

クリストファー・ハウ

『近代中国における賃金パターンと賃金政策、
1919—1972』Christopher Howe: *Wage Patterns and Wage Policy in Modern China 1919-1972*, Cambridge University Press, 1973, xvi+171p.

本書は、これまで中国の労働・雇用問題を手がけてきた著者による、中国工業部門の賃金構造と水準、およびその政策・制度の変遷にかんするモノグラフである。対象とする期間は1919年から1972年までであるが、1919～49年の解放前の期間はそれ以後の期間との比較のためにとられたにすぎず、主たる目的は解放後、すなわち社会主義中国における賃金諸体系の動きを時期別に特徴づけ、現在、ないしは今後の中国が分配の側面において、あるいは労働刺激の側面においてどのような問題を抱えているのか明らかにしようとする点にある。日本におけるこの種の研究が、ややもすると理念的にすぎ、中国労働(賃金)政策理念史にとどまっていたのに比べ、Howeの姿勢はすぐれて実証主義的であり、周知のように情報のきわめて限定されている中国、とくに1960年代以降の中国に対して、文化大革命中に噴出した「紅衛兵新聞」を積極的に利用し情報不足を少しでも補おうとした方法上のユニークさをこの本はもっている。私の知る限り、文化大革命それ自体の研究を別にして、少なくとも経済学的研究に紅衛兵新聞資料を活用した例はほとんどなかった。さらに、この点はHoweに限らず欧米の中国研究者はそうであるが、1950年代の分析にしても地方新聞データを大いに利用することで情報蒐集の幅を広げている。かくして、公開された、しかも中央の文献に情報源の全てを頼っている日本の同種の研究書に比べ、この本の中に収められている情報量は遙かに多いといえる。

本書は3つの相互に関連した問題群を扱っている。1つは解放前、解放後の賃金構造と水準の変動(2, 3章)。第2に解放後の賃金政策と制度の変遷(4～7章)。そして第3に労働刺激体系の変化とそこに内在する問題点の指摘(8, 9章)。ついでに言えば、第1章は第1の問題を検討するための分析枠組の提示、あるいは賃金格差と工業化、社会主義(指令)経済と賃金格差にかんする予備

的・一般的考察に当てられ、第10章は上記3問題の分析の要約からなっている。以下、上記3問題のそれぞれについて本書の分析の結論を概観し、いくつかの印象論的コメントをしておくことにする。

最初に第1の問題群について。著者は解放前の満州、上海、昆明の都市工業部門職種間および技能間賃金格差、さらに満州、上海、広州の産業間賃金構造を調べ、一般に格差が縮小して来たことを実証し、実質賃金水準は1930年代にやや低下したが戦争期間中には急増したと述べ、1949年以降は、産業間格差は継続して縮小、技能および職種間格差は一般に1950年代拡大、1956年賃金改革を頂点に以後1960年代まで縮小、文革以後最近には再び格差は拡大してきたという。一方賃金水準については、著者の推計で諸手当・ボーナスを含まない職員労働者実質賃金成長率をみると、1952～72年で年1.9%にすぎないことになる。しかも賃金増はそのほとんどが1950年代になされたことから、1960年代以降中国の実質賃金水準はほとんど上昇していないといえる。この事実は評者も中国からの帰国者との会話を通じて確認しているが、中国側の「職員労働者の平均賃金は月50～60元」という公式の説明が60年代と70年代変っていない、という事実からも裏付けられる。

賃金格差の分析に当り、著者はレイノルズ＝タフトの工業化初期段階ほど賃金格差は大きいという命題を背景に置いているが(第1章)、解放前は戦争という異常な事態、解放後は政府の指導、介入という政治的圧力があったために、その命題は必ずしも鮮明に実証されていない。あるいは本来社会主義国に対してその命題は適用しにくいものであった、といえるかもしれない。より正確には、有名なBergsonのソ連の賃金構造にかんする研究、あるいは欧米のソ連研究者によるソ連の企業管理の実態分析によれば、ソ連型社会主義の原理が資本主義(企業)のそれに近似しているといえるから、中国がソ連型社会主義と訣別し始める1957/58年以降は、その命題はますます適用し難いものになってきたといえる。それは次に述べる賃金政策の変化からも明らかであろう。

第2の問題群にかんしては、著者は賃金水準および構造にかんする政策の時期別変遷とその評価(第4章)、賃金決定のプロセスと評価基準の変化(第5章)、具体的な賃金諸改革の目的と結果(第6章)、および賃金統制(コントロール)にまつわる諸問題(第7章)を考察対象としている。第4章から第6章にかけてなされる賃金制度の時期別変化は、第2章で説明された賃金水準と構造の変遷の制度的背景に当たるものであり、要するにソ連型＝

能力主義、技術優先に対するに、中国型＝平等主義、政治優先のイデオロギー（価値規範）が、1949年以降交互に現われてきたことの具体的説明である。そのこと自体とくに目新しいものではないが、著者の主張の興味深い点は、賃金の労働配分における機能の変化、またそのような賃金制度改革の必要性についてである（第7章）。著者によれば、1957/58年は中国の賃金政策における分水嶺であり、それ以後賃金が労働配分に果してきた機能は弱まり、その代りに労働に対する直接的コントロールが強まった。そのような政策の変換がなぜ起きたかといえ、その主たる原因を賃金構造の手直しがつねに実質平均賃金の増大を惹き起こしてきたことに求めている。すなわち、労働者の賃上げに対する潜在的に根強い要求を前にして、平均賃金を不変のままにして賃金構造のみを修正することは不可能であったし、とくに1956年の賃金改革の結果もたらされた賃上げとそれから派生する消費財需要圧力は、経済的にも、また社会的にも大きな問題を生むことになった。例えば都市・農村間の所得格差が拡大する結果、農村から都市へ過剰労働力が流れこむことになる。したがって労働配分に対する直接的統制が強化され、周知のように農村労働力の都市への移動禁止と都市労働力の農村への還元（上山下郷、あるいは下放運動）が中国において1950年代末から大々的に展開されたのである。

第3の問題群について、著者は第8章で出来高制、報奨・諸手当・福祉支出の変遷を概観し、さらにジョブ・テニユアと「社会主義生産競争」に関連する諸問題と時代的推移をとり上げ、第9章では中国の刺激（インセンティブ）制度の特殊性と、現在および将来の問題が考察される。この第9章で著者の中国の賃金制度に対する理解の仕方がもっともよく表われている。まず、諸種の刺激を外部的（エクスターナル）と内部的（インターナル）刺激に分類したとき、平等主義的分配、あるいは物質的刺激批判に特徴づけられる中国の基本的刺激政策は、当然のことながら内部的刺激を重視する。しかし内部的刺激のみを、しかも普遍的に採用することは非効率的であり、異なる刺激のミックスを異なる組織・産業に適用する必要がある、と著者は主張する。本書においてはその点について具体的説明に欠けているが、別の論文*の中で

Howe は、中国における近代的、資本集約的部門には差別的賃金体系とヒエラルキー的組織が、伝統的、労働集約的部門には内部的（インターナル）コントロールや企業への労働者の参加の意識や一体感の発達、それぞれ適していると述べている。産業・部門の規模や技術に応じて「最適な」刺激のミックスがどのように決められるか、一般には論じられないが、Howe のこのような産業・部門の種類と刺激のミックスの対が正しいかどうかは別に、少なくとも内部的刺激のみで中国の全経済システムが機能するとは考えられない。評者は、時代により、また組織のタイプにより、物質的報酬、制裁、喜び（内部的刺激）の3者からなる刺激のミックスは変化すると考えているが**、またそのように刺激をとらえない限り、中国において現実に賃金・分配側面で生起する諸事象を理解することはできない。著者は中国の刺激制度の将来について、極度に単純化された制度が長期間固定的に適用された場合の不安定さを予測しているが、文化大革命後、1971～73年の賃金改革（著者は本書の中で1971/72年としているが、評者の調べた範囲では1973年にも及んでいる）における下位等級職員労働者の一斉昇給、あるいは1975年に起こった労働争議、たとえば杭州事件等、これら一連の事実は著者の上述した予測が決定的はずれではないことを示唆している。問題は、中国の刺激制度にかんする理念それ自体にあるというよりも、理念が現実と矛盾し始めたとき、それを確実に検知し、また制度を修正しうるような機構が中国の経済システムの内部にあるのかどうか、という点にあるように思われる。

以上で本書の紹介とコメントは終わった。最後に、細かな点であるが1点コメントを追加すると、著者は労働者の技能および職種別賃金格差は最近では1949年水準にまで戻った（すなわち拡大した）と述べているが（41, 152ページ）、この主張は説得力に欠けるものであり、「情況証拠」から判断する限り、格差は決して拡大していない。第1に賃金等級表自体1959年と1970年代を比べほとんど変化していないこと、第2に1963, 1971～73年の2度の昇給により、実質的な上位等級と下位等級の格差は縮小したこと、そして第3に、本書でも指摘されているとおり、出来高制が文革以後ほとんど廃止され、報奨金も一律平等に分配されるようになったこと、などがその証拠として挙げられよう。

【中 兼 和 津 次】

* C. Howe, "Labour Organization and Incentives in Industry, before and after the Cultural Revolution," in S. Schram (ed.), *Authority Participation and Cultural Change in China*, Cambridge U. P., 1973.

** 拙稿「中国の物質的刺激批判と賃金制度」(『中国経済研究月報』1975年12月号)。