

はしがき—Abram Bergson 教授が戦前ソ連工業における賃金格差のアメリカなみに大きいことを4分偏差の計算やローレンツ曲線へのあてはめによって明らかにしたのは1943年であった¹⁾。これは個人間賃金分布にかんするものだが、産業業種間の平均賃金格差についても戦前のソ連とアメリカの工業の間に高い相関があることが、暫くのち Stanley Lebergott により簡単ではあるが指摘された²⁾。また格差でなく賃金水準の方は、1954年に Janet Chapman が生計費指数の独立推計の基礎の上に、戦前ソ連の急激な貨幣賃金の上昇の半面実質賃金水準が低下していることを計数的に明らかにした³⁾。このほか Solomon Schwarz の雇用状勢の研究⁴⁾、D. Hodgman⁵⁾、W. Galenson⁶⁾らの労働生産性の研究もあらわれて、急速な成長下にある社会主義経済の下での賃金現象を構造的に解明する試みは次第に可能になりつつあるように見える。筆者はこの戦前ソ連の経験との比較において第1次5ヵ年計画(1952—1957)期間における中国の賃金水準および格差の動きを掴み、かつこれを構造的に究明することを企てた。結果をごく中間的にいうならば、ここでは名目、実質賃金水準ともに漸進的上昇を示している反面、格差の方は産業間はともかく個人間ではソ連

に比べてこの期間の末までより小さいように思われる。作業は完結ののち別に発表の機会を持ちたいが、筆者がこのような中間的帰結に直面するたびに逢着した問題は、それを中国やソ連のような社会主義経済制度との関係においてどう説明したらよいかということであった。資本主義経済の背景の下で考えられた賃金水準および格差を説明するための理論的装置(それはまだきわめて不完全なものではあるが)に全面的に依存することは許されない。何故ならばその理論装置は結局において一定の理論的な形に formulate された各経済主体の行動に支えられており、社会主義制度下の各経済主体の行動が同じ形に formulate されえない可能性はきわめて大きいからである。したがって以上の社会主義経済の下における賃金現象を説明するためには、社会主義経済の下における労働力単位および企業の行動様式とその統制を理論的に formulate する仕事から始めなければならない。

この意味からいっても Bergson が上に述べた賃金格差の統計的研究をソ連労働市場の制度的検討および賃金政策の究明により裏打ちしたことは全く適切であった。しかしその結論は、労働供給の側における雇用選択の自由、労働需要の側では能力差に基く職種・賃金の決定、更に公定賃金率決定のいわゆる「資本主義的原則」(不平等主義)を強調するにあつた。このような観察を通じてソ連の雇用、賃金の決定を支配する原理が賃金の限界効用と労働の限界非利用の一致にかんする理論ならびに限界生産力説だというインプリシトなしかし強い確信が生れ出たように思われる。その確信を積極的に展開したのがその1937年国民所得推計における Adjusted Factor Cost Standard の概念であった⁷⁾。しかしその後の研究、なかんずく David Granik⁸⁾ や Joseph Berliner⁹⁾ などの社会主義企業の行動にかんする研究の成果に照してみ

* この調査の一部は担当者が Harvard 大学 Center For East Asian Studies の Fellowship による滞在中に行われた。記して感謝の意を表したい。なお本調査の中国文献の一切をふくむノートは紙幅の都合ですべて省略した。これは近くモノグラフとして刊行のさい載録する。

1) *The Structure of Soviet Wages*, Harvard Univ. Press, Cambridge (Mass), 1934.

2) "Wage Structures", *The Review of Economics and Statistics*, Nov. 1947.

3) "Real Wages in the Soviet Union, 1928—1952", *The Review of Economics and Statistics*. May 1954.

4) *Labor in the Soviet Union*, Praeger, New York, 1951.

5) *Soviet Industrial Production, 1928—1951*, Harvard Univ. Press, Cambridge (Mass.), 1954.

6) *Labor Productivity in Soviet and American Industry*, Columbia Univ. Press, New York, 1955.

7) A. Bergson, *Soviet National Income and Product in 1937*, Columbia Univ. Press, New York, 1953, Chap. 3.

8) *Management of the Industrial Firm in the USSR*, Columbia Univ. Press, New York, 1954.

9) *Factory and Manager in the USSR*, Harvard Univ. Press, Cambridge (Mass.), 1957.

るときは、少くとも企業の労働需要にかんするその観察はかなりの改訂を迫られているように思われる。また労働供給の側面でも1940年以後の新しい事態の展開はその観察の再検討を求めているといえる。ではそれらはどのように改訂、あるいは再検討すべきか。またソ連のそれとの比較において中国の労働需給の制度的機構はどのような特徴をもっているか。一般に社会主義経済制度の下でのこれら機構をどのように generalize するか。

この調査は究局においてこのような目的の下に進められた作業の結果を示すものである。問題の性質上、それはある程度「経済計算論争」の過程で示されたいくつかの仮定的な社会主義経済のモデルにたいしてより現実的なモデルを打出す試みとも一致する。しかしここでとりあげられたのは、decision-makingの主体としては労働者および企業のみであって、中央計画当局はとりあげられていない。また労働者、企業の行動にたいする制約やその決定が計画当局の立場からみて果してどれだけ合理的であるかという問題にもふれていない。

調査は近代工業セクターを中心とした労働需給の面に限定される。賃金制度の検討は紙幅の関係で省かれた。期間としては中国では第1次5ヵ年計画期(1952—57)——したがって人民公社化および「生産躍進」以後の新しい労働市場の問題はとりあげられていない——ソ連ではこれとほぼ似通った工業化段階にあった第1次、第2次5ヵ年計画期(1928—1937)が主として選び出される。使用された材料が中国については原資料であるが、ソ連についてはアメリカにおける研究の成果によっていることも初めに断っておきたい。

A. 労働供給機構

この章の目的は社会主義経済における1産業(それは工業全体でもよく、その中の特定の業種でもよい)への労働供給の実際の態様を賃金との関係において整理するにある。社会主義経済といっても、この実証的研究の対象は特定の経済発展の局面にあった中ソ両国の経験に限られ、帰納されるところもその範囲を出ない。また研究対象がその局面の経験にあるということは、実際にこの調査で探りつつある労働供給曲線が(1)急激な工業化政策に伴う拡張産業への(2)農村を主たる基盤とする未発達労働市場からの労働供給の上に成立していることであり、また(3)その形状は実際には政府の各種の労働統制によって歪められていることを物語る。したがって見出された産業への労働供給曲線の形状は(1)工業化の状況、(2)労働力の特質および(3)統制の態様との関係を

明示的にすることによって説明されねばならない。いうまでもなく産業への労働供給曲線を決定するものとしては、これらの要因の一番奥にある個人あるいは家計の労働供給行動を考えなければならないが、これはこの調査では直接にはとりあげない。十分な材料がないし、またこの行動は資本主義制度下のそれと基本的には変わらないと思われる。問題となるのは労働力単位の「共産主義的情熱」だが、これはたえざる政治的・教育的刺戟を必要とする。この刺戟は本項では(3)の統制との関係でとりあげられる。

研究の結果はまず都市産業にたいする労働供給の主要源泉別に示される。

1 失業現象と就業制限

中ソ両国ともに復興期および建設期初期の主たる労働力の供給源は尨大な失業者群であった。失業の直接の原因は両国の革命の形にしたがって異なる。ソ連では戦時共産主義の時期(1918—21)の工業生産の崩壊が大きい。中国では内戦末期の工業生産の崩壊が大きいだろうが、このほか革命後の社会・経済改革の過程に発生した追加的失業も無視しえない。しかし両国に共通した注目すべき現象は、失業現象が、その発生の時期に直ちに統計上に反映せず、かえって雇用減少とともに失業も減少し、その後雇用上昇とともに失業も増大したことであった。この現象はソ連についてはSolomon Schwarzにより明快に指摘された。すなわち1918—21年の戦共期には雇用とともに失業が激減し労働力は都市労働市場よりほとんど姿を消した。しかし1922年初めより雇用の上昇に伴って登録失業者数も漸増し1921年の17万名より1929年4月のピークにおいて、174万名にいたる一貫した上昇線を描く。中国では一貫した登録失業者数統計を入手しえないが、断片的な公表数字に整理を加えてみると、革命直後の1949年末頃の100万名以下より、1950年末および1951年末には300万ないし350万台をしめした。失業者数のピークの時期は明らかでない。以上の数字は当時の失業者登録の手続からみて、無業者の求職希望者を含まない。失業現象のこの特異な形態は、当時の都市労働者が依然として農村につよい家族的あるいは経済的紐帯を残していたことを示すものとみてよい。その意義は次項で検討する。

失業現象消滅の時期は、ソ連では公式には1930年10月の失業保険停止のときとされるが、実質的にもそれ以後都市労働市場は持続的な緊張の段階に入る。しかし中国では第1次五ヵ年計画を通じて失業現象の消滅はみられなかった。公式文献における1957年の失業登録数は依然として115万名に上る。もっともこのときには革命

後の失職者はほとんど消滅し、それと性質を異にする新求職者がその数の大半を占めるからこの要因については別に考察を必要としよう。同じ文献によるとこの115万名のうちの54%は婦人であり、また別の分類ではその74%は家庭に比較的經常の収入があるかあるいは他の成員が就業しており、真に生活困難なものは残りの26%だということ。困っているか否かの判断はこの場合当局のそれであって、世帯のそれではなく、この大部分は家計の収入状況のいかんにより労働力群に出入する通常の限界的グループとみてよい。このグループの求業のための登記が認められたのは1952年7月以後であった。この直後にはこのグループの登記を強制する行き過ぎがあつて、「多くの生産の需要に適しない老、弱、不具、病気の人員および係累があつて就業しえない家庭婦女にたいしてまで登記が行われた」が、その後はむしろ登記を抑制する方針に進んでいたように思われる。実際にこのグループの求職者数の増減を知る材料はない。しかしいづれにしてもその就業要求が充たされずに残っていることは事実である。ソ連では第1, 2次計画期間の実質賃金の低下に顧みてマージナル・グループの求職数は明らかに著増したであろう。しかし実際には第3項で述べるように、このグループが1930年代半ば以後労働力の主要供給源となり、需要が供給を上回ったのであるから、それが失業人口の増加を齎らすことはなかった。

以上の検討からして、中国においては1957年にいたる全期間にわたって与えられた賃金率にたいして完全に弾力的な供給を示す失業、求業者の大軍がいたことが明らかであろう。しかしこの状態の下では賃金率は生存水準にまで下る傾向をもつ。ソ連ではこのような失業大軍は第1次5ヵ年計画開始の直後に消滅したわけである。

供給のこのような可能な型が、失業、無業者の就業にたいする統制でどのように変化したかが次の問題である。しかし検討の過程はここでは省略に従いたい。結論的にいえば統制の眼目は失業者の就業を旧職工に制限し、農村から流入する農民および無業小市民階級にたいしてその窓口を閉ざすことにおかれていたことにあるように思われる。中国でこの目的のためにとられた方法は、1954年にいたるまで失業者の就業チャンネルを政府労働機関一本に統一し、かつ失業者の失業登記に厳格な制限を設けることであつた(1952年7月より都市無業者にたいして上記のように窓口を拡げた)。それ以後は就業促進のため単独就業が認められる。ソ連でも1925年いらい労働組合と企業との団体協約によって、企業の新規採用人員が労働紹介所を通すべきこと、かつそれは旧組合員たるべきことが規定されていたが、それは1927年3月の

法令で確認された。労働市場緊張ののちの1930年12月労働紹介所自体も廃止され、翌年企業長は直接雇用の権限を与えられた。

以上の制限が両国ともに政治的目的を別して、失業求業者群の無制限な増大とその賃金水準への圧力を阻止することにあつたのはいうまでもあるまい。

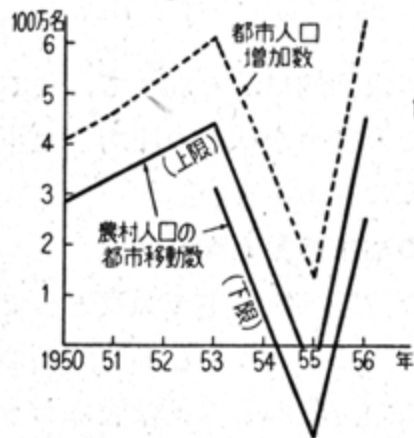
2 農村労働力の都市移動と契約労働

失業者群を除く經常的な労働供給の主要源泉として当然予想されるのは農村労働力であろう。しかし問題の全期間についてみると、この源泉からの供給態様および統制の型にかんし両国の間にかんりの差異が認められる。

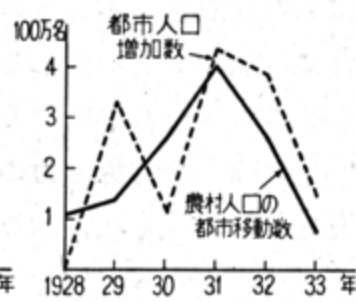
中国では全期間にわたりこの源泉への依存度は一貫して高かつた。1957年の1公式文献によると、1953年の全国職工新募集数の70%以上が農村で行われたが、この比重は最近兩年間減少し、都市における募集を主とするようになったという。比重は1956年頃より減少したとしても、この間の雇用増加傾向よりみて絶対数はその後も増大したものとみてよい(1953年の全国職工新增数を基礎として計算すると同年の農村よりの募集数は150万名をこえる)。この農村出身職工の仕向先はおそらく臨時工が大きいであろう。(臨時工が国家計画内企業工人数中に占める比重は1955年9月末日現在の全国調査でみて、工業10%、基本建設44%、水利46%、林業45%、鉄道11%であつた。)しかし公表資料からの計算によつても、そのうち固定工(大部分は熟練労働力であり都市常住型である)に向つては決して小さくない。総じて急増しつつある産業労働力の主たる供給源が農村にあることは、これら労働力が農村との間に深い社会的経済的紐帯を保持していることであらわれている。(1957年において全国職工数の25%にあたる約600万名が父母、配偶者と分住していた。夫婦同居だが、父母と離れて隔地で就業するものもサンプル調査でほぼこれに匹敵する数であつた。これら家族の居住地は大部分農村であつたとみられる。)農村が都市労働力の主要供給源として果たした役割は、ソ連においても1931年にいたるまでは大体似通つたものと思われる。第1次5ヵ年計画遂行結果にかんする公報はその間の新增職工数1,250万名のうち800万名が農村より供給されたとしてゐる。都市労働者のもつ深い農民的相貌についてS. Schwarzが語るところも中国と著しい類似を示している。しかしソ連ではそれ以後都市労働力の供給源としての農村の位置は急激に低下する。

後の検討に役立たせるため、第1, 2図に労働力ではなく人口の農村より都市への移動数推定の結果を示し

第1図 中国の農村人口の都市移動推定



第2図 ソ連の農村人口の都市移動推定



た¹⁰⁾。中国では1954, 55年に人口移動数の減少がみられるが、これは後述の統制の結果を反映するもので、56年には逆転する。ソ連については1934年以後の材料がない。

農村を供給源とする労働供給の型については2つの問題を取りあげよう。

(1) 労働力移動の型

中国の労働力移動はこの間一貫して人口移動と深く絡み合っている。まず後述の農村人口の外流阻止を目的とした諸指示の中に見出される外流の原因を整理してみよう。主要なものは2つである、第1は凶作、飢饉の結果による農民の都市流出である。全国的な豊凶のいかんにかかわらず局地的凶作、飢饉のない年がなかったといわれる中国のことだから、農民の流出も年中行事の1つであり、ここに「逃荒」という便利な言葉が生れた。「逃荒」は端境を中心におこるもので、したがってそれは「冬荒」と「春荒」に区別される。より普遍的なのは夏の収穫前の「春荒」であり、後述の農民流出阻止にかんする指示にふれられたかぎりでも、それが原因で農村人口の外流がみられた年は、1950(指示〔1〕), 1953(〔3〕), 1954年(〔4〕), 1957(〔6〕, (7))の各年であった。「冬荒」は最悪の不作の年であった1956年の指示〔5〕に反映されるが、その他の年についてもたとえば1953年末の『人民日報』は同年の入秋以来自然災害からの立ち直りの自信を失った農民の流動について指摘している。

第2, 1953年らしいのほとんどすべての指示に農村の労働力過剰, 都市における仕事機会の期待あるいは都市生活への羨慕といった明確に境界線を描き難い一連の原因がかかげられている。同じく指示〔3〕, 〔4〕, 〔5〕,

〔7〕, 〔8〕は都市雇用単位が法令に違反して単独かつ無計画に農村より労働力を雇用したことを非難しているが、その措置は実際には農民の都市雇用機会への期待をつのらせることにより人口流出を促進したのだから、上記と同じ原因に分類してよい。

このほか農村人口の外流と称せられるものには革命以前の失業職工で帰農していたものの還流も大量に含まれているだろう。また土地改革から集団化にいたる農業制度変革の過程での地主, 富農の都市逃亡もあるであろうが、これについては記述材料が乏しい。

農村人口の移動型はこのように複雑で、経済的要因だけでなく社会的・政治的要因によって促進された家族ぐるみの移住型・子弟の移住型等が混合している。この移動人口は直ちに就業する場合もあり、都市失業者群となる場合もある。就業のさいには臨時工となるものもあり常用工となるものもある。農村からの労働力供給の型にこのような人口の外流に包括しえない農村常住人口(農業労働力)の出稼型があるのは事実である。しかしこれを計数的に抜き出すことは難しい。公表資料が農村からの労働力とくに臨時工の調達についていうときにも、それが出稼型農民の調達か都市移住者の調達か、きわめて不明瞭である。以上により、農家の都市にたいする労働力供給行動は、個々の移動型についてみるときはそれぞれ異った型を示すであろうが、中国のこの時期にかんするかぎり、総じて生存水準の賃金にたいしてさえ無限に弾力的な型を示したといってもよいであろう。

ソ連の1930年までの農村労働力の移動も所与の賃金にたいして著しく弾力的な型を示していたにちがいない。しかし凶作による移動の事実は文献上で認められない。またこの期間の支配的な移動の型はS. Schwarzによると農家戸主の臨時工としての出稼型だったようにみえる。これは当時農民の間に行きわたった家計補充のための手段であった。1930年以後新しい供給型が生ずる。第1に急激な集団化の過程においてコルホーズから閉め出された富農とその子弟が大量に都市に流出した。(第1図における1930, 1931年の人口移動の急上昇をみよ。)しかしこれを例外的現象として1930年より農村からの労働力供給は急激に減少する。その理由の最大なものとしては新しい農業経営制度であるコルホーズが事実上コルホーズ成員の出境労働を禁じたことをあげるべきであろう。集団化によって従来の労働力過剰状態が緩和ないし解決されたのではない。事実はむしろ逆であり、労働力組織化によって一時的には過剰状態は激化した。土壌改善, 建設, 商業作物経営等により雇用機会が増大し、過剰状態が緩和されたのは漸く30年代末であった。だからこ

10) 第1図は筆者の推計による。第2図はWarren Eason "Labor Force Materials for the Study of Unemployment in the Soviet Union", *The Measurement and Behavior of Unemployment* (N. B. E. R.), Princeton Univ. Press, Princeton, 1957, p. 410. より。

のコレクターの出稼禁止は、コレクター制度の政治的側面(たとえばコレクター当局者の自己本位思想)より説明されるほかない。(中国では同じ理由による農村からの労働供給急減が集団化の完了した1956年春一度報ぜられたがそれはごく短期間の現象として終わった。)しかし1930年代を通じて農村からの都市移動があとをたったわけではない。1つは後述の契約労働を通ずるコレクターからの臨時工供出であり、いま1つはコレクター員子弟の移住であった。後者の型の移住は農村に本拠を残す従来の移動型と全く異って完全な産業プロレタリアート化を目指す新しい型のそれであった。S. Schwarzが30年代半ばより少くとも農村労働力年齢人口の自然増部分が都市に吸収されるようになったと観ていることもあわせ指摘しておいてよかろう。(中国ではこのような規則的な子弟型の移動はこの間にはまだとても現われていない。)

(2) 農民的性格に由来する労働供給の型

産業労働者が農村との深い紐帯を維持していることの供給行動における反映は、広汎な面で認められる。その1つ、失業が同時に帰農に通じ、その結果都市労働市場の立場からみて失業者数の増減が雇用数の増減と大体において相関する特異な現象については第1項で述べた。一般に農村出身労働力が臨時工に止まるかぎり、かれらの仕事の本拠はあくまで農業にある。ソ連で1930年夏より不熟練工の全国的不足が突如としてあらわれたのは、農業集団化とともに出稼中の農民がコレクターに止る家族より呼び戻され、作業を放棄して大挙帰還したからであった。中国でも小期間だが1956年春このような現象が伝えられた。しかしここでは経常的に臨時工が契約期間のいかににかかわらず、農繁期になると大量帰農し、建設に支障を来すことが問題であった。固定工についても類似の現象がある。旧暦の正月を家郷訪問に送るのは中国の伝統だったが、その反映として旧正月前後出勤率が低落し生産に支障を来したことが、1957年末の1つの法令(これは帰郷時期を全年に分散させるのが狙いである)の1重要動機となった。後に述べる職工の工場間流動の1原因としても産業労働者の農民的性格が指摘される。

農村労働力の都市産業にたいする供給の統制は、(1)農村人口の都市流入阻止(2)都市における農民の就業阻止、および(3)コレクターとの契約による臨時工調達を3つを主要な手段とした。しかし供給の型のちがいが、各手段にたいする力点の差、あるいは狙いのちがいをもたらしたように思われる。中国では一貫して農村からの労働力供給を制限することが目的であったから、(1)に

著しい力点がおかれ、(3)もまた都市雇用単位の農村における調達を抑制することが狙いであった。ソ連では1930年にいたるまで同じ目的に従ったと思われるが、手段としては(2)が主であり、(1)についての記述をみない。(3)については、1930年以後の新しい供給状勢の下において、それが臨時工確保のための手段とされたことを銘記すべきである。

第2については前項でのべたこと以上にくりかえす必要はない。

(1) 農村人口の都市流入阻止

この項の統制については中国についてのみ述べる。中国政府がこのためにいかにつよい関心を示したか、また逆にその統制が実際にいかに実行困難であったかは、次にかかげるほとんど例年のような政府指示の発出によってうかがわれよう。

[1] 1950. 3 内務部「關於幫助外逃災民回藉春耕的指示」

[2] 1952. 7. 25 政務院「關於労働就業問題的決定」

[3] 1953. 4. 17 政務院「關於勸止農民盲目流入城市的指示」

[4] 1954. 3. 12 内務部、労働部「關於繼續貫徹“勸止農民盲目流入城市”的指示」

[5] 1956. 12. 30 国務院「關於防止農村人口盲目外流的指示」

[6] 1957. 3. 2 国務院「關於防止農村人口盲目外流的補充指示」

[7] 1957. 4. 30 内務部「關於災區農民盲目外流情況和处理意見」; 1957. 5. 13 国務院「批轉内務部關於災區農民盲目外流情況和处理意見的報告的通知」

[8] 1957. 12. 18 中共中央委員会、国務院「關於制止農村人口盲目外流的指示」

各指示の示した外流阻止のための統制策は災害を克服するための農村での「生産自救工作」、後述する都市雇用単位の農村における労働力調達統制、県区郷政府の取締強化、都市戸籍管理の厳重化等多岐にわたるが、結局において効果的でなく、もっとも大がかりに実施しなければならなかったのはすでに流出した農村人口の送還工作であった。しかもその効果が流入数の激減となってあらわれたのは1953、54年の2年間にかぎられた。

(2) 農村における臨時工調達の統制

都市雇用単位の農村における労働力調達の統制措置が上記外流阻止の諸指示の一環として出されていたことから明らかなように、中国におけるこの統制の目的は一

貫して農村労働力の供給を計画的に制限することにおかれた。その1つの例外は革命直後従来の臨時工調達のための「把头」「工頭」制度が撤廃されその供給が円滑に行かなかった1時期であろう。しかしこの1時期がすぎ、復興のための臨時工需要が増大するとともに、早くも各地において労働力雇用単位の「盲目招工」(労働力の盲目的募集)「挖工」(雇用されている臨時工をその雇用場所から引き抜く)「窩工浪費」(作業需要員以上に臨時工を雇用し、遊ばせておく)あるいはこれらに伴う臨時工の「盲目流動現象」が問題とされ始める。1951年の東北人民政府「建築工人招工弁法」や各地に発布された「調配弁法」はこれを取締ることが狙いであったが、これを全国統一の指令としたのが上記指示〔3〕および〔4〕であり、その骨子は次の2点であった。

- 1 労働力雇用単位は詳細な労働力需要計画を当地労働部門に提出、後者はこれにより計画的に労働力を調整しかつ割当てて。
- 2 労働力雇用単位がどうしても農村から人員を招用しなければならぬときは、当地労働部門の紹介および割当に従わねばならず勝手に農村で工人を招致してはならない。もし随時招工し農民の不安を招いたときは、当地政府が厳重に制止する。

労働部は1953、54年の両年の活動重点を建築工人「統一調配」(調配は割当)工作の推進、改善に向けたが、しかしこれは決して成功的であったとはいえない。事態は1956年春全国的規模にわたる集団化の完了とともに一旦変化する。前述の理由でこの時臨時工募集の困難があらわれ、農業合作社の工業建設支援を求める声が『人民日報』上に反映するが、それは一時的現象で1956年は全体として「私自招工」のもっとも激しかった年となったとみてよい。指示〔8〕とならんで発出された1957年12月の「国务院關於各單位從農村中招用臨時工的暫行規定」は新しい農業体制を背景とした農業合作社、同社員と雇用単位との「契約労働」の方式を示したもののだが、それは同時に従来の臨時工調達統制の方向をもっとも厳格に押し進めたものであった。

しかしこのような中国の臨時工調達統制は供給統制というよりはむしろ需要統制といった方が適切であろう。農家家計および農業合作社は例外的時期を除いて出稼あるいは移住につよい選好をもち、統制はその側面にはほとんど及ばなかったわけである。

1931年6月の法令で初めて具体化されたソ連のコルホーズ、コルホーズ成員と企業との間の契約による臨時工調達制度は、中国のそのモデルとなったもののだが、目的は後者と異り供給の促進にあった。前記法令が労働

力供出コルホーズにたいし「供出されたコルホーズ成員数に相応する特殊の生産増大手段」を提供するよう規定したのもそのあらわれである。しかしこの制度はコルホーズからの不断の抵抗によって円滑に進まず、後に雇用単位間の競争を招いたので、1938年中央および地方に「労働力組織的調達委員会」を設けて統一的計画的調達に乗り出すことになる。

3 熟練労働力の新規供給

この項は熟練労働力(技工)群にたいする新規供給を取扱うが、その源泉はある程度、以上でふれた所と重複する。源泉の主要部分は新規に労働力年齢に達した都市人口および農村の子弟だが、後者については前項である程度取上げた。いま1つの源泉は新規に職を求める都市無業者だが、これも第1項で間接にふれた。これらは技術工として都市産業に供給されるにあたって必ず一定の通路を通るものであるが、この通路におけるそれぞれの相対的比重は必ずしも明確にされえないから、ここでは一括して取扱わねばならない。

ここに通路というのは職業、技術訓練のための施設であって、中国では職場における一定期間の訓練(「師傅帶徒弟」方式という)、短期工人技術訓練班および工場附設の工人技術学校(「技工学校」と略称される)の3種類に分けられる。これらの施設で養成中の労働力は「学徒」(あるいは「練習生」)の名で総称された。3種類のチャンネルのうち、第1は中国の伝統的な技工養成方式であり、第1次5ヵ年計画期間においても最大のウェイトを占めた。ソ連でもこのチャンネルとして職場訓練と工場附設の職業訓練学校の2つがみられる。しかし職場訓練は活潑ではなく、職業学校も伸びたのは計画期以降だったとみられる。1940年以後この通路はほとんど国家労働予備学校の組織一本となった。したがって熟練労働力にたいする供給状況はこれらの通路にたいする新規労働力の供給状況とほとんど等しいことになる。

中国ではこの期間「学徒」への新規労働力年齢人口の供給はたえず需要を大巾に上回った。まず、計数的にみて、「学徒」を終えて技工になったものの数は、1953—1956年の間に100余万名であった。他方この間新入学小学校児童数は1953年約1,300万名、1956年2,300万名で、学令児童の在学率は1953年50.7%、1956年61.3%とされるからごく大雑把にみて学令児童の半分近くが家庭にのこされたとみてよかろう。さらに小学校卒業生中の上級進学者数は1953年81.8万名1956年196.9万名にすぎなかった。進学を阻まれたこれらのものが労働力年齢に達するに伴って選択しうる就業の途はもちろん「学徒」だけではない。ここには尨大な吸収力を持つ農

業、手工業、個人商店等の家族労働力がある。しかしかれらがこのような家族労働力たることよりも将来の技工たることを望んだであろうことは、当時の労働力一般の性向、家族労働力の過剰状態に照して充分納得しうるところであろう。都市では1956年の手工業、私営商業の急激な社会化以後この途も大きく閉ざされる。しかし、それに加えて「学徒」への潜在的供給を増加させた特殊の原因があった。それは「学徒」の賃金、その他待遇上の制度の問題である。元来中国の「学徒制度」は中小企業の附随物として「師傅帯徒」の方式で発達したものであり、そこには非近代的な物質待遇と師弟関係がつきものであった。革命政府のこの制度にたいする改革方針は、1948年8月の中国第6次全国労働大会における「關於中国職工運動当前任務的決議」に示されたが、これは制度の漸進的改善を狙うだけであり、実際に運用されたところも従来と甚しく異なるものではなかったようである。学徒制度改革の第1歩は建設期開始に先立ち技術工の積極的養成を私営企業にたいして呼びかけた陳雲(副総理)の1951年10月報告によって印された。これは改革を要する伝統的な待遇様式として不適当な労務、体罰等をかかげ、学徒が技能をみがくために時間をより集中しうるようにすること、学徒のための特別の保護規定を設けることを指示したものであるが、これを機縁として学徒の待遇は逐次改善され、ついには正式技工だけでなく不熟練工、農業合作社社員の貨幣収入との正常な釣合を失することを非難される程向上するにいたる。1957年11月に批准され1958年2月施行された国务院の「国营、公私合营、合作社营、个体经营企业和服务单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行办法」はこの待遇を正常化し、あわせて学習期限を従来の3ヵ月ないし1年(特殊職種で1、2年)から原則として3年に延して技能向上をはかったものである。このような不当に高い待遇が反面で私営企業の「学徒」招収の意慾を失わせた事実が指摘される。国营企業についてもある程度それがいえるであろう。これはますます供給過剰を激化させた。その端的な反映として進学できない中小学校卒業生の処理方法が例年のように学年末の社会問題であった。1957年夏においては遂に農村の卒業生の帰農指導に加えて、都市の卒業生を計画的に農村に配置し農業労働力に参加させる措置がとられた。後者の数は300万名をこえたと推定される。

ソ連においても1930年にいたるまでの熟練工養成施設の需給状勢は中国のそれに似ていた。しかし賃金、待遇の問題についての問題は情報に乏しい。30年代に入るとともに需給状勢は逆転し、新規労働力年齢人口でなく、家庭婦人層の供給源としての開拓が重要課題となる。

このために1930年9月に出された指令は(1)主として婦人のために職場を留保すべき職業、職種の指定、(2)職業学校における婦人生徒の定員引上げ、(3)労働婦人の家務からの解放のための托児所、幼稚園、公共食堂の増設、改善を規定した。その結果新雇用職工数中にふくまれる婦人労働者の比率は、第1次5ヵ年計画期間27%であったが、第2次期間には82%に増大する。(中国では婦人層の積極的動員はこの期間にはまだ行われていない)。しかし技術工の新規供給はそれでもなおかつ不足をきたし、1940年の国家労働予備制度の創設となる。

熟練労働力の供給にかんする統制はその訓練施設にたいする供給と、そこから正式技術上としての就業の両局面でみることができる。中国ではこのいずれの局面でも統制らしい統制は加えられていない。若干の措置はむしろ供給を制限することに向けられている。ソ連でも1940年まではつよい統制はとられていない。都市婦人層の動員は大衆運動の形で進められた。1940年の措置はしかし強制を伴った。14—17歳の男女で中、高等学校在学中いがいのもの(従って大部分は低所得層、とくに農村家庭の子弟)は国家労働予備学校に入ることを強制された。訓練終了後は2年ないし4年にわたる就業が強制された。(中国では次項に述べるように技工として就業するとともに自動的にこの種の制限に従うことになる。)1940年の法令は戦時措置として出されたが戦後も生きている。しかし強制は次第に不要となってきた。

熟練労働力とならんで新規の技術者供給の問題があるが、ここでは省略に従う。両国ともに中等専門学校、高等学校卒業生の就職割当、その他の統制があるが、ここでは中国の措置が決定的にきびしいように思われる。

4 在職職工の計画的配置転換

以上は産業にたいする労働力供給源からの新規供給とそれにかんする統制の問題を扱ったのだが、社会主義社会の労働供給とその統制の問題としては、いま1つ在職職工の企業間、地域間の強制的配置転換の問題が残されている。これは一見すると全産業でなく個別産業(あるいは企業)としてみた場合の追加的労働供給の問題であるにすぎないかのようだが、それは雇用場所、雇用条件にかんする労働者の選択の自由を制限する問題につながり、ひいては雇用制度の本質そのものに関連した問題であることが明らかとなる。しかしこの制度についても、中ソ間に大きい差があった。

在職職工の強制配置転換は、中国では革命の当初から国营企業を中心として実施され、この期間の終には1つの常識化した制度として確立されたように思われる。これが本格化したのは第1次5ヵ年計画開始以後だが、復

興期においてすでに東北内部でそれが行われ、また中国本部よりの大規模な職工の配置がえが行われていた形跡がある。1952年末にはそれは「指導幹部、技術者、技工を生産方面より基本建設方面に配置がえせよ」というかけ声に応ずる全国的規模の運動となった。配置転換はその後生産企業の技術者、技工および建設業の全職工に拡大したが、それがもっとも強く推進されたのは1955年だった。背景として次の2点を指摘しよう。(1)1954年一部都市において建築業固定工人、一般企業臨時工の過剰現象があらわれ、1955年に更に顕著となった。しかし西北、華北の一部重点都市などでは労働力不足は深刻である等の不均衡が生じた。(2)一般企業において非生産人員の過剰現象が顕著となり、他方技術工人は全国的に欠乏し始めた。この年の在職職工配置転換はしたがって熟練工不熟練工の双方にわたるものであったと思われる。翌1956年は労働計画の混乱の年であって、配置転換工作は1957年新規まきなおしで出発しなければならなかった。この年のそれもきびしいものであった。第1・4半期より第3・4半期にいたる間企業、事業間で「平衡調整」によって解決した長期工、臨時工の数は不完全な統計で23万名に達したという。

在職職工の配置転換にたいしては当然予想される抵抗が伴った。第1のそれは職工の差出しを指令された企業および主管機関からきた。とくに差出指令がその内部のすぐれた幹部、技術者および熟練工であるばあいには、それが企業、部門の業務に直ちに、あるいは今後支障を及ぼすことを危惧して、これに応ずることをしぶった。この例は第1次5ヵ年計画当初建設の非重点地区とされ、幹部、技術者の拠出をもっとも多く指令されたとみられる上海地区に多く、痛烈な指弾をうけた。このような抵抗は名づけて「本位主義」という。また企業、部門は文化程度高く、技術能力ある人員を、ただそれだけの理由で当面の需要とかかわりなく、保持しようとした。次に配置転換命令をうけた本人自身がこれに従うことをしぶった。時にまた、1955年にいたるまでみられた労働者の工場間流動(「跳廠」)現象が配置転換にたいする不服の結果として説明されたこともある。この流動現象はしかし多くの場合臨時工とくに農村からのそれにみられるもので、中国において固定職工のそれが一般的であったことを示す材料はみあたらない。また工人の「跳廠」それ自体も後述のソ連のそれのように大規模かつ長期にわたるものであったとは決して思われない。1955年以後の文献ではその現象にかんする記述をみるのが難しい。ついでに指摘するならば中国で1953年くらいとりあげられた労働紀律弛緩現象の主たる現われは、欠勤、無届欠

勤の横行であった。

このように強制配置転換がさしたる支障なく行われていることは、中国の労働供給を彩る一大特色といつてよいが、その制度の法的根拠についてわれわれは十分な知識を持っていない。おそらくこれについてのもっとも包括的な規定は1950年3月の政務院「關於統一国家財政經濟工作的決定」(これは中央、大行政区、省、大都市に設けられた「編制委員会」にたいし編制外あるいは冗員となった政府および企業の人員を強制配置転換する権限を与えた)や1952年7月の政務院「關於労働就業問題的決定」(これは中央、大行政区、省、大部分の都市に設けられた「労働就業委員会」にたいし公私企業にわたる統制配置転換の権限を与えた)であろう。これは労働者の就業の地域、条件選択の自由にたいする重大な制限を伴うものであり、おそらく私法的契約の観念による雇用制度の常識を超えたものであろう。従って強制配置転換の制度を理解するには、進んで中国の雇用関係を規定する法的根拠にまで溯らねばならないが、その材料に乏しい。一文献は中国の雇用関係が固定職工については国家が「丸がかえ」し(これは任用に近いだろう)、臨時工については企業との契約によると述べる。これは国营企業についての記述とみられるが、実際にはその臨時工や同じく契約によると思われる私企業職工にたいしてまで強制配置転換が進められているわけである。ここで注釈を付しておくべきことはわれわれが「強制配置転換」や「丸がかえ」と訳した言葉の原語についてである。前者は「調配」後者は「包下来」であるが、実際にはこれらの訳語とは異った内容を指すためにも用いられる。「調配」は失業職工や調達された臨時工の就業先の割当、決定にも用いられ、また「包下来」は国家机关や企業(前記1952年7月の決定以後は私企業にも適用)に冗員が生じたさいにこの解職、解雇を禁ずることにも用いられる。この点をも考慮に入れて考えると、中国において受容られたこの雇用制度、就業制度は他に類例をみないつよい公法的色彩に彩られているように思われる。

雇用、就業制度との関連において政務院が1954年7月当時の労働紀律弛緩の取締りを目的として発布した「国营企業内部労働規則綱要」にふれておくことが必要であろう。それは後述するソ連の就業資格、離職制限の諸法令に似た規定を盛っている。それによると職工が離職あるいは転業せんとするときは企業に通知し、かつ廠長の承認をえなければならない。これをえずに離職、転業すれば労働紀律違反により処罰される。職工新採用のときそれまで就職していた企業、機関の考課表あるいは当地労働機関の証明書を提出しなければならない。しか

しそれらはソ連の類似規定の厳しさの比ではない。

ソ連の就業、雇用制度の中国に比較しての特徴を知るための出発点は1922年11月の労働法であろう。その基本精神は労働者にたいし雇用契約の自由を保証し就業場所の選択、離職転業の自由を認めたことにあるが、ここではとくに次の2つの規定をかかげておこう。それは労働者の1企業から他企業に、1地より他地への配置転換は本人の同意を要すること、雇用契約の労働者側からの廃棄は、無期限契約の場合にも、また定められた各種の理由があれば有期限の契約の場合にも適当な予告により許されること、であった。この規定はその後の法令によってある程度制限されたが、基本的にはソ連の雇用、就業制度を支える土台として1940年にいたるまで生きていた。

この事実のもっとも重大な反映は1930年末にいたるまで支配的であった企業職工(熟練工、不熟練工とも)の高い移動率であった(中国での「跳廠」)。これについてはソ連の戦前雇用、労働についてのほとんどの文献がふれているから、ここで繰返す必要はない。30年代の法令の主たる部分がこの流動性にたいする闘争に向けられたが、それは1938年12月の法令による「労働手帳」制度の創出および1940年6月の法令による離職制限の強化(許可なく離職したものは起訴され2ヵ月ないし4ヵ月の徒刑に処せられる。企業長が該当者の通知を怠ったときは、これも起訴される)にいたるまでは成功的でなかった。しかしこのうちより重要な後者は戦後次第に適用を緩和され、1956年4月の法令で最終的に廃棄された。それは戦時措置として終わったわけである¹¹⁾。

在職職工の強制配置転換についても、1930年の若干の法令は1922年労働法の規定を制限して技術者および技術工の非重点産業企業より重点産業企業への計画的配置転換の原則を打ち出した。しかしそれはほとんど実行に移されなかった。実際には臨時工とならんで技術工も市場を通じて(高賃金の刺戟によりまたとくに1930年までは労働者引き抜きにより)調達された。強制配置転換が法的に確認され、慣行となったのは戦時の例外的措置であった(技術工を本人の同意をうることなく計画的に割当てかつ1地域より他地域へ配置転換しうる権限が政府に与えられたのは1940・10・16の法令だが、これもまた上記1956・4・25の法令で廃棄された。但し同一企業内の職場間および同一地域の企業間の強制配置転換の権限を与えた1940年10月の別の法令はまだ生きている)。

11) Jerzy G. Gliksman, "Recent Trends in Soviet Labor Policy", *The Monthly Labor Review*, July 1956.

5 産業にたいする労働供給の型

——一般化の試み——

この項では以上にみた中ソの労働供給にかんする経験をふんまえて、社会主義経済における1産業への労働供給の型を一般化する試みを進めたい。

究局の狙いは1産業にたいする労働供給間線の形状とそれを支配する要因に見当をつけることであって、家計の労働力供給曲線には向けられていない。家計の労働力供給曲線はソ連の30年代後半の家庭婦人就業状況にとくに顕著に、また中国の1957年頃の都市求職者増加に微かながら反映しているごとく、実質賃金を縦軸に労働力供給を横軸にとるグラフ上においては右下りの曲線を示しているものと想像される。その傾斜程度のいかんは1産業に対する労働供給曲線とくに熟練労働力の供給曲線の賃金にたいする弾力性の大きさに深い関係をもっているわけだが(不熟練労働力のばあいには両国のような過剰労働力の大きいばあいには影響はほとんどない)、ここではそれは所与として進む。当然のことだが、家計の労働供給曲線をもって経済全体にたいする労働供給曲線とみるケインズあるいはそのいわゆる新古典派の労働供給曲線もここで考えているものではない。われわれのそれは一定の労働力供給にたいして競争状態にある多数産業のうちの一つにたいする労働供給曲線だから、とくに家計の労働力供給曲線であっては困る。考え方としてわれわれのそれに近いのはJ. Robinsonが『不完全競争論』で展開した1産業にたいする労働供給曲線概念である。この概念のもつ困難は、労働需要側の条件が曲線の形状に反映し易いことだが、しかし他産業の労働需要を一定として当産業の労働需要の各水準に相応する賃金水準を発見する企てと解すれば、純粋な供給曲線を描き出すことができる。

われわれの企てはこの概念に従って中ソの経験を一般化するのだが、一般化といってもあらゆる種類、あらゆる時期の労働供給の型をいきなり一般化することはできない。第1に労働力を少くとも熟練労働力、不熟練労働力の2つの型に分類することが必要である。第2に労働力統制の弱い状態(ソ連の1940年以前)と強い状態(ソ連の1940年以後および中国の全期間)の2つの型が区別される。Bergson, M. Dobbらの特徴づけに従って1940年以前のソ連には基本的に就業の自由があったとみればこの2つはほぼ自由型と統制型との分類に相応するとみてよい。以上で4つの組合せができるが、この下での労働供給曲線の形状(ここでは賃金軸は貨幣賃金をとって

いる)とそれを決定する要因に見当をつけてみよう。

(1) 自由型

- a. 不熟練労働力 生存水準の賃金にたいしても完全弾力的(1930年までのソ連)。右上り型(1930年以後のソ連)
- b. 熟練労働力 急激な右上り型。

これらの形状を支配している最大の要因は労働力供給源の大きさいかにおよび拡充産業の拡充率のいかにある。統制の存しないかあるいは弱い段階の労働供給の型は、資本主義のそれと異なるものではない。ソ連のこの時期の型は農業国から急激な速度で工業化する時期(熟練労働力の供給不足、不熟練労働力は供給過剰より供給不足へ移行)に当然生ずる可能性をもつ型であるといつてよい。中国もほぼ同じような開発段階にあったのだから、もし統制がなかったら同じような供給型を示していたかも知れない(実際にも不熟練労働力の供給は完全弾力的であったと思われる)。但しここではまだ不熟練労働力の供給不足の段階はあらわれていない。

(2) 統制型

- a. 不熟練労働力 完全弾力的な供給の段階での統制は、その供給を制限し、需要を抑えることにより、低い賃金水準のより一層の下向きのシフトを防ぐことにあったように思われる。右上り段階での統制の経験はソ連に限られるが、その上昇カーブを引き下げることが難しかったように思われる。
- b. 熟練労働力 強制配置転換、離業制限等の狙いは右上り上昇カーブを引下げることにある。中国でのこの狙いは全期間にわたりもっとも効果的であった。

B. 労働需要機構

労働需要機構の検討は、社会主義経済の基礎的生産単位の1つである典型的社会主義工業企業の労働需要曲線を探ることを目的として行われる。当面しなければならぬ問題はまず典型的社会主義工業企業が計画経済の体制の下でどのような形と範囲の decision-making を委ねられているかを明らかにすることである。企業の労働需要を決定する要因はこの問題が解決されれば比較的容易に探り出せるように思われる。

検討の対象は前章と同じ期間の中ソの典型的社会主義工業企業にかぎられる。しかし労働供給のばあいとちがって、この期間の典型的社会主義企業の諸制度については中ソ間の類似が著しいから、前章のごとく各項ごとに

両国の詳しい比較を行う必要はない。さらにソ連のそれにかんしては Granik, Berliner のまとまった記述材料があるから、本章における制度的検討の裏づけ材料としては中国の資料だけを掲げ、ソ連についての言及は重要な差異の認められる場合に限りたい。

1 典型的社会主義企業の性格

ここで典型的社会主義企業というのは、(1)国民経済計画に直接かつ全面的に包括され、(2)独立の「経済計算制」(ホズラスチョート)の単位とされ、かつ(3)「生産区域管理制」の原則にそう「生産責任制」を実行している国营企業である。このような企業の諸制度はソ連では工業管理方法についての幾多の模索をへたのち第16回党会議(1929年5月)より第17回党大会(1943年1,2月)の間の諸改革によって確立し、ソ連工業企業のほとんど大部分をおおう支配的な制度となった。中国ではこれら制度は大体において1952年から1953年にかけての一連の準備と改革をへて国营工業企業に滲透して行ったが、1957年においてもなおそのすべてに行きわたっているものではない。また革命直後に手工業を除く一切の私企業が国有化されたソ連と異って、中国では革命直後の国营企業は旧国营企業およびいわゆる「官僚資本」企業にかぎられ、1955年以前は漸進的に同年において急激に進められた私企業の社会化も「公私合営企業」という特殊の混合形態をとっているから、全工業企業の中に占めるこの典型的社会主義企業の比重は、ソ連に比べてなおさら小さくなる。しかしその比重が国营工業セクターの生産額でみたウェイトの拡大とともに増加していること、およびさきの3つの制度が非典型的企業にたいしても多かれ少かれ施行されつつあることはここで強調しておかねばならぬ点である。

さて問題はソ連、中国に成長したこのような典型的社会主義企業がどのような制約の下にどのような目的に従って行動しているとみるべきかである。制約というとき問題になるのは、生産函数の形で整理されるような技術的制約(資本主義の完全競争下の企業モデルならばこれだけでよい)に止まらない。ここでは資本主義の下でならば企業によって行われる決定が多かれ少かれ中央計画当局によって行われている。企業の目的も資本主義の下では利潤極大におかれているが、ここでは制度がそれとはちがった目的を要求しているかも知れない。社会主義経済における資源配分の合理性にかんする従来の諸理論は、このような社会主義下の典型的企業の型としていろいろのモデルを打ち出した。Lange-Lerner 型のモデルは資本主義企業のモデルにもっとも近いものであり、他方の極端では一切の決定が中央計画当局によって行われ、

企業にたいしては目的函数の設定さえも不必要な型も考えられた。これらは理論的なモデルであるが、実際の典型的企業のモデルはどのようなものであるか。まず検討の手がかりとして典型的社会主義企業の3つの条件を吟味することがこの項の目的である。

(1) 国家計画の直接かつ全面的な拘束

初めに企業の計画が最終的に従属する国民経済計画に言及しておこう。局地的なそれは別として全国的範囲についていうならば、中国における国民経済計画は1951年の年度「統制数字」(したがってこの年は計画は指令の形をとっていない)の制定が初めであり、正式の年度計画編制は第1次5ヵ年計画開始の1953年以降のことである。全国的規模の計画機構も復興期より逐次整備された。いま地域別、部門別の2大系統によって組み立てられた計画組織の網の頂点にたつ機関の名前だけを後の参照の便宜のためかかげておくと、それは復興期においては中央人民政府政務院財政経済委員会(国家計画局)であり、1951年11月15日の中央人民政府機構改革で中央人民政府直属の国家計画委員会にひきつがれた。1954年10月の憲法通過に伴う新国家機構の下では最高計画機関は国務院とされ、その下に設けられた同名の国家計画委員会は各部と同列の地位におかれてその権限は計画の立案と実施の監督に限定された(年度計画の決定権は国務院がもつ。5ヵ年計画については人民代表大会)。この国家計画委員会の機能は1956年5月12日の改革で50年計画および長期計画の立案、実施監督に限定され、年次計画のそれについては新たに国家経済委員会が設置された。

このような国民経済計画の編制と機構の確立は、同時に典型的社会主義企業が国家の法律と同じ効力をもつ計画指標体系の直接かつ全面的な拘束下におかれることを意味している。国家の法律と同じ効力を持つ計画指標は「指令性」の指標と呼ばれ、最高計画機関(1954年以後は国務院)の批准をうけて下達され、その後はその許可がなければ変更しえない。この指標のほかに各部、各総管理局あるいは地方政府のきめた追加的指標が加わりさらに企業自体が定めた内部指標があって全体として「企業生産技術財務計画」を形づくる。各部、各管理局あるいは地方政府の追加指標の拘束力がどのようなものであるかははっきりしないが(多くは最高計画機関の権限委譲による追加で、依然として指令性である)、ここでは「指令性」指標をみれば充分であろう。

この「指令性」指標の特徴の1つは企業が形式的にはそのすべてを達成、または超過達成すべき義務を国家にたいして負うことである。第2にそれは企業の投入、産

出、財務の各活動領域にわたる多面的なものである。この指標体系が各時期において何であったかは正確にはわからない。多分計画発足当初は生産総額指標、主要製品生産量から始り逐次増加して行ったのだろう。しかし1957年11月15日の「国務院關於改進工業管理体制的規定」による改革に先立つ時期の「指令性指標」は生産総額、主要製品生産量、新製品試作、重要技術経済定額、コスト引下率、コスト引下額、職工総数、年末職工到達数、賃金総額、平均賃金、労働生産率および利潤の12種類であった。上記改革は「指令性指標」を一挙に4個に縮減した。それは主要製品生産量、職工総数、賃金総額および利潤である。落された8個にたいしてはおそらくは新しい概念である「非指令性指標」という術語が適用された。これは依然として国務院の批准をうけるが企業は状況に応じてこれを変更できる。また各部、各地方政府は状況に応じてこれを「指令性指標」となしうる。固定資本投資に属する基本建設計画の指令性指標は1957年には総投資額、「限額」(リミット)以上の項目、生産能力および建築装備作業量の4種であった。これは上述の改革で影響をうけない。

1957年末の改革は実施の結果に照して判定すべき材料が揃っていないし、その施行は本稿の取扱う時期の範囲外にわたるから、いま考慮の外におくことにしよう。それぞれの計画指標は達成または超過達成すべき目標を示すものだからそれは企業にたいして制約条件を与えるものとみなされる。しかも指標が多面的にわたることは制約条件が多数与えられることである。しかしそれは直ちに企業がchoiceの一切を奪われていることを意味しない。果してそうなるかどうかは、計画指標の与え方を詳しく検討したのち初めていえることである。他面計画指標がそれを超過達成すべき目標であるということはその1つ1つが目標達成の後は目的函数となるとみられるかも知れない。しかしそのさいには個々の計画指標間の目的としての相対的重要性が示されなければ、企業の目的函数を確立することはできない。このウェイトを知るためにも計画指標のより以上の検討が必要となる。

(2) 「経済計算制」の適用

いわゆる「経済計算制」が全国的に実施される契機をつくり出した法令は1951年4月6日の中央人民政府政務院「1951年關於国营工業生産建設的決定」であった。しかし国民経済計画におけると同じく東北におけるその実施は1949年に始まっている。その制度が実際に国营工業の大部分で確立した時期は明らかでないが、制度の重要前提の1つをなす企業ごとの固定資産ならびに流動資金の査定は1951年6月末現在をもって実施され、重

工業部所管企業は同年7月より「経済計算制」を実施したという。その他の国営工業企業についても1952年の間に大部分その制度を確立したとみてよい。

ところで「経済計算制」とは何か。それは「人民企業管理の基本原則」であるとされ、わが国では「独立採算制」の訳語の下にあたかもそれが利潤極大化の目的を設定するための制度であるかのごとくうけとられたこともあった。しかしこれは何らかの単一の原則にもとづく単一の制度ではなく、複数の原則にもとづく複数の制度の総称であるともみることが妥当であるように思われる。たとえば中国の文献でこの制度の運営方法として示される項目は概ね前記1951年決定の叙述に範をとるものであるがそれは、

1. 計画管理の実施
2. 各企業にたいする固定資産と流動資産の確定
3. 財務経営管理上の一定の独立、自主権及びそれに伴う責任の附与(独立会計制度の実施、損益にたいする責任、銀行との取引関係樹立、国家計画の下で契約を通じて自ら製品を販売し原材料を購入する権利等)
4. 利潤の一定額を留保して「企業奨励基金」を積立て、規定によってこれを使用する権利の付与

等であった。各項を各種の制度原則にしたがって再分類し、企業に対する計画管理の原則、法人化の原則、財務管理上の原則および物質的関心による刺戟の原則の4項目にわけて吟味する。

1. 計画管理の原則 これは前項の検討がそのままあてはまる。
2. 法人化の原則 中国において法人に与えられた法律上の基本的特徴は(1)国家の認めた一定の組織を持つこと(2)独立に支配しうる財産をもつこと(3)独立に民事上の財産義務を負うこと(自ら業務上の損益を負担する責任を持ち、自己の債務を清算する)(4)自己の名義をもって出現し、民事活動および訴訟に参加することの4点とされている。この要件をそなえるとき国営企業は法的には権利能力および行為能力をもった民事法律関係の主体となり、経済的にも完全なdecision-makingの単位となる。しかし国営企業の支配する一切の財産は国有財産であって、支配はその所有権の取得を意味しない。支配はこの財産にたいする占有、使用および処分権限を意味するだけである(固定資産については占有、使用権のみ、流動資産については占有、使用、処分の3つの権限が与えられる)。さらに国営企業のこの財産支配は独立の生産、経営活動を目的として行われるが、それは国家計画の完遂を目標としなければならない、また国家の政策、法律、法

令の規定によって縛られる。これらは国営企業が他の法人(国家予算機関、合作社、公私合営企業、人民団体)等から区別される特殊条件を示すものであり、国営企業の行うdecision-makingの範囲はそれだけ制限されざるをえない。

3. 財務管理原則 この原則は国営企業と国家財政、国家銀行との関係にたいして一定の方式を要求するものである。国家財政との関係については、「経費支出機関」の場合に一切の支出が国家予算から支払われ、一切の収入がそれに納入されるのにたいして、「経済計算制」企業のさいは企業の拡大再生産用資金の大部分(基本建設投資の全額、流動資金追加額の大部)は国家予算より支払われるが、生産コスト、販売費用は企業の製品販売収入より支払われる。収支の差額は後述の企業奨励基金を差引いたのち国家予算に納入される。ソ連では拡大再生産用資金の大部も企業収入より賄われる。この制度の狙いが、財務活動にたいする企業の自主性を高め、とくに収入への関心を増大することにおかれていることは想像に困難でない。国家銀行との関係は、企業による中国人民銀行との直接短期信用取引により特徴づけられる。両者の間にはこのほか現金管理、振替精算勘定設定等の関係があるが、これは非経済計算制企業、事業単位や国家予算機関にも適用されている関係で、それに独自のものではない。ソ連ではこれらの制度に平行して国家銀行の貸付先企業にたいする監督が進められ、それが「経済計算制」の推進と不可分のものであると強調された。いわゆる「ルールの統制」であるが、中国ではこの期間それは生産を阻害するものとして排除されている。
4. 物質的関心による刺戟の原則 これは「経済計算制」企業の国家計画の完遂、超過完遂を物質的報奨の刺戟によって促進しようとする原則である。この原則に基く経済計算制企業に特有の制度は「1951年關於国営工業生産建設的決定」によって創設された「企業奨励金制度」である。注意すべきことは、奨励金の給付が利潤計画の完成にのみ依存しているのではないことであろう。支払源泉としては企業の計画利潤、超計画利潤があげられているから、利潤指標の達成、超過達成はその必要条件の1つである。しかし中国の制度は明文をもってそれが企業にあたえられるためには生産総額、販売額等の他の重要指標が達成されなければならないと規定している。この点はソ連の「企業長基金」と異なる重要な点であるかも知れない。ソ連のこの制度は1928年に創設され、コスト引下げによる節約額の中から支払われた。「企業長基金」という形をとった

1936年以來それは計画利潤、超計画利潤より支払われた。しかしいずれの場合にもその他の計算指標の達成は条件とされていないように思われる。

「経済計算制」を形づくる4つの制度原則のうちで、前項と重複する計画管理原則を除くならば、もっとも重要なものは企業をして decision-making の単位ならしめる法人化原則であろう。これは企業にたいする制約条件や目的を考えるさいの前提条件を形成する。財務管理原則もこの原則を強化する狙いをもっている。物質的関心の原則は企業にたいして利潤指標を目的函数として設定しているものであるかに誤解され易いが、中国の事例は明らかに他の指標にたいしてもほぼ同列のウェイトをおいている。利潤指標のみを報奨付与の条件としているかにみえるソ連の場合においても、そのことが一義的に利潤の目的化に通ずるかどうかは、別の観点をもまじえて総合的に計画指標間の相対的重要性を検討したのちでないと確言はできない。

(3) 「生産責任制」の実施

「生産区域管理制」の原則にもとづく国营工業企業の「生産責任制」が全国的規模で実行され始めたのは1953年8月の重工業部「關於生産廠礦建立責任制的指示」あたりからであり、今日ではおそらく大部分の国营工業企業においてこの制度が貫かれているとみてよいであろう。

「生産区域管理制」とは要するに企業全体の生産責任は企業長(総経理)が負い、その下の工場の責任は廠長が負い、その下の部門の責任は部門主任が負い、末端の「生産小組」の責任は組長が負うというように、企業を構成する各層の生産区域が必ず1人の責任者によって指導されている制度である。これにたいする補助的な仕組みとして、技術指導にかんする限りで、技師長(総工程師)を頂点とする「技術責任制度」、また総経理、廠長、部門主任のスタッフとしての「職能機構」の責任制がある。この制度と対立的な制度は「職能管理制」と称せられた。この下では各生産区域の責任者は上級の職能機構の指令に従うことになる。上級単位の長は直接下級単位の命令を発しえず、その権限はその職能機構の長に分割される。それだけでなくこの制度の下では実際に企業にたいする上級機関の命令、指示まで、上級機関の職能別機構より企業の職能別機構に対して与えられることになる。

「職能管理制」から「生産区域管理制」への転換は、ソ連では1934年の第17回党大会の決議に従って行われた。そのときにあげられた理由は、前者が指導機構の細分化をもたらし、無責任と官僚主義を生み出したということであった。中国でも「単独責任制」の実施は「無人負責」の現象を除去するという合言葉の下に進められた。

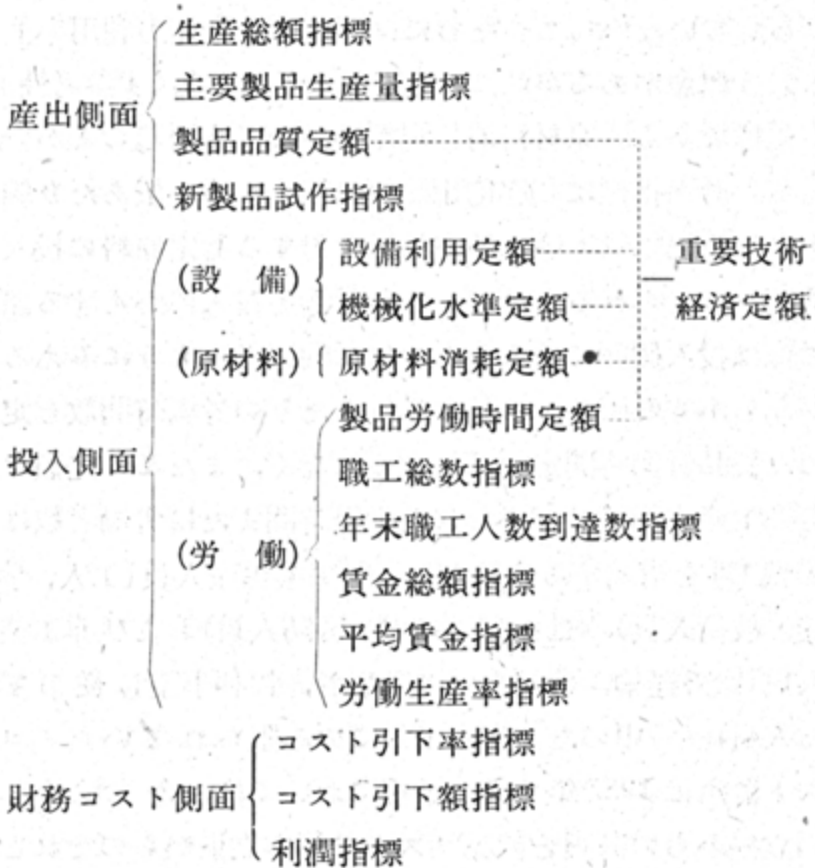
しかし実際に「無人負責」現象をもたらした大きい原因は、企業に派遣された軍事委員会代表、党委員と企業長との職権の境界が不明確だったことにあったようである。「職能管理」的傾向は存在したことが指摘されているが、それが制度としてあったかどうかは疑わしい。

しかし「生産責任制」についてはこれ以上立入る必要はない。それは前項の「法人化原則」と同じく企業をして企業たらしめる出発点の形成にかかわるものだからである。

以上の検討の帰結は、典型的社会主義企業に課せられた制約条件および目的函数を明らかにする途として、計画指標体系の一層の研究を求めているように思われる。「企業奨励基金」の問題は目的函数の検討のさい計画指標の相対的重要性の問題に関連する他の問題と一括して取扱えばよい。

2 計画指標の制約性

この項では企業にたいする制約条件の観点から計画指標体系を検討する。計画指標体系を構成する指令性指標として1957年に中国において採用されていた前記12指標をとりあげよう。これを企業活動の産出、投入および財務の3つの側面に分類して示すと次のようになる(12指標のうち「重要技術経済定額」は現在の実施情況に照して5種類に再分類して示す。またここでは基本建設計画の指標は省略する)。



まず12指標が精密に計算され、規定のごとくリジドにかつ相互間に相対的優劣をつけられることなく実施されるものと仮定して相互間の関係を検討してみると、結論的に次の諸点が指摘できる。(個々の指標の定義、作製方法についての吟味は記述を省略する。)

(1) 若干の指標は独立でなく他の指標に依存している。たとえば職工総数、賃金総額および平均賃金の3指標はいずれか2指標が与えられれば他は自動的にきまる。しかしより重要な依存関係は、職工総数指標のように最初一定の生産総額指標に対して定められ、後者の超過達成されるにつれ前者の指標も自動的に引き上げられる関係にみられる。

(2) 産出、投入、財務の各側面を独立にみると、指標群は全面的に企業の決定を制約しているわけではない。産出側面で見ると唯一の総合指標は生産総額指標だが、それは全生産額(完成品だけでなく未完成品を含む)を価値表示(この期間では「1952年固定価格」)したもので、個別生産物の生産高決定にわたらない。そのためには別に主要製品生産高指標があるが、名称の示すごとく若干の主要品種について存在するだけである。その数は国家計画に附せられた「産品目録」の品種でみて1950年98種、1953年195種、1957年729種であった。これに「分級管理」の原則により各部、省市の補充する品目が加わり、生産額からいって多分この期間の末に全体の70%位がこの指標により包括されたと思われる。投入側面で見ると、設備については、「設備利用定額」は具体的には「高炉利用系数」「綿紡機1000錘1時間あたり綿糸生産量」のごとく限られた特定品目の特定設備(しかも稼動中のそれ)についての利用定額であって全設備の利用率は抑えられていない。このためには別に「生産能力利用率」という概念があるが、これは「指令性」でなく「参考性」の指標である。原材料消費定額についても同じことがいえる。計画指標は「発電用標準炭消費率」「1俵あたり綿糸消費原綿重量」等、特定品目に対する特定原料の投入係数が抑えられるだけである。労働力投入にかんする諸指標は投入側面ではもっとも包括的であるようにみえるが、しかもなおかつ製品1単位あたりの労働時間数を定めた製品労働時間定額は数多くはなく、またこの定額や労働生産率指標で抑えられた労働時間または労働者数は「職工」を構成する各員人員——工業生産人員(工人、学徒、技術人員、職員、雑役人員、警防人員)および非工業人員(廠外運輸、副業生産の従事者、福利事業に従事する人員)——中のただ生産工人にのみ限られていた。コスト計画は1957年の計画手続においては、企業総予算の立場からの計画と製品コスト計算の立場からのそれと2つに分れ、さらに後者は「主要商品」別コスト計画とコスト項目別コスト計画に分れた。もっとも重要なことは主要商品別コスト計画がどれ程普及していたかだが、それが編制されたのは主要製品に限られたらうと想像される。利潤指標は企業財務収支計画の構成部分である

が、これも個別商品の1つ1つについて計算される場合は僅かで、各企業1本の指標として与えられているとみてよい。

(3) このように産出、投入、財務の各側面の指標群を孤立させて考えると、企業は生産量の指定された特定の品目を除いて生産物種類とその生産量の決定権をもち、あるいはまた生産方法が定められている特定の品目を除いて、その他の品目についての生産方法の決定権をもつことになる。しかし実際には各側面の指標群は全体として同時に与えられて不可分の指標体系をなすものだから、企業に委ねられた決定権の中は相互に制肘しあってより小さくなることが予想される。このような制肘の形として中央計画当局が狙うもっとも重要なことは、1つは投入を財務指標にむすびつけることにより、個々の品目につき生産額を一定としてもっとも節約的な投入活動を行わせること、また産出を利潤額や生産額指標に結びつけることにより投入に用いる資源が一定のとき、利潤総額や生産総額がある限度をこえてできるかぎり大きくなるような産出の組み合わせを行わせることであろう。問題はそこでこのような狙いによる指標体系の設定の結果として、企業にはその活動にたいする決定権が全く残されていないか、あるいは多かれ少かれ決定の余地を保持するかである。しかしこの問題は指標体系の形式的検討からは一義的に断定しえない。

次に進むに先立って以上を数字例を用いて簡単なL.P.の形であらわしてみよう¹²⁾。いま企業に与えられた技術的制約と計画指標(*で示す)の制約を次のとおりとする。

	単位	活動		一定期間のリミット	
		製品 x_1	製品 x_2	第3図	第4図
原料	トン	1*	2		
労働	労働日	3*	2		
設備	能力の%	5*	3.3	100	100
生産額	千円	4*	4	60*	100*
利潤	千円	2*	1	24*	35*

12) L.P.表示については山田勇教授、宮川公男講師に負うところが多い。第3図を代数式で示すと、

$$5x_1 + 3.3x_2 \leq 100$$

$$4x_1 + 4x_2 \geq 60$$

$$2x_1 + x_2 \geq 24$$

$$x_1 \geq 5, x_2 \geq 0$$

となる。第4図は次のとおり。

$$5x_1 + 3.3x_2 \leq 100$$

$$4x_1 + 4x_2 \geq 100$$

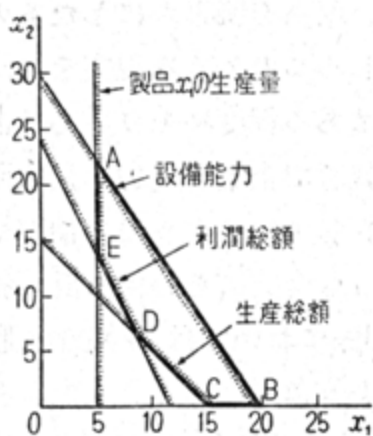
$$2x_1 + x_2 \geq 35$$

$$x_1 \geq 5, x_2 \geq 0$$

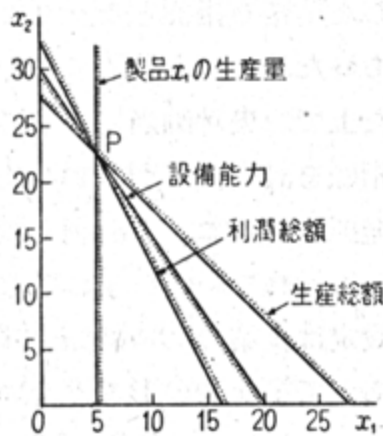
さらに x_1 の計画指標による活動水準として5単位が与えられている。

投入係数および利潤については最能率的な水準が x_1 について示され、また x_2 についても選ばれたとする。労働投入総量も計画指標として与えられているが、それは前記のように生産総額に比例するから独立の制約条件とならない。以上の数字例は図示すると第3図および第4図となる。第3図は企業が5辺形 ABCDE の範囲の choice を留保していることを示す。中央計画当局が生産総額増大の可能性を発見してこの指標を引き上げるに伴い

第3図



第4図



(ここに設けられた前提だと利潤額指標も自動的に上昇する。 x_1, x_2 が最能率的な生産方法により生産されていなかったとすれば、さらに中央計画当局がコスト節約によって利潤上昇の可能性を発見し、その指標を引き上げるに伴い) 5 辺形 ABCDE の面積は逐次縮小し、極限においては点 P となる。ここでは企業にとって choice の余地はない。

現実の計画指標体系は第3図と第4図のいずれの形をとっているか。結論的にいえばそれは第3図の形であるように思われる。その理由として明らかなる点は計画指標の制定が次のような事情によって厳格でありえないことである。

(1) 上級計画機関および時には企業自体が企業の実態を掌握していないこと。

若干の事例をかかげると、主要製品生産量指標のうち国家計画の「産品目標」に記載された品種は上述のとおり1957年729種だったが、中央計画当局が真に実態に通暁している品種は数十種ないし百数種だという。「生産能力利用率」が全般的に(とくに紡織を除く軽工業および機械工業において)著しく低水準にあることも、実態掌握の不十分を示しているとみてよい。1955年の文献は多くの工業企業において原材料消耗定額が技術者と管理人員の推計により編制され(しかもその推計は極力保守的に行われた)、他の一部企業では推計による定額さえももっていないと指摘した。労働力関係指標ではと

くに工業生産人員以外の職工数の計算基礎が疑わしい。

(2) 指標決定にたいする企業および職工大衆参加の役割が期待どおり行かないこと。

上級計画機関が企業の実態を掌握しにくい欠陥を補うための計画手続上の工夫は、「上からの計画」にたいして「下からの計画」を組み合わせることであった。中国ではこれを編制順序に従って「兩次下達、兩次上報」(二上、二下)あるいは「兩次下達、一次上報」(二上、一下)と称する。概略の順序をいえば(i)年度計画開始前まず国務院が年度計画の指標を「統制数字」として部、管理局あるいは省市を通じて末端企業に下達し、(ii)企業はこの「統制数字」を検討した上で計画草案としての指標を編成する。これを逐次管理局、部あるいは省市を通じて上報し最後に国家計画委員会がこれを国民経済計画草案としてとりまとめる。(iii)国務院はこの草案を批准したのち、部、管理局あるいは省市を通じて末端企業に下達する。このときは下達された指標は法律としての効力をもつ。(iv)企業は下達された指標にもとずいて企業の最終計画をつくり、再びこれを上報する。中央計画当局が手続の第2段における企業の計画統制への参加に期待した役割は、実行不可能の指標案(統制数字)を是正させることもあるが、主として上級計画機関が見落した企業の能力を発見させ、それを指標の積極的改訂として反映させることであり、そのためにとくに「企業内部の労働大衆を動員して一切の潜在力を発掘利用する」ことが求められた。大衆の計画草案討論の原則は「与えられた任務を超過することのみを認め、それより低くなることを許さない」というにあった。

しかし実際にこの手続に期待された役割は果されなかった。Granikが30年代のソ連について指摘するところは、ほとんどそのまま中国にあてはまる。この役割の十分な発揮を妨げたのは企業における計画討論の時間不足であった。中国では「統制数字」の決定から最終的な確定計画の下達までに要する時間が第1次5カ年計画の間早くて7、8カ月おそくてカ10カ月を要したといわれ、ソ連のそれに比べて遙かに緩漫のように思われるが、しかもなお企業における討論のために許された時間の不足は同様であった。そこで1957年の1公式文献は「数年来人々が……もっとも頭を悩ました問題は、第1に、きわめて多数の企業にとって計画編制の時間が短く、上報の要求が急であるため、充分に大衆を動員して討論に参加させ計画を制定する工作を実行することが著しく困難なことであった」と述べた。

(3) 計画指標の下達がおくれ、かつ変更が多かったこと。

年度計画の企業にたいする下達が経常的におくれて年度開始後となり、その後も再三にわたり計画の変更が行われたことは Granik もソ連について指摘している。だが中国の第1次5ヵ年計画期の実情はもっと甚しいようである。さきに計画編制の期間について引用した同じ文献は、1953年くらい1957年にいたるまで毎年の正式計画下達が早ければ3、4月、おそければ6、7月に行われたと述べている。計画の可変性は中国では主として農業収穫の豊凶(それは毎年9、10月にいたり始めて明らかとなる)により説明されるようである。時間の極度の圧迫のために、修正計画の編制にさいしては企業の参加の余裕がなく、部、管理局が企業にかわって企業の能力につき推計を行い、したがってまた最終下達指標は細目にわたりえなかつたといわれる。この項で指摘したいのは計画指標が精密に制定されえない1追加的事情のあることである。しかしこの項の事実が提起する他の1問題につき補充しておきたい。以上は企業にとり無計画あるいは計画中断の期間が年間のかなりの期間を占めたことを示している。この間企業活動を導いたものが何であったかは充分明らかではない。しかしそれよりも重要なことは、計画中断期間において最終的に下達された指標が実際には生産にたいして生産指導の役割を充分果さなかつたにもかゝらず企業の年間における成績制定の基準として用いられたことである。これは次項に関連がある。

(4) 企業の計画決定への参加にさいし、「保険」的動機が働くこと。

以上で企業を計画決定に参加させるという中央計画当局の狙いが時間の圧迫のために十分に果されていないことを明らかにした。しかし実際にはこの狙いを妨げる別の要因が働いている。それは企業が計画決定への参加を通じて、計画指標を自己の能力以下に設定するよう企てることである。Berlinerはこの行動を“safety factor”の名の下に一括して詳細な検討を行い、ソ連企業の日常行動を決定する指導原則の1つに数えあげる。中国ではこの行動を「保険係数」をつける行為と呼ぶ。係数の大きさをソ連と比較することはできないが、その行為がかなり普遍的であることは同じだろう。

「保険係数」のつけかたは一般的にいて「生産と財務の諸指標には大体において多かれ少なかれ保守的傾向を帯びさせ、指標は小、低に偏し、建設と投資の指標は大体において多かれ少かれ急進的で、指標は大、高に偏している」という李富春(国家計画委員会主任)の第1次5ヵ年計画期間の反省により総轄されよう。生産水準の指標に問題がないときには労働力指標、原材料消耗指標、コスト、財務に水増しがあつた。とくに財務面では各部

門が収入を少な目に報告し、支出は実際以上に報告した。建設、投資指標に「保険係数」を附する傾向はとくに第1項でふれた企業における設備閑置の傾向とあわせ考慮すべきであろう。Berlinerも指摘するごとく、「保険係数」の発動は必ずしも企業管理者の怠惰心だけに発するのではない。それは多くの計画手続上、原材料、労働力調達上の問題と関連している。上掲の事例でいえば、精密ならざる計画指標が課せられること、しかもそれが年度央ば以後において突如として課せられること等の事態に対する止むをえざる抵抗であつたともいえる。

以上4項目は計画指標が企業の実際生産能力を基礎とした精密な指標となりえない理由を明らかにしたものであつた。これとは別に、むしろこのような現実を認識した上で中央計画当局としてはある程度ゆとりのある計画指標を設定して別の制度的装置で企業の能力を最大限に発揮させることを有利と判断しているような事情があるかも知れない。いずれにしても企業にたいする計画指標設定は企業の choice との関係においては第3図の形であつて第4図の形ではないように思われる。

3 企業の目的は何か

計画指標体系によって典型的社会主義企業に課せられた制約条件が企業の choice を全く奪ってしまうものでなく、大きかれ小さかれその余地を認めるものであるならば、続く問題は企業が活動の水準として与えられたその範囲の中のある1点を決定する原理が何であるかということである。これは企業が極大化せんとする目的は何であるかを問うに等しい。

われわれの調査の目的からいえば、この目的はあくまで企業の行動として示された次元において探るべきであり、中央計画当局の意図するところ、あるいはその諸政策によって構築された客観的な制度の意図がどうであろうと、それは問題にせずともよい。しかし前項でみたように企業にたいし choice の余地を与えるような計画指標の設定の仕方を選ぶのが中央計画当局の意識的な行き方であるならば、それは更に企業にたいして特定の目的を設定しようとするにちがいないし、それを探ることは、企業自身の目的を明確にするために有意義である。ただ中央計画当局の意図はいろいろの場合において一貫しているといえない。とくにその直接に表示された意図とその諸政策、なかんずく価格政策、財務諸政策により形成される制度の意図との関係においてそうであつた。ここではこの制度の意図およびそれと直接的意図との不一致の問題は直接にはとりあげない。

また企業の目的の探究の方法としては、差当って12個の計画指標(それは前述のようにいずれも超過達成す

べき指標であった)の優先順位の検討より進む。これはそれ以外に企業の目的があり得ないと予め断定しているわけではない。

(1) 中央計画当局の意図よりみる

形式的にみれば12の指標はいずれも国家が企業に課した等しいウェイトをもつ任務であり、実質的にも政府は時にふれてその「全面的」達成、超過達成をつよく求めている(とくに後述の増産節約反浪費運動にさいし)。しかし政府がそのように考えていなかった別の材料もあげることができる。その1つは政府が企業の成績を判定するために用いた基準に関係し、いま1つはその成績に対応して定めた賞罰に関係する。まず企業の成績判定基準として生産総額指標がもっとも重要視せられたことは、多くの公式文献の記述からして疑を容れない程明瞭である。同じく成績判定の重要基準として利潤指標があげられるが、その優先順位は明らかに総生産額に劣っている。一部の文献では、生産総額指標が完成すれば国家計画は完成したことになるが、コスト、利潤計画が完成しても依然として国家計画は不完成となるという意味のことを述べているものもある。その他指標は経常的には殆んど重視されなかったとみてよいように思われる。これらは中央計画当局の真に掌握していた主たる指標(計画上も、統計上も)が生産総額であったという事情に相応する。

成績判定後の賞罰は、個人(この場合は企業管理者)にたいするものと企業全体にたいするものとに分れる。しかし個人にたいする賞罰の内容を組織的に理解するだけの材料はわれわれにはない。断片的な知識としてわれわれは国营企業中国国家行政機関が任命した工作人員(企業經理、庁長等の重要幹部)の賞罰を規定した国務院1957・10・26「国家行政機関工作人員的獎懲暫行并法」を知っている。それ以前の時期の法令は明らかでないが、文献上では早くから「批評」「検討」「処分」あるいは「獎金」「名譽の地位」といった用語が使われている。しかしいずれの場合にも企業の成績と賞罰がどのようにかみあわされたかを知ることはできない。ただ「処分」について次のような1955年の記述がある。それは一部幹部の間に「生産任務が不完成のときは処分を受けるが、労働計画が不完成でもせいぜい検討をうけるだけだ」という思想があることを非難したものである。企業管理者にたいする「奨励金」については僅かに1952年の東北国营工業企業の場合がある。これは賃金体系の中に組み込まれた制度となっており、廠長、技師長の場合にはその主管範囲内で事故が発生せず、かつ品質が保証され、4半期の生産任務およびコスト計画が完成された場合に、4半期生産任務の1%をこえるごとに4半期間につき本人の月

間基本賃金の5%ないし9%の奨励金を支給することになっていた(但し最高は月間基本賃金の90%)。このような奨励制度がどのような形で存続しているかについては、われわれは全く材料をもたない。企業全体にたいする賞罰としては、企業奨励金の制度があるが、その奨励条件が利潤計画の完成だけでなく生産総額指標の完成に結びつけられていることは前述のとおりである。

(2) 企業の行動よりみる

企業の日常活動において付せられている12指標の相対的重要性を観察すると、記述のもっとも豊富なものは、生産総額指標を極大化しようとする傾向である。計画指標として制約されていない諸量および計画指標であっても制約力の弱い諸指標は生産総額指標極大化の目的に従属したことが明らかとなる。この傾向を総轄的に示す文章は次のようなものであろう。「一部企業は生産総額計画の完成を追及するあまりに、手段を選ばない態度を示した。たとえば製品の品種を選ばず、製品の品質をかまわず、原材料の消耗を顧慮せず、甚しきにいたっては故意に原材料使用を増加し高価な材料を用い、また計画では自工場で製造するはずになっていた製造工程あるいは部分品を外注して生産額を高めるようなやり方がこれであった。」このような各種の活動決定の中でもっとも顕著な現象として指摘されかつ生産総額指標の可非にかんする論争の焦点を提供したのは、企業が総産額指標を極大化するために製品コストにおける原材料比率が大きく(料多)労働比率の少さい(工少)品種をより多く生産しようとした決定の形である。第1機械工業部系統の典型的事例としてあげられているところで示すと、量具刃具工廠において量具は「料少工多」、刃具は「料多工少」であるところから工廠は「総産値」指標の完成のため外注があるなしにかかわらず後者に主力を注ぎ、従ってそれは徒らに在庫品を増し、前者は供給不足品となった。総生産額指標が極大化目的として選ばれることが直ちに原材料の非節約的使用を促進する傾向も一般的に指摘されている。一例は機械製造工廠がすべて銅製材料の使用を好み、より安価な鉄製材料による代用を嫌う傾向、一般に機械工業部門での金属材料節約の立ち遅れによって示される。これは単に製品の選択にさいしてでなく、1製品の生産方法決定にさいしてまで、生産総額極大化の努力が貫かれていることを物語っている。上記2つのケースに共通する問題だが「一面的な生産量の追求」のために原料貯蔵定額が無視される傾向も非難された。

利潤指標あるいはコスト指標に他の諸指標が従属している事例は、文献上では設備利用に関連して見出しえたにすぎなかった。上述のように設備利用率はこの期間に

において決して高くなかったが、これを具体的にみると新しい、効率高い設備を重点的に使用し、旧設備を閑置する傾向が一般であり、かつこれに関連して企業幹部が大型企業を好み中小型企業を嫌う傾向、万能型企業を好み、專業型企業を嫌う傾向、新企業を好み旧企業を嫌う傾向があったことが指摘された。これらの傾向を齎らした原因として財務制度上の諸欠陥があげられた。たとえば新設備が旧設備に比し相対的に安価であること、固定資産の償却率が低いこと、償却は使用中の固定資産についてのみ行われ、閑置のそれにたいしては行わなくてもよいこと、利潤率がコスト利潤率として計算され、資金利潤率で計算されないこと等である。この制度の下では企業はコストを下げ利潤率を引き上げるために、上述の傾向に従うことを有利としたというのである。

以上でふれられなかった諸指標、たとえば労働力関係のそれについては、その達成、超過達成のため他の諸指標が従属せしめられた事例は見出せない。

問題はそこで12指標の中で優越した地位を与えられている生産総額および利潤の2指標の相対的重要性の比較だが、前者が圧倒的に大きな重要性を与えられていることは文献の直接的記述によって明らかである。またそのことは生産総額指標の達成、超過達成のためにコスト総額、ひいては利潤に影響する諸指標が犠牲に供せられたことから明らかである。

(3) 計画指標達成率よりみる

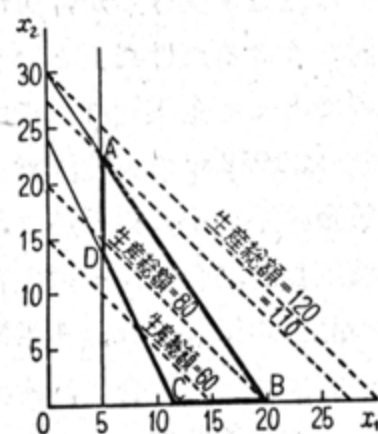
12個の計画指標の優先順位はさらに全企業の各指標の達成率を比較することによっても間接にこれをうかがうことができる。主として後述の「増産節約運動」に関連した多くの文献によって、この期間のほぼ全期間にわたって、生産総額指標がつねに第1位の成績を占め、その他の諸計画は遙かに立遅れを示したことが明らかである。計量的にこれを比較しうる材料は乏しいが、たとえば周恩来総理は1954年9月の人民代表大会における公式報告において「われわれの年度計画は決して完成されたわけではない……たとえば重工業部の検査によると、1953年の生産総額計画は超額完成された。しかしその所属企業の25%はこの計画を完成しえなかった。かつ生産総額、コスト、利潤、労働生産率の4種の指標で検査すると、これらを全面的に完成した企業は企業総数の30%にすぎない」と述べた。また次の百分比で示した表は工業関係各部所属企業中計画を完成した企業数の占める比率を指標別にみたものである。

	生産総額	労働生産率	コスト	上納利潤
1953	77.7%	65.9%	70.0%	80.9%
1954	88.9	83.7	80.3	78.9
1955	91.2	82.2	83.4	83.4

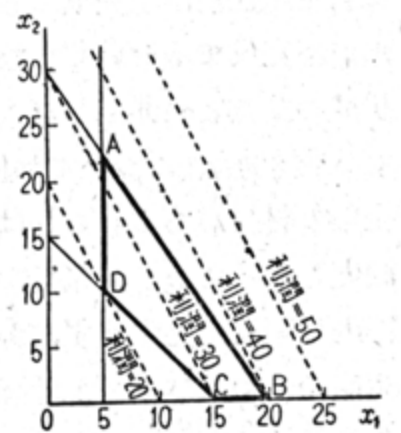
この比重は産額によるウェイトを付したものでないから、十分な材料とはいえないが、それにしても生産総額指標がかなり抜んでいくことが明らかであろう。この資料を与えた1957年の文献は、さらにこの数値につけ加えて「多くの企業がただ生産総額計画の完成に注意し、品種、質量、コスト、利潤計画の完成に注意しない状況が依然として存在する」と述べている。

以上の3つの面からの検討で企業の極大化目的が主として生産総額指標に向けられていることは明らかであろう。しかし利潤およびコスト指標が企業の目的の中で全然役割を果さなかったと断定することは言いすぎであろう。実際には企業の目的函数は生産総額および利潤の両指標をふくみ、前者に付せられたウェイトが後者のそれに比べて著しく小さい形を想定すべきであろう。しかしウェイトの大きさを厳密に知るためにはわれわれのもっている材料は全く不十分である。企業の極大化目標が何かを探ることはGranikおよびBerlinerのソ連企業研究における焦点の1つでもあったが、これについてはBerlinerがより明快な回答を与えた。それは企業のゴールが管理者の与えられる奨励金の極大化にあるということであった。これは奨励金支出の条件として定められた計画指標を極大化することに等しい。奨励金のうち基本的な型は基本奨励金と呼ばれ、月間生産計画の指標達成のパーセンテージとともに増加する仕組であった。これとは別に特殊奨励金があったが、これは時々また産業部門別に異り、一定不変ではなかった。たとえば原材料節約、部分品生産、新生産方法の導入等々である。利潤指標の完成は決して重要なゴールではなかった。Berlinerの検討の結果を足がかりとすれば企業の目的函数はより明確な形状において抑えられるであろうが、中国ではこのような関係が個人奨励金と企業の目的の間に存在すると断定しうる程、われわれの研究は進んでいない。(上掲の僅かな材料で比較しても管理者の奨励金スケールは中国の方が遙かに小さい。中国では非金銭的な賞罰がよりつよい刺戟作用をもったのではないかと思われる。)

第5図



第6図



企業の目的函数が明らかになれば、企業がそれに認められた選択範囲の中で選ばねばならぬ一点が決定する。(L. P. 的にいえばこの手続は4辺形 ABCD の範囲内で示される feasible programs の中から optimum feasible program を選ぶに等しい。)再び前節の数字例に従ってこれを示すと、企業が生産総額極大化を目的とするならば選択される点は第5図の点 A であり、利潤極大を目的とするならばそれは第6図の点 B となる。いずれが目的として選ばれるかで結果はこのように違いうる。実際に目的として働いているのはウェイトの大きい生産総額とウェイトの小さい利潤の両指標の組合せであった。典型的にいうならば第5図が実際の企業の行動に近いであろう。

最後に典型的社会主義企業の目的について1つの補足を行っておかねばならない。以上は計画制度そのものから規制される企業の経常的目的であった。これとは別に突撃的に実施せられ企業の目的を実際に規制した「増産節約運動」についてである。突撃的といっても問題の期間においてはほとんど例年のごとく実施せられ、計画制度の中央計画当局の立場からの不備を補った。それはさきにかいげた計画達成企業の比重を示す表で労働生産率、コスト、上納利潤のそれが生産総額のそれにさほど遠くないことの秘密を解く所以ともなる。

増産節約運動は1952年に実施された最初のそれを例外として、たえず計画の全面完成を標語として展開された。実際遂行過程の偏差は別としてその狙いは立遅れた指標、とくに生産総額以外の諸指標の完成を促進することにあつたといつてよいであろう。1953年の増産節約運動は9月の陳雲副総理の中央人民政府委員会報告を契機として展開されたが、この時の問題は工業総生産額計画は超額完成されたが重要製品生産額、コスト、上納利潤の計画実績がよくないことであつた。実際には運動の評価がこれからの指標の達成と平等のウェイトで生産総額の達成、超過達成におかれたため、立おくれ指標の回復よりはむしろいわゆる「盲目的増産」が招来された。原材料不足の製品の突撃増産、市場の需要の少ない品種の大量増産、売れ残りがこれである。1954年には増産節約運動の本格的提唱はなかつたようだが、同年10月の『人民日報』は計画の全面完成を勧告するにあたり、「工業生産におけるもっとも顕著な問題」となっている原料供給—生産—販売のアンバランスの克服と、コスト財務計画の完成を強調している。1955年7月共産党中央委員会より示された節約励行にかんする決定は重点を明らかに節約に切りかえた。その目標は「必ず経営管理を改善し、経済計算制を貫徹し、コスト財務工作を強化し、資

金を節約し、浪費を絶滅し、コストを引き上げ、利潤上納を増加する」ことにおかれる。「盲目増産」の問題は「1955年下半期に漸く徹底的に是正された」といわれるが、1956年に政治上の反右派、反保守主義運動と平行して進められた増産節約運動は再び盲目増産の傾向を打ち出したとみてよい。1957年の増産節約運動は年度計画下達に先立って開始されるという特異なものであつたが、その契機となつた1956年11月の共産党第2次中央委員会全体会議の運動にかんする指示は「増産は必ず原料の保証があり、かつ社会が必要するという条件の下に進めるべきであり、同時に増産、節約のいずれであれ、すべて仕事の質を保証し安全に注意するものでなくてはならない」というのであつた。重点は明らかに節約とくに原材料の節約に指向された。

4 企業の労働需要の型

典型的社会主義企業に課せられた制約条件およびその目的の検討は、同じ典型的企業の労働需要曲線の形状を探る企ての必要な準備作業をなすものであつた。この項は以上の検討の結果を労働需要の観点から陽表的に整理し、さらにその曲線の形状に見当をつけることを狙いとする。

まず企業が一定範囲の choice を認められ、かつその目的として生産総額の極大化が要求されていることは、企業の労働需要曲線が労働の限界生産力曲線と原則として一致しないことを示す。これは簡単に説明できる。労働の限界生産力曲線は与えられた生産函数を投入労働力の能率単位で偏微分して求められている。すなわちこの曲線は縦軸を労働の限界生産力、横軸を労働の能率単位で刻むグラフ上に描かれる。もし企業の目的が利潤極大にあるならば、労働投入はこの曲線が与えられた実質賃金率を示す水平線と交わる点において決定せられよう。このときには労働需要曲線は労働の限界生産力曲線と一致する。しかし企業の目的が生産総額の極大にあるときは労働投入は実際賃金率とは無関係に、労働の限界生産力が零となる点、つまりこの曲線が横軸に交わる点において決定せられよう。これは設備がフルに効用せられた点でもある。同じグラフ上に各種の賃金率に対応する労働需要曲線を描くと、それは限界生産力曲線と横軸の交点上に立つ垂直線となる。後者の場合限界生産力曲線が直角に屈折する形に限って、それは部分的に労働需要曲線と一致する。

以上は関連諸指標が厳密に計算され、実施される場合を考えたものだが、現実には労働投入に関連する諸指標(賃金総額、職工数、平均賃金、賃金率等)の計算、実施程度はさまざまであり、また職工数、指標についてい

ばそれと生産総額指標との関係も厳格な比率が保たれているとはいえない。いま賃金率(以下貨幣タームで考える)が公定されている1時点を取りあげよう。このとき一切の関連指標が厳格に計算、実施されれば労働需要の決定はこの賃金率水準を示す水平線と垂直型の労働需要曲線との交点(これをPとする)において決定する。しかし関連指標が厳格でないから、労働需要の決定はこの点Pからそれる。そのそれ方に次の4つの型が考えられる。第1は賃金率(平均工賃もこれに伴うとする)指標は厳格に実施されるが職工数はそうでない型であり、そのときは労働需要はP点を通る水平線上のPより右側のある巾において決定しよう。第2は賃金率、平均工賃指標は厳格でないが、職工数指標は厳格な型で、このときの労働需要はP点を通る垂直線上のPより上側のある巾において決定しよう。第3は賃金率、平均工賃および職工数は厳格でないが、賃金総額だけは厳格な型で、労働需要はP点を通る直角双曲線(両軸の交点を原点とする)上のPを中心とするある巾で決定しよう。第4は関連指標がすべて厳格でない型で、このときの労働需要はP点を中心として不規則に散布する諸点できまり不確定である。

このように抽象的考察を行う理由は、A章で探ろうとした1産業の労働供給曲線と見合う産業の労働需要曲線のより現実的な局面がここにあるからである。たとえば第2および第3の場合を取り出してみよう。P点に水平な線上で労働需要が決定するときは、右上りの労働供給曲線はそれに交らない場合が屢々ありうる。無限に弾力的な労働供給曲線(強制配置転換が完全に行われる場合はこれになる)ならばこれと重なりあう。P点に垂直な線上で労働需要がきまるときは、無限弾力的な場合だけでなく右上りの労働供給曲線もたやすくこれと交ることができる。

そこで実証的検討をいま一度重ねなければならないのは、実際に労働力投入に関連する諸指標の厳格さがどうであり、労働需要は右4つの型のいずれに近い型を示しているかという問題についてである。まずこの期間の企業労働・賃金計画作製の手続に従って、賃金率、平均賃金、職工数および賃金基金の各指標間の関係を明らかにしておこう。出発点は生産計画に定められた計画期の生産高と公定の賃金率であり、ここからまず「生産工人」の標準賃金部分の賃金総額が計算される。手続は計画期生産高を出来高払制の単価(これは時間賃金制にもとづく標準賃金率に単位製品の労働時間定額を乗じて出す)により割った商、あるいは設備定員数に職務賃金率を乗じた積あるいは各等級工人のなすべき労働時間数に各等

級の時間賃金率を乗じた積の和として出す。次に生産工人の受取るものと予想される奨励金、手当、有給休暇賃金等を加えて生産工人の賃金総額を決定する。生産工人以外の各種職工の賃金総額は規定の編制定員に職務賃金表の賃金率を乗じ、さらに奨励金、手当を加えて決定する。賃金総額の決定後、これを各種職工別の人員数で除して平均賃金を出す。

これら諸指標の中でもっとも厳格に実施されたのは賃金率(標準工賃率)および平均賃金であろう。しかしその半面において「ただ標準賃金を抑えるだけで実際賃金を抑えず、ただ平均賃金を抑えるだけで賃金総額を抑えず」といった批判が行われた。実際賃金とは標準賃金に奨励金、諸手当、その他を加えたもので屢々その不合理な支出が問題にされた。標準賃金についてもそれが出来高払制単価として適用されるさいに問題があるが、とにかく賃金率、平均賃金は大体この間上成績を収めた。しかし賃金総額指標は弱くその超過支出が屢々非難された。これは賃金総額指標を守らせる制度がかけていたことと同時に職工数計画が規制力に乏しかったことによる。企業の冗員か、えこみはこの間の不断の問題であった。これにはA章でみた「包下来」政策も責任があろうが、これには相殺因として強制配置転換の制度もある筈である。より大きい原因は企業が職工か、えこみに「保険系数」を付したことであろう。再三の定員工作推進の唱導について1955年重工業部を始めとする各部で企業の人員招用権を停止する緊急措置がとられたが、それは1956年に元戻りとなった。かつこの年には「国家の批准した労働計画は少からざる単位において下達されず、上部には計画があるが下部にはない状態が出現した。」また労働計画管理機構の著しい不備も指摘された。結局中国の企業労働需要の型は上記でいえば第1型に近くなるというてよいであろう。

これに比べて戦前ソ連の型がどうであったかに見当をつけておく必要がある。ここでは公定賃金率はともかくとして、賃金水準はたえざる上昇をつづけている。職工数計画も守られていないが、これは中国よりもよほど窮屈であったろうことが予想される。賃金総額はこの間たえず超過支出をつづけた。これを抑制する役割はゴスパンクにあったが、その統制は本格的には行われなかった。このような超過支出が減少しはじめたのは漸く1939年のゴスパンクによる賃金総額にたいする監督が強化された後であった。ソ連の型はしたがって1939年にいたるまで第2型に近かったといえるだろう。

〔中国および東南アジア部門〕

本調査は石川滋が担当した