

| | |
|------------------|---|
| Title | 現代社会主義と労働組合機能 : ポーランドとユーゴスラビアにおけるストライキ |
| Sub Title | Modern socialism and the function of trade-unions : strike in Poland and Yugoslavia |
| Author | 笠原, 清志 |
| Publisher | 慶應義塾経済学会 |
| Publication year | 1984 |
| Jtitle | 三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.77, No.2 (1984. 6) ,p.287(163)- 307(183) |
| JaLC DOI | 10.14991/001.19840601-0163 |
| Abstract | |
| Notes | 青沼吉松教授退任記念特集号 |
| Genre | Journal Article |
| URL | https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19840601-0163 |

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

現代社会主義と労働組合機能

——ポーランドとユーゴスラビアにおけるストライキ——

笠原清志

(1) はじめに

1980年のポーランドにおけるグダニスク、レーニン造船所のストライキ、労組「連帯」の成立、そして軍事クーデターに至るプロセスは、改めて東欧社会主義制度の諸問題をいくつか露呈させた。そのうちの一つは、このストライキと運動が既存の労組を否定し、新しい労組「連帯」を生んだことからして、社会主義・政治システムと労組という問題にあることは明らかである。労働者が主人公であるはずの社会主義国、ポーランドにおいて、従来の労組は労働者保護と社会主義・政治システムの確立のために、一体何をしてきたのであろうか。また、ポーランド政治システムの下で、労組は理念的にどのような枠組が与えられ、どのように活動してきたのであろうか。他方、同じ東欧諸国にあって、1948年のコミンフォルム除名を契機に独自の自主管理社会主義をめざすユーゴスラビアにあっては、党が1974年新憲法、1976年連合労働法の成立を契機に、政治権力や意思決定の中心に労組の独立した影響力の行使を認めている。

労組の独立性の承認と選挙の民主化（複数立候補制と秘密投票制）が、ポーランドの如く既存の政治システムの権力基盤を掘り崩す形で機能する国もあれば、ユーゴスラビアの如く幾多の困難をかかえながらも党の支持基盤を拡大し、そのシステムの正統性を労働者、大衆レベルで高める形で機能する国もある。このような相違が生じるのは、ポーランドとユーゴスラビアにおける社会主義・政治システムの違い、及び権力が正統性を確保していく際のプロセスに大きな原因があるように思われる。というのは、社会主義における——他のどこでも同じであるが——政治システムは、所与のイデオロギーとその理論的構造の総合、統合化された表現なのである。したがって、イデオロギー分野におけるすべての欠陥は、直接的かつ不可避的にその政治システムの構造と機能とに反映される。以上のことは、労組をめぐる問題をたんに制度論的に論じるよりも、その社会主義・政治システムを規定しているイデオロギーとその理論的構造の検討を、そして社会主義社会の今日的構造変化の意味を問うことの必要性を教えている。

(2) ポーランドにおける改革テーゼ

1956年のポズナンの暴動を契機として、労働者評議会を内容とする自主管理制度が、同年11月に国会の議決によって制度的に認められることとなった。この暴動は、第20回ソ連共産党大会におけるスターリン批判、クレムリンとチトーとの和解という歴史のプロセスが、スターリン路線に忠実であった東欧諸国にひきおこした衝撃の一つであった。

歴史学者、フェイトは豊富な資料をもとにして、1956年の春以来、ポーランドのリベラル派と党内の労働者グループが、労働者評議会の制度こそ、体制を変え労働者に「実質的権力」を与える一つの重要な⁽¹⁾てこになることに気づいていた点を指摘している。そこにおいては、経済と管理の分権化、企業自治の拡大といったスローガンがうち出され、労働者評議会を内容とした労働者自主管理制度が模索された。国家経済会議が1956年12月に提出し、1957年7月に政府が承認した改革テーゼは、企業の独立性を基礎にした新しい経済モデルを描き出していた。具体的には、政府が企業に課すノルマ的指数の数をへらし、生産計画、投資、雇用と人事、賃金決定などにおいて企業の権限を大幅に拡大することが決定された。また企業は、労働者評議会と国家が共同指名する管理責任者に委ねられるとともに、報酬の再分配と価格体系の合理的改定についても定められていた。

ポーランドにおける自主管理制度は、ハンガリー動乱に伴うソ連のイデオロギー的、経済的締めつけの強化、及びゴムルカ体制の確立とともに、スタートして2年後にははやくも制度的変更と労働者評議会機能の後退がはっきりする。1958年、新たな制度的改革が提起され、翌年には新制度がスタートした。新制度においては、労働者評議会の上に労働者会議という機関が設けられ、それが企業内自主管理制度の最高機関として、企業レベルでの計画決定、フォンドの分配、投資決定、労働関係諸規則などについて決定を下すこととなった。この結果、厳格な国家統制と集権化の必要性を説くナトーリン派の復活とあいまって、党、労組の影響力は企業レベルの意思決定においても飛躍的に強化され、他方で、労働者評議会制度の後退、形骸化が進行するのである。労働者に「実質的な権力」を与える一つの重要な⁽²⁾てこになると考えられていた企業の労働者評議会は「その飛躍をうちくだされた形で、党組織が管理するなんの実質的な権限もない、従業員がなんの関心もよせない《労働者会議》⁽²⁾にとってかわられてしまったのである」。

注(1) F. フェイト：「Histoire des democraties populaires, Après Staline 1953-1971」(「スターリン以後の東欧」熊田亨訳、岩波現代選書、1979年、74頁)

(2) F. フェイト：「前掲書」(212頁)

(3) 自主管理制度の形骸化と労組

ポーランドの政治、経済システムが立脚していた国権的社会主義モデルが、その性格からして社会関係の変化と新しいシステムの構築になんの意志も能力も持ちあわせていなかったこと、そしてそこにおける労組の役割と機能がポーランドの社会、経済構造の現実の要請からどれだけ乖離したものであったかについては、改めて説明する必要はないと思われる。今回の事件にみられる如く、旧労組員1,300万人のうち1,000万人以上（この中に300万党員のうち、70万人が含まれている）が自主管理労組「連帯」へ加盟してしまい、ストライキ発生からほんの数か月で旧労組が事実上、崩壊してしまっただけで十分であろう。

ポーランドでは、1959年の新制度の確立に伴い自主管理制度は後退し形骸化するが、その後、国家と一体化した労組が政府の政策に労働者階級を参加させようとして闘えば闘うほど労働者階級から無言の反発を受けるとともに、ますます多くの困難にぶつかっていった。労組が国家と一体化し、自主管理制度が職場末端、あるいは統合レベルで形骸化しているということは、労働者階級がもっている参加への関心を活性化できなただけでなく、企業内階層分化に伴う利害関係の多様化への対応に理想的にも制度的にも失敗していたのである。他方で、表出機能を担い、「合理化、効率化志向の企業内テクノクラート層に対し、一般的労働者層の利益擁護者としてのインフォーマルな職場活動家層が形成されていた⁽³⁾」のである。今回のストライキはこのようなインフォーマルな職場活動家層によって組織されたものであり、彼等は既成の労組組織の規制を突き破る形で運動と変革のリーダーシップを担う層へと発展していったのである。

ポーランドにおいて、分権的な経済改革と労働者評議会を内容とする自主管理制度が、後退したり形骸化していったのは主に次のような理由による。

(1)党と労組の側が、そのような改革と制度は既存の権力構造とそのイデオロギー体系を内部から崩壊させる危険があると考えていたからである。ブルス的表現を用いるなら「経済の集権的、位階制的、命令的組織は『個人崇拜』とよばれる政治体制に完全に照応」しており、経済改革と労働者自主管理の制度は「ほんの一部の要素にせよ既存の政治構造が侵されるかもしれないという危惧⁽⁴⁾」を常に権力の側に与えていたのである。

(2)労働者階級の階層分化に伴う利害関係の複雑化、及び労働者評議会設立に対し、付与された意味の違いにも起因していた。一般的に言って、階層分化と利害関係の複雑化は、統一的要求や政策

注(3) 石川晃弘：「ポーランド企業における労働者自主管理制度の構造と機能」(「ソ連、東欧の経済」五井、野尻編、中央大学出版、1981年、207頁)

(4) W. ブルス：「The Economics and Politics of Socialism」(「社会主義における政治と経済」佐藤経明訳、岩波現代選書、1978年、69頁)

の設定を困難にするだけでなく、変革の理念に対する諸階層間の合意を従来にもまして要求する。しかし、労働者評議会を通じての表出機能や新しい民主主義の確立を要求していたのは、インテリ層や技術者層が中心であり、一般的労働者層はそこに自らの直接的利害の実現を見い出してはいなかった。

今回の「連帯」成立以前の時期において、大衆レベルでの自主管理運動が既存の権力構造とぶつかった時、評議会制度をめぐって、インテリ、技術者層と一般的労働者層との分裂が急速に拡大していったのは、以上の理由による。しかし、ポーランドにおいては、経済改革以降、労組機能の再検討が要求されていたにもかかわらず、それを可能にする理想的・制度的枠組が欠如していたと言える。したがって、経済の分権化に伴う労働者参加の要請、労働者評議会による表出機能の制度化といったことも、党や労組の保守的部分にとっては常に危険なものとして、そして秩序の破壊者としてしか理解されえなかった。当然のこととして、1956年以降、管理への労働者参加という理念を政治的・経済的変革の総体として結びつける大衆運動の波によって多くの労働者評議会が生まれたが、このような運動と旧来の労組組織とは何の接点ももちえなかった。以上のプロセスは、ポーランド政治・経済システムが立脚していた国権の社会主義モデルが、新しい発展段階、環境に自らの制度や諸関係を適応させていくことに何の意思も能力ももっていなかったことを示している。

(4) ユーゴスラビアにおける経済改革

ユーゴスラビアにおいて、自主管理に関する最初の法律が可決されたのは、1950年6月26日であった。そこには、ソ連型国権主義的社会主義から訣別し、国家権力と経済システムの分権化、そして労働者による自主管理制度の導入が力強くうたわれていた。それは1948年6月のスターリンによるコミンフォルム除名、経済封鎖といった未曾有の困難と危機を契機にしたにせよ、解放闘争を通じて形成されつつあったユーゴスラビア共産主義運動の方向性と新しい到達点を示すものであった。

1952年、ユーゴスラビア共産党はその第6回大会で名称をユーゴスラビア共産主義者同盟と改め、政治、行政、経済の分野の直接支配から遠ざかり、イデオロギー上の指導、先導者として自らを位置づけた。他方でユーゴスラビアの指導者は、ソビエト社会主義への批判的検討を進め、1958年綱領、1963年憲法によって自主管理社会主義の理念を明らかにしていった。この時期、自主管理の基本的パターンは、労働者が労働者評議会を通じて決定を行ない、評議会は執行機関をもち経営の専門家としての企業長を公募して実務の指揮にあたらせるというものであった。理想的には市場メカニズムによる国民経済の統合が考えられていたが、市場経済がまだ未発達な段階にあったためにその機能はほとんど国家による行政的手段による以外になかった。1956年に採択された共産主義者同

現代社会主義と労働組合機能

盟の新綱領は、党による政治権力の絶対的独占を否定し、生産者がより直接的な影響力を行使することの必要性を力強く宣言していた。したがって、そのような自主管理思想の原点に立つかぎり、経済と行政における分権の諸政策の導入は、いつか着手されなければならないものであった。1960年代に入り、1963年の新憲法採択、1965年経済改革などを通じて経済と行政の非中央集権化を進める一方で、企業内の労働者が決定できる事項（企業の定款に規則、給与、人事、生産計画から投資計画、他企業との合同等々）を大幅に拡大した。

1965年経済改革の骨子は、諸々のレベルの意思決定の権限を国家から企業と市場メカニズムとに委譲することであった。この時期、企業の自主管理権は次の三つの側面から規定されていた。

- (1) 企業活動そのものに対する法・制度的規制（利潤の分配シェア、フォンドの分配、企業連合、合同、投資等々に関して）
- (2) 企業活動の結果に対する規制（価格規制、獲得外貨の分配等々）
- (3) 企業に対する外部勢力による諸々の公的、私的圧力（党、労組、コミュニケーション等々）

つまり、国家は企業活動の総体に規制、干渉を加え、その結果、そこから生じるビジネス上のリスクまで負っていたと言ってよい。このことは1965年以前においては、企業の経済活動の成否が行政的関与に大きく依存していたことを示している。専門的な経営能力以上に、党への忠誠心、及び政府、行政との強い人的絆、つまりコネクションが企業活動の成否を決定していたのである。その意味において、政府の命令に従い、党と行政との人的コネクションが強いかぎり、企業活動の失敗からくる危機というもの存在していなかったとも言える。「環境が安定的だからではなく、企業の結果に影響を及ぼす要因に対して企業がコントロールできない⁽⁵⁾」という意味で、経営は比較的高度の安定性と確実性の下で行なわれていたのである。

1965年以降、市場メカニズムの導入に伴い価格規制の緩和、銀行への大幅な投資機能の委譲、そして輸入障壁の一部撤廃といった政策がとられた。それはユーゴスラビア経済を国際市場に連結させ、国内企業を国際的競争圧力にさらすことにより、企業における生産性を高め、国際収支の改善と集権的計画経済の下で生じた価格体系の不均衡是正を意図するものであった。しかし、1965年の経済改革の諸結果は、かくの如き予定調和、楽観主義者の夢を打ちくだくのには十分なものであった。確かに、市場メカニズムの導入や銀行への投資権限の委譲は、生産者をして企業や労働単位から出発させ、企業それ自身の利益のために活動することを可能にした。ところが、企業を出発点にし、企業自身のための経済活動へのキャナライズが自主管理的基礎の上に立つ協力を実現するどころか、自主管理的基礎をゆるがし、その基礎の上に立つ協力そのものを否定しだしたのである。経済改革の後、数年にして、市場の競争圧力、企業組織をめぐる不確実性の増大は、経営テクノクラート層

注(5) I. アディセス：「Industrial Democracy: Yugoslav Style」(p. 198)（「自主管理企業の組織と適応」石坂巖研究会訳、時潮社、1981年）

の台頭と自主管理制度の形骸化を決定的なものとした。“経済のことに政治は口を出すべきではない”“自主管理の理念はすばらしい。しかし、理念と現実を混同してはいけない”，経済改革以降、このように公然と口走る企業幹部はめずらしくなかった。投資はその社会性よりも投資効率が、企業では自主管理の問題よりも能率が、そして政治よりも経済が論じられるようになった。より正確な表現を用いれば、理念や政治までもが経済の言葉で語られ始めたのである。自主管理は永遠の彼方にある理念として捉えられ、現実から切りはなされて理解されるようになった。理念が現実と分離され、理念のもつ現実批判機能が消滅すればイデオロギーは必然的に相対化する。この時、国家はすでに命令的・行政管理的機能を縮小させ、党は自らの機能をイデオロギー的・政治的指導へと限定し、企業組織での影響力は微々たるものになっていた。他方、職場レベルでの労働者階級の利益を代表すべき労組は、新しい事態の急速な展開に自らの歴史的任務を見通すことができないうた。

(5) ユーゴスラビアにおける「ストライキ」

(1)

ユーゴスラビアにおける「ストライキ」は、1950年代前半から顕在化し、労組機能の後退、自主管理制度の形骸化とともに拡大していった。⁽⁶⁾ストライキ権は、1948年のユーゴスラビア労組連合第1回大会にて放棄されていたが、その後、労働者の抗議形態として立法化されることはないものの、事実上の権利として定着してきている。ストライキの禁止からストライキの容認へと移行した背景には、自主管理の理念が産業における葛藤の存在やその背後にある集団、階層、そして「階級」間の対立を認めたことを意味する。しかし、ストライキそのものを認めることは、社会システムの志向する価値の性格と矛盾するところから、論理的にはストライキと労働停止といった二つの概念を区別するという形をとっている。つまり、ストライキは労働者階級と資本家階級との階級対立の一表現として、そしてそれを契機に社会制度の変革をも意図する契機をもつものであるのに対して、労働停止とは「労働者が憲法の下でもっている権利以上の権利を勝ちとることを意図したものではなく、労働者の権利が蔑ろになっていることに対し、その権利に対する尊厳を回復させる」⁽⁷⁾ためになされるものである。つまり、労働者は規範的なシステムとしての社会主義や自主管理制度に対して闘うのではなくて、そういった理想から逸脱している現実の社会制度に対して闘うのであるから、その意味において、労働停止は反社会主義的でも反自主管理的でもないということになる。

注(6) 拙著、「自主管理制度の変遷と社会的統合」(時潮社、1983年、pp. 249-261)を参照のこと。本稿の意図とも関連し、上記部分から資料、表等が引用かつ参考になされている。

(7) N. Jovanov: 「Radnički štrajkovi u SFRJ」(Trajna radna zajednica pisca. ZAPIS, 1979, p. 49)

現代社会主義と労働組合機能

ユーゴスラビアにおける「ストライキ」の特徴は次のようなものである。⁽⁸⁾

- (1) 「ストライキ」発生に関しては、産業の発展のレベルに対応して共和国間に大きな差異がある。
- (2) 「ストライキ」の90%が、企業をとりまくビジネス上の不利な条件、及び弱い立場が原因となっており、労働者評議会、管理委員会のメンバーが「ストライキ」に参加していたケースは85%にのぼっている。
- (3) 1958年から1969年の間に、約2,000件の「ストライキ」があったが、大規模なものはわずかで、1日以上続いたのは21%にすぎない。
- (4) 「ストライキ」参加者の半数が未熟練労働者層であり、「ストライキ」の多い産業は製造、建設、鉱山、繊維関係で84%を占め、銀行、外国貿易、政府機関では皆無であった。

(1)、(2)の典型的なケースにあたるのが、1958年1月に先進共和国であるスロベニアでおきた鉱山労働者のストである。これは、3,726名の鉱夫、157名のテクニシャンと監督者、17名の技術者、そして141名の事務労働者をも含む戦後最大の「ストライキ」であったが、この中には労働者評議会、管理委員会のみならず、共産主義者同盟の全メンバーも参加したものであった。鉱山の代表は「ストライキ」突入以前に、あらゆる政治組織、国家機関、連邦、そして共和国機関に根気づよく訴えていたが、全く効果がないと判断し、山ぐるみで「ストライキ」に突入したのである。この種のケースに見られる「ストライキ」の特徴として、(1)「ストライキ」は鉱山の代表が行ってきた他のあらゆる抗議手段よりもはるかに効果的なものであること、そして(2)「ストライキ」の原因は、鉱山労働者の労働が長期にわたって低く評価されてきたことに原因があったこと、つまりマクロ・レベルでの問題が主要な原因となっており、その意味で「ストライキ」は根本的な問題解決の手段とはなりえなかったと言える。しかし、60年代に入ると1965年の経済改革に対応して「ストライキ」の原因、状況にも大きな変化が生じてくる。「ストライキ」は先進共和国のスロベニア、クロアチア、セルビアだけでなく、ボスナ・ヘルツェゴビナ、マケドニア、モンテネグロにも波及するとともに、原因も経営内部の諸問題、及び経営者層に対する抗議としての「ストライキ」という色彩を強めてくる。そして、産業間格差の顕在化に伴い「ストライキ」発生も産業間、部門間で大きな差異が出てくる。

⁽⁹⁾
1969年にヨバノブを中心に行なわれた調査では、コミュニケーション・レベルのすべての労組組織とコミュニケーション議会(478)に用紙が郵送され、返答があった405のケースが分析されている。これによると、報告された512件の「ストライキ」のうち、90%にあたる458件が経済改革以降の1966年1月1日から1969年8月30日までの期間に発生している。また、512件の「ストライキ」の参加者は6

注(8) N. Jovanov: 「Strike and Self-Management and Organizational Power in Yugoslavia」(edited by J. Obradović and W. N. Dunn, University of Pittsburgh, 1978)

「Radnički štrajkovi u SFRJ」(Trajna radna zajednica pisca. ZAPIS, 1979)

(9) N. Jovanov: 「Radnički štrajkovi u SFRJ」(Trajna radna zajednica pisca, ZAPIS, 1979, pp. 138-182)

表(1) 1958-1969年における「ストライキ」の発生数

| 年 | スト数 | % | 参加者 | % |
|-----------|-------|--------|------------|--------|
| 1958 | 38件 | 2.0% | 不明 | - |
| 1959 | 150 | 7.8 | " | " |
| 1960 | 102 | 5.3 | " | " |
| 1961 | 130 | 6.8 | " | " |
| 1962 | 225 | 11.7 | " | " |
| 1963 | 213 | 11.1 | " | " |
| 1964 | 271 | 14.1 | 11,000人 | 14.2% |
| 1965 | 231 | 12.1 | 9,080 | 11.6 |
| 1966 | 152 | 7.9 | 不明 | 不明 |
| 1967 | 118 | 6.1 | 16,762(8) | 21.6 |
| 1968 | 148 | 7.7 | 19,206(20) | 24.8 |
| 1969(8ヵ月) | 138 | 7.3 | 21,629(9) | 27.8 |
| | 1,916 | 100.0% | 77,597(37) | 100.0% |

※かっこ内の数は、参加者不明の「ストライキ」数

表(2) 各共和国ごとの被雇用者数、「スト」の発生数、及び参加者

| | 被雇用者の割合 | 「スト」の発生数 | % | 参加者 | % |
|-----------------|---------|----------|--------|------------|--------|
| セルビア(28) | 38.6% | 215 | 42.0% | 22,066(4) | 33.0% |
| クロアチア(10) | 25.1 | 119 | 23.3 | 25,230(8) | 37.7 |
| スロベニア(8) | 14.1 | 81 | 15.8 | 8,674(1) | 12.9 |
| ボスナ・ヘルツェゴビナ(14) | 13.5 | 59 | 11.5 | 7,671(1) | 11.5 |
| マケドニア(3) | 6.7 | 38 | 7.4 | 3,204(8) | 4.9 |
| モンテネグロ(0) | 2.0 | - | - | - | - |
| | 100.0% | | 100.0% | 66,845(40) | 100.0% |

表(3) 「ストライキ」の期間

| 「スト」の期間 | 「スト」の発生数 | % | 参加者 | % |
|-------------|----------|--------|-------------|--------|
| 3時間以内 | 171件 | 34.6% | 18,149(1)人 | 27.0% |
| 3~7時間 | 100 | 20.2 | 14,105(9) | 21.2 |
| 1日(1日の労働時間) | 117 | 23.7 | 13,717(4) | 20.6 |
| 2日未満 | 22 | 4.4 | 2,868 | 4.3 |
| 2日(2日の労働時間) | 39 | 8.0 | 5,812 | 8.7 |
| 2日~3日未満 | 3 | 0.6 | 530 | 0.8 |
| 3日(3日の労働時間) | 19 | 3.8 | 7,902(1) | 11.9 |
| 4日(4日の労働時間) | 6 | 1.2 | 703 | 1.0 |
| 長期 | 17 | 3.5 | 2,782 | 4.2 |
| 合計 | 494件 | 100.0% | 66,568(28)人 | 100.0% |

表(4) 個々の「ストライキ」における参加者の幅

| 参加者の幅 | 「スト」の発生数 | % | 参加者数 | % |
|------------|----------|--------|------------|--------|
| 50人以下 | 101件 | 40.5% | 5,228人 | 7.9% |
| 51-100人 | 127 | 26.9 | 9,826 | 14.7 |
| 101-300人 | 108 | 22.9 | 20,205 | 30.2 |
| 301-500人 | 25 | 5.3 | 11,161 | 16.7 |
| 501-800人 | 15 | 3.2 | 9,652 | 14.4 |
| 801-1000人 | 2 | 0.4 | 1,701 | 2.5 |
| 1001-1500人 | - | - | - | - |
| 1501-2000人 | 2 | 0.4 | 3,772 | 5.6 |
| 2000人以上 | 2 | 0.4 | 5,300 | 8.0 |
| 合計 | 472件 | 100.0% | 66,845(40) | 100.0% |

表(6) 「ストライキ」参加者の社会的特質(職種別)

| 「スト」の参加者 | 「スト」の発生数 | 参加者数 | % |
|------------------------------|----------|-------------|--------|
| 企業におけるすべての被雇用者部門におけるすべての被雇用者 | 10件 | 2,038(1)人 | 2.2% |
| 生産部門における労働者のみ | 30 | 3,842(3) | 6.5 |
| 事務労働者のみ | 367 | 47,925(13) | 79.6 |
| 専門家のみ | 1 | 15 | 0.2 |
| マネージャーのみ | — | — | — |
| 生産部門の労働者と事務労働者のみ | 34 | 9,919(1) | 7.4 |
| 生産部門の労働者、専門家、事務労働者のみ | 19 | 1,088 | 4.1 |
| 合計 | 461件 | 64,827(18)人 | 100.0% |

表(7) 「ストライキ」に対する労組の態度

| 対応 | 「スト」の発生数 | 参加者数 | % |
|---------------------------------------|----------|------------|-------|
| (1)手段としての「ストライキ」のみならず労働者の要求も支持した | 32 | 3,013 | 11.2% |
| (2)労働者の要求は支持したが手段としての「ストライキ」には同意しなかった | 126 | 22,996(1) | 44.5 |
| (3)要求も「ストライキ」も支持しなかった | 61 | 7,589 | 21.6 |
| (4)一定の態度をとらなかった | 64 | 5,392(10) | 22.6 |
| 合計 | 283 | 38,990(11) | 100.0 |
| 回答なし | 229 | 27,885(29) | — |
| 合計 | 512 | 66,875(40) | — |

表(5) 産業別の「ストライキ」発生数、賃金ランク

| 産業部門 | 全被雇用者数における比率 | 1969年における賃金ランク | 「スト」の発生数 | 参加者数 | 割合 |
|----------|--------------|----------------|----------|------------|-------|
| 金 | 7.5% | 33位 | 123件 | 14,623(16) | 22.0% |
| 繊維 | 6.0 | 53 | 55 | 13,823 | 20.7 |
| 林業 | 3.4 | 52 | 62 | 6,871(1) | 10.3 |
| 建設 | 1.8 | 44 | 124 | 1,706(7) | 2.6 |
| エレクタロックス | 2.4 | 32 | 28 | 2,099(3) | 3.1 |
| 非鉄金属 | 1.2 | 46 | 12 | 2,308 | 3.5 |
| 金 | 1.2 | 48 | 8 | 679 | 1.0 |
| 皮と靴 | 0.5 | 39 | 9 | 779 | 1.2 |
| ゴム | 0.8 | 37 | 8 | 910(1) | 1.4 |
| 紙 | 1.3 | 16 | 3 | 247 | 0.4 |
| 印刷 | 2.2 | 23 | 3 | 235(1) | 0.3 |
| 化学 | 0.6 | 9 | — | — | — |
| 造船 | 0.3 | 17 | 8 | 3,993(4) | 6.0 |
| 海河運輸 | 3.1 | 43 | 10 | 1,484 | 2.2 |
| 食品加工 | 6.4 | 50 | 9 | 514 | 0.7 |
| 農業 | — | — | 8 | 2,983 | — |
| 農産物加工 | 9.2 | 47 | 37 | 2,892 | 4.3 |
| 建設 | 1.6 | 41 | 28 | 4,255 | 6.1 |
| 鉄 | 1.4 | 27 | 10 | 1,501 | 2.2 |
| 金 | — | — | 7 | 1,421 | 2.1 |

表(8) 「ストライキ」の理由, 原因

| 理由, 原因 | 「スト」の 発生数 | % | 参加者 | % |
|--|--------------|--------|-------------|--------|
| (1)自主管理の未発達, 意思決定 における労働者の影響力の弱 さ | 67 | 14.9% | 10,423(8)人 | 17.0% |
| (2)個人所得の分配システム, 労 働の結果に基づく分配システ ムの不十分さ, 賃金格差 | 164 | 36.4 | 20,472(10) | 33.2 |
| (3)絶対的なまでの低賃金, 厳し い労働規律等 | 121 | 26.8 | 15,657(5) | 25.4 |
| (4)労働組織の部分と全体として の労働組織間の持続的なコン フリクト, 労働組織のレベル における意思決定の集中 | 37 | 8.2 | 7,045 | 11.4 |
| (5)労働者に対するたえざる官僚 的態度, 正当な要求の無視 | 15 | 3.3 | 1,285 | 2.1 |
| (6)重要な問題に対する情報の欠 如, 又は誤った情報 | 47 | 10.4 | 6,694(6) | 10.9 |
| 合 計 | 451件 | 100.0% | 61,576(32)人 | 100.0% |

資料出所: 「Radnički štrajkovi u SFRJ」(N.Jovanov, Trajna radna
zajednica pisaca ZAPIS, 1979, pp.138~182, 表(5)は一部割愛)

万6,845人であるが, その時期における参加者は6万2,504人で93.5%の率を占めている。表(1)の「産業別のストライキ発生件数, 賃金ランク」を順位別に見ると, 多発部門は建設資材関係(124件, 賃金ランク44位), 金属関係(123件, 賃金ランク33位), 林野関係(62件, 賃金ランク52位), 繊維関係(55件, 賃金ランク53位), 建設関係(37件, 賃金ランク47位), エレクトロニクス関係(28件, 賃金ランク32位), 鉱山関係(28件, 賃金ランク41位)となっている。「ストライキ」の発生数, 及びその時期からして, 1965年の経済改革が企業をとりまく不確実性をどれほど高め, 企業内の経営者層と労働者階級との対立と矛盾をどれほど増大させたかがわかる。また, 銀行, 外国貿易等といった部門では「ストライキ」は皆無であったのに, 建設業, 金属, 林野, 繊維といった部門で多発しており, かつ賃金水準が全体的に低いということは, 経済と企業環境の激変において, それに対応しえた部門とそうでない部門とが存在していたことを示している。

表(8)の「ストライキの理由, 原因」の項を見ると, その理由, 原因に関しては, (1)個人所得の分配システム(164件, 36.4%), (2)労働規則(121件, 26.8%), (3)自主管理制度の未発達(67件, 14.9%), (4)重要問題に関する情報の欠如(47件, 10.4%), (5)労働者に対する官僚主義的態度, 要求の無視(15件, 3.3%)となっている。以上のことから, 65年経済改革以降, 「ストライキ」がマクロ・レベルの問題からミクロ・レベルの問題をめぐる, つまり経営内の問題をめぐるって発生していること, とりわけ個人所得の分配システムや労働規律等の問題をめぐるって発生してきていることを示している。また, 「ストライキ」の期間も全体的に短かく, 参加者数も100人未満で67.4%を占めていると

表(9) 「ストライキ」労働者によって知覚された「スト」中における社会集団の対応(割合)

| 集団 | 支持 | 反対 | 中立 | 全体 |
|--------------|-----|-----|-----|------|
| 経営者 | 17% | 61% | 22% | 100% |
| 監督者 | 27 | 40 | 33 | 100 |
| 自主管理機関(役員) | 24 | 33 | 43 | 100 |
| 自主管理機関(メンバー) | 31 | 31 | 38 | 100 |
| 労組活動家 | 32 | 24 | 44 | 100 |
| 党活動家 | 31 | 22 | 47 | 100 |
| アルー・カラー労働者 | 62 | 13 | 25 | 100 |
| 外的機関 | 9 | 14 | 77 | 100 |

表(10) 「ストライキ」労働者がスト突入前に会った社会集団のメンバー

| 集団のメンバー | % |
|------------|-----|
| 経営者 | 41% |
| 監督者 | 51 |
| 自主管理機関の活動家 | 7 |
| 労組活動家 | 19 |
| 党活動家 | 11 |

表(1) 企業内における社会的組織の諸側面に対する労働者の態度(割合)

| 集団 | 自主管理機関は労働者の立場に立っているとは信じていない | 経営者層は労働者の要求を満たしているとは思わない | 自分達はしばしば不当にあつかわれている |
|------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------|
| 「ストライキ」労働者 | 47% | 61% | 42% |
| 労働者 | 38 | 50 | 34 |

表(2) 労働者の地位変更に関する「ストライキ」の評価(ストの後に)

| 評価 | 価値 | 「ストライキ」労働者の回答の割合 |
|--------------|----|------------------|
| 要求は十分に満たされた | | 13% |
| 要求は部分的に満たされた | | 56 |
| 要求は満たされなかった | | 31 |
| | | (100%) |
| 地位は改善された | | 30% |
| 地位は変わらなかった | | 59 |
| 地位は悪くなった | | 11 |
| | | (100%) |

表(11) 社会政治組織の代表性に関する労働者の意見

| その組織が労働者の利益を代表している程度 | 「ストライキ労働者」 | | 労働者 | | 自主管理機関のメンバー | | 経営者 | |
|----------------------|------------|-------|-----------|-------|-------------|-------|-----------|-------|
| | 社会主義労働者同盟 | 労働者同盟 | 社会主義労働者同盟 | 労働者同盟 | 社会主義労働者同盟 | 労働者同盟 | 社会主義労働者同盟 | 労働者同盟 |
| 十分代表している | 17% | 14% | 23% | 21% | 21% | 15% | 34% | 44% |
| 部分的に代表している | 31 | 24 | 28 | 25 | 49 | 42 | 43 | 39 |
| 全然代表していない | 14 | 22 | 8 | 13 | 10 | 16 | 6 | 6 |
| わからない | 38 | 40 | 41 | 41 | 20 | 27 | 17 | 11 |
| | (100) | (100) | (100) | (100) | (100) | (100) | (100) | (100) |

記：質問は、「社会政治組織は、社会問題におけるあなたの利害をどの程度、代表しているか」という形でなされた。

資料出所：「Managerial Legitimacy and Organizational Conflict」(V. Arzensck, Worker's Self-Management and Organizational Power in Yugoslavia edited by J. Obradovic W. N. Dune University of Pittsburgh, 1978, pp. 382-386)

いうことは、工場、企業の部門の一部が「ストライキ」に突入することはあっても、工場単位、企業単位での「ストライキ」というものはほんのわずかなケースということである。他方、「ストライキ」に突入する以前に自主管理機関や労組組織を通じて訴えなかったケースが72.3%もあったことは注目に値する事実である。このことは、労働者評議会を中心とする自主管理制度が労働者大衆の利害を表出するというより、労働者階級の中の一部の階層を代表とする制度へと移行しつつあったことを示していると言える。

(2)

表(9)から(13)は、アルゼンシェクが1973年1月から1974年の4月までの間にスロベニア共和国で起きた14の企業における「ストライキ」を調査したものである。⁽¹⁰⁾ ヨバノブの調査においても、労組の「ストライキ」に対する態度はきわめて多様なもので、「要求は支持するが手段としてのストライキには同意しない」が44.5%も占めていた。アルゼンシェクの調査においても、労組活動家の「ストライキ」に対する態度はきわめて多様で、支持32%、反対24%、そして中立44%となっている。ブルー・カラー労働者が、他の階層をはるかに上回り、その62%が「ストライキ」を支持しているということは、注目に値する数字である。このことは、表(11)に見られるように、「自主管理機関は労働者の立場に立っているとは信じない」という労働者が「ストライキ」労働者で47%、そうでない労働者で38%も存在していることからして、自主管理制度そのものが労働者階級の中核であるブルー・カラー労働者層の表出機能や代表性を十分に表現しえなくなっていたことを意味している。結果として、ブルー・カラー労働者は、他の諸機関や階層以上に自主管理制度の枠の外で一時的にせよ自らの利害を代表する「ストライキ」への支持を表明するのである。その上、表(12)に見られるように、自主管理制度の下でさえ、「ストライキ」がきわめて有効な抗議手段であるということは明らかである。「ストライキ」によって、要求は69%（部分的に満たされたも含め）も満たされ、「ストライキ」の後、労働者の地位は30%も改善されている。表(13)は、「社会政治組織の代表性に関する労働者の意見」を示したものであるが、「ストライキ」労働者と他の労働者ともに社会主義勤労者同盟を党や労組以上に労働者の利益を代表していると思っており、このことに関して自主管理メンバーや経営サイドにおいても高い数値を示していることは意外なことである。

ユーゴスラビアの「ストライキ」が短期間で終了し、参加者が100人を越えることがないのは、自主管理制度によって労働者集団の表出機能、代表性がある程度、保証されているとともに、「ストライキ」がインフォーマルな集団によって組織され、横断的な広がりや統一的な組織をもってい

注(10) V. Arzenšek: 「Managerial Legitimacy and Organizational Conflict」(『Workers' Self-Management and Organizational Power in Yugoslavia, edited by J. Obradović and W. N. Dunn, University of Pittsburgh, 1978, p. 377)

現代社会主義と労働組合機能

ないことによる。党や労組といった社会政治組織は、「ストライキ」を理想から逸脱している現実に対する労働者集団の抗議と考えているところから、一般的に寛容かつ同情的な場合が多く、「ストライキ」が暴動化しないかぎり、組織的な力で抑圧したり弾圧したりすることはない。ユーゴスラビアにおいて、「ストライキ」がほんのわずかな労働者の参加で行なわれたとしても、労働者側に有利な形で妥結しやすいのは、対立や紛争の制度化が不十分だけでなく、企業長や経営者層の権力が、法・制度面できわめて弱いものとなっているからである。企業長や経営者層の権力は、現実にはかなりのものであるが、それは彼等がインフォーマルな形で作り上げた結果にすぎず、「ストライキ」が発生し党や労組が介入してくると、自らの現実の権力の非合法性が明らかになってしまうからである。したがって、企業長とそのスタッフは、「ストライキ」の要求が非現実的であり経済性を無視したものであっても、その要求に対して過剰に反応し、できるだけ早期に収束させようとするのである。「ストライキ」は建設、金属、林野、繊維といった賃金水準が低く、競争的な経済や企業環境への対応が困難であった部門で多く発生している。また、「ストライキ」を組織する労働者層の主な価値志向性は、平等主義的かつ集団主義的傾向が強く、政治システムや自主管理制度において、自らの表出機能や代表性の低い階層である。このような価値志向性は、兼農労働者、未熟練労働者、及び肉体労働に携わるすべての階層において受容されており、企業組織が効率化、ヒエラルキー化への志向性を強め自主管理制度がそれに対応したものととなると、これらの諸階層は、自主管理制度を自らにとって外的なものとして感じるだけでなく、その制度を通じては自らの利害を実現することが不可能となる階層でもある。

(6) 労組機能の変遷と拡大

(1)

ユーゴスラビアにおいては、1968年に、また1972年には150名の参加者をもって、「自主管理社会主義下の労組の地位と役割」といったテーマでシンポジウムが行なわれている。1968年のシンポジウムは、小規模かつ熱気にも欠けていたそうであるが、1972年のシンポジウムは各界の注目を集めて行なわれている。このことは、経済改革以降の4年間に労組の地位と役割をめぐる真剣に考えざるをえない状況がユーゴスラビアにおいて存在していたことを意味している。

ユーゴスラビアにおける労働組合は、戦後の社会主義政権の成立とともに労働組合連合の下に産業別、かつ地域的に組織された。したがって、それぞれの労組組織は産業別に組織されるとともに、コミュン、地域、地方、共和国、そして連邦レベルにおける労組連合にも所属する形になっている。労組メンバーはそれぞれのレベルで4年ごとに執行委員を選び各級委員会を構成するというシステムになっている。労働組合連合は、その第1回大会でストライキ権を放棄するとともに、1945

年から1948年にかけての時期においては、第1次5か年計画遂行のために企業内の生産活動の最前線に立っていた。この意味において、労組組織は労働者階級の表出機能や代表性を担うというより、企業長と同様に生産の組織者、監督者として存在していたが、革命後の熱狂と祖国の経済建設への貢献という時代にあっては当然のあり方として考えられていた。その後、1949年に「国家経済企業の労働者評議会設立とその活動に関する指令」が出され、それに伴い労働者評議会という新しい表出機能のチャンネルが設定されたが、そういった組織の機能は従来の労組機能や労働組合憲章に抵触しないように十分に配慮されていた。その1部第3条を見るかぎり、労働者評議会はかつての生産協議会と比べても、かなり強力な合法的機関として位置づけられていることがわかる。しかし、1部第2条の規定、つまり「企業長の権限、義務、責任は、企業活動の直接的運営という点で労働者評議会の設立によって決して変更されるものではない。同様に、労働者評議会の設立は、労働組合憲章の規定する労組の任務——計画課題の実施、遂行のために社会主義競争を組織し、労働者階級を動員する——⁽¹¹⁾を変更したり、減少させるものであってはならない」という点に注目する必要がある。明らかにこの指令は、労働者評議会を設立し労働者階級に新しい表出機能のチャンネルを設定しようとしているが、従来の権限の流れ、組織構造というものを基本的に認めたくらんで労働者評議会の制度を導入しようとしているにすぎない。当時、労働者評議会の設立に対して、労組内部に一定の反対意見があったことと重ねて考えると興味深い規定と言える。

1950年に「労働者自主管理法」が成立すると、労組はその第12条によって労働者評議会議員選挙における候補者名簿提出権を与えられ、自主管理制度の内部機構の中に位置づけられた。しかし、この「労働者自主管理法」が成立し労働者評議会が機能し始めると、労組組織はきわめて微妙な立場に立たされることになった。自主管理制度がスタートした当初、労組機能として次の4つの機能が⁽¹²⁾考えられていた。

- (1)企業、地方、あるいは上級の当局との折衝において、労働者の共通の利益を代表する責任
 - (2)労働条件や賃金水準などの問題について、企業の団体と産業別、または全国的規模で協約する権利
 - (3)労働者評議会選挙での組合名簿の作成と労働者評議会の解散、またはその一部メンバーの解任を提案する権利と義務
 - (4)労働者集団や自主管理機関のメンバーのための講習会やゼミナールを組織する等の教育、啓蒙活動
- (1)、(2)は、自らの職場や企業を越えたところでの労組機能であり、(3)は自主管理制度が機能する

注(11) 「Prva decenija radničkog samoupravljanija」(Rad, Belgrade, 1960) (『Socialist Self-Management in Yugoslavia, 1950-1980, Documents』. Selected and Edited by Bošković and O. Dašić, STP, 1980, p. 62)

(12) Workers' Management in Yugoslavia」(ILO, Geneva, 1962) (『ユーゴスラビアの企業における労働者自主管理制度』(高橋正雄、高屋定国共訳、至誠堂、1974年、pp. 89-91)

現代社会主義と労働組合機能

際の推進力としての役割を意味しているが、ひとたび労働者評議会が機能しはじめると、よほどの問題が生じないかぎりそれは単なる形式的な権利にすぎなくなってしまった。(4)に関しては、労組のリーダー・シップの下にかなりの講習会やゼミナールが組織された。1959年までに労働者評議会メンバー21万5,000人の4分の1がこれらの講習会やゼミナールに参加し、労働者大学は1953年に15だったのが、1958年には97に、非常勤の職員はザグレブとベオグラードだけで約500人にもなっていた。そこにおいては、労働者評議会のメンバー、課長や企業長等のための特別講習会が開かれ、1958年には全部で6,000以上の講義がなされ、約100万人がこれに参加している⁽¹³⁾。しかし、「労働者自主管理法」が法・制度的に確立し、労働者評議会が労働者階級の表出機能、代表性を担うようになってくると労組機能はますます後退していった。1960年代に入ると、労組の活動は年次総会と組合費の徴収、及び互助活動や割引商品の提供といった活動が中心となるまでにその機能は後退していった。したがって、組合員ですら自主管理制度の下での労組の必要性を認めている人は半数に満たなくなっていた⁽¹⁴⁾、労組の企業組織レベルにおける影響力は微々たるものになっていた。この時期、自主管理機関においても、経済改革を前後して経営テクノクラート層の台頭と労働者階級の表出機能、代表性の後退が確認された。つまり、経済改革を前後して経営テクノクラート層の台頭と労働者階級の表出機能、代表性の後退が確認された。つまり、経済改革を前後して、経営テクノクラート層が既存の自主管理制度を通じて自らの影響力を飛躍的に強化しえたのに対して、労働者階級、及び下層の技術者層は大きく後退していったのである。

経済改革がもたらした状況に対する70年代的対応は、自主管理制度をより小さな単位で行ない意思形成・決定システムを強化し、管理・実行システムを労働者の統制の下におくという方向性をとった。こうした考え方が、1971年の「憲法修正条項」における連合労働基礎組織(OOUR)の導入となり、同様の考え方から地域レベルでもコミュニケーションより狭い地域共同体の役割強化となった。こうした職場での労働者の権力の徹底化を基礎にして、(1)企業を再編成して連合労働基礎組織の連合体として、また銀行や貿易関係企業が自主管理的原則や労働者階級の統制を離れて発展することを阻止する方向、(2)教育、保健、文化といった経済外分野においても、労働者の利害関係を反映させ自主管理的原則を徹底させる方向、(3)政治システムの分野でも、労働者階級の利害関係を直接反映しやすい直接的な民主主義をめざす代議員制度の導入⁽¹⁵⁾といった方向が採用された。他方で、社会、

注(13) ILO: 「Workers' Management in Yugoslavia」(「ユーゴスラビア企業における労働者自主管理制度」高橋正雄、高屋定国共訳、至誠堂、1974年、p. 206-207)

(14) B. Kavčič: 「Distribution of Power in Industrial Organizations in Slovenia」(Javno mnenje, RZ ZSS, štev. 15, Ljubljana, 1968)

「Who has Power in Our Enterprises」(Teorija in praksa, No. 11-12, Ljubljana, 1972)

V. ルス: 「産業民主主義と自主管理」(石川晃弘、犬塚先、鈴木隆訳、合同出版、1980年、pp. 5-9)、ここにおいては、カプッチの調査の紹介がなされている。

(15) E. カルデリ: 「自主管理社会主義と非同盟」(山崎洋、山崎那美子、大月書店、1978年、p. 235 訳者解説)。こ

経済システムの統合機能を市場に依存するだけでなく労働者階級の高い意識性、政治性にも求めようとした。具体的には、自主管理協約と社会協定を媒介とした労組の調整、統合機能の強調ということになった。

(2)

ユーゴスラビアにおける労組の地位と役割を考える時、1974年新憲法が理論的重要性とともに、社会的、政治的重要性をもそれに付与した点に着目すべきである。1963年憲法に比べ、1974年新憲法はかなり労組の社会的、政治的機能を拡大した。1963年憲法での労組の地位は「自主管理社会主義下における社会、経済的組織」として位置づけられていたが、1974年新憲法では社会、経済的組織であるとともに「政治的分野においても労働者階級の組織された勢力」とされている。⁽¹⁶⁾ユーゴスラビア労組連合は、1968年に第6回大会を開きビジネス活動と所得分配に関する決議をしている。この大会は、従来の企業、事業所レベルでの自主管理から作業単位レベルでの自主管理への移行と自主管理協約締結の必要性が初めて明確な形で提起された。このように、1968年、1969年の段階で労組がいち早く作業単位レベルでの自主管理を支持し、新しい自主管理的統合の手段として自主管理協約の経験を総括していたことは注目に値する。労組の先駆的な提案とその経験の総括こそ、後の1974年新憲法、1976年の「連合労働法」の成立に大きな影響を及ぼしただけでなく、1970年代以降、労組が自主管理制度を担う主体的勢力として登場してくる契機となった。

1974年新憲法において、連合労働基礎組織の諸権利が再確認され、自主管理協約と社会協定締結の主体的担い手として労組にきわめて重要な諸権利が付与された。自主管理協約の提起、推進に関する一般的権利をもつばら労組に認めた憲法第122条は、自主管理的統合のプロセスにおける労組の役割を考える時、特に意味深いものがある。また、憲法第47条は、連合労働基礎組織における紛争解決(とりわけ、「ストライキ」に関連した問題において)における労組の権利と義務を規定し、次のように述べている。

「紛争が連合労働組織内の組織の個々の単位内の労働者間、あるいは労働者と経営者間で、あるいは組織の労働者と社会政治共同体の組織や機関との間で生じ、それが通常の手続きによって解決される可能性がない場合、労働者は自らの労組組織を通じて紛争に関連して生じた要求を提出する権利と義務をもっている。該当する労組組織は、労働者の要求に基づき、あるいは自らのイニシアティブに基づいて紛争解決の手続きを制度化し、そしてそのプロセスにおいては関連する連合労働組織のしかるべき経営機関、あるいは関連する社会政治共同体の代理機関とともに、紛争を引き起

の点に関する法・制度的展開に関しては、拙著「自主管理制度の変遷と社会的統合」(時潮社、1983年、pp. 59-79)参照のこと。

注(16) 「The Constitutional Functions of the Trade-Unions」(STP, Jan, 1975) (「自主管理制度と階級一階層構造」笠原清志編訳、1982年、p. 96-97.)

こした問題の解決に関する基本的原理と基準を作成する権利と義務をもっている」(第47条)

憲法第47条は従来の手続きで解決されないような紛争が生じた時、労働者は自らの労組組織を通じて自らの要求を提出する権利だけでなく、そうしなければならないといった義務も存在すると規定しているのである。そして、労組に与えられた役割の重要性は、労組組織が紛争を解決するための手続きを制度化し、そしてそのプロセスにおいては「関連する連合労働組織のしかるべき経営機関、あるいは関連する社会政治共同体の代理機関とともに、紛争を引き起こした問題の解決に関する基本原理と基準を作成する権利と義務をもっている」と規定された点である。1976年の「連合労働法」は、1974年の新憲法を敷衍し、理念的かつ法・制度的にも発展させたものであるが、労組機能に関しては、新しい理念的展開はあまりなく1974年新憲法における理念とその法・制度的規定を確認し、その規定の整合性と実現の手段、そして連合労働組織の形成、運営、連合その他に関して詳細に規定したものとなっている。

(7) まとめと結論

(1)

東欧諸国においては、1960年代から経済改革が着手されたが、そのような改革は経済的諸セクター、社会的諸階層の利害関係の複雑化、そして企業内における経営者層と労働者階級との対立を以前にもまして増大させるものであった。経済改革が実施された時期、形態、及びその規模は国ごとに異なっていたが、共通していたことは集権的モデルに基礎をおくシステムの、したがって規制された市場メカニズムの利用を伴う計画経済への移行を求めるものであった。しかし、このようなプロセスは、社会主義国における産業社会的展開と交差することによって、諸々のレベルでの対立と矛盾を顕在化させるものでもあった。この対立と矛盾を社会的統合との関連で企業システムや経済システムのレベルに限定して述べれば次の2点が主な問題となっていた。

第一に、党の国家化、経済の政治化、及び党や政府による正統性の独占と社会構造の分化、自律化傾向との矛盾である。この種の矛盾は、経済改革が導入された時にまず顕在化した。そこにおける問題は、産業化に伴う各セクター、下位システムにおける自律性の必要と要求とを既存の政治システムの下においてどのようにビルト・インすべきかというものである。しかし、この種の問題は今日のソ連、東欧諸国ではどうしても解決できないものなのである。というのは、産業化や経済改革の実施は、それが期待された成果を達成するためには、自律性の承認と政治システムでの民主化を要求するが、これが既存の権力構造の変更を要求するところから、どうしても厚い政治の壁に突き当たってしまうのである。

第二の問題は、ソ連、東欧諸国の社会主義制度においては、ユーゴスラビアを除き利害対立を調整するメカニズムとそれを制度化する理念が本質的な意味では存在していないということである。産業化の展開や経済改革の実施は、企業レベルにおける経営者層と労働者階級との対立をそれ以前にもまして激化させるとともに労働者階級自体の階層分化も一層促進させる。しかし、今日の社会主義制度の下では、資本主義国における労組機能に匹敵するもの、あるいは労働者階級の歴史的利害と現実の利害を制度的に結合すべき理念的枠組を作りえていないのが現実である。憲法上、労働者国家として規定されていても、無葛藤理論と官製労組の存在によって事実上、労働者階級の利害を代表すべき労組機能は、いかなる社会主義国においても機能していない。それ故、ポーランド等において典型的に見られるように、合理化、効率化志向の企業内テクノクラート層に対し、表出機能を担い一般労働者層の利益擁護者としてインフォーマルな職場活動家集団が形成されるのである。このような社会においては、紛争や闘争の制度化のレベルが低いだけでなく、経済的紛争がそのレベルで解決されることが少なく、ストレートに社会システムそのものへの批判として発展する傾向が強い。紛争や闘争の制度化のレベルが低いのは、紛争や闘争が社会システムの統合にとって危険なもの、あるいは敵対的なものとしてしか捉えられておらず、それらもっている社会的統合への契機や正機能は全く無視されているからである。

ユーゴスラビア社会主義・政治システムが立脚していた自主管理社会主義モデルは、国権的社会主義モデルと対比するとその性格が一層明確になる。自主管理社会主義においては、社会的生産の経営管理、分配、社会的分業の編成様式、そして経済主体のあり方においてどれだけ労働者の直接的影響力の行使と社会的所有の理念が実現されたかという動態のプロセスが問題となる。しかし、国権的社会主義では、そのシステムの理念と志向性は、国家的所有という規定によって所与のものとして存在し、「労働者政党のおかげで政治の階級性格は保証されている⁽¹⁷⁾」のである。したがって、このモデルの下にあっては、ある理念の実現にむかっての動態のプロセスよりも、システムの制度的完成度と労働者階級のそれへの統合の程度が問題となる。ここにおいては、労組の役割と機能は「さまざまな社会集団を統治過程にひきこんでいくこと⁽¹⁸⁾」といった手段的性格をできるものではないし、もし労組が独立しているなら、既存の政治システムの理念、志向性の拒否、否定を意味している。しかし、自主管理社会主義の下では、労働に基づく社会的所有の実現が政治システムと労組の双方によって志向されるところから、労組が独立しているか否かということは、その理念実現の

注(17) K. オストロフスキ：「Rola związków zawodowych w Polskim System Politycznym」(「社会主義・政治システムと労働組合」宮島直機訳、中央大学出版、1974年、p. 9-10)。オストロフスキは、システム理論とコミュニケーション理論を利用して、従来の制度論的研究とは異なった労組の動態的機能関係を考察しようとしている。しかし、彼の意図が生かされれば生かされるほど、そこで描き出される社会主義・政治システムの硬直性と労組機能の手段的性格が明らかになってしまっている。

(18) K. オストロフスキ：「前掲書」p. 75。

現代社会主義と労働組合機能

ための方法論上の問題にすぎず、本質的問題たりえないのである。1972年の「自主管理社会主義下の労組の地位と役割」というシンポジウムで、ビダコヴッチとパブロヴッチはこの点に関して次のように述べている。

「労組に関する古い定式化の意見に反対し、社会的諸関係とそのあり方に関心をもち、他のいかなる社会的勢力（共産主義者同盟も含む）からも独立した、独自の労組活動を支持する。そういった労組の活動は社会の革命的転換と共産主義者同盟のさらなる発展、及びそのイデオロギー的、政治的リーダーシップを強化するのに役立つ⁽¹⁹⁾」

(2)

自主管理制度のもつ理念としてのダイナミズムは、それが労働者階級の解放に向って自らのシステムを不断に変革していく能力と労働者階級内における階層分化と対立、そして社会における諸セクター間の利害対立を認めたいうで、それを「民主的」手続きによって社会的統合を達成していくそのプロセスの中に見出すことができる。この制度の下においては、労働者階級の名の下における支配から労働者自身による支配という永遠の課題が志向され、そうすることによって他のあらゆる要件が相対化され、党や国家でさえその目的遂行への手段にすぎなくなる。

「国家も、制度も、政党も人間に幸福をもたらすことはできない。人間の幸福は、人間だけが作り出すことができるのである。しかし、ひとりきりではなくて、他の人々との平等な関係のなかでのみそれは可能である。こうした関係のなかで人間は、自主管理にもとづき自由に、自己の個別のおよび社会的関係を支配するだけでなく、適切な民主主義的組織形態によって自分自身が自主管理をおこなうための道具として、国家や制度や政党を支配しなくてはならないのである⁽²⁰⁾」

永遠の課題が志向されることによってすべての要件が相対化され、党や国家さえもそのための手段とされる。したがって、所与の歴史的瞬間のもつ可能性におうじて理念と現実との接点を求めて、現行の諸関係とシステムを不断に変革していくことが可能となるのである。このような自主管理制度の理念におけるダイナミズムと自主管理制度を、作業単位レベルに移行させるといった労組の働きかけとが重なり合うことによって、労組の自主管理協約と社会協定を媒介とした調整、統合機能が1970年代に法・制度的保証を獲得するのである。ここにおいて、労組は自主管理システム間の調整、統合機能やその内部における推進力としての機能のみならず、政治権力や意思決定の中心において独立した影響力の行使を認められたのである。同様の論理から、自主管理制度の下においては

注 (19) Z. Vidaković, V. Pavlović: 「Position and Role of the Trade-Union in the Socio-Political System of Yugoslavia」(STP. 1972. No. 47, p. 9)

(20) E. カルデリ: 「Pravci razvoja Političkog sistema samoupravljanja」(「自主管理と民主主義」山崎洋訳、大月書店、1981年、p. 22)

ストライキと労働停止が理念的に区別され、労働者の抗議形態としての「ストライキ」（労働停止）が労働者の権利として事実上、容認されることになる。つまり、ストライキは労働者階級と資本家階級との階級対立の一表現として、そしてそれを契機に社会制度の変革をも意図する契機をもつものであるのに対して、「ストライキ」（労働停止）とは労働者が憲法の下でもっている権利以上の権利を勝ちとることを意図したものではなく、労働者の権利が蔑ろになっていることに対し、その権利に対する尊敬を回復させるためになされるものなのである。したがって、労働者は規範的なシステムとしての社会主義や自主管理制度に対して闘うのではなく、そういった理想から逸脱している現実の社会制度に対して闘うのであるから、その意味において、「ストライキ」（労働停止）は反社会主義的でも反自主管理的でもないことになる。

このような対立や紛争の存在を認め、「ストライキ」（労働停止）を労働者の階級意識の高まりとともに社会システムの安定にとって不可欠の要因とする考え方は、ジンメルやコーザーの「⁽²¹⁾闘争の統合化機能」という考え方を想起させる。紛争や闘争とは「社会化の一形態」（ジンメル）であり、闘争は争いあっている諸集団の統合、及び支配と服従を勝ちとるのに役立つものなのである。つまり、紛争や闘争はそのプロセスを通じてあい対立する社会集団間、あるいは階級間においてお互いの力関係や立脚点に対する共通の認識を育て、紛争や闘争行為そのものを制度化していくプロセスを必然化するものである。社会システムとしては、それらを顕在化させ、かつ制度化させることによって不満の源泉を除去し、その構造を再調整することが可能となる。この意味において、紛争や闘争は社会システムの安定化と統合化に対して正機能をもっており、構造機能主義的な紛争や闘争を社会システムの安定と統合にとって危険なものであるとする見解は、紛争や闘争のもつポジティブな機能を無視したものと云わざるをえない。ユーゴスラビアにおける「ストライキ」が規模も小さく、比較的短期間で終了し、経済的紛争が政治システムの批判へと発展しない理由の一つは、労働者評議会制度によって労働者階級の表出機能がある程度、保証されているとともに、自主管理制度の理念が、紛争や闘争の存在を認めそれを顕存化させることによって、社会システムにおける規範、諸関係、及び不均衡を多少なりとも是正することに成功しているからである。

ポーランドにおいては、経済改革以降、労組機能の再検討が要求されていたにもかかわらず、それを可能にする理念的・制度的枠組が欠如していた。このことは、国権的な社会主義モデルが新しい発展段階、環境に自らの制度と諸関係を変化、適応させることができなかつたとともに、そのモデルのもつイデオロギー上の欠陥と保守的性格を示していたとも言える。他方、ユーゴスラビアにおいては、経済改革以降の社会的統合の危機において、自主管理協約と社会協定を通じての労組の調整、統合機能が強調された。このような政策的選択は、1974年新憲法、1976年「連合労働法」において、法・制度的保証を獲得していった。つまり、社会的階級の階層化の過程で労働者階級をそ

注 (21) L. コーザー：「The Function of Social Conflict」（「社会闘争の機能」新睦人訳、新曜社、1978年）。

現代社会主義と労働組合機能

れに同化させてしまうのを防ぐために、分裂した労働者の利益を社会的に一つのまとまりをもった闘いへと組織、発展させることが労組に要求されたしたのである。というのは、企業の枠をこえた問題は労働者評議会では対処しえないし、労働者階級の真の利益を永続的に保証する組織なくしては、自主管理関係そのものも歪められてしまうと考えるからである。その意味において、ユーゴスラビアにおいて1970年代以降にみられた労組機能の拡大と強化は、経営組織論の問題をはらむものであれ、歴史的制約と幾多の矛盾を内包したユーゴスラビア自主管理制度の新しい到達点を示すものと言ってよい。なぜなら、自主管理協約と社会協定を通じての労組機能の拡大と強化こそ、理念的には市場条件に規定された諸関係を労働者階級の利害関係から規制するとともに、国権的社会主義の下でみられる「経済の政治化」の弊害を除去し、文化、政治システムにおける抑圧的性格を阻止する制度的保証となると思われるからである。そこにおいては、党が政治権力や意思決定の中心に労組の独立した影響力の行使を認めるとともに、労組に自主管理システム間の統合機能とその内部における推進力としての役割、そして紛争処理と社会、経済システムにおける調整、統合機能の一部を期待している。しかし、このことは、ユーゴスラビアの労働者自主管理の制度が、それを取りわけ強力に推進、発展させる横断的社会政治組織（党、労組、そして社会主義勤労者同盟等）の存在なくして機能しえないものであるということを改めて教えているとも言える。

（立教大学講師）