

91-J-14

中国第二汽車製造廠〔第2自動車工場〕の「工資明細表」

——〈給料袋〉の国際比較：その7*——

中西 洋（東京大学）

庚 欣（北京師範大学）

1991年11月

*比較の7ケースは、現地調査を行った順に

1. Austin-Rover (Oxford, U.K.)
2. Fiat (Torino, Italia)
3. Daimler-Benz (Stuttgart, BRD.)
4. Peugeot (Paris, France)
5. 日産自動車(東京, 日本)
6. 現代(Hyundai)自動車(蔚山, 大韓民国)
7. 中国第二汽車製造廠(十堰, 中華人民共和国)

である。

〈凡 例〉

1. 用語の原義をそこなわないために、特定のターム、観念などはできるだけそのまま用い、原則として初出の場合のみ邦訳を付した。 例；「工資〔賃金〕」。
2. ただし、中国で今日用いられている「簡体字」は旧字体〔「繁体字」〕ないし日本の現行漢字に――とくに断らずに――戻している。 例；「工种」→「工種」。
3. 引用句〔文章〕は「 」で示し、意味上の同義句は“ ”で示した。「 」内の邦訳部分には当該の原語にアンダーラインを付した。 例；「…企業職工〔従業員〕…」。
4. 言葉を通常の名辞としてでなく、筆者の概念ないしキーワードとして使用する場合は〈 〉ないし《 》を用いた。 例；《賃金》、〈市場〉。

〈目 次〉

〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”

0. はじめに――調査経過と予備知識
 - 0-1. “第二汽”調査と報告書の取りまとめ経過
 - 0-2. “第二汽”の概況
1. 〈工資および獎金明細表〉のサンプル
2. 「工資…明細表」――第1の〈賃金）――
3. 「獎金…明細表」――第2の〈賃金）――
4. “企業福祉的「補貼」”――第3の〈賃金）――
5. “第二汽”の〈工資結構〉の概括
6. 〈国定工資標準表〉――〈賃金）水準のコントロール
7. 〈工效挂鈎システム〉――〈賃金）総額のコントロール
8. 〈工資構造〉と〈工資決定メカニズム〉――その現状と問題点――

〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”

中西 洋

〈給与明細書〉——あるいは“月給袋”——の国際比較というこの調査のテーマの設定は、理論的・実証的に、以下のような含意をもっている。

1. 調査の前提と眼目

まず前提としていえば、ここには、“われわれが自分の労働ないしはサービスの提供によって受けとる賃金、給料、給与ないし月給などと呼ばれる報酬は、近代このかたの社会の仕組みの最も基底的なカテゴリーである”という見方がある。つまり、賃金ないし給料は、自立した人間個々人が社会——自分以外の人たち——と結びつく接点をなすものとして、いわば、各人が社会人であることを確認する第一のアイデンティティであるというものの見方に立っている。しかし、《賃金》——以下では、この表現で給料、給与、月給などを代表させることにする——が近代的に成熟した諸社会にひろく見出される普遍的な事実であるということは、“《賃金》とは何か？”が明確に認識されているということとは別である。一見自明であるかのように思われるこの間に、一般的な回答を準備することは思いのほかむずかしい。

《賃金》とは、〈労働力〉の“売買”に際してその買い手から売り手に支払われる市場価格なのか、それとも〈労働力〉の“賃貸借”に際してその借り手から貸し手に支払われる使用料ないし賃借料なのか？あるいはまた、そもそもここで売買されたり賃貸借されたりするものは〈労働力〉なのか、それとも〈人間能力〉それ自体なのか？そして、その各々の場合に、“賃労働”はどのようなものと観念され、《賃金》はどのような諸要因によって決定されると考えられるのか？こうした疑問に成心なく答えようとするなら、われわれは、極めて近い文化伝統をもつ諸社会——例えば、近代の中枢地域を形造ったイタリア、イギリス、フランス、ドイツといった諸社会——の間でさえ、驚くほど大きな相異を見出すことになる。しかも、そのそれぞれの社会のなかでも、時の経過のうちにその《賃金》観はこれまた驚くほど大きな変容を遂げることを見出すのである。この点の論理的な吟味は、別稿「賃金の一般理論のために」*で試みたので繰り

返さないが、ここで強調したいのは、“この〈給与明細書〉の調査は、〈給与〉ないし《賃金》というものはすでに原理的にわかっていると考えるとその“明細”をみようとするものではなく、全く逆に、給与の明細を究明したあとではじめて、〈給与〉ないし《賃金》とは何かということに確かな答えを発見できるのではないか”と考えていることである。そしてそれが何であるかを言いたとき、われわれはその〈給与〉ないし《賃金》を自己のアイデンティティ・カードとして保持する私や私の隣人、つまりは〈個人〉と〈社会〉とが何であるかを明確に語りうることになるだろうと期待しているのである。

2. 調査の視点と方法

調査の背後にあるこのような理論的関心は、必然的に調査対象へのアプローチを“個人主義的”にする。むろん〈個人〉は社会人である以上、〈社会〉の一員であって、ほとんど全面的に“社会によって規定されている”のであるが、にもかかわらず、ここでは“私の労働と生活にとって、この社会はどのようにかかっているのか”という視角から対象を観察しようとしている。現代の労使関係構造はどの社会においても、多かれ少なかれ——国家機関をも含めて——“集団主義的”なのであるから、この視角へのこだわりは“近代”の原理的視点から“現代”の現実をとらえ返そうとするものだとみられてもよい。

〈給与明細書〉のサンプルの入手については、それ故、その姓名を特定できる文字通り個人の“所有物”であることにこだわり、あらかじめ代表性をもつようにつくられたモデルないし統計的平均値は——必要にせまられた場合のほかは——補助的にしか使わなかった。このある意味でプリミティブな観察法は当然に限界をももつが、ここで企図している“定性分析”的手法にとってのメリットは大きい。というのも、〈給与明細書〉に表示された各アイテムの数値の計算根拠と手続きを厳密に特定できるし、また推定された計算式と数値が正確に一致しないときには、そのよって来る理由の究明に進むことが可能になるからである。“おおよそこのような《賃金》構造である”というようなあいまいな解説を拒むには、このアプローチしかない。

3. 調査対象の特定

とはいえ、国際比較のためには、調査対象の等質性が可能なかぎり確保される

ことが望ましいのはいうまでもない。この点を意識して、対象は、それぞれの国の最も代表的な自動車製造企業で働いている従業員に特定した。“最も代表的な”というとき強く考慮されたのは、(1)他国資本との合併企業でないこと、(2)国営ないし公営企業でないこと [ただし、中国は例外とする]、の2点である。調査サンプルは、それぞれの企業の従業員について、最小限2例、“労働者”即ち現場作業職のもの（ブルーカラー）と、“職員”（ホワイトカラー）のものを採ることとした。

4. 調査の範囲

調査対象は、以下に示す7つの国から各1企業を選定した。7つの国に限定したことは、消極的にいえば時間と経費の制約によるといってもよいが、多ければ多いほどよいというものでもあるまい。積極的にいえば、(i)社会文化史的にみて、近・現代世界の形成にポジティブで個性的な貢献を果たした代表的な国として、イギリス、ドイツ、フランス、イタリアの4国を選び、(ii)これら西ヨーロッパ諸国とおそらく極めて対照的な性格を示すであろう東アジアの3国、即ち日本、韓国、中国、を意図的に選び出したのである。いま1歩踏み込んでいえば、ここには、“近代社会”を分析する尺度が西ヨーロッパに求められることは当然であるとしても、“現代社会”のそれに関してはもはやそうはいえまい、もし日本でこれを行おうとすれば、東アジアにいまひとつの観測点を設けることが自然であろう、という見方がある。

5. 調査の経過と分析手続き

調査は、1989年3月から1991年5月にかけて、中西が以下の各企業とそこで働いている労働者・職員を訪問し、資料蒐集とインタビューを行った結果を、第一次的な素材としている。

1989年3～7月

- (1) Austin-Rover社 (イギリス・Oxford)
- (2) Fiat社 (イタリア・Torino)
- (3) Daimler-Benz社 (ドイツ・Stuttgart)
- (4) Peugeot社 (フランス・Paris)

1990年8～10月

(5) 日産自動車会社 (日本・東京)

(6) 現代自動車会社 (韓国・蔚山)

1991年5月

(7) 中国第二汽車製造廠 (中国・十堰)

以上によって蒐集した資料は、それぞれの国の専門的研究者各1名の協力をえて整理・分析し、必要な場合には補足調査を行いつつ、まず各国別に報告書にとりまとめる。もともと集めえた素材にもバラエティがあり、究明すべき論点も国別にさまざまであろうから、この段階の報告書に画一的なスタイルを強要することは避けた方がよいであろう。こうしてつくられた7本の独立論文すべてが出そろったところで、それらを総合する比較分析のための試論を調査参加者各自がつくり、それをもちよって、最終的な取りまとめを行うことにしたい。

* 『社会政策研究の方法と領域』(啓文社 1991年)

0. はじめに——調査経過と予備知識

0-1. “第二汽”調査と報告書の取りまとめ経過

0-1-1. この報告書は、冒頭に掲げた「〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”に基づき、その一環として、「中国第二汽車製造廠〔中国第二自動車工場〕」〔“第二汽”〕に即して〈賃金〉決定のメカニズムの実体を調査したものである。

現地調査は（イ）1991年2月、中西が庚の助言を得つつ設計し、（ロ）同年3月15日中国労働部工資司の賛同と協力の確認を得て、（ハ）同年5月3日から11日にかけて、中西が、

- ①中国労働部工資司（北京）
- ②中国汽車工業總公司人事労働部（北京）
- ③中国第二汽車製造廠労働工資処（十堰）

を訪問し、聴取り調査と資料蒐集を行うという手順で遂行された。また、この調査の合間を見て、④中国労働部工資司および同労働部工資研究所の方々と“中国の〈賃金〉制度の現状について”意見交換を行い、⑤北京師範大学経済系の3人の教授の方々を訪問して調査につき助言をいただき、更に⑥帰国の途上、上海市労働部の担当官からも補足的な聴取りを行う機会を得た。

こうした現地調査によって得られた情報と資料は、同年5月から9月にかけての中西と庚の6回の研究会で解説・整理され、不明確な事実と論点については、労働部工資司および第二汽労働処に対して文書による質問を行い、それぞれ回答を得た。

報告書の作製は、中西が草稿を起草し、庚が意見を述べるとともに補訂のための資料を加え、中西が最終的な仕上げを行った。

0-1-2. 本調査は、大勢の方々の深いご理解と暖かいご助力によって支えられた。調査の企画段階で給与明細書のサンプルを提供して下さり、文献の翻訳をして下さった李二敏（東京大学大学院院生）さん；調査の実施を許して下さり、全面的な協力を惜しまれなかった中国労働部工資司の閃淳昌司長、劉杰三副司長、汪志洪副処長、労働部政策法規司の胡曉義処長、労働部工資研究所 魯士海（科研組織負責人）さんをはじめとする労働部の多くのかたがた；中国汽車工業總公司人事労働部の姜渭明第一副經理、許沛倫（経済師）さん、同工資国際合作部 馬西俊（助理翻訳）さんほかの“中汽公司”の方々；中国第二汽車製造廠の李樹興副廠長、同廠労働工資処 胡永福副処長、吳新元副処長、譚遂秋工資科長をはじめとする大勢の“第二汽”従業員の皆さんに厚くお礼を申し上げたい。また、北京

での調査の前半部の通訳を担当して下さった労働部労働保護科学研究所の梁志剛副主任、北京での後半部と“第二汽”での調査を通訳すると共に、旅程のすべてに渡って面倒を見て下さった尹輝（項目官員）さんのご尽力に深く感謝したい。

北京師範大学経済系の程樹禮教授（系主任）、朱元珍教授、楊春明講師（系主任助理）のおもてなしもまた忘れ難い思い出である。とくに朱教授が編纂にあられた大部の書物、『経済体制改革手冊』（1987年）『同（統一）』（1989年）のご寄贈をいただいたことは、この調査の背景をなす中国経済改革の経過の法規・通達面からの裏付けを得た点で大きな収穫であった。

なお特に、労働部の汪志洪副処長、第二汽の胡永福副処長のお2人は、北京、十堰両地での調査に対して、責任者として終始辛抱強く対応して下さったばかりでなく、後の文書による補足調査にも時間をさいて親切な回答を寄せて下さった。なお少なからぬ誤りを残すことを恐れながらも、ともかくもこのような形で報告書を取りまとめたのは、お2人のご助力によるところが大きい。

最後に、しかし最小にではなく、お礼を申し上げたいのは、隅谷三喜男東京大学名誉教授がこの調査実施について中国労働部長と悦光昭労働部特約顧問に推薦状を書いて下さり、悦さんからは“第二汽”朱労働工資処長にあてた紹介状をいただいたことである。この両大先輩のご厚情は、不案内な土地でいささか無謀な工場調査に乗り出した1人の研究者にとって限りない励ましであった。

0-2. “第二汽”の概観

この調査の主題に立ち入るに先立って、研究対象である「中国第二汽車製造廠」〔“第二汽”〕についての若干の予備的情報を提示しておこう。

0-2-1. “第二汽”は中国湖北省の西北端、十堰市（Shiyan City）——武漢市から西北西約550 km——に位置する。といっても、この地は、“第二汽”の設立が始まった1969年9月にはわずかに人口300人台の小手工業町であったという。1975年生産を開始、年ごとに拡張を続けて現在86車種、年産140,000台に達し、中国最大の生産規模を誇ることになった。その主力をなす中型5トントラック「東風」＝「AEOLUS〔“風神”〕」〔附図—1〕は国内で一流車として特に評判が良いばかりでなく、フィリピン、バングラデシュ、クエートなど、海外への輸出も始められている。十堰市はそれと共に拡大し、現在人口約350,000人を擁する近代的な工業都市となった。

0-2-2. 中国自動車工業の発祥は、1953年ソ連の援助によって着工し、1956年

附圖一 1



中国第二自動車製造工場の「東風」マーク自動車組み立てライン

附圖一 2

第二汽車製造廠全國技術服務（中心）站
Distribution of SAW's Service Stations (Centers)

分布示意圖

(1988年9月末)



- 技術服務站
Service station
- ▲ 技術服務中心和代理“三包”服務站
Service center and "three warranties" agency

に操業を開始した中国第一自動車工場にさかのぼる。中型トラック（「解放」）3万台／年を目標とする設計であったという。これを起点に、50年代末から60年代初には、各地の部品工場を土台に南京、上海、北京、済南に自動車工場を作ったが、ロット生産で年産数千台の規模に止まっている。それ故、60年代末の“第二汽”の設立決定〔3車種；3万台／年の設計〕は、一一多分に国防的見地からのものであるが一一中国が自力で本格的な国産自動車の製造を企図した一大劃機なのであった。このとき“第二汽”と同時に計画された新工場が四川、陝西の両工場であったことから知られるように、すべて内陸の交通不便な奥地が選ばれたのは、毛沢東が掲げた当時の軍事戦略に規定されていたのである。その後、経済改革期に入って、1982年以降各地に散在する自動車工場の統合整理方針が打ち出され、全国の工場は9公司1グループに集約されるが、“第二汽”はこの動きに先駆けて、1981年「東風汽車工業連営公司」〔“東風連営公司”〕を設立している。しかし、自動車工業が中国全産業の中で、戦略的産業と位置づけられたのは1985年、第7次5カ年計画（1986～1990年）開始にあたってであり、重点的投資が行われ、車種の多様化が図られる中で、1987年更に乗用車生産の加速化が決定され、東風汽車工業連営公司（“第二汽”）は、解放汽車工業連営公司（“第一汽”）および上海大衆汽車有限公司と並んで“3大乗用車生産基地”の1つに指定された。この決定に従って、“第二汽”は現在、武漢市にフランス Peugeot 社と合弁の乗用車工場の新設を計画中〔10～30万台／年〕である。

0-2-3. “東風連営公司”は、上述のように、“第二汽”の「效益」を向上させるために始められたのではなく、広く全国各地に分布する大小様々な企業が相互に補いあって全体の利益を図ることを企図したものであるが、“第二汽”の生産能力の拡大のためにも益するところが少なくなかった。現在28省（市区）に分布する306社から成り、第二汽のほか、第1グループをなす中心的企業は11社（原材料・部品供給、生産、販売協力）；第2グループをなす企業38社（投資をして、重要部品を作ってもらう）、第3グループとしてのその他の協力工場256社がある。“連営”総体の従業員数約30万人、固定資産62億元、設備6.9万台、年間販売高90億元である。

0-2-4. “第二汽”のみで見ると、従業員数81,000人、固定資産32億元、設備3万台〔うち生産設備16,000台〕、生産ライン650〔うち自動化157ライン〕、工場建築面積388,000m²、生産車は2.5～8.0トントラック、第7次5カ年計画（1985～90年）期の実績は、実現税利39.34億元、上納税利20.63億元であった。サーヴィス・ステーションは全国的に展開しており〔附図一2〕、1990年の年間販売高

45億元、である。

“第二汽”の組織編成は56処・室、35専門分「廠〔工場〕」から成る〔附図—3：分工場は市中心部、南北8km,東西15kmの範囲に分布している〕。特徴的なことは——他の大企業でも多かれ少なかれ同様であるが、——企業の管轄範囲が“社会職能”をも含んでいる点である。例えば、道路管理——市内主要道路は見事に舗装されている——、鉄道管理、公教育機関——従業員のために幼稚園から高校まで5つの学校を経営している——、病院（5つ）などの独自経営である。十堰市は一般行政、治安のほか、生活必需品供給をその任務とするが、力不足のため、“第二汽”も独自の商店、副食品工場、養鶏場を経営しており、全従業員の約35%は非生産部門の就業者である。即ち81,000人のうち、(1)約1.5~2万人—直接的自動車生産、(2)約3万人—修理・設備・建設など生産関連サービス、(3)約3万人—病院、学校およびその他の生活関連サービス、である。

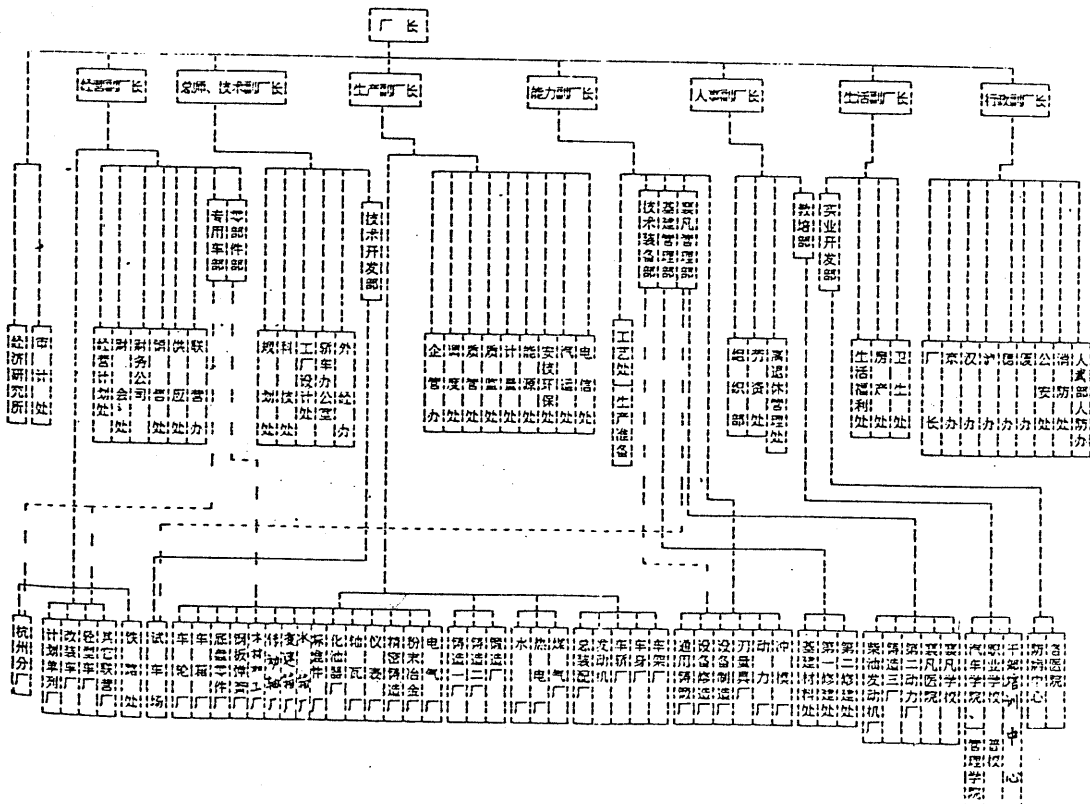
以上の他、“第二汽”の管轄下にあるものとして、第二汽が独立採算の集団所有制企業として作った「開発公司」〔従業員13,000人〕がある。また5年前に「柴油車（ディーゼル車）」を開発するため襄陽市〔十堰市の東方200km〕につくった新工場も管理下にある。

0-2-5. “第二汽”の自動車総組立ラインは2本、タクト・タイムは2.5分、8時間2交代制で日産440台；内製率は70%で金属材料・部品はほぼすべて国産；外注率30%、そのうちガラス、タイヤ、電装部品は外注であり、かなりの部分は輸入品である。

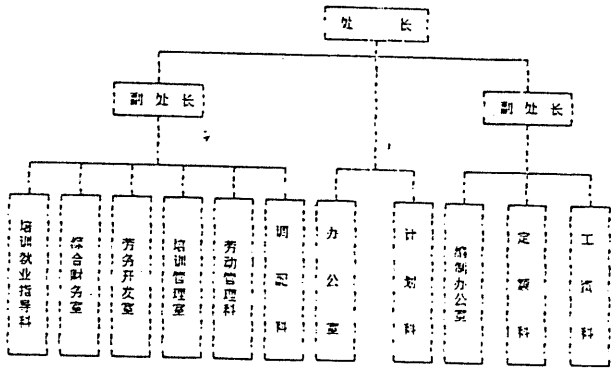
0-2-6. “第二汽”の上部管理機関は、生産その他の一般計画は国务院、財務は財政部、人事・賃金は労働部の直接指導下にあるが、1990年4月「中国汽車工業総公司」〔“中汽公司”〕が設立され、全国の大中型企業〔207カ所、62万労働者、生産占有率80%〕のうち3大企業グループ——第1自動車グループ、第2自動車グループ、重型自動車グループ——に属する37企業、30万労働者、生産占有率50%の企業活動を監督することになった。

“第二汽”の人事については、「廠長〔工場長〕」および「党委書記」は共産党中央組織部・中央政府人事部による任命、「副廠長」クラスは“中汽公司”の指名、分「廠長」以下は“第二汽”の独自決定であり、工場党委員会は「廠長」の推薦権を持っている〔“党政分流”は不完全〕。「幹部」〔大学・高専卒〕は形式上は中央人事部の採用であるが、実質は企業⇔学校レベルでの相対選択である。企業間協議による幹部の転任も可能である。「工人」は労働部の管轄下にあり、1986年以降の採用は「合同工〔契約工〕」制によることになった。第二汽

第二汽车制造厂



劳动工资处



「合同工」の契約期間は一般には10年間である。

1. 〈工資および獎金明細表〉のサンプル

1-1. まずはじめに、「中国第二汽車製造廠」〔…以下“第二汽”と略す〕で働いている3人の「職工工資支付明細表」を掲げよう〔表-1(a)〕。ここで「職工」とはいわゆる職員（ホワイトカラー）と現場労働者（ブルーカラー）の総称であり、“従業員”の意味である。この調査で入手しえた「工資明細表」は20例ある¹⁾が、すべて「標準部品工場管理科」所属のものであって、この集団〔附表-1として掲げる〕をもって“第二汽”の従業員を代表する母集団とみなすわけにはいかない。必要に応じて議論の中に取り込むことにしよう。

ここでその中から特に以下の3名を抜き出したのは、（イ）今日の中国社会に一般的な職業ないし身分階層として「幹部〔幹部〕」と「工人〔労働者〕」の2大区分があり、工場にも「企業幹部」と「企業工人」があること、しかし、（ロ）1986年7月以降は新たに「合同工」〔契約労働者〕のカテゴリーが設定され——新規雇入れの「工人」はこれ以降すべてこのカテゴリーに入る——、従来からの「企業幹部」と「企業工人」はこれと区別して「固定工」〔終身従業員〕と呼ばれることになったからである。²⁾

①—「企業幹部」

「職務」は「付科長〔副科長〕」；「職稱」は「工程師〔技師〕」。

1942年4月生まれ（男）；「學歷」は中等専門学校；「参加工作時間〔就業開始時点〕」は1963年6月；「第二汽工作時間〔第二自動車就職時点〕」は1968年7月である。

②—「企業工人」

「工種」は「冷鍛」工；「職稱」—なし。1949年9月生まれ（男）；「學歷」は初等中学校；「参加工作時間」は1968年9月；「第二汽工作時間」は1971年1月である。

③—「合同制工人」

「工種」は「滾絲」工；「職稱」—なし。1967年7月生まれ（女）；「學歷」は高等中学校；「参加工作時間」は1985年10月；「第二汽工作時間」は1985年10月である。

表一 1 (a) 第二自動車の「職工工資支払明細表」* (1991年5月分)

④

氏名	月																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
0184	基本 工資	264.00	2.40	1.80	5.00	7.00	25.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	12.50	315.80	91.00	0.00	0.00	2.00	23.00	0.00	0.00	7.00	346.20
	特別 工資																						
	賞与 支給																						
	退職 給付																						
	健康 保険																						
	厚生 年金																						
	雇用 保険																						
	労災 保険																						
	所得税 控除																						
	合計																						

⑤

氏名	月																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1783	基本 工資	199.00	9.00	7.00	2.30	6.00	23.00	3.20	46.82	-2.00	0.00	0.00	12.50	302.82	91.00	0.00	0.70	123.00	0.00	0.00	5.00	339.12	
	特別 工資																						
	賞与 支給																						
	退職 給付																						
	健康 保険																						
	厚生 年金																						
	雇用 保険																						
	労災 保険																						
	所得税 控除																						
	合計																						

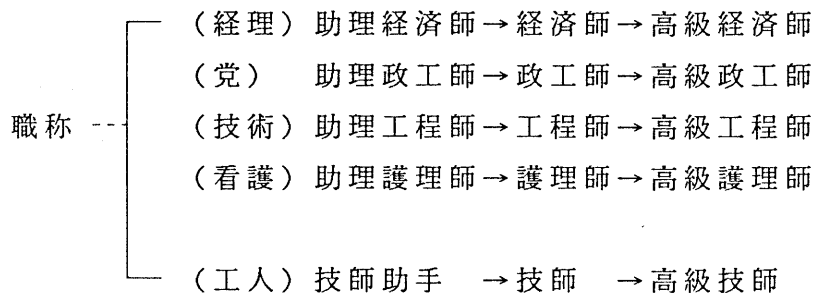
⑥

氏名	月																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
2125	基本 工資	140.80	6.00	5.00	4.00	7.00	7.00	0.00	6.00	0.00	0.00	0.00	12.50	169.30	91.00	0.00	0.00	5.00	23.00	0.00	0.00	5.00	173.30
	特別 工資																						
	賞与 支給																						
	退職 給付																						
	健康 保険																						
	厚生 年金																						
	雇用 保険																						
	労災 保険																						
	所得税 控除																						
	合計																						

* サンプル ④ の各項目の上部にふった通し番号 (ルビ...1~23) は、引用者のものである。

各人についての履歴と第二汽内での地位については、調査時点〔1991年5月〕での「職工工資卡片〔従業員賃金カード〕」〔「固定職工」「合同制職工」別にフォームはやや異なる…詳しくは後述〕から転写したのであるが、ここでとりあえず注記したい点が3つある。その第1は、原表上の現職の欄は「工種（職務）」とあり、工人については「工種」、幹部については「職務」というようにタームが使い分けられていることである。第2は、これに続いて「職稱／批准時間」の欄があるが、この職稱は誰もがもつものではない。第二汽でのいわば企業内“身分”ないしは“資格”である。第3は、㊸のポストについてであるが、彼の現職は「班長」であるのに、入職以来の「工種」である「冷鍛」の記入があるだけで、彼の「工資片」中に「班長」任命のいかなる記事もないことである。こうした各人のいわば肩書きについて知りうる限りを整理して示せば以下のようになる。

職務（幹部）……廠長・総工師・科長・車間主任・班主任
 工種（工人）……〔班長〕・……………



1-2. ともあれ、表-1 (a)の3枚の「工資…明細表」の形式についてまず注目すべきことは、上述のような3つの身分的階層の存在にもかかわらず、「明細表」のフォームには何の相異もないことである。また、この表は、2部複写式で打出され、末尾の「領款簽章」欄に捺印して1部が本人の手に渡る方式になっており、その限りでは他の諸国のものと特に違ったところがあるわけではない。

1-3. しかし、第二汽の《賃金》制度に特徴的なことは——といっても、この企業に独自のというのではなく、今日の中国の大方の企業に共通なものであるが——、〈給与明細表〉がこの「工資…明細表」で終わっているのではなく、いわば第2の〈給与明細表〉としての「獎金および各種津貼發放明細表」が存在することである〔表-1 (b)〕。ここに「…各種津貼…」とあるが、表-1 (a)と対照すれば明らかなように、すでに「工資…明細表」にも各種の「津貼」「補貼」などが入っているのであるから、2枚目の表の肝要な点は、何よりもそれが「獎金…明細

表-1 (b) 第二自動車の「獎金及各種津貼發放明細表」*

〔標準部品工場管理科；1991年5月分〕

	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
姓名	獎金	加班費	夜餐	崗位津貼	崗齡津貼	班長津貼	班主任津貼	衛生津貼	回民補貼	合計	簽名
①	19.00元									19.00元	
②	38.00元		6.00元		12.00元	7.00元				63.00元	
③	38.00元				5.00元					43.00元	

* 標準部品分工場管理科〔約20名〕全員で1枚の表になっている。

表」であるということであろう。

ともあれ、第二汽の従業員はすべて毎月2回《賃金》を——第1回の「工資…」はその月の10日、第2回の「獎金…」は月末に——受けとる仕組みになっている。そして、ここで極めて特徴的なことは、第2の「獎金…明細表」は——表—1(b)にはここでのサンプルにとった3人の部分のみを抄録したのであるが——1職場1枚〔この事例では標準部品〔分〕工場管理科〕の表であって、各個人にお金と一緒に渡すことはできない形のものだという点である。各人は最終欄〔「簽名」にサインをして「合計」欄の金額だけを受けとるのである。これは“支払項目も限られているし、金額も少ないから”というのが担当者の説明であったが、おそらくそうであるだけではなく、基本的に「工資」と「獎金」の性格が異なることに由来すると考えねばなるまい。

1-4. 〈給与明細表〉は以上の2枚であるが、〈賃金〉の意味を、各人が受けとる貨幣額に限定せず、何らかの物的な報酬をも含めて考えるとすれば、第二汽にはいま1つの報酬部分、上にみたものを第1、第2の部分とすれば、いわば第3の〈賃金〉としての“福祉的補助”——主として非貨幣的な給与——があり、その一部には「暗補」といわれるものをも含んでいる。もちろん、他の国でもこうした性格の補助ないしフリンジ・ベネフィットなどが皆無だとはいえないであろうが、第二汽ではこの第3の部分の“補助”の総額は、金額に換算すれば第1、第2の“貨幣賃金”額を上まわる程大きいというのである。

以下では、順次に上に概観した3つの部分から成る——といっても、第3の部分の大きさを正確に確定することは不可能に近いが——第二汽の〈賃金〉の内容を確定してゆこう。

2. 「工資…明細表」——第1の〈賃金〉——

2-1. 「工資明細表」の中の各項目の究明に先だって、この表の構成形式に極めて特異なことが2点あることに触れておきたい。

2-1-1. その第1は、表の内部が3部分からなる加減計算となっている点である。即ち、表—1(a)は、

(i)「基本工資」→「效益工資」(ルビ番号、1~13)。

(ii) 「応発工資〔支給すべき賃金〕総額」(14)

(iii) 「各種扣款〔控除項目〕」(15～19)

(iv) 「洗理豆菜(費)」→「書報費」(20～22)

(v) 「実発工資〔実際に支給される賃金〕総額」(23)

即ち、(i) - (iii) + (iv) = (v)となっており、通常考えられる(支給各項目合計) (i + iv) - (控除各項目合計) (iii) = 支払賃金(v)という形式とは異なっている。この点は、しかも、中国の企業一般にみられるものでもない。対照のために、中国第一汽車製造廠〔中国第一自動車工場(長春)の従業員の“工資明細表”のサンプルを例示しよう〔表-2〕。「応発」工資(330.80元)までが加算——この中には例えば「洗理」費(6.50元)が含まれる——であり、以下の各項を差引いて「実発」工資(290.58元)となっている。第二汽「工資明細表」の3部構成は、それ故、偶々のものでなく、意図的にそうあるべきものとして作られていると理解する必要がある。やや読み込んでいえば、そこには《賃金》の基幹部分と附加部分についての第二汽なりの“理論”があると考えられなくもない。例えば、第二汽のフォームの中で「扣事假〔私事欠勤控除〕」(11)と「扣病假〔病氣欠勤控除〕」(12)は、上記の分類の(i)に属し、「応発工資総額」(14) = (ii)で処理済みとなるが、第一汽のフォームでの「病假」と「事假」は、それが減算の項目であるという形式的な理由だけから、「応発」工資のあとにおかれることになっているという違いがある。

とはいえ、第二汽の(iv)部分(20, 21, 22)の(i)からの区別には、実は、より現実的なそして説得的な理由がある。第二汽はこの(iv)部分の支払いの「来源〔原資〕」を、正規の——法規上の企業主である中央政府公認の——「^{コスト}成本工資」からではなく、第二汽の各年度の留保利潤の一部である「福祉基金」に求めているのである。この基金は本来は「工資」に分配することを予想しないものであるから、第二汽はこの便法をもって従業員全体の“賃金”の積み増しを行っているのである。この点は企業主である中央政府〔財政部・労働部〕による「企業工資総額」の〔企業〕「経済效益」へのリンク制にかかわることであって、その仕組みについては後述する〔本稿7.〕。

2-1-2. 表の構成形式の特異点の第2は、第1の点で指摘した「明細表」の理論的・現実的両側面におそらく関連していると思われるのであるが、表の第2項「工種粮貼〔職種別食料手当〕」(2)が「応発工資総額」(14)の中に加算されていないこと；しかし、「実発工資総額」(23)の計算の中には入っていることである。この「工種粮貼」は、過去の手当の残滓というのではなく、現行の手当としてすべての従業員に支払われており、「基本工資」(1)に次ぐというその場所的序列か

表-2 中国第一汽車製造廠（長春）の“工資明細表”のサンプリング
 [(1991年5月分)]

工資	228.60	浮動	13.00	車賃	43.00	工賃	16.00	副業	38.50	洗理	6.50	煤炭	1.80	保健	0.00	夜餐	0.00	車補	0.00	衛生	0.00	社費	0.00	應賃	338.80	病假	0.00	事假	0.00	房賃	8.97	保育	0.00	借取	0.00	儲蓄	38.00	汇款	0.00	会費	1.25	国券	0.00	捐款	0.00	実収	290.58	日額	1991.5
----	--------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	--------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	-------	----	------	----	------	----	------	----	------	----	--------	----	--------

注) この“工資明細表”の入手については、陳晋氏（東京大学大学院経済学研究所）の協力に負っている。

らしても積極的な意味をもつものであろうから、この計算方式は異様である。第二汽が独自に打出した新手当であって、中央政府未公認のため、その「来源」は「福祉基金」によっているとさしあたり推定するしかない。

2-2. 以下、各“賃金”項目を順を追って解説しよう。

2-2-(1) 「基本工資」

イ) 文字通り“基本賃金”であり、この呼称は、第二汽の創業(1969年)以来使われてきた。そして1970年代前半期までは、實質的にそれが「工資」のすべてであった。しかし、1980年代に入って企業レベルでの「浮動工資」の附加が許容されるようになって事情は変わった。とくに1985年初頭からの賃金制度改革によって新しい統一的な国定「工資標準」表が制定されると、それまでの「基本工資」は「原基本工資」と呼びかえざるをえなくなり、次いでその名称自身が「工資卡片」上から消えてしまう。「標準工資」というタームがこれにとって代わったのである。この変遷を裏付けるために、とりあえずサンプル[Ⓐ]についての第二汽における「工資卡片」のフォームの変遷を表示しよう〔表-3(a), (b), (c), (d), (e)〕。

しかし、いまや国定の「標準工資」とともに、それに附加される企業決定の「工資」が出てきたのであるから、これらを合わせたものの呼び名もまた当然に必要となる。「工資卡片」上には明示されないこの合計額——あえていえば「標準工資」その他の「小計」額——が改めて「基本工資」と称されるようになったのである。

要するに、現在の第二汽の「工資明細表」の「基本工資」とは、

- i. 「標準工資」
- ii. 「廠内浮動昇級(工資)」
- iii. 「知識分子浮動昇級(工資)」
- iv. 「艱苦地区〔僻地〕浮動昇級(工資)」

の合計なのである。

ロ) ここで「浮動工資」(ii~iv)が「標準工資」と区別されるのは、各人の「標準工資」の決定およびその変更はすべて中央政府労働部の承認を要するのに対して、「浮動昇級」は1985年以降の「工效掛鈎〔賃金と効益との結合〕」システム——その仕組みについては後述する——にもとづいて算定された「企業留利〔企業内留保利潤〕」の一部である「奨励基金」を「来源」として、企業が独自の決定しうる昇級であるからである。前者は企業の「效益」〔効率と利益〕の

表一3 (a) (b) (c) (d) (e) サンプル ④ の「工資卡片」の変遷

(a) 工資卡片

姓名	孫德志	性别	男
出生年月	1922.12.14	籍貫	山東烟台
政治面貌	团员	文化程度	初中
参加工作年月	1942.12.14	参加工作单位	烟台电话局
工种	线路工	工资类别	计时工资
工资标准	12.00	工资计算方法	按月计发
工资支付日期	每月15日	工资支付地点	烟台电话局
工资支付金额	12.00	工资支付币种	人民币
工资支付凭证	工资单	工资支付凭证编号	12345
工资支付凭证日期	1942.12.15	工资支付凭证地点	烟台电话局
工资支付凭证金额	12.00	工资支付凭证币种	人民币
工资支付凭证凭证	工资单	工资支付凭证凭证编号	12345
工资支付凭证日期	1942.12.15	工资支付凭证凭证地点	烟台电话局
工资支付凭证凭证金额	12.00	工资支付凭证凭证币种	人民币

(b) 工資卡片

姓名	孫德志	性别	男
出生年月	1922.12.14	籍貫	山東烟台
政治面貌	团员	文化程度	初中
参加工作年月	1942.12.14	参加工作单位	烟台电话局
工种	线路工	工资类别	计时工资
工资标准	12.00	工资计算方法	按月计发
工资支付日期	每月15日	工资支付地点	烟台电话局
工资支付金额	12.00	工资支付币种	人民币
工资支付凭证	工资单	工资支付凭证编号	12345
工资支付凭证日期	1942.12.15	工资支付凭证凭证地点	烟台电话局
工资支付凭证凭证金额	12.00	工资支付凭证凭证币种	人民币

(c) 职工工资卡片

姓名	孫德志	性别	男
出生年月	1922.12.14	籍貫	山東烟台
政治面貌	团员	文化程度	初中
参加工作年月	1942.12.14	参加工作单位	烟台电话局
工种	线路工	工资类别	计时工资
工资标准	12.00	工资计算方法	按月计发
工资支付日期	每月15日	工资支付地点	烟台电话局
工资支付金额	12.00	工资支付币种	人民币
工资支付凭证	工资单	工资支付凭证编号	12345
工资支付凭证日期	1942.12.15	工资支付凭证凭证地点	烟台电话局
工资支付凭证凭证金额	12.00	工资支付凭证凭证币种	人民币

(d) 职工工资卡片

姓名	孫德志	性别	男
出生年月	1922.12.14	籍貫	山東烟台
政治面貌	团员	文化程度	初中
参加工作年月	1942.12.14	参加工作单位	烟台电话局
工种	线路工	工资类别	计时工资
工资标准	12.00	工资计算方法	按月计发
工资支付日期	每月15日	工资支付地点	烟台电话局
工资支付金额	12.00	工资支付币种	人民币
工资支付凭证	工资单	工资支付凭证编号	12345
工资支付凭证日期	1942.12.15	工资支付凭证凭证地点	烟台电话局
工资支付凭证凭证金额	12.00	工资支付凭证凭证币种	人民币

(e) 固定职工工资卡片

姓名	孫德志	性别	男
出生年月	1922.12.14	籍貫	山東烟台
政治面貌	团员	文化程度	初中
参加工作年月	1942.12.14	参加工作单位	烟台电话局
工种	线路工	工资类别	计时工资
工资标准	12.00	工资计算方法	按月计发
工资支付日期	每月15日	工资支付地点	烟台电话局
工资支付金额	12.00	工资支付币种	人民币
工资支付凭证	工资单	工资支付凭证编号	12345
工资支付凭证日期	1942.12.15	工资支付凭证凭证地点	烟台电话局
工资支付凭证凭证金额	12.00	工资支付凭证凭证币种	人民币

注) (e) に続いては現時点で使用中的 (f) がくることになって、それで全てであるが、(e)、(f) のフォームは同じである。(f) はのちの表-5 ④ として提出する。

如何と関係なく各人に保証された“賃金”であるが、後者は企業が然るべき「效益」を挙げ続ける限りで支払われうる「浮動」的な“賃金”なのである。

両者の区別の意味は、しかし、そればかりではない。個々の労働者にとってみれば、現に働いている企業から離れたとき、この区別は極めて大きなものとして顕在化する。もし第二汽から他企業に転職するとすれば、彼もしくは彼女が新職場で保証されるのは“浮動昇給”分を取り去った国定の「標準工資」でしかないし、また「退休養老金〔定年退職養老金〕」や「待業救済金〔失業保険金〕」のように、「社会保険制度」として市ないし省の「労働行政主管部門」が管掌する諸給付も、やはり公認の「標準工資」を「基数」として計算される決まりだからである。³⁾

ハ) なお、上記3種の「浮動昇級」のうち「知識分子浮動昇級」(iii)——「知浮」——は、すべての従業員を対象とするものではなく、いわゆる“インテリ”層、つまり高学歴の者に一定の勤続年数ののち1回だけおこなわれる昇給である。大学本科卒業者は勤続1年以上、高等専門学校卒は2年以上、中等専門学校卒は4年以上であり、一般の中卒、高卒者はもらえないが、工人でも「職稱」をえたもの〔「技師助手」クラス以上〕は対象になる。表-1(a)のサンプルでは①だけがこれをえている。また、「艱苦地区浮動昇級」(iv)——「艱浮」——は、当初「企業内部浮動昇級」とも呼ばれたもので、第二汽に勤務して1年後に1回だけすべての従業員を対象に行われるものである。これらに対して、「廠内浮動昇級」(ii)——「廠浮」——は企業独自に決定しうる昇給システムの一般的な形式であって、第二汽ではこの「廠浮」を積極的に利用して、毎年従業員の20~30%の人員に昇級のチャンスを与える方針であるという。

しかし、以上のような3種の「浮動工資」についての原則上の区別と実際上の運用との間には若干のずれが見てとれる。というのも、個人別の「工資卡片」によってみると、数次にわたる「廠浮」の附加につれて、1回限りとされている「艱浮」「知浮」の額にも増加がみられるのであって、事実上は、これらの——とくに「廠浮」と「艱浮」の——間の区別は決定的でなくなりつつあるように見える。

それ故、今一度「基本工資」とは何か、というはじめの問に立ち返っていえば、それは質的には2つの部分、即ち

(a) 「標準工資」

(b) 「浮動工資」

から成っていると総括してよいと思われる。

ニ) では、各人の「標準工資」は何によって決まるか？ さきに、それは国定〔中央政府労働部〕の「工資標準表」によると言ったのであるが、正確にはそ

うではない。むしろそれを前提とはするが、直接的には第二汽が設定する“廠内工資標準表”の適用によって決まるのである。

中央政府の——といっても正確には、労働部制定の表と、これに多少の手直しを加えた中国汽車総会社の表とがあるが——「工資標準」体系そのものについては、のちに改めてみることにし〔本稿6.〕、ここでは第二汽の標準表の“標準”となる部分のみを抜粋して、両者を対照とすれば表—4のようになる。もっとも、これは1991年5月時点での第二汽自身の作表をほぼ原形のまま掲げたものであって、現行表の原型をなす1985年時点の国定「標準表」を正確に表示するものではない。後に掲げるように〔表—11〕、それは2枚の別個の表——即ち「国営大中型企業幹部工資標準表」と「国営大中型企業工人工資標準表」——だったのであり、その形式の限りでも、（イ）「企業工人」の表は8等15級（37～111元）で、9副～12等級はなく、（ロ）「企業幹部」の表1～9等級については「副」の区分がなかった。これらのうち、（イ）については、1990年時点の“中汽総公司”の表〔後掲表—12〕でも不変であるから、表—4Aの第1行「企業工人級別（1～12級—23区分；37～169元）は、第二汽が“国〔家〕標〔準〕”と呼ぶものが、実はある程度まで国家標準を超え出ていることを示しているのである。また表—4Aの「級別」表示法が示すように、国定の「幹部」「工人」別の2表は実は一連続の「級別」になっているのであって、“実質的な標準工資”は1枚なのである。今日問題になりはじめている「工資」構造の「一条化」は、“標準表”の限りではすでに実現されていたのである。

しかしながら、他面で、「工資標準」体系総体としてみれば、国定の枠組みは忠実に維持されていることも確かである。第二汽はただその各級の「工資額」を積み増す措置をとっているにすぎない。そして中央政府自身も、85年設定の「標準」に対して91年5月1日の「調標」で各級6元の物価調整昇給をつけ加えただけであるから、総じて言えば、「工資標準表」は質的に1985年体系を保っていることになる。

いまこの第二汽の“廠内標準表”〔表—4；〈廠—3〉〕に、冒頭に掲げた3名の「工資明細表」〔表—1(a)〕の「基本工資」を当てはめてみると、以下のよう読み取れる。

- | | | | | |
|---|------------|---|------|----------|
| ① | 「基本工資」264元 | → | 「級別」 | “幹部2副” |
| ② | ” 199元 | → | ” | “工人12” |
| ③ | ” 140.80元 | → | ” | “合同制工人②” |

表一 4 中央政府および第二汽の「工資標準」対照表

A. 国定—1985年制定；1991年調標

原 企 業 工 資 標 準	企业工人级别	1 级	2 级	3 级	4 级	5 级	6 级	7 级	8 级	9 级	10 级	11 级	12 级						
	企业干部级别	17 级	16 级	15 级	14 级	13 级	12 级	11 级	10 级	9 级	8 级	7 级	6 级	5 级	4 级	3 级	2 级	1 级	
<国-1>	工 资 额	37 40	44 48	56 61	66 72	78 84	90 97	104 111	118 125	132 130	147 154	162 169	177 185	193 201	211 220	232 243	257 270		
	级 差	3 4	4 4	4 4	5 5	6 6	6 6	7 7	7 7	7 7	7 7	8 8	8 8	8 8	8 8	10 9	12 11	14 13	
九 一 年 標 準	<国-2> 工 资 额 Δ	45 40	50 54	58 62	67 72	78 84	90 96	103 110	117 124	131 138	145 153	160 168	175 183	191 199	207 217	228 238	249 263	270	
	级 差	3 4	4 4	4 4	5 5	6 6	6 6	7 7	7 7	7 7	7 7	8 8	8 8	8 8	8 8	10 9	12 11	14 13	

B. 廠内—1988年；1989年；1991年

八 八 年 標 準	<廠-1> 工 资 额	45 48	52 56	60 65	70 75	81 87	93 100	107 114	121 128	135 142	149 157	165 173	181 189	197 205	213 223	233 245	256 270	283	
	级 差	3 4	4 4	4 4	5 5	6 6	6 6	7 7	7 7	7 7	7 7	8 8	8 8	8 8	8 8	10 10	12 11	14 13	
八 九 年 標 準	<廠-2> 工 资 额	53 56	60 64	68 74	79 84	90 96	102 110	117 124	131 138	145 152	159 167	176 184	193 201	209 217	225 235	246 258	269 283	296	
	级 差	3 4	4 4	4 4	6 6	6 6	8 8	7 7	7 7	7 7	7 7	8 8	8 8	8 8	8 8	10 11	12 11	14 13	
九 一 年 標 準	<廠-3> 工 资 Δ	59 62	66 70	74 80	85 90	98 105	108 116	123 130	137 144	151 158	165 173	182 190	190 207	215 223	231 241	252 264	275 299	302	
	级 差	3 4	4 4	4 4	6 5	6 6	8 7	7 7	7 7	7 7	7 7	8 9	8 9	8 8	8 8	10 11	12 11	14 13	
合 同 制 工 人	15%工資性補貼 大額 0.9	8.9 9.3	9.9 10.5	11.1 12.1	12.8 13.5	14.4 15.3	16.2 17.4	18.5 19.5	20.6 21.6	22.2 23.7	24.8 26.2	27.3 28.5	29.9						
	扣保險基金3% 小額 0.7	1.8 1.9	2 2.1	2.2 2.4	2.6 2.7	2.9 3.1	3.2 3.5	3.7 3.9	4.1 4.3	4.5 4.7	5 5.2	5.5 5.7	6						
稅 差	<廠-1>—<国-1>	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	26
	<廠-2>—<国-1>	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50
	<廠-3>—<国-2>	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50

ホ) 「固定職工〔=幹部と工人〕」の「基本工資」

「合同制工人」である㉔については、やや輻輳した事情があるのでしばらく措き、「固定職工」である㉕、㉖についてみれば、いずれも正確に「標準」表上にあることがまず確認できる。しかし、これは彼らの「基本工資」が…であって「標準工資」が…ではない。その間のギャップはどうなっているのかが問題であるが、この点を手許の資料から直接確かめることは出来ない。というのも、この両人の「工資卡片」に戻ってみても、上述の「標準工資」と3種の「浮動工資」との区別はこのカード上から消えてしまっており、それらのすべてが「標準工資」欄に合算されてしまっているからである〔表—5A, 5B〕。しかも、この処理は決して偶然のものではない。現在使用中のものの直前のカード〔1984年〕では一旦これらを明確に区別して表示していたからである〔前掲表-3(c)参照〕。つまり、第二汽の「固定職工」に関しては——もちろん第二汽内部でのことではあろうが——「基本工資」と「標準工資」とは同じものとして扱われ、中央労働部公認の“昇級”も第二汽限りの“昇級”〔「廠浮」〕も全く区別されることなく同じ第二汽「標準表」を使って行われ、従ってまた彼らの「級別」も両者の累積として上昇していつているのである。このことはある意味では自然である。何故なら、彼ら「固定」従業員は第二汽に文字通り“終身”的に所属するのであるから——よほど特別な事情で上部から転職を指令されない限り——労働部公認の「級別」を思い起こす必要はないからである。しかし、他の一面では問題がある。それは、この同一化の処理が維持されるためには、第二汽が常に年次達成目標を上回る「效益」を挙げ続ける必要があるからである。もしそれができなければ、“マイナスの廠浮”としての減給のシステムがここに組み込まれねばならなくなるに違いない。

ともあれ、この運用方法の結果、“第二汽「基本工資」”と、“第二汽および国定「標準工資」”との差がどれほどのものになるかを、サンプルに即して計算しておこう。⁴⁾

㉕	第二汽「基本工資」	264.00元…	「級別」	幹部2副
	第二汽「標準工資」	190.00元…	(「級別」	幹部6副)
	“「廠内浮動…」	33.00		
	“「知識分子浮動…」	18.00		
	“「艱苦地区浮動…」	23.00		
	(小計	264.00)		
	(参考) 国定「標準工資」	168.00…	「級別」	幹部6副

表一 5 サンプル (A) (B) (C) の職工工資卡片 *

④ 固定职工工資卡片

姓名	王德泰	工种	任程机	职称	任程机	批准时间	21.10.14	毕业学校	21.10.14
参加工作时间	63.1	工龄	68.7	学历	初	毕业时间	68.7	毕业学校	21.10.14
性别	男	年龄	44	工种	任程机	批准时间	21.10.14	毕业学校	21.10.14
工资变动	第一次	第二次	第三次	第四次	第五次	第六次			
工资等级	27-	27-	27-	27-	27-	27-			
标准工资	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80			
附加工资	5-	5-	5-	5-	5-	5-			
保留工资	7-	7-	7-	7-	7-	7-			
小计	27-	27-	27-	27-	27-	27-			
津贴	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80			
补贴	5-	5-	5-	5-	5-	5-			
山区津贴	7-	7-	7-	7-	7-	7-			
工龄津贴	16-	17-	17-	17-	17-	17-			
小计	29.80	30.80	30.80	30.80	30.80	30.80			
效益工资	9.50	12.50	12.50	12.50	12.50	12.50			
工资总额合计	256.70	260.70	260.70	260.70	260.70	260.70			
起薪时间	63.1	63.1	63.1	63.1	63.1	63.1			
经办人	王德泰	王德泰	王德泰	王德泰	王德泰	王德泰			
承办时间	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2			

⑤ 固定职工工資卡片

姓名	王松林	工种	任程机	职称	任程机	批准时间	71.1	毕业学校	71.1
参加工作时间	62.9	工龄	71.1	学历	初	毕业时间	71.1	毕业学校	71.1
性别	男	年龄	49	工种	任程机	批准时间	71.1	毕业学校	71.1
工资变动	第一次	第二次	第三次	第四次	第五次	第六次			
工资等级	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
标准工资	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
附加工资	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
保留工资	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
小计	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
津贴	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
补贴	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
山区津贴	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
工龄津贴	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
小计	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
效益工资	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
工资总额合计	112-	112-	112-	112-	112-	112-			
起薪时间	62.9	62.9	62.9	62.9	62.9	62.9			
经办人	王松林	王松林	王松林	王松林	王松林	王松林			
承办时间	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2			

⑥ 合同制职工工資卡片

姓名	李松林	工种	任程机	职称	任程机	批准时间	71.1	毕业学校	71.1
参加工作时间	67.7.25	工龄	71.1	学历	初	毕业时间	71.1	毕业学校	71.1
性别	女	年龄	49	工种	任程机	批准时间	71.1	毕业学校	71.1
工资变动	第一次	第二次	第三次	第四次	第五次	第六次			
工资等级	27-	27-	27-	27-	27-	27-			
标准工资	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80			
附加工资	5-	5-	5-	5-	5-	5-			
保留工资	7-	7-	7-	7-	7-	7-			
小计	27-	27-	27-	27-	27-	27-			
津贴	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80			
补贴	5-	5-	5-	5-	5-	5-			
山区津贴	7-	7-	7-	7-	7-	7-			
工龄津贴	16-	17-	17-	17-	17-	17-			
小计	29.80	30.80	30.80	30.80	30.80	30.80			
效益工资	9.50	12.50	12.50	12.50	12.50	12.50			
工资总额合计	256.70	260.70	260.70	260.70	260.70	260.70			
起薪时间	67.7.25	67.7.25	67.7.25	67.7.25	67.7.25	67.7.25			
经办人	李松林	李松林	李松林	李松林	李松林	李松林			
承办时间	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2	81.1.2			

* ここに示すのは、いずれのサンプルについても、最近時のカードのみである。
 ④、⑤のカードのフォームはこれを含めて4回変化しているが、⑥については、2回である。
 ④についてのはじめからの変化は表-3 (a) (b) (c) (d) (e) に示した。(e) からこの5-④にながっている。

らの崗齡を数えている。その標準は、崗齡10年以下は一律5.00元、満10年後は崗齡1年増加毎に、前方工人〔直接工〕は1.00元を加え、後方工人〔間接工〕は0.80元を増加させる”というものである。この手当を受けている者は以下の3名だけである。

12.00元……No. ⑱〔班長・冷鍛〕＝サンプル⑧

5.00元……No. ⑰〔軋尖〕；No. ⑲〔滾絲〕＝サンプル③

事例の中の現場労働者としてはなおNo. ⑳〔電工〕、No. ⑦〔仕上工〕がいるが、いずれもその職務の性格からして、この「津貼」の適用外である。

以上のような「崗齡津貼」は、生産工程の中軸を担う労働者層の「工資」水準を相対的に高めようとする第二汽の意図としては理解しうる。だが、「工資構成」の合理的な組立てという観点からすれば、すでに存在する「崗位津貼」や「工齡津貼」と輻輳して紛らわしい面がある。またそもそも、“ノルマ制の労働者”のみがその経験年数を評価されるという考え方に十分な説得力があるとも思えない。“第1の〈賃金〉表”の中の「工種糧貼」と「崗位津貼」と同様に、この“第2の〈賃金〉表”の「崗齡津貼」も、従来の硬直的で平板な「工資」構造を改良するための暫定的な試みなのであろう。そのいずれもが「崗位」、即ち“仕事の性格”の適切な評価にかかわっていることが肝心な点である。

3-1-(29), (30) 「班長津貼」「班主任津貼」

この2つの「津貼」も第二汽独自の手当である。20例のうち、

(i) 「班長津貼」は、

7.00元……No. ⑱〔班長・冷鍛〕＝サンプル⑧

(ii) 「班主任津貼」は

8.00元……No. ⑩〔教師〕

5.00元……No. 11〔教師（推定）〕

がすべてである。(ii)の「教師」は第二汽従業員子弟の一般教育のための学校での職務であり、またその「主任」の意味も教師集団のリーダーということではなく、学校生徒集団の統率者というほどの含意であろうから、これは社会的に公認された特殊なプロフェッションの資格保有者への手当、つまり、一種の“崗位”手当と理解したほうがよいであろう。

これに対して、(i)の「班長」は生産現場作業集団の長であり、いわゆる“第一線監督者”である。そうであるとすれば、その「班長津貼」がわずかに7元であるということも、またこの「津貼」が“第1の〈賃金〉表”中にではなく、“第2の〈賃金〉表”中に、いわば「獎金」の補足のようにおかれていることも、い

ささか奇異に感じられる。この点は、より一般的に言えば、これまでにみてきた「工資」「津貼」項目中に“管理者手当”に該当するものが見当たらなかったことと関連があると考えられる。後述するように、「幹部」層にあっては「工資標準表」の適用法が「職務等級綫」によって指示されるという形で一応この点を内包しているのであるが〔後掲表—12(b)〕、実際に生産を担う「工人」層の中ではほとんど無視されてきたのではないか。第二汽がとりあえずは正規の「工資」としてではないにしても、ともかくも「班長」の職掌に対して報酬を設定したことは、作業組織の要となるこのポストの重要性を意識し始めたことを示しているであろう。

3-1-(31) 「衛生津貼」

“医療従事者手当”であり、受給者は、

9.00元……No. ⑭「護士長」

のみである。「看護婦」の“長”への報酬は、既述のように、おそらく「崗位津貼」〔17.00元〕の一部である7.00元として支給されているのであろうから、これは「看護婦」という専門的職業——前項の「教師」と同じく社会公認のプロフェッショナル——への特別手当を意味するのであろう。これらの専門職は需要に対して供給は過少であろうから、名目は何であれ特別加給を与えることは合理的である。

3-1-(32) 「回民補貼」

“イスラム教徒への補助金”であり、入手した20例中にも

6.00元……No. ⑳〔電工〕

のケースがある。これはイスラム教徒が豚肉を食べないため、その代わりに購入する牛肉の価格の高さを補填するところに主眼がある。第二汽の各工場内では——これは、第二汽に限ったことではなく、中国の企業・事業所、学校など一般に妥当することであるが、——「回民」のための特別な食堂が営まれている。少数民族への周到な配慮がなされていることを示す1例と言えよう。

3-1-(33) 「合計」

以上9項目——(24)～(32)——の「合計」であり、各人はこの「獎金及各種津貼發放明細表」を一覧したあと、自分の姓名欄の末尾の「簽名(署名)」にサイ

② 第二汽「基本工資」	199.00元…	「級別」 工人12
第二汽「標準工資」	144.00 …	「級別」 工人9副)
“ 「廠内浮動」	38.00	
“ 「知識分子浮動…」	—	
“ 「艱苦地区浮動…」	17.00	

(小計 199.00)

(参考) 国定「標準工資」 124.00… 「級別」 工人9副

「昇級」=“昇給”には査定による個人差がある——少なくとも建前上はそうである——が、このサンプルで見ると、国定「標準工資」と第二汽「基本工資」との開きは、いずれも約1.6倍〔264/168；199/124〕となる。

へ) 「合同制工人」の「基本工資」

「合同制工人」であるサンプル③についても、内実からみた基本構造は①②とほぼ同じであるが、以下の2点が違っている。

第1に、「工資卡片」のフォームが違う。前掲表-5-③を5-①、5-②と比べれば明らかなように、ここでは言葉の正確な意味での「標準工資」と3種の「浮動工資」それぞれを区別して記入する形式がとられている。この人物が第二汽に入職した時点での「工資卡片」は“固定制職工”用のカード〔前掲表3-(d)に同じ〕を援用していて、現時使用のフォームは1986年なかば頃新しく「合同制職工工資卡片」と表題して作られたのであるから、これまた偶然ではなく、意識的にそういう形式を採ったのである。「合同制」即ち“契約制”で——少なくとも形式上は——解雇を必至と予想しているのであるから、この形式の採用は、もっともであろう。

相違の第2点は内容的なものである。カード上にみるように、ここには「固定職工」の場合には見られない独立の項目、「工資性補貼」が存在する。これは在来の「固定工人」との待遇上のギャップを埋めることを意図するもので、「国营企業実行労働合同制暫行規定」(1986年7月12日)は、この点を「労働合同制工人の工資と保險福利待遇は、その企業の同工種、同崗位〔職位〕の従来固定工人と同等水準を保持し、其保險福利待遇が従来固定工人のそれに比べて低ければ、工資性補貼〔賃金性の補助金〕を用いて補償すべきである。工資性補貼の程度は、労働合同制工人標準工資の15%前後とする」〔第18条〕と規定している。第二汽はこれをうけて、「合同制工人」についてはその「標準工資」の——「基本工資」の、ではなく——15%を「工資制補貼」として割増す処置をとってきた。1991年

の「調整後」の各級別金額が前掲表-4の最下欄に示されている。

以上が「工資 卡片」によってみた“合同制工人”の“固定制工人”との原則的相違であるが、なお新しい変化が2点ある。その1つは、1991年1月から、サンプル◎の「卡片」は「廠内浮動」の書き込みをやめて、これを「標準工資」欄に合算する処理をはじめ、この合算額に対して、15%の「工資制補貼」を支払うことになる点である。この繰入れ処置は、先にみた「固定制職工」へのそれにならうものとも考えられるが、その場合はすべての「浮動工資」を繰入れたのに対して、ここでは「艱苦地区浮動(工資)」はそのまま独立項目として残されている。この首尾一貫しない処理がどのような考え方によったのかは分からないが、「合同制工人」の「工資」水準を「固定制職工」のそれに対してある程度引き上げる機能を果たすことになるのはいうまでもない。第2の変化は——第1の変化とその動機において連動しているように思われるが——1991年5月から“合同制工人”に独自の「工資制補貼」の当人への支給をやめることとした点である。この「補貼」は上述のように「保險福利待遇」の相対的な低さを埋めるために支給されていたのであるから、ごく自然に考えれば、「標準工資」への繰込みとなって当然であろうが、単純にそうはならない。というのも、もともと建前としては、「合同制工人」が将来「退休養老金」を受け取るために“退休養老基金”に「本人標準工資」の3%を超えない金額を納付すべしという規定があって〔前出、「…労働合同制暫行規定」第26条〕、第二汽はこれまで「工資制補貼」の中から「標準工資」の3%を控除することとしてきたからである〔前掲、表-4；「合同制工人」扣〔控除〕保險基金3%」の欄を参照〕。しかし実際は、この3%が「合同制工人」の〈給料袋〉から差し引かれた形跡はない。これまでのところ、この「基金」は“企業内留保利潤”を仕分ける1勘定項目として帳簿上にのみ存在していたのであろう。それ故、「工資制補貼」の廃止は、この“本人分の保險掛金”の存在を現実化させる契機となる。つまり「合同制工人」の「工資」への割増しは最大でも12%〔=15% - 3%〕とならざるをえないのであるが、この点は更に他の“社会保險”の存在をも想起させざるをえなくした。この種のものとしては、(イ)「退休養老基金」制度と同時に設立された(ロ)「職工待業保險基金」制度〔「国営企業職工待業〔失業〕保險暫行規定」1986年7月12日〕——この規定は「合同制工人」に限定されないことに注意；つまり企業の「破産」をも想定しているのである〕と、(ハ)古くからの「労働保險」制度〔「中華人民共和國労働保險条例」(1953年1月2日)——この制度は「工人と職員」の疾病あるいは職務外の負傷に対して、医療費と「救済費」の支給を決めている〕がある。(ロ)、(ハ)については労働者本人の基金への拠出は規定されていないし、これまでの「固定職工」制度のもとでは企業内財務の特定勘定で処理することになっていたに違いな

いが、それが実質的な労務費コストになることは（イ）（ロ）（ハ）すべてに共通であろう。第二汽労働工資処〔“労資処”〕が“「工資制補助」の廃止分〔その1部…?〕は3保険—疾病、待業、養老—に廻す”と説明しているのはこの意味であると思われる。

サンプル㉔の「基本工資」（140.80元…元未満の端数のあることに注目！）が「標準工資表」のどの「級別」にも該当しなかったのは、これらの事情によるのであろう。この点を考慮しつつ、先に示した㉑㉒の場合にならって、サンプル㉔の「基本工資」の内訳を算定すれば、以下のようなになる。⁵⁾

㉔ (i)	第二汽「基本工資」	140.80元…	「級別」工人8副
	第二汽「標準工資」	116.00元…	（「級別」工人7副）
	“ 「廠内浮動…」	0.00	
(ii)	“ 「知識分子浮動…」	—	
	“ 「艱苦地区浮動…」	14.00	
<hr/>			
	(ii) 小計	130.00…	「級別」工人8副
(iii)	“ 「工資性 付 貼」	17.40	
	“ 「扣（養老）保險基金」	-3.50	

$$(i) - \{(ii) + (iii)\} = \text{〔疾病・「待業」保險金控除〕} - 3.10$$

〈参考〉 国定「標準工資」 96.00… 「級別」工人7副

国定「標準工資」にたいして第二汽「基本工資」は約1.5倍〔140.80/96.00〕となる。

調査時点がたまたま「合同制工人」の賃金制度に変化が起こった月であったために不明確な部分が残ることになったが、変化がこの時点、つまり1991年に入って—とくに5月から—生じたことそれ自体は偶然ではない。「合同制」が公式に始まった時点〔1986年7月〕から満5年の日が近づいており、「合同」〔＝“契約”〕の更改が現実のものとして意識されるようになってきたのである。「工資性補助〔賃金性補助〕」は、その名称自身が物語るように、もともと「固定制職工」の「工資」を基準とする経過的な調整額であるから、それが廃止されるということは「合同制工人」がいまや第二汽従業員の代表的な雇用形態として、それ自身規範的な存在になったことを示しているのであり、この雇用形態を完全

なものにするために、各種の「社会保険制度」を——実は企業が代行するという従来の便法を脱して——実質的なものとして確立することに踏み切る必要は兼ねてから自覚されていたのであった。中央政府労働部と第二汽の雇用政策の展望は、現在は新規採用の「工人」に限られているこの制度を、そう遠くない機会に全「工人」に拡張し、更に——「廠長〔工場長〕」とそれに準ずる少数の経営幹部のみを例外として——一般の「幹部」にも及ぼすというものであるから、上の変化はその新しい一歩であると理解してよいであろう。

2-2-(2) 「工種糧貼」

「工種糧貼〔職種別食料手当〕」は、すでに言及したように、この「工資明細表」の中では特異な存在である。1991年4月の「工資…構成一覧表」には見当たらないので、新設されたばかりの項目であるのかも知れない。「工種」という表現がもともと「工人」の職種の意味であることは先に触れたが、ここでは全「職工〔従業員〕」の職務の意味に使われており、各々の職種ないし職務の労働の負担——重労働・軽労働という肉体的な負荷が尺度になっている——に対応して全従業員に支給されている。その額は、サンプルの限りでも——①2.40元；②9.00元；③6.00元——、事実、現場作業職に厚く配分されているが、その点は利用しうる全事例19名に拡げて観察すれば一層明瞭となる。〔附表—1、2参照〕。

(i) 「工人」の場合〔高額者の順に〕

- 10.80元……No. ⑰〔軋尖（プレス工）〕
- 9.00 ……No. ⑱〔班長・冷鍛（鍛造工）〕 = サンプル②
- 7.20 ……No. ⑳〔電工〕
- 6.00 ……No. ⑲〔滾絲（ネジ切り工）〕 = サンプル③
- 5.40 ……No. ⑬〔炊事員〕
- 2.40 ……No. ⑦〔鉗工（仕上工）〕
- 1.80……No. ⑮〔保育員〕

(ii) 「幹部」の場合〔同上；同額のケースは、第二汽入職順に〕

- 3.60元……No. ⑫〔采購（購買係）〕
- 2.40 ……No. ③〔科長・付総師（副技師長）〕；No. ④〔付科長（副科長）〕 = サンプル①；No. ⑯〔科長〕；No. ⑨〔定額員（労働ノルマ設定係）〕；No. ①〔廠長（工場長）〕；No. ②〔党委書記〕；No. ⑤〔工芸員（製造係技師）〕；No. ⑧〔職教（従業員訓練係）〕

1.80 ……No.⑭〔護士長（看護婦長）〕；No.⑩〔教師〕；No.⑥

〔工芸員〕

なお、この手当は「工資^カ片」上の「津貼項目」にも出てこない。

2-2-(3) 「崗位津貼」

「崗位津貼」は、そのまま訳せば、「崗位」は“職位”ないし“post”⁶⁾であり、「津貼」は——狭義には——“仕事に関連した手当”である。「津貼」の元来の意味は、報酬が原則として現物支給制であった時代に、それを補うために与えられた小遣い銭であったという。

しかし、この「崗位津貼」はすべての従業員に与えられるものではなく、特定の職位ないし職務に従事するものに限定されている。われわれのサンプルでも③だけ

が7.00元を得て、①、②はゼロである。他の事例に拡げてみても、以下の2例があるのみである。

17.00元…No.⑭〔護士長〕；3.00元…No.⑩〔教師〕

ただし、「工資明細表」にではなく、「獎金發放表」上にいま1例、この「津貼」の受給者がある。

8.00元…No.⑯〔軋尖〕

第二汽工資処の説明では“「崗位津貼」は「重（肉体的負荷）」「脏（不潔さ）」、「累（疲労度）」によって5段階に分けられ、その標準は6, 8, 12, 15, 18元である；職場によって、これらが比較的固定的なところでは「工資」〔表一1(a)〕と共に支給するが、そうでないところでは「獎金」〔表一1(b)〕と共に支給する、ということであった。

この手当も「工資^カ片」中に記載されていない。ただし、上記の「護士長」と「教師」の場合は、「津貼項目」の空欄部分に手書きで「教（護）齡津貼」各10.00, 3.00の記入があり、これは「工資…明細表」上では「崗位津貼」に合算ないし算入されているのであろうと推定される。⁷⁾

2-2-(4) 「糧煤補貼」

読んで字の通り、“「糧」=食糧”と“「煤」=石炭”購入のための「補貼」——消費生活関連の手当；従ってまた消費物価高騰への補給金——である。この

項目の創始時点は明かでないが、中央政府による“国家指定の補給金”であって〔例えば、第一汽の「煤糧」補貼……表—2参照〕、第二汽の創業時点にも既に存在していたと思われる。

サンプル④の場合、第二汽着任時の「工資卡片」の「備考」欄に「糧食〔主食〕補貼」2.50元とあり、その後「糧貼」2.00元、更に同1.80元と減って今日に至る〔前掲表—3〕。サンプル⑤もほぼ同様であるが、2.50元→2.40元→2.30元と減少の度合いが少なく、若干の差がみとれる。また、その他の事例に拡げてみると、概して「工人」層は2.30元〔2.20元のもの1名あり〕；「幹部」層は2.00元、1.80元、1.70元と分かれるが、この差は仕事の肉体的負荷によるものと思われ、例えば、「幹部」で2.00元のはNo.⑨〔定額員〕、No.⑩〔*購〕であり、逆に、以前はこの「補貼」をもらっていたNo.①は管理職位を昇るにつれてその額を減じ、「廠長」に昇任（85年10月）と同時にゼロとなった〔2.50元→1.80元→1.70元→0元〕。

サンプル③はこの「補貼」をもらっていないが、これは彼女が「合同制工人」であるからではない。利用しうる19例のうち、——上記の「廠長」を例外として——「糧煤補貼」ゼロの者5名（サンプル③を含む）はすべて1982年8月以降の就職者であり、この「補貼」は今日いわば“化石”化しはじめていることがわかる。

しかし、中国の《賃金》観念にとって、この「補貼」は欠かせない意味をもつものであったためであろう、いまも「工資卡片」の「津貼項目」の第1欄に置かれている。（以下にみる(5), (6), (7)がこれに続く）〔表—5参照〕。

2-2-(5) 「付食補貼」

「副食品補貼」と呼ばれることもあり、これも古くからの国家統一的な「補貼」である。本来的には「糧煤補貼」とセットになっていたのであろうが、いまはこの“副食品手当”が主軸であり、全従業員にもれなく一律に支給されている。その額は5.00元であり、第二汽創業以来変わっていないが、その性格上、食料品価格の動向にリンクすべきものであるから、地域によって当然その額は異なる。統計局の数値にもとづいて中央政府が各地域別にこれを指示することになっているという。

2-2-(6) 「山区津貼」

“僻地手当”の意味であろう。従ってどの企業にもある「津貼」ではない。サンプル①——彼は第二汽開業前の1968年にここに着任している最古参の従業員

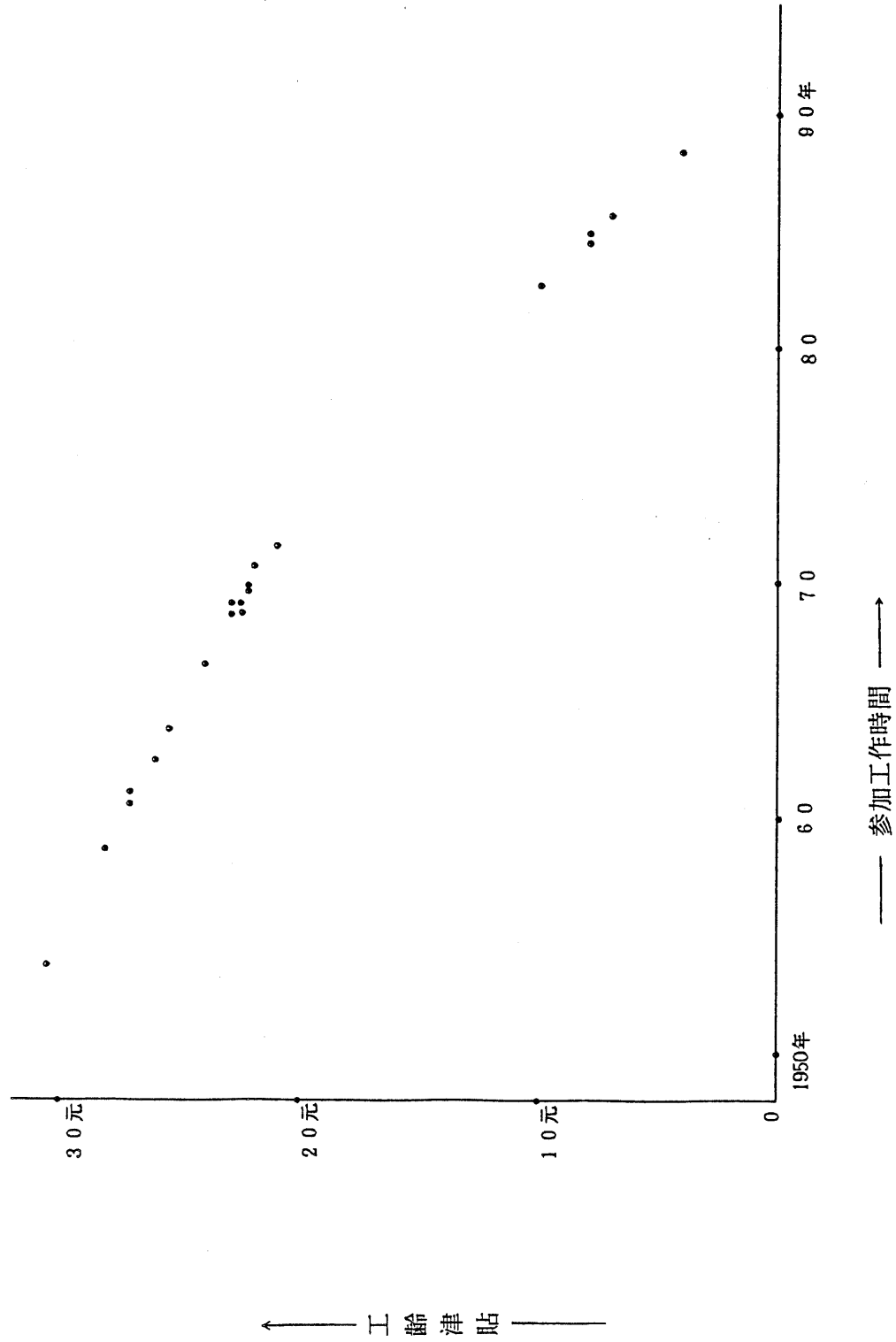
の1人である——の「工資^カ片」をさかのぼってみると、単に「津貼」と名付けられた欄があらわれるのは1983年7月1日（このとき7.00元）であり〔前掲表—3(b)〕、おそらくこれが次のフォームの「山区津貼」（84年11月—7.00元）に引き継がれたのであろう〔同—(c)〕。「工資」制度の改革が始まり、企業の実情に即した諸手当の新設が許されたとき、第二汽は、自身の立地条件の特異性に着眼して、まずこれを「山区津貼」として具体化したのであろうと思われる。サンプル①の場合は始めから現在まで一貫して7.00円で不変であるが、②は6.00元、③は4.00円で差があり、他の事例を総合してみると4, 5, 6, 7元の4段階があり、個人別には7元まで増給されうることがわかる。増給の仕方に画一性は認められず、また1980年代に入ってからに着任者の場合、はじめはゼロでほぼ5年経過後から支給されはじめる者が多いように見える。

2-2-(7) 「工齡津貼」

この手当は、1983年に「廠齡」の名で「工資^カ片」の「備考」欄にあらわれ〔前掲表—3(b)〕、正規には84年11月から「廠齡津貼」として「^カ片」の「津貼項目」の4番目—1～3番は上にみた(4)(5)(6)である——に印刷されるようになり、〔同—(c)〕その後86年なかばに「工齡津貼」と改称された〔同—(e)〕。「廠齡」は“第二汽車廠齡”、つまり第二汽勤続年数の意味であるから、これが「工齡」——即ち仕事をはじめてからの年数、＝中断期間を除く通算在職年数ないし経験年数——と言い換えられるにはそれなりの意味があったに違いない。この「津貼」は、すでにみた他の諸手当より概して金額が大きく、サンプル①25.50元、②23.00元、③7.00元と格差も大きく、また当然に“年数”とともに増加して行くものであるから、その支給の仕組みはやや立ち入って吟味する必要がある。

第二汽労資処工資科の担当者の説明には、工齡津貼の計算方式は、“1970年以前の工齡は毎年0.50元、1970年以後の工齡は毎年1.00元である”とあるが、事実われわれの入手した20名の「工資^カ片」を使って、「工齡津貼」と各人の「参加作業時間〔就業開始時点〕」との照応関係を確認してみると、両者の相関関係はほとんど完全である〔表—6〕。しかし、上述のようなこの「津貼」の導入経過から推理すれば、この明快な“就業年数手当”の観念がはじめから存在していたとは考えにくい。この点を知るために、サンプル①②③それぞれの“廠齡→工齡津貼”の支給・増給経過をフォローして示せば、表—7〔a〕のようになる。第二汽ではおそらく1983年から開始されたこの「津貼」は、まず1970年代初頭から第二汽に在籍する者にはほとんど格差をつけずに〔7.00元～9.50元〕支給されはじ

表一六 「工龄津贴」と「参加工作時間」との相関（1991年5月）
 ——第二汽標準部品工場管理科20名のケース——



表一七 「廠齡津貼」→「工齡津貼」の支給・増給経過

[a]	「参加工作 時間」		「来二汽 工作時間」		「起薪時間」		「賃金」支給〔昇級〕開始時点)		90/3		91/1	
	就業開始 時点	(第二汽 着任時点)	1983年	84	85/1月	86/1	87/1	88/1	89/1	90/1	90/3	91/1
Ⓐ	63.9	68.7	9.50	→	10.50	→	14.00	15.00	16.00	17.00	24.50	25.50
Ⓑ	68.9	71.1	9.50	→	10.50		11.50	12.50	13.50	14.50	22.00	23.00
Ⓒ	85.10	85.10			1.00 (86/7)		2.50	3.50	4.50	5.50	6.00	7.00
[b]												
Ⓐ'	53.6	70.10	8.50	7.50	8.50	9.50	19.00	20.00	21.00	22.00	29.50	30.50
No. ①	〔廠長85/10～〕		(83～84)		(84/9)		(89/5)					
Ⓑ'	58.7	71.1	8.50	→	9.50		16.50	17.50	18.50	19.50	27.00	28.00
No. ②	〔電工〕(工人)		(83～84)									
Ⓓ-1	84.8	84.8		1.50	2.50		3.50	4.50	5.50	6.50	7.00	8.00
No. ③	〔教師〕(干部)		(85/8)									
Ⓓ-2	60.8	84.8	1.50	→	2.50		15.50	16.50	17.50	18.50	26.00	27.00
No. ④	〔教師〕(干部)		(84/9)									

出典) 各人の「職工工資卡片」による。

①'、②'、④-1、④-2については、附表-1、2を参照のこと。

め、1987年1月に至ってようやく一般的なルール、つまり各年初に1.00元づつを増加してゆく仕組みとなったことがわかるが、その時点（87年1月）で各自の「津貼」額が再計算されたであろうこと、そしてその後1990年3月に至って再び計算ルールに大きな変更が加えられたことがみてとれる。このルール設定と変更の様子をよりはっきりさせるために、同表〔b〕として4事例を追加した。この7例から推定すれば、

（イ）87年1月の再計算では、そのときまでの「廠齡津貼」はそのまま前提として、これに〔（「参加工作时间」－「来二汽工作时间」）×1/2+1〕を加えるという調整方式をとったが、

（ロ）90年3月には、以上の方式による格差設定はなお不徹底であると考え、〔（69年までの「参加工作时间」×1/2）+（70年以降の「参加工作时间」+1）〕として、はじめから「参加工作时间」だけを使う計算式を採用することになったものと思われる。むろん、学校を出て直ちに第二汽に就職する者にとっては「工齡」は「廠齡」でもある。

就職時にまず1元を得、以降は年の改まる毎に1元づつ増給されるというこの簡明な「工齡津貼」は、以上から分かるように、比較的新しい方式であって、その確定から、まだ日は浅いが、中央労働部の指針もあって、他の諸企業にも共通のものとなりつつあるように見える。

2-2-(8) 「中／夜」

“中班／夜班津貼”の略であり、いわゆる“交代手当”のことである。第二汽労資料の定義は、「白班」8.00 am→4.00 pm；「中班」4.00 pm→12.00 pm；「夜班」0.00 am→8.00 amであるが、これは1日24時間の形式的な3区分であって、現実の勤務シフトではありえない。就業所定時間は1日8時間、食事を含む休憩時間は2シフト制の現場作業で1時間、デスクワークその他で2時間である。即ち、一般には

	（前半）	（後半）
(i) 第1シフト	8.00 am→12.00 am (休)	1.00 pm→5.00 pm
(ii) 第2シフト	5.00 pm→9.00 pm (休)	10.00 pm→2.00 am
(iii) 通常勤務	8.00 am→12.00 am (休)	2.00 pm→6.00 pm

である。上記の形式的な3区分を時間単位でこれに適用するのではなく、(i)および(iii)は「白班」、(ii)の前半が「中班」、(ii)の後半が「夜班」となるものと思われる。“交代手当”は、中班—0.80元；夜班—1.20元である。われわれのサ

ンプルでは、①③はゼロで、②のみ中班4回×0.80元=3.20元である。

2-2-(9) 「加班費」

ここでの「班」の意味は“勤務時間”であり、「加班費」はいわゆる“超過勤務手当”であるが、この“手当”は厳密に言えば〈賃金〉であり、ここでも「津貼」でも「補貼」でもなく、「費」——つまり費用、コスト——と呼ばれている。

ともあれ、この「加班」の計算であるが、「0.0天」と表示されていて、単位が「天」=“(労働)日”であり、“(労働)時間”でないことは特徴的である。むしろ小数点以下で表示することも可能であろうが、“8時間制”のもとでは合理的ではなく、実際“労働日”単位で超過勤務が行われるのが常態なのであろう。つまり公定“休日”⁸⁾出勤ないし2交代連続勤務である。項目(8)でみたように、この工場の2交代制は、第1シフトと第2シフトの間に切れ目がないのであるから、“定常化した残業”——例えば1日1~2時間づつ——といったものは考えられない。また、組立ライン職場で“残業”についての質問をした際、“例えば第2シフトの午前2時までの勤務は、その日の生産目標をそれ以前に達成できれば早く帰ってもよいのだ”という説明があったことが示唆するように、そもそも“拘束時間”でものを考える思考様式が希薄なのである。

われわれのサンプル①③についていえば「加班費」ゼロであり、ただ②だけが6.0天、46.82元をえている。1ヶ月に6天というのは異常に多すぎると思えるが、「班長」という職務からする特殊事情があったのかも知れない。また、この46.82元という額の計算式の推定についても特殊な困難がある。「工資明細表」は、既述のように毎月10日に支給されるのであって、前月の「加班」を——少なくともそれをも含んで——計算していると思われるが、偶々1991年4月から5月にかけて「標準工資」の変更が生じているからである。ありうべき計算式としては、

$$(イ) \quad 193.00 \text{元} (4 \text{月の標準工資}) \times 1/25 \text{日} \times 6 \text{日} = 46.32 \text{元}$$

$$(ロ) \quad 193.00 \quad (\text{同上}) \quad \times 1/25 \text{日} \times 4 \text{日} = 30.88$$

$$199.00 \quad (5 \text{月の標準工資}) \times 1/25 \text{日} \times 2 \text{日} = 15.92$$

$$6 \text{日} \quad 46.80 \text{元}$$

が考えられるが、いずれにも若干の誤差（(イ) 0.50元不足；(ロ) 0.02元不足）が残る。しかし、この点をどのように推定するにせよ、「加班費」の計算は「標

準工資」〔その内実はすでにみた意味の「基本工資」である〕を月間就業日で割った金額に「加班」の「天」数を掛けたものであることは動かないであろう。つまり一般的な意味での“超過勤務割増”の観念は存在していないのである。

しかし、なおここで注意を要するのは、上の意味の、つまり超過労働日分に見合った「工資」とは別に、よりラフな計算方式による「加班費」が存在することである。これは“第2の賃金表”〔表一1(b)〕に現れる「加班費」であって、これを得ている事例は3例ある〔附表一1参照〕。いずれも「工人」である。

- (i) 20.00元……No. ㉔〔電工〕
- (ii) 20.00 ……No. ⑦〔鉗工〕
- (iii) 5.00 ……No. ⑬〔炊事員〕…〔“第1の賃金表”の「加班費」
(3.0天) 21.41元をも得ている〕

第二汽工資料の担当者が「加班費」として意識しているのはこれであり、“一般に每天5.00元の計算である”という解説であった。(i)、(ii)は4天の「加班」を行ったことになるが、日割りの「標準賃金」を得てはいない点で、サンプル㉔とは逆である。また(iii)は、両方の性格の「加班費」を得ている。この点は、後に再検討するが、おそらく勤務の態様の差に関係があると思われる。

2-2-(10) 「補発」

“補発”つまり“補正支給”欄であり、偶々サンプル㉔について-2.00元の記入がある〔19事例中、唯一である〕。当局者の説明には、“各種の原因によって生じた先月の支払不足分を、後にその原因を調べて補発する”とある。サンプル㉔の場合、4月分の払い過ぎを補正したのであるが、その具体的理由は明らかにしえなかった。

2-2-(11) 「扣事假」

“私事休暇控除”であり、「工資」は日給に引き直して、休んだ日数分だけ控除される。従業員各人が任意に取得できる一般的な「有薪年休假〔有給年休假〕」はない。⁹⁾

2-2-(12) 「扣病假」

“病氣休暇控除”であるが、この場合は、休暇日数分の「工資」が引かれるのではなく、「工齡」の多少によって格差のついた優遇措置がある。

工齡満8年以上の者	…	「工資控除」	0%
“ 満6年以上 ”	…	“ ”	10%
“ 満4年以上 ”	…	“ ”	20%
“ 満2年以上 ”	…	“ ”	30%
“ 満2年未満 ”	…	“ ”	40%

2-2-(13) 「效益工資」

毎年企業の「效益」〔効率ないし利益〕の好悪によって金額の変動する報酬であって、「效益浮動工資」とも呼ばれる。さきにみた3種の——「廠内」「知識分子」「艱苦地区」——「浮動昇級工資」と“浮動”という言葉が同一で紛らわしいが、それらは「基本工資」〔(1)〕に合算されて処理されていることに示されるように、事実上は“不動”的な「工資」であり、これは毎年上下しうる文字通りの“浮動”的な「工資」である。調査時点において、第二汽は産出額ないし利潤の年間8%向上を目標として設定し、分工場毎にこの目標をクリアーしたことを「效益工資」受給資格の発生条件とするというやり方をとっている。いわば一種の集团的“成績給”ないし“奨励給”であって、その意味で「工資明細表」上では、第1ブロックの末尾に置かれることになったのである〔前掲表-1(a)〕。

10)

いま、その支給の実際を見ると、サンプル④⑤⑥いずれも12.50円で差等はなく、全19例にひろげた場合にも唯1名を例外として、同額である。この1名は、

No. ⑥〔出生…1966年6月(女)〕

「参加工作時間」=「来二汽工作時間」……1988年7月「実習生」

→1989年6月「定級…企干14」〔“本採用、標準工資決定”〕

「學歷」……「大專卒」

「工種」……「工芸員」

であって、他の事例に比べて「工齡」=「廠齡」が特に短く、1990年1月から「效益工資」3.00元を得るようになってきている。おそらく正規に第二汽の従業員になつてのちの1~2年間¹¹⁾は、このように差をつけるが、それ以後は一律に同額を支

給する原則なのであろう。

この点は、「效益工資」の仕組みが第二汽で実施され始めた1988年1月以降不変である。また、その金額は以下のように“浮動”した〔「工資明細表」の19例による〕。

		(例外)	{ 「廠長」 No. ① 「党委書記」 No. ②
1988年1月～12月	4.50元		4.50元
1989年 “ ～ ”	9.50		9.50
1990年 “ ～ ”	12.50		9.50
1991年1月～5月	12.50		12.50

標準部品分工場のトップ管理者である「廠長」と「〔分工場〕党委員会書記」の両名だけが1990年度分の「效益工資」の増額を辞退した理由は明かでないが、この例外は組織的決定であって、“個人別の査定”による例外でないことは明らかであろう。

この「效益工資」の仕組みは第二汽に独自のものではない。中央政府労働部の指示によってひろく各企業で行われるようになったのであり、上述のように各企業の生産性向上にインセンティブを与えることを眼目とするのであるが、その“浮動”のルールはおおむね集団を単位とするものであって、その配分が集団内では一律となることが自然である。協働のエトスを涵養するという大義名分はあるが、他面では、企業レベルの〈賃金〉水準を国定標準から一層乖離させるとともに、「工資」等級の格差構造を圧縮し、その限りで個人別の「昇級」インセンティブを弱化させるという問題を含んでいることは否定できない。

2-2-(14) 「応発工資総額」

以上にみた13項目、即ち 2-2-(1)～(13)までの合計額——ただし、すでに指摘したように、さしあたり2-2-(2)はここには合算されない——が“支給すべき賃金総額”となる。この“小括”の仕方は、以上の13項が第二汽の意識している基本的な——ないし、狭義の——〈賃金〉構造を示していると推定してよいであろう。そのような視角から見直してみると、これらのうち2-2-(8)～(13)は、作業管理と従業員各人の生活条件の非定常的な変化に対応する諸項目であるから、真の基本構造は、これらを除いて残った諸項目からなるとみてよい。いまこれと「工資卡片」の構成とを対照してみれば〔前掲表-1(a)と表-5との対照であるが〕、

〈工資明細表〉	〈工資卡片〉 ¹²⁾
基本工資 ……………	標準工資
工種糧貼 ……………	×
崗位津貼 ……………	×
糧煤補貼 ……………	糧貼
付食補貼 ……………	副貼
山区津貼 ……………	山区津貼
工齡津貼 ……………	工齡津貼
	(「津貼項目」「小計」)
效益工資 ……………	效益工資
「〔応発〕工資総額」……………	「工資総額合計」

となり、極めて特異なアイテムとして「工種糧貼」と「崗位津貼」の2項があることが改めて確認される。それらは、〈工資卡片〉でいえば、「標準工資」〔実質的には“基本工資”〕に属するものでないことはもとよりであるが、「津貼項目」¹³⁾と括られるものでもない。しかも、「工資明細表」上では「基本工資」に次ぐ位置に置かれている。もしそうであるなら、この2項目——それらはいずれも“職位”ないし“職務”の相違を根拠として支給される点で共通する——は、現行の「工資等級制」に対して、第二汽が補完ないし補正を要すると考えている点が、“職務ないし職位”要素の積極的評価にあることを物語っているのではないか。

しかし、この論点の立ち入った究明はいましばらく留保して先へ進もう。

2-2-(15)～(19) 「各種扣款」

応発工資総額(14)のあとに、そこからの“各種控除”5項目がくる。

「91儲蓄」は一般的には“企業内預金”であるが「91」年と限定があるのは91年度発行の「国庫券〔国債〕」の購入という形をとっているのかとも思われる。集めた20例のなかでみる限り、この“預金”をしている者は例外的で、サンプル◎の25.00元のほかはNo.②〔工場党委書記〕10.00元のみである。

「扣款」はあらかじめ特定されないその他の“控除”のための予備欄である。この項が末尾でなく、この位置にあることは何らかの“公的な性格の控除”を予想しているのかも知れない。

「房電費」は社宅居住者の部屋代・電気代である。

これを支払う者は4例と少なく、それら各人の支払い額も全く不同であるが、額は全くわずかで——サンプル⑥では0.70元——ほとんど名目的なものにすぎない。

「扣多胎」は2人以上の子供をもつ者が支払いを義務づけられているペナルティである。20例中該当者はゼロであった。

「保険費」とあるのは、“社会保険費”の控除ではない。各人の自発的に加入している“私保険”の払込額である。20例のうち13人が加入しており、その金額は5.00元——サンプル③およびNo.②〔党委書記〕——が最高で、以下4.00元、3.00元、2.00元、1.00元、と差がある。サンプル④は2.00元、サンプル⑤はゼロである。

以上の“各種控除”の構成において特徴的な点は、租税および社会保険費の控除欄が見当たらないことであろう。¹⁴⁾

(i) 租税についていえば、所得税がないわけではない。「中華人民共和国個人収入調節税暫行条例」（1986年9月25日発布、1987年1月1日施行）によってみれば、第二汽が属する6類工資区（およびそれ以下の区）では「地区計税基数」（100元）の3倍を超える「工資」などの「収入」（つまり400元を超える部分の収入）に対して「個人収入調節税」が「超倍累進税率」——例えば、400～500元部分に対してはその20%、……800元以上部分に対してはその60%——によって課税され、〔第3、5条〕¹⁵⁾その納税方法についても「支付单位源泉扣繳〔控納〕」と「納税人自行申報納税」の兩種が指示されている〔第10条〕。従って、第二汽の「工資明細表」上に、形式上はあって当然な“個人収入調節税扣繳”欄のないことは、その従業員が、この所得税を支払う可能性が全くない「工資水準」にあることを物語っているのである。標準部品工場の最高給者であるNo.①〔廠長〕の「応發工資総額」は411.00元——上述の各種控除と次いでみる諸附加給付を加減した「実發工資総額」は441.40元〔附表—1〕——で、400元を超えているが、上記「暫行条例」は免税の対象のうちに「国家統一規定に照らして發給する補貼、津貼」などを挙げている〔第9条〕ので、大づかみにいえば彼の「基本工資」356.00元〔これは「工資標準」表外の「特2」等級（国定「標準工資」としては252元）である〕だけが課税対象となり、無税なのである。このような“個人所得税”課税水準の設定については、それ自体としても、また“工資〔格差〕構造”のあり方とのかかわりからも、大いに議論の余地があるが、この点もいましばらく留保しよう。

(ii) 社会保険費についていえば、これは「全民所有制企業」のもとでの「固定職工」制を原則的雇用形態とする中国にあっては、もともと存在する余地のないものであった。行政府自身が企業主であり“企業”はその分枝としての「廠

〔工場〕」でしかない構造のもとでは、“企業”によって生涯にわたる生活を保障されている従業員が個々に自らの拠出による保険を考える理由はない。「労働保険」制度は既に1951年以来存在するが、その内実は保険対象者は無拠出の“企業保障＝社会保障”なのであった。しかし、既にサンプル◎に即してみたように、「合同工」制の出現とその増加――そして“一般化”――によって事態は根本的に変わらざるを得ない。「国営企業実行労働合同制暫行規定」（1986年7月12日）は“退休養老基金”への拠出を「企業」ばかりでなく「労働合同制工人……本人」にも義務づけた〔各々15%、3%〕のであって、文字どおりの「社会保険制度」が出現したのである。第二汽におけるその実施が偶々調査時点と重なったために、「工資明細表」上に“社会保険控除”の項目はまだ設定されていないが、遠からず出現するものと予想してよいであろう。

2-2-(20) 「洗理豆菜」費

この項目を含めて、「工資明細表」末尾の3項は「工資」の第3の部分、いわば“福利的給付”である。

「洗理豆菜」は、「洗理」――“入浴と理髪”――と「豆菜」――“豆類の作物と野菜”――とであって、あえて一括していえば“生活関連の便宜品”ということであろう。「豆菜」費は、食費関連の手当という意味では、すでにみた「糧煤補貼」(4)と「付食補貼」(5)に更に附加されるのであるから、“主食と副食品”はイギリス風に“necessaries”と見て、“おかず〔＝「豆菜」〕”や“身だしなみ”は“conveniences”というように区別しているのかも知れない。

ともあれ、この項目のたて方は、この1991年5月に行われた「標準工資」の改訂に際し、それと一緒に導入されたものである。この前の月〔1991年4月〕でみると、“福利的給付”諸項目は「価格補貼」「書報費」「洗理費」から成っており、このうちの「価格補貼」――一律17.00元――と「洗理費」――男4.00元；女5.00元――を合算して〔21.00～22.00元〕、なお新たに1.00～2.00元を加えたものを「洗理豆菜」費（一律23.00）としたことは間違いないであろう〔附表一1、一2参照。なおNo.②〔電工〕だけ25.00元となっているが、その理由はわからない〕。この「洗理費」自体はどの企業でも支給されている国家指定の手当であるが、上のような合算の仕方は第二汽独自のものであろう。例えばさきに参考のために掲げた第一汽の場合、「洗理」は6.50元で「副食」は30.50元となっている〔前掲表一2参照〕。

2-2-(21) 「購房補助」

“住宅購入費補助”であって、これも新設のものである。20例のうちではただ1名 No. ⑬〔炊事員〕26.68元があるのみである。

2-2-(22) 「書報費」

“書籍・新聞購読補助”であり、これには「工種／職務」によって格差があるが、全員に支給されている。19事例をわけてみると、

8.00元——No. ① 廠長、② 党書記、③ 科長（付総師）

7.00元——No. ⑯ 科長、④ 付科長

6.00元——No. ⑤ 工芸員、⑥ 技術員、⑨ 定額員、⑧ 職教、⑭ 護士長、⑦ 鉗工

5.00元——No. ⑫ 采購、⑮ 教師、⑰ 班長（冷鍛）、⑱ 軋尖、⑳ 電工、

⑲ 滾絲〔合同工〕、⑬ 炊事員、⑩ 保育員

となり、廠長およびこれに準ずる者8元、科長クラス7元、「幹部」層の諸職種6元、「工人」クラスの者5元というのが原則的な区分であるが、個人別には若干の例外もみえる。例えばNo. ⑩〔教師（中專卒）〕であるが、参加工作時間の短いこと（84年8月）によるのか、「幹部」でありながら5元であり；No. ⑦〔鉗工（中專卒）〕は學歷も高く、参加工作時間も長い（68年8月）ためか、「工人」であっても6元を得ている。もっとも、No. ⑦は前月には5元であって、5月になって金額の変化した唯一のケースであった。

この「書報費」も国家指定の一般的な手当の1つであるが、普通には“国家行政”ないし「事業」機関に行われるものであって、「企業」ではまれだという〔事実、第一汽にこの手当はない。前掲表—2参照〕。第二汽工資処の説明では“工資〔明細〕表——“第1の賃金表——”中の福利補助は国家规定のものであり、標準も統一的である”とあるが、その“国定”の意味は強制的であるということではなく、また統一的“標準”もひとつの目安ないし参考の域を出るものではないと思われる。

2-2-(23) 「実発工資総額」

「工資明細表」の最後の項、“實際支給賃金総額”であり、既に指摘したように「実発工資総額」(14)+「工種糧貼」(2)－「各種扣款」(15～19)+“福利的

補助”（20～22）として計算されている。

3. 「獎金…明細表」——第2の〈賃金〉——

冒頭に第2の〈給与明細表〉と名付けた「獎金および各種津貼發放明細表」の解説に進もう。ここには9項目の支給欄があるが、われわれの選んだサンプル①②③にも明らかなように、すべての従業員に支給されているのは最初の「獎金」のみであって、それ以下の「各種津貼」の「發放」はむしろ例外的である。そして、原表である附表—2に戻ってチェックすればわかるように、「幹部」層は、特殊な職務である「護士長」〔No.⑭〕と「教師」〔No.⑩；おそらくNo.11も〕を除いては、「獎金」以外の手当を受けていない。

3-1-(24) 「獎金」

(イ) それ故、この“第2の〈賃金〉表”は「獎金…明細表」と呼ばれてよいのであるが、その「獎金」も実際は内訳無しに一括されている。第二汽労資処の説明では、“「獎金」の支給には月、半年、1年と期間の長短があり、またその種類も数多くある。「単項奨」——1つの経済指標にもとづいて出される獎金——として、生産の質量、原材料節約、安全などの特定の目標達成に対して出される報奨もあるが、一般には「総合奨」として、「職工〔従業員〕の生産積極性」を高める多様な指標を総合的に査定する仕組みによっている”というのであり、実際にも1991年4月分の実績は、20例全員が「総合奨」だけを受けている〔附表—2〕。

(ロ) 「獎金」はこのように“第1の〈賃金〉表”の基幹部分をなす「標準工資」ないし「基本工資」——それはすでにみたように“月給制”である——を補完する“生産奨励給”、即ち「按勞分配」の原則を実体化する「一種の補助工資」であるが、「基本工資」と「獎金」との区別はそうした労務管理上の機能によるだけではない。中国にあってはそれ以前に、その「来源」の区別がある。つまり前者——と国定の津貼・補助——は「^{コスト}成_本工資」として企業財務上の費用に計上するが、後者は種々の租税を上納したのちの「企業留利〔企業内留保利潤〕」の12%と規定された「奨励基金」のうちから支出しなければならない。この仕組みについては後にみるが〔本稿7.〕、すでにみたように、「廠内浮動昇級」や「效益工資」もその「来源」をこの「奨励基金」に求めねばならないのであるから、すべてを「獎金」として分配してしまうわけにはいかない。「奨励基金」をどの

ような割合で——「工資」や「津貼」や「獎金」に——分配するかは第二汽の賃金管理政策の要をなすといつてよい。この点もまたのちにあらためて検討しなければならないが、さしあたりここではその当面の判断として、第二汽は支払「工資」総額の15%前後——多くとも20%——を「獎金」総額の一応の限度と考えていることを確認して先へ進もう。

(ハ) この「獎金」総額の限定の上で、第二汽はまず自身が決定した生産達成目標を→分「廠」〔廠長〕→「車間」〔職場〕〔車間主任〕→「班」〔組長〕というように分節化して割当ててゐる。そして生産ノルマ達成率を軸に、各人の勤務態度、出勤率その他を考慮にいれて、「組長」が個人別の査定〔案〕を申告し、「車間主任」が決定を下す。「車間主任」の「獎金」額は「廠長」が査定するが、「車間」の平均を上回らないという限定があり、「廠長」の「獎金」額は全「車間平均」とする。査定は総合的であるが、公開的でもある。¹⁶⁾その算式は、“分「廠」”ないし「車間」レベルでは以下のようなになる。

$$\text{獎金総額} = \text{単価} \times \text{實際生産量} \times P \cdot Q \cdot C$$

$$P \leq 1 \dots\dots\dots \text{生産量達成率}$$

$$Q \leq 1 \dots\dots\dots \text{品質基準達成率}$$

$$C \leq 1 \dots\dots\dots \text{管理基準達成率}$$

設定した目標に関して、生産の量(P)と質(Q)のみならず、その他の諸要素——労働力、安全、設備、衛生、財務、資材など——の管理水準(C)をも評価しようというのである。

こうして獲得された「獎金」の「班」ないし個人レベルでの分配については、一般に

$$\text{個人別獎金} = \text{単位時間当り金額} \times \text{実働時間} \times P \cdot Q \cdot C$$

によって査定する。もっとも、ここでのCは分工場レベルでのそれのように厳しくなされるわけではなく、日本から導入したいわゆる“5S”——整理、整頓、清潔、清掃、□□——と消耗品管理などを指標とするという。“この査定結果は表にして掲示することもそうしないこともあるが、いずれにせよ公開であつて、格差は上下2～3倍にもなることがあるが、苦情が出ることはない。不満があるとすれば、それは「基本工資」の「昇級」によって生じる等級差についてである”ということであつた。

(ニ) 以上のような「獎金」の性格からすれば、その配分は「幹部」層より

「工人」層に多くなる傾向が予想されるが、事実われわれのケースでは①19元、②38元、③38元、と、④⑤は①の2倍になっている。これを各人の「基本工賃」額〔264元、199元、140.80元〕に対する割合として示せば、①7.1%、②19.1%、③27.0%となる〔表一1(a)(b)〕。

また、これを標準部品工場管理科に属する20名の1991年5月分「獎金」の配分結果に拵げてみると、

「幹部」階層では、

21元……分工場管理責任者「廠長」「党委書記」；No.①②

19元……「科長」クラス；No.③④⑥

20元……「工芸員〔技師〕」クラス；No.⑤⑥

17元……一般「幹部」クラス；No.⑧⑨⑫

24元……「護士長〔看護婦長〕」；No.⑭

20元……「教師」；No.⑩、11（推定）

というように分かれており、4月から5月への変化は No.⑭のみ〔22→24元〕である。

「工人」階層の中では、

50元…No.⑰；38元…No.⑱⑲；28元…No.⑳⑰；24元…No.⑳⑱

というように分布しており、全員が「幹部」層より高いが、「工人」層内部の格差も2倍強あり、その格差は各人の「基本工賃」とは無関係である。「固定工」と「合同工」との差別もない。4月から5月にかけての変化は2例——No.⑰〔40→50元〕、No.⑱〔37→38元〕——あった。

3-1-(25) 「加班費」

“超過勤務手当”が「工賃…明細表」と「獎金…明細表」の両表に出てくると——そして前者では1日当り「基本工賃」が、後者では5元が、“超勤”1「天」当りの基準額であること——については、すでに2-2-(9)で言及した。後者の1日5元という計算法は、月額に逆算すれば、5元×25日=125元であるから、「工人」層の「基本工賃」水準——例えば、この計算によって「加班費」を支給されたNo.⑳〔207元〕、No.⑱〔182元〕、No.⑰〔207元〕——に比べてかなり低いし、そもそも前者のような日当たりの計算法をあえて採らない理由は何かという疑問もある。この2点から考えてみると、おそらく後者の「加班」は拘束時間にあまりこだわらない勤務体制——例えば、公定休日に出勤して仕事をしたが、必ずしも定時である8時間就業したわけではなく、所定の仕事が終われば帰ってよいというような勤務——なのであろう。前者の「加班」についても計算単位が

“時間”でなく「天」であったことを想起してみれば、この推定にはそれなりの合理性がある。因みに、“遅刻、早退者は当月の奨金を減らす必要がある。その金額は各単位〔職場〕で規定が一致しておらず、一般に2～5元である”という労資処の説明も、この推定——“勤務時間”、観念のゆるやかさ——を裏付けているように思われる。

3-1-(26) 「夜餐」

“夜食手当”である。サンプル③6.00元のほかにこの手当を受けているのは、No.⑳〔電工〕…5.50元；No.⑰〔軋尖〕…5.00元だけであり、すべて生産現場で働いている「工人」である。「加班」あるいは「中班」勤務を行うなかで必要に応じて支給されたものであろう。国家指定の手当の1つである。

3-1-(27) 「崗位津貼」

“職務あるいは職位手当”には“固定的なものとはそうでないものがあり、前者は「工資明細表」で、後者は「奨金明細表」で支払われる”ことについては既に説明した。いま前者のうちに含まれているであろう「教（護）齡津貼」を別にして考えれば、狭義の「崗位津貼」は、

7.00元…No.⑱〔班長、冷鍛〕＝サンプル③

7.00元…No.⑭〔護士長〕

のみとなり、¹⁷⁾“固定的なもの”とは第一線監督者層の“管理職位”を含意しているようにも思われる。

これに対して、後者のそれは唯1例

8.00元…No.⑰〔軋尖〕

だけである。その理由はよくわからないが、この人物は20事例中で「奨金」額が断然多い〔50.00元〕。また「工種糧貼」〔10.80元〕、「中班津貼」〔17日、13.60元〕も同様である。「加班」はない。非常によい勤務成績を挙げたとの評価を受けていることは確かである。

3-1-(28) 「崗齡津貼」

前項の「崗位津貼」は、その実際の運用の仕方はともかく、国定の「津貼」であるが、この「崗齡〔職位経験年数〕津貼」は第二汽独自の手当である。“その適用範囲は工時定額考核〔労働時間ノルマ制〕の基本生産工人であり、1975年か

ンしてお金を受け取ること、すでに述べたとおりである。

以上のような“第2の〈賃金〉表”がさきにみた“第1の〈賃金〉表”と性格を異にする点として、後者が基本的には「^{コスト} 成
本工資」として認定されたものであるのに、前者は企業利潤のなかの「奨励基金」によってまかなわれるという「来源」の相異があることについてはさきに触れたが、しかし、そればかりでなく、各項ごとの検討を通観してみると、この“第2の〈賃金〉表”にもやはりそれなりの論理的な組立て方がある。それはまず何よりも、「各種津貼」をも含めて、すべての項目が「奨金」的性格をないし機能を持っている点である。“第1の〈賃金〉表”との整合性や名称の一貫性を多少は損なっても、各人——とりわけ生産現場で働く従業員——の仕事を適切に評価して、労働意欲の向上を助長しようとしている。このような視角からみると、一見単なる羅列のようにみえる(27)→(31)は実は一貫した一連続の“手当”群をなしているのであって、一口にいえば各人の「崗位」あるいは“職能”——の多様性の精一杯の認知の試みなのである。

3-3. ともあれ、さきの「工資明細表」に示された「工資」の実質的な格差構造は、この「奨金明細表」の附加によってかなりに変化する。それが「幹部」層に比べて「工人層」の報酬水準を相対的に引き上げることになるのは当然である。われわれのサンプルによってこれを例示すれば表-8のようである。

熟練工で「班長」であるサンプル⑥の“手取り”〈賃金〉額〔402.12元〕が、この工場の管理科副科長であるサンプル④のそれ〔365.20元〕よりはるかに高くなっているのは、⑥の「加班費」〔46.82元〕が異例に大きいことにもよるのであるが、仮にこの点を差引いても、ほぼ④と拮抗する水準にある。現場労働者層の「崗位」、「管理職能」、そして“生産性向上への貢献”への積極的評価の努力がみてとれるのに、上級管理者層の貢献についての評価メカニズムが欠けていること〔項目(2)~(3), (24), (27)~(31)〕がその原因である。結局、熟練工⑥と一般労働者③との〈賃金〉格差は拡大し〔141.3(1)→185.9(23+33)〕、上級管理者④と③との〈賃金〉格差は縮小した〔187.5(1)→168.8(23+33)〕。

他方、〈賃金〉の絶対額については、「基本工資」(1)を100.0とすると、
“手取り総額”(23+33)は、④138.3, ⑥202.1, ③153.6と増大するが、すでにみたようにこの「基本工資」は国定「標準工資」(1')の1.5~1.6倍になっていたのであるから、後者(1')を100.0として見直せば、④217.4, ⑥324.3, ③225.3となる。なおこの点で留意すべきことは、このサンプルに表示されている「奨金」が5月という通常の月のそれであって、年単位ないし半年単位で支払われるという「奨金」を含んでいない点である。それがどれほどのものになるかは、“特別ボ

表-8 「工資」・「獎金」額の概括

	(1) 基本工資			(2) ~ (3)			(4) ~ (7)			(1) 4			(2) 3			(2) 4			(2) 7 ~ (3) 1			(3) 3			(2) 3 + (3) 3 “手取り総額”			
	工業根貼 +	崗位津貼	工業根貼 +	糧煤補貼 +	付食補貼 +	山区津貼 +	工齡津貼	應發工資 總額	實發工資 總額	獎金	崗位津貼 +	崗齡津貼 +	班長津貼 +	班主任津貼 +	衛生津貼	獎金	崗位津貼 +	崗齡津貼 +	班長津貼 +	班主任津貼 +	衛生津貼	獎金	崗位津貼 +	崗齡津貼 +		班長津貼 +	班主任津貼 +	衛生津貼
①	264.00 (168.00)	2.40	39.30	315.80	346.20	19.00	0.00	19.00	365.20	19.00	0.00	19.00	0.00	19.00	19.00	0.00	19.00	0.00	19.00	0.00	19.00	0.00	19.00	0.00	19.00	0.00	19.00	365.20
②	199.00 (124.00)	16.00	36.30	302.82	339.12	38.00	19.00	38.00	339.12	38.00	19.00	63.00	19.00	63.00	38.00	19.00	63.00	19.00	63.00	19.00	63.00	38.00	19.00	63.00	19.00	63.00	402.12	
③	140.80 (96.00)	6.00	16.00	169.30	173.30	38.00	5.00	38.00	173.30	38.00	5.00	43.00	5.00	43.00	38.00	5.00	43.00	5.00	43.00	38.00	5.00	43.00	38.00	5.00	43.00	216.30		
④	100.0 (100.0)			119.6	131.1	7.2		7.2	131.1	7.2		7.2		7.2	7.2		7.2		7.2		7.2	7.2		7.2		7.2	138.3 (217.4)	
⑤	100.0 (100.0)			152.2	170.4	19.1		19.1	170.4	19.1		31.7		31.7	19.1		31.7		31.7		31.7	19.1		31.7		31.7	202.1 (324.3)	
⑥	100.0 (100.0)			120.2	123.1	27.0		27.0	123.1	27.0		30.5		30.5	27.0		30.5		30.5		30.5	27.0		30.5		30.5	153.6 (225.3)	
⑦	187.5			186.5	199.8			199.8	199.8																		168.8	
⑧	141.3			178.9	195.7			195.7	195.7																		185.9	
⑨	100.0 ↑			100.0 ↑	100.0 ↑			100.0 ↑	100.0 ↑																		100.0 ↑	

注) 表-1 (a) (b) および本文pp.13、15による。

ーナス”というこの項目の性格から確定しえないが、この点をも考慮にいれて概括すれば、第二汽の“従業員”が国定標準のおよそ2.5～3倍の貨幣所得を得ていることは確実であろう。

3-4. 以上は1991年5月時点の断面であるが、さかのぼってここ10年間の〈賃金〉水準の動態を示せば表一9のようになる。「幹部」「工人」を含めた第二汽の年間平均〈賃金〉所得は、1981年の855元〔月当り71.25元〕から1990年の3,027元〔月当り252.25〕に増加し、3.54倍となった。国家レベルで賃金改革のはじまった1983年を起点に大幅な〈賃金〉上昇が起こり、85年には一旦鎮静したが、その後ふたたびハイピッチの上昇が続いている。このあいだの消費者物価の動向についてこの地域の統計は整備されていないが、10年間でおおよそ2倍程度ということであるから、実質〈賃金〉所得は約1.75倍になったことになる。

4. “企業福祉的「補貼」”——第3の〈賃金〉——

4-1. だが、冒頭に言及しておいたように、第二汽の「職工〔従業員〕」が受けとる広義の「工資」は以上に尽きるわけではない。主として現物ないし非貨幣的な形態の補助収入がかなりの大きさにこれに加わる。

第二汽労資処の説明によれば、第二汽従業員の“収入”は大別すれば2つの部分から成り、その第1は広義の「工資」部分、第2が“企業福祉・社会保険「補貼」”であり、おおよそ以下の4部分からなるという。

i) 第二汽が支給する“実物”の給付

これは、例えば祝日などに種々の生活物資を配るというやり方で、貨幣額に換算すれば〈賃金〉総額の15～25%となる。

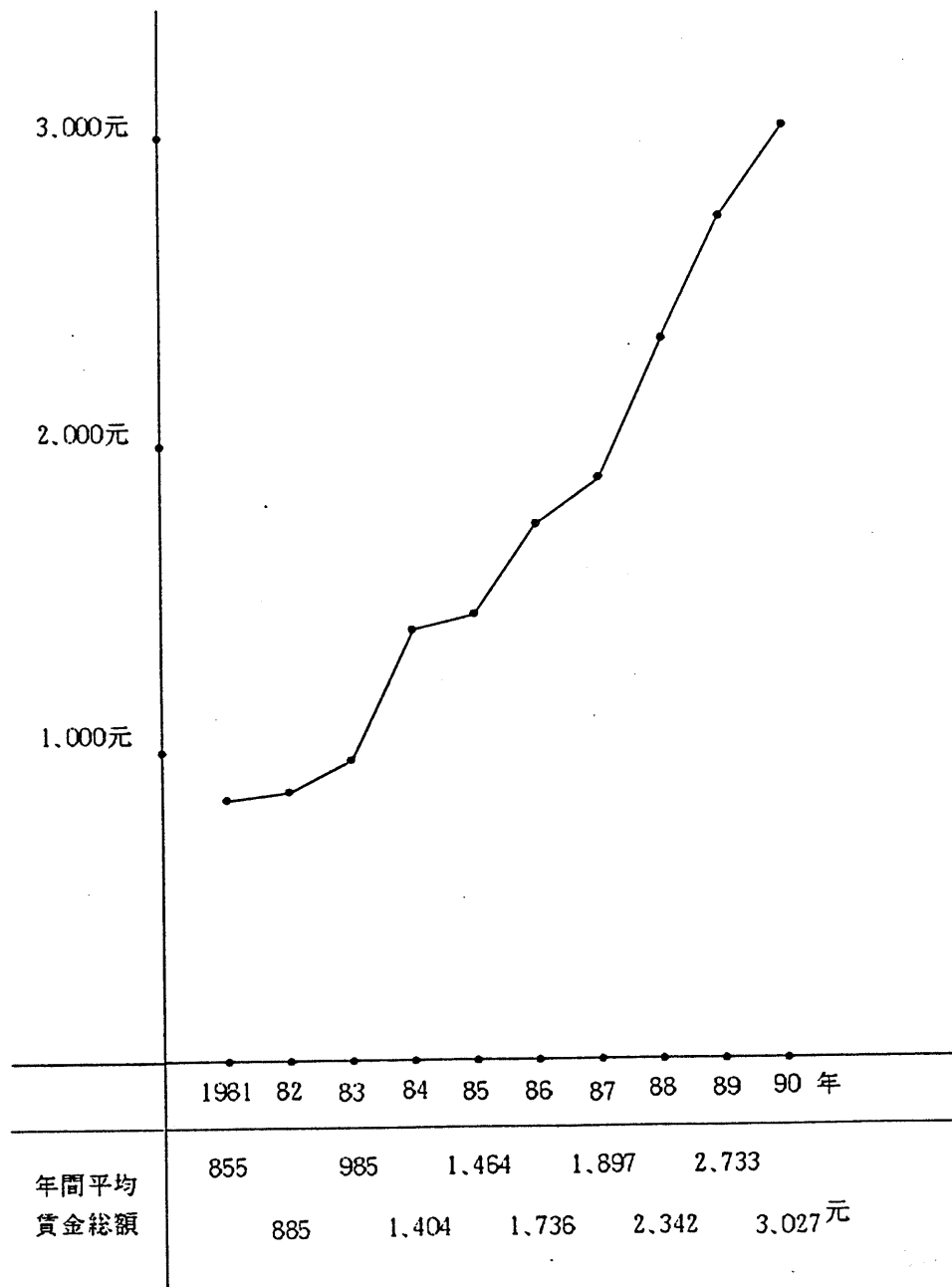
ii) 福祉・保険・サーヴィスあるいは手当

これは、医療、葬祭などの費用の給付であり〈賃金〉の30%程度にあたる。

iii) 国家指定の「補貼」および「暗補」

このうちには「工資明細表」の末尾に掲出されていた「洗理豆菜（費）」(20)、「購房補貼」(21)、「書報費」(22)が含まれている。いずれも企業留保利潤のうちの「福祉基金」からの支出を指示されている手当である。また、「暗補」と呼ばれている補助は、例えば米や油の配給切符の配布であり、国家補助によって、生産者からの買い上げ価格より消費者への公定供給価格が低く抑えられているそ

表-9 “第二汽” 従業員の年間平均〈賃金〉 総額



* 幹部および工人

** 「獎金」を含む手取り総額

の差額をうることになる。この第3の部分は〈賃金〉の50%にもものぼるといふ。

iv) 第二汽限りの特典

第4部分として特に言及されたのは従業員用住宅の設備と環境の整備充実であり、第二汽従業員の住宅団地は一般規格より床面積が広く、設備も良好である。例えば水道、温水の供給、冬季暖房——暖房設備は国家规定では黄河以南の地域では認められていない——、換気扇の取付などはこれであり、生活環境としての都市条件も急速に改善されてきている。第二汽の従業員の多くは他地域からの転入者——転入者の比率は90%；29省の出身者がいるという——であるが、こうした居住環境の整備の結果、上海や武漢に住んでいる親たちが盛夏や厳寒時に十堰市にやってくるが多くなった、ということであった。この第4の部分は〈賃金〉総額の10%程と見積もられている。

4-2. 以上、要するに“企業福祉的「補助」”は主にその「来源」を「福祉基金」に求めるものを一括したカテゴリーであり、国家公認の「^{コスト}成
本工資」部分や「奨励基金」を「来源」とする「奨金」部分と区別されているといえよう。しかし、この区分は十分整理されたものではない。すでに指摘したように、「工資」項目(20)(21)(22)は重複的に数え上げられている。また「暗補」といわれる食料配給切符の配布は本来は十堰市の管轄に属するものであって、実質的には国家財政の負担である。医療・葬祭などの給付にも公的には“社会保険”と規定された部分があり、これも公的な財政負担を含むはずであるが、実際の運用では第二汽限りの“企業保険”となっているためここに分類されたのであろう。企業としての第二汽と地域社会としての十堰市との分化はまだ過渡的な段階にある。

ともあれ、以上のような“第3の〈賃金〉”部分の貨幣換算を合計すれば、“第1、第2の〈賃金〉”総額の105~115%に達する。上述のように、このうちから第1の部分との“重複部分”——ほぼ一律30元——は差し引いて考えねばならないが、それにしてもほとんど貨幣形態での〈賃金〉総額に匹敵するほどの規模である。そして、さきに算定したように、第1および第2〈賃金〉総額それ自体がすでに国定「標準工資」の2.5~3倍なのであったから、最終的に、第1、第2、第3すべての〈賃金〉の総額を、国定標準の5~6倍とおおまかに推定しても過大ではないであろう。

以上の〈賃金〉水準の概算は、しかし、第二汽全従業員の平均値であることを忘れてはならない。“第3の〈賃金〉”部分はすべて生活面への補給、即ち「補助」カテゴリーに属するものであり、個人間に格差をつける理由はないから、全体としてみた第二汽の「工資」構造を平準化する方向に強く作用することは疑いない。それは、この企業が各人の「崗位」の多様性に
応じた「工資」構造を構築

しようという指向とは真っ向から衝突する性格のものである。従って、“第3の〈賃金〉”部分は、現状において必要なものであるには違いないが、必ずしも望ましいものではない。第二汽労資処が考えている今後の「工資改革」の方向は、(イ)「基本工資」のあり方を改革することと並んで、(ロ)この種の実物給付を「工資」化し、とりわけ「暗補」的部分を“明補”的にし——社会保険・保障システムを分立させつつ——「工資」額の上昇を図ることであるという。その場合、前者の側面で「按勞分配」が指針となれば、後者もまた単に「補貼」の数を増やすというだけの改革には止まれないであろう。

5. “第二汽”の〈工資結構〉の概括

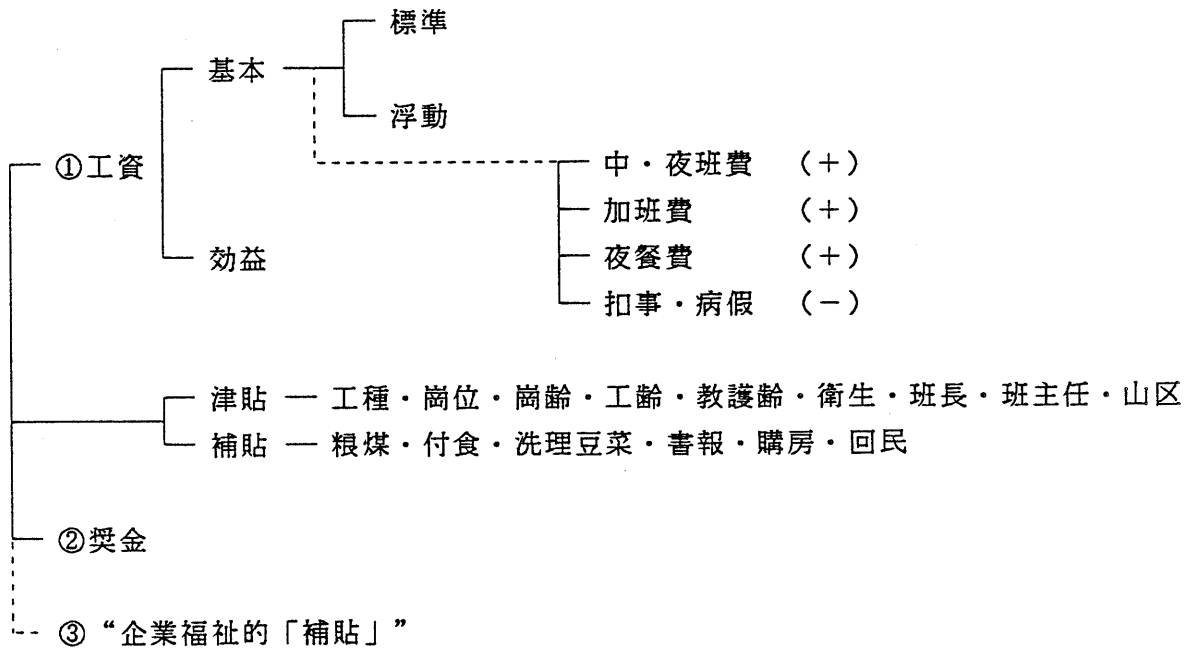
5-1. 以上われわれは、第二汽従業員の“給料袋”の中身をできるだけ正確に知ろうと努めてきた。一口にいて、それはひどくごちゃごちゃしてわかりにくい。“袋”がいくつもあるということ自体が驚きであるが、その中の各項目ももっと単純化できそうに思える。とりあえずこれまでにみたところを形式的に概括してみれば、表-10のようになろう。この構成が合理的であるか否かを形式的な分類法の次元で論ずることはもとより妥当ではないであろうが、種々の制約条件の重さを意識しつつも、やや大胆にいえば、次のような指摘は可能であろう。

(i) ③“企業福祉的「補貼」”は新中国の企業が“生産者結合体”である以上に“生活者共同体”として構築されてきたことの副産物であるが、「固定工制」から「契約工制」への切り替えが進行すると共に企業と地域社会との分解も必至となり、その大部分は「補貼」ないし「基本工資」の中に移転されるであろう。「暗補」は次第に縮小するであろう。

(ii) 「標準工資」表の“一条”的運用によってすでに始まっている「企業幹部」と「企業工人」の区別もやがて廃止に向かうであろう。そして、「職工工資」としての一元化が実現すれば、必要がなくなる項目がかなりある。例えば「工種糧貼」「崗位津貼」「崗齡津貼」などは、「工人」だけでなく「職員」をも含めた「崗位」に対応するものとして、「津貼」ではなく、「基本工資」の構成要素と考えることが合理的であろう。

(iii) 「補貼」類は、生活費の観点を重視する中国の伝統的な〈賃金〉観に由来するものであろうが、その多くは例えば“生活手当”といった1項目に統合されれば分かりやすい。「糧煤」「付食」「洗理豆菜」などがこれである。しかし更にいえば、「標準工資表」の硬直性——5年間も改訂されなかった——が改善さ

表 - 1 0 第二汽の<工資結構>の概括



れば、その“生活手当”も縮さないし廃止しうるであろう。

(iv) 「獎金」制と「效益工資」が併存することに積極的な根拠があるかどうかは検討すべき点であろう。前者を整備すれば後者は不要なのではないか。

(v) 「班長津貼」「班主任津貼」のような“第一線管理者”への手当が工資構成の重要項目として位置づけられていないことは理解し難い。職員層の管理職能についても十分な「工資」上の評価がなされているか、検討すべき点であろう。

(vi) 「工資」計算の基本単位が、「時」でなく「天」であること、従って「加班費」や「中・夜班」費の計算が大まかであることは技術や工程管理の水準に規定されたものであろうが、労働生産性の向上を指向するなら問題であろう。他方、超過勤務や「假日（休日）」出勤割増がないことも独特である。

5-2. 問題の性格は、以上に列挙した限りでも様々であって、「工資構成」のあるべき姿を構想することは容易ではない。しかし、この点を考える前にまずなすべきことがある。こうした第二汽の〈賃金〉の未整理状態を規定している制約諸条件のうち——中国社会の労働・生活慣行、工業化の深化の度合いといった内在的側面はひとまず措いて——現にある社会制度的諸条件を確認することはできるからである。(イ) 国定「工資標準表」による個人別「工資」の規制と、(ロ) 「工效掛鈎」システムによる企業「工資総額」のコントロールの仕組みがこれである。

6. <国定工資標準表>——<賃金>水準のコントロール

6-1. <国定工資標準表>のメカニズム

6-1-1. 国定の「工資標準表」については、すでに表-4において第二汽に直接かかわる部分を掲げたが、ここで改めてその総体としての構造を示そう。中央政府労働人事部——現在は、労働部と人事部に分かれている——が1985年7月23日付で布達した(a)「国営大中型企業工人工資標準表」と(b)「国営大中型企業幹部工資標準表」とである〔表-11〕。「国営小型企業と集体所有制企業」については、その所在地の実情に応じて決定するという考えで、この統一表には含まれていない。この2表は、これまで300以上もあった標準表を「簡化統一」することを第1の眼目とし、全国を「五類工資区」から「十一類工資区」までの7地域に区分し¹⁸⁾、その各地域毎に「工人」は5段階、「幹部」は3段階の「工資標準」を定め、

表-11

(a) 「国营大中型企业工人工资标准表」(1985年)

(b) 「国营大中型企业干部工资标准表」(1985年)

(a)

国营大中型企业工人工资标准表 单位：元

序号	等级	各类区适用标准范围														
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
11		43	47	51	56	61	66	72	78	84	91	98	105	113	121	129
10		42	46	50	55	60	65	70	76	82	89	95	103	110	118	126
9		41	45	49	54	59	64	69	75	81	87	94	101	108	115	123
8		40	44	48	53	58	63	68	73	79	85	91	98	105	112	120
7		39	43	47	52	57	62	67	72	78	84	90	96	103	110	117
6		38	41	45	49	54	59	64	69	75	81	87	93	100	107	114
5		37	40	44	48	52	57	61	66	72	78	84	90	97	104	111
4		36	39	43	47	51	56	60	65	70	76	82	88	94	101	108
3		35	38	42	46	50	54	59	64	69	74	80	86	92	98	105
2		34	37	41	45	49	53	58	63	68	73	78	84	90	96	102
1		33	35	40	44	48	52	56	61	66	71	76	81	87	93	99

(b)

班 次	班 组								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
一	248	255	263	270	277	285	292	299	306
二	224	230	236	243	250	256	263	269	276
三	202	208	214	220	226	231	237	243	249
四	185	190	196	201	207	212	217	222	227
五	170	175	180	185	190	195	199	204	209
六	155	160	165	169	173	178	182	187	192
七	141	145	150	154	158	162	166	170	175
八	128	131	136	139	143	147	150	154	158
九	115	118	122	125	128	132	135	138	142
十	102	105	108	111	114	117	120	123	126
十一	96	98	101	104	107	110	112	115	118
十二	78	80	82	84	87	90	91	94	96
十三	73	74	76	78	81	84	85	87	89
十四	68	69	70	72	75	78	79	81	82
十五	65	64	65	66	69	72	73	75	78
十六	58	59	60	61	64	67	68	69	70
十七	53	54	55	56	59	62	63	64	65
十八	49	50	51	52	54	57	58	59	60
十九	45	46	47	48	49	52	53	54	55
二十	41	42	43	44	45	47	48	49	50
二十一	37	38	39	40	41	43	44	45	46
二十二	34	35	36	37	38	39	40	41	42

日清大中国食粮干部工班新编表

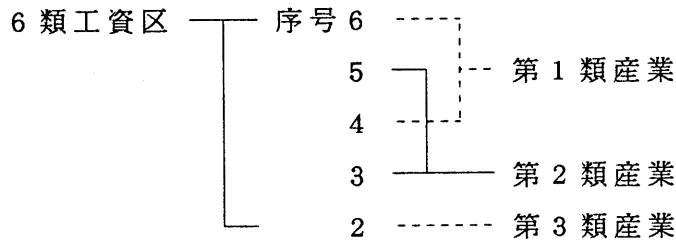
单位：元

これらを「産業」の3類別によって使い分けるといふ仕組みをもっている。産業の3区分は、

- 「一類産業」…製鋼冶金、炭硯、石油掘鑿、森林伐採、海洋漁業など、
- 「二類産業」…機械、建築、鉄道、交通、紡織、電力、製油、化学など、
- 「三類産業」…農業、商業、精米、製粉加工など、

である。

第二汽が属する「六類工資区」の「工人標準表」の適用法は



であつて、「序号」3～5の「工資標準」の適用可能性があるが、労働部の提案によつて「5」が使われることになっている。同様にして、「幹部」の場合は6類工資区の「序号」2～4のうちから「4」が適用される。この2表をつなげて一本の「工資額」表としたのが、前掲表-4A.<国-1>である。もっとも、既に言及したように、第二汽では「工人」の表の上限8等級を上方へ延長して、「9副」～「12」等級を加え、全体として15段階ではなく、23段階として運用し、「幹部」の表も「1」～「9」等級までのそれぞれに「副」をつけて細分化し、24段階ではなく、33段階に使用している。

6-1-2. 上記2枚の「工資標準表」はこうして形式的にいえば、「工人」11本、「幹部」9本の合計20本の表から成るのであるが、その実質的な構造という点からみれば、極めて単純である。即ち、

(イ) 「工人」の表は、その「序号」の上下両端(1,11)を除けば、そのまま「幹部」の表の10等級以下と完全に一致する〔「工人」序号(2→10) = 「幹部」序号(1→9)〕。ただし、等級の数え方は逆向きである；つまり対応するどの序号をとつても、「工人」1→8等級が「幹部」17→10等級である。

(ロ) 「幹部」の9→1等級は、この「工人」1→8等級〔=「幹部」17→10等級〕をそのまま――累進通増的に――上方へ延長したものにすぎない。格差カーヴの基本設計は、「工人」1等級(100)→「工人」8等級 = 「幹部」10等級(300)→「幹部」1等級(730)であつたに違いない。

(ハ) つまり、「工資標準表」の原型は「幹部」「工人」を通して唯1本であ

り、地域間格差、産業間格差は全く形式的にこれを上下にシフトさせたものにはすぎないのである。

6-1-3. 1985年の「工資標準表」がなぜこのような——見複雑な、しかし内実は単純な——形をとったのかについては、2つの点が指摘されねばなるまい。第1は、この国に現存する労使関係構造を是認する伝統的思考と、これを改革すべきだという新しい思考との混合である。「幹部」と「工人」は越え難い上下の“身分”であり、表もまた当然別である——「幹部」は上から下へ等級を数え〔1→17等級〕、「工人」は下から上へ数えている〔1→18等級〕ことは象徴的である！——という考え方と、しかし、同じ企業の従業員として両者の区別は本来相対的なもの、職能的区別以上ではあってはなるまいという近代的な思考、従って「幹部」工資表の下半分がそのまま「工人」表でもあるという形での表の設計、とである。

第2に、より重要なことであるが、ともかくこのように考えたとき、何を新しい表の下敷きに使えたか、という点である。それは従来からの「工人…八級工資制」以外ではなかったろう。この「工人工資等級表」は——“解放戦争”期から行われてきた「供給制」「薪金制」や、解放直後に広く採用された「工資分制」〔糧、布、油、塩、煤の各一定量の組合せ、ないしその貨幣換算〕を廃止するものとして——1952年にはじめて導入され、1956年に至ってようやく「貨幣工資制」として完全な形をとったのであるが、その初発の構造は、上下1→8等級の格差を1:3と設定し、その間を「等比級差」0.17で分割するものであった。これに比べると、1985年の新表は、4段落をもつ等差〔各3、4、5、6〕を積上げるよりリニアな「級差」をもつが、1→8等級の格差は1:3で変わっていない。両者を対比すれば以下のようなようである。

1956年	<等級>							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	34元	39	46	54	63	74	87	102
	× 0.17	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃

1985年 〔序号2〕	<等級>														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	34	41	49	58	68	78	90	102							
		37	45	53	63	73	84	96							
		3	4	5	6										

6-1-4. だが、新旧両表の形式的な連続性はその運用法の連続性をも含意するわけではない。新しい2枚の標準表の発布に際して、労働人事部が提出した「企業工資制度問題についての…意見」¹⁹⁾の要点は、

(1) 企業内部の工資分配は、企業内部の多様な形式の「経済責任制」と密接に結合して建立し、完成することを要する。即ち企業の活力の増強に役立ち、企業の生産・経営管理水準、職工の隊伍・素質、そして経済效益の不断の向上に役立つ必要がある。

(2) 企業の工資制度は、業種や企業の特徴にもとづき、その便宜に因って、異った工資形式と制度を採用すべきである；国家機関・事業単位の「結構〔構造〕工資制」モデルを機械的に採用するのはよくない。

(3) 各企業の工資改革の増資水準〔賃金引き上げ水準〕は企業自身の経済負担能力にもとづき、あとさきを考慮しつつ余裕をもってなされる必要がある。というものであり、工資制度——その形式・水準——の抜本的改革を予想しつつも、その具体化をすべて企業の判断にゆだねている。見方をかえていえば、新「工資標準表」は旧表に対応するものとしてあった「技術等級標準」を事実上棚上げしてしまうものとなっているのである。「企業工人」に適用される8「等級工資制」はその「工資等級が技術等級に対応することを要する。1つの技術等級は1つあるいは幾つかの工資等級に対応すべきであり、工資等級の昇級には技術等級の考核（試験）を要する」²⁰⁾というそもそもの運用原則はそのままであろうが、実質的には風化し、問題の焦点は企業の「経済效益の向上」との関係づけに移っているのであった。「企業幹部」の「職務等級工資制」についても実情はほぼ同様である。

6-1-5. もっとも、新表の運用法の一応の指針が全くないわけではない。「中国汽車総公司」（“中汽公司”）が中央政府の上記2表〔表-11(a)(b)〕に若干手を加えて作製した表-12(a)(b)がそれである〔ただし、この2表は国定標準表と違って、「大中型企業」のみでなく「小型企業」をもカヴァーしていることに留意されたい〕。

(1) 「工人工資標準表」自体については、目立った変化はない。「第二類産業」に属する自動車製造業に適用される各工資区毎の3段階の「序号」を、上位の2段階に絞り込んだこと〔恐らく上が「大中型企業用」、下が「小型企業」用であろう〕——第二汽の属する「六類工資区」についていえば“国定標準”の5~4を“中汽公司標準”の3~2と呼びかえる〔第二汽は3の適用である〕——だけが実質的な違いである。しかし、ここで問題の各等級の適用法にかかわって、欄外に2級3等から6級11等までの9ランクについて「普通工人」という指示を書

(a)

中汽公司企業工人工資標準表

元

序 號	等級	一級		二級		三級		四級		五級		六級		七級		八級	
		一等	二等	一等	二等	一等	二等	一等	二等	一等	二等	一等	二等	一等	二等	一等	二等
1	五級工資區	35	38	42	45	50	54	59	64	69	74	80	86	91	96	101	105
2	六級工資區	36	39	43	47	51	55	60	65	70	76	82	88	94	101	108	114
3	七級工資區	37	40	44	48	52	56	61	66	72	78	84	90	97	104	111	117
4	八級工資區	38	41	45	49	53	58	64	69	75	81	87	93	100	107	114	120
5	九級工資區	39	43	47	52	57	62	67	72	78	84	90	96	103	110	117	123
6	十級工資區	40	44	48	53	58	63	69	73	79	85	91	98	105	112	120	126
7	十一級工資區	41	45	49	54	59	64	69	75	81	87	94	101	108	115	123	129
8	十二級工資區	42	46	50	55	60	65	70	76	82	89	96	103	110	118	125	132

← 普通工人 →

(b)

中泥公司大中型企业在生产和服务项目标准表

等级	各类型地区工资标准							各等级线						
	三	六	七	八	九	十	十一	大型联合企业	设计局(设计院)	设计院(设计所)	设计局(设计院)	设计院(设计所)	中型企业(1)	小型企业
一	263	270	277	285	292	299	306							
二	249	256	263	270	277	284	291							
三	236	243	250	256	263	269	276							
四	223	231	238	243	250	256	262							
五	214	220	226	231	237	243	249							
六	205	210	216	221	227	232	238							
七	196	201	207	212	217	222	227							
八	188	193	198	203	208	213	218							
九	180	185	190	195	199	204	209							
十	172	177	181	186	190	195	200							
十一	165	169	173	178	182	187	192							
十二	157	161	165	170	174	178	183							
十三	150	154	158	162	166	170	175							
十四	143	146	150	154	158	162	166							
十五	136	139	143	147	150	154	158							
十六	129	132	135	139	142	146	150							
十七	122	125	128	132	135	138	142							
十八	115	118	121	124	127	130	134							
十九	108	111	114	117	120	123	126							
二十	101	104	107	110	112	115	118							
二十一	94	97	100	103	105	108	110							
二十二	88	90	93	96	98	101	103							
二十三	82	84	87	90	91	94	96							
二十四	76	78	81	84	85	87	89							
二十五	70	72	75	78	79	81	82							
二十六	65	66	69	72	73	75	76							
二十七	60	61	64	67	68	69	70							
二十八	55	56	59	62	63	64	65							
二十九	51	52	54	57	58	59	60							
三十	47	48	49	52	53	54	55							
三十一	43	44	45	47	48	49	50							
三十二	39	40	41	43	44	45	46							
三十三	36	37	38	39	40	41	42							

き込んでいる点が新しい。労働部工賃局の専門官のいうところでは、“初任給”は2級3等から3級5等までの3ランクを使うということであったから、この点を合せて考えれば、この「人工賃標準表」のうち最初の2ランク（1級1等および2級2等）は使用されず、第3ランク（2級3等）から第11ランク（6級11等）までは一般「工人」に使われ、第12ランク（7級12等）以上の4ランクは“監督者層”に適用されるという目安をたてているものと推定される。「工賃等級」は「技術等級」に対応させるといっても、「普通」と“監督”とを区別する以上の労働内容の識別——特に「職種」ないし「崗位」の類別——は指示されていないのである。

(2) 「幹部工賃標準表」それ自体の“中汽公司”による独自の展開は、(イ)各工賃区の適用「序号」を3ランクから最上位の1ランクに絞り込み——例えば「六類工賃区」での“国定標準”4～2を4のみに限定し、これを“中汽公司標準”6と呼びかえ——、更にその各「序号」の等級区分について、上位の1～9等のそれぞれに「副」をつけて区分を倍増させたことにあるが、その等級区分の適用法については、新たに「職務等級綫〔線〕」という名の欄を新設し、ここに企業規模別に差等をつけた“職制”ランク別工賃等級適用範囲を指示した点が新しい。即ち、

(i) 企業規模区分として、

I 大型連合

II 大型(一) — a. 分廠・処を設けている
b. 分廠・処を設けていない

III 大型(二) — a. (同上)
b.

IV 中型

V 小型

を設定し〔第二汽はIに属する〕、これに

(ii) 職制序列を以下のように対応させている。

		I	II { ^a / _b }	II { ^a / _b }	IV	V
①	廠長〔 ^I 經理〕	1～5級	3～7	4～8	5～9	7～10
	付廠長〔 ^I 付經理〕	1～6	3～8	4～9	5～10	7～11
②	分廠長・処長	5～9	{(a)5～9	{(a)6～10		
	付分廠長・付処長	5～10	{(a)5～10	{(a)6～11		

③	車間主任・科長	8～11	{ (a) 8～11 (b) 6～10	{ (a) 8～11 (b) 7～10	8～11	9副～12
	付車間主任・付科長	8～12	{ (a) 8～12 (b) 6～11	{ (a) 8～12 (b) 7～11	8～12	9副～13
	科員・弁事員	10～15	10～15	10～15	10～15	11～15

企業がその内部に、現業部門の「分廠」ないし管理部門の「処」をもつような職制の分化を展開しているか否かによって、類型がやや複雑化しているが、—そして、「小型企業」(V)とそれ以上との格差をひとまず別におけば—、企業規模による「工資等級」格差が実質的な意味をもつのはトップ・マネジメント①〔廠長・付廠長〕のみであるとみてよいであろう。彼らは中央政府人事部の指名によって工場に派遣されてくる階層であるから、業績をあげてより大規模な企業に配転されること、あるいは自分が管理をまかされた企業の規模を大きくしてゆくことについて、「工資等級」の面からのインセンティブをもつことになる。しかしそれ以外では、ミドルマネジメント②〔分廠長・処長クラス〕はおおよそ5～10等級、フロントライン・マネジメント③〔車間主任・科長クラス〕は8～11等級程度で企業規模による差はほとんどなく、一般の「企業幹部」〔科員・弁事員〕は10～15等で全く差はない。つまり一般「企業幹部」への適用等級範囲は、実質上「工人工資等級」の8級～3級5等と全く重っているのである。これを“初任給”の格差としてみれば、「工人」の最高初任給が「幹部」の最低初任給である—例えば「六類工資区」では、52元—ということになる。つまり「幹部工資標準等級表」の15副～17は使われないことになる。

「企業幹部」の「職務」に対しては「本人の職務の高低、責任の繁重程度」を考慮しつつ、「職務毎に若干の工資等級を割当てる」という原則についての“中汽公司”の具体化は以上のものであって、主として“ラインの役職”序列に従って工資格差を設定するものと理解してよいであろう。しかし、そうであるなら、「幹部」層の圧倒的多数を占める「科員・弁事員」層は、いぜん仕事の内容という意味の<職務>の如何によって「工資」を受けとることになっていないという点で、「工人」層と異なるところがない。要するに、現行の等級制「工資標準表」は形式的には簡素化され、よく整理されたのものであるが、その等級の適用を企業従業員各人の<仕事>ないし<職務>に対応させる一般的尺度を欠いているのである。

6-1-6. 1985年制定の“国定工資標準”——およびその産業レベルでの具体化を示した1990年“中汽公司標準”——のメカニズムは以上のようなものであり、これをベースに1991年5月の“調標”によって現行“国定工資標準”がつくられることになった。その「調整」は、食糧価格の高騰を理由に全等級一斉に6元を加えるというものであり、1985年標準表の構造を質的にかえるものではないが、必然的に等級間格差を縮小することになるという点では、当初の標準表のデザインを變形する結果となることは避けられない。即ち、干部17（工人1）100→干部10（工人8）300→干部1 730→という'85年の構成は、'91年のそれでは、100→272→642となる。従って、ここで、もし「工資」の平準化それ自体が政策意図に含まれていなかったとすれば、この“調標”は無原則的だということになるろう。

6-2. <第二汽工資標準表>とその運用

6-2-1. ともあれ、この“調標”を経た“国定標準'91年”をベースとして第二汽の“廠内標準'91年”がつくられ、それが第二汽従業員の「基本工資」を規定することになる。それが前掲表-4B. <廠-3>であった。

この“第二汽標準”は“国定標準”の各等級「工資」に若干の積み増しを行ってつくられたものであるが、その成り行きをフォローして示せば以下のようなになる。

等級	<工>	1~3	4副~6	7副~〔11副〕	〔11~12副〕	〔12〕	
	<干>	17~15	14副~12	11副~7副	7~6副	6~3副	3~1
85年“国標”各等級「工資額」に対して							
88年“廠標”		+8元	+9	+10	+11	+12	+13
89年“ ”		+8	+9	+10	+11	+12	+13
91年“ ”		+6	+6	+6	+6	+6	+6
等級	<工>	1		8			
	<干>	17		10			1
85年“国標”		100	—————	300	—————	—————	730
88年“廠標”		100	—————	268	—————	—————	629
89年“ ”		100	—————	247	—————	—————	558
91年“ ”		100	—————	232	—————	—————	512

“廠内標準”表による3回の「工資」積み増しによって、“国定標準'85年”が設定した格差構造の縮小がなし崩しに進行していることがわかる。「工資」水準平

準化への引力が、中央政府労働部のレベルのみでなく、企業レベルでも——なかば無意識的に——作用しているのである。

6-2-2. だが“第二汽”の「工資」政策の観点からすれば、上にみたような「工資標準表」のいわば構造的退化は、たとえ問題があると意識されていたとしても、さしあたり無視するほかはないものであったろう。“国標”よりも高い「工資」水準をとという一般的な志向があることはもとよりであるが、ことの性質上この乖離——いわゆる wage-drift——には限度があり、しかも経済の拡大にともなって生じた消費者物価の上昇に対応するような“国標”の改訂が5年以上も行われなかったからである。とすれば、必要生計費の高騰に対処するということが当面の主眼目となり、「工資」増額は低「工資」の等級側に相対的に厚くなって不思議ではない。その結果を要約すれば、以下のようであった。

等級	<工>	1	2	8	[12]	1
	<干>	17	16	10	6	
85年“国標”		100	100	100	100	100
89年“廠標”		143	136	118	114	110
91年“国標”		100	100	100	100	100
91年“廠標”		137	132	117	114	109

6-2-3. ともあれ、“第二汽”の賃金政策はこうした wage-drift による「工資」引上げの限界に直面して、ほとんど必然的に積極的な“昇級システム”の採用に進むことになった。この方法であれば「工資標準表」を尊重するという建前は保持されうるし、格差構造の縮小も問題ではなくなる。そしてすでに指摘したように、各「工資等級」には——管理ライン上の役職への対応というゆるやかな制約条件はあるものの——それに対応する具体的な「職務」ないし「工種」が対応させられてはいないのであるから、かなりの幅での連続的「昇級」をさまたげるものはない筈である。

われわれが入手した20例の「工資卡片」によって、85年1月以降の各人の「基本工資」〔広義の「標準工資」〕の変動とその理由——「標準工資」そのもの、あるいは各種「浮動昇級」——を要約すれば、表-13のようになる。とりいそぎ概括的にいえば、1985年1月から1991年5月までの約6年半の間に——この期間の途中で「定級（本採用として等級を確定する）」となったものを除いて——各人12～15回の「昇級」を得ており、そのうち最も頻度の高い13回（⁹/₁₈人）を標準とみれば年間2回の「昇級」が一般的ということになる。そのうち「浮動昇級」の占める割合は、総「昇級」〔「減級」をのぞく〕回数の38.3%（¹⁰⁰/₂₆₁回）を

占める。10回の「昇級」のうち4回は、企業内留保利潤のなかの「奨励基金」にその「来源」を求める企業独自のものだったのである。

因みにいえば、各人の「工資」変動がすべて一様な「昇級」というわけではなく、まれには「晋級〔奨励昇級〕」、「堤高待遇〔調整昇級〕」、「高套〔半昇級〕」、「減高套」=「減半級」といった特例もある。しかし、“減給”が行われた2例は、いずれも「工人」が上級学校で再教育を受け「干部」になる過程においてであった。即ち、

事例⑧ “中技”卒→「電工」（→…工6付；87元）—//減高套（工5；81元）→（工6付；81元）//→“大專”（華中師範大学）…→「職教」（大專・定級…企干12；93元）→（知浮…干11；107元）→…

事例⑨ “初中”卒→「綫切割」（→…工8付；101元）—//調崗・減半級（工7；94元）//→“大專（電視大学）→「定額員」（知浮…干8；108元）→…

である。従って、極めて異例の場合〔例えば犯則など〕はともかく、一般に「工資」が下げられるということはないものと推定してよいであろう。また、「工資」の「昇級」については、中国労働部工資司の承認をうる必要のある“標準工資”の昇級と、第二汽限りで決定しうる“浮動工資”による昇級とがあり、いずれの場合にも上司の査定—ないしは「考核〔審査〕」—を経て行われることがルールであるとされるが、表—13の示すようにその個人別回数は、若干のバラツキもなくはないが、概していえば全員に万遍なく行われているのであり、この点をも合せて考えれば、第二汽での「昇級」はほとんど半自動化しつつあるといえそうである。

ともあれ、第二汽におけるこうした積極的な「工資」昇級政策の採用は、さきにみた中国労働部ないし“中汽公司”の指示した「工資標準表」の運用基準に抵触することになって不思議ではない。上掲表—13にみる限りでも、“国標”等級でみて、

(i) 「干部」層では、①〔分「廠長」〕、③〔科長〕、④=④〔付科長〕、⑨〔定額員〕、⑩〔科長〕の場合、

(ii) 「工人」層では、⑦〔鉗工〕、⑬〔炊事員〕、⑰〔軋尖〕、⑳〔電工〕の場合に、

明らかに「職務等級綫」の指示ないし「普通工人」等級範囲を超え出た運用がなされている。国定「工資標準」は、“第二汽標準工資”水準においてすでに50～60%のwage-driftを生じていたのであるが、そうした量的な側面に止まらず、質的な側面でも、“標準”であることから遠ざかり、単なる“昇給階段”に変質し

表一 1 3 第二汽従業員の「昇級」の実況 (1985年1月~1991年5月)

職務 or 工種	職 称	国定標準工資	第二汽基本工資	昇 級 (85年1月~)			調 標	
				合 計	廠 浮	知 浮		艱 浮
① 廠 長	高級経済師	252 (干3)	356 (特2) ◎	15	3*	1	1	*うち1は「廠浮(半)」 () は84/11
② 党書記	政 工 師	190 (干6副)	264 (干2付)	13**	2	(1)	1	**うち1は「98*」(?)
③ 科長 (付兌師)	高級工程師	199 (干6)	275 (干2)	13	2	(1)	1	() は84/11
④ 付科長	工 程 師	190 (干6副)	264 (干2付)	14	3(+1)	(1)	1	() は84/11、12
⑤ 工芸員	助理工程師	123 (干11)	173 (干7)	14	3	(1)	1	89/2定級
⑥ 工芸員	108 (干12)	137 (干10)	6	0	0	1	1	
⑦ 鉗 工	144 (工9副)	207 (工13付) ◎	13	3	1	1	1	
⑧ 職教 (電工)	108 (干12)	151 (干9)	14(-1)▽	2	1	1	1	▽「減高套」 → 大專定級 (干12) 93 〔工6付→工5 87 → 81〕
⑨ 定額員 (綫切割)	144 (干9副)	207 (干6)	16(-1)▼	5	1	1	1	▼「調崗・ 減半級」 → 知浮 108 〔付8 → 7 101 → 94〕
⑩ 教 師	小教二級	116 (干11副)	151 (干9)	14△	2	1	1	△うち1は「提高待遇」
ⅠⅠ 教 師	小教一級	199 (干6)	?	15	3	1	1	
⑫ 采 購	144 (干9副)	182 (干7)	13	3	0	1	1	
⑬ 炊事員	130 (工8副)	182 (工11)	13	3	0	1	1	
⑭ 護士長	護 理 師	144 (干9副)	215 (干5)	13	3	0	1	
⑮ 保育員	108 (工6)	151 (工9)	12	2	0	1	1	
⑯ 科 長	助理工程師	182 (干7)	252 (干3)	15	3	1	1	
⑰ 軋 尖	144 (工9副)	182 (工11)	13	2▲	0	1	1	▲うち1は「晉級」
⑱ 冷鍛・班長	144 (工9副)	199 (工12)	14	4(+1)	0	1	1	() は84/12
◎ 滾 絲	108 (工6)	140 (工8付)	10◇	2	0	1	1	86/10定級 ◇うち1は「高套」
⑳ 電 工	158 (工10副)	207 (工13付)	13◆	2	0	1	1	◆うち1は「晉級」

◎…「工資標準表」にない。
注)「職工工資卡片」による。

つつあるように見える。この実情をいま一度概括するために、表-14を掲げよう。

7. <工效掛鈎システム>——<賃金>総額のコントロール——

7-1. <工效掛鈎>の構造

だが、第二汽において「昇級」が無際限に行われうるわけでないことは勿論である。1985年以降の「国営企業工資改革」の試みの中で、²¹⁾「工資標準表」の統一・整備と並んで採用された「〔企業〕工資総額を経済效益と掛鈎〔連結〕させる方法」、いわゆる「工效掛鈎」システムが第2の制約条件をなす。

このシステムはそれぞれの企業が「経済效益」の指標として何を採用するかによってさまざまなヴァリエーションをもつが、第二汽で現に行われているのは、そのうちでも最も改良されたものと思われる「工資総額」を「実現税利」にリンクさせる方法である。「実現税利」は一口でいえば粗利潤、つまり売上高マイナス第1次的コスト（原材料+賃金）であるが、その実質は資本主義下の私企業のそれとは大いに異なっている。そもそも「利潤」、「税」の観念が違っているうえに、「工資」も“広義の工資”〔われわれのいう“第1および第2の<賃金>”のすべて〕と「^{コスト}成本工資」〔国定標準工資+国定諸津貼・補貼〕を区別しなければならず、「工資総額」にも2様の意味——即ち、(イ)“企業によって現実に支払われた賃金総額”と、(ロ)“企業が賃金にもし支払えるなら支払ってよい現金の総額”=「工資基金」——がある。ここで「工效掛鈎」というときの「工〔資〕」は後者の意味であり、正確に言い直せば“工資基金と実現税利のリンク”のシステムなのである。

7-1-1. まずこの点にかかわる諸概念をあらかじめ整理して示せば、表-15Aのようである。

(i) 「工資総額」〔「工資基金」〕(W)は、「^{コスト}成本工資」(W₁)と「獎金」(W₂)とからなる。W₁は中央政府が認めた「標準工資」および国家指定の諸手当（津貼、補貼、費）であり、その支給は国によって保証されている。しかし、W₂は「実現利潤」から留保された「企業留利」のうちの12%を振込んでつくった「奨励基金」がそれをまかないうる限りで支払われる。「浮動工資」「獎金」〔「企業」内部津貼・補貼〕がこれである。

(ii) このWがそこにリンクされる「実現税利」(P)は、「流転税〔流通税〕」

<中国労働部>

表-14 <中国汽车総公司> の「工資標準表」と“第二汽”「基本工資」の实例

<中国第二汽車製造廠>

(The Second Automobile Works of the People's Republic of China)

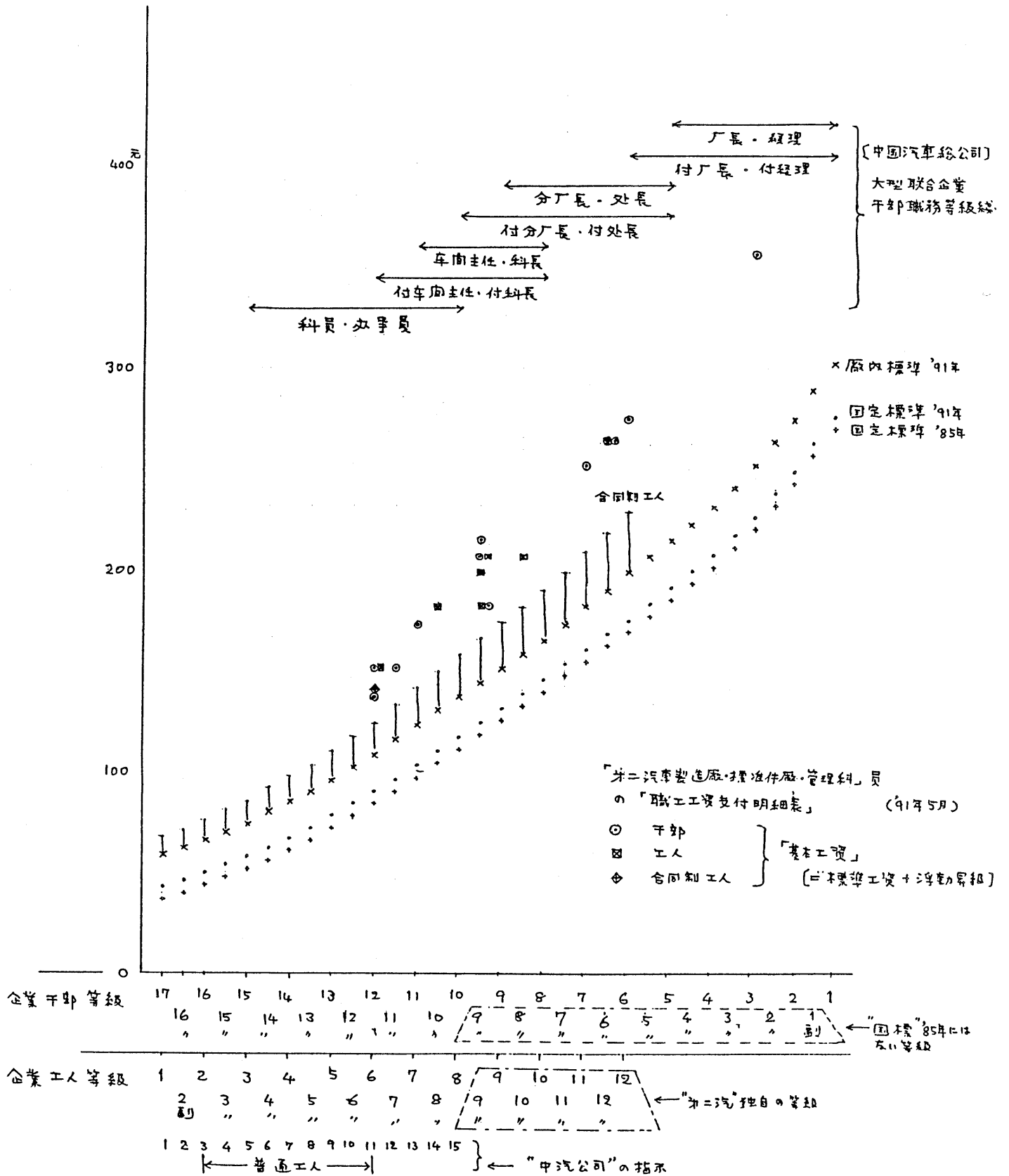
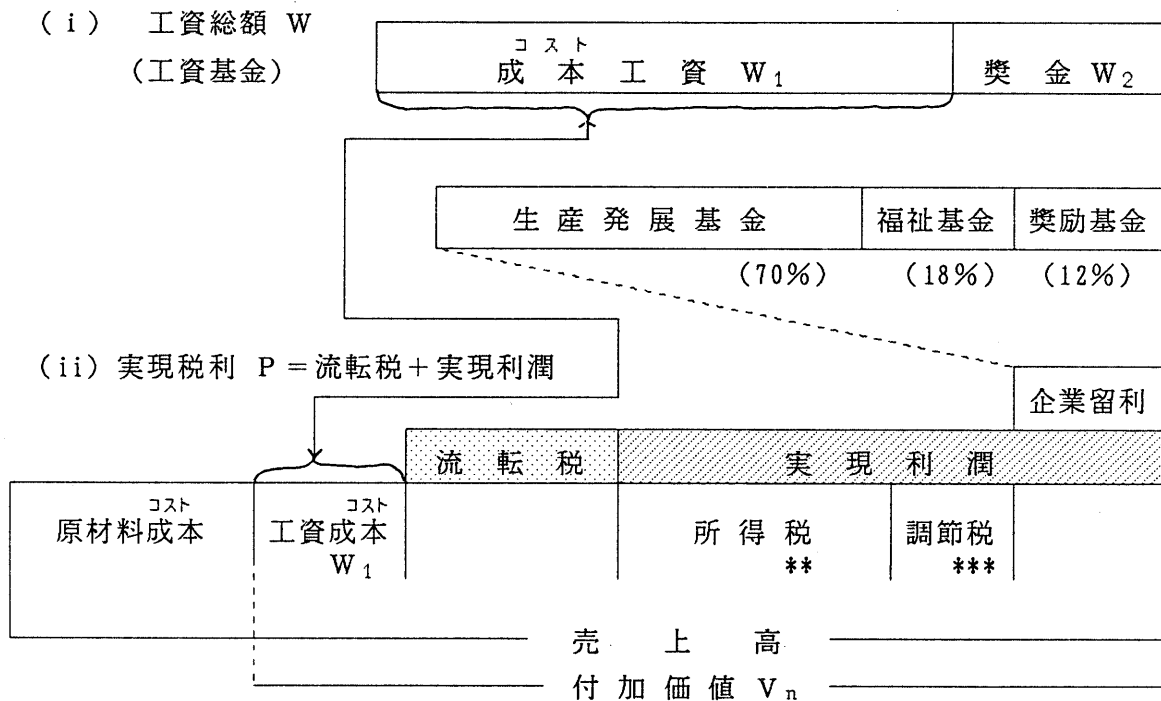


表-15 第二汽における<工効掛鈎>システム

A. システムの前提



* 産品税 [=産品売上高×x%] あるいは 増値税 [=産品の付加価値×x%] ;
およびその他の諸税

** 所得税 [=実現利潤×55%]

*** 調節税 [=実現利潤×x%];

但し、 $x = \frac{\text{基期利潤} \times 0.45 - 1983\text{年合理留利}}{\text{基期利潤}}$; 「一戸一率」であり、

なお当期実現利潤が「基期利潤」を上まわる部分については、税率を30%にまで削減しうる]

B. 1990年〔度〕の条件 (単位…万元)

(i) 「工資総額基数」 $16,162.4 = W$ →

「其中獎金占」25.54% -----

$$\begin{aligned} W &= W_1 + W_2 \\ W_1 &= 0.7446W = 12,034.5 \\ W_2 &= 0.2554W = 4,127.9 \end{aligned}$$

(ii) 「実現税利基数」 $91,189.2 = P$

「浮動比例」 $1 : 0.8 = \frac{\Delta P}{P} : \frac{\Delta W}{W}$

と「実現利潤」の合計である。

「流転税」²²⁾のカテゴリーの中には多種の租税が含まれるが、その主たるものは、産品税〔売上高に対して〕と増値税〔付加価値に対して〕のいずれか1つと営業税〔商業サービスの営業収入に対して〕であり、利潤ないし収益にかかわりなくまず徴収される。

他方、「実現利潤」は売上高から「原材料^{コスト}成本」「^{コスト}成^{コスト}本^{コスト}工^{コスト}資^{コスト}」、「流転税」を差引いた残余であり、この利潤に対して「所得税」と「調節税」——カテゴリーとしていえば「収益税」——が徴収されたあとに「企業留利」が残り、その70%が「生産発展基金」へ、18%が「福祉基金」へ、12%が「奨励基金」に繰込まれる。われわれが“第3の<賃金>”と呼んだ実物給付その他の福利的施設はこの「福祉基金」の支出によったのであり、実は「工資明細表」の末尾の3項目——「洗理豆菜（費）」(20)、「購房補貼」(22)、「書報費」(23)——もこれを「来源」とするのであるから、実際に支払われるものとしての「工資総額」はその限りでWより大きいのであった。

因みにいえば、第二汽に課税される可能性のある税は以上に尽きるのではない。Wの実際支払総額が前年より7%以上上昇した場合には、遞増的な「工資調節税」²³⁾——カテゴリーとしては「特定行為税」——が支払われねばならない。

(iii) 当面の仕組みは、以上のようなPとWのリンクのさせ方であり、これを一般に、

$$\Delta W / W = a \cdot \Delta P / P$$

とするのであるが、計算がやや複雑になるのはPの算出がWをではなくW₁を前提にしていること、従って期末の(P + ΔP)は(W₁ + ΔW₁)と同時決定でなければならないことによる。このことは、換言すれば、(i)W₁のみが正確な意味での<賃金>であり、W₂は“利潤分配金”であるということ、(ii)売上高から原材料コストを差引いた付加価値(V_n)の分配に関して、W₁が先決でPが——従ってまた実現利潤が——決まるのではなく、<賃金>と<利潤>との間の“分配率”としてあらかじめ係数が設定されること、を意味する。

7-1-2. この点の具体的プロセスを1990年度〔1月1日～12月末日〕についてみると、まず“第二汽”が中心になってつくられている連合企業グループである「東風汽車工業連営工司」が中央政府労働部・財政部に対して「1990年工效挂钩基数の請示の審査決定に関して」要請を行い、これを「研究」した両部が「第二汽車製造廠1990年工資総額基数を16162.4万元とし、其のうち獎金の占める割合を25.54%と審査決定する：実現税利基数は91189.2万元とし；浮動比例はこれを1:0.8とする。」〔劳薪字〔1990〕89号(1990年12月24日)〕との指示を発するという形を

とっている。前掲表—15Bがこれであり、年初のWおよびPを「基数」として与え、年末の実績値としての ΔV_n が確定すれば、

$$\Delta V_n = \Delta W_1 + \Delta P$$

$$\Delta W_1 = 0.7446 \Delta W$$

$$\frac{\Delta P}{P} : \frac{\Delta W}{W} = 1:0.8$$

から、 ΔW_1 、 ΔW 、 ΔP を求め、以降順を追って、一方では $W + \Delta W = W_1 + \Delta W_1 + W_2 + \Delta W_2$ が決定され、他方では「企業留利」→「奨励基金」への振込額が決まるが、その場合、 $W_2 + \Delta W_2$ は「奨励基金」（累積）残高から支出可能であることが条件となる。

7-2. <工效掛鈎>の運用

7-2-1. 以上のような<工效掛鈎>システムは、全く形式的に考えれば、「利潤」の増加につれて「工資」が際限なく上昇しうる仕組みである。企業従業員の労働へのインセンティブを高めるものとして、もともとそうなることがこのシステムの眼目なのではあるが、利潤率の均等化を導く資金・資本市場が未成熟で、かつ生産活動のかなりの部分が国家計画の枠内に置かれて原材料・製品市場の価格メカニズムも十分に働かない状況のもとでは、「利潤」概念自体が安定性を欠くのであって、「工資」支払許容額も常に社会的な妥当性を保証されているとは言い難い。

7-2-2. もちろん、この意味の不安定性をチェックする仕組みが皆無なのではない。「実現利潤」に課せられる租税が「所得税」と「調節税」の2本建てとなっていることはそれであって、等しく“実現利潤×X%”という形をとりながら、後者は「一戸一率」であるから、計上利潤の異常な変動にある程度まで対処する筈である。また、労働部・財政部による「工資総額」および「実現税利」の両「基数」の決定も、前年度の実績をベースにすることはもちろんであるが、“国と企業との協議によって”確定されるのであって、調整幅は政策的判断によって動かせる。例えば、“もし前年度の工資の上昇率が大きすぎたと考えたら、国は翌年度の工資総額基数を少し減額する”という匙加減が加えられるのである。この文脈から読めば、先に引用した第二汽の1990年の「基数」決定通知書が年度末ぎりぎりの1990年12月24日発出のものであった事実は示唆に富む。おそらく「基

数」はその年度〔1月～12月〕の進行途上で腰だめ的な暫定的数値として事実上設定され、これをにらみながら毎月の「工資」の支給が行われてゆき——「昇級」は1人平均年2回起っていることはすでにみたし、「獎金」はもとより月毎に変動する——、その実況をも織り込んで、最終的な年度末決算のための公式の「基数」が確認されるのであろう。

だが、そればかりではない。第二汽労資処の説明によれば、このシステムによる当年度の「工資総額」(W)の決定後になお事後的な調整手続きがある。即ち、 ΔW が“例えば5000万元と決定したとしても、それを直ちに支給「工資総額」に加えるわけではない。国と協議して例えば3000万元だけ増加させる——即ち、2234万元を「^{コスト}成本工資」(W₁)とし、776万元を「獎金基金」から支出する(W₂)——というようにする”というのである。Wが「工資基金」ともいわれるゆえんであろう。この協議に際して考慮される論点としては、(i)全国的な「工資」水準の上昇率、(ii)第二汽の效益(生産高や利潤)の上昇率、(iii)第二汽の従業員数、(iv)第二汽の前年の「工資」上昇率、がある。そして、第二汽の今日の「工資」政策上の目安としては、“第二汽の「工資総額」上昇率が(i)全国平均「工資」上昇率より2～3%高く、且つ、(ii)物価上昇率よりも2～3%高くなることを念頭に置いている”というのである。

要するに、上に提示したく工效挂钩>システムは、何段階かの“国と企業”とのく協議と合意>に裏打ちされてはじめて妥当で安定的な「工資」コントロールの仕組みとなりうるのであって、決して単なる論理的な計算システムではないのであった。

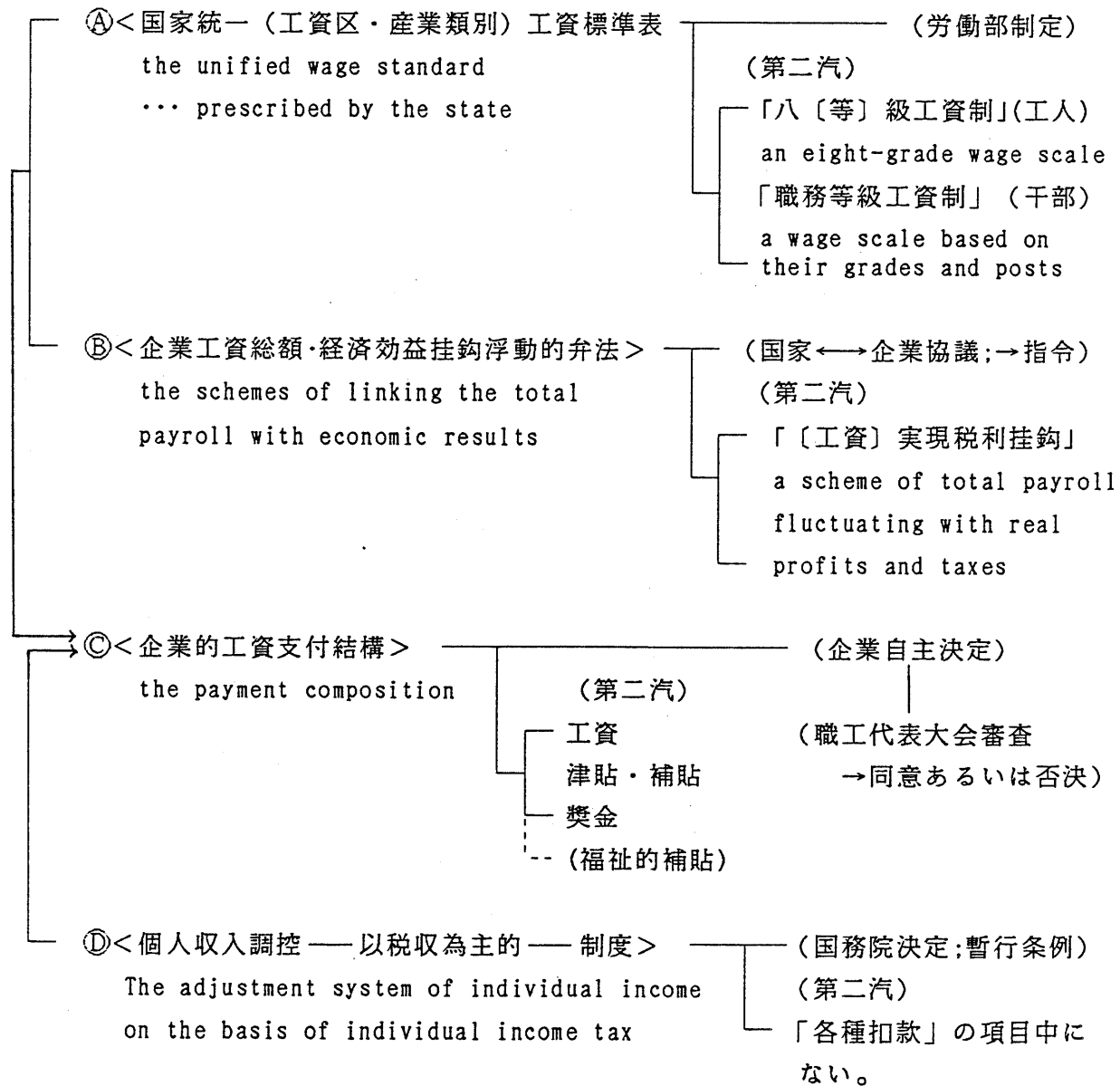
8. <工資構造>と<工資決定メカニズム>

——その現状と問題点——

8-1. 以上、われわれは“第二汽”従業員のく給料袋>の中味を知ろうとすることからはじめて、それを直接・間接に規定している社会経済制度の成り立ちの全貌をほぼ視野のうちに収めることになった。その全体構造は、およそ表-16のように整理することができよう。

8-2. 1979年以降の“経済体制改革”、とくに1985年以降の「工資制度改革」のなかで力点が置かれてきたのは、これらのうち⑧である。これは企業の「工資基金」を決めるものであって、個々人の「工資」を決めるものではないから、狭義

表 - 1 6 第二汽の < 賃金 > 決定の 総体構造



出典) 本稿 1 ~ 7。

『中国工資制度与工資改革; The Wage System and Its Reform in The People's Republic of China』 (労働部工資司、1990)。

には<賃金>決定メカニズムそのものではない。むしろ企業<利潤>決定メカニズムであると言った方がよい。つまり企業の“純生産額”ないし“附加価値”の「^{コスト}工資成本」と「実現利潤」とへの分割比率を指示するところにその主たる機能があり、そこから派生的に「工資総額」〔「工資」＋「津貼・補貼」＋「獎金」〕の枠も決まるのである。

この仕組みは、その積極面では、企業従業員に<利潤>ないし<効率>マインドを植えつけ、旧来の“大鍋飯”的思考の廃棄への教育的効果をもった。「獎金」や「効益工資」は、各人の生産への主体的参加をうながす役割をそれなりにもっているであろう。しかし、その消極面では、このメカニズムは「工資」制と“利潤分配”制との混同をもたらした。

「工資総額」と「実現税利」の連結システムは、(イ)経済理論の次元でみれば、おそらくマルクスの“可変資本”(V)と“剰余価値”(M)概念を援用しつつ、(V+M)の分割を社会主義的な見地に立った然るべき比率〔「浮動比例」〕をもって同時決定するという発想に立つものであろうが、もしそうであるなら、その結果決った「積累〔蓄積〕」部分(M)から再び「工資」(V)への移転を行うこと〔奨励基金の設定〕は、操作の反復であるとともに、真の蓄積率を覆い隠すことになる〔「工資」水準の過小・利潤の過大表示〕。(ロ)他方、これを社会的正義の観点からみれば、本来的に「工資」は“社会的公正”を尺度に、「獎金」は“利益への貢献”を尺度に、分配されるという区別をあいまいにする。労働部の「工資政策」の2大支柱——「宏視控制、微視搞活」——はおそらく正しいであろうが、もしその後者〔微視 活——“making the micro economy vigorous”〕に不当な比重がかかれば、かつての「分配方面的平均主義」に代って“分配方面的企業主義”が抬頭することになろう。「按勞分配」がこの意味の“distribution according contribution”として理解され、「企業自主分配体制」が強調されて、「基本工資」のなかに本来的な「工資」と「獎金」^{ボーナス}を混在させることは正しくないであろう。

更にまた、この点は今日の「工資改革」の一般的前提となっている雇用形態の「固定工制」から「合同工制」への移行にとって大きな障害となる。企業を変えた「職工」の「工資」は転入企業では旧企業の「浮動工資」部分を失うのであるから、自発的な労働移動が生じ難くなるのは見やすい道理であろう。「合同工制」は、既述のように、現状では新規採用の「工人」のみに適用されるのであるが、労働部の将来展望は、“国情に合った「勞務市場〔労働市場〕」”を創出するため、大企業の「廠長」クラスは別格——中央政府人事部の任命による——として、それ以外のすべての「職工」につき身分区分〔「職員」・「工人」〕を廃止し、一様に合同制を適用して、文字通りの企業と労働者の相互自主選択を実現してゆ

こうというものであるから、この障害は致命的にさえなりかねないのである。

8-3. ともあれ、⑧の一方的強調は、論理必然的に①の形骸化をもたらす。国定「標準工資」に対して実際の「工資収入総額」が2.5～3倍〔福祉的「補貼」を含めれば5～6倍〕にものぼるという実況はそのあらわれであり、労働部工資司自身がこの表を「国家統一規定的参考工資標準」²⁴⁾と呼ぶようになっている。これでは「工資政策」の第1の柱、「宏視控制」は不可能になる。マクロな経済諸条件、社会環境の変動に遅れることなく対応する社会的レベルでの「工資標準表」の設定とその定期的な改訂のシステムを制度化することが「工資政策」の基本とならなければならないであろう。

適切な“社会的工資標準”の設定の制度化は、しかし、簡単な作業ではない。おそらく2つの側面への目くばりが必要になる。

(1) 経済的視点からは；適切なマクロ経済指標——例えば、国民的ないし国内総生産(GNP, GDP etc.)、実質労働生産性、消費者物価指数、など——の組合わせと“工資標準基数”とをリンクさせる妥当な公式を設定し、その基数の上に「技術・職務等級」に見合った工等等級を再建するという仕事がある。この場合の困難は、国際比較の観点からすれば、おそらくフランスにおける<Grille de Classifications [格付け枠組み]>の設定・改訂とその運用方法の問題に類似するであろう。²⁵⁾

(2) しかし、もしこれに一応成功するとしても、「工資」の“標準”と“格差”の妥当性の最終的基準は論理的・技術的な明快さないし正確さではない。その仮説ないし結論について承認を与える当事者の<合意>、これが最終的でなければ労働に従事する者の自発的・主体的な生産への参加は起りえないからである。労働部工資司は、この点についての重要な決定は「中国総工会〔中国労働組合総連合〕」の意見を聴いているというが、決定権はあくまで労働部にある。従って、中国における「工会」の位置づけを抜本的に見直すことなしには、正確な意味での「工資」の「宏視控制」は不可能であろう。現状に照して考えれば、おそらく“工会法”の制定といった「法制化」が必要であり、そうして権限を与えられた——例えば——“自動車産業工会”と“中汽公司”との間で「標準表」が決定されるというようになることが望ましいであろう。

今日の中国ではこの領域について「中華人民共和国全民所有制工業企業法」(1988年4月13日)第5章、第51～54条に「職工代表大会〔従業員代表大会〕」の規定があり、²⁶⁾その中で「企業的工会委員会」が「職工代表大会の日常工作を担当する」〔第51条〕という表現で登場してくる。そこで「職工代表大会」は、「企業の工資調整方案、獎金分配方案、…を審査し同意あるいは否決する「職権」

をもつことが宣われている〔第52条〕から、上にいう〈合意〉のメカニズムはひとまず存在するのであるが、その“企業別職工代表大会の全国ないし地域連合体”といったものは認められていないのであって、現状では「宏視制御」システムの労働者代表組織は不在なのである。再び国際比較の観点からみれば、この面での中国の制度は、ドイツにおける2重の労働者代表制度²⁷⁾——〈Gewerkschaft〔労働組合〕〉と〈Betriebsrat〔経営評議会〕〉——のうちの前者を欠いたまま、後者だけが存在する状態とすることができよう。

8-4. ㉞、即ち“第二汽”の「工資明細表」と「獎金明細表」に即して詳しくみた企業レベルの「工資支付結構〔賃金支給構造〕」が極めて不整頓であるという現状は、中国社会の深層に横たわる問題をひとまず措いて、労使関係の“規範・^{ルール}制度・法制”の次元でいえば、上記㉠㉡の整備によってかなりの程度まで明快に整理することができるであろう。また中国労働部としても、現在150種もあろうかという国家规定の“津貼・補貼”類を整理して、単純な一般モデルを提示することができるようになるであろう。²⁸⁾

ここでの最大難問は、そうして整頓された〈賃金構造〉の従業員各人への適用問題——とりわけて「基本工資」ないし「標準工資」等級への各人の格付け問題——であろう。ここには①〈仕事〉と②〈人（能力）〉との結合、即ち③〈査定〉という最も困難な問題がある。①は生産技術の変動によって動き、②は人の成長によって動くから、③を客観化することはむずかしい。中国労働部工資司と第二汽労資処の専門官がいま研究すべき重要課題の1つとして意識しているのは、まさにこの点であり、その方向は「基本工資」を「崗位・技能工資制」につくりかえるという点にある。その内容はまだ明確になっていないが、この言葉が“post-ability wage system”と訳されていることからして、「崗位」=①、「技能」=②と推定して大きくはずれることはないであろう。

8-5-1. とすれば、第1の問題は「崗位」とはどのようなものであるかであるが、この言葉の含意は必ずしも安定的ではない。現在使われている3種類の「工資制」のそれぞれの場合についてみると、²⁹⁾

(イ)「企業工人」の「八〔等〕級工資制」のもとでは、一般には「技術等級」としてランクづけ、各人の「工種」をただ特殊的に「自動化程度の高く、生産連続制の大きな工作と重体力の労働に従事する工人については崗位工資制を実行することができる」とあって、「崗位」は“特定の職場の特定の作業”として考えられる。第二汽の「崗位津貼」の解説もこれに近かった。

(ロ)「企業幹部」の「職務等級工資制」では、その名の通り「職務」がキーワードであり、彼らの「職務」は「工人」の「工種」ないし「技術」に對置される。

(ハ)「国家機関、事業単位〔非生産的事業所〕幹部」に対する「結構工資制〔構造賃金制〕」では、「基本工資」にはじめて内部構造——(i)「基礎工資」、(ii)「崗位工資」、(iii)「工齡津貼」——がつくられて、(i)が「本人の基本生活費」に、(ii)が「職務高低、責任大小と工作繁閑」、つまり「按勞分配」によるとされる。そしてここでの「工人」に対しては、「崗位(技術)工資を主要内容とする結構工資制を実行してもよい」とされている。この「崗位」は明らかに(イ)のそれとは異なる。

以上の用語法から推定すれば、〈崗位〉観念は、まず「工人」層の「工種」ないし「技術」および「幹部」層の「職務」として、狭義にイギリス・アメリカ風の〈job〔職務〕〉として想定され、そこから次第にひろがって日本風の〈職能〉、つまり“仕事ないし仕事の遂行能力”として広義に考えられるようになってきていると思われる。より踏み込んでいえば、「按勞分配」の原則による「工資」配分はかねてから強調されてきたものの、その〈勞〉はイギリスの〈trade〉〈job〉〈profession〉のような“社会的に確立されたものとしての仕事の管轄範囲”を意味するものとはならず、漠然とより流動的に個人が身につけている仕事能力の等級づけとして運用されるようになってきたことがいま問題になっているのではないか。

8-5-2. とすれば、問題は第2の観念、「技能」とこの「崗位」の間の境界が不明確であるという点に移行する。そしてこれは中国だけの問題ではない。この不明確さを好しくないか、むしろ望ましいか、この点で諸社会の意見はわかれており、労使関係のパターンもこの相異に規定されるところが大きい。比較的視点からいえば、(イ)アメリカ流の〈job〉の観念を導入しようと努力して失敗し、独自の〈職能〉ないし〈仕事ランク〉の考え方でこれを処理するようになった日本の経験は、よかれ悪しかれひとつの経験として学ばれてよいであろうし、³⁰⁾(ロ)〈Arbeit〔仕事〕ないし Stellung〔職位〕〉と〈Leistung〔仕事の実績〕〉とを区別しつつ関連づけるドイツの“Arbeitslohn〔賃金〕”決定方式も参考となるに違いない。

8-5-3. 第3の問題、即ち各個人について「崗位」と「技能」を結びつける〈査定〉の方式を客観化することは一層困難である。労働部工資局はこの点について、

さしあたりは抽象的に「技術考核 (the technical examination of workers)、質量検験 (the quality testment)、労働計量 (labour accounting)」を指摘しているに止まる。第二汽は“「昇級」に際しての上司の“査定”は日本とそう変わらない。しかし「考核」などによって客観的に行うようにし、秘密主義はとらない”という。その実際を知ることはむずかしいが、結果的には個人別の「昇級」回数について大きなバラツキのないものとなっていることはすでに示した。ともあれ、この点こそ「企業職工代表大会」ないし「企業工会委員会」が積極的にモニターしうる主題であろう。

8-6. 前掲表一16の①、個人レベルの「工資収入」の格差調整については、既述のように「個人収入調整税」徴集の下限が400元〔国家決定「標準工資」と国家指定「補助・津貼」〕であるため、「企業職工」一般の「収入」は対象となる可能性がなく、「工資明細表」の「各種扣款」のなかにも「支付単位源泉扣繳〔控納〕」のための欄は準備されていないのであった。また労働部工資司も現時点では、この課税下限を引下げることには消極的である。しかし、今後の展望としては①②③の改革が進み、各人別の「工資」格差が然るべく設定されたのち、収入上位の「職工」から“個人所得税”が徴収されることはおそらく避けられず、またそうなることを回避してはならないであろう。「平均主義」をしりぞけ、真の「按勞分配」を目ざしながら、なお且つ「社会公平」のために「防止収入過分懸殊（収入に過度の差がつくことを防止する）」ことを望むなら、これ以外に方法はないからであり、企業の経営と管理の職能に然るべき報酬を与える点で現在の「工資」構造は十全でないと思われる点も、この回路の設定によって解決できるであろう。更にまた、より広く政治的レベルに視野を展げていえば、個人所得税の納付による国家財政への参与は、国家の民主的管理のための第1前提であるという意味で好ましいとってよいからである。

注

- 1) (イ) この調査で入手しえた(a)〈給与明細表〉〔1991年5月分〕20名分に対応するものとして、“第二汽”「工資処」があらかじめ準備して作表してくれた(b)「工資総額及構成一覧表」〔1991年4月分〕があるので、これを附表-2として掲げる。
 - (ロ) 上記(a)と(b)との間の1カ月の差が大きな意味をもっていることは、やがて本文のなかで明らかになる。
 - (ハ) (a), (b)同一人物のものをとということて入手し、その全員について更に「職工工資卡片」のコピーをえた〔そのサンプルは表-3および5にある〕。
 - (ニ) しかし、これら20名のうち、たまたま1名分〔11、11'〕に取り違えがあったため、11については「工資卡片」の裏付けがとれない結果となった。このため、分析に際して、「工資…明細表」の利用は19名分、「工資卡片」については20名分という違いが生じる場合がある。

- 2) 中国全土でこの「労働合同制」が実行されることになったのは、「国营企業実行労働合同制暫行規定」(1986年7月12日)以降であるが、サンプル③によってもわかるように、その試行は各地の企業ですでに始まっていた。

この制度は、中国の社会経済体制にいわば基底的な改革を加えるものであって、企業を“人間の終身的な労働・生活共同体”とみなす考えを捨てて、“労働契約にもとづいて結合・分離しうる機能的な人間集団”につくりかえてゆく基点を設定するものであった。「暫行規定」が冒頭に掲げた制定目的は、「企業活力を増強し、労働者に積極性と創造性を充分に発揮させ、労働者の合法權益を保障し、社会主義現代化建設を促進させる」(第1条)ことを宣っている。「合同工〔契約工〕」のタイプとして、「長期工」(5年以上)、「短期工」(1～5年)、「定期輪換工」、「臨時工」(1年以内)、「季節工」をあげ〔第2条〕、「労働合同制工人とその企業在来の固定工人とは同等の労働、工作、学習を享有し、企業の民主管理に参加し、政治榮譽と物質鼓勵などの権利を獲得する」〔第3条〕と規定している。

とはいえ、新中国建国以来の人と企業のあり方がこの一片の「規定」によって直ちに变化するわけではない。“固定工制”によるべきか、“合同工制”によるべきかという争点は、毛沢東と劉少奇の対立における一大争点であったことについては、中西洋「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〉——」〔Discussion Paper 86-J-5, Faculty of Economics, University of Tokyo, 1986年9月〕を参照されたい。

3) 「国営企業実行労働合同制暫行規定」(1986年7月12日) ; 「国営企業職工待業保険暫行規定」(1986年7月12日)。

4) 各人の3種の「浮動工資」の算定は、第二汽がこの調査のために特別に用意してくれた「工資総額及構成一覽表」(1991年4月分)〔附表—2〕によっている。表1—(a)(b)の「工資…明細表」および「獎金…明細表」(1991年5月分)とは1ヶ月のずれがあるが、「基本工資」部分に限っていえば、5月から「標準工資」が一律6元増加させられたことのほかは、変化がないことを確認済みである。

5) 「工資卡片」の内訳をそのまま使って(ii)としているが、①②のケースで援用した「工資総額及構成一覽表」では「廠内浮動…工資」(8元)との記載があり、これに従えば、以下のようなだろう。

(i) 第二汽「基本工資」 140.⁸⁰元…(「級別」工人8副?)

(ii) 第二汽「標準工資」 108.⁰⁰ …(「級別」工人6)

“ 「廠内浮動…」 8.⁰⁰

“ 「知識分子浮動…」 —

“ 「艱苦地区浮動…」 14.⁰⁰

(ii) 小計 130.⁰⁰ … 「級別」工人8副

(iii) “ 「工資性補貼」 16.²⁰

“ 「扣(養老)保險基金」 - 3.²⁰

(i) - {(ii) + (iii)} = [疾病・「待業」保險金控除] - 2.²⁰

〈参考〉 国定「標準工資」 90.⁰⁰ 「級別」工人6

国定「標準工資」と第二汽「基本工資」との差は約1.6倍〔140.⁸⁰ / 90.⁰⁰〕となる。

6) 『中国工資制度与工資改革——The Wage System and Its Reform in The People's Republic of China——』〔中華人民共和國労働部工資司—Department of Wages, The Ministry of Labour, People's Republic of China(1990)〕

の中の表現から採った。

- 7) この点についてはなお注13)を参照されたい。
- 8) 中国における国定一般休日は年間で7天である。即ち、「新年」（1月1日）、「春節」（夏歴初一、初二、初三）、「労働節」（5月1日）、「国慶節」（10月1、2日）である。〔1949年12月23日政務院発布「全国年節及び紀念日放假弁法」、『中国司法大辞典』1991年〕。
- 9) かつて新中国建国の初期には、部分的に「毎年12個工作日休暇制度」を試行したことがあったが、これは経済的条件を考慮して取消された。従って、現在は各級学校教職員の「寒、暑假」以外にはないが、1983年以降、国家机关の一部での「工作年限」の長短に応じた数日～十数日の「年休暇」や、特定地域での30日間の「有薪年休暇」の試行などが再開されはじめている〔同上『大辞典』1991年〕。
- 10) しかし、附表一2では、外来者への説明の便宜を考えたためであろうが、「效益工資」も「基本工資」の1項として位置づける作表をしている。むしろ、「工資明細表」〔附表一1〕の方が正確なのである。
- 11) サンプル◎の場合、「参加工作時間」＝「来二汽工作時間」…1985年10月「（学）徒」→1986年4月「転正…2級」〔本採用〕→1986年10月「定級」であり、1988年1月から「效益工資」4.50元をえている。
なお、「工資明細表」中、資料の制約からここでの分析からはずしてきたNo. 11も、「效益工資」3.00元であるが、彼女も「基本工資」（130.00元）のレベルからみて、「工齡」＝「廠齡」が短いためだと推定される。
- 12) 現「工資卡片」〔表一5〕のなかにあって今日使われていない3項目は次のような性格のものである。

(i) 「搬迂費」――

“移転費”つまり、他地域の企業から第二汽に転入した際、適用される国定「標準工資」表が異なり、「標準工資」が低下した場合、その格差を補うものである。例えば、上海市の工場から第二汽のある十堰市に移ってきたとすれば、「八類工資区」から「六類工資区」〔かつては

「四類工資区」だった〕へ変わることになる。「工資区」毎の格差構造については後に示す〔表-11〕。前掲、表-3(c)にみるように、サンプル④は過去にこの補填を受けていた。

(ii) 「附加工資」――

かつて“活工資”あるいは“暫定増発工資”とも呼ばれたというが、“文化大革命”中に各種の奨励制度が取消となった際、臨時措置として標準工資外の附加的部分をこの名で一括することにしたものである。その後、奨励制や計件制〔出来高制〕の回復にともなって消滅に向かった〔『経済大辞典――工業経済巻』1985年〕。第二汽で使用された形跡はない。

(iii) 「保留工資」――

1960年代まで“工資表”が産業別に異なっていたため――例えば機械部門は8等級、紡織部門は15等級――異なる産業企業から転入した場合に生じた“工資格差”を一定期間補うものとして支給された。しかし、これについても第二汽で使用された形跡は見当たらない。

13) 「工資卡片」中の「津貼項目」として印刷されているのは、本文に示した4項目だけであるが、入手した20例中、以下の3名に関してはいま1つ別の「津貼」の記入がある。

(i) No. 14 〔参加工作、69年2月；来二汽83年2月：護士長〕
「教護齡津貼」 10.00元

(ii) No. 11' 〔参加工作、60年8月；来二汽84年9月：教師・小教一級〕
「教齡津貼」 10.00元

(iii) No. ⑩ 〔参加工作、84年8月；来二汽84年8月：教師・小教二級〕
「教齡津貼」 3.00元

この“看護婦長”と一般（第二汽子弟）学校“教師”への手当は、狭義の第二汽の業務ではないが、しかし第二汽が経営している病院ないし学校の職員への“職務”に対するものである。

しかし表-1(a)にみるように、「工資明細表」上にはこの「教〔護〕齡津貼」は存在しない。とすれば、それは「崗位津貼」として記載されているとしか考えようがあるまい。(ii)については、既述のように資料の制約でチェックでき

ないが、(i)、(iii)については、

(i)の「崗位津貼」 17.00元 = 10.00元（教護齡津貼） + 7.00元

(iii)の「崗位津貼」 3.00元 = 3.00元（教護齡津貼）

ということになる。

14) すでに挙げた諸控除のうち、「扣多胎」は、論理的には市行政府に納付されるべき性質のもの——いわば“マイナスの社会保障費”——であろう。十堰市は新興の“工場町”であることもあって、第二汽が市政府の本来的な管掌業務のかなりの部分を代行しているのである。

15) 正確に言えば、この要約は、「収入来源」が1.「工資・薪金収入」、2.「承包・転包収入」、3.「労務報酬収入」、4.「財産租賃収入」である場合についてである。その他の収入については——2種類に分けられているが——原理的には「比例税率」が適用される〔第7～8条〕。

16) 第二汽労資処の責任者は、この第二汽の“査定”方式の特徴づけについて、“内容的には大体日本と似ているが、日本のように秘密主義ではない”とコメントしている。日本の工場で実習しながら学んだ体験にもとづく発言である。分析者の付度もまじえて、いま少し敷衍していえば、このコメントは日本式の査定がうまく行っていないという理解を示すものではない。しかし、結果においてうまく行く——つまり、はっきりした反撥が生じるような恣意的差別が行われることはまれであるという意味で“公平”である——ことと、組織的協働関係を規律する公開のルールがあるという意味で“公正”であるということとは別であり、中国社会の“公正”観は日本的な秘密主義とは相容れえないという含意であろう。

17) 注13)を参照のこと。

18) 「工資区」の「類別」の原点は1956年にある。全国を11類に区分し、1類地区工資標準を基礎とし、以後1段階3%づつを加えて11類区に至るというのがその設計であった。その後1963、79、85年と数次の手直しを経るなかで、1～4類工区は「取消」となった。

現在「主要城市」の多くは6類工資区に属する——例えば、北京、天津、長春、南京、杭州、武漢、重慶などである——が、上海は8類、広州、深圳は

10類である。

19) 『公司清理整頓与經營管理法規手冊』（1990年）第8章-27。

20) 同上、第8章-28。

なお元来、「工人」の各「工種」は、この「技術等級表」をもとにそれぞれ「最高等級と最低等級」をもつものとして規定されてきた。そして各等級は、(i)“応知”——「技術理論知識」、(ii)“応会”——「實際操作技能」、(iii)“工作实例”——「該工種該等級工人応能担任的工作举例」の3部分を包括する形で規定さるべきものとされていた〔『經濟大辞典——工業經濟卷』、上海辞書出版社、1985年〕。

21) 1985年1月5日国務院発出の「關於国营企業工資改革問題的通知」においてその原則は提示され、1987年5月5日国務院企業工資改革研究小組と労働人事部、財政部の連名で発出された「關於改進企業工資総額同經濟效益挂鈎弁法的意見」でその具体化が提示された。

22) 中国の現行租税体系は5種目から成る。(1)流転税、(2)収益税、(3)財産税、(4)特定行為税、(5)資源税、である。流転税のうちには、(イ)産品税、(ロ)増値税、(ハ)営業税、(ニ)関税、(ホ)（外商・外資企業）工商統一税がある。

23) 「工資調節税」は<工効挂鈎>システムの導入にともなって1985年に設けられた新税であり、このシステムのもとで形式上は上限のなくなる支給「工資総額」の増加を間接的にチェックする一手段となる。その現行税率は、以下の如くである。

支払「工資総額」 対前年増加率	支払「工資」増加分に対して
～7%	0%
7～13	20
13～20	50
20～27	100
27～	200

なおこの場合、同じ1985年に設けられた同趣旨の「獎金税」は課税されない。

- 24) 労働部工資司『中国工資制度与工資改革』（1990）。
- 25) この点については、本調査報告書シリーズの1つ「フランス；Peugeot社の“Bulletin de Paie”――<給料袋>の国際比較；その4」を参照されたい。
- 26) この立法に先行するのは「全民所有制工業企業職工代表大会条例」（1986年9月15日）である。その基本的考え方は1988年の立法に引き継がれているが、当面の論点についての「職権」については、「…審議し通過させる」〔第7条〕となっていた点で異なる。88年法は同意あるいは「否決」とこれを表現し直して、従業員の当事者性を強化しようとしたのである。
- なお、86年の上記「条例」は同日付で公布された他の2条例――「全民所有制工業企業廠長工作条例」および「全民所有制工業企業職工代表大会条例」――と合せて1セットになっており、1988年の「…企業法」で総括されたのであるが、その内容にはかなりの変化がある。この点については、さしあたり中西洋「中国社会主義における<企業>と<労働>」〔関口・朱・植草編〕『中国の経済体制改革』（東京大学出版会、1992年）を参照されたい。
- 27) この点についての事例は、本報告書シリーズの1つ「ドイツ；Daimler-Benz社の“Lohn- und Gehaltabrechnung”――<給料袋>の国際比較；その3」を参照されたい。
- 28) 国の規定が整理されていないうえ、企業独自の「津貼」・「補貼」が次々に新設されているため、今日労働部工資司自身も企業レベルでの実態がわからなくなり、現在全国の企業を対象に“手当”の調査を実施しているところであるという。
- 29) 『公司清理整頓与經營管理法規手冊』（1990）の表現による。
- 30) 今日の日本の賃金構造の1例は、本報告書のシリーズの1つ「日本；日産自動車の<給与明細書>――<給料袋>の国際比較；その5――」に示されている。ドイツについては、前出「… Daimler-Benz社…」の事例を参照されたい。

一汽丰田车厂 5月份职工工资支付明细表

1991年 5月

单位：管理科

No: 61-2 MM-2

序号	姓名	基本工资	加班费	中班	夜班	津贴	伙食	房租	采暖	服装	医药	教育	应发工资	91储蓄	扣款	扣电费	扣多胎	保险费	交通费	房租	应发工资
(14)	1366	215.00	1.80	17.00		2.00	5.00	7.00	22.50			12.50	201.00				2.00	23.00	0.00	309.80	
(15)	1303	151.00	1.80			2.30	5.00	6.00	21.00			12.50	197.80					23.00	0.00	227.60	
(16)	1445	252.00	2.40			1.70	5.00	7.00	27.00			12.50	305.20				3.00	23.00	0.00	334.60	
(17)	1603	182.00	10.00			2.30	5.00	6.00	22.50			12.50	243.90			0.88		23.00	0.00	281.82	
(18)	1783	199.00	9.00	7.00		2.30	5.00	6.00	23.00			12.50	302.82			0.70		23.00	0.00	339.12	
(19)	2126	140.80	6.00				5.00	4.00	7.00			12.50	169.30	25.00				5.00	23.00	173.30	
(20)	2393	207.00	7.20			2.20	5.00	6.00	28.00			12.50	260.70					125.00	0.00	297.90	
1床包工费		0.00					0.00						0.00								0.00
合计共 20人		4025.60	72.60	27.00		26.60	100.00	123.00	382.00	19.60	68.23	-2.00	5001.23	35.00	0.00	3.44	0.00	31.00	462.00	26.68	5612.07

财务会计科 工资核算员 制表人

五月份奖金及各种津贴发放明细表

姓名	奖金	加班费	夜餐	岗位津贴	岗龄津贴	班长津贴	班主任津贴	卫生津贴	回民补贴	合计	签名
①	21.00元									21.00元	
②	21.00元									21.00元	
③	19.00元									19.00元	
A④	19.00元									19.00元	
⑤	20.00元									20.00元	
⑥	20.00元									20.00元	
⑧	17.00元									17.00元	
⑨	17.00元									17.00元	
⑩	28.00元	20.00元	5.50元						6.00元	59.50元	
B⑪	38.00元		6.00元		12.00元	7.00元				63.00元	
⑫	19.00元									19.00元	
⑬	17.00元									17.00元	
⑭	24.00元	5.00元								29.00元	
⑮	24.00元							9.00元		33.00元	
⑯	24.00元									24.00元	
⑰	50.00元		5.00元	8.00元	5.00元					68.00元	
⑱	28.00元	20.00元								48.00元	
Ⅱ	20.00元						5.00元			25.00元	
⑩	20.00元						8.00元			28.00元	
⑰	38.00元				5.00元					43.00元	

注) * 11 と附表－2の 11' とは同一人物ではない。姓名が似ているため、取り違えたのであろう。そのため、11 は入手した「工資卡片」(20例・附表－2に同じ)に含まれておらず、個人的な情報をつかめないことになった。つまり、入手した事例は20例であるが、「工資…明細表」については19例しか利用できない場合が生じる。

工资总额及构成一览表

姓名	性别	学历	参加工作 时间	职务 (职称)	工资 (元)	1、基本工资			2、各项津贴										3、奖金			合计													
						小计	地区	升级	知识	效益	山区	夜班	岗位	物价	补贴	加班	生产	单项	各种	竞赛	劳动		特定												
																								工	资	津	贴	津	贴	津	贴	津	贴	津	贴
① [高級経済師]	男	中专	63.6	厂长	455	246	50	27	27	12.5	71.5	5							17	8.4		21													
② [政工師]	男	大学	70.3	书记	358.2	270.5	184	33	23	18	12.5	64.7	1.7						17	8.4		21													
③ [科長·付免許]	男	大学	62.3	高工	269.2	281.5	193	32	23	21	12.5	68.7	1.7						17	8.4		19													
④ [付科長]	男	中专	63.9	工程	358.8	270.5	184	33	23	18	12.5	67.3	1.8						17	7.4		19													
⑤ [工芸員]	男	大专	82.8	助工	248.5	179.5	117	21	15	14	12.5	49							17	6.4		20													
⑥ [工芸員]	女	大专	88.7	技术员	195	134	102		15	14	3	41							17	6.4		20													
⑦ [助工]	男	初中	60.9	科长	346.2	238.5	176	33	21	16	12.5	68.7	1.7						17	7.4		19													
⑧ [定額]	男	大专	68.9	干部	294.5	213.5	138	29	17	17	12.5	64	2						17	6.4		17													
⑨ [采購]	男	初中	68.9	干部	267.5	188.5	138	21	17		12.5	62	2						17	5.4		17													
⑩ [職教]	男	大专	84.9	干部	220.5	157.5	102	15	14	14	12.5	46							17	6.4		17													
⑪ [小教一級 88/s]	女	初中	60.8	教師	301.2	205.5	138	21	17	17	12.5	75.7	0.7						17	6		20													
⑫ [小教二級 88/s]	男	中专	64.8	教師	233.5	157.5	110	7	14	14	12.5	56							17	5.4		20													
⑬ [護士長]	男	中专	69.2	护师	328	221.5	138	38	16	17	12.5	82.5	2						17	6.4		22													
⑭	男	中专	68.8	船工	344.8	213.5	138	29	17	17	12.5	63.3	2.3						17	5		28													
⑮	男	初中	60.4	車長	316.3	188.5	138	21	17		12.5	79.8	2.3						6	22.5	5	40													
⑯	男	初中	68.9	班長	344.8	205.5	138	38	17		12.5	81.3	2.3						6	23		38													
⑰	女	高中	85.10	綾糸	237	136.5	102	8	14		12.5	47							5	17	5.4	37													
⑱	男	初中	68.7	電工	349.7	213.5	152	32	17		12.5	73.2	2.2	6					5	17	5.4	28													
⑲	女	初中	66.7	炊事員	276.8	188.5	124	35	17		12.5	64.3	2.3	5					5	17	5.4	24													
⑳	女	初中	71.3	保育員	242.8	157.5	102	29	14		12.5	61.3	2.3	5					5	17	5.4	24													

注1) 「工人」の表には、性別に誤記があり、<工種(職務)>と<職稱>の記載に眞性がないという問題があるが、各人の「工资卡片」によって補正した。
 注2) * [11] と附表-1の中の[11]とは同一人物ではない。姓名が近似しているため、と
 り違えたものと思われる。