

物質的刺戟の理論と実際(Ⅱ)

宮坂純一

1. はじめに
2. 個人的な物質的関心の「社会主義的」意味
 - 2.1. 労働に応じた分配と個人的な物質的関心
 - 2.1.1. マニェヴィチの見解
 - 2.1.1. その意義と限界
 - 2.2. 利害システムのもとの物質的関心 (以上前号)
3. 「刺戟」としての社会主義賃金
 - 3.1. 賃金の刺戟化機能
 - 3.2. 賃金格差と刺戟
 - 3.2.1. 賃金政策にみられる格差の傾向
 - 3.2.2. 現代の賃金改革の方向
4. おわりに (以上本号)

3. 「刺戟」としての社会主義賃金

3.1. 賃金の刺戟化機能

前章においてあきらかにしたように、社会主義のもとでも賃金は「刺戟」として利用されている。これは賃金の「機能」の問題である。

賃金の機能に関して、かつては2つの機能、すなわち、刺戟化機能と福祉(あるいは生活水準)向上の機能、が指摘され確認されていたにすぎなかった³⁴⁾。だが、主として70年代後半頃から、賃金の特質の解明とともに、賃金の機能が量的にも質的にも検討の対象とされ、今日では(賃金の機能について統一見解が存在しないといわれるほど)多数の機能が知られるようになってきた。

(34) См., формы необходимого продукта при социализме, Наука и техника, 1976, стр. 61; Э. Лутохина, Функций заработной платы в развитом социалистическом обществе, «Экономические науки» 1983, №3, стр. 68.

(35) Э. Лутохина, Указ. соч., стр. 62.

(36) 「…経済学者のあいだに…賃金の機能の理解そのものに関して統一がみられない。」(Труд и его материальное стимулирование при социализме в условиях ускорения НТП, ЛГУ, 1987, стр. 135.)

例えば、ルトヒナ (Э.Лутохина) は、「いままでとは異なる方法論的立場から」³⁷⁾、賃金の機能をつぎのように抽出している。彼女によれば、賃金は、まず「個人所得」類の一員として、一般類的機能を遂行する。生活上の諸欲求が充足される手段、労働力の再生産の手段、生活上の財の配分手段、住民の支払能力ある需要の形成手段、がそれである。ただし彼女によれば、「賃金は、その他の種の個人所得と、全体としての類には存在しないような特別な機能が固有であるという点で、相異している」。このことは、賃金が、一般類的機能とともに、その種的特徴のあらわれと確立のために更に特殊的機能を遂行しなければならないことを意味している。

そのような特殊的機能として、例えば、つぎのようなものが挙げられる。³⁸⁾

- (1) 働き手の平等の保証。社会主義のもとでの賃金の特殊な機能の1つは、個人的消費にあてられる社会的生産物の分配に参加しているすべての働き手に基準の統一を保障することに存在している。これは、労働に応じた分配の経済法則の賃金への影響によって条件づけられたものであり、その影響のもとで、労働が分配の主要な基準となる。そして、この基準が、階級、性、年齢、国籍、職業などに関わりなく、すべての働き手に平等にあてはまる。賃金決定の際の基準はすべての人々に統一しており平等である。これによって、賃金は（直接的生産の諸関係にその基礎がおかれている）平等を実現する。
- (2) 刺戟化機能（これについては後の行論にて詳細に検討する）。
- (3) 測定機能。賃金はもう1つの機能——生きた労働の支出の測定手段——を遂行する。現象の総体的属^{クラス}としての個人所得は生きた労働の支出への比例という全般的な特徴を有していないためにそれは全般的な測定機能を果たすことはできない。その点、賃金にはこのような機能が固有であり、例えば、企業では生きた労働の支出の測定のために以前から賃金を利用され（特に、創りだされた生産物の原価と原価の計算の場合）、働き手の賃金が、この場合、支出された生きた労働の測定手段として役立っている（あるいは換言すれば、測定機能を遂行している）。また、国全体にわたって統一された賃率等級表や技能資格便覧を基礎に、従って中央集権的に定められた賃率額や俸給額を土台として（そして支出された労働に比例して）決定された賃金は、計画的な価格形成の場合の労働支出の意識的な測定のためにも適用されている。ここにも賃金の測定機能が具体的にあらわれている。
- (4) 物質的福祉のたえざる向上の手段。社会主義のもとでは、賃金は物質的福祉のたえざる向上の手段としての機能をも遂行している。このような機能は、賃金が勤労者の個人所得の基本種であるがために、賃金に固有である。ただし、この機能の特質は、賃金はその福祉水準に影響を与える、という点にあるのではない。そのような影響の性格（福祉が、賃金の影響のもとで、たえず向上する、という性格）が問題なのである。

37) Э. Лутохина, Заработная плата: закономерность и проблемы формирования, Наука и техника, 1978, стр. 38 ~42.

38) См., там же, стр. 42~62.

いままでの賃金の諸々の（一般的機能であれ特殊的機能であれ）機能は、それが経済的機能であるという点では、同一である。しかし、賃金の機能は経済的機能に尽きるわけではない。それら以外にも、賃金はもう1つの特別な役割を果たしている。賃金は、経済現象と経済過程への影響とともに、社会的諸関係にも影響を与えているのであり、賃金の「生命作用」のこのような方向が賃金の社会的機能として解釈されている。

正確に言えば、これは1つの機能ではなく、若干の機能である。しかし、それらは経済的機能と全体として相違している（社会的志向性によって連合している）ために、それらは全体として社会的機能として位置づけられている⁽³⁹⁾。

第1に、社会的機能は、社会主義のもとでの賃金が勤労者を育成し、労働への興味を強化し、それを通して第一の生命欲求への労働の転化を促進する、という点に、あらわれる。

第2に、労働活動の過程において、そして労働活動によって、働き手は創造性への関心を身につけていく。人々は、いままでの世代がその経験によって獲得してきた労働熟練をマスターし、新しい諸条件と欲求をヨク考慮し、労働過程に自分独特なものをつけ加えるのである。このことは満足をもたらし、人間に社会での威信をつくりだす。創造性の喜びは、いつか認められそして物質的に道徳的に奨励されて、その喜びをまた味わおうという欲求を生みだしていく。そして、このことが、個人の発達に、その精神的欲求の高揚に、創造的可能性の拡大に、影響を及ぼさざるを得ないのである。ここでは、賃金は創造的イニシアティブ性を奨励し、創造性への興味を発達させるという機能（役割）をになっている。

第3に、賃金は社会の成員のなかに集団主義の発達を促進し、作業における同志的協力と相互援助への欲求を引きおこし、それによって勤労者の相互理解と協同を強化し、働き手に、労働上の協力（相互助力と共同責任）の習慣を育成する。これも賃金の機能の1つである。それは集団主義の発達の手段として役立つ。

第4に、賃金は、社会主義社会の成員の単なる労働上の能力だけではなく、社会的能力の発達をも助成する手段である。賃金のこのような影響は、賃金が単に労働の量だけではなく、労働の質にも依存していることと結びついている。そして、このことは、賃金がそのような方途によって個人の調和のとれた発達を促進することを意味している。

第5に、賃金の道徳的・威信的功能を考慮に入れなければならない。それは、支出された労働の量と質を反映することによって、働き手の労働功績の社会的承認を証明するのであり、正しい組織のもとではそのような承認の比較基準を示している。そして、このことが、勤労者の道徳的気分に、彼の威信上の地位に影響を与える。

以上紹介してきた賃金機能の解釈が現在のソ連邦において必ずも承認されているわけではな

(39) 社会的機能はあまり経済的文献にて検討される機会がなかった（Там же, стр.）が、これについては、А. Мелих, Социальная функция заработной платы, в книге Оплата труда при социализме: вопросы теории и практики, Экономика, 1977, стр. 84~105 も参照されたい。

く、機能のとりあげ方は論者によって様々である。しかしながら、賃金を問題にしている人々のほとんどすべてが例外なくなんらかの形でその刺戟化機能⁽⁴⁰⁾をとりあげていることも事実である。しかも、この機能は、賃金の上昇とともにまたある程度それに依存して、(賃金ファンド1ルーブル当りで計算すると)工業生産の産出量が毎年増加してきていることによって、ルトヒナらによれば、実証されている(表1)。本章でも、賃金の最も重要な機能として、この刺戟化機能に注目する。ただしその機能を(他の諸々の機能とは無関係に)独立してとりあげるの

表1 賃金ファンドと工業生産物の相互関係 (ソ連邦全体)

年	工業の平均 生産人員数 (1,000人)	平均 賃 金 (ルーブル)	工業生産 物 量 (10億ルーブル)	賃金ファンド の 総 額 (1,000ルーブル)	賃金ファンド1ルーブル 当りの工業生産物 (ルーブル)
1960	22,620	1,099.2	157.4	24,863,904.0	6.3
1970	31,593	1,599.6	374.3	50,536,162.8	7.4
1971	32,030	1,654.8	395.7	53,003,244.0	7.5
1972	32,461	1,705.2	420.0	55,352,497.2	7.6

(出典) Формы необходимого продукта при социализме, Наука и техника, 1976, стр. 63.

ではなく、他の(社会的機能をも含めた)機能との有機的関連のもとで刺戟化機能の内容を検討し、「刺戟」としての賃金の社会主義的意味を確認すること、が以下の目的である。

3.2 賃金格差と刺戟

3.2.1. 賃金政策にみられる格差の傾向

賃金の刺戟化機能は、ソ連邦の共通の理解⁽⁴¹⁾に従えば、労働に応じた分配の原則の利用に依拠して、実現される。なぜならば、労働に応じた分配が、賃金管理に、2つの要求を呈示するからである。第1に、等しい労働に対して等しい報酬を保障しなければならないこと(同一労働同一賃金)。ここから、社会主義は、資本主義諸国において存在している、性、出自、人種、国籍、の相違に伴う、賃金の差別化、を根絶した、との理解、がうまれる。社会主義企業の賃金決定の基本原則は同一労働同一賃金である。だがこれは異種労働異種賃金でもあり、量と質が異なる労働は異なって報酬されなければならない。これが第2の要求である。このことは労働貢献が大であればあるほど賃金が高いことを意味し、格差を前提(内包)している。そしてこの格差が、現実には、賃金の刺戟化機能⁽⁴²⁾を規定するのである。従って、ソ連邦の労働者は賃金

(40) 「賃金を問題にしている人々はほとんどすべてなんらかの形で刺戟化機能⁽⁴⁰⁾をとりあげている。」(Формы необходимого продукта……, стр. 61.)

(41) 「賃金の刺戟化機能の実現は労働に応じた分配原則の利用に依拠している。」(Система управления трудом в развитии соц. обществе, Экономика, 1980, стр. 210.)

(42) 「生産物創造への労働者の貢献が大であれば大であるほど賃金が高くなる……賃金の刺戟化役割を決定する。」(В. Локтев, Экономические рычаги управления в условиях развитого социализма, Беларусь, 1976, стр. 61.) 刺戟化機能を規定する要因はその他にもいくつかあると思われるが、ここでは特に、格差に注目した。

の主要な部分を賃率制度を通して支払われている。そして、この賃率制度は次の要素から成り立っている。すなわち、①賃率額（тарифные ставки）、②賃率表（тарифная сетка）、③賃率技能資格便覧（тарифно-квалификационный справочник）であり、これらに④地域調整給（районные коэффициенты к заработной плате）が含まれることもある。ソ連邦の企業では、これら①②③の組合せによって賃金（いわゆる基本給）が決定されている。

この賃率制度にもとづく支払部分に注目するならば、1980年代の前半までは、ソ連邦の労働者の賃金格差はつぎのような契機⁽⁴³⁾によって生じていた。

1. 従事する作業ごとに賃率に「格差」が存在することが大前提となっている。すなわち、工業部門の様々な作業が、原則として、6等級に格づけられ、それぞれの等級ごとに賃率が設定されている。この「格づけ」の要因は、労働の複雑度、正確性、責任度であり、作業の複雑度が基本的な役割を果している。また、労働者も、その技能資格によって、6等級に序列づけられている。例えば、機械製作業では次の基準でおこなわれている。

1 等級——わずかな予備教育による労働者

2～3 等級——単純な作業を独りで遂行できる程度の中位の技術をもつ労働者

4～5 等級——独りで各種を遂行できる熟練労働者

6 等級——独りで機械の調整ができ、複雑な各種の作業を完全にこなし、かつ他の未熟練労働者の作業の指導ができる高度の熟練労働者

〔これは、賃率技能資格便覧を経て、賃率表に具体化されている。〕

Ⅱ. 但し

1. 同一等級の作業に就いても

① 部門ごとに格差が生じている（労働の国民経済的意義）。

② 同一部門内部でも、企業の技術過程や労働組織の特殊性に応じて、格差が存在している（企業の国民経済的意義）。

③ 同一企業内部でも、賃率は労働条件ごとに3ランクに分れており、格差が存在している〔労働条件（労働の重軽度、有害度）〕。

2. 賃金の支払形態によっても格差が存在している。すなわち、出来高払労働者は時間払労働者に比べると賃率が若干高い（労働の強度、緊張度）〔これはそれぞれの賃率額に具体化されている〕。

また、ホワイトカラーは自己の基本賃金の主たる部分を職務俸給制度を通して支払われている。ホワイトカラー労働者の職務俸給制度は労働者の賃率制度を修正したものである。これら制度の相違は、技能等級便覧の代りに、職務目録（職務熟練目録）が、適用され、賃率表の代りに、職務俸給表が適用され、また、第一級の賃率額の代りに、基礎職務俸給が、適用されるこ

(43) これに関しては、宮坂純一著『現代ソ連邦労務管理事情』、千倉書房、1987年、第5章および第6章を参照されたい。

と、に見出すことができる。ともあれ、この制度の要が職務俸給表 (схемы должностных окладов) である。職務俸給表とは従業員の職務熟練 (должностная квалификация) を労働支払額ごとにグルーピングしたものであり、職務目録 (перечень должности) とその個々の職務の俸給月額が記されている。そして、ホワイトカラーの賃金格差は、その基本部分に関して云えば、つぎの契機によって生じている。すなわち、従事する職務ごとに、賃金に格差がある。但し、

1. 同一名称職務についても、
 - ① 部門グループあるいは部門ごとに格差がある。
 - ② 同一部門内でも、企業グループあるいは企業ごとに格差がある。
 - ③ 同一企業内でも、職場グループあるいは職場および職区グループあるいは職区ごとに格差がある。
 - ④ 部門間だけではなく、同一部門そして同一企業内でも、労働条件が違えば賃金に格差がある。
2. 同一企業 (そして同一職場、職区) の同一職務についても、「俸給ヴィルカ」によって賃金に格差が生じている。(俸給ヴィルカは格職務ごとに最高額と最低額が定められることを指し、いわゆる範囲職務給に相当する。)

賃金の格差づけは、中央集中約 (社会全体のレベル) だけでなく分権的 (企業のレベル) にもおこなわれている。カルプーヒン (Д. Карпунин) とアナニエワ (Ю. Ананьева) によれば⁽⁴⁴⁾、前者は労働の量と質に応じた分配であり、国家的賃金調整によって、現実には賃率条件で、具体化される。それに対して、後者は労働結果に応じた分配であり、プレミアムの配分で具体化される。本章で格差という場合、それは平均賃金の格差ではなく、特にことわらない限り、賃率 (俸給) 部分の格差、に限定している。ソ連邦の賃金はいくつかの部分 [例えば、基本賃金 (賃率部分とプレミアム)、補完賃金 (各種の手当)] から構成されている⁽⁴⁵⁾。従って、賃率部分は賃金総額からある程度離れるが、その部分が国家の政策によって決定され、国民経済のすべての部門に適用され、賃金の他の部分の計算もなんらかの形で賃率 (俸給) 額をベースとして計算されていることを考えると、賃率額の格差を検討することによってソ連邦の「賃金」格差の傾向をよみとることは、ある程度、正当化されると思われる。

ソ連邦の賃金 (率) 格差を概観すると、いままでは (特に1950年代の後半以降) 格差縮小傾向が、基本的には、維持されてきたが、今回のペレストロイカに象徴される賃金改革において逆の動きもでてきている。(刺戟の基礎でもある) 「格差」の社会主義的意味をあきらかにするまえに、革命以降の賃率格差の「事実」を (いくつかの賃金改革の検討を通じて) 確認する。

(44) См., Оплата труда при социализме, стр. 65 ~66.

(45) 例えば、宮坂純一、前掲書、184~185 ページ参照。

(1987年から精力的に押しすすめられている賃金改革の対象となった) 現行の賃金制度の基礎およびその組織原則は1950年代の中頃以降に確立した⁽⁴⁶⁾。

しかし、ソ連邦で、賃金の中央集中的調整の基礎として、賃率制度が確立したのは革命直後のことである。例えば、1917年12月に鉄道労働者に賃率表が適用された⁽⁴⁷⁾。この措置は鉄道輸送のすみやかな展開が当時のソビエト権力の最優先課題であったことの反映であり、1918年7月には、人民委員会議の法令によって、モスクワやレニングラードの大企業や官庁の労働者と職員に賃率表が導入されることになった。賃率の両極格差は1:2.3である⁽⁴⁸⁾。そしてこの賃率表が、若干の変更・修正を経て、ソ連邦全体へと普及していった。

1919年に、全ソ労働組合中央評議会 (ВЦСПС) の掲案にもとづいて、統一35等級賃率表が導入された (ただし、35等級のなかで、最初の14等級は労働者にあてられたが、15~35等級は技術労働者にあてられた)。これは国民経済のすべての部門の働き手を対象としたものであり、その賃金組織の基礎となった。ここに、性・年令・国籍による賃金格差、が完全に最終的に徹廃されたのであり、同一労働同一賃金原則が確立した。ちなみに、賃率の上下両極差は1:5であり⁽⁴⁹⁾労働者の最低賃率と最高賃率の格差は1:1.9であった⁽⁵⁰⁾ (2倍以下であることに注目せよ)。

そして、1921~22年に、「賃率改革」がおこなわれた⁽⁵¹⁾。これは、ネップへの移行とともに、労働者要員の企業への定着・労働生産性の向上・労働規律の高揚が意識的に賃金制度および形態と結びつけられるようになったことの反映であり、(現在から評価すれば) 物質的関心原則の首尾一貫した実現をベースとして賃金改革が実施された⁽⁵²⁾のであった。このことを象徴的に示しているのが1921年の (レーニンが9月10日付で署名した) 「賃率問題に関する基本命題」という (ロシア共和国人民委員会議) 法令であり、これによって「平等主義」克服の方向が打⁽⁵³⁾ちだされた。その後 (1921年9月20~26日の) 全ソ賃率会議を経て、1922年に、(すべての労働者と職員を対象とした) 統一17等級賃率表が作成され導入された⁽⁵⁴⁾。新しい賃率表では、1~4等級が見習工、5~9等級が労働者、10~13等級が計算・統制労働者、14~17等級が管理・技

(46) В. Шербаков, Повышение стимулирующей роли заработной платы, «Социалистический труд», 1987, №1. стр. 20.

(47) Труд и заработная плата в СССР, Экономика, 1974, стр. 258.

(48) Там же.

(49) Там же.

(50) Е. Гимпельсон, «Военный коммунизм»: политика, практика, идеология, Мысль, 1973, стр. 169. 「だが、実際には、この時期には異種労働にたいする報酬の均一化がおこなわれていた。形式的な賃率表があったにもかかわらず、実際には、報酬は労働者の遂行した労働の質、熟練もしくは種類と無関係に定められた。」(アレクサンダー・М・バイコフ著野々村一雄・岡稔共訳『ソヴェート同盟の経済制度上巻』, 東洋経済新報社, 昭和29年, 56ページ)。

(51) Труд и заработная плата в СССР, стр. 12.

(52) История социалистической экономики СССР (II), Наука, 1977, стр. 229.

(53) Там же.

(54) Там же.

術人員、にそれぞれあてられ、その全体としての賃率両極格差は1：8であったが、その内部では、労働者には1：3、職員には1：8、技術労働者には1：2.5、に定められた。⁽⁵⁷⁾これは賃率表の多様性を減少し同時に働き手の技能資格および労働の複雑性に応じて賃金格差を拡大することをめざした措置であり、これが、1926年まで、賃金制度の基礎として適用された。⁽⁵⁹⁾

工業化の時期になると、賃率制度に（賃金格差の拡大を前提とした）変更がもたらされた。⁽⁶⁰⁾1927年に、「職員の賃金は労働者とは別個の俸給表により定めるという方式への転換」⁽⁶¹⁾とともに、労働者に対しても、いままで適用されていた（すべての産業部門を対象とする）統一賃率網に代わって、部門ごとに、その部門の国民経済的意義を基準とした賃金の部門間格差づけを目的とする、賃率網、が導入された。

しかし、1927～28年に賃金の均等化傾向をなくす若干の措置が講じられたにもかかわらず、その後、主要な部門の賃金水準も低下し、熟練労働者と非熟練労働者の賃金格差が縮小し、その結果、多数の賃率表が「誤って」⁽⁶²⁾作成されるようになっていった。そのため、1927年の賃率体系は再改革をせまられ、1931～33年に「新しい賃率改革」が実施されるに至った。この改革の主要課題は、国民経済の主要部門や主要企業そして個々の企業では主要職種の労働者に高賃金を保障すること、⁽⁶³⁾であり、単に労働の複雑性だけでなく、労働条件や労働の社会的意義が重要視され、賃金格差拡大の方向がとられた。⁽⁶⁴⁾例えば、改革の過程で、新しい賃率表が導入されたが、それは、いままでの両極格差1：2に代わる、両極格差1：3.8の賃率表であった。⁽⁶⁵⁾この格差は若干の部門では更に大きく、例えば鋳業では1：4.4であったし、機械製作部門では両極格差1：3.6の8等級表が導入されている。そしてこの格差が、若干の修正はあったが、1956年の改革まで維持されていった。⁽⁶⁶⁾

だが、1930年代後半以降、労働者内部および労働者と技術労働者の間に（賃率制度上）かなりの格差拡大の方向がめざされたにもかかわらず、現実には、稼得賃金ないし平均賃金に関するかぎり、逆に、格差縮小傾向が次第にみられるようになっていった。フルシチョフが第20回

(55) Там же.

(56) 小野一郎著『現代社会主義経済論—理論と現状』、青木書店、1979年、235ページ。

(57) Труд и заработная плата в СССР, стр. 260.

(58) Там же, стр. 12.

(59) История социалистической экономики СССР (II), стр. 230.

(60) В. Кочикян, Политэкономические аспекты стимулирования труда, Экономика, 1986, стр. 190.

(61) 小野一郎著、前掲書、236ページ。

(62) История социалистической экономики СССР (III), стр. 71.

(63) Там же.

(64) Н. Мальцев, Проблемы распределения в развитом соц. обществе, Экономика, 1976, стр. 138.

(65) Там же.

(66) 「これらの相互関係が、若干の変化はあったが、(1956年) 賃金調整のはじまりまで維持された」

(Там же.)

党大会 (1956年) において、当時の「現状認識から出発して、『労働報酬の支払に正当な秩序をあたえるという重要な政治的・経済的任務』を提起し……、『働き手の個人的な物質的関心の原則を実現することが、生産の着実なもっとも重要な条件である。』として、『物質的関心という有力なてこを十分に利用』すべきことを強調した⁽⁶⁷⁾のは、まさしく、賃金における「悪平等」現象、同一労働同一賃金原則および物質的関心原則の違反⁽⁶⁸⁾、が広く認識されていたからであった。1956年賃金改革⁽⁶⁹⁾ (упорядочение) はこの大会における問題提起にこたえる形ではじまった。

この賃金改革は、基本的には、いままでの多様な賃金制度を整理し賃金制度の統一をめざしたものであり⁽⁷⁰⁾、賃金組織の改善に4つの「新しい」アプローチ⁽⁷¹⁾があらわれた。(1)最低賃金の体系的引きあげ方針、(2)賃金の不当な格差の是正、(3)賃金の中央集中的な国家的指導の基盤としての賃率部分の役割の向上、(4)急速に変化する技術進歩や労働組織に照応した賃金形態および体系の導入、がそれである。

この改革の具体的な成果のいくつかを数字で示すと、つぎのようであった。まず第1に、賃金の所轄官庁ごとの相違をなくし生産部門ごとに統一的な賃率表を確立することによって、同一労働同一賃金原則の首尾一貫した実現がはかられた。すなわち、(いままで約2000種類もあった)多数の賃率表が12に整理され、また1000以上に及んだ最低賃率も49に統合され、賃率制度の統一性がかなり回復された⁽⁷²⁾ (表2参照)。

部 門	賃率表の数		第一等級の賃率額の 数	
	改革前	改革後	改革前	改革後
製 鉄 工 業	30	3	31	5
非鉄金属工業	79	3	186	8
石 油 工 業	35	2	100	15
化 学 工 業	40	2	72	9
機械製作および 金属加工工業	1000以上	1	1000以上	12

表 2

(出典)

В. Маиер, Заработная плата в период перехода к коммунизму, Экономиздат, 1963, стр. 149.

(67) 小野一郎著、前掲書、241ページ。

(68) См., История социалистической экономики СССР (VI), стр. 276 ~ 277.

(69) この改革 (正確には賃金調整) は、生産部門では第6次5カ年計画期 (1956~60年) に、非生産部門では第7次5カ年計画期 (1964~65年) に、実施された。(См., Труд и заработная плата в СССР, стр. 240.)

(70) この時期に、同時に、8時間労働日から7時間労働日への移行がすすめられた。

(71) Труд и заработная плата в СССР, стр. 240.

(72) См., В. Маиер, Заработная плата в период перехода к коммунизму, Экономиздат, 1969, стр. 146-150.

第2に、最低賃金の引き上げについてであるが、ソ連邦では、1957年からそれがはじまり4回にわたって引きあげられてきた。(表3)。まず1957年に27～35ルーブルへと引きあげられ、つぎに1959年には40～45ルーブルへと引きあげられた。そして、建国50周年を記念して、1968年に、月額45ルーブルから60ルーブルへと引きあげられ、1972年の第24回大会において月額最低賃金70ルーブルと定められ、その後それが続いてきた。

表3 労働者および職員の最低賃金の絶対的
および相対的引き上げと平均賃金

年	最低賃金(ルーブル)	引き上げ率 (%)	平均賃金(ルーブル)
1957 年	27～35	100	76.7
1959～65年	40～45	128～148	96.5
1968 年	60	171～222	112.7
1976～80年	70	200～255	155.2

(出典) Р. Мазитова, Заработная плата и проблемы ее взаимосвязи с экономическим интересами, Изд-во Казань университета, 1983, стр. 59;

Л. Кунельский, Заработная плата и стимулирование труда, Экономика, 1981, стр. 96.

第3に、物質的関心の強化および賃金の両極格差縮小という2つの主要課題⁽⁷³⁾実現に向けて、いままで適用されていた8～10～12～14等級の賃率表の代わりに、大部分の部門では、6ないし7等級賃率表が適用されるようになった(表4)。そしてこれに伴い、賃率の両極格差が、原則として、2倍以内におさめられ⁽⁷⁴⁾、賃金格差は縮小の方向へとむかった(表5)。

表4

部 門	賃率表の等級の数	
	改革前	改革後
鉄 工 業	10	8
非 鉄 金 属	8, 9, 10	7
化 学 工 業	7, 8, 10, 12	7
機械製作・金属加工	7, 8	6
木 材 調 達	10	6
ガ ラ ス 工 業	8, 15	6
軽 工 業	7, 8, 9	6
織 物 工 業	数	6

(出典)
В. Манер, Указ. соч., стр. 148.

(73) 小野一郎著, 前掲書, 241ページ。

(74) Н. Мальцев, Указ. соч., стр. 146. Конвелкとスシキナの論文において、この期間賃金格差が縮少傾向を示したことが、具体的な数字で、あきらかにされている。(См., Я. Гомберг, Л. Сушкина, Основные направления дифференции заработной платы работников промышленности, «Экономические науки», 1982, №1, стр. 60～67)

表 5

部 門	両 極 格 差	
	改 革 前	改 革 後
非 鉄 金 属 工 業	25 ~3.6	2.6
機 械 製 作 ・ 金 属 加 工	2.3~2.5	2.0
軽 工 業	2.4~2.6	1.8
食 品 工 業	1.6~2.2	1.8

(出典) Там же.

そしてその後、1972年の終りから「新しい賃率体系」⁽⁷⁵⁾の導入がはじまり、第9次5カ年計画時(1971~1975年)には月額最低賃金が70ルーブルに設定されるとともに、いままでの2つのタイプ⁽⁷⁶⁾の便覧の代りに、すべての部門に義務的な統一賃率技能資格便覧(Единый тарифно-квалификационный справочник и профессий рабочих)が導入された。この統一便覧は、所属省庁に関わりなくまた部門別にでもなく、国民経済のすべての部門の企業に、適用されることになった。それとともに、生産部門では、基本的には、6等級の賃率表が定められるに至った。1956~60年の賃金調整後は、6等級の賃率表とともに、いまだ7,8,あるいは10さらには12等級の賃率表も適用されていたが、第9次5カ年計画時の新しい労働支払条件の導入後は、圧倒的大多数の労働者(95%)が6等級賃率表を適用されるようになった⁽⁷⁷⁾。但し、この6等級賃率表には3種類あり、それぞれが表の幅を異にしている。1つは鉱業、石油採掘業等々で適用されている表で、最低と最高の等級の格差が1.0:1.86に定められている。第2のタイプは化学工業、石油加工業、機械製作業、紡績業、皮革産業で適用されており、その格差は、1.0:1.71である。第3のタイプは軽工業や食品工業で適用されており、格差は1.0:1.88である⁽⁷⁸⁾。但し、電気エネルギー産業では7等級がいまだ維持され、その格差が1:1.9となっている⁽⁷⁹⁾。また、極めて複雑なそして高生産的機械に従事している労働者に対しては、多くの部門で、等級外の賃率額が定められており、その額は6等級のその12.5%増になっている⁽⁸⁰⁾(ただし、製鉄業の基本職

(75) Н. Мальцев, Указ. соч., стр. 153.

(76) それまではソ連邦の工業において2種類の賃率技能資格便覧が適用されていた。1つは所与の生産部門にのみ典型的な職種、専門、作業を含んだ部門別賃率技能資格便覧であり、もう1つは様々な部門に共通する職種(いわゆる横断的職種)や作業を規定した部門間賃率技能資格便覧(統一便覧 Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих сквозных профессий)といわれていることもある)であった。

(77) Л. Кунельский, Повышение стимулирующей роли заработной платы и оптимизация ее структуры, Экономика, 1975, стр. 104.

(78) Н. Мальцев, Указ. соч., стр. 153.

(79) Там же.

(80) Л. Костин, А. Милоков, Стимулирующая роль оплаты по труду, Знание, 1977, стр. 19.

場では、8等級賃率表が適用されており、最低と最高の格差が1.0:2.1になっている⁽⁸¹⁾。以上の一部をまとめると次表のように示される

表6

生産部門と賃率表の指標	等級					
	I	II	III	IV	V	VI
	鉱業			業		
賃率係数	1.0	1.11	1.22	1.38	1.58	1.86
相対的増加率(%)	—	11	11	13	14	18
絶対的増加	—	0.11	0.11	0.16	0.20	0.28
	化学, 石油加工, 紡績, 機械製作					
賃率係数	1.0	1.09	1.21	1.33	1.50	1.71
相対的増加率(%)	—	9	11	11	13	14
絶対的増加	—	0.9	0.12	0.12	0.17	0.21
	軽工業, 食品業					
賃率係数	1.0	1.07	1.14	1.25	1.38	1.58
相対的増加率(%)	—	7	7	9	11	14
絶対的増加	—	0.7	0.7	0.9	0.13	0.20

(出典) Экономика труда, Высшая школа, 1976, стр. 254; г. Дворецкая и дру., Организация оплаты и стимулирования труда в промышленности, стр. 64.

このような賃金改革の結果、賃金に占める賃率部分の比重が高まり、基本的規制者としてのその役割が再び向上した。例えば、労働者の場合はその地率が64%から71%へと高まり、技術労働者にあっても74%から76%へとあがっている。(表7を参照)。

表7

賃金に賃率部分が占める割合(%)	賃金調整		新条件 (1972~75年) 導入以前	以後
	以前	以後		
労働者	57.4	76.6	64	71
技術労働者	70	85	74	76

(出典) Система управления трудом в развитом соц. обществе, стр. 244 から作成。

ただし、賃金の格差を、60年代初期の賃金調整期後および68年以降の最低賃金60ルーブル導入後と比較すると、72年以降の最低賃率と最高賃率の格差は、石炭および機械製作部門を除くと、賃金調整期後と比べると縮小しているが、68年以降と比べると拡大へと転じていることが

(81) 「賃率表に労働条件が考慮されている製鉄業においてのみ、等級の数は8つである。」(Экономика труда, Высшая школа, 1976, стр. 244.)

わかる (表8)。またその他にも、格差拡大を示すいくつかの変化を見出すこともできる。例えば、労働者がより高い等級を獲得するにつれて、賃率額が累増的に増加していること、新しい⁽⁸²⁾

表 8

工業部門	両極の賃率額の相互関係		
	60年代初期の賃金整理後	68年以降の最低賃金60ルーブル導入後	72年の最低賃金70ルーブル導入後
石炭 (地下作業)	1 : 2.25	1 : 2.25	1 : 1.86
石油 (採油)	1 : 2	1 : 1.78	1 : 1.86
化学	1 : 2.31	1 : 1.67	1 : 1.71
機械製作	1 : 2	1 : 1.79	1 : 1.71
織物	1 : 1.8	1 : 1.47	1 : 1.71
裁縫・製皮	1 : 1.8	1 : 1.38	1 : 1.58
食品	1 : 1.8	1 : 1.35	1 : 1.58

(出典) Л. Кунельский, Указ. соч., стр. 113.

労働支払条件に移行するまえは、労働条件に応じた賃率額は2つのグループに分類されていたにすぎないが、72年以降は、標準的条件のもとでの賃率額、重・有害条件のもとでの賃率額、特に重・有害条件のもとでの賃率額、の3種の賃率額が適用されるようになってきたこと、が⁽⁸³⁾それである。

これらの措置は、科学技術進歩という条件下において熟練向上とより複雑な作業への労働者の物質的関心を強化した結果であり、これは、技術革命の影響のもとで労働そのものの複雑性の差異が縮小し賃金格差もそれに対して縮小せざるをえないという「理論」枠内において、格差が拡大してきていること、を示している。⁽⁸⁴⁾

3.2.2. 現代の賃金改革の方向

社会主義のもとでの賃金政策は重要な一般的原則にもとづいておこなわれる。すなわち、すべての働く人々に、例外なく、生活に必要な最低賃金を保障すると同時に、賃金は、彼らが支

(82) 「新しい賃率表は賃率係数の累増原則にもとづいて構築されている。」(Г. Дворецкая и дру., Организация оплаты и стимулирования труда в промышленности, Техника, 1979, стр. 64.) その他の賃率係数の構造の型については、海道進著『社会主義賃金の理論』, ミネルヴァ書房, 昭和45年, 79~80ページを参照されたい。

(83) М. Муталимов, Закон распределения по труду и его использование в развитом соц. обществе, 1980, стр. 88.

(84) 例えば、1970年代の後半には、つぎのような理解があった。「賃率表の幅は、賃率制度の改正の場合、縮小傾向を有している。これは、科学技術進歩と関連して、労働者の労働の複雑性の差異が縮小してきたこと、と結びついている。」(П. Пушкин, С. Овчиников, Научная организация труда и техническое нормирование, Легкая индустрия, 1976, стр. 275.)

出した労働に比例して、格差づけられなければならない、という原則⁽⁸⁵⁾、である。ただし現実には、この一般的原則の枠内において、極めて多彩な賃金政策が考えられるのであり、事実、ソ連邦でもそのような理解にもとづいて賃金政策が実施されてきた。例えば、賃率格差について云えば、(本稿で利用した資料に拠れば)極めて図式的ではあるが、一応つぎのようにまとめられる。すなわち、革命後から戦時共産主義にかけて、たとえ「戦時共産主義下の共産主義的熱狂に加えて、特異な経済的条件に強く影響された」⁽⁸⁶⁾とはいえ、ある種の賃金平等化が志向されていた。しかしながら、1921～22年の「賃率改革」を契機として賃率格差拡大政策がとられることになり、その後1920年代後半から一時的に賃金格差縮小現象がみられたとしても、1930年代前半からは再び格差拡大方針がとられ、その方針が1956年まで続いた。そして1956年の賃金調整後は、一転して、賃金の国家的調整の強化とともに、格差縮小が追求されてきた。だが、そのような一般的傾向の枠内で格差拡大傾向⁽⁸⁷⁾も存在していたのであり、それが今回の賃金改革のなかで表面にでてきたのである。

第27回党大会(1986年)は、第12次5カ年計画期(1986～90年)およびそれ以降において国民生活のすべての側面を包括する国民福祉増進計画を実現すること、を最も重要な課題とした⁽⁸⁸⁾。そして、その一環として労働者の賃率額と技術労働者(ИТР)の俸給額を平均して25～30%引き上げ、平均賃金を月額13～15%引きあげることが予定され、これに伴って「新しい」⁽⁹¹⁾賃率・俸給制度が実施されることになった。これがいわゆる賃金改革である。

ソ連邦労働国家委員会賃金部長ヴェ・シチエルバコフ(B. Щербakov)⁽⁹²⁾によれば、いままでの賃金改善は、主として、低・中額稼得者の賃率や俸給をあげることにともづいて、おこなわれてきた。すなわち、勤労者間にみられた貨幣所得額の著しい不平等を縮小することが追求されたのである。だがその結果、働く人々の賃金は(彼らの技能水準や労働能率にしばしば照応

(85) E. Гимпельсон, Указ. соч., стр. 166～167.

(86) 小野一郎著, 前掲書, 233ページ。「このように、この時期の賃銀政策はなにか一定した原則によって動かされていたのではなくて、非常事態によって動かされていたのであり、乏しい手持ちの必需品を、労働者の技能と熟練の差異にかかわりなく、生産に従事しているすべての労働者に分配するという必要によって動かされていたのである」(バイコフ著野々村他訳, 前掲書, 57ページ)

(87) 例えば、すでに述べたように、1956年の格差内ではあるが1972年以降に格差が若干拡大してきたこと、賃率額の累増現象、労働条件に応じた賃率額が3段階に格差づけられたこと、がそれであり、その他にも、賃金格差の拡大は、特に、同一技能資格の範囲内で、働き手のイニシアティブ、自発性、などの要因ごとに、プレミアム額が格差づけられてきたこと、に見出すことができる。これは労働成果に応じた分配(後述)の1つの実践でもある。(プレミアムの意味については、宮坂純一著『ソビエト労務管理論』, 千倉書房, 1977年, 209ページも参照されたい)

(88) 『ソ連共産党第27回大会資料集』, ありえす書房, 1986年, 114ページ。

(89) 同上, 166ページ。

(90) 同上, 228ページ。

(91) 同上, 116ページ。

(92) В. Щербakov, Мера труда и его оплата, «Социалистический труд» 1986, №4, стр. 28.

しないほどに) 平準化してしまった。「各人は労働に応じて」原則の違反がしばしば生じた、との理解⁹³⁾、はここから生じている。

今回の賃金改革も平等主義の克服をその1つの課題として⁹⁴⁾いる。この賃金平等化とはなにか? 具体的には何を意味しているのだろうか。これは、いうまでもなく、すべての働き手が、その技能資格、生産過程における地位と役割、に関わりなく、全く同一の賃金を支払われていること、ではない。(賃率の部門間格差をはじめとして) 格差はつねに存在している。克服の対象とされている「悪平等」とは、いわば「公式的な」格差のもとで、多数の企業内部において、賃金が職種ごとにほとんど相違していない、という状況、を意味している。

何故、このようなことが生じたのか。ソ連邦では、すでにあきらかにしたように、1957年以降、4回にわたって、低・中賃金稼得者の賃金の体系的な中央集中的な引きあげ策が意識的に実施され、非熟練労働に有利な方向で格差が是正され、上下の賃金格差が縮小してきた。このような状況のもとでは、「賃率の見直し」(перетарификация) が10~15年ごとにおこなわれるとするならば、その期間中の技能の向上は、既存の賃率表を前提にすれば、自分の希望する賃率額への上昇を意味しなかった(すなわち、等級をあげても、既存の制度のもとでは、その高い等級に自分の欲求にそった賃率額が与えられていないのだ)。従って、自己の主観的に必要な欲求レベルと現実の賃金(率)の間の断絶が、物質的関心(技能資格向上への物質的関心)を呼びおこさなかったのである(賃率額が自分の希望するほど増えないので、技能向上意欲がわかず、働く意欲も薄れてしまった)。それがために、企業は、現在の(生産計画、労働計画、などの)水準を維持するために、具体的には、流動性を防止するために、等級の不当なつりあげ、いわゆる保証給の設定、計画ノルマの引き下げ、事実と反したプレミアムの支払、という措置をとるに至⁹⁵⁾った。その結果、賃金は、労働者の技能資格の向上、熟練、労働結果、に関わりなく、主観的に必要なレベルに近づき、賃金格差は益々縮小したのである。

かくして、(このような現状認識にもとづく) 今回の賃金改革では、例外なくすべての範疇の働き手の賃率額と俸給額、特に、高熟練者および生産結果に重大な責任を有している人々のそれ⁹⁶⁾、の引き上げが、すべての生産部門において、予定されている。また同時に、現行の6等

93) «Социалистический труд», 1987, №1, стр. 9.

94) 「今回の賃金改革の課題は、簡単に言えば、賃金の刺戟化役割の強化、平等化の根絶、賃金組織のいままでの欠陥の支服、である」(См., Л. Костин, Перестройка системы оплаты труда, «Вопросы экономики», 1987, №11, стр. 41.)だが、平等主義との闘いは(1956年の改革がそれを目的としていたことからわかるように) 今回の賃金改革だけの特徴ではないのであり、社会主義賃金改革はある意味ではつねにそれとの闘いであったのだ。

95) См., А. Ковалев, Совершенствование распределительных отношений на современном этапе, «Экономические науки», 1987, №4, стр. 5~6.

96) 大多数の労働者は平均して20~25%であるが、これらの働き手には賃率額を40~45%引きあげることが予定されている。(«Социалистический труд», 1987, №1, стр. 10.)

級賃率表に代わって、部門（例えば、機械製作部門）によっては、8等級賃率表が適用され⁽⁹⁷⁾、両極の賃率格差も拡大されている。例えば、機械製作部門では1：1.71から1：2.0へ、重工業部門では1：2.1から1：2.3へ、軽工業部門では1：1.7から1：1.8へ、と格差が広がっている。さらには、全体として、労働者の賃率額よりも技術労働者（ИТР）の俸給額の方がより大きなアップ率が見込まれているが、そのИТРのなかでも、現在の2ランクを廃止して、スペシャリストを4段階でリンク付ける方向が打ちだされている。例えば、技師（инженер）に関して云えば、いままでは技師と上級技師の2ランクだけであったが、今後は、技師、第2範疇の技師、第1範疇の技師、指導（ведущий）技師、にランク付けされ、俸給額も130ルーブルから230ルーブルと上下100ルーブルの格差が予定されている⁽⁹⁹⁾。

その他にも、より急進的な提案が^{ラジカル}だされている⁽¹⁰⁰⁾。例えば、同一等級の労働者の技能の相違を賃金に反映させるために、いままでは技能給（надбавки за профессиональное мастерство）が実践されてきている。これに対して、クリーギン（В. Кулигин）とオシポフ（С. Осипов）は、可動的な（スライド式の）賃率額の導入を提案している。これは賃率額「ヴィルカ вилка」の提唱であり、労働者に、職員と同じく、いわば^{ホワイトカラー}範囲職務給を適用しようというものである。これは（ハンガリーではすでに実践され、その経験の評価をめぐって賛否両論があるようであるが）ある意味では、彼らによれば、今回の賃率改革の1つの「論理的発達」とも考えられるので、これからの展開が注目される。

そして最も重要なことは、この改革を実施するための財源の問題について「原則的に新しい⁽¹⁰¹⁾措置が策定されたことであろう。いままでは賃率および俸給が国家予算によって高められていた。これに対して、今後は（それらの引き上げに）必要な資金が労働集団（企業）自身によって稼得されなければならなくなったのである⁽¹⁰²⁾。この方法は（経済実験の一環として）白ロシア鉄道において実験され点検された⁽¹⁰³⁾。

それぞれの企業は、その資金を、いかにして捻出するのか？その財源としていくつか考えられまた具体化されているが、エストニア共和国のタリンスク機械製作工場の実践はその標準的⁽¹⁰⁴⁾

(97) В. Шербаков, Указ. соч., стр. 31.

(98) См., «Социалистический труд», 1987, №3, стр. 7~48.

(99) См., «Социалистический труд», 1987, №1, стр. 11.

(100) См., «Экономические науки», 1988, №6, стр. 34~40.

(101) 『ソ連共産党第27回大会資料集』, 166ページ。

(102) «См., Социалистический труд», 1987, №1, стр. 9.

(103) 『ソ連共産党第27回大会資料集』, 166ページ。

(104) 例えば、①生産量の計画課題の引き上げで賃金ファンド自体を拡大すること、②根拠薄弱になった名種加給金や刺激効果の薄れた賞与などを整理する。③技術革新等で実情にあわなくなった労働支出ノルマ（時間ノルマ、出来高ノルマ）の見直しで、現在相当額にのぼるノルマ超過稼得を整理する。④作業場ごとに要員必要量を査定しなおし（職場考課）、余剰人員を整理する。⑤企業全体の計画目標の超過達成、品質改善等で利潤からのボーナスファンドを増やす、等がおもな方法である。（大津定美著『現代ソ連の労働市場』, 日本評論社, 1988年, 167~168ページ。）

な事例であると考えられる⁽¹⁰⁵⁾。この工場では、新しい労働支払条件へ移行するためには、1カ年に、645,000ルーブルが必要であることが判明した。そして、そのための資金源としてつぎのものが予定されたのであった。

- (1) 賃金ファンド自体が、その年次拡大計画によって、90,000~100,000ルーブルへ増額すること、
- (2) 全従業員の2.5%に相当する50人を解職し、賃金ファンドを145,000ルーブル節約すること、
- (3) (時間ノルマの改正、追加支払のより厳しい適用、プレミアム規定の改正、時間外労働を少なくすること、などの) 賃金構造の変更によって、200,000ルーブルを捻出すること、
- (4) 物質的奨励ファンドの一部を不足分にあてること。

この事例から一定数の従業員の解職が資金源の1つであることがわかるが、この措置は(タリンスク工場だけではなく)今後その他の多数の工場においても賃率(俸給)額引き上げ資金確保の重要な前提の1つになっていくと思われる⁽¹⁰⁶⁾。この賃金改革は単に賃金組織だけでなく人事管理の多くの部門に大きな影響を及ぼすことになるであろう。事実、1985年7月から経済実験をはじめた白ロシア鉄道では、1987年10月1日までに、全従業員の13%に相当する13200人が解職された。その内訳は、5344人(40.4%)が年金生活にはいり、5149人(39%)が他部門に再配分され、1107人(8.3%)が配置転換され、284人(2.4%)がいままで空席だった職務へ配置された⁽¹⁰⁷⁾。また、ある(新しい労働支払条件へと移行した)生産合同でも、スペシャリストと職員の数⁽¹⁰⁸⁾が3158人から2877人へ減少し、労働者も解職⁽¹⁰⁹⁾されている。現行の就職斡旋システムそして従業員の教育訓練および再訓練システムの再検討が、緊急の課題として、提起されている⁽¹⁰⁹⁾のは、このためである。

4. おわりに

現在すすめられている賃金改革は、基本的には、格差拡大方針をとっている。労働に応じた分配原則そのものがたとえなんらかの格差を要求したとしても、その大きさをも自動的に決定することにはつながらないことを考えると、格差が拡大するかあるいは縮小するかは、それとは別の要因に拠るものであることがわかる。これは、一言で云えば、それぞれの時代の諸条件の

(105) См., «Социалистический труд», 1987, №4, стр. 21.

(106) 新しい「賃率額および俸給額の企業での実施は人員の一定部分の解職を前提としている。」(『新しい賃率額…実施…勧告』より)(«Социалистический труд», 1987, №2, стр. 93.)

(107) См., В. Бачило, Трудоустройство высвободившихся работников, «Соц. труд», 1987, №2, стр. 53.

(108) См., «Социалистический труд», 1987, №6, стр. 51.

(109) В. Щербаков, Указ. соч., стр. 35.

反映である。

このことをあきらかにするために、あらためて、最近の具体的な数字をあげてみよう。例えば、1965年には工業の技術労働者（ITP）の賃金は労働者のその146%であったが、1970年には136%となり、1975年には124%、1980年には115%となり、若干の部門の一連の企業では両者の差が事実上なくなってしまう⁽¹¹⁰⁾。このような現象はITPと労働者の労働の複雑性や責任あるいは技能資格に差異がなくなったためではなく、賃金支払メカニズムの構造上の欠陥に拠るものであった。すなわち、労働者は、出来高ノルマの超過遂行などによって、物質的奨励ファンドおよび賃金ファンドから多額のプレミアムを得て、全体として「高い」賃金を獲得することができたが、ITPは、月給制のもとにあり、また物質的奨励ファンドだけからしかプレミアムを得ることができないために、結果的には、労働者とITPの稼得賃金が「均一化」に向かったのである。

このような状況のなかで、科学技術革命下の現代の生産を円滑にすすめていくためには技術者（そして熟練労働者）の労働意欲の高揚が不可欠であることが考慮されて、あらゆる「賃金」計算の基礎となる、賃率額そして俸給額に、いままで以上に格差をつけることが決定されたのだ。

かくして、今日の賃金格差拡大政策は、科学技術革命の展開にあわせて熟練労働者や技術者が必要になってきているにもかかわらず、いままでの賃金格差では労働者に自己の技能資格向上への関心を呼びおこしたり技術者を積極的に生産へ参加させることができなかつた、という事実、の認識でありそれへの反応である。このことは確かに、「刺戟」としての賃金の役割をソ連邦が「公式に」認めたことを意味しているが、果してそれは物質的「刺戟」だけの重要性を認めたことを意味しているのであろうか。

ソ連邦の一般的理解に従えば、賃金格差縮小が客観的合法則性である⁽¹¹²⁾。なぜならば、働き手

(110) 一般に今回の改革の背景にはつぎのような認識がある。「工業では、ITPの賃金が、1965年には、労働者のそれよりも、平均して、46%高かったが、1980年には15%になった。賃金による刺戟化機能の遂行という観点からすると、労働者とITPの労働支払のこのような相互関係は、職種士の技量の向上、技能水準の向上、ITPが責任ある仕事を遂行しようとする志向、を然るべく刺戟しなかつた。」(Экономические основы социалистического образа жизни в условиях развитого социализма, Наука, 1983, стр. 148.) また、Проблемы отношений распределения, Наука, 1983, стр. 80にも同様の指摘がある。

(111) 「現在、賃率制度を介した熟練向上刺戟化メカニズムが改善を必要としている。」(傍点原文) (Проблемы отношений распределения, стр. 95.)

(112) 「将来的には、労賃格差の縮小が客観的合法則性である。」(Совершенствование распределительных отношений в условиях интенсификации общественного производства, Наука, 1986, стр. 140.) 「様々な働き手範疇の労働支払水準格差の全般的傾向はその縮小…である。」(Е. Трененков, Организация оплаты труда рабочих и служащих, Профиздат, 1986, стр. 21.) この点、クニェリスキー (Л. Кунельский) は、1981年に、社会主義のもとでの賃金格差の方向を長期的に考えれば、それは縮小傾向であると断じ、その全般的傾向の枠内で、一時的に拡大傾向を示したり縮小傾向を示したりするにすぎない、と論じている。(Л. Кунельский, Заработная плата и стимулирование труда, стр. 143~144.)

の労働の複雑性・強度・労働条件の差異がなくなり、国民経済の諸部門や環の社会的意義がある程度均一化する方向へ労働の内容や性格が変化していくからである。これはいわば賃金格差を決定する「客観的要因」⁽¹¹³⁾である。ただし、このような賃金格差の縮小はカムシバエフ（P. Камшбаев）によれば、⁽¹¹⁴⁾労働そのものの変化に正確に対応しながら実現されるべきものであり、その過程を人工的に押し進めるならば、思わざる否定的結果（例えば、労働上の積極性が低下し、労働生産性も下がること）⁽¹¹⁵⁾が引き起こされることもある。

従って、賃金格差縮小という全般的傾向のなかで、国民経済発達の経済政策にあわせて賃金格差を拡大しなければならないこともありうるのであり、これがいわば「主観的要因」⁽¹¹⁶⁾である。この要因は社会主義国家が実施する賃金格差政策に代表され、国家は「国民経済発達の強力な手段」⁽¹¹⁷⁾として賃金格差を利用する。

この意味で、現在は、科学技術革命という条件下で、単純労働と複雑労働（すなわち、未熟練労働者と熟練労働者、労働者とИТР）の賃金格差を拡大することが要求されている時代である。現代の格差拡大は、熟練労働者が不足していたために労働の複雑性に⁽¹¹⁸⁾応じた賃金格差が拡大された工業化の時代に似ているが、賃金格差の要因として労働条件が重要視されている点で、相違している。

しかしながら、このこと自体は、あらためていうまでもなく、社会主義の賃金原則（労働に応じた分配の原則）となんら対立するものではない。なぜならば、労働に応じた分配がそもそもはじめから格差を前提にしているからである。従って、なによりもまず、格差の幅（拡大か縮小か）ではなく、格差そのものが社会主義の理念に反するものか否か、が問われるべきであろう。

この点、近年の注目すべきこととして、ソ連共産党綱領に「原則的に新しい」⁽¹¹⁹⁾命題がつけ加えられることになったことを指摘することができる。すなわち、社会政策の基本課題として、社会的公正（социальная справедливость）の原則の完全な実現が提起された⁽¹²⁰⁾のである。これは、賃金領域において、何を意味しているのか？

(113) Е. Маневич, Вопросы труда в СССР, Наука, 1980, стр. 136.

(114) См., Совершенствование распределительных отношений в условиях……, стр. 140~141,

(115) この理解に従えば、過去にいくつかの否定的現象があらわれたことはこの（縮小）を誤って機械的に実現しようとした結果である、と云えるであろう。

(116) Е. Маневич, Указ. соч., стр. 138.

(117) Там же, стр. 137.

(118) См., Совершенствование распределительных отношений в условиях……, стр. 140~141.

(119) Е. Касимовский, Социальная справедливость и совершенствование распределительных отношений в СССР, «Экономические науки», 1986, №12, стр. 3. この「社会的公正」概念は、カシモフスキーによれば、いままで、哲学、科学的共産主義、倫理学、心理学、経済学、労働法などでの教科書で使われることなく、政治学辞典でも触れられていなかった。（Там же.）

(120) 『ソ連共産党第27回大会資料集』, 165ページ参照。

社会主義は、それ以前の社会の社会的不平等の根源をそれら社会の物的存在基盤である生産手段の私的所有に見出し、その廃絶を通して完全な「平等」を確立することをめざしている⁽¹²¹⁾。だがこのことは、決して、人々が一元化・画一化される (унифицировать) ことを意味していなかったのであり、分配の領域でもそのことは明白である。社会主義のもとでは、それぞれの生産者は、生産手段に対する平等のもとで、社会に与えたものと等しいものを社会からうけとる。これが労働に応じた分配であり、人々は、能力の点でも、家族構成の点でも、不平等であるために、平等は同時に不平等として現象する。

「公正」という概念があらためて重要視されるのはこのためであり、ルトケヴィチ (M. Руткевич)⁽¹²²⁾ に従えば、社会主義のもとでは、「平等と公正は完全には一致しない」従って、「不平等の諸々の形態」のなかから、「社会主義の原則に照応し、それがために大多数の勤労者に所与の条件のもとで公正なものとして体得されるもの」と「その原則に照応せず、それ故に、不公平なものとして体得されているもの」を区別することが必要となってくるのだ。これは、労働に応じた分配原則のもとで多数の働く人々が納得できる「公正な」格差を設定することの重要性を示唆する。

しかも、社会主義社会では、「それぞれの社会メンバーは、彼がいかに働いているかに関わりなく、その人間的な本質的な、諸力、の再生産に必要な、最少限の生活手段」、あるいは換言すれば、「労働に直接関係なく、すべての市民の社会的および文化的欲求の充足の一定水準」が保障される⁽¹²³⁾。そして、ソ連邦では、この命題が、過去何度かにわたる最低賃金の引き上げや社会的消費フォンドの充実によって、具体化されてきた。

ソ連邦の労働者家庭の家計を検討すると、その収入源は、基本的には、働き手の賃金収入であることがわかる。だが、公式(統計)的には、その賃金と社会的消費フォンドから提供される物やサービスがその家庭の所得を形成している、と云われている。なぜならば、住宅の維持費の補助、医療費が教育費が無料であること、保育園の費用の企業負担、(休息の家、サナトリウムの利用を含む) レクリエーション施設の利用費の企業負担、等々、国家と企業が、社会的消費フォンドを通して、労働者家庭がその欲求を充足するために必要となる支出の一定部分を負担しているからである。これが「社会化された」賃金である。

例えば、1980年には、労働者および職員の1カ月の平均は168ルーブルであり、社会的消費フォンドからの支払および特典を考慮に入れると、それは232ルーブルに達する。そして、1家族から、平均して、1.8人が国民経済において労働者および職員として働いていると考えられるので、1家族の平均所得は1カ月418ルーブルになる⁽¹²⁴⁾ (表9および表10を参照)。

(121) 例えば、石川晃弘・川崎嘉元編『社会主義と社会的不平等』、青木書店、1983年を参照されたい。

(122) См., М. Руткевич, Социалистическая справедливость, «Социологические исследования», 1986, №3, стр. 14~15.

(123) См., Л. Гордон, Социальная политика в сфере оплаты труда (вчера и сегодня), «Социологические исследования» 1987, №4, стр. 4.

(124) См., Л. Кунельский, Указ. соч., стр. 92.

表9 1984年度労働者および職員の平均賃金(ルーブル)

	1カ年平均	1カ月平均
平均賃金(社会的消費フ ォンドからの支払や特 典を含む)	3118(3482)	260(290)
平均貨幣賃金	2218(2466)	185(205)
その内休暇手当	157(190)	13(16)
社会的消費フ ォンドからの支 払と特典(1人当 り平均)	900(1016)	75(85)

* () 内の数は工業労働者のみのそれ
(出典) Народное хозяйство СССР в 1984г., стр. 428 から作成。

表10 労働者および職員家族の所得構造(%)

	1970年	1975年	1980年	1984年
家族の総所得	100	100	100	100
内訳				
家族の賃金収入	72.0 (74.4)	22.2 (22.5)	71.7 (74.2)	69.8 (72.4)
年金, 奨学金, 補助金および社会的 消費フ ォンドからのその他の支払・ 特典(教育や治療への補助を含む)	21.5 (22.1)	22.2 (22.5)	22.8 (23.8)	24.3 (25.0)
副業からの収入	3.9 (1.3)	2.9 (0.9)	3.1 (0.7)	3.2 (0.7)
その他の収入	2.2.6 (2.2)	2.7 (2.3)	2.4 (1.8)	2.7 (1.9)

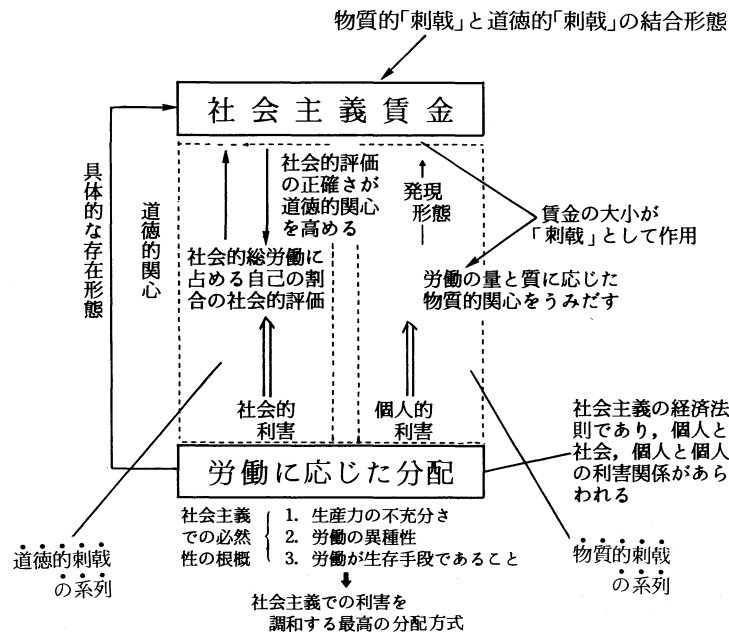
* () 内の数字は工業労働者家族のみのそれ
(出典) Там же, стр. 427 から作成。

かくして、社会主義賃金とは、最低限の賃金が制度的に保障されているなかで、それぞれの働き手の労働の相違と関連した「公正な」格差が設定され維持されている(従って、格差がそれほど大きくなることはない)賃金であり、そのような「公正な」格差を無視した賃金が「不公正な」賃金であり、それが「悪平等」として(すなわち、稼得賃金が労働の相違と無関係に平均化される現象が、克服すべき「社会主義に無縁の」平等⇒悪平等として)批判の対象となるのである。このことを(本稿で注目した)関心および刺戟という概念のなかでとらえ直すと、働く人々が賃金格差を「公正」であると感じた時、単なる関心が刺戟へと転化し働く意欲が喚起されるということを意味している。しかも、その時に社会的利害と個人的利害が一致したと考えられるので、この場合には賃金がいわば道徳的「刺戟」として作用したことになる。

本稿のいままでの行論をまとめる意味で、この社会主義賃金によって個人的な物質的関心がいかに具体化・体現されているかをあきらかにして、社会主義のもとでの個人的な物質的関心の意義(意味)を明確にしておきたい。

労働に応じた分配は社会主義の経済法則であり、それは、社会主義のもとでの個人と社会、個人と個人の利害関係を規定している。そしてこの個人的利害が労働の量と質に応じた個人的な物質的関心を生み出すのであり、これは、社会主義賃金の存在のもとで、物質的刺戟へと転化する。すなわち、社会主義賃金が物質的「刺戟」として作用し、その賃金の大小が物質的関心に影響を与え、それを物質的刺戟へと具体化させ、この刺戟によって人々は仕事へと駆りたてられることになる。社会主義のもとで、個人的な物質的刺戟が「物質的関心原則」として公式化され、社会主義経済運営において利用されるのはこのためである。

それと同時に、労働に応じた分配のあらわれは個人的利害だけではなく、社会的利害もそのあらわれである。労働に応じた分配は、各人が社会に支出した労働の社会的総労働に占める割合を定めるのであり、これによって勤労者は社会と個人との関連を知ることができ、社会のために働こうという意識が形成される。それ故、社会主義賃金が労働に応じた分配を正確に具体化すれば、個人の労働が、従って個人が社会的に正しく評価されることになり、そのことで賃金はいわば道徳的「刺戟」としても作用することになる。この意味で、社会主義賃金自体が物質的「刺戟」と道徳的「刺戟」の結合形態の1つである。それ故に、社会主義賃金を「刺戟」として作用させて人々を鼓舞することは、ただ物質的関心を高めるだけでなく、一方では労働の量と質を正確に反映することによって道徳的関心を高揚し、いわば道徳的刺戟を生み出すことにもなる。ここに社会主義賃金と結びついた物質的関心の特殊性が存在する。社会主義のもとでは物質的関心は社会主義賃金によって具体化されるが、その賃金が道徳的刺戟としての作用をもつことによって、物質的関心の利用は資本主義でのそれとは根本的に異なる役割を果たすのである。社会主義のもとでも個人的な物質的関心が企業管理でも重要な役割をはたし、賃金が管理の手段として利用され、しかもそのことが正当化されるとしたらこの特殊性のためである。



このように労働に応じた分配の具体的な存在形態としての社会主義賃金は、物質的「刺戟」として作用すると同時に、本来は原理的には道徳的「刺戟」としても作用する。しかし、それには、労働の量と質が正確に定められねばならないという前提条件が満たされねばならない。労働の量と質の決定は、それがいかにして決定されるかということは、最重要な問題の一つである。それはもちろん社会によって客観的におこなわれねばならない。しかも、それは単に「上から」一方的に決定されるのではなく、自己の労働がどのように評価されるかを労働者が十分に納得できることが必要となつてこよう。社会主義賃金は、いままでのようにプレミアム部分だけではなく、賃率部分も（国家によって全国一律に決定されるのではなく）それぞれの企業でその自己資金によって決定される方向が打ちだされてきた⁽¹²⁵⁾。従つて、今後益々、個々の従業員の労働がいかに評価され、その支払（賃金）決定にあたって働き手の意思がどれほど反映されているのか、十分な参加のもとで「公正な」賃金が支払われているのか、の分析・検討が必要になってくる。

なぜならば、現実の賃金格差が、労働環元ではなく、評価の結果にすぎないものであるために、なにが「公正な」賃金なのか⁽¹²⁶⁾という問題の解決には、働く人々の「主人公としての」参加が大きな意味をもつからである。

(125) 賃金の刺戟化機能の重視傾向はある意味ではあきらかであり（但し、それは単に物質的刺戟だけではなくいわば道徳的刺戟の高揚も意味しているものであり、そのことを本稿では解明してきたつもりである）、そのことは賃金が労働成果と直接にリンクさせられてきたことにも見出すことができる。賃金と労働成果との直接的結びつきはいままでもみられたが、その場合そのプレミアム部分が労働成果に結びつけられることにとどまっており、今回の改革では賃率そのものが労働成果に結びつけられるようになってきた。これは労働に応じた分配の原則の再検討を迫るものであろうか。

(126) 「働き手は、なによりもまず、同僚の賃金と比べて、自分の賃金がどれほどであるか、に興味をもっている。この比較が公正感あるいは不公正感の前提である。」（Оплаты труда при социализме, стр. 83.）

