

エリートの制度的交替と階級対立意識
—国営企業 L を事例として
陳 勇 (CHEN Yong、ちえん・よん) *

要旨：本報告は国営企業 L を研究事例とし、エリートの制度的変転の視点から限定的なアプローチを行う。今のところのエリート理論のふたつの基本潮流—エリート循環とエリート再生産—は一般的に制度の継続性をその基礎とし、中国のほぼ断絶的な制度変遷に対しては、両者は解釈上においてともに無理な部分が生じる。ロジックの筋道から言えば、関連研究には二つの危険性が潜んでいる。第一に過度の単純な類型化、第二にメカニズムの論述の不充分さであり、このために見逃された多くの中間領域が存在し、これらの経験的事実を解釈する方法もないのである。国営企業エリートの制度変転はこの問題に対する有効なメカニズム解釈である。エリートと「権力」「資本」「資源」は強い関連性を持ち、国営企業エリートと中国の独特な制度変遷は高度な相関性を持っている。交替プロセスは剛性、全体性、断絶性、双軌性などの特性を有し、身分意識や階級アイデンティティの間に比較的明確な齟齬を誘発する。それほど厳格ではない意味では、国営企業エリートの制度的変転は国営企業内部全体に「官僚資本階級」と「サブ労働者階級」の意識衝突の局面を出現させると言える。

1. 問題の由来

「エリート」と「階級」は本稿が国営企業を論じる中で検討せんとする二大主題である。「階級」に関して、中国が「世界の工場」の地位を確立するにつれて、欧米では衰退する産業労働者研究が、むしろ中国では産業労働者集団の発展と労働問題の発生に伴い、隆盛となっている。「マルクスに還れ」、「階級を分析の中心にせよ」といった声への呼応はますます強くなっている。こうした研究は、焦点が非国有企業や農民工に偏っている。たしかに、「農民工」はすでに当今の産業労働者の厳然たる主体となっており、非国有企業の労働問題もまたさらに急速に先鋭化している。しかし、本稿が国営企業の研究を選ぶのは、単純にこれらの流れに逆らいたいからなどということではまったくなく、国営企業という枠組みの中では、階級の歴史はさらに長く、制度の変転の張力もまたさらに体现されているからである。

「エリート」に関して述べると、「権力」「資本」「資源」などとの高度な関連性により、「エリート」は一貫して階層、社会的不平等、政治権力などのテーマを研究する重要な視角である。工場労働者階級問題研究に対しては、これらの点は同様である。本稿は「エリート」を切り口として、単純に最下層の視角から距離を置こうというわけではない。中国の工場史において、エリートと制度変転はきわめて大きな関連性を有しているので、この視角は階級衝突意識の特殊性生成メカニズムを提示するために有益だからである。このほか、今のところのエリート理論のふたつの基本潮流—エリート循環とエリート再生産—は一般的に制度の継続性をその基礎としている。中国のほぼ断絶的な制度変遷に対しては、両者は解釈上においてともに無理な部分が出てしまう。

* 南京大学社会学院社会学系博士課程、安徽師範大学法学院講師。E-mai: chenrong0208@126.com。

総合的に見て、ロジックの筋道から言えば、関連研究は一般的に「制度変転－集団分化－階級衝突意識」の論証経路に拠っている。これに対し、本稿ではまだ議論すべき問題がふたつ残っていると考える。

1-1. 単純すぎる類型化の傾向

多くの研究は単純な類型化概念を基礎としており、たとえば「肉体労働－頭脳労働」「労働－管理」「労働－資本」「一般集団－特殊集団」（リストラ従業員、派遣労働者）などの如く、学説上、類型は「同類型は絶対的同質性を意味する」という前提の上に成り立ち、思惟の定形化はむしろ思惟の利便性をもたらすが、同時に盲点をもたらし、本質の関係を覆い隠したり、捻じ曲げたりするのである。

1-2. メカニズムに対する論述が不詳で、経験的事実を解釈することができない

「制度変転－集団分化－階級衝突意識」という一連のロジックについて、前二者だけでなく後二者までも無視される中間領域が存在し、実際のメカニズムが完全に提示されず、一連の経験的事実を解釈することができない。国営企業の中の「退職幹部」「離職幹部」は多くが以前のエリート集団に属しているように、現在も外部の印象では「既得権者」に属すが、彼らは管理層との間に普遍的に組織や身分へのアイデンティティ上の厳然たる疎外感が存在し、常に「本当の共産党」と「変質した共産党」でお互いを区別している。

2. プロセスと方法

本稿が調査研究する企業は、河南省の某大型国有企業（以下、「L社」と呼称する）で、このL社は第一次五カ年計画時期にソ連が支援した重大 156 項目のひとつであった。1954年に立案され、1958年に落成し操業を開始した。1993年に某集団企業に合併され、某大型機械企業に改名した。2008年某重工業機会株式会社へと改組し設立された。2012年、同社のA株^{訳者注¹}は上海証券取引所で上場に成功した。L社は大型の鉦工業企業であり、従業員数は1994年には20,975人にいたり、その後、いくどかのリストラと分割を経て、人員を減らし増益し、経営更新により、2013年には8,000人余りにまで縮小した。

本稿は質的、量的双方の研究手法を採用するが、いくばくかの偏重はあり、観察やインタビューを主とし、アンケート調査を従とした。2013年2月から筆者はL社において4ヶ月間の調査研究を行い、約80人へのインタビューを行い、その年齢層は青年、中年、老年（歴史的考察を強調するために、相当な部分は退職者や離職幹部である）の各層を覆っている。作業場や、社区、行政部門へも入り込み、観察を行った。アンケート調査も採用したものの、工場側の意向の制約からその規模は限定された（230件）。

3. エリートの制度的交替

3-1. 制度の変遷

改革開放以前、L社は一機部^{訳者注²}に隷属しており、行政上はかなり厚遇されていた（副

^{訳者注¹} 中華人民共和国が国内の企業に対して上場している株式である。上海堀深つの株式海上がある。人民元で取引されている。

^{訳者注²} 中華人民共和国の第一機械工業部の略称。1952年成立、1998年廃止。以後2008年に工業と情報

部級)^{訳者注³}。毛沢東時代全体にわたって（鄧小平時代の前期でさえも）、行政級別は資源配分の階級とほぼ等しくされていた。当時、L社は物資、設備、技術、人材、福利厚生などの面で、大多数の企業に比べてさらに恵まれていた。市場化改革以降、L社は次第に市場に参入する経済単位へと変わって行き、国営企業の行政級別は一定の範囲では効力を持ったとはいえども、政治色はすでに大幅に薄まり、中央の機構改革に伴い、L社は次第に国家直轄から現地政府の管理へと変わった。

以上が本稿の議論の全体背景である。企業を人に例えるなら、L社本体は毛沢東時代にエリート階層へと編入されていたと言える。工場の各集団については、全体的なエリート意識があるというのは、少し無理があるかもしれないが、全体的な優越感を持っているというのは極めて疑いがない。これを比較すると、最後の三十年間は優勢が弱体化する状態に置かれ、逆転される状態にさえあり、集団の分化は日々激化した。

3-2. 毛沢東時代の国営企業エリートの構成

市場開放以前、とりわけ毛沢東時代において、国家は優先的に重工業を発展させる戦略を実施し、L社のような重点企業については、資金や政策上も優遇しただけではなく、人材配置においても余念なく優遇された。経営幹部を例にとると、当時の工業部門の人材不足により国家は各地から幹部を配置転換して補充し、「労働者階級の事業に忠実で、政治上堅強なものを配置転換し、試練を経験した老幹部が国営企業の中へと入り」¹、なおかつ「必要なのは、党のもっとも優秀な幹部であった」²。数字が示しているのは、1952年、1953年だけで、各地の党委員会が各労働現場から鉱工業企業へと配転換した主な幹部は7万人近くに及び、中でも県級以上の幹部は10分の1を占めていた。彼らは一般には「経理、現場長、党委員会書記、労働組合の主席などの重職に就いた」³。

実際には、L社のような企業は単純に政治的エリートが集まっているだけではなく、同時に平均をはるかに凌ぐ技術エリートと知識エリートを吸収していた。人材の欠乏について、国家は工業基礎のある他の都市から「技術労働者と新しい技術の専門家」⁴を配置転換し、有り合わせの「先進技術労働者と青年知識分子の中で、大胆かつ破格に大量の幹部を引き抜き、ひろく副次的な職務を創り出した」⁵。このほか、大学新卒者も優先的に工業企業へと配置した。さらに国家は大量の経営幹部や技術者をソ連へ研修のために送り込んだ。

3-3. エリート制度の変更の特徴

1980年代において、中国は行政領域において、エリート構成に影響を与える改革、つまりは広く知られている幹部制度の「四化」改革（革命化、若年化、知識化、専門化）を進めた。この改革は比較的短期間（約10年）で徹底的に完遂され、このエリート制度の変更は以下の特徴を有していた。

部に再編された。

^{訳者注³} 日本の副大臣レベルに相当する。

¹ 「社説―速やかに大量の優秀な幹部を配置転換し工業戦線を補強せよ」『人民日報』1953年11月22日。

² 同上。

³ 同上。

⁴ 同上。

⁵ 同上。

- (1)剛性。政策の徹底の実施は、一定の強制的な基礎の上に実現したものであり、強大な行政力と党の緊密な組織に依存するものであり、党员か非党员かに関らず、すべての議論の余地のない状況の下で完遂された。
- (2)全体制。「すっぱり切る（一刀切）」という中国の特色に富む言葉はこれに対する特徴の格好の説明であり、エリート内部の差異が客観的存在するにもかかわらず、中国の政策は往々にして固定的な基準に拠り、画一的な実施を要求した。
- (3)断絶性。制度設計の技術的側面から言えば、「弦を張り替える（改弦更張）」と形容できる。状況が差し迫っているか、すでに解決する見込みがないからなどの理由があるかもしれないが、制度の連続性と移行措置が欠如していたことは、不公平感の増大を引き起こした。
- (4)双軌性。毛沢東時代、社会の流動性の規模は全体的に比較的に限りがあったが、ひとたび政策が需要するならば、政府機関、工業企業、事業単位の間での流動も少なからず現われ、当時において行政級別基準の統一により、流動は比較的順調なものであった。その後、企業は市場化の道を走り始めたが、政府部門は依然として相対的に閉鎖的な環境に独立しているので、その後の格差形成の伏線となった。このような同時期のエリートは異なる部門の異なる境遇から現われ、工業の旧エリートの心理上に略奪感を形成する制度的根源となった。

4. 国営企業内の階級衝突意識

4-1. 労働関係の緊張がもたらす階級衝突意識が実際に存在する

一鉱工業企業として、労働密集型現場の存在は客観的需要に符合し、このため伝統的な「産業労働者」が相当な比重を占めた。たとえばリベット溶接、大型鑄造、熱加工などの現場である。これらの部署の仕事は技術は少なく、体力に大きく依存し、往々にして労働強度が大きく、労働環境が整っておらず、賃金待遇は低く、社会的地位も低いなどの特徴で知られている。この部署の労働者は苦勞するとは言えども、差別や排斥も受けた。つまりは、この部署の集団は比較的に強固な階級アイデンティティと抗争意識を持っている。

4-2. 身分属性と階級アイデンティティの齟齬

(1)工場の旧エリート

工場の旧エリートの大部分はすでに退職離職しているが、全体的には相当な厚遇を受けており、特に離職幹部^{訳者注4}はそうである。客観的な基準から判断すると、「既得権益者」の中に含むことができるが、彼らの中の相当部分は「労働者階級」に対して、大変強いアイデンティティを有している。彼らは往々にして「老共産党」を自称し、現在の管理職層を「新共産党」の考えており、彼らにとっては前者は正統的共産党であり、後者はすでに変質してしまった共産党なのである。旧エリートはと現在の管理職層との間には、非常に強い「我らのグループ」と「彼らのグループ」の区別意識が存在している。

(2)労働者最下層の中の遊離者

^{訳者注4} 中華人民共和国建国以前の革命に参加していた共産党幹部は、退職後も現役時と同じ待遇を受ける特権がある。これらの人々が「離休幹部」と称される。

一般の印象とは符合せず、最下層の労働者集団は定まった「対抗者」とは成らない状態において、一部の人々は反対に「遊離者」となる。2013年の派遣労働者総解雇事件はこの点を直感的に体現しており、当時工場側は経営更新の名の下に、派遣労働者に対して、総解雇を進めた。これらの人々は人数が多く、中には業務の柱となっているものもいたにもかかわらず、不公平な待遇に対して、少数の人々の極めて微弱な抵抗を除いては、全体的に沈黙を守っていた。このように、2週間もしないうちに、1,700人余りの派遣労働者が徹底かつ効率的、そして穏便に「総解雇」させられたのである。原因は工場側の「比較的敏速」な違約金支払いだけで、彼ら全体がすでに満足していたことであった。

5. 議論と結論

60年前後の工場史の中で、L社は大きな制度変転を経験し、工場自体と異なる集団は再編成された。前述のように、エリートの制度変更は階級関係と階級意識を複雑化させ、単純な類型はしやうがないものの、それほど厳格ではない意味では、L社には全体的に「官僚資本階級」と「サブ労働者階級」の意識衝突の局面が現われていた。

(1) 「官僚資本階級」

L社は市場化の道を進み始めて以降、特に某集団会社に合併され株式市場参入に成功してからは、資本と官僚の関係は日々緊密になった。行政資源を掌握する上層は内部外部の資本を結合し、連盟に近い関係を築き、企業のカギとなる資源を独占している。彼らは工場内のほかの集団とは身分や心理において隔たりが強化された。

(2) 「サブ労働者階級」

「サブ」に限定しているのは、それがすでに一つの高度な同質性を有する集団ではなくなったので、内部の分化が非常に明確だからである。「官僚資本階級」に対して、彼らは依然と共同する階級属性とアイデンティティを有している。一般的には以下のものを含んでいる。

- a. 産業労働者：これらの人々は工場内の「最下層」に属し、全体的には比較的に高い階級アイデンティティを有しているが、ある部分は消極的な遊離者となっている。
- b. 退職者、離職幹部：彼らは旧エリートであり、資源を有する面では、既得権益者に属するものの、労働者階級への強いアイデンティティを有している。
- c. 技術者、研究員。彼らは工場の「中産階級（中産）」あるいは「ホワイトカラー（白領）」に類し、価値観と政治的立場上は一定の独立性を有しているが、全体的傾向は、自らを労働者階級に位置付けている。

参考文献：

- [1] 《当代中国的重型矿山机械工业》编辑委员会. 1953-1985LK厂史[M]. 内部发行, 1986.
- [2] 冯仕政. 重返阶级分析—论中国社会不平等研究的范式转换[J]. 社会学研究, 2008, (5).
- [3] 华尔德. 共产党社会的新传统主义[M]. 香港：香港牛津大学出版社, 1996.
- [4] JX区志编纂委员会. JX区志（1986-2000）[M]. 中州古籍出版社, 2010.
- [5] LK厂志总编室. LK厂志[M]. 内部发行, 1986.

- [6] LK 公司编制办公室. LK 公司志[M]. 内部发行, 2006.
- [7] LY 市地方志编纂委员会. LY 市志（第七卷）[M]. 中州古籍出版社, 2000.
- [8] LY 市地方志编纂委员会. LY 市志（第十一卷）[M]. 中州古籍出版社, 2000.
- [9] 米尔斯·C·赖特. 权力精英[M]. 王崑、许荣译. 南京：南京大学出版社, 2002.
- [10] 秦琴. 精英转换：理论的争辩及其凸显出的问题[J]. 武汉理工大学学报社科版, 2005, (1).
- [11] 仇立平. 回到马克思：对中国社会分层研究的反思[J]. 社会, 2006, (4).
- [12] 社论：迅速抽调大批优秀干部增强工业战线 [N]. 人民日报, 1953-11-22 (1).
- [13] 沈原. 社会转型与工人阶级的再形成[J]. 社会学研究, 2006, (2).
- [14] 维弗雷多·帕累托. 精英的兴衰[M]. 上海：上海人民出版社, 2003.
- [15] 徐湘林. 后毛时代的精英转换和依附性技术官僚的兴起 [J]. 战略与管理 2001, (6).
- [16] YT 制造厂厂志总编辑室. YT 厂志（第一卷）[M]. 内部发行, 1985.
- [17] 中共中央党史研究室. 中国共产党历史（第一卷）[M]. 北京: 中共党史出版社, 2011.
- [18] 中共中央党史研究室. 中国共产党历史（第二卷）[M]. 北京: 中共党史出版社, 2011.

（翻訳 中山大将）