

中国企業における労働者と計画経済体制

——雇用・賃金・保障を中心に——

横井和彦

目次

はしがき

- I 新民主主義経済体制のもとでの企業と労働者
——企業化と労働者の生活改善——
 - 1 新民主主義経済体制における企業と労働者の位置づけ
 - 2 建国前の労働者の状態
 - 3 国民経済復興期における労働者の待遇
 - II 中央集権的計画経済体制の「枠」のなかでの企業と労働者
——「社会主義共同体」へ——
 - 1 中央集権的計画経済体制における企業の位置づけ
 - 2 中央集権的計画経済体制における労働者の位置づけ
 - 3 第一次五カ年計画期における労働者の待遇
 - III 「枠」をめぐる対立のもとでの企業と労働者
——計画が「主人公」か——
 - 1 企業と労働者の位置づけをめぐる対立
 - 2 「枠」のなかでの労働者の待遇
- むすび

はしがき

中国では、第一次五カ年計画期（1953～57年）にソ連のスターリン・モデルを踏襲して中央集権的計画経済体制を導入して以来、都市部の企業組織は、生産手段公有制の原則のもとで、この時期の終わりにはほぼ事実上国営企業に統一された。そして企業は、経済建設推進の支柱であると同時に、この体制の「枠」の支柱としての役割をもあたえられ、たんに生産の場としてだけではな

く、生活の場、すなわち「社会主義共同体」としても位置づけられ、労働者やその家族の就業や生活を保証する、さまざまな企業保障や福祉を提供してきたのである。

こうしたことは、建国前の労働者の状態、すなわち極度の貧困や失業、無保障と比べれば、画期的な前進であったことは確かである。けれどもその反面この体制のもとで労働者は、職業選択の自由を奪われて企業（「単位」）に拘束され、共産党や行政の指令のもとに統制、管理される立場となったのである。しかもこうした恩恵は、都市部の国営企業の労働者に限られたものであって、広大で膨大な人口を抱える農村部とは戸籍をつうじて隔離される形で存在していたのである。そのうえ体制の「枠」のなかでの国営企業による分配は、ともすれば実状に合わない指令にもとづく画一的な経済運営、さらにはそれをめぐる路線対立による経済全体の発展の停滞によって、必ずしも水準の高いものとはいえなかったのである。

周知のように今日の中国では、「改革・開放」政策の進展によってこうした体制の「枠」が次第に取り払われ、「三資」「郷鎮」「私営」など多様な所有制の企業が出現し、市場化も進んでいる。けれども国有企業と名を変えて、市場化に適応する「現代企業」への改革、変身をめざしている国営企業には、いまだに過剰雇用や企業丸抱えの保障・福利制度など、かつての「枠」の残滓が、大きな足かせとなって根強く存在しているのである。そしてそこから脱却するための試みが進むにつれて、今度は労働者に、失業や一時帰休（「下岗」）、年金の未払いなどをもたらし、新たに深刻な社会問題を引き起こしているのである¹⁾。

現在中国において国有企業改革が最重要課題とされながら、反面それが容易に進まない一因は、まさにこの点にあると思われる。今後中国が市場経済のもとで安定的発展をはかるためには、現実在即してこれらの難問を早急に、しかも並行的に解決していかなければならないし、また改革が「社会主義市場経済」化を標榜している以上、その方向性は、本来たんなる市場経済化にとどまるも

1) 拙稿〔65〕参照。

のであってはならないはずである。国有企業改革とは、政府・企業・労働者の役割分担や関係のあり方を新たな企業環境に適合した形で再構成する課題をも内包したものなのである。

こうした問題について筆者は、これまでに企業管理制度（「指導制度」ともよばれる広義の管理制度）を中心に、労働者の企業管理への参加という側面を軸に検討してきた²⁾。そこで本稿では、これまでの考察を土台として、企業管理以外の面での企業における労働者の位置づけを、政府の役割と権限とのかかわりをも念頭に置きながら、とくに雇用と分配の面に焦点をしぼり、ひとまず歴史的に、中央集権的計画経済体制という「枠」とのかかわりにおいて検討することをつうじて、上記のような国有企業改革の課題と方向性を考察する足がかりとしたいと思う。

I 新民主主義経済体制のもとでの企業と労働者

——企業化と労働者の生活改善——

1 新民主主義経済体制における企業と労働者の位置づけ

前稿で考察したように³⁾、中華人民共和国建国直後の国民経済復興期（以下、復興期）（1949年10月～52年）は、わずか3年あまりではあったが、重要な意味をもつ時期であった。すなわちこの時期には、中国革命を指導した中国共産党は、長期的には社会主義実現への展望と戦略をもちつつも、ただちに社会主義の建設をめざすということではなく、近代において下からの工業化の担い手であった民族資本家の歴史的な貢献と、建国後における経済近代化への寄与の可能性を認めたくて、当面は彼らを含めた統一戦線をつうじて、ともかく①半封建・半植民地体制の一掃と、②生産力の（革命前最高年水準への）回復・発展、を課題として新民主主義経済体制（一種の混合経済体制）を推進するという柔軟な政策をとったのである。

2) 拙稿 [65] [66].

3) 拙稿 [65] 164-169ページ.

第一の課題である半封建・半植民地体制一掃の一環として、中国共産党は、農村における土地改革（＝寄生地主制の消滅）と並行して都市部の商工業においては、官僚資本をただちに没収、国営化し、外国資本も撤収・凍結を待って国営化した。そしてこうして成立した国営企業を、「社会主義的な性質」をもち、「生産を発展させ、経済を繁栄させる主要な物質的基礎」「社会経済全体の指導的な力」⁴⁾と位置づけたのである。民族資本主義企業については、「公私兼顧、労資両利」⁵⁾の方針のもとに、国家経済や国民生活に不利な側面については一定の範囲内に「制限」するものの、第二の課題である生産力の回復・発展のために「利用」するとともに、新たに誕生した国営企業とともに重要な役割を担うものと位置づけ、「積極的経営を奨励し、その発展を助けるべき」⁶⁾であるとしたのであった。

こうして一定の期間、国営企業と民族資本主義企業の共存・協力と競争をつうじてやがて将来の社会主義への道をひらこうとしたのである。しかもこの期間はかなり長期にわたると考えられ、毛沢東ら指導者もそう言ってきた。さらに条件さえ許せば、外資すら利用しようとしていたのである⁷⁾。

こうした政策が現実的であったことは、当時の中国経済の状況をふりかえってみれば理解できよう。**第1表**は、1949年の工農業生産額とその比率を示したものである。これによると工業生産と農業生産の比率は、30.1対69.9であって、工業生産はきわめて低位にあり、さらにそのなかで近代工業はわずかに17%で、国民経済全体でみれば、その比率は10%前後にすぎなかった。そしてそれは少数の沿海都市に集中していたのである。たとえば**第2表**は、1933年時点でのものではあるが、上海、天津など主要6都市における民族資本主義工業企業の総企業数、資本額、生産額、労働者数を示したものである。この表からは、6都

4) 《中国人民政治协商会议共同纲领》，1949年9月29日（以下「共同綱領」），第28条（邦訳 竹内 [38] 所収，20ページ）。

5) 同上，第26条（邦訳 同上書，所収，19-20ページ）。

6) 同上，第30条（邦訳 同上書，所収，20ページ）。

7) 詳細は、たとえば 顧 [4] 361-363ページ，拙稿 [65] 168，169ページ参照。

市への民族工業の集中度が、工場数でこそ40%程度であったものの、投下資本額では約60%、生産額では約70%、雇用労働者数では約55%と全国の半数をはるかに上回っていたことがわかる。このように当時の中国は、工農生産の80%以上が小生産であったこと、そのうえわずかな近代工業もごく一部の地域に集中していたことから、人口の大半を占める農村を中心に、土地改革によって地主支配が打破されつつあったとはいえ、零細な個人経営を主体とした自然経済が支配的であったといえるのである。

第1表 工農生産 (1949年)

(基準価格：1952年，単位：100万元)

種 別	絶対額	比率 (%)	
工 農 総 計	46,613	100.0	
工 業 生 産	14,018	30.1	100.0
現 代 工 業	7,913	17.0	56.4
工 場 手 工 業	2,868	6.2	20.5
個 体 手 工 業	3,222	6.9	23.0
手 工 業 合 作 社	15	—	0.1
農 業 お よ び 副 業 生 産	32,595	69.9	

出所) 三木 [52] 40ページより作成。

第2表 中国民族工業の地域別構成 (1933年)

地 区	企業数	比 率 (%)	資本額 (万元)	比 率 (%)	生産額 (万元)	比 率 (%)	労働者数	比 率 (%)
全 国	18,676	100	48,468	100	138,662	100	789,670	100
上 海	3,485	19	19,087	40	72,773	46	245,948	31
天 津	1,224	7	2,420	5	7,450	5	34,769	4
武 漢	787	4	2,086	4	7,330	5	48,291	6
無 錫	315	2	1,407	3	7,726	5	63,764	8
広 州	1,104	6	1,302	3	10,157	6	32,131	4
青 島	140	1	1,765	4	2,710	2	9,457	1
6 都 市 計	7,055	39	28,067	59	108,146	69	434,360	54

出所) 島 [35] 33ページ。

さらに、1949年の工業総生産における各種経済成分の比重を示した**第3表**をみると、旧官僚資本および外国資本を接収した国営企業は、基幹産業を掌握していたとはいえ26.3%を占めるにすぎず、まだ弱体であり、中小企業が中心の民族資本主義企業や手工業生産がそれぞれ48.7%、23.0%を占め、相当の役割を果たしていたのである。

第3表 工業総生産における各種経済成分（1949年）

（基準価格：1952年，単位：100万元）

経済成分	絶対額	比率(%)
総計	14,018	100.0
国営工業	3,686	26.3
合作社工業	65	0.4
公私合営工業	220	1.6
小計	3,968	28.3
資本主義工業	6,828	48.7
個体工業	3,222	23.0
小計	10,050	71.7

出所) 三木〔52〕38ページより作成。

そのうえ長年の半封建・半植民地体制によって経済近代化の道をとざされてただでさえ低かった生産力が、侵略と革命戦争によって大きく落ち込んでいた。**第4表**は、主要工農業生産物の生産量を示したものであるが、たとえば銑鉄は、1949年には建国前最高水準の13.6%に、同様に鋼は17.2%、鋼塊11.9%、石炭は50.1%、綿糸は73.7%、綿布は67.1%、食糧は74.6%、綿花は52.4%にまでそれぞれ落ち込んでいたのである。

こうした状況こそが、暫定憲法の性格をもつ「共同綱領」において、当面の目標を全面的な計画経済化の推進ではなく、「新民主主義の人民経済を發展させ、着実な歩みで農業国を工業国にかえなければならない」⁸⁾と規定した経済的根拠であった。

8) 「共同綱領」第3条（邦訳 竹内〔38〕所収，14ページ）。

第4表 主要工農業生産物生産量 (1949年)

種 別		単位	建国前最高		1949年 生産量	対建国前最高年 生産量比 (%)		
			年	生産量				
工 業	重 工 業	電 力	億k.w.h	1941	59.5	43.1	72.3	
		石 炭	万トン	1942	6,187.5	30,984.4	50.1	
		原 油	〃	1943	32.0	12.2	38.1	
		銑 鉄	〃	—	180.1	24.6	13.6	
		鋼	〃	1943	92.3	15.8	17.2	
		鋼 塊	〃	1941	22.7	2.7	11.9	
		セメント	〃	1942	229.3	66.1	28.8	
	旋 盤	千 台	1941	5.4	1.6	29.4		
	業	軽 工 業	綿 糸	万 梱	1933	244.7	180.3	73.7
			綿 布	万 疋	1936	4,500.8	3,017.8	67.1
タ イ ヤ			万 個	1943	7.5	2.6	34.7	
機械製紙			万トン	1943	16.5	10.8	65.5	
紙巻煙草			万 箱	1947	236.3	160.0	67.7	
農 業	食 糧	千トン	—	—	113,181.0	74.6		
	綿 花	〃	—	—	444.0	52.4		
	葉 煙 草	〃	—	—	43.0	63.9		

出所) 三木 [52] 41ページより作成。

したがってこうした状況のもとでの企業、とくに工業企業の当面の課題は、生産力を回復させ、工業化を進めるために、国営、私営を問わず、前近代的な落伍状態から脱して、企業としての実力をつけることであった。そのために、この時期に企業管理の基本原則として打ち出されたのが、効率化=企業化(「生産改革」と、民主化=民主管理(「民主改革」)であったのである⁹⁾。

この二つの基本原則は、確かに、中国革命を主導した中国共産党が、マルクス以来の社会主義の理論を基礎に、生産手段の共有化をつうじた合理的な計画経済を推進することによって企業の効率化をはかることと、主人公である労働者の労働条件の改善や企業管理・運営への参加を最終的にめざしたものであった。けれどもそれはたんにこうした理念にもとづくものではなく、同時に当時

9) 企業管理の基本原則の成立と「民主改革」「生産改革」については、拙稿 [65] 169-173ページ。

の中国経済の現状を基盤に、新民主主義経済を推進するうえでの課題から生じたものでもあった。長年の半封建・半植民地体制のもとで形成された企業の前近代的・落伍の体質，とりわけそのもとの労働者の悲惨な状態が，労働意欲と労働生産性の増進を妨げて効率化の大きな障害となっていたことからみても，民主化を梃子に効率化を推進しようとするのが，当面の，きわめて当を得た改革目標であったことは否定できないのである。

「民主改革」の主な内容は，①国家が任命，派遣した企業の責任者（工場長，支配人など）が企業のすべての経済仕事を直接管理する方法の実施，②労働者を圧迫し，奴隷化していた封建的な管理制度の廃止，「反革命分子」と「封建的残存勢力」の一掃，③批判と自己批判の方法による職員と労働者の関係の改善，企業管理における「労働者大衆に依拠しない資本主義的思想」の批判・克服，④労働者の代表が参加する工場管理委員会の設置による工場管理の民主化の実行，⑤労働に応じて分配するという原則にもとづく賃金の初歩的調整，生産の発展を基礎とする従業員的生活条件の改善など，であり，これに続く「生産改革」の主な内容は，①企業管理機構の確立，科学的分業の実行，生産管理と技術管理における責任制の樹立，②社会主義の原則にもとづく計画的管理の実行，企業計画と国家計画の正しい結合，③合理的生産ノルマの設定，先進的生産者運動によるノルマ創設，④資産の正確な登録，資金の査定，独立採算制の確立など，であった¹⁰⁾。

以上のことから明らかなように，企業の「民主改革」の原則には，前稿で考察した労働者の企業管理への参加にとどまらず，同時に労働者の雇用と待遇の改善という課題が当然含まれている。そこでそれが，労働者の貧困と無権利からの解放ばかりか，同時に生産の回復，発展を促すための現実的な課題であったことを理解するために，以下でひとまず建国前の労働者の状態について一瞥しておきたい。

2 建国前の労働者の状態

建国前の労働者は，下記の引用に象徴的に示されるように，半封建・半植民

10) 拙稿〔65〕171-172ページ。

地体制のもとで「三重の抑圧」¹¹⁾、すなわち帝国主義、資本主義、封建主義の抑圧をうけ、悲惨な状況にあった。

「中国の労働者の生活は、実に奴隷の生活そのままであった。大工場でも10時間から12時間も働かされ、ひどいところでは、15、6時間から18時間という奴隷の労働であった。その賃金は驚くほど少なく、主人が働いただけでは、とうてい一家4、5人の生活は保証できなかった。だから、妻や子供も働きに出たり、内職したりした。子供も、もう10歳か12、3歳になれば、工場に雇われていたり、母や兄姉たちの内職の手伝いをせねばならなかった。まだ、それでも生活費に不足するので、生活費を極力きりつめた。文化や娯楽のために支出するような余裕は、ほとんどなく、その食事は粗悪で不衛生であった。その住宅は、まったくの土をこね上げた掘立小屋のようなものであった。上海その他の日本人紡績工場などの周囲には、1間四方ぐらいの、壁も屋根も土塗りの掘立小屋が無数にたち並んでいたが、それが労働者たちの住居であった。それでもなお、独立の一戸建の家などに住んでいるのは、恵まれたほうだった。1間を幾つにも仕切って数家族が雑居しており、家の内をかいこ棚のように仕切って、これを人に貸したり、またこんな形で雑居したりして生活費を切り下げていた。……妻など持つ余裕がなく、一生独身で終る労働者が非常に多く、また、高利の借金がかえせないために妻や娘を身売りさせたりすることは珍しくなかった。……家のない労働者が、常に街路にねていた。冬の夜など、上海などでは急に寒さが襲って街路にねている労働者や乞食などが凍死することがよくあった」¹²⁾

このような建国前の労働者の状態については、内外の強い関心をよび、種々の調査・研究が行われたが、それらは主として、国民革命のなかで労働運動が高揚した1920年代や、第二次大戦前の平時で工業化がもっとも進んだ1930年代（南京国民政府時代）を対象としたものであった¹³⁾。大戦後から建国後にかけて

11) 毛沢東「中国革命と中国共産党」浅川・安藤 [15] 所収、177ページ。

12) 中国研究所『新中国の労働者生活』35-36ページ（山下・儀我・梅川 [58] 71-72ページ、所収）。

13) たとえば、馬超俊：《中国勞工問題》，民智書局1925年版，陳達：《中國勞工問題》，商務印書館1929年版，駱傳華：《今日中國勞工問題》，青年協會書局1933年版，朱邦興・胡林閣・徐：《中國產業與上海職工》，遼東出版社1939年版，アデレイド・M・アンダーソン（高山洋吉訳）『支那労働視察記』生活社，1939年，遊部 [16]，岡部利良『旧中国の紡績労働研究』九州大学出版会，1992年など。

第5表 上海市における工場労働者数 (1946年10月28日)

〔「全市工場一斉調査」〕

(単位：人)

業種	工場法適用工場				非工場法適用工場			
	男工	女工	童工	総数	男工	女工	童工	総数
綿紡績	13,881	41,727	386	55,994	87	110	40	237
染織物	7,377	11,660	278	19,315	353	446	46	845
毛織物	1,634	3,363	75	5,072	165	82	6	253
メリヤス	890	1,121	69	2,080	637	2,588	118	3,343
絹織物	1,116	1,884	21	3,021	1,014	444	67	1,525
ブリキ製薬	294	211	53	558	98	8	20	126
製菓	622	774	—	1,396	145	120	13	278
マッチ	913	1,149	118	2,180	133	152	6	291
電気工業資材	759	253	114	1,126	270	85	113	468
金属	338	142	64	546	356	12	198	566
タオルケット	199	343	—	542	48	94	37	179
ろうそく	109	20	—	129	59	4	—	63
ガラス	1,215	21	479	1,715	176	2	27	205
製針	572	292	209	1,073	28	5	12	45
駱駝織	18	26	2	46	19	6	2	27
巻煙草	3,063	13,975	345	17,383	37	27	16	80
ゴム	1,862	2,331	29	4,222	65	13	9	87
製紙	336	92	7	435	43	6	3	52
機械	2,831	412	464	3,707	1,224	14	873	2,111
ほうろ	459	12	14	485	—	—	—	—
搾油	726	2	—	728	30	—	—	30
印刷	856	69	112	1,037	299	3	105	407
缶詰食品	249	131	13	393	33	56	2	91
製革	262	—	26	288	335	2	126	463
帽子	288	143	35	466	17	2	5	24
魔法瓶	205	62	55	322	205	18	35	258
鑄造	183	1	69	253	432	2	215	649
下着製造	200	247	31	478	270	176	40	486
製傘	36	4	19	59	100	28	29	157
セルロイド	51	4	2	57	3	—	3	6
電気メッキ	—	—	—	—	207	3	119	329
製箱	57	2	20	79	46	3	10	59
塗料	—	—	—	—	109	8	3	120
化学工業資材	783	247	—	1,030	50	1	—	51
製粉	918	1	2	921	—	—	—	—
調味料	78	21	2	101	80	13	—	93
公益事業	7,387	270	9	7,666	19	—	—	19
総計	50,767	81,012	3,124	134,903	7,192	4,533	2,298	14,023

出所) 陈 [1] 517ページより作成.

の時期については、当時の混乱を反映してほとんど見当たらないが、そのなかで1946年秋に「上海市劳工状況調査委員会」が実施した調査（以下、劳工状況調査）は貴重である。

劳工状況調査の一つである「全市工場一斉調査」によると、上海市には1,588の工場があり、そのうち1931年施行の「工場法」が適用される従業員31名以上の工場は523（工場総数の33.1%）、適用されない工場は1,059（同66.9%）であった¹⁴⁾。前者には、134,903人の労働者がおり、そのうち男工は50,767人（労働者総数の37.6%）、女工は81,012人（同60.1%）、童工（「工場法」の規定では14歳以上16歳以下の年少労働者）は2,298人（同16.4%）であった。後者においては14,023人が雇用され、そのうち男工は7,192人（57.3%）、女工は4,533人（32.3%）、童工は2,298人（16.4%）であった（第5表参照）。

この一連の数値は、前掲の第2表において示されている戦前の状況と比較して、工場数、労働者数ともに大幅に下回っており、工業企業の破綻、失業者の増大を推測させるものであると同時に、低賃金労働力である女工および童工が多数を占めていることを示している¹⁵⁾。しかも上記の「工場法」では、童工は14歳以上16歳以下と規定されていたが、実際には上海では日中戦争期においても10歳未満の少年を使用する工場が多数存在したことを、調査にあたった陳達（当時清華大学教授）は明らかにしている¹⁶⁾。

こうした女工、童工の大幅な採用の背景には、封建的な雇用制度や管理制度、たとえば「工帮（手工帮）」の徒弟（「学徒・芸徒」）、「包身工（包飯処・包飯作）」制度、「包頭（把头・工頭・包工頭）」制度などがあった。

「学徒・芸徒」とは、技能を修得して職人（「手芸工人」）、さらには師匠（「師傅」）になるために一定期間師匠によって衣食住とわずかの小遣銭を支給

14) 陳 [1] 516ページ。

15) 建国後に国家統計局によってまとめられた資料によると、女工は男工の75%前後、童工は同じく45%前後の賃金であった。国家統計局：《有关旧中国工业劳动人数及工资的资料》，1956年6月（中国社会科学院・中央档案馆 [13] 所収，120ページ）。

16) 陳 [1] 357ページ。

され、その作業場（「作房」）で使役される徒弟のことである。「包身工」とは、上海や天津など工業都市において、使用者の依頼に応じて「包工頭」と称される特殊な労働者供給請負人（「募工承攬人」）がその父兄に対して支払ったわずかな身代金と引き換えに、2～3年、主として紡績工場で就労する年季奉公的な労働者のことであり、多くの場合女子労働者であった。「包身工」とは、「包工頭」が管理する寄宿舍（「包飯処」）に収容されて粗悪な衣食住を支給される代わりに、「包工頭」によって賃金全額を代位受領されたうえ、労働はもとより私生活全般にわたって拘束されて不服従に対しては体罰などの制裁が加えられ、転売されることさえあった。「包頭」とは、鉅山、港灣、建設、運輸など「苦力」と称される最下級の労働者を多く雇用する企業において、使用者の依頼に応じて主として自己の出身地から「苦力」を募集し、「幫」（＝ギルド）に組織し、その指揮のもとに使用者との間に締結した契約にもとづいて就労させる労働者供給請負人である¹⁷⁾。

しかしそれでも雇用されたものはまだ恵まれていた。都市には農村で生活手段を失った農民がたえず大量に流入し、労働力の供給はきわめて豊富であり、低廉な募集費用で市内および近郊農村からの補給が可能であったのである。その反面、近代工業、とくに民族資本企業の存立基盤は、外国資本の圧迫や恐慌などによってきわめて貧弱であって、たえず営業不振であり、常に失業者群が存在していたのである¹⁸⁾。ことに第二次大戦後は、長年の戦乱やそれともなう極度のインフレに加えて、アメリカ製品が大量に流入したことから壊滅的打撃をうけた民族資本はもとより、国民政府に接収された旧日本企業も停業が多く¹⁹⁾、国共内戦が激化した1947～49年にはいっそう深刻な状態となっていたのである。

17) 向山 [57] 1-12ページ。

18) 烏 [35] 第1章参照。

19) 1946年2月には日本企業のすべてが操業を停止し、国民政府による接収作業が進んでいたが、393の企業に所属していた105,403人のうち、職があったのは、18,406人であったという。労働者の6分の5が失業したのである。陳 [1] 544ページ。

第6表 日本と中国の賃金水準の比較 (1933年)

中 国				日 本 (内地)			業 種
業 種	賃 金 (元)	労働時間 (時間)	時間あたり賃金 (元, 円)	賃金 (円)	労働時間 (時間)	時間あたり賃金 (円)	
機械器具	1.073	9.29	0.118=0.119	2.18	10.12	0.244	機械機器
造船	1.600	9.00	0.181=0.182	2.18	10.00	0.218	造船, 運搬用具
マッチ	0.613	8.71	0.071=0.072	1.37	9.48	0.135	化学
紡績	0.494	11.50	0.044=0.044	0.68	9.30	0.071	紡 績
綿織物	0.660	11.35	0.059=0.059				
絹織物	1.497	10.55	0.144=0.145				
毛織物	0.672	10.95	0.062=0.062				
下 着	0.811	10.33	0.080=0.081	1.11	9.30	0.117	被服, 装身具
メリヤス	0.970	10.35	0.096=0.097				
製粉	0.626	11.50	0.055=0.055	1.41	9.00	0.153	飲食糧品
煙草	0.688	7.80	0.090=0.091				
製紙	0.789	10.93	0.073=0.074	1.64	10.00	0.164	製紙, 印刷
印刷	1.170	8.33	0.142=0.143				

出所) 島 [35] 57ページ。

たとえば *China Weekly Review* (1948年7月17日) には次のように記されている²⁰⁾。「ひとは、人で群れている多くの事務街のどの通りを歩いてみても、なんの困難もなしに、青ざめた顔をしばるを着た多くの例を発見することができる。工業の凋落とともに失業または半失業者が増加し、飢餓線上に彷徨している。半年前までは、かれらは、まだ一週間働いたのちに少々の肉を口にすることもできたが、いまや肉屋の前を顔をそむけて通らねばならなくなった。かれらは今日は生きている。それで精一杯なのだ。明日どうなるかを思いめぐらそうともしない。」

賃金については、中国と日本(内地)の1930年代の賃金水準を比較した第6表から、すでにこの時期から中国の労働者が二重の意味で低賃金であったことがわかる²¹⁾。

すなわち第一は、当時国際的に低賃金といわれていた日本の労働者との比較

20) 外務省調査局第五課 [25] 10ページ。

21) 島 [35] 57-60ページ。

における相対的な低賃金である。この表によると、絹織物業労働者の賃金が日本の紡績工を上回った以外は、全業種にわたってはるかに低く、製粉、製紙ではその半額にも達していない。

第二は、絶対的な低賃金である。1930年の国民政府実業部の調査では、上海の工業労働者家庭（1家族平均成人4.5人）の生計費は月額30.41元であった。これにしたがえば、仮に1カ月間毎日就業したとしても、生計費をまかなうだけの収入を確保できる業種は、機械器具、造船、絹織物、印刷の4業種にすぎない。しかもそれらにしても、上記の封建的な雇用・管理制度のもとでの中間搾取や、多くの女工、さらには工場法では禁止されていたはずの14歳以下の童工の就業などによって、実質賃金は、第6表の額よりもさらに下回っていたのである。

したがって内職、売り喰い、前借り、質屋通い、親類縁者・高利貸などからの借金など、さまざまな方法で生活費のやりくりをしていたのであり、当時の上海市社会局も、「上海の労働者の家計は、もしも賃金だけでやってゆくなら10軒のうち1、2軒がどうやら維持できているので、のこりの8、9軒は年に平均100余元の赤字となる」と、こうした事実を認めないわけにはいかなかったのである²²⁾。

日中戦争前の平時で、しかも旧中国においてもっとも工業が発展していた時期でさえこのような状態であったのだから、その後の戦乱、インフレなどで実質賃金がさらに低下したことは容易に推測できよう。すなわち中央銀行経済研究所による、戦前基準を1とした上海の卸売物価指数は、1947年12月31日には95,923に、さらに翌年6月28～29日には実に1,651,923となり²³⁾、経済はまさに瀕死の状態であったのである。こうした物価の急上昇にもかかわらず、国民政府が賃金スライドの基準として定めた生計費指数は低く抑えられ、たとえ失業を免れたとしても、生死ギリギリまで追いつめられた生活であったのである。

22) 光岡〔54〕13ページ。

23) 外務省調査局第五課〔25〕8ページ。

前出の*China Weekly Review*には次のように記されている²⁴⁾。「都市に生活しているものの運命は1948年上半期にもなると、ますます明瞭になってきた。かれらの所得は現実の生計費よりはるかに少ない。この期間に公務員の給料は700%、事務員のそれは856%、労働者のそれは942%増加したが、商品物価は1,622%騰貴している。購買力の低下もまた生計費指数が現実の生計費よりはるかに低かったという事実によって明らかにされる。6月(1948年)の商品物価の平均指数は約1,500,000であったが、6月末の生計費指数はこの数字のわずか30-45%であったのだ。」

労働者に対する福利や保障については、「工場法」において、たとえば傷病休業に対しては医療費の企業負担、賃金3分の2相当額の手当の6カ月保障、廢疾者に対しては1~3年の最高平均賃金の保障、死亡に対しては葬儀費、撫恤金および2年の賃金保障など(第45条)が規定されていたが²⁵⁾、ほかの規定と同様に、その実状はこれとはほど遠いものであった。

すなわちこうした規定に従って、外国資本や民族資本の、大規模で有力な紡績工場などの一部では、福利や保障がすでに1930年代から一応形式的には存在し、「恵工事業」などとして喧伝されたりしていた²⁶⁾。けれども実際には、たとえば紡績工の宿舍(「工房」)は、「幾十にも上る家族が一つの水道の口を使用し、大部分は電燈装置がない」狭くて劣悪なものであり、福利というよりはむしろ「包身工」などを拘束するためのものであったといつてよい²⁷⁾。そしてこれにもありつけない多くの労働者は、上記のような「棚户」(上海)とよばれた掘立小屋を工場隣接地につくり、それがスラムを形成していたのである²⁸⁾。まして労働者の身分保障や失業保険、疾病保険、老後の年金保障などが、社会保障制度として確立されるはずもなく、このような状況のもとで建国を迎えることになるのである。

24) 外務省調査局第五課 [25], 9-10ページ。

25) 遊部 [16] 119-121ページ。

26) たとえば、呉 [11] など。

27) 詳細は、たとえば遊部 [16] 130-133ページ参照。

28) 上海における「棚户」の分布については、たとえば大阪市立大学経済研究所 [21] 65, 224ページ参照。

以上のような低廉で無保障な労働力の広範な存在は、企業にとっては確かに有利な条件であり、その存立を支える基盤でもあった。けれども同時にそれは、とくに民族資本企業においては、資本の欠乏からくる設備面での不備とも結びついて低効率でもあったのであり、中国工業を落伍的にさせた重要な一因となったことも見逃してはならない。すなわちそれは、具体的には、いわば使い捨て同然の、労働者（とくに女工・童工）に対する次のような酷使と健康破壊に起因していたのである²⁹⁾。

労働者の現場の状況については、1920年代の上海の記録において「工場内100度（華氏）ヲ超ユル炎天ニ、昼食時30分ヲ除ク12時間、立続キノ作業ハ繊弱ナル婦女ノ体軀ニ対シテ、甚シキ無理ヲ強ユルモノト云ハネバナラヌ。試ミニ彼等ノ脚部ヲ一瞥センカ、多クハ水腫シテ起居ニ堪ヘナイ憐ムベキ状態デアル。彼等ノ30%ハ脚氣病ニ似而非ナル一種病名不詳ノ水腫病ニ犯サレテ居ル」³⁰⁾と指摘されていたが、このような悲惨な状態は1930年代も続き、「上海の紡績工場では7・8月中工場に於て気温華氏95度、湿度80%以上に騰ることは珍らしくない、そしてその労働力に対する障害の影響については、現に専門家の調査報告に於て『かかる気候状態はどうみても労働者の健康に有害であり』、従つてまた『作業能力を低下せしめると共に、彼等労働者に種々の病気を類発せしめる』」³¹⁾との指摘もあった。

大戦後の労工状況調査においてもこうした状況に基本的な変化はなく、調査対象の40業種のうち、たとえば綿紡織業・毛紡織業では結核、針織業・絹織業では眼病、染織業では皮膚病など少なくとも10業種において職業病が蔓延していたのである³²⁾。

加えて上記の封建的な雇用・管理制度のもとでは、労働者の募集から生産工程の監督までのいっさいの権限が「包工頭」「工頭」の手中にあったことがその落伍性に拍車をかけた。資本家の多くは生産工程についての十分な知識をもたなかったため、なお作業の監督権限をかれらが掌握し、技術的熟練はあっても、科学的な訓練を受けていないかれらが、殴打、虐待をつうじた管理によ

29) 鳥 [35] 108-109ページ。

30) 西川 [45] 91ページ。

31) 岡部 [23] 87-88ページ。

32) 陳 [1] 395-396ページ。

て現場をほしのままにしていたのである。勞工状況調査の結果である**第7表**からも、労働者が、建国直前の時点でもなお封建的な制度のもとで訓練を受けてきたことがうかがえるのである。

さらに劣悪な労働条件ゆえに、労働者の側も少しでも有利な条件で就業しようと努め、その結果労働者の移動率が高かった。**第8表**は、勞工状況調査の際にえられたという、「中紗公司第六廠」における労働者移動の記録であるが、自己都合による転職の多数は、こうした事情に起因するものと考えられる。上

第7表 上海労働者の訓練方法

訓練方法	男工	女工	合計
徒 弟	69	28	97
雑 役	12	2	14
独 学	8	2	10
童 工	1	5	6
養成工	4	—	4
助 手	—	1	1
不 明	46	23	69
総 計	140	61	201

出所) 陳 [1] 515ページより作成。

第8表 労働者移動の原因 (1946年2月~10月)

原 因	人 数	比率 (%)
自 己 退 職	304	56.9
窃 盜	37	6.9
欠 勤	31	5.8
規 則 違 反	26	4.9
勞 働 不 良	22	4.1
試 用 不 合 格	9	1.7
無 斷 就 勞 中 止	3	0.6
死 亡	3	0.6
不 明	100	18.8
総 計	535	100.2

出所) 陳 [1] 543ページより作成。

海では、労働者は3～4カ月で移動するのが普通であり、2～3年勤続する者はむしろまれであり、ときには「工頭」の利害によって、その配下の労働者が集団的に移動することさえ少なくなかったという。このように移動が激しかったため、労働者の高度の技術修得は困難であり、仮に工場側が訓練を施そうとしても、困難に近かったのである。

以上のように建国前の労働者の状態は、たんに悲惨であっただけでなく、その作業能力と意欲を低下させ、企業の近代化と生産の発展をも阻害していたのである。

3 国民経済復興期における労働者の待遇

新民主主義経済体制のもとでの政府の労働者への対応は、各種所有制の企業が、それぞれ現実的かつ独自に活動を展開するのを認めながら、そのなかで法や行政の監督と指導をつうじて悲惨な労働者の状態を最大限改善しようというものであった。すなわち建国前の状態をふまえて、ともかくまず原職、原給を保障すること、国民党が残した企業内の官僚組織や不合理な制度、機構は改革すべきだが、技術組織、生産系統は原形を維持するという、「原職原薪原制度」を基礎としつつ、当面解決すべき目標として掲げられた二つの課題、すなわち①半封建・半植民地的生産関係の一掃、②生産力水準の回復・発展、に取り組んだのである。そしてこうした方法は、「共同綱領」などに明記されるとともに、その意義も強調されていた。

すなわち「共同綱領」では、次のように規定されていた³³⁾。「公私企業は現在一般に、8時間から10時間までの労働制を実行すべきであるが、個別の状況があれば適宜処理してよい。人民政府は各地各事業の状況にてらし、最低賃金を規定すべきである。逐次、労働保険制度を実行する。青年労働者・婦人労働者の個別の利益を保護する。工場鉱山検査制度を実行し、工場・炭鉱の安全と衛生設備を改善する。」(下線は筆者。以下同様。)

33) 第32条(邦訳 竹内〔38〕所収, 21ページ)。

さらに「労働組合法」は次のように規定している³⁴⁾。「労働組合は、労働者、職員大衆の利益を保護し、行政当局または資本家側が、政府の法令に規定した労働保護、労働保険、賃金支給基準、工場衛生、技術安全規程およびその他の関係条例、指令等を忠実に実行しているかどうかを監督する責任をもち、同時に、労働者、職員大衆の物質的生活と文化的生活のいろいろな施設を改善する責任をもつ。」

また李立三労働部長(当時)は、次のように述べていた³⁵⁾。「公私関係を調整するさいに、まず矯正しなければならないことは、公営企業の行政方面の官僚主義と、労働政策と労働法令にたいする曲解と軽視であるが、同時に労働者が局部の利益のみを顧みて、全体の利益を軽視する偏向も、矯正しなければならない。私営企業における労資関係の調整は、まず労働者の利益を保護し、資本家の過度の搾取を制限することであるが、同時に、労働者が一方の利益のみを考えて、実際には不可能な高すぎる要求を提出することも矯正しなければならない。なぜならば、この種の高すぎる要求は、実際には労働者にとって不利だからである。ただこのようにしてはじめて、生産の発展にとって有利であり、人民全体にとって有利であり、労働者階級にとって有利でありうるのである。」

ところで、こうした方策の推進の基盤となる新民主主義経済体制が、純然たる市場経済であったかといえ、そうとはいえなかった。まず上記のように、人口の大半を占める農村を中心に、土地改革によって地主支配が打破されつつあったとはいえ、零細な個人経営を主体とした自然経済が支配的であった。さらに国営企業では「社会主義的性質」という規定のもとで一定の計画的運営がなされ、私営企業においても「公私兼顧、労資両利」の方針のもとで正当な利潤を保障され、資本家が所有権や経営権をもっていたとはいえ、その行動は制限されていたのである。

たとえば「私営企業暫定条例」では次のように規定されていた³⁶⁾。「盲目的生産を

34) 《中华人民共和国工会法》、1950年6月29日、第7条(邦訳 日本国際問題研究所・中国部会 [47] 所収、125ページ)。

35) 李立三：《劳动政策与劳动部的任务》、1950年3月8日(邦訳 日本国際問題研究所・中国部会 [47] 所収、72-73ページ)。

36) 《私営企业暂行条例》、1950年12月29日、第6条(邦訳 中国経営会計研究資料叢書編集委員会 [39] 所収、31ページ)。

克服し、生産と消費の関係を調整し、しだいに計画経済へ移行するため、必要ある場合には、政府は一部の重要商品の生産販売計画を制定することができ、公営・私営の企業は、いずれもこれにしたがわなければならない。」

そのうえ当時は、未曾有のインフレを終息させるために、国営商業機関の設立、物資交流運動、投機活動の取り締まりなどをつうじて厳格な価格規制が実施されていた³⁷⁾。このなかでも私営企業の活動は、加工、発注、統一買付、統一販売をつうじて国営商業機関に掌握されたのである（国家資本主義の初級形態）。

とはいえ、それが全面的な計画経済であったかといえばまたそうでもなかった。上記のように国営企業は「指導的な力」を形成しつつあったものの、すでに第3表でみたように、国民経済におけるウェイトは低く、さらに都市部では、次にみるように労働者の雇用が労働市場をつうじて行われるなど、多くの部門で市場が存在していたのである。第9表は、都市部における社会主義改造の経過をまとめたものであるが、この時期は、将来の社会主義を展望しながらも、なお市場が一定の力をもった、文字通りの混合経済体制であったことが理解できよう。

それではこうした体制のもとでの、企業改革をつうじた労働者の生活の改善とはどのようなものであったのだろうか。復興期の3年あまりを中心に具体的にみてみよう。

A 雇 用

建国当時（1949年）、都市の失業者は400万人を超えていたといわれる³⁸⁾。同年末の全国労働者総数が約809万人であったというから³⁹⁾、3人のうち1人の割合で失業者がいたことになる。

こうしたきびしい雇用情勢を背景に、政府は接収された企業も含めて各企業

37) こうした市場政策の具体的な展開については、たとえば三木 [52] 462-476ページ参照。

38) 光岡 [54] 10ページ。

39) 党・政府機関の人員、文教・衛生関係の知識人、相当数の手工業労働者、店員は含まれていない。中华全国总工会 [14] 286ページ。

第9表 中国における社会主義改造の状況

		1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
工 業 (生産額に占める比率：%)										
社会主義工業		34.7	45.3	45.9	56.0	57.5	62.8	67.7	67.5	56.1
国家資本主義工業		9.5	17.8	25.4	26.9	28.5	31.9	29.3	32.5	—
	公私合営	2.0	2.9	4.0	5.0	5.7	12.3	16.1	32.5	—
	加工・注文	7.5	14.9	21.4	21.9	22.8	19.6	13.2	—	—
資本主義工業		55.8	36.9	28.7	17.1	14.0	5.3	3.0	0.1	—
手 工 業 (従業員に占める比率：%)										
従業員数 (万人)		—	—	—	736.4	778.9	891.0	820.2	658.3	—
	協同化手工業	—	—	—	3.1	3.9	13.6	26.9	91.7	—
	個人手工業	—	—	—	96.9	96.1	86.4	73.1	8.3	—
商 業 (取引額に占める比率：%)										
卸 売	国 営 商 業	—	23.2	—	60.5	66.3	83.8	82.2	—	—
	国家資本主義・協同組合	—	0.7	—	3.2	3.4	6.0	13.4	—	—
	私 営 商 業	—	76.1	—	36.3	30.3	10.2	4.4	—	—
小 売	国 営 商 業	—	14.9	24.4	42.6	49.7	69.0	67.6	68.3	65.7
	国家資本主義・協同組合	—	0.1	0.1	0.2	0.4	5.4	14.6	27.5	31.6
	私 営 商 業	—	85.0	75.5	57.2	49.9	25.6	17.8	4.2	2.7

出所) 天野〔17〕総括統計表Ⅳより作成。

に、それまでの従業員を基本的にはそのまま雇用させる政策を推進した(「包下来」)⁴⁰⁾。これによって、旧官僚資本企業では129万人、民族工業企業では164万人の労働者が雇用された⁴¹⁾。

これと同時に、建国に先立ち1948年8月にハルビンで開かれた第六回全国労働大会の決議にもとづき⁴²⁾、失業者に就業の機会をあたえることを最重点に、

40) 《中央中共关于旧人员处理问题的制示》，1949年9月24日。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，275-276ページ。

41) 中华全国总工会〔14〕286ページ。

42) 《关于中国职工运动当前任务的决议》，第三章第四節第七項(邦訳 日本国際問題研究所・中国部会〔46〕所収，248ページ)。

1950年3月にまず、もっとも解放が早く、比較的工業生産の回復が進んでいた東北区に「労働者招聘委員会」が設置された。その任務は、国・公営の各企業の労働需要に応じた、登記された失業者の紹介が中心であった⁴³⁾。

ついで同年5月には、全国に同様の任務をおびた「労働紹介所」が設置された⁴⁴⁾。同時に失業技術者の紹介も実施されたが、これも公・私営企業が技術者の雇用を需要したときに、「労働紹介所」をつうじて紹介するものであって、試用期間を経て条件に合わなかった場合には、雇用しないことさえも可能であった⁴⁵⁾。

さらに同年6月には、既存の工商業に損害をあたえないことを条件に、失業者が集団または個人で、農場や手工業工場、作業所を新たに創業することが認められたばかりでなく、それを支援する体制が整った（「生産自救」）⁴⁶⁾。これによって、たとえば上海では革靴、ゴム、金属、雨衣などの16工場が設立され、全国で1951年末までに428の事業が展開され、118,806人が雇用されたという⁴⁷⁾。

さらに各企業は、直接臨時工を雇用することができた。すなわち建国直後にまず上海において各私営企業が必要に応じて基本的に全体で正規労働者の20%を超えない範囲で直接臨時工を雇用することが認められた⁴⁸⁾。そしてこれは上海の公営企業にも適用され⁴⁹⁾、さらにただちに全国に適用されたのである⁵⁰⁾。

けれどもこの時期には、膨大な失業者が存在する一方で、教育を受けた技術

43) 東北人民政府：《东北国营工矿企业一九五〇年招聘工人暂行办法》，1950年3月28日，一(4)。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，280ページ。

44) 劳动部：《市劳动介绍所组织通则》，1950年5月20日，第二条。同上書，所収，163ページ。

45) 劳动部：《失业技术人员登记介绍办法》，1950年5月20日，第10条。同上書，所収，183-184ページ。

46) 政务院：《救济失业工人暂行办法》，1950年6月17日，第六章 生产自救（第25～28条）。同上書，所収，170-171ページ。

47) 《劳动部关于一年半来救济失业工人工作总结的报告》，1952年2月29日。同上書，所収，205ページ。

48) 上海市委：《上海市私营企业雇用临时工暂行办法》，1949年10月20日，一，三。同上書，所収，290ページ。

49) 同上，十四。同上書，所収，291ページ。

50) 同上書，290ページ。

第10表 30都市における労働争議 (1950~1951年)

	3年間総計		1950		1951		1952	
		(%)		(%)		(%)		(%)
受理案件総数	108,810		24,634		23,835		60,341	
復職・雇用問題	12,300	11.3	2,844	11.5	2,428	10.2	7,028	11.6
解雇問題	41,009	37.7	8,937	36.3	9,678	40.4	22,444	37.2
賃金問題	30,388	27.9	8,497	34.5	6,429	27.0	15,461	25.6
労働時間問題	195	0.2	21	0.1	83	0.3	91	0.2
労働保険・福利問題	1,940	1.8	344	1.4	650	2.7	946	1.5
労働規律問題	1,739	1.6	281	1.1	501	2.1	957	1.6
労働契約問題	2,641	2.4	395	1.6	1,248	5.2	998	1.7
企業経営・管理問題	1,731	1.6	463	1.9	378	1.6	890	1.5
労働者権利問題	1,168	1.1	440	1.8	581	2.4	147	0.2
臨時工問題	1,023	0.9	16	0.1	34	0.2	973	1.6
「三停」問題	4,697	4.3	4	—	69	0.3	4,624	7.7
その他	9,895	9.1	2,307	9.4	1,806	7.6	5,782	9.6
不明	84	0.1	84	0.3	—	—	—	—

注) 「三停」とは、「停工」(操業停止)、「停伙」(食糧支給停止)、「停薪」(賃金支給停止)のこと。

出所) 労働部：《三年来劳动统计参考资料(1950-1952)》1953年11月(中国社会科学院・中央档案馆 [12] 所収, 145ページ)より作成。

労働者の不足が深刻であった。すなわち統計によれば1949年には、人口1万人中、大学生は平均2.2人、同様に中学(高級中学〔日本の高等学校に相当〕と初級中学〔同中学校に相当〕の総称)生は23人、小学生すら50人という状況であったのである⁵¹⁾。したがって技術労働者の企業間での引き抜きが後を絶たず、1951年にはこれに苦慮した政府から、その防止対策についての通知が出されている⁵²⁾。そしてまたこうした状況を背景に、高等教育を受けた新規卒業生の就業に限っては、企業への統一配分が早くも1949年から打ち出されていたのである⁵³⁾。

51) 董 [3] 194ページ。

52) 労働部：《讨论防止挖工跳厂办法的通知》，1951年8月28日。中国社会科学院・中央档案馆 [12] 所収, 291-292ページ。

53) 大学卒業生については1949年以降の卒業生から国家による配分が開始されていた。さらに1951年の「学制改革に関する政務院の規定」のなかで、「高等学校(大学, 専門学院, 专科学校の総称)の卒業生は国家により統一配分を行う」と定められた。《政務院关于学制的决定》, 1951年10月1日(邦訳日本国際問題研究所・中国部会 [47] 358ページ)。董 [3] 218ページ。

一方解雇については、各種所有制の企業においてそれぞれ労働協約の締結が規定され、企業側が随意に労働者を解雇することは制限された⁵⁴⁾。とはいえ、政府統計である**第10表**によると、この時期の労働争議のうち、解雇をめぐるものが4割近くに達して最大のウェイトを占めており、現実には解雇が頻発していたことを物語っている。

以上のように、この時期の各企業は、雇用において一定の自主性をもっていたといえよう。政府統計である**第11表**からも明らかなように、実際、この時期の政府による雇用対策は、就業紹介を中心とした失業者救済活動であったのである⁵⁵⁾。けれども1952年末においてもなお都市部での就業希望者は、失業労働者の約78万人を含めて、162.2万人を数えていたのであった⁵⁶⁾。

B 賃 金

建国当時、賃金については、古くからの解放区においては革命戦争の産物ともいえる戦時共産主義的性格の「供給制」が存続していた一方で、旧外国・官僚資本、民族資本の各企業ではそれぞれ多様な賃金制度が存在していた。

たとえば、上海にあったアメリカ企業の電力公司では、中国人労働者に対し、月給の場合は6等32級、日給の場合は4等（1等は高級技術労働者・班長で、11級、2等は技術労働者で、6級、3等は半技術労働者で、4級、4等は熟練労働者・補助労働者で、5級）に分けた賃金制を実施していた。また当時の官僚資本主義企業の代表的存在であった、石景山鍊鉄廠では、1947年3月の時点で、40級であった賃金基準が、1948年5月には、105級に増加していた。民族資本主義企業にあたる啓新洋灰公司では、職員の賃金は129等級に、労働者の賃金は内職と外職に分けられたうえで92級にそれぞれ分かれていた。同じ民族資本である、青島の中国紡績建築公司では、労働者の賃金は37等級であった⁵⁷⁾。

ㄨジ、木崎〔28〕106ページ参照。

54) 《中华全国总工会关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》，1949年11月22日，东北人民政府：《关于公营企业订立集体合同的决定草案》，1950年1月6日。その詳細については、たとえば向山〔57〕409-412ページ参照。

55) 劳动部党组：《关于劳动力调配工作的初步意见》，1952年12月11日。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，265ページ。

56) 董〔3〕195ページ。

57) 陳〔42〕103-104ページ。

第11表 失業者の就業状況 (1950年7月～1952年9月)

	合計	生産自救		帰郷生産		就業紹介	
	人数	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
総計	1,184,446	141,920	12.0	138,604	11.7	903,922	76.3
華北区 (5省2市)	109,975	10,256	9.3	6,363	5.8	93,356	84.9
北京市	12,944	700	5.4	272	2.1	11,972	92.5
天津市	39,305	2,587	6.6	1,542	3.9	35,176	89.5
東北区 (4省3市)	162,338	2,685	1.6	643	0.4	159,010	97.9
瀋陽市	88,525	—	—	—	—	88,525	100.0
撫順市	1,052	331	31.5	126	12.0	595	56.6
華東区 (7省2市)	499,705	92,464	18.5	80,616	16.1	326,625	65.4
上海市	209,145	13,468	6.4	3,936	1.9	191,741	91.7
南京市	44,758	2,169	4.8	17,014	38.0	25,575	57.1
中南区 (3省2市)	246,085	32,391	13.2	28,171	11.4	185,523	75.4
武漢市	38,200	2,694	7.1	804	2.1	34,702	90.8
広州市	62,102	5,499	8.9	6,499	10.5	50,104	80.7
西南区 (3省2市)	128,482	3,202	2.5	12,493	9.7	112,787	87.8
重慶市	45,004	—	—	1,722	3.8	43,282	96.2
西北区 (5省1市)	37,580	922	2.5	10,318	27.5	26,340	70.1
西安市	14,197	—	—	5,730	40.4	8,467	59.6
内蒙古自治区	281	—	—	—	—	281	100.0

出所) 第10表と同じ(同書, 所収, 260ページより作成).

こうした事情をふまえて、賃金の面でも第六回全国労働大会において、新しい社会にふさわしい当面の制度として、次のような原則が決定された⁵⁸⁾。①最低生活の保障、②インフレの影響を受けない実質賃金の保障、③同一労働・同一賃金、④能力に応じて働き、働きに応じて報酬を受ける。

58) 《关于中国职工运动当前任务的决议》，第三章第四節第五項，中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，461-463ページ(邦訳 日本国際問題研究所・中国部会〔46〕所収，245-247ページ)。

そしてこれらは、①と②は、賃金調整と物価にスライドする賃金方式の施行、③と④は、ソ連の経験の導入という方法で実行されたのである。

具体的には、雇用と同様に賃金においても当初は、従来の仕事に対しては従来の賃金を認める「原職原薪」政策が実行され、これによってまずは生産や労働者の生活を混乱させないようにした⁵⁹⁾。そして革命の進展につれていち早く東北区において⁶⁰⁾、上記の原則を基礎に、当時急激に進行しつつあったインフレの猛威に対応して次のような方法が実施された⁶¹⁾。①賃金の、実物（米、布、油、塩、石炭）による計算と、「東北銀行地方流通券」による支給。②計算単位としての「分」の使用（1分=米1.6斤、布0.06尺、油0.025斤、塩0.025斤、石炭3.4斤）。③賃金格差の設定。④最低賃金の設定。⑤出来高払い賃金の実施。⑥賃金評定と審査の実施。⑦奨励（賃金の増加や名誉、物質）の実施。⑧実物基準以外の補助の排除。

その後たとえば北京では粟を、天津ではトウモロコシを計算基準とした制度が、太行区や山西省では「飯」（1飯=小麦1斤〔0.5キログラム〕、粟2斤〔1キログラム〕、食用油5錢〔15.625グラム〕、食塩5錢、布1平方尺〔0.11平方メートル〕、石炭1.5斤〔0.75キログラム〕、22飯=粟100斤〔50キログラム〕）、上海や武漢、広州、西安、西南区では「折実単位」（たとえば上海では米1.56斤〔0.78キログラム〕、布1尺〔0.33メートル〕、落花生油1両〔31.25グラム〕、石炭球1斤〔0.5キログラム〕）を計算基準とした制度が採られていった⁶²⁾。

このように各地の実状に合わせて計算単位が異なっていただけでなく、当初は各企業によって賃金制度も一様ではなかった。各所有制の企業は、こうした

59) たとえば《再克洛阳后给洛阳前线指挥部的电报》，1948年4月，《中共中央关于新解放城市职工的工资薪水问题的指示》，1949年1月10日，中财委：《关于薪金制，供给制的标准问题复华中财委电稿》，1949年10月27日，《中共中央关于处理公营企业中原有年终双薪或奖金的指示》，1949年12月12日など。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収。

60) 東北区における賃金政策と賃金制度の展開については、たとえば宮下〔55〕47-74ページ参照。

61) 東北行政委員会：《关于统一公营企业及机关学校战时工薪标准的指示》，1948年3月10日。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，473-476ページ。

62) 詳細については、たとえば《当代中国》丛书编辑部〔2〕33-34ページ，汪〔9〕167-170ページ参照。

基準にもとづきながらもそれぞれ独自に賃金制度を設定することができたのである⁶³⁾。

たとえば東北区でもっとも一般的であったのは、13等39級交叉累進型賃金制といわれる形態であった。それは、その産業部門もしくは企業のもっとも単純な、もっとも軽度の労働条件の、もっとも責任の軽い職務に従事する労働者の賃金を1等(最低等級)に格付け、もっとも熟練を要する、もっとも厳しい労働条件の、もっとも責任の重い職務に従事する労働者の賃金を13等(最高等級)に格付けした。各等に格付けされた労働者は、主として経験年数や年齢によって3級に区分された。同じ等の1級(最低級)賃金は、その一つ下の等の3級(最高級)賃金をわずかに下回るように設定された。逆に、ある等の3級賃金は、そのすぐ上の等の1級賃金よりもわずかに上回るように設定された。そして、各等各級賃金は、上の等級に昇るにしたがって格差が開くように、つまり累進的に設定されていた。この13等39級交叉累進型賃金制は、東北区で広く実施され、解放地域が拡大するにつれて、この形態あるいはそれを簡単にした形態、たとえば等だけ残して級をなくすなどして、次第に華北、華中、華南へとひろがっていった⁶⁴⁾。

このため同一地区の同一産業部門においてでさえ賃金は同一ではなかった。そのうえたとえば紡錘工の賃金が、炭鉱内労働者や製鉄工場の技術労働者よりも高い、あるいは労働者宿舎の管理職員の賃金が高級技術者よりも高いという不合理な現象もみられたという。第12表は、国営製鉄所における八級労働者、一級技術者、会計職員の賃金基準を示したものであるが、各企業がそれぞれの状況に応じて賃金を調整していたことがわかると同時に、上記の不合理さもみてとれる。

こうした状況に対して、新民主主義経済にふさわしい、一定の計画性の実行が次第に求められるようになり、国民経済の各産業部門が統一した管理と生産組織をもち、経済計算、業務経営、企業管理、賃金待遇などの各方面の統一し

63) 東北行政委員会工業部工薪审核委員会：《公营企业职工工薪等级执行办法》，1949年1月12日，(二)，中国社会科学院·中央档案馆〔12〕所収，477ページ。

64) 小嶋〔30〕114-115ページ。

第12表 国营製鉄所における賃金基準（単位：分）

	八級労働者	一級技術者	会計職員
華中鋼鉄公司	386	440	370
鞍山鋼鉄公司	410	450	285
石景山鋼鉄廠	380	400	360
一〇一鋼鉄廠（重慶）	378	410	290

出所）労働部：《三年来国营企业调整工资工作情况报告》1952年10月（中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，577ページ）より作成。

た制度をもつことが要求されたのである⁶⁵⁾。

こうして1950年の全国賃金準備会議において、国营企業における賃金水準と体系を改める基準として以下の原則が決定された⁶⁵⁾。①賃金計算単位の「賃金分」（「工資分」）への全国的な統一（1分＝食糧0.8斤〔0.4キログラム〕，白布0.2尺〔0.067メートル〕，食油0.05斤〔0.025キログラム〕，塩0.02斤〔0.01キログラム〕，石炭2.0斤〔1.0キログラム〕），②八級制（各地の実状に応じて七級制あるいは六級制）の賃金等級制度の実行，③出来高払い賃金制と奨励賃金制の推進。

さらに1951年には、賃金総額構成が規定された⁶⁷⁾。賃金総額には、基本賃金、すなわち①時間制基本給，②出来高払い制基本給，③時間制奨励金，④そのほか企業内の営業歩合，および補助賃金，すなわち①時間制奨励金以外の各種生産向上奨励金，②残業手当，超過勤務手当および夜勤手当，③各種手当（技術手当，地域手当，有害作業手当など），④事故休業手当，⑤食事手当，住宅手当，水道電気手当などそのほかの形式の給付金，が含まれた。一方賃金総額に含まれないものは、①発明，技術改良，合理化建議，新記録運動など経常的ではな

65) 《学会管理企业》，《人民日报》，1950年2月6日。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，256-260ページ（邦訳 中国経営会計研究資料叢書編集委員会〔39〕所収，5-9ページ）。

66) これらはこの会議において採択された《工资条例草案》，《工资条例说明书》，《全国各主要地区工资分所含物品种号及数量表草案》，《各产业工人职员工资等级表草案》によって示された。詳細は、たとえば《当代中国》丛书编辑部〔2〕37-44ページ，汪〔9〕170-176ページ参照。

67) 《关于工资总额组成的规定》，1951年3月7日。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，537-539ページ。

い報奨金，②企業に納める労働保険金，労働組合経費，失業救済基金など，③転勤旅費，支度金，④解雇手当，であった。

このように公営企業では，この時期においてすでに賃金制度の統一が試みられたが，それでもなお当時は，賃金は，労働に応じて支払い，各企業の生産の発展と労働生産性の向上に従って引き上げるものとされていたのである。そしてそれを体現するものとして，出来高払い制賃金や，級差が大きく比較的単純な八級賃金制度，さらには生産にかんする発明，技術改善，合理化提案にかんする褒賞制度などの実施が強調されたのである。定期昇給が行われず，技術手当および各種の生産手当を除いて直接に生産を刺激しない，たとえば家族手当，物価手当，ボーナスなどが認められていなかったのもそのためである⁶⁸⁾。

一方，私営企業に対しては，①新中国建国前3カ月の実質平均賃金を保持しなければならないこと（ただし生産・経営不振の企業や利潤が少ない企業，賃金が低すぎるか高すぎる場合などは，労使双方が団体協約の締結を通じて増加あるいは減少することができる），②各人民政府が物価指数あるいは数種の実物価格にもとづいて公布した賃金計算基準を用いること，③各企業が食事や宿舎，賞与等を与えていた場合には旧例を維持すること，などが規定された⁶⁹⁾。けれども全体としては建国前からの旧賃金制度が残っていたのである。

たとえば1891年上海に創業され，近代的設備を備えたもっとも歴史の古い紡績工場の一つである恒豊紗廠（恒豊綿糸紡績工場）では，1950年に局部的な改革が行われたものの，旧賃金制度がそのまま残っていたという⁷⁰⁾。

その特徴は，第一に，賃金等級が多く，各級間の賃金格差が小さかった。たとえば時間給労働者では，時給が0.9元から2.10元まで28級に刻まれていた。第二に，同一労働・同一賃金の原則が実現していなかった。たとえば恒豊には南北2工場があり，北

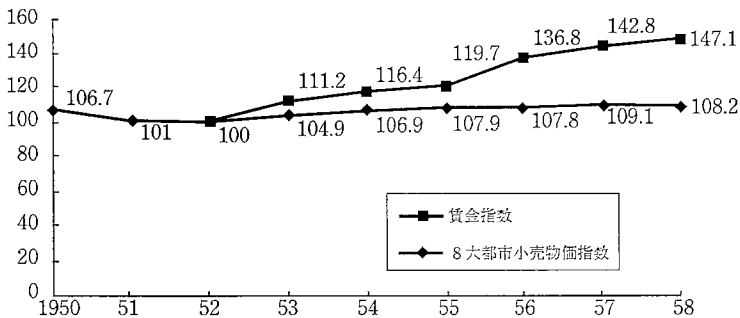
68) 向山〔57〕420-421ページ。また賃金制度の全国的な統一の過程については，たとえば《李立三同志关于调整工资情况的综合报告》，1951年5月27日，劳动部：《中华人民共和国三年来工资改革情况》，1952年4月24日など参照。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収。

69) 《中华全国总工会关于劳资关系暂行处理办法》，1949年11月23日，第十五・十七・二十条。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，58-59ページ。

70) 小嶋〔31〕126-127ページ。

工場は、当初はそれなりの理由があつて南工場よりも能率が高く、同じ労働に対して賃金がほぼ一級上であつたが、建国後にその理由が消えても、基本的にそのままであつた。第三に、賃金基準の設定方法に問題があつた。たとえば歴史的経緯から、ある職場では、生産労働者よりも補助労働者の方が基本賃金が高く、また、技術者よりも一般労働者の方が賃金が高いというところもあつた。第四に、最初に賃金等級を決めたとき、必ずしも技術水準によって決定されたわけではなく、かなり恣意的な部分があつた、などである。

以上のように、賃金についても、雇用と同様に各企業に一定の自主性が認められ、そのなかで、第六回全国労働大会において決定された原則のうち、①最低生活の保障、②インフレの影響を受けない実質賃金の保障、については、賃金調整と物価にスライドする賃金方式の施行、経済の復興と発展にともなうインフレの終息、ほぼ70%におよぶ実質賃金の向上⁷¹⁾をつうじて、一応達成されたのであつた（第1図参照）。その一方で国营企業においては、上記原則の③同一労働、同一賃金、④能力に応じて働き、働きに応じて報酬を受ける、の実現のために、ソ連の経験を取り入れつつ中国の実状に即した等級賃金制をつくりあげる方向が模索されていたのである。



第1図 建国直後の物価と賃金

出所) 光岡 [54] 16ページ.

71) 光岡 [53] 15ページ.

C 社会保障

すでにみたように、建国前の中国には、労働者に対する社会保障は皆無に等しかった。したがって引き継ぐべき旧制度の基礎がなく、また当時の状況から、全国的に系統的な社会保障を一挙に新設するのは困難であったため、第六回全国労働大会においては、さしあたりは以下のように処理するものとされた⁷²⁾。

①できるかぎり工場の保健設備および安全設備を改善し、政府が定期的に人員を派遣して検査する。②傷害・疾病・身体障害などの医療手当・見舞金は、暫時工場が責任をもって処理するか、あるいは工場と労働組合とが共同で責任をもって処理する。その方法は政府が規定あるいは許可し、かつ実行を監督する。工場の集中している都市あるいは条件のそなわったところでは、社会保険を創設してもさしつかえない。③労働者の福利事業（文化教育、協同組合、貧困者の救済など）は、工場と労働組合が共同で責任をもつか、またはそれぞれに責任をもって処理する。

その後1948年12月に、まず東北区において、すべての公営企業労働者に対して適用することをめざした、「東北公営企業戦時暂行労働保険条例」が制定された。これは、①概則、②労働保険基金の徴収と保管にかんする規定、③実施すべき各種の労働保険事業、④労働保険基金の支出方法にかんする規定、⑤労働保険基金の監督と検査、からなり、その内容には、労働災害、疾病、老齢、出産、死亡などから生ずる災厄から、労働者をまもる総合的な保険が含まれていた⁷³⁾。

そしてこの労働保険制度は、建国後「共同綱領」の規定に従い、1951年には、「中華人民共和国労働保険条例」として引き継がれ、基本的に全国的の従業員100人以上の企業で一律に実施された。これは、ソ連の国家社会保険制度をモデルにしながら、当時の中国の状況にもとづいて制定されたものである。その

72) 《关于中国职工运动当前任务的决议》，第三章第四節第七項（邦訳 日本国際問題研究所・中国部会〔46〕所収，247-248ページ）。なお一部向山〔57〕128ページ参照。

73) 《东北公营企业战时暂行劳动保险条例》，1948年12月27日。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，609-614ページ。その詳細については、たとえば向山〔57〕399-403ページ参照。

主な内容と特徴は、以下のとおりであった⁷⁴⁾。

①適用範囲は、(1)雇用労働者・職員（見習工を含む）100人以上を超える国营・公私合営・私営および協同組合経営の工場、鉱山およびその付属単位や業務管理機関、(2)鉄道、航運、郵便、電信、電話の企業単位およびその付属単位、であった。

②この労働保険に対する拠出は、企業管理当局または企業主の全額負担であった。すなわち保険料、そのほかの保険費用は、各企業の管理当局または企業主が負担し、労働者に対して転嫁してはならなかったのである。拠出率は、その企業が労働者に支払った賃金総額の3%となっていた。企業管理当局または企業主は、これに相当する金額を労働保険金として、その企業の労働組合に交付しなければならないことになっていた。

そしてこの労働保険金のうちの30%は、「中華全国総工会」（労働組合の全国組織）に労働保険総基金として納入され、(1)療養所、(2)身体障害者施設、(3)養老院、(4)孤児保育所、(5)休養所などの集団労働保険事業にあてられ、残りの70%は下記の諸給付にあてられたのである。このように労働保険金のうちの30%を、労働保険総基金として集団労働保険事業にあてた理由は、個々の企業が単独で設置・運営するには、財政的にも運営上からもいろいろな困難がともなうため、労働組合の最高機関である「中華全国総工会」に一任して統一的に運営する方が、より豊かな成果をあげることができるという現実的な考慮にもとづいていたのである⁷⁵⁾。

③保険給付の対象は、(1)業務上の負傷・廃疾、(2)疾病と業務外の負傷・廃疾、(3)死亡、(4)養老、(5)出産、であった。このように労働者に対する諸給付が、こ

74) 政務院：《中华人民共和国劳动保险条例》，1951年2月26日。中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収，637-646ページ（邦訳 日本国際問題研究所・中国部会〔47〕所収，265-273ページ）。その詳細・実態については、たとえば《当代中国》丛书编辑部〔2〕302-305ページ、小嶋〔29〕、焦〔36〕291-294ページ、〔37〕15-20ページ、中国研究所〔40〕、光岡〔53〕14-27ページ、向山〔57〕417-420ページ、岳〔64〕108-113ページ、横山〔67〕202-269ページなど参照。

75) 横山〔67〕203-204ページ。

第13表 全国労働保険実施企業における労働保険基金支出状況

(単位：万元)

	1951 (5~12月)	1952
支出総計	4,830,126	12,353,508
業務によらない病気・負傷	760,748	2,790,556
業務上の廃疾	76,439	185,035
業務によらない廃疾	185,987	693,981
退職後の養老	1,360,606	3,074,609
葬儀補助金	228,692	474,661
扶養直系親族への救済金	1,234,572	2,618,271
扶養直系親族への葬儀補助金	337,480	604,875
出産補助金	320,756	606,607
栄養補助費・託児飲食補助費	4,486	42,210
その他	320,360	1,262,603

出所) 第10表と同じ(同書, 所収, 724ページより作成)。

第14表 工場福利施設状況 (1952年9月)

	療養室	栄養食堂	普通食堂	水飲み場	理髪室	浴室
華北	50	73	1,646	460	573	1,079
東北	360	258	3,130	4,756	1,157	2,112
華東	321	116	2,475	2,313	495	1,611
中南	256	85	984	611	289	953
西南	86	58	1,759	1,797	513	1,103
西北	69	14	55	36	209	97
内蒙古自治区	2	10	83	141	17	34
総計	1,144	614	10,168	10,114	3,253	6,989

出所) 中华全国总工会政策研究室：《四年来工人运动统计资料(1949-1952)》(中国社会科学院・中央档案馆〔12〕所収, 863ページ)より作成。

第15表 集団福利施設状況 (1952年9月)

	休養所				勤務時間外休養所				療養院			
	総数	省設置	市設置	労組設置	総数	省設置	市設置	労組設置	総数	省設置	市設置	労組設置
華北	11	1	4	6	25	—	12	13	10	5	4	1
東北	11	3	5	3	89	51	11	27	19	2	5	12
華東	12	—	3	9	7	—	—	7	7	—	3	4
中南	8	8	—	—	2	1	—	1	2	1	—	1
西南	—	—	—	—	10	—	—	10	3	—	—	3
西北	1	1	—	—	1	—	—	1	1	—	—	1
内蒙古自治区	1	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—	1
総計	44	13	12	19	135	52	23	60	43	8	12	23

出所) 第14表と同じ(同書, 所収, 863ページより作成)。

の条例一つにとりまとめられていたのである。さらに特別労働保険待遇として、「労働模範」「戦闘英雄」に対しては、一般労働者と比べてより高率の給付を規定していた。

④労働保険の運営は、労働組合が担当し、労働保険金は、労働保険事業に使用する以外に、ほかの事業に流用してはならなかった。

以上のような労働保険制度の制定は、それまでほとんど無保障の状態にあった労働者に、全額企業負担において、当時としては最大限の「主人公」にふさわしい多くの福利と保障をあたえ、労働者の労働条件と生活を改善し、またそれをつうじて生産性の向上と労働

意欲の増大をはかろうとする画期的なものであった。しかもそれは、拙速な、画一的な適用をさせて、「重点試行・逐步推广」⁷⁶⁾の観点から、上記のように、ひとまず適用範囲を雇用者100人以上の鉱工業企業などに限定し、また経済上維持困難な企業には猶予の例外規定を設け⁷⁷⁾、さらにそれ以下の規模の企業については、労資の団体協約をつうじて可能な限りこれに接近させることと定める⁷⁸⁾など、さまざまな現実的な配慮が加えられたものであったのである。

第16表 企業文教福利施設（1952年）

		中央直属企業合計
企業数		804
託児所	数量	328
	収容人数	16,872
	在籍人数	16,571
幼稚園	数量	83
	収容人数	7,684
	在籍人数	9,194
図書館	蔵書数	2,103,586
クラブ	座席数	295,060
公共食堂	数量	2,711
	座席数	375,108
公共浴室	収容人数	58,208
授乳室	収容人数	3,700
	職員数	5,727
療養院	ベッド数	3,060
企業医務	医師数	10,535
	看護婦数	6,354

出所) 国家统计局:《中华人民共和国1952年全国国营,地方国营及公私合营工业统计年报》1954年4月(中国社会科学院·中央档案馆〔12〕所収,863ページ)より作成。

76) 董〔3〕222ページ。

77) 《中华人民共和国劳动保险条例》,第6条。中国社会科学院·中央档案馆〔12〕所収,638ページ(邦訳 日本国際問題研究所・中国部会〔47〕所収,265ページ)。

78) 同上,第3条。同上。

こうした労働保険の成立による労働者の福利、保障の改善状況の一端は、労働保険給付状況、工場福利・集団福利・企業文教福利施設の建設状況を示した**第13表～第16表**からうかがえよう。

II 中央集権的計画経済体制の「枠」のなかでの企業と労働者

——「社会主義共同体」へ——

1 中央集権的計画経済体制における企業の位置づけ

これまで考察してきたように新民主主義経済体制のもとで、現実的で柔軟な政策が推進された結果、中国では、戦乱にともなう経済の混乱がわずか3年あまりで收拾され、①半封建・半植民地体制の一掃、②生産力水準の回復という、復興期の課題はみごとに達成された。すなわち**第17表**は、主要工農業生産物の生産量を示したものであるが、1952年には、主な工農業生産物において1949年の生産量を大きく上回り、また銅塊を除いて建国前最高年生産量をも大きく上回ったのである。

このことは、中国が新たな経済建設を推進する基盤を確立したことを意味していたともいえ、むろん大きな成果であった。けれどもその結果から生じた樂觀論や、当時の、朝鮮戦争に代表される東西対立の激化など、緊迫した国際情勢をうけ、中国共産党は、1953年には早くも既定の路線と目されていた新民主主義経済体制の継続的推進の方針を放棄して社会主義体制への移行を選択し、第一次五カ年計画を採択・推進して、これを社会主義体制への移行期＝過渡期として位置づけることになったのである。しかもこの過渡期は、1954年制定の憲法や毛沢東の過渡期の総路線にかんする指示では、比較的長期にわたって一歩一歩改造を推進するものとされていたにもかかわらず⁷⁹⁾、実際には第一次五

79) 1954年制定の憲法においては次のように規定されていた。「中華人民共和国は国家機関と社会の力にたより、社会主義的工業化と社会主義的改造をつうじて、逐次、搾取制度をなくし、社会主義社会を樹立することを保証する。」《中华人民共和国宪法（一九五四年九月二十日 中华人民共和国第一届全国人民代表大会第一次会议通过）》，第4条（邦訳 竹内【38】所収，33ページ）。また毛沢東も次のように指示していた。「中華人民共和国の成立から社会主義的改造のメ

第17表 主要工農業生産物生産量（1952年）

種 別		単位	1952年 生産量	対1949年 生産量比 (%)	対建国前最高年 生産量比 (%)
工 業	電力	億k.w.h	72.6	168.5	121.9
	重石炭	万吨	6,352.8	205.0	102.7
	原油	〃	43.6	357.7	136.3
	工業鉄	〃	190.0	773.3	105.5
	鋼	〃	134.9	851.4	146.1
	鋼塊	〃	18.1	674.0	80.1
	セメント	〃	286.1	432.9	124.8
	旋盤	千台	13.7	868.1	254.8
業 業	軽綿糸	万梱	361.8	200.7	147.8
	綿布	万疋	8,927.3	295.8	198.3
	タイヤ	万個	41.7	1,603.3	556.2
	機械製紙	万吨	37.2	343.8	225.3
	紙巻煙草	万箱	265.0	165.6	112.1
農 業	食糧	千トン	163,913.0	144.8	116.9
	綿花	〃	1,304.0	293.4	152.3
	葉煙草	〃	222.0	516.8	253.3

出所) 三木 [52] 41ページより作成。

カ年計画期の5年間で、一気にこれを基本的に完了させてしまったのである(第9表参照)⁸⁰⁾。

いうまでもなく、ここでいう社会主義体制＝計画経済体制とは、1920年代末以来ソ連で形成され、推進されてきたいわゆるスターリン・モデルを基礎としたものである。それは、①一切の生産手段の公有化（国有化および集団所有化）

基本的な達成までが、ひとつの過渡期である。この過渡期における総路線と基本任務は、かなりの長時間をかけて、国の社会主義工業化をしだいに実現するとともに、農業・手工業・私営工商業にたいする国家の社会主義的改造を、しだいに実現することでなければならない。この総路線は、われわれの各種の工作を照らす灯台であり、各種の工作が、それを離れたならば、右翼もしくは『左』翼的誤りを犯すことになる。』上原 [19] 48ページ。なお過渡期の総路線の内容や新民主主義経済体制からの転換の背景などについては、たとえば顧 [4] 368-374ページ参照。

80) 中国における中央集権的計画経済体制と、それへの移行については、拙稿 [65] 180-187ページ。

を前提に、②市場経済の否定のうえに生産・分配の全分野を強力な中央集権的な計画経済体制のもとで管理し、計画は、指令として公有化された企業に下達され、膨大な官僚機構によって行政的に管理される性格のものであり、③こうした計画・管理の実権を共産党が一手に掌握するというものであった。中国では、第一次五カ年計画が導入された1953年以来、急速な勢いでこうした体制の形成が推進されたのである。

生産手段の公有化の面では、新民主主義経済をささえた、国营、私营、個人経営の各所有制企業のうち、後の二者が社会主義改造の対象となった。農業および手工業・零細商業の合作化（＝協同組合化）とならんで、新民主主義経済体制のもとでは、「公私兼顧・労資両利」の方針のもとで一定の制限を受けながらも保護され、利用されるべきものとされた民族資本主義企業も改造が進められたのである。

改造は、国家資本主義の方式をつうじて急速に進行し、その中級形態とされた個別的公私合営を経て、1956年には、高級形態とよばれる業種別公私合営へと移行した。すなわち、その後約10年間はその名称と民族資本家への定息の支給は残ったものの、この時点で民族資本家は、一切の企業管理権、経営権を奪われ、事実上、国有＝国营企業化が完了したのである。

こうした改造の進行とあわせて、中央集権的計画経済体制を支える管理機構も急速に整備、形成された。すなわち、中央の統一的指導のもとに、中央と省（または直轄市、自治区）という二級管理を柱とする体制がとられ、国营工業、基本建設などの計画が、垂直的な縦割りの部門別に、上級機関から下部に指令として下達されるようになったのである。たとえば国家計画委員会と中央（国務院）各部（日本の省庁に相当）が統一的に配分する物資は、1953年には220種類あまりであったのが、1957年には530種類に達した⁸¹⁾。

以上のような改造および管理機構の形成によって、中国の企業は、事実上、

81) 石原 [18] 148ページ。

国営企業として中央集権的計画経済体制の巨大な「枠」のなかに組み込まれることになった。そしてそこでの企業は、①生産総額、②主要製品生産量、③新製品試作、④職員・労働者総数、⑤期末労働者総数、⑥労働生産性、⑦重要技術経済ノルマ、⑧コスト低下率、⑨コスト低下額、⑩賃金総額、⑪平均賃金、⑫利潤、という、市場経済のもとでは個々の企業に属する一切の意思決定権、自主権を奪われ、中央で決定し、下達された指令性計画のノルマの達成義務のみを負うという、いわば一分工場として位置づけられたのである。

このように市場での競争もなく、企業独自の意思決定権ももてない企業は、著しく非効率的にならざるをえない。けれども、国営企業が、このような企業としては大きな制約を受けながら、その後20年にもおよぶ計画経済期をつうじて存続し続けただけでなく、国民経済建設への資金提供の支柱となりえたのは、この中央集権的計画経済体制が、国際経済からの隔絶（「自力更生」）と、市場経済の否定という基盤にささえられていたからであり、そのもとでこうした「枠」の支柱としての公定価格制度が設定されていたからである。

国営企業とのかかわりにかんしてのみ簡単に触れれば、1953年の「統一購入・統一販売」政策の導入以降、政府は、食糧、綿花や油料作物などの原料農産物、鉱産物などの公定価格を、コストにかかわらずきわめて低廉に抑制して、賃金や原料などの生産コストを節減する一方で、生活必需品以外の工業製品価格を高価に設定することによって、国営企業が、いわば労せずして高収益（国家に上納）を確保できるようにしたのである⁸²⁾。このような体制のもとで企業は、国家の「大鍋の飯」を食う存在、すなわち経営管理のよしあし、取得した経済的効果の大小にかかわらず、一定の利益をあたえられる存在となったのである。

82) 中兼〔44〕第1章～第3章、山本〔63〕73-80ページ参照。

2 中央集権的計画経済体制における労働者の位置づけ

中央集権的計画経済体制のもとでは、上記の企業と同様に、労働者にとってこの体制の「枠」が決定的な重要性をもっていた。労働者の企業管理への参加については、前稿で検討したので⁸³⁾、ここでは雇用、賃金、労働者福利における「枠」の拘束を、まずは原則的な面からみてみよう。

A 雇 用

社会主義の原則的な考えからいえば、労働者階級は、いうまでもなく「国（企業）の主人公」であって、労働力は、もはや市場で売買される商品（＝賃労働）ではありえない。そしてこの原則にしたがって合理的、計画的に運営される社会主義社会においては、失業はあってはならないものとされ、また就業すれば、よほどの過失がない限りその身分は生涯保障されるのである。

中国においては、こうした原則が、スターリン・モデルにしたがって適用された結果、雇用は中央集権的計画経済体制の重要な一環として、国（中央と地方）の労働部門をつうじた計画的な「統一求人・統一配分」として体现された。けれども半封建・半植民地体制のもとで工業発展が遅れ、しかも農村には膨大な潜在的余剰労働力が存在するという当時の中国にあって、こうした課題の達成はきわめて困難であった。とりわけ農村から都市へ就業を求めて流出する自由な人口移動を抑制することなしには達成しえなかったのである。

したがって労働力の配分は、都市戸籍と農村戸籍を区分し、農民の都市への移動を防止するという方策と並行的に実施された。すなわち、こうした「戸口」管理制度が、中央集権的計画経済体制をささえる支柱として、いわば防壁として設定されたのである⁸⁴⁾。都市を農村から隔離し、都市という防壁のなかでのみ完全な就業を、配分という形で保証する方策がとられたのである。

こうした措置をとっても労働力はなお過剰気味であった。そのため社会主義

83) 拙稿 [65] 193-202ページ。

84) 山本 [63] 98-99ページ。中国における戸籍制度の展開については、たとえば内田 [20] 262-274ページ参照。

の原則との兼ね合いから、国営企業への労働者の過剰配分が行われ、「三人の仕事五人です」とたとえられたように、独自の雇用権や解雇権をもたない企業は、過剰な労働力の雇用を、侵してはならないこととして押しつけられることになった。そしてそれは企業の効率化にとって制約となり、効率化といっても、この「枠」のなかでのものに限定されたものとなったのである。また労働者にとっては、失業から解放され、「鉄の茶碗」とよばれた、生涯にわたる身分と生活の保証をえることになり、一面では大きな進歩であったが、同時に職業選択の自由を奪われ、企業に拘束されることになったのである。他方、膨大な農民にはそのチャンスさえなかったのである。

B 賃 金

社会主義社会では、「各人は能力に応じて働き、働きに応じてうけとる」(＝「按勞分配」)というのが、マルクス以来の社会主義分配の原則である。中国においては、それは、中央集権的計画経済体制のもとで、八級賃金制として体现された。上記のように生産手段の所有者である労働者は、政府の統一計画によって一定の職場に配属され、そこで働くことによって、全国・全産業を貫く等級体系として機能する賃金体系にもとづいて政府から割り当てられる賃金収入を獲得する。こうして資本の労働に対する搾取の消滅や、労働の解放はもとより、人間の平等も実現されると考えられていたのである。

こうした同一労働・同一賃金の原則は、むしろ公平・平等の見地からみて誤ってはいない。けれども市場経済においては、競争をつうじて企業が淘汰され、そのなかで勝ち残った企業においてこの原則が貫徹されていくのに対して、中国では、中央集権的計画経済体制の「枠」のなかで、企業が獲得した収益が一律に国営企業収入として国庫に上納、吸収される一方、競争条件が劣悪な企業に対しては、損失が国庫より補填されるという特異な存立条件のもとでの賃金水準の平準化であった。しかもこの「枠」のなかで、効率化は進展せず、過剰労働力を抱えたなかでの平準化であり、「三人の賃金を五人でうけとる」という状況の、低賃金水準のもとでの平準化＝平均化であった。それは、労働者に

とつても、最低生活水準の保障という利点はあったものの、他方で著しく生産意欲を阻害するものとなり、ひいては効率化をいっそう妨げたのである。

C さまざまな企業保障

労働者が国（企業）の主人公であるという理論的前提から、この時期以降、国営企業の労働者は、画一的な雇用、賃金の保証のほかに、さまざまな保障が企業からあたえられた。いわゆる「五包」とよばれるもので、企業は、①労働者子弟の教育（託児所、小中学校など）、②労働者の住宅、③労働者子弟の就職、④労働者とその家族の医療、⑤労働者の集団福利厚生、を保証した⁸⁵⁾。いわば企業は、「ゆりかごから墓場まで」の生活共同体となったのである。

このことは、一面では復興期に成立した労働保険制度をさらに一歩前進させたものととらえることもできる。さらに本格的な経済建設が始まったばかりの当時の状況をふまえれば、それまでは何もなかったところに大工場（コンビナート）が次々と建設されていたのだから、それと並行して住宅、医療、教育をはじめ一連の福利施設の建設が進められたのも、労働者の就業を保証するうえで当然のことであったともいえよう。

けれどもこうした保障は、前章でみたように、新民主主義経済体制のもとでは労働者を貧困と無権利から救済し、それをつうじて生産力の回復、発展をはかるという、いわば「革命の証」として最大限に推進の努力が払われたものであったが、当時はまだ労働者100人以上の規模の企業に限定するという現実的配慮が払われ、それ以外の企業、とくに私営企業では、労働協約をつうじて同水準の実施が努力されたにとどまっていた。けれどもこの時期以降は、「社会主義の証」としてその範囲が企業の規模や業績とかかわりなく正規雇用の全労働者に拡大され、また水準も高められたのである。しかもこうした保障は、雇用や賃金と同じく中央集権的計画経済体制の「枠」に守られ、農村とは隔離した形で、いわば労働者の特権としてあたえられたのである⁸⁶⁾。

85) 木崎 [26] 70ページ。

86) 当時「都市生活の六大特権」（家族養育手当、家族医療費の半額負担、生活保護、住宅の低ノ

D 「档案」制度

以上にみたような雇用、賃金、企業保障は、いずれもそれ自体は歴史的にみれば大きな前進であったが、中央集権的計画経済体制の「枠」においては、こうした恩恵（アメ）と同時に、他方では、その背後に党による一元的指導を実現、強化するための大きな拘束（ムチ）が準備された。すなわち「档案」をつうじての企業（「単位」）での労働者管理である。

「この日本ではほとんど知られていない『档案材料』というのは、各個人の経歴や人間関係などに関する詳細な資料・文献のことであり、本人が書いたもの、組織が書いたもの、さらにはその人間に関する投書まで含まれている。そして『档案材料』は『档案袋』に入れられ、その『档案袋』は各自の通っている学校あるいは勤めている事務所、工場などの党機関に保管されており、転校・転勤すればその先に送付される。いわば『身上調査書をいれてある袋』であり、すべての中国人の一生について回る。普通は小学校卒業時から『档案材料』が蓄積され始め、就職時あるいは大学進学時に最初の正式な『档案袋』がつくられる。小・中学生の段階での『档案材料』はきわめて簡単なものだが、上級に進むにつれ、成長・出世するにつれ、徐々に詳細になってくる。『档案材料』は人生の節目ごとに重要な働きをする。入学試験の場合を例にとると、審査は政治思想、学科試験、健康診断の三つの方面から行われるが、この政治思想の審査で『档案材料』がものをいうのである。すなわち、まず、ふだんの学業成績や態度などについて『档案材料』から出身校（大学入試の場合は高校）が抜粋して書類（日本でいう内申書のようなもの）をつくり、合格内定後にもあらためて受け入れ校側が『档案材料』を洗いざらい調べ直すようにして再審査するのである。」⁸⁷⁾

このような「档案」をつうじた管理と、上記の保障がセットになることによって、建国後企業管理の基本原則の一つとなった民主化も、もう一つの効率化と同様に中央集権的計画経済体制の「枠」のなかにはめ込まれ、党の方針に忠

↘家賃供給、水道光熱費補助、就業および就学上の便宜）と称されていた。山本 [63] 97ページ。農村においては、合作社、人民公社によって保障がなされたが、都市の国営企業における保障とは大きな格差があった。農村における社会保障については、たとえば光岡 [53] 7-9ページ参照。

87) 西条正『中国人として育った私』中央公論社、1978年、3-4ページ（辻・加藤 [43] 所収、94ページ）。なお「単位」については、たとえば路 [7] 参照。

実であることが民主化と同義に置き換えられ、しかもこの体制のもつ矛盾から、その方針が左右に激変するなかで、労働者は深刻な影響を受けることになったのである。

3 第一次五カ年計画期における労働者の待遇

第一次五カ年計画の実施以降、中国の労働者に対する、雇用、賃金、福利にかんする政策は、以上のような原則にもとづいて、私営企業の改造と、計画管理体制が確立する過程のなかで、急速に推進され、整備されていった。けれどもそれは、当然前章でみた復興期における政策を土台とし、それを一段と拡充、発展させる側面をもちながらも、同時に中央集権的計画経済体制という「枠」のなかで、またその「枠」を支える柱として位置づけられ画一的に推進されたという点で、復興期とは大きく質を異にするものであったのである。以下それらの具体的な推進、形成過程を簡単にふりかえってみよう。

A 雇 用

労働力の統一的な配分は、第一次五カ年計画の開始と前後して次第に形成されていった。大学などの高等教育機関の新卒者については、前章でふれたように、すでに1951年には政府による統一的な配分が規定されていたが、1952年7月の全国労働就業会議によって、職業紹介も政府労働部門（「労働就業委員会」）によるものに限られることとなった⁸⁸⁾。そして同年9月から「労働就業委員会」による全国都市失業者の統一登記が開始され、職業訓練・紹介が行われた⁸⁹⁾。

さらに1953年になると、まず東北区において10月から全区労働力統一配分が試行された。そして1954年3月には、全国レベルでの統一配分が、建築業から開始された⁹⁰⁾。

88) 《政务院关于劳动就业问题的决定》，1952年8月1日。中国社会科学院·中央档案馆〔12〕所収，176-179ページ。

89) 《政务院劳动就业委员会关于失业人员统一登记办法》，1952年8月27日。同上書，所収，180-182ページ。

90) 《建筑工人调配暂行办法》，1954年3月。顧〔4〕479ページ。

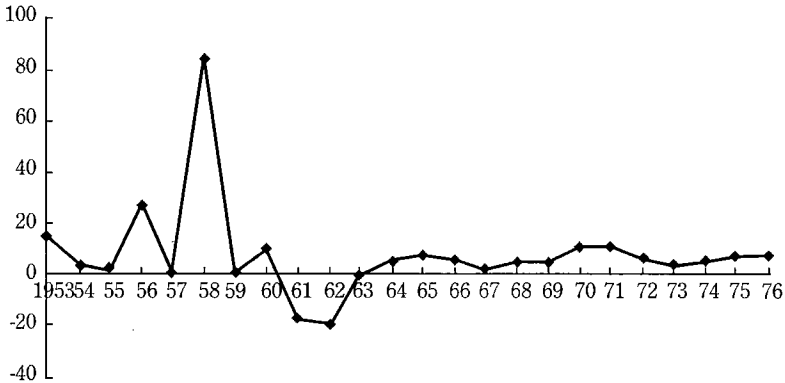
1955年5月には、労働部によって第二次全国労働局長会議が開催され、「統一管理・分工負責」、すなわち労働力の配分は、労働部門の統一的管理のもとで企業主管部門が別々に責任をもって行うということが決定された。その具体的な方法は以下のとおりである⁹¹⁾。①労働者と技術学校学生の雇用は、労働部門をつうじて統一に行う。②企業間の労働力の調整は、主管産業部門によってその系統内で行う。③各部門・各地域間の労働力調整や技術者の内陸重点建設支援への配置転換は、労働部門によって行う。④国家が決定した労働計画にもとづいて、各部門と各地区が年度労働力平衡計画を編成し、労働部門が部門間・地域間の労働力配分を行う。こうして各地域、産業への人の配分を行政機関が行うシステムは、この段階で全面的にほぼ形成されたのである。

一方解雇については、上記の全国労働就業会議において以下のように決められた⁹²⁾。①一切の公私営企業は、経営難に直面しても、積極的に生産・経営を發展させてその困難を克服するべきであって、労働者の解雇を考慮してはならない。また生産改革によって生じた過剰労働者に対しては、企業内にとどめ、従来どおりの賃金を払わなければならない。解雇することはできない（業務技術と政治的・文化的水準を高めるように訓練して、企業拡大あるいは国家が統一な労働配分を行う際に活用するよう企図されなければならない）。②私営企業が、転業や業務の縮小、休業によって労働者の一部を解雇する場合には、労働部に解雇を申請し、批准を経なければならない。③将来、業務を拡大するか、再開する時には、解雇した者を優先的に職場に復帰させなければならない。

こうして都市の労働者は、事実上国家が所有している生産手段と結合して労働を供出する以外に生活手段を獲得しえない存在となる一方で、一度雇用されれば、その後は勤務態度や成績のよしあしにかかわらず、重大な過失さえなければ原則的に定年まで勤めることができる、「固定工」という身分保障をえたのである。そしてその一方で農民に対しては、1952年7月の全国労働就業会

91) 顧 [4] 479-480ページ。

92) 《政务院关于劳动就业问题的决定》、中国社会科学院・中央档案馆 [12] 所収、177ページ。



第2図 国营企業労働者数の対前年増加率 (%)

注) 市営、公私合営企業などの労働者数も含まれている。
出所) 木崎 [28] 108ページより作成。

議以降、10項目にわたる指示や通知を出して都市への流入を規制し⁹³⁾、さらに1958年1月の「中華人民共和国戸口登記条例」の公布によって、都市「戸口」と農村「戸口」を明確に区分する「戸口」管理制度が全国で統一的に実施されたのである。すなわち「移転証明がなければ戸籍の登録を許さず、戸籍がなければ食糧を供給しない」という厳格な方法による「戸口」管理である⁹⁴⁾。

第2図は、各年における雇用数の純増の変動を示したものであるが⁹⁵⁾、これによると、上記のような制度のもとで、各企業の新規雇用量が調整され、国营企業（その後国营化された私営企業を含む）の労働者数は、1954、55年には前年比微増の水準にとどまった。そして政府は、1956年には失業を基本的に解決した

93) 政務院：《关于劝止农民盲目流入城市的指示》，1953年4月17日，内务部・劳动部：《关于继续劝止农民盲目流入城市的指示》，1954年3月12日，国务院：《关于防止农村人口盲目外流的指示》，1956年12月30日，国务院：《关于防止农村人口盲目外流的补充指示》，1957年3月2日，国务院：《关于防止农民盲目流入城市的通知》，1957年9月14日，中共中央・国务院：《关于制止农村人口盲目外流的指示》，1957年12月18日など。詳細は、たとえば前田 [50] 参照。

94) 中共中央「農村労働力の外流を制止する指示」1959年2月4日。内田 [20] 267ページ。

95) 雇用数の純増とは、一般的に、各年次の新規雇用者数から退職者数を減じたものである。中国では「改革・開放」以前については、上記のような制度のもとで年ごとの退職者数は、1960年代初頭を除いて大きな変動はなかったと考えられるので、その時期を除いて第2図がほぼそのまま新規雇用者数の動きを示していると考えられる。木崎 [28] 107ページ。

ことを宣言したのである⁹⁶⁾。

B 賃 金

1956年7月の「賃金改革に関する決定」によって、労働者の賃金制度について以下のような原則が決められた⁹⁷⁾。①従来の「賃金分」（「工資分」）にもとづく賃金は、ごく一部の例外を除いて廃止し、完全な貨幣賃金制度を実施する。②熟練労働者と非熟練労働者の間に明白な格差をつける。③出来高払い賃金制、奨励賃金制を取り入れる。

そして同年10月には、旧資本家が経営権を喪失している公私合営企業における賃金を、公営企業の賃金と同一にすることに改められた⁹⁸⁾。さらに労働者・職員の企業間における転勤にともなう賃金、赴任旅費、そのほかの支給も、統一的に取り扱われることになった⁹⁹⁾。

こうして全国統一的な賃金制度、いわゆる八級賃金制が確立された。この制度は、労働者に対して8級の賃金表が適用されるもので、原則的には1級から、勤続年数や熟練度に応じて徐々に昇級するしくみである。

すなわち労働者は、本人の有している、あるいは現に果たしている技術、熟練、責任および労働条件によって、8級に分類、格付けされる。この格付けは、毎年選抜によって行われた。労働者は、自らの職種の技術等級水準（各級における技術水準に達していると認定されるのに必要な技術の水準）にもとづき、1級上の技術等級の審査を自ら申請し、審査や試験を経て、1級上の能力があると認められれば、その級の仕事につくことができたのである。そしてそれと同時に賃金等級が上がるのである。1級を最低、8級を最高とする賃金表は、それぞ

96) 木崎 [28] 108ページ。ただし実際には、なお就業圧力が存在していたとみられること、第一次五カ年計画の繰り上げ達成を雇用の増加によって図ろうとしたことなどを背景に、同じ1956年に、新規雇用は激増した。けれども翌57年には新規雇用が行政的手段により大幅に引き締められている。同書、108-109ページ。また藤山 [49] 111-114ページ参照。

97) 《国务院关于工资改革的决定》，1956年7月4日。《新华半月刊》，1956年第15期，1956年8月，所収，176ページ（邦訳 小島・石原 [33] 177-178ページ）。

98) 《关于新公私合营企业工资改革中若干问题的规定》，1956年10月12日，向山 [57] 435ページ。

99) 《关于工人职员在企业之间调动工作后工资和补助费的暂行规定》，1956年7月29日。同上。

第18表 賃 金 表

① 級間格差が増増する賃金表

等級	1	2	3	4	5	6	7	8
賃金係数	100	112	127	145	168	197	234	283
級間格差(%)	—	12.0	13.0	14.2	15.6	17.2	19.0	21.0

② 級間格差が一定の賃金表

等級	1	2	3	4	5	6	7	8
賃金係数	100	118	139	164	194	229	270	319
級間格差(%)	—	18	18	18	18	18	18	18

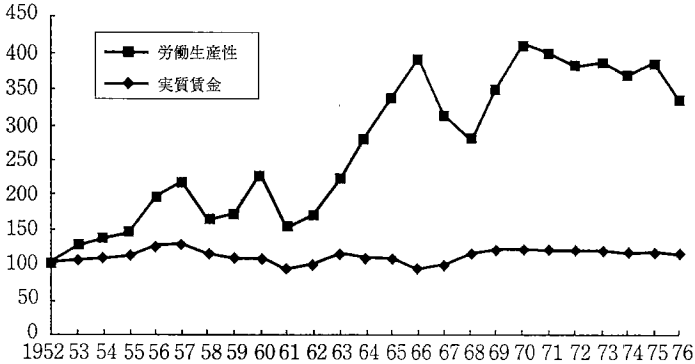
出所) 小嶋 [30] 116ページ。

れの賃金額が1級賃金を100とした指数(賃金係数)で示された。第18表は、賃金表のサンプルである。この賃金表は、職種や企業によって異なるものが適用されたが、1級と8級の格差は、軽工業が比較的小さく、2.7~2.8倍、重工業では、3.0~3.2倍程度で、基本的な構造は全国、全産業で同一であった。1級賃金を、基準賃金というが、これは各産業部門ごとに決められ、この基準賃金にそれぞれの級の賃金係数を乗ずれば、それぞれの級の賃金額がえられる。これをその級の基本賃金といい、全面的に月給制がとられた。なお企業の年度賃金基金計画のなかには、労働者の昇給計画が含まれており、企業ごとの昇給枠(労働者のなかで昇級の対象となる者の範囲とその比率)は、企業の主管部門が賃金総額計画の枠内で決定した¹⁰⁰⁾。

こうした賃金制度は、工業全体としては労働生産性を、労働者個人にあっては労働の達成をそれぞれ基準とした賃金決定メカニズムであって、労働に応じる分配の原則にもとづく社会主義的賃金制度の完成を企図したものであり、また質的刺激のメカニズムによる労働の適正な配分と生産の計画的配置を促すものとされた¹⁰¹⁾。けれども実際には、全国統一的な賃金制度の導入によって、政府が、賃金の等級決定基準と昇給範囲を直接的に統制し、それをつうじて賃金

100) 木崎 [28] 142-143ページ、小嶋 [30] 115-123ページ。

101) 山本 [59] 120ページ。



第3図 工業労働生産性と賃金 (1952年=100)

出所) 中兼 [44] 34ページより作成。

総額の規模を規制するものであった。すなわち、経済建設にあてる高蓄積を確保するための、いわゆる「合理的低賃金制」である¹⁰²⁾。第3図は、工業労働生産性と実質賃金の動きをみたものであるが、賃金の伸びは、生産性の伸びを大きく下回っていたことがわかる。けれども労働者は、このように賃金を低く抑えられても、上記の価格制度によって低価格の賃金財、つまり安い農産物を保障され、豊かとはいえないまでも、「安定した」生活を送ることができたのである¹⁰³⁾。ここからも賃金が、「合理的低賃金制」という名目でスターリン・モデルの「枠」にはめ込まれていったことが理解できるのである。

C 社会保障

新民主主義経済の成果によって国家の財政経済状況が好転したことをふまえて、1953年1月に「中華人民共和国労働保険条例のいくつかの修正についての決定」が政務院を通過し、これにもとづいて「労働保険条例」が改正され、実施範囲の拡大と待遇条件の向上がなされた。すなわち第19表は、主な改正点をまとめたものであるが、適用範囲が交通事業の基本建設企業と国営の建築企

102) 山本 [59] 124-133ページ、李 [68] 6ページ参照。そのほかたとえば、《当代中国》丛书编辑部 [2] 49-74ページ、顾 [4] 483ページ、宮下 [55] 111-136ページ、向山 [57] 435ページ、などを参照。

103) 中兼 [44] 84ページ。

第19表 「労働保険条例」の主な改正点

	1951年	1953年
適用対象	労働者総数100人以上の工場・鉱山とその附属企業および業務管理機関、鉄道・航運・郵便電信の各企業とその附属企業。	1951年「労働保険条例」で決めた適用対象のほか、工場、鉱山および交通運輸事業の基本建設企業と国営建築企業。
老齢年金	定年条件：男満60歳，女満50歳。 勤続年数は男25年間，女20年間。 そのうち退職する企業での勤続年数が10年以上。 給付水準：退職者の標準賃金の35～60%	定年条件：男満60歳，女満50歳 有毒有害労働は男満55歳，女満45歳）。 勤続年数は男25年間，女20年間。 そのうち退職する企業での勤続年数が5年以上。 給付水準：退職者の標準賃金の50～70%。
疾病給付	継続的な治療期間が3カ月以内の場合、勤務年数によって本人賃金の50～100%に相当する賃金を支給。 継続的な治療期間が3カ月以上の場合、勤務年数によって本人賃金の30～50%に相当する疾病救済費を支給。	継続的な治療期間が6カ月以内の場合、勤務年数によって本人賃金の60～100%に相当する賃金を支給。 継続的な治療期間が6カ月以上の場合、勤務年数によって本人賃金の40～60%に相当する疾病救済費を支給。

出所) 焦〔37〕20ページを、《当代中国》丛书編輯部〔2〕308-309ページをもとに加筆・修正。

業にまで拡大されるとともに、定年の条件も緩和され、老齢年金、疾病給付の水準も改善されたのである¹⁰⁴⁾。

これによって労働保険実施企業は、1953年3月末には4,400あまりに達し(前年比11.6%増)、適用対象労働者は420万人(同39.0%増)に達した¹⁰⁵⁾。さらに農業、手工業、資本主義工商業に対する社会主義改造が進んだ1956年には、適用範囲がさらに拡大され、商業、対外貿易、食糧、購買販売協同組合、金融、人民航空、石油、地質、水産、国営農場、造林などの13業種まで含むようになった。これによって適用対象となった労働者数は、1953年の4倍の1,600万人

104) 焦〔37〕20-21ページ。その詳細や実態については、たとえば《当代中国》丛书編輯部〔2〕305-310ページ、中国研究所〔40〕3-7ページ参照。

105) 《当代中国》丛书編輯部〔2〕307ページ。

に達した。これに集団労働保険契約を締結している事業単位の労働者数を加えると、労働保険の待遇を享受している労働者数は、その年の国営、公私合営、私営企業の労働者総数の94%に達し、その大多数をこの制度のもとにおさめることになったのである¹⁰⁶⁾。

1953年の政務院の決定と時を同じくして、労働部も「労働保険条例実施細則修正草案」を公布した。これによって労働保険を実施している企業においては、労働者の需要や企業の経済状況にもとづいて、単独あるいはそのほかの企業と連合で栄養食堂や託児所などを建設することが規定され、それにあわせて政務院財政経済委員会は、国営企業が、国家から賃金総額の2.5%を福利基金として受け取り、福利方面にかんするすべての経常補助や浴室・理髪室・洗濯室・授乳室・託児所・食堂の赤字補填に用いることを規定した。さらに11月には、「企業奨励基金弁法」に規定されている奨励基金の一部を、労働者の物質生活と文化生活を改善する各種の福利施設や集団福利事業に用いることを認めた。私営企業に対しても、利益の5～15%を労働者の集団福利事業や先進労働者の奨励に用いることを規定した（「四馬分肥」）。1957年1月には国務院から「職員労働者の生活方面の若干の問題に関する指示」が出され、住宅、通勤、医療、生活必需品の提供、生活補助について明確に規定された¹⁰⁷⁾。

たとえば前出の恒豊紗廠では、1956年には労働保護課を工場長の直属指導下におき、全工場の機械安全装置、労働条件、空気調節、作業安全衛生、女子労働者の衛生などに配慮した改善策を講じ、45の労働保護施設を完成させた以外に、5,634元を支出してさまざまな労働保護や厚生施設を設置した。そのなかには、妊婦食堂や胃病保健食堂あるいはイスラム教徒食堂の設置も含まれていた。

従業員の住居についても、同年には5万元以上を支出して職場の危険箇所を修理したり、雑居家屋（社宅アパート）の大部屋を仕切って、それぞれ居住できるようにしたり、住宅修理費用を貸し付けたりする措置を講じた。

106) 《当代中国》丛书编辑部〔2〕307ページ。

107) 同上書、192、194ページ。

生活困窮者には、補助金が支給され、同年の生活補助金受給者は1,107人、支給金額は13,274元（一人あたり平均支給額12元）に達した。支給対象者は、主として若い働き手が戦争などで死んで女か老人が一人で大家族を扶養しているケースがほとんどであった。

女子労働者保護については、たとえば、妊娠7カ月以上の労働者は、就労時間中1時間の休憩をとり、乳児をもっている労働者は、就労時間中20分ずつ2回授乳休憩をとることなどが厳格に守られるようになった。託児所の受託期間も、14カ月から18カ月に延長され、受託乳幼児数も同年には240人に増えた。

労働者の技術訓練および文化教育事業もまた急速に進展した。同年には20人の管理員と3科室の要員が紡績管理局の幹部学校に入学して、業務および必要な文化思想を学習した。従業員成人補習班もしくは業余学校に学ぶものは、839人で、1953年の私営時代と比べて約2倍半近くになった¹⁰⁸⁾。

こうして成立した企業福利・保障制度が、基本的に現在にまでいたっているのである（第20表参照）。住宅、病院、食堂、幼稚園、託児所、さらには学校の建設までもが積極的に進められ、大規模企業の場合、極端に言えば企業の敷地から出なくても生活に支障がないほどの「生活共同体」を形成していったのである。

たとえば長春第一自動車工場では、「工場の全敷地面積201万平方メートルのうち、約半分の100万平方メートルが従業員の生活用の敷地であるという。100万平方メートル中、80万平方メートルは住宅、医院、託児所、学校の敷地である。」「管理職を含まない4万6,000人の従業員のうち、直接生産従事者は2万人。他の2万6,000人は非直接生産従業員である。この中には、病院、諸学校、食堂、託児所、クラブなどの従業員が入っている。」「直接生産従事者2万人の工場で、その敷地内に居住する人口は20万人という。4万6,000人の従業員のうち、外部から通勤しているものは約1万人。3万6,000人の従業員及び管理者の家族が20万人近くいることになる。」「中小学校は15、託児所は21経営している。」¹⁰⁹⁾

108) 小嶋 [31] 129-130ページ。

109) 小嶋 [32] 102-103ページ。

第20表 企業労働者に対する労働保険給付内容・生活福利事業一覧

項 目	給 付 基 準	適 用 範 囲	費用の出所
労働保険給付内容			
(1)医療給付			
(a)無償医療	診療費・検査費・手術費・入院費、医師が投与した薬代は国の負担	職員、労働者	福利基金
(b)扶養直系親族の半額医療費負担	手術費用・医師の投与した薬代の50%を補助	同上	同上
(2)一時的または永久的な労働能力の喪失ないし死亡給付			
(a)公傷による休業中の賃金	もとの賃金を支給	同上	賃金基金
(b)公傷療養期間中の食費補助	必要食費の3分の2	同上	福利基金
(c)公傷による後遺症で退職した場合の給付	起居飲食に介護を要するものは本人の基本賃金の90%、介護 unnecessaryのものは本人の基本賃金の80%、それが35元以下の場合は35元を回復まで支給	同上	営業外費用の労働保険費用
(d)同上介護費用	その地方の一般機械製造業の2級労働者の基本賃金を超えない程度	同上	同上
(e)公傷による後遺症（廃疾）補助金	部分的な労働能力喪失者でまだ就業できるものはその後遺症の程度に応じてもとの賃金の10～30%	同上	同上
(f)病欠欠勤中の賃金	欠勤が連続して6カ月以内は本人賃金の60～100%を支給、6カ月以上のときは40～60%を支給する	同上	賃金基金欠勤が6カ月以上におよぶときは労働保険費用
(g)産休中の賃金	休暇は正常分娩56日、難産・双生児は70日、流産は30日以内、期間内はもとの賃金を支払う	女性職員・労働者	賃金基金
(h)育児補助金	一人っ子は月4元、双生児あるいはそれ以上は一人につき月8元を補助	職員、労働者	営業外費用の労働保険費用

(i)退職年金(月額)	本人のもとの基本賃金の60～100%を、それが25元未満のものは25元を支給する	同上	同上
(j)退職金(一時金)	本人のもとの基本賃金の40%、20元未満のものは20元を支給する	同上	同上
(k)定年退職者が移住するときの補助金	150～300元	定年退職労働者・幹部	同上
(l)退職者が家を探すための補助金	本人のもとの基本賃金の2カ月分	退職労働者・幹部	同上
(m)定年退職または退職者およびその直系親族の居住地に行くための必要全経費	現行の旅費支給規定に準拠して、交通費、宿泊費、手荷物送料、日当を支給する	職員、労働者	所属単位の旅費、交通費から支出する
(n)死亡葬儀費用	公務死亡はその企業の平均賃金の3カ月分を支給、公務によらない死亡は同2カ月分を支給する	同上	公務死亡は直接労働保険費用から、普通の病死は営業外の労働保険費用から支給する
(o)直系扶養親族への救済金	公務死亡は扶養人数に応じて毎月本人賃金の25～50%を支給、公務によらない死亡は扶養人数に応じて本人の基本賃金の6～12月分を一時金として支給する	同上	営業外の労働保険費用から支出
(p)直系扶養親族の葬儀補助金	10歳以上の親族は所属企業の平均賃金の2分の1、1～10歳の親族には同じく3分の1を支給し、1歳未満のものには支給しない	同上	同上
(3)集団労働保険事業			
(a)療養所		同上	国家予算によって解決する
(b)保養所		同上	同上
(c)養老院		企業を独身のまま定年退職した職員・労働者	同上
(d)企業が管理経営する療養所・業余療養所		ごく少数の企業の職員・労働者	企業資金

生活福利事業			
(1) 従業員個人に給付される福利手当など			
(a) 職員・労働者の生活困窮者への補助	各省・市・自治区で一般にその地区の最低生活水準に達する	職員, 労働者	福利基金から, または組合費中組合員の困窮援助費から支出する
(b) 親族訪問中の賃金	もとの賃金を全額支給	同上	賃金基金
(c) 親族訪問に要する旅費	全額支給	同上	企業管理費から支出する
(d) 通勤手当	支給基準は毎月本人が1.5元を自己負担し, それを上回る額を支給する 勤務先の通勤用バスを利用するものからは適当な料金を徴収し, 自分の自転車通勤するものには1.5元以下の修理費を支給する	一般に人口50万以上の都市で通勤距離が2km以上あり, 出退勤にバス・電車を利用する職員・労働者	同上
(e) 暖房手当	暖房が必要な省・市・自治区では寒冷の程度・期間の長短に応じて10～100元を支給する	淮河以北および秦嶺以北の地区の職員・労働者	補助賃金の項目から支出する
(f) 衛生費, 洗濯・理容費	基準なし	一部企業の職員・労働者	福利基金
(g) 家賃・光熱水道費	基準および支給方法は統一されていない	一部地域の一部職員・労働者	
(h) 石炭手当		一部炭鉱の老年職員・労働者	
(2) 集団福利事業			
(a) 医療設備	医療に従事する人件費・諸経費は全部国家が負担する	一部の企業の職員・労働者	福利基金
(b) 従業員食堂	小型設備などは企業が負担する 収支の差額(欠損)は全額国家が負担する	職員, 労働者	同上
(c) 授乳室, 託児所, 幼稚園	同上	一部の企業の職員・労働者	同上
(d) 浴室, 理容室	同上	同上	同上

(e) 従業員宿舎	維持費, 修理費, 管理費を 負担する	同上	同上
(f) 女子労働者衛生 室		一部企業の女子 労働者	
(g) 洗濯室		少数企業の職 員・労働者	
(h) 職員・労働者文 化体育施設およ び活動経費		職員, 労働者	組合費から支出す る
(i) 農村副業生産助 成金	生産開始費用および欠損が出 た場合全部国家が負担する	ごく少数の企業 の職員・労働者	福利基金
(j) 通勤専用あるい は夜間交替専用 バスの運転		一部の企業の職 員・労働者	
(k) 計画出産奨励金		一部の企業の職 員・労働者	福利基金

出所) 日本労働協会〔48〕237-249ページをもとに作成。

けれどもこうした保障が、高水準のものであったとはかならずしもいえなかつた。たとえば労働者にとってもっとも切実であった住宅についてみると、1952～58年に主として企業の設備投資という形で国家が建設した労働者住宅は、総額63億元、1億2,847平方メートルにのぼった。けれどもこうした建設によっても労働者の住宅環境はかならずしも高水準のものとはなりえず、一人あたりの居住面積は6平方メートルにすぎなかつたのである¹¹⁰⁾。

それはもちろん急激な人口増、雇用増に追われて建設が追いつかないという事情もあったが、それに加えて、こうした住宅の家賃が、労働者福利の観点ばかりでなく、上記のような高蓄積のための「合理的低賃金制」にささえられて、きわめて安価（地域差または住宅の設備条件によって異なるが、平均して賃金の5%、最高でも10%）¹¹¹⁾に設定され、住宅の新規建設資金はおろか、補修費さえ捻出できない水準におかれたことにも起因しているのである。このことは、計画経

110) 中国研究所〔41〕234ページ。

111) 同上。

済期における労働者福利の性格の一面を端的に表現しているといえよう¹¹²⁾。

Ⅲ 「枠」をめぐる対立のもとでの企業と労働者

——計画か「主人公」か——

1 企業と労働者の位置づけをめぐる対立

前章でみたように、第一次五カ年計画期においては、スターリン・モデルによる中央集権的計画経済体制が、社会主義経済建設のモデルとして急速に導入され、都市部における社会主義改造は、この時期の終わりにはほぼ完了した。

けれどもその過程で、この体制のもつ欠陥に対しての批判が早くも出現し始めていたのである。すなわち、1956年9月の中国共産党第八次全国代表大会における、企業活動に対する垂直的管理に対しての批判である¹¹³⁾。

この体制は、計画の策定・下達・管理を掌握する中央の行政幹部には絶大な権限をあたえる反面、企業や労働者をかれらの管理の対象として嚴重に束縛することとなり、企業を「主人公」である労働者が計画的・合理的に運営するとともに、その成果は労働の質・量に応じて公平・平等に分配するという、社会主義本来のいま一つの命題とは相容れない特質を内包していたのである。

したがってこのような体制の「枠」に内在する欠陥を批判し、社会主義本来の理念である労働者の主人公性を企業活動に積極的に反映させようという試みが起こるのは、それ自体としてはむしろ当然であったといえよう。けれども本来ならこうした試みは、労働者主権（＝「紅」）と計画性（＝「專」）の両立を模索する方向に即してスターリン・モデルの「枠」そのものの全面的な見直しのなかで推進されるべきものであった。

しかしながら中国では、これ以後「枠」そのものは本質的に問われることがないままに、その「枠」内で、いずれの側面を重視するかが経済建設をめぐる

112) 大塚〔22〕110-113ページ。

113) 李雪峰：《加强党对企业的领导，贯彻执行群众路线》，1956年9月24日（邦訳「企業に対する党の指導を強化し、大衆路線を貫徹執行しよう」中国経営会計研究資料叢書編集委員会〔39〕所収）。

対立の焦点となり、復興期に「又紅又専」（「紅」でもあり「専」でもあれ）の観点から成立した企業管理の基本原則からはずれて、路線闘争に転化したのである。すなわち「大躍進」期（1958～60年）に毛沢東らによって推進され、「文化大革命」期（1966～76年）（以下「文革」期）に極限化した「紅」路線と、国民経済調整期（1961～65年）（以下、調整期）に劉少奇、鄧小平らによって志向された「専」路線との深刻な対立である¹¹⁴⁾。以下では、こうした体制の「枠」をめぐる路線対立において、企業や労働者がどのように位置づけられたのかをやや具体的に考察することとする。

A 「大躍進」期

毛沢東によって推進された「紅」路線とは、「大躍進」のメイン・スローガン（「大いに意気込み、常に高い目標をめざし、多く早く立派に無駄なく社会主義を建設しよう」）に象徴されるように、共産主義の理論を身につけた労働者大衆の主体性、主観能動性の発揮を経済建設の原動力にしようという路線である。上記のように第一次五カ年計画をつうじてスターリン・モデルが導入され、そのもとで行政による垂直的管理が次第に強化されてくると、これに対する批判が「紅」の側から噴出し、それが、復興期、第一次五カ年計画期をつうじての経済建設と社会主義改造の一応の成功からくる楽観論や急進論とも結びついて、党の主導のもとで経済の実状を無視した過大な「計画」を掲げ、これをもっぱら大衆の主観能動性の発揮によって実現しようとする「大躍進」運動へと発展し、まず「紅」路線が形成されたのである¹¹⁵⁾。

この路線のもと企業にかんしては、①地方の管理にゆだねるのが適当である若干の工場が中央工業部門によって直接管理されていること、工業管理における物資の分配、財務管理、人事管理などの面にかんする地方の権限があまりに小さいこと、②企業の管理者の、その企業に対する管理権限があまりに小さく、企業内の業務に対する工業行政部門の管理が多すぎることで、従来の管理体制

114) この路線対立については、拙稿 [65] 189-192ページ参照。

115) 「大躍進」期の経済政策やその背景については、たとえば 顧 [4] 583-597ページ参照。

の欠陥として批判された¹¹⁶⁾。

その結果、中央直属企業の87%に相当する8,000あまりの企業の管理権が地方に移され、中央が統制する生産財、資本財の品目も530種から130種に減った。そのうえ計画権限も拡大され、各省（直轄市、自治区）は、地域内の、地方管理企業だけでなく中央直属企業にもわたる計画を策定して国家計画機関と中央各部に送付することになった（計画管理の複線制〔「双軌制」〕）。中央の計画（「第一帳簿」）を達成するという前提のもとに、地方がさらに工・農業生産の積み増し（「第二帳簿」）を行うことも認められた。臨時工を募集、採用する権限もゆだねられた¹¹⁷⁾。

企業活動に対する指令性計画指標も、12から①主要製品の生産量、②職員・労働者数、③賃金総額、④利潤、の4つに減り、さらに実現利潤のうち一定率を留保できることになった。そのため、以前には政府から直接企業に支給されていた費用や奨励基金が、企業の留保利潤でまかなわれることになった。企業は職員・労働者総数が増加しないことを条件に、機構と人員を調整することもできるようになった¹¹⁸⁾。

こうした管理権限の中央から地方や企業への下放にともなって、企業内においても、管理権限の労働者への下放がめざされた。すなわち、経営管理権限を工場長に一元化していた工場長単独責任制（「一長制」）から、中国共産党第八回全国代表大会の決定にもとづく党委員会指導下の工場長責任制への移行、そして「両参・一改・三結合」の追求である¹¹⁹⁾。「両参・一改・三結合」とは、①労働者が全面的に管理に参加し、幹部が経常的に現場の労働に参加すること（「両参」）、②それを基礎に不合理な規則、制度を改革すること（「一改」）、③企

116) 《国务院关于改进工业管理体制的规定》，1957年11月15日（邦訳「工業管理制度改善に関する国务院の規定」日本国際問題研究所・中国部会〔47〕所収、533ページ）。

117) 石原〔18〕149-150ページ。

118) 《国务院关于改进工业管理体制的规定》（邦訳 日本国際問題研究所・中国部会〔47〕所収、536-537ページ）。上原〔19〕166-168ページ参照。

119) こうした企業管理制度の展開については、拙稿〔65〕193-197ページ参照。

業管理においては幹部、労働者、技術者が常に固く結合すること（「三結合」）であった。

以上のような改革は、一見、スターリン・モデルを正しく批判し、企業の自主権と労働者主権の理念を計画経済のなかで生かそうとしたもののようにみえる。けれどもその実は、計画・管理の専門家の活用を軽視し、何よりも客観性と合理性を欠いた誇大な計画を、党（「紅」主流）の指導として企業・労働者に絶対のものとして押しつけ、その方針に忠実である限りにおいてのみ企業と労働者の主観能動性をあおろうとしたのであって、本質的に「枠」からふみだそうとするものではなかったのである。

B 調整期

上記のような「大躍進」が、行き過ぎた「大衆路線」による混乱や度重なる天災、さらにはいわゆる中ソ論争の報復としてのソ連の対中援助打ち切りなどによって挫折し、国民経済に多大な損失をもたらしたのをうけて、第二次五カ年計画は1960年末をもって中断された。そして1961年からは、劉少奇、鄧小平らの主導のもとに、国民経済の混乱收拾と均衡回復のための調整政策が以後5年間にわたって採られた¹²⁰⁾。この過程で、折からソ連で推進されていたような、「利潤」導入、「物質的刺激」などをもとり入れた、専門家による客観的な管理（「専治廠」）を導入しようとする「専」路線が形成されたのである。

この時期においては「大躍進」期に生じた経済の混乱收拾と生産力の回復が主要な課題であったため、周知のように、農村部においては人民公社の縮小（「三級所有制」）やいわゆる「三自一包」など柔軟な政策がとり入れられたが、この路線のめざす方向は、明らかに厳格な計画経済体制の再建であった。それはこの路線のもとでの企業と労働者のあり方について規定した、同年9月の「国営工業企業工作条例（草案）」（以下「草案」）、いわゆる「工業七十条」に以下のように盛り込まれていた¹²¹⁾。

120) 調整期の経済政策やその背景については、たとえば顧〔4〕622-653ページ参照。

121) 加藤〔24〕44ページ参照。

①企業に対する行政部門の管理の一本化（総則 第4条）。「大躍進」期には、地方に計画権限が拡大されて「双軌制」が実施されたが、再び中央集権化されて計画は指令性指標として企業に下達されるようになった（「単軌制」）。1963年には、中央各工業部は地方に移管していた所管の企業を基本的に回収し、中央直轄企業は1万あまりに回復した¹²²⁾。

②「五定」と「五保」の制定（第1章 第9条）。国家の企業に対する「五定」とは、(1)製品計画と生産規模を定める、(2)人員と機構を定める、(3)主要原料、材料、燃料、エネルギー、工具の消耗ノルマ（「定額」）と供給源、を定める、(4)固定資産と流動資金を定める、(5)協業関係を定める、ことであり、企業の国家に対する「五保」とは、(1)製品の品種、品質、数量を保証する、(2)賃金総額を超えないことを保証する、(3)コスト計画の完成を保証し、コストをおさえる努力をすることを保証する、(4)上納利潤の完成を保証する、(5)主要設備の使用期限を保証する、ことである¹²³⁾。中央統制によって配分される生産財・資本財の品目数も、地方分権化する前の1957年水準にまで回復した¹²⁴⁾。

③協業の提起（第6章）。企業間で直接協業関係を結ぶことにより、原材料の供給の確保、分業と協業による生産性の向上がはかられている。とりわけ「固定的な協業関係」の形成が重視されている（第6章 第44条）。そして1964年下半年から1966年上半年までの間、産業別に組織された専門的経済組織である「トラスト」が実験された。このトラスト化は、地方の行政区域別の分断的管理による欠点を克服しようとするものであった¹²⁵⁾。

④企業内での政治活動、党の役割、大衆運動の展開を相対的に後退させてい

122) 石原 [18] 150ページ。

123) 加藤 [24] 47-48ページ。

124) 石原 [18] 150ページ。

125) 中央各部が試営したものとしては全国的トラストが9、地域的トラストが3、省・市が試営したトラストは11であった。その特徴は以下のとおり。①過去における各級、各部門の多頭指導から、トラストの統一指導に変える。②工場、鉱山を単位とした独立採算性から、トラストを単位とした傘下の工場・鉱山を統一計画下におく制度に移行する。③部・庁・局の行政的管理から、経済組織による運営に転じる。もともとトラストは短命に終わったため、ほとんど実態に影響を及ぼさなかった。同上、151ページ。

る。たとえば、勤務時間内での政治学習の禁止，集団活動を週4時間以内に限定する（第3章 第27条），企業党委員会の主要任務を思想・政治工作におく（第10章 第64条），大衆による製品の自主検査，大衆の創造，発明などの役割を低く見積もる（第2章 第17, 19条）など。

⑤出来高払い賃金制，職歴手当などの導入（第4章 第26条）。労働者，技術者，職員に対し，労働に応じる分配の原則にもとづいた分配を行うため，積極的に個人，集団の間に格差をつける試みがなされている。報奨金の支給についても細かな規定を設けている（第4章 第27条）。

⑥責任制度の確立（第7章）。企業内の各級（作業場，工区，班）に責任者を配置し，生産，技術，財務などの活動に対する任務分担と責任の所在を明確にさせる。さらにそれは，党委員会指導下での工場長をはじめとする全工場の統一的生産・管理指導系統によって集権的に指導される。

このように「草案」では，生産の安定的増加，品質の保証，労働生産性の向上のために生産，企業の専門家による「計画的管理」に主眼がおかれていたといえるのである。

C 「文革」期

調整政策の結果，生産力が回復してくるにつれて，再び上記のような手法に対する批判が，幹部の不正，腐敗，汚職，官僚主義の顕在化や折からの中ソ対立の激化とも結びついてなされるようになった。「専家治廠」「利潤第一」「物質的刺激」の管理方式に反発した政治思想工作，たとえば工業においては大慶，農業においては大寨を社会主義建設のモデルとして学習する政治キャンペーン（「工業学大慶・農業学大寨」）などが展開されたのである。そしてついには「専」路線こそが修正主義，資本主義復活の道につうずるものとの巻き返しが，危機感を深めた「紅」の側からはかれ，これを「走資派」（「資本主義の道を歩む実権派」として，「階級闘争」によって打倒しようとする「文化大革命」が発動されて両者の対立，分裂は決定的なものとなったのである¹²⁶⁾。

126) 「文革」期の経済政策やその背景については，たとえば 顧〔4〕686-731ページ，上原〔19〕メ

こうしたなかで「草案」や全国的・地域的專業公司（トラスト）、部門系列支配に対する批判として登場したのが、1965年7月の「国营工業企業工作条例（修正草案）」（以下「修正草案」）である。この「修正草案」は、形式上は上記の「草案」を修正したものとなっているが、その内容はほとんど一新されており、党の政治指導による経済の統帥や「両参・一改・三結合」「大衆路線」の強調など、「紅」路線が鮮明に復活しただけでなく、それがいっそう一面化され、極限化された形で強調されたのである。その主な特徴は以下のとおりである¹²⁷⁾。

①毛沢東思想、政治（階級闘争）の強調（総則 第3条，第12章）。工業企業は、あらゆる活動においてかならず毛沢東思想を指針とする、かならず階級闘争を要とする、日常的活動において政治を突出させる、こととされた。

②行政的指令による管理方法が否定され、党（革命委員会）の指導や「大衆路線」が強調された（第1～4章）。この結果中央各部の直轄企業のほとんどすべてが地方に移管された。中央に残された直轄企業はわずか142を数えるのみとなった。鞍山製鉄所、大慶油田、長春自動車製造工場など全国的な大規模企業もすべて所在省の管理にゆだねられた。1972年には、中央が統制する生産財、資本財の数も1966年時点の39%にまで減少した¹²⁸⁾。

③企業は生産、生活の場としてだけでなく、国防をも担う場として位置づけられた（第18章）。

④時間給賃金を基本とし、単項目の報奨金を廃止するなど、「物質的刺激」が否定された（第7章）。

⑤「両参，一改，三結合」の強調（第13～15章）。

以上のように一見きわめて対称的な思考や手法を採る両路線でありながら、双方ともに常に党の決定した路線による指導を絶対至上のものとして位置づけて、

↘65-100ページ参照。

127) 中国共産党中央委員会：《国营工业企业工作条例（草案）》，1965年7月（邦訳「国营工業企業活動条例（修正草案）」中国経営会計研究資料叢書編集委員会 [39] 所収，249-278ページ）。

128) 石原 [18] 151ページ。

そこからの逸脱は容認せず、時には路線推進上の必要から地方や企業、労働者に若干の権限を移譲する形態をとることはあっても、それは事実上の単一所有制を基礎とした中央集権的計画経済体制という「枠」のなかでの変更すぎなかった。しかもその「枠」自体に大きな矛盾が内在する限り、そのなかでの左右への極端なゆれは、中国の経済建設に多大な障害をもたらすこととなったのである。

2 「枠」のなかでの労働者の待遇

上記のように、中央集権的計画経済体制の「枠」をめぐる深刻な対立が労働者の待遇にも反映されていったのは当然のことであり、むしろそれこそが対立の重要な焦点であった。以下でその点について少し具体的にみてみよう。

A 雇 用

第一次五カ年計画の過程で形成されて以来、国营企業の雇用制度の基本は、都市・農村間の戸籍上の区分を基礎にした「統一配分」であり、終身の身分保障をともなう「固定工」制度であった。けれども現実には、このような「固定工」以外に多数の「臨時工」や「契約工」が農村出身者を中心として存在していたのであり、その存在を身分的な差別ととらえて、「公正・平等」の見地からこれを究極的に「固定工」化する方向を追求する「紅」の立場と、計画を重視し、効率化の見地からこれを積極的に容認する「専」の立場とが対立したのである。

第21表は、国营企業における職員・労働者の構成を示したものであるが、これによると、現実にはこのことと一見矛盾するかのようには、「紅」主導の「大躍進」期には農村から供給される「臨時工」「契約工」の雇用が急激に増え、戸籍上での農民の都市への流入取り締まりも緩和されている。たとえば1958年における新規採用者は、雇用の権限が省レベルに下放されたことも加わって、実に2,081.7万人にのぼったが、そのうちの過半数を占める53.0%が農村からの流入であり、都市部新卒者の20.2%、そのほかの都市部からの採用が26.7%を

第21表 国营企業職員・労働者の構成（年末数）

（単位：万人）

年	総数	「固定工」	非「固定工」		
			総数	「臨時工」	「契約工」
1953	1,825.6				
1954	1,880.9				
1955	1,907.6				
1956	2,423.0	2,123.0	300.0		
1957	2,450.6	2,248.6	202.0		
1958	4,532.3	3,354.1	1,178.2		
1959	4,560.8	3,571.0	989.8		
1960	5,043.8	4,261.0	782.8		
1961	4,171.2	3,757.9	413.3		
1962	3,309.1	3,058.4	250.6		
1963	3,293.1	3,074.6	218.5		
1964	3,465.0	3,203.9	261.1		
1965	3,738.0	3,376.1	361.9		
1966	3,934.0	3,423.0	511.0		
1967	4,006.0	3,444.0	562.0		
1968	4,170.0	3,596.0	574.0		
1969	4,335.0	3,758.0	577.0		
1970	4,792.0	4,126.0	666.0		
1971	5,318.0	4,644.1	673.9		
1972	5,610.0	5,265.0	345.0		
1973	5,758.1	5,339.0	419.1	248.1	171.0
1974	6,007.0	5,433.1	573.9	231.9	342.0
1975	6,426.0	5,642.0	784.0	271.0	513.0
1976	6,860.0	5,889.1	970.9	286.9	684.0

出所）石原〔18〕177ページより作成。

大幅に上回った¹²⁹⁾。これらは「大躍進」政策の推進によって各企業が現実から大きく乖離する誇大計画を至上課題として策定、実行しようとした結果、一時的な「労働力不足」が生じた結果であって、こうした「臨時工」「契約工」を

129) 木崎〔28〕109ページ。

長期にわたって容認しようとしたものではなく、翌1959年には、労働者総数の増加は28.5万人にとどまったにもかかわらず、「固定工」は217万人増加したことからも明らかなように、漸次「固定工」化をはかろうとするかれらの意図に変わりはなかったのである。

けれども「大躍進」が失敗に終わり、その方向が完全に実現しえないままに「専」主導の調整期を迎えるや、雇用情勢は一変した。すなわち労働力の効率的、計画的な配分、調整を主眼にすえて、ソ連の経験を参考に「契約労働制」の導入や、それにもとづく解雇を認める方向での改革が実行に移された。1959年には各地、各企業の雇用の権限は中央政府の手に戻され、1961年からは人員削減事業が開始された¹³⁰⁾。それは、1958年以降に農村部から雇用された者や農村に親戚のいる者は農村に帰し、また年輩の労働者（「老弱病残」）に希望退職を募る、などの手段を用いたもので、1963年まで続き、1,751万人を整理している。そして1964、65年には「臨時工」「契約工」＝「亦工亦農」制度（農民を、農民としての身分を変えないまま、農業と工業の両方に従事させる雇用形態）の積極的な普及がはかられた¹³¹⁾。

この制度は「二種の労働制度」とよばれ、「固定工」制度と「臨時工」「契約工」制度が同時並存することをさしている。

その内容について、この制度の提案者で当時の国家主席、劉少奇は次のように述べていた¹³²⁾。「固定されたものはごく少数の人で、主に古参労働者、複雑な技術を持つ古参労働者と幹部に限られる。それから長期契約工と、短期契約工がある」「契約工は仕事があればやる。なければやめる。彼らは労働者でありながら、農民でもあり、家を農村に構える」

けれどもこの制度は、実際には新規に雇用される者に対してのみ適用され、従来の「固定工」制度に流動性をあたえるまでにはいたらなかった。むしろ企

130) 中共中央：《关于精减职工工作若干问题的通知》，1961年6月，中共中央，国务院：《关于进一步精减和减少城镇人口的決定》，1962年5月。李〔68〕15ページ。

131) 木崎〔28〕109、120ページ。

132) 李〔68〕15ページ。

業内に新たな身分制を作り出しただけであった。

1966年に「文革」が発動されると、新卒者に対する行政をつうじての労働力配分は停止され、とくにその初期には、都市部の求人自体が停止したといわれる。「文革」がもっとも高揚した1960年代後半には、「階級闘争を要とする」方針にもとづいて、各企業では幹部に対する造反、奪権が展開され、「頭脳労働者と肉体労働者の大結合」の名目で数十万の幹部、知識人が農村へ送るとともに、中・高・大学卒業者も都市部での就業機会をあたえられず、農村地域へ「下放」されていった。その一方で、農民を国营企業に迎え入れたり、「臨時工」などの「固定工」への大量の切り替え（「転正」）が試みられたのであった¹³³⁾。

B 賃 金

雇用の場合と同様の発想にもとづいて、「大躍進」期以降、賃金の面においても二つの路線の顕著な対立が表面化し、その制度はめまぐるしく変遷した。すなわち、労働者の「階級的自覚」による「主観能動性」を重視する「紅」においては、物質的刺激につながる出来高払い賃金制を排除し、賃金格差の縮小を強調したのに対して、「専」においては、「労働に応じた分配」を柱に、計画の達成と「効率化」の推進をはかろうとしたのである。

「大躍進」期においては、農村の人民公社において「供給制」を加味した分配制度がとりいれられたことをうけて、「紅」の主導のもとに1958年以降、「出来高払い賃金制撤廃運動」が展開され、江蘇省、甘肅省、遼寧省を中心に、工業企業にも「半供給・半賃金制」を導入しようという試みが始まった¹³⁴⁾。いわゆる下からの「共産主義の風」である。

出来高払い賃金制は、1956年の賃金改革以降、重工業部門や建築部門に加えて軽工業部門や炭鉱試掘などの地質関係部門、国营農場にまで導入されるようになり、同年には、国营企業生産労働者中に占める出来高制労働者は、41.8%に達していた¹³⁵⁾。それが、上海の江南造船所と撫順の大型機械製造工場で出来

133) 木崎 [28] 109, 120ページ, 李 [68] 18-19ページ参照。

134) 山本 [60] 130-131ページ, 小嶋 [30] 130-134ページ, 李 [68] 13-14ページ参照。

高払い賃金制が廃止されたことが伝わると、強力な推進運動によってたちまち全国へ伝播し、1960年末には、出来高制で賃金を受け取る労働者は、5%を下回るようになったというのである¹³⁶⁾。そして折から農村において、大規模水利建設や公社工業建設運動のなかで多くの婦人労働力が動員されたことを背景に実施されていた、食糧を「公共食堂」による現物給与制とし、残りを賃金として支払うという「半供給・半賃金制」を、共産主義における「必要に応じた分配」とも結びつけて、企業においても実施することが「当面唯一の正確な方向」とされ、その条件が整うまでの一時的な形態として時間制賃金を採用することが望ましいとされたのである¹³⁷⁾。

「大躍進」期後半には、出来高払い賃金制の廃止に加えて、「総合的奨励制度」の名のもとに奨励金の項目が統合されてさらに奨励率が切り下げられるとともに、幹部や重工業部門の賃金水準の引き下げ、さらに1958年以降、技能考課による定期昇格制度の廃止もあって、産業間、企業間、熟練・非熟練間の「格差是正」が進んだ。けれども同時にそれは、「大躍進」に必要な膨大な建設資金を調達するための、賃金水準の全般的な低下も意味していた。国営企業労働者の平均実質賃金は、1958～60年の間に18.4%落ち込んだのである（第3図参照）¹³⁸⁾。

1961年1月に調整政策が決定され、同年9月には前記の「草案」が公布されると、賃金制度は一転して「効率」と「物質的刺激」を重視するものとなった。賃金および奨励金については、第4章の第25～30条に定められていたが、その主な内容は以下のとおりである¹³⁹⁾。①労働報酬の多寡は、熟練度、労働量、労働の質にもとづいて決定し、それ以外の基準を用いない（第25条）。②労働生産性を高めるために出来高払いが必要な場合には、出来高払い賃金制を実行する

135) 山本 [60] 128ページ。

136) 小嶋 [30] 130ページ。

137) 山本 [60] 131ページ。

138) 李 [68] 14ページ。「総合的奨励制度」については、たとえば山本 [60] 137-140ページ参照。

139) 加藤 [24] 54-55ページ。

(第26条). ③奨励金の支給について細かな規定が設けられている(第27条). たとえば奨励金には、総合奨励金と単項目奨励金があり、前者は生産量、品質、節約などの指標を完成すると支給され、後者は創造や発明、重大事故の防止や根絶、に対して支給する。支給に際しては平均主義的に分配したり、賃金等級による分配をしてはならず、支給の条件を満たしているか否かにもとづき、個人がノルマを達成ないし超過達成していれば、たとえ工区や班が任務を完成していなくても支給する。④企業管理や生産条件の悪化、生産や操業の停止に対しては収入を保証する一方で、労働態度によっては賃金をカットする(第28条). ⑤定期昇級(第29条). ⑥職歴手当や熟練に対する特別手当を支給する(第30条).

このように「草案」による賃金や奨励金は、一見すると労働に応じた分配が貫かれていたように見える。けれどもこの時期には、調整期を目前にひかえた1959年12月11日に制定された「賃金基金管理試行弁法」にもとづく「賃金基金管理」制度によって、賃金支出を計画外に増加させることができないなど、中央からのコントロールが厳密であり、賃金率の引き上げも行われなかったのである(第3回参照)¹⁴⁰⁾。すなわち、それは「大躍進」期の賃金制度とは形を異にするとはいえ、やはり高蓄積達成の手段であり、限られた「枠」内での、限られた対象への「物質的刺激」だったのである。

「文革」が発動されると、「草案」は資本主義の復活をはかるものとして徹底的に批判され、1965年7月には「修正草案」が公布された。賃金、奨励金については、第7章の第31～33条に規定されていた。その特徴は以下のとおりである¹⁴¹⁾。①労働者の積極性を十分に動員するためには、「たんなる物質的刺激」ではなく、政治による統帥を結びつけなければならない(第31条)。②労働者の賃金は、時間制賃金を基本的な形式とする(第32条)。③奨励金制度は、総合奨励金を基本的な形態とし、一般的には、単項目の奨励金を実施しない(第33条)。

このように「大躍進」期の「共産主義の風」による「半供給・半賃金制」の

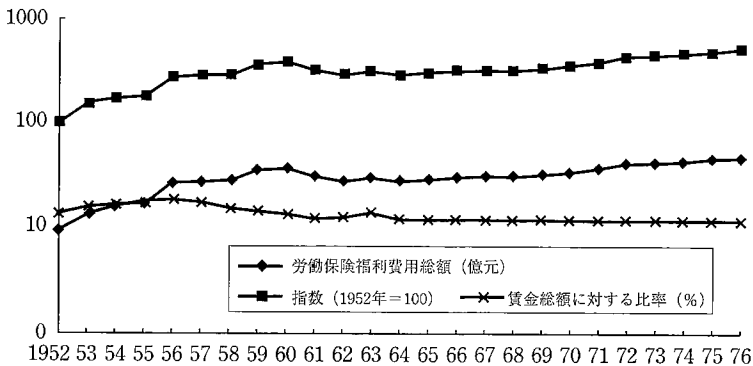
140) 「賃金基金管理」制度については、たとえば山本 [61] 122-127ページ参照。

141) 中国経営会計研究資料叢書編集委員会 [39] 257ページ。

ような事例こそ現れなかったものの、徹底的な、腕ずくの「修正主義」批判によって、物質的刺激機能はほとんどなくなってしまったのであった。そして多くの幹部や「知識青年」は農村に「下放」されて最低生活費しか支給されず、熟練労働者も、技能考課による昇級の停止や能率給の廃止によって、賃金水準は下がる一方であった。その一方で「臨時工」の「固定工」への身分転換や農民の国営企業への大量採用によって、非熟練労働者は収入増となり、熟練・非熟練間の賃金格差は「是正」されたのである。けれどもこうした「格差是正」は、結果として「平等主義」（その実は平均主義）的低賃金とよばれる状況をつくりだしたただけであった（第3図参照）¹⁴²⁾。

C 保障

以上のように雇用や賃金制度が路線によって両極に変動し、対立したのとは異なって、企業の労働者に対する保障については、大きな変動はなかったといえる。第4図は、国営企業職員、労働者に対する労働保険と福利費用の総額と指数（1952年=100）、賃金総額に対する比率を示したものであるが、各時期をつうじて安定的であり、この分野が路線にかかわらずこの体制の「枠」にお



第4図 国営企業労働保険福利費用の総額、指数、賃金総額に対する比率
出所) 国家统计局社会统计司 [5] 189ページより作成。

142) 「平等主義」的低賃金構造については、たとえば李 [68] 19-20ページ参照。

いてはいわば聖域であったことを示している。すなわち「紅」にあつては、それはとりもなおさず労働者の「主人公」性の具現，証明であり，「専」にあつても計画の達成と「効率」向上のための物質的基盤であると考えられたのであり，またそれぞれの路線に労働者をひきつけるためにも競つてその拡充を表明していたのである。

「大躍進」期には，人民公社における「供給制」や一連の集団的福利が，「共産主義の萌芽を備えている」と高く評価されたことの影響や，自主権拡

大によって企業が利潤を留保することが認められたことなどがあいまって大きく伸びた。とくに食堂や託児所，幼稚園が激増した（第22表参照）¹⁴³⁾。

調整期においても「草案」第4章の第31条において企業の指導者が従業員の生活に関心をもち，生活福利面に注意することを定めている（ただし「臨時工」「契約工」には，農村の人民公社によって保障があたえられているものとみなされたため，保障はあたえられなかった）¹⁴⁴⁾。すなわち，食堂を運営するために労働者の代表によって食事委員会を組織すること，必要性と可能性にもとづいて計画的に従業員宿舎を建設すること，親族訪問休暇を保証すること，疾病予防と治療に力を入れること，生活困難者に扶助をあたえること，企業内のほ乳室，託児所，便所，浴場，理髪室，娯楽室などの集団福利事業を積極的に運営すること，条件にあう企業は労働保険業務をしっかりと行うこと，などである。

「文革」期においても「修正草案」第7章の第34，35条において福利にかん

第22表 工鉱業企業託児所設置状況

	託児所数 (万)	受託児童数 (万人)
1952	0.1	4.5
1953	0.3	9.2
1954	0.7	16.4
1955	0.7	19.5
1956	0.8	22.2
1957	1.1	26.1
1958	2.3	91.6
1959	3.2	105.1
1962	3.0	98.5
1963	3.1	100.9
1964	3.2	100.5

出所) 第3図と同じ(同書, 213ページより作成)。

143) 《当代中国》丛书编辑部〔2〕198ページ。

144) 加藤〔24〕55-56ページ。

しては「草案」とほぼ同じ内容が規定されているほか、へき地の企業に対して生活必需品の供給を保証し、劇団や映写隊を巡回させること、勤儉家事、家族計画を提唱して家族生活を合理的に按配すること、企業が管理している小中学校、幼稚園、工場区以外の浴場、理容室などの社会的サービスについては徐々に地方政府の統一的管理に移管すべきこと、などが含まれている¹⁴⁵⁾。

む す び

以上にわたって不十分ながら、新中国の建国から「文革」の終息（1976年）にいたるまでの、中国における企業・労働者の位置づけと経済体制とのかかわり、そしてそのもとの労働者の待遇（雇用、賃金、保障）について検討したつもりである。第23表は、その変遷を簡単にまとめたものである。

中国における労働者政策は、建国直後の復興期においては、新民主主義経済体制のもと、当時の経済の現状を直視したきわめて現実的なものであった。そしてそれは、けして誤っていたわけではなく、むしろ、新民主主義経済の成果にみられるように、堅実な発展の可能性を秘めていたといえるのである。

けれども第一次五カ年計画期以降、当初の既定の方針を放棄して社会主義化へ急旋回するなかで、形のうえでは新民主主義経済の成果を継続し、発展させるといふ姿をとりながら、現実よりも社会主義の理念が重視され、最優先されることになった。しかもその依拠する社会主義とは、中央集権的計画経済体制（スターリン・モデル）という内部に重大な矛盾をはらみ、路線対立を生み出さざるをえないものだったのである。

もちろん雇用、賃金、保障それぞれをとりあげてみれば、建国前における労働者の悲惨な状態と比較するとき、それはむしろ大きな成果であったとみるこ

145) 中国経営会計研究資料叢書編集委員会〔39〕258ページ。なお「文革」中は、労働保険の運営主体である労働組合が事実上崩壊したが、労働者が保障を享受する権利を守るために、財政部から1969年2月に「国営企業財務工作中のいくつかの制度の改革に関する意見（草案）」が出され、労働保険支出を営業外支出項目とすることになった。邵・陳〔8〕63ページ（邦訳 辻・加藤〔43〕所収、179ページ）。

第23表 中国における企業・労働者の位置づけと労働者待遇の変遷

	雇 用	賃 金	保 障
<p>国民経済復興期 (1949.10~1952) 新民主主義経済体制 企業：企業化（「生産改革」）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 国営企業→「社会主義的な性質」 「主要な物質的基礎」「指導的な力」 • 私营企業→「公私兼顧」「労資両利」 <p>労働者：民主化（「民主改革」） 抛り所：「中国労働運動の当面の任務に関する決議」「共同綱領」など</p>	<p>政府による配分というよりは、失業者への職業紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「包下來」 • 「労働者招聘委員会」 • 「労働紹介所」 • 「生産自救」 • 臨時工、引き抜き、転職 • 解雇 <p>（新規大卒者は早くから配分）</p>	<p>全体としては旧賃金制度</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「原職原薪」 • 「工資分」（現物基準） <p>（一部国営企業では八級賃金制、出来高払い賃金制、奨励賃金制）</p>	<p>「革命の証」、最大限で ける限り推進</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「中華人民共和国労働 保険条例」
<p>第一次五カ年計画期 (1953~1957) 中央集権的計画経済体制 企業：国営企業</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12の指令性計画指標、価格制度 →「大鍋の飯を食う」 <p>労働者：「国（企業）の主人公」</p> <ul style="list-style-type: none"> • 労働配分、「戸口」管理制度、「按勞分配」, 「同一労働・同一賃金」,「五包」,「檔案」制度 →「鉄の茶碗」 <p>抛り所：「スターリン・モデル」</p>	<p>政府による労働配分</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「労働就業委員会」 • 「統一管理・分工負責」 • 「固定工」 <p>（「三人の仕事五人でする」）</p>	<p>全国一律の八級賃金制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「賃金改革に関する決定」 <p>（貨幣賃金制、八級賃金制、出来高払い賃金制、奨励賃金制）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「合理的低賃金制」 <p>（「三人の賃金を五人で受け取る」）</p>	<p>「社会主義の証」、実施 範囲の拡大と待遇条件の 向上</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「労働保険条例」改正 • 福利基金（賃金総額の3%） • 奨励基金 • 「四馬分肥」
<p>「大躍進」期 (1958~1960) 企業・労働者：「民主化」 抛り所：中国共産党第八回全国代表大会の決定、 「工業管理制度改善に関する規定」など</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用権限の地方、企業 への移譲 	<ul style="list-style-type: none"> • 「共産主義の風」 <p>（出来高払い制賃金の廃止、 「半供給・半賃金制」）</p>	
<p>国民経済調整期 (1961~1965) 企業・労働者：「効率化」 抛り所：「国営工業企業活動条例（草案）」など</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 「二種の労働制度」 <p>（「固定工」と「臨時工」 「契約工」）</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 「合理的低賃金制」 <p>（出来高払い制賃金、奨励 賃金制）</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 「草案」第4章
<p>「文化大革命」期 (1966~1976) 企業・労働者：「民主化」 抛り所：「国営工業企業活動条例（修正草案）」など</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 「下放」 • 「転正」 	<ul style="list-style-type: none"> • 「平等主義」的 低賃金 <p>（時間制賃金）</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 「修正草案」第7章

とができよう。けれどもそれは、市場における競争もなく、国際的な経済交流はおろか、広大な国内の農村部とも基本的に切り離された「枠」のなかでのみ存立しうるものでしかなかったのである。しかもこの体制の矛盾が生み出した深刻な路線対立のなかで、労働者政策もまた分極化し、歪曲ないし矮小化され、それが一見「枠」への正当な批判にみえながらも、むしろ異常なまでの「枠」への固執へと結びつき、企業管理制度など「枠」を構成するほかの要因ともかかわりあいながら、生産力の発展を阻害し、ついには「枠」そのものの崩壊をもたらしたのである。

周知のように中国では1978年末の「中共11期3中全会」以来、「改革・開放」政策を強力に推進し、その進展によって急激な経済成長という大きな成果をえた。それにもかかわらず、かつては政府と企業が、「枠」をつうじたものではあったものの労働者に保証してきた、雇用、賃金、福利・保障は崩壊し、それに代わる新たな制度はいまだ確立をみていない。こうしたなかで失業や保障の切り捨てが深刻な社会問題となっているのである。新たな制度の構築は、市場経済化の推進のなかで安定的な経済発展をとげようとする中国にとって焦眉の現実的課題であるばかりでなく、そのめざす方向が「社会主義市場経済」化である以上、現実に即しながら、それにふさわしい内容をともなうものでなければならぬであろう。この時期以降の雇用、賃金、保障制度の推移と改革の方向性については、いずれ稿を改めて考察してみることとしたい¹⁴⁶⁾。

【参考文献】

- [1] 陈达著：《我国抗日战争时期市镇工人生活》，中国劳动出版社1993年版。
- [2] 《当代中国》丛书编辑部编辑：《当代中国的职工工资福利和社会保险》，中国社会科学出版社1987年版。
- [3] 董志劼主编：《1949-1952年中国经济分析》，中国社会科学出版社1996年版。

146) 本稿の作成過程で同志社大学経済学部鳥一郎教授よりご指導をいただいた。また1998年度同志社大学経済学部客員教授の趙鳳彬先生（吉林大学国際経済系教授）からはとくに新民主主義経済の性格にかんして貴重なご教示をいただいた。ともに記して感謝の気持ちをあらわしたい。

- [4] 顾龙生主编：《中国共产党经济思想发展史》，山西经济出版社1996年版。
- [5] 国家统计局社会统计司编：《中国劳动工资统计资料 1949-1985》，中国统计出版社1987年版。
- [6] 刘宋斌著：《中国共产党对大城市的接管(1945-1952)》，北京图书馆出版社1997年版。
- [7] 路风：《单位：一种特殊的社会组织形式》，《中国社会科学》，1989年第1期（邦訳 中国現代史研究会・池田誠監訳「路風 現代中国社会の編成原理——『单位社会体制』の形成とそのメカニズム」『立命館法学』1989年6号）。
- [8] 邵雷・陈向东编著：《中国社会保障制度改革》，经济管理出版社1991年版。
- [9] 汪海波主编：《新中国工业经济史（1949.10-1957）》，经济管理出版社1994年版。
- [10] —————・董志凯等著：《新中国工业经济史（1958-1965）》经济管理出版社1995年版。
- [11] 吳信至著：《中國惠工事業》，世界書局1941年版。
- [12] 中国社会科学院・中央档案馆編：《1949-1952 中华人民共和国经济档案资料选编 劳动工资和职工福利卷》，中国社会科学院出版社1994年版。
- [13] —————：《1949-1952 中华人民共和国经济档案资料选编 工业卷》，中国物价出版社1996年版。
- [14] 中华全国总工会編：《中华全国总工会七十年》，中国工人出版社1995年版。
- [15] 浅川謙次・安藤彦太郎訳『毛沢東』世界の大思想45，河出書房新社，1973年。
- [16] 遊部久藏『中國労働者階級の状態』好学社，1948年。
- [17] 天野元之助編『現代中国経済論』ミネルヴァ書房，1961年。
- [18] 石原享一「1970年代までの中国経済管理——システムと実態」毛里和子編『毛沢東時代の中国』現代中国論1，日本国際問題研究所，1990年，所収。
- [19] 上原一慶『中国社会主义の研究』現代中国双書 16，日中出版，1978年。
- [20] 内田知行「戸籍管理・配給制度からみた中国社会——建国—1980年代初頭」毛里和子編『毛沢東時代の中国』現代中国論1，日本国際問題研究所，1990年，所収。
- [21] 大阪市立大学経済研究所編『上海』世界の大都市2，東京大学出版会，1986年。
- [22] 大塚恒雄『中国経済と労働力問題』白桃書房，1979年。
- [23] 岡部利良「支那工業に於ける労働場所の諸条件」『経済論叢』(京都大学)第56巻第2号，1943年2月。
- [24] 加藤弘之「中国：国营工業企業工作条例（草案）《工業70条》（1961年9月16日）」『大阪外国語大学学報』第64号，1984年。
- [25] 外務省調査局第五課『戦後における中国経済』1948年。
- [26] 木崎みどり「中国における企業の役割——生活の場としての側面（I）（II）」『ア

- ジア経済』（アジア経済研究所）第29巻 第3号；同 第4号，1988年3月；4月。
- [27] ————— 「企業の従業員に対する分配と改革」小島麗逸編著『中国の経済改革』勁草書房，1988年，所収。
- [28] ————— 『現代中国の国有企業——内部構造からの試論』現代中国研究叢書 XXXII（平成七年度），アジア政経学会，1995年。
- [29] 小嶋正己「中国の労働保険制度について」『東亜経済研究』（山口大学）第5巻 第1号，1960年。
- [30] ————— 『中国社会主義賃金の展開』千倉書房，1988年。
- [31] ————— 『中国社会主義企業の展開』千倉書房，1993年。
- [32] 小島麗逸「中国企業“小社会論”」『中国経済の現状と企業』日中経済協会，1983年，所収。
- [33] —————・石原享一編著『原典中国現代史』第3巻 経済，岩波書店，1994年。
- [34] 小林弘二『中国革命と都市の解放』有斐閣，1974年。
- [35] 島 一郎『中国民族工業の展開』ミネルヴァ書房，1978年。
- [36] 焦培欣「中国における社会保障制度構築の基本方向について」『論究』（中央大学大学院）第29号，1996年12月。
- [37] ————— 「中国における社会保険の歴史的展開——社会保険制度の成立過程（1949—56年）」『大学院研究年報』（中央大学）経済学研究科篇，第27号，1998年2月。
- [38] 竹内実編訳『中華人民共和国憲法集』中国を知るテキスト〔1〕，蒼蒼社，1991年。
- [39] 中国経営会計研究資料叢書編集委員会編『中国経営・経済関係資料集 1949～1992』愛知大学経営総合科学研究所，1994年。
- [40] 中国研究所『中国労働保険の現状と特徴』中国資料月報第79号，1954年9月。
- [41] ————— 『中国年鑑』1960年版，石崎書店，1960年。
- [42] 陳琦「社会主義中国における賃金制度とその実態」『流通経済大学大学院経済学研究科論集』第4号，1996年9月。
- [43] 辻康吾・加藤千洋編著『原典中国現代史』第4巻 社会，岩波書店，1995年。
- [44] 中兼和津次『中国経済論——農工関係の政治経済学』東京大学出版会，1992年。
- [45] 西川喜一「上海労働者の現状と労働運動（上）」『東亜経済研究』（山口高等商業学校）第9巻 第1号，1925年。
- [46] 日本国際問題研究所・中国部会編『新中国資料集成』第二巻，日本国際問題研究所，1964年。
- [47] ————— 『新中国資料集成』第三巻，日本国際問題研究所，1969年。
- [48] 日本労働協会編『中国の労働事情——対外開放政策と日系企業』日本労働協会，

- 1987年.
- [49] 藤山まゆみ「中国の第一次五カ年計画期（1953—1957）における雇用問題」研究年報『経済学』（東北大学）第42巻 第3号，1980年12月.
- [50] 前田比呂子「中華人民共和国における『戸口』管理制度と人口移動」『アジア経済』（アジア経済研究所）第34巻 第2号，1993年2月.
- [51] 満鉄北京公所研究室「支那の労働状態と労働団体」『北京満鉄月報』第4巻 第2号，1927年.
- [52] 三木 毅『中国回復期の経済政策——新民主主義経済論』川島書店，1970年.
- [53] 光岡 玄「中国の社会保障」『中国研究月報』1961年7月号（第161号），1961年8月.
- [54] ———「中国の国民生活」『中国研究月報』1961年12月号（第166号），1962年1月.
- [55] 宮下忠雄『中国の賃金制度と賃金政策』現代中国研究叢書XVI（53年度），アジア政経学会，1978年.
- [56] 向山寛夫「中国共産党労働立法史料 その三」『法経論集』（愛知大学）第20号，1957年10月.
- [57] ———『中国労働法の研究』中央経済研究所，1968年.
- [58] 山下龍三・儀我壮一郎・梅川勉『中国の国民生活』法律文化社，1965年.
- [59] 山本恒人「中国における『合理的低賃金制』」『六甲台論集』（神戸大学大学院）第24巻 第3号，1977年10月.
- [60] ———「中国大躍進期における賃金制度の変動」『六甲台論集』（神戸大学大学院）第25巻 第2号，1978年7月.
- [61] ———「中国『調整期』における賃金制度の実態」『六甲台論集』（神戸大学大学院）第26巻 第1号，1979年4月.
- [62] ———「中国文革初期における労働者階級底辺層——『臨時工・契約工』の造反」『アジア経済』（アジア経済研究所）第22巻 第2号，1981年2月.
- [63] ———「工業化と中国社会主義の形成」上原一慶編『現代中国の変革——社会主義システムの形成と変容』世界思想社，1994年，所収.
- [64] 岳頌東・中村良二・柄澤行雄・田中重好・銭小英「中国労働システム研究のためのノート——中国社会保障制度の現状と改革を中心として」『日本労働研究機構研究紀要』（日本労働研究機構）No. 11，1996年3月.
- [65] 横井和彦「中国における企業管理制度の展開—その基本原則と計画経済体制」『経済学論叢』（同志社大学）第49巻 第1号，1997年7月.
- [66] ———「中国企業改革における効率化と民主管理——企業管理制度を中心に」『経済学論叢』（同志社大学）第49巻 第3号，1997年12月.

- [67] 横山 宏「中国における社会保障」『社会科学討究』（早稲田大学）第2巻第1号，1956年9月。
- [68] 李捷生「中国の工業化と賃金政策——1953～1976年」『政経論叢』（国士舘大学）平成8年第1号，1996年3月。