

改革開放下における「単位」制度の変容と共産党の主導権

(東京工業大学大学院) 劉 求實
(東京工業大学) 橋爪 大三郎

I. 問題の所在

1979年に改革開放がスタートして以来の中国の社会体制は、権威主義的な中国共産党の単一支配と国際市場に開かれた市場経済とが結合した、きわめてユニークな体制である。これは、注目すべき実験であると同時に、潜在的な不安定性を抱えている。改革開放下の中国の社会体制の内部構造を理解し、その今後を予測することは、21世紀を迎えた国際社会にとって重大な意味をもつと言えよう。

中国の社会体制として注目すべきなのは、いわゆる「単位〔単位〕」制度である。

「単位」制度は、計画経済の基盤をなす細胞のようなものとして、解放のあと都市住民を組織するためにつくられた、中国独特の制度である。そして、改革開放と市場経済の導入から20年あまりをへた現在も、存続している。「単位」制度と中国共産党の単一支配は、一体不可分の関係にあると考えられる。

とは言え「単位」制度は、市場制度のもとでさまざまな矛盾を抱え、変化を迫られ、相対的にその役割を小さくしている。もしも最終的に「単位」制度が解体するとしたら、中国の社会体制そのものも大きな変化を被ることになるだろう。

「単位」制度がこのように重要なにもかかわらず、従来、西側諸国や日本では、「単位」制度の実地調査や制度の背景を十分に掘り下げた研究が乏しかった。本研究は、2000年から2001年にかけて北京で筆者らが実施した聞き取り調査の結果もまじえて、従来の議論を批判的に検討し、変容しつつある中国の単位制度と中国共産党の主導権

の関係を考察する試みである。この研究が、中国の現状と将来に関心をもつ研究者の、さまざまなアプローチに有益であることを期待したい。

II. 中国「単位」制度の社会学的特色

1. 「単位」制度の起源

「単位」は、社会主義中国に生きる人びとにとって、空気のように当たり前の存在であるため、いざそれを定義しようとするときむずかしい面があり、多くの論者がさまざまな面をとりあげてきた。筆者らは、その特徴を、つぎのように押さえたいと思う。

(1) 包括性……中国の都市部の住民は、どこかの「単位」に属することになっており、どの「単位」にも属さない者、複数の「単位」に属する者は、原則として存在しない¹⁾。

(2) 複機能性……本来の職場としての機能のほか、住宅、医療、年金、行政、管理そのほか、メンバーの生活を包摂するさまざまな機能を有する。

(3) 党の指導……それぞれの「単位」のなかに共産党の支部や関連する組織が樹立されており、「単位」全体が共産党の指導のもとにある。

要するに「単位」は、多くの論者が指摘してきたように、自足性の高い社会の基本組織であるが、筆者らは同時にこれが、高度に集中的な統制のシステムの存在を前提していることに注目する。この意味で「単位」制度は、分権的／集権的な二重の側面をそなえていると言いうことができる。

「単位」制度の起源は、解放以前の、根拠地時代にまでさかのぼる(高橋(2000)、谷川(1999)、路(1993)、Lu & Perry(1997))。人民解放軍の組

おまけ

おまけ

2002年(平成14年)10月22日 火曜日 辰申 戸新 野

独自の思想再評価

東京 吉本隆明をめぐるシンポジウム



吉本隆明氏

家や権力は悪ではない、権力ではなく、どういつ権力なにかを考えたのか(加藤)などの異論が出た。

六〇年代安保闘争や全共闘時代に大きな影響を与え、その後も独自の考察を続けていた思想家の全体像を読み解く「吉本隆明をめぐるシンポジウム」が、東京工業大学の公開講座として開催された。先だって大沢、各氏の言から何と批判される言本が、実は「真のポストモダニスト」であるといはなにか「共同幻想論」議論が弾んだ。

(第3種郵便物認可)

織やその構成員は、ゲリラ戦を戦いながら、級別に応じた資源の分配と待遇を受けた（王輝（1989=1995））。こうした「戦時共産主義」的な体制のもと、自給自足的な根拠地が多く生まれた。そこでは当然、軍事と政治が優先され、効率を多少犠牲にしても、平等な分配と自給自足が追求される（路（1993）、Lu & Perry（1997）、pp.21-24）。上記（1）～（3）の特徴は、すべてこの当時からそなわったものである。

ゲリラ戦や内戦が終了し、新中国が成立したあと、「戦時共産主義」的な体制はむしろ根拠地から全国に拡大された。そして、農村では農地解放と人民公社の設立、都市ではすべての職場を「単位」に再編成することを基礎に、ソ連型の計画経済導入が試みられた。農産物価格を低く抑え、賃金水準も低く抑えるかわりに、平等主義を徹底し、「単位」の福利に人びとを依存させることで、政治的・社会的な安定を追求した点が、中国革命の特徴だと言える。

現在につながる「単位」制度の原形が形成されたのが、この1950年代である。「単位」制度は、(1) 政府や企業の実務〔行政〕組織と党の組織とが、一体となっている〔党政合一〕、(2) 「単位」とその幹部に級別が与えられる⁽²⁾、(3) 統一的に人員を「単位」に分配する、(4) 「単位」が独自の福利制度をそなえている、といった特徴をもつ（劉求実（2002））。こうした「単位」は、解放以後の中国の人びとの思考や行動を規定し、いわば、社会をかたちづくるうえでの「鋳型（casting mold）」となった。

2. 複機能組織としての「単位」

解放前の工場、病院、学校、商店といった職場はすべて、「単位」に再編成された。すなわち、どの職場にも共産党の支部が設立され、その書記が職場の責任者（工場長など）を監督する。そして、所管の役所の監督下に入って、原料など資源

や人員の配給を受け、計画に従ってノルマを達成する。

「単位」はふつう、つぎの4つに区分される（全国基本単位普查弁公室（1996）、路（1993）、Lu & Perry（1997））。

(1) 企業単位……工場や商店など、国有企業などをさす。

(2) 事業単位……病院や学校など、国有の非営利事業体をさす。

(3) 行政単位……政府機関や共産党組織の管理機関（例えば中共中央組織部など）をさす。

(4) 社会団体単位……人民団体（例えば文学者協会など）、政府が主導するNGO、および草の根のNGOをさす。

単位は、工場のような事業所を念頭に置いたものなので、小規模な商店や個人企業、個人単位で活動する職業（たとえば文学者など）の業態になじみにくい。(4)は、それらをカバーするための工夫である。職場を持たず「単位」に包摂されない人びと（注（1）参照）は、地域社会の管理システム〔居民委員会〕に包摂された（廬（1999））。

社会学者のタルコット・パーソンズは、近代社会においてすべての組織は、特定の機能を果たすように分化・発達していくものであると説いた。パーソンズは、社会学的機能として、A（適応）、G（目標達成）、I（統合）、L（パターン維持）の4つをあげている。この観点からすると、中国の「単位」は通常の近代化のプロセスとは逆に、ひとつの組織に多くの機能を果たさせる、複機能組織を育てたことになる。

「単位」の果たすさまざまな機能を、つぎのように整理できよう。

(1) 本来の機能：工場であれば、製品を産出する。病院であれば、患者を治療する、など、「単位」が本来の業務を果たすという機能。

(2) 福利厚生機能：単位が職員に給与を支払う以外に、住宅、医療サービス、託児所や学校、食

堂、年金、運送、そのほか日常の社会サービスを供給する機能。

(3) 管理統制機能：(2)の福利厚生機能を独占することにより、「単位」の成員の依存度を高め、檔案や戸籍などの補助的手段を用いて、成員に対する統制を強める機能。

(4) 承認調達機能：(1)～(3)は、共産党の統制のもとに発揮される機能であるが、そのことを通じて、共産党の統制による資源の分配と人びとによる統制の承認、の交換が行われる。

これらの機能は、連関しつつ複合しているが、「単位」はそれらが交錯する焦点に位置する。「単位」は、自給自足的であるが、完全に自給自足ではありえない。資源の分配や「単位」の相互関係に関しては、「単位」は、上部機関（上部機関にも、もちろん共産党の組織がある）に依存しなければならない。「単位」が複機能のほぼ自足的な組織であることと、「単位」が共産党の強力な統制下に置かれていることとは、コインの裏表の関係にある。

3. 計画経済と「単位」制度

「単位」は、上部の機関から資源（人員、資金、生産財や消費財などの資源、活動の目標やそのための権限）の分配を受け、上部の機関の指示にもとづいて活動する。「単位」が本物の自給的な共同体と違うのは、資源をみずから生産せずに、その供給を上部機関に依存している点である。

中国の「単位」制度は、ソ連式の計画経済のもとで、中央の指令と統制にもとづいて活動するように想定されていた。「単位」は、日常の組織であったが、同時に、政治と革命のための組織であった。効率は低くても、平等。賃金は低くても、高福祉。「単位」は、軍隊の階級にならった級別によって秩序づけられ、それにふさわしい資源と人員の配分を受け、上部機関と党の二重の監督を受けた（注（2）を参照）。解放以前の戦争と混乱

に苦しんだ人びとは、生活の安定をもたらす「単位」を歓迎した。共産党はこうして、支配の正統性を確固としたものにする事ができた。

こうして人びとは、日常生活をまるごと「単位」に依存し、「単位」は上部機関と党とを通じて全体社会に組み込まれた。市場経済（「単位」と「単位」、人と人の自由な取引）が禁止されたので、この依存は絶対的なものになった⁽³⁾。

そのいっぽうで、「単位」制度にもとづく計画経済の限界もまもなく明らかになった。まず、もともと中国の工業は未発達で、全国的な市場も成立したことがなかったので、計画経済を採用しても思うように生産力が伸びなかった。また、行き過ぎた平等主義と高福祉、政治重視は、人びとの勤労意欲を低下させた。高級幹部は現物給付のかたちで、さまざまな特権を享受でき、新たな階層が形成されたことが明らかになって、人びとは不満に思った⁽⁴⁾。さらに、時間がたてばたつほど、「単位」の負担が重くなり、投資が不足して、経済的活力が失われていった⁽⁵⁾。

例えば、「単位」が割り当てる住居（アパート）は、日本の社宅と違って、退職しても住み続けることができるばかりか、本人や配偶者が死亡しても子どもが住み続ける限り、立ち退かなくてよい。都市の慢性的な住宅不足は、こうした不合理な配分の結果である。筆者の知る範囲でも、結婚して10年も別居のままの夫婦がいるいっぽうで、4DKの配分を受ける資格のある高級幹部は、自分は2DKに住んで子どものために2DKを借りてやるなど、さまざまな不公平が日常化している。

Ⅲ. 市場経済下の「単位」制度

1. 市場経済と「単位」制度改革

中国の「単位」制度は、このようにもともと計画経済を前提にしたものであるのに、市場経済のもとで生き残っている点が注目に値する。なぜこのようなことが可能なのだろうか。

改革開放は、農村改革→経済特区・国有企業改革→社会主義市場経済と、いくつかの段階を経て進行してきた。要するに、計画経済を市場経済に転換し、海外から資本と技術と資本主義的経済制度を導入することによって、飛躍的な経済発展を追求する政策である。

ここで誰もが疑問に思うのは、階級政党でプロレタリア独裁の政権であるはずの中国共産党と、資本主義的な市場経済との関係であろう。近代資本主義の原則は、政治と経済の分離である。政府は市場に直接関与せず、外部からマクロ・コントロールを行なうにとどまる。また企業そのほかの経済主体は、特定の政治的役割を持たない。市場は分権的でさまざまな利害集団を含むものなので、政治も分権的（複数政党）な利害調整機能（民主主義）を果たす。それならば、市場経済を推進する共産党一党支配の役割とは何なのか。

この問題を理解する鍵が、「単位」である。「単位」はもともと、経済的な実体であるとともに、政治的な実体であり、市場経済と共産党支配をつなぐ結節点になっている。旧ソ連や東欧では不可能だった市場経済と共産党一党支配の共存が中国でのみ可能なのは、「単位」制度のためである。

とは言え、「単位」制度が、市場経済に適合するためには、一連の制度改革が必要であった。

第一に、企業経営権（と責任）の確立。計画経済下の「単位」は、指令された生産を行なうだけで、自立した意思決定を行なう必要も権限もなかった。市場経済のもとでは、利潤をあげるために、市場からしかるべく生産財、原材料、労働力を購入し、製品を販売するという戦略的な行動をとる。すなわち、自立した意思決定の主体となることが必要となる。このために取り入れられたのが、契約による経営請負責任制である。農村改革で成功した家族請負制の考え方を工業にも適用し、「単位」責任者の権限を強化した（李（1999）50頁、沈・岩田（1996））。

けれども、この制度は十分な成功を収めなかった。と言うのは、合理的な企業行動の前提となる、所有権が明確でなかったからである。

第二に、財産権〔産権〕の確立。合理的な企業行動のためには、生産物の市場があるだけでなく、すべての生産要素（資本、土地、労働）の市場が存在し、価格が明確でなければならない。ところが、土地も資本設備も国有で、労働力市場も存在しないという状態では、コストを計算することすらできない。そこで、生産要素の使用・収益・処分権を個々の企業に付与する方向で、一連の制度改革が行なわれた。銀行貸付の有利子化、破産法の導入、土地使用権の売買の自由化、手当・報奨金の支給、労働力の統一分配の廃止、生産設備や土地の価格評価と新しい企業会計システムの導入、などである。

ところが、これらの政策にもかかわらず、かつて生産の主力であった国有企業の経営は悪化の一途をたどった。出荷額も、外資企業や合資企業に押されて減少し、最近では3割程度に落ち込んでいる。

第三に、株式〔股票〕制度の導入。赤字国有企業の倒産や失業の増大を恐れて、政府は補助金の投入を続け、銀行からも融資を続けさせたが、限界にきた。そこで、企業の自己責任の原則をはっきりさせ、外部資金調達を道を開き、競争的環境のなかで企業の選抜淘汰を進めるため、国有企業の株式会社化がはかられている（李維安（1999））。

国有企業の株式会社化は、西側諸国の民営化とよく似たものと受け取られがちである。けれども、こうした改革は、必ずしも「単位」制度を解体させるものではない。と言うのは、株式のかなりの部分は、政府（上部機関）に保有され、上部機関は引き続き、企業に実質的な監督権を保有する場数が少なくないからである。株式制度が、国有企業の民営化と中国資本市場の形成に着実に結びつくものなのか、もう少し推移を見守る必要がある

だろう。

2. 「単位」制度と国有企業改革

改革によって自主性を拡大した「単位」が、必ずしも合理的に行動したとは言えない。80年代には、生産効率の改善が伴わないのに、従業員の給与や福利水準を引き上げ、無駄な投資を行なうなど、企業の経営基盤を弱めてしまうケースが多かった。その後は一転して赤字が深刻な問題となり、政府から支給される金額も必要な予算の一部に限られることとなった。国有企業は合理化を迫られ、余剰人員の整理を余儀なくされている。

「単位」制度の問題点のひとつは、人的資源の流動性を阻害していることである。市場経済のもとでも、一定の保障がえられる「単位」を離れることはリスクが大きく、夫婦の片方が国有企業を離れる場合にはもう片方が残るなど、安全策をとる例が多い⁹⁾。農村から都市への移動を禁止する戸籍〔戸口〕制度や、従業員の個人記録を「単位」が管理する檔案制度も、人びとを現状に縛りつける作用がある。

檔案制度は、「単位」が成員の政治的態度や思想、行動をチェックし、また、「単位」相互間の移動を制限する。たとえばある「単位」では、1990年に、ある大学新卒者の採用を内定し、大学が保管している彼の檔案を取り寄せてチェックしたところ、不品行によって「処分」を受けていたという事実が判明した。結局、採用は取りやめになった。

檔案制度については、最近、ゆるやかになる傾向がみられる。同じく筆者らの調査したある国有の事業「単位」では、檔案なしに人事が進む傾向がみられた。その「単位」は、1996年に、留学から帰った科学者を採用しようと思ひ、本人も同意したが、元の「単位」が人事に同意せず檔案を渡さない。交渉してもらちがあかないので、檔案なしに人事を進め、本人も働き出したところ、元の

単位があきらめて檔案を渡した。その「単位」には、元の「単位」が同意せず檔案が送られてこないまま、強引に移って働いている人員が、ほかにもまだいるという。

国有企業改革をめぐって、政府は、つぎのような矛盾を抱えている。

いっぽうで、財政支出を削減し、経済効率化を達成するため、国有企業改革をぜひ進めなければならない。もういっぽうで、共産党に対する支持と信頼をつなぎとめるため、失業をなんとかして回避し、人びとの生活を保障しなければならない。これまでは後者を重視して、国有企業の財政支援を続けてきたが、財政支援自体が改革のテンポを遅らせるという悪循環に陥ってしまった。ここで政策を転換し、国有企業のリストラを強行すると、社会不安、ひいては共産党政権の危機を招来する可能性すらあるのだ。

そこで政府は、国有企業への財政支援を徐々に手控えるいっぽう、これまで「単位」が担ってきた社会福利機能の外部化をはかっている。たとえば、失業保険の導入、医療保険の改革、住宅を買い取らせる、など（徐（1998a）（1998b）、木崎（2000））。それでは、国有企業の改革を進め、しかも「単位」制度を温存することは、可能なのか。「単位」が担っていた社会福利の機能を外部化し、市場その他にゆだねたとして、「単位」にはどのような機能が残されるのか。

IV. 「単位」制度の変容と共産党の主導権

1. 「単位」制度と共産党の支配メカニズム

筆者らの調査によると、「単位」制度は、市場経済の発展にもかかわらず、少なくとも現在までのところ根強く存続しており、共産党の主導権もそれなりに維持されていることがわかった。これは、国有企業が株式会社化したり、民間企業や外資企業が台頭したりすれば、どんどん「単位」制度が弱体化するのではないかという一般的な予想

と、異なった結果である。

それは、新しく組織される企業や団体にも、「単位」制度の原則があてはめられ、共産党の主導権が確保される仕組みになっているからである。規定によると、「単位」の党委員会は、工場長が副工場長以下の幹部の人選に、積極的に意見をのべる、工場長の意思決定と意見が異なるときは、上部機関や党組織に報告する、工場長から定期的に報告を受け幹部を監督する、などとなっている。このような党委員会の権限は、現在でも効力をもっている¹⁷⁾。

筆者は2000年から2001年にかけて計4カ月、北京で実地調査を行なった。インタビュー調査の対象は、44「単位」の105人。うち政府機関が9「単位」11人、企業「単位」が11「単位」33人、事業「単位」が10「単位」41人、大衆組織が2「単位」4人、NGOが12「単位」16人となっている。

興味ぶかい数字をいくつか紹介すれば、筆者が調査した12のNGOのうち、宗教関係の4つのNGOを除き、残りの8つのNGOはみな、共産党の支部か党委員会をそなえていた。1998年2月16日に中共中央組織部ならびに民政部が出した「社会团体に党組織を設ける問題についての通知〔関于在社会团体中建立党組織有關問題的通知〕」の規定によると社会团体のなかに党員が3名以上いれば、党組織を設立することになっている¹⁸⁾。上海市某区の民政部職員の説明によると、党員が3名に満たない場合でも、1名の連絡員をおいて、上部機関と連絡をとることになっているという。

私企業について言えば、調査した6つの私企業のうち党委員会をおいているのは1つだけであった。ある企業（従業員100人あまりのうち、党員は16人）の社長（総経理）は、地区の党組織部は党支部を設けるように要求するが、党活動は何の役にも立たないうえ、会議だの上部機関の指示だのとややこしいので、まだ党支部をつくっていない

い、と説明した。

国有民営企業は、調査した2社とも、党支部があった。これは、もともと国有企業だったからだと思われる。

外資系企業の場合、独資企業には党支部がなく、中日合資企業には党支部があるようである。

このように、独資企業や私企業などごく一部を例外として、原則として中国のあらゆる組織（「単位」）には、党組織が設けられている。そして、この党組織を通じて、党中央は直接に、中国社会の全体をコントロールすることができる。これは、市場メカニズムとは独立の、社会統制のメカニズムである。

一例をあげると、法輪功が問題となった1999年の春、北京近郊のある保険会社の支社では、党中央の指示で、支社の党組織をあげて数カ月をかけ、数百人の従業員のうち誰と誰が法輪功に参加しているかを調査し、その結果を報告した。そのあと党中央から、あるレベル以上の幹部は法輪功に参加してはいけない（すでに参加している場合は、法輪功を脱退するか、幹部を辞職する）という指示が出た。このように、すべての「単位」に党組織があれば、共産党の特定の政策や方針を、「単位」を通じて、人びとに徹底させ、その結果を監督することができる。

ここで、共産党が「単位」を指揮監督する関係を整理しておく。

「単位」には、党委員会があり、党書記がいる。党書記は、「単位」の責任者を、指揮監督する。そのほか、共産主義青年団など関連する組織も設けられることになっている。

「単位」には、上部機関（鉄鋼工場なら、国の冶金工業部や省の冶金工業庁）がある。上部機関は「単位」に指令を発する立場にあるが、その上部機関も「単位」であるから、その党書記の指揮監督を受けている。また、「単位」の党委員会にも、上部の党組織があり、その指令を受ける。

「単位」を新たに設立する場合、正式の文書が必要になる。政府機関・事業単位・人民団体の場合は、手続きが同じで、国家機構編成委員会が扱う。文書には「単位」の種類、級別、責任者の人数、職員の人数、業務内容、開設経費、毎年予算、を記入することになっている。国有企業の場合は、国家計画委員会、財政部が扱う。文書には、企業名、級別、業務内容、企業的人数、政府投資額、を記入することになっている。この手続きは、形式的には国家機関が関わるが、各段階で党組織のチェックを受けることは言うまでもない¹⁹⁾。

このように、「単位」は、二重、三重のラインで、共産党（党中央）の指揮監督を受ける関係になっている。「単位」がこうしたものである限り、共産党の特権的な地位は不動であり、共産党の一方支配は磐石のものであると言える。逆に言えば、もしも「単位」における共産党の地位や影響力に変化があれば、共産党の一方支配は揺らぐことになる。

2. 「三つの代表」論と共産党の主導権

共産党の一方支配が有名無実のものになる危険は、少なくとも、2通りの場合が考えられるだろう。ひとつは、共産党の支部をもたない「単位」（たとえば、私営企業）が多く設立されて、共産党のコントロールが及ばなくなる場合。もうひとつは、共産党の組織が健全なままでも、内部が空洞化して、共産党としての実体を失う場合。

この点から、江沢民主席の「三つの代表」論は、きわめて興味ぶかいものである。

江沢民が「三つの代表」論を最初にのべたのは、2000年2月のことで、中国共産党は、先進的な生産力、先進文化、広範な人民の利益、の3つを代表しなければならない、とした。2001年7月1日には、党の設立80周年記念大会において、「三つの代表」論を全面的に展開する記念講演を行なった。2002年秋の党大会では、党規約にも盛り込ま

れる見通しである。

朱建榮（2002）によると、「三つの代表」論が生まれるきっかけになったのは、あるアンケート調査だった。《2000年初め、党中央組織部は数万人の共産党員に対して敏感な政治問題をめぐって極秘の無記名のアンケート調査を実施した。……「共産主義を信じているか」という質問に、7割以上は「信じていない」と答え、さらに4分の1以上の党員は「もう1度入党の誘いを受けても入党しない」と答えた、という「驚くべき」結果が出ている。》

「三つの代表」論のポイントは、企業家の入党を認める点にある。これは、労働者・農民に基盤をおく中国共産党の路線から、決定的な一歩を踏み出すものである。2001年10月には、党長老の華国鋒元党主席が、公然と党の方針を批判し、離党するという事件が起こった。「三つの代表」論を批判する匿名文書〔万言書〕も、回覧されているという。「三つの代表」論が、どこまで共産党の改革を志向したものか、まだよくわからない。けれどもこれが、共産党支部が存在せず十分に共産党の指揮監督が及ばない私企業が増え続けていること、また、社会の階層分化と共産党の党員のイデオロギー離れがますます進んで、階級政党であり続けることがむずかしくなっていること、を反映していることは確かである。

この方向をもう一歩進めると、選挙による共産党幹部の選出、さらには、複数政党制になる。イデオロギーの正統性によって、共産党一方支配を基礎づけることができないのなら、論理的に考えて、民意（「三つの代表」論の第3にいう、広範な人民の利益を代表すること）によって、正統性を基礎づけるしかない。「三つの代表」論は、一般党員の知る権利や参加する権利の拡大をうたっている。また、脱イデオロギーに成功したドイツ社会民主党を調査したり、複数政党制についての研究を進めたりという動きもある。2002年秋の党

大会で、新しい党中央が選出されれば、やがて、中国共産党が今後、どのような方向を模索していくのか、もう少しはっきりした感触がえられるだろう。

中国の多くの人びとは、社会主義市場経済をさらに発展させるために、中国共産党を中心とする政治的安定が重要であると考えている。そしてそのためには、共産党も時代に応じて変化〔与時俱進〕しなければならない、と認識している。中国の多くの人びとが日々属している「単位」。その「単位」と共産党との強固な結びつきが、共産党の主導権の根源である。その結びつきを、共産党がみずから緩める日が来るかどうか、中国の将来を決めることになる。

V. 「単位」制度と改革開放のゆくえ

社会主義市場経済は、自由主義的な市場経済のもと、中国共産党の一党支配が続くという類例のない体制である。その秘密は、市場経済の主体である「単位」のおおのが、同時に共産党の末端組織を内在させていることだった。「単位」は、共産党の末端組織と結びつくことで、さまざまなメリットを享受し、共産党は、発展する市場経済のメカニズム全体によって政権の承認と政治的支持を獲得することになる。この、「単位」と共産党の強固な結びつき（ギブ・アンド・テイクの関係）は、国有企業が株式会社化しても、失われることはなかった。筆者らの調査によっても、もともと国有企業であった組織には、例外なしに、党組織が存続している。市場経済が進展しても、共産党の一党支配が揺るがなかった理由は、ここにある。

本論の最後に、「単位」制度の今後について、考えておこう。

現在、「単位」制度の抱えるひとつの矛盾は、農村戸籍をもつ臨時工の存在である。彼らは、農村から都市に流動人口として流れてきて、多くの

「単位」で臨時工として働いている。臨時工は、賃金を受け取るだけで、「単位」の成員なら享受できるそのほかの福利（ボーナスや年金や住居の割り当てなど）を受けないから、「単位」にとっては安上がりである。そこで、正規職員の雇用を減らしてでも臨時工を増やそうという動機が生じる。「単位」の職員と臨時工とのあいだに、利害の対立が生まれる。中国共産党は、このどちらの利害を代表すればよいのであろうか。

この背景になっている戸籍〔戸口〕制度は、5年後に廃止の予定とも伝えられる。「単位」は、都市戸籍を有する人びとの制度であった。農村と都市を隔ててきた戸籍制度がなくなれば、「単位」に属さない農村の人びとが、正規の住民として、都市に移住できることになる。そのような住民に、あなたがたはどの「単位」のメンバーでもないから福利を受けられない、と言ってすむものだろうか。となれば、戸籍制度を緩和するか廃止する場合には、それにとまって、「単位」制度そのものが維持できなくなる可能性が高い。

ところが、「単位」制度を廃止すれば、これまで「単位」に依存し、そこから恩恵を受けてきた人びとにとっては大きなマイナスになる。もう共産党の政策を支持できないと思う人びとも増えるかもしれない。そこで、共産党としては、「単位」制度を廃止する政策をとる場合には、従来「単位」を通じて人びとに与えられていた福利のなるべく多くを、外部化し、「単位」を経由しないで市場を通じて供給するか、あるいは中央・地方政府の公共サービスのかたちで提供するように、転換を進めておかなければならない。市場の商品や政府の公共サービスなら、「単位」に属するかどうかに関係なく、すべての住民が等しく享受できるからである。

結論として、つぎのような予想が成り立つ。

第一。市場経済は、可能なかぎり多くの資源（資本・労働・土地）を、市場を通じて配分する

体制である。いっぽう「単位」制度は、住居や年金や医療や日常サービスのような基礎的な資源を、人びとの所属する「単位」によって配分する体制である。両者は、競合する関係にある。したがって、市場経済が拡大するならば、やがて「単位」制度が成立しなくなると考えなければならない。

第二。「単位」制度は、基礎的な資源を配分するなどのメリットを通じて、共産党が人びとの支持を獲得する体制である。「単位」と共産党の草の根組織とは、一体のものである。そこで、もしも「単位」が、基礎的な資源を配分する機能を失ったり、「単位」制度そのものが廃止されたりすれば、共産党は草の根組織を失い、それを通じて人びとの支持を獲得することがむずかしくなる。

第三。「単位」制度がやがて機能しなくなり、にもかかわらず、中国共産党が安定した政治勢力として大きな役割を果たそうとすれば、「単位」制度に代わる支持基盤を構築しなければならない。それは、住民の民意を反映する、たとえば直接選挙のような方法であろう。

今後の課題としては、筆者らの調査をさらに継続し、深め、「単位」をめぐる最近の変化を追いかけて、以上の予測を検証し、精緻化していくことが考えられる。「単位」はひき続き、中国の現状と将来を考察する場合の、関心の焦点であり続ける。

〔注〕

- (1) 「単位」を持たない人びと、たとえば、①仕事のない主婦や老人、②失業〔待業〕者、③政治的な理由や、犯罪を犯したなどで仕事のない人は、地域の住民組織〔居民委員会〕を通じて管理する。
- (2) 級別について、具体的にのべる。まず「単位」の級別はふつう、省軍級（省部級）／地師級（庁局級）／県団級（県処級）／科級、のよう

な序列をなす。副部級／副局級／副処級／副科級がさらにつけ加わる場合もある。これらの級別を定めるのは、政府機関・事業単位・人民団体の場合、国家機構編成委員会であり、国有企業の場合は、上部機関がである（注（9）を参照）。いっぽう幹部にも、省軍級／地師級／…などこれと同じ級別が、党中央の組織部や各級の組織部によって与えられる。組織の級別と、それを指導する幹部の級別とはだいたい対応しているが、上級の幹部が下級の組織の指導者となる場合もある。級別は、幹部の待遇の基礎となる。

- (3) Walder (1986) は、改革開放以前の国有企業で、労働者が党の指導者に、企業の指導者が上部機関と党組織に、どれほど依存していたかを描き出している。
- (4) Bian (1994) は、「単位」制度と都市住民の所得や住宅の配分の不公平について論じている。
- (5) 「単位」が不断に肥大化する傾向があり、改革と相いれない性格をもつ点については、木崎 (1988) が早い時期に指摘している。
- (6) たとえば、筆者らが調査した国有企業では、787人の従業員のうち、夫婦の一方が離職して外資・合資企業に転職したケースが17もあった。
- (7) この種の規定としては、「中国共産党全民所有制工業企業基層組織工作条例」(1986年、中共中央・国务院発令)などを参照。
- (8) 民政部民間組織管理局『民間組織管理最新法規政策匯編』31-32頁、2000年6月。
- (9) 参考のため詳しくのべると、「単位」新設の手続きはつぎのようである。政府機関・事業単位・人民団体の場合は、①上部機関（たとえば教育部や文化部）が国家機構編成委員会に提案し、②同委員会が審査し、国家計画委員会、財政部、人事部とも協議のうえ、③同委員会が新設を批准する。新設を許可する文書を、上部機関に与え、国家計画委員会、財政部、人事部、

国家土地管理局にも副本を渡す。国有企業の場合は、①上部機関（たとえば機械工業部）が国家計画委員会、財政部に提案し、②国家計画委員会と財務部が協議して、③上部機関に新設を許可する文書を与える。人事部、国家土地管理局、国家工商管理局にも副本を渡す。④新しい「単位」は、国家工商管理局に登録する。

[参考文献]

- ・天児慧（1998）『現代中国移行期の政治社会』東京大学出版会。
- ・白智立（1996）「50年代中国監察制度と党政関係（1949-59年）」『東瀛求索』8, 98-107頁。
- ・Bian, Yanjie (1994) *Work and Inequality in Urban China*, State University of New York Press.
- ・Bjorklund, E.M. (1986) The Danwei: Socio-spatial Characteristics of Work Units in China's Urban Society, *Economic Geography* 62-1, pp.19-29.
- ・曹錦清, 陳中亜（1997）『走出理想的城堡——中国単位現象研究』深圳海天出版社。
- ・Dittmer, Lowell and Lu, Xiaobo (1996) Personal Politics in the Chinese Danwei under Reform, *Asian Survey* 36-3, pp.246-267.
- ・Francis, Cirinna-Barbara (1996) Reproduction of Danwei Institutional Features in the Context of China's Market Economy: the Case of Haidian District's High-Tech Sector, *The China Quarterly* 147: pp.839-859.
- ・藤井省三（1996）「北京寂寞 四合院共同体と“単位”共同体」『季刊へるめす』62, 192-205頁。
- ・全国基本単位普查辦公室（1996）『中華人民共和國第一次全國基本單位普查資料匯編』中国統計出版社。
- ・Henderson, Gail & Cohen, Myron S. (1984) *The Chinese Hospital: a Socialist Work Unit*, Yale

University Press.

- ・日野みどり（2001）「檔案事務の公共化と人材管理システムの再編成——「人事代理」制度をめぐって」『現代中国研究』9, 32-55頁。
- ・賈宝波（1998）「中国国有企業における非効率の原因とその改善対策——X 効率論の視点から」『東瀛求索』9, 62-87頁。
- ・賈宝波（2000）「中国の国有企業における「単位」制度の改革の現状と今後の展望——「社企混在」から「社企分離」へ」『Rim』（さくら総合研究所）48, 69-83頁。
- ・北川博一（1999）「中国における社会保障制度（5）沿革と現状分析」『中国経済』397, 54-66頁。
- ・木崎みどり（1988）「中国における企業の役割——生活の場としての側面（1）（2）」『アジア経済』29-3, 36-49頁, 29-4, 70-82頁。
- ・木崎翠（1991）「国营企業——経済改革の成否の焦点」『世界』556, 234-248頁。
- ・木崎翠（1998a）「市場経済化と企業制度——過渡期の「中国モデル」」『開発援助研究』4-4, 35-51頁。
- ・木崎翠（1998b）「中国の市場化と企業の将来像」『日中経協ジャーナル』57, 99-108頁。
- ・木崎翠（2000）「中国の社会保険導入の企業経営への影響」『海外社会保障研究』132, 46-56頁。
- ・小林弘二（1999）「中国における都市の統治構造と改革の行方——「単位制」からの転換」『関西大学法学論集』49-1, 1-51頁。
- ・李漢林（1993）「中国単位現象と城市社区的整合機製」『社会学研究』1993年第5期, 23-32頁。
- ・李漢林, 李路路（1999）「資源と交換——中国単位組織中的依頼性結構」『社会学研究』1999年第4期, 44-63頁。
- ・Li, Hanlin & Wang, Qi (1996) *Research on the*

Chinese Work Unit Society, Peter Long.

- ・李景鵬（1999）「中国現階段利益集团状況分析」『東瀛求索』10, 189-193頁。
- ・李路路, 李漢林（1999）「単位組織中的資源獲得」『中国社会科学』1999年第6期, 90-105頁。
- ・李路路, 李漢林（2000）『中国的単位組織』浙江人民出版社。
- ・李路路, 李漢林, 王奮宇（1994）「中国的単位現象と体制改革」『中国社会科学季刊』1994年2月号, 21-28頁。
- ・李猛, 周飛舟, 李康（1996）「単位：制度化組織的内部機製」『中国社会科学季刊』1996年8月号, 89-108頁。
- ・李維安（1999）「中国の企業統治制度の転形」『東瀛求索』10, 45-60頁。
- ・Lieberthal, Kenneth & Lampton, David M. (1992) *Bureaucracy, Politics, and Decision-making in Post-Mao China*, University of California Press.
- ・劉建軍（1998）『単位中国』天津出版社。
- ・劉求實（2002）「中国単位体制下の党政関係」『二十一世紀』2002年2月号, 127-136頁。
- ・路風（1989）「単位：一種特殊的社会組織形式」『中国社会科学』1989年第1期, 71-88頁。
- ・路風（1993）「中国単位体制の起源和形成」『中国社会科学季刊』1993年11月号, 66-87頁。
- ・盧漢龍（1999）「単位与社区——中国城市社会生活的組織重建」『社会科学』1999年第2期, 52-57頁。
- ・Lu, Xiaobo & Perry, Elizabeth J. eds. (1997) *Danwei: the Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, M.E. Sharpe.
- ・毛寿龍（1999）「当代中国的利益集团」『東瀛求索』10, 194-197頁。
- ・松戸武彦（1991）「中国企業労働者の意識構造——所屬企業（工作单位）の社会的意味付けをめぐって」『奈良大学紀要』19, 271-286頁。

- ・西条正（1984）「中国の檔案制度」高木誠一郎, 石井明『中国の政治と国際関係』東京大学出版会, 211-234頁。
- ・大西広（1996）「中国経済発展における共産党政権の役割と可能性」『政経研究』66, 3-10頁。
- ・Romich, Manfred F. (1994) *Decentralization and the Danwei System: Economic Reform and Its Impact on Social Development in Chinese Cities*, *China Report* 30-4, pp.447-456.
- ・佐々木智弘（1999）「「単位」に束縛される区人民代表選挙——北京大学選挙区の事例」『中国経済』399, 52-55頁。
- ・Shaw, Victor N. (1996) *Social Control in China: a Study of Chinese Work Units*, Praeger.
- ・沈奇志, 岩井竜子（1996）「中国の経営改革と社会組織の変化——「単位」システムの動揺」『日本福祉大学研究紀要』96（第二分冊）, 134-99頁。
- ・高橋信夫（2000）「根拠地における党と農民」『東瀛求索』11, 262-268頁。
- ・譚深（1991）「城市単位保障の形成及特点」『社会学研究』1991年第5期, 82-87頁。
- ・唐燕霞（1999）「中国国有企業のコーポレート・ガバナンス——国有企業の統治機構の変遷をめぐって」『日中社会学研究』7, 123-145頁。
- ・唐燕霞（2001a）「市場経済移行期におけるコーポレート・ガバナンス——中国国有企業の統治メカニズムの構築に向けて」『総合政策論叢』（島根県立大学総合政策学会）1, 117-130頁。
- ・唐燕霞（2001b）「計画経済期の国有企業——社会学の視点からの考察」『北東アジア研究』（島根県立大学北東アジア研究センター）2, 49-61頁。
- ・谷川真一（1999）「抗日根拠地における「単位」制度の起源——国家・社会の中間組織の視角から」『アジア研究』44-4, 67-105頁。
- ・谷川真一（1997）「中国における「単位」制度

—毛沢東時期の政治体制についての一考察』『中国研究月報』589, 10-33頁。

・辻誠 (2000a) 「単位における私的機能——“社会主義”中国の“外資企業”」『日中経協ジャーナル』87, 25-28頁。

・辻誠 (2000b) 「「単位」の社会的機能——“社会主義”中国の“外資企業”」『日中経協ジャーナル』86, 24-27頁。

・Walder, Andrew G. (1986) *Communist Neotraditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*, University of California Press.

・Walder, Andrew G. (1991) A Reply to Womack, *The China Quarterly* 126, pp.333-339.

・王輝 (1989) 『中国的官場病』天津社会科学院出版社。橋爪大三郎ほか訳 (1995) 『中国官僚天国』岩波書店。

・Whyte, Martin King (1984) *Urban Life in Contemporary China*, University of Chicago Press.

・徐向東 (1998a) 「中国国有企業における労働雇用と社会保障制度の改革 (3) 北京・瀋陽の事例と「単位」制度の行方」『海外労働時報』22-5, 82-83頁。

・徐向東 (1998b) 「中国国有企業改革と雇用調整メカニズム——生活保障システムとしての「単位」制度とその変容をめぐる」『応用社会学研究』(立教大学社会学部研究室) 40, 119-134頁。

・Xu, Xinyi (1994) Organizational Control in Chinese Work Units, *International Sociology* (Journal of International Sociological Association), 9-4, pp.463-474.

・八杉哲 (2000) 「中国の社会管理システム (幹部, 単位, 檔案, 戸籍) についての考察」『鹿児島県立短期大学紀要 人文社会科学篇』51, 69-94頁。

・于顯洋 (1991) 「単位意識的 sociology 分析」『社会学研究』1991年第5期, 76-81頁。

・章慧南 (1998) 「「単位」の生活保障から社会保障制度への改革進展状況について」『東瀛求索』9, 88-104頁。

・周冀虎, 楊曉民 (1999) 『中国単位制度』中国经济出版社。

・朱建榮 (2002) 「江沢民に「理論改革」を迫るグローバル化の波」『中央公論』107-2, 86-93頁。

・(無署名) (1999) 「急がれる事業単位改革」『中国を情報する』(中国经济情報センター) 8-10, 23-25頁。

大学教育の使命はどうあるべきかを問うシンポジウムがこのほど、京都市左京区の京都精華大学で開かれた。大学が良い企業に就職するパスポートという神話が見直されつつある現在、今後の大学教育のあり方などについて、論壇の第一線で活躍する学者らがパネラーとなり、積極的に意見を戦わせた。

大学教育の使命とは

— 京都精華大でシンポ —



大学教育の使命をテーマに活発な意見が交されたシンポ (京都市左京区・京都精華大学)

学者ら白熱の討論

大学の進学率が五割に達し、少子化の影響で定員割れる大学も三割に達するといわれる。シンポジウムは、大学をめぐる状況が様変わりする中で、これまでの偏差値中心の序列システムを見直し、大学本来の使命を考へようとの趣旨で開かれた。

最初に、東京工業大学の橋爪大三郎教授(社会学)が、「日本の大学の現状は入学試験、教育の中身、研究レベルともダメ」と厳しく指摘。「大学は定員をなくすかわりに教育に力を入れて個性化をはかり、研究は特定に配分して、より成果が上がるシステムにすべき」と、効率化の視座から大学の制度改革を訴えた。

これに対し、上野千鶴子東京大学教授(社会学)は、英会話学校のように学んだ技術がそのまま役立つ「生産財としての教育」に対し、自ら問いを立てて学ぶことを追究する消費財としての教育に「助成金や研究費で恵ま(文化報道部 岩本敏朗)

大学が「批判の場として残らなければならない」と強調した。

続くパネルディスカッションでは、中尾学長が「一方、大学の教育内容について上野教授は「大学の教育で、社会に出てから役に立つことはほとんどないが、問いを立てることこそ人間の自立にとって大切な能力」と発言。これに対して対谷教授は「いまの大学には教える方を向上させるシステムが必要。学生が問題意識を持つことを教員が助ける教育をつくらなければ」と語った。

を区別し、個人が学ぶ動機を重視。「大学教員は消費財としての教育を提議できるだけの芸をもつべき」と主張した。

少子化の影響でいまの大学生の半数が実質的に学力選抜を受けていないことを指摘したのは対谷剛彦東京大学教授(教育学)。「受験教育システムが機能不全に陥っており、大学では学ぶ意味をリセットできる教育が必要」と指摘した。

中尾ハジメ京都精華大学学長は、経済至上主義の世の中から距離を置いた

を区別し、個人が学ぶ動機を重視。「大学教員は消費財としての教育を提議できるだけの芸をもつべき」と主張した。

少子化の影響でいまの大学生の半数が実質的に学力選抜を受けていないことを指摘したのは対谷剛彦東京大学教授(教育学)。「受験教育システムが機能不全に陥っており、大学では学ぶ意味をリセットできる教育が必要」と指摘した。

中尾ハジメ京都精華大学学長は、経済至上主義の世の中から距離を置いた