

86-J-5

中国の「現代化」と＜経済主体＞の自立
—社会主義における＜労働＞と＜企業＞—

中西 洋

(東京大学)

1986年9月

中国現代化研究会プロジェクト

日本産業経済研究施設

東京大学経済学部

*このディスカッション・ペーパーは、1986年9月12～14日に北京で開催される『中国
経済体制改革と現代化』コンファレンス（中国社会科学院経済研究所・東京大学経済学部共催）
のために準備されたものである。よって研究上の討論に資することが目的である以上、著者の
承諾なしに引用、複写することを禁ずる。

中国の「現代化」と＜経済主体＞の自立
—— 社会主義における＜労働＞と＜企業＞ ——

— 目 次 —

I. はじめに——予備的考察と主題の限定	1
1. 経済体制「現代化」の歴史的位相	1
2. 当面の主題——企業活性化の現地点	4
II. 工業企業の組織的活性化	6
1. 工業企業組織の3元構造	6
2. 「工場党委員会の指導」の意味と限界	8
3. 《従業員代表大会指導下の工場長責任制》は可能か？	11
III. 工業企業の機能的活性化	16
1. 生産および営業活動の部分的「自主権」	16
2. 「利改税」下の＜利潤＞範疇	17
3. 賃金・雇用問題のネックとタブー	20
a. 賃金制度の改革	21
b. 雇用制度の改革	23
IV. おわりに——社会主義における＜労働＞と＜企業＞	28

1. 経済体制「現代化」の歴史的位相

- (1) 1978年12月から本格的にはじまった中国の「社会主義現代化」の歩みは、1981～85年の第6次5ヵ年計画の「建設」実績が「建国いらい数次にわたる5ヵ年計画……と比較しても、また世界各国の同じ時期の状況と比較しても、ずばぬけたものといってよい」¹⁾ 成果をあげたことによって、ほぼゆるぎない路線として定着をみることになった。それは、単に経済が年率11%という「高度成長」を遂げたというだけのことではない。この間に農業部門がかってない生産伸長（年平均 8.1%）——1953年～1980年間の年平均伸び率は 3.5%であった——を遂げ、「食糧は自給、棉花は自給して余りある状態」となり、農民1人当たりの純収入は、年平均13.7%〔都市部の労働者・職員のそれは 6.9%〕伸びた。変化は、明らかに「国民経済の基礎」から起っているのである。周知のように入こうした事態は、まず農業部門から着手された「経済体制の改革」——人民公社の解体、農業「生産責任制」の採用、農産物自由市場の一挙的拡大——によって惹き起され、これに続いて都市における工業企業の「自主権拡大」、「経済責任制」の導入が具体化されるに至ったのであった。
- (2) だが、これまでの成果をもって、ただちに今後の改革の展望を楽観することは許されない。それは農業における体制改革と工業におけるそれとが、一面では同一方向を指向しながら、他面では正反対の性格をもっているためである。（イ）同一方向というのは、〈国家〉ないしく党〉と農業あるいは工業の〈生産主体〉との関係を直接的な統制から間接的な指導へと移行させること、いわゆる「政社分開」、「自主権拡大」への改革を指す。より一般的に、「経済」の「政治」からの相対的分離といってもよい。（ロ）他方、正反対というのは、この分離のなかから現われてくる〈生産主体〉の性格のことである。農業では「人民公社」が解体されればよかったが、工業では逆に「全人民企業」がより強固なものとして創出されねばならない。新たな生産主体の典型が一方では〈個人〉であり、他方では〈巨大組織〉であるとなれば、国家がその生産主体の各々に「経営自主権」を与えるといっても、その意味するところは同じではありえない。「現代化」へむけての改革といわれるものは、この後者の側面がかかえる問題をどれだけ深く把えているといえるであろうか。

(3) 対照のために、まず農業の側を考えてみると、人民公社を解散した結果としてあらわれた経済・経営構造は決して目新しいものではないと思われる。農村では、古くから一群の自然村落——各々の村では、日本のそれに比べれば、はるかに共同体規制の稀薄な個人的小農経営がベースとなっていたといわれる——を結ぶ第1次的市場町の上に、更に複層的な網の目状の市場が形成されていて〔村→郷→県城〕、その頂点に立つ郷紳地主層（大商人・高利貸＝地主）が中央政府の末端行政機構と相互依存的な関係を取り結んでいる〔例えば、郷紳層による租税請負と、官僚組織による治安確保〕という構造が確立されていたのであり²⁾、人民公社の消滅は、基本的には、この経済体制の復元にほかならなかったからである。否、1958年に創建された人民公社自体が、当初の‘大きければ大きいほどよい’³⁾という発想をまもなく修正して、すでに60年代初頭には郷〔第1次的市場町〕にみあった規模の公社、村にみあった生産大隊、隣保に対応する生産隊、という方向性をもって、縮小改組を余儀なくされたほど、伝統的な農業組織の慣性力は牢固たるものがあったのである。事実また、公社の20年に及ぶ実践の中で、生産の実質的編成主体は漸次に下降し、最終的には「一般に……生産隊を基本採算単位とする……三級所有制」⁴⁾に変化していたのであって、その解体以前に、「基本採算単位」を<個人>にまで下ろすところへあと一步の距離に近づいていたのであった。もちろん、「現代化」の第1歩としての農業「生産責任制」と自由市場拡大が、‘前近代’への単純な復帰であったなどと主張するのではない。1949年に創設された人民共和国の最初の大事業であった土地改革（～52年）以降、もはや永年の地主の収奪は消滅し、また「大躍進」の開始（58年）前後にくりひろげられた全国的な水利事業の推進によって⁵⁾、革命前の状態とは比較にならないほど、農業生産者の環境は改善されていたのであり、「現代化」政策がたちまちのうちに農業生産力の急上昇をもたらしたことは、いわば自然の成行きだったのである。

(4) だが、工業経営の事情は全く異なる。長く続いた「半植民地・半封建制」的抑圧という歴史的條件に制約されて、新中国はこの面ではほとんどゼロからの出発を余儀なくされたのであるが、当時の中国がその助力を期待しうる唯一の友邦がスターリン体制末期のソ連であったという国際環境もまた、この国の工業建設の路線選択に大きく影をおとすことになった。その経緯を簡単にふり返ってみるために、まず第1次5ヵ年計画の終了時点（1957年）において、「中国工業化の道」を論じた毛沢東の言葉を思い起してみ

たい。彼は「経済建設については、われわれは経験に欠けており、7年しかやっていないので、なお経験をつまねばならない。……経済建設で経験をつむさいには、革命の経験をつむのにかけたよりももっと短時間ですむように、同時に、あんなに高い代価を支払わないですむようにすることをわれわれは要求する」⁶⁾と述べている。この発言のうちには、中国は<革命>をこのように見事に成就しえたのであるから、<経済建設>はもっと容易にできるに違いないという自負が満ちあふれているが、それと同時に、1953年以來の第1次5ヵ年計画期に採用したソ連社会主義の建設方針の模写にはとうてい満足しえないという批判的見地もまたはっきりと姿をあらわしている。新中国成立前夜の彼は、この国に「全面的に強固な社会主義」を建設するためには——「非常に長い時間と細心の活動」をおこないつつ——「農業の社会化」を実現しなければならず、農業を社会化しようとするには、「国有企業を主体とする強大な工業を發展させねばならない」と考えていたのであったが⁷⁾、1956年頃には、「強大な工業」の牽引力に過度な力点を置いた点にソ連の失敗があったとの判断を下すに至り、「農業・軽工業を〔より〕多く發展させるやり方」——「長期的な観点からみると」それが重工業をより多く、よりはやく發展させることになるという見方——に転ずることになった⁸⁾。のちに「農工併進」というように定式化されたこの見地は、明らかに正しいものを含んでいたに違いない。だが、この転換は、他の半面で、彼の立場にひとつのバイアスを生み出した。ソ連経済の欠陥を、それが「一面的に重視」している重工業自身に即して吟味することを迂回して、「農業〔と軽工業〕の社会化」のみに意をそそぐ傾きである。すでに1955年からはじまっていた「農業の協同化」がクローズ・アップされ、1958年の「大躍進」政策——「より多く、よりはやく、よりりっぱに、よりムダなく」——と「農業人民公社」の創設という急進政策がこれに続いたことは周知のとおりである。

この経過の重大な含意の1つは、先進モデルを失った‘社会主義的工業’のあり方が新たに創造された‘社会主義的農業’の経営スタイルを抛りどころとして再構想されざるをえなくなったという点である。1959年9月、武漢鉄鋼コンビナートを視察した毛沢東は「武鋼のような大型企業は……工業以外に、農業、商業、教育、軍事もみな少しづつなければならぬ」¹⁰⁾と述べたが、この意味において、中国の模範的大企業はいわば‘工業人民公社’と考えられることになったのである。「政社合一」のスローガンの下に、‘農・工・商・学・兵’を統合している農業人民公社は、経済の基層単位であ

ると共に、政治権力の基層組織であり、生産の組織であるばかりでなく、人民生活のあらゆる側面を包括する結社であるとされたが、果してこれになぞらえて、工業企業を労働者の全生活を包摂する「単位」としてのコミュニオンとして発展させることができるのか？……革命の成就以降今日に至る経済建設の全経過は、この点をめぐる賛否両論の争いを軸に展開したといっても過言ではないように思われる。

- (5) 中国経済の「現代化」が体制改革としては農業人民公社の廃止としてその幕を切っておとしたことは、それ故、「中国の工業化」の道がそのあるべき模範を再び失うことを意味していた。この国の工業化は、いま建国の当初にまで立ち帰って自らの発展方向を模索する必要にせまられることになったのである。

だが、人民公社の解体は、当然にも、単なる経済・経営組織の改組を意味するわけではない。「政社分離」は、一方で農民〈個人〉に‘生産活動の自由’を与える——そしてその自由化の程度に応じて‘個人の権利’を確認する——と共に、他方では〈国家〉の基本構造への抜本的な見直しをせまり、例えば建国以来はじめて刑法・刑事訴訟法を制定する〔1979年7月、80年1月施行〕というような目ざましい変化をもたらした。そのうちには、好むと好まざるとにかかわらず、社会・経済哲学の大転換——即ち‘集団制は常に個人制に勝る’という信念の崩壊（少くともそうした信念への懐疑）——が内包されているといわねばならないのである。1978年以降、工業分野で推進されてきている企業の「自主経営」——「企業自主権」の拡大や「経済責任制」ないし「損益自己負担」制の実施——は、こうした抜本的な見直しに対してどのような関係に立つものと考えられるのかを、以下に検討してゆきたい。

2. 当面の主題——企業活性化の現地点

- (1) 1986年3月に開かれた第6期全国人民代表大会第4回会議において、国務院総理趙紫陽は、第7次5ヵ年計画期〔1986～90年〕の「経済体制の改革」の内容を、①企業の活力の一層の強化、②社会主義的商品市場体系の整備、③社会主義的な新しいマクロ経済管理体制の確立の3点に要約し、その目的を「社会的生産力の発展にたいする障害をとりのぞき、国の繁栄と富強、人民の富裕と幸福を実現することにある」¹¹⁾と規定した。3点の「内容」は相互促進・相互規定的であることはいうまでもないが、その「目的」に照らして明らかなように第1の点、即ち「とくに企業の權益を拡大して、それらの積

極性をより引きだし、経済の活性化をはかる」ことがその主眼目をなしているといっ
よい。いわゆる「企業自主権」の拡大のための一連の措置¹²⁾をもって、「わけても全
人民所有制の大・中型企業を……自主経営と損益自己負担の社会主義的商品生産者およ
び経営者にそだてあげ」、それらに「自己蓄積、自己改造、自己発展、……〔そして〕
自己制約」の能力をもたせることが必要であるというのである。

- (2) 社会主義中国の指導者がこうした見地を明確にするまでにはかなりの時間を要したが、
そこに到達するプロセス自体にも、これまでの諸改革とは違った様相がみてとれる。企
業自主権拡大の試行は1978年10月四川省（当時の省党委員会第1書記が趙紫陽であった）
の重慶鋼鉄公司などの諸企業ではじまり、やがて他省および中央所管の大企業（北京、
天津、上海）での実験へと波及し、79年7月「国営工業の経営管理自主権拡大に関する
若干の規定」をはじめとする諸「暫定規定」——「利潤留保実施」、「固定資産減価償
却費の使用法改善」、「流動資金全額の銀行貸付実施」など——としてひとまず形を整
え、1981年4月に国务院（国家経済委員会）の主催する全国工業・交通会議で「経済責
任制」が提唱されて以降は、これと一体のものとして更に多様な形態を内包するもの
なっているが¹³⁾、そうした経過によく示されているように、文字通り「实事求是」
の態度をもって、各々の企業の実状に即応しつつ一步一步前進させられてきたことに特
徴がある。おそらく現時点の体制もなお「暫定」的な性格のものと理解する必要がある
うが、その点も念頭に置きつつ、ここでは、今日知りうる限りその改革の様相を、まず
組織構造の側面から検討し、次いでその機能的側面から吟味して、そこにあらわれた特
質と問題点を明らかにしてゆきたい。

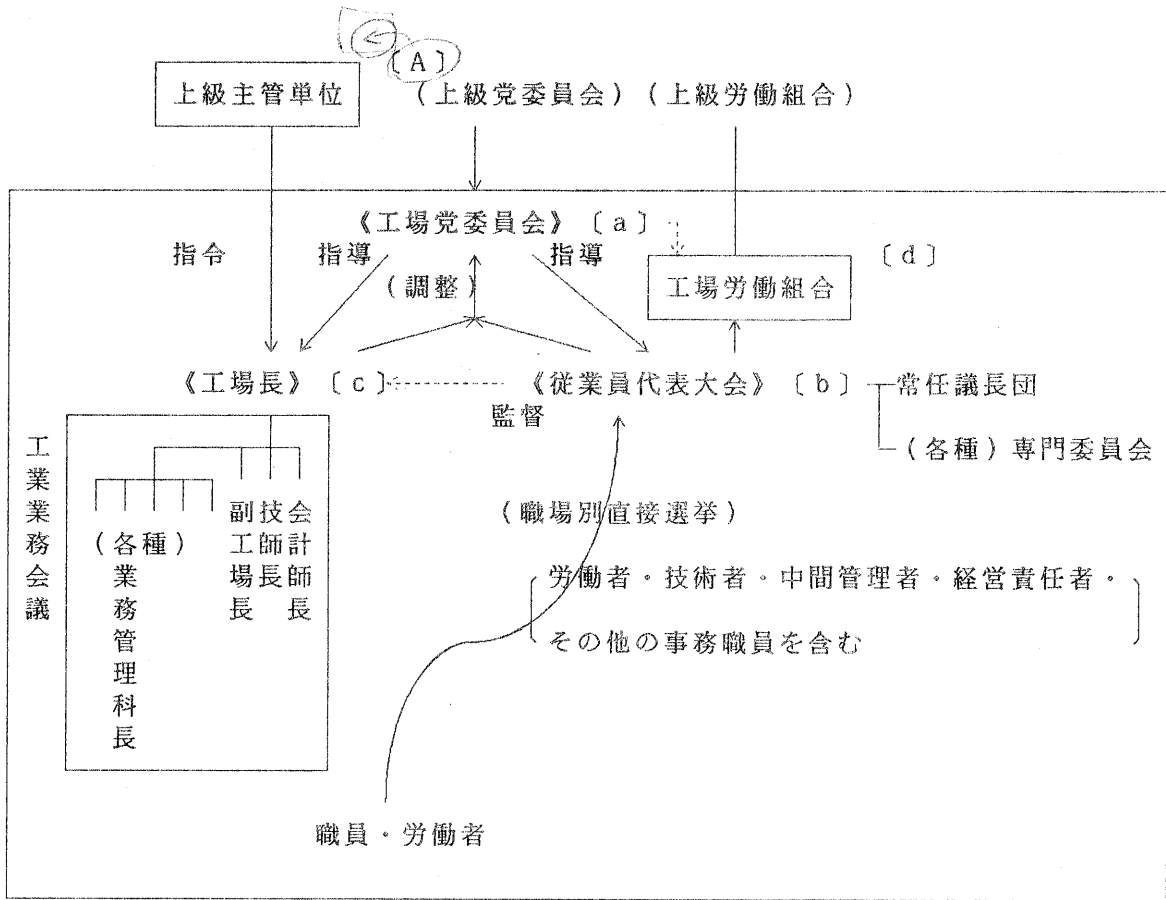
1. 工業企業組織の3元構造

- (1) 企業組織面での改革の骨子は、「工場長責任制」と「従業員代表大会制」の導入にある〔もっともこの2つの仕組みは、後述するように、それぞれかつてこの国で実施された経過があるのだから、「復活」と呼ぶ方が適切であるのかも知れない〕。1981年6月15日公布の「国営工業企業従業員代表大会暫定条例」〔従〕および1982年1月2日の「国営工場工場長業務暫定条例」〔長〕がそれであって、国务院の通達（1982年1月2日）によれば、これらに「近く公布が予定されている《中国共産党工業企業基層組織活動条例》¹⁴⁾を加えた「3条例がともにしたがる根本原則は、党委員会による集団指導、職員・労働者による民主的管理、工場長による企業経営指揮である」とされている。

だがこの工場党委員会〔a〕、従業員代表大会〔b〕、工場長〔c〕、から成る3元構造的組織体の理解は容易ではない〔とりあえずの見取図を、別表として揚げておく〕。今日の改革の目ざすところが企業を「名実共に相対的に独立した経済実体」とするところにある以上、問題の核心は「企業の意志決定の最高責任者は誰か」ということにあるといっていよいであろうが、上の諸「条例」によってみる限り、その点が明確だとはどうも言い難いからである。

- (2) まず、一般的にいえば、aのbおよびcへの優越が明確に規定されている。即ち「工場は党委員会指導下での工場長責任制を実施する」（長—第2条）。「工場は党委員会指導下での従業員代表大会制度を実施する」（長—第3条）。
- (3) しかし、bとcの関係は必ずしも明確ではない。ただ理念的には、bが優越するものと理解すべきであろう。というのも、bは憲法〔1978年〕¹⁵⁾第17条「国家は社会主義的民主の原則を堅持し、人民が国家の管理、経済諸事業と文化諸事業の管理に参加し、国家機関と公務員を監督するのを保障する」という条文の引用に続けて、「企業の主人として企業を管理する従業員大衆の民主的権利を保障する」ものというように規定されているからである〔従—第1条〕。それはまた「従業員大衆が企業の決定・管理に参加し、企業の幹部を監督する権力機関である」〔従—第2条〕とも表現されている。

因みにいえば、従業員代表大会の復活は、1978年10月の中国労働組合第9回全国代表大会における鄧小平の「企業はすべて一つの例外もなく、民主的管理を実行しなければ



ならない」という演説に端を発して、いわば党の取頂点からの指令で一斉にはじめられたのであって、工場長責任制が個別的な試行として、辺境からはじめられたことは対照的である。換言すれば、工場長責任制が実効性の側から導入されたのに対して、従業員代表大会制はまさに「社会主義的民主」という大原則から必然のものとされたのであり、現実的機能の面からみると、両者〔b ↔ c〕の調和を単純に予想しえないことが示唆されているのである。

- (4) 以上は企業内3主体のいわば静態的な基本構図であるが、ここで観察を企業の現実の動き、つまりその意志決定メカニズムの次元に下してみると、当然ながら枢軸は「経営管理の責任者」である工場長〔c〕となるが、彼の上には2つの組織がのっていることがまず問題であろう。「工場長は工場の生産・経営活動を集中・統一的に指揮し、工場党委員会〔a〕と上級主管単位〔A〕に対して直接責任を負う」〔長一第4条〕。ここで直ちに疑問となるのは、もしaとAとの間に意思の疎隔や判断の相異が生じたときはどうなるのかということである。また、もしそうしたことは起りえないというなら、どうして一元化しえないのかということになる。

この疑問への答えとして予想されるのは、aは政治的・思想的に「指導」するのであり、Aは実務的な「指令」（ないし「指導的指令」）を下すのであって、両者の間にはおのずと分業関係があるという解説であろう。確かにそれで納得できる面があるが、充分ではない。というのも「条例」中には、「生産や経営管理に関する党委員会〔a〕の決議は、工場長〔c〕によって実施される」とあるからである〔もしcがaと異なる意見をもち、合意に至らない場合には「〔cの……？〕意見の保留が許され、〔aの決議の……？〕執行と同時に主管単位〔A〕に報告する。主管単位は時機を失することなく裁定を下さなければならない」〔長一第10条〕。

国营企業である以上、「主管単位の指令や決定……を執行しなければならない」〔長一第8条〕のは当然であるが、なおそれだけでなく「生産・経営上のすべての問題は、工場長が決定権をもつ」という命題には「第10条、11条の規定を除き」という重大な制約条件が先行しているのである〔長一第2条〕。このことは、工業企業における「現代化」が直面している問題を——農業における「政社分開」になぞらえて——「政企分開」といって済ますわけにはゆかないことを物語っている。それは「党・政からの企の分開」という2重の問題をかかえているのである。

(5) ところで、cの「決定権」への介入という点でいえば、bもまたほぼaと同じく、企業の生産・経営活動についてのその決議をaに実施させることができるわけであり〔もっとも、そこで生ずるbとaの意見の相異の裁定者はaである〕〔長一第11条〕、企業内部に限っても介入は2重化している。もっとも、bの介入にはそれなりの理由がある。bのこの点についての「職権」には、一般に企業総体の経営計画・管理・実践の諸問題について「審議し、相応の決議」を行なうことばかりでなく、特殊に従業員の福祉や労働条件にかかわる諸事項の取扱いが大きな部分を占めているからである。即ち、「労働保護措置資金」「従業員福祉基金」「報奨基金」「従業員の賞罰」「従業員住宅配分」などにつき「討議、決定」し、「企業体制の改革」「賃金調整」「従業員訓練計画」「全工場の重要規則・制度」については「討議、採択」する〔従一第5条〕。これらの特殊な任務は、資本主義諸国における自由企業〔cが最高で最終の意思決定権をもつ〕では、原則上、企業外の存在である（労働組合）によって担われ、cとその（労働組合）との間の団体協約によって確定されるのが普通であるが、そうした仕組みを欠く中国の企業では、これらのイニシアティブが、法によってbの「職権」とされ、その「決議」〔ないし「決定」〕の執行をcに義務づけるのでなければ、容易に画餅に帰してしまうおそれがあるからである。

しかし、aの介入には、bのような具体性がない。それを基礎づけている《条例》の文言は未見であるが、「現代化」路線以降の‘企業における党の指導のあり方’が、何よりもまず「党組織と経営管理組織は分業し、……党委員会書記は一般に経営管理指導職を兼任してはならない」というものであるとするなら、党は「生産・経営管理に対する指導」では、重大な問題に力をいれる。工場長の党委員会に対する責任を全とうさせ、また経営管理幹部について監察をおこなう¹⁶⁾と指示するのは、自己撞着というほかはないであろう。

2. 「工場党委員会の指導」の意味と限界

(1) 以上からすれば、企業の意味決定ルートの複奏性の由来が工場党委員会の企業組織への独特なかわり方にあることは明らかであるといってよい。しかし、この点は純技術的な‘組織の効率’は、次元⁹でその是非を論じうるものではない。問題はおそらく中国共産党の社会主義観という最も根源的な哲学的見地にかかわりをもっている。あえて単

純化していえば、‘工場党委員会による企業管理’という発想は1949年の中華人民共和國成立以来この国にほぼ一貫して流れてきたものであって、この間ただ1時期、1953年～56年の間だけ——ほぼ第1次5ヵ年計画期に当る——ソ連の管理制度を模倣した「工場長単独責任制」〔〈一長制〉〕が試みられたのであった。工場長に企業管理の全権を委ねるといふこの〈一長制〉は、しかし、1956年「専家治廠」として批判され、毛沢東の指示になる〈党委員会指導下の工場長責任分担制〉へと再転し〔党8全大会——なおこのとき、〈一長制〉下では眠り込んでいた従業員代表大会制も〈党委員会指導下の従業員代表大会〉として再興された¹⁷⁾〕、工場経営の重要問題はすべて党委員会が討議・決定し、工場長はこれにもとづいて日常の生産行政活動を分担するという体制が確立することになったわけである。その後1961～65年の調整期における部分的な「右」傾と、1966～75年の文化大革命期における「革命委員会」の専一的支配による「左」傾が、事態の進行を複奏させ混乱におとし入れたが、そうした「右」「左」の振動の中心は常に‘党委員会指導下の工場管理制’にあったのである。

(2) それ故、ここで吟味を要するのは、1956年に「工場長単独責任制」から「党委員会指導……制」へと転換を行なった際の論理と状況であろう。ここではまず毛沢東がソ連科学院経済研究所編著「政治経済学教科書」（1954年初版、毛が読んだのは1959年改訂第3版）の読書ノートの中で次のように言っていることに注目したい¹⁸⁾。

① 「……全文が「企業長制の原則に依拠して生産を管理する」ことだけを述べている。すべての資本主義国企業は企業長制を実行しており、社会主義企業管理の原則は資本主義企業のそれとは根本から区別されるべきである。われわれの実行する党委員会指導下の工場長責任制は、資本主義の企業管理制度と厳格に区別される。」

② 「……肉体労働者と企業の指導者が同じ生産集団の成員であるからには、「社会主義企業はなぜ集団指導下の企業長制でなく、企業長単独責任制を実行しなければならないのか、……つまり党委員会指導下の工場長責任制ではいけないのか？」

①の引用文が、企業長単独責任制を否定する論拠は、それが資本主義に一般化しているものだから、ということにある。言葉尻りをとらえていうようだが、ここには〈社会主義〉が反〈資本主義〉と意識される面が強く、超〈資本主義〉なのだという見方が弱い。もちろん毛は別の場所では、もっと正しく「外国ブルジョア階級のいっさいの腐敗した制度と思想、作風にたいしては、断固として拒否し、批判しなければならない……

が、そのことは、われわれが資本主義国の先進的な科学技術と、企業管理方法のなかの科学的な面を学ぶのを妨げるものではない。工業の発達した国の企業は、所要人員が少なく、能率が高く、商売もうまい。われわれの……原則をふまえた上で、これらの事をよく学びとるべきである」¹⁹⁾ と言っている。また更に別の個所では、「われわれは、すべての「くろうと」(何であろうと)から、経済の仕事を学ばなければならない。彼らを師として、つつしみぶかく、まじめに学ばなければならない」とも言っている²⁰⁾。もしそうした態度をもってすれば、何よりもまず第1に、先進的資本主義の「能率が高く、商売もうまい」企業管理はすべて例外なく〈一長制〉であることから学ばねばならなかったことは明らかであろう。

しかし、毛沢東がこれを受け入れえなかった理由もまたはっきりしている。彼のいう「われわれの原則」つまり社会主義社会の精髓とは「労働者が国家を管理し、各種企業を管理し、文化教育を管理する権利」もつこと²¹⁾、つまり「労働者・人民によるすべての社会施設の管理」にあったと思われるのであって、〈一長制〉は、それ自体としては、原理的にその対極にある。こうして毛にとって労働者管理は‘白’であり企業長単独責任制は‘黒’であり、そうであるとすれば前者の可能性を追究するほかはない。その解答が革命戦争の経験であり、農村根拠地での集団生活の体験であった。「かれら〔ソ連モデルの追従者〕は工業戦線において大衆運動をおこすことを「不正規」といい、「農村作風」「遊撃習気」とけなしているが、これはあきらかにまちがいである。」²²⁾ 「〔それで〕20年間の戦争に勝ってきたのに、なぜ社会主義建設ではいけないのか」²³⁾ という言葉は、毛沢東の中国社会主義建設の基本的観念を示している。組織的にこのアイデアを最もよく体現している紅軍の「生産自給」、社会的「分業の原則」からの意図的離反——「形のうえではおくれた退歩的なものであるが、実質は進歩的なもの」——がここであらためて想起されたのは当然であった²⁴⁾。軍隊内に階級制と俸給制を導入した彭徳懐、工業企業における「鉄飯碗」を批判した劉少奇との対立が決定的なものとならざるをえなかった所以であるが、その正否は、この毛の判断に前提されている「われわれのおかれている条件のもとでは……」という限定がいつまでもまたどこまでその正当性を主張しうるかにかかっていたに違いない。だが、党内の激しい対立の克服の過程で、この限定を見直す機会はいくつも訪れず、工業の内部でも、分業化、専門化、熟練に見合った賃金格差の設定の必要などは無視され続けた。なかでもとりわけ重要だっ

たのは、——農村人民公社のみならず——工業企業までもが各々「生産自給」体として——従ってまた不可避免的に「生活自給」体として——完結性をもつことを理想とすることになった点である。工場党委員会の工場経営への直接的「指導」が——しかもすべての次元での介入が——あたかも自明のことでもあるかのように考えられてきたことは、まさにこの点に根拠をもっていると考えられる。

このように理解してよいとすれば、さきに引用した毛沢東ノートからの引用文②における論理的な飛躍も、ひとまずは納得できる。即ち、毛のいう「われわれの原則」からすれば、「集団指導下の企業長制」がよいとなるのは全く自然であるが、それが直ちに「つまり、党委員会指導下の工場長責任制」と言いかえられている点である。人民（労働者）大衆＝共産党という図式がその正当性を主張しうる限度もまた、「われわれのおかれている条件のもとでは」という限定——例えば、革命情況下——をどう理解するかにかかっているに違いない。

(3) 以上の吟味を、今日の「現代化」路線下の工業企業の組織体制にひきつけていえば、毛の「原則」が論理的に要請している体制は《従業員代表大会指導下の工場長責任制》となる筈なのに、現実はそのでなく、「工場党委員会指導下の工場長責任制」となっている、ということであろう。しかしまた現状は、単純な〈工場党委員会〉→〈工場長〉という1956年以來の図式をそのままには肯定せず、〈工場党委員会〉→〈従業員代表大会〉→〈工場長〉というバイパスを設定することによって、上の「原則」ないし「理念」的企業組織への通路を準備しようとしているとも解釈できる。「暫定条例」の暫定の意味がもしこうした過渡性を意識するものであるならば、中国の「現代化」は「社会主義的現代化」の路を前進しつつあると評価してよいのではないかと思われる。

3. 《従業員代表大会指導下の工場長責任制》は可能か？

だが、理想と現実の距離は短くない。現に進行中の「企業の自主権」の拡大が1つの「新しい経済体制」として、「企業の生存と発展、企業の従業員の物質的利益の増大は、ますます企業自身の管理水準の高さや経営のよしあしによって決定されるようになる」²⁵⁾とすれば、工場長のイニシアティブによせられる期待は絶大であり、従業員代表大会は一体どのようにしてこれを「指導」することができるのか？……問題はなおほとんど未知のものというほかはない。

- (1) この観点から、従業員代表大会〔b〕と工場長〔c〕との現時点における組織的關係を、すでに検討してきた2つの「暫定条例」に即してなお吟味してみるなら、
- イ) その第1の要点は、bによるcの任免である。「すべての工場は……従業員代表大会により制定された具体的方法によって、工場長を民主的に選挙しなければならない。そして幹部に対する管理権限に照らし、上級機関が、選出された工場長を審査したうえ、任命する」〔長一第6条〕とあり、また企業従業員代表大会は「企業主管機関の指導のもとに、それぞれの企業経営管理責任者を選出する」〔従一第5条(5)〕ともある。しかし、これはいわば建前であって、上に引用した長一第6条のここで引用した文章は、実は「必要なとき、幹部に対する管理権限にもとづいて、上級機関が工場長を派遣する。……」という文言から始まっている²⁶⁾。‘例外’が‘原則’に先行するという奇妙な形式のこの条項は、さきに留意したこの国の‘現実’と‘理論’のギャップを象徴しているのもであって、のち1984年5月の「国営工業の企業自主権を更に拡大するための暫定規定」によって、「工場長（経理）と党委員会書記は、それぞれ上級主管部門によって任命される」〔第8条〕というように整理されることになった。
- ロ) 第2点としてあげるべきものは、bによるcへの「監督」機能であろう。この点については、一般に従業員代表大会が「企業各級指導幹部と事務職員を監督する」という規定がある。具体的には、「上級機関」に対し、個々の幹部について、「表彰、報奨」「昇級、昇進」「批判、処分または罷免」を「申請」ないし「提案」する「職権」であり〔従一第5条(4)〕、当然に工場長をもその対象に含むと考えられる。だが、この点もその実質は必ずしも明確でない。「工場長に対する賞罰は、従業員代表大会の討議を経たうえ、幹部に対する管理権限にもとづき、上級機関の許可を得なければならない」〔長一第26条〕というのであるが、奇妙なことに、この文言の中には‘誰が……’という主語がない〔「工場長に対する賞罰」の章（長第24～26条）のすべてについて同様である！〕。他の箇所でも、「工場長は、国家が定めた人事管理権限や許可審議手順、および従業員代表大会が討議のうえ可決した従業員賞罰方法などにもとづき、職員・労働者に対する報奨・処罰をおこなう。……」〔長一第17条〕とあることからすれば、‘工場長が’「工場長に対する賞罰」を行なうということになるのだろうか？ いずれにもせよ、従業員代表大会のこの点での「職権」もかなり割引いて理解した方がよさそうに思える。

ハ) 他方、逆に c から B への関わり方をみると、「工場長は従業員の労働条件の改善に注意を払うとともに、生産の安全を図るようにしなければならない。また工場長は、生産の発展を土台として、一步一步従業員の生活改善をおこなう必要がある」〔長一第12条〕という訓示的規定があり、おそらくさきに指摘した従業員代表大会の「決議」を工場長が「実施する」義務を負う規定〔長一第11条〕を受けているのであろう。それ以上の具体的規定はみられない。

ニ) なお「工場長は、国家が規定した範囲内で、工場の人員・資金・資材を手配する権限を有する」〔長一第15条〕。各人別には、副工場長以下の経営・技術スタッフの「人選」、各科・室長、職場〔(車間)〕主任の「任免」〔ただし、職場主任は従業員代表大会によって「選出」の上で〕、更に従業員一般に対して、「報奨・処罰」「昇級」「(懲戒)解雇」の「職権」を行使しうる〔長一第16、17条〕。

(2) 以上の b - c 関係を総合してみるなら、従業員代表大会の工場長に対する規制力の実質は、「条例」の文言を相当割引いて理解した方がよいように思える。そこには、現状ではなお民主的選挙によって工場長を決定する力量を工場従業員が持ちえていないということへの配慮もあろうが、しかし従業員のこの点での能力が充分であると仮定した場合でも、今日の工場従業員代表大会制が、制度それ自体として、考えうる最善の工場長を選出しようか否かは大いに疑わしい。なによりも、この組織が工場・企業の内部に限定されたものであるということがその視野を制約する。企業内の候補者を、外部にいるかも知れない候補者と比較する余地がない。そればかりか、より一般的に言えば、そもそもそれぞれの時点で、当該企業が全経済体制の中にどのように位置しており、どういう方向に進むべきかといったマクロな状況の認識と判断のための情報蒐集がむずかしい。中国社会の中で解放後も久しく非難されてきた「本位主義」的傾向の発生の危険が、この組織形態の排他性のうちに胎まれていることを軽視してはなるまい。既述のように、b と c の意見の対立時の「裁決」者として工場党委員会の登場が必要となったり、b の c への「指導」ないし「監督」が常に上級主管機関の裏付けを必要とすることになって、従業員代表大会が一本立ちできない主たる理由はここにあると思われる。

(3) この点で参照されてよいと思われるのは、先進的な資本主義諸国の企業における〈従業員代表制〉のあり方であろう。これらの諸国において次第に成熟してきた労使の合意形成の仕組みは、一言でいって企業ないし企業集団と労働組合との団体交渉を通して締

結される〈団体協約〉によるのであって、個別の企業とその従業員のレベルでの〈協定〉は、すべて団体協約にその根拠をもち、その具体化としてある。企業〈協定〉の形式は、一方ではイギリスやイタリアのように、あっても全くインフォーマルなものに止まる国があると共に、他方では、ドイツにおける「共同決定制」と「経営協議会」、フランスにおける「管理委員会」と「従業員代表」のように、法律によって制度化されているものまでさまざまであるが、——日本を唯一の例外として——すべて企業外にひろがりをもつ労働組合の影響下にあることによって、資本家的思考に対抗しうる水準の労働者的思考と判断をもてることになっているのである。日本の労働組合は周知のように‘企業内組合’であって、それを根拠とする企業別労使協議制は使用者側の提案をほとんどそのまま追認するだけの組織に萎縮し、その結果企業内組合自体が労働者の間で威信を失ってきているという状態にあるが、それにしてもなお、労働組合は労使協議制の前提であり、自己の意志と力を誇示しうるストライキの権利を保持している。

- (4) こうした諸外国の経験に照らしてみると、中国企業の〈従業員代表大会〉〔b〕の実質的権威を高める鍵は、中国〈労働組合〉〔b〕とのかかわり方にあるのではないかと考えてみる価値はありそうである。もちろん従業員代表大会も「大会議長団」（常任制）という形——そのうちには「労働者、技術者、中間管理者、党・政府・労働組合・共青团の主な指導幹部を含み、一般に労働者が多数を占めることとする」〔従一第11条〕——で、部分的に労働組合の代表の意見を反映しないわけではないが、b—dの基本的な組織連関は、「末端労組委員会〔企業・工場単位に組織される「労働組合基層委員会」〕²⁷⁾は従業員代表大会の活動機関としての任務を担い……大会の準備活動、大会期間中の諸活動および大会閉会中の日常的組織活動を行い、従業員代表大会又は議長団から任された事項を処理する」〔従一第16条〕のであって、bの指導下にその実務を代行する事務機構に近いものとしてdが位置づけられている。

これは決して便宜の措置ではない。冒頭に企業組織体制の骨格をみた際、「党委員会指導下での従業員代表大会制度」という定義が与えられていたように、新たな企業体制の3元的骨格a b cからはずれた補助的組織の1つとして——「共産主義青年団」などと共に——dが位置づけられているのである。こうした位置づけは、中国社会主義が〈労働組合〉の本性を「中国共産党の綱領と路線に従い、党の方針・政策を実行し、労働者・職員大衆の願いと要求をくみあげ……、党と労働者・職員大衆のきずなの役割を

果たす」²⁸⁾ものというように、周知のレーニンの「伝導ベルト論」をそのまま踏襲することになっていることによる。この定義に従えば、「労働者・職員が自発的に結合した……大衆組織」であるといっても、「上から下へ」——党→労組→大衆——の組織たらざるをえないのであって、「下から上へ」の組織として「社会主義的民主」を体现する〈従業員代表大会〉に比肩する重みをもちえなくなるのは当然である。〈従業員代表大会〉を真に力量ある組織とするためには、上のような〈労働組合〉の理解を改めるか、さもなければ従業員代表大会に常設機関を設けて——今の「条例」はこれを置かないと定めている〔従一第11条〕——「従業員代表大会全国連合」のような組織をつくるしかないのではなからうか²⁹⁾。

企業の機能面における改革は、問題が多面的であるために、その進展度に凹凸があるが、これをごくおおまかに①営業、②財務、③労務の3領域に大別してみるなら、②の側面の改革、即ち従来の利潤上納制から「納税制への移行」が先端に立つ。というのも、この領域で企業に対応しているのは〈国家（政府）〉と——少なくともこれまでのところ、事実上その分身であった〈銀行〉——のみであって、権力的な方法での改革が容易だからである。これに対して、①は製品の販売、資材の購入ともに、「社会主義的商品市場体系の整備」という時間をかけてはじめて成熟する性格の改革を前提するものであり、更に③は事実上労働市場の広汎な形成と発展を前提としながら、「社会主義」の建前からその存在を認知しえないという屈折を余儀なくされているという問題領域である。だがいずれにもせよ、これらの企業の機能面における改革は——組織面でのそれが〈党〉のあり方をめぐる深刻な問題を含んでいたのとは異なり——基本的には「政・企分開」の問題であって、経済政策技術的に処理しやすい部分が多いといえることができる。

1. 生産および営業活動の部分的「自主権」

ここでまず、とりいそぎ企業の営業活動面での「自主経営」化の進展についていえば、その現時の到達点は、1984年5月の「国営工業における企業自主権をさらに拡大するための暫定規定」に集約される。当面の問題にかかわる限りでのその要点は、イ）生産および販売については、割当てられた国家計画の達成を実現したあとは、すべて自主的に行ってよい、ロ）自主生産・自主販売分の価格は、国家買上げ価格から20%以内の幅で自由に決定してよい、ハ）資材購入に関して、国家統一分配分についても購入先を選択できる、ニ）部門・地域を超えて、「連合経営」を組織したり、それに参加したりすることができる〔ただし、各企業の所有形式・所属関係・財政体制は改革しえない〕、ということである。

こうした活動範囲の自由化がどれだけの実質をもつかは、もとより国がどのような計画経済を組織するかにかかっているが、その点についての国家の方針は、1982年のマクロ経済調整期に、「計画を主として、市場調節を補とせよ」との方針（陳雲）〔a〕が出されたあと、84年10月中央中央の「経済体制改革に関する決定」において、計画経済＝「計画的商品経済」とする観点〔b〕が提起され、現在に至っている。aにかかわって想起され

るのは、毛沢東の「計画第一・価格第二」³⁰⁾であろうが、bは今日資本主義諸国で行われている‘混合経済’と大同小異と思われ、その間の落差は無視しえないが、しかし、どちらもフレキシブルであって調整しえない見解の対立ではない。いずれにもせよ、今日指示されている「社会主義的な…マクロ経済管理体制」なるものは、技法の上では社会主義に特有なものではない。中国社会の現状から考えても、また世界的にみた現時点での科学技術の到達水準からしても、〈市場〉以上の効用をもつ情報処理システムはないのであるから、「計画的商品経済」の指向は妥当なものといってよいであろう。

2. 「利改税」下の〈利潤〉範疇

(1) 企業財務の側面での改革の到達点は、1984年9月の「国营企業納税制移行（「利改税」）第2段階試行弁法」に示される。その骨子は——「工商税」の合理的細分化をはじめとする税制改革を前提としつつ——企業と国家の金銭的關係を、全面的に租税關係として整理しようとするものであり、その算出方法の基本³¹⁾は、「大・中型企業」についていえば、以下の通りである。

イ) a : 「査定基準利潤」〔「1983年度実現利潤」を新税体系（製品税、付加価値税、営業税、…）を予想して補正〕

b : 〈所得税〉 = $a \times 0.55$ 〔税率は55%一率〕

c : 「1983年度の合理的留保利潤」〔財政・税務部門が企業の上級所轄部門と協議のうえで査定〕

d : 〈調節税〉率 = $(a - b - c) / a \times 100\%$

ロ) 「企業の当年利潤のうち査定基準利潤よりも増えた部分については、調節税を70%減額して課税する。……一度定めたら7年間変えない。」

ハ) 「企業の留保利潤〔によつて〕……新製品試作基金、生産発展基金、予備基金、従業員福利基金、従業員報奨基金を設けなければならない。……従業員報奨基金の比率は、財政部が各省・自治区、直轄市および企業の上級所轄部門と協議して決める…」。「増加利潤からの留保利潤は、一般に、50%を生産発展に、20%を従業員の集团的福利に、30%を従業員の報奨に用いなければならない。」

問題は、果してこの「利改税」が通常の意味の租税といえるかどうか、従つてまた、ここで「利潤」といわれるものが通念における〈利潤〉であるのか、という点である。

「所得税」が一率55%というのも特異であるが、とくに「調節税」率が企業別の査定にもとづく、いわば「1企業1税率」であること、またこれらを支払ったあとの企業留保利潤もその用途が政府機関によって規制されていること、などがあるからである。

(2) この点を考えるには、上の「利改税」第2段階に到達するまでの改革の段どりを簡単にふり返ってみることが助けになろう。さまざまなヴァリエーションがあるが、単純化して示せば³²⁾、

イ) 1978年～「企業基金」制。——国の定めた4計画指標(生産量、品質、利潤、製品供給契約)を全面的達成すれば、全従業員の年間賃金総額の5%を引出せる(主として従業員の集団福利や報奨に支出)〔←類似の報奨金は第1次5ヵ年計画期からあったが、文革期に中断した〕。

ロ) 1979年～「利潤留保」制。——企業の実現利潤を、基準年度の利潤額とそれを上回った増加利潤額とに2分し、それぞれから異った比率で留保を認める。

ハ) 1981年～「利潤上納請負」制。——あらかじめ国への利潤上納額を決めておき、それを上回る増収部分を〔全額ないし一定比率で〕企業に留保する。

ニ) 1983年6月～「利改税第1段階」。——「国営大・中型黒字企業」では実現利潤より55%の所得税を徴集。納税後利潤の一部を種々の計算方式(逦増請負、固定比率請負、調節税、定額請負——いずれも3年間固定)によって国家に上納し、残りを企業に留保する。「国営小型黒字企業」では実現利潤に対し、8段階の累進所得税。企業損益は自己責任〔→小型企業の部分は「第2段階」に引継ぐ〕。

上に明らかなように、この改革を貫ぬく基本的着想は、国家の設定する指標を基準とした団体請負給ないし集団出来高給制——とくにF.W.テイラーのいわゆる差別出来高制を最良のモデルとするそれ——であり、企業はその請負主、つまり労働者集団のボスともいうべきものとして位置づけられている。換言すれば〈利潤〉は依然として計画指標の域を抜け出していないのである。

(3) もちろん1978年末の新路線以降、計画諸指標が〈利潤〉の1点にしばられ、各企業の成果が定量的に測定できるようになった意味は大きい。また総じていえば、この国でこれまで久しく行われてきた企業会計は、必要な固定資金と定額流動資金が無償で支給され、定められた価格によって資材と製品の出入を記録し、一応の計画指標としての〈利潤〉はあるものの、黒字になればほぼ全額上納、赤字になれば国庫による全額補填とい

うやり方で行われてきたのであるから、この新しい仕組みは革命的な改革と呼んでさしつかえない。国家サイドからみた場合、この改革が税収の安定化と行政機構の簡素化をもたらすであろうことも、ほぼ疑いがないと思われる。

しかし、そうした肯定的評価の上ではあるが、ここには企業（利潤）を云々する前提としての〈資本〉〔Stock〕の概念がない。この過程でうかび上った「固定資金占用費」と「流動資金占用費」の徴収のアイデア〔1981年〕は、やがて流動資金、固定資金ともに、新規追加分を全額銀行融資へ切替えるという合理化をもたらした〔それぞれ1983、1985年〕³³⁾が、投下固定資本総体の評価には手をつけえずに終わっている。この点が——2重価格体系の未整頓と相まって——帳簿上の計上〈利潤〉を企業自体の業績の客観的表示とみなしえなくさせており、そうした欠陥一切が、上に示したように、財政・税務当局と当該企業を管轄する上級機関との談合による——企業経営陣ぬきの——「合理的」(?)「留保利潤」の査定によって覆いかくされることになっているのである。なおまた、〈資本〉の概念とは、単なる計算上のカテゴリーではない。それは実体的な所有それ自身なのであって、企業自身が生産諸設備の資産価値を実際に把握し、かつそれを処分することが可能でなければ——固定資本の減価償却規則や会計準則などが整えられたとしても——机上で一応の原価計算と損益計算がなされるだけで終り、老朽資産の廃棄・売却、新型設備の導入といった投資の効率化のための行動を惹き起さないであろう。国家の所有になる生産設備をそのままに前提した上で、国家が提示する「合理的留保利潤」額という名の請負基準を受け入れて、超過「利潤」の取得に精を出す「利改税」のシステムは、中国の「工場」を「企業」に転換させるための穏当な第1歩ではあろうが、その成就のためには更に大きな飛躍を必要としているように思われる。

- (4) 中央政府の政策当局も「調節税」に問題があることを意識していないのではない。国务院財政部長は1986年の第6期全人代第4回会議の席上で、「この調節税については、今後経済発展、価格改革の状況と企業の技術改造の必要にもとづき、逐次調整と引き下げを行うことによって、企業が同じ条件のもとで競争をくりひろげ」³⁴⁾られるようにしたいといっている。だが当局の悩みは、上の発言に続けて次のような訓示を付け加えなければならないところにある。「企業は調節税引き下げによって増えた留保利潤を、技術改造と技術開発に用いるべきであって、労働者・職員の福利や賃金・報奨金などの消費支出を増やすのに用いてはならない」。「利改税」の導入に至る一連の改革は、本

稿の冒頭に引用したように、確かに工業生産の増大をもたらしたはしたが、直ちにまた、固定資本投資の激増——これには銀行融資が大きな役割を果たした——〔85年における「全人民所有制部門の基本建設」投資総額1061億元、対前年比42.8%増；そのうち「国家予算内の基本建設」567億元〕、留保利潤からの従業員への報奨金の乱発〔同年の労働者・職員賃金総額の対前年伸び率20.9%——もっとも、ここには85年の「賃金調整」額（1人当り7.5元見当？）も含まれる〕をひき越し³⁵⁾、通貨膨張、物価騰貴、国際収支の逼迫をもたらしたのである。これによって、政府は86年度計画において「全人民所有制部門基本建設投資総額」を950億元（対前年比▲10.5%）に抑え込まねばならなくなった。

3. 賃金・雇用問題のネックとタブー

さて最後の主題、賃金と雇用の領域における「現代化」施策は、経済体系の改革のカギは「広範な企業と全勤労働者の積極性、創意性を十分に掘りおこすことにある」³⁶⁾ という方針提起にもかかわらず、ごく最近に至るまで鮮明な像を結ぶことのないままに推移してきた。第7次5ヵ年計画は、企業の活性化にかかわって「……さまざまな形態の経済責任制の実施、企業の賃金・報奨制度と労働管理制度の改革」³⁷⁾ を挙げているが、同時に発表された1986年度の国家計画委員会の報告³⁸⁾ は「労働者・職員の賃金基金にたいする管理を強化する。ひきつづき全人民所有制部門に労働者・職員の人数と賃金総額計画を下達し、……労働者・職員の賃金総額を企業の租税・利潤上納額と連動させる試みについては、そのテスト範囲をこれ以上ひろげず、国の規定にもとづいて厳しく掌握する。国务院の認可をへなければ、いかなる部門も報奨基金以外の資金を使って新しい手当や補給金科目を作ってはならない。国营企業・事業体で報奨金と賃金が高すぎるものにたいしては、厳格に規定にもとづいて報奨金税や賃金調節税を徴収する」として、この面での企業の自主的行動をむしろ制約する強い意思を表明しているかにみえる。一口にいて、賃金決定と労働力配分についての国家規則は、「指令的計画のウェートを適宜縮小し、指導的計画と市場調整の範囲を拡大」するという「社会主義の新たなマクロ経済管理体制」の指向からとり残される傾きがあるといえよう。

さきにも引用した1984年5月の「自主権拡大の暫定規定」によってこれをみても、イ）賃金について；——「企業は、国家の統一規定にもとづく賃金標準、地域別賃金制度およ

び全国的に統一されている一連の手当制度に従うという前提の下で、その企業の特徴にもとづき、自らの賃金形態を選ぶことができる。工場長は特別の貢献があった従業員を昇級させる権限を有するが、昇級される従業員の数、毎年、従業員総数の3%以内とする」。

ロ) 人員配置について；——企業は上級主管部門が定めた定員編成のワク内で、その生産業務上の性格と実際の必要性に照らして、自ら新しい機構を設置し、人員を配置することができる」とあるのみである。

a. 賃金制度の改革

(1) 中国の現行賃金制度は、第1次5ヵ年計画期にソ連のそれをモデルとしてつくられたものであって、一般労働者に適用されるいわゆる「8級賃金表」、技術者(1~4等「工程師」)に適用される「特1~8級」³⁹⁾、国家機関工作人員(「幹部」~「勤雜人員」)を対象とする「30級賃金表」を骨格とするものである³⁹⁾が、これらは、その後の数次にわたる賃金改訂・調整にもかかわらず、その枠組みおよび構成に大きな変化を蒙ることなく維持されてきたように見える。資料不足のために立ち入った考察は不可能であるが、関係当局が1978年に行った調査結果によると、一般労働者各人の等級表への格付けは、ほぼ就職時期別に——1958~60年の者は通常3~4等級、1961~66年の者は3等級、1967年~の者は2等級というように——分布しており、「同じ年に就職した労働者は、その技術水準や労働貢献の如何にかかわらず、賃金はすべてほとんど同じ」⁴⁰⁾であるという。もしそうであるなら、基準賃金はほとんど管理されていないというほかはない。

(2) とはいえ、改革が皆無なのではない。「1985年に、われわれは賃金改革の面で重要な1歩を踏み出した。国家機関と事業体では、職務給を主な内容とする構造賃金制を実施した」⁴¹⁾との政府報告がある。その仕組みは——極めて乏しい情報からの推定であるが——日本のいわゆる「賃金体系」〔基本給+職務給〕に類似の形をとるものらしく、これによって、国家の統一的賃金標準には手をつけないまま、その上に「職務給」と呼ばれる部分(主として管理職手当?)を附加して、現実の必要に見合った調整を行うものであるらしい。だが、「大多数の企業では、依然として基本賃金プラス報奨金の方法を実施し、労働者・職員の賃金基準を適切に調整した」というのである。つまり一般には、旧来からの「報奨金」の仕組みを「活性化」し、これによって

硬直した賃金制度を救おうとしているのであって、さきにみた企業の「利潤留保」

〔→利改税〕の仕組みは、端的に言って、この「報奨金」の獲得を主たるインセンティブとして展開してきたのであった。そうであるから、ごく自然の成行きとして報奨金の支給水準はふくらんでゆく。上海市の場合、文革前には標準賃金の7~8%であったものが、81~82年には20%へ、一部では25%にまで達することになったという。⁴²⁾こうした報奨金の増大それ自体は、「さまざまな形態の経済責任の実施」を推奨する政府にとってははじめからある程度予期していたことではあったが、それが政府当局の期待にそう方向に機能しているかどうかは極めて疑わしい。報奨金はその名のごとく、本来——通常の労働の遂行を想定して支給される標準等級賃金とは異って——通常のノルマを超過達成した成果に対して支払うはずのものであるが、現実には、低く固定された標準賃金を補う単なる附加給として平均的に分配されてしまう傾向が抜き難く存在しているからである。

- (3) そうした傾向は、文革期に物質的刺激によって労働をうながす仕組み一般が非難された——例えば上海では、1966年末から67年初めにかけて「報奨金」が毎月平均支給の「附加賃金」変質させられた——とき以降甚しいものになったというが、おそらくそればかりではあるまい。文革期とは逆に、今日の中国では「労働に応じた分配」の原則を最もよく体现する賃金形態が出来高給的報奨金であるという考えがひろがっているが、基準出来高(ノルマ)の設定は、短期的には労働を刺激するが、その結果としての生産性の上昇から必要となる基準出来高の引上げという連鎖の中で、長期的にはかえって能率向上にマイナスになるという本性がある。首都鋼鉄公司などの先進的企業で実行に移された「持ち場責任制」〔〈崗位経済責任制〉〕——企業が国家から引受けた「経済責任」を、工場→職場→班→個別の作業にまで分解し、これをもとに個人別のノルマを確定する——を基礎とする報奨金の格差づけ〔〈按分計奨〉〕などの試み⁴³⁾は注目されてよいものであろうが、その意味は、報奨刺激による生産性の向上というよりは、この中国式(ないしソ連式)の職務分析・職務評価によって職場秩序が確立し、剰員の有無が明瞭になるという点にあると考えられる。そもそも賃金体系ないし賃金形態のあり方は、生産現場の客観的な職務編成に即して選択され変更されてゆくべきものであって、現場から遊離した場にある政府当局の劃一的統制になじまない。「経済効率の向上を第1」とするならば、政府のなすべき役割は、一般的

ないし職業別の標準賃金の形成に關与することによって——例えば中華全國總工会との協議・協定という形で——、社会的生計水準とマクロな經濟成長を調和させるといったことに尽きるであろう。賃金の社会的標準の形成をまっしてはじめて、企業の競争条件は平等化し、「留保利潤」が有効な再投資に向わずに、奨励金のたえざる膨張に流れてゆく事態も解消されることになるであろう。

b. 雇用制度の改革

- (1) だが、「經濟の活性化」をはばんでいる最大の障壁は、賃金の統制であるよりは、雇用の規制である。

上に例をあげた首都鋼鉄公司の場合でみると、「持ち責任制」の實行によって1978～81年間に8,768人の人員削減が可能になり〔1981年の従業員總数66,283人の13%、1978年の従業員数は不明、仮に1976年の45,329人をとれば、19%〕、年間1人当り生産額は1977年の11,486元から1981年の17,138元へ49%上昇した。さかのぼって文革期をみると、1966～76年間に従業員数は32,618→45,329人、年間1人当り生産額は19,439（史上最高）→12,655元へと変化し、1966年の労働生産性を維持したと仮定すれば、76年には17,919人の過剰人員（同年従業員總数の40%）が存在していた勘定になる。なおまた、1981年の生産性はまだ文革直前の水準に戻った程度で、とり立てて合理化が進んだとはみられないから、現状でも潜在的過剰はかなりのものがあるであろう。北京の超一級の公司でこのような有様であるから、他は推して知るべしである。しかもこの公司は、傘下に34の工場・鉞山・工程公司を擁するコンビナートであるから、剩員8,768人の大部分を配転によって処理することができ、公司を離れたものは1,386人に止まったという。

- (2) 企業が常時大量の過剰労働力をかかえ込んでいるというこうした事態は、これまでこの国で採られてきた「固定工制度」、即ち企業は一旦受け入れた労働者を解雇できないという雇用の原則に起因する。工業企業の經濟合理性からすればほとんど耐えがたいといってよいこの原則は、しかし、賃金支払は國家が保証し、企業經營の赤字も國家が補填するという仕組みの裏付けによって、曲りなりにも維持されてきたのであった。だとすれば、「企業の自主権」が云々され、「損益自己負担」の要求が出されると共に、「固定工制」の廃止、〈労働市場〉の自由化が日程にのぼってくるのは当

然であろう。しかし、ことはそう単純に運んでいない。86年4月の趙報告さえ、「資金市場、技術市場を段どりを追って開拓、設立し、労働力の合理的流動を促進する。…」⁴⁴⁾

というまだ奥歯にものがはさまった言い方にとどまっている。「固定工制度」とは、経済採算以上のもの、‘中国における社会主義’の理念と現実にかかわるもの、極言すれば中国的コミュニオン＝（公社）を体现するものとなっていたからにはほかならない。この国の‘待業青年’の観念は、‘〇〇工場の待業青年’という固有名詞をもっているという解説は、個々の工場・企業が第1次的な生活共同体として運営されていることをよく物語っている。例えば、全人民所有制企業である瀋陽鉄山機器工場（従業員5,400名——1981年）は、直備の見習工594名をもつほかに、（1978年以降）年間約600名の待（従業）青年を、同工場内に設置した独立採算制の集団所有制諸企業に受け入れ（総数2,371名）、実際にはその大半を全人民所有制の諸工場の種々の通常職務につかせていた〔これによって、父親とその子女が同課同組となるのも珍しいことではなかったという〕という報告⁴⁵⁾は、工業企業、社会主義理念、その中国的現実——三者のからみ合いの縮図ともいうべきものであろう。

(3) 実際にもまた、「固定工制度」の是非は、中国における社会主義建設路線をめぐる対立の最大の焦心の1つとして、建国以来久しく争われ、大きな社会的動揺をひき起しつつ今日に至っている。ここにその事実経過のあらましを摘録すれば、以下のようになろう⁴⁶⁾。

イ) この制度の渊源は、1949年の建国開始時に、旧体制下に雇用されていた人々に仕事と生活の手だてを与えるために採られた「かかえ込み（包下来）政策」に端を発するのであるが、1952年「失業の増加を回避する」ため、「あらゆる公・私企業は労働者・職員を解雇してはならない」、臨時工は「經常的生産以外の臨時的工事にのみ雇用できる」との「決定」・「弁法」⁴⁷⁾が發布されて、一応の確定をみた。

ロ) しかし、劉少奇は1955年になってこの「固定工制度」を「鉄飯碗（食いはぐれがない）」、「能進不能出（採用はできるが解雇することはできない）」として批判しはじめ、「契約工制度」の試行を指示した。ここから——ソ連型「契約工制度」の経験をも参照しつつ——1957年には国务院「通知」⁴⁸⁾をもって、「契約にもとづいて事を処理し、…正規工に転用することはできない」ものとしての「臨時工」

カテゴリーを明らかにし、1958年6月に至って「これまで行ってきた硬直したもの〔固定工制〕を新しいもの〔契約工制〕にとって代える労働制度の改革方針が打出された。「亦工亦農（半工半農）」「能進能出」（採用もすれば解雇もする）」の方法が本格的に促進されるに至ったのである。〔1958年末、全国の契約工数は1,200万人（全国職・工総数の26.5%）にも達し、前年の5倍余に増加した〕。

ハ) 1960年代に入ってから、契約工の需給に一進一退があり、1時期（1963年7月⁴⁹⁾～1965年3月）「経常的な…臨時工」を「長期工」〔固定工〕に転用することが許容されたが、劉と労働部首脳のは考えは不変であった。1962年10月の「暫行規定」⁵⁰⁾では、臨時工・臨時職員の雇用に際して、その「任務・工作期限・賃金福利待遇を含む」「労働契約」を締結させ、「生産任務がある時に工場に採用して生産につかせ、生産任務がない時には工場から辞退させる」ことを改めて確認し、1965年3月の「暫行規定」⁵¹⁾に至って、「企業・事業単位は、国家が下達した常用労働者年末人員数と常用労働者・臨時工の全賃金総額の範囲内で常用労働者を減少させ臨時工を多く用いる権限を有する」ことになった。

ニ) 1966年末～67年初頭の文化大革命の都市部における暴発の決定的な引き金になったのは、この「臨時工」問題であった。臨時工・契約工の全国的造反組織「全国紅色労働者造反総団」が労働部や全国総工会の閉鎖に立ち上った論理は、「臨時工・契約工制度を制定した首魁はとりもなおさず劉少奇である。この制度を実施した結果、必ず資本主義の復活に導びかれるのであり、広大な労働者大衆は再び圧迫され搾取される苦難の道にひきもどされるであろう」というものであった。

ホ) 「現代化」期に入ってから企業にとっての雇用規則として復元したのは1965年3月の「暫行規定」であった。1981年6月の共産党第11期6次全体会議における「…建国以来の党の若干の歴史問題に関する決議」は、劉少奇がかつて提起した《兩種労働制度》を「重大な意義をもったもの」と高く評価し、同年11月の「門戸を開放し、経済を活性化させ、都市の就業問題を解決することに関する中央中央・国務院決定」は、企業の人事採用権の確認に道をひらこうとする意向を表明した。

最近の新聞報道によれば⁵²⁾、この方向へむけて行われてきた試行が、1986年10月から施行される「国营企業労働合同制暫定規定」を支柱とする4つの労働制度として公布されたという。労使双方が対等の立場で相手を選択し、雇用契約〔生産目

標、賃金、保険、福利待遇、労働規律などを明記]を結んで企業経営に共同責任をとる〔契約違反の労働者の解雇〕、倒産などで職を失った労働者へは失業保険を給付する、などがその主な内容であるという。これらは、劉少奇がかつて彼の私見として、「今後の労働者は…全て個人契約を結ぶ」（1957年）、契約工には…標準賃金を支給するほか、その一定割合の附加賃金を設定し、これをもって社会的な保険機関を設立する（1958年）という構想をもらしていたこと⁵⁹⁾にほぼ符合しているといつてよいであろう。

- (4) 雇用制度の以上のような3転の経過をみると、現に進行中の改革が果して最終的な結論とみなしうるのか、という不安は単なる杞憂ではないであろう。毛→「文革」派、劉→「現代化」派のいずれをよしとするかという判断についても、単純には語れまい。

イ) 技術的な見地から。——いま中国社会が目ざすべき社会体制改革の「目的」を、

「社会的生産力の発展にたいする障害をとりのぞき、国の繁栄と富強、人民の富裕と幸福を実現することにある」⁵⁴⁾ というように設定することに同意する限りで、

「能進能出」の雇用関係を指向する劉路線は正しいといつて間違いない。すでに指摘したように〔Ⅱ-2〕、毛は工業と農業の差異に深く留意せず、すべからく「農村作風」「遊撃習気」を賞揚し、企業経営についてさえ、「分業」を軽視して、

「階級制と俸給制」に反対ととられかねない議論を立てていた。劉が「労働問題に関して、わが党内の多くの幹部は事情に非常にうとく習熟していない。…各地で発生した労働問題を総括し、改善方法を提起しなければならない」⁵⁵⁾ と言ったことはまことに的を射っていたのである。

ロ) 原則的な見地から。——しかし、劉が中国における「労働問題」の最も優れた理解者であったことを認めるとしても、彼の主張する「兩種労働制度」は企業経営の経済的合理化からの発想であつて、そこから結果する〈固定工〉と〈臨時工=契約工〉の待遇差別に深く配慮していない。長期的展望としてはすべての労働者を〈契約工〉とする考へであつたとは思われるが⁵⁶⁾、それにしても過渡期の事態——例えば、臨時工に対する「労働保険」諸給付の格差、とりわけ退職後の養老給付の適用除外など——の軽視は無視しえず、毛が戦争から解放初期までの20余年「ずっとほぼ平均主義の生活をし…仕事に努め」た体験を想起しつつ、建設における「人民の自覚

を喚起」⁵⁷⁾しようとしたことに対比するとき、道義的劣位は覆うべくもなかった。文革派によって「典型的な利潤優先…まごうかたなき修正主義」⁵⁸⁾のレッテルをはられる弱みがなかったとはいえない。

ハ) しかしなお、劉少奇が企図した雇用関係をすべて「個人契約」とする構想がその結果においてもたらずであろう変化は、いかに強調しても強調しすぎることはない。それは中国の労働者・職員1人1人をはじめて真の意味での〈経済主体〉として認知することを含意しているからである。

といっても、その意味は、労働者各々が自分の経済的利害を自覚してより勤勉に働くというだけのことではない。その限りでは、毛がソ連の経済学教科書を批判して、「物質刺激によれば毎年効果があるとは限らない。…困難なときには物質刺激を減らしても、人々はやろうとし、しかもうまくやる。」といい、「たとえば同じく5級労働者でも一部の人はよくやり、一部の人はダメで、一部の人はまあいい。物質刺激は同じなのになぜこう違うのか？」と問をたてていることは、まことに正鵠をえている。彼の難点は、ここから進んで、「物質的刺激」の対極に、「政治思想の面での精神的励ましの原則」を対置するところにある。ここには、またしても「黒か白か」の論法と、中国的統治者独特の徳治主義がきわだっているが、黒白のいずれであれ、またその中間であれ、どれかをえらぶ選択者の主体性に信をおいていないことが問題であろう。これに対して、個々人を《契約》の主体として認知することは、——その選択がはじめはいかに稚拙なものであれ——自ら決定し、自らの決定に従って行動する人間類型をもたらずに違いない。中国経済の「現代化」のためには、「利潤」を主たる動機として、ただ漠然と〈企業〉の「自主経営」を期待するのではなく、その企業を構成するすべての〈個人〉——最高位の経営責任者から、最下層の労働者に至るまでの全員——に自立の機会を与え、1人1人が「自己蓄積、自己改造、自己発展…〔そして〕自己制約」の能力を身につける機会を与えねばならない。この地点に至れば、農業の「生産責任制」と工業の「経済責任制」との質的なギャップも自ずと消失して、農業において生じた大成功が都市の大型・中型工業にも拡張すると期待してよいに違いない。

- (1) 中国社会主義の「現代化」と呼ばれるものを概観し——といっても、ここではそのミクロな経済主体である。〈企業〉に焦点をあて、その活動の土俵となる市場やマクロな経済主体としての国家には関連のある限り言及したにすぎないが——、そこに内在する諸問題のいくつかを批判的に吟味すること、これが本稿が自らに与えた課題であった。その試みがどれだけ有意義な論点をつかみ出しえたのか、全く心許ない。問題と思えたもののいくつかは、事態が過渡的であるが故のものであって、時の経過と共に自然に解消にむかう性格のものであったのかも知れない。だが、いずれにもせよ、ここではそれらをあらためて復唱する愚は避けて、ただ1点、本稿が最終的に導びき出した推論、即ち企業の「現代化」の真の鍵は、経営責任者、管理スタッフ、技術者、労働者のすべてにわたる中国の民衆1人1人が〈自立した経済主体〉^{トールソメ}として認知されることにあるという命題にかかわって、若干の「観念」的蛇足つけたして、本稿の結びとしたい。
- (2) いまごく抽象的に、現代における人間〈個人〉を「経済主体」とする最初の行為を、自発的に他の人々と〈契約〉して、集団的な生産活動に参加することと理解してよいとすれば、そのことは直ちにまた、社会的ひろがりをもった〈労働市場〉の展開と、その場に登場する労働者たちを彼自身の〈労働力〉の〈所有〉者として認知することを意味しているに違いない。このあまりにも自明な理屈をここでことさらに取上げるのは、中国において信奉されている「社会主義」の観念——それはよりひろくマルクス主義的「社会主義」に一般的な観念といってよいが——がこの命題に敵意をいだいてきたという事情があるからである。社会的生産を支配するものとしての「資本一般が廃棄されれば、賃労働もまた当然に廃棄される」というように要約できるこの観念は、しかし、根本的に間違っている。〈賃労働〉は、〈資本〉と共に生れたのではなく、〈資本〉の前にもあったのであるが、〈資本〉の後にはより普遍的な存在となって、社会の支配的なカテゴリーになるだろうという私の見地は、別の機会に論じたので、ここでは繰返さない⁵⁹⁾。ただ、いま注目し植すると思うのは、眼前に展開しつつある中国の「現代化」路線が、その1歩1歩の経験的試行を通して、「賃労働の廃棄」という謬見を崩壊させはじめているという事実である。やり残されているのは、ただ一言、「計画的商品経済」の中心に置かれるものは〈労働市

場>であると、宣明することだけであるようにさえ見える。

- (3) もしひとたびそう宣言すれば、中国経済はこれまでこだわり続けてきたいくつかの重苦しいドグマから自由になって、経済の一層の「活性化」へむけてその進路をきり拓くことができるのではないかと。思いつくままに、いくつかの論点を列挙してみたい。

イ) このことによって、最初に変化するのは《所有》の概念であろう。各人の<労働力>は各人の所有であるとすれば、自分の労働力で創り出したすべてのものは彼の所有である。それは決して、彼が受けとる賃金に見合った消費資料だけということにはならないであろう。彼は、彼がその集団に加わって生み出した純生産物のうちの「彼の労働に応じた」部分の所有者であり、自己の労働力とそれが生み出した客観的な生産手段の持ち主となる。生産手段はすべからず全人民所有（国有）でなければならないという思い込みは正当性を失う。従って、国家が権力をもって、賃金と労働力配置を画一的に決定する根拠も消滅し——そうした行為は、はっきりいって人間の物質視であり、冒瀆である——、最善の企業は全人民所有制の企業であると考えする必要もなくなろう。むしろ、‘各自の労働力の各自による所有’から導き出される最良の企業は、各人が持ち寄った労働力を原始財産とする集団所有制企業であろう。もちろん、国家も1つの（経済主体）としては、この集団企業の構成員であり得、51%以上の出資によって確実に企業を支配し、彼の指名する人物を企業長に任命することができる。100%出資して、いままで通りの「全人民所有」企業を維持することももとより差支えない。ただし国家は、「人民の権力」であるからそうできるのではなく、人民が租税として拠出した資金をもってそうするのである。しかし、多くの企業は、時の経過と共に、その従業員たちの労働に対して分配される「持分」の比率をふやし、従業員たちの所有企業となってゆくであろう。社会主義的「公有」制は、こうした「共有」制を中軸にもつことになるだろう。

因みに、近頃中国で盛んになった「所有と経営の分離」の議論は、全人民所有制企業における経営管理者の「自主権の拡大」のために貢献するところがあったとしても、《所有》を正面きって議論の主題とすることを回避する危険を内包している。この種の「分離」はあくまで相対的なものであって、<所有>こそが<支配>を生み出すのだということをおいまいにしている。一口に言って、<社会主義>とは、①他人の労働を搾取してはならない社会であり、②自己の労働によって生み出したものを自己の所有（私有）とする社会であり、③従ってまた、共同で生み出したものを各人の貢献度に

応じて共有する社会であり、④何人の生産物でもないもの、つまり自然を全社会構成員の公有とすることであり、それ以上でも以下でもない。社会主義の経済改革はこれに触れない限り、何をやってもよいと考えるべきであろう。

ロ) 同様な意味で、これまでと大きく変らざるをえないのは《企業》の観念であろう。いまやそれは<組織>である前に、<市場>であることになる。企業は、人がそこで生まれ、そこで生活し、そこで死んでゆく「単位」なのではなく、共同の目的のために自由に結集し、従ってまた自由に解体しうる「契約集団」なのである。換言すれば、企業は社会にむかって開いた人間集団なのであって、閉鎖的な共同体なのではない。つまり、全員が<契約工>なのであって、「固定工」と固定工になれない「臨時工」・「社外工」との差別を内包するような人間集団であってはならないのである。ある企業 = 「単位」への就職が、その単位に属する住宅その他の福利諸施設の排他的な享受を意味し、その企業単位で運営される「労働保険」による負傷・疾病・死亡・出産・養老などの諸手当を受ける権利を発生させ、原則としてその「単位」から解雇されることのないという「伝統的な中国式企業」と、それは真向から対立する。

ハ) だからまた、そうした新しい《企業》はそれがその中で生存し発展してゆける培養基としての《社会》の新たな形成を絶対的な必要条件としている。社会保障をはじめとして各種の福祉施設の運営を可能な限り地域社会に移し、労働組合の基層組織を企業別から地域別に改組して、職業別の・また地域一般の標準賃金率決定の主体とし、企業内で処理しえなかった労働者の苦情処理を担当し、地域の公共団体と共同で職業紹介と職業訓練事業を運営する主体に育てあげることなどが、まっさきになされねばならないであろう。つまり《労働組合》は、真に自発的な賃金労働者の結社として、<労働市場>のコントロールを担うものとならなければならない。それは、共産党中央の意志を労働者大衆に伝える「上意下達の伝導ベルト」であることをやめて、全く逆に、社会の隅々で働く民衆の意志を企業経営者と中央・地方の政府や政党に伝える「下意上達型の伝導ベルト」に逆転させられねばならず、社会的視野をもったその識見が、各企業に働く労働組合員を通して、従業員代表大会の意向を左右するような実力をもった組織に成長させられねばならない。そうした労働組合のバックアップなしには、企業の「民主的管理」を担うものとして再建された〈従業員代表大会〉も、ありていにいって「傘」のようなものだ——企業の指導部にとって必要なときだけ開かれ、必要でないときは開かれな

い——といったカゲ口をたたかれる存在に再び後退するおそれがある。そして従業員代表組織の形骸化はとりも直さず、‘他人の労働を搾取する’資本主義的ないし官僚主義的企業の出現に道をひらくことになるだろう。

なおまた、ここにいう《労働組合》とは、広狭さまざまな職業別の組合——従って極限的には、あらゆる職業に門戸を開いた一般組合——であって、狭義の生産労働者だけの組織ではない。名称はどうであれ、企業の中に専門的に分化しているすべての職種をカバーする組織であって、経営管理者協会、技術者協会、専門管理職組合などといったものをも含んでいる。各企業は、企業内従業員のうちから管理職を選任してもよいが、これらの職業組織に依頼して、経験と実績のある専門家を招聘することもできることになるだろう。

ニ) 国家の役割で最も大切になるのは、上に論じた意味における《自らの労働力の所有》を一般的基礎とした所有体系を保証する《法》をつくり出し、これを執行することであろう。経済の領域での活動が進むべき方向については、「経済政策を価格、租税、融資、利率、為替レート、賃金などの経済槓杆を主として運用」する「指導的計画と市場調整」としてすでに正しく設定されている。といっても、上に言及したように自己の原理を明確に認識できれば、その「直接的」ないし「指令的」計画部分は、なお一層縮小させることができるであろう。その点にかかわって、ここで敢えて一言つけ加えるなら、いまとくに重要なのは、「市場調整」以前に、‘市場自体の機構的な形成・確立’を準備してゆく諸作業である。伝えられるような、就業にあたっての企業選択の自由化と失業保険制度の導入は、<労働市場>確立にとって画期的な前進であろうが、なお労働組合活動の自由化を促進する新たな立法もぜひ必要であろう。1982年憲法が1975年憲法の導入した「ストライキの自由」〔<罷工的自由>〕を削除したこと⁶⁰⁾も再検討を要することの1つであると思われる。なおまた、労働者が企業の資産に対して各自の持分をもつような‘人民的株式会社’が構想されることともなれば、彼らが必要に応じて自らの株式を処分できる‘人民的証券市場’の開設も早晚必至となるであろう。人々が職場を自らの意志で選択する自由を現実的なものとするためである。

(4) 念のためにいえば、以上に言及した諸点は、「現代化」の進展方向が指し示すと思われる原理的命題をアトランダムに多少とも演繹してみただけのことであって、これを即時にまた一挙的に実行する‘大躍進’を主張しようとするものでは決してない。趙紫陽が正し

く指摘しているように、中国の実状をふまえつつ、「改革は手さぐりで前進し、実践の過程で一步一步と経験をつみかさねていくほかはない…」⁶⁰⁾。またそうしたやり方を採ってきたからこそ、1978年以來の試行がここまでの成果を蓄積しえたのであろう。ただここで言いたかったのは、そうした経験的で部分的な試行の蓄積が、総体としてどのようなことを意味し、事態はどちらへ向っているのかという中間総括もまた決しておろそかにされてはなるまい、ということである。経済的実務の世界での負担が多少とも軽くなった〈党〉の出番もこうしたところにあるといえるのではないか。‘白い猫でも黒い猫でも、鼠をとる猫はよい猫だ’という鄧少平の言葉にある程度まで共感しながらも、なお‘鼠をもっともよくとる猫は何色の猫なのか’を知りたいと思うのである。

(1986.8.30)

注

- 1) 趙紫陽「第7次5ヵ年計画に関する報告」(1986年3月25日、第6期全人代第4回会議)。
- 2) G. W. Skinner, *Marketing and Social Structure in Rural China*, 1964, 65 [邦訳「中国農村の市場・社会構造」]。および、河地重蔵「毛沢東と現代中国」1972年。
- 3) 毛沢東「蘇聯《政治経済学》読書筆記」(1961—62年) [邦訳「毛沢東政治経済学を語る」1974年]。
- 4) 1975年1月17日制定、中華人民共和国憲法第7条。
- 5) 注3)に同じ。
- 6) 毛沢東「人民内部の矛盾の正しい処理の問題について」(1957年2月)。
- 7) 毛沢東「人民民主主義独裁について」(1949年7月)。
- 8) 毛沢東「十大関係について」(1956年4月)。
- 9) 毛沢東「農業協同化問題について」(1955年7月)。
- 10) 「紅旗」1958年第10期、2頁〔河地、上掲書122頁より引用〕。
なお、1966年5月7日の「林彪同志への手紙」(いわゆる‘5・7指示’)の中の大慶油田への言及も参照。
- 11) 注1)に同じ。
- 12) 具体的には、「指令的計画の適宜縮小、調節税の減免、減価償却率の引上げ、工場長(経理)責任側の改善、さまざまな形態の経済責任性の実施、企業の賃金・報奨制度と労働管理制度の改革など」が挙げられている〔注11)に同じ〕。
- 13) この経過の叙述は、日中経済協会「中国の企業管理制度とその改革の課題」〔1983年〕第1章による。
- 14) もっとも、《中国共産党工業企業基層組織活動条例》がどのようなものであるかは知りえていない。
- 15) 1954年、1975年の各憲法につぐ3つ目の「中華人民共和国憲法」(1978年3月5日)である。この後につくられた現行1982年憲法(1982年12月4日)の中では次のように言われている。「国营企業は、国家の統一的指導への服従と国家計画の全面的達成を前提として、法律の定める範囲内で経営管理の自主権を有する。国营企業は、法律の定めるところにより、従業員代表大会その他の形態を通じて民主的管理を実施する。」
- 16) 「工人日報」(1981年7月25日)特約評論員論文〔日中経済協会「中国の企業管理制度

とその改革の課題』1983年より引用)。ただし《行政》という語を「経営管理」と再訳した。

17) この種の制度の淵源は、1949年8月10日制定の「(華北地区) 国营・公営工場企業における工場管理委員会ならびに工場従業員〔労働者・職員〕代表会議設置に関する実施条例」にある〔1950年12月28日付の中央人民政府政務院の「指示」により追認〕。工場管理委員会〔a〕は、正・副工場長、技師長その他の生産責任者(5~17人)と、これと同数の労働者・職員の代表者によって組織され、「生産計画、業務経営、管理制度、生産組織、人事上の任免、賃金福利問題などについて討議決定し……点検し……成果を総括する」「工場企業内の統一指導権をもつ行政組織」である。工場従業員代表会議〔b〕〔200人以上の規模の工場において組織される〕は、生産班・グループなどを単位として選出された代表からなり、「管理委員会の報告を聞き、これを討議し、……点検し……批判と建議をおこなう権限をもつ」〔『中国労働法令集』国立国会図書館ならびに労働省大臣官房、1953年〕。

しかし第1次5ヵ年計画期に〈企業長単独責任制〉が採用されたことに従って、aは廃止され、bも有名無実化したという〔『中華人民共和国法規類の研究』第3章労働法(向山竜夫)、1965年〕。企業長単独責任制廃止と共につくり出された〈党委員会指導下の工場従業員代表大会制〉は1956年末に試行され、1957年中から全面的に実施されたといわれるが、その詳細は不明である。

18) 注3)に同じ。

19) 注8)に同じ。

20) 注7)に同じ。

21) 注3)に同じ。引用は「社会主義制度下の労働者の最大の権利……最も根本的な権利」について語った箇所からである。

22) 『紅旗』1958年第10期、2頁〔河地重蔵『毛沢東と現代中国』27頁より引用〕。「不正規」「農村作風」「遊撃習気」は、毛の提唱したいわゆる「三面紅旗」政策(1958年)——「社会主義建設の総路線」「人民公社」「大躍進」——への批判の言葉であるという。

23) 武漢『鋼九一三簡訊』第7期、「毛主席的一八点最新指示」。紅衛兵の編集になるが、1958年の発言であろうという〔河地、同上書同頁〕。

24) 毛沢東「軍隊の生産自給、あわせて整風、生産の二大運動の重要性について」(1945年

25) 注1)に同じ。

26) なお、従業員代表大会による「工場長免職の建議」と「処理」は、長一第7条にある。

27) 「中国労働組合同約」(1983年10月23日、第10回全国代表大会で採択)。

28) 同上

29) なお、企業組織体制の抜本的な再編を考える場合には、イ) 第2次国内革命戦争～抗日戦争期(1927～45年)の革命根拠地における公営企業で行われたという〈「3人団」指導制〉〔工場長、党支部書記、労働組合委員長、により構成。不一致の場合には、とりあえず工場長に決定権〕や、対日戦勝後人民中国成立までの時期(1946年49年)に採用された〈工場委員会制〉〔工場長(議長)以下の管理者たちと、従業員代表大会が選出した代表によって構成〕などの経験が参照に値すると思われる〔注13)第2章、32～33頁〕。

30) 注3)に同じ。

31) 「赤字欠損企業と薄利企業」の取扱い規定などについての紹介は省略する。

32) 日中経済協会「中国の財政・金融及び税制」〔1985年〕第1、3章。

33) 同上、第1章。

34) 王丙乾「1985年国家予算の執行状況と1986年度国家予算案についての報告」(1986年3月26日、第6期全人代第4回会議)。以下、このパラグラフの引用も同じ。

35) 政府は、留保利潤の企業内分配を規制するため、すでに「建築税徴収暫行弁法」(83年9月)および「国営企業奨励金税暫行規定」(84年6月)を公布している。前者は、従業員宿舎などへの使用の規制を考えている。

36) 注1)に同じ。

37) 同上。

38) 宋平「1986年度国民経済、社会発展計画案についての報告」(1986年3月26日、第6期全人代第4回会議)。

39) 「1955年中央財政法規匯編」。

40) 汪海波「中国の国有企業における賃金制度」〔「1985年日中経済シンポジウム 日中経済の課題——その理論と政策。中国側報告書」1985年、所収〕。

41) 注34)に同じ。

42) 日中経済協会「中国の企業管理制度とその改革の課題」〔1981年〕第4章。

- 43) 同上。
- 44) 注1) に同じ。
- 45) 注42) に同じ。
- 46) 以下、この項にひろい上げた諸事実は「臨時工・契約工制度に関する劉少奇の罪状記録（労働部紅色造反隊、労働部紅色職工革命造反隊、1967年1月1日）」の記述による。この記録の信憑性については、山本恒人の「資料解題」をみよ〔『文化大革命と現代中国Ⅰ（資料と解題）』アジア経済研究所、1982年〕。
- 47) 1952年8月「労働就業問題に関する決定」。1952年10月「失業労働者の処理に関する弁法」。ただし、引用文は必ずしも原典の文言通りではない。以下、注51) まで同様である。
- 48) 1957年1月12日「効果的に企業・事業単位での人員の増加を抑制し、労働者・職員を盲目的に雇用する現象を制止することに関する通知」。
- 49) 1963年7月12日「経常的な工作に従事する臨時工を長期工に転用する問題に関する通知」。
- 50) 1962年10月「国营企業が臨時工・臨時職員を使用することに関する暫行規定」。
- 51) 1965年3月10日「臨時工の使用と管理の改善に関する暫行規定」。
- 52) 朝日新聞、1986年8月16日。
- 53) 注45) は同じ。
- 54) 注1) に同じ。
- 55) 注46) に同じ。
- 56) 労働部調配局長 王鈞の1966年8月の「労働制度改革に関する初歩的意見」では、「既存の常用労働者を一步一步減少させ……」「……今後15年もしくはもう少し長い期間内に、……改革任務を基本的に達成できるであろう」と言っている〔同上〕。
- 57) 注3) に同じ。
- 58) 注46) に同じ。
- 59) 中西洋「《友愛主義》宣言——〈自由・平等・友愛〉の社会科学——」〔『世界』1981年2月〕、および同稿「マルクスにおける《所有》の概念——主に‘Grundrisse’を素材として——」〔『経済学論集』、49巻3号〕。
- 60) 1975年（1月17日）憲法第28条は、これに先行する建国後最初の1954年（9月20日）中華人民共和国憲法第87条の「……公民は、言論、出版、集会、結社、行進、示威の自由を有する。……」という文言中に、「……通信……罷工」（の自由）をつけ加え、 — 続く

1978年（3月5日）憲法第45条もこれを継承したが——、現行の1982年（12月4日）憲法第35条に至って、この付加部分は削除され、1954年憲法と同一のものに復帰した。因みに、1978年憲法が当該条項中に更につけ加えた「‘大鳴、大放、大弁論、大字報’を運用する権利」は、1980年9月に至って取消された。「社会主義民主を充分発揚し、社会主義法制を健全なものとし、安定団結の政治局面を維持し、社会主義現代化建設の順調な進行を保障するために……」というのである〔第5期全人代第3回会議、1980年9月10日〕。

61) 注1) に同じ。