

書評

小嶋正巳著

現代中国の労働制度

野崎幸雄

わが国の経営学ないし経営経済学は、従来、骨をドイツからとり肉をアメリカに求めて発展してきた、といわれている如く、おしなべて資本主義経営学として発展してきた。しかしながら、社会主義諸国の成立・発展にともなう社会主義企業の発展は、社会主義経営学（社会主義企業経済学）の研究の必要性を、提起し、必然的なものたらしめた。このような、わが国における社会主義経営学の研究は、最初に地上に社会主義を実現したソ連のものが多かったというのは当然のこととしても、中国のものは東ドイツなど東欧のものより、これまで不当に少なかったのである。こうした実状は、中国の国营企業や人民公社の経営管理が発展し、資本主義企業との対比においてはもちろんのこと、社会主義企業においても諸種の中国的特質を示すようになってくると、みすごされるべきものではなくなってくる。

小嶋助教授の『現代中国の労働制度』なる書物の出版は、まさに、こういった意味で、とくに中国社会主義企業の経営管理の分野に最初に究明の成果を示されたという意味で、われわれの期待に応えるべく成立した注目すべき労作である。著者は、従前、すでに有益な中国の経営管理関係の諸論文を発表されており、本書は、まさにその集大成された研究成果であるということができよう。

本書の構想は、著者自身の序文および体系から看取せられるであろう。すなわち、著者は、「現段階における中国の社会主義労働制度の特質を明らかにしよう」と意図した。本書は、一九五八年から六二年はじめまでの国营工業企業および人民公社における大衆運動の高まりによる労働者農民の自発的な生産管理制度・賃金制度・あるいは分配制度の改革とその評価を中心として、論述されているのである。本書の目次内容はつぎの如きものである。

序 章 中国の社会主義経済発展様式と経済計算。

第一章 社会主義労働の積極性と企業管理制度。

第二章 社会主義賃金制度の発展と労働に応じた分配原則。

第三章 農村人民公社の生産責任制と分配制度。

第四章 手工業合作者の転廠期の生産管理と分配制度。

われわれは以下に、この目次に従って著書の構造と内容を概観してみよう。

(1) 序章では、まず、「中国の社会主義経済発展様式の特質」(第一節)が究明される。中華人民共和国の成立以来の国民経済の発展には、すばらしいものがある。しかし、着目されねばならぬのは、この発展速度自体よりも、その基底にある経済発展の様式である。連続革命論と大衆路線(主観能動性の積極的評価)は、国民経済の計画化にあたって中国的特質をみちびきだした。特に一九五八年以降の総路線・大躍進・人民公社に表現される「経済発展様式には、バランスを従属的に考える高速度発展・潜在的生産力としての人口とその主観能動性の積極的評価・社会主義建設過程における不断の生産関係の変革―共産主義への移行の具体化という、きわめて中国的な特質をみとることができる」のである。

このような経済発展様式が、従前の見解と異なり発展しているものとすれば、そこでは従前の支配的な理論に対決して、その全面的再検討を必要とするようになる。一九五八年以来、討論が行なわれてきた、基本的経済法則論争などとして把握されるものがそれである。ここで、呉璉・陶铸両氏の見解が要約される。ただし、両氏の論文の主旨は、社会主義社会を過渡期とみなし、独立の社会経済構成体として把握しないものであり、もし、この見解が一般性をもつものであれば、中国の労働管理や賃金制度を分析する前提となるからである。ここではさらに、

労働に応じた分配原則が詳細に検討され、この原則が社会主義のもとで長期にわたって主導的に作用する分配基準であり、生産手段の公有制に基礎をおいていることなどを指摘される。

前述した中国の経済発展様式の特質は、国民経済計画の編成と管理の手段である経済計算制に具体的・集中的に反映し、また、この計画と生産の現場をつなぐ経済計算制をとおして企業の中へもちこまれ、中国企業管理制度の特質を形成する(第2節)。こういった観点から、以下に中国の経済計算制の特質が説明される。ここでは、従来の支配的な経済計算論(独立採算制を中軸とする考えかた)にみられなかった要素があるとされる。それは「バランス体系として別にとりだされた国民経済規模の指標体系こそ、企業経済計算の総括点であり・社会主義的経済計算の主要な計算項目でなければならぬ」から「中国の経済発展様式に適應するためには、社会主義的経済計算からいわゆるバランス体系を別置することはできないのである」。こうして、中国における従来の経済計算論の根本的再検討を整理し要約される。若干部分を摘要すれば次の如くである。社会主義経済計算は、価値法則を利用しているが、このことは、経済計算の客観的必然性・客観的基礎が価値法則からみちびきだされるものであることを意味しない。経済計算の客観的基礎は、社会主義における共産主義的要素―生産手段の公有制にもとめられなければならない。経済計算の法則的基礎は、最大経済効果追求―社会的労働時間節約の法則である。こうして、国民経

済計画の指標体系にもとづいて経済効果が計算される体系が社会主義的経済計算制である。こうした経済計算は国民経済規模の経済計算と企業経済計算とからなるが、後者は、その自主的管理権限内において、配分された労働時間の最大節約的消耗を保障し、その責任をもつものである。しこうして前者が主導的地位をしめ後者が従属的地位にたつ。こうして「従来長いあいだ、企業範囲の経済計算のみを認めて国民経済の範囲内の経済計算をみとめなかつたところの社会主義経済学」(王琢)は、大躍進を直接的な契機として大きな質的發展をした。

「社会主義経済計算の主要な場は、第一には、生産過程における経済計算・労働成果および生産原価の計算を主軸とする計算であり、第二には、投資効率の計算・現在効果と将来効果の分岐計算である。このように措定されて、それぞれの場における国民経済的規模の経済計算と企業経済計算の指標が説明される。また両者の有機的結合が説明される。さらに経済計算と企業管理方式の結節点である企業の指標体系にふれられ、企業経済計算においては、原価計算——労働生産性の計測、資金計算——利潤の確定、の二系列の計算がその主要な軸を構成するとし、それぞれを解説する。そして、中国の労務管理や賃金制度を検討するさいにも、それを量的計測が可能な経済計画の管理手段としてみるだけでなく、経済計画の目的が共産主義的要素の不断の増大に対する効果という側面をみなければならぬ、としている。

## 三

第一章においては、まず「社会主義企業管理制度の発展」(第一節)が説明されている。「企業内における労働者権力の確立」は企業管理組織の変革との関連において理解される。企業管理組織の変革は、企業内部の民主改革と生産改革をとおしてすめられたとし、以下に、工場管理委員会、労働者職員代表会議、労働者職員代表大会が説明されている。以上は企業管理参加制度でもある。つぎに「社会主義企業管理組織の原則は、高度の集中制と高度の民主制の結合であり、それによって国家経済計画のもつとも能率的な遂行を保障することである」とされ、国营企業の管理組織の発展について、国家の国营企業に対する管理組織の発展過程と企業内の管理組織の発展過程を説明される。この場合、社会主義企業管理の原則は「これを企業内の管理組織についていうと、統一計画・集中指導の表現としての責任原則、および管理機構を最大限に民主化・能率化するため分級管理の原則をあげることができる」のである。

「大衆運動としての社会主義競争の発展」(第二節)のところではつぎのように入れられる。「社会主義企業において組織される大衆運動は、通常、生産計画の超過達成・労働生産性の向上……を目的とする社会主義競争としてあらわれる」とされ、それは「既存の老朽化した制度や秩序と衝突し、それを破壊せずにはおかないものである」。しこうして、国民経済復興期、第一

次五カ年計画期、一九五八年以降の各期の競争の特質が追求される。

「小組管理の発展と企業管理制度の改革」(第三節)のところでは、大衆運動の成果としての「兩參・一改・三結合」の原則に示される具体的制度、とくに労働者の管理参加から小組管理を生成・発展せしめたことが詳細に説明されている。こうした小組管理は、要約すれば、小組という基層の人的結合単位において、生産組織・労働組織・管理組織を統一している。直接、生産者と生産管理者の二つの機能を同一人格の中に融合させ統一している、など、三つの特質をもっているといわれる。

第二章では、まず新中国が成立してから「社会主義賃金制度の確立」(第一節)されるまでの過程とその内容が、創設期・完成期・調整期の三段階に分けられ詳細にあとづけられる。ここでは、中国社会主義賃金制度の原型、社会主義賃金制度の完成とそれにもなう、ノルマの設定方法、出来高賃金の諸形態、企業奨励金などが説明されている。

続いて、一九五八年の「大躍進過程における賃金制度の改革」(第二節)は、まったく完全に大衆の側からの自発的な改革としてあらわれた点に、従前の中央人民政府などの決定、指示などによって行なわれた改革と異なっているところがあるとし、上海の江南船廠の事例など諸典型例を紹介してのち、この過程の賃金制度の改革の特質が、賃金水準の引上げを前提としないで行なわれたこと、および一般に出来高制から時間制への移行

という傾向があったことを指摘される。そして、このことは、この段階の大衆運動の力量が物質的刺激を支柱としないでも改革を完成させるまで高まっていたこと、労働生産性の向上を主要な手段とした経済発展ではなかったことを意味しているといわれる。こうして、この時期の賃金制度の改革は、物質的刺激の意義をいちじるしく後退させ、労働に応じた分配原則について根本的な再検討を要求させるに至った。

かくして「労働に応じた分配原則の性格とその消長」(第三節)が問題となる。賃金制度や分配原則についての論議は、さきにもべた社会主義賃金制度の三段階にそのまま照応している。そして大躍進時期に対応する第三段階(一九五八年以降)において、労働に応じた分配原則に対する否定的ともみられる要因が注目をあびてきたとされ、許剛・狄文らの見解を検討されてのち、つぎの如くにいわれる。「労働に応じた分配原則は、一方においては、資本主義発展のきずあである社会的諸労働の格差の存在をその客観的基礎としており、旧社会のなごりであると同時に、他方においては、労働力の社会的解放をその実現の契機にしており、それ自身が資本主義的要素と共産主義的要素の矛盾の統一物である」。こうして、矛盾発展過程が説明され、労働に応じた分配原則の消長と大躍進過程の賃金制度の改革の意義が結論づけられている。

以上は主として国营企業の諸問題をとりあつかっているのに対して、第三章では人民公社を対象とした研究がなされている。

第一節では、労働集約的な生産方法と水利開発のための大衆運動を組織することなどから人民公社の出現を説明し、その性格・特質・歴史的任務などが要約せられる。ついで人民公社の所有制の発展と、それがどのように確定され評価されたかについて言及される。そして、「現段階の人民公社の所有制は、以前の高級合作社の規模に相当する生産大隊の集団所有制を基礎とする三級所有制を実施し、それを充実・強化・安定させていく段階にある」とされる。

「生産責任制と分配制度」(第二節)のところでは、まず、人民公社が従前の高級農業生産協同組合とは根本的に異なり優越性をもっていることを説明される。すなわち人民公社が連合経済組織であること、公社生産大隊の収益処分が異なること、公共食堂が発展していることなどをその理由としてあげていられる。そしてさらに三級所有制の具体的状況と、この所有制に基礎をおく三級分級管理の各段階(公社・生産大隊・生産隊)の機能と権限を説明される。つぎに「生産責任制の発展と三包一奨制の推進」が実例をもつてのべられている。それは「三級分級管理制度の下でどのように具体的に生産が行なわれているか」の問題である。かかる「三包一奨制度は、さまざまな形式で存在しているけれども、結局それは、三級所有制の深化の反映であり、実質において、人民公社の計画管理・生産管理・業務管理・財務管理・および収入分配の諸制度が基層生産単位に集中的にあらわされたものである」とし、従前の四定一奨制や、

三包一奨制の前提としての四固定の制度との関連を説明される。第三の「賃金制と供給制の結合した分配制度」では、最初に分配すべき所得の構成について、従前の合作社とどのように異なっているかを検討され、ついで具体的な分配制度について紅光人民公社の例をとり説明される。こうしてさらに供給制を概要される。

公社の分配制度は「供給制の評価と労働に応じた分配原則」(第三節)の問題を提出している。なぜならば、「人民公社の供給制を必要に応じた分配原則の抬頭の萌芽的形態と理解するか・あるいはあくまで労働に応じた分配原則が貫徹する賃金の現物支払形態と理解するかは、人民公社の分配制度の性格を規定するカギであるばかりでなく、また労働に応じた分配原則の消長の法則性から社会主義の過渡的性情を規定するカギともなる」からである。このような観点から著者は、北戴河会議の決議および、以降の他の諸決議と諸学者の見解を検討されてのち、つぎの如くにいわれる。「われわれは、現段階における人民公社の分配制度の本質を、農村における社会主義分配制度の発展の歴史のみちすじとしての成果分配制度から賃金制度への転化の出発点に位置しており、供給制部分は、最低賃金部分を現物で支払う形態であると把握すべきであろう。そして、この賃金の現物支払形態である供給制部分が、共産主義的要素の萌芽を内包しているところに、人民公社の分配制度の歴史的特質がある」と。

第四章では、まず、「手工業の社会主義的改造と転廠」(第一節)が取扱われる。手工業合作社は、大躍進を物質的基盤とし、技術革新を軸とし、大衆の思想的高揚を直接の推進力として、転廠(工場化)を推進した。それは、経営管理の面からみると、中小規模の集団的小商品生産から国家生産計画に直接くみ入れられた計画生産への移行、また小商品生産者から労働者への転換に照応して、生産管理制度および賃金制度の確立がその中心の課題となる、と著者は要約されている。

こうして「転廠期における生産管理と分配制度の改革」(第二節)が考察されている。そこではまず「社会主義的生産責任制の確立」過程がのべられる。そうして、こうした「自己管理が統一管理に変質していく過程において、もっとも中心的な問題は、計画管理制度の確立とその強化である」とされ、転廠した工場の生産計画を説明している。つぎに「成果分配制度から社会主義賃金制度への移行」をば、所得水準の向上をテコとして、一方では前近代的・封建的要素のなごりを払拭していきながら……社会主義賃金制度を転廠にいたって完成させた、とされ、具体的事例をとりあげ説明される。

#### 四

以上において、著者の『現代中国の労働制度』の構造と内容を概観してきた。本書の叙述は、平井泰太郎博士も、その序文で指摘されているが如く、「まったく克明なる研究を行っている

る」ことに求められる。こうした本書の特徴は、巾広い視野で数多くの文献を検討され、中国の国营企業と人民公社の労働制度を中心とした経営の側面を研究対象として新しき学問分野を開拓されたこととあいまって、すぐれた長所となっているのである。しかし、より重視せられねばならぬのは、端的にいうと、本書の根底には、古林喜楽博士らの展開される経営経済学的理解があるとおもわれることである。そうして、こうした理解を基礎にして、「社会主義企業経済学を内容的に深化させるための重要な研究対象」であるとされる、中国の国营企業および人民公社の発展を経営の側面からとらえられ開拓された労作であるところに、われわれは、多くの貴重な教えに接することができるのである。

われわれは、ここに一面「現段階における社会主義労働制度の特質を明らかに」把握することができ、また、国营企業と人民公社の大衆運動に依拠した「生産管理制度・賃金制度・あるいは分配制度の改革とその評価」を的確に知り得て数多くの貴重な前進にあずかることができた、と同時に、他面、なおそこに若干の問題が残されていることをも否定しえないのである。端的に経営学的観点に限定して問題にすすむ。

第一は、いわゆる「経営の側面」をどのように理解しておられるのであろうか、ということである。所有制の問題を形態論、経済計算の問題を財務論、労働制度の問題を労務論と推定した場合、本書は経営の側面をすべて取扱っているのであるが、著

者は、一面では、生産手段の所有制、生産関係とその諸側面と解せられる生産・流通・分配および労働をば、それぞれ、分配過程、流通過程、などの述語として使用され、経営の側面に關する説明を試みられているが、他面、経営管理、生産管理、労務管理、財務管理といった伝統的な経営学上の述語をも使われている。こういった両側面の述語群の關係は自明のことからであるのであろうか。われわれは疑問なきを得ない。かような両者の關係を明確にすることが、より理論的・体系的に中国における経営の側面を理解しうることになる、とわれわれには考えられるからである。著者も、将来、「理論的・方法的の研究へすすみたい」といわれているが、そのさいには、こういった問題もとりあげていただき、未だ、中国経営学の個々の問題にとまどい逡巡しているわれわれに、先達として途を示していただければ幸いである。

第二はノルマに関する問題である。著者は、一九五八年以前においては「ノルマ設定の責任機関は、生産部門・賃金管理部門・人事部門の責任者をふくむ企業管理者側代表と労働組合からおされた労働者代表とで構成される生産会議がこれにあたる」とされているが、果たしてそれで十分なのであろうか。若干の別の見解では、企業管理機関がノルマを制定し、労働組合の企業内の活動機関である賃金活動委員会が、それに協力する、となっているのであるが、またさらに「ノルマの決定基準は、生産手段と労働力の理想的な結合から期待することができる理

論的最高水準を上限とし、過去三カ月ないし六カ月の実績を下限として、その保守的でない中間点が採用される」ものであつて「資本主義企業における高度に精密な時間研究・動作研究による課業決定の理論からすれば、きわめて大ざっぱなものともみられる」が「実際には社会主義競争・特に先進労働経験の普及が、この問題を解決している」。それは「先進的労働自体が、労働者の自主的な時間研究であり動作研究である」からであるとされる。そうして「このような大衆に依拠するノルマの決定方法は、もつとも基本的なかつ厳密な意味において最高の科学性を保障しているともいえよう」とされる。大衆に依拠するノルマの決定方法が最高の科学性を保障するものであるという主張には同意できるが、しかし、そこでは理論的最高水準を上限とする場合の理論的最高水準は、何によってきめるのであるのか、やはり時間研究・動作研究によらなければならないのではなからうか。このことは、さらにノルマが賃金算定の基礎となるばかりでなく、生産計画（狭義）作成の基礎となる場合、より強調できるのではなからうか。というのは、生産計画の時間的管理における作業的側面は先進労働者の労働自体によって解決しているともいえるが、工程的側面は詳細な時間測定を必要とし解決していないと解されうるからである。

第三は企業奨励基金に関する問題である。企業奨励基金は、著者の指摘される如くに「労働者・企業・国家のあいだに物質的刺戟原則を適用し・直接賃金にあらわされる労働に応じた分

配原則を補強し・国民経済規模からの経済効果の追求と企業の積極性をむすびつける接合点である」のであって重要なものである。問題は、この基金の設定方法が別の記述では異なっているようでもあり、設定方法や配分の方法に異動があったのではないかともおもわれる点があることである。こういった点については、われわれも、その判断に大いにまよっているものであり、より克明な究明をほどこされて、われわれに教示していただければと思っている。ただし、これは希望事項の域を出ないものではあるが。

第四は企業管理組織の原則ないし企業管理の原則についてである。著者は「社会主義企業管理組織の原則は、高度の集中制と高度の民主制の結合」であるとされ、また別のところでは「社会主義企業管理の原則は……」といわれる。この場合、企業管理の組織原則と企業管理の原則は、必ずしも同一のものであるのかどうか、こういった疑問が提出されるように思われる。

第五に右のことは、(第一の問題とも関連するのであるが)管理概念の明確化をも要求しているように思われる。本書では「経営管理」と「計画管理」の述語が用いられている。こうした場合、一般に経営学的に理解されているように管理なる概念(とくに組織的職能)のうちに、計画と統制を含むものとすれば、計画管理なる述語は矛盾した述語となる。われわれも、このような述語については、中国で計画経済と同様に多く用いら

れていることを知っており、その用法にとまどうところが多かったが、それは、現在、わが国でいう経営管理に相当するものではないかと考えている。ただし、中国では計画管理といった場合、主として経営計画ないし広義生産計画の作成を意図しているが、なおその統制をも含んでいる場合も多いように思われるからである。

## 五

以上、思いつくままに経営学的見地から、若干の問題点について感想をのべた、が、それによって、本書の価値をば、いささかでも減ずるものではない。ひな、逆に本書は、極めて高水準な研究内容を保持しつつ、わが国における中国経営学ないし中国企業経済学の開拓を果たされたものといつてよいであろう。

われわれは本書のいたるところで、著者の鋭い卓見と洞察に教えられるものである。諸種の中国的特質の指摘、労働制度の特質・評価——中国経済発展様式の特質、経済計算制の特質、小組管理の特質、労働に応じた分配原則の検討や供給制の評価——がそれである。われわれが、ここで書評としては、やや多くの紙数をさいて、本書の構想と内容を要約したのも、実は、こういったすぐれた見解を、より多くの人に周知してもらいたかったがためである。ただし、その意図が、どこまで果たされたかは、要約者の不首尾もあって別のことではあるが。

本書は、先に刊行された儀我教授の『現代中国の企業形態』なる書物が、中国経営学にとって、所有制ないし企業形態を中心とした側面から、新分野を開拓されたのに対して、労働制度ないし労務管理の分野を中心とした側面から、新分野を開拓されたものとして、永久に記念さるべき金字塔をうちたてたものであるということができよう。本書の刊行により、中国経営学は、そして、わが国の経営学は、新分野が開拓され、理論的に深化され発展した内容をもつに至った。とくに労務管理の分野に、わが国で最初に究明の成果を示されたものであって、その功績は高く評価されなければならないであろう。社会主義経営学の前進を示すものとして、関係者のみならず、ひろく資本主義経営学の研究者および企業経営関係者などが本書を参照されることを望んでやまない。そうしてかの地の実状と本質的特徴が周知せられ、資本主義経営学の反省の契機となることを期待するものである。

(評論社・昭和三八年刊・A五版・二二八頁)