

中国における地方公務員：その就業意識

永井，隆雄

<https://doi.org/10.15017/3000419>

出版情報：経済論究. 129, pp.103-112, 2007-11-30. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：



中国における地方公務員—その就業意識

Regional public officers in China: The consciousness against work and career

永 井 隆 雄¹⁾

1. 問題意識

改革開放が急速に進む中、中国経済は過熱している。90年代半ば以降の果てしない不況にあえぐ日本からは一定の羨望のまなざしが向けられるものの、足を運ぶ人たちにはその経済成長の危うさ、経済成長の負の側面が体感される。急激な開発による環境破壊や、会計制度の未整備に伴うバブル崩壊の懸念など近年では中国経済に対する負のイメージのほうがむしろ強調されるようになってきている。その背景としてあまり知られることはないが、国有企業のリストラがすさまじい勢いで進められるなど中国国内の産業構造にてこ入れがなされ、雇用体系は急ピッチで変容してきている。そうした中、大卒若年層に人気の地方公務員の試験は年々難化しているという。

中国地方都市、と言っても、北京や上海を除く諸都市は基本的に地方都市であると考えているが、そこでの公務員の社会的地位は極めて高い。時に法治国家ではなく人治国家とも言われる中国では公務員の自由裁量は大きく、表面上の報酬（現金給与と社会保険に相当するもの）には現れない、見えざる「報酬」がある²⁾。その全容に迫るのは困難であるが、中国地方公務員に何らかの接近をしてみたいというのが本研究の問題意識である。

労働経済学または経営学の観点から、日本との比較において先進国を取り上げた研究は莫大なものがあるが、中国に関するものは極めて少ない。1つにはローデータが非常に少ないことである。もちろん、中国にも統計があるが、上からの調査と下からの調査がかなり食い違うことがあるとされ、調査分析はまだやりにくい。まして公務員に関する処遇の実態、その意識がどうなっているかについては、中国共産党が情報開示を禁じていることから、調査を行なうことは基本的に難しい³⁾。本調査に関しても調査対象先の依頼で、対象となった組織を明確化できない。

1) 本調査に関しては調査票の翻訳、現地での通訳などに関して九州大学大学院留学生の蔡賢達氏の協力を得た。また本研究の理論的骨子は介護士に関する実証研究を通じて彫琢された。共同研究者の小野宗利氏の発案や協力が役立った。記して謝辞を述べたい。

2) 中国では2005年、瀋陽市の市長および副市長が汚職によって逮捕され、副市長は死刑、市長は投獄され、まもなく獄死した。その量刑は日本円にして数十億円の着服だったというが、現地公務員に聞くと、日本円で2億円以上の着服は死刑という判例があるそうである。逆に言えば、少額の着服を犯罪としないとも解釈できる。

3) 本研究では、日本大学大学院に公費留学した数人の留学生からのヒアリング、調査票配布の依頼と回収によって調査を実施することができた。特に雛宇（福建省龍岩市農業局長）、黄邦輝（福建省東山県組織部長）、崔繼軍（福建省建陽市副市長）の各氏に感謝したい。

II. 調査の概要

調査票は150枚を用意し配布したが、その回収は101枚、回収率は67.3%だった。調査票は調査について合意を得た責任者に手渡しし、その翌日には回収するというスピーディなものだった。しかし、離れている市に関しては郵送して調査票を日本に国際郵便で送ってもらうという方法をとらざるを得なかった。有効回答は81枚で、無回答のもの、同一の番号にのみ回答しているもの、明らかに同一人物が作為的に記入したものなどが散見したが、いずれも無効とした。

また各地の組織で昇進意識に関してインタビュー調査を行なった。また日本の人事部長に相当する組織部長からは人事制度に関してもインタビューを行なうことができた⁴⁾。

III. 調査の結果

1. 組織コミットメント

組織コミットメントに関する15の設問についてプロマックス回転を伴う主因子法による探索的因子分析を行なったところ、5つの因子解を得たが、4因子解で確証的因子分析を行ない、表1のようになった。因子はそれぞれ、職務満足、規範的コミットメント、終身的コミットメント⁵⁾、継続的コミットメントと命名された。信頼性係数は十分に高かった。

この因子構造の特徴は、「仕事への没入感」がないことである。中国地方公務員の日常を見ても、熱心に仕事はするが、仕事に追われ、生活を忘れるということはない。その意味でも実態に合った構造となっている⁶⁾。

次に組織コミットメントに関してクラスター分析(Ward法、平方ユークリッド距離、平均値を1として標準化、階層数6)を行なったところ、表2のようになった。算出された数字を全体平均で割り返して各値を標準化したのが表3である。各階層にはその特徴に従ってタイプ名がつけられた。

2. 性格類型

性格類型に関する24の設問⁷⁾に関して、バリマックス回転を伴う主因子法による確証的因子分析を行なったところ(固有値.6以上)7つの因子解が得られた。因子はそれぞれ、自己統制性、開放性、内向性、自己信頼性、情緒安定性、神経症傾向、協調性と命名された。信頼性係数は.7を超えており、

4) インタビューの内容に関しては別の機会に報告したい。

5) 終身的コミットメントという組織コミットメントは通説にはないが、生涯にわたって組織に帰属したいという意識のことである。

6) 中国のホワイトカラーは7割が働き過ぎ(過労模範)だと言われている(『重慶晩報』2006年5月30日掲載、北京師範大学調査による)。しかし、地方公務員の就業時間は6時間ほどで、始業9時で終業18時だが、昼休みが12時から15時と3時間あり、昼寝に帰る職員も多い。残業は基本的になく、18時から20時までの会食で和やかに情報交換と議論がなされ、20時になると直ちに散会になる。

7) 性格に関する24の設問は介護士に関するバーンアウト調査のために作られたものを採用した。この設問に関しては、小野(2007)および永井・小野(2007)を参照。

表1 組織コミットメントの因子分析

	I 職務満足	II 規範的コミ ットメント	III 終身的コミ ットメント	IV 継続的コ ミットメント	共通性
信頼性係数 (α)	.858	.858	.722	.691	
1 今の仕事に喜びを感じる	.90	.17	.09	.02	.85
2 今の仕事に誇りを感じる	.84	.28	.15	.06	.81
3 現在の仕事に満足している	.82	.15	.16	.05	.72
7 他の職場に移っても、今の仕事 につきたい	.05	.70	.28	.12	.58
14 今、この職場をやめたら、罪悪 感を覚えるだろう	.22	.68	-.07	.19	.55
10 今の私にとって仕事が生活の すべてである	.15	.64	.26	.09	.51
11 最も充実しているのは仕事を しているときである	.33	.64	.37	.11	.66
15 今の職場の一員であることを 誇りに思う	.20	.58	.26	.10	.46
13 今の職場に恩義を感じる	.45	.53	.04	.19	.52
12 今は仕事から得られる満足感 が最も大きい	.39	.39	.21	.15	.37
9 たとえ給料が下がっても、今の 仕事を続けたい	.14	.24	.76	.02	.65
8 今の仕事は自分にとってライ フワークである	.26	.33	.57	.21	.55
5 この職場をやめると損失が大 きいのでこの先も勤めたい	-.05	.08	.38	.70	.64
6 この職場を離れると、どうなる か不安である	.03	.13	-.09	.68	.49
4 今の職場をやめてしまうと生 活が混乱する	.34	.29	.11	.54	.51
因子寄与	2.96	2.94	1.52	1.44	8.86

※主因子法 プロマックス回転後

表2 組織コミットメントのクラスター分析

階層	職務満足	規範的コミ ットメント	終身的コミ ットメント	継続的コミ ットメント
1	4.3	3.0	4.0	2.8
2	2.7	2.1	2.0	2.4
3	4.0	4.1	4.7	4.3
4	4.0	3.4	3.1	3.9
5	2.0	2.6	3.8	3.2
6	2.1	1.8	2.2	4.2
全体平均	3.3	2.8	3.3	3.3

表3 組織コミットメントの類型

タイプ名	職務満足	規範的コミットメント	終身的コミットメント	継続的コミットメント
職務満足高位群	133	105	122	84
組織定着志向低位群	83	74	61	73
組織コミットメント高位群	124	145	141	131
厚処遇志向群	123	121	94	120
終身雇用志向群	61	90	116	97
組織しがみつきたい志向群	65	65	66	127

概ね高かったが、情緒安定性に関して.630とやや低く、協調性に関しては.556とやや不十分な値となった⁸⁾。これらの変数に関してはそのまま採用して分析することにした。

性格類型についてクラスター分析(Ward法、平方ユークリッド距離、平均値を1として標準化、階層数7)を行ない、さらに各タイプの性格特性を偏差値で表示したものが表5である。これによると、81人の公務員にも性格の違いがかなりあることが読み取れる。

3. バーンアウト

バーンアウト尺度(MBI)⁹⁾の設問について、バリマックス回転を伴う主因子法による確証的因子分析(因子数3)を行なったところ、表6のようになった。因子はそれぞれ、脱人格化、個人的達成感、情緒的消耗感と命名された。信頼性係数はいずれも十分に高かった。中国の調査結果の平均は比較的良好で、日本における調査と比較すると、働きやすいという結果が確認された¹⁰⁾。

4. 性格タイプとバーンアウト

性格タイプとバーンアウトの関係を確認するために性格タイプを独立変数にし、バーンアウトの下位尺度を従属変数にして平均値を求めたところ、表7のようになった。これを図にしたところ(図2)、性格タイプによってバーンアウトの状態が異なることが明らかになった。

5. 組織コミットメントと性格特性

組織コミットメントによるタイプ分けによって性格特性がどのように異なるかを確認するために各

8) 因子VIIに関しては信頼性もやや低いが、固有値が.7未満で(収束的)妥当性もやや低い。

9) バーンアウトとは、「長時間にわたって人に援助する過程で、心的エネルギーがたえず過度に要求された結果、極度の心身の疲労と感情の枯渇を示す症候群」(Maslach & Jackson, 1981)と定義されている。本研究では、バーンアウトの概念を研究の中心に据え、先行研究でも多用されているMaslach Burnout Inventory (MBI)を尺度として採用することにした。MBIは1998年時点で498の論文のうち、93%が採用しているものとされている(久保, 2004)。

10) 日本の介護士についての調査によると(小野, 2007)、情緒的消耗感3.48、個人的達成感2.91、脱人格化は2.22だった。日本と比較すると、情緒的消耗感が低く、個人的達成感が高いことがわかるが、脱人格化(サービスの相手先に対して誠実に対処したくなる行動傾向)は中国のほうが高い。日本と比較すると、中国の公務員はいきいきと働いていてやりがいも感じているが、自分本位で相手先のことはあまり親身ではない。

表4 性格類型の因子分析

	I	II	III	IV	V	VI	VII
	自己統制性	開放性	内向性	自己信頼性	情緒安定性	神経症傾向	協調性
信頼性係数 (α)	.811	.704	.737	.698	.630	.731	.556
23 あまりきっちりした人間ではない	.88	.03	.08	-.16	-.16	.18	-.08
20 根気が続かないほうである	.70	.14	-.05	-.06	.30	.24	.11
24 あまり頭の回転は速いほうではない	.60	.02	.29	-.05	-.08	.04	-.09
1 意味もなく物を壊したくなることがある	.59	.07	-.01	.05	.11	.20	.36
22 気配りはあまりしないほうである	.59	.10	.03	.04	.14	-.21	.21
6 何をするにも能率がいいほうである	.00	.87	.19	.13	.07	-.20	-.10
5 のみ込みは早いほうである	-.03	.62	-.04	.12	.07	.09	-.01
4 反対があっても、断固として行動するほうだ	.25	.52	-.05	.05	.11	.11	.06
12 仕事は計画的にやらないと気がすまない	.02	.39	.19	-.04	.26	-.11	-.09
10 スポーツ観戦などで我を忘れて応援する	.13	.37	.20	.29	.09	-.09	-.26
13 大勢で騒ぐのが好きである	.09	.37	-.30	.00	.13	.08	.07
19 地味で目立つことはない	.02	.15	.74	.06	.18	.08	-.09
15 人の上に立つことは苦手である	.08	.04	.73	.05	-.17	.11	.19
14 もの静かである	.22	-.08	.63	.10	.15	.07	.03
9 誰に対しても親切に接するようにしている	-.03	.05	.20	.92	.08	-.06	-.16
8 どんなことがあってもうまく切り抜けられると思う	-.12	.26	-.02	.52	.16	-.16	.09
21 緊張してふるえるようなことはない	.13	.19	-.07	.04	.80	-.04	-.06
2 ルーズなほうではない	-.09	.20	.27	.24	.50	.01	-.04
17 小さなことではくよくよしない	.18	.21	.08	.26	.39	-.31	.10
7 何かにつけて悩んでしまいがちである	.19	.05	.19	-.12	-.12	.78	.12
11 自分がみじめな人間に思えることがある	.39	-.05	.13	-.44	.05	.52	.10
16 どうしても好きになれない人がある	.37	.02	.20	.06	-.02	.12	.54
3 人のよろこびを自分のことのようによこべる	.04	.28	.15	.24	.15	.06	-.49
18 しんどいことはあまりやりたくない	.16	.09	.30	-.04	.07	.29	.39
因子寄与	2.90	2.19	2.11	1.68	1.48	1.38	1.10
寄与率	12.07	9.13	8.79	7.02	6.18	5.76	4.58
固有値	4.02	3.45	1.83	1.17	.90	.83	.66

※主因子法 バリマックス回転後

表 5 性格類型のタイプ分け

	自己統制性	開放性	内向性	自己信頼性	情緒安定性	神経症傾向	協調性
平均型性格	46	47	49	50	51	48	49
自信家で開放的な性格	44	59	46	62	63	35	40
自己統制的で協調的な性格	63	52	58	51	53	55	60
神経質で感情不安定な性格	57	50	49	42	44	59	46
内向的で神経質な性格	36	52	66	60	41	60	67
自己統制的で開放的な性格	68	62	55	45	58	72	70
感情不安定で統制的でない性格	42	46	36	42	30	43	38

(単位：偏差値)

タイプを独立変数にし、性格特性を従属変数にして平均値を求め、さらに偏差値を計算したのが表 8 である。これによると、職務満足高位群では、自己統制性、内向性、神経症傾向がやや高い。組織コミットメント高位群では、開放性、自己信頼性、情緒安定性が高く、神経症傾向が低い。組織しがみつき群では、自己信頼性が顕著に低い。性格が組織コミットメントを規定することが読み取れる。

6. 組織コミットメントのタイプと昇進意識

組織コミットメントによるタイプ分けと昇進意識を整理したのが表 9 である。これは各タイプを独立変数にし、昇進が決まる要因に関する設問への回答を従属変数として平均値を求め、全体平均で百分率を算出したものである。職務満足高位群では、普段からの努力、本人の努力、能力などが重視される一方で、運や普段接している人からの助力はやや低い。組織定着志向低位群では、能力や昇進の難易度、不意の助力が顕著に低い。ある意味で昇進に対する諦観があるようにも読める。組織コミットメント高位群では、能力、昇進の難易度、不意の助力が重視され、運は軽視されている。しっかりとやっていれば、見ている人は見ているし、自分の仕事ぶりは正当に評価されているという信頼感がある。組織しがみつき群では、普段からの努力、昇進試験などの準備のための努力はほとんど報われず、能力があっても関係ない、不意の助力も期待できないという絶望感がある。

表6 パーンアウト尺度の因子分析

	I 脱人格化 .878	II 個人的達成感 .841	III 情緒的消耗感 .878	共通性
信頼性係数 (α)				
14 今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある	.75	-.10	.16	.60
11 同僚や利用者と、何も話したくなくなると思うことがある	.74	.20	.27	.66
15 「こんな仕事、もうやめた」と思うことがある	.72	-.17	.32	.65
13 同僚や利用者の顔を見るのもいやになることがある	.65	.02	.22	.47
12 自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある	.62	.01	.46	.60
16 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	.58	-.18	.15	.38
17 こまごまと気配りをするのが面倒と覚えることがある	.57	.01	.32	.43
7 仕事を終えて今日は気持ちのよい日だったと思うことがある	-.10	.78	.15	.64
6 仕事が楽しく知らないうちに時間が過ぎることがある	-.09	.77	-.03	.60
9 この仕事が自分の性分にあっていると思う	-.07	.72	-.13	.54
8 我を忘れるほど仕事に熱中することがある	.00	.67	.05	.45
10 我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある	.15	.66	.07	.46
5 今の仕事に心から喜びを感じることもある	-.08	.53	-.28	.37
3 仕事のために心のゆとりがなくなったりと覚えることがある	.33	.03	.77	.71
1 職場に出るのがいやになって家にいたいと思うことがある	.31	-.15	.76	.70
2 身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	.44	.08	.73	.74
4 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と覚えることがある	.36	-.02	.61	.49
因子寄与	3.68	3.03	2.80	9.51
寄与率	21.65	17.83	16.45	55.93

※主因子法 バリマックス回転後

表7 性格タイプとバーンアウト

性格類型	情緒的消耗感	個人的達成感	脱人格化	特徴
平均的な性格	2.86	3.19	2.23	脱人格化はやや低め。
自信家で開放的な性格	2.08	3.94	1.84	個人的達成感が高く、情緒的消耗感、脱人格化は最も低い。
自己統制的で協調的な性格	3.30	3.38	3.16	いずれも中程度。
神経質で感情不安定な性格	3.23	3.25	2.69	いずれも中程度だが、脱人格化はやや低め。
内向的で神経質な性格	4.58	3.50	3.52	情緒的消耗感と脱人格化が最も高く、個人的達成感も高め。
自己統制的で開放的な性格	4.00	3.17	3.29	個人的達成感が低く、情緒的消耗感、脱人格化はかなり高い。
感情不安定で統制的でない性格	1.80	2.73	1.57	個人的達成感が低いが、情緒的消耗感と脱人格化は顕著に低い。
全体平均	2.93	3.29	2.43	

図1 組織コミットメントの類型

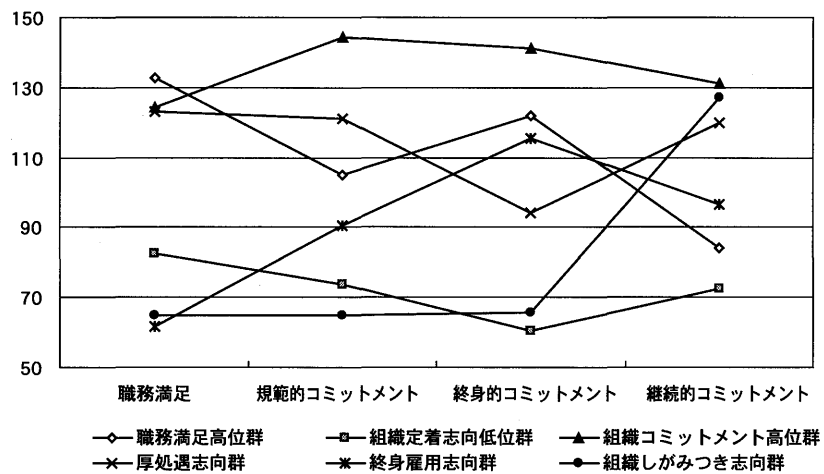


図2 性格タイプとバーンアウトの状態

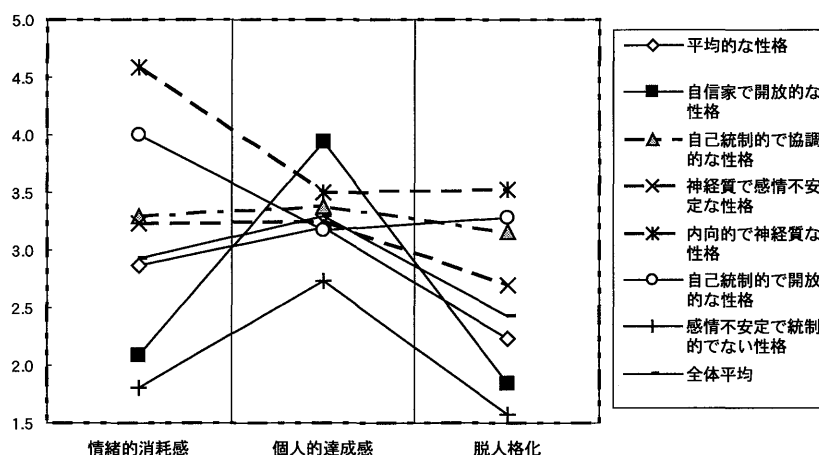


表8 組織コミットメントと性格特性

	自己統制性	開放性	内向性	自己信頼性	情緒安定性	神経症傾向	協調性
職務満足高位群	53	52	53	50	51	53	50
組織定着志向低位群	51	45	49	47	47	48	50
組織コミットメント高位群	50	59	49	60	55	47	49
厚処遇志向群	46	50	44	52	50	45	47
終身雇用志向群	49	48	54	50	47	54	52
組織しがみつき志向群	52	50	50	40	54	51	54

表9 組織コミットメントのタイプと昇進意識

	1 昇進は担当している仕事に関する普段からの努力によって決まると思う	2 昇進は昇進試験などのために行なった本人の努力によって決まると思う	3 昇進は自分に能力があるかないかによって決まると思う	4 昇進は運がよいか悪いかによって決まると思う	5 昇進は自分にとって難しいかどうかで決まると思う	6 昇進は上司など普段接している人からの適切な助力によって決まると思う	7 昇進は普段接していない人からの不意の助力によって決まると思う
職務満足高位群	112	115	122	108	103	104	117
組織定着志向低位群	96	92	80	97	83	94	82
組織コミットメント高位群	102	98	115	84	119	92	110
厚処遇志向群	114	118	96	113	113	92	119
終身雇用志向群	93	89	101	92	92	114	81
組織しがみつき志向群	59	67	81	101	98	107	90

表 10 昇進意識に関する相関行列

	19上司は必要な とき、あなたを 手助けしてくれ ますか？	13現在と違う 組織、会社に 転職したいと 思うことがあ る	8 役割上優 秀な業績を 残している と思う	15あなたは現在 の組織で昇進す る可能性があ ると思います か？	14現在、組 織、会社を辞 めたいと思 うことがある	18現在は職場 の同僚と人間 関係は良好で すか？	11私の仕事上 の業績は組織 の要求水準を 上回っている と思う	17現在の上 司とは人間関 係は良好と感 じていますか？	9同じ職位の 人と比較して 仕事上の業績 は上回ってい ると思う	12組織の一員 として全体的 に生産性は高 いと思う
19上司は必要なとき、あなたを手助けしてくれますか？	1.00									
13現在と違う組織、会社に転職したいと思うことがある	.07	1.00								
8 役割上優秀な業績を残していると思う	.08	.09	1.00							
15あなたは現在の組織で昇進する可能性があると思いますか？	-.04	-.05	.13	1.00						
16あなたは現在の職位に満足していますか？	.00	.28	.08	-.37	1.00					
14現在の組織、会社を辞めたいと思うことがある	-.09	-.64	-.08	.07	-.33	1.00				
18現在は職場の同僚と人間関係は良好ですか？	-.28	.15	-.37	-.32	.06	1.00				
11私の仕事上の業績は組織の要求水準を上回っていると思う	-.10	.12	-.05	-.06	-.25	-.11	1.00			
17現在の上司とは人間関係は良好と感じていますか？	-.34	-.17	-.15	-.21	.19	.01	.06	1.00		
9 同じ職位の人と比較して仕事上の業績は上回っていると思う	-.11	-.36	-.33	.11	.30	-.01	-.36	.12	1.00	
12組織の一員として全体的に生産性は高いと思う	.03	-.32	-.30	-.09	.32	.16	-.54	.12	.10	1.00

IV. 討論と考察

本研究論文は、2007年9月に行なわれた中国福建省地方政府において実施された調査の一部を紹介したものである。調査に当たっては九州大学大学院経済学府の留学生である蔡賢達氏の協力を得て質問紙調査の企画、翻訳を事前に行ない、また現地での通訳をお願いして各地を訪問し、調査を進めた。中国共産党地方支部の関係者にも接触を持ったが、詳しい身分は伏せておきたい。

本研究は主に質問紙調査の結果を紹介しているが、かいつまんで言うと、中国地方公務員はおおらかに仕事をしており、いきいきとしているし、やりがいも感じている。それはバーンアウト尺度による比較を見れば明らかである。日本で介護士のバーンアウト調査を行なったが、その際、情緒的消耗感に関してはかなり高かった。一般的な大企業サラリーマンは個人的達成感でさらに低いように思われる。また組織コミットメントでは3つの特徴を読み取ることができる。1つは中国における二極化現象である。日本における調査ではこのような二極化は顕著ではなかった。もう1つは仕事への没入感が中国にないことである。これに対して、日本の大企業ホワイトカラーでは多少ともこのような没入感がある。また中国においては少数派のしがみつき群が日本では多数派であることである。これは労働市場の問題もあるかもしれないし、経済発展への期待に対する差なのかもしれない。

本研究は中国地方政府で活躍する公務員に関する実態調査としては先駆けとなるものである。公務員に関する法律や制度面での研究はそれなりに展開されているし、公務員組織や企業組織がどうあるべきかの議論は重厚になされている。しかし、それらはどこまで続けても現実を明らかにすることはない。またこれだけ経済発展が瞠目されているのに、中国経済の実相に迫った経済学的ないし経営学的な研究はほとんどない。本研究は追加的に行なわれる多変量解析およびインタビュー結果のとりまとめと共に示され、本邦初の中国に関連した実証的な人事労務管理研究になると考える。

参 考 文 献

- ◆小野宗利（2007）「介護職の人事・組織論的研究」九州大学大学院学位請求論文
- ◆久保真人（2004）『バーンアウトの心理学』サイエンス社
- ◆永井隆雄・小野宗利（2007）「高齢者介護職のバーンアウトと離職行動」社会政策学会誌掲載予定
- ◆永井隆雄（2007）「離職行動のクラスター分析」日本経営学会九州部会
- ◆Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981) Maslach Burnout Inventory Manual. Consulting Psychologists Press, Inc.