

〔研究ノート〕

計画経済期の中国における賃金制度の展開

——「労働に応じた分配」原則を巡って——

窪 少 杰

(トウ ショウケツ)

(社会学研究科産業関係学専攻博士課程後期)

【目次】

- 第一章 問題意識
- 第二章 先行研究
- 第三章 歴史的回顧
- 第四章 四つのキーワード
- 第五章 吟味
- 付記
- 参考文献

第一章 問題意識

近年、世界的に急速に進んでいるグローバリゼーションと情報技術（IT）の大浪を受け、中国は1978年改革・開放以来の最大規模の産業転換と経済改革を始めた。2001年12月11日、最も大きい発展途上国中国は143番目の加盟国として正式に世界貿易機関（WTO）に加盟した。中国のWTO加盟を、1949年の毛沢東の新中国建国、1978年の鄧小平の改革開放と並んで、第三の革命ととらえる説もある。世界経済にとって、GDP世界第七位で十三億という世界最大の人口を抱える中国を自由貿易体制の中に取り込んだことの意義は大きい。巨大市場を持っている中国にとっても、WTOへの加入は経済を発展する好期だと言われている。国際通貨基金（IMF）に公開された調査数字によると、近年世界の経済成長率は、2000年には4.7%、2001年には2.4%、2002年には3.0%、そして2003年には3.9%である。世界の諸国の中で、経済力の一番強い国アメリカは、この四年の経済成長率はそれぞれ、3.7%、0.5%、2.2%と3.1%であり、アジアの経済大国日本のこの四年の経済成長率を見ると、2.8%、0.4%、-0.3%と2.7%である。これらに対して、中国は2000年には8.0%、2001年には7.5%、2002年には8.3%、そして2003年には9.3%であり、非常に高い経済成長率を記録している。

しかし、高い経済成長率の他に、下記のような新聞記事や統計数字などもたくさん
の注目を集まっている。

「大学キャンパス内の貴族と貧民：近年、大学キャンパスの中に、貧富の差が徐々に
大きくなってきている。お金持ちの貴族学生は毎月の平均出費は 1000 元～3000 元であ
るが、貧民学生たちは学費と生活費を支払うためにアルバイトをやらなければならない
状況となっており、毎月の出費は僅か 100 元～150 元ぐらいである。……」（2004 年 09
月 07 日 燕趙都市新聞）

「2005 年 1 月 7 日、北京市統計局は『北京市社会発展七つの領域の発展指数評価の分
析報告書』を発表した。この報告書によると、北京市の高収入者と低収入者の可処分所
得の比率は 2000 年の 3.1：1 から、2003 年の 4.7：1 となった。……」（2005 年 01 月 09
日 新京新聞）

「吉林省政府研究センターの吉林省農安県在校高校生を対象としての調査によると、
28.7% の高校生は『大学に合格するのは怖い』という不思議な考え方を持っている。大
学に進学するのは多くの若者たちの夢であるが、なぜこの 28.7% の高校生は大学に合
格することが怖いと思っているのか？調査の結果によると、この 28.7% の高校生はほ
とんど農村出身の高校生であることが分かり、彼らが心配していることは、大学に合格
しても学費が出せず入学できないことである。『大学に合格するのはもちろん大変嬉し
いですけど、学費が出せないために入学できなかったら私たちにとって一番辛いことじ
ゃないでしょうか……。』この調査結果は我が国の農村問題と農民収入問題の厳しさを
明らかに示している……」（2005 年 05 月 10 日 中国青年新聞）

これらの新聞記事や統計数字などから、現在の中国では、社会主義国でありながら、
「貧富の差」の問題は非常に厳しくなっており、すでに大きな社会問題になっているこ
とが分かるだろう。如何に対応するかは、中国政府と学者が直面している最も難しい問
題である。

旧来の共産主義理論と社会主義理論を見ると、社会主義社会は共産主義社会の第一段
階であり、資本主義社会の「資本に応じた分配」原則と違い、社会主義の分配原則は
「労働に応じた分配」であり、政府は計画経済のもとで生産と分配を統一的に管理し、
資本主義社会のような大きな貧富の差も存在しないとされてきた。しかし、現在の中国
はそれと全く違い、「貧富の差」の問題は著しく、世界他の資本主義国よりも大きい。
中国労働者の収入の近年のジニ係数を見てみると、中国の貧富の差が徐々に広がって
おり、国際的に公認された 0.4 の危険水準を越えている。表 1-1 と表 1-2 から、中国に
おける貧富の差の厳しさを読み取ることができるだろう。

特に、ここで明確すべき点として、貧富の差の問題について、現在中国の状況から
見ると、中国の貧富の差の問題が賃金問題ではなく、むしろ資産所有問題であると認識
されるかもしれないが、実は中国で資産所有問題の発生は近年のことである。改革開放以

表 1-1 中国労働者収入のジニ係数の変化

項目	1978	1995	1996	1997	1998	1999	2000
全国平均水準	—	0.389	0.375	0.379	0.386	0.397	0.417
都市部水準	0.16	0.28	0.28	0.29	0.30	0.295	0.32
農村部水準	—	0.3415	0.3229	0.3825	0.3369	0.3361	0.3536

資料出所：『現在幾個重大理論問題研究報告集』（中国社会科学院研究局）

表 1-2 等価可処分所得のジニ係数の比較（主な先進国）

Sweden	Belgium	Germany	Japan	Canada	France	Australia	America
0.197(81)	0.227(85)	0.249(84)	0.252(84)	0.284(81)	0.298(84)	0.292(85)	0.335(86)
0.218(87)	0.232(88)	0.247(89)	0.260(89)	0.283(87)	0.287(89)	0.304(89)	0.336(91)
0.221(95)	0.224(92)	0.261(94)	0.265(94)	0.285(94)	0.288(94)	0.352(94)	0.355(94)
0.250(00)	0.225(97)	0.283(00)	0.273(99)	0.291(97)	0.327(95)	0.311(95)	0.408(00)

注：（ ）には年。

資料出所：「全国消費実態調査トピックス—日本の所得格差について—」⁽¹⁾（総務省統計局 2002 年 8 月）と「World Development Indicators Database 2005」の「Distribution of income or consumption」⁽²⁾（世界銀行）によって作成

前は勿論、改革開放以来 1990 年代までも、中国では資産所得は認められていなかった。従って、賃金格差は貧富の差の原因を求める重要な一面である。現在の市場経済の中国と違い、改革開放前の中国、すなわち計画経済期の中国は社会分配の公平性と平等性を追求していた。現在中国の「貧富の差」の問題を解決するには、その当時の分配制度や賃金制度の展開を解明しておくことも不可欠であろう。小論では、計画経済期の中国の「労働に応じた分配」原則とその下での賃金制度、特にその性格（「仕事基準」か、「人基準」か）を明らかにしたい。

第二章 先行研究

社会主義中国の計画経済期（1949 年～1978 年）において、賃金制度に関する文献や資料は少なくないが、主に政府の賃金制度・賃金改革に関する指令や報告書が中心であり、少なくとも筆者の調べた限りでは、賃金制度のあり方についての研究著書はほとんど存在しない。そして、1978 年以降の「改革開放」期に入ってから、賃金制度についての研究や著書が徐々に増えてきたが、数は未だに決して多くはない。

建国してからの中国賃金制度の研究は少ないが、1989 年 6 月に出版された『中国工資制度改革』（中国財政経済出版社）と 1993 年 7 月出版された『工資理論和工資改革』（陝西人民出版社）はその中の代表的な研究であると、筆者は思う。徐頌陶、劉嘉林、

張顕揚、胡曉意、于法鳴、何憲の共著『中国工資制度改革』は、建国してから1980年代末までの中国の賃金制度改革を詳しく記述しており、賃金制度改革の原因とその効果も論述している。また、責任編集者が楊時旺である『工資理論和工資改革』も賃金制度変遷の歴史を記述しながら中国賃金改革の必要性とその理論を分析している。しかしながら、1990年代前後は中国の経済体制改革と賃金制度改革の最中であり、当時賃金制度の理論研究と改革実践の発展も不十分であったため、これらの研究は当時の現実に制約されていた。そして、当時の賃金制度の性格について、ほとんど研究されていない。

日本語の文献を見ると、小嶋正巳の『中国社会主義賃金の展開』は優れた研究である。小嶋（1988）は中国の政策転換後の賃金問題に焦点を絞って考察したものである。本書は五つの章に分けられ、第一章では社会主義の「価値法則」を紹介し、旧ソ連の社会主義革命家レーニンから中国の毛沢東にいたるまでの古典的諸見解を検討し、「労働に応じた分配」原則の従来の意味を解釈している。第二章では、中国国営企業の経営自主権の拡大、賃金フォンドの歴史の変遷を記述し、第三章と第四章では、新中国の成立前後の賃金水準、1956年中国の賃金改革、つまり、賃金制度の全国統一から文革後まで中国賃金制度の状況を詳しく紹介し、「労働に応じた分配」原則と物質的刺激とは切り離せないと主張している。第五章で、中国社会主義の初期段階の意味を深く理解した上で、社会主義中国で「価値法則」を十分に作用させても、「断固として社会主義の道を歩む・プロ独裁は貫徹する・共産党の指導権は堅持する・マルクス=レーニン主義と毛沢東思想を指針とする」という四つの原則を維持することによって、「それを生産の規制者として盲目的に貫徹させない⁽³⁾という、社会主義の初期段階の最適の生産力発展の構造を作り出すことができるだろう」（小嶋1988 p. 193）と指摘した。さらに、社会主義中国の労働力は外観を見ると商品のように見えるが、本質は商品ではない、いわゆる「みなし商品」とであると分析し、上記の四つの原則を堅持すれば、「もし両者が矛盾したときは、必ず労働に応じた分配原則が価値法則よりも優位に立つ」（小嶋1988 p. 209）と結論付けられた。

しかし、『中国社会主義賃金の展開』の中に現れた著者の中国社会主義の前途に対する考え方は楽観的すぎたようである。現在中国の状況を見てみると、1990年代に入ってから、社会主義中国は計画経済政策を放棄し、「中国的特徴のある社会主義市場経済」政策を打ち出し、国有企業の民営化も進めている。近年「生産要素の貢献度に応じた分配」という新しい分配原則も提唱され、「価値法則」は遥かに優位に立っているように見える。勿論、『中国社会主義賃金の展開』は1988年に出版された著作であり、その当時の時代背景にも原因があるが、現在中国の現実を見た上で、計画経済期の中国における賃金制度の展開をもう一度冷静に考察することが必要ではないかと、筆者は思う。

第三章 歴史的回顧

1949年から1978年改革開放までの計画経済期、中国経済は「整理整頓期（1949年～1953年）」、「第一次五ヵ年計画期（1953年～1957年）」、「大躍進期（1958年～1960年）」、「調整期（1961年～1965年）」と「文化大革命期（1966年～1978年）」などの五つの重要な時期があった（図3-1）。最初の「整理整頓期」には主に政治と軍事の整理整頓を行っていたから、本章では1953年からの「第一次五ヵ年計画期」から1976年「文化大革命」の終わりまでの時間順で中国の計画経済、国営企業の経営、及び当時中国の賃金制度の変遷を観察しておきたい。

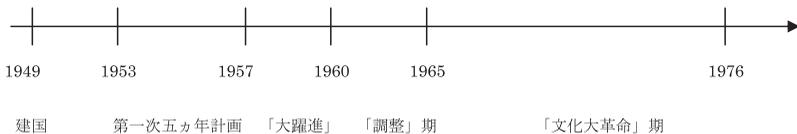


図3-1 新中国の歴史年図（建国後～1970年代末期）

注：筆者が作成

【1953年～1957年の「第一次五ヵ年計画期」】

1953年から1957年までの「第一次五ヵ年計画期」は中国経済にとって非常に重要な時期であり、中国における本格的な工業化の出発点であった。「整理整頓」で政治上と軍事上の安定を達成して、旧ソ連の工業化路線を横に見て、中国の当時の指導者は中国の発展のためには工業を優先的に発展させることが必要だと認識した。この認識の下で、中国政府は全国で統一的な雇用・賃金統制制度を導入し、重工業優先の蓄積方式を確立した。

特徴をみると、工業部門の国有化と農業の集団化を基礎にし、ヒト、カネ、モノに対する処分権をすべて政府の手に握り、集権的な計画経済体制を作り上げた。そして農産物の価格を低く設定することを通じ、農業の余剰を重工業部門に移転させ、重工業を優先的に発展させることになった。中国のこの重工業優先の蓄積方式から、当時の中国政府の「社会主義の原始蓄積」と呼ばれる旧ソ連型工業化モデルを導入する意図と重工業を発展することを通じて中国を強化する決心が観察できる。

当時の雇用制度をみると、中国政府は労働力の調達を政府の経済計画に基づいて行っていた。1952年、政務院（今の名称は国務院）は『労働就業問題に関する中央政府政務院の決定』を發布し、全国範囲で「固定工制度」という雇用制度を確立した。「固定工制度」とは、労働者の労働権と、雇用保障を終身的に提供する制度であり、雇用保障だけではなく、総体的に充実した生活保障と労働保険も含んでいる。「雇用の保障と生活保障制度は半植民地時代の労働条件と比べれば、革命的な変化であり、『労働者＝主

人公』との理念を支えた重要な制度であった……」(李捷生 2000)。

賃金制度では、建国してから「第一次五ヵ年計画期」の終わりまでの間は、中国賃金制度改革史の中で非常に重要な時期であり、中国賃金制度の第一回改革(1952年)と第二回改革(1956年)は両方ともこの時期に行なわれた。ここでは主にこの「第一次五ヵ年計画期」の中国の賃金制度について見てみよう。

新中国の賃金制度は外国の侵略と国内の官僚資本を倒した上で作られたのである。建国前の中国には主に「公営企業」、「合作社」、「官僚資本企業」、「民族資本企業」、「外資企業」と五つの種類の企業制度が存在していた。この様々な企業制度で、それぞれの賃金制度が利用されていた。また、戦時中であり、多くのところでは「軍事共産主義」⁽⁴⁾を特徴とする「実物配給制」が実施されていたため、「実物配給制」と「貨幣賃金制」は並存していた。建国直後、国民経済を救い、生産を保護するために、できたばかりの社会主義中国政府は「官僚資本企業」、「外資企業」を没収し、国営企業に改編しながら、「民族資本企業」とその「資本に応じた分配」という資本主義の賃金制度の存在をしばらくの間に認めていた。従って、当時の中国には、社会主義の「労働に応じた分配」(国営企業)と資本主義の「資本に応じた分配」(民族資本企業)、この二種類の賃金分配原則が並存していたが、社会主義改造が進むことによって、「資本に応じた分配」という「資本主義の賃金分配制度」が徐々になくなってきた。

1952年から1955年にかけて、中国政府は全国範囲で第一回賃金制度改革を行った。改革の基本方針は、「賃上げを行う上で、『八級賃金制度』⁽⁵⁾を導入する」⁽⁶⁾ことであった。なぜ賃上げを行うかというと、1952年の時点では、生産が回復でき、人民の生活水準が高まったからである。今回の賃金改革の主な内容は下記の通りである。第一に、「実物配給制」から「貨幣賃金制」への移行。1950年から1955年にかけて、中国政府は徐々に「実物配給制」を改革・廃止しつつあり、1955年7月に『国家行政機関人員の賃金制の実施・貨幣賃金制の移行に関する命令』が配布され、政府機関や企業行政に残った「実物配給制」を廃止し、「実物配給制」と「貨幣賃金制」が並存する時代は終わった。第二に、「工資分」制度の導入。「工資分」という賃金計量単位が導入され、一単位の「工資分」にはどれくらいの実物に当たるのかを統一した。当時の中国は物価が安定しておらず、「国民党支配が残っていたインフレが猛威をふるっていた」(小嶋 1988 p. 112)。「工資分」制度の実施はインフレの波から実質賃金を守り、実物配給制から貨幣配給制への改革の重要な過渡的な一歩である。第三に、全国で「八級賃金制度」の構築。「八級賃金制度」は賃金等級と賃金基準(賃金率)によって構成されている。この賃金制度で、仕事は必要とする技術能力、労働の軽重、仕事の重要性と作業環境によって、八級に分けられ(一部の企業では七級)、等級によって賃金の格差も付けられていた。「労働に応じた分配」原則と国家の工業化政策に基づいて、中国政府は賃金率の調整や昇給などすべての賃金管理を政府の専権とした。賃金基準も産業別、企業別によ

て異なっており、重工業優先政策と合致させるために、中国の工業化にとって重要な産業、企業はより高い賃金基準が付けられていた。重工業、大企業、技術者と熟練労働者の優位(7)を確定する機能を果たし、階層化を促した。第四に、「計件工資(8)」の改善。政府が改造したたかさんの企業で、「計件工資」が実施されていたが、製品の質的標準と量的標準がはっきり決まっていなかったため、「計件工資」の実施は混乱していた。社会主義の「労働に応じた分配」原則によって、政府は出来高賃金水準や、生産計画、製品要求などをはっきり設定し、「計件工資」を改善した。第五に、奨励金制度の導入。1950年に、一部の国営企業の中で従業員間の「労働競合活動」が行われ、優勝者に実物や名誉などが与えられることによって、労働者の労働意欲がよく引き出され、企業の生産性が大きく増強されるという状況が広がっていた。1952年に、この奨励金制度のメリットを認識した中央政府は奨励金を統一管理するために、『奨励金制度についての問題の指示』を発表し、1956年には『賃金制度改革についての決定』を発表し、奨励金制度を正式に導入し、全国範囲で統一した。(徐頌陶他 1989)

この第一回賃金制度改革では、建国前に存在していた「実物配給制」や資本主義的な賃金制度などが廃止され、全国規模の分配制度や、分配標準などが統一された。これらの改革によって、労働者たちの賃金水準も多少上昇し(9)、国民経済の発展とこれからの賃金制度改革に基礎を提供した。

1956年から、中国政府は全国範囲で第二回の賃金制度改革を行った。主な内容としては、第一に、「工資分」制度を取消した。建国から社会主義改造の終わり(1956年)まで、中国の経済が安定的に回復しつつあり、物価水準も比較的安定してきた。これにより、1952年から1955年までの賃金制度改革の中で実施されていた「工資分」制度は存在する必要がなくなり、改革を前進させるために、中央政府は「工資分」制度を取り消した。第二に、産業、地域、部門、企業間の賃金水準関係を改善した。当時の中国政府は重工業を優先発展させようとしていたため、鉱業、鉄鋼業、機械製造業などの賃金水準を他の産業より高く設定し、大型国営重工業企業の所在する重点発展地域の賃金水準も他の地域より高く設定した。これらの政策は国家重点産業と重点発展地域の労働力の確保に役立った。第三に、「八級賃金制度」を改善した。今回の賃金制度改革は全国範囲で実施されている「八級賃金制度」を改善し、賃金昇級の考課や評価、水準、及び賃金等級の格差などについての内容も補充した。第四に、国営企業の労働者に適用する「八級賃金制度」と違い、政府行政機関人員の賃金制度について、統一な「職務等級賃金制度」を実施することを規定した。「国家行政の公務員の賃金は全部で30級に分けられ、330個の賃金水準が規定された。一つの職はいくつの等級に分け、上級職と下級職の賃金の一定部分が重なっている。そして物価指数と生活水準によって、全国で11類の賃金標準区が分けられ、同じの賃金等級にしても、賃金標準区によって賃金額が違う」。(徐頌陶他 1989)

1956年から行われていた第二回賃金制度改革は全国範囲で統一な賃金標準を設定し、前回の改革で完全に完成できなかった実物配給制から貨幣賃金制への転換も順調になされた。しかし、建国してから行われたこの二回の賃金制度改革によって、中国の賃金制度には賃金水準が非常に細かく分けられ、複雑で実施するのは困難であった⁽¹⁰⁾。職務を正確に分けるのが難航したため、賃金基準には重なっている部分がかかなり存在していた……つまり、この時期の賃金改革は旧ソ連の賃金制度の導入であり、中国の現実、風土に合わない部分で矛盾や問題がたくさん出ていた。これらの問題は中国賃金制度の新たな改革を要求していた。

1953年から1957年までの「第一次五ヵ年計画期」は、新中国の経済発展にとって重要な時期であった。重工業優先の蓄積方式と雇用賃金政策の成果として、1957年「第一次五ヵ年計画期」が終わったとき、工業の生産総額は1952年より128%増であり、そのうち、重工業の生産額は1952年の3.1倍となっていた。しかし、重工業・大企業中心の蓄積方式と技術者・熟練労働者優位の雇用賃金制度は多くの不満と矛盾を引き出した。低食糧価格のもとで、都市と農村の所得格差が拡大し、農民たちの不満があった。高い所得を得るために、たくさんの農民は農業生産を放棄し、都市へ流出していた。技術者・熟練労働者優位の賃金制度で、幹部、技術者と一般労働者の間、熟練労働者と非熟練労働者の間の収入格差が大きくなり、矛盾が深刻化していた。重工業中心の蓄積方式で、軽工業が軽視され、賃金総額の伸びと消費財生産の伸びとのアンバランス状態になっていた。これらの不満と矛盾は後の計画経済と政府経営戦略の策定に大きな影響を与えていた。

【1958年～1960年の「大躍進」運動期】

1958年から1960年までの「大躍進」運動は中国政府が社会主義の中国経済を發展するもう一つ重要な模索であり、重工業中心の蓄積方式を維持しながら、前述した「第一次五ヵ年計画期」に出てきた社会問題と矛盾を解決しようとする試みであった。

この時期の政府の経済發展方針の主な変化は「片足」から「二本足」へと変わってきた。詳しく言えば、蓄積方式の転換について、重工業を優先に發展させるだけでなく、重工業の優先地位を維持しながら、農業、軽工業も同時に發展させ、中央大企業、近代的な大企業の優先的地位を維持しながら、地方中小企業、技術水準が相対的に低い中小企業も同時に發展させることであった。1958年8月、鉄鋼生産の年間倍増計画が発表され、国民的な大規模の製鉄運動についての総動員令が發布された。この製鉄運動は全国規模で、全人民参加の運動であった。大躍進運動期に、全国でたくさんの小規模製鉄所が作られ、都市の労働力が不足したため、農村から非熟練労働者の大群が都市に流れ込んできた。「大躍進」運動の進行は都市だけではなく、農村でも進んでいた。農村に残っていた農民たちは「大躍進」運動と政府管理方針の変化で生産意欲が急速に高

められ、「人有多大胆，地有多大産（人は度胸さえあれば，畑はいくらでも産出できる）」などの非合理的な考え方の指導で農業生産が行なわれ，共産主義社会への期待と熱狂が爆発した。「人民公社」⁽¹¹⁾制度もこの時期に確立された。

賃金制度にも大きな変化が起こっていた。1958年に「労働に応じた分配」について初めての議論が行われ，「労働に応じた分配」原則や，頭脳労働と肉体労働の格差など，賃金制度自体が批判の対象とされた（庄启东他 1986）。結局，「労働に応じた分配」は社会主義社会の分配原則であると維持されたが，労働者の労働意欲を引き出すのに一番重要なのは物質刺激ではなく，精神刺激，所謂「政治掛帥」⁽¹²⁾であるという認識は「整風運動」⁽¹³⁾によって全国で確立されることとなった。

当時の農村部の分配制度を見ると，一番大きな変化は「賃金制＋供給制」の導入であった。「賃金制＋供給制」の分配方式によると，農村部労働者の所得は主に二つの部分がある。一つは食料供給制度であり，生産隊，人民公社が人民公社の社員（労働者）とその家族全員に無料で食事を提供する。もう一つは「労働に応じた分配」原則に基づいて賃金を支給する。『賃金制＋供給制』の分配制度は社会主義の『労働に応じる分配』原則に相応しいだけでなく，共産主義の『必要に応じた分配』原則の萌芽も見え（児童と労働能力が失った人，高齢者に対して無料で食料を提供する），社会主義から共産主義への転換期の中国に最も相応しい制度であり，最も大きな発展である」（董俊明 1960）と認識され，「末端からの自発的な賃金改革の動き——下からの『共産主義の風」⁽¹⁴⁾』が吹いてきた」（李捷生 2000）。そして都市の工業企業において，最も大きな変化は「計件工資」の廃止である。「第一次五ヵ年計画期」に改善された「計件工資」は経済条件の発展と共に，多くの問題と矛盾が発生し，徐々に新たな状況と合致しなくなってきた。1958年8月に上海江南製船所で「計件工資」の廃止を要求した「大字報」が貼り出されたことは，全国の「計件工資」を取消す声を高めた。この状況に応じて，中央政府は『計件工資廃止の状況と意見に関して』という命令を出し，「計件工資」を廃止した。同時に，多くの企業で生産現場の労働競合による奨励賃金制度も取消されるにいたった。代わりに，時間給が実施され，農村部の「賃金制＋供給制」分配方式の影響を受け，「半配給・半賃金」という分配制度が導入された。このような分配制度で，技術者・熟練労働者の優位が壊され，「第一次五ヵ年計画期」に作られた「八級賃金制度」も動揺にさらされた。「1958年から1960年までの間，全国労働者の賃金水準が大きく低下し，平均賃金水準が17%減少した。物価指数の上昇も考慮すると，労働者の実質賃金水準の低下はもっと大きくなり，実際に労働者の生産に対する積極性はかなり損なわれていた」（徐頌陶他 1989）。

「大躍進」運動で，全国の鉄鋼生産量は大幅に増大した。重工業だけではなく，軽工業も発展した。しかし，これらの発展の動力は生産性向上ではなく，政治的動員によるみかけの生産性向上であった。この時期に起こった蓄積方式と賃金制度の変化は当時の

中国経済に新たな危機を与えた。

【1961年～1965年の「調整期」】

「大躍進」運動期に確立した「二本足」の基本方針によって、中小企業・在来技術体系も重視され、農村からの非熟練労働者も大量に採用されたが、各方面に平等に財力や人力などを使いすぎ、発展したばかりの中国経済の生産性が全面的に低下した。そして「計件工資」や、奨励賃金制度の廃止で、「平等主義」が広がり、賃金によるインセンティブ機能が全然動かなくなってきた。

これらの新たな問題、特に生産性低下の問題を解決するため、中央政府は1961年の中国共産党第八回九中全会で「労働に応じた分配」が社会主義的分配原則であることを再び強調し、国民経済発展の「調整・強固・充実・提高⁽¹⁵⁾」という方針を發布し、新たな調整を行った。雇用について、まず、人員削減を行った。1961年から1963年まで、2000万人以上の労働者が削減され、農村に帰らせた。雇用制度も改革を行い、「二種の雇用制度」、すなわち「固定工」制度と契約工・臨時工制度が同時併存するようになった。契約工や臨時工は政治上の権利は「固定工」と同様に保障されていたが、契約期間又は雇用期間の間だけの保障であった。

賃金制度について、この時期、「能率主義」的な低賃金制度が導入された。賃金が低い水準⁽¹⁶⁾を維持したままで、賃金総額の増加を厳しく規制し、定期昇給と賃金率の引き上げを凍結する一方、「計件工資」が再実施された。詳しく見ると、1961年9月に、『工業七十条』という条例が発表され、工業企業の賃金制度、奨励賃金制度などについて新たな規定がなされた。例えば、企業は自身の状況に応じて適切な賃金支払方式を選ぶべき、従業員の賃金等級については毎年一回の昇級審査を行い、昇級人員を決定すること、企業が政府の生産計画を達成できたら、企業の幹部は全員奨励賃金がもらえることなどであった。「1962年から、『計件工資』の再実施が認められ、『計件工資』を実施する企業の比率は『大躍進』時期の1960年の僅か5%から、1962年には10%に増え、1963年には19.9%に達した」(楊時旺1993)。「計件工資」をさらに広げるために、1964年4月に中国政府労働部は『企業計件工資についての条例』を發布し、全国範囲で「計件工資」の導入を促進した。そして、1961年と1963年に、中国政府は二回の全国範囲の賃上げを行い、「1961年の賃上げの主な対象者は石炭採鋳業であり、賃上げ普及率は全国労働者の35%弱であった。そして1963年の賃上げの普及率は40%に至った」(徐頌陶他1989)。

「調整期」に行われたこの賃金改革は比較的順調であった。全般的に見ると、「全国労働者の名目賃金水準は23.5%上昇し、実質賃金水準も14.3%上昇した」(徐頌陶他1989)。しかし、左傾急進思想は完全に解消されておらず、長期的に貧しい生活を送っていた中国の労働者たちと一部分の中央政府指導者がこれらの改革政策の先進性に対し

て認識不足のため、社会問題と矛盾は再び深刻になり、この後に起こった1966年から1976年までの「文化大革命」は「調整期」の改革を全般的に批判し、否定するものであった。

【1966年～1970年代末期の「文化大革命」期とその前後】

社会主義の新中国は成立して五十年ほどの模索の歴史の中で、たくさんの回り道をしたが、一番長く、苦しい回り道は1966年から1976年までの「文化大革命」だった。

1961年から1965年までの「調整期」の人員調整で、政府は「大躍進」運動の時農村から都市に流れ込んだ労働力を、強制的な行政手段によって農村へ戻らせていた。労働者、特に農民出身の非熟練労働者の大きな不満が引き起こされた。「固定工」と「契約工・臨時工」を両立する「二種の雇用制度」も、契約工・臨時工の不満を引き起こした。1966年12月から1967年1月まで、非熟練労働者が集中する港湾、建築、鉄道建設などの部門で、全国規模のストライキが発生した。同時に、臨時工の「造反」⁽¹⁷⁾運動、削減され、帰農させられた労働者や、復員軍人たちの「造反」⁽¹⁸⁾運動も発生していた。当時の国家主席劉少奇が代表していた中央政府はこれらの「造反」を「反革命的な経済主義」、「無政府主義」として厳しく弾圧した。

国家主席劉少奇は、技術者・学者と熟練労働者の優位を確保するための「能率主義」的な低賃金政策を主張し、賃金やその他の労働条件の格差が正当だという考えに立っていた。しかし、実権を握っていた元国家主席毛沢東は「経済第一・技術第一・専門家第一」を出張する者が「資本主義の労働市場を賛美する」者だと考え、「社会主義」の目標を達成するには工業化だけではなく、「大衆運動」、「階級闘争」も必要だと信じていた。そして、当時の中国政権を奪おうとしていた「四人組」⁽¹⁹⁾は晩年の毛沢東を利用し、空前の「文化大革命」を発動した。

「文化大革命」で、劉少奇と劉少奇の支持者は「社会主義の敵」として批判された。全国規模の「階級闘争」が展開され、技術者、学者、専門家、熟練労働者及び学校の教師たちが生産、教育から外され、農村に赴かされた。逆に、農村の農民や、非熟練労働者は都市にある国営企業に就職させられた。「階級闘争」が深刻化したため、工場の労働者は機械を運転せず、学校の学生たちも勉強せず、たくさんの若者は「紅衛兵」になって「階級闘争」に参加し、ほぼ全国の人々は毎日政治闘争しか考えていなかった。結局、毛沢東の「平等主義」で、臨時工の「固定工」への身分転換が一部認められ、都市にある国営企業は農村からの非熟練労働者を大量に採用した。当時の賃金制度について見てみると、「大躍進」時期の左傾急進思想が復活し、「労働に応じた分配」原則が「資本主義的なもの」と認識され、毛沢東の「平等主義」で、劉少奇が確立した定期昇給制や能率給などが全部廃止され、変動のない低賃金に戻された。

「文化大革命」の中で、「物質の要求」や「金銭の要望」などは「資本主義的なもの」

表 3-1 1967 年から 1976 年まで中国国営企業労働者の賃金変化

単位：元

賃金 \ 年	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
賃金総額(億元)	250	254	263	278	302	340	353	371	386	406
平均名目賃金	630	621	618	609	597	622	614	622	613	605
平均実質賃金	533	525	518	510	501	521	514	517	508	500

資料出所：『中国統計年鑑（1983 年）』

と認識されていた。「新中国は社会主義の国であるから、『物質利益の原則』という『資本主義的なもの』に反対すべき」、「経済の発展、労働人民の労働積極性を高めるには主に『階級闘争』によるべきで、労働人民の高度な革命的な『思想覚悟』に依存すべきだ……」（徐頌陶他 1989）というのである。このような左傾的認識や考え方で、「多蓄積・少消費」の重工業中心の蓄積方式が特に重視され、「計件工資」と奨励賃金制度がもう一度取消され、代わりにその分の賃金は毛沢東の「平等主義」思想の指導で、「付加工資」という賃金項目で労働者全員に配分された。全般的に見ると、「文化大革命」期に、全国労働者の賃金総額は徐々に上昇していたが、平均賃金額は下落する傾向にあった。1967 年の賃金水準に比べると、1976 年の賃金総額は 62.4% を上昇し、毎年の平均上昇率は 6.2% となっていたが、1976 年の労働者平均賃金水準は 1967 年の 96.0% となっており、毎年に 0.4% で下落していた。物価要素も考え入れると、1976 年の平均実質賃金水準は 1967 年の 93.8% となっていた（表 3-1）。

ところで、中国賃金制度改革の歴史を見てみると、「文化大革命」期の 1971 年には広い範囲での賃上げが行われていた。実際に、その賃上げは全国労働人民の賃金が低すぎ、生きていくのが困難であるという状況の下で、やむを得ずに行われていたのである。「文化大革命」で、正常な賃金昇級制度が廃止されており、企業内の各制度や規則なども混乱していたため、賃金昇級に必要な考課ができず、結果的に、今回の賃上げは「勤続年数」と「低賃金」の二つの条件だけで実施され、賃金昇級の範囲は全国労働者数の 30% を占めていた（徐頌陶他 1989）。

1976 年に、文化大革命は最後に「四人組」陰謀の失敗で終わったが、中国経済の生産性は大幅に低下していた。原因は、非熟練労働者が大量採用され、技術者・学者・専門家・熟練労働者が生産から外されたことや、政治闘争で生産が行われていなかったことや、階層関係の調整による純粹の精神刺激は短期的なものであり、賃金のインセンティブのような長期的な機能を持っていなかったことなどが考えられる。

【結び】

ここまでの論述で「第一次五ヵ年計画期」から「文化大革命」まで、計画経済期の中

国の経済発展と賃金制度を時系列で簡単に見てきた。1953年からの「第一次五カ年計画期」で、中国政府は同じ社会主義である旧ソ連の経済発展路線と重工業優先の蓄積方式を中国の現状を考慮せずに導入した。旧ソ連型の企業管理方式は中央集権的な計画経済と呼ばれていた。その特徴は、企業の経営プロセスには、中央政府の計画策定段階と、その計画を企業内で実施する段階、二つの過程が含まれ、国営大企業の経営管理については、地方政府や企業内党組織と労働組合がほとんど発言権を持っていなかった。中国政府も旧ソ連政府と同様に、企業経営に関する事務的管理権が全部中央政府の手に握られていた。

しかし、どのような制度の導入であっても、必ずその現地の現状と調和させるべきである。「中国の工業化の展開過程では理念と実態の両立が困難である」(李捷生 2000)。基本的な原因は新中国が建国した時の経済の現状にあった。1949年に成立した中国政府が直面していたのは連年の戦争で崩壊した国民経済であり、これは旧ソ連と最大の違いであった。当時の中国政府は旧ソ連の工業化路線に沿って中国の工業化を推進させていたが、結局はその理念と中国の実態の差が大きくなり、旧ソ連の発展モデルが中国の現実と合わないことが、中国の指導者たちは1960年前後の中ソ関係が悪化した時⁽²⁰⁾にやっと認識できたのである。旧ソ連の路線から外れ、中国が自分の現状に合う発展路線を探すのは困難であり、長い回り道を通らなくてはならなかった。

次章では、ここまで見てきた計画経済期の中国の賃金制度のキーワードを取り上げ、具体的に見てみよう。

第四章 四つのキーワード

第三章で見てきたように、1949年にできた社会主義中国は、如何に社会主義を建設するのかについて、多くの模索を行ってきた。この章では、計画経済期の中国の社会分配の領域において、主に「労働に応じた分配」原則、「八級賃金制度」、「計件工資」と「奨励金制度」、この四つのキーワードについて整理しておきたい。

【「労働に応じた分配」原則】

「労働に応じた分配」原則は計画経済期の中国賃金制度変遷史に最も重要なキーワードである。この原則に対する理解の変化とともに、中国には全国規模の議論が何回も行われ、その結論によって賃金制度を含め、経済、政治、社会及び人々の生活に大きな影響を受けていた。ここでは主に「労働に応じた分配」原則に巡って当時に行われた議論を簡単に見てみよう。

「労働に応じた分配」とは、労働の質と量、国家に対しての貢献度によって賃金分配を行う分配原則である。マルクス主義理論によると、共産主義社会の分配原則は「必要に応じた分配」であるが、共産主義社会の最初の段階である社会主義社会において、

「労働に応じた分配」原則に従って分配を行うべきであるとされている。1949年に社会主義中国が建国した後、中国共産党と中国政府は「労働に応じた分配」原則が社会主義の分配原則であることを疑ってはいけない永遠の真理として信じており、そのままに実施しようとしていた。実際を見ると、1952年に中国政府は「労働に応じた分配」原則に基づいて「八級賃金制度」を全国で確立する同時に、「計件工資」を「労働に応じた分配」原則に適った分配方式として導入した。しかし、この社会主義中国ではほぼ定着した分配原則の是非を巡って、特に「文化大革命」期とその後、全国範囲で議論が起っていた。

最初に「労働に応じた分配」原則に関わる議論は1958年の「計件工資」を廃止する時期にあった。1952年に中国政府は第一回賃金制度改革を行った際に、「計件工資」を「労働に応じた分配」に最も相応しい分配方式として導入した。しかし、1958年からの「大躍進」期に入ると、「計件工資」が全国範囲で廃止され、「労働に応じた分配」原則も疑われていたが、結局、中国政府は『計件工資』は『労働に応じた分配』が含まれるたくさん分配方式の一種であり、唯一の方式ではない。『計件工資』を廃止することは『労働に応じた分配』原則を否定することを意味しない」という解釈で「労働に応じた分配」、この社会主義初級段階分配原則の權威性とマルクス主義の正確性を守っていた。

「大躍進」期に、賃金分配についての議論も続いていた。当時の議論の中に、左傾急進派の論調は議論の主導となり、共産主義時代の「必要に応じた分配」原則への接近が強調された。それによって、農村部で「賃金制＋供給制」の分配方式が導入され、賃金制の部分は「労働に応じた分配」原則に基づいて行われていたが、供給制の部分は共産主義社会の「必要に応じた分配」原則に従っていた。「供給制部分の誕生は『労働に応じた分配』を否定することではなく、労働者の所得の6～7割に占める賃金制部分がそれに基づいて分配が行われる。しかし、社会主義社会は共産主義社会の初期段階であり、『労働に応じた分配』を永遠に実施するわけではなく、必ず『必要に応じた分配』へ転換しなければならないので、『賃金制＋供給制』はその転換に最も相応しい分配方式である」という。「賃金制＋供給制」分配方式の実施から、当時の人々の共産主義社会への期待と熱狂が伺えるが、「労働に応じた分配」原則の実施で生じた労働者間の賃金格差への不満も考えられるだろう。

前述した通り、1966年から、政権を奪う野望を抱いていた「四人組」は晩年の毛沢東を利用して「文化大革命」を發動し、中国は「失われた10年」とも呼ばれる「文化大革命」期に入り、中国の賃金制度及び「労働に応じた分配」が最も大きな影響を受けた時期に入った。

賃金制度改革について、「文化大革命」時期に入ると、全国範囲の「造反」運動や政治闘争などで、中国政府の余裕がなくなり、生産がほぼ止まってしまい、政府財政が苦

しい状態に陥ったため、「計件工資」と奨励金制度も廃止され、賃上げも殆ど行われなかった。「1967年8月、國務院が『奨励金問題についての通知』を配布し、奨励金制度を廃止した」。そして「1968年1月、中国政府、國務院、中央軍事委員会と中央文化大革命委員会が『反革命経済主義と投機活動に対して更に攻撃する運動についての通知』を配布し、賃金や福利、奨励金、手当などについての制度の改革を中止し、文革の後期に統一的に処理する」（庄启东他 1986）と公表した。これによって、中国の賃金制度改革は一時的に中止された。

「文化大革命」運動後期の1975年から、「四人組」は「労働に応じた分配」原則に対して攻撃し始めた。1975年2月22日、《人民日報》と《紅旗》雑誌は張春橋の『マルクス・エンゲルス・レーニンの無産階級専制論』を発表した。この論文で、張氏は無産階級政権下の継続革命、「政治闘争」を鼓吹し、資産階級価値法則⁽²¹⁾を制限することを提唱していた。具体的に言うと、「労働に応じた分配」分配原則や「計件工資」、奨励金などは資本階級の価値法則に属するものであるため、「物質刺激」の考え方と行為は打倒されるべきである。その代わりに、社会主義中国では「政治闘争」が一番重要であり、「無産階級政権下の継続革命は最も重要な任務である」と強調し（庄启东他 1986）、非難的的は「労働に応じた分配」原則に直接に向いてきた。

1975年3月、姚文元は『林彪反党集团的社會基礎について』を発表し、「資産階級価値法則の存在は新たな資本主義が生まれる経済基礎である。……資産階級価値法則は社会階層化、両極化、汚職腐敗などを助長し、社会主義計画経済を破壊する」と述べていた。そして、同年4月、張春橋は『資産階級に対しての全面的な専政』を発表した。この論文で、張氏は「労働に応じた分配」原則を強く批判し、「資産階級価値法則は社会分配領域でいまだ中心的位置を占めている……厳しく制限しないと、資本主義と資産階級は台頭・発展してしまう可能性が大きい」と指摘していた。（庄启东他 1986）

「四人組」は「労働に応じた分配」原則を強く批判し、事実と理論を歪めた。たぐさんの真理を守っている当時の指導者や革命家は「四人組」に「反革命走資派」として打倒され、死去してしまった。多数の無知の人々は「四人組」の言論に騙され、毎日「紅衛兵」として「武闘」や「階級闘争」に奔走した。少数の人は事情を分かっても「四人組」の暴威を恐れて、屈服していた。勿論、当時の周恩来総理や鄧小平など、勇気を持って「四人組」と戦った人も少なくなかった。1975年8月、鄧小平は『工業發展を促進する事に関するいくつかの問題（工業二十条）』を作成する時に、「労働に応じた分配」原則、物質刺激の合理性及び平等主義の危害性を指摘していた。しかし、「四人組」の暴威で、周恩来や鄧小平などの指導者までも失脚し、中国賃金制度改革の再開と「労働に応じた分配」原則再認識は「文化大革命」が終わるのを待たなければならなかった。

【八級賃金制度】

前述した通り、計画経済期の社会主義中国はマルクス・レーニン主義に従って、「労働に応じた分配」原則と「同一労働同一賃金」原則に基づき、当時のソ連の「六等賃金制度」を参照して「八級賃金制度」を作り出した。「労働に応じた分配」と「同一労働同一賃金」の内容を見ると、どれでも「労働」（仕事）を基準として賃金を決める原則である。しかし、東アジア諸国の賃金形態を見ると、日本も韓国も「仕事基準」の職務給ではなく、「人基準」、即ち労働者の能力、年齢に応じた年功賃金制度である。果たして、中国政府が導入した「八級賃金制度」は「仕事基準」の賃金制度であろうか、それとも「人基準」の賃金制度であろうか。この部分で、中国の「八級賃金制度」の内容とそのルールを紹介し、その性格を解明していきたい。

まず、1952年の第一回賃金制度改革で導入した「八級賃金制度」の等級設定は如何に行っていたのかを見てみよう。

ア) 各産業・各地域・各企業の賃金水準ランキングを決定する。

各産業は国家経済における重要性に照らして、それぞれの賃金水準が決められる。前述したように、当時中国政府の社会主義発展路線は重工業を優先に発展するという旧ソ連からの「社会主義の原始蓄積」路線であった。「八級賃金制度」は各産業が国民経済の中での重要度によって違う賃金水準が決められていた。重工業の優位を体現するために、鋁業、鉄鋼業は第一類産業、機械製造業と電力業は第二類産業、軽工業、食品業、紡織業などは第三種産業と決められ、産業別で賃金の格差も付けられていた。(図4-1を参照)

各産業内部においても、地域によって、生活水準が違い、設備状況、生産規模、生産水準などの具体的な状況も様々であり、国民経済に対する貢献度も違ってくるため、統一な賃金水準を実施していなかった。国家の戦略重点地域や、重点工業にある地域の賃金水準が、ほかの地域よりやや高く設定されていた。これで、重点地域に労働力の供給が保証されたのである。(図4-2を参照)

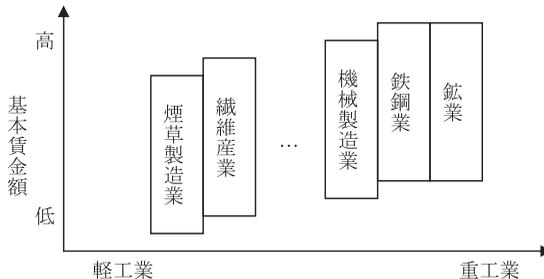


図4-1 産業別基本賃金標準イメージ図

注：筆者が資料によって作成

計画経済期の中国における賃金制度の展開

従って、「地域」と「産業」、この二つのキーワードを合わせ、即ち図4-1と図4-2を組み合わせると、図4-3になる。

表4-3は1952年に「八級賃金制度」を導入した一部の企業の賃金標準表である。この表の中に、天津の三つの企業を見ると、鉄鋼業の天津鋼廠は重工業であるため、賃金水準は一番高く設定され、天津製布廠は軽工業に属するので、賃金水準は低く設定されていた。そして同じ重工業の蘭州石油機械廠と天津鋼廠の間にも賃金格差がつけられ、地域間の違いも読み取れるだろう。

イ) 企業内部において、職務分析(下記の③)を行う上で、労働者の仕事に必要な技術能力、労働の軽重、仕事の重要性和作業環境(労働条件)によって八級(又は七

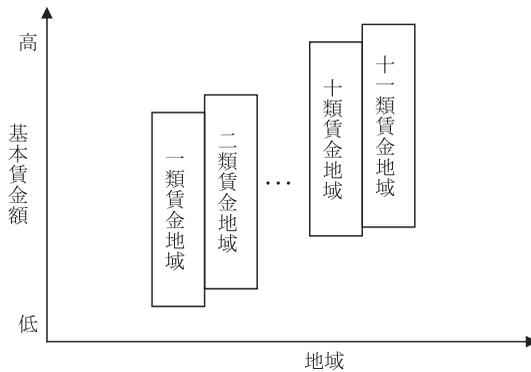


図4-2 地域別基本賃金標準イメージ図

注：筆者が資料によって作成

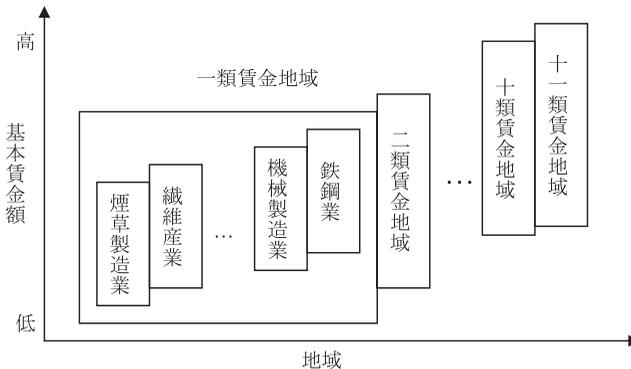


図4-3 地域・産業別基本賃金標準イメージ図

注：筆者が資料によって作成

表 4-3 企業別労働者賃金標準表（1952 年）

単位：工資分

企業	一級	二級	三級	四級	五級	六級	七級	八級
南京汽車製配廠	128	149	173	202	235	274	319	371
蘭州石油機械廠	120	140	163	191	222	260	303	354
広州造船廠	132	153	177	206	238	276	320	371
北京儀表廠	133	154	178	206	238	275	318	368
大田機車廠	127	148	173	202	235	275	321	375
天津鋼廠	145	172	200	230	262	296	332	380
天津自行車廠	131	154	182	212	243	275	310	355
天津製布廠	125	143	170	201	240	287	320	

注：「企業生産工人工資標準表」（么樹本 1986 p. 63）を参照作成

級）に分けられる。

生産に詳しく、技術知識や経験を持っている技能者を選出し、工会（労働組合）の幹部と「技術標準設定グループ」を作り、代表的な工場で仕事の調査研究を実施した。具体的には、①生産部門における全ての仕事の一覧表を作成し、②全種類の仕事の内容を分析し、記述する。③仕事の内容と特徴を明確にし、それに基づいて仕事を難易度順並べ、等級を分け、職務評価を行う。指標としては、必要とする技術能力（複雑性と正確性）、労働の軽重、仕事の重要性（責任度）と作業環境（労働条件）の四つがあり、「仕事の複雑性」は仕事の性質及び使用される機械や道具などによって決められる。「仕事の精確性」は製品の精度や製品表面の精密度などによって決められる。「労働の軽重」は仕事の内容によって決められる。「仕事の責任度」は製品のコスト、労働者の過失による損失の大きさ及び責任度による。「労働の環境」は作業現場の環境・条件によって決められる。④各等級の「応知」⁽²²⁾、「応会」⁽²³⁾を規定し、各仕事の技術標準を作る。⑤技術標準の草案ができた後に慎重に修正し、行政部門に提出する。⑥工会の同意を得、主管部門の許可を得た上で実行する。（『賃金常識講話』1952）

この過程で一番重要なのは、③番の職務評価であろう。まず、各種の仕事に等級点数をつける。『賃金常識講話』（中南工人出版社 1952）によると、上記の各指標の比重は同じではなく、技術能力と仕事の複雑性・正確性は主な指標となる。そして、産業によって、各条件の比重も違ってくる。例えば、表 4-1 を見ると、「中南繊維業」では、技

表 4-1 職務評価における各指標の比重比較（繊維産業と機械製造業）

産業別	技術能力	重要性(責任度)	労働軽重	労働環境
中南繊維業	35%	25%	25%	15%
東北機械製造業	55%	20%	15%	10%

資料出所：『工資常識講話』（中南工人出版社 1952 p. 31）

術能力は35%、責任の重さ（重要性）は25%、労働軽重は25%、労働環境は15%。これに対して、「東北機械製造業」では、技術能力は55%、責任の重さ（重要性）は20%、労働軽重は15%、労働環境は10%という具合である。（『賃金常識講話』1952）

各仕事に点数をつけた後、工種によって「仕事等級係数法（中国語：工作等级系数法）」と「八級賃金表への入れ込み法（中国語：并入八级工资表法）」との二種の方法を使い、仕事の等級係数を決定する。例えば、繊維産業の生産現場では、技術は比較的に簡単であり、仕事によって求められる技術がそれぞれであり、各仕事の間に関連性が機械製造業より低いため、賃金レンジのない工種である。これらの工種に対して「仕事等級係数」方法を使って仕事の等級を決める。例えば表4-2の「中南繊維産業の工種別賃金表（1952年）」を見てみると、「細糸」の仕事等級は100点、係数2.00、基本給は240工資分とすると、「布機」の仕事等級は115点であれば、係数は2.30となり、基本給は276工資分となる。（『賃金常識講話』1952）

表4-2 中南繊維産業の工種⁽²⁴⁾別賃金表（1952年）

工種	原材料準備	太糸	細糸	脈絡	布機	助手	注
等級点数	94	105	100	89	115	74	仮に係数1 の基本給は 120
係数	1.88	2.10	2.00	1.78	2.30	1.48	
基本給	226	252	240	214	276	178	

資料出所：『工資常識講話』（中南工人出版社1952 p. 32）

一方、機械製造業の生産現場では、一つの仕事に必要な技能が複雑であり、技術の差も大きく、労働者の技能によって等級が分けられているので、賃金レンジのある工種である。これらの工種に対して、「八級賃金表への入れ込み」方法にあたって仕事等級を考慮する。前述したように、各企業の各工種の賃金を、それぞれの「（仕事に求められる）技術能力」、「労働の軽重」、「仕事の重要性」と「作業環境」、この四つの要素を考慮しながら決められていた。鉄鋼業の例を見てみると、「炉前工」に求められる技能が最も複雑で難しく、最も重要な工種であり、作業負荷も高く、作業環境も高温で危険度も高いため、「炉前工」の賃金基準は最も高く設定される。これに対して、同じ鉄鋼企業にある「材料工」という工種は、鉄鋼の産出と直接に関係しておらず、技能レベルも高くなく、作業環境も「炉前工」と比べるとそれほど厳しくないで、その賃金基準も低く設定される。図4-4は鉄鋼業企業内の各工種の賃金レンジを表したイメージ図である。

次に、個々労働者の賃金等級が如何に決定されていたのかを見てみよう。

1952年の第一回賃金改革は主に時間給に対する改革であり、当時のソ連のやり方を学び、生産技術のレベルが一番重要な基準とされていた。中央政府は新たに定めた「技

計画経済期の中国における賃金制度の展開

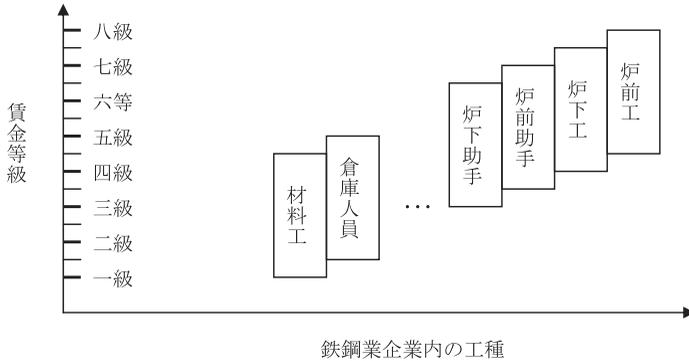


図 4-4 企業内の各工種の賃金等級標準イメージ図
注：筆者が資料によって作成

術標準」で労働者全員の技術等級を査定して、賃金等級を決定していた。

「技術標準は仕事と労働者を測定する『物差し』(尺度)である。各等級をはっきり分けるべきであり、労働者たちの技能アップを促進しなければならない」、「技術の高いレベルの作業と低いレベルの作業では求められる能力と技術は違うため、労働者の賃金は同じにしてはいけない。従って、仕事等級、労働者の技術等級と賃金等級はこの『技術標準』によって繋がられている。他の条件、例えば『政治条件と労働態度』や、『勤続年数』、『労働者扶養家族人数』などは考慮する必要がない」(『工資常識講話』1952年)。この文章から、当時の中国政府は労働者の仕事(賃金)等級を決める際に、「技術標準」をどれほど重視していたのかを分かるだろう。

ここでは主に労働者の等級を如何につけるか、即ち「技術標準」は如何に労働者の技術等級と仕事(賃金)基準を繋げたのかをさらに見てみよう。1952年に配布された『工資常識講話』によると、「①大まかに分ける；仕事の分業に基づき技術標準によって労働者を大まかに各等級にわける。②細かく分ける；個々労働者の仕事を分析し、その等級を確認する。③再審査；工会幹部と現場の事情をよく知っている労働者何人かを選出して再審査グループを作り、労働者の等級をもう一度審査し、確認する。④総合性審査と平衡性審査；労働者の等級を全般的に審査し、バランスが取られているかどうかを確認する。⑤最終確認をした上で、主管部門に報告する」。しかし、当時の現実に限られ、①と②の等級分けは技能試験の方法で決定するのではなく、「技術標準」を参照しながら、審査グループと労働者たちの民主評議、即ち皆で話し合うことで行われていた。

第三に、労働者の賃金等級昇給は如何に行われていたかを見てみよう。

まず、賃金レンジのない工種の場合には、簡単であり、賃金の高い工種に変わると、賃金等級昇給となる。そして、賃金レンジのある工種の場合、計画経済期における労働

者の賃金等級昇級を見ると、概ねに二つの時期が分けられる。一つは賃金制度改革の初期段階、即ち「八級賃金制度」導入期（1952～1956年）であり、もう一つは「八級賃金制度」確定期（1957～1978年）である。この二つの時期に行われていた賃金等級昇級はそれぞれの特徴を持っている。

ア）「八級賃金制度」導入期。この時期は賃金等級昇級と言うより、賃金等級決定のイメージが強い。「八級賃金制度」が導入されたばかりであるため、労働者の賃金等級が正しく付けられていないケースがよくあった。従って、この時期の賃金等級昇級、特に1956年の第二回賃金改革で行われた賃金等級昇級は、主に労働者の賃金等級の見直しであった。昇級標準を見ると、工場労働者は主に「技術標準」で測られ、「技術レベル検定」、「操作試験」又は「民主評議」で労働者の賃金等級を見直していた。そして、企業幹部や政府人員などは主に「持ち場」の重要さ、責任度、難しさで測られ、該当人員の「徳⁽²⁵⁾」、「才⁽²⁶⁾」及び「資歴⁽²⁷⁾」も考慮した上で賃金等級を見直していた。

イ）「八級賃金制度」の確定期。1958年、「大躍進」運動は「政治第一」、「政治掛帥」を提唱し、物質利益的刺激を反対していた。このため、1957年から1978年までの二十一年間に、中国政府が行った賃金等級昇級は1959年5月、1961年10月、1963年7月と1971年11月、合わせて僅か四回しかなかった。この四回の昇級の共通点は、前の時期に個々労働者の技術や持ち場などによって等級を見直したのであるが、それとは違い、特定の産業や分野の一定比率の労働者に対する賃金等級昇級であった。共通した昇級条件は、主に「生産の要求」、「技術レベル」、「熟練度」と「労働態度」であり、勤続年数も考慮されていた（公樹本1986）。そしてこの時期に入り、平等主義思想が徐々に強くなっていったため、多くの賃金水準が比較的に低い分野で働く労働者が昇級対象となり、彼らの苦しい生活がある程度改善する効果もあった。しかし、ここでは、一つ重要な昇級条件として認められた「生産の要求」に注目すべきだと思う。当時の生産状況を見ると、「生産の要求」は「ポストの空き」や「生産に必要とされる状況」などが考えられるだろう。

第四に、各賃金等級の賃金額は如何につけられていたかを見てみよう。

「八級賃金制度」は建国前の賃金制度（実物配給制と貨幣賃金制が並存した賃金制度）をベースにして作り上げられた。新しい賃金制度の導入と実施は「生産を促進し、労働者の生活を改善する」ことを目的とし、生産を混乱させてはいけないため、各等級賃金額の決定はその当時の労働人民の実際の収入や生活水準に基づき、「賃上げを行う上で『八級賃金制度』を導入する」という基本方針の指導で行われていた。具体的にみると下記の通りである。

ア）現行賃金状況を調べる。

①現行賃金制度の状況を把握する；基本賃金、変相賃金⁽²⁸⁾と各種手当⁽²⁹⁾を調べ、労働者の所得構成を明確にする。②個々企業の労働者数を解明する。そのうち、各工種の

労働者数、各等級の労働者数を調べる。③現行賃金制度下の企業賃金総額を算出する。④現行賃金の総平均値を算出する。⑤現存している特殊問題と困難を調べる。⑥労働者が今回の賃金改革に対しての期待、要求と意見を調べる。

イ) 等級査定の結果に基づいて改革前の賃金水準で全体労働者の賃金総額、平均賃金、変相賃金を算出する。

ウ) 賃金改革方案の賃金標準を利用し、等級査定の結果に基づいて賃金総額、平均賃金、変相賃金を算出し、現行の水準と比べ、分析する。

エ) 賃金改革が認めた賃上げ水準と合わせながら個々労働者の賃金水準を調節し、決定する。

オ) 新しい賃金水準を主管部門に報告し、許可を得てから実施する。

小論の第三章で述べたように、1952年に行われた第一回賃金制度改革の基本方針は「賃上げを行う上で『八級賃金制度』を導入する」ことであった。実際に当時、労働者の賃金基準を決めるとき、新制度で決まった賃金額が以前より低くなるケースはたくさんあった。しかし、基本方針の「賃上げ」を守り、労働者の働く意欲を失わせないために、該当者の賃金も民主評議で決められた。旧来の賃金と比較して、改訂賃金水準が下がった労働者の賃金について、その差額が小さい場合には、多数が同意すれば、賃金額の差を「差額手当」として一年間保留するが、差額が大きい場合には、新制度で決定された賃金額で賃金を支給する。民主評議の結果、大部分のケース該当者は「差額手当」で昔のやや高い賃金水準を維持できた。(『怎樣做工資工作』1952)

第五に、実際の「八級賃金表」を見てみよう。

表4-4はある産業の「八級賃金表」である。この表から伺えるように、当時、国営企業の経営管理者と一般労働者は違う賃金水準に適応されていた。「表4-4-1——職員用」の左のタテの1から十七までの数字と「表4-4-2——労働者用」の上のヨコの一から八までの数字は賃金等級であり、特に一般労働者の二級から八級までは、また一級の段階に二つの賃金水準に分けられ、全部で15段階となっていた。「表4-4-1——職員用」の上のヨコの1から9までの数字と「表4-4-2——労働者用」の左のタテの11から1までの数字は地区指定を表示し、例えば武漢市は6に決定されると、武漢市にあるこの産業で働く一般労働者、一番安い賃金が38元、一番高い賃金は114元となる。そして「表4-4-1——職員用」の上のヨコの五から十一までの数字と「表4-4-2——労働者用」の左のタテの六から十一までの数字は、中国の地域間賃金水準の大きな区分である。

ここまで、我々は「『八級賃金制度』の等級設定」、「労働者の賃金等級の決定」、「労働者の賃金等級昇級」と「各賃金等級の賃金額の決定」この四つの方面及び実際の「八級賃金表」を見ることから、「八級賃金制度」の特徴を見てきた。最初から、中国政府は「同一労働同一賃金」や「労働に応じた分配」などを謳い、職務評価を行い、仕事に

表 4-4 八級賃金表

〈表 4-4-1——職員用〉

単位：元

	五		六		七		八		九		十		十一	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
一	248	255	263	270	277	285	292	299	306					
二	224	230	236	243	250	256	263	269	276					
三	202	208	214	220	225	231	237	243	249					
四	185	190	196	201	207	212	217	222	227					
五	170	175	180	185	190	195	199	204	209					
六	155	160	165	169	173	178	182	187	192					
七	141	145	157	154	153	162	166	170	175					
八	128	131	136	139	143	147	150	154	158					
九	115	113	122	125	128	132	135	138	142					
十	102	105	108	111	114	117	120	123	126					
十副	96	98	101	104	107	110	112	115	118					
十一	90	92	94	97	100	103	105	108	110					
十一副	84	86	88	90	93	96	98	101	103					
十二	78	80	82	84	87	90	91	94	96					
十二副	73	74	76	78	81	84	85	87	89					
十三	68	69	70	72	75	78	79	81	82					
十三副	63	64	65	66	69	72	73	75	78					
十四	58	59	60	61	64	67	68	69	70					
十四副	53	54	55	56	59	62	63	64	65					
十五	49	50	51	52	54	57	58	59	60					
十五副	45	46	47	48	49	52	53	54	55					
十六	41	42	43	44	45	47	48	49	50					
十六副	37	38	39	40	41	43	44	45	46					
十七	34	35	36	37	38	39	40	41	42					

必要とする技術能力，労働の軽重，仕事の重要性と作業環境という条件で仕事のランキングを付け，「仕事基準」的性格を持つ職務給の賃金制度を構想し，その構築にも努力していた。例えば技術要求が比較的簡単である繊維産業に使われた「仕事等級係数」法は，明らかに職種によって賃金水準が決定される方法であった。そして賃金等級昇給

計画経済期の中国における賃金制度の展開

〈表 4-4-2——労働者用〉

単位：元

		一		二		三		四		五		六		七		八	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	
十一	11	43	47	51	56	61	66	72	78	84	91	96	105	113	121	129	
	十	10	42	46	50	55	60	65	70	76	82	89	95	103	110	118	126
		9	41	45	49	54	59	64	69	75	81	87	94	101	108	115	123
	九	8	40	44	48	53	58	63	68	73	79	85	91	98	105	112	120
		7	39	43	47	52	57	62	67	72	78	84	90	96	103	110	117
	八	6	38	41	45	49	54	59	64	69	75	81	87	93	100	107	114
		5	37	40	44	48	52	58	61	66	72	78	84	90	97	104	111
	七	4	36	39	43	47	51	55	60	65	70	75	82	88	94	101	103
		3	35	38	42	46	50	54	59	64	69	74	80	86	92	98	105
	六	2	34	37	41	45	49	53	58	63	68	73	78	84	90	96	102
		1	33	35	40	44	48	52	56	61	66	71	76	81	87	93	99

資料出所：石田光男「中国の賃金・労働事情」(『産業労働』No. 45)

にも「生産の要求」を主な条件として認められていた。しかし、前述したように、「政治掛帥」や、左傾思想、「文化大革命」の発生などの原因で、計画経済期の中国は折角作り上げた「八級賃金制度」はきちんと実施されておらず、賃金等級昇級もあまり行われていなかった。そして数の少ない賃金等級昇級を見ると、昇級条件には「技術レベル」、「熟練度」、「労働態度」と「勤続年数」など属人的な項目が実際に主な条件として取られてしまい、「八級賃金制度」には「人基準」の特徴が現れていた。

【計件工資】

中国賃金制度の歴史を見ると、「計件工資」という賃金分配方式の実施は中国の約30年間の計画経済期で「導入→廃止→導入→廃止→導入」という繰り返しの過程であり、その実施又は廃止が中国経済に与える影響も大きかった。この繰り返しとその原因は第三章で既にも大まかに紹介したので、ここでまず「計件工資」の仕組みも考察し、そして最初の導入と廃止だけを取り上げ、計画経済期の中国における「計件工資」分配方式自身が持っている意義と問題点も分析していきたい。

「計件工資」、即ち「出来高賃金」は1世紀も前に、F・W・テラーによって提唱され、全世界で広がっていた。1949年に建国した新中国においては如何に導入・実施されていたのか。まずここから、中国の計画経済期における「計件工資」の仕組みを見ていきたい。

「計件工資」は二つのタイプの分類方法があり、一つ目は「計件単位（個人か、チー

ムか)」で分類し、二つ目は出来高のとらえ方で分類する。まず、一つ目を見てみよう。実際に、当時実施された「計件工資」を大まかに分けると二種類があり、「個人計件」と「チーム計件」である。「個人計件」は、労働者は個人単位で生産を行い、個人の労働成果に対して賃金が支払われる。この場合、同じ仕事をする、必ず同じ仕事等級（賃金等級）に従い、熟練度の差は製品の生産量の差にあらわれる。「計件工資」の定額と単価は同一であり、熟練度の高い労働者は多くの製品が生産でき、その所得は未熟練工より多くなる。一方、「チーム計件」は、労働者何人かがチームを結成し、チーム単位で生産を行い、チームの労働成果に対して賃金が支払われる。この場合、個人の生産量を簡単に算出することができず、労働者の間に熟練度の差が存在するため、チームメンバーの間での賃金の分配は難問であった。従って、当時「計件工資」を導入する際に、できるだけ「個人計件」を導入し、どうしても個人単位では無理な場合には「チーム計件」を実施しても良いが、チームをできるだけ小さく分けなければならないと、政府は要求していた。「計件工資」の実施から、中国政府が「労働に応じた分配」原則の実施を徹底し、賃金分配の軸を個人にまで下ろそうとしていたことは明らかである。

そして、二つ目の能率や出来高をどのようにとらえるかによって、「計件工資」はまた四種類に分けることができる。即ち「直接的無制限計件工資」、「累進計件工資」、「計件奨励工資」と「請負工資」である。「直接的無制限計件工資」とは生産定額（生産ノルマ）と関わらず直接に労働者の労働の量と質によって賃金を支給し、生産量に従って一定の単価で賃金を支給する。「累進計件工資」とは生産定額が設定され、この定額を超過した場合、超過した分は定額内の製品単価より高い単価で賃金を支給する制度である。「計件奨励工資」とは、労働者の生産量に一定の単価で賃金を支給するだけではなく、生産量が定額を超過した場合又は製品の質が優れた或いは節約できた場合に特別の奨励金も支給する制度である。「請負工資」とは労働者は一定の賃金額で一定の量と質の仕事を受託し、いくらの時間をかかってもいくらの労働力を投入しても仕事を完了すれば所定の賃金額だけが支払われる仕組みである。

「計件工資」で最も重要な問題は「計件単価」の決定であるが、それを語る前に、生産ノルマについて説明しておく必要がある。生産定額（生産ノルマ）は、生産によって「産量定額」（出来高ノルマ）と「時間定額」（時間ノルマ）との二つのタイプが存在する。労働者が一定の作業条件のもとで単位時間内に完成する製品の量は「産量定額」であり、個数、重さ、長さなどで表示され、主に製造業のような大量生産の場合に利用される。そして労働者が一定の作業条件のもとで単位製品を完成するのに必要な時間は「時間定額」となり、時間ないし労働日で表示され、主に機械修理業などの個別生産の場合に用いられる。

生産ノルマを設定するのにも二つの方法があり、「経験統計法」と「技術測定法」で

ある。「経験統計法」は過去の統計的資料と少数の人々の経験をもとにして生産ノルマを作成する方法である。「技術測定法」は仕事記録（工作日写実）や生産時間を測ることなどをして、生産の過程、機械設備の要求、労働組織、そして仕事の手順、仕事のやり方、特に技能の高い労働者の労働経験とやり方を正確的に観察し、具体的に分析し計算した上で、労働定額を決定する。「技術測定法」は比較的に科学的であるが、当時の状況によって、条件が満たせないため、「経験統計法」を利用するしかなかった。「各企業は定額を決める際に、必ず各自の実際状況（設備水準や、機械設備、労働組織、労働者の技術レベルとその潜在能力など）に基づいて決定する。定額の修正は定期修正と臨時修正との二種類があり、いずれも企業主管機関の許可と工会の同意が必要である」と、当時に配布された賃金制度改革に関する政府の文献⁽³⁰⁾に書かれている。

生産ノルマが設定され、基本給と労働時間を決めると、「計件単価」は自動的に生成できる。基本給は第一回賃金制度改革で作り上げた等級賃金制度に基づいて決められる。例えば、ある等級が第八級である仕事（職務）に従事している労働者たちの時間給を「計件工資」に切り替えようとすると、「計件工資」の基本給は元々時間給の第八級の賃金水準となる。例えば第八級の毎月の工作日は25.5日で、基本給は255工資分とすると、毎日の基本給は10工資分となる。毎日の労働時間を10時間とすると、一時間の基本給は1工資分となる。そして一時間の生産定額（ノルマ）を2とすると、「計件単価」は0.5工資分と算出できる。

「計件単価」が決まった後、「計件工資」は正式に導入され、労働者の賃金は「計件工資」で計算・支給される。同じ労働条件のもとで、同じ生産に従事する労働者は同じ「計件単価」に従う。熟練労働者は非熟練者より多くの製品が生産できるので、多くの賃金が支給される。高い賃金を獲得するために、非熟練労働者は自ら技術を練り、熟練度を高めると同時に、製品の産量も拡大していく。これが「計件工資」の魂であろう。

次に、「計件工資」が持っている意義と問題点を分析してみよう。

前述した通り、1952年に中国政府は第一回全国規模の賃金改革を行い、「八級賃金制度」の導入と共に、建国前から存在していた「計件工資」を改善し、全国での実施を試みた。当時の中国の指導者によると、「計件工資」は下記のようなメリットがあるとされた。①「労働に応じた分配」原則に最も相応しい。労働者の所得はその労働結果によって決定され、生産量が多ければ所得が多くなり、生産量が少なければ所得が少なくなるため、「労働に応じた分配」原則の要求を反映している。②労働者の個人利益と国家利益とうまく結ぶことができる。労働者は自分の生活を改善するために頑張って働くことによって、国民経済も発展する。③労働者自身のキャリア発展を促進できる。できるだけ成果を多く出すため、労働者は自ら自身のスキルアップを追求していく。④労働者の生産に対する関心呼び起し、企業生産管理の改善を推進できる。原材料供給の不足や他の状況による生産の停止は労働者の個人所得に直接の影響を与えるため、労働者は

自ら企業の生産・経営に関心を持つようになる⁽³¹⁾。

これらの大きな意義が存在するため、中国政府は「計件工資」の実施を全国規模で提唱した。そして現実の経済状況を見ると、1956年以前は、中国経済は回復と発展の初期にあり、社会生産力と人民の生活水準のレベルは非常に低かった。この状況で、労働者には政治思想教育だけではなく、経済的な利益原則も必要であったので、「計件工資」制度を実施するのは必然性があった。1953年から「計件工資」の導入が始まり、1956年に導入した企業は最も多く、「第一次五ヵ年計画期に、『計件工資』が大きく発展し、鋳業、鉄鋼業、機械製造業、建築業、紡績業、食品製造業などの産業では、1955年には『計件工資』で賃金をもらっている労働者数は全国の43.9%を占め、1956年には45%に上り、中でも建築業では78%の企業が計件工資を実施していた」(徐頌陶他1989)。

しかし、1957年から「計件工資」に対する熱意が徐々に減じて、1958年「大躍進」期に入り、たくさんの企業は「計件工資」を廃止し始めた。原因は、「政治掛帥」や「労働に応じた分配」原則の動揺だけではなく、「計件工資」自身にも多くの問題や矛盾が発生していたことにある。

当時の資料⁽³²⁾によると、「計件工資」は下記の問題点を顕在化していた。

①労働者は主人公として経営に関心を持っておらず、自分の賃金にしか関心を持たない。

当時の北京市商業局儲運公司九龍山倉庫の例を見ると、倉庫を効率的に利用するため、倉庫行政は品物を高く積むようにと指令したが、労働効率が低くなるので、荷役労働者たちは拒否した。また品物の保管や保護など出来高と関係ないことは全然しよとしなかった(『關於計件工資問題』1959 p. 1)。

②技術革新や機械化に積極的ではない。

技術革新や機械化などが進むと、人員削減の恐れがあり、個人の収入にも悪影響が出てくるからである。前例の九龍山倉庫の荷役労働者の中には、「機械化が進むと、私たちは何で食べていくの?」という考えがあった(『關於計件工資問題』1959 p. 1)。

③労働者と現場管理者の関係、労働者相互の関係が悪化する。

再び九龍山倉庫の例で見ると、現場管理者(倉庫保管員)の仕事は重く、時間も長く、そして責任も大きかった。しかし、労働者には「計件工資」が支払われていたため、現場管理者の賃金は労働者よりずっと安かった。しかも、現場管理者は品卸作業をやっても、働いた分は労働者の成果になるので、品卸作業への参加は積極的ではなかった。さらに、労働者同士の間に問題もあった。「チーム計件」で得た賃金額は労働者同士に平等に分けられるため、よく働く荷役労働者は体質の弱い労働者に対して不満を持っており、体質の弱い労働者もストレスを感じていた(『關於計件工資問題』1959 p. 1-2)。

④「金銭至上」,「金銭主義」思想が台頭し,労働者の間の協力精神がなくなる。

当時,労働者には「金がくれないと仕事しない」という金銭主義的な考え方が多く存在し,多くの工場に「三争五不干」⁽³³⁾現象が出てきていた。ここでの「三争」は「いい機械を争う;定額⁽³⁴⁾を超過しやすい仕事を争う;製品量が多い仕事を争う」ことであり,「五不干」は「定額を超過しがたい仕事をやらない;面倒で時間がたくさんかかる仕事をやらない;返品された製品を修理する仕事をやらない;収束の仕事(職場掃除など)をやらない;夜勤の仕事をやらない」ことであった(『關於計件工資問題』1959 p. 35)。

⑤貢献度は労働(製品)の「量」だけで計算してしまい,労働者間の賃金格差が非常に不合理になる。

「計件工資」分配方式は,制度上は製品の「質」と「量」で計算するという立前になっているが,現実には実施するのは困難で,結果的に「量」だけで貢献度を計算してしまうことになった。また「計件工資」と「計時工資」⁽³⁵⁾との二種類の分配方式が併存するため,賃金等級が低い「計件工資」が支払われる労働者の所得は,賃金等級の高い「計時工資」だけが支払われる労働者の所得より高いこと,「計件工資」が支払われる一般労働者の所得は「計時工資」が支払われる企業幹部の所得より高いこと,或いは技術レベルも高く,経験も多い高齢労働者の所得は単純労働をしている若い労働者の所得より低いこともよくあった。当時の天津第一機床製造廠の例をみると,ある「計件工資」労働者の9月の実際賃金額は301.6元であり,本人の賃金基準の4.45倍,同廠の企業長の賃金の1.93倍,生産現場主任の賃金の2.74倍となっていた(『關於計件工資問題』1959 p. 6)。

⑥個人利益を強調し,個人主義思想を助長する。先進的作業方法の導入が困難である。そして定額の設定,修正と管理問題が発生し,労働者の団結にも悪影響を与える。

労働者は新しい仕事に就くのを嫌がっており,自分が慣れた仕事だけを慣れた方法でやり,先進的作業方法も拒否する傾向がある。なぜかという点,新しい作業方法になると,それまでの熟練が失われ,生産量が落ちるため,所得も減るからである。そして,定額を大幅に超過すると,定額が修正され,達成するのが難しくなる可能性があるため,余裕のある労働者はある程度で定額を超過すると作業をやめてしまうこともよくあり,定額は能率の高い労働者の労働によって徐々に高く改定され,能率の低い労働者の所得は少なくなるため,後者は前者に不満を抱き,労働者相互の関係が悪化していた(『關於計件工資問題』1959 p. 15, 22-23)。

⑦国家の賃金基金の予算を超過する。

「計件工資」の実施によって,定額を大幅に超過することが多発したため,支給される賃金総額は常に国家の賃金基金の予算を超過し,政府の賃金管理が困難になった(『關於計件工資問題』1959 p. 15)。

⑧製品のコスト削減と品質アップが重視されない。

労働者は生産量、製品の数量だけを重視し、材料の無駄遣いが多発し、製品品質などに対して関心を持っていなかった（『關於計件工資問題』1959 p. 22）。

これらの問題は徐々に悪化し、経済の発展とともに、「計件工資」分配方式は徐々に現実と調和しなくなった。「1958年、全国工業企業、基本建設業、鉄道交通などの産業で、「計件工資」を廃止した労働者数は230万人にのぼり、従来適用されていた350万人の66%を占めた」（楊時旺1993）。

「計件工資」分配方式の導入から廃止への転換は、中国共産党とその指導者が「計件工資」に対する熱狂から脱出し、冷静に考え、対応するようになった結果であるが、「大躍進」期の「政治掛帥」思想と「早めに共産主義社会に入りたい」という願望から、次にみる「奨励金制度」も廃止され、「物質の追求を完全に排除する」というもう一つの極端へ走る状況に至った。

【奨励金制度】

計画経済期の中国における奨励金制度は「計件工資」と同様に実施と廃止を繰り返していた。その実施と廃止の原因も「計件工資」とほぼ変わらないので、ここでは主にこの制度自身の内容、意義と問題点を見ていきたい。

前述した通り、1952年第一回賃金改革の前後、一部の国営企業で労働競合活動が行われ、優勝者に実物や名誉などが与えられることによって、労働者の労働意欲がよく引き出され、企業の生産性が大きく増進されていた。中国政府は奨励金制度の効用を認識し、全国規模で奨励金制度を導入した。当時の実施状況を見ると、奨励金制度の実施は労働競合活動に限られておらず、様々の奨励金品目が打ち出されていた。主な品目を紹介すると、下記の通りである。①「安全無事故奨励金」。電気、石炭、鉱工業の事故がよく発生する企業に「安全無事故奨励金」が広く支給されていた。生産現場のチーム又は個人に、特定期間に安全な生産が維持でき、無事故であると、彼らや責任者に一定額の奨励金が支給された。②「合理的なアドバイス奨励金」。生産効率、原価の削減、企業経営などについて、企業行政は労働者からアドバイスを募集し、一定額の奨励金が該当労働者に支給された。③「超過定額奨励金」。「超過定額奨励金」の仕組みは「計件工資」とよく似ているが、主に時間給と組み合わせて実施されていた。時間給労働者にも生産定額（ノルマ）を与え、この定額を超過できた場合に、該当労働者に一定額の奨励金が支給される。この奨励金制度の実施によって、時間給労働者の生産意欲も高まり、生産を促進することができた。④その他。上記以外の奨励金制度には、また「(原材料)節約奨励金」や「品質(良い)奨励金」, 「(業績)評価奨励金」, 「任務奨励金」, 「設備使用期間延長奨励金」などがあり、様々な方式で実施されていた。

奨励金制度の実施は「計件工資」労働者だけではなく、時間給労働者の労働意欲も引

き出すことができ、国民経済の回復と第一次五ヵ年計画の完成に大きな推進力を与えていた。しかも、各品目の奨励金制度もその目的に合致した効果が出てきていた。例えば「安全無事故奨励金」の実施で、事故発生率は大幅に低下してきた。そして当時、数多くの企業は「合理的なアドバイス奨励金」や「節約奨励金」などの制度を導入・実施したため、労働者の提案も活性化し、生産の増加とコストの削減が進んでいた。

しかし、前述した「計件工資」と同様に、奨励金制度も中国政府の模索の一種であり、制度としては非常に未熟であったため、実施する際に多くの問題が現れていた。簡単に整理すると、主に下記の通りである⁽³⁶⁾。

①奨励金が平等主義の影響で労働者の間に平等に分配されることがよくあった。結果として、奨励金の意味がなくなり、労働者全員への「手当」になった。

②奨励金の種類が多くて、レベルも区々であり、多すぎる基準も明確でなかったため、実施過程するのは混乱がみられた。

③奨励金を獲得するために、労働者相互またはチームの間に競争が生じたのはよかったが、他人または他のチームに妨害行為を行って良い成績を出すこともよく現れていた。

④数多くの企業では奨励金の金額が適切に設定されていなかった。金額が安すぎると、労働者の労働意欲を引き出すことは困難であり、金額が高すぎると、労働者の間の賃金水準バランスも崩れてしまう可能性が大きく、企業のコスト削減も難しくなる。

⑤奨励金の支給が遅すぎて、労働者の不満を招き、生産に悪影響を与えていた。

これらの問題の発生は当時の奨励金制度自身の未熟性を示している。中国政府もそれを改善しようと努力したが、その改善には難航した。ここでもまた「平等主義」、「左傾主義」と「大躍進」期に確定された「政治掛帥」政策の影響で、奨励金制度は「計件工資」と共に何度も廃止されてしまうことになった。

第五章 吟味

建国してから改革開放前までの中国の賃金制度は、ほぼ旧ソ連の賃金制度のコピー版であり、1952年と1956年の二回の賃金改革で形が徐々に全国規模で出来上がってきたのである。この時期の賃金制度改革を通じて、全国の賃金管理権限は全て中央政府に集中され、新中国の計画的な経済管理、経済の回復と発展に大きく貢献した。しかし、旧ソ連の賃金制度自体が欠点を持っており、賃金制度を導入するときに中国の現状によく合致しておらず、さらに長い間に中国は左傾急進思想の影響を受けていたため、改革開放前まで中国の賃金制度には多くの経済規律に違反する点も存在していた。図5-1を参照しながら、我々は新中国の建国から1970年代末の賃金制度変遷史を吟味してみよう。

新中国は建国後の第一回と第二回の賃金改革を行い、戦時の混乱した賃金制度を廃止

計画経済期の中国における賃金制度の展開

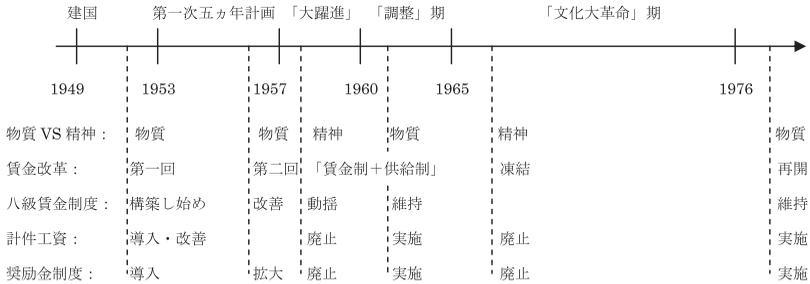


図 5-1 新中国の賃金制度の変遷史年図 (建国後～1970 年代末期)

注：筆者が作成

し、中国全国規模で統一な等級賃金制度を確立した。これにより、社会主義国の「労働に応じた分配」原則を体现でき、連年戦争で破壊された中国経済の計画的な回復と発展を展望し、労働人民の生産意欲をよく引き出し、第一次五カ年経済発展計画の達成に大きく貢献した。そして、当時の等級賃金制度は中央政府の重工業優先発展路線に従って、重要産業と重要地域に賃金の等級と水準を相対的に高く設定し、その産業と地域の発展に経済資源、特に労働資源の確保充実に非常に重大な意義を持った。この点は中国当時の賃金制度の一番重要な点であろう。

「計件工資」と奨励金制度、この二つの能率賃金を作り出すことは、当時の賃金制度におけるもう一つの経済規律に従った点であろう。計画経済期の中国経済発展史を見ると、「計件工資」と奨励賃金制度の実施と廃止は中国の経済発展に大きな影響を与えていた。建国した後の「第一次五カ年計画」期と「大躍進」後の調整期には「計件工資」と奨励賃金制度が実施され、経済が急速に発展していたが、「大躍進」運動期と「文化大革命」時期には、「計件工資」と奨励賃金制度が廃止され、代わりに平等主義思想が氾濫し、経済発展も遅れた。「計件工資」と奨励賃金制度は、中国賃金にインセンティブ機能を付与し、平板な等級賃金制度に動きのある活性的な要素を付加したのである。

他に、例えば、知識者、学校の教師、教授、企業の管理者などに相対的に高い賃金水準を設定することによる知識者に対する重視や、職務・賃金等級の設定に対する職務評価なども、計画経済期の経済回復と発展に大きく貢献し、当時中国の賃金制度における経済規律に従った点であろう。

上記の点に対して、建国してから「文化大革命」の収束までの中国賃金制度の変遷を全般的に見てみると、たくさん経済規律に違反し、国民経済の回復と発展に悪影響を与えた点も存在していた。それは以下の通りである。

第一に、当時の賃金制度は「平等主義」思想から大きな影響を受け、労働者の賃金格差は小さかった。中国で「八級賃金制度」の等級制度は1952年の第一回賃金改革で確立され、1956年の第二回賃金改革で改善されていたが、実際に「平等主義」の影響で

実施するのは困難であり、賃金格差が合理的に設置できなかった。「計件工資」と奨励賃金制度という二つの能率賃金は賃金格差を設定し、労働者の労働意欲を引き出したが、前述した通り、結局は「平等主義」の影響でほぼ労働者全員がもらえる「付加賃金」となっていた。

第二に、労働者の賃金は中央政府に完全に制御され、賃金の活性化がほとんどなかった。建国してから約30年間に、労働者の賃金についての問題は、ほぼ中央政府が処理しており、一般的なことだけではなく、個人労働者の賃金水準、賃金構成、賃金昇給などの細かいところにも中央政府の手を出していた。この高度集中的な管理システムは少なくとも三つのデメリットがある。一つ目は賃金の管理権限は全部中央政府に握られ、地方政府は当地の賃金問題に関する突発事件や問題などに応じる権限を持たないため、すぐに対応・解決できず、効率性を損なった。二つ目は、賃金問題に関する事件は全部中央政府に報告しなければならず、中央政府がわずかの問題を解決するために現地で事件調査を行ったり、解決策を考え出したりするには、コストが高すぎる。三つ目は、中央政府は常に地方からの賃金問題に関する細かい問題や、具体的な問題などに巻き込まれてしまい、一般的な政策問題を考える余裕がなくなる。

第三に、全国規模で「八級賃金制度」を導入したが、実際にこの賃金制度の実施は非常に混乱していた。まず、賃金の等級を設定するのに混乱があった。「八級賃金制度」は当時の中国で一番広く実施された等級賃金制度であったが、唯一の等級賃金制度ではなかった。確かに、多数の国営企業が「八級賃金制度」を導入・実施していた。しかしながら、地方と産業の独自性があるため、ある国営企業では「七級賃金制度」または「六級賃金制度」を実施していた。そして賃金等級の設定を見てみると、産業別と地域別という二つのシステムで等級を設定されていたが、実際に、例えば、個人の労働者などの賃金等級に位置付けるべきか、は複雑で混乱していた。また、賃金問題に関する権限は全部中央政府に握られていたから、賃金等級昇級についての個人的な問題も迅速に対応できず、全国的に個別の問題や、事件などが累積し、賃金制度の実施に混乱の度を加えた。

第四に、賃金水準が非常に低く、等級昇給もあまり行われていなかった。この点は当時中国政府の重工業優先発展という経済発展路線と「左傾急進主義思想」による結果であった。前述した通り、当時中国政府は旧ソ連の重工業優先発展路線を直接に導入し、「多蓄積・少消費」の社会主義「資本原始蓄積原則」を確立していた。そして「左傾急進主義思想」によれば、できるだけ早く共産主義社会に入るために、全国人民は苦しい生活を送っても積極的に生産を行うべきであるというのである。このような経済発展路線と左傾急進思想の影響で、賃金問題に専権を持っていた中国政府は労働人民の賃金水準を非常に低い水準に設定していた。しかも、全国規模での賃金昇給も少なく、「調査資料によると、1953年から1977年までの25年間、全国国営企業の労働者の平均名目賃金の

計画経済期の中国における賃金制度の展開

上昇率は合わせて35%であり、年平均上昇率は1.2%である。物価の上昇率を考えられると、労働者の実質賃金の年平均上昇率はわずかの0.3%である」(徐頌陶他1989 p. 32)。

つまり、計画経済期の中国で、中央政府はマルクス主義思想の「労働に応じた分配」原則やと「同一労働同一賃金」などに従って、旧ソ連のような「仕事基準」の等級賃金制度を作り上げ、そのままに導入・実施しようと努力していた。しかしながら、当時の社会主義中国には独特な国情と風土があり、さらに「文化大革命」のような全国規模の「動乱」もあったため、折角作り上げた等級賃金制度がきちんと実施されていなかった。長い間に、労働者の賃金水準は殆ど変わらず、賃金のインセンティブ機能もほとんど動かず、理論上でも現実上でも、計画経済期の中国の労働者は社会主義に対しての熱意や政治動員などの精神的なものだけを支えとして働いていたと言えるだろう。

付記

本稿は、筆者が2006年1月に同志社大学大学院文学研究科に提出した修士論文の一部を抜粋し、加筆したものである。論文作成にあたって、指導教授石田光男先生と関西国際産業関係研究所の事務長伊藤禎彦様から懇切なご指導を頂いた。ここに記して感謝の意を表したい。残された誤りは全て筆者の責任によるものである。

注

- (1) <http://www.stat.go.jp/data/zensho/topics/1999-1.htm>
- (2) <http://devdata.worldbank.org/wdi2005/Section2.htm>
- (3) 生産を計画的に行うこと。
- (4) 戦時中、戦争のために、解放区では物資を統一に調達し、「必要に応じた分配」のような実物配給制が実施されていた。
- (5) 第四章の【八級賃金制度】部分を参照。
- (6) 『工資常識講話』(中南工人出版社1952)を参照。
- (7) 企業内の管理職や技術者などのホワイトカラーの賃金等級は「企業長→科長→股長→主任科員→技師→技術員一級→技術員二級→技術員三級→技術員四級→技術員五級→科員→一般職員」であり、ブルーカラーの賃金等級最高級である八級は技術員一級と二級の間の賃金水準となる。(『工資常識講話』中南工資改革委員会総辦公室 1952年 中南工人出版社)
- (8) 出来高賃金払い方式である。
- (9) 最低賃金水準は85~126工資分から100~137工資分まで上がった。
- (10) 全国で「八級賃金制度」を導入したが、産業別・地域別・工種別で非常に細かく分けており、一般の生産労働者、技術者、そして公安や、翻訳人員、教育機関、郵便、衛生部門など、それぞれの業種・部門では区々の賃金標準が実施され、賃金体系が膨大すぎて中央政府による中央集権の賃金管理の実施は困難であった。
- (11) 郷(村)を単位にして結成された組織。「政社合一」といって、経済(生産)面だけでなく、政治・軍事・教育・保健など行政が一体となっていた。財産は公社管理委員会・生産大隊・

計画経済期の中国における賃金制度の展開

生産隊（生産小隊）の3つの所有に分けられ、農作業は生産隊ごとに共同で行われたことに大きな特徴があった。

- (12) 政治は全ての魂と統帥である。即ち、政治思想は一番重要である。
- (13) 毛沢東が発動した人民大衆の政治思想を整理整頓する全国範囲での運動である。
- (14) 共産主義の分配原則は「必要に応じた分配」と思われている。
- (15) 高まること。
- (16) 重工業中心の蓄積方式の「多蓄積・少消費」方針の指導で、労働者の賃金は低い水準を維持されていた。
- (17) 「固定工」への身分転換の強い要請。
- (18) 都市へ戻る強い要請。
- (19) 文化大革命の四人組は、中国の文化大革命後半において主導的な役割を担った江青、張春橋、姚文元、王洪文ら4人の政治局員である。共産党と毛沢東を利用してプロレタリア独裁・文化革命を隠れ蓑にして極端な政策を実行し、反対派を徹底的に弾圧したが、毛沢東の死後失脚、特別法廷で死刑や無期懲役などの判決を受けた。
- (20) 1956年2月の旧ソ連共産党二十次代表大会から1965年3月の十九カ国共産党国際大会までの時期は中ソ関係が徐々に悪化してきた時期であった。
- (21) ここでは「政治掛帥」や精神的刺激などと違い、金銭・物質などの「経済的刺激」を指す。
- (22) 従事している仕事について、知るべき知識や経験などは知る。例えば仕事方法、機械設備の構造及びその操作方法、道具と付属設備の使用などである。
- (23) 従事している仕事に必要な技術、能力を持つべきである。
- (24) 職種のことを指す。
- (25) 道徳のことを指す。
- (26) 才能のことを指す。
- (27) 革命事業に対する貢献を指す。例えば共産党の軍隊に入って戦争に参加していたことなど。
- (28) 政府や企業が無料で提供した水道・電気・ガスのことを指す。
- (29) 主な手当は家賃の手当、お米の手当及び石炭の手当などであった。
- (30) 『怎樣做工資工作』中南工資改革委員會總辦公室 1952年 中南工人出版社
- (31) 『工資常識講話』（中南工人出版社1952）を参照。
- (32) 『关于計件工資問題』中国科学院上海經濟研究所 上海社会科学院經濟研究所 1960年 科学出版社
- (33) 钦本立、曹曼丽、黄贞谕、李柱錫の論文「关于取消計件工資制的调查报告」（1959年）を参照。
- (34) ノルマのことを指し、後文で具体的に説明する。
- (35) 時間給のことである。
- (36) 『論「按勞分配」』（河南人民出版社1959）を参照。

参考文献

* 日本語文献：

アジア政経学会『中国の賃金制度と賃金政策』1978 東京大学出版会

計画経済期の中国における賃金制度の展開

- 石田光男『仕事の社会科学』2003 ミネルヴァ書房
- 石田光男『賃金の社会科学』1990 中央経済社
- 石田光男「中国の賃金・労働事情」1997『産業労働』No. 45 国際産業・労働研究センター
- 奥林康司『入門—人的資源管理』2003 中央経済社
- 海道進『社会主義賃金の理論』1970 ミネルヴァ書房
- 熊沢誠『能力主義と企業社会』1997 岩波新書
- 楠田丘『賃金とは何か』2004 中央経済社
- 小嶋正己『中国社会主義賃金の展開』1988 千倉書房
- 小池和男『仕事の経済学』1991 東洋経済新報社
- 小池和男『職場の労働組合と参加』1977 東洋経済新報社
- 新道直行『ソビエトの賃銀問題』1965 三一書房
- 中西洋・庚欣『中国第二汽車製造廠（第二自動車工場）の「工資明細表」—〈給料袋〉の国際比較：その7—』1991
- 日本労働協会『中国の労働事情—対外開放政策と日系企業』1987 廣済堂
- 野崎幸雄『中国経営管理論』1986 ミネルヴァ書房
- 野崎幸雄『現代中国の経営管理』1965 ダイアモンド社
- 早田尚貴『中国の国有企業改革とコーポレート・ガバナンス』2001 21世紀政策研究所
- 李捷生『中国「国有企業」の経営と労使関係—鉄鋼産業の事例〈1950年代～90年代〉』2000 御茶の水書房

*中国語文献：

- 董俊明『工資制和供給制相结合的分配制度』1960 上海人民出版社
- 冯子标『历史地客观地认识两极分化』2004
- 哈尔滨铁路管理局『学习中长铁路工作经验介绍——建立与推行各种工资制度』1956 人民铁道出版社
- 河南人民出版社『论「按劳分配」』1959 河南人民出版社
- 李东红『制度变迁——中国企业成长透视』2004 经济科学出版社
- 李琪『改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究』2003 中国劳动社会保障出版社
- 卢嘉端『中国现阶段收入分配差距问题研究』2003 人民出版社
- 卢观祥『论中国社会分配领域的收入差距问题』2001
- 马从辉『开放经济条件下居民收入分配问题研究』2004 中国财政经济出版社
- 么树本『三十五年职工工资发展概述』1986 劳动人事出版社
- 三联书店『关于按劳分配问题——经济学界1977年三次讨论会发言汇编』1978 三联书店
- 信卫平『公平与不平——当代中国的劳动收入问题研究』2002 中国劳动社会保障出版社
- 刑传・沈坚『中国人力资源管理问题报告』2004 中国发展出版社
- 徐頌陶・刘嘉林・张显扬・胡晓义・于法鸣・何宪『中国工资制度改革』1989 中国财政经济出版社
- 杨时旺『工资理论与工资改革』1993 陕西人民出版社
- 中南工资改革委员会总办公室『工资常识讲话』1952 中南工人出版社
- 中南工资改革委员会总办公室『怎样做工资工作』1952 中南工人出版社

計画経済期の中国における賃金制度の展開

- 中华全国总工会工资部『工资改革讲话』1956 工人出版社
中华全国总工会『中国职工状况调查(1986)』1987 中国工人出版社
中华人民共和国劳动部『进行工资改革』1956 劳动杂志社
中国科学院上海经济研究所・上海社会科学院经济研究所『关于计件工资问题』1960 科学出版社
哲人『贯彻执行按劳分配原则』1959 山东人民出版社
庄启东・袁伦渠・李建立『新中国工资史稿』1986 中国财政经济出版社

Wage Policy in the Period of Planned Economy in China

—A Study on the Policy of ‘Distribution According to Work’—

Shaojie Dou

Upholding the continuous economic reform and opening up policy, China has witnessed rapid economic development and exposed to abundant growth opportunities favored by globalization and development of information technologies. Its WTO membership, huge market potential and the about 10% economic growth per annum have made China the focus of the globe. In the meanwhile, we must be aware of a serious problem: the gap between the rich and the poor is increasingly widened in China.

To resolve the current poverty gap problem, it is necessary to look back to the history of the country. From 1949 to 1978, the period of planned economy, guided by the policy of ‘distribution according to work’, government had sought for fairness and rationality in wage distribution, and set up a standard graded wage system, that is so called ‘eight-grade wage system’. How did the wage system of the planned economy develop and revolute? What is the ‘eight-grade wage system’? What kind of characteristics it has? How should we recognize and understand it? These are the main questions this paper is dedicated to explore.