

現代中国の職業観に関する予備的考察：「敬業」概念をめぐる¹⁾

A Preliminary Discussion on People's View of Professions in Contemporary China:
What Are Notions of “Being Devoted to One's Work”?

日 野 みどり

Midori HINO

1. はじめに

現代中国に就転職制度の変革が生じ、労働市場における競争——求職者にとっては望ましい職を得るための、求人側にとっては望ましい人材を獲得するための——が常態化したのは、1990年代後半以降のことである²⁾。このころから、中国における人材と職業をめぐる議論に、「敬業」という言葉が頻繁に登場するようになった。

「敬業」とは、自分の従事する仕事に愛着を持ち職務に全力で取り組む姿勢を示すといった、ある種の職業道徳、ないしそうした道徳を持ち合わせる状態を意味する語である。それは、主として関連する領域の学界や実務界、また思想宣伝・教育の場で多く用いられ、そこにはしばしば「有能な人材・競争力のある人材が示すひとつの姿」という含意が込められる。逆に、「敬業」精神の不足は由々しき事態と捉えられる。

中国人民大学労働人事学院が2003年から2006年までの予定で実施中の、企業の大学新卒者に対する求人行為に関する調査の中には、現在の企業が「敬業」というものを重要視していることをよく示す部分がある。北京・広州・上海の3都市の企業を対象に、大学新卒

者の募集にあたって最も重視する要素を15種の選択肢から選んでもらったところ、回答の第2位に「敬業精神」が挙げられた。ちなみに1位は「専門知識とスキル」、3位は「高い学習意欲とすぐれた適応力」であった。逆に、大学新卒者にもっとも欠けていると考える要素として14の選択肢から選ばれた回答の第1位が「敬業精神」であった。調査実施主体はこの結果を受け、大学生に対する適切な職業道徳教育が急務であると提言している³⁾。

官製の公民道徳推進キャンペーンの一部として職業道徳が取り上げられる際にも、さらに職業道徳を通じて「徳治の国」を目指し、国力を増強すべしと説く愛国主義の観点からも、この語は重用される。すなわち、共産党・政府当局が是とする公民としてのあり方——彼らの言葉を借りれば、政治思想・精神文明のあるべき姿——の一環としても、「敬業」ということが盛んに語られる。

こうした議論を見る限り、「敬業」という語ないし概念は新しいもののように思われる。しかし、実のところこの語は古代より文献に記されており、孔子や朱熹などが言及した道徳のあり方でもあった。つまり、現代において論じられる「敬業」概念は、その起源を伝

統思想にさかのぼることができ、市場経済化の進展に伴ってグローバルな国際社会のメンバーとして経済などの諸活動に始まり始めた現代の中国が、独自の伝統思想が説く職業道徳のあり方を現代に生かそうとする意志を垣間見ることができる。

これらの諸側面は、その目的や主張は一見異なるようであっても、その実共通性を帯びている。つまり、日々の職業生活を通じた個人と社会の関わりにおいて、実りある生活あるいは社会や国家の発展を実現するためのひとつのキーワードとして、「敬業」の語は認識されているように思われる。従って、現代中国における職業観を考えると、この「敬業」という概念が現在どのように用いられ、どのように解釈されているかを検討することは重要であろう。特に、就転職制度が大きく変わったこの十数年ほどの間に人々がどのような職業観を獲得しつつあるのかを探る上で、基礎的な知見を得ることを期待できる。

本稿では、まず近年の中国における先行研究に沿って「敬業」という概念の歴史の変遷を簡単に振り返り、次に現代の文脈の中で同概念が持つ意味合いや役割を考察する。その際、文献資料の検討に加え、筆者らが高学歴者層を対象に「敬業」概念がどのように認識されているかについて試験的に行なった調査の結果を概観する。これらの作業を通じて、「敬業」という概念が現代中国の職業観に及ぼす意味を検討したい。

2. 「敬業」という概念

「敬業」という語自体のものの意味は、「学業を敬う。又、学業に長じたものを敬う」ということである⁴⁾。しかし、現在においては、「学業」よりむしろ「なりわい(生業)」もしくは「職業」としての仕事を指すことが一般的であろう。

本節では、歴史的に出現した「敬業」の語彙ないし概念について、先行研究に依拠しながら簡単に振り返る。

1) 古代思想における概念

近年、中国国内の学界・教育界、共産党の政治思想宣伝部門などにおいて、職業道徳をめぐる議論が数多く登場している。そのうち一部は、古代からの伝統的職業道徳観を回顧し分析する試みであり、その中には伝統的に現れてきた「敬業」の語ないし概念を分析したものがある⁵⁾。

孫徳厚(2003)によれば、中国の伝統的道徳観念には一連の道徳規範が示され、「敬業、楽業、勤業、精業」という言葉で推奨されてきた。春秋期には『論語・学爾』において「敬事而信」と記され、さらに後の『礼記・学記』で「敬業楽群」というより明確な文言が示されたという。ここでいう「敬事」「敬業」とはともに、自らのなすべきことに敬意を抱きつつ全力で取り組むことを指す⁶⁾。なお、「敬事而信」とは事業を慎重にして信頼されること⁷⁾、「敬業楽群」とは学業を敬重し朋友と和合することを意味する⁸⁾。

孫はまた、朱熹の『朱子・語録』十九巻より「敬者何?不怠慢、不放蕩之謂也」という言葉を引いてこう述べる。

こうした「怠慢、放蕩にあらず」といった敬業精神こそ、職業従事者が職務を十分に全うする上で具備すべき思想的品格である。(中略)「敬業」をきちんとなしえてこそ、はじめて大きな思想的動機が生じ、そこから楽業へと至る(後略)(翻訳筆者、以下同)⁹⁾。

孫はさらに、「要するに、敬業、楽業、勤業、精業の意識が、一切の仕事を全うするた

めの思想的基盤である。職業従事者はこれらの品格を具備して初めて、その本来の仕事を十分に行いうる。このような敬業精神は、われわれが今日の職業道徳を築く上でも依然として大いに参考にすべき重要な意義を持っている」と論じる。

「敬業」の語には触れずに伝統思想の職業道徳を論じる議論も多い。例えば、彭忠徳（2002）は古代の官吏のための道徳規範としての警句・訓戒を記した「官箴^{かんしん}」¹⁰について、古代の官吏にとって事実上職業道徳の規範を記した一種の表現形式であると分析している。彭はさらに、その内容を「修身齊家」（わが身の修養に努め、家庭をまとめること）、「待人接物」（良好な人間関係に心がけること）、「尽心公職」（官吏としての公務を全うすること）の三点にまとめ、こういった内容を持つ官箴が当時の官吏の職業道徳規範として一定の初歩的役割を果たしたと論じている¹¹。

一見懐古主義的とも思えるこうした論考が発表される背景には、古代の職業道徳規範の中から現代に通用する職業道徳観を求めようとする志向性があるだろう。つまり、現代の官僚や企業人をはじめ職業人全般が学ぶべき職業道徳観を、伝統的規範に依拠して提示しようとする試みが行なわれているのである¹²。

一例を挙げると、呉恵国（2002）は中国のWTO加盟後に求められる職業道徳教育のあり方を論じる中で、WTOに加盟したことで職業の環境や人々の職業をめぐる行為・職業観に大きな影響が及び、それが従来¹³の職業道徳教育に向かい風と追い風の両面の作用をもたらしているとする。その上で、呉はこれからの職業道徳教育のあるべき姿として、「敬業愛崗¹³」を含む伝統的な職業道徳を現代の視点から見直して活用すべきだと主張する。

わが国の伝統的職業道徳において、勤勉

にして創意を發揮し、仕事を全うし持ち場を愛することは道徳が追い求める目標である。また仁を本位とする職業的良心、義と利の統一、誠心誠意励む姿勢、持ち場を愛し勤めを全うするといった職業的態度は、わが国のすばらしい文化的財産である。まさにこうした職業道徳を追い求める態度こそが、中華民族の勤勉かつ勇敢で苦勞をいとわぬ美しき伝統を作り上げたのであり、中華民族の悠久の文化を存続発展させる上で非常に大きな役割を果たしたのである。WTO加盟後、絶えず急変する情勢と激烈な市場での競争に直面する今、われわれは科学的理性的な態度をもってわが国悠久の伝統文化と伝統的職業道徳を見直し、そのうち現代社会の発展にとって依然欠かせない内容を継承するとともに、現代社会の発展に即応して、公正な処理や効率化の追求など新たな内容を付け加えることが必要である¹⁴。

ここで示されているのは、中国の伝統的な道徳観に立脚して愛国主義を發揚しようとする姿勢である。

2) 近代思想における概念

前項と共通する議論として、より時代の下った近代思想における職業道徳観の分析もある。張建華（2003）は、中国近代の教育家・社会活動家である黄炎培（1878-1965）の職業道徳観を論じた。

張建華によれば、黄炎培は中国近代における職業教育事業の主要な創始者であり、1917年に当時の教育界・実業界の著名人である蔡元培、張謇、宋漢章らと共に中華職業教育社を設立、また翌1918年には上海で中華職業学校を創立している。黄炎培は職業教育の中でも一貫して職業道徳教育を重視しており、そ

の広範な内容は職業の種類を問わない包括的な道德基準と、職種別に求められる職業道德規範との両者を含むが、それらを貫く核心にして最高の基準と呼ぶべきものが『礼記・学記』に記述の見られる「敬業楽群」であるという（前項参照）。

以下、張の記述に従って黄炎培の観点を紹介する。黄炎培によれば、いわゆる「敬業」とは「習う（従事し修得する＝筆者訳注）とてころの職業に嗜好の心を持ち、任ずるところの事業に責任の心を持つ」ことである。また、いわゆる「楽群」とは「優れて美しくかつ他人と睦まじく楽しく関わる心持ちで、協力共同する精神」を指す。

具体的には、黄の説く「敬業楽群」とは次のような内容である。すなわち、職業の真の意義は社会に尽くすことにありと認識し、責任感を身につけ、勤労の習慣を身につけ、互いに助け合い協力する精神を身につけること。また、理性ある服従の美德を身につけ、穏健な改革の精神を備え、己が従事する職業への興味関心を身につけること。さらに、経済観念と科学的な態度を身につけることである。

このように、黄炎培は職業道德教育の重要性を強調するとともに社会へのサービスを強調し、それを「敬業楽群」の語に集約して、これを自ら創設した中華職業学校の校訓に定めた¹⁵⁾。

黄炎培が自らの目指す職業教育を実施したのは、中華民国の成立間もない時期からである。封建王朝を倒して三民主義を掲げる新しい国づくりに指導者たちが打ち込む希望に満ちた時期に、彼は国民を有能な職業人集団に育てることが国力増強の上で極めて重要だと考えたのだろう。その理論を構築する上で、彼もまた古代の伝統思想が残した「敬業楽群」の語に依拠して、当時の時代状況が求める新たな精神を加えて解釈したと言える。

3. 「敬業」概念の現代的文脈

前節で述べたとおり、「敬業」という概念は古代の伝統思想に源を発するが、他方、それは現代中国社会において今日的な解釈とともに用いられている。中国国内で発表された先行研究を渉猟した範囲では、さしあたり政治思想教育、市場経済・信用経済、人的資本管理（HRM）の三つの領域に大別することができるが、本節では政治思想教育と人的資本管理（HRM）の二つの立場から見た「敬業」概念の現代的文脈を取り上げる¹⁶⁾。

1) 政治思想教育の材料としての「敬業」

「敬業」の語は、近年の政治思想教育において頻繁に登場している。すなわち、スローガンとしての「敬業」の存在が認められる。代表的なものに、2001年9月20日に中国共産党中央委員会が公布した「公民道德建設実施綱要」がある。この綱要は中国の公民に望まれる資質や精神について当局が指導したもので、全40節、約9,000字よりなる。その骨子は「愛国守法、明礼誠信、団結友善、勤儉自強、敬業奉獻」という20字のスローガンに盛り込まれ、共産党の宣伝機関を通じて提唱されている¹⁷⁾。

このスローガンのうち、最後の「敬業奉獻」という部分が職業道德に相当する部分であり、「綱要」本文では第16節の内容がそれにあたる。以下はその記述である。

職業道德はすべての職業従事者が職業活動において遵守すべき行為の準則であり、職業従事者とそのサービスの対象、職業と従業員、および職業と職業の関係を含んでいる。現代社会において分業が進展し専門化の度合いが増すにつれ、市場の競争は日ごとに激しくなり、職業従事者の職業観念、職業への態度、職業技能、職業規律、それに仕

事ぶりに、社会全体がより厳しい目を向けている。持ち場を愛し仕事に全力で打ち込み、誠実で信頼を重んじ、公平で公正な仕事をし、群集のために尽くし、社会に貢献することを主な内容とする職業道徳を大いに提唱し、人々が仕事の中で良き建設者となるよう励まされなければならない。（傍点筆者）

傍点部分の原文は「愛崗敬業，誠実守信，弁事公道，服務群集，奉獻社会」であり，職業道徳を唱導するこれまた20字のスローガンを構成している。ここでは「敬業」は「愛崗」（仕事の持ち場を愛すること）という語と一組になり，自分の仕事や持ち場に愛情を持って誠心誠意責任を果たす，職業人の望ましい姿を提示するのに用いられている。

政治思想宣伝においては，職業道徳が「社会主義建設」と結びつけて語られるのが常である。「社会主義の職業道徳」という概念が存在し，それはより根源的な目標である「社会主義精神文明の建設」の実現につながるものとされている¹⁸⁾。そうした論文のひとつで，「中国の特色を持った社会主義職業道徳観」についてこのような説明がされている。

中国の特色を持った社会主義職業道徳観とは，個人・集団・国家の三者の利益をすべて考慮して適切なバランス確保に務めることを主たる職業道徳とし，一人ひとりの主体性と創造性を最大限調整し発揮する。国家・集団は，職工群集の正統な個人的利益を十分に重視尊重しこれに関心を払い，個人がその才能を発揮し伸ばすための条件を創設する必要がある。しかし，個人の利益と社会の利益の間に矛盾が生じた場合には，われわれは社会の集団主義原則を，すなわち個人の利益は国家の利益と集団の利益に服従し，局部の利益は全体の利益に服

従するということを，必ず提唱せねばならない¹⁹⁾。

また，教育部門や各教育機関においては，大学生や職業学校学生に対する職業道徳教育の強化が重視されており，「敬業」概念はその重要な内容として位置づけられている²⁰⁾。

「敬業」がしばしば「愛崗」という語と対で用いられる点には注意が必要である。「仕事の持ち場に愛情を持つ」という姿勢それ自体は言うまでもなく望ましいものであるが，その「持ち場」が個人にとってどのような意味をもつ存在であるかが重要である。満足のいく職業選択の結果得たものか，あるいは選択を度外視してとにかく「愛情」を持つよう求めるのかで，意味合いは大きく異なるだろう。後者の場合，個人の職業選択の余地がなかった計画経済期の職業分配時代において「与えられた仕事への忠実さ」が求められたことと変わらない。

また，高等教育における職業道徳の重要性を主張する議論にも，従来の共産党が展開してきた，一種の滅私的な党イデオロギーへの献身というロジックをそのまま引き写したようなものがある。例えば，朱月華（2004）は大学生の職業道徳教育という主題で「敬業」概念を論じる際，「祖国が最も必要とする場所で働く」と「実用主義，拝金主義の流行」に影響されて「快適な生活環境と高収入に恵まれた沿海地区の職場を好み，発展と安穩な生活を希求する」ことを対置し，前者を「社会主義職業道徳の核心たる敬業精神」「正しい敬業精神」とした上で，「できるだけ多くの学生が苦しい業種や辺境地区を進んで選ぶようになる」ためには「大学生の選択に関し，社会の選択がまず優先され，個人の選択は社会の選択に必ず従わなければならない」という教育を強調すべし」と主張する。個人が

職業を選択することが就職制度の前提となった今、その選択行為をコントロールしようという意図であろうが、旧来の二分法の枠組みをそのまま踏襲した議論は「新しい酒を古い皮袋に入れる」行為のように見える。ここでは「選択」の語も「敬業」の語も、共産党が是とする旧来からの価値観の言い換え表現として用いられているに過ぎない²¹⁾。

以上より言えることは次のとおりである。政治思想教育のスローガンとして「敬業」が用いられる時、そこで説かれるのは、党のイデオロギーを個人が全面的に受け入れることを前提とした、個人にとってはどちらかと言うと受動的な「仕事への愛」「職務への熱心さ」である。その前提は、共産党が人々の職業生活のあり方を決定し掌握していた計画経済期の枠組みそのままであり、仕事を与え職務を授ける共産党に対する人々の無条件の忠誠もしくは愛情が念頭に置かれている。

就転職制度の改革によってこうした枠組み自体が事実上解体され、また個人の価値観の多様化も進む今、このような枠組みのもとで職業道徳を説くことにはおのずと限界があろう。しかし、中国共産党の指導する社会主義思想建設というイデオロギー教育の文脈で職業道徳や公民道徳を唱える論調は、「伝統的」な枠組みから自由になることが難しいようである。

2) HRM (人的資源管理) の現場における「敬業」

企業のマンパワーを育成管理する人的資源管理 (HRM) の世界では、「敬業」概念についてまた違った解釈がなされている。HRM 業務に従事する専門職・管理職、および企業の各分野で高度な職務に就く現場の社員たちがそうした解釈の主な担い手であり、管理職・専門職の求職求人情報や人的資源管理に関す

る情報を提供するウェブサイトは、それらが典型的に表れる場である。

一例を挙げると、大手の人的資源管理サイト「中国人力資源開発網」は、人事・労務管理やキャリア開発、職業生活に関する投票方式のオンライン・アンケートを継続的に実施している。そのうち、2004年10月に「社員の敬業度に影響を及ぼす主な要素は何か」というアンケートが行われた。

選択肢として設定されたのは「仕事への挑戦し甲斐」「直属上司の管理レベル」「会社の福利厚生」「職業面での発展のチャンス」「会社が社員を認める度合い」「個人のプロフェッショナル化の度合い」の6項目である。回答者はこのサイトの主たるターゲット、すなわちHRM関係の管理職および高度な専門・管理業務に従事する企業社員が多いと考えられ、合計1,383人の回答があった。

6種の選択肢のうち、投票が最も多かったのは「職業面での発展のチャンス」、(391票, 28.27%)、次に多かったのが「直属上司の管理レベル」(359票, 25.95%)であった。この両者はそれぞれ25%を上まわる得票を集め、合わせて全体の過半数を占めた。なお、第3位以降は、「会社が社員を認める度合い」(251票, 18.14%)、「会社の福利厚生」(183票, 13.23%)、「個人のプロフェッショナル化の度合い」(111票, 8.02%)、「仕事への挑戦し甲斐」(78票, 5.63%)、の順であった²²⁾。

つまり、このアンケート調査で出された結果は、社員が企業において「敬業」ぶりを発揮する上で最大の決め手はキャリア発展の可能性いかんだということになる。次に重要な問題は直属の上司がいかに適切な人的マネジメントを行ないうるかであり、社員の働きぶりや考え方に対して会社の容認度が高いか否かがそれに続く。

このオンライン・アンケートを引用して執

筆された「社員の敬業度を押し殺す要素は何か」という題目の評論記事²³⁾は、社員の「敬業度」を高めるという立場から、企業側にはいかなるマネジメントが必要かを次の通り提言している。

1. 何をなすべきかについて社員にしっかりした認識を持たせると同時に、社員は何を求めているのか理解すること。
2. 良好な職場の人的環境を作ることで、社員に対して十分なサポートを行なうこと。
3. 社員の帰属感を高めること。
4. 社員のたゆまぬ学習と成長を手助けすること。

「敬業度」とは「敬業の度合い、敬業ぶり」を示す語だが、HRM業界ではこの語彙にengagement（関与）という英語を当てることが多い。つまり、社員が自分の任務も会社の業績も自分自身の重要な関心事として受け止め、少しでもよい結果を収めるよう全力を尽くすことがすなわち「敬業度」の高さと考えられている²⁴⁾。そして、企業のHRMにおいては、社員がそうした姿勢を持てるような望ましい環境を構築することが重要な任務と認識され、そのための処方箋が追求されているのである。

こうしたことは、日本の企業においては「社員のやる気」という言葉で概括される内容かも知れない。だが、ここで二点を指摘したい。

第一に、中国の企業においてこのことは比較的新しい管理上の要点であり、ゆえにHRM業界はこれを研究し体得しようとしている。

第二に、党や政府当局の称揚する「敬業」の姿とは異なり、企業の現場においてはイデオロギーの原理ではなく企業の目標達成という高度に実務志向の原理により「敬業」が論じられている。しかも、「社員のやる気」の

実現に当たっては、直属の上司をはじめ人間関係のもたらす空気などを含む職場環境が望ましいものでなければならず、企業の側にはそれを提供する努力が必要だという、企業の払うべき努力も明示される。また、企業は社員個人の主体性の発揮を企業の目標達成と同様に重視すべしという意識も見られる。

つまり、企業側がこうした意思表示を行い、自らも努力すると同時に、成員である社員にも努力と成果を要求するという、ある種の対等さないし公正さがそこには示されているのであり、その意味でここにいる「敬業」は、政治思想教育の材料としての「敬業」精神が主張するような、個人の利益と国家・集団の利益を対立項に定置した上で前者は後者に「服従する」よう求めるあり方とは、大きく異なっていると言えよう。

もちろん、すべての企業でこのように幸福な企業——社員関係が実現しているとは言えないだろう。また、職務経験を積む過程で「敬業」精神を体得してきたと思われる熟練社員とは異なり、新たに実務に加わる新卒者には「敬業」の実践に不可欠な価値基準や行為規範が必ずしも備わっていない²⁵⁾。本稿の冒頭でも紹介したとおり、採用企業が新卒者に対して感じる不満の筆頭は、他ならぬ「敬業」精神の欠如なのである。しかしそうではあっても、社員が「敬業」精神を発揮するために何が必要かという問題がHRMの実務の現場においては切実な課題と考えられていること、そしてその要諦は企業側の努力にもかかわらずにという認識が一定程度共有されつつあることは、留意すべき点ではないだろうか。

4. 現代の高学歴層と「敬業」概念

1) 個人の職業観・人生観と「敬業」概念： 予備的調査より

職業生活を送る個人にとって、「敬業」という言葉もしくはあり方ははどういった意味を持つのだろうか。

これについて記された資料は多くない。もしくは、捕捉収集が難しい。個々人の観念や心情というパーソナルな性質のものゆえ、文字として体系的に記録されることは少ないと思われる。管見する限り、前項で紹介したような求職求人・人的資源管理関連のウェブサイトや一部のマスメディアなどに散発的に登場する程度であろう²⁶⁾。とはいえ、職業が個人の生活にとって一定の意義をもたらす以上、職業生活の送り方に関するひとつの指針とも言うべき「敬業」概念は、個人の職業観にとって何らかの影響を及ぼさずにはおかない。

高学歴者層における職業観とその形成過程について知るため、筆者は海外共同研究者とともに中国・上海市において大学生および専門職・管理職など高度な職業人を対象とするアンケート調査を計画した。本稿執筆時現在、2005年5月から6月にかけての実施に向けて準備中であるが、その設計に際し、「敬業」概念についての質問も盛り込んだ。

職業を持つ個人が「敬業」概念をどのように解釈するかという問題を考えるにあたり、設定した仮説は次の2つである。

(1) 原初的感情。つまり、「敬業」概念とは個人の職業的達成感を通じた自己実現のよりどころではないか。

(2) 用具的機能。つまり、「敬業」という姿勢を優秀な職業人であることの日印と捉え、職業を得る際または職業を遂行する際に、自らを包装するパッケージとして「敬業」ふりを示す——言い換えるならば「活用する」——可能性があるのではないか²⁷⁾。

これに基づいて調査項目を設計し、2005年3月に小規模な試験的調査を行なった。ここでは、そのうち「敬業」概念に関わる部分を検討したい。

この試験的調査の対象は、上海市内のある大学の学部生76名（うち有効回答70名）、そして同市内のある大学院MBAコースの学生18名（うち有効回答17名）である。前者は就業経験を持たない19～20歳の大学生から成り、後者は公務員・高級管理職を含む社員などの職務経験を持つ人たちで、年齢は27歳から47歳までである。

もとより調査項目は今後の改良を前提とした言わば試作品である上、調査対象も極めて小規模である。とはいえ、この回答結果は現代中国の高学歴層が認識する「敬業」の意味について基礎的知見を得る上で有益であり、従ってその考察にも一定の意義があると言える。

以下に、「敬業」に関する2つの問いとそれに対する回答結果を示す。

問1. あなたは「敬業」という概念をどういうものだと理解していますか。次の選択肢のうち、あなたの考えと一致するものを3つ選んで下さい。

	学部生(人)	学部生(%)	学部生順位	MBA(人)	MBA(%)	MBA順位
A. 社会と人民に貢献すること	19	27.1	4	4	22.2	7
B. 企業にできる限り利益をもたらすこと	16	22.9	5	5	27.8	4
C. 自分の職務を全うすること	43	61.4	2	7	38.9	3
D. 健康的で向上心ある人生の理想と目標をうち立てること	39	55.7	3	15	83.3	1
E. 職業規則に従って事を運び、勤勉にして誠実であること	14	20.0	6	3	16.7	8
F. 勉強に打ち込み努力を怠らせずに自分を磨くこと	13	18.6	7	5	27.8	4
G. 社長に忠誠を尽くし、企業に忠誠を尽くすこと	11	15.7	8	5	27.8	4
H. 自分の仕事の能力を存分に発揮すること	48	68.6	1	9	50.0	2
I. 超過勤務に不平不満を持たないこと	2	2.9	9	0	0.0	9
J. 考えたことがない	2	2.9	9	0	0.0	9

10種の選択肢のうち、回答の上位3項目と下位3項目はそれぞれ次のとおりである。

上位3項目

	学部生	(%)	MBA学生	(%)
1	H (能力の発揮)	68.6	D (人生の理想と目標)	83.3
2	C (職務への尽力)	61.4	H (能力の発揮)	50.0
3	D (人生の理想と目標)	55.7	C (職務への尽力)	38.9

下位3項目

	学部生	(%)	MBA学生	(%)
9	I (超過勤務の受容ないし忍従)	2.9	I (超過勤務の受容ないし忍従)	0.0
9	J (考えたことなし)	2.9	J (考えたことなし)	0.0
8	G (社長・企業への忠誠)	15.7	E (規則の遵守と勤勉・誠実)	16.7

両グループに共通する特徴として、第一にC（職務への尽力）、D（人生の理想と目標）、H（能力の発揮）の3項目に対する強い支持が挙げられる。どちらのグループでもこの3つが上位3種を占めた。自分の職務を全うし、仕事を通じて自分の能力を存分に発揮し、より高い目標を掲げて前進できる健全な人生の理想を持つことを多くの人が目指し、その指針として「敬業」という姿勢の重要性が広く認識されていると言えよう。

第二の共通点は、I（超過勤務の受容ないし忍従）、E（規則の遵守と勤勉・誠実）の不人気ぶりである。この2項目は、主体性に乏しい受動的な従順さが特徴である。勤勉や誠実、受容的などの態度それ自体が否定されたとは言えないが、「敬業」が意味する内容としては明確に否定された。

以上の二点から、回答者群は「敬業」という概念を職業生活における主体性と密接に関連するものとして解釈していることを確認できる。

次に、学部生とMBA学生とで異なる回答結果が出た点を検討したい。

まず、G（社長・企業への忠誠）、F（自分を磨く努力）に対する捉え方の違いである。この2つは、学部生においては前出のE（規則の遵守と勤勉・誠実）よりさらに低い数字にとどまっている。これに対し、MBA学生の間ではわずかながら支持が多く、順位ではともに第4位を占めた。

所属企業や上司への忠誠心というものを、学部生は前述の主体性なき従順さと同列に解釈しており、その結果「敬業」の意味から排除する回答を出したと思われる。しかしMBA学生においては、「敬業」というあり方には主体性と忠誠心が共存しうると考える人が一定数いたことになる。ここで留意すべきなのが、前節で論じたHRM業務の重視する望ま

しい状況、つまり企業と社員とが払うべき努力の対等性ないし公正性である。これが実現するとき、社員にとって職業を通じた主体的な自己実現と所属や上司への忠誠は両立しうる。あるいは、少なくとも両者を両立すべきだと考える。つまり、この選択肢を選んだ回答者にとって、ここでいう忠誠とはただちに被抑圧的な状態を意味するわけではない。そうではなく、忠誠の意味するところは、職業的発展の可能性や職場の環境、職場内での自分の立場・任務など、職業生活のあり方を決定する多くの要素との関連により決定すると言える。職を得てからも努力を重ね自分を磨くことについても、MBA学生はその重要性を理解しているし、学部生にはそうした認識が確立していないようである。

第二に、D（人生の理想と目標）を選んだMBA学生の多さが際立っている。学部生もこれを第3位に選んではいるものの、彼らは第1位のH（仕事の能力の発揮）に代表されるような、どちらかといえば直接的な自己実現のイメージをより多く支持した。それに対し、MBA学生の8割以上が選んだD（人生の理想と目標）は、なおいっそう理念的で抽象的な自己実現のイメージを持つ。この点からは、学部生より一段階成熟した人生観・職業観が伺える。ただし、これはいささか理想主義的な声明とも言え、その内容については今後更なる精査が必要であろう。

なお、A（社会・人民への貢献）とB（企業への利益）の2項目については、両グループの間に若干の違いがあるものの、明確な差異があるとまでは言い切れない。従って、これらについては解釈を留保する。

次に、「敬業」をめぐるいくつかの意見について見解を尋ねた。なお、提示した6つの意見のうち、（1）と（2）は原初的感情を、（3）と（4）は用具的機能をそれぞれ体現

問2. 次の6つの意見についてあなたはどうか考えるか、「大いに賛成」から「全く賛成しない」までの5段階のいずれかで示して下さい。

(1) 「『敬業』とは個人の能力の現われである」

単位：％	大いに賛成	ある程度賛成	どちらでもない	あまり賛成しない	全く賛成しない
学部生	30.0	48.6	5.7	14.3	1.4
MBA	35.3	52.9	0.0	11.8	0.0

両グループとも「大いに賛成」と「ある程度賛成」²⁸⁾が多く、特にMBA学生では強く支持された。

(2) 「『敬業』とは一種の道徳規範ないし行為の準拠基準である」

単位：％	大いに賛成	ある程度賛成	どちらでもない	あまり賛成しない	全く賛成しない
学部生	55.7	35.7	5.7	2.9	0.0
MBA	58.8	41.2	0.0	0.0	0.0

MBA学生は全員が「賛成」、学部生も「賛成」が9割に達した。

(3) 「『敬業』とは仕事探しにおいて企業側に自分を売り込むための道具である」

単位：％	大いに賛成	ある程度賛成	どちらでもない	あまり賛成しない	全く賛成しない
学部生	20.0	30.0	10.0	25.7	14.3
MBA	0.0	23.5	0.0	47.1	29.4

学部生では「賛成」が半数近くを占めたのに対し、MBA学生は8割近くが「あまり賛成しない」か「全く賛成しない」²⁹⁾と回答した。

(4) 「『敬業』とは個人的利益を得るための道具である」

単位：％	大いに賛成	ある程度賛成	どちらでもない	あまり賛成しない	全く賛成しない
学部生	31.4	41.4	17.1	10.0	0.0
MBA	5.9	58.8	0.0	35.3	0.0

学部生では「賛成」が7割を超えた。これに対してMBA学生では、「賛成」が優勢ではあるものの、反対意見も35%以上に達している。

(5) 「『敬業』とは一種のスローガンである」

単位：％	大いに賛成	ある程度賛成	どちらでもない	あまり賛成しない	全く賛成しない
学部生	0.0	0.0	11.8	35.3	52.9
MBA	0.0	4.3	8.6	47.1	40.0

両グループとも「賛成しない」に回答が集中した。

(6) 「『敬業』とは一種の企業文化である」

単位：%	大いに賛成	ある程度賛成	どちらでもない	あまり賛成しない	全く賛成しない
学部生	25.7	47.1	8.6	18.6	0.0
MBA	35.3	52.9	5.9	0.0	5.9

学部生は7割以上が、MBAでは9割近くが「賛成」と回答した。

するものである。また(5)は政治思想的要素を、(6)は経済・実務的要素をそれぞれ象徴する。

2) 分析と考察

上記の回答結果から、以下の諸点を導くことができる。

まず、既に述べたとおり、高学歴者層は「敬業」概念について、職業生活における個人の主体性を最も重視した形での解釈を行なっている。

次に、「敬業」というあり方に対して理念的・理想的な解釈をする傾向があり、それは職業従事経験を持つ層でより強く現れる。ただし、彼らがそこで抱いている理念や理想の具体的内実は現時点では明らかでない。

第三に、MBA学生のグループに限っては、所属企業や上司への忠誠が「敬業」の一部であるとする見解が意外に高い受容度を示す。

第四に、「敬業」概念の政治思想的側面はほとんど省みられていない。すなわち、「敬業」を謳った当局の掲げるスローガンが社会に存在するにも関わらず、彼ら高学歴者層の間ではまったくといってよいほど影響力を勝ち得ていない。

5. おわりに

以上、現代中国の高学歴層が抱く職業観を知る一端として、「敬業」という概念について考察した。それにより得られた知見は次の通りである。

まず、現代中国の「敬業」概念には、歴史性に裏打ちされた伝統的価値基準、政治思想教育の資源、社員のやる気を引き出す人的資源管理の理念と手法、個人の職業観・人生観の構成要素など、多様な性格が並存する。

次に、中国共産党および政府当局は公民道徳教育の一環として「敬業」精神の重要性を謳っているが、その考え方と枠組みは従来の社会主義制度のもとでの国家と個人の関係がそうであったような、支配または指導—被支配または被指導という一方的な関係と変わるところがない。公民道徳衰退の背景に「極端な個人主義」が挙げられるなど、個人の重視と国家・集団の重視を依然として二項対立させ、善悪評価の対象として価値判断を行う傾向がある。ことに、本稿が考察の対象とした高学歴者層に対しては、このような枠組みのもとで主張されるスローガンとしての「敬業」概念は実効性に極めて乏しい。

他方、企業の実務の現場では、高学歴の職業従事者たちは「敬業」概念を自らの職業生活において重要な価値基準のひとつと解釈し、その意味において肯定的に捉えることが可能である。そのことは、企業と社員がそれぞれ努力するという点で平等で公正な関係が存在する場合、実現しやすい。個人の職業生活の充実、あるいは個人の職業活動を通じた社会への関与・貢献という観点から見れば、こうした「敬業」観は基本的に前向きな機能を果たしていると言えるだろう。またこれと関連して、高学歴者層の「敬業」概念に対す

る解釈は、全体として個人の主体性を非常に重視し、受動的な服従を否定する傾向にある。さらに、理念的で理想主義的な解釈が比較的高い受容度を示した。

本稿が行なった考察は初歩的なものであり、現代中国の高学歴者層が抱く職業観についてより深い理解を得るために、引き続き調査研究を必要とする。近く上海市内において500名規模の職業観に関する意識調査を実施するほか、個人や企業に対する面談調査を行なう予定である。その成果を有効に活用し、より多くの問題を明らかにしたい。

- 1) 本研究は日本学術振興会の科研費（課題番号16530352）の助成を得た。上海市での調査は、海外共同研究者の陸緋雲氏（上海财经大学人文学院社会学部副教授）と共同で実施した。
- 2) 詳細は拙著（2004）参照。
- 3) 唐鑽（2004）。
- 4) 『大漢和辞典』修訂版（大修館書店）による。
- 5) こういった議論は、現状の中国社会における職業道徳の衰退ぶりを深く憂慮する立場から発想されていると考えられるが、そこで念頭に置かれている象徴的現象として、第一に官吏の職権をめぐる腐敗、第二に急速な市場経済化の副産物たる私利をむさぼる行為が挙げられよう。
- 6) 孫徳厚（2003）
- 7) 金谷治（1982）、19-20ページ。
- 8) 竹内照夫（1977）、544ページ。
- 9) 孫徳厚（前掲論文）。
- 10) 彭によると、古代の官箴は、各種書物の中に格言・警句として散見するものと、もっぱら官箴を綴った官箴專書と呼ばれる書物との2種類に分けられるという。
- 11) 彭忠徳（2002）。
- 12) これに類する議論には、他に賈毅平・林子務（2003）、李天鳳（1999）などがある。
- 13) 「愛崗」の意味は「仕事の持ち場を愛すること」。次節にて詳述する。
- 14) 呉恵国（2002）。
- 15) 張建華（2003）。
- 16) ただし、市場経済・信用経済に関わる議論は、

個人の仕事に対する姿勢としての「敬業」よりはむしろ経済活動の相手との間に築かれる信頼関係の源泉としての「誠信」に重点を置いている。とはいえ、大筋ではここでの議論に沿ったものと見なしてよい。例として、左偉清（2002）、中国企業家調査系統（2002a, 2002b）、王烈（2004）など。

- 17) 中国共産党中央機関紙「人民日報」のウェブサイトにこの「綱要」をもっぱらテーマにしたページが設けられ、論説や読者の掲示板、「あなたの嫌いなマナー違反は」といった題目のウェブアンケートなどが掲載されている。
(<http://www.people.com.cn/GB/shizheng/252/6742/>, 2005年4月11日アクセス)
- 18) 思想宣伝部門の指導者によるそうした講話の例として、尹継佐（1996）、倪豪梅（1997）がある。尹継佐は中国共産党上海市委員会宣伝部副部長・上海市思想政治工作研究会常務副会長、倪豪梅は全国総工会副主席（いずれも当時）。また、高等教育機関で宣伝部門に所属する教員の論文の例として、陳其芝・聶彩林（2003）を参照。
- 19) 劉立平（2000）。
- 20) 例えば、朱月華（2004）、郭揚（2004）、黄朗（2003）など。
- 21) この議論にしばしば登場する言葉に、「干一行、愛一行」というものもある。これは「就いた職業が何であれ、それに愛情を持とう」という意味の中国語である。職業に対する個人の選択・選好が重視されていない多分に受動的な表現であり、国家が職業を分配していた計画経済期の就業制度を髣髴とさせる。
- 22) http://www.chinahrd.net/zaixian_dc/diaocha.asp?flag=1&id=100（2005年5月14日アクセス）
- 23) これら専門サイトおよび総合ポータルサイトの関連ページの間では、記事の転載や引用が頻繁に行なわれ、出典を特定することが困難な場合が多い。この文章も例外ではなく、多くのサイトが互いに典拠を記し合っている。検索エンジン「Google」を用いた検索により、40以上のサイトがこの評論を掲載していることを確認した。うち一部に明記された日付から見てオンライン・アンケートの実施主体である「中国人力資源開発網」が最初に発表したものと推測できるが、断定は難しい。

24) なお、態度や状態としての「敬業」という語に相当する英語としては、devotedを挙げる説などがあるものの、管見の限り訳語は確定していないように思われる。筆者は現在のところdevotedを支持する。

25) 2005年3月に上海市内のある大学院のMBAコースにおいて、「敬業精神」をテーマにした座談会に学生たちとともに参加する機会に恵まれた。ここでの成果は別稿に譲るが、席上彼らが次々と発表する自分のキャリア経歴および「敬業」についての見解からは、職業経験を通じて仕事に対する姿勢が鍛えられ、各人の職業観と「敬業」精神が確立していったプロセスが十分に伺えた。

26) 専門ウェブサイトには設けられた掲示板(BBS)には、記名・匿名(ハンドルネーム)の両方で個人が書き込んだ意見が数多く存在する。これらを縦覧することで、個人の集合体が抱く概念や意見について一定程度知ることができるが、本稿では詳細に取り上げない。

27) 「原初的primordial」「用具的instrumental」という項目の立て方は、エスニック・アイデンティティの源泉について議論されてきた二つの分類に拠っている。

28) 以下、「大いに賛成」と「ある程度賛成」の合計を「賛成」と称する。

29) 以下、「あまり賛成しない」と「全く賛成しない」の合計を「賛成しない」と称する。

参考文献

- 尹繼佐(1996)「在全市職業道德建設經驗交流会上の講話」『探索與研究』1996年第2期, 4-8ページ
- 王烈(2004)「論企業信用体系」『華東經濟管理』第18巻第2期, 95-97ページ
- 賈毅平・林子務(2003)「伝統道德在社会主义企業職業道德中的作用」『広西紡織科技』第32巻第3期49-52ページ
- 郭揚(2004)「“職業道德風険”與新时期職業道德教育的環境特征」『職教論壇』2004年5月号下, 53-57ページ
- 金谷治訳注(1982)『論語』岩波書店
- 倪豪梅(1997)「堅持不懈地抓好社会主义職業道德建設」『思想政治工作研究』1997年第5期*
- 黄朗(2003)「大学生職業道德教育論略」『探索』2003年第2期, 95-97ページ

吳惠国(2002)「浅論加入WTO後的職業道德教育」『蘇州大学学报:哲社版』2002年第1期*

左偉清(2002)「論中国信用經濟的欠失與重建」『探求』2002年第5期, 45-48ページ

朱月華(2004)「浅論大学生的職業道德教育與培養」『涪陵師範学院学报』第20巻第4期, 119121ページ

孫德厚(2003)「我国伝統職業道德觀及其職業道德規範建設的啓迪」『行政與法』第5期, 76-78ページ

中国企業家調査系統(2002a)「企業信用:現状, 問題及対策——2002年中国企業經營者成長與發展專題調查報告」『管理世界』2002年第5期*
——(2002b)「中国企業信用現状」『中国企業報』2002年8月9日

張建華(2003)「浅談黃炎培的職業道德觀」『番禺職業技術学院学报』第2巻第4期, 29-32ページ

唐鑛(2004)「關於用人单位对大学畢業生需求行為的研究」曾湘泉ほか『變革中的就業環境與中国大学生就業』中国人民大学出版社, 183-202ページ

竹内照夫(1977)『礼記(中)』(新釈漢文大系第28巻)明治書院

陳其芝・聶彩林(2003)「加強社会主义職業道德建設的理性思考」『四川教育学院学报』第19巻増刊100-101ページ

日野みどり(2004)『現代中国の「人材市場」』創土社

彭忠德(2002)「古代官吏的職業道德規範——官箴」『湖北大学学报(哲学社会科学版)』第29巻第3期, 96-100ページ

諸橋轍次(1984)『大漢和辞典(修訂版)』大修館書店

李天鳳(1999)「借鑑古代道德教育思想加強社会主义精神文明建設」『雲南師範大学学报:哲社版』1999年第4期, 24-29ページ

劉立平(2000)「試論社会主义市場經濟条件下的職業道德建設」『大慶社会科学』2000年第5期, 25-26ページ

「人民網」(「人民日報」ウェブサイト)

<http://www.people.com.cn/>

「中国人力資源開發網」

<http://www.chinahrd.net/>

*中国人民大学書報資料中心「復印報刊資料」全文データベース所蔵, 初出誌ページの記載なし