



ソ連の物質的刺激制度再論 : 最近の修正に関連して

福田, 亘

(Citation)

国民経済雑誌, 141(4):71-84

(Issue Date)

1980-04

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00172489>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00172489>



ソ連の物質的刺激制度再論

——最近の修正に関連して——

福 田 亘

I 1965年経済改革の推移

周知のように、ソ連においては1965年9月のソ連邦共産党中央委員会総会の決定に基づいて、経済改革が1966年から段階的に実施されていった。それは、構想でみるかぎり、義務的計画指標の残存、公定価格制度の堅持などに示されるように集権的計画経済体制の抜本的改組にまでは踏み切っていないものの、物質的刺激制度の拡充や投資における一定の分権化、それに資材・機械の行政的割当制の漸次的徹廃などの方向で大胆な政策を打ち出し、従来の集権的行政的管理から分権的誘導的管理への転換を図ろうとする意欲的な姿勢が十分に窺われるものであった。

だが、このような改革当初の姿勢は長続きせず、改革導入後それほどの時を経ずして再び集権化の傾向を強め、今日に至っている。改革がこのような経過をたどったのは、ソ連の経済改革においては結局のところ保守的現実主義 (conservative pragmatism)¹ の立場が支配的であったことに基づく。すなわち、企業の自律性を高めるといふ改革構想が中央の決定権や管理権を侵害したり、既得権益層の利害と抵触したりするときはいつも改革にブレーキをかける方向で対応がなされたのである。とりわけ、改革の進展が党の権力独占を脅かす事態が懸念されるに及んで、再集権化への転換は決定的なものとなった。1968年のチェコ事件はこの転換を最も象徴的に示す出来事であったが、集権化への動きが本格化するのは1970年代に入ってからであった。

1 これはタールハイムの言葉である。Höhmnn, et. al. [8] pp. 537-8.

このような動きのなかでも特に注目に値するものとしてここでは次の2つをあげておこう。1つは義務的計画指標の増加であり、いま1つは工業管理機構の集権の方向での再編成である。

まず義務的計画指標の増加についていえば、よく知られているように、1965年改革によって従来30数個に及んでいた義務的課題は次の8指標に削減された。製品販売高、重要製品の品目別生産高、資金ファンド、利潤の量と率、国庫への納入額と予算からの交付額、中央投資額と新生産能力の稼動、新技術導入に関する基本的課題、資材・機械供給に関する課題。しかし、1970年までにこのリストに労働生産性が加わり、その後さらに少なくとも生産物の品質向上に関する課題（これは生産高に占める高級品の割合を指定する形で与えられる）、生産物一単位当りの資材・燃料使用節減の課題、物質的報奨ファンドと生産発展ファンドへの繰入れ額に関する指標などが追加されたといわれる。ここで少なくともいったのは部門によってはこれ以外の指標も課せられているからであり、さらに重要なことはリストにない課題が上から下ろされてくることも多いという事実があるからである。たとえば、科学アカデミーのシベリア支部が1,064人の企業長に対して行なったアンケートによると、そのうちの80パーセントが公式のリストに載せられていない義務的指標（特定品目の生産費、職種別従業員数など）を上部機関から課せられていると答えたという。これらの事実が企業の自律性を高めるという改革当初の狙いと全く逆行するものであることはいうまでもないであろう。

次に、工業管理機構の改革については、1965年改革によって地域別の横割り管理から工業部門別の縦割り管理への復帰がみられたが、これによって工業省と中央との接近が図られたという点ではそれは集権の方向での改組であった。1970年代とくに1973年以降に活発化する工業管理機構の改革はこの傾向をさらに強化しようとするものであり、具体的には、工業管理の基礎単位である企業を統合してアヴェディネーニェ（企業連合）をつくり、中間管理単位であるグ

2 Nove [14] pp. 90-1, 118-19.

3 Nove [14] p. 91.

ラフク（総管理局）やトラストなどを整理・改廃して部門連合をつくり、企業連合を基礎単位に部門連合を中間管理単位に再編成しようとするものであった。この改革は第10次5ヶ年計画期間中（1976～1980）に完了が予定されているが、1976年現在では、企業連合数は工業全体で約2,300、包摂企業数は約6,700で、その生産高は工業生産高の約25パーセントを占めているといわれている⁴。

このような管理機構再編成の狙いとしては、複雑化した管理機構を比較的少数の大規模単位に整理・統合することにより簡素化する（管理機構が変わらないもとでは管理要員の増加率は労働人口のその1.5から2倍であるといわれている⁵）こと、統合による分業と協業を通じて規模の経済の利益を享受すること、規模が小さい場合に不可能な生産と研究との有機的結合を図り技術革新を促進することなどをあげることができるが、要するに集権的管理の効率を上げていくことがその主要な動機となっており、企業の自律性を高めるよりも中央からのコントロールをいかに有効に行うかという視点がそこでは支配的であることは明らかであろう。

以上のような背景のもとで、経済改革の目玉商品的存在であった新しい物質的刺激制度にもいくつかの修正が加えられた。筆者は以前に1965年改革により導入されたこの新しい物質的刺激制度を当初の内容に即して検討したことがあるが、それを受けて本稿では以下、この物質的刺激制度をめぐる⁶現実に生じた問題点とともに、その制度にそれ以降加えられた修正に焦点をあて、それらがどのような理論的含意をもっているかを考察することにする。

ところで、このような観点から物質的刺激制度について考察するにあたっては、次の2つの問題に分けて議論するのが便利である。1つは物質的刺激制度における刺激の方式に関する問題であり、いま1つは刺激制度において業績評価の基準として何を選ぶかといういわゆる成功指標（success indicator）に関する問題である。以下順にこれらの問題を取り上げていくことにしよう。

4 岡総他著 [15] 122-23頁および126頁。

5 Höhmann, et. al. [8] p. 10.

6 福田 [5] [6]

II 物質的刺激制度と刺激方式

刺激方式の観点からみて、1965年改革以前の物質的刺激制度がもっていた最大の欠陥は、それが企業のスラック・プラン (slack plan) の傾向、つまりできるだけ達成が容易な計画課題を得ようとする企業努力を助長するというものであった。この物質的刺激制度は、計画達成・超過達成刺激システムと呼ばれ、定式化すると次のように表わすことができた。

$$(1) \quad \begin{cases} B = B_0 + b(Q_a - Q_p) & Q_a \geq Q_p \text{ のとき} \\ = 0 & Q_a < Q_p \text{ のとき} \end{cases}$$

ここで B は物質的報奨金つまりボーナスの大きさであり、 Q は成功指標を示し、 Q_a はその現実値、 Q_p は計画値である。また b は一定のボーナス係数で、 B_0 は基礎ボーナスの大きさを示す。

(1)式から容易に分るように、計画達成・超過達成刺激システムのもとでは、他の条件にして等しければ、計画値 Q_p が小さければ小さいほどボーナスは増えることになるから、企業はできるだけ低い Q_p の獲得に熱意を示し、実際そのために種々の方策を用いたのであった。⁷

それではこのようにして低い Q_p の獲得に成功した後は企業はできるだけ高い現実値の達成に努力したかというところではなかった。というのは次期計画の算定に関して「達成水準からの計画化」(planning from the achieved level) 方式が採用されていたからである。つまり次期の計画値の大きさは今期の現実達成値に連動させられているもとでは、今期のボーナス増加を旨として今期にあまり高い現実値を達成することは、次期の計画値の引き上げを通じて次期の企業経営を苦しくするという結果に終るからであった。

このように、計画達成・超過達成刺激システムは、達成水準からの計画化方

7 このような方策として企業が用いたものには次のものがある(標本 [18] 79頁)。生産能力や資材保有量の過少申告と隠匿、資材・機械必要量の過大申告、新設備の建設スケジュールおよび操業開始の遅延、生産能力を高める技術革新の導入に対する消極性、技術革新の成果の過少申告、事故や災害の過大報告。

式とも結びついて、企業から生産能力に関する正確な情報を引き出すという点でも、企業を能力産出量で操業させるという点でも欠陥をもっていた。

このような欠陥に鑑みて、1965年改革では計画達成・超過達成刺激システムに代えて高い計画目標刺激システムが導入された。それは(1)式に対応して書く⁸と次式のように表わされるものであった。

$$(2) \quad B = aQ_p + ak(Q_a - Q_p)$$

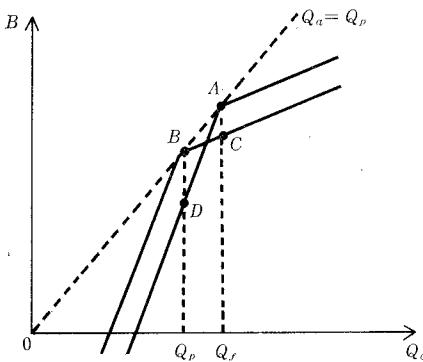
ただし

$$Q_a > Q_p \text{ のとき } k < 1$$

$$Q_a < Q_p \text{ のとき } k > 1$$

ここで a は先の b と同じ係数であり、またもう1つの係数 k は実際には計画の超過達成のときは0.7以下、未達成のときには1.3以上の値をとるといわれている。⁸

この高い計画目標刺激システムは、企業に生産能力を正直に報告させるとともに、能力産出量で操業することをも奨励するという望ましい性質を備えている。



第 1 図

る。第1図はそのことをみるために(2)式を図解したものである。図においてA点とB点で屈折している2本の直線は、企業にとっての計画課題がそれぞれ Q_f, Q_p であるときの企業フォンドの大きさと計画課題の現実達成値との関係を示したものである。

いま、この企業は能力産出量で操業すれば Q_f の値を達成できるのに、スラック・プランを得ようとしてそれより低い計画課題 Q_p を獲得するのに成功したとしよう。このとき、企業が入手できる最高フォンド額は図の CQ_f の高さによって示される。だが、もし最

⁸ Ellman [3] p. 135.

初から能力産出量に見合う Q_f の値を正直に申告してそれを計画課題として受け取っておれば、線分 AC だけ多くのファンドを獲得できるはずである。つまり、企業にとっては低い計画目標を獲得してそれを超過達成するよりも、超過達成するだけの余力があるならばそれを最初から考慮に入れて高い計画目標を受け入れた方が有利となる。

次に、今度は逆に、この企業は能力産出量で操業しても Q_p の値しか達成できないのに、より野心的な目標を追求して計画課題として Q_f の値を入手したとしよう。このとき上と同じ推論によってこの企業が獲得するファンド額は入手可能な最高額に比べて線分 BD だけ少なくなる。つまり、企業にとっては未達成に終るほどの高い計画目標を申請することのうまいわけである。

このように高い計画目標刺激システムは刺激方式としては望ましい性質を備えていたが、企業の最高責任者である企業管理者のボーナスは依然として計画達成・超過達成刺激システムが適用されたために、⁹ 新しい刺激システムの有効性はきわめて限られたものでしかなかった。物質的刺激制度としてより優れていることが明らかな高い計画目標刺激システムが企業管理者に適用されなかった最大の理由は、そのシステムのもとでは計画未達成に対しても報いることになるが、そのことは計画の指令的性格と矛盾するだけでなく、計画規律をも弱めるということであったようである。¹⁰

だが、当然のことながら企業の側におけるスラック・プランへの根強い傾向はこのような限られた改革によっては一向に改善されなかったから、それを打開するためには企業管理者に適用される物質的刺激システムの修正に手をつけざるをえなかった。1971年に導入されたいわゆる「呼応計画」(counterplan) が¹¹ それである。これは、企業に対して上から義務的計画課題が下達されてきて、それを達成することがボーナス獲得の前提条件となるという点では今までと同じであるが、それに加えて企業管理者は義務的計画課題に若干上積みしたより

9 Ellman [3] pp. 148-50.

10 Ellman [3] p. 150.

11 Nove [14] pp. 105-6.

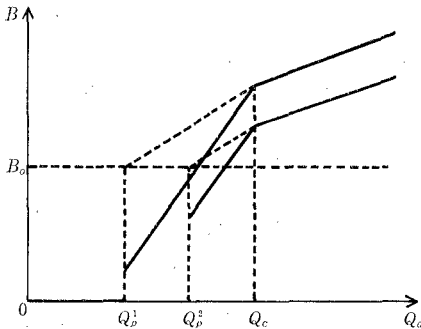
野心的な計画（つまり呼応計画）を作成することを奨励される。そしてこの計画を超過達成した場合にはボーナスがさらに追加支給され、たとえ未達成に終わっても最初の義務的計画指標を達成しておればボーナスは没収されないというものである。

この呼応計画の構想は、上の説明からも推測されるように、計画の指令的性格は維持しつつ、高い計画目標刺激システムの長所を取り入れようとした折衷的性格をもつものであり、これまでの刺激システムに対応する形で定式化すると次のように表わされる。¹²

$$(3) \quad B = \begin{cases} B_0 + \beta(Q_c - Q_p) + \alpha(Q_a - Q_c) & Q_a \geq Q_c > Q_p \text{ のとき} \\ B_0 + \beta(Q_c - Q_p) + \gamma(Q_a - Q_c) & Q_p \leq Q_a < Q_c \text{ のとき} \\ 0 & Q_a < Q_p \text{ のとき} \end{cases}$$

ただし、 $r > \beta > \alpha > 0$

ここで、 Q_c が呼応計画の値を示し、 α, β, γ は一定の係数、その他は前と同様である。



第 2 図

第 2 図は(3)式を図解したものであり、2つの異なる義務的計画課題の値に対応して（呼応計画の値は同じであるとして）ボーナスと現実達成値との関係がそれぞれ折れ線で示されている。この刺激システムは、 Q_p の値が一度与えられた後は先の高い計画目標刺激シ

ステムと同じく望ましい性質をもっているが、図の2本の折れ線が示しているように、より低い計画課題を獲得した方が有利であるという点では計画達成・

超過達成刺激システムと共通の欠陥を有している。したがって、この刺激システムをうまく運用していくにあたっては企業に下達される義務的計画課題ができるだけ恣意性を避け、企業行動に反作用を及ぼさないような形で設定できることが望ましい。しかし、現実には省は呼応計画を生産能力隠匿の証拠とみなし、呼応計画の達成水準に応じて次期の計画課題を決定しているといわれる¹³。この「達成水準からの計画化」が強く前面に出てくればくるほど、呼応計画を用いる刺激システムは旧システムの弊害を再現する可能性が大きい。

III 物質的刺激制度と成功指標

企業フォンドの形成方式として前節でみたような刺激システムのうちどれを選ぶかという問題とならんで、企業フォンドの具体的な形成指標として何を採るかといういわゆる成功指標の問題も物質的刺激制度の有効性を評価するうえで重要な位置を占めるものである。この節では、この成功指標と企業行動との関連について考察することにしよう。

よく知られているように、1965年の経済改革以前において成功指標として用いられた最も代表的なものは総生産高指標であった。しかし、この指標は次の3つの点で欠陥をもっていた。第1に、それは付加価値指標ではなく、中間生産物価値をも含んでいたから、原材料の使用をむしろ奨励し、費用低下誘因に欠けていたことである。第2に、この指標は生産高指標であって販売高指標ではないから、製品の質やデザインが軽視され、消費者選好が反映されなかったということである。第3に、危険・不確実性に対する評価が十分でないため、技術進歩や新製品開発に対して阻害的な役割を演じたことである。

このように、総生産高指標は成功指標として大きな欠陥をもつものであったから、1965年改革においてはこの指標は廃止され、利潤率と販売高増加率（ないし利潤増加率）の2つの指標がそれにとって代わることとなった。そして、実際の報奨フォンドの額（ B ）はこれら2つの指標に賃金フォンド（ W ）を結

13 Nove [14] p. 106.

びつけた次式によって決められることとなった。¹⁴

$$(4) \quad B = \{a\hat{S}_p + ak(\hat{S}_a - \hat{S}_p) + bP_p + bk(P_a - P_p)\} W$$

ここで、 \hat{S} は販売高増加率、 P は利潤率をあらわし、下添字 a, p はそれぞれの現実値と計画値を示す。また係数 a, b は販売高増加率および利潤率の各 1 パーセントが賃金ファンド総額の何パーセントに相当する報奨ファンドの増加をもたらすかを示す計画当局指定のノルムであり、 k は前節の(2)式と同じものである。

物質的刺激制度が(4)式で与えられるとき、企業はどのような行動をとるであろうか。この問題を以下では簡単なモデルを用いて検討しておくことにしよう。¹⁵ その際、我々の関心は成功指標と企業行動との関連にあるから、分析を単純にするために、(4)式で示される高い計画目標刺激システムにとって計画値と現実値が常に等しいという意味でいわば理想的な状態が実現されている場合を想定することにしよう。そのとき(4)式は次のように簡単化される(現実値と計画値を区別する必要はもはやないので以下では添字は省く)。

$$(5) \quad B = (a\hat{S} + bP)W$$

さてここで、我々の企業は次のような生産条件と費用条件に直面しているものとしよう。すなわち、資本 (K) と労働 (L) を用いて一種類の生産物 (X) を生産するこの企業の生産関数は通常形をした 1 次同次のものであり、次式で与えられているものとする。

$$(6) \quad X = F(K, L) \equiv Lf\left(\frac{K}{L}\right)$$

またこの企業は労働者に対してボーナス以外に基本賃金 w を、資本の使用に対して r パーセントの資本使用料を、さらに地代その他のために一定額 R を支払うものとする。そして生産物価格 p は、 w や r とともに計画当局により設定さ

14 Ellman [3] Chap. 8 また樺本 [19]、福田 [5] [6] をも参照。経済改革によって導入された 3 つの企業刺激ファンド、すなわち物質的報奨ファンド、社会文化施設・住宅建設ファンド、生産発展ファンドのうち(4)式が適用されるのは最初の 2 つであり、最後のものは賃金ファンドではなく固定資本額に結びつけられているという意味で、以下の議論は最初の 2 つのファンドに対象を限定している。なお、販売高増加率指標の代わりに利潤増加率指標 ($\hat{\pi}$) が用いられる場合には(4)式の \hat{S} のところに $\hat{\pi}$ が入ることになる。

15 これは拙稿 [4] [5] で検討した問題であるが、ここでは以下の議論に必要な部分を繰り返しておくことにする。

れ、企業にとっては所与であるものとする。このとき利潤 π は次式で与えられる。

$$(7) \quad \pi = pX - wL - rK - R$$

これらの想定のもとでは、(5)式は次のように書きかえることができる。

$$(8) \quad B = \left(a \frac{pX - pX_{-1}}{pX_{-1}} + b \frac{\pi}{K} \right) wL$$

ここで、 X_{-1} は前期の産出高の大きさを示し、今期の生産計画を立てるにあたってすでに与えられているものとする。

以上の準備のもとで、我々の企業がボーナス最大化を図るとき企業行動にどのような特徴がみられるかを考察することは容易である。ただし、その際企業がボーナス総額 B の最大化と図るか、1人当りボーナス B/L の最大化を図るかに従って一応2つのケースに分けることができる。

まず1人当りボーナス最大化の場合についていえば、そのときの最大化条件は次式によって与えられる（ F の下添字はその変数に関して F を偏微分したことを示す）。

$$(9) \quad pF_K = \frac{bpX_{-1}}{aK + bpX_{-1}} \left(r + \frac{\pi}{K} \right)$$

$$(10) \quad pF_L = \frac{bpX_{-1}}{aK + bpX_{-1}} w$$

またボーナス総額最大化の場合、資本に関する条件は(9)式と同じであるが、労働に関する条件が次のようになる。

$$(11) \quad pF_L = \frac{bpX_{-1}}{aK + bpX_{-1}} \left(w - \frac{K}{bL} \frac{B}{wL} \right)$$

(10)式ないし(11)式から分るように、ここでの企業は通常の利潤極大化企業に比して多くの労働力を抱え込む傾向があり、この傾向は、容易に予想されることだが、ボーナス総額最大化が図られる場合にとくに著しい。この過剰雇用の傾向は実際には係数 a の値が b の値よりもかなり大きいという事情によってさらに強められている。

1965年改革によって導入された新しい物質的刺激制度は、上でみたような過

16 タバコ産業に属するある企業グループの場合 a は0.35パーセントであるのに対し、 b は0.07パーセントであり、両者の開きは5対1であったという (Höhmann, et. al., [8] p. 26).

剩雇用の傾向とともに、所得の上昇テンポを高め、労働者の平均所得の上昇率が労働生産性の伸び率を上回るという、中央の賃金政策に関する基本方針と矛盾する事態をももたらした。¹⁷それ故新刺激制度のこのような弊害を取り除くことが必要とされたが、この方向でとられた対策としては次のようなものがあった。

1つは報奨ファンドと賃金ファンドとの結びつきを弱める方向での対策であり、¹⁸化学コンビナートのシェキノで試みられ、その後いくつかの企業に拡大された実験はその代表的なものである。この実験は人員削減により浮いた賃金を残りの従業員の賞与として用いることを許すことにより過剰人員をはき出させるという狙いを持ち、この実験の対象となった企業で約10パーセントの人員整理が行なわれた。だが、この実験を経済全体に拡大適用するには多くの障害や抵抗があり、実際には報奨ファンドの算出式における賃金ファンドの大きさを基準年次の大きさに固定するという措置にとどめられているといわれる。¹⁹この措置は、上の議論との関連でいえば、企業目的をボーナス総額最大化よりも1人当たりボーナス最大化の方に向けさせようとする意図をもつものであり、(1)式から(10)式への変化を通じて一定の雇用節約効果が期待されるが、先にみた係数 a の値が b の値に比して相対的に大きいことを考え合わせると、これのみではその効果にも自ずと限界があるといえよう。

第2は成功指標の変更に関するものであり、第I節でみた義務的計画指標の追加に対応して、成功指標としても労働生産性指標と生産物品質向上指標とが追加されたことである。²⁰追加された2つの指標のうち、前述の弊害の打開を狙っているのはいうまでもなく労働生産性指標であるから、ここではこの労働生

17 Höhmann et. al., [8] p. 25.

18 報奨ファンドに賃金ファンドが結びつけられたのは、企業間における報奨ファンド格差の拡大を防ぐためであり (Ellman [3] pp. 133-134), またそれによって経済全体の購買力管理を容易にするためであったといわれる (Höhmann, et. al. [8] p. 26).

19 Höhmann et. al. [8] pp. 26-7. また Kaskow [9] pp. 138-9 をも参照。

20 岡総他著 [15] 116頁。

21 生産物品質向上指標が成功指標として導入されたのは、1つには、労働生産性指標重視の線を打ち出すと品質向上が疎かにされるおそれがあるためであろうが、より決定的な理由としては、総生

産性指標が成功指標として追加されたことの効果を先のモデルを用いて検討してみることにして。増加率の形で与えられる労働生産性指標を成功指標として追加すると先の(8)式は次のように書きかえられる。

$$(12) \quad B = \left(a \frac{pX - pX_{-1}}{pX_{-1}} + b \frac{\pi}{K} + c \frac{pf - pf_{-1}}{pf_{-1}} \right) wL$$

ここで f_{-1} は前期の労働生産性の大きさを示す。賃金ファンドとの結びつきが弱められたという先の事実を考慮して、1人当りボーナス最大化の場合について前と同様の条件を求めると次のようになる。

$$(13) \quad pF_K = \frac{bpX_{-1}f_{-1}L}{aKf_{-1}L + bpX_{-1}f_{-1}L + cKX_{-1}} \left(r + \frac{\pi}{K} \right)$$

$$(14) \quad pF_L = \frac{bpX_{-1}}{aK + bpX_{-1}} w + \frac{cpX_{-1}K}{pf_{-1}L(aK + bpX_{-1})} (pf - pF_L)$$

(14)式の第2項は正であることに注意すると、(10)式の場合に比べて雇用節約は進み、とくに係数 c の値が大きければ大きいほどその傾向は強まるが、係数 b の値が a 、 c に比して相対的に小さいかぎり、今度は(13)式にみられるように資本の過多使用が避けられなくなるというディレンマに直面することが予想される。このディレンマから脱出する最も簡単な道は係数 b の値を引き上げることであるが、要素価格も含めて価格体系に歪みがあるもとでは、これが事態の最終的解決とならないところにこの問題の悩みがあるといえる。

最後に、より直接的な対策として、第I節でみたように、報奨ファンドの総額を規制する措置が導入された。これが上でみた成功指標の追加とならんで、物質的刺激制度をさらに複雑なものとし、その効果を弱めるはたらきをすることは明らかであろう。

IV 結びに代えて

以上において、我々はソ連における物質的刺激制度の有効性を刺激方式としてみた場合と成功指標の観点からみた場合とに分けて考察してきた。だが、ソ連の物質的刺激制度の有効性を規定している要因がこれのみでつぎるわけでは

産高指標から利潤・販売高指標への移行にもかかわらず、生産物の品質向上が期待通りにはかどっていないという事情をあげねばならないであろう。

ない。最後に残された要因のうち重要と思われるものを指摘して結びに代えることにしよう。

第1は刺激制度に種々の行政的介入が行なわれていることである。とりわけ、報奨フォンドの算出式における係数は企業別・部門別・地域別に異なり、報奨フォンドの大きさが係数の大小を反映するようになっているばかりでなく、その値は今年のフォンド額が多すぎると来年は切り下げられるというように時間的にも一定していない。このような介入が必要なのは、価格体系の歪みのために客観的根拠に基づかない企業収益力格差があること、および国庫の財政上の理由や超過需要圧力に対する懸念から報奨フォンドの増大を抑えようとするものによるものと思われるが、それが制度に恣意性と不確実性をもち込み、刺激制度の有効性を減殺していることは否定できない。

第2にスラック・プランの傾向に関連して、その傾向を助長しているのは物質的刺激制度のみではないことを指摘しておかねばならない。スラック・プランは、計画の整合性の欠如や野心的な計画目標の追求によりもたらされる年度途中での計画の度重なる修正や資材・機械の行政的割当制の欠陥など、要するに集権的計画経済に特有の企業環境の不確実性に対して企業がとる自己防衛策の意味を強くもっているのであり、そうであるかぎり、物質的刺激制度の改善のみではこの傾向に有効に対処できないことは明らかであろう。

最後に、第Ⅲ節で少し触れたことであるが、ソ連経済における慢性的な売手市場状態を考慮に入れるとき、販売高指標と従来の総生産高指標との間に実質的な差はほとんどなく、総生産高指標のもとでみられた量的生産第一主義の弊害が改善される見通しは少ないといわなければならない²²。実際、このことを反映して生産物品質向上に関する課題が義務的計画指標として新しく導入され、重視されてきていることはすでにみた通りである。

参 考 文 献

- [1] Bonin, J. P., "On Soviet Managerial Incentive Structures", *Southern Economic Journal*, Vol. 43 (1976), pp. 490-95.

22 佐藤 [17] 19頁。

- [2] _____, "On the Design of Managerial Incentive Structures in a Decentralized Planning Environment", *American Economic Review*, Vol. 66 (1976), pp. 682-87.
- [3] Ellman, M., *Soviet Planning Today*, Cambridge University Press, 1971.
- [4] 福田亘「ソヴェト工業企業の行動モデル」国民経済雑誌 第133巻1号(昭和51年1月), 77-92ページ。
- [5] _____, 「経済改革と企業行動——物質的刺激制度の有効性」国民経済雑誌 第135巻5号(昭和52年5月), 61-75ページ。
- [6] _____, "Economic Reform and Enterprise Behaviour — the Validity of the Material Incentive System in the USSR", *Kobe University Economic Review*, Vol. 23 (1977), pp. 43-56.
- [7] Gorlin, A. C., "The Soviet Economic Associations", *Soviet Studies*, Vol. 26 (1974), pp. 3-27.
- [8] Höhmann, H.-H., M. Kaser and K. C. Thalheim, eds., *The New Economic Systems of Eastern Europe*, C. Hurst & Company, 1975.
- [9] Kasakow, S. S., "The Nature, Industrial Experience, and Economic Results of Shchekino's Incentive Scheme in Soviet Industry", *Southern Economic Journal*, Vol. 41 (1974), pp. 134-40.
- [10] Leeman, W. A., "Bonus Formulae and Soviet Managerial Performance", *Southern Economic Journal*, Vol. 36 (1970), pp. 434-45.
- [11] Loeb, M. and W. A. Magat, "Soviet Success Indicators and the Evaluation of Divisional Management", *Journal of Accounting Research*, Vol. 16 (1978), pp. 103-21.
- [12] Martin, J. M., "Economic Reform and the Maximizing Behaviour of the Soviet Firm", in J. Thornton, ed., *Economic Analysis of the Soviet-Type System*, Cambridge University Press, 1976, pp. 216-41.
- [13] Miller, J. B. and J. R. Thornton, "Effort, Uncertainty, and the New Soviet Incentive System", *Southern Economic Journal*, Vol. 45 (1978), pp. 432-46.
- [14] Nove, A., *The Soviet Economic System*, George Allen & Unwin Ltd., 1977.
- [15] 岡稔・宮鍋幟・山内一男・竹浪祥一郎『社会主義経済論』経済学全集(第二版) 31 筑摩書房 昭和51年。
- [16] Rushing, F. W., "Bonus Formulae and Soviet Managerial Performance: Comment", *Southern Economic Journal*, Vol. 38 (1972), pp. 569-72.
- [17] 佐藤経明編『ソ連・東欧諸国の経済改革』アジア経済研究所 昭和48年。
- [18] 樺本功「経済改革前のソ連邦工業企業の行動——物質的刺激システム」政経論叢(広島大学)第23巻1号(昭和48年6月)71-109ページ。
- [19] _____ 「ソ連邦経済改革における工業企業の刺激基金」同上第23巻3号(昭和48年9月)77-118ページ。
- [20] Weitzman, M., "The New Soviet Incentive Model", *Bell Journal of Economics*, 1976, pp. 251-57.
- [21] 安平哲二「1970年代のソ連の経済改革の動向」ソ連・東欧学会年報Ⅳ(1975), 98-116ページ。