

亦工亦農制度

——江蘇省供銷合作社の例——

ここでは1964年以後農業セクターにおいて重視され始めた「亦工亦農制度」——江蘇省供銷合作社の例——の紹介を行なう。

「亦工亦農制度」とは日本で言う季節的農家兼業に当たる。しかし日本と異なり、その兼業は農民が職種を自由に選択し、それによる収入を無制限に増大できるというものではない。「亦工亦農制度」が「制度」であることに、中国的な農家兼業の特殊性をわれわれは見ることができる。

江蘇省供銷合作社の亦工亦農制度は、この制度の一般性(制度導入の理由と効果)を十分具備しているとともに、固定職員労働者比率の決め方、亦工亦農労働者のうち技術労働者をかなりの期間固定している点、また、亦工亦農労働者が工場にはいる前の思想政治教育方法を説明している点に、他の資料ではうかがえない特徴をもっている。

紹介にはいる前に、現在の中国において実施されている亦工亦農制度の一般的內容、この制度の展開についてやや長くなるがまとめておきたい。

I 亦工亦農制度の諸側面

この節では、1962～65年の『労働』、および『人民日報』に掲載された亦工亦農制度に関する論文、記事からうかがえる現在の亦工亦農制度の一般の姿、その原則と効果について、五つの側面に分けて整理する。

1. 適用範囲

この制度のそもそものねらいは、農家の季節的過剰労働力の効果的利用にあるから、対象産業も季節性の強い産業に重点が置かれている。農産物加工工業はその代表例である。「供銷合作社所属加工企業は広大な農村に分散しており、主として綿、タバコ、その土地の産物、果物等農副産品の初歩的加工を伴う場合、その季節性は非常に強い。これらの企業では1年のうちわずか数カ月の加工任務をするだけであり、しかも一般に秋末から春初に生産が集中しており、この期間労働力需要は非常に多く、かつあるときには需要が急で、付近の町の労働力

ではまったく需要に応じきれず、また付近の農村には余剰労働力はない。それ以外の期間においては、主として設備の補修等、翌年度の生産準備作業を行ない、またこのときには、正に農業生産が大量の労働力を必要とする時期である」(注1)。すなわち、農村地域にあるか、またはそれに近接して建てられている中小規模の農産物加工工場では、原料供給において農村と密接な関係にあるだけでなく、労働力供給についても農業セクターと深く関係し、その労働力を大量に農閑期の間確保することにより生産が営まれる。

この制度の適用範囲は、農産物加工を中心とする軽工業部門だけに限られているわけではない。亦工亦農労働者が1季節工・臨時工であるから、近代的工業セクターにおいても亦工亦農労働制度は実施されている。遼寧省労働庁では、1964年、亦工亦農労働制度実行の問題を研究するため、紡織工業庁、冶金工業局、石炭工業管理局、軽工業庁、建設庁から人を集め座談会を開催し、この制度の実行についての意見・経験を交流した、という(注2)。季節工は大部分が非熟練工であるから、これらの近代的工業セクターにおける亦工亦農労働者は補助工を形成する。

さらに付け加えると、「亦工亦農」なる概念は農民が工業に参加する形態——これが最も普通——のみならず、労働者が農業に参加する形態をも合わせ含んでいることに注意すべきである(注3)。中国のいわゆる自力更生思想あるいは教育の分野で言われる「多面手」の思想と、この制度が思想的には連関していることとらえることもできる。

この後者の形態を別にすれば、亦工亦農制度の適用原則はただ一つでしかない。すなわち、「農業生産に支障がないかぎり」という原則がそれで、農業生産期間にくいこむ亦工亦農制の適用は戒められている。

2. 亦工亦農労働者(あるいは固定工)比率

季節工はその中に亦工亦農労働者を含んでいるが、生産が強く季節性をもつ産業では季節工比率は高く、生産地点が農村の中にはいればはいるほど、季節工のうちに占める亦工亦農労働者の比率は高くなる。例外的には亦

工場名	職員労働者総数 (A)(人)	季節工 (B)(人)	うち亦工亦農工 (C)(人)	比率(%)		年	備考
				(B)/(A)	(C)/(A)		
(1) 広東省 增城 糖廠	145		135		93.1	1964	(B) = 「繁期総職員労働者数」 - 「閑期固定職員労働者数」として計算 固定工 115 人を減らす 1959 年は 72.3% 「季節性契約工」を (C) として計算
(2) 江西省 婺源 茶廠			300 余		約 70	1963	
(3) 江蘇省 沙溪 軋花廠				80.7	18.6	1962	
(4) 湖北省 天門 縣 糧棉油收購, 加工 48 企業	3,900 余			43.9	25.5	1963	
(5) 広西省 邕寧 伶俐 糖廠			137				
(6) 河北省 辛集 棉油廠				60~70		1952 年 来	
(7) 甘肅省 榆中 水烟 加工 廠			500 余		96	1964	
(8) ハルビン 第 1, 3, 4 磚廠					{ 85 90	{ 1963 1964	
(9) 四川省 内江 專区 糖廠					45	1962	
(10) 北京市 密雲 縣 供銷 合作 社 食品 廠				(C) (B) = 70		1964	

(出所) (1) 杜導正他, 「広東增城糖廠亦工亦農的合同工制度調査報告」, 『人民日報』, 1964年10月26日。

(2) 趙永安他, 「一種有利於工農業相互促進的労働制度」, 同上, 1964年8月28日。

(3) 「沙溪軋花廠実行季節工制度」, 『労働』, 1963年, No. 4。(4) 胡守權他, 「天門縣糧棉油收購, 加工企業の亦工亦農労働制度」, 同上, 1964年, No. 10。(5)~(7) 「亦工亦農好處多」, 同上, 1964年, No. 9。(8) 「夏秋燒紅磚冬季燒鍋灰」, 同上, 1964年, No. 11。(9) 「合理地節約使用労働力, 不斷提高労働生産率」, 同上, 1962年, No. 3。(10) 章英, 「対密雲縣食品廠実行亦工亦農労働制度的調査」, 同上, 1964年, No. 9。

亦工亦農労働者を雇用する産業・企業で季節工を町に依存した例があるが(注4), 表にまとめられてあるとおり, 亦工亦農労働制度採用企業では大部分, 亦工亦農労働者の占める比率は高い。

供銷合作社系統所属企業(所在地は農村)の季節工対固定工(常年工)の比率は次のようであった(注5)(総職員労働者に占める季節工の割合で示す)。最盛期の各月平均人数で, 綿織り工場60%, 機械化のやや低い綿織り抜毛工場70%, 綿織り・抜毛・搾油工場50~60%, タバコ燻蒸工場70%, 加工季節が特別に短い砂糖漬果物製造工場80~90%である。

3. 賃金制度

まず亦工亦農労働者が工場で得た賃金の分配方法であるが, 次の3種類の方法がある。(i)全部を生産隊(人民公社)に帰し, 個人は「工分」(賃金点数)を得るのみ。(ii)全部を個人に分配する。(iii)一部分を個人に, 一部分を生産隊(人民公社)に分配し, 生産隊が工分に換算して組み込み, 亦工亦農労働者が生産隊にもどったのち, 生産隊から工分により分配を受ける。このうち, (iii)が最も広く採用されているようで, (i)の形式は少ない。(ii)は個人思想をはびこらせ, 農民が農業生産から離脱したがる気分を助長するものとして批判されている。(i)にしろ(iii)にしろ, 広く行なわれている亦工亦農労働者の賃金分配制度のもつ意義は, かれらの工場で得た賃金の何割かは生産隊に蓄積される点にあり, 亦工亦農制度が農家の兼

業収入の増加という所得面の効果のみならず, 集団の蓄積増加という生産力面への効果も無視することはできない(注6)。

北京市郊外密雲縣供銷合作社食品工場の例をとると, 亦工亦農労働者の賃金は1カ月に2回決算され, 生産隊が統一して引き取り, 80%を生産隊が持ち工分に換算し, 20%を個人に帰した。その結果糧營大隊第2生産隊の社員が1963年に得た純収入は1200余元, 生産隊の全年総収入の5%にも当たる, という(注7)。

賃金制度のもう一つの問題は, 固定工と亦工亦農労働者との間の賃金格差である。このことに関するデータは少なく, 断定的なことを述べるのを避けなければならないが, 固定工自身(もしそれが供銷合作社系統の中小規模工場労働者であるなら)の賃金が, 近代的工業セクター労働者賃金より劣っている以上, 大きな開きはありそうもない。広東省增城製糖工場(国営)の場合, 固定工の月平均賃金は48元, 亦工亦農労働者のそれは42元であった(注8)。

4. 亦工亦農労働者の採用方法

亦工亦農労働者は通常の意味で用いる場合, 契約工(「合同工」と呼ばれる。契約工という名の由来は, 労働者の採用方法を, 工場, 生産隊(公社), 個人の三者で協議し, 諸条件の合意のもとに, 個人が工場に参加することからきている。これは, 個人が自由意志により工場と契約するのを防ぐと同時に, 生産隊の統一的労働配分計

画下に亦工亦農制が実施されていることを示す。

5. 効果

亦工亦農制度実施の効果は三つの側面からとらえられる。第1は経済的效果であり、第2は思想的ないしは政治的效果、そして第3は教育的効果である。

経済的效果はさらに三つの効果から成り立つ。(イ)農業セクターからみれば、季節的過剰労働力を十分に利用でき、それによって集団のおよび個人的収入を増加させられる。(ロ)同じく農業セクター側からみれば、採用する亦工亦農労働者を努めて貧困な地区、貧困家庭から選ぶから、地区・生産隊間、および社員間の所得格差を縮小せしめる。(ハ)工業セクターから見れば、季節的過剰労働力、したがってその分の賃金が節約されるのみならず、亦工亦農労働者は大部分農村から通うから、住宅その他の福利施設の整備費用を軽減できる。

思想的ないしは政治的效果とは、いわゆる「労農同盟」の強化をさし、意識の低い農民が短期間であるにせよプロレタリア化し、労働者と接触する中で、労働者の進んだ意識の影響を受ける、といわれる。むしろ、のちに紹介する江蘇省供銷合作社綿花加工工場で行なっているような、農民に対する一定期間の政治・思想教育の意義を軽視することはできない(注9)。

教育的効果とは、上記の思想・政治教育とは別の、有形無形にわたる、亦工亦農労働者の技術知識水準の向上と、それが農業セクターにもたらす経済的效果である。先の広東省嶺南砂糖工場では、契約工(亦工亦農労働者をさす)が工場で生産活動に従事している間、固定工がかれらに技術を教え、数年もたたずして工場の動力機械部門の契約工はその技術を習得、このようにして養成された動力機械工は24人に達し、1964年現在工場近辺の4生産大隊使用の動力機械(機械灌漑、食糧加工)技術人員はこの工場が養成した(元)契約工であるという。

(注1) 供銷合作総社基建加工局、「農副産品加工企業必須更好地実行亦工亦農労働制度」、『労働』,1964年, No. 10。

(注2) 「遼寧省労働庁召開亦工亦農労働制度座談会」,同上,1964年, No. 9。経済回復に伴い、臨時工需要は増大するはずであるから、このように重工業セクターにおいても取り組み始めたことは重要な意味をもつ。

(注3) たとえば、遼寧省盤錦農墾局二道橋子揚水ステーションでは、職員労働者が自力更生、亦工亦農原則のもと、荒地を開墾し、食糧を自給したといわれ

る(『人民日報』,1964年12月12日)。

(注4) 江蘇省沙浜綿織工場では、「農業生産の必要とする労働力を削らないために、去年(1962年)綿花加工活況期に使用した季節工の77%は付近の町民から招いた」(江蘇省供銷社加工処、「沙浜軋花廠実行季節工制度」、『労働』,1963年, No. 4)。

(注5) 注1に同じ。

(注6) 広東省嶺南製糖工場(国営)では、付近の農村から原料(甘蔗)の供給を受けるが、そのため付近農村の甘蔗生産量が着実に伸び収入を増加させ、さらに(その収入も含めた)亦工亦農制度による収入は蓄積資金を増大させ、農田基本建設・水利・農業設備等に投下されている(杜導正他、「広東嶺南製糖廠亦工亦農的合同工制度調査報告」、『人民日報』,1964年10月26日)。

個人と生産隊との間の収入の分配については、一部の地区では「死交活記」制をとっている。すなわち、亦工亦農労働者が、生産隊に渡す金額を固定しておき(死交)、工分は同等労働力の最高点でもって記入し(活記)、年末に生産隊の分配に参加するやり方で、労働者の積極性を高めているとされている(胡守樞他、「天門県糧綿油收購、加工企業的亦工亦農労働制度」、『労働』,1964年, No. 10)。

(注7) 章英、「対密雲県食品廠実行亦工亦農労働制度的調査」、『労働』,1964年, No. 9。

(注8) 杜導正他、前掲論文。

(注9) 四川省巫溪県公私合営製塩工場の例をとると、「1958年以来、製塩工場は引き続き320名の農民を雇用し、工場で労働に当たさせたが、かれらは労働者階級の先進思想を受け、政治意識は著しく高まった。26名の契約工は入党し、17人は帰村したのち大隊、生産隊の幹部となった。」(「巫溪県製塩廠実行亦工亦農」、『労働』,1964年, No. 11)

II 亦工亦農制度の展開

このような姿と効果をもった亦工亦農制度は、けっしてこの時期に開始されたものではなく、制度として認識され始めたのは1958年のいわゆる大躍進期であった。そのころの亦工亦農制度(今これを初期亦工亦農制度と呼ぶ)と今日のそれとはどのような共通性と差異をみせているのか、これが次に整理しておくべき課題である。

1958年の地方工業建設運動の過程で、膨大な工業労働

力が必要とされ、おりから人民公社化され、計画当局の労働力配分機能が確立された農業セクターでは、必要な労働力を「労働大軍」組織、あるいは「予備工区」制度を通じてこれら工業へ送り始める^(注10)。

「工農業生産の同時飛躍発展とともに、とくに地方工業は各地に開花し、人民大衆は一種の半工半農、亦工亦農という新労働制度を創造した。多くの郷、社経営工場の労働者は農民である。かれらは農閑期に工業に従事し農作業期に農業に従事する。県営企業では、労働者の圧倒的大部分は付近の農村からきた契約工である。かれらは、工場が人を必要とするとき、工場、農業社（人民公社のこと）、労働者の三者で一定期間の労働契約を取り決めたのち、工場にはいつて工業労働に従事する。契約満期になるか、工場が労働者を必要としないときは、かれらは農業社に帰り農業労働に従事する。県以上の大中型新建設企業でも、いまやこの種の亦工亦農、能進能出的（工であり農であり、工・農いずれにも固定しない）契約工制度を採用し始めた^(注11)。

ただし、この初期亦工亦農制度実施については、とくに大中型の都市工業セクター企業へ導入することについて、かなりの反対があった。呉仁は大中型企業は「亦工亦農、能進能出」制度を実行する必要がない、と述べ、その理由として、(1)これら企業は国家規定の生産計画をもち、人民公社営企業のように生産の停止・開始が随意に行なえるものではないこと、(2)これら企業の設備は比較的近代的であり、高い技術を要すること、(3)亦工亦農労働者はいったん農村に帰らずと、労働力の欠乏している農村にとどまり、企業がかれらを必要としているときに出てこない恐れがあること、をあげる^(注12)。

初期亦工亦農制度の本質的な問題点は、呉仁があげる(1)、(2)の危惧にあるのではなく、農工業とも極端な労働力緊張（需要の過大）の事態の下で、とくに、1959年以後の自然災害を大きな原因とする農業危機において、農業セクターから工業セクターへ、はたしてどれだけの労働力を移動できるのか、という点にあった。すなわち、農業セクター自身の労働力需要が工業セクターのそれを超過するとき、初期亦工亦農制度は変容を開始する。同様に、農業セクター内でも農業生産の労働力需要がセクター内の他の経営、人民公社営手工業、および初期に見られた小規模鉱工業のそれを超過するとき、農業セクター内の亦工亦農制度も後退を示したであろう。後者の傾向をあとづける資料は不足しているが、1959年以後叫ばれる工業セクターによる農業労働支援は、われわれがI

の1で見た逆方向の亦工亦農制を示すものであり、その事実自体が上記の二つの傾向を雄弁に裏書きするものといえる。

賃金制度、分配面に関しては、初期亦工亦農制度は非常にまちまちであり、実施の際混乱があったと思われる。一般に亦工亦農労働者の賃金は工業セクター労働者より低く、その差は大きかった。河南省石家荘市では1958年の鋼鉄生産運動に、農村から10余万の「民工」（亦工亦農労働者）を調達、冀県からも1万人が参加したが、1カ月先に来た「壮工」（男子不熟練労働の俗称）の賃金が月40～50元であるのに対し、民工のそれは生活費12元、小づかい銭2元にすぎなかった、という^(注13)。その上、住宅問題その他福利の問題も初期亦工亦農制度実施の際解決しなければならない問題であった。

この初期亦工亦農制度が、その後どのような変遷を見せたのか、はっきりした答えを現在もち合わせていないが、Iで利用した諸資料の教える亦工亦農制度開始時期をみると、1962年以後この制度が復活したと思われる。それが初期亦工亦農制度実施企業の復活であるのか、新規のそれであるのか判然としない。しかし、Iでみたこの期の亦工亦農制度が十分に初期の制度を反省した上で比較的整った形で出てきたことだけは確かである。

それは第1に、形態的な差として、農産物加工を中心とした軽工業にその適用の重点が見られること、第2に、厳重な農業労働力確保を前提にしていること、第3に、初期亦工亦農制度が工業セクターに有利であった（その賃金格差を見よ）のに対し、積極的に農業セクターの収入増加、社員の所得向上と社員間格差の縮小が図られていること、第4に、思想的および教育的配慮が加えられ始めたこと、等である。

資料的には明らかにされていないが工業セクター自身の生産力回復に伴い、季節工・臨時工の導入は当然拡大していくであろう。そのうちに亦工亦農労働者がどのくらいを占めるのか、これからの検討課題に残しておきたい。

(注10)「労働大軍」組織は山西省で始まり、「予備工区」制度は四川省で実施され始めた。このことについては、石川滋、「第2次5カ年計画期における雇用・賃金構造の変動」、『中国経済の統計的研究Ⅱ』、アジア経済研究所、1962年、58ページ、野崎幸雄、『現代中国の経営管理』（ダイヤモンド社、1965年、274～283ページ）に詳しい。

(注11)「労働工作大躍進的一年」、『労働』、1958年、No. 19。

(注12) 呉仁, 「大・中型企業沒有必有実行“亦農亦工, 能進能出”制度」, 同上, 1959年, No. 4。これに対する反論は, 石正生, 「“亦農亦工, 能進能出”制度応在大・中型企業積極推行」, 同上, 1959年, No. 5等を見よ。

(注13) 張徳民, 「政治挂了帥, 干劲冲云霄」, 同上, 1959年, No. 2。

〈資料〉「亦工亦農労働制度」実行上のいく

つかの方法」江蘇省供銷合作社

(『労働』, 1964年, No. 12掲載)

1961年下半年期以来, わが省(江蘇省——訳者注, 以下同じ)供銷合作社系統60数個の綿花加工工場は, その季節的生産という特徴に基づき, 亦工亦農労働制度を実行してきた。現在, これらの工場の職員・労働者総数のうち, 60%近くは季節性契約工であり, そのうち大部分は亦工亦農労働者である。亦工亦農労働者は工場において生産任務があるとき, 工場に来て仕事をし, 生産任務を完成したのちは, 郷里にもどり農業に服する。亦工亦農労働制度を実行して以来, 労働生産性は向上し, 生産コストは低下した。1963年は1961年と比べ, 加工任務(それ自体)は同じであるが, 職員・労働者年平均人数は4000人あまり減り, 1人当たり1年に加工する繰綿くりわたの数量は平均66.6%増加し, 賃金総額は167万余元減少し, 繰綿1担(50キログラム)当たりの平均賃金支出は3分の1低下している。同時に, 農業について言えば, 農閑期の余剰労働力が十分に利用されるため, 生産隊の現金収入は増加し, 集団経済は強固になり, 社員(生産隊員)の生活は改善された。3年間の事実が証明するように, 亦工亦農労働制度の実行は, 工農業生産の発展と労働同盟の強化に巨大な作用をもっている。

わが省供銷合作社系統の綿花加工工場は, 亦工亦農制度実行の過程で思想的問題と実施上の問題に遭遇した。思想的問題にぶつかったというのは, おもに(亦工亦農制度)工作開始時期において, 工場の数人の指導者が, 固定職員・労働者を使用するのは「得心应手, 要用就有」(気心が知れており, すぐ使える)であるが, 亦工亦農労働者に換えるには, 「五怕」(五つの危惧)があると考えたことである。「五怕」とは, (1)原料があるときに人が来られない。(2)年々変わり, 技術が不熟練であり, 事故が起りやすい。(3)製品の質に影響を与える。(4)亦工亦農労働者は規律性に劣り, 管理するのが困難。(5)賃金, 福利等の問題がうまく処理できない, の5点に対する恐

れである。実施上の問題にぶつかったというのは, おもに亦工亦農労働者をいかに使用し, 管理し, 教育するかということについてであった。前者(思想上の問題)については, 各工場が学習討論・計算比較を通じて, その同志たちが亦工亦農制度実行の長所を認識するにいたるよう援助し, 後者の問題については, 各工場が模索することにより, 主として以下のいくつかの方法をとった。

1. 合理的に固定職員労働者比率を確定する

綿花加工工場は亦工亦農労働者の使用を必要とすると同時に, また適当な人数の固定職員労働者を保持することも必要である。固定職員労働者は, 生産活況時には骨幹となり, 亦工亦農労働者を指図して生産に従事させ, また, 生産の暇なときには設備の維持修理等の作業に従事し, つぎの活況時のためによく準備しておく。しかし, 固定職員労働者が多すぎると, 労働力の浪費現象が発生する可能性がある。そのために, 合理的に固定職員労働者の比率を確定しなければならない。われわれは, 綿花加工工場の固定職員労働者比率を, 各工場の繁・閑期における正常な作業が必要とするところのものを判断の基礎にして確定したが, 具体的には次の三つの主要要因について考慮した。第1は生産持続期間の長短である。一般に, 加工任務が多く生産持続期間が長ければ動かす設備も多く遊休期間が短く, 検査修理作業量も大きくなる。これに反し, 加工任務が少なく, 生産持続期間が短ければ, 動かす設備も少なく, 遊休期間は長く, 検査修理作業量も小さい。第2は機械化程度の高低である。機械化の程度が高ければ, 必要人員数は少なくなるが, 技術の必要度が高く, 機械設備補修作業の量も大きくなる。これに反し, 機械化の程度が低ければ, 必要人員数は多いが技術の必要度は低く, 機械設備補修作業の量も小さい。第3は作業種類と作業の性質についてである。技術性の比較的強い, たとえばエンジン, プレーキ, 修理, 検査等の作業の労働者と管理人員および一般作業の骨幹になるもの(班・組長等)には固定職員労働者が比較的適している。以上を考慮して, われわれは次のように規定した。生産持続期間が6カ月および6カ月以上の工場では, 固定職員労働者は生産活況期労働者職員総数の35%, 生産持続期間が4カ月以上6カ月未満の工場では32%, 生産持続期間が3カ月以上4カ月未満の工場では28%, 生産持続期間が3カ月以下の工場では20%。その他搾油設備をもつ綿花加工工場では, 繰綿と搾油の生産季節が引き続いているから, 固定職員労働者の比率を適当にやや大きくすることができる。上記の比率は大部分の工場

です。すでに実現されている。もちろん、状況の変化に伴って上記の比率はつねに改正されなければならない。各工場が、できるだけ多く季節工を用い、固定職員労働者を少なくするという前提であれば、規定比率に制限されなくてもよい。

2. 亦工亦農技術労働者を固定化する

亦工亦農労働者が年々交代するのを防ぎ、また、かれらが操作技術水準を高め、労働環境と工場の規則制度に熟知できるように、各工場は技術性の比較的強い作業種類の亦工亦農労働者を、労働契約によって相対的に（比較的長期間）固定化した。現在、各工場でこのように固定された亦工亦農労働者は、一般に亦工亦農労働者総数の約70%を占めている。実施してみると、一部の亦工亦農労働者を相対的に固定してしまうことは、生産の向上と管理の強化に有利であった。亦工亦農労働者の固定年限については、労働部門が労働者募集計画を認可し、募集地点を指定したのち、工場、公社（生産隊）、亦工亦農労働者の三者が協議し確定された。1回の契約の有効期間は2～3年であるが、期限が切れてもし特別な事情がなければ、協議して契約は延長される、というのが普通である。

3. 時期を分けて工場にはいらせ、分割して農村に帰す方法を実行

生産需要に基づき、合理的に亦工亦農労働者の生産参加、帰村の時期および人数を配分することは非常に重要な問題であり、もしうまく行なわれぬなら、労働力の浪費か、さもなければ労働力不足の事態が発生する。ここ3年来、わが省供銷合作社系統の綿花加工工場は、亦工亦農労働者に対し時期を分けて工場にはいらせ、分割して農村に帰す方法を実行してきた。これは次のような理由によるものである。毎年9月から翌年4月までの綿花加工がたけなわになる季節に、加工任務は一度開始したらすぐピークに達するというものではなく、徐々に増加しやがてピークを形成するものであり、加工任務の減少は一直線に底に落ちるものではなく、徐々に減少しやがて操業を中止するものであるからである。すなわち、一加工活況期内で、あるときは加工任務が多く労働力需要も多いが、あるときには加工任務が少なく労働力需要も少ない。工場は加工任務の増減に応じて亦工亦農労働者を増減させ、時期を分けて工場にはいらせ、分割して農村に帰す方法を実行しなければならない。わが省供銷合作社系統の綿花加工工場がこの方法をとって以後職員労働者年平均人数の減少と労働生産性の向上に大きな効

果が現われた。1963年は1962年と比べ、加工任務は32%増加したが、亦工亦農労働者に対してとったこの方法がうまくいったために、職員労働者年平均人数は19.3%減少し、労働生産性は63%高まった。

4. 亦工亦農労働者の教育と訓練を強める

亦工亦農労働者をうまく使おうと考えるなら、かれらに対する思想政治教育と技術訓練を強めなければならない。各工場では、組織的に亦工亦農労働者の工場参加を10日くり上げ、かれらが一時期の間もつぱら思想政治教育および技術訓練を受け、生産参加のための準備をよく行なえるようにしている。亦工亦農労働者が工場に在籍する間、各工場では、階級教育を中心として歴史、村史、家史を講じ、それによってかれらの階級意識と労働の積極性を高めるほかに、かれらの各時期の思想動態をもとに、生きた思想教育を行なっている。同時に、固定工の指導の下で、亦工亦農労働者を組織して基本的な職務をたたきこみ、それとともに規則制度および現場責任制をしっかりと打ち立て、安全教育を十分施し、安全な生産を保証し、製品の品質を高めている。塩城地区の綿花加工工場では、さらに生産終了時に亦工亦農労働者に「労働評定」を行なわせ、かれらに一部を持って帰らせ、生産隊に手渡している。多くの工場では亦工亦農労働者が帰村してのち、固定職員労働者を組織的に農村を訪問させ、かれらの生産・生活状況を理解させ、亦工亦農労働者と工場との友情を深めた。

3年来、わが省供銷合作社系統の綿花加工工場は亦工亦農労働制度を実行し、一定の成績をおさめ、若干の経験を積んできた。しかし、工作の中にはいまだにある問題、たとえば、綿花加工工場の固定職員労働者比率は、いったいどれほどが適切なのか、工場、公社（生産隊）、亦工亦農労働者の三者の経済的関係をいかによりよく処理するか、等々の問題が存在しており、今後の工作の中で、党の方針・政策に基づき、実際から出発して調査研究を進め、不断に解決していかなければならないのである。

（調査研究部東アジア調査室 中兼和津次）