卒は22人、高校卒は10人、中学校卒は110人、小学校卒は1人である。

3.2 調査データと分析結果

(1) 学歴構成と収入構成

表4 学歴構成

	小学校	中学校	専門学校	高校	短大	大学
全員	1人	110人	22人	10人	9人	7人
労働者	1人	106人	5人			
管理者		4人	17人	10人	9人	7人

表5 収入構成

	1,000元未満	1,000～2,000元	2,000～3,000元	3,000～4,000元	4,000～6,000元
全員		104人	5人	3人	1人
労働者		85人	27人		
管理者		19人	11人	9人	9人

(2) 管理者47人の概況

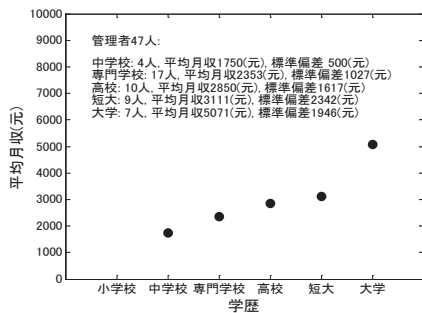


図5 月収と学歴の相関

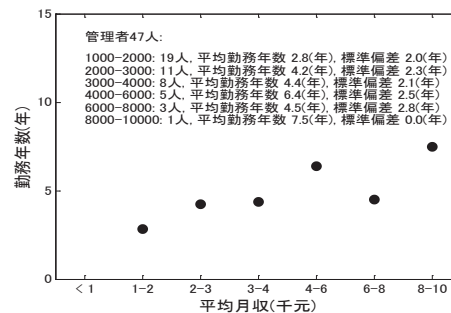


図6 勤務年数と月収の相関

図5 管理者の月収と学歴の相関図からみると、両者は相関していることが読み取れる。また、図6 勤務年数と月収の相関図をみると、両者は相関していることが分かる。

(4) 労働者112人の概況

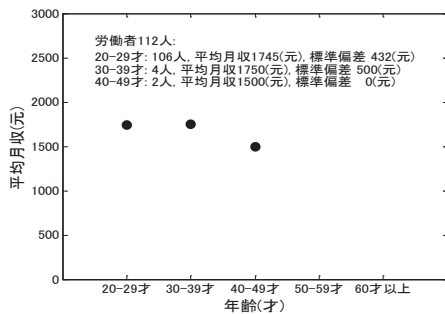


図7 月収と年齢の相関

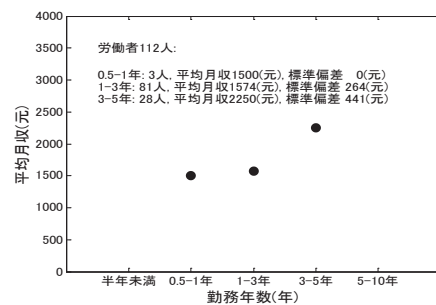


図8 月収と勤務年数の相関

図7 労働者112人の月収と年齢の相関をみると、40歳以上になると、月収が下がってくる。その原因としては、40歳以上になると、作業の速度が落ちるので、能率が下がってくる。この工場では、出来高払い制を採用しているため、一日の件数を数えて、一ヶ月の給料を決めるのである。

図8では、勤務年数がある程度長くなると、月収が上がる。この原因としては、ある程度勤務時間が長くなると、技術が熟練してくるため、それは出来高制とリンクしている。技術が熟練すると、完成件数も上がる。

(5) 勤務年数

B社では労働者の場合は、基本的就業年数が短い。1～3年の就業年数にいる人は97人。被調査者全員の約6割を占めている。3～5年にいる人は42人、全員の約3割を占めている。5～10年にいる人は13人、全員の約0.8割を占めている。

また、縫製機械を操作できれば、すぐ仕事ができるため、縫製現場は特に技術上の能力を求めないという現状である。もちろん新しい縫製工が来れば訓練を行うが、それは短期間である。労働者はほとんど若い女子で、2年か3年ほどここで仕事をした後、地元に戻って結婚する人が多い。

(6) 調査対象の自己帰属意識

表6の階層意識を数値(1～5)で表示する。1は下、2は中の下、3は中、4は中の上、5は上を表示する。平均値を計算する方法によって、平均値が大きいということは上位階層意識が強いということを示している。異常に高い比率で、自分を「上」に属すると回答している。この縫製工場で勤務している女子労働者たちは、ほとんどが外地の出身である。上海での生活は地元よりいいと、また、この工場の寮は無料で、食事安い料金で提供しているので、毎月の給料は実家への送金と自分の買い物で使えるので、出身地での生活よりは上であると考えられる。表にみる彼女たちの「上」意識は、社会全体における「上」ではなく、出身地での生活との比較の「上」であると理解した方がいいであろう。

事実、労働者たちの話によると、彼女たちのほとんどは外地からの従業員であるため、上海の生活はとても楽しい。贅沢な生活はできないが、地元の友達よりよい生活をしている感じがするという。

表6 自己帰属意識

総人数		意識					総人数	各学歴 平均意識
		下 1	中の下 2	中 3	中の上 4	上 5		
	小学					1人	1人	5.00
学歴	中学				19人	91人	110人	4.83
	専門			6人	11人	5人	22人	3.95
	高校			4人	5人	1人	10人	3.70
	短大			3人	6人		9人	3.67
	大学			4人	3人		7人	3.43
総人数				17人	44人	98人	159人	4.51

(7) 工場でのインタビュー

① Wさん：

彼女は今年22歳、山東省の出身である。この工場で2年間働いている。毎月の給料は大体2,000元ぐらい。三食とも会社の食堂で食べるので、食事代はあまりかからない。アパートも無料であるため、生活費への心配はないという。

工場の仕事については、満足しているという。工場は出来高制なので、毎日の仕事の量によって、賃金が決まってくる。仕事したい時には、一生懸命やって、給料も上がっていく。普通のときは、縫製に慣れているから、安定した件数が出せる。大体1,500元の給料がもらえる。

山東省の学校を卒業した後、すぐこの工場にきて、工場環境も大変よいし、上司もやさしい。毎年何回か会社の食事会がある。そのとき、色々な活動も行われている。例えば、カラオケ大会や、ダンス大会などをとても楽しんでいる。周りは若い子ばかりなので、友達はいっぱいできるからさびしくない。いまの生活には満足している。友達はほかの会社の工場と同じ仕事をしている。給料も大体同じ。だから、ほかの会社に行くことはあまり考えていない。結局同じことをやっているから。いまの会社は環境もよいし、綺麗だから。

② 管理職 海外貿易部マネジャー Lさん

彼女は今年29歳、中国の大学を卒業し、カナダの大学で修士号を取得した。カナダから上海にきて、いまの会社に入社した。この会社で3年間働いた。アパレル企業に対して昔から興味を持っている。だから、仕事を探しているときに、この会社の募集をみてきたという。

外資系企業に行かない原因は二つある。一つは、ただ英語が上手だから外資系に入るとは考えていないから。いまの時代は、英語が上手な人がいっぱいいるため、それは就活のときにとくにメリットではないと思っている。もう一つの原因は父が会社を営んでいるので、いずれ父の会社を手伝うことになるか自分で経営者になるかと考えているのである。

いまこの企業での職は海外貿易部のマネージャーである。もちろん英語を使うので、英語を生かすことができる。この会社でまずいろいろなことを勉強し、管理層として問題解決

能力を身につけたい。また、会社の会議などに参加することによって、ある程度この会社の経営の方針や内容を勉強することができる。この会社はどのようなところがいいのか。どのようなところが足りないのか、自分で考えたい。将来父の会社あるいは自分の会社でも使える経験だと思っているからである。

最初から父の会社に入社すれば、甘えてしまうので、あまり勉強できないと思っているから、この会社を選んだという。給料より自分の能力を高める場所として選択した。

いまは上海でマンションを購入したので、戸籍も上海に入れようと考えている。上海での生活には満足している。自分は上海の出身ではないが、若い人にとって、上海はチャンスがたくさんあるところ。大都市なので、いろいろ新しいことを勉強できる。今後結婚してここに住みたいと思っている。

彼女は内部昇進ではなく、応募するときに、この職を選んだのである。面接に合格し、マネージャになったのである。

彼女は勉強に対する意欲が高い。何事に対しても知りたい、勉強したいという気持ちがとても強く、質問に対する反応もはやい。カナダで留学した経験があり、自立精神が強い。

同じ部門の上海出身の国内部のマネージャと比較してみると、国内部のマネージャは穏やかである。人とのコミュニケーションをとるときに、彼女より円滑である。もちろん年齢の差もあるが、国内部のマネージャは今年35歳。この会社で8年間勤務している。国内部マネージャと話をしていると、人間関係を把握することに非常に優れているという印象が強かった。しかしだからといって昇進したわけではない。最初この会社に入ったときに、営業をしていた。3年間で実績を上げて、会社内部では3位以内に入ったという。4年目のときにマネージャー助手になって、5年目からいまの位置に至った。彼女は高卒なので、自分の学歴に対して満足していないという。もし大卒の学歴を持っていれば、もっといい仕事ができると思っている。彼女がこの8年間転職しない理由の一つは、この会社は内部昇進があるからである。もちろん仕事は忙しいが、営業をやっている当時と比べてみると、いまの方が楽である。仕事の時間はある程度自由であり、それは一番大きなメリットだという。

彼女は上海出身、上海育ち、上海で仕事をしている。上海から一週間以上離れたことがない。いまは夫、息子三人で住んでいる。今まで住んでいたマンションは結婚当時買ったマンションなので、去年上海の近郊でいまより広いマンションを購入した。もちろんローンを組んだ。車を持っているため、通勤にそれほど苦労はない。もともと会社の工場は上海市内ではなく、市内から車で40分ほどの距離がある。新しいマンションからもそれぐらいの時間がかかる。いずれ会社を作って、独立することを考えているようだ。

(8) 小結

B社の場合は、A社と違い、労働者と管理者層とはまったく異なった労働条件のもとにあり、二つの階層は分離しているのである。労働者のほとんどは縫製工で、給与は出来高払い制で、年齢と月収とはほとんど相関しない。縫製工のほとんどは低い学歴（ほとんど中学校卒）で、農村地域からの出稼ぎ労働者（労働者の約3分の2は、外地戸籍）で、数年（労働者の61%の勤続年数は1-3年）で転職をする。高度な技術は必要でなく、数ヶ月で一人前になる。

これに対して、管理部門の従業員は、ほとんどが専門学校以上の学歴を持ち、月給制で月給は、学歴や勤続年数と相関し、上記国有企業の従業員と同様に長期雇用で年功的賃金体系をなしている。

以上のような国有企業と民間企業の差異は、今後の研究が必要であるが、B社における労働者が、ほとんど熟練を必要としない職種のために農村からの一次的出稼ぎ労働者から成っているという、必要な技術・熟練の差異に基づく労働市場の差異によるのではないかと推定される。

本稿は企業調査のほか、中間層の実況を明らかにするため地元住民へのアンケートとインタビュー調査も実施した。

4. 住民へのインタビュー調査

2005年8月に同地域で住民への生活意識や中間層意識などを中心に調査を行った。

アンケート方式で、30世帯を対象に調査を行った。アンケートの内容は主に調査対象の基本的な生活状況、職業と学歴、所得に対する満足度、消費生活、そして最後は階層帰属意識である。さらにアンケートの対象者の中から、10人にインタビューを行い、より細かく質問することでこれらの人々の本音を聞き、彼ら自身が中間層に属しているかどうかについて尋ねている。本稿では字数の関係で5人分のインタビュー内容を公表する。

(1) 基本状況

アンケートの調査対象は30世帯であるが、一世帯は夫婦の中の一人を対象としてアンケートを実施した。30人の内訳は男性12人、女性18人。既婚者は27人、未婚者は3人。職業については、私営企業職員が4人、国有企業職員が1人、外資系企業の職員が8人、公務員が3人、文化教育系が9人、商業サービス系が3人、その他が2人となっている。学歴構成は表7の通りである。

表7 学歴構成

学歴	小学校	中学校	専門学校	高校	短大	大学
人数	1人	1人	6人	5人	9人	8人

(2) 生活状況

① 生活状態について

「生活がよくなった」と答えた人は24人、「生活は変わっていない」と答えた人が5人、「悪くなった」という答えた人は1人だけであった。

② いまの生活について

「満足している」と答えた人は19人、「満足していない」と答えた人が11人。

表8 生活に対する満足度

満足度	満足している	満足していない
生活に対して	19人	11人
中国社会に対して	14人	16人

③ 月収構成

表9 月収構成

月収	人数	満足	不満足
1000元未満	2人		2人
1000～3000元	13人	3人	10人
3000～5000元	14人	5人	9人
5000～10000元	1人	1人	

「あなたはどのぐらいの収入があればよい生活ができますか？」の質問に対して、「3,000～5,000元」と答えた人は3人、「5,000～10,000元」と答えた人は16人、「10,000元以上」と答えた人は11人であった。

調査の結果、毎月の所得が1,000元から5,000元の間の人27人いた。しかし、いまの所得に対してまだ満足していない人は21人に上った。例えば毎月5,000元の所得をもらい、比較的いい生活をしていても、多くの人はいまの生活よりもっと余裕のある生活を望んでいるのである。

④ 住居

「いま住んでいる家について」：持ち家率が100%であり、30世帯全て持ち家であった。1990年代に家を買った人は7人、2000年以降は23人であった。

表10 住居

頭金		ローン	
10～20万	10世帯	1,000元以下	6世帯
20～40万	14世帯	1,000～3,000元	18世帯
40万以上	6世帯	3,000～5,000元	2世帯
		ローンなし	4世帯

返済年数：3～6年が2人、6～10年が5人、10～15年が19人。

「ずっとここに住みたいですか？」の質問に対して：

「住みたい」と答えた人が4人、「もっといい所に住みたい」と答えた人が26人であった。

その原因は（複数選択）：

自然環境：12人、居住条件：12人、教育環境：6人、仕事：4人、交通：3人。

持ち家率が100%であったことは不思議ではない。中国の場合は、1970年代から90年代の前半までは公有住宅であり、「単位」から分配されていたためである。しかし、1990年代からは公有住宅を安価で払い下げることがあった。公有住宅の安価売却によって人々は自分の家を持つようになった。

もっとよいところに住みたい理由の第一が自然環境と居住条件であった。この結果からみると、人々は住宅環境を改善した上で、より高い要求をしていることが分かる。

⑤ 車に対する消費

「今現在、車を持っているか？」の質問に対して：

「車を持っている」と答えた人が6人、「持っていない」と答えた人が24人であった。

「これから車を買いたいですか？」の質問に対して：

「買いたい」と答えた人が17人、「買いたくない」と答えた人が13人であった。

⑥ 子供のために毎月の消費額

表11 子供と家庭娯楽

子どものため		家庭娯楽	
100～300円	6世帯	100～300円	6世帯
300～500円	9世帯	300～500円	9世帯
500～800円	9世帯	500～800円	9世帯
800～1,000円	6世帯	800～1,000円	6世帯

(3) 自己帰属意識

表12 自己帰属意識

学歴	人数	意識				
		下 1	中の下 2	中 3	中の上 4	上 5
小学校	1人		1			
中学校	1人		1			
専門学校	6人		3	2		
高校	5人	1	1	3		
短大	9人	1	2	6	1	
大学	8人			7	1	

(4) インタビューの内容

ケースA

職業：マネージャ 年齢：30代前半 性別：女性 学歴：高校

年収：6～8万円(95万円～120万円)

「私は今の生活水準が全体的によくなったと感じている。住宅は以前より大きくなったし、交通も便利になった。大型のショッピングセンターが出来て、買い物はとても便利だ。昔と比べてみると、いまの方が物質的に豊かで、ものが豊富にある。何でもあるので、何か必要になったら、買いに行けばよく、全然困らない。自分の生活水準は「中の中」に位置していると思っている。マンションのローンを全部返済したし、貯蓄もある、全般的に見て支出に問題はない。今の生活に対して比較的満足している。今後、できれば、子供の教育環境に良く、今のマンションよりもっと広い所に住みたい。」

自分はまだ努力が必要だ。今は家庭の安定を望んでいる。車を買いたい。なぜなら、家族の付き合いで皆で車に乗って出かけたいからだ。」

彼女は昔と比べて、今の方が自分自身に対して自信を持っているという。高校を卒業してから、進学せずにホテルに就職した。今の会社に入る前には三度も転職したことがある。

様々な職業経験を積んで、今の会社に入社した。入社した当時は営業として仕事をしていて、二年後に営業成績の優秀さを認められて、部門マネージャーに昇進した。

彼女は「自分の努力と能力によっていい暮らしを手に入れた。これからの目標は勉強の面で頑張ること。自分は高校卒業なので、学歴や、知識などが不足している」という認識があって、今は仕事以外に、学校にも通って、大学で勉強をしている。

ケースB

職業：私営企業職員 年齢：40代 性別：男性 学歴：中学校卒業
年収：3.5万元～5万元（50～70万円）

「自分の生活はよくなっている。昔は毎月の給料が60元だった、いまの給料は毎月2,500～3,000元である。一度転職したことがある。いまの会社は前の会社より給料が高い。前の会社は毎月1,000元であった。自分は農村から出てきた。社会の発展とともに、都市への憧れの気持ちもあったので、決心して、農村から出てきた。私は上海地域が全体的に住みやすい所であると思う。中国の現状に対しても満足している。確かに、今の社会はいいことばかりではないが、全体的にみると、まあまあいい方だと思う。これから、さらによい生活を手に入れられるかどうかは、自分の努力次第だと思う。努力すれば、よい生活も手に入ると思う。友達は車をもっている人が多い。車は便利なので、自分も欲しい。自分の生活は「中流」であるという感じがする。それは自分の感覚と、周りの友達から言われたからだ。」

自分が頑張りさえすれば、なんでもできるという信念が強い。自分の生活水準は区の中で中流にあると信じている。努力したいという気持ちが強く、仕事に対しても、生活に対しても、前向きに取り込んで行こうという意欲を感じさせる。彼は、教育を受けた年数や、出自に関係なく、チャンスを掴み、努力さえすれば、誰でも良い生活ができるという認識を持っている。

ケースC

職業：病院事務 性別：女性 年齢：40代 学歴：専門学校
年収：4～5万元（60万円～70万円）

「私は自分の生活が「中」であると信じている。なぜかという、病院は近年、社会医療保険制度の改革によって、利益率が上昇しているからである。事務なので、毎月の給料はそんなに高くないが、ボーナスなどももらえるので、ある程度安定した生活をしている。今では夫婦二人の力でマンションを買ったし、子供の進学も順調である。車はまだ持っていないが、これから購入しようと考えている。」

ケースD

職業：教師 年齢：30代前半 性別：女性 学歴：大学
年収：3.5万元～4.5万元（45～75万円）

「今の生活は昔と比べて変化が大きい。例えば、外食が多いなど。自分はぎりぎり中産階級に属していると思っている。なぜかという、自宅を持っており、安定した収入があり、貯蓄があるからだ。買いたいものも買える。小康生活を送っている。普通家庭より

いい生活をしているかもしれない。いま老城区に住んでいる。老城区は文化、商業などが発達しているが、もっと環境のいいところに住みたい、例えば緑の多いところとか。環境がよい所に住みたい。ただ、仕事に対する悩みがある。教師はストレスが多く、忙しいにもかかわらず、収入がそれ程高くない。収入と仕事時間が正比例していない。」

「農村と都市の問題については、学歴が原因で、職業選択への影響があると思う。しかし、この学歴の影響は縮小できると思う。内陸部の農村には確かに都市部の農村との格差があるが、これから内陸部の農村でも教育の質がだんだん向上していくのではないだろうか。私が教師として中国の教育の将来に対して抱く印象は楽観的である。」

「今の年収に対しては不満を持っているが、教師としての責任感を持っているため、きちんと教育活動を実践している。しかし、精神的な疲れがなかなかとれない、休みの日も仕事をしているときがあり、自分がいつまで我慢できるのか分からない」と話していた。

なお、中国の場合は、教師の給料は昔から高くなかった。職業的にみると、とても安定している。人々が尊敬している職業であるため、教師は改革開放以前から現在まで、変わらず社会において「中」に位置していると考えられる。上海市は中国全国において、教師の賃金が相対的に高いと言われているが、「いままでの賃金は仕事の量と比較して、正比例していない」と彼女は考えている。

ケースE

職業：財務（経理） 年齢：40代後半 性別：女性 学歴：経理専門学校
 年収：5万円～7万円（70～100万円）

「90%の人の住宅条件が変わった。今住んでいる地域に車が多くなった。自分は中産階級に属している。車は今のところ持っていないが、お金は持っている。お金は子供の教育のために使うべきだと思う。しばらく引越はしたくない。周囲の環境がよく、交通もいいからだ。今の仕事ではそんなに疲れてはいない。仕事時間と収入は正比例している。満足している。」

経理系の仕事に長年勤めており、ある程度人々の所得や、国家の政策について詳しい。自分の仕事にもすごく自信を持っている。現在、二つの会社で経理をしている。子供の教育に対しても厳しく、「貯金はあるが、すべて子供のために使いたい」と考えている。自分の夢をすべて子供に託し、子供には「貴族学校」¹⁰⁾などで良い教育を受けさせ、将来の留学などを考え、子供をエリートにしたがっている。

(5) 小結

インタビュー調査から推察されることは次の点である。

第一に、「多くの家庭に比べて、自分の生活水準をどう思っていますか」という問いに関して、ほとんどの回答者が自分の生活水準は「中」に属しているという自己認識を持っていることである。

第二に、ほとんどの回答者は生活水準の上昇を感じている。自家用車の保有率は2割、

¹⁰⁾ 貴族学校：ここでいう貴族学校は公立学校と違い、学校内の設備はほぼ高級なものを使い、寮もある。学費は普通の学校より倍程度高い。一般の所得階層の子供たちは入学することが難しい。ある程度の経済力がないと、学費さえ払うこともできない。

30人のうち6人しか持っていないが持ち家の比率は100%である。このことが、「中」意識と関係しているのであろう¹¹⁾。

第三の、ほとんどの人は生活水準が「中」であると回答するが、「中産階級に属しているか」の回答は分かれる。学歴の高い方が、高い階層に所属していると感じている。

第四に、中産階級に対する認識は共通点が多い。ほとんどの人の、中産階級に対するイメージは、自家用車、持ち家、一定の学歴を持ち、ある程度の貯蓄を持っていることである。

第五に、意識上では、人々は中産階級になることはそんなに難しいことではないと認識している。自分が頑張れば、いつか自分も中産階級になれると信じている。

第六に、学歴や教育の重要性を多くの人が認識していることである。中産階級になることは経済的な条件が大きい、学歴はその付属の条件の一つであると考えている。ほとんどの被調査者は子供の教育に対する態度は積極的である。学歴は職業を選択するときおよび階層を上昇するための道具として使われていることが分かる。自らも、仕事以外の時間に学校に通い、英語や、コンピュータ技術を勉強している人もいるが、なにもしない人もいる、この点では個人差がある。

5. まとめ

先行研究で述べたように、中国社会の二極化を主張する孫立平の意見に対して、本稿はこれからの中国社会は、市場経済の発展とともに工業化と都市化の発展も進行し、人々の教育水準が上昇した結果は、社会の上層と下層の比率が縮小する。中国の社会構造全体はまだピラミッド型を維持していても、その真ん中にある新中間層は、労働者層のかなりの部分を包含して拡張してゆく方向を見せ始めているという陸学芸らの結論に賛同する。

本稿の調査対象である国有企業A社においては、長期的な雇用が主流で、所得と勤務年数が相関しており、年功的な賃金制に近いなど、日本の長期雇用制度に近い制度が実行されていることが示される。また、国有企業の場合はホワイト・カラー層の賃金や労働条件がブルー・カラー層と大きな差異がなく、両者は分離した階層としては成立しない。賃金からみる限り、中国の国有企業の間管理者層は労働者層に近い存在として位置付けられる。この点について、1990年代の清川雪彦の観察と同じ結論をつけた。清川の1995年の調査結果は、国有企業、合弁企業のいずれも、市場経済の進展に伴い労働者の市場観は経営者のそれにほぼ近づきつつあることを示している¹²⁾。清川は、中国企業における管理者層と労働者層との間の近さや職務意識の共有を中国企業の競争力の強さとして評価している。

ただ、民営企業B社の場合は、労働者のほとんどは縫製工で、その3分の2は女性で、給与は出来高払い制である。縫製工のほとんどは低い学歴で、農村地域からの出稼ぎ労働者で、数年で転職をする。高度な技術は必要でなく、数ヶ月で一人前になる。これに対して、管理部門の従業者は、月給制で、上記国営工場の従業者と同様に長期雇用で年功的な賃金体系をなしている。この工場では、労働者層と管理者層とは全く異なった労働条件の

¹¹⁾ それは中国の住宅制度と関連していると考えられる。中国の場合は、1970年代から90年代の前半までは公有住宅であり、「単位」から分配されていたためである。しかし、1990年代からは公有住宅を安価で払い下げることがあった。公有住宅の安価売却によって人々は自分の家を持つようになった。中国の住宅事情に関しては、佐藤（2003）『所得格差と貧困』と小島（1998）『中国の経済改革』を参照。

¹²⁾ 清川雪彦、前掲書、274頁。

もとにあり、二つの階層は分離していると推定される。

以上のように、賃金などからみる限り、全体として中間管理者層は労働者層に近い存在として位置付けられるが、階層意識には多少の差異がある。中間管理層は自らが「中」に属していると回答する人が多いが、労働者層の場合は、「中の下」に属していると回答する人が多い。他方、両階層の子供の教育に対する意識は近似し、ともに、教育は将来の職業のために役に立つ、地位を上昇させる必要な道具として重視されていることが示されている。

こうして、陸らが主張するように、これからの中国社会は厚みのある中間層が形成されつつあることが明らかになったと言える。しかし、本稿がサンプルの制約を持っていることを最後に確認したい。どれだけ全体を代表しているのか、今後の研究による継続的な検証が必要である。

参考文献

日本語

- 李強著、高坂健次訳『中国の社会階層と貧富の格差』ハーベスト社、2004年。
園田茂人〔編〕『現代中国の階層変動』中央大学出版社、2001年。
孫立平「中国社会を断裂させた改革は反省の時期に」『週刊東洋経済』2008年5.3-10刊。
清川雪彦『アジアにおける近代的工業労働力の形成』岩波書店、2003年。
デヴィッド・ハーヴェイ著 本橋哲也訳『ネオリベラリズムとは何か』青木社、2007年。

中国語

- 李春玲『断裂与碎片 当代中国社会阶层分化实证分析』社会科学文献出版社 2005年。
李培林、李强、孙立平『中国社会分层』社会科学文献出版、2004年。
卢汉龙、李宗克 撰『图说小康社会』上海画报出版社、2003年。
陆学艺『当代中国社会阶层研究报告』社会科学文献出版社 2002年
陆学艺 编『当代中国社会流动』社会科学文献出版社、2004年。
松江区統計局 <http://www.songjiang.co.cn>