

日本と中国の賃金支払形態の比較

小 嶋 正 己

まえがき

私は、最近、中国国務院労働人事部（ほぼわが国の労働省および人事院にあたる）直属の中国労働科学研究所の機関誌「労働科学」編集部の依頼により、これと同じテーマ（「中日工資形式比較」）で論文を書き、中国労働学会理事 王 振基 氏の翻訳によって同誌（1989年 第8期）に掲載された。当然のことながら、その文章は「労働科学」誌の読者（主に中国政府や企業の労働人事部門担当幹部および専門研究者）を対象にしていたので、中国の専門家には当然熟知されていると思われる中国の賃金事情および経済改革事情さらには社会主義建設の軌跡については文脈上必要な最低限に叙述をとどめ、そのかわり日本の経済・経営事情および賃金事情については読者が必ずしも通じているとは限らないということ意識してかなり丁寧の説明したものになっていた。

ところが思いがけないことに、この論文は一部の日本の研究者の目にも止まるどころとなり、その人たちから、社会主義中国を理解している日本の研究者にも参考に供するようもっと中国の賃金事情および改革路線の発展事情の説明を日本人向けに解説して書きくわえ、逆に日本人には自明のことはもっと省略して、日本語でも発表することを勧められた。それに乗せられた訳では決してないが、別に思うところがあって、書き直した論文を「東亜経済研究」誌に掲載してもらうことにした。

始めは、もとの論文を日本人向けに増補改訂するだけのつもりで始めた作業であったが、作業を進めているうちに、もとの論文の内容を重要な部分でかなり変更することになった。したがって、「労働科学」掲載の論文をベースにしているという意味で標題は同じにしたが、論文の一部の節は全部新しい構想で書き下ろしたり、また全部削除した節もある。その他の節も全面的に書き改め、ほぼ倍に頁数が増えた。基本的な骨格についていえば、確かにもとの論文とは同工異曲の形跡があるが、しかし、この論文では、もとの論文にはない新しい論点・新しい理論的展開をも提起している。そういった理由で、私自身としては、この論文は「労働科学」に掲載された論文とは別個の論文として評価されることを希望している。

以上、同じ表題の中国語（王振基 訳）と日本語の論文を相次いで発表した。私自身、この二つの論文は同じものではなく、むしろ日本語のこの論文は、王振基氏によって中国語に訳された論文を前提にして、理論的にもいくらか発展させたものであると認識しているので、その経緯を簡単に記して「まえがき」としておく。

なお、もとの論文は、中国の論文形式に倣って極力文献引用とその注記を少なくしたが、これはよいことなので、この論文でも踏襲した。

(1) 日中賃金範疇の本質的相違

日本の賃金と中国の賃金とは、本質的に異なる範疇に属する。

社会主義中国の賃金は、その社会主義がなお商品経済を発展させなければならぬ初級段階にあるとはいえ、労働力が本質的に商品の範疇から脱却している。生産手段が基本的に私有制を揚棄している以上、例えば、国营企業の労働者は、自分自身もその企業の所有階級の一分子であるから、自分たちに自分の労働力を商品として売ることはできない。社会主義的集団所有制の場合も同様である。労働力を商品として売るのでない以上、もはや基本的に

価値法則の支配を受けない。それは、直接社会的労働として現われる。そして、そこでは、周知のとおり、原則的には社会主義の分配原則である労働に応じた分配原則が作用する。「原則的には」という限定をしたのは、後述する理由による。

資本主義日本の賃金は完全に価値法則が支配している。資本主義の賃金は、労働力の価値どおりではなく、常に市場圧力を利用してその価値以下の水準に決定される。それが、労働力商品に対する価値法則の貫徹の仕方なのである。日本の賃金支払形態は、価値法則の完全な支配下の枠内において資本家が最大限の相対的剰余価値を獲得するために、つまり資本家のために労働者の最大限の積極性を引き出すように、賃金支払形態に資本主義的な労働に応じた分配を具現するようさまざまな工夫を凝らしている。「資本主義的な労働に応じた分配」とは、労働に応じた分配自体を価値法則が規制するという意味であって、レートカッティングを不可避に内蔵した分配方式・労働を刺激するために労働に応じた分配にみせかける工夫の一形式であって、社会主義社会の分配原則である労働に応じた分配原則とは無縁のものである。

社会主義中国でも、現段階の労働は、一般的に生活のために耐えねばならぬ苦勞という側面が主要であり、また生産手段の効率的使用という点からも、労働の対価は、労働に応じた分配原則の貫徹と物質的刺激が必要不可欠である。特に社会主義の初級段階にある中国ではまだ商品経済を發展させなければならず、商品経済を發展させる以上市場原理の作用は一定範囲で不可避であり、そのことが労働者階級の能力の未発達と絡んで本来の全人民所有制の実感を希薄にし、労働者は全人民所有制企業の所有階級の構成分子・つまり所有者としての実感よりも被雇用者としての実感の方が強い。つまり、中国の労働力は本質的にはすでに商品範疇から脱却しているのだが、感覚的にはあたかも商品のような外観を呈する。そのことが、中国の賃金支払形態と資本主義諸国の賃金支払形態とに相互に比較可能な共通項をつくりだしている。

ここで、現段階の中国社会主義経済の労働力は本質的に商品ではなく、したがってその賃金は労働力の価値によって規定されないという中国社会主義

における賃金範疇について、若干の私見を補足的に述べておきたい。

私は、拙著「小社会主義賃金の展開」(千倉書房・1988年)で詳しく述べたように、労働力＝「みなし商品」説を提唱している。つまり、中国の労働力は本質的には商品ではないが、中国のような社会主義の初級段階にあっては、社会経済政策の立案遂行上の把握においても、労働者の主観においても、外観上はあたかも商品のようにみなされ、商品のように取り扱われると考えている。

簡単にいうと、その根拠として薛暮橋の提起した試論「労働力の部分的個人所有説」⁽¹⁾に根拠している以外に、次のような諸点が挙げられる。

第一の根拠は、全人民所有制の未成熟である。つまり、法的擬制としては確かに圧倒的工業生産手段は全人民所有制になっているが、観念的にはまだ私的所有の尻尾を完全に断ちきれずにおり、実感としては、全人民所有制企業は、法的実現形態どおりに国营企業としてしか把握できず、実は自分たちが所有者の構成分子の一人であり、自分たちが所有者＝主人公であるという意識が育成できず(文革で客観的条件も整っていないのに強引にその意識をもたせようとして見事に失敗した)、国营企業は自分たちの所有ではなく、自分たちはその被用者であるという観念から抜け出せないでいる。あえていえば、中国の大部分の国营企業労働者の実感は、それが本来の成熟した社会主義的観念＝全人民所有制の在り方までいたっておらず、階級的自覚に基づいて、しかも企業支配の能力をもっていない限り、日本の旧国鉄や郵便局の労働者と同じように国营企業に雇われて勤務しているように思えるのである。このような全人民所有制の未成熟性が、労働力をあたかも商品のようにみせかける根拠の一つとなる。

第二の根拠は、計画経済の未成熟である。社会主義体制下では、資本主義体制下の価値法則の人々の意志や願望を超えた規制による無政府的生産にとって代わって、生産手段の公有制を基礎とした客観的法則性を認識してい

(1) 薛暮橋「中国社会主义經濟問題研究」(修訂版)・人民出版社・1983年 第4章 社会主义社会的按劳分配制度、特に81～86頁を参照。

る人々が自分の意志を体現するように編成した計画経済が主導権をにぎる。しかし、計画経済による経済の運営は、生産手段の公有制が唯一の条件ではなくて、その他にも様々な条件が満たされなければならない。その条件の一つに、ある程度の生産力水準の確保・つまりある程度の工業化の達成がある。中国のように国民の80%が農村に住み、その農村ではまだかなりの部分が自給自足の自然経済下で生活しているような状況のもとでは、まず商品経済を發展させ、社会的分業と協業を組織し、いわゆる「価値法則の学校」で大衆と経済幹部を教育し、急速に生産力水準を高めなければならない。この段階では、商品経済の發展を積極的に容認し、一定の範囲内で市場原理＝競争原理を作用させることが不可避である。一定の限度内に抑制されるとはいえ、この価値法則の貫徹が企業管理の諸方策を資本主義企業のそれと似たものにさせる。それは、労務管理や賃金管理においても例外ではない。

たとえば、定員（従業員）の国家配分を停止し、企業自主権として企業に労働者雇用の自主裁量権および賃金水準の企業業績に見合った自主裁量権を承認するならば、……それは、価値法則の積極的利用と商品生産の發展をいう以上、価値法則に準拠した価格体系の設定とともに不可避の条件であるが……必然的に労働力の流動性は増大し、それにともなって最低限のプール（労働力市場）が必要になり、そこには「待業者」＝失業者が待機する。企業は企業で、優秀な質の労働力を集めるために、企業の生産性に応じて賃金水準を増大させるであろう。かくて、労働力は、本質的には所有規定から非商品であることは変わらないが、外見上はますます売買できる商品のみせかけ（「みなし商品化」）をつよめていくことになる。

第三の根拠は、労働者階級の未成熟である。マルクスが描いた高度に發展した共産主義社会では、社会の基層単位は、生産と生活が生活の第一の要求となりおおせた労働を契機として完全に一体化され、人々は能力に応じて働き必要に応じて分配されるコミュンが構想されていた。そこで共同体構成委員は、人間として完全に開花し、社会發展の客観的合法則性を自らの意識とする完全な自由を享受している存在である。

現段階の現実の労働者の資質は、上記の水準には遙かに及ばない。そこにゆきつくまでには、客観的条件・主観的条件ともまだまだ整えなければならないことが多くあり、しかも、両者は車の車輪のように噛み合って整えられなければならない。文革は、客観的条件・物質的基礎を無視して主観的条件のみで冒進しようとして失敗したものであるし、89年5—6月の「反革命暴乱」は、権力の腐敗とともに主として学生の思想教育を軽視したことがその主要原因の一つとして挙げられる。

ともあれ、中国の現状では、労働者階級の意識水準には、まだ濃厚に半封建的な意識（阿Q的な意識）あるいは資本主義的意識（商品世界意識・等価交換＝平等意識）が残存している。その段階では、前述したように、全人民所有制の実感すらもてず、国営企業の被用者意識が大部分の労働者の実感である。その間は、やはりそれを反映して労働力は国営企業に売り渡しているという実感しかもてない。次第に労働者階級の意識や能力が向上して、管理労働と被管理労働との差別・区別がなくなり、たとえば、文革の際一度実行されたことがある「両参・一改・三結合」のような形式から始めて、次第に現場労働者が企業管理を掌握し、企業の主人公としての実感を擱んでゆけばその分だけ全人民所有制の実感を体得してゆくであろう。その企業の主人公としての実感が充実してくればしてきただけ、全人民所有の実感が湧き、その本質規定としての全人民所有を正確に認識するようになればなるほど、労働力の商品のみせかけは薄らいでゆき、労働は直接社会的労働として実感されてくる。つまり、労働者階級がもつと文化水準を高め管理能力を向上させるとともに、階級的自覚を高揚させてゆけば、それに応じて労働力のみせかけとしての「商品」的外観は消失していくのである。

この三者の未成熟は相互に因果関係で関連しあっており、そのすべての物質的基礎として生産力の未発達がある。

このような状況下での労働力を、本質においては商品化をすでに廃絶したもの、しかし人々の意識においてはまだ商品として扱われて入るもの、したがって当面の方針・政策・制度においては商品とみなして扱われるというの

が、私の社会主義初級段階の労働力「みなし商品」説である。

したがって、労働力の性質をこのように規定すれば、中国の賃金範疇も、当然、本質的には価値法則の規定から離脱し、すでに労働に応じた分配原則が支配しているが、本来の社会主義的制度のいくつかの未成熟によって、労働に応じた分配原則が完全には貫徹せず、その支配的地位は揺るがないものの、いくつかの側面において「みなし商品」の反映としての労働に応じた分配原則の歪曲がみられる。

たとえば、労働者本人にとっては同じ質と量の労働であっても、労働する場所によって、つまり現代化された最新鋭の大工場で労働するか、あるいは生産性の低い郷鎮企業で労働するかによって、また製品の売れ行きがよく利潤の多い企業で労働するか、反対に利潤のあまり上がらない企業で労働するかによって、賃金水準に差が出てくるし、さらには、市場原理を導入する以上、同じ質と量の労働でも、社会的に供給が多くて需要が少ない種類の労働の賃金は、その反対の労働の賃金に較べてどうしても低くならざるをえない。これらは、労働に応じた分配原理にたいする社会主義の初級段階の「みなし商品」規定からする不可避の投影＝歪曲である。

以上のような理解を前提として、以下、賃金形態の相互比較を試みる。

(2) 日中両国の代表的な賃金支払形態

中国の代表的な賃金支払形態として、最も広範に採用されている（公表された統計はないが、企業数にして60%から70%、総従業員数の90%をカバーしていると推定）組合せ賃金形態を採る。中国語では「結構工資制」という。「結構」とは、構造・構成・組織の意で、ここでは、いくつかの支払形態を組合せて資金体系を構成するの意味であるから、私は、「組合せ賃金」という訳語を用いている。

その基本的な形式は、三つの部分から構成され、第一の部分として、賃金

の基礎として、全従業員一律の最低生活費を置き、第二の部分として、勤続給を加え、さらに第三の部分として、残りの部分（やはり推定で賃金総額の50%前後あるいはそれよりも若干下回る程度）を職務給あるいは職能給もしくは職務遂行の効率または結果と直接関係づけて支払い、この全体で賃金を構成する。賃金形態の決定権は、企業自主権に含まれており、第三の部分は、企業あるいは職種ごとにさまざまな工夫がされており、その部分が請負給や出来高給あるいは変動賃金制で構成されている場合もある。

最低生活費として全従業員に一律に保障されている部分は、企業の規模や収益性などによって異なるが、大まかに平均的というと、大型の国営企業で30元から40元くらい、中小規模の企業（集団所有制企業を含む）では30元から35元くらい、郷鎮企業では20元から30元前後である。企業によって異なるのは、一つには、企業の収益性によって賃金水準を自主的に決定できるようになったこと、また地域（都市と農村、大都市と地方都市、都市近郊の農村と純農村）によって、著しく生活費に差があること、さらにここ数年来・特に88年来のインフレによって、収益性の高い企業から順次この生活保障部分を引き上げたからである。

実際に単身者の1月の最低生活費にどのくらいかかるかという、生活必需品は極端に低価格で贅沢品はまた極端に高価格という社会主義特有の事情があり、どこに最低生活の線を引くかで随分変わってくるが、経験からいって、北京・上海・広州等の大都市において職場が斡旋した住居に住む青年労働者が耐久消費財を買い込まないでごく普通の質素な生活をしていくためには、インフレ下とはいえ今日でも50元ないし60元、地方中小都市ないし都市近郊の農村では40元前後というところであろうか。賃金に含まれる本人の最低生活費としての部分の額は、ちょっと足りないかなあと思われるが、やってやれないことはない額である。

しかし、我々にも覚えがあるが、さまざまの家電製品が普及し始める頃は、デモンストレーション効果も手伝って新製品（現在ではTV・扇風機・洗濯機など）が買えないときは、随分と自分の賃金を低水準だと思ってしまうのである。

それらの社会的な生活水準の向上を折り込んで単身者の大都市における最低生活費を推定すれば、最低100元の要求はでるであろう。けれども、生産性水準・生産力水準を無視して労働者の要求だけで最低生活費をみるならば、当然インフレの猛烈な加速と労働に応じた分配原則の破壊＝平均主義の蔓延、ひいては生産力の一層の低下をもたらすだけである。最低生活費の部分の水準は、客観的条件からみて、現状ではほぼ妥当であると思われる。

組合せ賃金の第二の構成部分である勤続給についてみると、通常、ゼロから始まって就いている職務に関係なく勤続1年ごとに1元ずつ定期的に昇給するというケースが一般的である。収益性が低い企業・勤続年数がほとんど熟練と相関しない職種が多い企業・あるいは変動賃金制等つぎに述べる第三の部分の比率を高める必要がある企業では、この部分を圧縮するために勤続1年ごとに昇給額を0.5元程度まで引き下げているが、全然削除してしまうケースもある。

原則として国営企業間であれば、勤務先が変わっても勤続年数は通算され、不利な取扱いはされない。期限を定めて勤務する契約制の労働者であっても、組合せ賃金制が適用されている場合には、同様に過去の勤続年数は通算される。

組合せ賃金の第三の構成部分である職務給・職能給・その他の職務遂行の効率と直接関連する支払形態は、具体的にいうとつぎのような諸形態がある。

職務給・職能給形態をとる場合;職務給の場合は、中国では一つの産業全般にわたる職名の統一や正確詳細な職務分析に基づく職務記述書は存在していない。だから、職務給形態をとる場合でも、大部分はその企業かぎりの概括的な序列法に基づいておこなわれていて、ソ連東欧の社会主義諸国のように統一的な職務評価のマニュアルは存在していない。職能給をとる場合は、幹部の場合はかなり明確な国家資格が定められており（たとえば、高級エンジニア・高級経済師・高級統計師・高級会計師等の下に1級・2級・助理の3段階に区分される資格制度がある）、それらを目安にして学歴や配置されている職位等を勘案して決定される。労働者の場合は以前の8級制の格付けが目安となる。

出来高給形態あるいは請負賃金制をとる場合;比較的小規模の企業・たとえば郷鎮企業や合作社企業等では単純出来高制あるいは単純請負制を採用し、この場合は、組合せ賃金制は成立しないが、組合せ賃金制を採用する場合でも、勤続給は出来高制あるいは請負制に取り込まれ、最低保障として最低生活費部分だけが残されるにとどまるケースがほとんどである。この場合の出来高単価あるいは請負単価は、旧来の8級賃金制のものにおける相当級の基本賃金をノルマ個数で除して目安とする。

変動賃金形態をとる場合、この場合も上記とほぼ同じであって、ほとんど組合せ賃金制として成立しない。変動賃金制とは、レートカッティングのない社会主義特有の賃金形態であって、あらかじめ決定されている賃金ファンドを目標達成の貢献度に応じて分配するもので、比較的小人数のサービス業などに適用される。具体的な形態は、やはり前記拙著に詳述したので、参考にして戴きたい。

以上からみてとれるように、従来の8級賃金制は、決して廃止された訳ではない。将来は、技術進歩にともなって、次第にソ連東欧型の職務給に移行してゆくにしても、現時点においては、組合せ賃金制のもとでは、第三の部分は職能給形態を採用しているところが最も多く、統計数字はないが、おそらく組合せ賃金形態を適用されている全従業員の70%から80%あるいはそれ以上がそうであると思われる。現に、85年に現地調査をおこなったとき、郷鎮企業等一部の小規模企業を除いて、訪問した20ばかりの組合せ賃金制を採っている企業は例外なく第三部分を職能給形態を採用していた。そして、この職能給の具体的形態として、労働者本人の能力を技能や経歴や配置されている職務に応じて8級に区分する8級制(8級が最高級)を若干手直しの上採用していたのである。当然、そこでの幹部の賃金の第三部分は、下の8段階が労働者に適用される8級制と重なる型の25級制一般職幹部賃金表(1級が最高級で国务院総理クラス、大規模工場の工場長クラスで13級ないし15級にランクされている)が適用されていた。これも、前記の拙著で述べた。

このような組合せ賃金制にも、「獎金」(bonus)が付加される。「獎金」

の原資は、賃金ファンドではなく、企業収益から規定によって控除される特別ファンドである（規定によって計算された企業利潤の40%、詳細は前記拙著に述べたので省略する）。この特別ファンドは、いうまでもなく企業の収益性に比例する。中国では、これを労働に応じた分配原則の貫徹形態とみているようであるが、必ずしもそうとばかりはいい切れないと思われる。労働に応じた分配原則の貫徹は、別の表現では、国民経済規模での同一労働同一賃金の完全な現実でなければならない。

それはともかく、一時、「獎金」乱発の傾向が出て、中央から抑制措置がとられたりしたが、その余韻もまだ残っている。明確な統計資料はないが、日本でいう基準内賃金に相当する基本賃金（原資は賃金ファンド）にたいする「獎金」（原資は税引き後の企業利潤の一定部分）の比率は、個々の事例から逆算しておおよそ20%から30%が普通で、高い企業では50%に達するものがある。基本賃金にたいして100%を超える「獎金」の例があるという話をしばしば聞くが、実際に確認したことはない。実際にその話を追っていくと、いつの間にか幽霊のように消えてしまうのである。だから、実際にあるとしても、ごく例外的なケースではないかと思われる。

「獎金」は毎月の賃金と一緒に支払われることが多く、日本のように盆暮の賞与・月ごとの賃金とは別という性格は薄い。ただし、期末（四半期あるいは半期もしくは年末・中国の会計年度は暦年と一致）に計算して支払われる場合もある。

以上が現行の中国の代表的な賃金支払形態である。

これに対して、今度は、日本の代表的な支払形態の最近の動向を少し紹介してみよう。

日本の賃金支払形態は、ここ10年来、徐々にしかし確実に変化の様相をみせている。

従来、日本の支払形態の一般的形態は、特に大企業においては、終身雇用制度と結合した年功序列型賃金であった。それは、最も単純化していえば、学歴別初任給を基礎にしてその上に勤続年数が加わるごとに一定額を加算し

て基本賃金を算出し、それに若干の手当てを加算する支払形態である。それに、通常年2回賞与が支給される。賞与の額は、夏に基準内賃金の1ないし2ヵ月分・年末に2ないし3ヵ月分程度を目安として、総額は企業の業績に応じて、また各個人へは本人の勤務成績を考課して分配される。結果として日本の労働者の年間受取賃金は、通常1ヵ月の基本賃金の15ないし17ヵ月分となる。

上記の従来 of 年功序列型賃金形態の特徴は、直接職務の遂行結果と連動する部分がほとんどない点にあった。そのかわり、この支払形態はその名のとおり年功＝勤続重視であるから、労働者の企業への定着を促進し、自然企業忠誠心を涵養するし、また労働者の配置替え (job rotation) を容易にし、多能工を養成でき、労働者総数を少なくするという利点がある。この特徴は、日本の企業別労働組合組織と相まってさらに強められ、日本労働者の階級的力量を分断する効果をもたらした。この階級的力量脆弱化の効果は、賃金の支払形態を直接職務の遂行と関連させて生産効率の向上を図るよりも、経営者にとってずっと魅力的なものであった。だから日本の資本家階級は、敗戦後の高度経済成長達成の原因の一つとして労資関係の安定性をあげ、それをつくりだしたものとして、終身雇用・年功序列型賃金・企業別組合をあげ、これを「日本的経営の3本柱」と称した。

しかし、終身雇用と企業別労働組合の上に乗る先進資本主義国では例をみない年功序列型賃金支払形態は、2度にわたる石油危機を契機とする産業構造の再編成に照応して、徐々にではあるが、しかし確実に変化を始めている。

一つの変化は、生命工学を含む高度技術の展開・新素材の一般化・日用品を含むあらゆる分野への電子工学の応用 (記憶装置や電算器の組込)・工業用ロボットの一般化・そのためのソフトウェア産業の発展を契機とする従来の重厚長大の産業構造から軽薄短小の産業構造への転換などにともない、従来の労働における熟練とか経験とかの意味が変わってきたこと、つまり端的に言えば特に新産業構造への転換期の労働において古い産業構造の熟練とか経験とかが全く役に立たず、それよりも新しい知識とそれを受け入れる柔軟

な脳構造（それをもつ若い肉体）の方が重用されるようになったこと、また自社では養成できなかった新しい知識をもつ幹部技術者を外部から補充する必要があったこと、それが、年功序列制のもつ利点を減殺してしまった。資本家は、従来年功序列が果してきた利点を慎重に保存するように気を遣いながら、あるいは同じ効果をもたらす代替物を探しながら、勤続給の全体に占める比率を圧縮し始めたのである。

いま一つは、上記の変化の反対の側からの表現ともいえるが、若い世代の労働者の意識変化が始まった。つまり、若い労働者は、従来に比較して相対的に企業に対する帰属意識が薄く、自分の技術や能力に自信をもち、従来一大決心を要した転職にも案外気軽に対応するようになった。労働市場がかなり流動化してきたのである。これに照応して、やはり賃金支払形態でも年功序列部分を圧縮し、技術や能力に応じて支払う部分を拡大していった。

1988年の労働省調査によると⁽¹⁾、1984年12月の時点で、純然たる年功序列型だけで支払形態を構成する企業数は全企業数の5.5%、職務・職能給だけで支払形態を構成する企業数は13.8%、残りの80.7%の企業は、年功型と職務・職能型との併存型支払形態かもしくは総合給という単一の支払形態の中に両者を兼ね備えている。調査時点以前の5年間（第一次石油危機以降）に第一の年功序列単一型は大幅に減少し、第二の職務・職能給単一型が微増、第三の年功型と職務・職能給との併存型が大きく増加している。さらに、第三の型の勤続給と職務・職能給の比率も、徐々に後者が増大して1980年には44.7%であったものが84年には48.8%になり、今日では50%を超えているものとみられる。

このことは、昨88年来の景気回復局面での就業増のかなりの部分がパートタイマー・臨時工・人材派遣業に依存しており、彼らには年功序列型支払形態を適用することは困難であり、総合給というかなり曖昧な職能給が採られている場合が多い。このことから、年功序列賃金が崩壊しつつあるという

(1) 労働省大臣官房政策調査部「1988年版賃金統計総覧」総合労働研究所刊、162頁。

傾向は、調査時点の84年以降一層顕著になっているという実感が強い。

このようにみると、先進資本主義国の中ではかなり特異な日本の賃金支払形態は、中国の組合せ賃金制と比較して基礎部分に生活保障給がないが、そしてそのことこそ本質の違いが支払形態上に反映した点であるが、大まかにいってその他の構造は大体似ており、類似点について比較可能といえよう。

(3) 日中両国の支払形態における勤続給の役割

日本の経営者は、一般に年功賃金（勤続給）は労働力の定着性を増大させ、企業忠誠心を涵養し、良好な労使関係の形成に資すると高く評価している。それは、企業忠誠心が企業間競争意識をしっかりと労働者の間に根付かせ、それが労働者を駆り立てて、職務・職能給的支払形態で生産効率を刺激するよりも長期大局的にみてもずっと有利であるからである。ところが、その評価が次第に変化しつつあることは、前述したとおりである。産業構造がすっかり変化した今日、熟練労働力の保存という意味での勤続給の積み上げによる企業への定着性強化は、以前ほど重要ではなくなった。時には、それが企業の体質を脆弱化させる一因にもなっている。

しかしながら、労働者階級をして階級的観点よりも企業の観念にたつてものごとを考えさせ、労資一体となって企業の隆盛を計るという労働者の企業忠誠心は、経営者にとって現在も将来もかえがたく必要であり、同時にそれが賃金総額の節約にもなるとすれば、国際的にも国内的にも競争が激化する時期を迎えてますます必要度が増大する。日本の経営者は、今このジレンマに悩んでいる。現在、日本のかなりの企業では、大学卒業の社員採用に際して、総合職（配置替・転勤あり、年功制の色彩濃く、いわば企業戦士型幹部コース）と一般職（配置替・転勤なし、いわばマイホーム型・腰掛型、あるいはスペシャリスト型で、年功制の色彩が比較的薄く、強いて企業帰属意識を求めない）とを本人の選択に任せているが、これなどは、その悩みの表わ

れの一つである。

これにたいして、中国の勤続給は、現在のところ企業忠誠心の涵養よりもずっと生活給的な色彩が濃いように思われる。特に社会主義の初級段階では、当面のところ、契約労働制がもっと普及し一般化してくると、未熟練労働者にとっても転職（雇用先の変更）の機会がずっと増大するだろうし、熟練工や技術者・特に柔軟な頭脳をもった若い高度技術者たちは、被雇用者意識と相乗して余計に総額として的高手取り賃金を求めて企業を渡り歩く機会が増えるだろう。生産技術が高度化すると、労働者・幹部とも一般に年功序列的支払形態（勤続給）よりも自分の技術や能力に応じた支払形態の方を望むようになるし、企業側もその方がより厳密に労働に応じた分配原則に沿うという理由で歓迎する。勤続給という支払形態は、資本主義日本においては、労資の階級矛盾の麻醉薬として、また企業の賃金総額の節約の手段として長年利用されてきたが、社会主義中国においては、日本よりもずっとその歴史的役割は短期間で終わるであろう。

しかしながら、社会主義の初級段階（現代化を成しとげるまで）の期間中は、依然として一定の歴史的役割を果しつつける。というのは、この期間はやはり相対的に先進国よりも高い蓄積率（低い消費水準）を維持しなければならないし、ある程度の物価騰貴・特にサービス料金の値上りは不可避である。とすれば、組合せ賃金制における勤続給は、中国の工業化過程で基本建設のための相対的に高い蓄積率と生活水準向上のための消費基金の増大との両立が必要な時期には望ましい支払形態であり、特にインフレ時には必要でもあるが、工業の現代化が達成されると、勤続給という支払形態は、労働に応じた分配原則の貫徹を妨げるようになってくる。

つまり、勤続年数の増大に比例して有効な熟練や経験の向上とはならず、それは一定年数で頭打ちとなり、その後はむしろ年数の経過とともに逡減傾向すらみせるからである。すでに日本で現われているように、生産技術が高度化してくればくるほど従来の熟練や技能は陳腐化してゆき、より柔軟な頭脳と肉体が必要とされ、勤続給と労働に応じた分配原則との矛盾は激化して

いる。中国の組合せ賃金における勤続給部分は、生産性の向上・現代化の進捗・物価の安定をまっけて、次第に第三の職務・職能給部分の経験・熟練・技能などの要因の正確な評価にとりこまれてゆくことになるう。

日本の安定した労資関係は、欧米から日本的経営などと高く評価されているが、その本質は、労働者の階級的自覚に麻醉をかけて眠らせ、労働者に自分たちの階級的団結よりも企業や資本家の方が頼りになり、企業間競争に打ち勝って資本家に認められることに自分の将来を賭けようという夢をみさせているにすぎない。それが日本的経営の核心である企業忠誠心・企業帰属意識の正体である。

年功序列制＝勤続給という支払形態は、階級意識の麻醉という経営者にとってかけがえのないメリットをもたらすが、もう一つ賃金総額の節約というこれまた経営者にとってたまらない魅力をもっている。というのは、日本では同一労働同一賃金の原則が同一企業内でも通用していない。同じ企業の同じ仕事でも勤続年数によって賃金に格差がある。従来は、労働者はやがて自分もそうなるのだからという理由でそれを受け入れていた。これを利用して、例えば厳密に職務評価をした賃金額が年功序列型賃金制の15年勤続の賃金額に相当するとすれば、その職務に15年よりも低い勤続年数の労働者を配置すれば、その勤続給の差額だけ企業が支払う賃金は節約される。通常の職務の熟練とか経験とかは、10年も勤続すれば大抵頭打ちになるものだし、それに、日本の新規学校卒業者採用の習慣は、この方法による賃金節約を極めて容易にしている。

これにたいして、中国の勤続給は、現在のところ企業忠誠心の涵養よりもずっと生活給的な色彩が濃いように思われる。ただ中国の場合、企業忠誠心は労働者の階級的自覚を基礎にして培養されるべきであって、勤続給は純然たる生活給の役割に徹した方がよいと思われる。というのは、中国は、生産力水準はまだ相対的に低く、しかも生活改善の要求は急速に高まりつつある。この要求に応えるためには、一定の可能な限度内で基本建設を進め生産力の増大を図るとともに、必要な層の賃金引き上げを実現しなければならない。

このことに関しては、中国の建国以来の高い蓄積率と事実上の重工業優先政策は、多くの犠牲をともなったにもせよ、プラスの要因として作用するだろう。同時に、このような時期は日本を含むすべての先進資本主義諸国で経験したように、当面のインフレは異常としても若干の消費者物価の上昇傾向は不可避であろう。このような時期には、ことさら社会主義国にあっては、大衆の生活水準の維持・向上が国家の重要な任務となろう。

その点、組合せ賃金に勤続給を組み込んだのは、時宜をえた支払形態であった。組合せ賃金制における勤続給は、中国の工業化過程で相対的に高い蓄積率と生活水準の向上の両立が必要な時期は望ましい支払形態であるが、工業の現代化が達成されると、勤続給という支払形態は、厳密には労働に応じた分配原則に適合しなくなる。特に生産技術の高度化が高潮する時期ほど従来の熟練は加速度的に陳腐化し、より柔軟な若い頭脳と肉体が必要とされ、年功序列型賃金と労働に応じた分配原則との矛盾は激化してくる。中国の組合せ賃金制における勤続給＝年功序列制部分は、物価の安定と生産性の向上をまって、次第に第三の職務職能給部分の経験・熟練・技能といった要因の正確な職務評価にとりこまれていくことになるだろう。

社会主義中国の労働者は、すでに人類の歴史を先進資本主義諸国よりも一歩進めている。本質的には、労働者階級が企業の主人公である。自分たちの企業を大切に思い、いとおしく思わない労働者がいるはずがない。社会主義国家では、本質的には、すべての労働者は、全人民所有制と銘打たれた自分たちの生産手段とプロ独裁によって擁護された自分たちの国家を愛する大きな感情の中に、資本主義社会でいう企業忠誠心とか企業帰属意識が包摂されているはずである。本質的にという言葉を含んだのは、本質と現象形態（実態）の間にずれがあるように思われるからである。中国の現在の現実的な実感としては、企業の主人公としての自覚を意識的にもっている労働者は案外少数で、大半の労働者は、実際には企業の被用者としての実感しかもっていないのではないか。解放直後から少なくとも文革期の混乱が引き起こされるまでは、率直に言って、どこの企業を参観しても、中国の労働者には企業の

主人公としての自覚と自信がみなぎっていた。ところが、今は必ずしもそうではない。

その理由は、かつて結果は失敗におわったにもせよ、現場の労働者に実質的に管理権限を下放して、実際に最末端の労働者に現場の管理をさせていた時期があった。改革開放の今日では、企業の自主権は大いに拡大され、市場原理も導入されて、企業は経済法則によって領導されるようになったが、自主裁量権が拡大したのは企業自体もしくは企業領導人員であって、どうも現場の労働者ではないように思われる。従業員代表大会制度も復活したが、現場の労働者の声は十分反映してはいないようにみえる。これが、労働者の主人公たる実感を失わせ、被雇用者意識をいつまでも保存している主要な原因ではないか。

今一つには、階級社会である日本では、形式的なだけの民主主義が発達して、18歳から20歳代前半の男女全体の30%以上が大学・短大に進学するようになり、全体が高学歴化してきていることもあって、徐々にではあるが日本社会は学歴社会から実力社会に移行しつつあるというのに、却って社会主義中国では、過去の歴史的な理由や社会的な根拠はあるにもせよ、学歴にこだわらない実力主義を貫く努力が十分ではないのではないか。

例えば昇級・昇進には、条件の整った大規模企業でも定期的におこなわれていないし、試験制度のようなものもない。企業長の従業員による選挙制度も一部の企業でおこなわれたが、その後選挙に際しての公約が実現困難なのか、普及をみない。また、従業員代表大会の制度も、社会主義的企業管理の特徴として突出したものであるが、どうも大政翼賛会的な運営が災いしているのか、労働者管理の拠点たりえていない。

その基本的原因はどこにあるのかというと、建国以来30年間の毛沢東の指導による労働者階級主導の企業管理・特に意識と物質的土台との相互作用における主観的能動性の反作用の重視を軸とするいわゆる「三面紅旗」式の企業管理が決定的な影を落しているように思われる。

つまり、毛沢東の社会主義建設のやり方は、高潮—整頓—高潮—整頓の過

程を繰返し、高潮時にはむしろ労働者階級の「一窮二白」に依拠し、「窮すれば通ず」式の突撃的労働蓄積の方式で新生の事物を創出し、生産力の解放と生産関係の改革を同時にやり、生産関係改革の歓喜をつぎの高揚のエネルギー源とし、その間に「整頓」と称して従来の改革されないままの生産関係と新生の事物との矛盾を調整したのである。この政治優先の突撃的労働蓄積のやり方は、時には「鞍鋼憲法」となり、また時には王進喜とか陳永貴といった「自力更生」の典型人物を生み出したが、この方法は、一方では、常に階級闘争による摩擦熱を始動エネルギー源とするために、民衆はいつも極度の精神的緊張を強いられ、社会的に生き残っていくためには徹底的に毛沢東思想で身を固めなければならなかった（西側のブルジョア自由主義思想の入り込む余地は全くない）。他方では、この方法では一部の一時的な生産力は上昇しても、膨大な資金を要する工業の現代化建設の完成（それなしでは社会主義建設の完成はありえないのだが）は到底無理であった。この両者の矛盾が集中的に露呈したのが文革の時期であった。文革方式では社会主義が完成しえないことを知った中共は、80年代に入ると、鄧小平に領導されて、政治が経済を統率するのではなく、客観的な経済法則を重視した経済建設・社会主義建設を再出発させたのである。いわゆる改革開放路線である。

ところが、この移行はなにもかもうまくいった訳ではなかった。簡単にいうが、まず第一に、従来の文革期までの通弊であった戦時共産主義的平均主義の払拭を計ったのは正道としても、その結果として労働者・農民・知識分子の間に、およびそれぞれの階級内部にかなりの所得格差をもたらしたのである。

つまり、従来の工業化資金の主たる出所であった農工産物価格差が縮小された結果、一般に農民の所得は増大したが、自然経済が残っている奥地と換金作物の作付けが多い都市近郊との所得格差は拡大した。さらに、人民公社が解体されて、個人の経済活動が自由になったことに連動して機をみるに敏な農民が公営経済の弱点を補足する格好で金儲けをし、「千元戸」・「万元戸」を輩出するにいたった。他方、都市部門においては、価格改革が十分検

討されないまま、市場原理の導入がおこなわれたために（実際問題としては、価格は市場を通して実現・調整されるものであるから、当然の過程でもあるのだが）、「利改税」等の改革とも重なって随分利益を上げる企業と通常以上の努力をしているのだがあまり利益が上がらない企業とが分化し、それが労働者の賃金に反映して所得格差を拡大した。また、物質的刺激政策によって労働者賃金が生産性に順応するようになったが、非生産部門の知識分子（政府部門幹部・一部の企業管理幹部・医師・教師・研究者など）の賃金がこれに順応せず、彼らの賃金が同年齢の景気のよい企業の労働者賃金よりも低いものが瀕出するようになった。

この所得格差の変動に照応して、また長年の思想優先・政治優先（政治思想教育の強制）の緊張から解放された大衆の自由な発想が「拝金主義」的色合いを強め、この機会に一山当てようとする行動があり、それに釣られるような形でいわゆる「官倒」や官僚主義的作風とブルジョア自由化作風とが発生した。なにしろ、2000年以上の封建主義の伝統を背負っている国である。大袈裟ないい方をすれば、封建的・買弁的な諸要素が一挙に復活してきたような感すらあった。悪いことに、この腐敗した作風は、中共＝「官」の内部まで浸透したようである。

このような事態が、労働者の社会主義的作風・社会主義的積極性をすっかり沈滞・萎縮させてしまったのである。中共は、周知の「四原則」（1. 中国独自の社会主義 2. 中共が領導主体 3. 人民民主独裁 4. マルクス・レーニン主義と毛沢東思想）の堅持を掲げて懸命に立て直しを計ったが、一旦緩んだタガはなかなか元通りに締まりにくい。泉下の毛沢東もさぞ苦悩していることだろうが、89年6月の天安門「反革命暴乱」も、緩んだタガを締め直すための犠牲であった。

このように現状を認識すると、現在の中国の社会主義的諸制度が必ずしも期待されたほどには効果を上げていない。それは、その深層の原因を尋ねてみると、やはり毛沢東の反作用を過度に重視して意識革命で労働者階級を引っ張っていった極左偏向にあり、それを修正する際の鄧小平の右に寄りす

ぎた路線にあるといわざるをえない。

しかし、いずれにしても、現実の歴史は左右に揺れながら、その揺れ=紆余曲折の中から真実を見つけだして間違いなく必然的な発展法則に沿って前進する。中国社会主義も例外たりえないのであって、現在の時点は過去のつけを支払っている段階かも知れないが、数年あるいは十数年のうちに資本主義的な達成を消化しおわり、それを超克する社会主義の優越性を発揮し始めるであろう。それは、まず現在存在する社会主義諸制度、たとえば全人民所有制とか価値法則の支配を脱した直接社会的な労働とかその証明の制度である従業員代表大会とか企業長の民主選挙とかのいきいきとした活発な運営から始まるに相違ないと確信している。

いずれの制度にしても、要は、そのシステムの中で、労働者の生産および経営管理に本当に必要な能力を引き出せるように運営されなければならない。その手始めとして、中国では、そういう資質をもった人物や意見を正確にすくい上げるようなシステムと賃金支払制度における考課（評定）制度とを、中国の具体的条件に合わせて結合させていく工夫から始められるべきである。

その一方法として、日本の小集団主義のTQC活動を中国の特徴および具体的条件に合わせて改造し導入し、組合せ賃金制の考課（評定）制度と結び付けてみたらどうであろうか。ここでは、詳説の余裕がないけれども、小集団主義のTQC活動は、最初アメリカで開発された品質管理法を日本的経営と労資関係に合わせて考案された一種の能力開発管理制度でもあり、生産管理制度でもあり、賃金管理を含む労務管理制度でもあり、そして全体として現場からトップまで含めた大衆運動の性格をもっている。この管理法は、「安かろう、悪かろう」の定評があった日本商品を「安くて品質が良い」という評判に変える原動力になっただけでなく、1955年以降の高度成長の原動力ともなったのである。

(4) 刺激制度とその他の労務管理との関連

中国でも日本でも賃金の支払形態はそれ自体単独で機能するものではなく、必ず労務管理・生産管理と結合して機能する。とりわけ日本では、労働者にとって年功序列制＝勤続給の魅力が失せはじめた1980年代初頭から、次第に企業内の能力開発管理の必要性が強調され、能力開発管理を受け入れやすい賃金支払形態が普及してきた。

1984年に労働省職業能力開発局長の私的諮問機関である企業内教育研究会の報告書によれば、次のように日本のOJTを中心とする人材育成システムを特徴づけた上、新時代の企業内事業能力開発の課題と方向を提言していた。すなわち、高度成長を支えた日本の人材育成は、後期中等教育の普及率が極めて高く、労働者にOJTを受け入れる素地があった上に、仕事の中に自己啓発を促進する動機づけ要因があったこと、仕事を通して人間的成長を志向するという労働観に立脚して人に合わせて仕事の分配が行われていたことをあげている。そしてME化・経済の3次産業化・高齢化・国際化等の客観的諸条件の変化に対応するためには、OJTを基底に据えて職業能力開発のパラダイム（理論的枠組）を転換する必要がある、従来の職業訓練が主として重厚長大構造の在来型職種の熟練能力を付与する営みとされてきたのに対し、今後の職業能力開発は、(1)当面の技術進歩に応じて変化する職務をこなすような知識や技能だけでなく、労働者の技術進歩に対する適応力を重視した訓練を刷ること、(2)非生産的労働者（サービス系労働者）も含めて労働者の入職から退職までの幅広い職業能力の開発向上を継続的にすること、(3)OJTを基底に各種の訓練方法を十分活用することが提案され、そのための具体的施策が提言された。この提言は、企業と労働省の協力でただちに実行に移された。それが前述の日本独自のTQC運動と結合し、能力開発管理は近年日本中いたるところで大輪の花を開いている。

その他にも高度技術の普及や定年延長に伴う労働の二極（単純労働と高度技術労働）分化・あるいは軽度単純労働への主婦の労働市場への進出等の要

因も重なって、日本の賃金支払形態は、年功序列的部分を圧縮したのみならず、職務・職能給部分に新しい工夫を凝らし始めた。すなわち、この部分の支払形態にサンセット（日没）方式（例えばある部品の品質改善とか原価引き下げを目標として掲げてチームをつくり、目標を達成すれば解散する）で組織されるTQCチームにおける責任度とか貢献度とかが支払額に反映するよう工夫されたのである。つまり、統計数字に現われにくいのが、能力開発管理と結合して人事考課で査定される部分が大幅に拡大されたのである。つまり、統計数字に現われにくいのが、能力開発管理と結合して、人事考課で査定される部分が大幅に拡大されたのである。

紙幅がないので、簡単に1、2の事例を挙げるにとどめるが⁽¹⁾、日野自動車工業株式会社では、1986年の基準内賃金の46.6%が「本給」として「年齢・学歴・勤続・能力・勤務ぶりに応じて決定」され、48.3%が「奨励給」として「業務上の能率および勤務ぶりに応じて」支給される。つまり、「本給」はもともと年功序列的色彩の濃いものであるが、そこにも「勤務ぶり」の定評が入り込んでいるのである。「奨励給」にいたっては、全額が人事考課の査定によって決定されるのである。また、株式会社新潟鉄工所では、1986年の基準内賃金の30.1%が「基本給」として「職務・技術・経験・経歴・年齢の諸要素を評価して決定」され、37.9%が「職能給」として「職務・能力・能率によって決定」され、さらに24.8%が「奨励給」として「各人の勤務成績および能率考課により支給」されることになっている。この場合、基本給は、年功序列的性格が強いが、後の二つ62.7%は「勤務ぶり」の考課が重要な比重を占める。

これらの人事考課あるいは能率考課は、前述のTQC活動およびその具体的な展開としての小集団主義管理の活動の評価と密接に結びついている。その結合の手法は、詳細な叙述は省略せざるをえないが、要するに、TQCをイ

(1) 「1988年版主要企業200社の実態調査：学歴・勤続・年齢別モデル年間収入」
労働時報社 84頁、88頁。

ンフォーマルな（企業組織として正式な制度ではなく、私的に形成された）小集団で組織し、インフォーマルな組織ゆえに職務命令等の形式を取らず、形式上は全く自発的な大衆運動として組織され、その名目上の従業員の自発的運動を目的管理によってたくみに企業側の意図に沿うように誘導・展開する。その重要な支柱として、この運動に対する貢献度や積極性を人事考課や能率考課の重要な項目として評価・査定するのである。そして、この評価は手取り賃金の増大や各種の物質的・精神的利益（TQC発表大会での表彰やその褒美としての海外旅行など）が、従来の勤続給に代わって労働者に企業帰属意識・企業忠誠心を培養する役割を果すのである。

中国の組合せ賃金制における生活保証給プラス勤続給以外の部分・つまり職務職能給の部分もいろいろの形態が工夫されており、その中には変動賃金制のように日本はもちろん資本主義諸国には例を見ない支払形態も含まれている。資本主義の下では、変動賃金制は必ず生産性の向上がレートカッティング（賃率切り下げ）を招来し、それがあまりにも見え透いているので労働者が納得しないのである。変動賃金制は、本質的に労働力の商品化を廃絶した社会主義だからこそ実現することができる形態であろう。しかし、他方において、中国の職務・職能給部分の支払形態は、日本のそれと比較して労働の結果に対しては非常に鋭敏に反映するけれども、労働の過程とは日本ほど密接に関係していないように思われる。とりわけTQC運動との結合が希薄なように思える。中国も生産技術が高度化してくると労働の結果よりも労働の過程の管理の方が重要になってくる。これは、支払形態の問題というよりも、大衆運動の性質が資本主義のそれと全く異なっていることによる。

中国の工業戦線の現場における大衆運動は、もともと新民主主義革命と社会主義革命に勝利した中国労働者階級の自発的にほとぼしりである主観的能動性の発露であった。階級的自覚の横溢した・したがってきわめて政治性の高い自律的運動であり、建国初期に、毛沢東はこの主観的能動性をたくみに組織し、生産関係の変革や生産力の解放に大きな役割を果たさせたが（その素晴らしさに世界中の人々は瞠目したもののだが）、次第に意識の経済的土台に

対する反作用を過大に評価するようになり、客観的条件を無視して経済を政治で引き回し、内部矛盾を敵対矛盾と見誤り、根拠のない階級闘争を扇動して経済に重大な混乱を与えた。その最たるものが「文化大革命」であった。

文化大革命は多大の犠牲を強いた痛恨極まりない教訓ではあったが、しかし、建国以来の社会主義建設の歴史を終始多大の関心をもって見守ってきた一外国人から言わせてもらうならば、客観的条件のない政治引き回しは百害あって一利なしだが、実際に根ざした大衆の主観的能動性の発揮・それを組織した大衆運動の力量こそが偉大な中国を創造してきたと言いけることができる。日本のTQC運動にみられる資本家のための資本家による大衆運動と比較して、中国の生産現場の大衆運動は本物である。労働者自身から発しているという羨望を禁じえない。同時に、その力量を歴史の進歩の方向に十分に発揮させるためには、いわゆる「四原則」を正確に堅持することが不可欠であろう。

文化大革命が収束し、改革開放政策が始まってからは、それまでの経済の政治的引き回しはすっかり影をひそめ、経済は経済的法則に依拠して領導されるようになったが、この社会主義制度の未来を託する全く新しい歴史的な試みに社会主義の優越性を信じる私は大きな期待を寄せるものである。この新しい人類の実験は始まったばかりで、中国人民はその意味で人類の歴史の最前列にたっている。その過程では、時として失敗することもあるだろう。その試行錯誤の中から歴史は前進する。社会主義的生産活動は、その基底に労働者の階級的自覚があり、本来長い歴史的視点からすればその自覚を梃子にして生産力水準の発達に応じて生産関係の変革を目指すものでなければならない。まだ商品経済を発展させなければならない初級段階といえども社会主義である以上、労働者の階級的自覚・主観的能動性を組織した大衆運動は、労働管理の核とならなければならない。それで初めて資本主義制度と区別される、と資本主義世界に住む私は思うのである。社会主義の日本ですら、大衆の自発的運動として小集団主義の目的管理をともなったTQC運動が花盛りの今日である。社会主義の中国が本物の大衆運動を生産活動と賃金支払形

態の媒介項として活用し、日本よりも優れた・労働者が心から納得し・社会主義建設の情熱がそこから湧き出るような支払形態が生み出せぬはずがない。社会主義の優越性を証明するような典型が現われることを切望する。

(5) 結びにかえて；組合せ賃金形態の将来

日本の現在の支払形態の年功序列的骨格は、もともとの歴史的淵源……資本の原始的蓄積の権力による創出・必然的な熟練工不足・その自社養成と確保（労働力市場の硬直性）・それらの手段と半封建性の残滓の結合……を別にすれば、敗戦直後およびそれに引き続く高度経済成長期のインフレに耐えるための労資双方の妥協の産物として定着したものともいえよう。

敗戦直後（1945—50年）のインフレと高度経済成長期のインフレ（朝鮮戦争から石油危機まで）とは、異なる性質のものであった。単純化していえば、敗戦直後のインフレは、主として敗戦処理のための野放図な財政支出と極度の物資不足に起因するインフレであって、消費者物価上昇率は年間30%から100%以上にも達した。高度経済成長期のインフレは、投資先行による通貨膨張によるものであって、消費者物価上昇率は年間10%前後であった。その敗戦直後のインフレのとき、産業別労働組合であった電気産業労組が生活防衛のため完全に生活給体系であるいわゆる「電産型賃金」を要求し、これが次第に他産業に浸透定着したのが、敗戦後の年功序列型支払形態であった。

現在、中国で問題になっているインフレは、日本の敗戦直後あるいは中国国民党政権末期の悪性インフレと違って（尤も、大衆にとっては物価上昇は悪性であれ良性であれ同じ率の物価上昇は同じ生活困難をもたらすが）、政策の調整によって比較的低度の物価上昇に抑制しうるものである。しかし、かりにそうであっても、依然として緩慢な消費者物価の上昇は経済が完全に成熟するまで続くであろう。この期間、賃金水準は、生活性向上の範囲内で消費者物価の上昇率を超えて増大してゆかなければならない。その分だけ実質

賃金が増え、生活が豊かになり、社会主義の優越性を実感するのである。

この賃金増大を実現していくのに最も望ましい形態、つまり賃金がおもはや価値法則の支配下になく、労働が完全に解放された具体的な証しを立て、中国がまぎれもなく社会主義であると実感するのに最もふさわしい初期の支払形態が、まさに結構工資制なのである。しかし、それは、歴史の進歩＝生産力の発展に照応して次第に変化してゆく。すなわち、結構工資は、基礎部分において最低生活を保障しているが、その部分を全体が平均主義に陥らないように生産力の発展に応じて次第に厚くして、将来は本人を含めて2人分の最低生活費を保障するまで高め、残りの勤続給部分と職務職能給部分の比率を次第に後者に重点を移してゆく必要があるだろう。それが実現し、他方で階級的自覚が高揚していけば、その時、中国の労働者階級は、自分たちの賃金明確に資本主義賃金と違う範疇に属していること、自分たちが社会の主人公であることを実感するであろう。

年功序列制＝勤続給による企業帰属意識の涵養は、日本ほど有効に作用しないであろう。その最大の理由は、失業圧力の相違である。資本主義日本の失業と社会主義中国の失業あるいは待業とは雲泥の差がある。資本主義日本の失業の苦難は、社会主義中国の特に解放以後の大衆には、おそらく理解できないであろう。それ故、日本の労働者は、人員整理にたいして必死に抵抗する。日本の戦後労働運動史上に残る大闘争は全部人員整理反対闘争であり、賃上げ闘争や労働条件改善闘争ではなかった。階級意識に目覚め、闘争が始まるまでは、労働者大衆は失業しないようにひたすら「長いものに巻かれる」式に企業の繁栄を願い、企業に忠誠を誓うのである。

中国では、同じ勤続給という支払形態を採っていても、失業圧力の質（失業の苦しさ）は日本と比較にならぬくらい弱く（待業に対する国家保護が手厚く）、日本ほど強烈な企業忠誠心・企業帰属意識は必要もないし、醸成されないだろう。それよりも中国では、労働者の間に企業を超えて自らの階級・自らの国家に対する忠誠心があり、それを鼓舞激励（階級的自覚の高揚）する方が大局的にみてより好ましい。そのためには、社会主義の優越性

を活用し、すでに実行されている従業員代表大会制度を拠点にして、企業自主権・なかんずく大衆レベルの自主管理権を拡大し、単に労働者の物質的関心によってだけではなく、その階級的自覚を鼓舞激励するような仕組みを内臓し（そうなれば「獎金」の役割もずっと減殺されているだろう）、そして、正確に本人の生産遂行の効率と結合し、それを正確に反映するような支払形態を改革し、技術進歩と生産性の向上に応じて次第に賃金全体に占めるその部分の比較を拡大していくべきであろう。年功序列的部分は、本来、社会主義制度下では、職務が要求する熟練度あるいはその職務の担当者が達成した経験ないし熟練度として評価されるべき性質のものである。

組合せ賃金制が上述の変貌を完成したとき、中国社会主義は、その初級段階を終了し、労働に応じた分配原則が完全な形で貫徹しているであろう。