九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

東ドイツにおける物的刺激ファンドの改革 : 報酬割増金制度と福利厚生ファンドを中心に

白川, 欽哉
秋田経済法科大学経済部

https://doi.org/10.15017/3747

出版情報：經濟學研究. 70 (4/5), pp.211-230, 2004-04-30. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：

東ドイツにおける物的刺激ファンドの改革

—報酬割増金制度と福利厚生ファンドを中心に—

白　川　欽　哉

はじめに

ドイツ民主共和国（以下，東ドイツ）の崩壊とドイツ連邦共和国（以下，西ドイツ）への併合・再編から10数年が経過した。この間，両国の経済格差は徐々に縮まったが，各種の経済指標を見る限り，まだ統一が実質的に完了したとは言い難い[1)]。この状況は，ドイツ帝国の解体と東西分裂による国民経済的産業連関の分断後に醸成された問題の規模と深さを示しているといえよう。

東ドイツの40年間の経済実績は，歴代の政権担当者の思惑通りに西ドイツのそれを超えることはなかった。建国当初からその格差は広がり，東ドイツ政権に対する不満が人々のなかに蓄積されていた。その第一声は，1953年の労働者蜂起という激しい反動となって現われた[2)]。それが鎮圧されたあとは，一部の知識人・文化人の体制内改革の要求が散発的に表出するだけであった。しかし，80年代初頭の経済危機，ソ連共産党書記長の度重なる交代，ペレストロイカ路線の登場を経て状況は一変した。ソ連の変化に否定的であった東ドイツの党・政府に対して，80年代後半には体制内改革運動が水面下で拡大し，89年から90年前半にかけては，市民の大量出国や主要都市での大規模デモがなされるようになった。それはさらに，ベルリンの壁の開放と人民議会選挙での政権党の敗北という事態をも呼び起こすことになったのである。

本稿では，その1980年代の経済危機と政治的混迷のなかで，東ドイツ市民の労働・生活条件（賃金・俸給制度をも含む）がどのように変化したのかを分析する前提として，人民所有経営（Volkseigene Betriebe：以下，経営または傘下経営とする）とその連合体である人民所有コンビナート[3)]の労働者・職員に対する物的刺激の問題について検討する。この物的刺激に関連す

1）藤澤利治「旧東ドイツ経済－体制転換から統合へ」（戸原四郎・加藤榮一・工藤章編『ドイツ経済』有斐閣，2003年所収，307頁，309頁，311頁参照。

2）詳しくは,星乃治彦『社会主義における民衆の歴史』法律文化社,1994年を参照されたい。その後,ロベルト・ハーヴェマンや，ルドルフ・バーロ，ヴォルフガング・ビアマンといった知識人や文化人が反体制的な言動を理由に,政府によって弾圧された。成瀬治・黒川康・伊東孝之『ドイツ現代史』山川出版社，1987年，361-363頁，367-368頁。ヘルマン・ヴェーバー（星乃治彦・斎藤哲共訳）『ドイツ民主共和国史』日本経済評論社，1991年，111-113頁，150-152頁をも参照されたい。

3）東ドイツの国有企業は,単一の経営Betriebとして活動する場合，または人民所有コンビナートvolkseigenes Kombinat および人民所有経営連合Vereinigung volkseigener Betriebeなどの経営連合体の「傘下」に統合される場合があった。1980年以降の人民所有経営は，コンビナート傘下のそれと，そうでないものに二分した。詳しくは,拙稿「東ドイツにおける工業企業の国家管理（1945-79年）—人民所有企業連合とコンビナート—」,『経済学研究』（北海道大学）第43巻第2号，39-70頁,1993年9月を参照されたい。

る制度改定は，経済危機のピーク時に経済計算制（資金自己調達の原則，自己責任の原則）の強化[4]に連動して実施された。物的刺激によって，経営単位での労働者・職員の勤労意欲を引き上げ，最終的には国民経済的次元で労働生産性を上昇させることがその目的であった（コスト削減，品質改善，研究・開発などをも含む）。物的刺激の基本形態は，賃金・俸給を超える割増金制度や経営内福利厚生施設であり，その原資は各経営の利益から，あるいは原価回収方式によって自己調達されていた。本稿では，この物的刺激のシステムが，70年代に至るまでどのように形づくられてきたのか，そしてまた70年代末から80年代初頭の危機に際してどのような変更を受けたのかを分析する。

I　経済危機と経済計算制改革

東西ドイツ間にはすでに建国期から，一人当たり国内総生産（GDP）の大きな格差が存在していた。その格差は，東ドイツの経済成長が鈍化した1950年代後半から「ベルリンの壁」構築までの時期，そしてまた成長率が回復した経済改革期（63-70年）にも拡大し続けた。先のベルリンの労働者蜂起が発生した53年に約2.0倍だった格差は，ホーネッカー政権が誕生した71年には2.8倍にまで増加したのである[5]。その後，オイルショック時には，西ドイツ経済の成長率の低迷もあって格差が拡大することはなかった。むしろソ連からの原油供給に守られて73-75年には格差が縮まるかにみえた。しかし，原油供給条件の変更に起因する交易条件の悪化により，東ドイツ経済は70年代末から困難な状況に陥った。そして，80年代半ば以降，東ドイツはその落ち込みから抜け出せなくなっていた。

このことは，労働生産性の伸び悩みにも関連する事態であった。第1表では，生産的分野の就業者1人当たりの生産国民所得[6]が，ベルリンの壁構築からウルブリヒトからホーネッカーへの政権交代直前（1961-70年）まで比較的安定して伸びていたことを確認できる。しかし，第一次オイルショック後の76-80年には，対前年比でも，五ヵ年平均でも，その伸び率は低落し，以後低水準で推移するようになった。また，生産性の上昇を技術的に下支えする固定設備の装備状況（就業者1人当たり）も，ほぼ同時期から徐々に悪化していたことがわかる。それに加えて，固定設備の老朽化は，生産性の停

4）計画経済下の独立採算制（あるいはソ連型のホズラスチョート＝経済計算制）は，経営の最終意思決定に，党，国家機関，労働組合の意志が強く作用しているという意味で資本主義のそれとは異なる。その強化という場合，経営サイドの意思決定権の量や範囲の拡大を意味する。

5）東ドイツの国民所得の動向については，下記の文献で様々な定義を用いて分析を試みた。拙稿「東ドイツにおけるコンビナート改革（1976-85年）—工業組織改革の構想と問題点—」，『土地制度史学』第152号，1996年7月，4-5頁，拙稿「東ドイツにおける投資金融改革　—『資金自己調達』とその限界—」，『経済学研究』（北海道大学）第47巻第4号，1998年3月，171-176頁，拙稿「東ドイツ経済の崩壊と東西統一後の市場経済化」，門脇延行・酒井正三郎・林昭編著『体制転換と企業・経営』（叢書『現代経営学』第20巻，第7章），2001年，191-193頁。

6）東ドイツの公式統計で用いられる生産的分野には，工業，手工業，農林水産業，通信・運輸，商業のほか，クリーニング，印刷・出版，修理・修繕サービス，各種計算機センター，映画製作，住宅関連サービスが含まれる。Statistisches Amt der DDR(Hrsg.), *Statistisches Jahrbuch der DDR1990*, S.97-98.東ドイツの統計の問題性については，クラウス・コッケル（濱砂敬郎訳）「旧ドイツ民主共和国における政府統計の若干の問題点」，九州大学ドイツ経済研究会編『統合ドイツの経済的諸問題』九州大学出版会，1993年所収。虚偽の報告，恣意的な数値の改竄や隠蔽，さらには統計把握の方法論の違い（ソ連のMaterial Product Systemと国連のSystem of National Account）が分析の障害になってきた。

第1表 就業者（生産的分野）1人当たりの諸指標[1)]

年	生産国民所得[2)] [マルク]	（伸び率） [%]	（5ヵ年平均） [%]	固定資本装備額[2)] [マルク]	（伸び率） [%]	（5ヵ年平均） [%]
1961	12,444	(2.0)		77,022	(4.9)	
1962	12,839	(3.2)		81,085	(5.3)	
1963	13,411	(4.5)	(4.2)	85,772	(5.8)	(5.0)
1964	14,034	(4.6)		89,545	(4.4)	
1965	14,691	(4.7)		93,628	(4.6)	
1966	15,436	(5.1)		97,807	(4.5)	
1967	16,201	(5.0)		100,914	(3.2)	
1968	17,076	(5.4)	(5.3)	105,556	(4.6)	(4.0)
1969	17,945	(5.1)		109,229	(3.5)	
1970	18,953	(5.6)		114,407	(4.7)	
1971	19,815	(4.6)		120,383	(5.2)	
1972	20,955	(5.7)		126,254	(4.9)	
1973	22,125	(5.6)	(5.5)	132,844	(5.2)	(5.4)
1974	23,472	(6.1)		139,519	(5.0)	
1975	24,581	(4.7)		148,340	(6.3)	
1976	25,289	(2.9)		155,369	(4.7)	
1977	26,509	(4.8)		162,554	(4.6)	
1978	27,346	(3.2)	(3.9)	169,645	(4.4)	(4.4)
1979	28,309	(3.5)		176,679	(4.1)	
1980	29,456	(4.1)		184,846	(4.6)	
1981	30,688	(4.2)		192,011	(3.9)	
1982	31,305	(2.0)		200,127	(4.2)	
1983	32,532	(3.9)	(3.9)	207,848	(3.9)	(3.9)
1984	34,188	(5.1)		215,372	(3.6)	
1985	35,837	(4.8)		223,755	(3.9)	
1986	37,410	(4.4)		232,947	(4.1)	
1987	38,648	(3.3)		240,937	(3.4)	
1988	39,701	(2.7)	(2.9)	249,419	(3.5)	(3.7)
1989	40,822	(2.8)		260,292	(4.4)	

1）生産的分野の就業人口。生産的分野の定義は、本文の脚注6を参照されたい。
2）生産国民所得は1985年価格を，年平均固定設備残高は86年価格をベースに算定された数値を用いてある。いずれも、89年の数値は暫定値である。
＊なお、表中の1985年以降の数値は、84年末の固定設備資産価値の評価換え（1985年の恣意的引上げ）に関する財務省通達の影響で、実際よりも高く計算されている可能性がある。

資料：Statistisches Amt der DDR(Hrsg.), *Statistisches Jahrbuch der DDR 1990*,Berlin, S.13, S.16 und S.18; Anordnung über die Umbewertung der Grundmittel vom 14. Dezember 1984, in:*GBL. Teil I,* Nr.37,S.450-456.

滞・低下に拍車をかけていた[7]。

1970年代半ばを境に行き詰まりを見せ始めた東ドイツ経済の立て直しに向けて，ドイツ社会主義統一党と政府（以下，党・政府）は，国家機関と人民所有経営の間で管理と生産の中間環として活動してきた人民所有経営連合と人民所有コンビナートを，後者への一元化という形で再編した（コンビナート改革）。それにより，国家的管理システムの簡素化と分権化を前提とするコンビナート内部での集権化が試みられたのである[8]。

それとならんで，党・政府は，社会主義の優位性としての完全雇用と社会保障の充実をスローガンとして掲げ，労働生産性の引上げこそ，それを維持・発展させる手段である，と内外にアピールした。そして，1970年代後半から80年代初頭にかけて，生産，製品，技術のマイクロエレクトロニクス化，品質向上，資源の節約と再利用，そのための重点投資が経済政策の中心におかれるようになった。

そうした基盤作りに加えて，党・政府は，計画策定とその管理の側面からも改革を行った。第2表に示したように，コンビナートとその傘下経営の業績評価においては，1980年から83年までの間に，“粗生産高”（工業生産高）指標から，“純生産高”や“純利益”などネットの指標が重視されるようになった。それにも関連して，コスト引下げが原燃料・資材にとどまらず，あらゆるコストに対して向けられるようになったこと，国内外向けの販売の促進に向けて品質向上や新製品の開発に対する要求が強くなったことも確認されよう。

この計画経済上の指標の変化は，人民所有経営（あるいはその上級機関であるコンビナート）の経済計算制に関する制度改定に連動するものであった。1982年1月に公布された『経済計算制に関する政令』（以下，『82年政令』）[9]では，前掲第2表の指標である商品生産“100マルク当たりの総コスト”および“原燃料・資材コスト”の引下げが，国家課題（Staatliche Aufgabe）あるいは国家計画条項（Staatliche Planauflage）であることが明記された[10]。また，同『政令』では，計画条項が実現されなかった場合の措置として，未達成の原因と計画性回復のための施策からなる「コスト監査報告書」の提出が義務付けられた（第8条第1項～第3項）。こうした略式処分に加え，各経営の財務

7）使用年数11年以上の固定設備資産（取得価格1000マルク以上）の割合は，1977年の42%から85年の50%に増加した。Institut für angewandte Wirtschaftsforschung (Hrsg .) , *Wirtschaftsreport. Daten und Fakten zur wirtschaftlichen Lage Ostdeutschlands,* Berlin 1990, S.57.

8）表面的には，国家的集権システムからコンビナートに一部権限を委譲する分権システムへの転換を目指す改革ではあったが，実際には，分権を条件に国家機関が負っていた責任の一部をコンビナートに委譲するものでもあった。それは，コンビナート内の集権制を強めることにつながったといえよう。犬飼欽也「新型コンビナート形成による適応—DDR管理計画化の新段階—（Ⅱ）」，新潟大学『商学論集』第18号，1986年，76頁，ならびに拙稿「東ドイツにおける工業企業の国家管理（1945-79年）…」，68-70頁，1993年9月，前掲「東ドイツにおけるコンビナート改革（1976-85年）…」，10-11頁参照。

9）Verordnung über die weitere Vervollkommnung der wirtschaftlichen Rechnungsführung auf der Grundlage des Planes vom 28.Januar 1982, in: *Gesetzblatt der DDR(*以下,*GBL.)Teil I,* Nr.3, S.85ff. 第3条第1項と第3項。

10）国家課題とは，計画の作成段階にコンビナートや経営に下達される課題である。この課題を基準にコンビナートや傘下経営は，独自の計画を立案しそれを上位機関に申請する。他方，国家計画条項は，コンビナートや経営から申請された計画案に基づいて策定され，再びコンビナートや経営に下達される計画文書である。この計画文書が下達される前には，閣僚評議会または各省庁の大臣・長官の承認が必要である。なお，国家計画条項は，国家課題とは異なり拘束性を持つ法的文書として扱われる。Autorenkollektiv, *Ökonomisches Lexikon A-G und H-P*, Berlin 1979,S.195 und S.689.

第2表　人民所有コンビナートの業績評価に関する諸指標

	1980年6月	1981年4月	1983年3月
(A)業績評価のための主要指標	工業生産高	工業生産高	⇒削除
	純生産高[1]	純生産高[1]	純生産高[1]
	原燃料・資材コスト[2]	原燃料・資材コスト[2]	(B)へ
	—	—	純利益[3]
	—	—	国民向けの製品・サービス
	—	—	輸出
(B)その他の質的な評価指標	純利益[3]	営業損益	(A)へ
	労働生産性の引上げ	労働生産性の引上げ	純生産高ベースの労働生産性
	原価の引下げ	原価の引下げ	100マルク当たりの総コスト
	Q商品の割合の増加[4]	Q商品の割合の増加[4]	新開発製品やQ製品の生産
	契約に見合った生産[5]	契約に見合った生産[5]	⇒削除
	—	期限通りの、質の高い投資	⇒削除
	—	—	原燃料・資材コスト[2]

1）100マルクの商品生産にかかった原燃料・資材コスト
2）粗生産高から原燃料・資材費用，家賃・使用料，減価償却費，その他の生産的サービスの費用（修理・修繕、運輸，保管など）を差し引いたもの。
3）輸出入差額をも含む統一的営業損益から生産フォンド使用料，雑収入，労働力計画の超過達成によって生まれた利益，違約金・制裁金を差し引いたもの。1983年以降はそれに収益割増金が加算された。
4）Q商品（Qualitätsware）とは，高品質を保証するマークとして「Q」が付与されている商品のことをさす。
5）国内外向けの取引における契約が計画通りに履行されているかどうかを確認するために設けられた指標。

資料：Doris Cornelsen/Manfred Meltzer/Angela Scherzinger,DDR-Wirtschaftssystem: Reform in kleinen Schritten, in:*Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung des DIW*, Heft 2, 1984,S204; Anordnung über die Planung und Zuführung der staatlichen Erlöszuschlages vom2.Juni 1983, in: *GBL. Teil I*, Nr.11, S.164-165.

ファンド（業績ファンド，投資ファンド，自由裁量ファンド，準備ファンド，宣伝ファンド：第3表参照）の運用を「部分的に凍結する」ことになったことは，自己責任の原則と資金自己調達の原則を以前よりも実質的なものにするための方策であった。凍結の対象となる財務ファンドのうち業績ファンド（後述）は人民所有経営における合理化施策だけでなく，労働条件・生活条件の改善に用いられる資金であった。また投資ファンドは，言うまでもなく，重要な拡大再生産資金である。こうした制裁的処分を通じて，国家課題や国家計画条項への拘束性が高められることになったのである。

『82年政令』は，先の計画指標の変更と併せて，純利益の形成と運用に関する諸原則をも定めた。それ以前は，“純利益”計画が未達成の場合，財務省と国家計画委員会が通達するガイドライン（『資金運用指針』）にしたがって，純利益控除（Nettogewinnabführung：国庫納入義務の一つ）の減免が認められていた[11]。そうしたいわば政府の温情主義（パターナリズム）は財政収入の障害となっていたし，またそれ以上に各経営の収益獲得意欲を削ぐことになりかねなかった。『82年政令』以後は，その改善に向けて国庫納入義務の完全履行が要請されることとなった。それに

11）Finanzierungsrichtlinie für volkseigene Wirtschaft vom 21. August 1979,in: *GBL. Teil I*, Nr.28, S.254のⅣ-4,Ⅳ-5,Ⅵ-3.

第3表 コンビナートと経営における自己ファンドの資金源と使途

	資金源	ファンドの使途	1979年指針		1982年指針		1983年指針		1984年指針	
			人民所有経営	コンビナート	人民所有経営	コンビナート	人民所有経営	コンビナート	人民所有経営	コンビナート
1.報酬割増ファンド[1]	純利益	年末手当、イニシアチブ手当、目的別手当	○	○	○	○	○	○	○	—
2.業績ファンド[2]	純利益	合理化施策（投資ファンドへの繰入）および福利厚生施設の拡充	○	○[6]	○	○[7]	○	○[7]	○	○[11]
3.青年社会主義者口座[3]	純利益	青年向けの文化・スポーツ・レジャー施設の拡充、投資ファンド繰入	○	○	○	○	○	○	○	—
4.文化・社会ファンド	原　価	文化・スポーツ・レジャー施設、旅費補助、経営内医療施設の運営	○	○[6]	○	○[7]	○	○[9]	○	○[11]
5.自由裁量ファンド	純利益	労働者・職員（管理職を除く）ならびに労働集団への物的報奨	—	○	—	○	—	○	—	○
6.投資ファンド[4]	純利益	固定設備投資	○	○	○	○	○	○	○[10]	○[10]
7.科学・技術ファンド	原　価	研究・開発課題（基礎・応用研究、試作品の製作、ライセンス・特許）	○	○[6]	○	○	○[8]	○	○[8]	○
8.リスク・ファンド	原　価	新製品開発における危険負担	○	○[6]	○	○	○	○	—	○
9.修理ファンド[5]	原　価	固定設備の修理・補修、オーバーホール	○	—	○	○	○	—	○	—
10.準備ファンド	純利益	研究・開発、保管、報奨、債務返済、国庫納入の際の資金不足への補助	—	○	—	○	—	○	—	○
11.特別ファンド	純利益	軽工業のモード商品の生産に限って使用される。	—	—	○	—	○	—	○	—
12.宣伝ファンド	原　価	国内販売・輸出のための宣伝・広告	—	○	—	○	—	○	—	○

＊　元資料とは異なり、目的別にファンドを分類した。丸印（○）は、当該ファンドが人民所有経営あるいはコンビナートを単位として形成されることを示す。網掛け部分は、先行する指針から改定されたことを示す。
　1～5のファンドは,主に労働条件・生活条件に関連する。6～12のファンドは、投資、研究・開発、宣伝などに使用された。

（表注）
1）超過純利益からも調達され得る。経営内職業訓練校の生徒のための文化・社会ファンドおよび報奨ファンドは、原価から調達される。
2）超過純利益からのみ形成される。1987年指針からは、計画純利益からも調達されるようになった（ただし、その場合、使途は労働・生活条件の向上に限定される）
3）超過純利益および業績ファンドからの資金繰入によって形成される。
4）投資ファンドの財源は、純利益の他に、減価償却資金、国家予算資金、利付・無利子銀行信用、業績ファンドの一部、青年社会主義口座資金の一部などがある。
5）79年の財務指針では、修理ファンド(Reparaturfonds)。82年以降の財務指針では、維持・補修ファンド(Instandhaltungsfonds)。
6）傘下経営の当該ファンドをコンビナート本部に集中して形成される。
7）傘下経営の当該ファンドは、コンビナート本部に集中することが可能である。
8）コンビナート長決定で、このファンドを形成する傘下経営が指定される。
9）コンビナートを単位として形成される場合にのみ本部に集中することができる。その場合、同ファンドはすべての傘下経営が利用可能な施設に充てられる。投資への転用は禁じられている。
10）この財務指針により、コンビナート独自の責任で獲得・使用される投資ファンドと国家計画に則って形成・使用される投資ファンドに区分された。
11）当該ファンドの形成・使用に関する法文書に則って、コンビナート本部への集中が決定される。

資料：Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 21, August 1979, in: *GBL. Teil I*, Nr.28, S.301; Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 28. Januar 1982, in: *GBL. Teil I*, Nr. 5, S. 122-123 ; Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 14. April 1983, in: *GBL. Teil I*, *Nr.* 11, S. 119-120 ; Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 27. Februar 1987, in: *GBL. Teil I*, Nr. 9, S.116. このほか、業績ファンド、青年社会主義口座資金、科学・技術ファンド、維持・補修ファンド、宣伝ファンド、リスク・ファンドに関する法令を参照して作成。

加えて，純利益の獲得が計画額に満たなかった場合には，コンビナートや傘下経営の自己ファンドが取り崩されることになった[12]。

Ⅱ　報酬割増金と福利厚生ファンドの制度的変遷

以上で見てきたように，経済危機に対処すべく目標に据えられたコスト削減と純利益の増大は，国家計画遂行の厳格化と制裁措置によって誘導されていた。他方で，先の『82年政令』は，コンビナートや傘下経営の労働者・職員，労働者集団への物的刺激をも計画の完全履行の手段にあげている（同『政令』第10条）。先の第３表にあげた，報酬割増ファンド（Prämienfonds），業績ファンド（Leistungsfonds），青年社会主義者口座資金（Konto junger Sozialisten），文化・社会ファンド（Kultur-und Sozialfonds），コンビナート長の自由裁量ファンド（Verfügungsfonds des Kombinatsdirektors）は，そうした物的刺激のための財務ファンド（以下，物的刺激ファンドと総称）であった[13]。以下では，純利益の運用計画の策定と実施において，純利益控除に次いで優先された報酬割増ファンドと，計画を超える純利益（以下，超過純利益）の獲得と結びつけられた業績ファンドの形成について確認することにしよう。また，業績ファンドとともに，経営内福利厚生の資金源となった文化・社会ファンドと青年社会主義者口座についてもその一部を紹介する。

①　物的刺激ファンドの生成期

東ドイツの報酬割増制度の始まりは，1950年代初頭にさかのぼる（第４表）[14]。51年には，各経営内のエンジニア・技術者，職場長，販売・資材調達・営業担当職員（以下，専門的スタッフ）に対して，“粗生産高”計画，“原価削減”計画，“粗利益”計画をすべて達成・超過達成することを条件に報酬割増金が支払われる制度が作られた[15]。翌52年には，一般の労働者・職員向けの報酬割増金の原資として，経営長ファンド（Direktorfonds）が形成されることになった。同ファンドは，計画の達成・超過達成に対する割増手当の支給や福利厚生施設の建設・維持・運営のために運用されていた。いずれも，経営内の専門的スタッフと一般の労働者・職員あるいは労働集団を，各種計画の達成・超過達

12）この『82年政令』の要請は,同年同日発効した『人民所有経済の資金運用指針に関する財務省通達』の附則Ⅱ-３に反映された。Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 28. Januar 1982, in : *GBL. Teil I* , Nr. 5, S.114のAnlage zu vorstehender Anordnungを参照されたい。

13）なお,これらのうち,業績ファンド,青年社会主義者口座資金は投資ファンド(Investitionsfonds)に転用が可能なファンドである。本来の使途とは異なる形での資金運用はファンド固有の目的を阻害する可能性もあった。1982年の制度改定の核ともいえる投資ファンドの形成と運用をめぐる諸問題については拙稿を参照されたい。前掲拙稿「東ドイツにおける投資金融改革…」。

14）この分野の先駆となった邦語研究は，正亀芳造「DDRにおけるプレミアム制度の変遷」,『六甲台論集』第24巻第１号，昭和52年４月である。なお，この制度の生成期は，1949～50年に試験的に行われた二ヵ年計画を受けて，第一次五ヵ年計画(51-55年)が始動した頃である。またソ連占領の終了宣言後に，重要工業部門において対ソ賠償の担い手となっていたソビエト株式会社が人民所有経営に転換された時期でもあった。計画経済の運営に携わる管理スタッフへの優遇や，返還された鉱山・冶金部門，化学部門，機械製造を含む金属加工部門の重点工業化に伴う優遇措置は東ドイツの賃金・俸給制度を強く規定していたものと考えられる。その詳細は，別稿にて検討する。

15）Verordnung über die Prämienzahlung für das ingenieurtechnische Personal einschließlich der Meister und für das kaufmännische Personal in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 21.Juni 1951,in:*GBL.*,Nr.78.

第4表 物的刺激ファンドの変遷

	資金繰入れの条件	繰入れ額	備　　考
1951－56（専門スタッフ向け）	生産計画、原価削減計画、利益計画をすべて達成	月額賃金・俸給の5～20%	産業部門、経営規模、経営内労働集団ごとに異なる繰入れの割合が決定。
	または超過達成（四半期ごとに決算）	1%の超過達成⇒月額賃金・俸給の1.2～2.8%	さらに、工業部門、専門、職場内の地位などにより格差が量的にも、質的にも大きい。
1952－54年（労働者・職員向け）	生産計画と原価削減計画ないし利益計画を達成	賃金・俸給総額の4.0%	使途が合理化投資や発明奨励の場合、賃金・俸給総額の1.0%
	生産計画と原価削減計画ないし利益計画が未達成	賃金・俸給総額の2.5%（54年から3.0%）	
	生産計画と原価削減計画ないし利益計画を超過達成	超過分の30.0～45.0%（54年から45.0～60.0%）	使途が合理化投資や発明奨励の場合、原価削減あるいは利益超過分の25.0%
1955－56年（労働者・職員向け）	生産計画、原価削減計画、利益計画をすべて達成	賃金ファンド計画額の4.0%	
	上記計画のいずれが未達成	賃金ファンド計画額の1.5%	
	上記計画のすべてが超過達成	原価削減あるいは利益超過分の45.0～60.0%	1.0%の計画超過に対して、賃金ファンドの約0.04%に相当する。1955年
1957－63年（専門スタッフと労働者・職員向けとの二本立て）[1] ＊文化・社会ファンドの創設	生産計画の達成	賃金ファンド計画額の2.0%	支給面で、エンジニア・技術者、職長等に有利な配分が行われた。
	生産計画の超過達成	1%の超過達成⇒賃金ファンド計画額の0.25%	ただし、利益計画が同時に達成されていることが条件
	生産計画の未達成	達成の程度に応じ、2%未満で繰入される	
	利益計画の達成	賃金ファンド計画額の2.0%	支給面で、エンジニア・技術者、職長等に有利な配分が行われた。
	利益計画の超過達成	利益計画超過額の60%	ただし、生産計画と原価削減計画も同時に達成されていることが条件
	利益計画の未達成	繰入なし	
1964－67年（専門スタッフと労働者・職員向けとの統一）	計画指標『(粗) 利益』の達成（67年から『純利益』）	賃金ファンド計画額の4.5%が基準額	計画指標の達成度によって基準額への繰入れ金額が増減
	計画指標『(粗) 利益』の達成（67年から『純利益』）	研究・開発部では、同計画額の6.5%が基準額	計画指標の達成度によって基準額への繰入れ金額が増減
1968－70年	計画指標『純利益』の達成	純利益に占める割増ファンドの割合(%)	左記の割合で算定された基準額に、計画指標の達成度に応じて繰入れ額を増減
	計画指標『純利益』の達成	純利益増加額に占める割増ファンド増加分の割合(%)	左記の割合で算定された基準額に、計画指標の達成度に応じて繰入れ額を増減
1971年	計画指標『純利益』の達成	形成基準額が国家機関から指示される	追加的繰入れ額は、純利益計画の超過達成に応じて増減
1972－82年 ＊業績ファンドと青年社会主義者口座の新設	計画指標『商品生産高』と『純利益』の達成	形成基準額が国家機関から指示される	
	計画指標『商品生産高』の超過達成	1%の超過達成⇒報酬割増ファンド額の1.5%追加	74年には、報酬割増ファンド額の2.5%に引上げ
	計画指標『純利益』の超過達成	1%の超過達成⇒報酬割増ファンド額の0.5%追加	74年には、報酬割増ファンド額の0.8%に引上げ

注1）このほか、研究・開発スタッフ向けの特別割増金ファンドが形成され、賃金・俸給計画額の6.5%がファンドに繰入れられた。さらに、原価回収方式で形成された文化・社会ファンドがこの時期に設けられた。

資料：Verordnung über die Prämienzahlung für das ingenieurtechnische Personal einschließlich der Meister und für das kaufmännische Personal in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 21. Juni 1951, in: *GBL.*, Nr.78;Verordnung über die Bildung und Verwendung des Direktorfonds in den Betrieben der volkseigenen Wirtschaft im Planjahr 1952 vom 25. März 1952,in:*GBL.*,Nr.38;Verordnung über die Bildung und Verwendung des Direktorfonds in den Betrieben der volkseigenen Wirtschaft im Planjahr 1954 vom 18. März 1954,in:*GBL.*,Nr.31;Verordnung über den Betriebsprämienfonds sowie den Kultur-und Sozialfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 11.Mai 1957,in:*GBL. Teil I* ,Nr.36; Beschluß über die Bildung und Verwendung des einheitlichen Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben der Industrie und des Bauwesens und in den VVB im Jahre 1964 vom 30.Januar 1964,in: *GBL. Teil II*, Nr.10 ;Verordnung über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den VVB (Zentrale) für das Jahre 1968 vom 2.Februar 1967,in: GBL.*Teil II* ,Nr.17;Verordnung über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur-und Sozialfonds für das Jahre 1971 vom 20.Januar 1971,in: GBL.*Teil II*, Nr.16;Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur-und Sozialfonds für volkseigene Betriebe im Jahre 1972 vom 12.Januar 1972,in: *GBL. Teil II*, Nr. 5; Zweite Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für volkseigene Betriebe im Jahre 1972 vom 21.Mai 1973 ,in: *GBL. Teil I*, Nr.30;Anordnung über die Anwendung von Stimulierungssätzen für den Prämienfonds bei überbietung der staatlichen Aufgaben zur Ausarbeitung der Jahresvolkswirtschaftspläne von 5. August 1981,in: *GBL. Teil I* ,Nr.25.

成に誘導するという目的で作られた制度であった[16]。その際，一般の労働者・職員よりもエンジニア，職長などの特殊な技能や資格を持った者への支給が高く設定されていた。当時は，そうした地位や機能を担うスタッフへの経済的刺激が，生産力引上げの第一義的な手段であると考えられていたといえよう。

1957年になると，専門スタッフ向けの割増金支払い制度と経営長ファンドを統合した経営報酬割増ファンド（Betriebsprämienfonds）が登場した。このファンドにも経営長ファンドと同様に，“粗生産高”計画，“原価削減”計画，“粗利益”計画の達成状況に応じて，賃金ファンドの一定割合に相当する金額が利益から繰入れられた。制度の統合により，ファンドの運用も統一化されるかに思われたが，支給時には以前と同様に専門スタッフに有利な配分がなされていた（第４表注１）。また，経営内の研究・開発部の構成員向けには，別立てのファンド形成が認められてもいた。制度全体として，専門スタッフと一般労働者・職員との格差は縮まらなかったのである[17]。

1957年からは，さらに文化･社会ファンドが，経営内福利厚生施設の充実に向けて形成されることになった。報酬割増制度が純利益を原資としていたのに対して，文化・社会ファンドの資金は原価回収方式で調達されていた。また，前者においては割増金の支給を生産高，コスト，利益に関わる計画目標に関連づけることによって，専門スタッフ，労働者・職員の労働意欲を刺激する目的があったのに対して，後者には，そうした関連性はなかった。

文化・社会ファンドは，(1)労働条件の改善に向けては，社員食堂の充実，交替制労働者の優遇，女性労働の軽減などに，(2)生活条件の改善に向けては，社宅の修繕・補修・増築への補助，保育所・幼稚園・休暇保養施設の充実に使用された。また，労働者教育・再教育，文化施設・文芸クラブ・文化サークルへの助成，経営内図書室の拡充，大衆スポーツ・クラブの奨励，経営内医療施設への助成，病気の予防対策，労働者自衛団・民間防災組織への支援，退職者の扶助活動，冠婚葬祭などの分野にも，文化・社会ファンドが運用された[18]。こうした労働者・職員の日常生活全般に関わる福利厚生施設の拡充は，間接的ではあるものの，労働意欲の向上を促すものであった。

16) Verordnung über die Bildung und Verwendung des Direktorfonds in den Betrieben der volkseigenen Wirtschaft im Planjahr 1952 vom 25. März 1952,in: *GBL*.,Nr.38.以後，1956年まで毎年ほぼ同様の閣僚評議会令が公布され続けた。なお，専門的スタッフと一般の労働者・職員の区別なく，経営内の教育や，事業所内のスポーツ活動，社員食堂，社宅の建設と改修，保育園・幼稚園への補助などのためにも，経営長ファンドは運用されていた。この部分は，後述の「文化・社会ファンド」と重なる。

17) Verordnung über den Betriebsprämienfonds sowie den Kultur-und Sozialfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 11. Mai 1957,in:*GBL. Teil I*, Nr.36; Johannes Frerich/Martin Frey,*Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland Band 2: Sozialpolitik in der Deutschen Demokratischen Republik*, München und Wien 1996,S.134.

18) その後，文化・社会ファンドは制度的に大きく変更されることはなかった。参考までに，同ファンドは，1970年代半ばには約30億マルク，80年には35億マルク（文化向けの国家歳出は23億5000万マルク）が形成・運用され，83年の計画では36億マルクが予定されていた。80年の金額の内訳は，24億5000万マルクが福利厚生･医療施設向けに，3億5000万マルクが休暇･保養への助成に，1億8000万マルクが文化的活動の助成に，2億5000万円がスポーツ活動や青少年の活動への助成に運用された。Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hrsg.),*DDR Handbuch A-L* ,3.,überarbeitete und erweiterte Aufl.,Köln 1985,S.776; Die Staatliche Zentralverwaltung für Statistik (Hrsg.), *Statistisches Jahrbuch der DDR 1988,Berlin* 1988,S.261.

② 経済改革期の物的報奨制度

1963年以降の経済改革期には，それまでとは異なる報酬割増金制度が作られた。第一に，“粗利益”計画（67年からは“純利益”計画）の達成と超過達成が，資金繰入れの条件として最優先されるようになったことがあげられる[19]。報酬割増ファンドへの資金繰入れに際しては，賃金ファンドの計画額に固定された配分比率を乗じた「基本額（Grundbetrag）」があらかじめ設定され，それに“粗利益”計画の達成度に応じた金額が追加的に繰入れられた。経済改革期後半（68-70年）になると，賃金ファンドは基本額の算定から外された。それにかわって純利益計画額が算定の基礎となり，それに「純利益（の増加分）に対する報酬割増ファンド（の増加分）の割合」が乗ぜられることになった[20]。報酬割増ファンドの形成が，以前より直接的に純利益の獲得とその増大にリンクするようになったのである。この改定の結果，専門的スタッフ（研究・開発部スタッフを除く）と一般労働者・職員とで分離・差別化して形成・運用されていた報酬割増ファンドは，すくなくとも「純利益」という共通の算定ベースをもつことになったのである[21]。

第二の変更点は，1964-65年から年末報酬割増金（Jahresendpramie：以下，年末手当）が導入され，それが次第に報酬割増金制度の中心に据えられるようになったことである[22]。年末手当が支給される条件は，各経営に課された“粗利益”計画が達成されていること，年間報酬割増ファンドによってすべての労働者・職員の賃金・俸給（月額）の最低30%を支払えることであった。支給額は，最低で賃金・俸給（月額）の30%，最高で2倍までとされた[23]。

この年末手当の導入は，専門的スタッフへの報酬割増と一般労働者・職員への報酬割増に二分されていた体系を一本化させる前提となった。また，両者の間にあった格差を是正し，より平等な報酬割増制度を作ることにもつながった。さらに，全労働者・職員の関心を計画の達成・超過達成に向けて，労働者・職員間の連携を強める，といった効果も年末手当の導入に期待された。

第三の変更点は，人民所有経営が国家機関から下達される主要計画指標（“粗利益”または“純利益”）を除く追加的な計画指標を達成できなかった場合に，ファンド繰入れ額が削減されるようになったことである。そうした追加的計画指標には，新技術，輸出，契約遵守，品質に関わるものがあり，それらのいずれかの達成が各経営の活動の特殊性に応じて指示されていた。どの指標も達成できなかった場合，その削

19) Beschluß über die Bildung und Verwendung des einheitlichen Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben der Industrie und des Bauwesens und in den VVB im Jahre 1964 vom 30. Januar 1964, in: *GBL. Teil II*,Nr.10,S.80ff.;Helmut Leipold, *Wirtschafts-und Gesellschaftssysteme im Vergleich*,5.,bearbeitete Aufl.,Stuttgart 1988,S.240.

20) Verordnung über die Bildung und Verwendung des Pramienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den VVB (Zentrale) fur das Jahre 1969 und 1970 vom 26.Juni 1968, in: *GBL.Teil II*,Nr.67,1968,S.490ff.

21) すでに専門的スタッフ（研究・開発部スタッフを除く）と一般労働者・職員との間には，賃金等級・賃率上の格差，したがって賃金ファンド額の格差が存在していた。そのうえ，さらに繰入れ率の格差が加わると，一般労働者・職員のモティベーションは低下する可能性があった。新しい制度では，経営自体の成果（利益）が個々人に還元されるという点がより見えやすくなったといえよう。

22) Autorenkollektiv, *Die Finanzen der Industrie in der Deutschen Demokratischen Republik*, Berlin 1966,S.148.

23) Johannes Frerich/Martin Frey, *a.a.O.*, S.135.

減率は最大で40%から65%（1960年代後半）にのぼった。

③ 改革路線の変更と新しい物的刺激ファンド

(a) 報酬割増ファンドの制度改定

経済改革からの路線変更が行われた1970年代初頭には，再び報酬割増ファンドの繰入れ条件や繰入れ額の変更がなされた。71年からファンドに繰入れられる基本額は，国家機関から絶対額で提示されるようになった[24]。この変更は，72年以降の制度改定[25]につながるものとなった。改定の第一の柱は，報酬割増ファンドへの資金繰入れ条件の変更である。それまで資金繰入れは，計画指標“純利益”にのみリンクしていたが，72年からは２つの計画指標（“商品生産高”と“純利益”）の超過達成率に応じて，あらかじめ国家機関から提示された基本額（絶対額）に上乗せする方式がとられるようになった。“商品生産高”計画の１%の超過達成に対しては基本額の1.5%が，“純利益”計画の１%の超過達成に対しては基本額の0.5%が追加的に繰入れられることになった。計画が未達成の場合には，それぞれ1.5%または0.5%が基本額から削減された。

こうした“商品生産高”計画に重心を移したファンドへの資金繰入れ条件の変更は，利益獲得の重視という経済改革期の基本路線を弱めたように見える[26]。コスト削減や投入・産出関係の改善の前に，まずは粗生産高を増加させるという考え方が優先されたからである。反面，この変更は，全労働者・職員を対象に支給されていた年末手当中心の報酬割増の支給を，多くの経営に拡大するものでもあった。やや誇張していうなら，投入・産出関係が十分に改善できなくても，したがって“純利益”計画の達成度が不十分であったとしても，なんらかの方法で中間消費の水増し（投入増）が行われれば“商品生産高”計画（粗生産高）の達成は可能である[27]。そのような計画指標に重心を移したことにより，収益性の問題が棚上げにされたが，報酬割増ファンドの形成はより多くの経営において容易になるはずであった。それは，先述の年末手当の支給対象となった労働者・職員の数の増加に反映された。1969年には生産的分野の就業者数の約27%に相当する170万人に，1972年にはその倍以上の370万人に年末手当が支給されるようになった[28]。

改定の第二の柱は，各経営が，上記の２つの

24) Verordnung über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur-und Sozialfonds für das Jahre 1971 vom 20. Januar 1971, in: *GBL. Teil II*, Nr.16,1971.第２条参照。

25) Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur-und Sozialfonds für volkseigene Betriebe im Jahr 1972 vom 12. Januar 1972, in: *GBL. Teil II*, 1972, S.49ff.; Zweite Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur-und Sozialfonds für volkseigene Betriebe vom 21. Mai 1973, in: *GBL. Teil I*,1973, S.293ff.; Anordnung über die Anwendung von Stimulierungssätzen für den Prämienfonds bei Überbietung der staatlichen Aufgaben zur Ausarbeitung der Jahresvolkswirtschaftspläne vom 5. August 1981, in: *GBL. Teil I*,Nr.25, S.311ff. このほか,閣僚評議会令の４つの施行令(Durchführungsbestimmung)についても参照。

26) Helmut Leipold,*a.a.O.*,S.240-242.

27) ハンガリーのコルナイ・ヤーノシュの「ソフトな予算制約論」参照。コルナイ・ヤーノシュ(盛田常夫編訳)『「不足」の政治経済学』岩波書店1984年,184-186頁。Rudolf Knauff,Die Funktionsmechanismen der Wirtschaftssysteme, in : Hannelore Hamel (Hrsg.),*Soziale Marktwirtschaft - Sozialistische Planwirtschaft:Ein Vergleich Bundesrepublik Deutschland-DDR*,München 1989,S.61ff.も参照されたい。

28) Die Staatliche Zentralverwaltung für Statistik (Hrsg.), *a.a.O.*,S.19; Johannes Frerich/Martin Frey, *a.a.O.*,S.135.

指標が提示する目標を年度途中で変更できるようになったこと，その目標値を上回る実績に対して，ファンドへの追加的繰入率が引き上げられたことである。変更後は，“商品生産高”計画の１％の超過達成に対しては基本額の2.5％（通常は1.5％），“純利益”計画の１％の超過達成に対しては基本額の0.8％（通常は0.5％）が繰入れられることになった。この措置は，計画の変更に関する経営側の裁量の幅を広げるものであったと同時に，その積極的行動に追加的な刺激を与えるものでもあった。

第三の柱は，2つの計画指標が未達成だった場合の，報酬割増ファンド（基準額）の削減率が最大で20％に設定されたことである[29]。1960年代後半の高い削減率（40％～65％）は廃止され，一気にその縮小が図られたわけである。ここでもまた，経済改革期とは異なり，経営内の労働条件を優先する考え方が重視されるようになったことが確認できる。ウルブリヒト政権からホーネッカー政権への転換と，「経済政策と社会政策の統一」という基本路線の登場が，こうした変化の底流にあったことが考えられる。

(b) 業績ファンドの登場

報酬割増金制度を補完するべく，1972年には業績ファンドが新たに設けられた。その背景には，報酬割増ファンドや文化・社会ファンドの導入によっても，期待したほど利益獲得への意欲が高まらなかった，という党・政府の状況認識があった[30]。71年のドイツ社会主義統一党第８回党大会で「経済政策と社会政策の統一」が喧伝されたことを根拠に労働者・職員の労働・生活条件の急速な改善が求められたのは，その流れを汲んだものだといえよう。

報酬割増ファンドが個々の労働者・職員への手当として支給されたのとは異なり，業績ファンドは，(1)交替制労働者への優遇，(2)保養・休暇施設，住宅斡旋などに関連するサービス，(3)市町村レベルの自治体が建設する保育園・幼稚園への金融支援，(4)労働者・職員の個人住宅の新設や改修への支援などに運用されるファンドであった。使途の一部は文化・社会ファンドのそれと重複する可能性もあったので計画作成段階でその調整が行われた。

また，業績ファンドは，報酬割増ファンドや文化・社会ファンドとは違って，一定の制約のもとで（ファンドの25％を上限とする）経営内の合理化諸施策（設備投資）に使用することが認められていた。この点は，のちの経済危機のなかで業績ファンドの形成目的が本来のそれから乖離していく端緒となった[31]。

業績ファンドへの資金繰入れは，他のファンドと同様にいくつかの条件と結びついていた。

29) Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hrsg.), *a.a.O.* ,S.847.
30) Ebenda,S.826.

31) この使途に対する要請は以後一層強まり，82年の『業績ファンド令』(国家計画委員会の長と財務大臣の連名）では，その「基本原則」において労働・生活条件の改善よりも優先して記載されていた。Anordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Leistungsfonds der volkseigenen Betriebe vom 11.Juni 1982,in:*GBL. Teil I* ,Nr.24 S.429-431.第１条第３項，第11条，第12条を参照されたい。それは83年の『業績ファンド令』(財務大臣と国家計画委員会の長の連名。82年と左右が逆転している）において訂正され，さらに87年の政令で，業績ファンドは労働・生活条件の改善にのみ運用されることになる。Anordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Leistungsfonds der volkseigenen Betriebe vom 14.April 1983,in:*GBL. Teil I* ,Nr.4,S.121-122; Anordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Leistungsfonds der volkseigenen Betriebe vom 29.Januar 1987,in:*GBL. Teil I* ,Nr.3,S.18-19.これらの変化の背景には，「資金自己調達の原則」の強化，財政危機などの問題が関わってくるが，その検討は他日に期したい。

第一は，労働生産性の引上げである。業績ファンド計画の作成時点で，労働生産性を１％超過達成することを目標に掲げた場合，生産労働者の賃金ファンドの1.2％をファンドに入れることが認められた。また，実際に国家計画条項“労働生産性”が１％超過達成された場合には，0.8％のファンド繰入れが認められた。第二の条件は，エネルギー，原料，資材の節約である。エネルギー消費の削減によるコスト引下げが成功した場合には節約額の40％が，燃料・資材消費の消費削減によりコスト引下げが成功した場合には節約額の15％が繰入れられた。第三の条件は，品質の向上と新製品の開発であった。高品質製品に対する価格割増ならびに新製品や改良品によって得られた追加的利益の最大25％，アフターケアや保証サービスにおけるコスト削減によって生まれた資金の10％が業績ファンドに繰入れられた[32]。

(c) 青年社会主義者口座

1970年代半ばには，報酬割増ファンドや業績ファンドに加えて，青年社会主義者口座を用いた物的刺激の手段が作り出された。この制度は，青少年の活動を生産性向上運動，研究開発，職場におけるコスト削減運動に結びつけるためのものであった[33]。口座資金は，青少年が日常的に利用する施設（青年クラブ，ディスコ，ユースホステル等）の整備や，自由ドイツ青年同盟（Die Freie Deutsche Jugend）[34]が主催する各種の行事，文化活動，スポーツ，旅行の助成，表彰活動，記念館・記念室の建築・維持・管理に用いられた。つまり，報酬割増ファンドのような個々の労働者への手当としてではなく，青少年が働く職場，生活する地域，そして公共施設で享受することのできるサービスのために，この口座資金は使われていたのである。経済的刺激という意味では，間接的な作用を狙った制度であるということできよう。

青少年の奨励・育成事業に必要な資金は，各経営の(1)超過純利益，(2)業績ファンド，(3)計画費用の削減によって生じた資金から調達された。これらの源泉から青年社会主義者口座には，つぎの基準が充たされたときに資金が繰入れられた。

第一に，青年労働者集団･青年研究者が，“労働生産性”計画（単位：マルク／人数）を１パーセント超過達成するごとに，計画された年間賃金総額（青年労働者集団・青年研究者の賃金総額）の0.5パーセントが青年社会主義者口座に繰入れられた。第二に，青年労働者・青年研究者の活動を通じて超過達成された成果の5.0パーセントが青年社会主義者口座に繰入れられた。第三は，業績ファンドからの繰入れである。それについては，業績ファンドに関する財務省令によって規定されていた[35]。このようにして形成された口座資金のうち25％は当事者が働く経営で用いられ，さらなる25％は郡や市

32) Anordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Leistungsfonds der volkseigenen Betriebe vom 15.Mai 1975,in:*GBL. Teil I*, Nr.23, S.416-417.

33) Horst Marx / Fred Matho / Uwe Moller / Gerhard Schilling, *Die wirtschaftliche Rechnungsführung*, Berlin 1981,S.173-174.

34) FDJは，ソ連占領下の地方自治体に設置された反ファシズム青少年委員会を母体とし，1946年３月７日にエーリヒ・ホーネッカーを議長に設立された。当初は，選挙権有資格年齢の18歳への引下げ，労働現場での安全運動，同一労働・同一賃金，教育を受ける権利など民主的な改革を主張する組織であったが，東ドイツの建国以降は体制内化していった。Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen(Hrsg.), *DDR-Handbuch A-L*,…S.451-452.

区の評議会が管理する口座に，そして残りの50%は「青年社会主義者中央口座」に納付された[36]。

④ 経済危機下の物的刺激ファンドの改定

1980年代に入り，それまで創設されてきた物的刺激ファンドは，経済危機を背景にどのような変化を遂げたのだろう[37]。82年に改定された報酬割増ファンドに関する政令（83年1月1日発効：以下，『報酬割増ファンド令』）[38] と，82年と83年に連続して改定された『業績ファンド令』について，以前の制度と比較しながら，それぞれの変化の特徴点を検討しよう。

(a) 報酬割増ファンドの変化

ファンドへの資金繰入れの条件については，1972年以降の制度との異同を確認できる。毎年ファンドに繰入れられる金額の基礎は，以前と同様に「フルタイム雇用の労働者・職員1人当たりの基本額」であり，それに計画された労働者・職員数を乗じて計画指標“報酬割増ファンド”が決定された。またその際，前年の基本額が考慮された（『報酬割増ファンド令』第3条）。このように，報酬割増ファンドの基礎が経営の業績とは直接関係なく決定されるようになったことで，経営間の相違による格差は事前に調整されることになった。しかし，業績向上への動機づけという観点からは問題が残る措置であったように思われる。

1950年代以来インセンティヴ付与に向けて試みられてきたのは，生産高計画や利益計画の達成・超過達成と，報酬割増ファンドへの資金繰入れとをリンクさせることであった。その形態は変遷し，70年代末までに“商品生産高”と“純利益”の二つの計画指標に連動するようになったことは見てきた通りである。その後，経済危機が深化し，コスト削減と生産力基盤の拡充が新たな課題となった80年代初頭には，“純生産高”と“輸出（外貨マルク建て）”が追加的資金繰入れの基準として付け加えられた（第4条第1項）。経営の業績を生産性引上げの観点から評価するという考え方や，外貨獲得に向けて加工品の輸出を拡大すると同時に原燃料輸入を確保するという目的が，この変化の背景にあったといえよう。

この4つの指標のうち2つは国家計画委員会によって毎年選択され，閣僚評議会の承認を得たのちに各経営に指示されることになった。どの指標が指示されるかは各経営の個別事情を考慮して，所轄の国家機関（国家計画委員会，部門別工業省，財務省，労働・賃金庁）と労働組合本部との調整によって決定された。指示された2つの計画指標が超過達成された場合には，

35) 1972年の財務省令で初めて導入された業績ファンドであるが，そこから青年社会主義者口座に資金繰入れが行われるようになったのは，1975年の改定以降である。以後，1982年，1983年の改定時にも，この資金繰入れに変更はなかった。

36) Gemeinsamer Beschluß des Ministerrates der Deutschen Demokratischen Republik und des Zentralrates der Freien Deutschen Jugend über die Bildung und Verwendung des "Kontos junger Sozialisten" in volkseigenen Betrieben,Kombinaten, Staatsorganen und staatlichen Einrichtungen vom 21. März 1974, in: *GBL. Teil I* ,,S.191.の第3条第1項, Anordnung über die Zuführung und Verwendung der Mittel des "Kontos junger Sozialisten"vom 23. Oktober 1975, in:*GBL. Teil I* , S695.第2条第1項参照。

37) 文化・社会ファンドと青年社会主義者口座については，大きな変更点はなかったので，以下では割愛する。

38) Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung der Prämienfonds für volkseigene Betriebe vom 9. September 1982, in : *GBL. Teil I*, Nr.34, 1982, S. 595ff.; Erste Durchführungsbestimmung zur Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung der Prämienfonds für volkseigene Betriebe vom 9. September 1982,in: *GBL. Teil I* , Nr.34,S.598ff.

前述の計画指標“報酬割増ファンド”に追加的に資金が繰入れられた（上限200マルク）。追加的繰入れの基準額は，以下の通りである[39]。

“商品生産高”１％超過達成につき労働者・職員１人あたり15マルク

“純利益”１％超過達成につき労働者・職員１人あたり５マルク

“純生産高”１％超過達成につき労働者・職員１人あたり10マルク

“輸出（外貨マルク建）”１％超過達成につき労働者・職員１人あたり20マルク

このように，1980年代に入ってからは，各経営の個別事情に対応して計画指標が提示されるようになったが，指標の最終的選択と承認は，国家計画委員会などの関係省庁の手に委ねられたままであった。しかも，第４条第２項では，「一般的には“商品生産高”と“純利益”」が想定されねばならない」と規定されている。その意味では，改定前の制度と大きな違いはなかった。

だが，1982年の『報酬割増ファンド令』には新たな規定も盛り込まれた。「コンビナート長は，毎年，自由ドイツ労働総同盟（Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund：以下，FDGB）本部の承認を得たうえで，報酬割増ファンド繰入れのための追加的条件を決定する」ことになったのである（第５条）。その追加的条件とは，「(1)純生産高，(2)商品生産100マルク当たりの原燃料・資材コスト，(3)社会主義圏・非社会主義圏別に外貨換算される輸出額，(4)建設業のコンビナート・経営の商品生産高(5)労働生産性の引上げ，(6)原価引下げ，(7)住民向けの完成品生産，(8)高品質製品（Q製品）の生産」である。コンビナート長は，これらのうちから２つの指標（重複分は除く）を選び，その達成を傘下の経営に要請することになった。このように報酬割増ファンドの形成にかかわる権限の一部が中央省庁からコンビナートに移されたことは，1970年代末のコンビナート改革から80年代初頭の経済計算制改革にかけて実施された分権化の流れに合致するものであった。

これに加えて，報酬割増ファンドの削減率にも変化があった。1982年の『報酬割増ファンド令』以前は，“商品生産高”計画と“純利益”計画が未達成の場合にはファンドの基本額から20％を上限に削減が認められていたが，それは廃止された。ただし，先の４つの主要指標（そのうち２つ）の超過達成が１％未満だった場合，予定繰入れ額[40]は上記の基準額を算定ベースに縮小された。例えば，“純利益”の計画額が0.5％だけ超過達成された場合には，労働者・職員１人あたり2.5マルクが報酬割増ファンドに追加的に繰入れられた。また，コンビナート長が決定した２つの追加的指標の超過達成率が１％に達しなかった場合には，それぞれの指標について予定繰入れ額の25％が削減された。いずれにしても，報酬割増ファンドの基本額は維持されることになったのである。

報酬割増ファンドの基本額の形成に必要な資金は，原則的に各経営の純利益から調達された。また，追加的指標の超過達成を前提とする

39）『報酬割増ファンド令』第４条第６項では，選択された２つの指標が未達成の場合に計画指標“報酬割増ファンド”で与えられている金額を下限に，上記と同じ比率で減らされることになっている。

40）『報酬割増ファンド令』第４条第５項では，その基準額を国家計画委員会などの省庁とFDGB本部が共同で決定するという規定はあるものの，指標ごとの基準額は，主要指標とは異なり具体的に示されていない。

繰入れ資金は超過純利益から調達された。このうち超過純利益からの資金繰入れは，1983年末までは純利益控除の国庫納入後に行われたが，翌84年からは，コンビナートや経営の超過純利益からの財務ファンド形成が純利益控除の履行よりも優先されることになった[41]。この変更は，国家歳入を減らすことになったが[42]，その反面でコンビナートや傘下経営における財務ファンド，とりわけ報酬割増ファンド，業績ファンドなどの形成に自由裁量の幅が与えられることになった。それは，党・政府が企図していた「資金自己調達の原則」の徹底に関連する措置でもあった。

こうしたコンビナートや傘下経営に有利な制度変更は，“純利益”計画が達成できなかったときの救済にも現われた。実際に獲得した純利益がその計画額に満たず，報酬割増ファンドへの繰入れが出来なくなった経営には，救済措置としてコンビナート本部に集中された純利益から繰入れ資金が補給された（第7条第3項）。また，“純利益”計画自体が達成できず，報酬割増ファンドの基本額が確保できなかった場合には，その不足分がコンビナート本部で形成される準備ファンドから調達された（第7条第4項）[43]。

先述の削減率の緩和にも連動する救済の網は，経営内の専門スタッフや労働者・職員に生産性向上のための経済的インセンティヴを与える，という報奨割増金制度の本来の目的に反するものであった。ではなぜ，この分野では，「ムチ」ではなく，「アメ」に重点が置かれるようになったのだろうか。

その理由の一つは，報酬割増金の支給が，賃金・俸給とならんで労働者・職員の重要な収入源として固定化していたことにあったと考えられる。報酬割増金には，つぎの4種類があった。

(1) イニシアチヴ手当：経営内（職場）内の競争を推進するための手当で，そこでのリーダーとしての貢献に対して支給される。

(2) 目的別手当：管理者と労働者個人（または労働集団）との書式または口頭での約束にもとづき，各種の業績指標ならびに重点課題の達成に結びつけて支給される。

(3) 課題別手当：新しく開発された生産方法や新製品の生産に関連させて支給される手当。

(4) 年末手当：年間を通して労働者・職員全体の物的関心を高めるための手当。

これらのうち，(1)～(3)は，生産性向上や効率性の追求，科学技術課題の実現，原燃料・資材の節約，輸出拡大，品質向上といった具体的な課題と結びついている手当であり，経済危機下

41) Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom28. Januar 1982…, S.114; Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 14.April 1983, in:*GBL. Teil* 1, Nr.11, 1983, S.111.

42) 1981年から84年にかけて，純利益控除は420億マルク，535億マルク，556億マルク，404億マルクと推移した。82年の急増は経済計算制改革（完全履行の要請）の効果であり，84年の激減は財務ファンド重視の方針転換の結果であると考えられる。前掲，拙稿「東ドイツにおける投資金融改革…」182頁の第2表参照。

43) なお，準備ファンドについては，1982年の資金運用指針で詳しく規定されている。財務ファンドのうち，準備ファンドによる補填が認められているのは報酬割増ファンドだけであった。これとは逆に，予備ファンドからの転用が禁止されていたのは，固定設備投資ファンドへのそれであった。Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 28.Januar 1982…, S.118. 1983年の資金運用指針では,合理化機械のコンビナートでの内部製造への転用は認められた。Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 14.April 1983…, S.119.

で重視されるべきものであった。しかし，制度的にも，実態的にも最も優先されていたのは，経営内の労働者・職員全体に関わる年末手当であった。年末手当は，前年度の実績にもとづき，フルタイム雇用の労働者・職員1人当たりの平均支給額で計画されるが，「交替制勤労者」，「輸出課題の遂行に携わる勤労者」などについては，より高額の支給が認められていた（第9条第2項～第3項）。それだけでなく，年末手当が前年水準を下回るケースが生じた時，先の(1)から(3)への支給がカットされ，それが年末手当の支給に転用されることになっていた。

このように，他の報酬割増金に優先して支払われていた年末手当は，報酬割増ファンド全体の70～80%を占めていた。1人当たりの支給額を過去に遡ってみると，1968年には平均して390マルク（当時の労働者・職員の平均月収の56%），72年には650マルク（平均月収の79%），75年には764マルク（平均月収の85%），81年には832マルク（平均月収の79%）が支払われるまでになっていた[44]。「クリスマス祝い金」（Weihnachtsgratifikation）のように，各家計の定期収入と化していた年末手当の削減は，経営内の労働者・職員の既得権を奪うことになりかねなかった。70年代初頭以来の「経済政策と社会政策の統一」の継続を掲げる党・政府そして労働組合にとって，その削減は非常に困難であったに違いない。

(b) 業績ファンドの変化

経済計算制改革が開始された1982年1月28日以降，『業績ファンド令』は82年と83年の二度にわたって改定された。以下では前者の特徴をつかんだうえで，後者と比較することにしよう。

1982年6月11日付公布の『業績ファンド令』は，生産的消費（エネルギー，原燃料・資材）の削減，労働生産性の向上，製品の品質向上を業績ファンド形成の条件としてあげている（同令第2条～第6条参照）[45]。これらのなかで第一の条件としてあげられたのが生産的消費の削減であった（82年以前は，労働生産性の上昇）。第2条第1項は，四半期ごとに定められたエネルギー源の節約がなされた場合，それに相当する金額の50%が業績フォンドに繰入れられることを認めた。従来の40%からの引上げに象徴されるように，エネルギーや原燃料の節約はこの当時の東ドイツにとって焦眉の課題だった。また，第3条第1項では，国家計画条項"商品生産100マルク当たりの原料・資材コスト"が達成された場合，労働者・職員（フルタイム雇用）1人につき10マルクが業績フォンドに繰入れられることが約束された。さらに第3条第2項は，上記の条項が超過達成（計画額よりも多く節約）された場合，1パーセントの節約がなされるごとに，労働者・職員（フルタイム雇用）1人につき10マルクが業績フォンドに繰入れられることを定めた。従来は，コスト削減額の15%で繰入れ額の算定が行われていたが，82年からは労働者・職員1人当たりの基本額が基準となったことにより，個々の労働とその報酬の関係が

44) Die Staatliche Zentralverwaltung für Statistik (Hrsg.),*a.a.O.*,S.129; Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hrsg.), *DDR Handbuch A-L*, … ,S.849.平均月収に占める割合は，これらの資料の数値から計算した。

45) Anordnung über die Planung,Bildung und Verwendung des Leistungsfonds der volkseigenen Betriebe vom 11. Juni 1982, in: *GBL. Teil I*, Nr.24,S.429-430.

以前よりもわかりやすくなった。

労働生産性の向上との関連では，つぎのような新しい資金繰入れ基準が定められた。対前年比で労働生産性が10%以上上昇した場合には生産労働者の賃金フォンドの0.8%が，5%以上～10%未満の場合には0.4%，5%未満の上昇の場合には0.2%が業績ファンドに繰入れられた。82年以前は，"労働生産性"計画の1.0%の超過達成に対して0.8%～1.2%の繰入れが認められていたのに対して，この改定により労働生産性の伸びに期待が集められることになったのである（『82年業績フォンド令』第4条および附則1）。それは，当時見られた労働生産性の伸び率の低下（前掲第1表）に歯止めをかけるべく，計画の達成により大きな刺激を与えるための措置であったといえよう。

製品の品質向上との関連では，1982年の改定前と同様に，品質保証マーク「Q」の付いた製品に価格上乗せがなされること（同令第5条第1項），新製品･改良製品に追加利益が認められること（同令第5条第1項）を条件に，価格上乗せ額あるいは追加利益の最高25パーセントが業績フォンドに繰入れられることになった（同令附則2.）[46]。

以上で確認した業績ファンドの形成に関わる条文の内容は，1983年の改定の際に全て削除された。かわって導入されたのが，超過純利益の事前割当制度であった[47]。先に見てきたように，従来は，超過純利益から純利益控除が差し引かれた後の留保分が業績ファンドへの資金繰入れの原資であった。しかし，83年の『業績ファンド令』が発効した84年以降は，同日公布された『資金運用指針に関する財務省通達』の規定にしたがって，純利益控除前の超過純利益（あるいは計画を超えて獲得された輸出収益）が繰入れの原資となり，その一部が業績ファンドに割当られた。また，繰入れの条件は，以前のような生産的消費の削減，労働生産性の上昇，製品の品質の向上といった基準ではなく，超過純利益の獲得に一本化されることになった。この変更は，国家歳入を犠牲する可能性を含んだものであったが，経営やコンビナートにとっては先の報酬割増ファンドとともに業績ファンドを増やすことにつながる措置でもあった。

おわりにかえて

本稿を締めくくる前に，物的刺激ファンド（文化・社会ファンドを除く）の資金源，そしてまた各種ファンドへの繰入れ条件となった「利益」（純利益，超過純利得）の1980年代の動向と，非常に短期的な制度変更との関連を，第5表を用いながら確認しておこう。

同表にみられるように，1980年代初頭は国内総生産のマイナス成長・ゼロ成長が続き，工業部門のコンビナートが得た粗利益の動向は思わしくなかった。そうしたなかで，82年1月に始動した経済計算制改革は，生産高，コストダウン，利益の増大に関連する計画指標の達成とな

46) さらに，不良品の廃棄・補修・保証サービスコストの引下げに関する計画指標の達成または超過達成を条件に，コスト引下げ額の10パーセントが業績ファンドに繰入れられていた（同令第6条）。

47) Anordnung über die Finanzierungsrichtlinie für die volkseigene Wirtschaft vom 14. April 1983, in: *GBL. Teil I*, Nr.11, S.111-112. 第3条第1項および第5条第1項。Anordnung über die Planung,Bildung und Verwendung des Leistungsfonds der volkseigenen Betriebe vom 14. April 1983, in: *GBL. Teil I*, Nr.11,S.121.第3条。

第5表　工業省直轄コンビナートにおける経営利益の運用*

［100万マルク、%］

年	粗利益 (A)	運用された純利益 (B)	うち、純利益控除 (C)	留保純利益 (D)=(B)−(C)	GDP伸び率 (参考)
1980	59,271	46,538	34,644	11,894	−0.5
1981	63,358	48,892	36,271	12,261	0.9
1982	57,375	49,928	40,306	9,622	−1.1
1983	57,628	52,250	39,888	12,362	0.7
1984	51,619	40,879	25,720	15,159	2.1
1985	54,474	46,799	28,601	18,198	2.3
1986	43,998	37,635	25,548	12,087	−0.6
1987	51,333	40,784	30,000	10,784	−0.4
1988	55,018	44,334	27,384	16,950	0.6

*工業省管轄下のコンビナートのみの集計である。1982年は，経済計算制改革が始動した年。

資料：拙稿「東ドイツにおける投資金融改革　―『資金自己調達』とその限界―」，『経済学研究』(北海道大学)第47巻第4号，1998年3月，188頁.Staatliche Zentralverwaltung für Statistik Abteilung 4 : Vertrauliche Verschlußsache, B 6 -85/81,B 6 -38/82;B 6 -62/83; B 6 -82/84; 6 -905/84; B 6 -800/85; B 6 -115/87; B 6 -44/88; B 6 -249/89.

らんで，純利益控除（国庫納入義務）の完全履行を求めた。それに呼応して82年には，粗利益が大幅に減少したにもかかわらず，純利益控除は前年よりも多く徴収されることとなった。その結果生じた留保純利益の約30億マルクの減少は，コンビナート傘下経営の財務ファンドの資金不足を呼び起こしかねなかった。

そうした事態が明白となったことを受けて，1983年4月には前年に新しく施行されたばかりの『資金運用指針』が改定され，留保純利益の確保に向けて「国庫納入義務の完全履行」の規定が削除されることになった。同『指針』が発効した84年には60億マルク規模の粗利益の減少があったが，純利益控除を大幅に減らすことで，前年を40億マルク上回る留保純利益が確保された[48]。また，この年からは超過純利益の事前割当制度が導入され，純利益控除の国庫納付のまえに財務ファンドへの資金繰入れが行われるようになった。それにより，報酬割増ファンドも，業績ファンドも制度改定の恩恵を受けることができたのである。

以上でみてきたように1982年から83年への『資金運用指針』の変更は，利益減という状況が続くなか，どうすれば財務ファンド資金（とくに投資資金や物的刺激ファンド）を確保できるのか，という観点から行われたといえよう。それは，経済計算制の改革が，コスト削減と利益増を伴う生産の増大を，ファンドの取り崩しをも辞さない厳格な制度の下で実現しようとしていたのとは対照的であった。計画年度中に利益計画の達成不能が発覚した場合には減・免税による部分修正によって当座の問題を解決する抜け道が与えられることになったのである。

表向きは，国家財政への依存からの脱却，「資金自己調達の原則」の強化という積極的な意味を与えられた改革ではあった。しかし，その結果生じる可能性のあったリスクを引き受ける，あるいは赤字経営を救ったのは，結局のところ国家財政であった。もちろん，その前段に，傘下の経営を救済するという目的で，国家

48）純利益控除は，工業コンビナート分だけでも140億マルクの減少となったが，その減額と引き換えに，社会的ファンド分担金（原価回収方式で調達）という賃金税の導入による財政収入が見込まれていた。Verordnung über den Beitrag für gesellschaftliche Fonds vom 14 . April 1983 , in:*GBL. Teil I* , Nr.11, S.105ff.

と経営の間にコンビナートという緩衝装置（コンビナート本部に集中された純利益あるいは準備ファンドが用いられる）が設けられてもいた。しかし，その中間環としてのコンビナートも，利益減のなかでは，国庫納入金の減免という「補助金」によって助けられていたのである（第5表の純利益控除参照）。

さて，以上の状況を念頭においたうえで，目を再び物的刺激ファンドに転じよう。報酬割増ファンドの場合には，年末手当を優先する考え方の定着が注目されるだろう。職場内で，年末手当が賃金・俸給と同じような定期的収入として支払われるようになると，重点的な課題の達成とリンクする物的刺激ファンドとしての報酬割増の意味は失われかねなかった。また，業績ファンドについても，生産的消費の削減，労働生産性の上昇，製品の品質の向上といった項目がファンド増額の基準とされてきたのに対して，83年の改定以降はそれらの基準をまったく廃止し，ファンドへの繰入れ額を財務省や計画委員会が決定することになったのである。その際，純利益の運用においては，財務ファンドの形成を優先する改定もなされたが，利益があがらない状況下では，限られた資金を公定の基準でファンドに繰入れることは困難になっていたであろう。第5表からは，経済改革前の81年には約634億マルクであった粗利益が，その5年後の86年（この年の第11回党大会において「資金自己調達の原則の強化」が叫ばれた）に約440億マルクに落ち込んでいたことが読みとれる。

本稿が対象とした1980年代においては，経済危機の深化が低利益の主要因としてあげられるわけだが，問題はさらに国家と経営との間の温情主義的関係のなかにも求められよう。とくに後者の観点からは，経営に対する国家的救済が，財務ファンドを介した物的刺激策を機能不全に陥らせた原因にもなっていたと考えられる。その点のさらに実証的な検討は，他日に期することにしたい。

〔秋田経済法科大学経済部　助教授〕