

# ソ連邦年度末報酬の一考察

宮 坂 純 一

## I

本稿で問題とした年度末報酬とは1カ年の活動結果に応じた報酬（**вознаграждение по итогам работы за год**）のことであり、企業の生産経営活動結果に対する従業員への一時的な物質的奨励の形態である。<sup>(1)</sup>これは、1カ年に1度1月の下旬に、過年度の経営活動の総括の後に、<sup>(2)</sup>支払われるために、13番目の給料（**тринадцатая заработная плата**）ともいわれることがあり、利潤を源泉とした物質的奨励ファンド（ФМП）から支払われるために、利潤分配の一形態として考察されることもある。<sup>(3)</sup>

ソ連邦国家労働委員会と全ソ労働組合中央評議会幹部会が、1977年7月8日に、「全体的活動結果に対する国民経済の企業や組織の従業員への年間結果に応じた報酬支払の手續と条件に関する<sup>(4)</sup>勧告」をおこなった。これにもとづいて、省片は、労組の当該委員会と共同して、部門別勧告を作成し、この部門別勧告を考慮して個々の企業において「…報酬規定」が作成されることになった。かくして、現在では個々の企業レベルの年度末報酬の分配においても以前と比べるとかなりの統一が保証されてきているが、「勧告」によってすべての問題が解決されたわけではない。また同時に、その勧告作成に至るまでの論争の展開や現実の経験の蓄積（プロセス）あるいは現在その実践を妨げている原因や諸々の条件の究明が必要となってくるであろう。

ただし本稿の課題は非常に限定されたものであり、年度末報酬の個人レベルでの分配メカニズムの考察が主要な課題である。<sup>(5)</sup>個人レベルの年度末報酬の絶対額に関して言えば、資料は若干古いが、1969年と1970年には、平均して1人当たり以下のような額の年度末報酬が支払われており、これは従業員<sup>(6)</sup>の所得においてかなりの位置を占めていた。<sup>(7)</sup>ちなみに、1970年の1カ月の最低賃金はソビエト国家によって60ルーブルに定められており、月平均賃金は、工業では、労働者が130.6ルーブル、技術労働者が178ルーブル、職員が111.6ルーブルであった。<sup>(8)</sup>

企 業	1968年の結果に応じて、 1969年に支払われる			1969年の結果に応じて、 1970年に支払われる		
	労働者	技 術 労働者	職 員	労働者	技 術 労働者	職 員
器具製作、自動化手段、管理組織省	55.2	76.3	58.9	62.1	80.8	64.0
軽工業、食品工業用機械、家庭用具製作省	42.2	63.2	35.8	57.5	77.1	51.8
工作機械製作、器具工業省	43.9	54.4	31.6	54.4	75.9	46.1
電気技術工業省	58.5	85.5	44.9	48.6	70.6	45.3
重エネルギー機械、運輸機械製作省	51.8	71.5	35.1	45.4	62.1	33.8
化学機械、石油機械製作省	34.8	44.1	28.0	32.6	36.6	27.5

本稿では、1人当りの年度末報酬の額の歴史の変遷ではなく、その平均額の増減ではなく、いわばそのような平均額を前提としたうえで、個々の従業員に分配される年度末報酬の「格差」がどのようなものなのか、その格差の実態を確認し、それがどのような要因によって生じているのか、その根拠がなににもとめられているのかをあきらかにし、年度末報酬の意義をまとめることに重点がおかれている。ソ連邦における労働に応じた分配の実践の再検討をおこなうことが究極の目的であり、本稿もその一環として位置づけられる。

## II

年度末報酬は、従業員の間には、基本的には、つぎの3つの方式によって計算され配分されている。<sup>(9)</sup>

- ① 日平均賃金 (среднедневные заработники) で計算する方式 (例えば、15日分の年度末報酬)
- ② 月平均賃金あるいは例外的には賃率額 (俸給) に対する一定の割合で計算する方式 (例えば、賃金の50%…)
- ③ 勤続年数に応じて変化する分配係数を利用して計算する方式

エム・アザルフ (М. Азарх) とアー・ボンダレンコ (А. Бондаренко) が提示している事例を紹介してまずその現実の一端を把握することからはじめたい。<sup>(10)</sup>

### ① 日平均賃金を利用した

#### 年度末報酬の計算

##### <基礎資料>

- 年度末報酬の支払いにあてられる物質的奨励ファンド……576,000ルーブル
- 全従業員の年間賃金ファンド  
……1,218,000ルーブル
- 従業員数……900人
- 従業員の勤続年数グループング (右参照)
- 1カ年の計画労働日  
従業員1人当り……260日  
従業員全体……234,000日 (260×900)
- 1日平均の賃金……5.2ルーブル (1,218,000÷234,000)
- 日平均賃金量で表示される年度末報酬……11,077ルーブル (57,600÷5.2)  
従業員1人当りの額……12.3ルーブル (11,077÷900)

勤続年数グループごとに右の表が作成される (勤続年数係数が1.0:1.4:1.7:2.0として勧告されている)。

このように表を定めると、報酬額は先の資料で

1～2年	……	180人
2～3年	……	290人
3～8年	……	230人
8年以上	……	200人

勤続年数	報酬額(日平均賃金の量)
1～2年	8
2～3年	11
3～8年	14
8年以上	16

計算された日平均賃金の量で表示される年度末報酬にほぼ等しくなる。すなわち、

$$\begin{array}{r}
 8 \times 180 = 1,440 \\
 11 \times 290 = 3,190 \\
 14 \times 230 = 3,220 \\
 16 \times 200 = 3,200 \\
 \hline
 \text{計 } 11,050
 \end{array}$$

この額 (11,050) が先の資料 (11,077) から大きくなる場合には、表を再び計算し直すことが必要となる。

個々の従業員の報酬額はつぎのように計算される。勤続年数が8年であり日平均賃金額が5.86ルーブルであるとすれば、この従業員は年度末報酬を82.04ルーブル ( $5.86 \times 14$ ) 受けとることになる。

② 月平均賃金への割合で

計算される方式

〈基礎資料〉

- 年度末報酬に支払われる物質的奨励ファンド……57,600ルーブル
- 従業員数……900人
- 従業員1人当りの年度末報酬の平均額……64ルーブル ( $57,600 \div 900$ ) (月平均賃金の57.4%)

年度末報酬の平均額と勤続年数グループにもとづいて、勤続年数グループごとに従業員の年度末報酬がつぎのように計算される。

勤続年数	従業員数	月平均賃金, ルーブル	年度末報酬 (賃金への%)	年度末報酬	
				1人当り (4×3)	全 体 (5×2)
1	2	3	4	5	6
1～2年	180	100	36	36	6,480
2～3年	290	110	50	55	15,950
3～8年	230	115	61	70.2	16,146
8年以上	200	120	72	86.4	17,280
計…	900	111.5 ※	—	—	55,856

※ 企業全体の従業員の月平均賃金は、個々のグループの従業員数とその月平均賃金を利用して計算される。

$$\begin{aligned}
 & \{ (100 \times 180) + (110 \times 290) + (115 \times 230) + (120 \times 200) \} \div 900 \\
 & = 111.5 \text{ルーブル}
 \end{aligned}$$

以上のように年度末報酬の支払いにあてられるファンド (57,600ルーブル) がほとんどすべて (55,856ルーブル) 配分されているので、この計算は正しくおこなわれたとみなされる。

## ③ 勤続年数係数を利用した

従業員1人当りの年度末報酬の計算方式

## 《基礎資料》

基礎資料はいままでと同じである。ただ、計算をより良く理解するために、2つの係数が用いられている。すなわち、3交代制度で働く労働者および重作業や有害な労働条件のもとで働く労働者のための係数と、その他の労働者のための係数である。年度末報酬にあてられる資金総額は57,600ルーブルである。

勤続年数	3交代制度および重作業や有害労働条件のもとで働く労働者				残りの労働者			
	人数	勤続に応じた平均(基礎)報酬額の増加係数	1カ月の賃金ファンド(千ルーブル)	係数を考慮に入れた1カ月の賃金ファンド(千ルーブル)	人数	勤続に応じた平均(基礎)報酬額の増加係数	1カ月の賃金ファンド(千ルーブル)	係数を考慮に入れた1カ月の賃金ファンド(千ルーブル)
1～2年	30	1.20	3.3	3.96	150	1.0	15.0	15.0
2～3年	40	1.75	4.8	8.40	250	1.4	27.5	38.5
3～8年	30	2.1	3.6	7.56	200	1.7	23.0	39.1
8年以上	25	2.5	3.3	8.25	175	2.0	21.0	42.0
計	125	—	15.0	28.17	775	—	86.5	134.6

まず賃金1ルーブル当りの報酬額が決められる。このためには、勤続に応じた平均(基礎)報酬額の増加を考慮に入れて、企業の全従業員の、条件付きの、年間賃金ファンドが、計算される。すなわち、 $(28.17+134.6) \times 12 = 1953.24$ 千ルーブルである。従って、条件付き年間賃金1ルーブル当りの報酬額がつきのように算出される。

$$57.6 \text{千ルーブル} \div 1953.24 \text{千ルーブル} = 0.03 \text{ルーブル}$$

そして、普通の労働条件のもとで働く勤続年数2～3年の従業員(彼の年間平均賃金は27.5千ルーブル $\div 250 \times 12 = 13,20$ ルーブルである)には、勤続年数係数を考慮に入れて、 $55.4$ ルーブルの報酬額が計算される。 $0.03 \times 1,320 \times 1.4 = 55.4$ ルーブル

以上の事例から、個々の従業員がうけとる報酬額は、企業全体の物質的奨励ファンド(ФМП)を一定とすれば、個々の従業員の賃金額、勤続年数そして従業員の範疇によって相異することがわかる。事実、いままでの実践をみてもそれらの組合わせで報酬額に格差が生じていた。例えば、1970年には、スモレンスクスの履物工場において、勤続1～3年の従業員が7日分の賃金を年度末報酬としてうけとっていたのに対して、3年以上の勤続年数の従業員は20日分の賃金をそれとして得ていた<sup>(iii)</sup>。これらの事例を念頭に置いて、報酬額の格差がいかんして生じているかを検討することがつぎの課題である。

個々の従業員の年度末報酬の額を決定する要因はまず大きく2つに分けられる。すなわち、第1に、全体としての企業の活動結果であり、これが従業員全体の報酬額を決定する。そして、第

2の要因がその企業活動への個々の従業員の個人的貢献<sup>(12)</sup>である。

この個人的貢献の指標をなににもとめるかについては様々な見解があったが、基本的には、シクルコー（С. Шкурко）も指摘しているごとく<sup>(13)</sup>、賃金と勤続年数に、現在では、しぼられてきている。

個々の従業員への年度末報酬額の算定の基礎として利用される賃金とは、最近では、従業員の平均賃金である。過去には賃率額（俸給）に依拠して報酬額が計算されていた（例えば、モスクワ第1時計工場、ハリコフ・タービン工場）こともあったが、そのような実践は否定される傾向にある。これは労働法の立場からの定義の影響もあるが、それだけではない。その根拠はつぎの点にもとめられている。

- ① 労働者の賃金に占める賃率額の割合が技術労働者（ИТП）のそれに占める俸給の割合よりも小さいために、賃率額（俸給）を計算の基礎とすると、労働者の報酬額が技術労働者のそれよりも少なくなること。<sup>(16)</sup>
- ② 賃率額にもとづいて年度末報酬を計算することは物質的奨励ファンドの平等主義的分配をもたらすことになること。<sup>(17)</sup>
- ③ 平均賃金にもとづいて年度末報酬を計算するならば、集团的結果への従業員の個人的貢献をより完全にそして正確に評価することが可能となること。<sup>(18)</sup>

以上のことを理由に、平均賃金<sup>(19)</sup>がその算定の基礎として利用される方向にある。

そして、年度末報酬の計算の基礎となる平均賃金<sup>(20)</sup>としては、従業員の労働貢献と結びついた支払いのみを考慮したものとして賃金ファンドと物質的奨励ファンドからの支払いが、普通、利用されている<sup>(21)</sup>。①労働集団の活動結果および個人的労働結果に応じた、賃金ファンドからの、支払い——賃率額、俸給額そして出来高単価にもとづいた支払い、労働条件への付加給、仕事量の増加、兼職、職務技両、熟練向上への付加給、および企業の最終的活動結果と直接関連ある支払い。<sup>(22)</sup>②（一時的な援助を除いた）物質的奨励ファンドからの支払い。

また、以下のものは、企業活動に直接に影響を与えないものであるとして、すなわち、労働貢献の反映ではないものとして、除外されている<sup>(23)</sup>。

- ① 金属スクラップの収集と引渡、原材料・道具等々の節約に対するプレミアム
- ② 地域係数に応じた追加支払い
- ③ 極北およびそこに類似した地域での作業に対する付加給
- ④ 現在の職務あるいは作業に応じた義務の範囲にはいらない作業に対する支払い
- ⑤ 働き手が実際に働かなかった期間に対する支払い（年次休暇への支払い、未利用休暇に対する補償）
- ⑥ 過年度の企業活動の結果に応じて支払われた報酬額
- ⑦ 一時的労働能力喪失手当
- ⑧ 解雇手当
- ⑨ 時間外勤務手当

⑩ 賃金フォンドの節約からの高熟練職長やその他の技術労働者への個人手当 (персональные надбавки)

⑪ 学生の実習指導や見習工の教育に対する支払い。

第2の基本的格差要因は勤続年数<sup>(24)</sup>である。この場合、まず、勤続年数とは具体的に何を意味しているかが問題となる。これは、いうまでもなく、単なる勤続年数ではなく、現在勤務しているある特定の企業における勤続年数のこと<sup>(25)</sup>である。普通、原則として、希望退職、労働規律違反などである企業から他の企業へと移ったり、あるいは刑事責任などを問われて事実上仕事の中断が生じた場合には、改めて勤続年数が計算されることになっているために、この勤続年数の算定は比較的容易であるように思われるが、現実には必ずしもそうではなかった。例えば、希望退職による空白期間が勤続年数に算入されている企業が存在していたり、党組織やコムソモール組織の書記や工場委員会の代表に選ばれた場合、あるいは軍への入隊の場合に、いかに対応すべきかをめぐって、混乱が生じていた<sup>(26)</sup>のである。

様々な実践を検討したある研究では、つぎの期間は勤続年数に含めて妥当であると判断されている<sup>(27)</sup>。

- ① 所与の企業における勤続年数。
- ② 上級機関の指令、あるいはソビエト機関、党機関、労組、コムソモール機関の決定によってある企業へと移った場合、それまで勤務していた企業（や組織）における勤続年数。
- ③ 北部、ウラル、シベリア、カザフスタン、極東の建設およびその他の地域の5カ年計画で最重要と認められた建設の新しい仕事への移転までの勤続年数。
- ④ 企業長間の同意のもとで同一部門の他の企業へ移る場合、それまでの企業における勤続年数。
- ⑤ 生産を離れて再訓練・訓練・熟練向上の教程で学ぶ期間。ただし、企業に指定された教程で学び、終了後その企業に戻ることが条件である。
- ⑥ 職業技術学校での修学期間。ただし、生徒には一定の作業域が指定され、終了後その作業域にもどることが条件である。
- ⑦ 所与の企業の党組織、労組機関およびコムソモール機関の一定の選挙で選ばれた職務における活動期間。
- ⑧ 国家義務および社会的義務の遂行期間（例えば、コルホーズ、ソフォーズ、ピオネールキャンプ等々での仕事）。
- ⑨ ソビエト軍への入隊あるいは召集の期間。ただし、除隊ないしは解除後の中断期間が、仕事場所への移動期間を除いて、3カ月以上ないこと。
- ⑩ 他の企業において、一時的に、合理化運動員として、自己の提案の導入と関連して、働く期間。

また、つぎの期間は勤続年数には算入されないが勤続の中断とはみなされない<sup>(28)</sup>。

- ① 大学院、高等および中等専門あるいはその他の教育施設における教育期間。ただし、修学

まで所与の企業で働いていたことが条件である。

- ② 企業、組織あるいは上級機関の指示で、外国に出張した期間。ただし、法律で定められた期間内に復職しなければならない。
- ③ 年金生活の期間。ただし、年金退職するまで所与の企業で働いており、入社手続に違反していないことが条件である。
- ④ 1才から8才までの子供の病気のために一時的に退職した期間。
- ⑤ 誤った解職によってやむをえぬ欠勤が続いた期間。
- ⑥ 有給休暇の期間。
- ⑦ 定員削減と関連して仕事を中断した期間。ただし、解職の日から1カ月以内に同一企業で働かねばならない。
- ⑧ 労働能力を喪失した期間。

勤続期間の決定は、普通、労組工場委員会の同意のもとで、企業の管理部によって、決定されている。また、特殊な委員会が設置されている企業も存在している。この委員会には職場レベルと企業レベルの2種類の委員会がある。職場委員会は、職場長、会計主任、主任エコノミスト、労組の代表の参加のもとで、12月31日までに、年度末報酬名簿を作成し、これが報酬額決定の基礎資料となる。職場委員会の決定への不満は企業長代理が出席する工場委員会であらためて審議される。この委員会の決定が最終決定である。<sup>29)</sup>

多くの企業では、年度末報酬の支払いのために勤続表 (**стажевая школа**) が作成されている。ここには、最小限勤続年数と最大限勤続年数が規定され、勤続年数グループの数が決定され、最高額と最低額が決定されている。

最小限勤続年数 (**минимальный стаж работы**) とは、この報酬をうけとる権利を獲得する勤続年数である。1960年代の後半頃には、最小限勤続年数を2～3年に設定したりあるいは1カ年未満に設定していた企業が多くみられた。<sup>31)</sup> だがその後、年度末報酬が本来1カ年の集団全体の活動結果を刺戟するものであること、2～3年を最短期間に設定するとこの対象範囲から抜け落ちる従業員がかなり生じること、<sup>32)</sup> 学校を終了した直後の若い従業員にとっては報酬の額ではなく企業活動への貢献が認められたという事実が重要であること<sup>33)</sup> 等々を根拠として、大多数の企業において、最小限勤続年数が1カ年に定められるようになってきた。またある調査によれば、従業員のかかなりの部分 (アンケートに回答した人々の約40%) もこれが合目的的であると考えている。<sup>34)</sup> そして、1977年に、1企業における最小限勤続年数を1カ年に定めるように勧告されたのであった。<sup>35)</sup> (だが、それでもなお1979年に、2～3年が最短年数として定められている企業がかかなりの数に及んでいると指摘されている。)<sup>36)</sup>

最大限勤続年数 (**максимальный стаж работы**) とは報酬の増額が打ち切られる年数である。経済改革 (1965年) がおこなわれた最初の時期には、最大限年数はかなり高く (例えば、25～30年あるいは40年以上) 設定されていたが、最近では、多くの企業では、8年ないしは10年に設定されている。<sup>37)</sup> これは、主として、勤続年数ごとの従業員分布、企業が直面している課題の解

決にとっての個々の従業員グループの重要性、従業員グループ間の流動性水準が考慮されて、<sup>(38)</sup> 実践的に導きだされた結論であった。

勤続年数グループ数 (количество стажевых групп) とは最大限勤続年数と最小限勤続年数の間隔の問題である。経済改革の当初はグループ数は企業ごとにバラバラであり、勤続グループそのものが設定されず勤続年数に応じて報酬額が格差づけられていなかったりあるいはグループ数が40を越えた企業も存在していた。<sup>(39)</sup> その後も、この問題は、所与の集団の年令構成、職務熟練構成そして流動性を考慮して、解決されてきたが、現在では、原則として、4ないし5グループに限定される傾向が強まっている。

アザルフとボンダレンコは、多数の企業のいままでは経験を総括して、第1原則：勤続グループは企業人員の大部分をカバーしなければならない。第2原則：従業員たちがつぎのグループへ移ることに充分関心をもつようにグループの数を決定しなければならない、との判断<sup>(40)</sup>にたって、標準として、つぎの例をあげている。<sup>(41)</sup>

I. 5グループの例	II. 4グループの例
1年～2年	1年～2年
2年～3年	2年～3年
3年～5年	3年～8年
5年～10年	8年以上
10年以上	

年度末報酬の最高額と最低額の相互関係は、1977年の勧告では1対2以上にならないように指摘されたが、大多数の企業では、それが1:1.75あるいは1:2に定められている。<sup>(42)</sup> これは個々の従業員の勤続年数が相違しても彼らの労働貢献(熟練、仕事の貢献、能力、技能資格)には2倍以上の差がないとの判断が根拠とされているためであり、この原則は賃率等級間の格差の場合と同一である。<sup>(43)</sup>

従って、勤続年数係数は、典型的には、つぎのように決定される。<sup>(44)</sup>

I. 5グループの場合	II. 4グループの場合
第1グループ (1～2年) ……1.0	第1グループ (1～2年) ……1.0
第2グループ (2～3年) ……1.3～1.4	第2グループ (2～3年) ……1.4
第3グループ (3～5年) ……1.5～1.6	第3グループ (3～8年) ……1.7
第4グループ (5～10年) ……1.7～1.8	第4グループ (8年以上) ……2.0
第5グループ (10年以上) ……2.0	

以上の表からわかるように、第1グループと第2グループの格差が一番大きくなっている。これは勤続年数3年～5年の従業員に流動性が顕著にみられることの反映であり、30～40%の報酬格差となっている。すなわち、「このような格差が第1グループから第2グループへの移行に対する



従業員の関心を高める、すなわち、従業員が退職しようとする場合に一種の抑制要因として作用<sup>(45)</sup>する」ことが期待されている。それ以降のグループ間の格差が15~20%に低下しているのはこのためである。

このように個々の従業員に分配される年度末報酬の額は、基本的には、平均賃金と勤続年数を考慮して決定されているが、企業の全体的な活動結果に対する個々の従業員の個人的貢献をいかに客観的に規定するかという問題はいまだ未解決であると言わざるを得ない状態にある。これは「労働貢献」概念が多様に解釈されているからである。例えば、コレスニコフ (В. Колесников) は、1972年に、「平均賃金は企業の全体活動結果への個々の従業員の貢献を反映している。しかし、それは報酬額の格差づけには不十分である。それ故に、全体的結果への従業員の個人的貢献の考慮のなんらかの補完的方式が必要である<sup>(46)</sup>」との立場にたつて、労働貢献の指標として、賃率額（俸給額）、勤続年数、教育水準、賃金ファンドや物質的奨励ファンドからのプレミアムや一時的奨励の額、道徳的奨励の形態（例えば、名誉板への記載など）を提起し、それらを、労働者と職員ごとに、労働貢献の基本的評価と奨励的评价にグルーピングして、その評価の総計で報酬額を決定するように提案していた。

この提案の背景にはそれなりの実践があったのであり、個々の企業において全体活動結果に対する従業員の個人的貢献を考慮するために様々な方法が試みられていたのである。つぎの例はその注目された事例の1つである。<sup>(47)</sup> レニングラードの《 Gosmetrol 》工場では、個々の労働者や職員に労働日誌（*труаовой журнал*）が交付され、これが工場の全体結果に対する従業員の個人的貢献を考慮する資料となっていた。この日誌には以下のことが記入される。①月間や年間の課題および出来高ノルマの遂行、②社会的義務の遂行結果、③原材料、電気エネルギー、熱燃料の節約に関する提案提出の事実、④従業員の年間の道徳的奨励、⑤物質的奨励（基本賃金額、プレミアム額、そしてその他の奨励が、個々別々に、示されている）、⑥職務怠慢。この労働日誌は従業員のもとに保管され、毎月5~10回記入のために管理者に提出される。そして、年末に、従業員の活動に対する管理者、党、労働組合の結論が、日誌上で示され、その後、年度末報酬を計算するために特別に組織された工場委員会に提出されている。

そして、1977年の勧告において、報酬額が基本的には平均賃金と勤続年数によって決定されることを前提としたうえで、個人的貢献に応じてその額を増減しなければならないことが正式に確認され認められた。具体的には、生産効率、労働生産性、生産物の質等々の計画課題の遂行そして社会主義競争の結果を考慮することが必要であるとされ、労働組合委員会の同意のもとで25%未満の増減が許可されている。<sup>(48)</sup>

### III

年度末報酬の従業員間分配メカニズムの分析から判断すると、年度末報酬額の決定において平均賃金と勤続年数が決定的な役割を果たしている。そして、労働に応じた分配の原則の実現という立場から考えると、ここでは、労働の量と質がこの平均賃金を通してまた勤続年数を媒介とし

て（勤続年数は結局は労働貢献の反映であると考えられている）間接的に考慮されていた。そしてまた、従業員の個人的労働貢献（労働結果）が考慮された25%の増減の範囲内において報酬額が労働に応じた分配と直接に結びつけられている。

ソ連邦の文献では、この報酬形態は、むしろ、所与の企業にとっての個々の従業員の「意義」を「把握する」（**уловить**）（評価する、考量する）試みとして、位置づけられている<sup>(50)</sup>。このことは勤続年数が重要視されていることから判断すれば明白なことであり、これが生まれた経緯もそのことを証明している。

年度末報酬とは1965年の経済改革にともなって生まれた「新しい奨励形態」<sup>(51)</sup>であった。これは、その源泉が利潤であるという点で、20年代に幅広くみられたボーナス（**тангъема**）と類似している。だがそれと同時に、いくつかの相違点も存在している。例えば、①ボーナスが一定の範囲の熟練スペシャリストのみを対象としていたこと、②ボーナスがしばしば勝手気ままに（**произвольно**）支払われていたこと、③ボーナスが勤続年数を考慮せずに支払われていたことが、指摘<sup>(52)</sup>できる。このような年度末報酬が1960年代に実践されるようになった背景には人員の流動性が高水準であったという状況が存在していた。すなわち、科学技術革命の進行のもとで要員の熟練向上をすすめていた企業にとって流動性は大きな問題だったのであり、企業への要員の定着を物質的にも奨励することが必要となったのである<sup>(53)</sup>。そして、経済改革にともなって利潤から形成された物質的奨励ファンド（**ФМП**）の1つの利用方向と<sup>(54)</sup>して年度末報酬が実践されることになり、この報酬に要員の定着の刺戟化という機能を遂行することが要請された。従って、この機能が年度末報酬の従業員間の分配メカニズムをも規定しているのである。

現在ソ連邦では従業員の個々の企業への定着をめざした物質的奨励として3つの形態が存在している。①年功給（**выплаты за выслугу лет**）<sup>(55)</sup>、②極北地方の勤続に対する加給、③年度末報酬。年度末報酬は他の2つの形態と比べていかなる優越性を有しているのか？年功給との比較を通して、年度末報酬の特徴を確認すると、つぎのようになる。<sup>(56)</sup>

- ① 年度末報酬は物質的奨励ファンド（**ФМП**）から支払われるが、年功給は賃金ファンドから支払われる。
- ② 年度末報酬は、原則として、企業活動に貢献したすべての従業員に支払われるが、年功給は特定の従業員に支払われているにすぎない。
- ③ 年度末報酬は1つの特定企業の勤続年数を考慮して支払われるが、年功給は国民経済の一定の部門の勤続年数を考慮して支払われる。従って、ある企業から他の企業へ移っても同一部門ならば、年功給の場合には勤続年数の中断とはならない。
- ④ 年度末報酬の場合には勤続年数1カ年の従業員が対象となっているが、年功給の場合にはそれが2～3年である。
- ⑤ 年功給の額は同一部門のすべての企業で統一しており、その意味で、年度末報酬よりも中央集中的な調整が強化されている。
- ⑥ 年功給は、働き手の活動結果と関わりなく、勤続に応じてのみ、支払われる。年度末報酬

額は、企業での勤続年数だけではなく、企業集団や個々の従業員の労働結果にも依存して定められている。

年度末報酬と流動性の関連については次のような資料が存在している。<sup>57)</sup>これは、1968年を基準（100）とした場合の従業員1人当りの年度末報酬額と流動性の水準の動きを、部門ごとに、示している。

### 各省ごとの年度末報酬と流動性係数の動き

(%, 1968年=100%)

	従業員1人当りの年度末報酬			従業員の流動性水準		
	1970年	1972年	1973年	1970年	1972年	1973年
工業全体 (内 訳)	150.0	167.6	181.3	96.8	90.4	88.4
ソ連邦エネルギー工業省	166.0	212.7	210.2	99.1	90.4	87.8
ソ連邦化学技術工業省	156.8	169.8	183.9	100.0	99.9	92.4
ソ連邦鉄工業省	158.6	178.4	205.6	104.1	98.6	95.4
ソ連邦非鉄工業省	126.3	134.0	148.4	99.5	89.9	87.7
ソ連邦建設資材工業省	217.3	276.3	309.3	87.2	76.2	74.2
ソ連邦製紙工業省	132.3	130.1	128.0	101.7	97.2	98.3
ソ連邦軽工業省	119.2	131.3	136.1	102.3	101.9	99.5
ソ連邦食品工業省	141.8	149.5	158.4	91.4	85.4	82.0
ソ連邦食肉牛乳工業省	226.0	248.1	273.3	81.3	79.8	82.8
ソ連邦漁業省	297.5	237.0	247.1	89.7	79.8	77.9

産業全体でみると、1973年度は、1968年に比べると、年度末報酬が81.3%増加したことの結果として流動性係数が11.6%低下している。このような成果は建設資材省で著しく、そこでは、1人当りの年度末報酬が3倍増加し流動性が25.8%も減少している。もちろん、この資料だけで年度末報酬額の増加と流動性の低下との関連について最終的な結論を下すことは慎まねばならないであろうが、ある程度有効であるとの判断は可能である。

このことを「利害」論の立場から把握し直すと、年度末報酬の意義は企業の活動結果に対する従業員の集団的関心の強化にもとめることができるであろう。このことはソ連邦の文献において様々な論者によって主張されている。いくつか例をあげるならばつぎのごとくである。年度末「報酬の支払いを通して、従業員の個人的支払いと集団的労働の最終結果の改善との関連が最も完全にそして首尾一貫して実現される。<sup>58)</sup>」「年度末報酬は集団全体の活動の改善への従業員の物質的関心をつくりだす。<sup>59)</sup>」「企業の全体的な年間活動に対する報酬は労働者の刺戟化の新しい形態であり、従業員の個人的利害と集団的利害が結合している。<sup>60)</sup>……。かくして、年度末報酬によって従業員の個人的利害と集団的利害の結合が促進されるということが、一般に、認められてい

る。年度末報酬には「集団主義の理念が最も完全に体现されている<sup>(61)</sup>」と評価されたのもこのためであった。ここに、あらためて、利害の実現と労働に応じた分配の原則との関連が問われることになる。すなわち、利害の矛盾とその解消のメカニズムに労働に応じた分配がいかにかわっているのかが究明されなければならない。今後の課題の1つである。

(注)

- (1) Управление социалистическим производством (организация. экономика) : Словарь, Экономика, 1983, стр. 26.
- (2) М. Кучка, Условия оплаты труда на предприятии, Юридическая литература, 1979, стр. 104.
- (3) 正亀芳造稿「ドイツ民主共和国の年度末プレミアム」,《六甲台論集》, 第24巻第1号参照。
- (4) この「勧告」はБюллетень Госкомтруда СССР, 1977, №10に収録されているはずである。筆者は入手できず今回は直接参照していない。
- (5) 例えば, マリツェフ (Н. Мальцев) によれば, 企業集団の全体的結果に応じた分配は基本的にはつぎの3つの段階を経る。①ファンド形成指標と奨励ノルマチーフを基礎とした, 企業の奨励ファンドの形成, ②企業の小部門間における奨励ファンドの分配, ③従業員間における物質的奨励ファンドの分配 (②と③の間に, 奨励ファンドの利用方向ごとの配分比率の決定という問題もある——宮坂)。この意味から言えば, 本稿は不十分ではあるが, 残りの課題は他日を期す。(См., Н. Мальцев, Проблемы распределения в развитии социалистическом обществе, Экономика, 1976, стр. 162.)
- (6) В. Колесников, Совершенствование системы премирования в промышленности, Лениздат, 1972, стр. 100 .
- (7) 「年度末報酬…支払いは勤労者の個人所得形成において本質的意義を有している。(Там же, стр. 99.)
- (8) См., Народное хозяйство СССР в 1972г., Статистика, 1973, стр. 516.
- (9) М. Азарх, А. Бонааренко, Повышение стимулирующей роли годового вознаграждения, Экономика, 1977, стр. 95. Основы НОТ в полиграфии, Киевкнига, 1970, стр. 201. 労働研究所は早くから係数を利用した計算方式を最も合理的なものであると評価しており (См., Материальное поощрение работников промышленных предприятий в новых условиях, Мысль, 1969, стр. 171) 現在でもそのような評価が強いように思われる。また, カリンスキー (С. Каринский) は「日平均賃金方式」を従業員にとってわかり易くかつ合理的なものであると評価しており (С. Каринский, Оплата труда в промышленности, Юридическая литература, 1971, стр. 157.), 必ずしも統一していないようである。
- (10) См., М. Азарх, А. Бонааренко, Указ. соч., стр. 96—100. 現実がすべてこのようにして計算されているのではなく, これらは1つの例である。例えば, 以下の公式で支払われている企業も存在している。(См., Основы НОТ в полиграфии, стр. 203.)

$$П = ЗП \times К \times \frac{ФМП}{С}$$

П ……従業員への報酬額

ЗП ……従業員の年間賃金

К ……勤続年数に応じた係数

ФМП ……年度末報酬に支払われる物質的奨励ファンドの額

С ……全従業員の賃金総額

- (11) См., Ю. Артемов, Проблемы материального поощрения в условиях интенсификации производства, Финансы, 1971, стр. 150.
- (12) 「年度末報酬額は, 2つの重要な要因 (①全従業員の報酬額を決定する企業の活動結果, ②企業活動への所与の従業員の個人的貢献) に, 依存している。」(Там же, стр. 144.)
- (13) 「年間活動結果に応じた支払いにおける従業員の労働貢献の基本的評価基準は従業員の間年賃金額と企業での勤続年数である。」(С. Шкурко, Совершенствование форм и систем заработной платы, Экон-

омика, 1975, стр. 203.)

- (14) 例えば, ある謄写企業ではつぎのようになっていた。(См., Основы НОТ в полиграфии, стр. 202.)

勤続年数	俸給月額や月賃率額に対する報酬額(%)		
	基本職場の労働者 と技術労働者	補助職場の労働者 と技術労働者	管理機関の働き手, 工場の職員, 非生 産人員
1～3年	25	20	—
3～5年	35	30	25
5～7年	50	40	35
7～10年	60	50	40
10～15年	75	60	50
15年以上	100	75	60

- (15) 「労働法の理論では(そして定義においても), 賃金は, 従業員の賃率額ではなく, その平均賃金として, 理解されている。」(С. Каринский, Указ. соч., стр. 158.)
- (16) См., там же, стр. 159.
- (17)(18) См., М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 45～46.
- (19) ただし, これには, アンドリエンコ(В. Андриенко)が強い異議を提起している。См., В. Андриенко, Совершенствование экономического стимулирования в промышленности, Научная думка, 1978, стр. 167.
- (20) 平均賃金も様々に計算されている。詳しくは, М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 47を参照のこと。
- (21) Там же, стр. 49.
- (22) 特殊な源泉から若干の従業員範疇へ支払われるプレミアムが含まれることもある。(См., Труд и заработная плата в СССР. Словарь. Справочник, Экономика, 1984, стр. 44.)
- (23) М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 50.
- (24) 「年間活動に応じた報酬支払いの効率は, 多くの点で, その額が勤続年数に応じてどれほど正しく格差づけられているかに依存している。」(Там же, стр. 66.)
- (25) ここでは, 一定の企業での勤続年数が長ければ長いほど全体的な生産結果への貢献が高まる, と仮定されている。「年度末報酬支払いのための勤続年数は若干異なった意味をもっている。なんとなれば, その長さは, 働き手が現在働いているある企業に適應されてのみ決定されるからである。これは…働き手の個人的労働貢献が所与の企業での勤続年数に比例しているからである。」(Там же, стр. 51.)
- (26) См., там же, стр. 52～58.
- (27) Там же, стр. 59～60.
- (28) Там же, стр. 60.
- (29) См., там же, стр. 61.
- (30) 「経済改革の初期には, 多くの工場が勤続年数が2カ年を越えた労働者に報酬を支払っていた。」(Н. Маслова, Вопросы экономической эффективности новой системы материального стимулирования в промышленности СССР, Наука, 1971, стр. 291.) また, Себряковらは, 1972年に, 最短期間を5カ年にするように提案した。(См., А. Серебряков, В. Савенок, Кому и за что платить «тринадцатую зарплату». — «Экономическая газета», 1972, №38.)
- (31) 例えば, 6カ月, 4カ月あるいは3カ月がそのような期間として設定されていた。これは, 「このような実践のもとでは, 報酬が補完賃金へと転化し, 平等化を生みだし, 企業への従業員の定着に対する関心をうみださない。」(М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 71.)と批判されている。
- (32) 例えば, АзарфとБондаренкоは, 1カ年を最小限の期間にすると85～90%の従業員に権利があるが, それを2～3年に引き上げると70～75%へと低下した事例を引用して, これでは従業員の才が全体結果に対

していかなる貢献もおこなっていないことになり、不合理である、と述べている。(Там же, стр. 67.)

(33) См., М. Кучма, Указ. соч., стр. 106.

(34) М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 71.

(35) 「期間延長」(「отложенное」)報酬が注目されている。この場合には、従業員が報酬をうけとる権利を獲得した時点(すなわち、勤続年数が1カ年に達した時)から計算されるのではなく、従業員が就職した時点にまで逆のぼって支払われる。最初の支払いは、報酬をうけとる権利が発生した直後からおこなわれる。例えば、従業員が1975年4月1日に就職したとするならば、1975年度の報酬額の決定時期(1976年1月1日)には、彼の勤続年数は9カ月であり、この従業員には年度末報酬をうけとる権利がない。この場合、彼には、一定の表に従って、報酬額が計算される(例えば、1カ年の勤続の場合には8平均日賃金であるならば、6平均日賃金が計算される)が、実際には支払われずに、1カ年を経過して、つまり1976年度の年度末報酬の支給と同時に、支払われる。従って、この従業員は、1977年1月に、1カ年と9カ月分、すなわち、14日分(8+6)の年度末報酬をうけとることになる。その後は、所定の手続きを経て支払われる。(См., там же, стр. 73.)

(37) Андриенкоは、「最高額の報酬をうけとる権利を取得する勤続年数は10カ年を越えてはならない。なぜならば、この長さが従業員の労働活動の全期間の本質的部分であるからである。」(В. Андриенко, Указ. соч., стр. 168.)と述べている。また、 Колесниковは、20年ないしは30年以上の永年勤続者の場合には「報酬額の増額を通してその企業により長く勤続するように鼓舞する必要性は存在しない。これは、補完的な刺戟の創造ではない長期間の勤続への単なる付加給へと転化し、短期間勤続者への奨励手段の減額を意味する。」(В. Колесников, Указ. соч., стр. 110~111.)と述べている。

(39) М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 75~76.

(40) Там же, стр. 77.

(41) Там же. また、 Колесниковは、彼が調査したレニングラードのある生産合同の実態にもとづいて、つぎのような勤続年数グループが合目的的である、とする。(См. В. Колесников, Указ. соч., стр. 108~110.)

勤続年数	1.5	2	3	4	5	6	7
従業員数	138	404	341	231	190	230	154
勤続年数	8	9	10	11	12	13	14
従業員数	181	176	127	179	280	161	179
勤続年数	15	16	17	18	19	20	20~25
従業員数	103	81	118	112	73	100	507
勤続年数	25年以上		計				
従業員数	132		4197				

#### 勤続年数グループの提案

- (1) 1~3年    (2) 3~6年  
 (3) 6~10年    (4) 10~15年  
 (5) 15年以上

#### 現行

- (1) 1.5~5年  
 (2) 5~10年  
 (3) 10~25年  
 (4) 25年以上

Колесниковによれば、これはつぎのことを保障する。

- (1) 勤続年数グループのインタバルの縮少。  
 (2) 勤続年数グループごとへの従業員数の均等配分。

- (3) 個々のグループ内においても人数のバラツキがないこと。
- (4) 比較的年数が短い従業員への刺戟が強いこと。
- (42) 1970年頃, ある企業では右下のような格差になっていた。(См., Ю. Артемов, Указ. соч., стр. 150.)
- (43) 「勤続年数が異なる(1カ年と10年以上)2人の平均的な従業員を比較したとしても, 彼らの(実践的熟練, 経験, 能力, 技能資格等々からみた)労働貢献は2倍以上も相違していないであろう。この原則が, ついでに言えば, 賃率表の場合にも利用されている。」(М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 78.) また, С. Шкурко, Указ. соч., стр. 77も参照されたい。
- | 勤続年数  | 係数  |
|-------|-----|
| 1～3年  | 1.0 |
| 3～5年  | 2.0 |
| 5～10年 | 3.2 |
| 10年以上 | 4.0 |
- (44) М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 80.
- (45) Там же, стр. 80.
- (46) В. Колесников, Указ. соч., стр. 107.
- (47) См., Там же, стр. 103.
- (48) См., Труд и заработная плата в СССР, стр. 45～46; М. Кучма, Указ. соч., стр. 108.
- (49) См., Ю. Артемов, Указ. соч., стр. 148.
- (50) М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 9.
- (51) Ю. Артемов, Указ. соч., стр. 144.
- (52) См., М. Азарх, А. Бондаренко, у Указ. соч., стр. 11.
- (53) これを明確に指摘した1人がアー・ミュルコフ(А. Миллюков)である。См., А. Миллюков, Поощрительные фонды на предприятии, Экономика, 1974, стр. 193.
- (54) 年度末報酬の経済的本質をめぐって2つの対立する見解が主張された。1つの主張に従えば, これはプレミアムの一変種である(Г. Егиазарян, Н. Маслова, И. Тищенко, А. Фатуев, А. Зайкин, С. Родзинек)が, 他の主張に従えば, これは奨励の一形態である(С. Шкурко, В. Чульрь, С. Каринский)。
- (55) 年功給は, 賃金フォンドから, 月賃率額(俸給)の0.6～3.6の額で, 所与の企業での勤続年数に応じて, (1～2年から15年以上に応じて), 支払われる。地下作業, 木材産業に従事する働き手, 農業の機械技術員, 民間航空の働き手が, この報酬を得ている。70年代には, この支払いが, 石炭工業, 製鉄工業, 金属工業, 織物工業, パン製造工業, 建設業, 鉄道, 河川運輸の主要な範疇の従業員に, 適用されてきている。(См., Труд и заработная плата в СССР, стр. 174.)
- (56) См., А. Миллюков, Указ. соч., стр. 193～194; С. Каринский, Указ. соч., стр. 171～172.
- (57) М. Азарх, А. Бондаренко, Указ. соч., стр. 116.
- (58) В. Колесников, Указ. соч., стр. 99.
- (59) Распределительные отношения социализма и их развитие на современном этапе, ЛГУ, 1973, стр. 146.
- (60) А. Максимов, Премирование рабочих СССР в условиях хозяйственной реформы, Наука, 1971, стр. 191.
- (61) В. Колесников, Указ. соч., стр. 118.

[本稿は昭和57年度文部省科学研究費奨励研究(A)にもとづく研究成果の一部である。]