

## 新中国における賃金制度の発展

小 嶋 正 己

### I ま え が き

### II 社会主義的賃金の原型確立

### III 一九五六年の賃金改革

### I ま え が き

新中国が成立した直後の中国経済には、生産手段の所有形態からいうと、国家所有・合作社（協同組合）所有・個人農民および手工業者の小私有・資本制私有の四形態があつた。そしてそれぞれの基礎の上に、社会主義経済（国营企業）・半社会主義経済（合作社）・小商品経済（個人農民および手工業者）・国家資本主義経済（公私合営企業）・資本主義経済（私営企業）が存在していた。周知のとおり、新中国では社会主義経済が他の経済制度を嚴重に統制し社会主義へ誘導しながら、第三次五カ年計画（一九六七年完了）までに生産手段の私的所有を完全に廃棄することを目標としている。三年間の経済復興期と第一次五カ年計画の四年目まで完了した今日、私的資本主義経済および小商品生産経済はほとんど消滅し、残存しているものも急速度で公私合営企業および合作社に再編成されつゝある。一

52年とくらべた55年の経済構成の変化

(指数)

	総生産額		固定資産		労働者数	
	1952	1955	1952	1955	1952	1955
全工業計	100	100	100	100	100	100
国営・合作社営・公私合営企業	48.7	70.7	85.2	96.0	27.1	39.8
国営・合作社営企業	44.7	57.6	81.1	85.3	25.1	34.3
公私合営企業	4.0	13.1	4.1	10.7	2.0	5.5
私的資本主義工業	30.7	13.2	14.8	4.0	16.3	9.3
手工業	20.6	16.1	—	—	56.6	50.9

新中国における賃金制度の発展

経済構成改造の5カ年計画に対する進歩率 (生産額による百分比)

	1956年6月現在	第1次5カ年計画目標(57年)
国営および合作社営企業	64.7%	59%
公私合営企業	26.7	18
私的資本主義企業	0.1	10
手工業	8.5	13

九五五年末および五六年六月現在の情況は上表のとおりであるが(1)、現在では手工業者もほとんど全部が合作社に組織されたとみてよい。したがって現段階の基本的経済組織としては、国営企業・合作社・および公私合営企業の三つがある。

この三形態のうち、前二者においては生産手段の所有者と労働力の所有者が統一されているが、後者においては明らかに生産手段の所有者と労働力の所有者とが背離しており労働者はその労働力を商品として提供している。すなわち、前二者の賃金と後者の賃金は現象的には同じ形態をとつても本質的には異なる運動法則をもち異なる範疇

に属する。前二者の賃金は社会主義的賃金であつて社会主義経済法則が支配する。それは基柢となる生産関係からも明らかたとおり、増殖された価値を計画にもとずいて労働者個人の消費部分・拡大再生産基本・国家予備に分配するものであつて、蓄積率を一定とすれば賃金（労働者の個人消費部分）は当然増殖した価値に比例して増減する。すなわち、賃金は労働の質と量に応じて決定され、労働生産性に比例して増減する。後者の賃金は資本主義的賃金であつて価値法則が貫徹する。それは労働者がどれだけの価値を増殖するかに関係なくあくまで労働力の再生産費として決定されるのであつて、社会的平均とみられる水準をこえて増大することはありえない。中国の経済が完全に社会主義化されるまでの過渡期においては、このような異なる二つの賃金範疇が並存する。

もちろん、資本主義的賃金といつてもつねに社会主義的賃金に牽制され誘導されており、社会主義経済が優位をしめるにしたがつてますます資本主義的特質を放棄していく。しかし、それは資本主義的賃金であるかぎり価値法則から逸脱できないのであるから、もし価値法則の許容しうる以上の変貌を要求すれば資本主義経済は破壊されて全体の生産力の低下をまねくし、その要求がゆるすぎるならば資本主義経済を廃棄することができなくなるだろう。これは後進国が社会主義へ移行するばあい必然的に通過する一つの歴史的過程である。この小論は、かような歴史的過程を理論化するための一つの資料を提供せんとするものである。

## Ⅱ 社会主義的賃金の原型確立

一九四八年東北に新政権が樹立され四九年華北・華中が解放されると、当時のすさまじいインフレーションの事情

もあつて、極度に窮迫していた労働者は猛烈な高賃金を要求した。さらに、四九年一〇月中華人民共和国成立以来五〇年上半年まで全国各地にストライキ等の実力行使をふくむ多くの労働争議が発生したが、その原因の大部分は賃上げ要求と解雇反対とであつた。すなわち、五〇年上半年における四一都市の争議件数は一二、六三五件、そのうち賃上げ要求が三五・二%、解雇反対が三四%であつた(2)。しかし、五〇年下半年になると六二都市の争議件数は五、一三二件、賃上げ要求が六・二%、解雇反対が一六・九%となつている(3)。この五〇年上半年をさかいとして労働争議とくに賃上げ要求が激減しているのは、人民政府の賃金政策がようやく滲透してきたからであろう。

四八年八月東北解放直後ヘルピンで第六回全国労働者大会が開かれたが、そこで賃金政策の基本方針としてつぎのことが決定された。

- (一) 最低賃金は本人をふくめて二人の生活を維持できるものでなければならぬ。
- (二) 賃金は等級制と出来高給あるいは時間給と結合した形態をとる。
- (三) 賃金額は交叉累進多等級制および生産奨励制の採用・現物および生活補給金の支給・物価に応じたスライド制の採用等で調整する。

さらに、四九年一月全国総工会が起案した『労資関係処理にかんする暫定処理規則』は、解放直後の賃金問題の処理方針をつぎのように規定している。

- (一) 資本家側は解放前三カ月の実質賃金水準を保持し切下げてはならない。同時に生産不振の企業では一般に実質賃金を増加してはならない(第一五条)。

- (一) 實質賃金を保障するため政府公表の物価指数を賃金計算の基礎とする（第一七条）。
- (二) 超過労働の賃率は時間内労働の賃率より高くなければならない（第一八条）。
- (三) 男女同一労働には同一賃金（第一九条）。

これらの諸原則は、一方では等級制と出来高給・時間給との結合、さらに生産奨励制および最低賃金制との組合せという社会主義的賃金形態の原型を明確にうちだすとともに、他方では労働者の生活保障と資本主義経済の生産力保持に留意するという政策につらぬかれている。この政策は、しかし一律に強制されたのではなく、企業の性質（国营か私営か）・企業の成績・その地方の経済回復情况等を考慮して漸進的にすすめられ、社会主義的賃金の原型が全国的に確立されたのはほぼ五一年末から五二年にかけてとみられる。

以下にこの社会主義的賃金の原型のいくつかの特徴点について述べる。（ここでは工場労働者の賃金だけを取りあげ、社会主義的賃金のもう一つの型である合作社労働者の賃金については別の機会にゆずりたい。）

まず賃金形態からいう。先述の交叉累進多等級制というのは、必要技術能力・責任の大小・労働条件等によって職務をいくつかの等にわけ、各等について熟練度・経験年数等によつてさらにいくつかの級にわけ、各等級の最低給は一段階下の最高給よりも低く決められて相互に賃率の幅が交叉しており、かつ賃率の逡増率は上級になるほど累進する賃金制度である。東北の国营企業では四八年から一三三九級制を採用していたが、五〇年六月東北人民政府は平均八%の賃上げをふみ台として八級制へのきりかえを指示した。八級制は労働者を技術・熟練・責任・労働条件によつて八階級に格付けするもので、各級の賃率は次表のようになっている（4）。八級制は出来高給と結合させやす

決定的な欠陥であり、事態の正常化ししだい正す必要があつた。なお八級制への移行後出来高給との結合はきわ

直接累進型八級賃金係数

級	1	2	3	4	5	6	7	8
係数	1.00	1.16	1.35	1.57	1.82	2.11	2.45	2.84
級差 (%)		16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%

通増累進型八級賃金係数

級	1	2	3	4	5	6	7	8
係数	1.00	1.13	1.29	1.48	1.72	2.04	2.37	2.80
級差 (%)		13%	14.2%	15%	16%	17.5%	17.5%	18.2%

中長鉄路の例

級	1	2	3	4	5	6	7	8
係数	1.00	1.16	1.36	1.57	1.82	2.18	2.46	2.86
賃金額(元)	30.87	35.60	41.77	48.57	56.29	65.46	76.00	88.53

く、かつ級差が大きいので生産意欲を刺激し、さらにその単純性から定員計画・ノルマ設定・コスト計算に便利であり、企業の計画性を強化するという点で一三三九級制よりはるかに前進したものであった。すでにソ連にノルマ制と結合した七級賃金制という範があつたにもかかわらず、最初一三三九級制をとり二年をへて八級制にきりかえた理由については、解放直後の労働者に熟練工と未熟練工の差をみとめず一律に高給を要求する気運があつたことと、生産が十分回復していないときに級差を単純かつ大きくすれば既得の賃金よりも低く格付けされる労働者もでてくることを考慮したためであろう。また級差が小さいという欠陥は賃金に生活給的な色彩をもたせ、当時のインフレーションのもとで労働者の生活をまもるといふ点では功績もあつたといえる。しかし労働の質を十分反映しないというのは社会主義的賃金として

めて容易となり、東北地方では五〇年末までに全労働者の三四%が賃金を出来高給で受取るようになった。この八級制は東北ではほぼ完全に実施されたが、その他の地域では一律に実施することは困難であつた。かなりの数の国营および公私合営企業が八級制をモデルにしながら多等級制をのこしていた。東北では生産がかなりはやく回復して経済が安定していたから、移行のさいごく一部の労働者の賃下げはあつたにしても、大部分の労働者の賃上げとともに一挙に単純化することができたが、他地域では経済の不安定から大幅なベース・アップをとまなうこのような思いきつた処置がとれなかつたのであろう。

以上が基本賃金の形態であるが、補助賃金についていうと、多等級制のときには補助賃金もかなり雑然としたもので賃金の生活給的色彩をつよめていた。たとえば東北地方の実例では、基本賃金は賃金総額の約七〇%、のこり三〇%が補助賃金でその中に皆勤奨励金・文化教育費・医療手当・住宅手当・家具改善手当・被服手当・冬期石炭手当・生産奨励金等をふくんでいる。ノルマ超過の報償とみられる生産奨励金は、補助賃金の一五%、賃金総額の四・五%をしめるにすぎない(5)。このような傾向は明らかに平均主義的偏向であり、この是正には一方で労働者の生活を安定させるとともに、他方では出来高給の推進と生産奨励制の確立が必要となる。東北ではいちはやく五〇年四月『生産新記録創造の奨励にかんする暫定条例』ができ試験期間をへて五〇年末から実施された。その他の地域では徐々に各企業ごとに生産奨励制が採用されていたが、これらが五四年五月『生産に関連する発明・技術改善・合理化提案の奨励暫定条例』にまとめられて政務院第二一五回会議を通過した。これらの条例によれば、奨励制の基本であるノルマ超過報償のばあい、基本生産労働者は一〇〇%・補助労働者は五〇ないし七〇%・雑務労働者は三〇ないし五〇%

生産に関連する発明・技術改善・合理化提案に対する奨励金

そのことにより1年 間に節約できる価格	発 明		技 術 改 善		合 理 化 提 案	
	比 率	附 加 額	比 率	附 加 額	比 率	附 加 額
100元未満	30%	0元	20 %	0元	10 %	0 元
100元～ 200元	15	15以下	10	10以下	5	5 以下
200元～ 500元	12	21〃	7	16 〃	3.5	8 〃
500元～ 1,000元	10	31〃	4	31 〃	2	15.5〃
1,000元～ 5,000元	6	71〃	2.5	46 〃	1.25	23 〃
5,000元～10,000元	5	121〃	2	71 〃	1	35.5
1 万 元～5 万 元	4	221〃	1.5	121 〃	0.75	60.5〃
5 万 元～10 万 元	3	721〃	1	371 〃	0.5	185.5〃
10 万 元 以 上	2	1,731〃	0.5	871 〃	0.25	485.5〃

新 中 国 に お け る 賃 金 制 度 の 発 展

のプレミアムつき単価で超過分賃金が計算される。新記録をだしても六カ月はノルマがすえおかれ、賃率の切下げは極度に予防されている。さらに発明・技術改善・合理化提案についても上表のように奨励金が与えられるが、労働条件を強化するものは厳重に排除される。ここで詳述する余裕がないが、この条例は社会主義的賃金の特徴をいかに発揮した画期的なものであった。これによつて補助賃金の形態が確立したわけであるが、従来の生活給的諸手当はまだ一挙に廃止するにはいたらなかつた。補助賃金の生産奨励金一本化は、その前提として一方では八級制と出来高給の結合および高賃金水準、他方では各産業部門の均等発展と完全な計画経済化の条件をまたなければならぬ。

賃金支払形態については、先述のようにインフレ対策の見地から現物換算制が採用された。労働者一人一日あたりの最低生活必需品の合計を標準単位『分』とし、実質賃金は分で計算した。その一分の内容は各地で異なるが、東北の例では石炭二・七kg、大豆油一六・五g、塩三二・五g、綿布六六cm<sup>2</sup>、食糧八一五gの合



東北地方国营企業賃金基準 1950年7月現在

	技術者	一般労働者	見習
重工業	168分	134分	65分
軽工業	140分	120分	57分

計であり、華北では粟二四〇g、小麦粉一六〇g、ゴマ油二五g、食塩一〇g、石炭一kg、綿布六六<sup>cm</sup>の合計であった。東北では八級制への移行のさい、その賃金水準の基準を上表のようにきめた(6)。私営企業でも団体協約の賃金規定を現物(小麦粉・トウモロコシ等)できめ、名目賃金はその価格にスライドさせるようにしたところが多い。このような支払形態はそれ自体社会主義的なものではないし、物価が安定しさえすれば無意味になるものではあるが、しかしもしこのような制度によつて実質賃金が保障されていなければ、初期のすさまじいインフレの中で社会主義的賃金をうみだし發展させることはとうていできなかったであろう。

以上要約すれば、中国の社会主義的賃金の原型は、出来高給と結合した八級制賃金を基本として生産奨励金および諸手当を附加し、本人をふくめて二人の最低生活を維持しうる実質額を最低賃金とする制度である。この制度はいうまでもなく社会主義的賃金の原型として完全なものでなく、いくたの創造的な面とともに多くの欠陥ももっていた。この賃金制度は、生産力の回復と生産関係の改造と歩調をあわせて形成され、半封建半植民地経済から社会主義経済への困難にみちた経済構造再編成の過程を如実に反映している。その長所も欠陥も、新国家建設の巨大なたかひの傷あともいえるだろう。この原型がとにかく全国的なものになったのは五年末から五二年にかけてであろうと推定される。第一次五カ年計画は、この賃金制度を物質的基礎の一つとして出発することができたのである。

### Ⅲ 一九五六年の賃金改革

前節でのべたように社会主義的賃金への到達は、各地域ごとに、同一地域内でも各産業部門各企業ごとに、それぞれの特殊性に制約されつゝ異なつたテンポで進行した。一地域で統一的な賃金制度をもつていたのは東北だけであつた。かような不均等発展は、生産回復にそれぞれかなりの時差があつたときは正当な政策であつたが、第一次五カ年計画が軌道にのり生産が全国的な統一計画のもとに進行するようになると、賃金制度の不統一はすでに計画経済の障害に転化しつゝあつた。この不統一を是正するとともに、賃金制度の平均主義を徹底的に排除し生産意欲刺激の一層効果的な武器にしたる必要があつた。五カ年計画前半の成功は、このような改革を可能にする物質的条件をととのえた。

社会主義的賃金は、労働の質と量に応じて決定されると同時に、それは労働の生産性に比例して増大しなければならぬ。この点から新中国の賃金水準をみるとどうか。国民経済復興期といわれる新政権成立後の三年間（一九五〇—五二年）には、労働生産性三三・三％の向上に対し、賃金は実質賃金に換算して三六％の向上をみている（7）。このような生産性向上率をこえた賃金増大は、拡大再生産基本および国家予備の蓄積を不可能にしてしまう。しかし五〇年から五二年までのこのような現象は、解放前の半封建半植民地的饑餓賃金から出発したことを考えると当然である。しかし、五三年以降第一次五カ年計画に突入してからは、それまでとは反対の奇異な現象を呈してくる。すなわち、五五年を五二年にくらべてみると、名目賃金で二〇・二％増、実質賃金で一二％増、賃金総額では三五八万人

の就業増加があつて七六%増となつている(8)。ところが、労働生産性の向上率と賃金増大の比例関係はかならずしも健全ではない。第一次五カ年計画における労働生産性向上目標と賃金増大目標はそれぞれ次表のとおりである(9)。

第一次五カ年計画における労働生産性向上目標

重工業部門	67.9%
燃料工業部門	63.6
機械工業部門	65.2
紡織工業部門	10.4
軽工業部門	75.5
中央政府所属のその他の工場鉱山	68.5
地方政府所属のその他の工場鉱山	87.9
鉄道部門	77.9
河川交通部門	163.8
海運部門	100.2
全工業部門平均	64.0

第一次五カ年計画における賃金増大目標

工業部門	27.1%
農林・水利部門	33.5
運輸・郵政部門	20.4
基本建設單位	19.0
国营・合作社營業	28.0
金融機關	24.6
國家機關	65.7
文教・衛生部門	38.2
全平均	33.0

計画によると重工業部門の生産性向上率と賃金増大の比例関係は大体において〇・四の比例常数をもち、全工業の生産性向上率と全労働者賃金の平均増大

の比例関係は大体において〇・五の比例常数をもっている。実際の発展情況は、五四年においては全工業平均の労働生産性は一五%向上したのに平均賃金は二・三%増大したにすぎない(10)。五五年においては生産性は一〇%向上したのに賃金はわずか〇・六%しか増大していない(11)。五三年から五五年までの三年間(第一次五カ年計画の前半)についていうと、生産性の向上率は四一・八%に対し賃金の増大は六・九%であり(12)、その比例常数を計算すると大

体〇・一七であつて、計画のほぼ三分の一にしか達していない。全国的な賃金制度の不統一と平均主義偏向の残滓にくわえて、このような賃金水準が生産の発展を正しく反映していない状態は、計画経済の遂行上に好ましくない影響をおよぼすであろう。かような事態が五カ年計画の三年目まで全国的規模での調整がおこなわれなかつた原因について、労働部長馬文瑞は人民代表大会につきのように報告している。

(一) 中央政府労働部の賃金政策の進展がおくれたこと。

(二) 生活給的な諸手当や不合理な能率給が廃止されたが、その補償をする合理的な生産奨励制が統一的にたてられなかつたこと。たとえば、ある企業では賃金の七%をしめていた年末手当と二ないし四%をしめていた精勤手当を廃止したが、それにかわる生産奨励制の条件が繁雑すぎたために十分代替できなかつた。

(三) 多等級制にかわり八級制になつて一級昇級すると賃金も大幅に増大することになつたが、少々のことでは昇級させない風潮ができてきたこと。

(四) 出来高給を積極的に推進しなかつたため、ノルマ制・生産奨励制をも十分おしひろめられなかつたこと。

(五) 一部地域では原料や動力の需給に不手際が多く、他の地域では食糧価格の騰貴などで実質賃金が減少したところすらある。

かくて、五六年に入り全国賃金会議が招集されたのをかわきりに、全国的に賃金制度の改革運動がはじまるのである。もつとも、第一次五カ年計画は五三年から開始されているが実際は五三年から五五年まではそれぞれ年次計画によつて実施され、第一次五カ年計画の全貌が発表されたのは五五年七月、完全な意味における五カ年のみとおしをも

つた国家統一計画経済の開始は五六年からとみてよい。したがつて、今次の賃金改革の時期も、そのような理解からすれば、べつ賃金に問題だけが取のこされていたというわけではない。

今次賃金改革の経過をみると、まず五六年二月二九日から四月七日まで全国賃金会議が開催された。そこには國務院總理周恩来・副總理李富春・全国总工会主席賴若愚をはじめ中央地方および主要企業の労働組合・企業の労働担当者および党組織から約五〇〇名が出席し、全国各産業部門および教育・文化・衛生・国家各機関の賃金改革の基本方針が決定された。ついで五月三日人民日報社論で生産奨励制の確立がよびかけられた。六月一六日平均一四・五%の賃上げをふくむ賃金改革案が國務院第三二回全体会議を通過している。同二九日労働部長馬文瑞がこの決定を人民代表大会に報告した。七月六日全国总工会は賃金改革にかんする指示をその機関紙工人日報に発表した。八月七日から全国新公私合営企業賃金會議が開催された。(賃金改革と平行して五六年はじめてから私営企業・手工業者および個人農民の公私合営企業・合作社への再編成が猛烈なスピードで進行せしめられていた。)この會議の成果にもとずいて一〇月一二日新公私合営企業の賃金改革案が國務院第三九回全体會議を通過、同一七日人民日報がその意義を強調する社論を発表した。一連の賃金にかんする新政策の発表はこれで一段落する。

以下に今次賃金改革の内容について若干ふれることにする。

まず第一に賃金水準の問題であるが、國務院の指示によれば、五六年の全国賃金水準を五五年にくらべて平均一四・五%増額することになった。この決定は九月に人民代表大会を通過したが、同年四月にさかのぼつて賃金の追払いがなされた。この一四・五%増というのは国営企業の賃金基本の増額率であるから(総額一二・五五億元)、就業人員

部門別賃金引上げ率

重工業部門	15.6%
軽工業部門	12
工業以外の産業部門	10.9
国家机关	10

の増加をみこむと実質賃金の一人あたり平均増大率は一三%くらいになるといふ(13)。この賃金引上げの結果、五二  
年の実質賃金にくらべると五六年の実質賃金は二六・六%増となる。五カ年計画では五七年末までに平均三三%増と  
する目標であるから、毎年の通増率を等しいとして計算すれば一年の通増率は約五・八%、五六年(四年目)には二  
六%増となり、計画どおりのペースにのるわけである。さらにこれを実際の労働生産性向上率と照合してみると、五  
三年から五五年までの生産性向上率は四一・八%、五六年についてはまだ実績が発表されていないので単純に五カ年  
計画のペース(五年間に五四%増、毎年通増率一〇%)どおりとして加算すれば六〇%となり、比例常数を逆算する  
と約〇・四四、で計画ペースよりやゝ低いにしてもまず妥当な数値である。したがって、今次一三%の実質賃金引上  
げは、明らかに五カ年計画にもとずき五カ年計画のペースに合致せしめる意図をもつておこなわれたものと考えられ

る。このような賃金水準の引上げはたゞ一律のペース・アップではなく、国家工業化の計画  
促進と完全に連結しておこなわれた。すなわち、第一に、各産業部門への配分率は国民経済  
にしめる役割と重要性に応じて区別された。各部門別増大率は上表のとおりである(14)。第  
二に、労働力配置・集中の必要性に応じて区別された。周知のとおり旧来の中国工業は東北  
および華北・華中の沿海諸都市に集中していたが、工業のこのような配置は半植民地的性格  
に制約されたものであり、原料供給・製品搬出上の不利はきわめて大きい。中国完全工業化  
の計画からすれば華南および本土奥地の工業基地建設は緊急を要するものであり、これらの  
新興工業地域に従来沿海地方に集中していた熟練労働者を配置するためには、当然物質的奨

励の条件もつくらなければならぬ。今次改革では、全地域とも賃上げをおこなう前提のもとに、新興工業地域の賃率をヨリ高く引上げるといふ原則が指示されている。たとえば機械工業についていふと、現在比較的高水準の工業がある上海では九%増にとどめるが、山西省の機械工業地域（太原・大同）では二〇%増とされる。また青海・新疆・甘肅地域では新たに合理的な地域手当が加算されることになつてゐる。

以上のような賃上げの基礎の上に賃金制度の統一がおこなわれたのであるが、その統一の原則は徹底的な平均主義の排除・いゝかえれば労働の質と量に照応した賃金という原則の貫徹であつた。賃金制度の統一はまず等級制の整備からはじめられる。全国的にみるとまだ八級制へ完全に移行したわけではなく、基準賃金額（最低級の賃金額）も各企業ごとにまちまちであつたことが賃金制度不統一の最大原因であつた。たとえば第一機械工業部所属の企業には三〇種、電力工業部所属の発電関係企業には二八種、送電関係企業には二九種、配電関係企業には二七種の基準賃金があつた（15）。また多等級制残存の例では、同じく発電関係企業で二二級、送電関係企業で二四級、配電関係では二七級もあつた（16）。今次の賃金改革では、基準賃金額および等級数が産業部門ごとに統一されることになつた。等級数はかならずしも八級制というのではなく、その産業にもっとも適当な型をとるよう指導される。たとえば、土木建築関係は作業の難易の差があまり開かないので七級制に改められることになつたが、有色金属鉱山では従来の二五級制を一二級制に漸次整備することに決定した（17）。基準賃金については、先述したように労働力配置の必要性から地域差はつけられるが、それ以外の不合理な凹凸は賃上げを基盤に調整された。これらと平行して、賃金等級の係数も改善された。これは労働の質と量をさらに正確に反映させるため、また労働者の技術熟練度の向上を一層促進するた

めに、最低級と最高級の賃率差をもつと拡大するわけである。従来の直接累進型はすべて遞増累進型にきりかえられ、今次賃上げについても一級（最低級）労働者は約八%、八級（最高級）労働者は約一八%の増大となり、係数かという従来の一級一・〇〇に対し八級二・八〇ないし二・八七であったのが八級三・二〇前後まで拡大された(18)このように賃金級数の整備・賃率差の拡大・基準額の統一にくわえて、各種の生活給的諸手当がきりすてられたが、かくて賃金制度は一段と単純正確に労働の質を反映するものになった。等級賃金が単純正確に労働の質を反映してはじめて、労働の量を単純正確に反映する出来高給と結合させることができる。従来出来高給の採用をしばしば指示されていたのに十分成果をあげるまでにいたつていなかったようであるが、これは等級制を単純化するだけの経済的基盤がなく等級制が正確に労働の質を反映していなかつたためである。出来高給の実施には、前提として単純正確な等級制賃金のほかに、科学的なノルマ設定とその超過分に対する適切な報償が与えられねばならぬが、従来のこれらの制度にも検討がくわえられつゝある。

技術者および管理職員の賃金については、従来から労働者の八級制ほど明確な原型というべきものがなくかなりあいまいな職能給的制度であつたとみられる。たとえば高級熟練労働者の中には作業係長や現場主任のような管理職に昇格するのをきらう傾向があるので、二二四企業について調査してみたところ、その七七%の現場主任の最低給が八級労働者の基準賃金よりも低かつたという事実が報告されている(19)。また技術者よりも管理職員の方が一般に高賃金であり、しかもその賃金の差別が正確に職務の内容や責任の大小にもとずいておこなわれず、技師だとか技手だとか、あるいは主任・係長・課長といった名称が等級に代替していたようである。これでは賃金は労働の質や量と何



ら関係のないものになつてしまふ。したがつて、今次の賃金改革では技術者の賃金を大幅に引上げて一般に管理職員よりも優位におくとともに、正確な職階給制を実施する方針が決定された。

さらに、前節でインフレ下における実質賃金確保の手段として実物換算の『分』制度についてふれたが、インフレが終息し賃金水準もかなり高まつた今日、この制度の歴史的役割はすでにおわつた。今次改革で『分』制度は全廃される。一部地域において天災その他の原因で食糧など価格がわずか騰貴した例はあるが、この制度を維持するためにたえねばならぬ計算の繁雑さや計画化の困難からくる負担の方がずっと大きいからである。

以上は国営企業における社会主義的賃金についてのべたのであるが、もう一つの範疇に属する公私合営企業の賃金はどうなつてゐるか。

まず賃金水準については、同一地域の同業国営企業の賃金を標準として、自己の設備・技術水準・現行賃金水準等に依つて改革することを原則とする。少数の特殊熟練工などに単独に高賃金をみとめるとか技術手当を支給するといふことは、例外的にはあるがかなりみとめられている。また不完全な統計であるが、若干の大都市における公私合営企業の労働者の約四〇％は国営企業の労働者よりも高い賃金をとり、残りの六〇％も国営企業なみか若干低い程度だといわれている(20)。大都市の公私合営企業の賃金水準が国営企業と大差がないという事実は、我国の大企業と中小企業の賃金較差とくらべて興味ぶかい問題である。これは五カ年計画の当初において国営企業がその優位を確保するためにかなり高度の蓄積をおこなつてゐること、および大企業が小企業を搾取する関係が根絶されてゐること等の理由によるのであろう。賃金改革の実施過程ではこのような高水準をけずりとることのないよう嚴重に注意されてい

準を維持することはさして困難でないようである。賃金の等級制・出来高給との結合・生産奨励制等についても同様、企業の現在の条件を考慮しながら国営企業にならうよう指示されている。社会主義経済が完全に主導権を掌握している以上、賃金水準に大差がなければ、賃金形態を近似させ統一することもたいして困難なことではない。中国の古い制度である徒弟制については、その全部について試験の上正規労働者として待遇するか賃金を適当に引上げるものとし、徒弟制の廃止を目標に今後半年ごとの試験昇級制をつよく勧告している。このことは企業にとって大きな負担になることではないが、賃金の資本主義的性格・とくに残存している半封建半植民地的性格の払拭に大きな役割をはたすだろう。また以前に資本家であったものの賃金については、私営時代の収入を基準としていた従来の便宜的なやり方から、漸次現在の職務と責任から評価する原則的な方法へ移行するよう指示されている。また小・零細企業における企業主の家族等で従前補助労働的な仕事をしていたものについては、同種企業の合同により企業規模を大きくし経営を近代化すると平行して可能なかぎり正規労働者としての労働内容と賃金を与えるよう指示されている。賃金の引上げについては、新しい賃金制度の決定時期にかゝわらず五六年七月にさかのぼって追払いすることになった。

今次賃金改革の基本的な内容は、大体上述したようなところである。改革の骨子は五六年末までにほぼ完了したとみられるが、その細目についてまだ完全に整備されていないと思われる。新中国では賃金問題にかんする具体的政策は国務院および各級人民委員会が決定するが、その実施についてはかならず労働組合の同意をえなければならぬしくみになつている。労働組合の意見は政府も党もきわめて重視し、実質上その同意なしにはいかなる重要な決定も

なしえない。たとえば、今次賃金改革は全国賃金会議で基本方針が決定され、國務院の『賃金改革にかんする決定』は國務院と全国総工会の共同起草といわれている。さらにこのような政策が各企業までおけると、各企業では労働組合と共同で具体案と実施手続をきめる。したがって、基本方針が決定されてもその実施までにはかなりの時間をかけかつ末端の画一的統一にこだわらない。そのかわり確実に大衆路線にのりし、各企業の特異性を合理的にそしやくすることができる。上述したところの賃金改革の基本方針について、たとえば各産業部門別賃金等級表だとか基準賃金額表だとかが附属していないのも、一つは大衆の討議をへてのちにきめるといふやり方が原因なのであろう。

なお本稿では賃金制度発展の基盤をなす経済構造の発展についてきわめて不十分にしかふれず、また賃金の一部をなす労働保険制度や出来高給の基礎となるノルマ設定やその他の労働条件について全くふれていないが、それらについては稿をあらためることにしたい。(一九五七年三月稿)

〔注〕

- (1) 日中輸出入組合「日中貿易季報」第二巻第一号一四—一五頁・数字出所は「統計工作通訊」五六年一月号
- (2) (3) 中国研究所・資料月報五〇号四〇頁
- (4) 俞文青「工業企業会計核算」上冊一五四頁
- (5) 中国研究所・資料月報五〇号九頁「陳玉珩の賃金」(東北工業五一・四・一一)より推定
- (6) 中国研究所「新中国の労働法」一五九・頁東北人民政府「八級賃金制実施にあつての若干問題にかんする指示」第一項
- (7) 劉子久「賃金についての改革」人民中国五六年一月号一九頁
- (8) 馬文瑞「関于労働工資工作」新華半月刊五六年一五号一一五頁

- (9) 「中華人民共和國發展國民經濟的第一個五年計畫」人民出版社一一五頁・一三一頁
- (10) (11) 馬文瑞・前揭報告一一五頁
- (12) (13) 「國務院關於工資改革的決定」新華半月刊五六年一五号一七五頁
- (14) 馬文瑞・前揭報告一一六頁
- (15) (16) 宋平「為什麼要進行工資制度的改革」新華半月刊五六年一〇号七四頁
- (17) 馬文瑞・前揭報告一一六頁
- (18) 馬文瑞・前揭報告一一六頁
- (19) 宋平・前揭論文七四頁
- (20) 「改革新公私營企業的工資制度」人民日報社論五六・一〇・一七