

日中社員の意識比較

川久保 美智子

1 はじめに

現在中国は社会主義経済の政策のもとでの急成長を続けている。GNPの伸び率は1991年には8.2%と世界でも有数の高水準であった。1992年には12.8%とさらに急上昇し、1993年度上半期にも13.9%と世界のトップクラスの成長を続けている¹⁾。世界銀行は1993年4月中国がこれからも7%程度の成長を続ければ中国、台湾、香港を含めた中国経済圏の実質経済規模は2002年にはアメリカ、日本、ドイツを抜いて世界最大になるだろうと予測している²⁾。

中国の広大な市場は世界の注目的であり各国の企業は中国市場への参入を希望している。中国にはすでに約9万社の外資系企業が進出しており対中国への直接投資も年々増加の一途をたどっている³⁾。日本の新聞にも毎日のように日本の企業が中国に進出または中国企業と合弁会社を設立したという記事が掲載されている。多数の日系企業はすでに中国にてビジネスを開始しているが残念なことに最近の調査によると日系企業で働く中国人社員の満足度はたいへん低いという結果である。不満の三大項目は、第1番目には資金(67%)、第2番目には福利厚生施設(42%)、そして3番目には日本人の上司を含む管理職の態度に対する不満である。(16%)⁴⁾。日系企業の資金は国营企業2600元の1.5倍であるが日本人の従業員4人の総賃金が260人の中国人の総賃金に等しいという格差意識が不満をもたらしているのである。

福利厚生のうち住宅については企業勤務者でなければ企業アパートの居住権が得られないので日本企業の住宅提供が遅れているため要求が強い。管理にたいする不満は残業にたいする態度により規定されており若い者は残業を喜ぶが既婚者は仕事より家庭を重視するため残業を嫌うためである。

日本人上司との問題は日本人の上司が部下の中国人をよく理解していないために起こるようである。風俗、習慣、価値観などが違う国でビジネスをする場合には細心の注意を払わなければならない。異文化でビジネスをする場合にはその国の文化、習慣、価値観などを詳しく研究しなければならない。人間関係はトラブルをもっとも起こしやすいので特に気をつける必要がある。中国でビジネスをするためには中国人をよく理解しなければならないと言う事は最も基本的な事である。従って、この調査の目的は中国人の意識を調査し日本人の意識と比較することによって中国人の意識をよりよく理解し摩擦を少しでも少なくすることである。

2 調査の目的

この調査は日本では1991年8月から12月に実施された。中国では1992年4月から8月に実施された。日本では西宮市、大阪府、神戸市に在住または勤務する労働者を対象にアンケートを配布し回収した。中国では北京、天津、河北省、河南省、大連、貴陽、四川省の7都市の労働者を対象に配布した。中国では日本語のアンケートを中国人の

1) 日本経済新聞, 1993年10月22日。

2) 日経ビジネス, 1993年10月18日号。

3) 「中国情報ハンドブック」蒼蒼社, 1992年。

4) 「日系企業の中国人労務管理」中国経済情報センター, 1993, p.151。

研究者に翻訳してもらいそれを配布した。中国での調査は共同研究者である中国人民大学の教授と大学院生たちに実施していただいた。収集されたアンケートのデータを集計表にまとめてコンピュータに入力していただきそのフロッピーを受け取り、日本のデータとの比較をSPSSのプログラムにより、度数分布表、クロス表、重回帰分析、因子分析を計算した。

日本と中国では社会制度、習慣、文化その他多方面にわたり大きな違いがある。このように違うシステムの中で働いている社員たちの意識はどうか。やはりシステムの違いを反映して労働者の意識もおおいに違うのだろうか。それとも意識は同じ東洋の国どうしだから類似しているのだろうか。もちろん違う点も似ている点もあるだろう。ではどんな点が違っていてそれはなぜだろうか。またどんな点が似ていてそれはなぜだろうか。日本人と中国人との比較に関する本は最近たくさん出版されている。しかしほとんどが印象に基づいているもので実際の調査結果に基づいて書かれている本はあまり多くない。印象と現実とは違う場合が多い。実際に信じられていることと現実とはどの程度違うのか、またどんな点が違うのか、このような疑問に答えるためにこの調査は実施された。

「中国人の価値観」という本の著者千石保と丁両者による実際の調査結果によると日本人と中国人の価値観は全然違う似ても似つかないものであるという事である⁵⁾。どのような点がどのように違うのかこの調査で解明してみることにする。

3 回答者の個人属性

まず最初にこの調査に参加した日本人と中国人たちはどんな人たちなのかを紹介しよう。

(1) 回答者

この調査には日本人1,110人、中国人1,297人の合計2,407人が参加した。日本人は関西地区の会社に勤務する会社員であり、中国人は北京、天津、大連、貴陽、河北省、河南省、四川省、に勤務する会社員たちである。どんな会社かというと実に

さまざまな業種にまたがっており例をあげれば、航空会社、鉄鋼会社、食品会社、化学会社、家電製造会社、電子工業会社、ホテル、など千差萬別である。

平均年齢は日本人が33.81歳、中国人が33.27歳である。日中社員の平均年齢はほぼ同じである。男女比率は日本人は男性が57.8%女性が42.2%である。中国人は男性51.3%、女性が48.4%である。日本人中国人ともに男性の割合が少し多い。結婚歴は日本人の方が独身者が48.1%と約半数近いのにたいし中国人は29%である。日本人の女性は64%が未婚だが男性は62%が既婚である。中国人の場合には性別による差はない。

学歴は高卒以下と短大卒以上の2つのグループに分けた場合中国では高卒以下が53%と約半数である。日本では46.2%である。短大卒は日本では51.7%であるが、中国では41.2%である。大学卒業は日本人の33%、中国人の13%である。中国の大学への進学率は1.42%だが北京、上海、天津は進学率が特に高い都市である⁶⁾。

職業は日本の場合会社員がほとんどで71.6%であり、その他公務員4.6%、店員7.6%である。中国の場合には会社員が38.5%で、公務員が16.2%、店員3.7%である。

役職は日中ともに何の役職にもついていない一般社員が一番多いが日本人の場合には78.1%であり、中国人の場合には48.3%と少なく係長が42.4%もいる。一方、日本人の係長は10.9%である。課長は中国人が7.6%であり、日本人は4.9%である。部長は日本人4%であり、中国人は1.5%である。日本の女性は96%が管理職についていない。また、管理職の81%は男性で占められており、女性の管理職は19%である。中国では管理職の約半分が女性であり性別による差はない。

4 調査の方法

日中社員の意識に関する質問は90項目にわたるがその中からヴァリマックス回転による因子分析で選出された項目を6つの分野にまとめて比較した。それらの6つの分野とは雇用の安定性、集団

5) 千石保, 丁「中国人の価値観」サイマル, 1992年。

6) 「日系企業の中国人労務管理」中国経済情報センター, 1993年, p.14。

性、上司との人間関係、同僚との人間関係、満足感、仕事観である。

雇用の安定性は勤続年数、勤続意志、転職意志、転職経験、辞職の意志、異業種への転職、解雇不安の7項目の質問をした。

集団性は意志決定は集団でするのがよいかそれとも個人でするのがよいか、独創的な考えは個人からかそれとも集団から生まれるか、昇進するには仲間と協調するのがよいかそれとも自己主張するのがよいかの3つの質問をした。

上司との人間関係は、上司を尊敬するか、上司に忠誠心を持っているか、上司は部下の業績を正確に評価しているか、上司に個人的な問題を相談するか、どんなタイプの上司がよいと思うか、上司宅を訪問するか、上司は部下の意見を取り上げてくれるか、上司とお酒を飲みに行くかの8項目の質問をした。

同僚との人間関係は、同僚に個人的な問題を相談するか、個人的なつながりは重要か、仕事を怠けたら同僚が注意するか、仲間外れだと感じることもあるか、他の同僚と同じ価値観を持っているか、同僚とお酒を飲みに行くか、友人は何人いるか、そのうち親友は何人かの8項目の質問をした。

満足感は家庭、友人、仕事、給料、上司、同僚、福利厚生施設、幸福感の8項目にどの程度満足しているか質問した。

最後に仕事観、会社のために自分を犠牲にして働くか、給料は年功か能力主義でもらうのがよいか、上司の命令に何故従うかの4項目の質問をした。

日本と中国の結果を比較するために全項目にわたりクロスしてみた。さらに日中ともに年齢、性別、学歴、勤務年数、地位、会社の規模をコントロールしてクロスしてみた。最後に満足感にはどんな要因が影響をあたえるのかを重回帰分析してみた。

5 因子測定指標の分析

1 雇用の安定性

雇用の安定性の勤務年数の平均は日本人が9年

2か月である。男性の平均は12年だが女性の平均は5年2か月と男性の約半分である。日本の女性は結婚または出産で退職する人が多いので女性の平均勤務年数は男性より短い。一方、中国人の平均は9年10か月で中国人のほうが日本人より8か月長い。中国人の男性の平均は10年、女性は9年7か月で男女の差はほとんどない。中国では男女共に定年まで働くので女性の勤務年数が男性と比較して変わらないのは当然である。

勤続意志は日中共に7年以上が最も多いが日本人は50%、中国人は36%である。日本人の7年以上と回答した者のうち男性が68%を占めている。中国人の場合には男女半々で性別による差はない。日本人の2番目に多いのが3年以内の20%であるがこれは20才未満の若い女性が31%を占めている。

中国人の25%は五年以内と回答しているがこれは高齢者である。高齢者は退職年数が近いので7年以上働く必要はないということである。中国人の定年々齢は職業によって違うが一般的に男性55才、女性50才である。

転職経験は1度もしたことがない者が日中共に一番多く過半数を占めている（日本人57%、中国人63%）。平均すると日本人0.741回、中国人は0.514で日本人のほうが多い。日本人の40代には1回転職した者が多く20才未満には4回転職したものが10%もいる。

中国人は30才未満では転職をしたことがない者が過半数を占めるが40代では1回転職をした者が34%いる。しかし、今までに会社を辞めようと思ったことは日本人の69%があるが、中国人の68%はないと答えている。辞めようと思ったことがあるのは日中ともに20才未満が最も多くそれぞれ75%と37%である。

給料が20%上がる仕事があったら転職しますかという質問には71%の中国人、60%の日本人が転職したいと回答している。しかし、31%の日本人は多分しないと回答している。転職意志がある者は若年層に多く、50歳代以上には少ない。また女性のほうが男性より、そして大卒より高卒のほうが多い。中国でも同じで若年層に多いが日本とは反対に男性のほうが女性より多く、大卒のほうが高卒より多い。

異業種への転職意思是日本人のほうが中国人より多い(37%:19%)。中国人は同じ業種なら転職しても良いと思う者は多いが異業種への転職は躊躇するようである。日本人は転職意思のある者のうち半分近くは異業種でも転職すると回答している。日中共に異業種でも転職するというのは若年層に多く高齢者には少ない。

解雇不安は「もしあなたの会社の業績が悪化したときには、社員はどの位早く解雇されると思いますか?」という質問をした。遅かれ早かれ解雇されると思っているのは日本人の29%、中国人は32%いる。しかし、解雇はされないと思っている者は日本人24.0%。中国人28.4%いる。絶対解雇はないと思っている日本人は11.4%いるが中国人は7.2%である。

したがって中国人は実際の勤務年数の平均は日本人より8か月長く転職経験も少く辞めようと思ったことがある者は少いが同業種への転職はしたいと思っている者は多い。日本人は解雇はされないといい勤続意思も長いが転職をしたいと思っている者も多くまた実際転職経験者も多い。

2 集団性

集団性の意思決定は日中共に集団決定のほうがよいと思っている者が過半数を占め、日本人の70%、中国人の55%を占めている。日本人の特に若年層にそう思う者が多く、男性より女性のほうがそう思う者が多い。しかし、中国人の30%は個人決定が良いと思っているのにたいし日本人は20%である。中国人は若年層に個人決定が良いと思う者が多いが日本人は高齢者に多い。

独創的なアイデアは日中共に1人の場合のほうが生まれると思う者が最も多く日本人は59%、中国人は63%を占める。このように思うのは日本人の特に若年層が多い。しかし、日本人の38%は集団の場合のほうが多いと思っておりこれは高齢者に多くみられる。中国人では反対に若年者が集団の方が良いと思う者が多い。

昇進するのに仲間と協調するのが非常に重要と回答したのは日本人が32%だが中国人は26%である。日本人の仲間との協調が重要と回答したのは高齢者が多く若年層は自己主張するのが重要だと

考えている者が多い。中国では反対に高齢者が自己主張するのが重要だと考えている者が多い。したがって、意思決定、独創的なアイデア、および仲間との協調性に関しては日本人のほうが集団性が中国人よりも強いといえる。

3 上司との人間関係

中国人の方が日本人より上司を尊敬している者が多い。上司を非常に尊敬している者は中国人では19%いるが、日本人では10%である。また上司を尊敬しないという日本人が18%もいるが、中国人には2%だけである。

忠誠心も中国人の方が高い。「あなたは上司に対して忠誠心を持っていますか?」という質問にたいし、おおいに持っているというのは中国人が29%であるが、日本人は17%である。持っていない者は日本人では15%であるが、中国人は7%である。

また、上司の部下の評価の正確さは中国人のほうが正確だと感じている者が日本人より多い。「あなたの上司はあなたの仕事ぶりを正確に評価できると思いますか?」という質問にたいし、かなり正確にできると回答した中国人は35%だが、日本人はあまり正確ではないが19%である。

上司との個人的な問題の相談は日中共に非常に重要なら相談する者が最も多いが中国人の35%は相談しないと回答している。

好む上司のタイプは「あなたは次の2つのタイプの上司のどちらの人に使われたいと思いますか?」という質問をした。ここで2つのタイプの上司とは、A) 時には規則を曲げて、無理な仕事をさせることもありますが、仕事以外でも人の面倒を良く見てくれる、B) 規則を曲げてまで無理な仕事をさせることはありませんが、仕事以外のことでは人の面倒を見てくれない、のA、B2タイプである。Aタイプの上司は日本人に多い温情型でBタイプの上司はビジネスはビジネスでわりきるアメリカ人タイプである。

日本人の75%がAタイプの日本人タイプの温情型上司を選んだが中国人の72%はBタイプのアメリカ人タイプの上司を好むようである。

上司の家を訪問するかは日中共に1度も訪問し

たことがない者が最も多くそれぞれ71%と56%であるが中国人は1度訪問したことがある者が日本人よりも多く26%もいる。平均すると日本人は0.73回、中国人は0.89回上司宅を訪問している。男女別に見ると男性が0.984回で女性は0.375回であり圧倒的に男性のほうが多い。中国人の平均は男性が1.06回だが女性は0.72回で中国でも男性のほうが訪問回数は多い。これは上司が男性の場合が多いためであろう。

上司が部下の意見を取上げてくれるかという質問に対しては日中共に取上げてくれることもあるが最も多く半数を占める。日本人の3割はかなり取り上げてくれるが中国人の25%はほとんど取上げてくれないという回答である。

上司とお酒を飲みに行くかは中国人の63%は全然行かないが、日本人はかなり頻繁に行くようである。日本人の平均は1か月に10回だが中国人は2.5回である。

上司との関係は習慣の違いによるものが多いようである。例えば、中国では仕事が終わってから上司とお酒を飲みに行くというような日本ではよくみられる習慣がほとんどないのである。中国では女性も働いているので男性は仕事が終わったらすぐ帰宅し、家事を手伝うのである。一家揃って食事をするというのは中国人にとってはたいへん重要な事であり、日本人のように男性は仕事でいつも帰宅が遅く夕食は一緒にできないというような事は中国では異常な事である。お酒も外に飲みに行くのではなくて家の中で飲む方が多いのである。

4 同僚との人間関係

同僚との相談は日中共に非常に重要なら相談する者が最も多いが、中国人の29%は相談しないと回答している。

「個人的な繋がり重要だと思いますか」という質問にたいしては日中共にやや重要が最も多く約3割を占めるが、中国人のほうが非常に重要と回答した者が22%で日本人は16%である。

仕事を怠けたら同僚が注意するかどうかは日中共に注意するかもしれないが最も多く約3割であり、注意するも含むと日中共に66%である。

「仲間外れだと感じることはありませんか」という質問には日本人の47%がほとんどないが、44%の中国人は時々あると回答している。「同僚と同じ価値観を持っていますか」という質問には日本人の55%は何人かは持っているが、中国人の37%は多数が持っているとは回答している。

「同僚とお酒を飲みは何回くらい行きますか」という質問にたいし中国人は日本人のように頻繁にはお酒を飲みに行かない。中国人の30%は全然行かないが41%は年2、3回行く。日本人は平均1か月21回も行くが中国人は8回だけである。

友人数は日本人の平均は12人、親友は2.7人であるが、中国人は友人が7人親友が3.6人である。中国人は友人は日本人より少ないが親友は多いのである。

日中共に上司と飲みに行くより同僚と飲みに行く回数の方が多く、日本人は特に多く平均21回も行くのである。中国人は同僚とも外に飲みに行くより家庭内で飲むことが多いようである。

5 満足感

家庭の満足においては中国人の41%が大変満足しているのに日本人は20%と半分以下である。日本人は普通が一番多く44%を占める。

友人満足では日本人の20%が大変満足しているのに対し中国人は12%である。しかし、やや満足を含むと55%の中国人が満足しているが日本人は53%とわずかに少い。また6%の日本人は不満を持っているが中国人は1.4%である。

仕事満足は大変満足は日中共に少く普通が最も多く日本人の49%、中国人の56%である。しかし、32%の中国人が満足しているが日本人は27%である。

給料満足は不満が多く日本人の43%、中国人の28%である。中国人は52%が普通であるが日本人は39%である。

上司満足は中国人の31%が満足しているが日本人は24%で中国人の54%が普通であるが日本人の28%は不満を持っている。

同僚満足は中国人の16%が不満であるが日本人は10%である。満足しているのは日中とも同じだが普通が日本人が多く52%である。

福利厚生満足は中国人の60%は普通だが日本人の45%は不満を持っている。

幸福感は非常に幸福なのは中国人は10%だが日本人は6%と少ない。日本人は48%が幸福だと回答しており中国人は37%である。

中国人のほうが家族、仕事、給料、上司、福利厚生において満足感が高く、日本人は友人、同僚には中国人よりも満足している。幸福感は非常に幸福だと感じている者は中国人より少いが幸福だと感じている者は多いという結果であった。回答に1点（大変不満）から5点（大変満足）の点数をつけて平均してみると日本人の平均は3.0であるが、中国人の平均は3.2である。中国人の満足感の方が日本人より少し高い。

6 仕事観

仕事観は33%の中国人は仕事は生きがいであるのに日本人は12%である。日本人の52%は仕事は生活の手段を得るためのものであると回答している。家庭が生きがいなのは日中共に3割である。

「自己を犠牲にしても会社のために働きますか」という質問にたいし、中国人の27%日本人の11%が働くとは回答している。しかし、日本人の59%、中国人の31%は働かないと回答している。

「給料は年功か業績主義でもらうのとどちらが良いですか」という質問には日本人の58%が両方が良いのに対し、中国人の47%は業績主義を好む者と両方が良い者に半々ずつに分かれている。

服従理由は「上司の指示や命令になぜ従いますか?」という質問に対し、日中共に従うのは義務だからという者が最も多くそれぞれ51%と43%である。日本人は上司に従うのは義務だからという回答が中国人よりも多い。次に多い回答は上司は権利があるから従うという回答であるが中国人のほうが日本人よりも多い(19%:27%)。3番目に多い回答は日本人では上司は専門家だから従うという者が15%だが、中国人は上司を尊敬するから従うという者が16%である。

以上のクロス分析をさらに年齢、性別、学歴、地位、勤務年数、会社の規模をコントロールしてクロスしたところ、日本では年齢、性別、勤務年数、地位によって有意な差が確認された。日本は

やはり年功序列を尊重する国であることがわかる。また、男女の差が大きい国であるという事がいえる。

中国では勤務年数と会社の規模によって大きな差があるが、性別による差はないことが確認された。また、日中の比較で90項目中有意な差が見られなかったのは出生順位と雇用形態の2項目だけである。

次に満足にどんな要因が影響するのかを調べるために重回帰分析を試してみた。

6 満足感に対する影響要因の重回帰分析

1 日本人の満足感に影響を与える要因

まず、日本の結果からみてみよう(表1を参照)。重回帰分析の結果、幸福感に影響を与える変数は家庭満足が最も大きいことが判明した。家庭に満足していれば当然幸福感が高いであろう。その他の満足として会社、給料、同僚に満足していれば幸福感を感じるのである。満足以外の変数として仲間はずれだと感じる場合がない場合には幸福感を感じる。また、反復労働は少ないほど幸福感を感じ、さらに友人数は少ないほどよく、親友は多いほど幸福感を感じる。これらの変数が幸福感の40%を説明しているのである。

家庭満足は幸福感によってもっとも強く影響される。すなわち、幸福だと感じている者は家庭にも満足しているのである。幸福感と家庭満足は相互に影響しているが家庭満足が幸福感に与える影響よりも幸福感が家庭満足に与える影響の方が大きい。年齢は高齢になるほど家庭に満足している。住居は自宅に住んでいる者の方が借家に住んでいる者より家庭に満足している。転職経験は少ないほど家庭満足感が高く、上司宅訪問は少ないほど満足感が高い。評価の正確さは正確に評価されていると思うほど満足感は高く、仕事観は人生において仕事は何より大切だと思わない者の方が満足している。仕事が人生で何よりも重要だと思っている者は家庭が犠牲になるので家庭満足は低くなるであろう。仕事より家庭の方が重要だと思っている者の方が当然家庭には満足している。こ

表1 満足感の重回帰分析結果 (Enter-Beta)

—日本—

変数	幸福感	満足感						
		家庭	友人	仕事	給料	上司	同僚	福利
年齢		.066c	-.073c			-.100b	-.177a	
性別			-.137a				-.075c	-.086b
住居		.084b						-.074b
勤務年数								.086b
勤続意思			-.077c					-.068c
転職経験		-.066c					-.061c	
退職意思				-.105a	-.083b	-.155a		
転職意思					-.125a			
異業種転職				-.159a	-.060c			-.084b
残業選好					-.061c			
家庭満足	.330a							
会社満足	.081c							
給料満足	.069c							
同僚満足	.072b							
幸福感		.441a	.256a	.150a	.169a	.073b	.188a	.086b
つながり			.070c				.117a	
上司宅訪問		-.059c			.078b	.063c	.063c	
同僚と酒			.105a				.104a	
評価の正確		.066c		.112a	.059c	.225a	.060c	.087b
業績測定								
仲間意識	-.069b		-0.96a			-.110a	-.167a	-.066c
反復労働	-.068b					.054c	.059c	
やりがい				.207a				
忠誠心						.159a		
労働組合						-.106a		.100a
社会的貢献								.060c
QC 参加				.067b				
行事参加								.093b
専門家					.062c			.084b
友人数	-.054c		.069c				.055c	
親友数	.054c		.066c					
仕事観		-.056c	-.061c	.050c	.067b			
時短				-.064b				-.054c
会社の誇り				.109a	.197a	.107a		.174a
M.R.	.634	.536	.451	.632	.545	.574	.499	.459
R ²	.402	.288	.204	.399	.297	.329	.249	.211
D. F.	51	44	44	44	44	44	44	44
F.	13.938	9.776	6.188	16.094	10.248	11.911	8.039	6.462
Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

*有意水準 a=P≤0.001, b=P≤0.01, c=P≤0.05

れらの変数が家庭満足の28.8%を説明している。

友人満足は年齢が高くなるほど低くなる。すなわち、若い者ほど友人には満足しているのである。性別では女性のほうが男性より友人には満足している。勤続意思は短いほど友人に満足している。幸福に感じている者は友人にも満足しており、個人的なつながりが重要だと思っている者は友人に満足している。同僚とお酒をよく飲みに行く者は友人満足度が高く、仲間外れだと感じている者は友人に満足している。友人数、親友数ともに多いほど友人満足も高くなる。仕事観は仕事は何より大切だと思わない者の方が友人には満足しており、仕事は何より重要だと思っている者は友人とのつきあひもあまりできなくなり友人にたいする満足も低くなるのであろう。これらの変数が友人満足の20.4%を説明している。

仕事満足は退職意思がないほど満足しているが、異業種に転職したいと思わない者の方が満足している。幸福に感じている者は仕事にも満足している。自分の評価を正確にされていると思っている者は仕事の満足が高く、仕事にやりがいを感じている者は当然仕事の満足が高い。QCサークルに参加する者も仕事には満足しており、仕事観は仕事が生きがいだと思っている者は仕事に満足している。時短を希望していない者は仕事に満足しており、会社に誇りを感じている者は仕事にも満足しているという結果である。これらの変数が仕事満足の39.9%を説明している。

給料満足は退職意思、転職意思、異業種への転職意思がない者の方が高い。残業を好まない者は給料に満足している。残業をしたいと思うものは給料に満足していないから残業をして少しでも給料を増やそうと思うのであろう。すなわち、定時に帰宅を希望している者は給料満足が高い。幸福に感じている者も給料の満足は高い。上司宅を訪問する者はしない者よりも給料満足が高く、自己の業績評価を正確にされていると思っている者は給料満足が高い。また、ジェネラリストだと思われる者の方がスペシャリストだと思われる者より給料満足が高い。さらに、仕事観では仕事が生きがいだと思っている者が給料に満足している。最後に、会社に誇りを感じている者は給料満足が高いという結果である。これらの変数が給

料満足の29.7%を説明している。

上司にたいする満足は年齢が高くなるにつれて低くなる傾向がある。退職意思がないほど上司には満足しており、幸福に感じている者は上司にも満足しているようである。上司宅を訪問する者は当然上司に満足しているから訪問するのであろう。自己の業績評価を正確にされていると思っている者は上司にも満足している。仲間外れだと感じていない者は上司にも満足している。また、反復労働が多いほど上司には満足している。上司に対する忠誠心が高いほど当然上司に満足しており、労働組合に入っていない者ほど上司に対する満足が高い。そして、会社にたいして誇りをもっている者は上司に対する満足感も高いという結果である。これらの変数が上司満足の32.9%を説明している。

同僚満足は年齢が若いほど高く、性別では女性の方が男性より高い。転職経験が少ない者ほど同僚に対する満足は高い。幸福に感じている者は同僚にも満足しており、個人的なつながりが重要だと思っている者は同僚にも満足している。上司宅を訪問する者は同僚にも満足しており、同僚とお酒を飲む者は当然同僚に満足している。自己の業績評価を正確にされていると思っている者は同僚にも満足しており、仲間外れだと感じていない者は同僚に対する満足が高い。また、反復労働が多い者は同僚に満足している。さらに友人数が多い者は同僚に満足しているという結果である。これらの変数が同僚満足の24.9%を説明している。

福利厚生施設にたいする満足は女性の方が男性より高い。住居は借家に住む者の方が自宅に住む者より福利厚生施設に対する満足は高い。勤務年数は長い方が満足が高くなるが、勤続意思は短い方が高い。異業種への転職意思はない方が満足が高く、幸福に感じている者は満足度が高い。自己の業績評価を正確にされていると思っている者は満足度が高く、仲間外れだと感じていない者は満足度が高い。労働組合に加入している者は福利厚生施設に対する満足度が高く、会社が社会的に貢献していると思っている者は満足度が高い。会社の行事に参加する者はしない者より満足が高く、ジェネラリストだと思われる者はスペシャリストだと思われる者より満足度が高い。時短

を希望しない者はする者より満足度が高く、会社に誇りを持っている者は福利厚生施設に対する満足度は高いという結果である。これらの変数が福利厚生施設に対する満足度の21.1%を説明しているのである。では次に中国の重回帰分析の結果を見てみよう。

2 中国人の満足感に影響を与える要因

幸福感に影響を与える変数は中国でも家庭満足が最も大きい(表2参照)。その他の満足として友人、仕事、同僚に満足していれば幸福を感じる。学歴は高いほど幸福度は低く、会社員、公務員のホワイトカラーのほうがブルーカラーよりも幸福度が高い。勤続意思が短いほど幸福度が高く、転職意思がない者ほど幸福だと感じている。個人的なつながりが重要だと思う者ほど幸福であるが、上司とお酒を飲まない者の方が幸福を感じている。上司に対する忠誠心が高い者ほど幸福度も高く、労働組合に加入している者は加入していない者より幸福度が高い。意思決定をする場合、集団でするよりも個人でする決定の方がよいと思っている者は幸福度が高い。親友数は多いほど幸福度も高い。病欠は少ないほど当然幸福である。役職はついている方が幸福度が高いという結果である。これらの変数が幸福度の24.0%を説明している。

中国でも家庭の満足は幸福度によってもっとも強く影響される。すなわち、幸福だと感じている者は家庭にも満足しているのである。自己の業績評価の正確さは正確に評価されていると思うほど満足度は高い。仲間外れだと感じていない者は家庭にも満足している。しかし、これらの変数は家庭満足の11.7%を説明しているにすぎない。家庭満足はこれらの変数以外の要因によって影響を受けるようである。

友人満足は年齢が高くなるほど低くなり、学歴が高いほど友人満足も高くなる。幸福に感じている者は友人にも満足しており、個人的なつながりが重要だと思っている者は友人に満足している。そして、同僚とお酒をよく飲みに行く者は友人に満足している。自己の業績評価の正確さは正確に評価されていると思うほど友人満足度は高くな

り、仲間外れだと感じていない者は友人満足も高い。反復労働が多いほど友人満足も高く、仕事にやりがいを感じている者ほど友人満足も高い。仕事を自由にする事ができない者ほど友人満足は高く、労働組合に入っていない者の方が友人満足は高い。会社が社会的に貢献していると思う者ほど友人満足は高く、QCサークルに参加しない者の方が友人満足は高い。専門家だと思われる者の方がジェネラリストだと思われる者より友人満足は高い。友人数が多きほど当然友人満足は高くなる。時短を望まない者の方が友人満足は高く、会社に誇りを持っている者の方が友人満足は高い。役職についていない方が管理職よりも友人満足は高いという結果である。これらの変数が友人満足の26.7%を説明している。

仕事満足は勤続意思が長いほど満足しており、退職意思がないほど仕事には満足しているが、異業種に転職したいと思う者の方が仕事に満足している。幸福に感じている者は仕事にも満足している。上司宅を訪問する者は仕事に満足しており、同僚とお酒を飲む者は仕事の満足も高い。自己の業績評価を正確にされていると思っている者は仕事満足も高く、仲間外れだと感じていない者は仕事満足が高い。反復労働が少ないほど仕事には満足しており、仕事にやりがいを感じている者は仕事にも満足している。忠誠心が高いほど仕事の満足も高く、会社の行事に参加する者は仕事にも満足している。また、会社に誇りを感じている者は仕事満足も高く、役職についていない者は管理職よりも仕事満足が高いという結果である。これらの変数が仕事満足の35.0%を説明している。

給料満足はホワイトカラーのほうがブルーカラーよりも満足しており、勤続意思が長い者の方が当然給料も高いので満足度も高い。転職意思がない者の方が給料満足も高い。給料に満足していない者は転職意思もあるだろう。しかし、異業種への転職意思がある者は給料満足は高い。幸福に感じている者は給料にも満足している。同僚とお酒を飲まない者は給料に満足している。これは同僚とお酒を頻りに飲む者は給料がいくらあっても足りないだろうから給料には決して満足しないであろう。仕事を怠けたとき同僚が注意する場合には給料満足が高く、自己の業績評価を正確にされ

表2 満足感の重回帰分析結果 (Enter-Beta)

変数	幸福感	満足感						
		家庭	友人	仕事	給料	上司	同僚	福利
年齢			-.057c			-.075b		
学歴	-.067b		.066b			.051c		
職業	.109a				.080b	.091b		.181a
勤続意思	-.149a			.132a	.060b	.051c	.049c	
退職意思				-.078a				
転職意思	-.083b				.118a			.096a
異業種転職				.125a	.075b	.066b		.082b
家庭満足	.165a							
友人満足	.083b							
仕事満足	.125a							
同僚満足	.068c							
幸福感		.228a	.149a	.155a	.079b	.063b	.085a	.065b
つながり	.067c		.078b			.065c	.102a	
上司宅訪問				.057c				.052c
上司と酒	-.069b					.062c		
同僚と酒			.066b	.061b	-.136a		-.060c	-.083b
同僚の注意					.068b	.082b		-.055c
評価の正確		.101a	.111a	.126a	.084a	.158a	.133a	.058c
業績測定					.071b			.087a
仲間意識		-.065c	-.061c	-.142a	-.072b	-.100a	-.116a	
反復労働			.063c	-.121a	-.124a			
やりがい			.142a	.213a		.155a	.098a	.098a
仕事の自由			-.084a			.072b		.078b
忠誠心	.082b			.113a		.126a		.060c
労働組合	.070c		-.112a		.086b		-.177a	
社会的貢献			.116a			.126a	.082b	
QC参加			-.061c		.083b			
行事参加				.058b				
意思決定	.065b							
独創性					.070b			
専門家			-.071b				-.086a	-.062b
友人数			.062c					
親友数	.095a							
仕事観					.084a			
病欠	-.083b							
有給取得					.067b	.055b		.051c
時短			-.062b					
他やりがい					-.080a			
会社の誇り			.055c	.093a	.132a	.078b		.198a
役職	.099b		-.092b	-.071c	.062c		-.163a	
会社の規模								-.076b
M. R.	.490	.342	.517	.591	.574	.529	.572	.508
R ²	.240	.117	.267	.350	.329	.279	.327	.258
D. F.	49	43	43	43	43	43	43	43
F.	8.055	3.848	10.649	15.703	14.345	11.329	14.166	10.180
Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

*有意水準 a=P≤0.001, b=P≤0.01, c=P≤0.05

ていると思っている者は給料満足も高い。業績測定が重要な場合には給料満足も高く、仲間外れだと感じていない者は給料満足も高い。反復労働が少ないほど給料満足も高く、会社に誇りを感じている者は給料にも満足している。労働組合に入っている者の方が給料満足は高く、QCサークルに参加する者の方が少ない者より給料満足は高い。集団による方がよい考えが生まれると思っている者は給料満足が高く、仕事観は仕事が生きがいだと思う者は給料にも満足している。有給休暇の取得日数が多いほど給料にも満足しており、仕事以外にやりがいがない者の方が給料満足が高い。仕事以外にやりがいを持っている者はそちらの方にお金が必要なので給料には満足できないのであろう。会社の誇りがある者の方が給料満足も高く、役職についている管理職の方が給料の満足は高い。当然管理職の方がそうでない者よりは給料も高いから満足も高いのであろう。これらの変数が給料満足の32.9%を説明している。

上司にたいする満足は年齢が高くなるにつれて低くなり、学歴は高いほど上司満足も高い。ホワイトカラーのほうがブルーカラーより上司満足は高く、勤続意思が長い方が上司満足も高い。異業種への転職意思がある者ほど上司満足は高い。幸福に感じている者は上司満足も高く、個人的なつながりが重要だと思っている者ほど上司満足も高い。上司とお酒を飲む者ほど当然上司満足は高く、仕事を怠けたとき同僚が注意する場合の方が上司満足は高い。自己の業績評価を正確にされていると思っている者は上司満足も高く、仲間外れだと感じていない者は上司満足も高い。仕事に対するやりがいがある者の方が上司満足が高く上司に対する忠誠心が高いほど上司に満足しており、会社が社会的に貢献していると思う者ほど上司にも満足している。有給休暇取得日数が多いほど上司満足も高く、会社に誇りを持っている者ほど上司満足も高いという結果である。これらの変数が上司満足の27.9%を説明している。

同僚満足は勤続意思が長いほど高く、幸福に感じている者は同僚満足も高い。個人的なつながりが重要だと思っている者は同僚満足も高く、同僚とお酒を飲む回数が少ない者の方が同僚満足が高い。自己の業績評価を正確にされていると思っ

ている者は同僚にも満足しており、仲間外れだと感じていない者は同僚にも満足している。仕事にやりがいがある者は同僚にも満足しており、労働組合にはいない者の方が同僚満足は高い。会社が社会的に貢献していると思っている者のほうが同僚満足は高く、専門家だと思われる者の方がジェネラリストだと思われる者より同僚満足が高い。役職についていない者の方が管理職より同僚満足が高いという結果である。これらの変数が同僚満足の32.7%を説明している。

福利厚生施設の満足はホワイトカラーのほうがブルーカラーよりも高く、転職意思と異業種への転職意思がある者の方が満足が高い。幸福に感じている者の方が満足しており、上司宅を訪問する者は少ない者より満足度が高い。同僚とお酒を飲まない者の方が満足度が高く、仕事を怠けたとき同僚が注意しない方が満足度が高く、業務測定が重要な者の方が満足度が高い。仕事にやりがいがある者の方が満足度が高く、仕事を自由にすることができる者の方が満足度が高い。上司に対する忠誠心がある者の方が満足度が高く、専門家だと思われる者の方がジェネラリストだと思われる者より満足度が高い。有給休暇の取得日数が多い者の方が当然福利厚生施設に対する満足度は高く、時短を希望している者のほうが満足度が高い。会社の誇りを持っている者の方が満足度が高く、会社の規模が小さいほど満足度が高いという結果である。これらの変数が福利厚生施設の満足の25.8%を説明している。では最後にこれらの重回帰分析の結果を日中比較してみよう。

3 日中満足感の共通要因

幸福感に日中共通に影響を与えるのは家庭と同僚満足と親友数である。家庭に満足しており、同僚にも満足しており、親友も大勢いれば幸福だと感じるのは当然であろう。

家庭満足に影響を与える共通要因は年齢、幸福感、評価の正確さである。年齢は日中ともに高齢になるほど満足感も高くなる。幸福な者は家庭にも満足しているのである。それから、自分の能力を正確に評価されるという事が満足感に強い影響を与えるのである。

友人満足に影響を与えるのは年齢、幸福感、個人的つながり、同僚とお酒、仲間意識、友人数である。友人満足は年齢が若いほど高く、幸福感も高いほど友人にも満足し、個人的つながりが重要だと思う者、同僚とお酒を飲みに行く者、仲間外れだと思わない者は高い。

仕事の満足に影響を与えるのは退職意思、異業種への転職意思、幸福感、評価の正確さ、仕事のやりがい、会社の誇りである。退職意思などなく、幸福に感じ、業績も正確に評価され、仕事のやりがいもあり、会社で働く事に誇りを感じている者は仕事に満足しているのである。

給料満足に影響を与えるのは転職意思、異業種への転職意思、幸福感、仕事観、会社の誇りである。転職意思もなく、幸福であり、仕事生きがいであり、会社で働く事に誇りを持っている者は給料に満足しているのである。

上司満足に影響するのは年齢、幸福感、評価の正確さ、仲間意識、忠誠心、会社の誇りである。上司に満足している者は若い者に多く、幸福に感じており、評価を正確にされており、仲間意識も強く、上司に対する忠誠心も強く、会社の誇りも高い者である。

同僚満足に影響するのは幸福感、個人的つながり、同僚とお酒、評価の正確さである。同僚に満足している者は幸福に感じ、個人的つながりが重要であり、同僚とお酒を飲み、評価を正確にされている者である。

福利厚生施設の満足に影響するのは異業種への転職意思、幸福感、評価の正確さ、専門家と見られているか、時短を希望するかと会社の誇りである。異業種への転職意思がなく、幸福に感じ、評価を正確にされ、専門家とみられており、時短を希望し、会社を誇りに思っているものは福利厚生施設に満足しているのである。

日中ともに満足感にもっとも強い影響を与えるのは幸福感である。幸福感はすべての満足感に強い影響を与えている。幸福だと感じている者はすべての面において満足しているのである。次に強い影響を与えるのは評価の正確さである。自分の業績が正確に評価されているかどうかは個人にとって最も重要なことであり、正確に自分が評価されていると感じていれば満足感も高くなるのであ

る。3番目に強い影響を与えるのは仲間外れだと感じていないことである。もちろん自分が仲間はずれだと感じたら満足するはずはない。4番目には会社で働く誇りを持っているかどうかである。誇りを持っていない場合には満足できるわけではない。

4 日本と中国の満足感に与える個性的要因

次に日中の満足観に影響する要因の相違を吟味しよう。日本の幸福感に固有な影響要因は連帯要因が多く仲間意識、友人数が障害要因に対し中国では、労働組合、忠誠心、個人的つながりが幸福感を促進した、管理職やホワイトカラーの幸福感が強い。

家族の満足感については日本人の場合に固有な影響要因として住居を上げることができる。また終身雇用制の関係で転職経験のない者の方が家庭に満足している。他方、中国固有の要因として職場の仲間意識の強さが家庭の満足に障害をあたえている。

友人満足に関しては日本人固有の影響要因として性別要因が着目される。すなわち、日本女性は友人志向型である。仕事志向型の人間は友人満足度は低く親友の数が友人の満足度に影響している。これに対し中国固有の友人満足に影響を与えるのは仕事要因が圧倒的に多い。なかでも職場での個人的つながり、評価の正確さ、仕事のやりがい、社会的貢献、が強い促進効果を示し、労働組合、QC参加、スペシャリスト、時短、役職が障害要因となっている。

仕事満足についてみると日本ではQC参加、会社の誇り、仕事観が仕事満足を促進し、時短が障害効果となっている。これに対し中国では勤続意思、忠誠心、行事参加、などの会社一体感を示す要因が促進的な効果を示し、仲間意識や反復労働は障害要因となっている。

給料満足に関しては日本固有な要因としてスペシャリスト、上司とのつながりの促進効果と退職意思と残業選考の障害効果が認められる。中国固有の給料満足に与える要因は職場要因が多くホワイトカラー、管理職などの促進効果ならびに業績測定、労働組合、QC参加、独創性、がプラスに働

いており、反復労働は強いマイナスの影響を示している。

上司満足に関しては、日本の固有な特徴として上司宅を訪問する従業員に高い満足がみられ、労働組合に加入している退職間近な高齢者の上司に対する不満が顕著である。これに対し中国に特徴的な要因は社会的貢献と仕事のやりがい促進効果を示している。

同僚満足に関しては、日本の場合年齢が高くなるにつれて不満も高まる傾向がみられ友人数に比例して満足度が高まる。中国では管理職よりも一般従業員が同僚に強い満足をしておりなかでも労働組合に加入していない者の満足度が高い。

福利厚生に対する満足度は、日本では労働組合に加入し、行事参加をする者の満足度が高く、住居が持ち家でない者は社宅の恩恵を受けている人が多いため満足度が高い。

勤務年数は長いほど満足度が高い。これに対し中国ではホワイトカラーがブルーカラーより強い満足度を感じ仕事のやりがい、仕事の自由、忠誠心、異業種転職、などの仕事要因が満足を促進している。それらの結果から日本では年齢、性別が強い影響を与えるのに、中国では役職や仕事の要因が強い影響を与える。

7 結論

以上の結果から次のことがいえるであろう。

まず雇用の安定性に関しては実際の雇用年数は中国人の方が長い。意識面についてみれば転職経験、異業種間転職、辞職意思の面では日本人の方が流動性を示している。他方、中国人は解雇不安が強かったり賃金が高い場合には転職意思を示したり勤続意思が弱いという消極的要因による流動性がみられる。したがって中国人も転職意思は持っているのでいつ退職するかわからない。特に最近の若年層では転職が増加している⁷⁾。日本人は会社から解雇されることは滅多にないと思っている者が多いようだが、最近の不景気では多くの会

社が人員整理をしているので解雇もありうると覚悟をしておいた方がよさそうである。また、日本でも若年層には転職が多くみられる⁸⁾。

集団性に関しては日本人は集団性が強いことで知られているがこの結果からもそれが確認された。すなわち、日本人は集団的意思決定、協調性を支持する者が多く、中国人は独創的アイデアの有効性を強調する。したがって、中国人は個人主義が強い国民だと言われていることが確認された。

仕事観の分野の質問の2つのタイプの上司のうちどちらがよいと思うかという質問にも中国人はアメリカ人のように個人主義の強いアメリカ人タイプの上司を好む者が圧倒的に多かったのである⁹⁾。

上司との人間関係の違いは習慣によるものが多いようである。例えば、仕事が終わってから上司とお酒を飲みに行くような習慣は日本にはあるが中国にはないのである。また、上司に個人的な悩みを相談するかどうかも中国の歴史的な経緯から相談しない者が多いという結果も理解できる¹⁰⁾。詳細にみれば中国人は上司を尊敬し、忠誠心を抱き上司の評価を信じており個人的な相談をひかえる傾向がありここに上司と部下との地位格差が反映されている。他方、日本人は上司とお酒を飲み自分の意見が取り上げられたり、温情型の上司を好む傾向があり職業的地位を越えたコミュニケーションが反映されている。

同僚との関係も同じことがいえる。すなわち、日本人のほうが相談したり注意しあったりお酒を飲んだりして個人的なつながりが強く仲間外れを意識する者も少なく、価値の類似性を感じる者が多い。このことは日本人の会社に於ける集団意識が中国人よりも強いことを意味している。

満足度の比較では中国人のほうが日本人よりわずかに高いが、友人、同僚の満足に関しては日本人の方が高い。これと同じ結果が千石保らの調査でも得られた。これは人間不信に基づいた中国人の処世術によるためと思われる¹¹⁾。これ以外で家

7) 「中国情報ハンドブック」蒼蒼社、1992年。

8) 「労働白書」労働省、1993年、p. 24。

9) 「日米社員の意識比較」川久保美智子、講談社、1991年。

10) 千石保、丁「中国人の価値観」サイマル、1992年。

11) 千石保、丁「中国人の価値観」サイマル、1992年。

庭、仕事、上司、福利厚生、給料については中国人のほうが日本人より高い。満足感の国際比較調査の結果でも日本人が最低の満足を示していることはよく指摘されている。この理由としてまず第1に国民性バイアス、第2に不満者が会社内に停留していること、第3に私生活不満を会社不満に置換すること、第4に比較基準としての他者がマスコミにより報道される生活標準であることが多くこのために相対的不満が発生するなどの仮説が考えられる。

その他の分野の仕事観では仕事は中国人の3分の1の人にとっては生きがいであるが日本人にとっては仕事は生活の手段を得るためのものである。過去においては日本人にとっても仕事は生きがいであったのだが、自己を犠牲にまでして会社のために尽くすというライフスタイルに疑問を持つ者が増加してきたようである。会社のために働きすぎて過労死までして何の意味があるのだと思うのは当然である。会社よりも自分の生活を大切にするように意識が変化してきたのである。従って、次の質問の「あなたは自己を犠牲にしても会社のために働きますか」に6割もの日本人は働かないと回答しているのである。

給料は年功か業績主義でもらうのとどちらがよいかという質問には中国人は業績主義がよいと回答しているが、日本人は今までの年功による賃金制度も捨てがたく業績主義による賃金も挑戦性に富んでおり魅力的であるのでそれらの両方をミックスしたシステムがよいと回答している。

上司への服従は日中ともに上司に権利があるから従うのが義務だからと回答した者が多いが3番目の理由は中国人は上司を尊敬するからという理由を選んでいるが、日本人は上司が専門家だから従うという理由を選択している。中国人の方が上司に対する尊敬の念も高いし、上司に対する忠誠心も日本人より高い。過去の日本人は忠誠心も高く、上司を尊敬すると信じられていたのに最近の日本人はそのようなことは失いつつあるようである。日本経済が景気よかった頃には日本的経営も賞賛されたが、いったん景気が不景気になったら日本的経営のデメリットばかりが顕著になり日本的経営は批判的になっている。それと同時に日本人の意識も変化しつつあるようである。日

本人の若年層は残業もしたがらないし、休みばかりとりたがり仕事よりも自分の時間を大切にする傾向がみられる。

さて、このような説明要因を用いて日本人と中国人の満足感に影響する要因を吟味した結果次のような結果が得られた。

まず、一般的な幸福感については家族満足、同僚満足、親友数、が日中共通にみられた。日本では給料満足、会社満足、の影響が顕著であり、中国では管理職、ホワイトカラー、労働組合、などの職業的地位の影響が強かった。

家族満足の日中共通要因は年齢、幸福感、正確な評価であり、日本では住宅保有と転職経験がそれぞれプラス、マイナスに作用し、中国では職場の仲間意識がマイナスに作用する。日本人の定着志向と中国人の家族志向が明らかに現れている。

友人満足については友人数、仲間意識、同僚との飲酒、個人的なつながりなどのフレンドシップ要因が日中共通にみられ、日本では親友数、女性、反仕事志向が顕著に影響し、他方中国では仕事のやりがい、社会的貢献、正確な仕事の評価などの仕事要因がプラスに作用している。ただし、中国でも労働組合加入、QCサークル参加、スペシャリスト、時短の職場要因がマイナスの影響を与えていることも見逃せない。

仕事満足については退職意思と異業種転職が日中共通にマイナス要因であり、仕事のやりがい、会社の誇り、正確な評価などの仕事要因がプラスの影響を示している。日本人についてみればQC参加と仕事型のプラス効果がみられ、中国では勤続意思、忠誠心、行事参加などの会社一体感を示す要因が強い影響を示している。

給料満足については退職意思、異業種間転職意思、仕事観、会社の誇り、幸福感が日中共通要因であり、日本ではスペシャリストや上司とのつながりがプラス、ブルーカラー、退職意思がマイナスに作用している。中国では管理職やホワイトカラーなどの職業的地位要因や業績測定、QCサークル参加、労働組合参加、独創性などの仕事要因がプラスに作用している。

上司満足の日中共通な影響要因は上司への忠誠心、正確な評価、会社の誇り、仲間意識であり、中国では仕事のやりがい、社会的貢献、日本では

上司宅訪問が積極的要因としてみられる。

同僚満足は日中共に同僚とのお酒、個人的なつながり、正確な評価の影響が強く、日本では友人の多い若者、中国では労働組合に加入しない一般従業員の満足が高い。

福利厚生への満足の日中共通要因は幸福感、専門家、正確な評価、異業種間転職である。日本人の場合住宅住まいの、行事によく参加する労働組合員の満足が強く、中国人の場合は異業種転職を希望するホワイトカラー、忠誠心、仕事のやりがいや自由などの仕事要因が顕著に影響している。

このように各種満足に対して中国人の場合、管理職と一般従業員、ホワイトカラーとブルーカラーなどの職業的地位による差異が大きい。また仕事要因の影響が強いが仕事のやりがいや仕事に対する正確な評価が促進的である。仲間意識が障害的に作用する項目が多い。日本人では年齢、上司宅訪問と仲間意識などの職場の人間関係、仕事観や会社の誇りなどの職業意識の影響が強くみられる。

このことは日本と中国の文化パターンによるものか産業化の発展度合いによるものか分離する事はむずかしい。だが中国人の生活が会社本位と言うより家族本位であり、日本人の生活が家族本位と言うより会社本位であるという通説を支持する結果も認められる。日本人は仕事も生活も会社の上司、同僚との人間関係に影響されている。他方、工業化途上の中国と脱工業化の日本の相違を示す結果もみられた。典型的には中国でのホワイトカラーとブルーカラーによる意識の相違や管理職と一般従業員との間の大きなギャップにみられる。なお、最近の脱会社人間志向も仕事観の中にみられる。つまり日本人にとって仕事は生きがいではなくてきているが、中国人にとっては仕事は生きがいである。さらに、日本人の集団主義と中国人の個人主義のための違いも確認された。今後は日中の文化パターンの相違を生活拠点の違いと仕事に対する価値観の違いにおいて把握しさらにこれらと工業化の発達段階を考慮して、日中の生活意識と職業意識の相違を解明することを課題としたい。

*この論文は日本社会学会第66回大会にて10月9日東洋大学に於いて発表したものをまとめ完成

したものである。