

現代中国の「跳槽」に関する一考察

——中国沿海都市部に住むある女性のライフヒストリーを通して——

中村 圭

NAKAMURA Kei

1 はじめに

最近、中国の人々は「跳槽 (tiao cao)」という言葉頻りに口にする。時には挨拶の際、「你去哪儿? (どこに行くの?)」「吃饭了吗? (ご飯は食べたの?)」などの言葉の代わりに、「你又跳了(槽)吗? (また転職したの?)」と気軽に使用される場面すら珍しいことではない。

元々、この「跳槽」という言葉は、家畜などが飼ひ葉桶などにいれられて与えられる餌を選り好みし、目の前にある桶から、より多く餌が入っていきそうな他の桶の餌を食べるために移動することを指し示す言葉であった。しかし1980年代、香港、台湾において職業移動、つまり転職することを指し示す言葉として使われはじめ、その後、中国大陸においても転職を指し示す言葉として使用されるようになった¹⁾。1990年代後半には中国で「『跳槽』風 (ブーム)」がおこり、「跳槽」という言葉がもつ新しい意味が人々のあいだに浸透した。

現在、中国における「跳槽」には目まぐるしいものがある。特に高等教育を受けた若年層の「跳槽」は頻りに行われている。国家発展改革委員会の統計では、大学卒業後、1年以内に1回以上「跳槽」したものは、総数としては約70%に達する117万人近くにおよぶ。このように、現代中国社会の若年層にとっては、「跳槽」はごく当然のこととして受け止められている²⁾。

ところでこの「跳槽」という言葉が転職という

意味を持つとき、あらゆる階層の人々に対して用いられているわけではなく、一般的には、「人才 (ren cai)」とよばれる人々の転職のことを指している。「人才」について、『中日辞書』によれば、「人才」は「人材」と同義語として「(すぐれた)人材」として翻訳されているが、この「人才」という言葉には「才能ある人」という意味が強調される³⁾。

現在、中国の労働市場は、戸籍制度が都市—農村に区別されていることにより、都市部と農村部で断裂していることが多数の研究において指摘されている(孫 2003)。また何景熙(1999)によると、中国都市部ではさらに3つの労働市場に分断されていることが指摘されている。第1は、都市部の国有部門、大企業、知識や技術などが密集している部門で、大卒以上の学歴を持つ人々や「下海 (xia hai)」⁴⁾、「跳槽」した「人才」が競争しあう労働市場である。第2は、国有企業改革にともなった余剰人員や都市戸籍を持つ人々が就職を競う労働市場である。第3は、都市部で肉体労働などに従事する人々が、農村からの出稼ぎ労働者と就職を競いあう労働市場である。この「跳槽」という言葉は、一般的には第1の労働市場において用いられている。

『中国人才報告』では、「人才」の総数は年々増え続けており、その総数は8914万8千人(2003年度統計)と報告されている。内訳は専門技術を持つ者が3268万7千人、技能など職業資格を持つ者が4500万人、国有企業経営管理に携わる者

が254万2千人などである。特に、1994年から2002年にかけて専門技術を持つ「人才」は増え続け、2003年までに17.6%増加している。

こうした背景のもと、本稿では中国沿海都市部D市に住む30代の女性である林新氏(仮名)のライフヒストリーを記述し、「跳槽」、つまり高等教育を受けた若年層「人才」たちの転職について考察する⁵⁾。すさまじい経済発展を遂げた現代中国において、「人才」はいかに重要であるかはいうまでもないが、これらの「人才」たちの合理的配置や活用というのは今後の中国の「持続的発展」のカギとなるだろう。

2 研究背景および先行研究

2.1 研究背景

中国は、1949年の中華人民共和国建立以降、社会主義国家建設にともない、計画経済体制がひかれた。人々の移動は戸籍制度などで管理され、厳しく制限された。都市部においては、人々は「単位(dan wei)」と呼ばれる職場に所属した。この「単位」は、生産組織であるばかりでなく、生活保障のための組織であり、雇用・医療・住宅・各種社会保障と社会サービスを保障した。人々を管理するため、「档案(dang an)」⁶⁾と呼ばれる人事ファイルは「単位」内で厳格に管理された。そのため、自由意志による転職はほぼ不可能な状態で、「単位」を離れることは基本的な生活維持基盤の喪失を意味していた(田中 2006: 26)。

1978年12月、第11回中国共産党中央委員会第3回全体会議において中国は「社会主義市場経済」を打ち出し、改革開放がはじまった。だが実際に、経済成長が加速したのは1992年に鄧小平の「南巡講話」⁷⁾が発表されてからのことであった。それ以降、台湾、香港資本も含め、外資系企業の中国進出は大幅に増加した。かつての国有企業は市場経済の競争にさらされた結果、改革や民

営化を余儀なくされた。「下海」した人々も、相次いでビジネス業界に転身して市場競争に参加しはじめた。新規に進出したり事業規模を拡大したりする外資系企業と中国系企業は、市場競争に勝ち抜くために職業経験のある「人才」が即戦力として必要になりはじめた。

このような企業にとっては、社員の雇用に際してかつて計画経済の産物である「档案」制度を重要視する必要がなくなった。こうして档案制度は、1990年代より簡素化され、転職にともなう「档案」の移動手続きは、企業の人事担当者などを通してごく簡単にできるようになった。また、かつて希少価値だった大学卒業生を国家の重要な人的資源として管理していた職業分配制度は、1980年代前半より一部の大学から「双向選択」制度が実施された。これにより大学卒業予定者は、大学からの職業分配と自分自身による就職先の決定を選択することが可能となった。

このように能力ある人々は、自分たちの自由意志によって「跳槽」が可能となる空間が生じた。「跳槽」によって、自分で人生設計をすることや給料や職位などの上昇移動を狙うことも可能となった。このようなプッシュ要因と、市場競争に勝ち抜くために良質の労働力や即戦力を大量に必要としはじめた企業側のプル要因が重なった。そして若年層の人々の転職が顕著化し、「跳槽」ブームとしてとらえられるようになったのである。

こうした状況の中で、2000年に行われた第15期中国共産党中央委員会第5回全体会議において、中国政府は2001年のWTO加盟を目前にし、「人才」の活用と育成を重大な戦略的任務と位置づけた。翌年2002年6月に発布された「2002～2005年全国人才集団建設計画大綱」においては、今後の中国「人才」強国戦略を明確に打ち出した。

2.2 先行研究

転職研究について、中国ではおもに「農民工」とよばれる出稼ぎ農民の研究および「下崗 (xia gang)」と呼ばれる国有企業などのリストラ人員の研究にその大部分の関心が寄せられてきた。しかしブームにまでなっている「跳槽」、つまり高等教育を受けた若年層「人才」の転職研究はあまり注目されてこなかった。

社会学の領域において、「人才」を対象にした数少ない「跳槽」研究のひとつに、石清 (1998) の研究があげられる。石は参与観察法とインタビュー法を用いて「跳槽」行為の動機を、経済的要因、地位的要因、環境的要因、価値評価的要因に分類した。その上で「跳槽」の社会的効果に関して分析した。その結論は、以下の2点があげられる。第1に、「跳槽」とは、既存の労使関係への挑戦であり、自分も含めた「労働者とは何か」についての再認識のプロセスである。第2に、「跳槽」とは、制度化された職業からはマージナルな状態におかれると同時に、行為者は個人の生活領域を自分自身で能動的に構築することが可能になった、という2点であった。

この結論は、改革開放以前の計画経済制度と深く関係があると考えられる。かつての計画経済体制の下では、人々は「鉄飯碗」⁸⁾と呼ばれた仕事を持ち、一生涯を保障されていた職業生活をおくっていた。そこでは、社会主義イデオロギーとして「労働」というものに対してつねに奉仕精神が求められた。しかしそれは、国家に対しての奉仕精神であったため、人々にとっては労使関係というものは明確に意識できるものとして存在していなかった。改革開放以降、市場経済体制が導入された結果、雇用制度も市場競争のルールにのっとり、「契約制」へと変化した。それによって人々は、個々の労使関係と「労働者」としての義務と権利を明確に意識することとなった。そのことは

個人に対して、「労働者とは何か」という問いを投げかけることになる。以上のことをふまえて、石論文は第1の結論で、『「跳槽」とは、既存の労使関係への挑戦であり、自分も含めた『労働者とは何か』についての再認識のプロセス』と指摘しているのである。

第2の結論だが、当初「跳槽」が始まった頃、「跳槽」ということは、大部分が最初は国有企業からの「跳槽」で、それはほぼ無償であった住宅の分配や、年金などの厚い保障を失うことにつながった。つまり、「跳槽」した人たちの職業は、制度という点からは、マージナルな状態におかれることを意味する。しかし同時に、「跳槽」した人たちは「跳槽」によって、国有企業で一生涯働き続けたとしても得ることのできない高賃金を手にすることができるだけでなく、個人の社会的価値の再認識ができる。また個人の生活も能動的に構築することができる。このことを石論文では、「マージナル効果の最大化を追求する」と表現している。

石論文が書かれた1998年には、実際に人々のあいだにはまだ計画経済時代の幻影が残っていた。そのため「跳槽」というのは、制度という視点から見ればリスクをとまなうものであった。しかしながら、現在までの約8年という短い期間で、中国社会は急激に変化したため、現在の状況は明らかに異なっている。おもな「跳槽」先である外資系企業は福利厚生などの制度面で整備されはじめた。現在では、もはや計画経済時代の幻影は存在しない。

本稿においては、ある30代女性の1990年代半ばから現在までの職業経験を通して、現代中国において「跳槽」とよばれる「人才」たちの転職は、なぜ頻繁に、かつ当然のこととしておこなわれるようになったのかを考察する。転職に関する研究には、計量的分析が多用されているが、本稿

では質的分析を用いる。その理由は、転職は個人的な行為として発生しているが、その結果としては普遍性をもつ。また、転職はその動機からみれば、行為者のプライベートの領域に深く関連がある。そのため、本稿においては林氏のライフヒストリーを記述し質的分析をおこなうことによって議論することを試みる。

3 「跳槽」の過程——林氏の語りより

本節においては、林氏の語りより現代中国社会の「跳槽」をめぐる状況を記述し考察をおこなう。表1は、林氏の就職に関する特記事項、年齢、平均月収の推移である。

3.1 大学進学から就職活動まで

林新氏は、1972年D市にて出生する。両親とも工場に勤務する一般的な都市労働者の家庭に生まれ、姉が4人と妹がいる。両親ともD市の都市戸籍を持ち、地元の有力な実力者を親戚に持つ。林氏は小さい頃には弁護士になる夢を持っていたが、結局、大学受験の際には地元のS大学

の「服装工程」学部（繊維業界に関するあらゆる業務—デザインから製造過程、マーケティングなどの工程—を4年間で学ぶ学部）に進学する。

林氏が「服装工程」という専攻を選んだ理由は、高校時代の先生に勧められたことがきっかけであった。しかし大学の4年間で過ぎ、実際に就職先を探す段階になった時には、林氏は自分が「服装工程」学部に進学したことに対して後悔していた。なぜなら、卒業の時には、大部分の学生が国有企業・外資系企業を問わず服装工場に就職せざるをえない状況であったからである。しかし本心では、ほとんどの学生は服装工場では働きたくないと思っていた。というのは、服装工場の立地条件は都市の中心部から離れた不便なところにあるし、職場は閉鎖的で、仕事も単調でつまらないことが多いからである。しかし「服装工程」学部で学んだ内容は、繊維業界に関することだけであり、ほかの業界で応用することは難しかった。

1995年、林氏と同級生たちは、大学卒業を前にして就職活動を開始する。しかしその頃には、まだ大学や政府機関などにおいて、学生たちが行

表1 林新氏の年表

西 暦	年齢	特 記 事 項	平均月収
1972. 3.		D市にて出生	
1991. 9	19歳	S大学「服装工程」学部入学	
1995. 9	23歳	S大学卒業 日系服装製造会社 M社就職	初年度1,000元
1999. 10~2000. 4	27歳	半年間 日本で研修	
2001. 6	29歳	M社退職 最初の「跳槽」中国系貿易会社 T社就職	M社退職時1,800元 「跳槽」後 T社基本給2,500元 ボーナスを含めて平均3,000~4,000元
2003. 2	30歳	結婚	
2003. 7	31歳	日系H社 D市支社に引き抜かれる	4,000元
2004. 12	33歳	退職・起業	
2005. 10	34歳	第一子出産	

注：インタビューを元に筆者作成

う就職活動のためのサポート体制は確立されていなかった。情報入手などにも決まった経路というものではなく、学校や親戚、友人などの紹介がなければ、各自で探さなければならなかった。しかし同級生たちの関係は非常に仲がよく、就職活動に関しても協力体制をとり、多くの同級生が同じ会社に就職をした。服装工場であったら同級生が3、4人一緒に働いているのも珍しいことではなかった。

当時、林氏と同級生たちにとって服装工場に就職というのは、林氏が語るには「最低の選択肢」だった。しかし都市戸籍を持たないものにとっては、D市の戸籍を取得するためにやむを得ずD市にある服装工場に就職するしかなかった。そのため、それらの人にとって最初の就職は「D市戸籍を手に入れるまで」という期間限定的な仕事として選択された。D市戸籍を手に入れた後には、よりよい条件の職場へ「跳槽」することを前提としていた。

林氏はすでに都市戸籍を持ち、親戚の中には地域の実力者も複数おり、就職に際しては有利な条件を持ち合わせていた。林氏は自分の学生時代の就職活動を振り返って以下のように語っている。

私には同じ大学の1学年下に従兄弟がいた。私たちの親戚には銀行に強いコネがあった。その頃、従兄弟は専攻が貿易だったこともあって、貿易会社が就職の第一希望で、私は銀行に就職希望だった。でも彼は就職活動がうまくいかなくて、結局、私のコネを彼に譲ることになり、私は自分で就職先を探さなければならなくなってしまった。彼は、大学卒業後その銀行に就職して、今でもずっと同じ職場で働いている。でも今となっては、銀行はよくなかった。今、彼は勤続10年が経過した後でさえ、給料は毎月1000元ちょっとしかない。年末に成績が良かったら少しボーナスがもらえるけど、悪かったらちょっとしか貰えない

し、特にいいところではないって思う。

当時の就職活動先というのは友人の紹介が多かった。ある日、男性の同級生が「面接にいくので、君も行かないか」と誘ってくれて、台湾系の会社と一緒に面接に行くことになった。その会社にも10数人が面接に来ていたのが、結局、私だけが内定をもらうことになった。でも私の両親がその会社に就職することに同意しなかったので、私は就職活動を続けることになった。

ある日、バスに乗っているとき、ある服装工場が目に入った。そこは日系の服装製造会社だった。バスを降りて服装工場に行き、門番の人に「私はS大学を卒業予定のものなのですが、こちらで求人はおられませんか」と尋ねたところ、すぐにマネージャーに電話をかけてくれてその場で面接になり、この会社から内定を貰うことができた。

林氏の従兄弟は親戚のコネによって、林氏が就職するはずだった大手銀行に就職した。しかし当時、いい就職先だと思われていた銀行は、現在では決していい勤務先ではなくなっている。これは、この10年間の中国の激しい変化を物語っている。

ところで林氏のほうは、結局、自分で就職活動を行い、最終的に中国系、台湾系、日本系の3社の企業から内定を得た。林氏は両親と相談し「日系企業の方が信頼できる」という両親の勧めにより、日系の服装製造会社（以下M社と称する）に就職することを決めた。

さて、中国の企業では、求人募集の情報がないということは、採用予定がないということの意味するものではない。日本のように新卒を定期採用して、終身雇用を前提とした長期的な人材育成はないし、社内の「人才」たちは労働契約があるものの、いつ退職するかわからない。そのため、採用をはじめとする人事計画は、厳密には存在していない企業も多く見受けられる。社内の業務拡大

や退職予定者などの状況と、応募してきた「人才」を面接してみて総合的に判断し、林氏のように、単にタイミングがあったので採用という状況はよくある話である。

その後、国有企業は相次いで改革や解体を余儀なくされた。それらに勤務していた同級生たちは次々にD市に進出してきた外資系企業や中国系企業に「跳槽」をするなか、林氏は何度も「跳槽」を考えながらも結局、M社に6年間勤務することになる。以下では、林氏の第1の職場の様子と「跳槽」に至るまでの経緯を記述する。

3.2 1回目の「跳槽」

林氏が内定を得た日系服装製造会社は、本社は日本にあり、日本でも人気のあるブランドの被服を製造している。海外にも製造拠点と販売網を持ち、D市には服装製造工場と中国国内向けの販売拠点を持つ。日本国内の従業員は110名、中国の従業員数は管理職が約150名、縫製や中国国内向け営業人員を含めると約700人弱（2006年8月現在）である。

1995年、林氏は大学卒業後このM社で働きはじめた。林氏の初任給は月1000元であったが、給料はすべて親に渡していた。林氏は大学時代から、早く卒業していい仕事を探し、給料は両親に渡そうという中国の伝統的な親孝行の考え方を持っていた。当時、林氏の両親は国有企業の工場に勤めており、2人合わせた給料が月1000元だった。これはけっして貧しいというわけではなく、ごく一般的な都市労働者の家庭であった。だが、大学を卒業して外資系企業に就職した林氏は、初任給であるにもかかわらず国有企業に勤める林氏の両親の給料を合計した金額を手にとることとなった。

林氏は、就職して1年目には「跳槽」したいと考えはじめるが、計画経済の下で働いてきた林氏

の両親にとっては、当時、「跳槽」はまだ理解しがたい行動であった。林氏は両親に心配させないよう何度も「跳槽」を思いとどまった。

林氏が「跳槽」を考えた理由については、次のように語っている。

はじめて「跳槽」を考えたのは、働きはじめて1年ぐらいの頃かな。その頃、私は営業部の勤務だった。この部署は日本に留学経験のある中国人がマネージャーで、社員や工具はすべて彼の親戚だった。だからそこでは仕事しなくなかった。M社では、デザイナーであっても、技術も営業も知らなければいけないという方針だったから、1年でひととおりの勉強をした。営業部では、毎日の売り上げ状況を見ながら、どんなものの売り上げがいいのか、そしてなぜそういう結果になるのか、担当の人と直接電話をして分析する必要があった。その頃、自分はこの会社でほぼひととおりのことを経験したかな、と思った。

林氏はこのM社に勤務して1年で、ひととおりの仕事について経験した。当時、所属していた営業部では、周囲はマネージャーの親戚ばかりで、林氏は、M社ではこれ以上、昇進することも学ぶこともできないのではないかと思い「跳槽」を考えはじめた。

一般的に中国の「人才」たちは、自分自身の職位や権限に対してとても敏感である⁹⁾。職位があれば、それだけ自分の能力を発揮できる空間も存在し、権限が増えれば仕事を通した自己実現も可能になりやすい。しかし自分の職場に、自分よりも有能な社員がいたり、強力な縁故関係が存在していたりすると、昇進の見込みは薄くなる。

また、外資系企業においては、将来的には中国人のマネージャーを登用し、現地化をすすめると言いながらも、実際には役職名だけで、権限としては委譲を行うつもりはないこともある。このよ

うに、自分が中国人であることによる限界を悟ったり、職場に自分の上昇の空間を見出せなくなったりした場合は、別の企業に「跳槽」すれば、また上昇の可能性もある。そのため外部に自らの発展の空間を手っ取り早く求めて「跳槽」しようとするのである。

ところで林氏は、M社に入社後、社内で頻繁に日本人と話をしているうちに少しずつ日本語が聞き取れるようになっていた。普段は仕事が5時で終わったので、勤務時間終了後の時間を利用して学校に通学し、本格的に日本語の勉強を開始した。日本語以外にも林氏は、次の仕事につながりそうな勉強を模索することになる。林氏は当時、一般的には高卒の人が学ぶ大学の継続教育を受けた。これは週末や夜に開講される講義に出席し、年に2回定期試験を受けて、必要な単位が揃ったら大学卒の学位が得られるというシステムである。

現在、中国労働市場における人々の競争は熾烈である。「人才」たちはよりよい職に就くため、つねに勉強に余念がない。仕事が終わってから個人経営の学院に通ったり、正規の大学の継続教育やインターネット教育を受けたりしながら、資格や大学の卒業証書取得を目指すことも盛んである。現在では大学を卒業してすでに学位を持ち合わせていても、2つめの専攻学位を得るために通学するものもめずらしくない。学位を取得することで「跳槽」の際に有利になるし、学位取得までに至らないとしても語学や技術を学べば、同じ職場でも新しい仕事を担当するチャンスがめぐってくる¹⁰⁾。

林氏は、大学の継続教育学院の定期試験を2回も受けながらも、結局、途中で辞めてしまう。当時、林氏が勉強していたのは金融であった。しかし熟考した結果、今後もし金融関係の仕事に「跳槽」できたとしても、金融と今の仕事はまったく

関係のない業種であるため両立しないかもしれない。そうすると、すでに大学で4年も勉強したことを無駄にするのは惜しいと思い、勉強を辞めて結局、そのままM社に残ることを決意した。このとき林氏が下した繊維業界で働き続けるという決断は、その後の林氏の職業生活を決定づけることになる。

さて、林氏がM社に就職してから4年目、日本で研修をするチャンスがやってくる。この頃、林氏はM社でデザイナーとして勤務していた。日本研修への経緯について、林氏は次のように語っている。

私が日本に行くことができたのは、私がデザインをする人だったから。他の部署の人は、中国にいる日本人が教えればそれで済むから行く必要がない。たとえば技術だったら、日本人が中国にいて教えればそれで済む。でも、デザインに関してはちがった。日本人は中国のデザインが好きじゃないし、自分たちのいいと思っている商品が、なぜ中国で売れないかがよくわからない。だから中国人デザイナーを日本で勉強するために派遣したのね。

それまで日本語を勉強していたから、日本に行ったときも普通の会話には不自由しなかった。日本ではブラジャーのデザインばかりを勉強した。でもこのとき勉強したことは今となっては、全然、役に立っていない。結局、日本研修で身につけたものは日本語だけかなあ（筆者注：帰国後、林氏は日本語能力検定2級を取得¹¹⁾）。でも、このままM社にいたのなら役に立っていたと思う。

林氏は、M社としてはじめて日本に半年間研修に派遣した中国人従業員であった。しかし、その後林氏は、日本研修から帰国してたった1年後に「跳槽」をしてしまう。M社を退職する際には、林氏が日本研修で得た人脈が重要な意味をもつことになる。

林氏は、M社から「跳槽」する理由として次のように語っている。

「跳槽」を決めた理由は、結局は会社の理念ですべてが決定し、いいと思う商品を選ぶから、私は自分でやりたいことをする余地がなかった。私は、ファッションショーのようなこともやってみたかったのに、M社では実現しそうもないのが1つの原因。もう1つはある日本人上司との関係、仕事がやりにくかった。彼女は私を気に入っていた。私が日本研修から中国に戻ったとき、彼女は私に生産部に戻ってくることを希望していて、「私が今までかけて学んだことをあなたに全部教えるから、工場管理部に来て、私を手伝って欲しい」って、私に話したことがあった。でも私は工場管理が好きではないし、なにか突き詰めてものづくりをするのも好きではない。私は「考えさせてください」と言ったまま、返事をしなかったら、それから彼女は気を悪くしてしまった。

(・・・中略・・・)

彼女は伝統的な日本女性が好みで、従業員にもそれを要求した。たとえば、同僚のあいだでは気を使う。工場管理の担当者、技術、デザイン、営業、それぞれ考え方は異なる。でも、管理の人が部署を超えて出てきて、デザインや営業にまで注文をつけたら、やっぱり煙たくおもうわ。デザインというのは、比較的個人的な能力があるし、営業もそうだと思う。これらは、比較的自由な部分が求められる。結果がだせればそれでOK。でも工場を管理する場合は違う。コツコツと管理することが必要とされる。なのに、もし工場管理の人がやってきて、他の部署の人まで管理しはじめたら、仕事はとてもやりにくくなってしまう。みんな彼女と一緒に働くのが苦痛に思っていた。結局、転職できる人は皆、転職した。この、転職できる人、というのは大卒の人。出来なかった人というのは、中卒で、工場勤務から内部の管理職に徐々に昇進できた人。

M社にいた頃、もしかしたら会社の周囲の人

は、私わがままだったって思っているかもしれない。でも受けてきた教育が違うから仕方がないって思う。というか、本当に私の性格は工場には向かなかったと思う。特に、日系企業の工場は。

林氏は、実際に「跳槽」にふみきった理由として、自分の能力を発揮できる自由空間の欠如と、職場の人間関係をあげている。M社は、林氏にデザイナーとして日本で勉強するチャンスを与えたが、それは工場内部における製作者としての、いわば社内の産業デザイナーとしてのものであった。彼女自身は、企業内部だけではなく、ファッションショーを行うなど、外部へも自分の能力を発信する機会を望んでいた。しかし、社内は彼女の夢を実現するにはほど遠い環境にあった。

またM社は、組織として従業員には企業理念に従うことを強いながらも、職務を超えて従業員を管理する上司を放置していた。林氏にとってM社は組織としても矛盾を呈しているようにみえたし、道理にかなわないと感じることも増えてきた。同時にそれは日系企業の工場で働く中国人従業員としての自分の発展空間の限界を悟った瞬間でもあった。企業内部の人間関係や仕事内容にも苦痛を感じ、29歳になった林氏は、本格的に「跳槽」に向けた活動を開始した。

「跳槽」を考えはじめたからは、林氏は、新聞の求人広告をつねにチェックしたり、休日は就職フェア¹²⁾にいったりした。こまめに情報を収集したので、林氏には労働市場に関するデータの蓄積があった。募集広告をみて何社か電話をかけたが、林氏にはもう次の仕事に対する具体的なイメージがあったので、電話で問い合わせるだけで、そこが自分の希望している職場かどうか判断可能であった。

林氏が「跳槽」を決めた会社以外に、実際に面接に行ったのは日系企業の1社だけだった。しか

しこの会社では、林氏の29歳という年齢がネックになり採用されなかった。結局、次の転職先は、新聞の小さな広告で見つけたD市のある省の三大貿易会社の1つだった。当時、その会社の機械部門に同級生が勤務していたので、繊維部門の状況を電話で尋ねたところ、経営状況は良いという情報を得たので、面接のための電話をかけた。

面接のときすぐに「いつから勤務を開始出来ますか。今、人手不足なんです」という話が出てきた。私は「今から結婚して、出産もするかもしれませんが、かまいませんか」と尋ねたところ、「大丈夫。仕事をやりたい人は、いつまでも雇います」と答えてくれたので、「跳槽」を決心した。

M社を退職する際は1ヶ月前通知で構わなかった。M社を辞める際、私の労働契約¹³⁾は5年の契約満了まであと2、3ヶ月が残っていたけれど、すんなり辞めることができた。ただ、このときは少し事情が特殊だった。もし私を自分の希望通りに辞めさせなかったら、たぶん会社は面倒なことになるかもしれないと思ったんだと思う。当時、この工場は、問題をかかえていたのだけれど、日本の本社には報告していなかった。何より、日本にはこの状況を知られなくなかった。そのときは私が日本の窓口対応だったし、私は日本に研修に行き、本社に知っている人も大勢いたから、私に今の状況を日本に言いふらされるのを恐れたの。だから会社側は、「もし辞めたいのなら辞めてもいい、給料も契約終了期間までそのまま支給しましょう」と言って退職させてくれた。ほかにも中国人はたくさんいるから、私は辞めてもかまわない、って思ったんじゃないかな。実際、M社の私の後任の人はすぐに見つかって就職したし。

中国の労働法では、必ず企業と社員は雇用契約を結ばなければならない。林氏は、2001年8月のM社との5年雇用契約満了を前にして、4月

頃から仕事をしながら具体的に「跳槽」に向けて活動を開始した。そして6月にはもう次の会社へ「跳槽」をしていた。林氏は「自分が想像していたよりもかなり早く次の仕事を見つけることができた」と語っている。

林氏はM社との労働契約期間がまだ数ヶ月残っていた。しかし、林氏の上司たちは、日本研修によって日本の本社との人脈を持った林氏から、自分たちの都合の悪い情報の流出を恐れ、林氏の希望通りに退職させてしまった。契約期間終了まで給料も支給した。

面接から採用決定までのプロセスも簡単であったが、「跳槽」を巡る書類上の手続きも非常に簡単で、社内だけですべて手続きが完了した。以前、人々の移動を厳格に管理した「档案」の移動も問題なくスムーズにおこなえた。またM社においても、すぐに林氏の後任の採用が決まった。

以下では、林氏の2度目の職場と次の転職までについて記述する。

3.3 2回目の「跳槽」—引き抜き

林氏の2度目の職場は、D市に本社がある国有三大貿易会社の1つから「挂靠(gua kao)」された企業(以下T社と称す)であった。「挂靠」とは、小規模な組織や団体が他の大きな企業や政府機関などの系列に入り、名義など使用するが、独立採算制で企業経営するという、中国の国有企業の改革にともない出現した独特の経営形態である。

当時、T社の社長は30代の女性で、以前は別の国有の紡績系貿易会社に勤務していたが、顧客などの資源を得て独立し、「挂靠」の形をとって繊維系の貿易会社を経営していた。ゆえに林氏は、実質的にはこの女性社長が経営する企業で勤務するのだが、身分は国有企業の社員であり、福利厚生などのサービスも一部受けることが可能と

なった。この親会社は1000人程度の規模で、倉庫なども数多く所有し、資金繰りも順調であった。林氏が「跳槽」する前には、林氏が担当する部署の中には日本語が話せたのは一人だけだったので、仕事の処理が間に合わず、早急に日本語のできる即戦力を雇う必要があった。

T社のように国有企業の改革などにより、中国人が経営する私営企業も市場競争に多く参入しはじめた結果、外資系企業だけではなく中国系企業も即戦力の「人才」を求めている。取引が拡大するにつれて即戦力で対応できる従業員を次々に雇った。T社においても林氏が所属していた部署の従業員は、当初6人であったが、欧米系企業とも取引を開始し、英語が話せる「人才」も採用して2001年から2006年までの5年間で20人にまで増加した。

M社の退職時のお給料は1800元。T社ではいきなり2500元にアップした。しかもボーナスが多く、平均したら毎月3000元から4000元になった。以前勤務していたM社は工場管理で、あまり外との連絡がなく、本当に閉じられた空間だった。でも今度のT社の仕事は貿易なので海外と連絡があるから勉強にもなるし、いろいろ情報も手に入る。電話もひっきりなしにかかってくる。貿易の仕事は連絡も多く、サービスの内容的なものも多々ある。仕事はとても忙しく、休みも日曜日だけ。この頃、帰宅が夜中の2時~3時になることもしばしばだった。疲れるけれど、この仕事は好き。おもしろいと思う。会社の雰囲気も工場とは全然違う。本当に私の性格は工場でじっとしているのは合わなかったのだと思う。私は仕事さえ出来ていれば、基本的に自分の時間は自分で管理したいし、その日の仕事の予定が自分で決められる裁量がほしい。たとえば、手持ちの仕事が終わったら、もう同じ場所にじっと座ってたくない。その時間に違う仕事ができるもの。

林氏はようやく自分の性格に合う仕事が出来るといっただけでなく、前の職場で得た経験や日本語能力を活用しながら、さらにT社で貿易業務という仕事経験を積むことが可能になった。

現在も上海ではこの国際貿易業務の仕事は、最も「人才」の雇用が難しい職種である(王2006: 72)。というのは「世界の工場」として発展した中国では、貿易というのは製造した製品の輸出取り扱いが多いため、貿易業務には外国語の活用能力に加えて、取扱う製品に関する製造知識も必要とされるからである。

林氏はこのT社に勤務しているあいだの2003年2月、大学時代の同級生と結婚をしたのだが、その後、また新たな転機を迎えることとなる。

私がT社に「跳槽」したのは2001年の6月。同じ年の7月に、日系の有名な繊維関係の企業H社の中国事務所設立の準備がはじめられた。社内では私がH社の担当だった。H社は、2004年D市に関連会社の設立を目指し、現地中国人スタッフを2人雇ったのだけれど、その人たちは繊維のことがよくわからないので、仕事はあまりうまくいってなかった。私は、中国事務所の日本人所長から直接、「林さん、うちの会社に来てくれないか」と、引き抜きを持ちかけられた。私は日本語も話せるし、繊維のことや工場管理も解かっているので仕事を手伝って欲しかったみたい。

引き抜きの話が出てから、いろいろ考えた。そのとき働いていたT社は遠くて、毎日通勤時間が3時間近くかかった。H社は、家から歩いて15分くらいの距離で、仕事も忙しくないし、土日も休み。基本給も4000元と前よりアップする。条件的にはとてもよかった。

T社の社長は3歳上で、私にとっておねえさんみたいな人だったから、直接、いろいろと相談した。最終的には「跳槽」しても大丈夫よ、と行ってくださったので「跳槽」を決意できた。実際に

は、T社にとって、私が担当している取引先に引き抜かれることは望ましくなかったと思うけれど、T社はまだH社と取引があったから、文句が言えなかったのが本音だった。

新規事務所の立ち上げに苦戦していたH社のマネージャーは、中国系企業の取引先の窓口担当であった林氏が、自分の求める能力を兼ね備えていることを知り、引き抜きを持ちかけた。

現在、中国に新しく進出する外資系企業は、当然のことながら新しく事務所スタッフを揃える必要がある。しかも即戦力でなければならない。本社から派遣されるマネージャーは、現地には不慣れなことが多いため、新しいスタッフを採用する際、現地の事情に精通し、仕事をすぐにスムーズにはじめられることを採用の条件とする。

実際のところ、海外の日系企業同士では、現地の日本商工会議所や日本人会などで横のつながりがある。だから日系企業同士で従業員の引き抜きというのは論外で、自ら面接に来た「跳槽」希望者でさえ、日系企業のしかも同業者の同職種に勤めていたものは採用を避ける傾向がある¹⁴⁾。しかし、現地の中国系企業からの引き抜きはその限りではない。中国系企業は大事なお客様である取引先に対して、従業員を引き抜かれても文句が言えない。これはけっして珍しいことではなく、厳しい市場競争にさらされている中国の現実である。

林氏は2003年7月からH社のD市事務所で働きはじめた。林氏は再び「跳槽」をしたものの、実際には今回の「跳槽」はすべてが順調というわけではなかった。第3の職場で林氏はまた人間関係の壁にぶつかった。林氏がH社で仕事をはじめたころ、事務所内の雰囲気はかなり険悪であった。所長自らが引き抜いてきた林氏に対して、先に雇用されていた従業員たちは故意に接触を避け続けた。このH社は日本でも有名な大企

業であり、従業員に対しても安定した雇用条件を提示していた。自分たちより有能な人が来たら、自分たちの仕事のチャンスがなくなる、もしかしたら解雇されるかもしれないという危機感もあっただろう¹⁵⁾。林氏が働きはじめて2ヶ月ほど、職場はこのような雰囲気が続いた。しかしその後、徐々に接触する機会が増えてきて、関係は改善された、と林氏は語る。

結局、林氏はH社のD市事務所で1年半ほど働いた2004年12月で退職し、起業をした。次節では林氏が起業に至った経緯を記述したい。

3.4 起業

起業は、林氏にとって突然に思いついたわけではなく、以前から考えていたことだった。起業について林氏は以下のように語っている。

最初は起業することを考えていなかったのだけれど、2度目の職場で働くうちに自分で起業することを考えはじめた。会社が得る利益に比べて、私たちの給料は低い。社長の給料は高すぎる。だったら自分で会社をするのが一番いい、と思った。私が思うに、日本に比べて中国がこんなに「跳槽」が多い理由のひとつは、利益の分配があまりに不公平なことを従業員たちはいつも試算して知っているからだと思う。

実際にどのくらいの差があるか、例をあげて計算してみるわね。私が以前、T社で担当していた注文書は、四半期ごとに純利益は40万円ちょっとある。これが一年だと、少なく見積もっても100万円の利益がある。利益は100万円あるのに、私が給料として手にするのはたったの6、7万円。私にかかる諸経費をプラスして見積もっても10万円程度。一体その他はどこに行っているのかしら。私たちはT社がオフィスを無料で借りていることを知っていたし、あと通信費とか交際費など、会社で必要な諸経費を多めに見積もって、すべてひくくるとして20万円として利益の100万円から差し

引いたところで、それでもまだ80万円ある。これだけでもかなりの額なのに、まだこれは私一人の注文書の方だけで試算したもの。まだ他の従業員が担当している注文書もある。

ここでは、林氏の起業する理由のひとつは、社長——従業員間の利益の分配における不公平感だということがうかがえる。この不公平感はずねに他人と生活レベルを比較して生まれるものである。林氏は、「今の自分には、繊維業界での豊富な職業経験、人脈という資源がある。それならば自分でも起業が可能だ」ということがT社で働くうちにわかったのである。

ところで、林氏が試算した例についてだが、社員たちはづねに自分の勤務する企業の収益状態について敏感に察知している。中国人同士では普段からお金に関する話はタブーではなく、知らない人同士でも単刀直入に給料や物の値段を尋ねてくる。ましてや従業員同士の給料やボーナス、企業の経費など、すぐに漏れ伝わってくる。しかし、これらは自分の属する企業の経営状態を知ることには直接つながっている。企業は厳しい市場競争にさらされていることを従業員たちは知っているため、づねに敏感に自分の働く企業の経営状態をチェックし、従業員同士頻りに情報を交換している。つまり、これらは社員たちの厳しい市場競争に対する自己防衛対策でもある。「跳槽」の理由としても、現在勤務している企業の経営状態に対する不安をあげる人は多い¹⁶⁾。

3.5 結婚、そして夫の「跳槽」

林氏にインタビューするうちに、彼女は夫の「跳槽」について語ってくれた。

彼は大学を卒業後、まず上海、その後深圳で働いていた。彼はD市の出身ではないけど、同じ省

のD市からそう遠くない場所の出身の人。結婚前は、深圳の欧米系大手監査法人で仕事をしていて。彼の仕事は出張が多くて激務だった。たとえば今日は上海、明日は広州、明後日は北京・・・ずっとこんな感じだった。毎週毎週、必ず出張があった。でも給料が高かったので彼はたくさん貯金ができ、私たちは結婚と同時に家を買った。結婚するときに相談した結果、彼が仕事を辞めてD市に移ってくるようになった。私は学生時代からずっとD市だったし、親戚も全部D市なので、他のところには行きたくなかった。D市は深圳とか上海に比べて、生活のリズムとか経済の発展とかゆっくりしているし、外資系企業もそう多くない。だから彼はD市に来てから思うような仕事が見つけれなかった。ここには以前のようないい仕事はない。

無職の時期が半年になった頃、彼はどうやら私一人が稼いでいるお金を使うのが恥ずかしくなったみたい。仕方がないから、以前のようないい仕事じゃないけど、ある外資系企業で働きはじめた。この仕事は大学の同級生が紹介してくれた。今は欧米系の繊維関係の会社で為替や納期、品質の管理の仕事をしている。今は働き出して3年目。今の仕事は、以前に比べたら一段劣る仕事だけど、生活のためだからしかたない。でも彼は満足しているわ。

林氏は学生時代の同級生と30歳で結婚し、パートナーとの2人の生活がはじまった。結婚のためD市に来た夫は、なかなか思うような仕事が見つからなかった。しかし、ようやく仕事をみつけて落ち着いた頃、次は、林氏はH社を退職して起業をし、2005年10月、第一子を出産した。

林氏の例からもみられるように、一般的に中国では男女も関係なく、結婚後も夫婦が働き続けることが当然とされる社会である。また成人し、結婚して独立した子供でも親に仕送りをすることが現在でも当たり前親孝行として行われている。そのため、彼／彼女たちはただチャンスを求めて

やみくもに「跳槽」しているわけではない。実際には、両親・夫婦・兄弟姉妹など、生計を助け合う家族で、戦略的にバランスをとりながら、新しい仕事に挑戦している。

つまり、彼／彼女たちにとって「跳槽」とは、けっして個人的な行為というわけではなかった。自分たちが生計を助け合う家族で相談し、家族の誰かが安定した収入を得て、つねに戦略的に収入や福利厚生のパランスをとっている。そのため、新しい仕事に挑戦するというのは、家族としての合理的選択の結果であった¹⁷⁾。

3.6 現在の生活

林氏は、現在の仕事と家庭の様子について、次のように語っている。

今、自分のオフィスには決まった時間に行くのではなくて、忙しいときだけ行くような感じ。基本的には毎日、自分の母のところに子供を送って行って、日中は母に子供の面倒をみてもらう。彼は毎日会社に出勤する。たまに泊りがけの出張もある。でも仕事は基本的にそう忙しいほうではないし、残業もそんなに多くない。時には外回りの都合で遅くなってしまうけど、土日は必ずお休みできる。今、家ではいつも彼が料理を作ってくれる。子育ては半分ずつ。最近、週末は、土曜日は私の実家、日曜日は彼の実家に行く。

私が起業したことについて、周囲の人の反応は「いいんじゃない」っていう感じかな。でも両親は、私は女の子だし、自分で仕事をするのは大変だから、早く新しい仕事を探したらって勧める。でも夫は私が自分で好きなことをするのを応援してくれている。今は時間も自由になるし、好きなときに仕事ができる。やっぱりすごく大変でプレッシャーもある。でもそのプレッシャーの内容は、お金を稼ぐこと。家にじっとしているより仕事をしたい。仕事をしているほうが充実しているように思える。今は親とか、退職した老人たち¹⁸⁾

が子供の世話の手助けをしてくれるし。私が仕事をしなかったら申し訳ない。だからがんばって仕事して、お金を稼ぎたい。

林氏にとって理想の働き方というのは、時間も含めて自分自身で管理が可能で、人間関係にも煩わされることなく、それなりの収入も見込むことができるというものであった。そのすべてが兼ね備えられていた仕事というのが、自分の会社を持つことであった。また、夫も林氏が好きな仕事をすることを応援している。世代の異なる両親は、自分たちの考える“安定”した仕事に娘が就くよう再就職をうながし、起業した娘を心配するものの、基本的に娘が働き続けることを当然のこととして支援し、平日は孫の世話をしている¹⁹⁾。

こうして夫と林氏は「跳槽」の末、周囲のサポートを受けながら仕事と家庭を両立させ、ようやく“安定”した生活を得ることが可能になったのである。

4 「跳槽」の終着点——“安定”——

ここまで林氏の大学時代からの就職活動、「跳槽」、起業などの約10年間の経験を記述してきた。以下では、「跳槽」の意味するものについて考察する。

林氏は、起業するまで3つの職場を経験した。「跳槽」と職業経験の関係について次のように語っている。

大卒後、1度目の就職の際には、「もうすぐ大学卒業なので、就職先を探して欲しい」と、自分から話して、親戚のコネを利用するかもしれないけど、「跳槽」の際は非常に少ない。何より「跳来跳去（転職をくりかえすこと）」が前提なので、親戚のコネを使うと申し訳ないし、逆に親戚のコネで就職してしまうと退職するのが難しくなる。大卒後すぐは職業経験がないから自分で仕事を探す能

力がない。でも一旦、就職した後の「跳槽」先探しの際は、おそらく自分自身で探すことが可能だと思う。私も今、「跳槽」先を探す自信がある。それはきちんとした仕事の経験があるから。

例えると、卒業したての頃は、いわば一枚の白紙のようなもの。どんな風に字を書いてもかまわない。でも今、私の紙にはすでに沢山の字が書き込まれている。もうすでにどこにでも字を書き込める状態じゃない。逆に、もうどこに書きこんでもいいというものではない。

私の従姉妹は、昨年、2つの学位を取得して大学を卒業した²⁰⁾。初めは親戚のコネで港務局に就職した。大きな会社なので福利厚生もよいが、大卒でもゼロから経験を積まなければならない。昇給などの制度は整っているけれど、初任給は500元しかない。結局、すぐ辞めてしまったのだが、たいした職業経験がないから次の仕事が見つからず、この半年ずっと求職中で、家で休んでいる状態。本当に、「跳槽」のときには職業経験はとても重要。

林氏が就職活動を行った1995年頃から10年という短い時間で状況は急速に変化し、現在では市場競争がより過酷化している。そのため、外資系企業・中国系企業を問わずどの企業も即戦力が必要となり、現在、職種によって異なるものの、多くの企業が求人募集の際の必須条件として最低でも1年、大部分が3年以上の職業経験を挙げるようになった。実際には、初職を得る際には親戚などのコネによるものもあるが、市場競争が激化し、能力が重視されるようになった結果、従来、中国社会で重要視されたコネだけでは“安定”している初職に就くことは難しくなり、コネに加えて職務に対する能力も要求されるようになっていく²¹⁾。

彼女の大学時代の友人たちは、大学卒業後、結局、全員が「跳槽」を経験した。もちろん個人の事情によって動機は異なるであろうが²²⁾、このこ

とは現代中国の社会構造の変動と林氏の大学時代の専攻であった「服装工程」学部に深い関係がある。同級生たちの大学卒業当時の就職先であった繊維関係の国有工場は、市場競争の結果、基本的には消滅してしまった。その一方で、M社やH社のように従来の繊維産業の基盤利用を目的として多数の繊維関係の外資系企業がD市に進出した。またT社のような改革民営化をおこなった国有企業も、職業経験がある即戦力が必要となった。林氏の友人たちは、高等教育や職業経験などを社会資本として持ちあわせていたため、全員、「跳槽」が可能であった。

「外資系企業は今、福利厚生もいい。福利と言ったら健康保険と住宅積立金のこと。今は国有企業でも住宅の分配はないし、残っているのは公務員だけかな」と林氏は語るが、ここからは、現在では「跳槽」ということが、「制度面においてマージナルな状態におかれる」ということをもはや意味しない。

それよりも職業経験や人脈という自らの社会資本を蓄えることが出来れば、さらに労働市場における競争能力が高まり、また「跳槽」することも容易になる。そのため、現在では「跳槽」は、当然のこととして「人才」たちに受け入れられているのである。

つまり「跳槽」という社会的行為は、自らの社会資本を積み上げ、上昇移動の実現を可能にするチャンスとなったのである。林氏は「跳槽」によって資本の蓄積が可能であった結果、自己の労働に関して合理的選択が可能になり、仕事と家庭を両立させ、精神的にも物質的にも“安定”を得たのである²³⁾。

林氏は、起業まで3つの職場を経験した。「跳槽」のタイミングからみれば、職場にて資本の蓄積が一定量に達し、その職場がそれ以上の資源を提供できることを見込めないと見切った時、次の

職場への「跳槽」がはじまる。これは、「『跳槽』への臨界点」ともいえるであろう。

林氏の事例からみると、「跳槽」の際には、以前の職場などで蓄積した自らの社会資本が使用でき、ステップアップしたところから再スタートが可能であった。現在、多数の企業が即戦力を必要として、「人才」を奪い合っている。このような状況では、昇給など企業内の人事制度というものは、「人才」を引き止める際に幾分かの効果を奏するかもしれないが、「人才」たちにとっては、あまり大きな意味を持たないだろう。

5 結論

本稿において、林新氏のライフヒストリーを記述することによって「人才」たちの「跳槽」は、なぜ頻繁に、かつ当然のこととしておこなわれるようになったのかを考察してきた。以下は本稿で明らかにされたことである。

第1に、現代の中国社会は、計画経済時代の幻影が薄れたため、「跳槽」が当然のこととしておこなわれるようになった。また「跳槽」は、「人才」たちの社会資本を蓄積し、自己実現や上昇移動を可能にするチャンスを提供する。そのため、チャンスを求めた「人才」たちは、「『跳槽』への臨界点」を察知すると、「跳槽」へ向けた行動を開始する。その結果、「跳槽」は頻繁におこなわれるようになったのである。

第2に、石論文では「跳槽」は、制度という点からはマージナルな状態におかれながらも、「マージナル効果の最大化を追求する」ことであった。しかし現在では、現代中国の人々にとって「跳槽」は、自らの社会資本を蓄えるチャンスになるため、ごく当然のこととして受け止められている。「人才」たちは「跳槽」によって自己発展の空間を求めている。したがって、「跳槽」はもはや「マージナル効果の最大化を追求する」こと

ではなくなり、むしろ、「自己発展の効果の最大化を追求する」ことになったといえるだろう。

第3に、現代中国社会の「跳槽」はダイナミックであり、一見リスクが多く、不安定なようにみえる。しかし、その終着点としたものは“安定”であった。「人才」たちは、仕事内容や職位、収入にも納得できるよう「跳槽」を繰り返し、急速に発展し、変動する社会に適応することで、家族とともに享受できる物質的また精神的な“安定”を求めているのである。

本稿では、林新氏のライフヒストリーをもとに「跳槽」について議論してきた。もちろん林氏の事例だけで、現代中国のすべての「人才」と呼ばれる人々の転職の経験とみなすことはできない。「人才」たちの中には、「跳槽」したものの自分の思い描いていた終着点にたどり着けなかったものも多く存在している。しかしながら、本稿でとりあげた林氏とその周囲の人々は、現代中国の社会構造のなかに組み込まれており、林新氏の事例は現代中国における人々がもつ社会意識をかなりの程度共有していると考えられる。

現在中国では、激しい社会構造の変動がおこっている。このような変動期においては、個人と社会の関係が顕著に現れる。つまり個人は、解体しつつある既存の制度的配置や社会規範に直面しながら、まだ定着していない新しい制度や社会規範に適応しなければならない。現在、「跳槽」する人々は、まさにこのような状況に置かれている。それゆえ「跳槽」研究は、現代中国の個人と社会の関係を理解するために重要な意味をもつといえるだろう。

〔注〕

- 1) 大修館書店『中国語ビジネス用語辞典』より抜粋。
- 2) 2006年11月12日号人民日報インターネット版, 2006, “毛建国:” 跳槽“是”80后“的集体浮躁症?” (<http://opinion.people.com.cn/GB/5028134>).

- html. November 15, 2006). 筆者が、2004年夏、上海の「人才」仲介コンサルティング会社ヘインタビューをした際にも「大学卒の学歴を持つ25歳から30歳の『跳槽』希望者のうち、半数以上が2、3回の『跳槽』経験を持ち、しかも90%以上が最初に就職をした時から1年以内に『跳槽』を考えたことがある」というデータを得ることができた。
- 3) 講談社『中日辞書』より抜粋。中国人事科学研究院の『中国人才報告』では「人才」は、「簡単に言えば『才能のある人』」とされているが、実際には、業績論と学識論、エリート論と大衆論、徳行論と才芸論、適応論と資格論など、理論と実態のはざまでさまざまな角度から論議されている言葉であると説明が加えられている(2005: 1-2)。
 - 4) 「下海」とは、国家公務員などが退職してビジネス業に転身することをさす。80年代半ばから徐々にはじまり、90年代に顕著になった現象である。だが、実際には、国有企業を辞めて「跳槽」する際には、年金など福利厚生部分の移動が難しいため、思いとどまるケースも多い。
 - 5) 筆者は2005年8月より、2007年2月の現時点まで中国に滞在しフィールドワークを実施している。本稿のインフォーマントである林新氏へのインタビューは、2006年9月に中国で3回行った。その後も林氏と頻繁にメールや電話を介して補助インタビューを行った。本稿のインタビューは大部分が中国語でおこなった。本稿で引用した内容は、まず中国語でテープをおこし、その後日本語に翻訳をしたものである。そのほかにも、北京市、上海市の大都市の林氏と同世代の「跳槽」する行為者たちと日常的に交流して得られたデータや、「人才」仲介コンサルティング会社、人才資源管理コンサルティング会社、中華人民共和国人事部、中国企業、日系企業、欧米企業の人事関連の仕事に従事する人々にインタビューしたデータも参考にしている。
 - 6) 国家が作成する国民の身上調書。小学校卒業時に作成を開始し、それ以降の就学時の成績や素行などが書き込まれている。就職後は人事担当の共産党員が管理し、勤務態度や賞罰を書き込むが、本人の閲覧は許されない。
 - 7) 1992年に鄧小平は「南巡講話」を発表し「計画経済イコール社会主義ではなく、資本主義も計画はある。市場経済イコール資本主義ではなく、社会主義にも市場がある。計画と市場はどちらも経済手段である。計画を多くするか、市場を多くするかは資本主義と社会主義の本質的区別ではない」として長きに渡っていた「市場」と「計画」の関係性についての論争に決着をつけ、「先富論(先に富を蓄えられるものから蓄えるべし)」など印象に残る談話を発表し、市場経済化への加速に向かって人々の背中を後押しした。
 - 8) 「鉄飯碗」とは、親方日の丸的な安定した職業や職位のことで、一生食うには困らない仕事をすることをさす。
 - 9) 日中の若年層のキャリアプランについてのある比較調査では、日本では「組織の中で、従業員として働きたい」が29.8%で最多であったが、中国では「組織の中で、幹部として働きたい」が38.3%で最多となっており、第2位の「独立し、自分で組織を運営したい」の29.9%と合計すると68.2%という結果がでた。(http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20061115-00000002-scn-cn, November 15, 2006).
 - 10) 筆者は2006年3月から約1年間、北京にある大学のインターネット继续教育学院で講師をしながら、働きながら学位取得を目指して学ぶ中国人学生たちと交流をした。
 - 11) 日本語を母語としない人を対象とし日本語能力を測定し、認定する試験。全世界で最も広く認知されている。2級は中級レベルで、電話で日本語会話が行え、就職の際にも優遇されるレベルである。
 - 12) 中国語「招聘会(zhao pin hui)」。求人募集をする企業がそれぞれブースを出して一度に集まり、就職希望者は説明を聞くことが可能な就職フェア。林氏によると当時、D市で年18回くらいあった。
 - 13) 大部分の外資系会社が中国の労働法にのっとり、短期労働契約制を取っている。契約期間は1、3、5年が多いが、実際には退職する場合は、30日前に企業側に通知で退職が可能。
 - 14) 筆者、上海およびD市の日系企業人事担当者へのインタビューによる。
 - 15) 上海のある企業の人事部勤務の社員へのインタビューでは、ある部署に有能な人が「跳槽」してきて、以前からいた社員の仕事のチャンスが減ってしまった。そのため、その後まもなく、以前からいた社員が別の企業に「跳槽」してしまったというケースがあった。
 - 16) 筆者、D市の日系企業人事担当者へのインタビューによる。応募してきた人を面接する際、「跳槽」の理由として、現在勤務している企業の経営状態への不安について述べるが、かなり具体的な情報を根拠として分析する人が多いという話を聞くこ

とができた。

- 17) もっとも最近では豊かになり、一人っ子世代の子供たちに、親の生活や兄弟姉妹の教育費の心配をさせることなく、自分のしたい仕事にチャレンジさせられる家族も多くなっている。筆者 2006 年 9 月、北京における 20 代の女性へのインタビューでは「仕事はつまらないし、毎日、同じことの繰り返しだけど、私にはまだ妹が 2 人いるから家に仕送りをしなければならぬし、今の仕事を辞めるわけにはいかない」(24 歳 団体職員 未婚)、「私の両親は 2 人とも安定した仕事についているから、私は安心して新しいことに挑戦することができる」(25 歳 営業 未婚)という話を聞くことができた。前者は、大学卒業後、北京以外の都市から働きに来ており、月収が 3000 元であった。後者は、両親とも北京市に住み、北京戸籍を持っていた。筆者がインタビューした 9 月上旬には、海外に国費留学し、修士号を取得した後、帰国してとりあえず今の職場に就職したものの、仕事内容があまりよくないという理由で、4 ヶ月間勤務したが 9 月末で退職することを職場に告げていたが、次の就職先は未定であった。
- 18) 中国の法律で定められた国有企業の退職年齢は、一般的に男性は 60 歳、女性は幹部が 55 歳、工員が 50 歳であるが、特に肉体労働などの仕事に従事するものは男性 55 歳、女性 45 歳となっている。
- 19) 中国の家族は絆が強く、物理的な条件さえ揃えば祖父母を含めた一族で育児を支えるのが一般的である。
- 20) 中国の大学は単位を取得出来れば 4 年間で 2 つの

専攻の学士学位を取得することが可能である場合がある。

- 21) 今では就職難の大学生たちは「卒業イコール失業」と揶揄されることもある。最近、就職先が見つけれられない大学卒業生のなかには、職業経験を積むために無給であってもいいから仕事をしたいと考える学生たちも多数出現してきた。ここで職業経験を積むことができれば、直接次の仕事へと繋がるからである。中央電視台の TV 番組「東方時空」では「大卒生給料ゼロ就職」について詳しく報道している。(http://news.cctv.com/society/20060803/105847.shtml, January 15, 2007). また、北京人才市場報の記事によると「7 割の学生がゼロ賃金就職を容認しているのに対し、6 割の職場が、大学生の就職難につけこんでうまい汁を吸おうとする悪質の経営者の存在や学歴の価値が下がることを理由に不賛成である」と報道している(『北京人才市場報』2006 年 8 月 23 日号)。
- 22) 北京人才市場報の記事によると「『跳槽』に対する三大動機について、給料の不満、キャリアアップ、家庭や健康などの個人的理由」と報道している(『北京人才市場報』2006 年 8 月 16 日号)。
- 23) 上海「人才」仲介コンサルティング業者でのインタビューでは「安定するために転職をするんです。安定したい、と思う年齢によって、キャリアに対する考え方はまったく違いますが、案外、みな保守的なんです。不安定のために動くのだったら、むしろ、歩合給やボーナスが高いところを選びますよ」という話を聞くことができた。

【参考文献】

- 何景熙, 1999, 「不充足就業及其社会影響: 成都平原及周辺地区農村労働力利用研究」『中国社会科学』1999 年第 2 期。
- 日野みどり, 2004, 『現代中国の「人材市場」』創土社。
- 李培林, 2000, 「中国就業面臨的挑戰和選抉」『中国人口科学』2000 年第 5 期。
- 陸学芸編, 2004, 『当代中国社会流動』社会科学文献出版社。
- 石清, 1998, 「“跳槽”多元選抉及其社会効応」『浙江学刊』1998 年第 5 期。
- 園田茂人編, 2001, 『現代中国の階層變動』中央大学出版部。
- 孫立平, 2003, 『断裂—20 世紀 90 年代以来的中国社会』社会科学文献出版社。
- 田中重好, 2006, 「中国社会構造の變動と社会的調整メカニズムの喪失」『アジア遊学』第 83 号。
- 唐曉菁, 2005, 「白領職“場”中跳槽的資本与資本運作研究」華東師範大学大学院社会学研究科 2005 年修士論文。
- 王振編, 2006, 『上海人力資源發展報告(2005-2006)』学林出版社。
- 中国人事科学研究院, 2005, 『中国人力資源報告(2005 年)—構建和諧社会歷史進程中的人才開發』人民出版社。