HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	ソ連国営企業における＜勤労集団＞の法的構造をめぐって　－改革論の動向に関する覚え書－
Author(s)	小森田, 秋夫
Citation	北大法学論集, 30(1), 29-119
Issue Date	1979-07-30
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/16280
Type	bulletin (article)
File Information	30(1)_p29-119.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論説

ソ連国営企業における〈勤労集団〉の法的構造をめぐって

——改革論の動向にかんする覚え書——

小森田　秋夫

目次

はじめに——新ソ連憲法と〈勤労集団〉
一　〈勤労集団〉のソ連型構造
　1　〈勤労集団〉概念——対象の限定
　2　ソ連型構造
二　改革へのアプローチにかんする若干の問題
三　改革論の動向
　1　管理部と工場委員会
　2　労働紛争処理手続きと常設生産会議
　3　労働者・職員総会
　4　ソ連型構造のゆくえ
おわりに

引用文献は、末尾に一括して掲げ、通し番号を付してある。引用のさいは、〔　〕内に通し番号と該当ページを示した。邦訳をあわせて示した場合のページはそれのものである（ただし、訳文は必ずしも邦訳によらないこともある）。

引用文中の〔　〕は、文意を補足するために筆者が挿入したもの、傍点は、とくに断りのないかぎり原文における強調箇所を示す。

はじめに――新ソ連憲法と〈勤労集団〉

〔一〕新しい連邦憲法の成立（一九七七年一〇月）にともない、ソ連は立法化の新たな段階をむかえている。同年一二月、連邦最高ソビエト幹部会は、ソ連邦の立法を新憲法に照応させるための活動の組織計画を承認した。[1] この計画によれば、七八年四月から八二年一二月にかけて二一の連邦レベルの法令の草案が作成されるべきものとされているほか、七八―七九年中に結婚・家族立法の基本原則をはじめとする立法の基本原則〔Основы〕その他の重要法令の改正準備がおこなわれることになっており、すでに七八年に開かれた連邦最高ソビエトの二つの会期において、「連邦最高ソビエト選挙法」、「連邦市民権〔国籍〕法」などの成立を見ている。[2]

他方、懸案の〔132・八二頁〕「ソ連邦法律集成〔Свод законов СССР〕」の作成についても、一九八一―八五年に公布するというタイム・スケジュールのもとに、具体的作業に拍車がかけられている。この、ロシア帝国以来の伝統をもつ法律編纂事業は、憲法にもとづいて「国家・社会生活の法的基礎」の強化を促進し、立法の大きな「安定性〔стабильность〕」とすべてのソビエト市民にとっての「近づきやすさ〔доступность〕」を保障すべきものとされている。[3]

右のような動きは確かに、新憲法の制定が、さまざまな問題をふくみながらもソ連型社会主義が一定の「熟成」

〔117・四頁〕をとげたことを表現するものであることを示しているように見える。また、この憲法が、それに先だつ諸立法とそれらの実生活への定着を踏まえて制定されたという側面をもち〔103・一二二―一二三頁〕、憲法制定後ただちに取りくまれている右のような立法作業が新憲法の理念と規範を実質化するという意味をもつことに着目すれば、「ソビエト人民によってこれら〔憲法の法的実効性と憲法適合性〕が無視されたり、ないがしろにされた『過去』が克服されつつあり、『法秩序』にもとづく国家生活・社会生活がようやく軌道にのるであろう」〔111・一二―一三頁〕という見とおしをたてることにも根拠がないわけではない。

だが、ひるがえって、このような「熟成」もなお内部に未解決の問題や不安定な要因をはらむ[4]ものであることを否定しえないとすれば、新憲法の理念の〝実質化〟のあり方、ひいては実質化さるべき〝理念〟そのものの理解の仕方にも一定の幅が存在しうること、そこに右のような状況にかかわる課題意識のありようが反映せざるをえないこと、に着目することが重要となってこよう。たとえ、新憲法が「全人民的賛同」を基礎に最高ソビエトの満場一致で採択されたものであるとしても、である。[5]

〔二〕 さて、前記の立法計画にふくまれている新法令のひとつに、「勤労集団の権利にかんする法令〔законодательный акт о правах трудовых коллективов〕」（以下「勤労集団法」と略す[6]）がある。その草案は、八〇年二月を日途に、全連邦労働組合中央評議会および全連邦レーニン共産主義青年同盟（コムソモール）中央委員会の参加のもとに、連邦閣僚会議が準備するものとされている。[7][8] 新憲法は、「政治システム」なる概念を憲法上の概念として導入するとともに、〈勤労集団〔трудовые коллективы〕〉[10]に政治システムの一構成要素をなすものとしての位置づけを与えた（第八条）[11]が、「勤労集団法」の立案は、このことに対応するものにほかならない。

ところで、新憲法は、七七年六月に発表された草案をめぐり約四カ月にわたって展開された全人民討議ののちに、

そこで提出された諸々の提案を考慮した少なからぬ修正[12]を経たうえで採択されたのであるが、この第八条は、もっとも大きな修正を被った条文のひとつであった点がまずは注目される。第八条に対応する草案第一六条は、次のようになっていた。

「勤労者集団、社会団体は、企業および企業合同の管理、労働および生産の組織、生産の発展ならびに社会的＝文化的必要および物質的奨励にあてられたフォンドの利用の諸問題の解決に参加する。」

憲法草案にかんする報告の中でこの規定にふれた憲法委員会議長ブレジネフは、「党が生産の管理における民主主義の発展にあたえている意義」〔128・一三頁〕に応ずるもの、という説明を与えた。

全人民討議の過程で寄せられたこの条文にかかわる提案は、実に多岐にわたっている。主なものを整理すると以下のようになる。[13] (イ)労働規律を厳格に遵守する精神の教育[14]、労働にたいする道徳的刺激の問題の解決[15]、共産主義的道徳の教育[16]、人格形成上の役割[17]、集団を構成する各人と集団との相互責任[18]などをふくむ、集団の教育的役割を規定すべきとする提案[19]、(ロ)科学技術革新の成果や発明・合理化提案の導入への参加を規定すべきとする提案[20]、(ハ)常設生産会議[21]、呼応計画[22]、社会主義競争[23]など生産管理への参加の具体的諸形態を規定すべきとする提案[24]、(ニ)勤労者のイニシアティヴの発展や常設生産会議の勧告の執行にたいする企業指導者の責任を規定すべきとする提案[25]、(ホ)社会諸団体の機能の区分とその有効性の向上について規定すべきとする提案[26]、(ヘ)重要問題は集団の総会における討議ののちにはじめて決定する[27]、社会的＝文化的必要に充てられたフォンドの利用問題を解決するさいの集団の意見の比重を高める[28]、企業内生活における公開性をひろげるために社会主義競争の先進者を決定する権利等を与える[29]など、勤労（者）集団の発言権の強化を規定すべきとする提案、(ト)労働者集会における選挙・承認、競争選抜の方法などをふくむ、生産指導者を抜擢するさいの労働者集団の発言権の強化を規定すべきとする提案[30]、(チ)参加の主体に「企業長評議会」、勤労集団の基礎

単位としての作業班などをも加えるべきとする提案、[31] (り)参加の前提として、運営上の自主性を保障する諸権利を与えられたものとしての生産企業の地位について規定すべきとする提案、[32] (ヌ)参加の程度を企業活動の評価基準のひとつとして規定すべきとする提案、[33] (ル)〈勤労集団〉の役割について、「経済システム」の章だけでなく「政治システム」の章でも規定すべきとする提案、[34] などなど。

その結果、確定されたテキスト（第八条）は、次のようなものとなった。

「勤労集団は、国家的および社会的問題の討議および決定、生産および社会的発展の計画化ならびに要員の養成および配置に参加し、企業と施設の管理および労働条件と生活条件の改善の問題ならびに生産の発展、社会的=文化的施策および物質的奨励にあてられた資金の利用の問題の討議および決定に参加する。／勤労集団は、社会主義競争を発展させ、作業の先進的方法の普及および労働規律の強化を促進し、その構成員に共産主義的道徳を教育し、彼らの政治的意識、文化および職業的技能の向上について配慮する。」

草案とくらべて、まず、条文の位置そのものが、「経済システム」から「政治システム」に移された。次に、「参加」の主体としての〈勤労者集団〔коллективы трудящихся〕〉が〈勤労集団〔трудовые коллективы〕〉という表現に変わるとともに、「社会団体」がここからは落とされる（第七条を参照）ことによって、〈勤労集団〉の社会団体とは区別される相対的に独自な地位が明確にされた。さらに、参加の対象事項が拡大され、企業内外の問題に及ぶことが示唆された。最後に、〈勤労集団〉の、教育的役割をはじめとする対内的機能にかんする規定が、第二項としてつけ加えられた。結局、先に列挙された諸提案のうち、(イ)(ル)が明確に取り入れられ、(ロ)(ハ)も部分的に考慮された、ということになる。

憲法委員会を中心とする草案起草過程について直接に知りうる材料を与えられていない現在、速断はいましめなけ

ればならないが、右に見たような〈勤労（者）集団〉にかんする条文に寄せられた提案の多様さ、そしてそれを受けて草案に加えられた修正の（相対的な）大きさは、次のことを示唆しているように思われる。すなわち、この比較的歴史の新しい概念[35]を憲法に盛りこむことの意味について、憲法制定過程において一義的な理解が成立したとは必ずしもいえないこと、したがって、〈勤労集団〉の憲法規範化にいかなる意味をもたせるかということが、なお開かれた問題として残されていること、がそれである。

〔三〕　現在、「勤労集団法」の立案をめぐる討論が、法律専門誌上においておこなわれている。このこと自体[36]、そしてなによりもこの討論の内容は、右の指摘を裏づけるものとなっているように思われる。

まず、連邦科学アカデミー国家・法研究所の機関誌『ソビエト国家と法』七八年四月号に、同研究所に所属する指導的労働法学者であるエス・ア・イヴァーノフとエル・ゼ・リーフシッツの共同論文〔1〕が掲載された。次いで、連邦司法省および国家仲裁委員会の機関誌『経済と法』は、「勤労集団法」を直接テーマとした論文を断続的に掲載しはじめた〔2―8〕。同誌編集部は、七八年八月号に同誌としては二番目の論文を掲載するにあたって、「この問題の討議を継続する」と謳っている〔3・四四頁〕。さらに、国家・法研究所では、同研究所の研究員ヴェ・ア・マスレンニコフによる報告もおこなわれた〔9・四〇頁〕。このほかにも、「勤労集団法」に部分的に言及した文献をいくつか数えあげることができる〔10、11〕。

これらの議論をつうじて注目されるのは、単に、「勤労集団法」の対象を確定し、個別諸法令によってすでに規定されている〈勤労集団〉の諸権利を体系化する方向を探る〔2〕とともに、関連する諸概念の整理と明確化をはかる〔3〕というにとどまらず、〈勤労集団〉をめぐる既存の法的構造そのものの問い直しを意味する大胆な問題の提起ないし提案もおこなわれている〔1、5〕ことである。そこでは、憲法そのものには取り入れられなかった前記の諸提

案（とくに㈡—㈥）に関連する論点が、改めて豊富に取りあげられている。「勤労集団法」立案の前提となる問題点の整理と編別構成の提起[37]を試みたマスレンニコフも、この法案が、既存の法的諸規定を法典化する性格をもつとともに、「いくつかの新しい立法的解決」をも含むべきものである、と主張している〔9・四七頁〕。

こうして、「勤労集団法」をめぐる議論は、それがどのような形で立法的帰結を見るに至るかは別としても、新憲法の〈勤労集団〉に与えた高い位置づけが、「生産の管理における民主主義の発展」をめざすソ連なりの模索の努力に、新たな刺激を与えていることを物語っているのである。

〔四〕 そこで本稿では、右のような状況を念頭におきながら、新憲法の成立時点における〈勤労集団〉の法的構造とそこにおける問題の所在を、基本的な諸側面に限定して整理し、あわせてそれをめぐる改革論の動向を探っておくことにしたい。「勤労集団法」の制定がまぢかに予定されている時点で、このような試みをおこなうことは、時期的に見て必ずしも適切ではないようにも思われるが、本稿がこの問題をめぐる今後の議論の展開とその帰結を見とどけるうえでのいわば〝見取り図〟の役割をはたすことができればさいわいである。

とはいえ、本稿は、〈勤労集団〉の法的構造をめぐって検討すべき問題群の配置にかんする筆者なりのスケッチにすぎず、本格的な研究はすべて今後の課題として残されているということをあらかじめおことわりしておきたい。

(1)《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1977, № 51, ст. 764.
(2)《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1978, № 28, ст. 436, 439, 441,《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1978, № 49, ст. 816.
(3)《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1978, № 15, ст. 239.
(4) この点にかんして、筆者としてのまとまった見解を述べる用意はできていない。本稿は、いわば「労働と法」という視角からこの問題に接近するための準備作業のひとつであるといってもよい。ここでは、さしあたりふたりのソビエト政治（史）研究者の見

解を参考として示しておく。木村汎氏によれば、「ブレジネフをはじめとする現ソビエト政権の指導者たちは、優れてリアリストであるが故に、彼らを取巻く環境や彼らの操作対象の複雑性にかんする認識を新たにし」、フルシチョフ期におけるソ連の公式的主張であるところの「全人民国家」論の前提たる「同質的社会」がソ連に出現したという見解を事実上修正して、「止むなく『多元的〈社会〉』論を黙認するにいたったものの、その『多元的〈政治〉』論への展開を許容する意図は毛頭なく、ましてや後者の「論理的帰結としての多元的〈政党〉論、すなわち複数政党制にいたっては、当初から論外なのである」。このような「〈社会〉と〈政治〉との乖離」すなわち「一方においては『ますます複雑化し、異質的な構造をもつ環境』と他方においていぜんとして『中央で指導される階層的な単一政党システム』との間の不均衡」の根を是正しないかぎり、「『共産圏諸国の動揺はいつまでも跡をたたないであろう』」、とされる〔101・六二―六四頁〕。また、溪内謙氏は、次のように述べている。「経済的個人主義と政治的文化的自由の抑圧」という三〇年代以来の組合せは、「いくぶん意味を異にするとはいえ、現体制の統治の基礎に置かれている根本的態度として生き続けている」。このような「短期的には政治的安定に寄与しているかにみえる政策態度が、政治体制の長期的安定の基礎である経済的社会的基盤の脆弱化をむしろ招いている」、と〔108・三四〇―三四二頁〕。

(5) ソ連で公にされている文献以外で、憲法草案の「討議」の一端をなすとされているものに、ニューヨークで出版されている『ソ連における権利擁護日誌〔Хроника защиты прав в СССР〕』と題する定期刊行物に掲載された文献88―91がある。この『日誌』の編集長であるヴァレーリー・チャリッゼは、七〇年一一月に同じく核物理学者のアンドレイ・サハロフらとともにいわゆるソ連人権委員会〔Комитет прав человека〕を結成した人物で、七二年一二月、滞米中に連邦最高ソビエト幹部会の決定により市民権を剥奪され、ニューヨークで教鞭をとっているといわれる〔120・二三九頁〕。

(6) マスレンニコフは、この法令が連邦の法律というレヴェルのものでなければならず、また、権利だけでなく義務をも規定することになるであろうという理由で、「勤労集団にかんする法律〔закон о трудовых коллективах〕」と名づけることが妥当である、としている〔9・四七頁〕。

(7) 《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1977, № 51, ст. 764. これを受けて連邦閣僚会議は、労働・社会問題国家委員会議長ヴェ・ゲ・ロモノーソフ、労働組合中央評議会議長ア・イ・シバーエフ、司法大臣ヴェ・イ・テレビロフ、財務大臣ヴェ・エフ・ガルブゾフ、コムソモール中央委員会議長ベ・エヌ・パストゥホフらに、ソ連邦の諸省庁、連邦構成共和国の閣僚会議、大きな工業合同および企業の指導者の参加を得て「勤労集団法」の草案を作成し、七九年一一月一日までに閣僚会議に提出するよう委

任した（《Собрание постановлений Правительства СССР》, 1978, № 2, ст. 8. 肩書きは、文献134による）。ヴェ・ソリャニクは、新憲法第五条、第四八条を発動して、法案を全人民討議に付することが可能であろう、と述べている〔8・五八頁〕。

(8) かつて筆者は、新憲法の起草にあたった憲法委員会の委員の職業別構成を示したのち、「主要な社会団体のうち労働組合の代表が加えられていないことが目につく」と書いた〔103・一二〇—一二一頁〕。そのさい、註でも述べたように、これらの委員が連邦最高ソビエトの代議員として選出された七四年当時の代議員リストに付された職業をそのまま利用し、その後三年間の人事異動を考慮しないという初歩的な誤りをおかした。右の点についていえば、稲子恒夫氏が「憲法委員会には、全連邦労組中央評議会議長シバーエフが入っており、彼は一九七四年当時はサラトフ州党委員会第一書記であり、一九七六年一二月に前記のポストに選ばれた」〔96・九一頁〕と述べているとおりである。したがってまた、そこに示した委員の職業別構成も誤っている（稲子氏による整理を参照していただきたい〔96・八一頁〕）。同じシバーエフの立法活動への参加に触れたこの機会に、右の点をいち早く筆者に直接御教示くださった稲子氏に感謝申しあげるとともに、筆者としても改めて訂正しておきたい。

(9) 三六年憲法では、ソ連邦の「政治的基礎〔политическая система〕」および「政治組織〔политическая организация〕」、「政治制度〔политические институты〕」など関連する諸概念をめぐる最近の議論については、さしあたり文献22・八—二三頁を参照。

(10) 英訳は work collectives (Constitution (Fundamental Law) of the Union of Soviet Socialist Republics, Moscow, 1977) 独訳は die Arbeitskollektive (Verfassung (Grundgesetz) der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken, Osteuropa Recht, 24 Jahrg. 1-2 1978) である。邦訳としては、ほかに「労働集団」〔128・一一八頁〕、「職場勤労集団」（東郷正延他編『ロシア・ソビエト・ハンドブック』三省堂、一九七八年、四三頁——訳者は直川誠蔵氏）などの訳がある。後者では、「搾取から自由な勤労」（第一四条）、「勤労の権利」（第四〇条）などと一貫させている。筆者は、後述するように、трудовой коллектив が国営企業の労働者・職員集団だけではなく、コルホーズ農民の集団などをもふくむ広義の勤労者〔трудящиеся〕の集団を意味するものであることを念頭におき、「勤労」という語のもつ語感を考慮して一応〈勤労集団〉としておく。それ以上に特別の根拠があるわけではない。

(11) 「ソ連邦法律集成要綱」によれば、第一篇「社会=国家体制にかんする立法」の構成は次のようになっている。第一章「ソ連邦憲法」、第二章「ソ連邦の民族的国家構造」、第三章「選挙制度・人民代議員」、第四章「国家権力および行政の最高諸機関」、第五章

「国家権力および行政の地方諸機関」、第六章「市民権」、第七章「勤労集団・社会諸団体・自発的諸協会および諸同盟」、第八章「国章〔以下、略〕」、第九―一〇章〔略〕(《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1978, № 15, ст. 239)。

(12) 確定テキストと草案との異同については、文献126、127を参照。

(13) 参照した素材は、《Правда》, 《Известия》, 《Экономическая газета》, 《Труд》, 《Советское государство и право》などである。直接草案第一六条を指示していないものでも、それに該当すると見られるものはふくめてある。本格的な検討の場合には、関連条文(第四〇条・労働の権利、第四八条・参加権、第六〇条・労働の義務など)についての提案も合わせて分析すべきところであるが、ここでは省略した。

なお、各項目は以下の註で示されているもので網羅されているわけではない。また、日付はいずれも一九七七年であるので、年の部分は省略してある。

(14) В. Одарченко, 《Экономическая газета》, № 35.

(15) Ю. Барышев, 《Правда》, 2 авг.; Л. Шаев, 《Известия》, 5 июля.

(16) Л. Куликов, 《Труд》, 8 июля.

(17) В. Кригер, 《Известия》, 21 авг.

(18) В. Крюкова, 《Известия》, 24 июня; В. Чернякова, 《Известия》, 18 авг.; И. Козыренко, 《Труд》, 17 сен.

(19) Б. Филатов, 《Известия》, 9 июля; А. Пертель, 《Труд》, 13 июля; П. Негруца, 《Труд》, 17 июля.

(20) А. Насекан, 《Правда》, 6 июня; А. Полубояринов, 《Экономическая газета》, № 29; О. Гулик, 《Труд》, 16 июня; К. В. Корсак, 《Труд》, 21 июня; И. Шаров, 《Труд》, 1 сен.

(21) Н. Пантелеев, 《Правда》, 18 июля; Л. Пучков, 《Экономическая газета》, № 32; Н. Преснякова, 《Труд》, 9 июля; В. Коннов, 《Труд》, 13 сен.; Л. Булдаков, 《Труд》, 23 сен.

(22) Ш. Курашвили, 《Правда》, 27 июня; М. Небурчилова, 《Правда》, 30 июня; Г. Баязитов, 《Известия》, 11 авг.; В. Анищев, 《Экономическая газета》, № 28; А. Полубояринов, 《Экономическая газета》, № 29.

(23) В. Боровкова, 《Экономическая газета》, № 31.

(24) В. И. Иванова, 《Советское государство и право》, № 9, стр. 12.

(25) А. Ховин, 《Экономическая газета》, № 33; Л. Будлаков, 《Труд》, 23 сен.
(26) Н. Гриценко, 《Труд》, 8 июня.
(27) У. Насибян, 《Экономическая газета》, № 36.
(28) К. Бекпергенов, 《Правда》, 26 июня.
(29) Б. Ельцин, 《Известия》, 19 июля.
(30) И. Киселев, 《Правда》, 20 июля.
(31) С. Чернов и Г. Кулагин, 《Известия》, 18 июля; В. Одинцов, 《Известия》, 11 авг.; А. В. Васильев, 《Советское государство и право》, № 9, стр. 31.
(32) Р. Халфина, 《Известия》, 18 июля.
(33) В. Осокин, 《Труд》, 5 июля.
(34) А. Я. Слива, 《Советское государство и право》, № 9, стр. 12.
(35) 〈勤労集団〉という概念が、いつ、いかなる背景のもとで登場したのかという点は、まだ充分に調べられていない。が、少なくとも、第二四回党大会（七一年三—四月）における中央委員会報告（ブレジネフ）の中で、次のような形で取りあげられたことが議論の活発化を促す契機となった、ということはいえそうである。

「社会主義社会の基本的細胞であるわが勤労集団の役割を高めることは、社会主義的民主主義の発展において大きな地位を占めています。ここは、ソビエト人の労働上の積極性と社会的積極性を高めるたたかいの重要な場所です。勤労者の新しい社会主義的資質はここで形成されてゆきますし、友情と同志的相互援助の関係がここで築かれてゆくのです。集団にたいする各人の責任、各人にたいする集団の責任——これこそ、われわれの生活様式の奪うべからざる特徴です」〔131・七七頁〕。

憲法規範化という点についていえば、翌七二年に、ヴェ・ヴェ・コベイチコフとベ・イ・オリホフスキーが、「社会主義社会における、社会主義体制の政治組織における勤労集団の地位と役割を特徴づける諸規定」を憲法に盛り込むよう提言している。その根拠としてあげられているのは、(イ)ソビエトの社会生活における社会的原理〔общественные начала〕の意義の一般的増大、独特な社会的共同態〔общность〕としての勤労集団の地位および社会主義の政治システムにおける役割の特殊性、(ロ)経済組織および経済管理機関の活動がそれに依拠するところの、全経済システムの基礎としての勤労集団の意義、(ハ)管理機能の実現への勤労集

団のより積極的な参加へと導くところの、現在特徴的な運営＝経営機能と執行＝処分機能との接近傾向、である〔43・三四頁〕。ブレジネフ報告のニュアンスとはかなり異なっているといえよう。彼らのアプローチが新憲法第八条の一項に、ブレジネフ報告のそれが同じく二項に結実したと見ることもできる。

なお、ソ連以外の社会主義諸国の憲法の例を見ると、ブルガリア憲法（七一年）が、「勤労者集団は、直接に、またそれによって選出される諸機関をつうじて経済活動の指導に参加する」（第二四条）という独立の一条を設けている〔122・一〇七頁〕点でソ連憲法にもっとも近いといえようか。ほかに、国民経済における企業の地位（あるいは管理形態）と勤労者の参加とを結びつけた規定（全人民討議におけるハルフィナの提案＝(1)を参照）として、チェコスロヴァキア憲法（六〇年）第一八条一項「民主主義的中央集権制の原則にもとづく社会と国家の中央集権的指導は、勤労者の積極的な参加のもとで、その創造的イニシアティヴを利用しながら、下級諸機関の広範な権限および責任と合目的的に結合される」〔122・三九七頁〕、ドイツ民主共和国憲法（六八年）第四一条「社会主義企業……は、中央集権的な国家的計画化および管理の範囲内において、自主的な責任をもち、そこで市民が労働し、自己の社会諸関係を形成するところの集団である。それらは、市民の基本的権利の遵守、個人的利益と社会的利益との効果的な結合ならびに多面的な社会＝政治的、文化的、精神的生活を保障する〔後略〕」〔122・二三五頁〕、朝鮮民主主義人民共和国憲法（七二年）第三〇条「国家は、生産者大衆の集団的力に依拠して経済を科学的、合理的に管理運営する先進的な社会主義経済管理形態であるテアンの活動体系と農業を企業的方法で指導する新しい農業指導体系によって国の経済を指導、管理する」〔124・二〇二頁〕、ポーランド憲法（七六年）第一三条「国の施設は、自らに委託された全国民的財産の部分を合理的に管理しながら、計画にしたがって、経済的および社会的な課題を実現する。施設の職員は、施設の管理に参加する」〔125・八八頁〕がある。また、ユーゴスラヴィア憲法（七四年）が、「連合労働〔объединенный труд〕」、「連合労働基礎組織〔первичная организация объединенного труда〕」概念を基軸とする独特の社会＝経済体制を定めていることは周知のとおりである〔123〕。

(36) 七七年一二月に定められた立法計画にふくまれている法案をめぐる討論の状況が明らかにされているものとして、ほかに、公務員の違法行為等を裁判所に提訴する権利、それによる損害の賠償を受ける権利を規定した新憲法第五八条を具体化する法令にかんするものがある〔46―48〕。

(37) (i)総則、(ii)勤労集団と社会諸団体との相互関係、(iii)国家的問題の管理への勤労集団の参加、(iv)勤労集団と産業部門別管理機関との相互関係、(v)企業・団体・施設の管理にかんする勤労集団の権限、(vi)付則〔9・四六―四七頁〕。

一　〈勤労集団〉のソ連型構造

1　〈勤労集団〉概念——対象の限定

〔一〕　さて、〈勤労集団〉はこのようにして憲法上の概念にまで高められたのではあるが、実は、この概念についてソ連の法学・経済学界において統一的な理解が成立しているというわけではない〔8・五六頁〕。したがって、「勤労集団法」をめぐる議論においては、その規制対象および内容とのかかわりで、〈勤労集団〉の概念規定が改めて試みられているのが現状である。

そこで本稿では、まず、右のような議論を参照しながらこの概念をめぐる問題の所在を整理する形で、本稿における考察の対象を限定してゆくことにしたい。

まず第一に、〈勤労集団〉なる概念は、その字義どおり、人びとの集団を「労働〔勤労〕の協同〔кооперация〕、すなわち人びとがお互いの相互作用のもとで計画的に労働するところの労働の組織化の形態」〔4・四六頁〕をなすものとしてとらえることから出発する。したがって、そこでおこなわれる労働活動の性格に着目すれば、〈勤労集団〉を、生産集団〔производственный коллектив〕と非生産集団とに区別し、前者をさらに工業生産集団、農業生産集団等々に、後者を学術集団から軍事集団までをもふくむさまざまな種類の集団に区別することが可能である〔44・四〇—四一頁〕。だが、〈勤労集団〉をあれこれの問題についての決定への参加の主体として見る場合により重要なのは、おのおのの〈勤労集団〉における決定そのものの構造（権限、主体、方法）である。したがって、とりわけ生産集団においては、この構造を基底において制約するところの生産手段にたいする所有の形態による区別——国家的所

有のもとにある〈勤労集団〉とコルホーズ的＝協同組合的所有のもとにあるそれとの区別が基本となる（工業生産集団および農業生産集団という区別と事実上近接するが、同一ではない――国営農業生産集団を想起）。「勤労集団法」の規制対象について、ある論者は、「単独責任制」にもとづく指導のおこなわれる国家的所有セクターと「自主管理」にもとづく指導のおこなわれる協同組合セクターとを単一の法令で規制するのは困難であるとして、「勤労集団法」は前者に限定し、後者については別の形態[1]を追求すべきであると主張し〔7・四六頁〕、別の論者は、「勤労集団の権利にかんする法律」のほかに「標準勤労集団規程」および「部門別規程」を制定すべきであると主張している〔2・五三頁〕が、いずれにしても、〈勤労集団〉の多様性（と統一性――後者の場合）をなんらかの形で反映した立法形式が求められているわけである。

第二に、とりわけ国家的所有にもとづく〈勤労集団〉の場合、それが重層的な存在構造をなしていることに注意しなければならない。国家的所有の単一の主体たる国家を通じて現われる「全人民集団」は別として、通常基本的〔основной〕集団とされる「企業〔предприятие〕」レヴェルの集団のほかに、一方には、個別企業を統合した「合同〔объединение〕」の集団があり、他方には、企業の下部単位として、「職場〔цех〕」から「作業班〔бригада〕」などの基層〔первичный〕集団に至るより小規模な諸集団がある。これらのうちのいずれの集団に、憲法第八条にいうところの〈勤労集団〉としての地位を認めるか、がひとつの論点となっている〔1・一六頁、2・四七頁、9・四〇―四一頁、8・五六頁〕。

第三に、〈勤労集団〉を管理への参加の主体としてとらえる場合には、右のさまざまなレヴェルの〈勤労集団〉の内部に多かれ少なかれ[2]存在する、生産・労働過程の管理を専門的に担う部分とその指揮のもとで直接的生産過程に従事する部分との分化が決定的な意味をもつ。国営企業の場合には、企業長に率いられる管理部とそれ以外の労働者・

職員集団との分化がそれである。同じく〈勤労集団〉の一員であっても、これらのいずれに属するかによって、「参加」の意味は決定的に異なることにならざるをえない。近年、さまざまな意味あいで両者の同質性・一体性が強調される傾向にあり、それはそれで積極的な意味をもっているが、このことによって右のような分化の契機を見失っては、「『参加』という論理は逆に不明確になる」〔114・二一三―二一四頁〕といわざるをえない。(3)

ここで注意しておく必要のあるのは、右の点と関連して、〈勤労集団〉概念が実際上は管理部をのぞく労働者・職員集団（従業員集団）のみを指すものとして用いられる場合が少なくない、ということである。たとえば、新憲法草案公表後の時点で制定された団体協約の締結手続きにかんする規程(4)（七七年八月）は、前文では「団体協約は、これらの諸課題の解決における管理部と勤労集団との相互関係を規定する」と謳い、本文では、「団体協約には、管理部と労働者・職員集団の相互義務が定められる」（第一二条）〔傍点――いずれも引用者〕などの表現を用いている。

最後に、〈勤労集団〉概念をめぐる以上の諸点は、〈勤労集団〉を生産管理への参加の主体としてとらえる場合には、不可避的な論点となる。だが、他方で、〈勤労集団〉には、人民代議員ソビエトへの候補者の推薦（憲法第一〇〇条）、選挙委員会の組織への参加（同第一〇一条）、人民裁判所の人民参審員の選挙（同第一五二条）、民事訴訟・刑事訴訟への参加（同第一六二条）などの領域においても、重要な機能がふりあてられている。これらは、新憲法以前にすでに関係法令によって規定されているものである〔43・三四―三六頁〕が、前述したように〈勤労集団〉にかんする規定が「経済システム」の章から「政治システム」の章に移されたことの含意（の少なくともひとつ）は、〈勤労集団〉の機能のこのような側面を強調することにある、と見ることができる。この場合には、所有形態による相違や〈勤労集団〉内部の分化は後景に退き、〈勤労集団〉としての一体性の側面がクローズ・アップされてくることに

なる〔4・四七頁〕（ただし、〈勤労集団〉の重層的構造という点は、たとえば、代議員候補者の推薦母体となりうるのはいかなるレヴェルの集団か、などの問題をめぐって重要な意味をもちうることに注意）。

〔二〕以上の諸点をふまえたうえで、本稿における考察の対象を次のように設定する。国営企業（とりわけ国営生産企業）における〈勤労集団〉内部の、管理部と労働者・職員集団との相互関係をめぐる法的構造、がそれである。

まず、国営企業における〈勤労集団〉とならんで重要な位置を占めるコルホーズ農民の〈勤労集団〉は、考察の対象外に置かれる。もっとも、コルホーズ的＝協同組合的所有と国家的所有との接近（憲法第一二条）をめざすさまざまな動きの中で、それぞれにおける〈勤労集団〉の法的構造の変動を追跡しつつ両者を対比することは興味ある課題である。とくに、近年、コルホーズ員の労働組合加入が促進され[5]、工場委員会の権利にかんする規程[6]（七一年九月）に準じたコルホーズにおける工場委員会の権利にかんする規程（七七年八月）〔113・三二五―三三〇頁〕もつくられていることが注目される。本稿において詳細に検討するように、一方では国営企業における単独責任制がさまざまな形で問い直されているとすれば、国営企業＝単独責任制、コルホーズ＝自主管理という対置がどこまで妥当性をもちうるかが今後改めて問われてゆくことになるであろう。

次に、本稿が直接の対象とするのは、いわゆる「経済改革」の法的表現として六五年一〇月に成立した社会主義国営生産企業規程[7]の適用対象となる企業である。〈勤労集団〉の決定への参加は、このような企業に与えられた権限（それによって裏づけられた経済的自主性の一定の水準）が前提となる。したがって、この参加のありようを組織的・手続き的側面にとどまらず、その内容にまで立入って考察するためには、このような前提そのものをめぐる問題にまで視野をひろげなければならないことは当然である。だが、その場合には、次のような事情を考慮に入れることが必要となる。すなわち、「経済改革」の実施にともなって、個別企業の自主性を強化する一方、これらの企業を大規

模な生産＝経営複合体に統合する企業合同の組織化が、「生産合同」あるいは「工業合同」という形態のもとに展開されている〔118・二―一〇頁〕、という事情である。こうした中で、個々の企業の権限も変動し、多様化してきているからである。これに応じて、企業レヴェルの工場委員会と合同に対応する労働組合委員会との相互関係を調整するという問題も生じている〔61〕。また、労働組合側には、右の問題とは別に、大規模な企業の工場委員会の上級（地区委員会レヴェル）への格上げ[8]と、それにともなう下級の職場委員会への権限委譲がおこなわれているという事情もあり、ここにも解決を迫られている論点が存在している〔58〕。

だが、本稿では、論述を複雑にするこれらの事情をいっさいカッコの中にいれたまま、一応、個別企業のレヴェルに焦点を合わせて考察を進めてゆくことにしたい。ただ、必要に応じて合同レヴェルや企業の下部単位のレヴェルにも眼を転じることは避けられないであろう。

さらに、代議員ソビエト・システムと〈勤労集団〉とのかかわり等の側面にも興味ある問題が伏在している〔102・八九―九三頁〕が、それらはここではいっさい捨象される。

というわけで、本稿の課題は、国営企業における管理部と労働者・職員集団とのあいだの生産＝労働過程の組織・管理をめぐる相互関係を、一定の構造型をなすものとしてとらえ、この構造型――「ソ連型」――をめぐる法的問題の所在と改革論の動向について、本格的な研究のための予備的な考察をおこなうこと、にほかならない。[9]

なお、以下の論述においては、先に述べたような事情から、混乱を避けるために、できるかぎり〈勤労集団〉という用語ではなく、「労働者・職員集団」などのより具体的な表現を用いることにする。

2　ソ連型構造

〔一〕　ここで「ソ連型構造」として把握するのは、次のような諸側面から成る企業内組織の法的構造である。

個々の企業が、単一の所有主体としての国家(国家的所有)によって委ねられた一定の運用管理権〔право оперативного управления〕をもつ国営企業〔государственное предприятие〕として現われることを前提として、

(i)国営企業管理の最終的権限と責任は、一定数の専従的管理者によって構成される管理部〔администрация〕に帰属する。労働者・職員集団の管理への関与は、法的には共同決定権、審議権、監督権などさまざまな性格をもつ「参加〔участие〕」ないし「統制〔контроль〕」という論理をつうじて実現される(労働者・職員集団ないしそれに管理者集団を加えた企業の生産者集団全体に、最終的権限と責任が帰属する「自主管理〔самоуправление〕」型との区別)。

(ii)管理部そのものの意思決定原理としては、企業長〔директор〕個人に最終的な意思決定権限の帰属する「単独責任制〔единоначалие〕」がとられる(「合議制〔коллегиальность〕」との区別)。

(iii)管理部は、任命制——企業長ほか若干の主要な構成員は上級機関が、他は企業長が任命——にもとづいて組織される(労働者・職員集団による選挙制と区別)。

(iv)労働者・職員集団は、主として、単一のナショナル・センターのもとに統合された産業別労働組合の企業内組織としての工場委員会〔фабричный комитет または заводской комитет〕[10]によって代表される(当該企業の全労働者・職員を直接の基盤とする機関による代表システムと区別)。

このような構造の「原型」は、十月革命以降ほぼ一九二四年までの時期に、他の選択肢の可能性をめぐる論争をつ

うじて、かつ当時の具体的な諸事情を背景に形成されたものである〔104〕。それが今日まで基本的に維持されて来ていることにはそれなりの歴史的根拠があるものと見なければならない。だが、その間ソ連では、これを国営企業管理における自明の原則と見る傾向が強まり、その時どきの諸条件と将来への展望とをつきあわせた理論的・実践的緊張の中で、不断に再吟味してゆくという態度が稀薄になっていったように思われる。(11)

そのさい、右のような構造、とりわけ(i)〜(iii)は全体として「単独責任制の原則」と特徴づけられてきた。単独責任制は、狭義では合議制に対置される管理形態を指す〔12〕のであるが、事実上(iii)と一体のものとして把握され、しかも具体的には(i)の局面で、つまり労働者・職員集団の管理への関与と管理部の管理権との接点において前者を制限的に理解するという方向で機能してきたといってよい。このことの意味は、個々の歴史的局面において必ずしも同一ではなく、時として企業内秩序の混乱を克服し、諸組織間の相互関係を整序する論理として、「単独責任制」の確立が不可避的な要請として現われたこともある。(12) だが、今日における問題の焦点は次のこと、すなわち、この原則のもとで、個々の「〈勤労者〉が彼をふくむ集団の共同意思の形成に直接かつ主体的に参与するという契機は稀薄になり、企業長によって具体化・個別化された所与の共同意思を事後的に受容するという傾向に陥る可能性が強い。こうして、〈勤労者〉の現実的意識においては、既定の生産・分配システムのもとで彼の個人的所得を増大させることに関心が集中され、その生産・分配システムのあり方そのものを自ら決定し、不断につくりかえてゆくという『共同的存在』としての自覚は後退しがちとなる」〔102・八七頁〕という事態の克服が求められている、ということにある。〈勤労集団〉の一員としての勤労者は、単なる従業員〔работник〕としてではなく、生産手段の共同所有の参加者としても労働に参加すること、〈勤労集団〉における勤労者間の結びつきの基礎は、生産手段にたいする共同領有であることが、「発達した社会主義社会」においてこと改めて強調されている〔1・一四—一五頁〕という事実は、右の点を

如実に物語るものであるといってよい。

こうして、ソ連型構造の基底としての単独責任制は、もはや非歴史的に固定された〝原則〟の地位にとどまることはできなくなってきている。それを構成するところの、歴史的にも論理的にも相対的な独自性をもつ諸側面（i）—（iii）そして（iv）のひとつひとつについて、そしてそれらの全体としての構造について、今、問い直しの動きが進行しつつあるのである。この動きにいっそう拍車をかけているのが、新憲法の成立にほかならない。

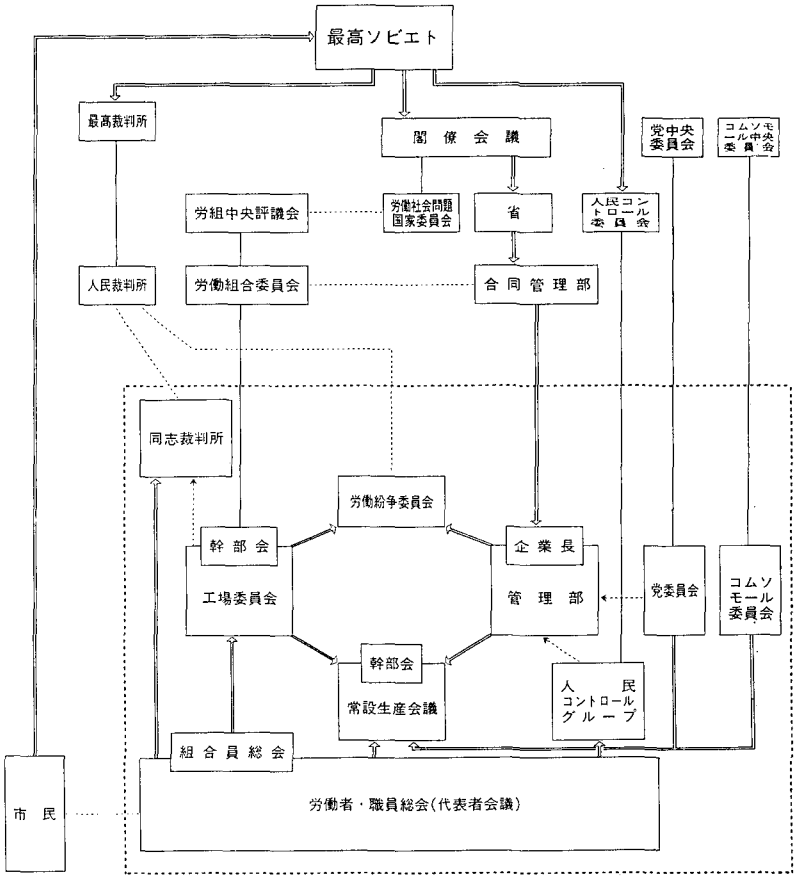
〔二〕ところで、国営企業の内部における管理部と労働者・職員集団との相互関係という角度からとらえた右のような構造を、その原型の成立とその後の転形、そして今日における問い直しという歴史的文脈の中に置きなおしてみるためには、このいわばミクロ的な構造を、次のようなより大きなシステムと連結させ、後者の運動とこの構造との相互関係を分析しうるような視角を確立しておかなければならない。そのひとつは、大江泰一郎氏のいうところの「経済管理法システム」——「商業計算制」もしくは「経済計算制」とよばれる運営方法に立脚する経営単位（典型的には国営企業）を結節環として、権力=服従のモメントを特徴とする「垂直的」（行政法的・財政法的）関係と法的主体の平等のモメントを特徴とする「水平的」（民法的）関係とが交叉するメカニズム〔98・四六頁〕——であり、もうひとつは、「社会の政治的編成」〔119・一一五頁〕——ここではさしあたり、政治的諸関係・諸過程においてそれぞれ独自の利害を担う人間集団の行動を組織的に媒介するところの、さまざまな性格をもった政治的諸組織、とりわけ国家機関・政党・労働組合等の相互関係のシステム、として理解しておく(13)——とその法的媒介形態である。右のことを別の表現でいえば、直接的生産過程における労働主体の地位をめぐる改革が、一方では「経済」改革と、他方では「政治」改革と連動するメカニズムを法現象のレヴェルで追求する視角の確立、ということになる。

だが、このような視角についての方法論的吟味をおこなう準備は、今はない。ここでは、右の点を課題として提起

するにとどめ、今日の段階におけるソ連型構造を根拠づける法規群とこの構造の組織的側面の図解を示したうえで、本題にはいることにしたい。

経済=労働関係法制年表

1965. 10　社会主義国営生産企業規程
1968. 9　労働者・職員集会についての決定
1968. 12　人民コントロール機関規程
1970. 7　労働立法の基本原則
1971. 9　工場委員会の権利規程
1971. 12　ロシア共和国労働法典
　（～1973. 6 グルジア共和国労働法典）
1972. 9　標準報奨規程
1972. 9　標準就業規則
1973. 3　工業合同一般規程
1973. 6　常設生産会議規程
1974. 3　生産合同規程
1974. 5　労働紛争審理手続き規程
1976. 10　団体協約の締結についての決定
1977. 3　同志裁判所規程
1977. 8　団体協約締結手続き規程
1977. 10　労働・社会問題国家委員会規程
1977. 10　ソ連邦憲法



は選出・任命
は組織系統
は指導・コントロール
はその他の関係
は国営企業

※上級レヴェルは簡略化してある。
※より詳細な組織図は、文献106・175頁を参照。

(1) 国家が協同組合にたいして、憲法にしたがい、「勤労集団法」を参照して〈勤労集団〉の権利を定めるよう勧告する、という方法。

(2) より生産現場に近接した〈勤労集団〉においては、直接的生産活動から分離した管理者ではなく、自らそれに従事する指導者が組織される。たとえば、職長〔мастер〕がそれである。

(3) 田中雄三氏は、ソ連の諸文献における参加論においては「現象の表面的な記述にとどまり、さまざまな種類の〈参加〉を系統的に区分しないで、諸事象を羅列することにおわっている場合が多い」〔107・九四頁〕と述べているが、同感である。

(4) 《Бюллетень Госкомтруда》, 1978, № 1.

(5) 全連邦労働組合中央評議会は、第二五回党大会の決議にもとづいて、七六年九月に「コルホーズ員労働組合組織の大衆性の向上について」の決定を採択した（Сборник постановлений ВЦСПС, 1976, июль-сентябрь, стр. 14）。

(6) 《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1971, № 39, ст. 382.

(7) СП СССР, 1965, № 19-20, ст. 155.

(8) 《Сборник постановлений ВЦСПС》, 1972, апрель-июнь.

(9) 勤労者の管理参加という観点から、本稿と同様の対象について制度上の問題点の整理をおこなったものとして、文献106がある。

(10) 非生産的施設の労組組織である現地委員会〔местный комитет〕をあわせて、ふつう ФЗМК と略される。

(11) 同様の批判を、田中雄三氏もおこなっている〔106・一七六頁〕。

(12) См. Постановление ЦК ВКП (б) о мерах по упорядочению управления производством и установлению единоначалия, 5 сен. 1929г., Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917-1967 гг.), т. 2, М., 1969.

(13) ソ連の国家論における「社会の政治組織〔политическая организация общества〕」概念に該当する。

二　改革へのアプローチにかんする若干の問題

〔一〕それでは今日、ソ連型構造のどのような側面についてどのような問題点が指摘され、それにかんする改革論はどのような方向をめざしているのであろうか。以下、これらの点について若干の整理を試みてみたい。

ところで、ここで〝改革論〟という場合、法律的なそれ、すなわち、あれこれの組織の権限を拡大し、決定の法律的拘束力を強化し、紛争解決の手続きを明確にし、新たな構成原理と権利・義務を担う組織を創設する、といった形をとる立法改革論を念頭に置いている。だが、それらの議論を的確に評価するためには、そこで提起されているあれこれの法的定式をすくい取って綴り合わせるだけでは充分でないことは言うまでもない。六九年一月に科学アカデミー国家・法研究所でおこなわれた「経済改革と労働法」問題研究会議において労働組合中央評議会書記ヴラドィチェンコがいみじくも指摘したように、「問題は定式の中だけにあるのではない」〔28・三一頁〕からである。そこでまず、ソ連の論者も認めるように〔23・一四四頁〕近年比較的論議が活発化しつつあり、またさまざまな論点を集約的にふくんでいると思われる企業管理部の人事をめぐる問題を例にとりながら、改革へのアプローチの仕方をめぐる一般的な問題の所在を、二、三確かめておくことにしたい。

国営生産企業規程（一九六五年）によれば、国営企業の管理部の人事は、次の三点を内容とする任命制を基本としている。(イ)企業長は、上級機関によって任命され、解任される（第八九条）。(ロ)企業長代理・経理主任・技術監督部長は、企業長の推薦にもとづき、上級機関によって任命され、解任される（第九一条）。(ハ)職長の任命・異動・解任は、企業長の命令によっておこなわれる（第九四条）。これにたいして、労働組合による人事への関与が二つの側面から規定されている。ひとつは、(i)管理部による従業員の「指導的経営職」への任命は、工場委員会の「意見を考慮

して」おこなわれる（工場委員会の権利規程第七条）ことであり、もうひとつは、「指導的従業員」が団体協約にもとづく債務を履行せず、官僚主義的態度をとり、事務を渋滞させ、労働立法に違反した場合、(ii)工場委員会はしかるべき組織に解任または処罰の「問題を提起」[2]（同規程第七条二項）し、(iii)地区委員会以上の労組機関はその従業員の労働契約の解除または解職を「要求」できる（労働立法の基本原則第二〇条）ことである。このうち、後者、すなわち解任人事の場合は、前記の(イ)～(ハ)のいずれの手続きによって任命されたものをも対象とし、しかも(iii)では、当該従業員または管理部は上級労組機関に異議申したてをおこなうことができるものの、後者の決定が最終的なものとなるとされており、労働組合側の権限はかなり強力であるといってよい。[3] ブレジネフはある論文の中で、七六年中に労働組合の要求にもとづいて約一万人が解任されたという数字をあげている〔87・五五五頁〕が、運用状況の詳細を統計的に知ることはできない。ただ、労組中央評議会の機関誌紙が、個々の具体的事例についてしばしば報道しており、その一端を知ることができる。[4] これにたいして前者、すなわち積極的な任命人事の場合は、管理部による任命、すなわち前記の(ハ)にのみかかわり、しかも工場委員会の意思は管理部を拘束する力をもっていない。そして実際の運用状況についても、このような形での工場委員会の関与が有効に機能していないことがしばしば指摘されてきた〔たとえば71〕。

以上のような現行制度にたいして、労働者・職員集団の人事への発言権を強化するという方向での改革を求める意見が高まっている。たとえば、法学者による改革案として、次のふたつをあげることができる。

ひとつは、労働法規範の有効性という観点からこの問題をとりあげたヴェ・イ・ニキチンスキーの主張である。彼は、後述するような調査結果から管理職人事への工場委員会の意思の反映が満足すべき状態にはないことを確認したうえで、その基本的な原因を工場委員会の権限の「諮問的〔совещательный〕性格」に求めた。そして、管理職への

任命は工場委員会の「意見を考慮して」ではなく、その「同意を得て」おこなわれるべきものとする提案〔17・一二六頁の注2参照〕を支持すると同時に、任命が工場委員会の事前の同意なしにおこなわれた場合、工場委員会に解任または労働契約の解除を要求する権利を与える旨の規定をつけ加えるよう主張している〔17・一二五―一二六頁〕。

もうひとつは、「勤労集団法」の立案との関連で、将来における選挙制への移行という観点から人事の問題を取りあげたエス・ア・イヴァーノフとエル・ゼ・リーフシッツである。彼らは、当面、企業および職場の指導者が実施する〈勤労集団〉への年次活動報告にもとづいて、後者が是非の決定を採択し、それが否定的である場合、上級経済機関は指導者を前職に留めるか否かを検討する義務を負うものとし、ゆくゆくは、自己の指導者についての〈勤労集団〉の意見は法律的拘束力をもつものとする、という展望を示している〔1・一九頁〕[5]。管理部による（下級）管理職の任命の問題を取りあげたニキチンスキーの場合とは異なり、ここでは、上級機関による企業長らの任命というレヴェルに焦点が当てられているといってよい。

さて、こうして管理部の人事にたいして労働者・職員集団の意思を反映させる必要性が強調され、選挙制の採用が改めてクローズ・アップされて来ているとすれば、かつて選挙制が任命制に席を譲ってゆかざるをえなかったさいにそのような選択を支えていた論理をここでふり返っておく必要があるであろう。この点を選挙制の側から整理すると、次のようになる。第一に、選挙制は、当然に当該企業の個別的利害を管理部人事に反映させる形態として把えられていた。したがって、個別的利害は無条件に全国家的利害に従属させられなければならないというかぎりでは、選挙制は否定的な評価を受けざるをえなかった。第二に、選挙のさいの基準として、労働者集団は、実務的能力よりも「政治的旗印」、すなわちソビエト権力にたいする忠誠を優先させるものと考えられていた。政治的資質と実務的資質との分裂に苦しんだ新生ロシアは、いわゆる「ブルジョア専門家」によって担われていた後者を確保するために、

その重要性により自覚的であった上級機関の役割を強めてゆかざるをえなかったわけである。第三に、労働者の中から管理者を抜擢して経済管理機関を「労働者化〔орабочение〕」するという、選挙制がふくんでいた「健全な」要素は、任命制のもとで労働組合（ただし企業レヴェルより上級の）による任命人事への関与という形態の中に引き継がれることになった。

これらの歴史的論点は、今日どのような意味をもつであろうか。それらが形を変えつつもなお生き続けているとすれば、選挙制論はそれらをくぐりぬけることによって自らの論理的・現実的妥当性を実証しなければならないはずである。もちろん、逆に、任命制論も、過去の論争の遺産のうえに安住することはできないのであって、今日におけるその存在根拠を積極的に提示することを求められることになる。

そこで、右のような問題への解答に近づくための手がかりとして、次の三つの点について若干の検討を加えておくことにしたい。第一は、労働者・職員集団の人事への関与をいかなる観点から位置づけるかという問題であり、第二は、このような関与の主体たる一般の労働者・職員層の判断能力の問題であり、第三は、この領域において現在労働者・職員集団を代表している労働組合、とりわけ工場委員会の活動の実態の問題である。これらは、このあと順次取り上げてゆく〈勤労集団〉の法的構造の諸側面にとっても、多かれ少なかれ共通する論点をなすと考えられるからである。

〔二〕 まず、今日のソ連における議論から析出しうる、管理職人事への労働者・職員集団の発言権強化へのアプローチの視点として、次の三つを挙げることができる。

第一は、「管理者〔управленцы〕」層の層としての固定化を防止する、という視点である。周知のようにレーニンは、十月革命の前夜に、プロレタリア革命によって粉砕された国家機構に代わるべき「新しい官吏機構〔чиновничая

машина〕」が官僚装置〔бюрократический аппарат〕に転化するのを防ぐためには、①その選挙制と随時の解任制、②労働者の平均賃金を超えない俸給、③ひんぱんな交替制が必要であるとし、「すべての人が統制と監督の職務を遂行し、すべての人がある期間『官僚〔бюрократ〕』になり、したがってまただれも『官僚』になりえない状態へただちに移行すること」を主張した〔86・四五二頁〕。革命後のロシアは、このような構想を〝ただちに〟、文字通りに実現することの困難さにたちまち直面することになるのであるが、それから半世紀近く経過したのちに、一九六一年のソ連邦共産党綱領は、改めて次のような展望に触れた。「より広い範囲の有能な人材を指導的諸機関に引きいれるために、また国家行政機関の個々の働き手が権力を濫用する可能性をなくすために、党は、指導的諸機関の構成を系統的に更新する必要があるとみなす」。「選挙制の原則と、代表制機関および選挙人にたいして活動報告をおこなう原則は、国家機関のすべての指導的働き手にしだいに適用されなければならない」。「有給の国家装置を減らし、ますます広範な大衆が統治に習熟し、将来こうした装置の活動が特別の職業でなくなるようにしてゆく必要がある」〔130・二七四、二七六頁〕と。

だが、今日では、国家装置の「専門的要員」の必要性が改めて強調され、管理を基本的職業とする固定的な管理者層の分離を意味する「プロフェッショナリズム〔профессионализм〕」が、ひとつの原則として語られているのが現状である〔20・二九九―三〇〇頁〕。とはいえ、このような「管理者」層の「可動性〔подвижность〕」と残りの勤労大衆との緊密な接近の基礎を、社会主義の社会的＝政治的諸関係の構造そのものがつくりだしつつあるということも同時につけ加えられており〔20・三〇一頁〕、このことが「要員の選別と登用の民主主義的原則」の深化を求める要因となるとされているのである〔11・一〇九頁〕。

このような視点は、管理者と被管理者との区別そのものを止揚するというレーニン的展望に立脚しているかぎりで

は、もっともラディカルなものであるといってよい。が、それだけに、このような展望を前提としながら、現段階において獲得されている可能性はいかなるものであり、それを開花させるためには当面何をなすべきか、という方向での具体的な究明をともなわない場合には、現実性の乏しい理念論にとどまらざるをえない。

そこで第二に、指導的役職に「もっとも学識・経験豊かな人びと、高度な政治的・倫理的資質を備えた有能な組織者」〔40・五頁〕を登用することを保障するような要員の選別〔отбор〕システムをつくりだす、というより現実的な視点が存在する。たとえば、ヴェ・エム・チヒクヴァーゼは、そのために、①あれこれの役職への候補者に求められる必須の諸条件（教育、熟練、経験など）をしかるべき規範的文書で定めること、②候補者の広範な事前審議（とくに彼らが働く集団の集会でのそれ）を保障すること、③人事問題の決定の厳格な合議制的手続きをうちたて、若干の場合には秘密投票を適用すること、国民経済と社会＝文化建設の管理機関の専門家については競争〔конкурс〕制を導入すること、④国家装置の働き手の活動を評価する客観的基準体系をつくること、を提案している〔13・二七八―二七九頁〕。また、要員問題を多角的に論じたべ・デ・レービンとエム・エヌ・ペルフィリエフは、任命制の場合には、任命主体が人間の評価にあたって善意で思い違いをし、誤りを犯す可能性があり、縁故関係による職権濫用もありうるとして、主観主義や偶然性に左右されることのより少ない選挙制が多くの研究者の注目を集めている事情を説明している〔16・一五三―一五四頁〕。

以上のふたつの視点は、必ずしも対象を国営企業の管理部にのみ限定したものではなく、国家装置を担う管理的要員一般にかんする議論の中で見られるものである。その意味で、それらは国家（装置）論的視点とでもいうべきものであり、前者は国家死滅論からの、後者は国家行政の合理化・能率化論からのアプローチである。

これにたいして、国営企業管理部のもつ固有な性格と密接に結びついた、いわば所有論的ないし利害論的な視点

が、第三の視点として存在する。

国営企業の管理部の性格をいかにとらえるかという問題は、ソビエト民法学および行政法学において、長期にわたる論争の対象となってきた。前者では国家法人〔государственное юридическое лицо〕の、後者では国家機関〔государственный орган〕の本質をめぐって、おおむね、企業長によって率いられる労働者・職員集団全体をそれらの基礎にある実在的人間集団と見る「集団説〔теория коллектива〕」と、企業長ないしそれを長とする管理部のみにそれを求める「企業長説〔теория директора〕」とが対立してきた。(7) この論争は、一方では、国家的所有における単一の所有主体としての国家の背後にある全人民集団と個々の国営企業を構成する部分的・具体的な勤労者集団との関係を、他方では、後者の内部における管理部と労働者・職員集団との関係をどのように把握するか、という問題にかかわっている。したがって、管理部の性格論は、労働者・職員集団を代表する地位にある工場委員会の性格論と対応しながら、国営企業そのもののトータルな理論的把握の課題と結びついているわけである。とすれば、これらの問題群は、労働法学にとっても民法学や行政法学の場合に劣らず重要な意味をもつはずであるが、ここではそれらが関心を集め始めたのは、ようやく一九六〇年代末のことであると言ってよい〔30・一五八頁〕。

ところで、国営企業の管理部を構成する「管理者」の性格について、藤田勇氏はすでに一九五七年に次のように述べている。「企業の『管理者』は、一方では企業の労働者集団と一体となって、法人の『人的基体』をなすところの全人民集団の個別化としての生産者集団を構成しつつ、他方では全人民集団の意思を端的に担い、生産者集団（全人民集団の個別化）およびこの集団の生産活動（全人民的財貨の拡大再生産）を保障するところの、全人民集団の意思の実現の媒介環としてあらわれる。これに対応して、労働者集団も、一方では企業の『管理者』と一体となって法人の『人的基体』を構成する人間集団としてあらわれつつ、他方企業の従業員としては企業『管理者』の指揮のもとに

直接に生産活動をおこない、また労働組合に統合されて企業『管理者』と労働協約を締結する集団としてもあらわれる」〔113・九一頁〕。

このように、管理部を二重性〔двойственная природа〕をもつものとしてとらえる見解は、「経済改革」以降、ソ連においても目につくようになってきている〔41・一八頁、42・二七頁〕。その場合、二重性論の新しさは、国営企業が、拡大された経営上の権限を背景に「自己の特殊な利害をもつ相対的に独立した経済単位」として現われるという認識を前提として、そのような特殊利害と全社会の利害との「正しい結合」が重要な問題となる、という課題意識〔41・一三頁〕と結びついていることにある。つまり、管理部は、これまで一般に理解されてきたように、単に企業内に派遣された国家（全人民集団）の代表であるだけではなく、「なによりも全国家的利害から出発」しながらも、それを「当該企業の集団の利害」と結びつける使命をもった個別集団の機関でもある〔41・一八頁、18・一五六頁〕ものとしてとらえられることになる。このことから人事問題をもふくめて、労働者・職員集団の管理への「参加」を拡大する可能性と必要性とが導きだされてくるわけである。

ここで、はじめに挙げたふたつの提案の場合をふり返ってみよう。ニキチンスキーは、管理職人事への工場委員会の意思の反映の必要性を、次のような論理によって説明している。(i)あらゆる集団の活動の成功は、「その成員のあいだの相互関係の性格、心理的気候その他の『純粋に』生産的ではない諸特徴」にいちじるしく依存しており、「集団における人的相互関係の高度な水準」は、労働生産性、合理化の発展、労働にたいする労働者の態度に直接に影響する。(ii)したがって、集団の指導者は、「熟達した専門家」であるばかりでなく、労働立法を知り、集団の中に「健康で創意的な雰囲気」をつくりだすことができなければならない。(iii)そこで、管理職の人事にあたって、管理部は、なによりもまず候補者が「生産の利益」に応えられるか否かを問題にするのにたいして、工場委員会は、主として

「集団の利益」という観点から彼を評価する使命をもつ〔17・一二三頁〕。同様の論理は、のちに述べるように、イヴァーノフが工場委員会や常設生産会議をつうずる意思決定への勤労者の参加の拡大を主張するさいにも見られる。そこで彼は、科学技術革新の展開という情勢を背景に、採択されるべき決定は、技術的・経済的に正しいものであるばかりではなく、「社会的見地〔социальный план〕」からも正しいものでなければならないとし、勤労者集団と管理部との共同での決定採択によってのみそれが可能となる、と説いている〔33・四一四頁〕。

ここには明らかに、相対的に異なる諸利害の結合・調整という利害論的視点が見てとれる。かつて、任命制の確立過程において、管理者を評価する基準の政治的なそれから実務的なそれへの決定的な転換がおこなわれたのにたいして、変化した技術的・社会的諸条件のもとで、後者を改めて相対化する過程が進行しつつあるといってよいであろう。とはいえ、右のような論理のかぎりでは、労働者・職員集団の担う利害も、管理部によって担われる（恐らくは依然としてより大きな比重を占める）利害との調整を求められる部分的、ないし相対的なものでしかない。したがって、ただちに選挙制という方向に発展してゆくような契機がそこにふくまれているというわけでは必ずしもない。

それでは、選挙制を展望しているイヴァーノフとリーフシッツの場合はどうか？　ここでは、彼らが立論の前提として、〈勤労集団〉を構成する個々の勤労者は、単なる「従業員としてだけではなく、生産手段にたいする社会的所有の参加者のひとりとしても労働に参加する。勤労集団における従業員のあいだの結びつきの基礎は、生産手段の共同領有である」〔1・一四―一五頁〕ことを強調している点が注目される。だが、このような所有論的視点が、国家的所有のもとでの国営企業の地位とのかかわりで個々の企業の〈勤労集団〉の所有者性を吟味するという方向で深められることのないままに、「管理部は国家の利益を代表し、工場・現地委員会は勤労集団の利益を代表する」という伝統的なテーゼが繰り返されるにとどまっている〔1・一六頁〕。実践的には新しい彼らの様々な問題提起も、理論

的裏づけという点ではまだ見るべきものがないように思われる。

〔三〕 ところで、右に見た三つのアプローチは、それぞれに選挙制と結びつく要素をふくんでいるとはいえ、問題提起者の多くはただちに選挙制へ移行することを提唱しているわけではない。たとえば、ヴェ・ヴェ・コペイチコフは、「おそらく、勤労集団自身による指導者の選出は管理の社会的諸機能を勤労集団に移行する過程の仕上げとなるべきものであって、それから始められるというものであるべきではない」〔14・九二―九三頁〕として、現在ある可能性を完全に利用しつくさないままにこの過程を人為的に促進することに警告を発している。レービンとペルフィリエフも、選挙制のメリットにもかかわらず、執行=処分機能を担う管理装置の働き手の選挙制原則は、これまで広範には適用されることはなかったし、近い将来完全に利用されることもあるまい〔16・一五四頁〕と、慎重な態度をとっている。比較的積極的と思われるチヒクヴァーゼの場合でも、企業の集団による指導者の選挙制の「漸次的導入」〔13・二八〇頁〕の必要性について語っているにすぎない。〝漸次的〟という場合、実験的に適用しながら対象をしだいに拡大してゆくという方法〔18・一五七頁〕と、選挙制の導入に先だってそれに接近する諸形態を経由するという方法とが考えられるが、はじめにあげたイヴァーノフとリーフシッツの提案は、後者に属するわけである。

このように慎重な態度がとられるのは、ユ・ア・チホミーロフが指摘するように、社会主義社会における管理が「技術的有能さ〔квалифицированность〕と民主性〔демократичность〕」との有機的結合、技術的-経済的側面と社会的〔социальная〕側面とのからみあい〔26・一三二頁〕を必要とするものとされているからであろう。「もし選挙制が、指導者または執行者の能力〔компетентность〕と権威の水準の低下をともなう可能性があるとすれば、さしあたりは、それはどんな場合でも執行=処分機関の機構を形成する望ましい手段なのだ、ということはできない」〔16・一五五頁〕という判断がそこにはある。ここから、今日のソ連における勤労者諸層の「意識と理解の水準」〔同〕を

どう評価し、将来におけるその発展をどう展望するか、という第二の問題がでてくる。ある者は、労働者大衆は参加の第一段階である諸問題の審議の段階をすでにわがものとし、管理部と共同での決定の採択という次の段階に進みうるだけ充分に成熟している、として参加の拡大についてより積極的な議論を展開し〔33・四一四頁〕、またある者は、文化的後進性は克服されてきているとはいえ、指導者の選挙にさいして客観的な物の見方を完全に保障するほどにはまだ意識と理解の水準は高くない、としてより慎重な態度をとっている〔16・一五五頁〕というように、――決定の採択と指導者の選択といった参加の対象領域の相違は充分に考慮しなければならないとしても――参加主体の成熟度の評価が、改革の方向やテンポについての論者の態度を規定する重要な要因のひとつとなっていることはまちがいのないところである。

だが、勤労者の「意識と理解の水準」を、その多様かつ複雑な相において、かつ発展の契機をふくむ動態において的確にとらえるのは至難の業であろう。その点、近年のソ連において、〈勤労集団〉にかかわる「社会学的調査〔социологическое исследование〕」が活発化しつつあり、法学論文でもその成果を援用しつつ論述する例が増えてきていることは注目される。が、いまのところ、右のような問題に充分な回答を与えるには伝えられる情報はあまりにも部分的・断片的であり、調査の内容や方法の明記という点でも不完全なものが多いように思われる。歴史の新しいこの領域における研究・調査方法の発達水準[8]の問題もさることながら、何よりも問われるべきなのは、対象に迫る問題意識そのものの質、その鋭さであり、それを育て、生かすべき社会的＝政治的環境のありようであろう[9]。

そうした研究状況の本格的検討は、充分な素材をえたうえで改めておこなうとして、さしあたり目についた素材から問題状況の一端をあえて読みとるとすれば、次のような〝問題像〟とでもいうべきものが浮びあがってくる。

〝今日のソ連において、労働は人間の生活の目的にほかならない、ということは広く認められている〔25・四〇―

四一頁〕。確かに、労働過程そのものが労働主体に満足を与えるという状況が大多数の人びとのものとなっているとはまだいえないにせよ、労働にたいする報酬とならんで、自己の労働の社会的意義についての自覚が人びとを仕事に引きつける重要な要因のひとつとなっている〔25・三九頁〕。そして、多くの人びとは、企業管理にかんする社会活動への参加を自己の内的欲求ないし責務と見なしている。だが、そのような意識のありようと、実際に活動に積極的に参加し、そこから満足を得ている程度とのあいだには、一定のギャップがある〔55・一三八頁〕。たとえば、参加の動機について見ると、管理部に集団の利害をよりよく反映させるという積極的なものよりも、企業内生活についての情報を求め、それからたち遅れないようにするというどちらかといえば消極的な姿勢の方がより大きな比重を占めている〔24・一九五頁〕。また、さまざまな会議への出席率はかなり高いとしても、そのことがただちに、管理部を中心とする企業活動の諸側面についての充分な認識の獲得を保障しているというわけでは必ずしもない〔24・一九九頁〕。これらのことは、労働規律の確保や報奨金の配分といった問題の場合よりも、「純生産的」な問題の場合についていっそうよくあてはまる〔24・一九五、一九九―二〇〇頁〕。

彼らは、勤労者の欲求の充足について、管理部や党、組合などの社会団体の活動に大きな期待を寄せている〔44・四六頁〕が、勤労者の管理への参加が管理部に及ぼす影響力については懐疑的な空気もあり、管理部にたいする批判への反応についての懸念も強い[10]〔44・一五九頁〕(法律的権限のレヴェルではなく、管理部、労組、党組織など企業内諸機関が実際にはたしている役割についての評価には、個々の企業により、また個々の勤労者層によって若干の偏差も認められる〔44・四七頁〕)。こうして、一部には集会などへの参加自体への消極性も生まれている〔19・二〇二頁〕。最後に、このような中で、転職を希望する者の比率は決して低くはなく〔25・四二頁〕、その理由の中では、個人的動機もさることながら、労働組織と労働条件、賃金、仕事の内容など、本来管理への積極的な参加(企業レヴェ

ルにはとどまらない）をつうじて解決をめざすべき問題についての不満も大きな比重を占めている[11]〔110・四九―五〇頁〕。

念のためにつけ加えれば、右の描写は、時期も対象も異なる種々の調査結果の断片を、問題点を探りだすという意図のもとに綴りあわせてみたものにすぎない。勤労者の能動性について、より積極的な状況を伝える調査結果や個別事例の報告がないわけではない。したがって、今後の実証的研究――ソ連その他の研究者による研究の批判的再構成とわれわれ自身による直接的研究――のためのささやかな手がかりというほどの意味しかもたないものである。

ところで、勤労者の「意識と理解の水準」を管理ないし管理への参加の主体としての成熟度という観点から分析する場合に、いくつか留意すべき点があるように思われる。まず第一に、成熟度の基準となるべき管理能力の内容をどのようなものとしてとらえるか、という問題である。一般的にいえば、それは、その時どきの客観的・主体的条件によって規定され、したがってそのような条件のいかんによって変化する、実務的・技術的資質と政治的・社会的資質との統一として把握されなければならないであろう。ごく単純化していえば、選挙制から任命制への転換のおこなわれた初期ソビエトにおいては、一方では、ソビエト権力にたいする忠誠というある意味ではきわめて単純明快な（ただし、ネップへの移行後は、ネップ理解ともかかわってやや複雑になってゆくが）政治的資質が問われ、他方では、「読み書きの能力」というきわめて初歩的な意味での文化水準の問題をもふくむ文化的後進性の克服が課題とされなければならなかった。今日では、個別的生産単位における労働の技術的・組織的過程の管理の面でも、社会的総生産過程の計画的管理の面でも、当時とはくらべものにならないほど高度な水準の実務的・技術的能力が求められているといえよう。その意味では、専門的管理者層とそれ以外の大多数の勤労者層との距離は決して着実に接近しつつあるとはいえず、たかだか前者の社会的出身の面での後者との等質性がかつてとは確かに異なっているといいうるにすぎ

ないようにも見える。だが、専門的管理者として登用されてゆく一部の者の能力ではなく、彼らを選びだし、彼らが則るべき企業管理上の基本方針を決定すべき大多数の者の能力を問題とするとすれば、重要なのはむしろ、すぐれて政治的・社会的な性格をもった能力、すなわち、諸々の個別的諸利害のあいだの相互連関の構造——諸利害の一致と対立、主要な側面と副次的な側面、長期的な利害と当面の利害等々——の認識とそれにもとづく共同利害についての判断能力である、と見るべきであろう。

第二に、右のことは、管理能力の評価のうえで、先に述べた三つのアプローチの区別が重要な意味をもつことを示唆している。というのは、共同利害についての判断能力というかぎり、共同利害そのものの成りたちの構造についての一定の理解が前提となるからである。この点で、所有論的ないし利害論的アプローチが、次のような構造、すなわち共同利害と個別利害との究極的一致という論理と表裏一体となった具体的局面における両者の外的対置、そこから生ずる個別利害を反映する個々人または個々の集団の意思にたいする共同利害を反映する国家（より具体的には上級経済機関）の意思の一方的優越、という構造からの脱却の契機をふくむものであることが注目される。このアプローチをとる場合には、個々の集団の意思は、個別利害の反映であるがゆえに低次のものであるという側面にたいして、個別利害の反映であるがゆえに何が共同利害であるかについての判断の前提となるという側面が、相対的にではあれ前面におしだされてくると考えられるからである。

こうして、第三に、管理能力の政治的=社会的側面に力点が置かれるとすれば、その水準は、一定の管理の構造（決定権限の配分）と形態（決定採択の手続き）にとっての与件であるばかりではなく、その所産でもあると見なければならない。いいかえれば、管理能力の水準の変化が管理構造・形態の変化の前提であるという側面ばかりではなく、後者の変化が経験と訓練の機会を保障することをつうじて前者の変化をもたらすという連関（逆に、特定の管理

構造・形態がこのような経験と訓練の機会を保障しないようなものであることによって、かえって自らを正当化するという連関）にも眼を向ける必要があるのである。[12] 最後に、このことは、労働者・職員集団の管理への参加の拡大が、決定権限の再配分を意味する場合に、そこにふくまれる問題への注意を喚起する。たとえば、既得権限の防衛という特殊利害が、労働者・職員の管理能力の成熟度を根拠とした改革についての慎重論の形をとって現われることがありうるということも否定することはできない。[13]

〔四〕そこで次に、現在の管理構造のもとで労働者・職員集団を代表する地位にある（労働立法の基本原則第九六条一項、工場委員会の権利規程第一条）工場委員会の活動の実態が問題になる。工場委員会の活動は、労働者・職員の管理能力の成熟にとって促進的にも抑制的にも作用しうる重要な要因のひとつであるとともに、その実態についての認識のありようが、改革の方向についての判断とも結びついていると考えられるからである（たとえば、後述するマスレンニコフの「集団評議会」設置構想を見よ）。

さて、工場委員会の人事への意見表明権の強化を主張したニキチンスキーは、その根拠として、高級労働運動学校労働組合建設講座のメンバーと共同でおこなったひとつの抽出調査の結果を示している〔別表〕。ここから読みとることのできるのは、管理部が工場委員会に申し出ることを必要と見なした事例は三六パーセントにすぎず、残りの場合は、後者は経済指導機関の形成への参加から完全に排除されたこと、その任命について管理部が事前に工場委員会に通知した候補者のうち、工場委員会の会議での審議の対象になったのはわずかに約一〇パーセントであり、圧倒的多数は、口頭で、工場委員会議長とのあいだで個人的に合意がなされたこと、結局、法律の要請にしたがって任命されたのは三六人に一人にすぎないこと、である。そこで彼は、このような状況からは、工場委員会の参加が管理部によって任命される指導者の質的構成にどの程度影響を及ぼしうるか、という問題への解答を導きだすことはできない

（なぜなら、〝参加〟のチャンスそのものが限られたものでしかない）と述べながらも、現状を変えるための提案は、まず第一に、「法的メカニズムの改善」にむけられなければならない、としたのである〔17・一二四―一二五頁〕。

これにたいして、ア・イ・ツェーピンは、ニキチンスキーらによる工場委員会の権利の性格についての理解そのものを問題にした。彼によれば、管理職の空ポストが存在する場合、工場委員会は、管理部によって指名されたあれこれの候補者について自己の意見を表明する権利だけでなく、労働組合の活動家その他の者の中から適当な候補者を提案する権利をも持っているのであって、管理部は、前者の場合には工場委員会の反対意見に同意できない理由を、後者の場合には工場委員会の提案した候補者を拒否する理由を、工場委員会に通知する義務を負っている。このような解釈は、多くの活動家をその隊列の中で教育し、管理者として抜擢してきたソビエト労働組合の歴史的伝統に合致する。ところが、ニキチンスキーらは、工場委員会の権利を管理部による人事権の行使をコントロールするという受動的な立場からしか把えていない。そのため、先の調査においては、そもそも工場委員会は、管理部によって空ポストに誰が指名されるかという問題自体に関心をもっているのかどうか、空ポストに自己の候補者を推薦しているのかどうか、一言でいえば、イニシアティヴを発揮しているのか、それとも意見を求められるのを受

	A	B	C	D	E
クラスノヤルスク地方	10	8,200	86	23	4
タジク共和国	10	26,800	179	35	0
スタヴロポリ地方	20	21,500	169	48	6
オムスク州	20	39,400	423	209	17
計	60	95,900	857	315	27

A：調査のおこなわれた企業の数
B：従業員数
C：管理職への任命の数（1967年）
D：候補者についての見解表明のために管理部が工場委員会に申し出た数
E：合議制機関としての工場委員会との一致にもとづく任命の数（議事録の存在するもの）

動的に待っているのか、ということを明らかにするという課題は、提起さえされていない。そして、調査データが物語っているのは、圧倒的多数の場合における工場委員会のイニシアティヴの欠如にほかならない、というのである。こうして、ツェーピンによれば、事態を変える方途は、工場委員会の権利を拡大する（法的定式を変える）ことにではなく、何よりも「工場委員会委員の能動性を強める目的をもった労働組合の組織活動の改善」に求められなければならない、ということになる〔32・二一三―二一五頁〕。

ツェーピンの場合にかぎらず、工場委員会の権利の拡大という方向での立法改革に批判的な論者のあるものは、すでに与えられている権利をより効果的に行使することにこそ「問題の眼目」があると見ており〔29・四五頁〕、現にこの点に問題のあることが広く指摘されている。しばしばひきあいにだされるのは、管理部の発意による解雇への同意権である。

現行労働法によれば、管理部が労働者・職員を解雇しようとする場合、六項目の法定事由[14]のいずれかを充たすほか、工場委員会の同意を得ることが要件とされている（労働立法の基本原則第一七、一八条、ロシア共和国労働法典第三三、三五条）。しかも、工場委員会の不同意の決定は、管理部の側からも上級労組機関の側からも争う余地を残さない〔129・九〇頁〕ものであり、工場委員会の法的権限それ自体は申し分なく強力なものであると言ってよい。ところが、現実には、管理部の発意による解雇が、被解雇者の訴えにもとづいて裁判所によって不当解雇と認定され、原職復帰を命じられるケースがあとを断たない[15]。たとえば、最近のデータとしてアゼルバイジャン共和国司法省の調査〔56・一八頁〕がある。それによれば、同共和国では七七年に、復職請求事件の六〇パーセントについて復職が認められている。そのうちの三〇―四〇パーセントを占める工場委員会の事前の同意なしに解雇された場合と、工場委員会が同意を与えた解雇が不当とされた場合とでは事情が異なり、より詳細な分析が必要であるが、いずれにせよ、

工場委員会に「より効果的に権利を行使すること」〔67〕が求められる状況が存在することは確かである。

この点に関連して、六八年一一月から翌年はじめにかけて、労働組合中央評議会機関紙『労働』紙上で、工場委議長、工場長らによる工場委員会の権利にかんする論争が行なわれている。論争の発端は、労組活動上の欠陥は工場委の権利が足りないことによってではなく、与えられた権利が「一連の理由により」正しく、また完全には行使されていないことによって説明されるとする、ある工場委員会議長の問題提起であった。彼があげた主な理由は、(i)「自分には何でもできる」と思っている企業指導者がまだいる一方、自己の権利を十分擁護することのできない「無原則的な」人物が工場委に選出されていること、(ii)工場委の仕事が年々増大しているため、「主要なもの」を分別しえないままに、ささいなことに精力を浪費している場合があること、であった〔69〕。このような問題設定には賛否の反響があった〔70—72〕が、問題の所在そのものは否定できない。(i)については、ツェーピンによって、「受動的な〔безынициативный〕」工場委委員にたいする対策として、上級労組機関によるコントロールの強化と、工場委の権利不行使について組合員が上級機関に訴える機会の拡大とが主張されており〔32・二四三—二四四頁〕、管理職要員や工場委員会役員を対象とした「法的文盲一掃〔правовой ликбез〕」すなわち法律教育の強化によって一定の改善がはかられている事例も報告されている〔56・一八頁、79〕。(ii)については、七六年に、労組中央評議会機関誌『ソビエト労働組合』の誌上で、これまたある工場委員会議長の問題提起〔60〕を受けて、「いかに時間を見つけるか」をテーマとする討論がおこなわれている。

だが、そうしたいわば組織論的ないし技術的レヴェルでの対策がそれなりの意味をもちうるとしても、より本質的な問題として、工場委員会をふくむソビエト労働組合の次のような地位そのもののうちに困難がはらまれているという点を見落すことはできない。すなわち、労働者・職員集団の利益を代表する地位を法律上も事実上も独占するという

条件のもとで、労働者・職員の側に立って管理部と対抗するという契機を不可避的にともなう保護的機能〔защитная функция〕と管理部にたいする積極的な協力という契機をふくむ生産的機能〔производственная функция〕というふたつの基本的な、そして相互に矛盾しあう側面をもつ機能を担うものとしての地位である。[16] この両者のいずれに偏することも許されないとすれば、両者の「バランスのとれた発展」[17]を保障しうるような「社会の政治的編成」のあり方、その質こそが問われなければならないであろう。

（1）企業管理部の人事手続きをめぐる改革論、とりわけ選挙制の主張が最初に現われたのはいつかということを、筆者はまだ確認できていない。ここでは、のちに本文で述べるように、六一年の新しい党綱領が、選挙制の適用範囲の拡大を謳っていること、コペイチコフによれば〔14・九二―九三頁〕、六五年に出た Ю. Е. Волков, Так рождается коммунистическое самоуправление の中で企業指導者の選挙制の問題が論じられている（筆者は未見）こと、を指摘するにとどめる。

（2）労働立法に違反した公務員〔должностное лицо〕にたいする制裁についての規定としては、ほかに、「明白に法律に違反して」従業員を解雇または配置転換した場合、または裁判所の復職にかんする判決の執行を遅延させた場合、責任者に企業への損害賠償義務を課した労働立法の基本原則第九三条、国営企業等の公務員による「個人的動機にもとづく勤労者の違法な解雇、復職にかんする裁判所の判決の不履行、ならびにその他の故意の重大な労働立法違反」にたいして、一年未満の矯正労働または解職という刑罰を定めたロシア共和国刑法典第一三八条がある。

（3）労働立法の基本原則の草案と成立したテキストとのあいだのもっとも重要な相違のひとつは、後者が労働組合の解雇・解職要求権を認めたことにある。文献94は、この激しい論争を呼んだ問題を、「立法過程における法律専門家の役割」という観点から取りあげたものである。

（4）このような報道は、個々の労働者が管理者の不当な行為について投書で告発し、それを受けた関係労働組合の機関が調査して事実を確認したうえで、事後処理＝管理者の処分について実名入りで報告する、という内容のものが多い。たとえば、ある鉱山の労働者たちが石炭工業労働組合中央委員会に手紙を送り、不満足な労働諸条件、手作業の機械化の不充分さ、その結果としての鉱山における外傷の発生率の高さについて訴える→事実の確認→石炭工業労働組合の当該石炭コンビナート委員会幹部会が、労働保護

・安全技術の改善にかんする諸措置の不履行、現場の労組鉱山委員会の意見の無視を理由に、鉱山の主任技師の不信任を表明→コンビナート長の命令により免職という例〔75〕、管理部のために働いていた運転手が仕事上外傷を負ったが、所定の書式にもとづく文書を作成してもらえず、誰も事故調査をおこなわなかったこと、ある従業員が病後に年次休暇を請求したところ、彼がすでに所定の休暇を使用してしまっていることを理由に拒否されたこと、を件の運転手が『ソビエト労働組合』誌編集部に投書→労働組合州委員会によって事実が確認されるとともに、休暇の買い取りという違法行為をおこなっていたことが発覚→労働法規の乱暴な違反およびその他の欠陥を理由に、合同長を免職という例〔68〕など。ここには労組中央評議会の機関誌紙の果している役割の一端が示されている（『プラウダ』にも「批判後〔После критики〕」という同様の性格をもつ欄がある）と同時に、現場の労組組織の無力さの一面も暗示されている。また、この種の問題への党組織の介在が明記されている場合（たとえば、ある鋳造職場の班長が、自分の実績を良くするために他の班の同僚の生産物を系統的に横領しているという通信を『労働』紙に公表→生産合同長による事実の確認→党委員会の決定により職場長は人事登録カードへの記載を伴なう厳重な譴責、件の班長を免職・解雇という例〔76〕もあり、問題処理の多様なルートの存在をうかがわせている。

(5) 選挙制は、その次の段階の問題として考えられているのであろう。

(6) 任命制が確立された当初（一九二〇年）は、労働組合は経済機関と対等の発言権を保持していたが、ネップへの移行後、労働組合の人事関与は審議権に限定される〔104・二二八―二二九頁〕。

(7) 詳しくは、さしあたり、民法学については文献113・八二―八八頁を、行政法学については文献41・一二頁を、両者についての主な文献については文献30・一五七頁を参照。

(8) ソ連における「工業社会学〔промышленная социология〕」の歴史と現状について論じたヴェ・ゲ・ポドマルコフは、それがまだ「発展の初期段階のひとつ」にあることを認めている〔54・三七頁〕。

(9) ポドマルコフは、工業社会学の発展の前にたちふさがる障害や困難について（具体的にではないが）触れ、社会学者に「高度で効果的な結果を期待する可能性と権利」を与えるような諸条件をつくりだすよう、関係組織・官庁に求めている〔54・三九頁〕。

より本質的なレヴェルでの問題の所在については、当時（一九六八年）台頭しつつあった「法の社会学的研究」にかんする藤田勇氏の次のような指摘が参考になる。「そこで主として志向されているのは、法的規制・法秩序維持の最適方法の選択に役立つべき実証的研究、社会統制の手段としての法規の実効性を保障するような学問と実際生活との結合にあるが、そこでは、広い意味での

歴史主義的方法意識が稀薄であるといわざるをえない。つまり、法的現象の客観的・歴史的被制約性の批判的認識の視点がいまだ不充分なままに、一種のプラグマティックな機能論が斬新な方法として、古いものの克服の方向としておしだされかねぬ傾向がそれにはともなっている」。社会主義社会においては「法学者の問題意識は、法政策定立者の問題意識とわかちがたく一体化した形で、醸成されてゆく」という「対象そのものの構造による認識方法の制約という問題が避けがたく存在するにしても、それにもかかわらず、今日のソ連社会が、いまだプロレタリア革命の終局目標に達しない、広い意味での過渡的社会であり、社会関係が完全には意識的に組織されえない段階にあるかぎり、現実の変革のための対象のトータルな批判的認識、諸施策の成否の較量をこえた客観的社会関係の発展法則の分析という視点、いいかえればマルクス主義的な科学的認識におけるクリティークの契機は、確保されてあるのでなければならないはずである」〔116・二一四頁〕。

ここで指摘されている研究主体の問題意識のありようを端的に示す一例として、ソ連共産党中央委員会附属社会科学アカデミーの研究員によっておこなわれた、新憲法草案の討議過程にかんする社会学的調査を挙げることができる。この調査は、それなりに興味深いデータを提供しているが、その課題として、(イ)勤労者が草案について情報を与えられている程度、性格、深さの評価、(ロ)草案審議のさいの世論の作用の動態の明確化、(ハ)全人民討議の時期における宣伝・煽動のより効果的な形態・方法の発見およびそれにもとづく説明活動・情宣活動の深化のための勧告の作成、が掲げられている〔53・一三一四頁〕点に一定の限界が示されている。たとえば、労働者・農民・インテリゲンツィアの圧倒的多数（九五―九六パーセント）は、「権利と自由の行使は市民によるその義務の履行と不可分である」、「権利と自由は、もっぱら、勤労者の利益にしたがい、わが国における社会主義体制を強化する目的で与えられるべきである」と考えているが、ごく少数（三―四パーセント）の回答者は、「社会主義社会の市民の権利と義務との密接な相互関係についてまだ充分正確には理解しておらず、ある程度はそれらを相互に対置させてさえいる」と述べ、少数者の不充分な意見なるものがいかなる設問にたいするいかなる回答であるのかを直接には明示しないままに、右の事実を「今後の思想＝教育活動の過程で考慮する必要がある」〔53・一五頁〕と結論づけるにとどまっている。

なお、ソビエト法学のその後の動向にかんする藤田氏の見解については、文献112を参照。

(10) 国家機関等の活動にたいする市民の批判権を規定した新憲法第四九条の三項には、「批判を理由とする迫害は禁止される。批判を理由に迫害する者は、責任を問われる」とある。この後段は、全人民討議の結果、草案につけ加えられたものである。

(11) 辻義昌氏は、「労働異動は静かなストライキである」という見方を示している〔109・一九三頁〕。

(12) この点で、マクファーソンが「参加民主主義」への展望を論ずる中でおこなっている労働者統制〔workers' control〕の意義についての指摘は興味深い。彼は、そのひとつを次の点に求めている。「労働者統制に参加する人々は、ほかのどんな分野よりも深い関心をもつか少なくともよりじかで直接的に感じられる彼らの生活の側面——つまり労働生活——において決定作成への参加の経験を得つつある。彼らはじかに自分たちの参加がはたしてどの程度まで有効であるかを理解することができる。一国家全体の公式の政治過程における普通の人々の無関心を助長するような諸力はここにはない。つまり、一見したところ遠く離れた政治的争点の結果についての無頓着、たとえ参加があるとしても参加と結果との距離の大きいこと、自分の参加の有効性についての不確実性ないし不信、自分の参加能力についての自信の欠如——これらのどれも職場における決定への参加には、あてはまらない。そして、そのことの経験そのものを基礎とする参加への意欲は、職場からより広い政治領域に移されることもありえよう。一つの種類の参加において自らの能力を証明し、自分たちでも影響を及ぼしうるという自信をもった人々は、彼らを政治的に無関心にしてきた諸力によって悩まされることがより少くなり、結果からより大きな距離がある場合でも論理的に筋道を立てて考えることがよりよくできるようになり、自分たちのもっとも直接的な関心事からさまざまな距離にある決定の重要性を、よりよく理解できるようになるだろう」〔95・一七〇—一七一頁〕。

(13) 先に取りあげた管理部による管理職への任命の問題について、企業長層からは、工場委員会の同意を要するという改革に反対の声もあげられている。その根拠は、そのような改革は昇進を望む者のあいだに「不必要な寛容らしいふるまい〔либеральничание〕」をもたらす〔73〕、管理部がふつう任命について何ら通報していないという現状は、単独責任制の原則から見て当然である〔74〕などというものであるが、これらを本文で述べたような角度からながめて見る余地もあるように思われる。なぜなら、前者は、管理職候補者が任命権者の顔色をうかがう傾向をもつことを暗示しており、後者はそれだけでは実質的な根拠となりえないからである。

(14) (イ)企業等の解散または人員削減、(ロ)技能の不足または健康上の理由による業務への不適合、(ハ)労働契約または就業規則にもとづく義務の正当な理由のない系統的な不履行（ただし、以前に懲戒処分または社会的感化処分が科されたことのある場合）、(ニ)正当な理由のない欠勤（酒酔い出勤もふくむ）、(ホ)一時的な労働不能によるひき続き四カ月をこえる欠勤（産休の場合などをのぞく）、(ヘ)以前にその業務に従事していた労働者・職員の業務への復帰。

(15) ただし、原職復帰を求める訴えの件数そのものは、労働者・職員数のいちじるしい増大にもかかわらず、六六年から七五年まで

に三〇・九パーセント減少したとされている〔46・六七頁〕。また、五七―六八年の動態の分析をおこなったものとして、ニキチンスキーの研究〔17・一〇九―一二二頁〕がある。

(16) 松下輝雄氏は、労働者の不当解雇が依然として続出する理由の第一として、「労働紛争において被雇用者たる労働者の利益代表として機能すべき現場労組委員会の、使用者側たる現地管理部への《癒着》傾向」〔120・一六〇頁〕を挙げている。

(17) エス・ア・イヴァーノフは、ソビエト労働法のふたつの基本的機能――保護的機能と生産的機能――の関係について、次のように述べている。ソビエト権力の初期に形を与えられた労働法の生産的機能は、一九二〇―三〇年代における国民経済の加速された発展、大祖国戦争後の復興といっそうの発展という条件のもとでますます大きな意義をもつようになっていった結果、しだいに労働法の機能の中で支配的な位置を占め、それに全体として『生産的』色あい〔《производственная》окраска〕を付与するに至った。第二〇回党大会後、事態は変化し、労働者・職員の労働上の権利と利益の保護にますます大きな注意が払われつつある。労働法のふたつの機能は、これらを相互に対置させてとらえるべきではなく、両者の相互連関が確保されなければならない。「だが、両機能の相互連関は、それらのバランスのとれた発展のもとにおいてのみ可能である」〔45・五三―五四頁〕。

三　改革論の動向

1　管理部と工場委員会

〔一〕　以上のような問題点を念頭に置いたうえで、以下、ソ連型構造をめぐる改革論の動向を、それを構成する諸側面に即して順次とりあげてゆくことにしたい。

まず、管理部そのものについては、右に詳しく検討した人事手続きの問題のほかに、単独責任制か合議制かという管理部それ自体の構成＝意思決定原理の問題がある。合議制は、異なる利害を管理部の構成そのものに反映させるという形態[1]をとる場合には、人事手続き問題への所有論的・利害論的アプローチの提起する問題と結びつきうる側面を

もっている。だが、国営企業レヴェルの管理部にかんするかぎり、これまで（後述するアレクセーエフの抜本的改革構想を別とすれば）これといった論議は見られなかったように思われる。だが、国営企業を統合する形態である企業合同〔объединение〕の管理については、生産合同では「合同評議会」が、工業合同では「企業長評議会」が設けられ、「単独責任制」および社会団体・全従業員集団の「広範な参加」を原則とする（国営生産企業規程第四条）国営企業の場合とはちがって、「単独責任制と合議制との結合」〔傍点――引用者〕および「広範な参加」が謳われている（工業合同一般規程[2]第八条、生産合同規程[3]第一六条）。とくに工業合同の場合、合同と傘下企業の「利益の結合」のために設けられる「企業長評議会」には、合同長〔начальник〕や傘下企業の企業長らの管理者のほか相当する労働組合機関の代表者が加わること（規程第二四、二五条）、単独責任制の原則に立脚する合同長と合議体＝「企業長評議会」との関係は次のような原則、すなわち、後者の決定は前者の命令という形式をつうじて実行されるが、両者のあいだに意見の相違がある場合、前者はそれについて上級機関に報告したうえで自己の決定を実行するものとし、後者のメンバーは自己の見解を上級機関に通知しうる、という原則[4]によって律せられること（規程第二七条）が注目される。[5]

他方、国営企業内部の職区〔участок〕のレヴェルでは、職長〔мастер〕層の「管理への集団的参加形態」としての「職長評議会」の組織が進められており〔77、78〕、七七年四月の党中央委・閣僚会議決定によって、部門ごとにそれにかんする規程を作成すべきものとされている〔134・一五四頁〕。七七年五月の模範職長規程[6]によれば、職長は単独責任制の原則にもとづく「基層勤労集団の直接的指導者」（第一条）であり、「職区の労働者の労働・生活・休息にかかわるすべての問題にかんする管理部の決定は、職長の直接参加のもとで、またはその意見を考慮して採択される」（第五条）という位置にある。さらに、職長に服属する作業班長の率いる大規模な作業班〔бригада〕では、班員の公開投票により「作業班評議会」が設置されうることになっている（七五年一二月の標準作業班・作業班長規程[7]第三

条)[8]。これらは、それぞれに「企業長評議会」とは性格を異にする側面をもってはいるが、なんらかの形で単独責任制に合議制の要素を加味しようとする共通の動きの現われとして一応位置づけておきたい。

〔二〕右のような論点をふくみながらも、国営企業管理部は単独責任制の原則にもとづいて構成され、意思決定をおこなうとされているのであるが、このことはすべての問題について企業長が文字どおり単独で意思決定をおこなう専権をもつということを意味するものではない。国営生産企業規程が明記しているように、「社会団体および全勤労者集団の広範な参加」が前提となっている。すでに述べたように、この「参加」という概念はソ連においてきわめて多義的に用いられている。このこと自体を今日のソ連における「参加」論の問題点のひとつと見ることもできる。だが、考察の対象を意思決定への「参加」にしぼり、「参加」の主体をさしあたり全労働者・職員集団を代表するものとしての工場委員会ととらえておくとすれば、法的観点から見た問題の所在は比較的明瞭であるといってよい。

管理部と工場委員会との多様な相互関係を、工場委員会の権利の法的性格という観点から整理すると、おおむね次の三つの種類に分類することができる〔29・四一―四三頁〕。第一は、工場委員会は審議権〔совещательные права〕のみをもち、最終決定はもっぱら管理部がおこなうという形態、第二は、工場委員会が管理部と対等の権利〔паритетные права〕をもち、管理部は工場委員会と「共同で〔совместно〕」またはそれとの「合意にもとづいて〔по согласованию〕」決定をおこなうという形態、第三は、工場委員会が管理部を拘束する決定ないし意思表示をおこない、管理部の行動をコントロールするという形態、である。

工場委員会の権利にかんする規程によれば、第一の形態には、(イ)企業の生産計画案、新技術導入計画案、住宅建設・修理計画案など、各種の計画案の作成への参加（第三条）、(ロ)生産計画、団体協約などの履行状況についての報告聴取、欠陥除去要求と結びついた管理者の更迭・処罰問題の提起、管理部による任命人事への意見表明（第七条）が、

第二の形態には、(ハ)就業規則の制定(第一一条)、(ニ)労働保護訓令の作成・承認(第一六条)、(ホ)労働の支払いシステム(出来高制と時間制)の制定、特殊な賃率額の適用される職業のリストの決定、技能等級便覧にもとづく作業と労働者の格付け、[9] 労働者・職員への報奨金授与と年間作業総計にもとづく報酬の支払いにかんする規程の承認、作業ノルマの設定・改訂など労働の支払いにかんする事項(第一二条)、(ヘ)作業服・作業靴・石けん・牛乳などその特性に応じた物資の支給される作業・職業のリストの決定、変則的な労働時間や休憩時間をともなう特殊な勤務体制の実施、休暇を与える順番の決定など具体的な勤務・作業条件にかんする事項(第一四条)、(ト)物的奨励フォンドおよび社会的=文化的施策・住宅建設フォンドの配分およびそれらの支出予算の承認など、企業利潤の一部によって形成されるフォンドの運用にかんする事項(第五条)、(チ)公共住宅への入居にかんする事項(第二三条)などが、第三の形態には、(リ)新生産設備・改造設備の利用開始の許可(第一三条)、(ヌ)時間外労働と休日労働の許可(第一七条)、(ル)管理部の発意による解雇への事前同意(第一八条)、(ヲ)労働紛争委員会の上級審としての機能(第一九条)がそれぞれ該当する。

六五年に導入された「経済改革」以降、工場委員会の権利は全体として拡大されている。とくに、(ト)は改革の直接的帰結にほかならない。新しい工場委員会の権利にかんする規程(七一年)が、工場委が労働者・職員の利益を代表する領域として、これまで(旧規程=五八年)[10]の労働・生活・文化に生産をつけ加え、それを第一にかかげた(第一条)ことも象徴的である。

今日、工場委員会の権利の拡大を指向する改革論は、人事への意見表明権の場合について見たように、審議権的タイプの権利を対等権的タイプのそれに変えるという方向で構想している。前者は、管理部を拘束する法律的効力をもたない——単独責任制の原則が従業員集団とのかかわりで顕現するのはまさにここにおいてである——。このため、それにたいする過小評価が(おそらくは管理部の側にも工場委員会の側にも)見られるようである。そこで、一方で

は、その有効性を見なおし（エヌ・ゲ・アレクサンドロフ、29・四二頁）、拡大と具体化をはかる（エス・ア・イヴァーノフ、33・四〇九頁）必要性が指摘されている。だが、審議権の対象となっている事項には、生産計画案の作成をはじめとする「基本的・プログラム的諸問題」が多い。そこで、イヴァーノフは、右のことを前提としながらも、このような問題にかんする審議権をしだいに対等権にしてゆくことが必要であるとしている。彼によれば、対等権は「疑いなくより効果的であり、企業の問題により積極的に介入する〔вмешиваться〕可能性を労働者・職員に与える」というわけである〔33・四〇九―四一〇頁〕。

だが、対等権的なタイプの権利にも問題がないわけではない。このことを、その典型である団体協約締結権に即して考えておきたい。

〔三〕　ソ連における団体協約は、いくどかその性格を変化させてきた。十月革命から戦時共産主義期までの数年間に見られたあわただしい変動を別とすれば、まず、二二年のロシア共和国労働法典[11]以降、団体協約は、全般的協約↓地方的協約という重層的構造をもつ賃金・労働条件決定の基本形態として機能した（労働条件の最低基準を国家が定めることを前提とした規範設定的な性格をもつ協約）。だが、三〇年代のはじめに、賃金の中央集権的・国家的規制システムへの移行がおこなわれたのにともなって、団体協約は右のような性格を失ない、やがて協約の締結そのものがおこなわれなくなってゆく。四七年に復活した団体協約は、規範設定的性格をまったく持たないとは言えないにせよ、主要には、「企業の管理部と労働組合機関およびそれに代表される労働者・事務職員集団とが一定の（究極的には両者にとって共通の）目的を達成するために相互に担いあう義務を設定する集団的協定」という形態のものへ、目的・役割という観点から見れば、一方では「生産計画遂行にたいする労働者大衆の積極性（創造的イニシアティヴ）を動員する手段（形態）」、他方では「労働者大衆の労働・物質生活・文化生活上の諸条件の向上にたいする管理部の

責任を強化し、その活動にたいする下からのコントロールを促進する手段（形態）」〔115・二二二二—三頁〕という性格のものへと転換を遂げている。ところが、その後、とりわけ「経済改革」による国営企業の権限の拡大にともない、個別企業の権限の範囲内で定立され、当該企業の範囲内で効力をもつ「ローカルな規範〔локальные нормы〕」〔118・一八頁〕の役割が増大するにつれて、それを盛り込んだ団体協約は、ふたたび規範設定的性格を回復するに至っている（もっとも、賃金・労働条件の基本的部分の国家的規制システムは維持されており、ローカルな規範の多くのものは、中央集権的に定められる標準的〔типовые〕な規範にもとづいていることに注意）。

こうして、現段階の団体協約においては、規範的部分と相互義務的部分とがひとしく重要な位置を与えられていると言ってよい。[12] 団体協約の締結手続きにかんする規程[13]によって示されている団体協約の編別構成は、次のとおりである（第一〇条）。1、国家計画、呼応計画および社会主義的義務〔социалистические обязательства〕[14]の遂行、2、社会主義競争および労働にたいする共産主義的態度をめざす運動の発展と改善、3、科学・技術の成果、先進的経験、労働の科学的組織の導入、4、労働の支払いと労働ノルマ設定、5、生産管理への労働者・職員の引きいれ、6、従業員の技能資格、経済的知識および一般教育水準の向上、7、社会主義的労働規律の強化、8、青年の教育、学習および労働の組織、9、労働保護および社会保険、医療サーヴィス、休息および療養所と療養地での治療の組織、10、女子従業員の労働と生活の諸条件および子供の養育への援助供与、11、勤労者の住宅＝生活サーヴィスおよび公共給食の組織、12、勤労者とその家族員のあいだでの文化＝教育活動と体育活動。

さて、団体協約をめぐる問題のひとつは、規範的部分の役割と性格についてである。一方には、「経済改革」によって強化された労働条件のローカルな規制の役割のいっそうの増大を展望する論者がいる。そこでは、ローカルな規範が科学技術革新のもとで絶えず変動する個々の企業の諸条件を敏感に反映しうる形態であること、労働生産性の向

上のためには企業の成績と労働報酬との対応関係を強める必要があり、ローカルな規範はこの目的に適合的であること、が強調されている。とくに後者の観点からは、エフ・エム・レヴィアントのように、企業フォンドの形成と関連して、あれこれの特典（たとえば、生産から離れることなく教育施設で学んだ労働者・職員への特典）にかかわる労働法規を「最低基準〔нормы-минимум〕」と見なし、団体協約によって法的保証の水準を引きあげる方向で修正することを認める、という考え方が出てくる〔27・一一四頁〕。イヴァーノフも、二二年労働法典を引きあいにだしながら、「このような〔労働法規は保証の最低限を定めるにすぎないという〕方式に復帰はしないとしても」、労働のローカルな規制の領域における企業の権限を、一定の状況のもとでは今よりもいちじるしく広く認めるような規範の存在の妥当性を認めている〔33・四〇四頁〕[15]。他方、ローカルな法創造の役割を限定的に考える論者もいる。例えば、エル・イ・コンドラチエフの考え方は、ローカルな規範は、常に一般的意義をもつ法規範に根拠づけられ、それを「具体化する」ものでなければならないとして、自主的規範によって一般的規範の範囲を超えることを許容するという指向をふくまないものであるという〔33・四〇五頁〕。

工場委員会の権利が対等権というタイプのものにゆきついているとすれば、そのいっそうの拡大は、国営企業の権限そのものの拡大が前提とならざるをえない。そのことは、確かに、一面では、管理の民主化という観点からだけでなく、労働生産性の向上という観点からも望ましいことと見なすことができるであろう。だが、問題は、他面で、「これによって生じる個々の生産者集団のあいだでの労働＝生活条件の格差――これも一定の限界内のものであるにせよ――は、全社会的には『等しい』労働にたいする『等しくない』分配という、労働に応ずる分配原則の修正をもたらし、また、よりよい条件を求めての労働者の移動（労働力流動化）を促進することになり、この面から生産性向上へのマイナスの作用が生じかねない」〔118・一九頁〕という点にある。個別企業の枠内における管理の民主化も、

他方でこうした問題の解決形態をもともなうものでなければ、社会主義的なものとして評価することは単純にはできないのである。

次に、団体協約における労働者・職員の地位の問題がある。団体協約の相互義務的部分は、管理部と労働者・職員集団との相互義務および管理部と工場委員会との相互義務からなる。前者のうち、中心的な位置を占めるのは、生産計画の遂行である。国営企業にとって、生産計画の遂行は国家にたいする義務としての意味をもつが、この局面では、そのことは管理部（企業長）の上級経済機関にたいする義務として現われる（単独責任制の原則が前提）。労働者・職員集団にとっては、直接には、団体協約の締結を媒介として管理部にたいする生産計画遂行義務を負うという形をとることになる（生産計画遂行は、逆に、管理部の労働者・職員集団にたいする義務でもある）。

右のような論理構造は、団体協約が、工場委員会によって「労働者・職員集団の名において」（労働立法の基本原則第六条一項）管理部とのあいだで締結され、その効力は「労働組合員であると否とを問わず」当該企業のすべての労働者・職員に及ぶ（同第六条三項）という性格をもつものであることによって支えられているだけではない。団体協約の締結は、労働者・職員の集会（代表者会議）における協約草案の事前の審議・承認を要件としている（同第六条二項）ことに注意する必要がある。団体協約の締結手続きにかんする規程によれば、団体協約の締結は、(イ)協約に盛り込むべき労働者・職員の提案の集約（四―五月から開始）、(ロ)承認された年次計画、組合予算、社会保険予算と照らしあわせた協約案の厳密化、(ハ)職場等企業の下部単位の労働者・職員集会における草案の審議（一〇―一二月）、(ニ)労働者・職員集会で提出された意見・修正を考慮した協約案の作成とそれについての両当事者（管理部と工場委員会）間の合意の形成、(ホ)企業の労働者・職員総会（代表者会議）における協約草案の審議・承認〔одобрение〕、(ヘ)両当事者による署名→発効、という手順でおこなわれる（第五、六条）。また、協約の有効期間中における修正と追加

にも労働者・職員総会の承認を要するものとされている（第一九条）。新規程が、協約の表書きに「……労働者・職員総会（集会）、代表者会議によって承認された（日付）」むね書き込むことにした（第八条）点に、協約が労働者・職員集団の意思の表現であることを手続き的にも保障するというイデーの現われを見てとることができる。

こうした手続き規定がどのように運用され、機能しているかを確かめ、問題点を指摘する準備は、今はない。ここでは、制度論のレヴェルで、次のことをつけ加えるにとどめる。それは、すでに述べた審議権の対等権への転化という方向と、団体協約の締結過程でとられているような労働者・職員総会における審議・承認という直接民主主義的要素――これについては3で改めて取りあげる――を他の領域にも及ぼすという方向〔1・一九頁〕とが結びつくと、生産計画案[16]というもっとも重要な文書を総会の審議ないし承認事項とするという考え方が導きだされてくるということである[17]。団体協約によって生産計画遂行義務を負いながら、その計画の内容そのものにたいする労働者・職員集団の意思の反映が充分でないとすれば、協約締結の民主主義的手続きも実質の乏しいものとなりかねないと言えよう。

だが、その前に、対等権そのものにかかわる重要な問題がもうひとつ残されている。団体協約の締結手続きにかんする規程によれば、協約締結のさいの管理部と工場委員会とのあいだの「意見の相違」は、「両当事者の参加を得て、上級経済機関と労働組合機関とによって二週間以内に解決される。決定は議事録にとり、団体協約に添付される」（第九条）。ロシア共和国労働法典のこの点にかんする規定（第一〇条）にくらべ、議事録の添付を明記していることは、意見の相違となって現われた問題の所在と、その処理の仕方を公開するという意味で積極的意味をもっているが、逆に、解決期限を定めていることには問題が残る[18]。そもそもこの規定は、上級機関のレヴェルでは特別の手続きなしに意見の相違を解決しうるということを前提としているわけであるが、このような前提の内実が問われなければならないと言えよう。合意の両主体が自立的な意思の担い手であるかぎり、意見の相違が生ずる可能性は否定しえないし、

逆にそうでなければそもそも合意という形態は実質的な意味の乏しいものとならざるをえないからである。このことは、団体協約にかぎらず、対等権的タイプの権利の有効性の問題として一般的に問題となるところである。

そこで次に、労働紛争処理手続きに眼を転じることにしよう。

2　労働紛争処理手続きと常設生産会議

〔一〕　現段階における労働紛争処理手続きの骨格は、五七年一月の労働紛争審理手続きにかんする規程[19]によって築かれたものである。(i)各企業ごとに、管理部と工場委員会の同数の常任代表によって労働紛争委員会〔КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ〕が組織され、その決定は双方の合意にもとづいてのみおこなわれる、(ii)当事者たる労働者がこの決定に不服な場合、または委員会による決定に至らなかった場合、紛争は工場委員会によって審理される、(iii)工場委員会の決定に労働者が不服な場合、または管理部がそれを現行法違反と見なす場合、紛争はさらに人民裁判所にはじまる通常裁判所による審理に委ねられる、(iv)企業長ほか規程付属リストの定める管理者等の解雇・復職・配置転換・懲戒処分にかんする事件は、(i)～(iii)の手続きではなく、所轄の上級機関によって審理される、というのがその大要である。七四年五月の新規程は[20]、管理部の発意による労働者・職員の解雇事件などを直接人民裁判所で審理することとする、など若干の改正を加えたが、右のような骨格は維持されている。

現段階における労働紛争処理手続きの構造をネップ期のそれと比べた場合、次の点に大きな変化が見られる。第一に、ネップ期には、すでに定められた労働条件の適用にかんする管理部と個々の労働者との紛争のみならず、新たな労働条件の設定の問題をふくむ管理部と労働組合との紛争についても、評価＝紛争委員会→調停委員会→仲裁裁判という一連の紛争処理機構にのせることが予定されていた[21]。これにたいして、今日では、前者についてのみ労働紛争委

員会をはじめとする前記のような独自の紛争処理手続きが設けられ、後者については一般に、労働条件の設定または変更をめぐる管理部と工場委員会との「意見の相違」は、それぞれの上級機関のあいだの合意にもとづいて解決されるものとされているにすぎない（ロシア共和国労働法典第二二四条）。この点は、団体協約の場合に即してすでに見たとおりである。第二に、右の点とも関連することであるが、ネップ期には、評価＝紛争委員会、調停委員会、仲裁裁判をつうじて、管理部側と労組（工場委員会）側との対等原則〔паритетный принцип〕が貫かれることからの論理的帰結として、労働人民委員部およびその地方機関が第三者機関としての役割を果していた。今日では、対等原則は労働紛争委員会にのみ適用され、その上級審は工場委員会となっている（労働人民委員部は一九三三年に廃止され、社会保険の管理をはじめとするその機能は、全連邦労働組合中央評議会を頂点とする労働組合組織に移管された。[22]その後、五五年に労働・賃金問題国家委員会――七七年からは労働・社会問題国家委員会――が設置されたが、これを労働人民委員部の単純な復活と見ることはできない〔21・三三―三四頁〕）。

労働紛争処理手続きをめぐる制度論的論点としては、基本的にはこうした骨格の枠内のものが一方にある。公務員の違法行為についての裁判所への提訴権を謳った新憲法第五八条の趣旨を受けたイヴァーノフとリーフシッツの問題提起――(イ)現在労働紛争委員会以下の紛争処理手続きから除外されているもの（例えば、勤続年数の算定など）をふくむひらの従業員にかかわるすべての労働紛争をその審理事項とする、(ロ)管理職の紛争については、州裁判所および共和国裁判所に特別の合議部を設ける、(ハ)将来、労働紛争の特殊性を考慮して、特別の労働裁判所を設ける[23]〔1・二三―二四頁〕――がそのひとつである。[24]

では、工場委員会（労働組合）を一方の当事者とする集団的紛争にかかわる独自の処理機構をもたない現在の構造

そのものについては、今日ではもはや自明のこととされているのであろうか？

決してそうではない。すでに五七年に、二二年労働法典に代わるべき新労働法典をめぐる論議の中で、エヌ・ゲ・アレクサンドロフは次のように主張していた。同年一月に制定された労働紛争審理手続きにかんする規程は、新しい労働条件の設定をめぐって労働組合組織と管理部とのあいだに発生しうる紛争＝「非訴訟的〔неисковой〕」紛争に触れていないが、労働法典にはこのような紛争の審理手続きも規定すべきである〔37・三〇頁〕、と。これにたいして、労働組合中央評議会法セクションの顧問ア・エリ・エプシテインは、そのような問題にかんする「個々の意見の相違」は、「すでに長年にわたって、上級労組機関と経済機関とのあいだの直接交渉によって取り除かれている。このような交渉の手続きは、特別の規制を必要としていない」〔38・六一頁〕と反論した。だが、別の論者エス・エス・カリンスキーは、「非訴訟的」紛争を解決する手続きが明確に法定されていないために、審理が遅延したり、最終的解決を得るに至らなかったり、当事者のいないところで解決されたりしているという、エプシテインとは異なる状況認識を示したうえで、より端的に、かつての調停＝仲裁手続きへの〝復帰〟――調停委員会および仲裁裁判（労働・賃金問題国家委員会議長が加わる）の組織がもっとも目的にかなっている、と説いたのである〔39・一一三―一一四頁〕。

結局、この段階で作成された労働立法の基本原則の草案には、このような構想は盛り込まれるに至らなかったのであるが、注目されるのは、それが、「経済改革」の実施を背景に改めて提起されていることである。[25]

六九年一月の「経済改革と労働法」問題研究会議〔15〕の席上、「経済改革の諸課題の実現にあたっての労働関係における適法性の保証」と題する報告をおこなったエム・イ・バルーは、経済改革の実施にともなって団体協約の規範的部分の意義が増していることを強調したうえで、次のように主張した。労働関係を規制する合意は、労働組合機関と企業管理部との相互の意思表示にもとづくものでなければならないが、そうであるとすれば、団体協約の具体的

規定（債務的内容のものにせよ、規範的内容のものにせよ）をめぐる意見の相違＝いわゆる非訴訟的紛争が発生することは避けられないし、現にそのようなケースが知られている。したがって、このような紛争を解決する「対等機関〔паритетный орган〕」を形成する（そこで合意が成立しない場合は紛争ごとに設置される仲裁裁判に委ねる）必要性が熟している〔31・九一―九二頁〕、と。また、エフ・エム・レヴィアントは、企業の生産計画の作成のみならず、すでに承認された計画の変更にも工場委員会が効果的に参加する必要性を指摘しつつ、そのさいに生ずる意見の相違を解決するメカニズムをも明確にすべきことを主張し、カリンスキー、バルーらの見解を援用した〔27・九二頁〕。さらに、イヴァーノフは、企業管理部と工場委員会または常設生産会議とのあいだの意見の相違の処理にかんして現行法の規定する二つのメカニズム、すなわち、団体協約の締結にかかわる前述のそれおよび常設生産会議の提案に管理部が同意できない場合の後述するそれのいずれもが不完全なものである――前者は、上級機関によっても解決されなかった場合の紛争処理方法を示しておらず、平等原則にもとづく問題解決の必要性を強調してもいない、後者は、管理部の優位を予定している――として、将来「意見の相違を解決する単一のメカニズム」を設けることによってこのような不完全さを克服しうるであろう、と述べている〔33・四一五―四一六頁〕。

こうした問題提起が繰り返し現われているという事実は、五〇年代末にカリンスキーが示した状況認識が今日なお意味を持ち続けていることを予想させるものである。が、この点にかんする最新の態度決定（七七年八月の団体協約の締結手続きにかんする規程）が、これまでの路線を踏襲するものであったことはすでに見たとおりである。公務員の行為にたいする司法的コントロールにかかわる市民の権利を謳い、国営企業間の経済的紛争を解決する国家仲裁機関〔государственный арбитраж〕の地位を憲法上のそれに高めるなど、紛争の法的解決の重視への指向を示す新憲法制定後の展開を注目したい。

〔二〕 ところで、右に見たイヴァーノフの問題提起の中に登場する常設生産会議と企業管理部との相互関係の問題は、生産会議が発生し、形を整えつつあった一九二〇年代なかば以来のいわば伝統的な〔115、116〕、そしてまたすぐれて今日的な論点となっている。労働紛争処理手続きにおいては、管理部と工場委員会とのあいだの対等原則の徹底が問題の焦点であるのにたいして、ここでは、常設生産会議をつうずる審議権的参加と単独責任制との兼合いが問題となっている。

まず、ネップ初期に発生し、三〇年代以降の形骸化の時期を経て五七—五八年に常設生産会議〔постоянно действующее производственное совещание〕として再建されたこの[26]「参加」形態の概要を、常設生産会議にかんする現行規程[27]（七三年六月）にもとづいて見ておこう。[28]

常設生産会議は、従業員三〇〇人以上の企業、職場等に組織される（第一条）ところの、「労働者・職員の創造的イニシアティヴの全面的発展と企業……生活のもっとも重要な諸問題の解決にさいしてのその利用、社会的生産の高い効率の保障、自己の労働の結果と共同の作業結果にたいする従業員の利害関心の強化、生産にたいする社会的コントロールへの勤労者の引き入れ」を促進し、「労働者・職員のあいだに管理と経済運営の技能を育成する」ことを目的とする、「社会主義的民主主義、社会的コントロール、勤労大衆の管理への実際的引き入れの重要な形態」（前文）とされている。

生産会議は、企業の従業員総会（または代表者会議——以下同じ）において公開投票により選出される労働者・職員および管理部、党委員会、工場委員会、コムソモール委員会、科学技術協会、発明者・合理化推進者協会の各代表によって構成される。その総数は総会において定められ、任期は生産会議を指導する工場委員会と同一である（第一、八条）。生産会議の日常業務を遂行するために、五～二五人からなる「幹部会」が選出される。幹部会は、会議の準

備、情宣活動、会議の決定遂行のコントロール、労働者・職員からの提案の検討と生産会議への提出、などをおこなう（第二条）。

常設生産会議は、「必要に応じて、ただし四半期に一回以上」招集され（第八条）、次のようなきわめて広い範囲にわたる活動をおこなう。(イ)企業の年次計画案、従業員集団の社会的発展計画、工場内の計画化の改善や経済的刺激フォンドの利用にかんする提案の作成・審議への参加、(ロ)計画遂行状況や財務・経営活動の結果にかんする企業長等の報告の聴取、(ハ)生産・労働・賃金・技術的ノルマの改善の諸問題や、各労働者による出来高ノルマの遂行、生産物の品質改善と原価の引き下げにかんする提案の審議、(ニ)不合格品や作業中断の除去、社会主義的財産の保全、機械・設備等の効率的な利用、原燃料・資材・エネルギー資源の節約のための諸措置の作成・実現への参加、(ホ)科学技術革新の促進、新技術の導入・生産の機械化と自動化・合理化推進者や発明者の提案の導入等の計画の審議、(ヘ)工業、住宅、文化＝生活建設計画等の審議、(ト)生産の集中化・専門化、企業内の機構改革にかんする提案の提出、(チ)労働保護の改善、安全技術の向上等にかんする諸措置の審議、(リ)勤労者への生活上のサーヴィス、商業、公共給食の改善の諸問題の審議、(ヌ)技能資格、文化＝技術水準、経済的教育の向上と従業員の適正配置にかかわる諸問題の審議、要員の定着と労働・生産規律の強化にかんする諸措置の討議。総じて、常設生産会議の活動は、企業等による「国家計画上の課題の遂行」を保障し、「能力を汲みつくした〔напряженные〕計画」を採択するために余力を見つけだし、生産効率を高める、そしてそのために社会主義競争をより完全なものとし、最新の科学技術の成果や先進的経験を広く利用して労働生産性を向上させる、という方向性をもつものとされている（第三条）。

以上のような諸問題の審議にもとづいて、常設生産会議は決定を採択する。その要件は、常設生産会議規程、現行法および承認された企業等の計画に厳格にしたがうこと（第四条）、構成員の三分の二以上の出席のもとで多数決に

より採択されること（第一〇条）である。

このような常設生産会議の「参加」形態としての性格について、適切な整理をおこなっているのは、田中雄三氏である。田中氏によれば、常設生産会議は、第一に、「純粋に〈参加〉のための機関である」という専門性、第二に、科学技術協会などとくらべ、「制度上、企業管理にかんして最終決定権に準じる権限（管理部にたいする拘束性）をもっている」という拘束性、第三に、「承認権という受動的な形」とは異なる（提案や決定を積極的におこなうという）活動の能動性、第四に、企業外に上部機関をもたず、「企業段階での自律性（自主的に判断、決定する権限と責任）をもつ」という自律性、第五に、構成員の選出基盤と活動領域が網羅的であるという総合性、第六に、同様な拘束性と総合性をもつ団体協約とくらべ、「動的」であるという恒常性、という特徴を「たとえ潜在的にせよ」備えているものであり、「参加」制度全体の中で「中核的地位」を占めるべきものである。とくに、第五点（総合性）と関連して、「(イ)企業の生産・経営活動を最大限効果的なものにするため、全従業員の創意と積極性を結集する、(ロ)労働条件をはじめとする従業員の利益を保護、増進し、かれらの文化的、社会的発展を促進する、(ハ)従業員の側における管理能力と共同管理者としての意識、自覚を高め、管理労働（者）と被管理労働（者）との間の差異を縮小させる」という、しばしば矛盾関係をはらむ「参加」の三つの意義・役割を整合的に追求する可能性をもつという点で、「自主管理の萌芽」としての要素がもっとも大きい、という指摘〔107・一〇三―一〇四頁〕は興味深い。

だが、（田中氏によっても示唆されているところであるが）右のように重要な位置づけを与えることができるとすれば、それだけ解決すべき問題も少なくない。ここでは、法的観点から見た場合の最大の論点である第二点、すなわち常設生産会議の決定の拘束力の問題に立ち入っておきたい。

この点について、常設生産会議にかんする旧規程[29]（五八年七月）は、管理部は常設生産会議で採択された決定・提

案の「遂行を組織」し、後者の定例会議でそれらの「履行について通知」するとだけ規定していた。このような不明確な規定は、常設生産会議の決定は管理部にとって勧告的性格をもつとする行政法学者ユ・エム・コズロフらの見解と、管理部は適法な決定を拒否する権利をもたないとする労働法学者レヴィアントらの見解との対立を生みだすに至った〔27・九七頁、33・四一一―四一二頁〕。これにたいして、七三年の新規程は、(i)管理部は、常設生産会議の決定・提案の遂行を組織し、必要な場合は遂行の期限と責任者を指示した命令を出し、常設生産会議にその履行について通知する、(ii)管理部が常設生産会議の提案に不同意の場合、問題は工場委員会と企業指導者との共同の審議（常設生産会議代表も参加）に委ねられる、(iii)その後に、企業指導者が決定をくだす（第七条）と規定して、論争に一応の結着をつけた。すなわち、企業管理部に最終決定権を留保したうえで（単独責任制の堅持）、常設生産会議の決定の有効性を高めるための措置を講じたわけである。

だが、新規程の成立は論議に終止符を打つには至らなかった。早くもその翌年に、新規程が常設生産会議の決定の法律的効力を否認したことを確かめたうえで、改めて、それに具体的サンクションをともなう法律的効力を付与することを提案したイヴァーノフの見解が現われている。そのさい論拠とされているのは、(i)今日、生産管理の領域における主要な弱点は、労働組合または常設生産会議の提案の頻繁な不履行にある、(ii)科学技術革新のもとで、決定は技術的、経済的な観点からだけでなく、社会的〔социальный〕観点からも正しいものでなければならない、(iii)ソ連の勤労者は、審議の段階をすでにわが物とし、決定により広範に参加しうるだけ成熟している、という現状認識である。注目されるのは、イヴァーノフがここでも漸進的改革を提起していることである。[30] 彼は、性急さを戒め、問題ごとに取り扱い方を区別しながら、常設生産会議が管理部を法律的に拘束する決定を下しうる問題の範囲を徐々に拡大してゆくという展望を示したうえで、まず取りあげるべき問題の例として、生産計画案の作成と新技術導入計画の作

成のふたつをあげている〔33・四一四―四一六頁〕。

だが、このような方向での常設生産会議の権限の拡大は、次のような問題を生じさせずにはおかない。すなわち、田中氏の指摘するように、常設生産会議が「より大きな権威と力量をもち、企業管理の全般にわたって独自に総合的、系統的な認識をもちうるものにまでなったばあいには」、それが「活発であればあるほど企業管理部との間に緊張関係が生じうる」。このことは、両者の見解が「一致するのであれば不必要、相違するのであれば非能率という、〈参加〉概念そのものに内在する宿命的困難、限界の顕在化を意味する」〔107・一〇五頁〕。この、いわゆる「パラレリズム」（組織・権限の重複）の問題にたいして、常設生産会議の決定に拘束力を付与する方向で力関係のバランスを変えてゆくことは確かにひとつの解答となりうるであろう。だが、その決定が、現在のように、管理部の責任において作成され、上級機関により承認される生産計画を前提とし、その枠内での、その実現のための個別具体的な問題にかんするそれであるにとどまらず、イヴァーノフが主張するように、生産計画（案）という企業生活のもっとも基本的な事項に及んでゆくとすれば、それは単なる「参加」の拡大ではなく、単独責任制にもとづく企業管理の基本構造そのものの変革に連らなってゆくものと見なければならない。

ところで、「勤労集団法」にかんする討論の中で、「パラレリズム」の克服をめざして七五年以来おこなわれているクラスノダールの木材加工生産合同と機械製作工場の実験が紹介されている。そこでは、常設生産会議幹部会のもとに、経済・人事・科学技術革新・コントロール・社会主義競争の組織のおのおのにかんする専門化された社会評議会〔общественные советы〕が設けられ、それぞれに関連する企業内の社会団体や工場委員会の部局（たとえば、経済問題評議会には経済分析社会ビューローなど、社会主義競争組織問題評議会には工場委員会の生産＝大衆活動小委員会など）が統合されている。各評議会の長には、工場委員会の幹部と並んで、経済問題工場長代理、主任技師といった

管理部側の幹部職員がすえられている。幹部会の構成も、労働者に半数のポストを確保しながらも、党組織の書記、工場委員会の議長、コムソモール組織の書記および社会評議会の代表を加えることによって強化され、合同長または主任技師がその議長を務めている。このような常設生産会議は、すでに、現行規程の予定しているような工場委員会指導下の「参加」機関としてのそれとは性格を異にするものとなっているように思われる。ここでは、単に「パラレリズム」が克服されているというにとどまらず、「混合的な社会的・行政的機関〔смешанные общественно-административные органы〕」〔6・六二頁〕ともいうべきものが作られている。ゲ・ヴィャトキンのように、そこに「将来の社会的自治〔自主管理〕の萌芽」〔同〕を見ようとするならば、ここでもやはり、常設生産会議の権限の範囲やその構成基盤など、基本構造にかかわる問題群の洗い直しが求められることになるであろう。

3　労働者・職員総会

〔一〕さて、これまでの検討においては、労働者・職員集団はおおむね工場委員会によって代表されるものとして現われていた。団体協約においては締結当事者として、労働紛争処理手続きにおいては労働紛争委員会の一方の構成員およびその上級審として、常設生産会議においてはその指導機関として、いずれも工場委員会が重要な役割を演じている。と同時に、労働者・職員集団のより直接的な機関である労働者・職員総会も、団体協約案の承認主体として、また常設生産会議の選出母体のひとつとして登場している。そこで、次に検討するのは、この両者の関係および後者そのものをめぐる問題の所在である。

生産における直接民主主義と代表制民主主義との相互関係という観点から、この点についても注目すべき問題提起をおこなっているのは、イヴァーノフとリーフシッツである。彼らはまず、工場委員会が〈勤労集団〉を代表すると

いう現在の構造を前提としたうえで、「勤労集団法」の基礎となるべきふたつの方向をあげている。ひとつは、〈勤労集団〉の機関としての工場委員会の権利のいっそうの拡大という方向である。ここでは、〈勤労集団〉の権利の認証は、とりもなおさず工場委員会の権利の認証・発展を意味することになる。もうひとつは、直接民主主義の発展、すなわち決定の採択のさいの〈勤労集団〉と工場委員会との結びつき、後者の前者への報告義務の強化という方向である。これについて、イヴァーノフとリーフシッツは、(i)工場委員会は、労働の領域におけるすべての決定およびそれらにかんする自己の立場について、総会において〈勤労集団〉に定期的に（例えば四半期に一回）情報を与える義務を負う、(ii)一連の重要な問題（例えば、社会的発展計画の討議、刺激フォンドの配分、企業の年間活動結果にもとづく報酬支払い規程の承認など）については、〈勤労集団〉の総会の見解が表明され、それが工場委員会によって実現されるべきものとする（現在、団体協約の締結手続きにおいて実施されているもの）、(iii)若干の問題（例えば解雇への同意）にかんしては、従業員が〈勤労集団〉の総会に工場委員会の決定を上訴する可能性を設ける、という展望を示し、「このことによって勤労集団は、自己の代表の立場を決定し、この立場の実現をコントロールする可能性を得るであろう」と述べている。

次いでイヴァーノフとリーフシッツは、右のようなアプローチは唯一のものではないとして、〈勤労集団〉の機関＝工場委員会という前提そのものを問題にする。彼らによれば、このような前提は、(イ)レーニンによって基礎づけられた社会主義革命の勝利後の労働組合の新しい役割、(ロ)ソビエト労働組合による、生産管理への勤労者の引き入れ（共産主義の学校としての機能）と勤労者の利益擁護という二つの機能の実現、(ハ)勤労者の労働組合への事実上の全員加盟、という内容をもつ「生産民主主義の歴史的発展の一般化」なのであって、「アプリオリな理論的結論」と見なすべきものではない。そこで彼らは、新憲法が労働組合（第七条）とは独立に〈勤労集団〉について規定している

（第八条）こと、すべての〈勤労集団〉において全員加盟が達成されているわけではなく、〈勤労集団〉と組合員集団との不一致が実際に存在することに着目し、「直接民主主義の発展という路線」（総会の権利の拡大）を前提としながら「代表民主主義の発展という路線」を修正すること、すなわち〈勤労集団〉員の利益を代表する独自の機関の創設を提起するのである〔1・一八―一九頁〕。

イヴァーノフとリーフシッツの右のような問題提起は、二〇年代はじめに現在のような工場委員会の地位がおおむね確立されて以来ソ連ではほとんど自明のこととされていた点に切り込むものであり、きわめて注目されるものである。ただ、ここであげられている独自機関創設の根拠はいささか形式的であり、この新設機関と既存の機関（常設生産会議、同志裁判所、工場委員会）との相互関係の問題や想定される労働組合の機能の変化という問題への解答も留保されている。その意味で、彼ら自身も述べているように、「勤労集団法」の立案にあたって「今日の立場からのみならず、明日の立場からも最善のものを選択する」〔1・二〇頁〕ために、選択の幅を大胆に拡大するという、文字通りの問題提起にとどまっていると言えよう。

これにたいする反響としては、まず、イ・スニギレヴァのものがある。彼女は、イヴァーノフとリーフシッツが社会団体の機関（工場委員会）を〈勤労集団〉の機関と見なしていると批判し（この批判は前記のような彼らの論旨全体から見ればやや的はずれである）、〈勤労集団〉およびその機関と社会団体およびその機関とを区別して考えるべきことを強調している。だが、〈勤労集団〉の新しい機関を設けることには「重複とパラレリズム」、力の分散を理由に否定的であり、現存する諸機関（管理部、総会、常設生産会議、同志裁判所、経済分析社会ビューローなどの「社会的自主活動機関〔органы общественной самодеятельности〕」）を、それらの地位を明確にし、権利・義務の範囲を区分しながら最大限に利用することが妥当である、としている〔2・四八―四九頁〕。

他方、ヴェ・ア・マスレンニコフは、ふたつの選択肢にかんするイヴァーノフとリーフシッツの問題提起を受けたかたちで、労働者・職員の代表、社会団体の被選出代表および管理部によって派遣される代表から成る「選挙制の国家的＝社会的機関（集団評議会〔совет коллектива〕）の設置」を「焦眉の必要」と見なしている。ここでもこの新設機関の性格（とりわけ同様の構成をもつ常設生産会議との関連）は不明確であるが、工場委員会とのかかわりについて次のように指摘している点は注意されてよい。すなわち、マスレンニコフによれば、第一に、新憲法第八条に規定されている〈勤労集団〉の機能は、労働組合の規約上の任務や権利とも、新憲法第七条に示されている政治的、経済的、社会的＝文化的諸問題の解決に組合が参加する形態[32]とも一致しない。第二に、労働組合の任務と権限がきわめて幅広いものであるため、生産管理への参加の問題は、工場委員会の活動全体の中でもはやそれほど大きな地位を占めてはいない。とくに、第二の点を裏づけるものとして、労働者・職員の眼から見た工場委員会の活動状況を示す七四年にスモレンスクのある工業企業でおこなわれたアンケート調査の結果が示されている。それによれば、労働組合の活動について知っている従業員の割合は、生産計画案の作成とその遂行にたいするコントロールへの参加については一三パーセント、消費フォンドの配分については一六パーセント、ノルマと出来高払い賃金の基準の改訂については二五パーセントにすぎない一方、労働上の諸権利の擁護、住宅および児童施設への入所権の配分、休息の家・保養所の利用券の配分や物質的援助の提供といった領域については、それぞれ三二、四〇、四七パーセントと、相対的に高い比率を示している。そして、「あなたは、労働組合組織はあなたの生産管理への参加を促進していると思いますか？」という質問にたいしては、「完全に促進している」が一〇パーセント、「部分的に促進している」が三六パーセント、「まったく促進していない」が二四パーセント、明確に回答しえなかった者が三〇パーセントという状況である〔9・四六頁〕。

こうして、独自機関の創設という問題は、その可否についても新設機関の性格についても、ようやく論議が始められたという段階にあると言ってよい。[33] それでは、イヴァーノフとリーフシッツの問題提起のもうひとつの構成要素である直接民主主義の拡大という点についてはどうか？　そこで次に、労働者・職員総会をめぐる問題に移ることにしよう。

〔二〕　まず、概念について若干コメントしておく必要がある。ここで労働者・職員総会〔общее собрание работников и служащих〕というのは、企業単位の全従業員（したがって非組合員をもふくむ）を対象とする集会であり、従業員総会〔общее собрание работников〕とも呼ばれる。のちに述べるように、法的に意味をもつ〈勤労集団〉全体としての意思決定は通常ここでおこなわれる。このような性格と関連して、企業の規模が大きい場合には代表者会議〔конференция〕によって代位される。このような総会（代表者会議）のほかに、企業内の各レヴェルの単位――職場〔цех〕、交替班〔смена〕などでも集会がおこなわれ、それらはふつう労働者集会〔рабочее собрание〕あるいは従業員集会と呼ばれる（これらは、総会をふくむ総称として用いられる場合もあり、必ずしも用法は一定していない）。ここでは、各レヴェルの労働者集会を視野におさめながら、主として労働者・職員総会に焦点を当てて考察を進めてゆくこととする。

現在、これらの「集会」、「総会」にかんする法的規定は、国営生産企業規程（第一〇二条）、生産合同規程（第三五条）、労働立法の基本原則（第六条、第九七条）、工場委員会の権利にかんする規程（第八条）、常設生産会議規程（第一条、第一三条、第一四条）などに分散して存在するが、いずれも構成・成立要件などその組織的側面にかんする規定をまったく欠き、一部の場合をのぞいて性格・権限も不明確である。そこで、さしあたりより所とすべきものとされているのは、六八年九月二日付の労働組合中央評議会幹部会決定「企業、団体および施設における労働者・職員集

会について」[34]である。そこではまず、「勤労者の政治教育、生産計画遂行への労働者・職員の動員、生産管理への参加への彼らの広範な引き入れ、共産党およびソビエト政府の指令の遂行にたいする社会的コントロールの実施、社会主義的労働規律の強化、社会主義的共同生活規則・規範の違反者にたいする闘争の重要な形態」としての労働者・職員集会（総会）の役割が、「経済改革」の実施にともなってますます増大していることが指摘されている。次いで、労働者・職員集会にかんする活動が一面では活発化しつつあると同時に、労組委員会と経済指導者がその役割を過小評価している事実もあるとして、次のような問題点が列挙されている。(イ)集会が定期化されていない。(ロ)労組委員会による議事日程の決め方、討議のために提出される問題の内容、集会についての通知、会場設営に欠陥がある。(ハ)集会における自由で実務的な討議、批判と自己批判の発展のために必要な条件が作られていない企業がある。(ニ)第一交替班でしか集会がおこなわれていないのに、決定が全職場集会の決定として定式化されている場合が少なくない。(ホ)労働者・職員の鋭い質問や批判的な意見に適時に応えることを責務とは考えず、一般的な約束を与えておいて履行せずにすませる経済指導者や労組指導者がいるために、多くの労働者は集会への関心を失なっている。(ヘ)多くの企業の経済指導者は、国営生産企業規程に反して、以前に採択された決定を遂行するためにとられた措置について、集会で報告していない。(ト)大きくない企業で、総会のかわりに代表者会議をおこなっている場合がある。そこで、この決定は、右のような欠陥を除去し、労働者・職員集会の役割を高めるための具体策として、(イ)集会では生産活動にかんする具体的問題を提起し、生産計画案、団体協約案やそれらの遂行状況など重要な問題について討議するようにすること、(ロ)責任ある経済指導者や労組指導者などが頻繁に報告をおこなうこと、(ハ)総会、職場集会、交替班集会の定期的な開催を確保し、必要がないのに代表者会議をもってそれらにかえることを許さないこと、(ニ)集会の準備を改善し、適時に労働者・職員に通知すること、(ホ)労働者・職員が企業や労組組織の活動上の欠陥や失策を遠慮なくあばくこと

ができるような条件をつくりだし、批判を抑圧し批判のゆえに迫害を加える者の責任を問うこと、(ヘ)労働者・職員からの批判的意見や提案を注意深く検討し、具体的措置をとること、集会で採択された決定・提案を遂行するための具体的期限と執行者を定めた命令を管理部から出させること、などを指示している。

その後、七一年の第二四回党大会においても、生産会議とならんで労働者集会が取りあげられ、それが活発化してきていることが確認されるとともに、その権威をいっそう向上させるための配慮が求められた〔132・六八頁〕。

だが、それにもかかわらず、個々の成功例の紹介とならんで、六八年の決定で述べられているのと同様の欠陥が相変らず克服されずに残っているという指摘がしばしばおこなわれている〔59、64、65〕。そこで、前記の諸法令・決定の内容をまとめ、これまでの経験を総括するとともに、いくつかの不明瞭な問題について明確に規定するために、労働者集会（総会）にかんする独自の規程をつくるべきことが、二、三の論者によって主張されているのが現状である〔32・二二〇頁、66・一三六頁〕。[35]

このような状況は、労働者・職員総会（集会）がまだ充分に定着するには至っていないことを物語っているが、右のような論議の活発化それ自体は、それにかんする関心の高まりの反映であり、現われであると言えよう〔106・一八一頁〕。現に、いくつかの調査によっても、労働者集会が生産管理への参加の効果的な形態として、他の諸形態とくらべ相対的に高い評価を与えられている（とくに労働者層において）[36]ことが確かめられている〔55・一三八頁、36・一三四頁〕。問題は、そのような評価の内容である。

これまで検討してきた国営企業管理の法的構造を形づくる諸側面とのかかわりという点から言うと、労働者・職員総会（集会）の地位は、次の諸側面からなると見ることができる。第一は、企業内の諸機関の選出母体としての地位であり、現在では、常設生産会議、同志裁判所および人民コントロール・グループの構成員がそれによって選出され

ている。第二は、企業内の諸機関の行動に基本的方向づけを与える労働者・職員集団の総意の表明をおこなう機関としての地位であり、団体協約案の承認の場合がこれにあたる。第三は、常設生産会議に準ずるものとしての地位である。常設生産会議規程によれば、常設生産会議の設置されない小規模な企業や下部単位では、労働者・職員総会がそれに代位するものとされている（第一条）。

すでに触れたように、改革論のひとつの方向は、第一（管理部人事への何らかの形での労働者・職員総会の意思の反映）および第二（生産計画案の労働者・職員総会における承認）の側面の強化を指向している。このような方向での改革の実現は、しばしば与えられている「勤労集団の最高機関」としての労働者・職員総会（または代表者会議）という規定〔32・二二〇頁、2・四七頁〕にふさわしい内容をそれに与えてゆくことになるであろう。

だが、現実には、当面問題の焦点となっているのは、第二四回党大会において常設生産会議とならべて取りあげられていることからも示唆されるように、むしろ第三の側面であるように思われる。したがって、立法論におけるもっとも重要な論点としてほぼ共通に取りあげられているのは、常設生産会議の場合と同様に、決定の管理部にたいする拘束力の問題である。たとえば、ア・ヴァシーリエフは、集会が誰にたいしては「義務づける」ことができ、誰にたいしては「請願」「勧告」「要望」をおこなうことができるにすぎないのかという点が現在不明確であることが多くの人の「気をもませている」として、各レヴェルの集会は同一レヴェルの責任者を義務づけることはできないという、単独責任制の原則を前提とした解決策を提起する。これによれば、たとえば、職区の集会は職長その他の役職者を義務づけることはできるが、職区長〔начальник〕にたいしては請願しかできない。問題が重要であれば、職区の労働者は、一級上の職場〔цех〕の集会で問題を提起し、その支持を得ることによって、職区長に必要な措置をとるよう義務づけることができる、ということになる〔66〕[37]。また、スニギレヴァは、国営企業を管理するのは国家機関であ

り、勤労者はこの管理に参加するという原則から出発して、総会（代表者会議）に、「管理部の側からの異議がないかぎり、それを拘束する決定を採択する権利」を与え、管理部が総会の決定に同意できない場合、前者は所定の期限内に理由を付した異議を申したてなければならず、後者は上級経済機関に訴える権利をもつ、とするのが妥当であるとしている〔2・四八頁〕。両者の考え方そのものはおおむね共通であると言えるが、ヴァシーリエフの場合には、より生産現場に密着したレヴェルでの労働者集会に着目していると見ることができよう。

このように、なによりも労働者が直接に（代表者をつうじてではなく）参加する集会であるという側面に着目する現場的発想においては、管理部との関係というよりも、労働者・職員集団内部における教育的役割という観点から労働者集会を重視するという傾向も強い。労組の職場委員会議長クラスの幹部が労働者集会の「有効性」や「権威」について語る場合、酩酊して出勤した労働者にたいする管理部や職場委員会の対処の仕方を集会で批判し、職場委員会に住宅供与の順番を後らせるという「社会的感化処分」をとらせた事例〔62〕、欠勤を理由に管理部が解雇しようとした労働者に集会の場で今後は欠勤をしない旨約束させるというやり方で、解雇に至るのを回避し、欠勤の数を減らした事例〔63〕など、労働規律を強化するうえでの労働者集会の役割を念頭に置いている場合が少なくない。[38]

こうして、同じく労働者・職員総会（集会）の役割を評価し、高めると言っても、その方向には幅があることを確認することができる。[39] 本稿では、新憲法第八条のとくに一項（〈勤労集団〉の討議・決定への参加）に着目して考察を進めてきたわけであるが、ここでその二項（〈勤労集団〉の教育的役割等）ともかかわる側面にたどり着いたことになる。[40]

4　ソ連型構造のゆくえ

〔一〕　以上で、ソ連型構造を構成するおのおのの側面（機関）に即した論点の所在と改革論の動向にかんする検討は終わる。ここで、簡単なまとめをおこなっておくことにしたい。

これまで取りあげてきた諸々の改革論の提起する個々の具体的形態は別として、それらの基本的指向を取りだすとすれば、ほぼ次の四点に集約することができよう。

第一は、将来における選挙制への移行もふくめて、管理者の人事にたいする労働者・職員集団の発言権を強化する、という指向である。

第二は、企業内生活における基本的事項・重要問題の決定における労働者・職員集団の発言権を強化する、という指向である。

第三は、右の点にともなって生じうる管理部と労働者・職員集団との意見のくい違いを処理する公開の手続きを明確に定める、という指向である。

第四は、労働者・職員集団の意思を代表機関をつうじてだけではなく直接に表現し、企業内の意思決定に反映させる、という指向である。

いずれをとっても、「生産民主主義〔производственная демократия〕」の発展という観点から、従来のような単独責任制を前提とした構造にたいして、何らかの程度での変更を迫ることになる。

だが、あれこれの側面にかんする部分的改革にとどまらず（それがやがては他の諸部分に波及してゆく効果をもつとしても）、右のような諸指向の全体としての実現を追求してゆこうとすれば、それらを一定の論理的整合性をもっ

た制度的構造――これまでの構造に修正を加えたものにせよ、まったく新しいものにせよ――に結晶させることが必要となる。これまでの検討は、二つのありうべき方向を示唆しているように思われる。

ひとつは、工場委員会の対等権的タイプの権利を拡大し、それぞれ相対的に独自な（したがって対抗の契機をもはらむ）利害を担う管理部と工場委員会との共同決定にもとづいて管理をおこなうという原則を、企業内生活の全部面に浸透・徹底させてゆく、という方向である。もうひとつは、直接的な日常業務は専門的な管理部に委ねるとしても、それ自体多様な利害と立場を包含する常設生産会議を一種の合議制管理機関に転化してゆく、という方向である。これらのいずれもが、一方では労働者・職員集団との、他方では上級経済機関との関係のそれぞれに適合的な形態と結びつけられなければならないことは言うまでもない。

企業内における生産管理の構造のタイプという点にかぎって言えば、第一の方向は、基本的にはソ連型構造の枠を越えるものではない。この方向におけるひとつのポイントが集団的紛争の処理手続きの明確化にあり、それがネップ期の制度の再評価に連らなること（団体協約の役割についてもネップ期の部分的再評価が見られることに注意）に着目して、「ネップ型」と呼ぶこともできようが、ネップ期よりも共同決定の対象がはるかに拡大される点に発展が認められることになる。第二の方向の場合には、ソ連型構造の枠を越えて、「自主管理」的タイプに近づいてゆくことになる。ここでは、一九一七年二月と一〇月のロシア革命からネップ初期にかけてのソ連型構造の成立過程に見られたさまざまな構想が（他の社会主義諸国における多様な経験とともに）浮上してくるであろう。もちろん、それは単なる歴史の遡及ではないのであって、問題となるのは、現段階における社会・経済構造と文化水準、それらによって規定された諸利害の結びつきと対抗の構図を前提とした〝現代的再生〟にほかならない。

とは言え、今日のソ連における改革論の動向そのものにおいては、右のいずれの方向であれ、あるいはそれらを結

合する方向であれ、何らかの新しい全体的な構想を提起し、検討するというところまで論議が煮つまっているわけではない。その中で、これまでのところ唯ひとりこのような構想を提起しているエヌ・アレクセーエフのそれを、最後に取りあげてしめくくりとしたい。

〔二〕アレクセーエフの構想は、『経済と法』誌上での「勤労集団法」をめぐる討論の中で提起されたものである〔5〕。その骨子は、既存の諸機関を改組した次の三つの機関からなるまったく新たな管理構造を築くという点にあり、右にあげた二つの方向のうちの後者に沿った全面的な改革構想である。

(i)全〈勤労集団〉を代表する最高機関としての企業勤労者代表会議〔конференция трудящихся предприятия〕。基層生産単位の総会において、秘密投票により選出される。任期は五年で、毎年構成員の五分の一ずつが改選される。「国家によって提起された諸目的・諸課題に応じて」企業の基本的発展方向を定めるのをはじめ、長期計画・中期計画・年次計画の承認、企業の経済フォンドの配分問題の討議・決定、労働問題の解決などをおこなう。決定は、代表会議の構成員の三分の二の出席のもとで単純多数決により採択される。

(ii)勤労者代表会議の執行機関として、定められた諸措置の実現、決定の遂行の恒常的監督をおこなう常任労働者委員会〔постоянный рабочий комитет〕。代表会議によって選出され、必要に応じて、ただし少なくとも四半期に一回会合し、代表会議と同じ手続きで決定をおこなう。科学技術協会等の企業内諸組織は、団体としての資格で委員会に加わり、その専門部局の枠内で活動する。委員会は、それらの活動を調整する。

(iii)日常業務上の諸問題を解決する常任労働者委員会の機関としての企業参与会〔коллегия предприятия〕。前者の議長でもある企業長が、参与会の長ともなる。参与会には、企業長代理、主任技師、主要な職場・部の指導者が労働者委員会の構成員の中から選出される者とともに加わるが、管理部とひらの労働者の票数は平等でなければならな

い。決定は、ここでも構成員の三分の二を定足数とする単純多数決によって採択される。そのさい、企業の経済的自主性の枠内で採択された決定は、企業長による異議申したてのないかぎり、企業内のすべての役職員および社会団体を拘束する効力をもつ。また、生産過程の業務的管理の枠外の諸問題にかんする企業長の単独での決定は、常任労働者委員会または参与会の単純多数決によって支持されないかぎり、効力をもたない。意見の相違は、上級の経済機関、ソビエト機関、党機関および労働組合によって審議される。

以上が各機関の性格、構成、権限であるが、二、三の点を補足しておこう。まず、ここでは、管理部と労働者・職員集団とが対等当事者として対峙するという論理構造は、企業参与会の構成という点に若干表現されてはいるものの、基本的には放棄されているといってよい。このことに対応して、団体協約に代えて勤労者代表会議によって承認される「経済・社会発展総合中期計画」を企業活動の方向を定める基本形態とするよう提案されている。次に、これまでのように、単独責任制と参加との結合ではなく、「合議制と単独責任制との有機的統一というレーニン的原則」が強調されている。この原則は、勤労者代表会議とその執行機関との関係についても、執行機関（＝合議体）と企業長との関係についても則るべきものとされている。最後に、アレクセーエフの構想は、全体としては現在の構造からの転換を意味しているのであるが、個々の構成部分については、現存する諸機関の継承・改組という性格を与えられている。すなわち、前記の(i)、(ii)、(iii)は、それぞれ、団体協約の締結およびその履行の点検のために開催されている全工場代表者会議、常設生産会議、常設生産会議幹部会に対応するものと考えられている。また、企業の業務の管理に充分な資格をもって参加するのに必要な知識・経験・技能を身につけることを保障するために、勤労者代表会議を五分の一ずつ改選するとしている点にも、この構想の現実性の担保への配慮が見られる。

が、いくつか不明確な点も残されている。構想そのものについていえば、右の第一点と関連することであるが、現

在の構造において中核的地位のひとつを占めている工場委員会の地位と役割がどのように変化するのかについて何ら触れられておらず、企業内での意見の相違を上級機関で審議するさいの原則もあいまいである。また、このような構想を提起する前提としての現状認識——本稿の二で取りあげた三点をふくむ——について、まとまった形では論じられていない点が、連邦科学アカデミー社会学研究所部長の提案としてはいささか物足りなさを感じさせる。

が、それはともかく、このような抜本的改革案が提起されたという事実そのものは、改革論議の内容のふくらみという意味で充分評価してよいと思われる。今後の討論の展開が注目されるところである。(41)

(1) マックス・ヴェーバーのいうところの「妥協合議制」に近い〔92・一五七頁〕。

(2) СП СССР, 1973, № 7, ст. 32.

(3) СП СССР, 1974, № 8, ст. 38.

(4)「優越的な指導者を伴なう作業合議制」と「一つの形式的には単に諮問的な団体が、一人の単一支配制的な・右の諮問団体の決定によっては全く拘束されないヘルに付置されている、という場合」との中間形態といえようか〔92・一五二—一五三頁〕。

(5) 工場合同にくらべ、傘下企業（「生産単位」）の独立性の程度の低い生産合同の場合には、意見の相違の処理について、合同長〔генеральный директор (директор)〕が自己の決定を実施に移す（第二七条）と規定されているにとどまる。

なお、工業合同に見られるような単独責任制と合議制との結合形態に類似したものとして、一九二〇年代の国営トラストの管理機関＝理事会〔правление〕の例がある。二三年四月の国営トラスト法（СУ, РСФСР 1923, № 29, ст. 336）によれば、三～五名からなる合議制管理機関としての理事会は、定員の過半数を定足数とする単純多数決によって決定を採択するが、理事会の多数意見と理事会議長の意見とが異なる場合、議長は、意見の相違の要点と自己のとった処置についてすみやかに最高国民経済会議に通知することを条件に、自己の決定を実施に移す権利をもち、最高国民経済会議はその決定を取り消す権利をもつものとされていた（第三〇、三二条）。また、国営トラストには、理事会のほかに監査委員会が設けられ、三名の委員のうち一名は関係労働組合が代表を派遣するものとされていた（第四二条）。

(6)《Бюллетень Госкомтруда》, 1977, № 8.

(7)《Бюллетень Госкомтруда》, 1976, № 3.

(8) ヴェ・ソリニャクは、作業班評議会を〈勤労集団〉における「自主管理」の組織化の模範と見ている〔8・五八頁〕。

(9) ソ連の賃金制度については、文献100・六八頁以下を参照。

(10)《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1958, № 15, ст. 282.

(11) СУ РСФСР, 1922, № 70, ст. 903.

(12) 労働立法の基本原則第七条一項は規範的規定について、二項・三項は相互義務的規定について定めている。これに該当する草案第五条では前者は存在していなかった。

(13)《Бюллетень Госкомтруда》, 1978, № 1.

(14) 個々の労働者間、作業班と作業班、職場と職場、企業と企業の間でおこなわれる「社会主義競争」においては、競争者同士が、計画目標を上回る課題をたてて契約を結び、この課題の達成をそれぞれの義務（債務）とする。この義務を「社会主義的義務」と称している〔122・七〇―七六頁〕。

(15) 実際には、逆に労働法規にくらべて労働者にとって不利な労働条件を規定した団体協約ないしその付属規程がまだ存在している という〔10・七二―七三頁〕。もちろん、「団体協約の規定は、労働法規に反してはならない」（ロシア共和国労働法典《Ведомости Верховного Совета РСФСР》, 1971, № 50, ст. 1007 第八条四項）とされている。

(16) 企業によって作成された計画案は、上級機関による承認を要する（国営生産企業規程第四三、四四条）。

(17) もっとも、生産計画案にたいする労働者・職員集団の承認という手続きを求める場合のアプローチは、論者によって必ずしも同一ではない。ヴェ・カ・マムートフは、現行法によって上級機関が企業との協議にもとづいて決定することとされている問題については、企業長のみならず工場委員会または常設生産会議の同意を得ることも必要であるという観点から、生産計画案についても労働者集会または常設生産会議の議事録を付して上級機関に提出されるべきである、と主張している〔25・二七三頁〕。ここでは、工場委員会、常設生産会議、労働者集会の相互関係、企業内の組織構造におけるそれぞれの位置については、とりたてて考慮は払われていない。ア・ツェーピンも、計画案は、〈勤労集団〉による承認〔одобрение〕ののちに管理部により上級機関に提出されなければならず、後者はこのような承認のない場合には計画案の審議にはいることはできない、という方向を示してるが、このような承認の手続きとしては総会ないし（公開または秘密の）一般投票〔всеобщее голосование〕を考えている〔4・四九―五〇

頁〕。また、エヌ・アレクセーエフの場合は、後述〔4〔二〕〕するように、現行の組織構造全体の改革を前提としている。

(18) 二週間の期限、議事録の作成については、すでに六六年ないし七一年に定められている〔130・二七頁〕。

(19) 《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1957, № 4, ст. 58.

(20) 《Ведомости Верховного Совета СССР》, 1974, № 22, ст. 325.

(21) ネップ期の労働紛争処理手続きについては、さしあたり109・一一—一二頁を参照。

(22) このあと、明確な法律改正のないままに調停委員会と仲裁裁判の組織は停止され、評価=紛争委員会はもっぱら訴訟的性格の個別的労働紛争を審理するようになってゆく〔38・五五頁〕。

(23) ネップ期には、人民裁判所に特別労働法廷が設けられていた。その前史においては、労働裁判所構想も現われている〔80—83頁〕。

(24) 文献93は、一九五七—六五年の時期における労働紛争にかんする実証的研究である。これについては、辻義昌氏によるごく簡単な紹介がある〔109・一九三頁〕。

(25) 《Советское государство и право》, 1959, № 10, стр. 12.

(26) この点に触れたものとして、長沢孝司「ソ連邦労働者の生産管理参加—その現状と課題」(関西大学大学院社会科学研究科、『人間科学』第六号別刷)がある〔109・一〇六頁〕が、筆者はまだ参照しえていない。

(27) СП СССР, 1973, № 15, ст. 80.

(28) この規程の内容については、すでに田中雄三氏による詳細な紹介がある〔109・一〇二—一〇三頁〕。

(29) СП СССР, 1958, № 13, ст. 101.

(30) 本稿五四頁を参照。

(31) 当時は、工場委員会委員の選挙権を非組合員をもふくめ、組合員となりうる資格をもつ全労働者・職員に与える(被選挙権は組合員のみ)という形で、工場委員会と労働者・職員集団との直接的な組織的つながりが維持されていた(二二年八月の工場委員会規程第三条 см. А. М. Панкратова, Фабзавкомы России о борьбе за социалистическую фабрику, М., 1923, стр. 280)。

(32) 憲法第七条には、このような形態についての規定はふくまれていない。

(33) ヴェ・ソリャニクも、大規模な企業・合同に、「労働者集会執行委員会」といった独自な機関を設置することが必要であると述

べているが、ここでも、その性格や他の諸機関との関係について具体的には論じられていない〔8・五八頁〕。

(34)《Труд》, 5 сен. 1968 г.

(35) 文献66については、文献106・一八一―一八二頁で紹介されている。

(36) 従業員の熟練度が高くなるにつれて、常設生産会議など、他の参加形態にたいする評価が高まる傾向にある。

(37) ヴァシーリエフの立法構想は、田中雄三氏もすでに取りあげている〔106・一八一―一八二頁〕。

(38) コペイチコフは、(六五―六六年段階のデータにもとづいてであるが) 管理者層が労働者集会にもっとも多く期待するのは、「労働規律違反者にたいするもっとも効果的な感化の形態」としての機能であることを示している〔14・九〇頁〕。

(39) この点と関連して、労働者集会は時として「自主管理〔自治〕」の機関と呼ばれることがあるが、その意味内容は必ずしも明確ではない〔36・一三二頁〕。ソ連でも、近年、「自主管理〔自治〕」という概念が多用されるようになってきている。このこと自体は興味ある現象であるが、今のところ、「参加」概念の場合と同様、あるいはそれ以上に多義的ないし不明確であるといってよい。右もその一例である。

(40) 新憲法制定後、その第八条二項にかかわるテーマを取り上げた論文も少なからず目につく〔49―51、57〕。したがって、第八条の意味は、本稿が焦点を当てた側面だけでなく、右のような側面をもふくめて全体としてとらえておく必要がある。

(41) いまのところ、直接の反響としては、ヴェ・スコベルキンとヴェ・サミグリンの共同論文がある。彼らは、アレクセーエフの構想を、新しい諸機関を創設して現存するシステムを複雑にするものととらえ、パラレリズムを理由に退けている〔7・五四頁〕。が、アレクセーエフの問題の立て方（現行諸機関の改組）から見て的を射た批判とはいいがたい。

おわりに

はじめに述べたように、本稿は、〈勤労集団〉の法的構造をめぐって、今後たちいって検討すべき問題群の配置を、改革論の動向に焦点を当てる形でスケッチしてみたものにすぎない。が、そうした限定を付したとしても、少なからぬ紙数を費したにもかかわらず、論じ残した問題は少なくない。

まず、三では、改革にたいして積極的な姿勢を示す諸論に主として焦点を当てたのであるが、二でも示唆されているように、必ずしもこのような姿勢が支配的な傾向であると速断することはできない。少なくとも、現在の構造と制度のままでそれをより有効に機能させてゆくことに力点を置く者から、アレクセーエフのように抜本的な構造転換を指向する者までの幅があり、その中間に、現在の構造の骨格は維持しながら、そのあれこれの側面に改革を加えてゆこうとする者がいるという配置が見られることに注意しなければならない。改革をめぐる指向にこのような分岐ないしなんらかの対抗の契機が看取されるとすれば、それを生みだす現実的基盤は何か、いいかえれば、現実そのものの内包するいかなる矛盾がそこに反映しているのか、が問われなければならない。が、本稿では、それへの解答に通ずる筋道が充分に準備されているとはいいがたい。

考察をこのような方向で深めてゆくためには、本稿では留保したふたつの問題への取り組みが不可欠となろう。ひとつは、「経済管理法システム」とのかかわりである。いいかえれば、今日の段階における「経済改革」の動向の検討を、本稿で取りあげた改革論の検討と重ねあわせてゆくことである。たとえば、「現在のところ集権型モデルへの傾斜をなおかなり強く残したかたちで進行している」経済改革について、「改革の理念の点での不明確さないしあいまいさ」〔99・五五頁〕が残されており、改革における効率化視角と民主化視角との相互浸透的関係の展開が、その将来にとってのカギのひとつであるという指摘がある〔99・五九頁〕。とすれば、このことは、本稿の出発点であった〈勤労集団〉の位置づけの問題と直接にかかわってくることになるであろう。

もうひとつは、「社会の政治的編成」にかかわる問題である。とくに、本稿ではほとんど視野の外に置かれている党の役割の問題を分析の枠組の中に取り込んでゆくことが是非とも必要である。新憲法は、共産党が「ソビエト社会の指導的および嚮導的な力」であることをいっそう明確にした（第六条一項）。このことは、「社会発展の総合的展望

およびソ連邦の内外政策の路線を定め……」（第六条二項）といったレヴェルにのみかかわるのではない。党規約は、企業内党組織に管理部にたいするコントロール権〔право контроля〕を認めている〔131・三二二頁、34〕。また、党組織は、いわゆるノメンクラトゥーラ〔номенклатура〕制度をつうじて重要な企業管理者ポストにたいする事実上の人事権を確保している〔97、16・一五七頁〕。このようなメカニズムと、本稿で検討したさまざまな改革――たとえば管理者の選挙制――とはどのようにかかわるのか？　不変の党指導体制のもとでいかなる改革も形式的な意味しかもちえないのか、それとも一定の改革は党組織の指導のあり方にも作用を及ぼさざるをえないと見るべきなのか？　こうした重要な問題が、ここにははらまれているのである。

いずれの問題も、視野をタテとヨコの方向に拡げることを求めている。タテの方向とは、ソ連型構造の成立過程と成立後の展開の軌跡を今日的視点から改めてたどってみることである。ヨコの方向とは、継承であれ反発であれ、ソ連型構造との不可避的なかかわりをつうじて発生し、今日それと並びたつに至っている各社会主義国のそれぞれの「型」[1]の配置の中に、ソ連型構造を位置づけて見ることである。本稿において果せなかった方法論的検討とあわせ、他日を期したい。

（1）文献52は、ユーゴスラヴィアとアルバニアをのぞく東欧六カ国における、単独責任制と〈勤労集団〉の管理への参加との相互関係を、三つの基本的ヴァリアントに分けて整理している。

文献リスト

1　С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Конституция СССР и вопросы трудового права, 《Советское государство и право》, 1974, № 4.

2　И. Снигирева, Правовое положение трудового коллектива, 《Хозяйство и право》, 1978, № 7.

3 А. Васильев, Законодательный акт о трудовом коллективе: вопросы терминологии, 《Хозяйство и право》, 1978, № 8.
4 А. Цепин, Акту—ранг закона, 《Хозяйство и право》, 1978, № 9.
5 Н. Алексеев, Трудовой коллектив—хозяйн производства, 《Хозяйство и право》, 1978, № 10.
6 Г. Вяткин, Трудовой коллектив на производстве, 《Хозяйство и право》, 1979, № 1.
7 В. Скобелкин, В. Самигуллин, Учитывать разнообразие трудовых коллективов, 《Хозяйство и право》, 1979, № 2.
8 В. Соляник, О правах трудовых коллективов, 《Хозяйство и право》, 1979, № 2.
9 В. А. Масленников, Правовой статус трудового коллектива, 《Советское государство и право》, 1979, № 1.
10 А. И. Шебанова, Коллективный договор—одна из форм осуществления социалистической демократии на производстве, 《Советское государство и право》, 1978, № 10.
11 Н. В. Витрук, Народовластие и политические права и свободы граждан СССР, 《Советское государство и право》, 1979, № 1.

12 Е. В. Шорина, Коллегиальность и единоначалие в советском государственном управлении, М., 1959.
13 В. М. Чхиквадзе, Государство, демократия, законность: Ленинские идеи и современность, М., 1967.
14 В. В. Копейчиков, Механизм советского государства, М., 1968.
15 Академия наук СССР. Институт государства и права АН СССР, Хозяйственная реформа и трудовое право: Материалы научной конференции, М., 1970.
16 Б. Д. Лебин, М. Н. Перфильев, Кадры аппарата управления в СССР: Социологические проблемы подбора и расстановки, Л., 1970.
17 В. И. Никитинский, Эффективность норм трудового права, М., 1971.
18 Г. И. Шахназаров, Социалистическая демократия: Некоторые вопросы теории, М., 1972.
19 О. Н. Трубицын (под ред.), Творческая активность народных масс и развитие социалистической демократии, М., 1972.

20 Академия наук СССР. Институт государства и права, Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое государство, М., 1972.

21 В. Смолярчук, Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих, М., 1973.

22 И. П. Ильинский, Политическая организация социалистического общества, М., 1976.

23 Академия общественных наук при ЦК КПСС. Кафедра государства и права, Государство, демократия и трудовой коллектив в развитом социалистическом обществе, М., 1977.

24 Академия наук СССР. Институт государства и права, Комплексные социально-правовые исследования: опыт и проблемы, М., 1977.

25 Е. Таиров, Отношение к труду и трудовая активность масс в условиях строительства коммунизма, Ташкент, 1978.

26 Ю. А. Тихомиров, Организация и деятельность аппарата государственного управления, 《Октябрь и социалистическое государство》, М., 1967.

27 Ф. М. Левиант, Осуществление ленинских идей об участии профсоюзов в управлении производственными коллективами, 《Ленин о труде и праве》, Л., 1970.

28 И. М. Владыченко, Хозяйственная реформа и профсоюзы, в кн. 15.

29 Н. Г. Александров, Экономические методы управления и коллектив социалистического государственного предприятия, в кн. 15.

30 Р. З. Лившиц, Коллектив предприятия, ФЗМК и трудовое правоотношение, в кн. 15.

31 М. И. Бару, Гарантии законности в трудовых отношениях при осуществлении задач хозяйственной реформы, в кн. 15.

32 А. И. Цепин, Профсоюзы как субъекты трудового права, 《Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР》, М., 1973.

33 С. А. Иванов, Предприятия и профсоюзы. Проблема участия трудящихся в управлении, 《Трудовое право и научно-технический прогресс》, М., 1974.

34 В. М. Потапов, Партийный контроль деятельности администрации, 《Первичная партийная организация—авангард трудового коллектива》, М., 1975.

35 В. К. Мамутов, Участие трудящихся в управлении производством и социалистическое соревнование, 《НТР и совершенствование управления социалистическим производством》, Киев, 1978.

36 А. С. Пашков, А. Т. Перфильев, Правовые основы управления трудовым коллективом, 《Социальные проблемы управления трудовыми коллективами》, М., 1978.

37 Н. Г. Александров, Теоретические вопросы кодификации законодательства о труде союзных республик, 《Советское государство и право》, 1957, № 4.

38 А. Л. Эпштейн, Новый порядок рассмотрения трудовых споров, 《Советское государство и право》, 1957, № 7.

39 С. С. Каринский, Участие профсоюзов в регулировании условий труда рабочих и служащих, 《Советское государство и право》, 1959, № 1.

40 М. И. Пискотин, Ю. А. Тихомиров, Совершенствование организации и методов аппарата государственного управления, 《Советское государство и право》, 1965, № 9.

41 Б. М. Лазарев, Государственное производственное предприятие и его администрация, 《Советское государство и право》, 1966, № 5.

42 О. В. Смирнов, Государственное производственное предприятие как субъект трудового права, 《Советское государство и право》, 1972, № 2.

43 В. В. Копейчиков, Б. И. Ольховский, Статус социалистического трудового коллектива, 《Советское государство и право》, 1972, № 1.

44 В. А. Масленников, Производственный коллектив и права трудящихся, 《Советское государство и право》, 1972, № 5.

45 С. А. Иванов, Функции советского трудового права, 《Советское государство и право》, 1976, № 12.

46 Конституция СССР и расширение судебной защиты прав граждан, 《Советское государство и право》, 1978, № 11.

47 А. А. Мельников, Право граждан обжаловать в суд действия должностных лиц, 《Советское государство и

право》, 1978, № 11.

48 Э. М. Мурадьян, Судебный контроль за административными актами, 《Советское государство и право》, 1978, № 11.

49 Н. Г. Кобец, Общественное мнение трудового коллектива как фактор профилактики правонарушений, 《Советское государство и право》, 1979, № 1.

50 В. И. Шкатулла, Повышение общественной активности в трудовых коллективах и право, 《Советское государство и право》, 1979, № 3.

51 Л. Идеолович, Развитие социалистического соревнования в трудовом коллективе и право, 《Хозяйство и право》, 1978, № 11.

52 В. Залесский, Трудовые коллективы и их роль в управлении производством, 《Хозяйство и право》, 1978, № 11.

53 Д. А. Керимов, Ж. Т. Тощенко, Конституция СССР и развитие социально-политической активности трудящихся, 《Социологические исследования》, 1978, № 1.

54 В. Г. Подмарков, Социологические исследования в промышленности, 《Социологические исследования》, 1978, № 2.

55 А. Орлов, Участие трудящихся в управлении производством и показатели его эффективности, 《Социалистический труд》, 1978, № 5.

56 М. Алиев, Рассмотрение дел о восстановлении на работе, 《Социалистическая законность》, 1978, № 8.

57 А. Сухарев, Усиливать правовоспитательную роль трудового коллектива, 《Социалистическая законность》, 1978, № 10.

58 Н. Татарская, Используя права ФЗМК, 《Советские профсоюзы》, 1975, № 4.

59 И. М. Куров (под ред.), Рабочее собрание, 《Советские профсоюзы》, 1975, № 10.

60 В. Спиридонов, Как найти время, 《Советские профсоюзы》, 1976, № 2.

61 Р. Родионов, Объединенный комитет профсоюза и его задачи, 《Советские профсоюзы》, 1976, № 6.

62 А. Дутова, Эффективность рабочего собрания, 《Советские профсоюзы》, 1976, № 7.

63 Т. Алпатова, Веское слово собрания, 《Советские профсоюзы》, 1976, № 10.

64 В. Васильев, Эффективность собрания, 《Советские профсоюзы》, 1976, № 12.
65 В. Галасьев, Перед собранием..., 《Советские профсоюзы》, 1976, № 15.
66 А. Васильев, Нужно ли положение о рабочем собрании?, 《Советские профсоюзы》, 1977, № 3.
67 Эффективнее использовать права профсоюзов, 《Советские профсоюзы》, 1978, № 9.
68 Директор с работы снят, 《Советские профсоюзы》, 1979, № 3.
69 М. Петраш, Завком и его права. 《Труд》, 28 ноя. 1968 г.
70 Ф. Конышев, Сколько веревочке ни виться..., 《Труд》, 9 янв. 1969 г.
71 А. Орехов, Попробуйте заслушайте нашего директора, 《Труд》, 9 янв. 1969 г.
72 М. Панкин, Закон писан для всех, 《Труд》, 9 янв. 1969 г.
73 А. Золотарев, Последнее слово за директором, 《Труд》, 24 янв. 1969 г.
74 П. Руссальский, Ни мнения, ни согласия, 《Труд》, 24 янв. 1969 г.
75 И. Николаев, Снят с должности, 《Труд》, 22 феб. 1973 г.
76 "Труду" отвечают: "Совести вопреки", 《Труд》, 18 янв. 1979 г.
77 Ю. Русенко, Опыт предприятий Литвы (работа с мастерами—забота общая), 《Экономическая газета》, 1978, № 35.
78 Н. Губенко, Мастер: организатор, руководитель, воспитатель, 《Экономическая газета》, 1978, № 44.
79 И. Киселев, Обязанность руководителя. 《Правда》, 20 июля 1977 г.

80 А. Грингольц, Положение о промысловых судах, 《Труд》, 6 июля 1922г.
81 И. Воитинский, К положению о трудовых судах, 《Труд》, 8 июля 1922 г.
82 И. Резников, Еще о трудовых судах, 《Труд》, 13 июля 1922 г.
83 В. Соболев, О трудовых судах, 《Труд》, 30 июля 1922 г.
84 В. Манцев, Производственные совещания, 《Торгово-промышленная газета》, 9 сен. 1924 г.
85 Работа производственных совещаний и их взаимоотношения с администрацией (Письмо тов. Дзержинского и ЦК

союза деревообделочников), 《Экономическая жизнь》, 27 феб. 1925 г.

86 В. И. Ленин, Государство и революция, Полн. собр. соч., т. 33 （大月版『レーニン全集』第二五巻）
87 Л. И. Брежнев, Советские профсоюзы в условиях развитого социализма, М., 1978.

88 А. Вольпин, О Проекте новой Конституции, 《Хроника защиты прав в СССР》, Выпуск 26, апрель-июнь 1977.
89 В. Капитанчук, В. Хайбулин, Г. Якунин, Проект Конституции и религия, 《Хроника защиты прав в СССР》, Выпуск 26, апрель-июнь 1977.
90 В. Бахмин, Т. Великанова и др., О проекте Конституции СССР, 《Хроника защиты прав в СССР》, Выпуск 27, июль-сентябрь 1977.
91 С. Каллистратова, Некоторые замечания по поводу проекта Конституции СССР-1977, 《Хроника защиты прав в СССР》, Выпуск 27, июль-сентябрь 1977.

92 M. Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, erster Teil, Kapitel III, IV（ウェーバー・世良晃志郎訳『支配の諸類型』創文社、一九七〇年）
93 M. McAuley, *Labour Disputes in Soviet Russia, 1957-1965*, Oxford, 1969.
94 G. P. van den Berg, "Codification of Soviet Labour Law—A Case Study on the Influence of Expert Opinion", *Codification in the Communist World*, edited by F. J. M. Feldbrugge, A. W. Sijthoff-Leiden, 1975.
95 C. B. Macpherson, *The Life and Times of Liberal Democracy*, Oxford, 1977（マクファーソン・田口富久治訳『自由民主主義は生き残れるか』岩波新書、一九七八年）

96 稲子恒夫「議会における立法過程（ソ連）」『比較法研究』第四〇号、一九七八年。
97 内田健二「ソヴィエトウーラ制度の一側面——B・ラシュニー論文を中心として——」『思想』第六四二号、一九七七年。

98 大江泰一郎「『ソ連型』経済管理法システム成立史(1)序説」静岡大学『法経研究』第二六巻二号、一九七八年。
99 小野一郎「現代社会主義の経済体制と民主主義――ソ連における効率・分権・参加の問題をめぐって――」『現代と思想』第二九号、一九七七年。
100 海道進『社会主義賃金の理論』ミネルヴァ書房、一九七〇年。
101 木村汎「東欧的『多元主義』――フルシチョフ的『全人民国家』論への挑戦――」『ソ連・東欧学会年報』第五号、一九七六年。
102 小森田秋夫「社会主義のもとでの市民と市民的自由」講座『史的唯物論と現代』6、青木書店、一九七九年。
103 小森田秋夫「ソ連新憲法草案について――その成立過程における若干の問題」『法律時報』第四九巻一二号、一九七七年。
104 小森田秋夫「社会主義のもとでの国営企業管理と労働者権――ソ連型構造の『原型』成立過程――」『比較法研究』第三八号、一九七七年。
105 塩川伸明「ネップの導入と労働組合」『歴史学研究』第四四三号、一九七七年。
106 田中雄三「企業における勤労者の管理参加〔ソ連〕」『現代と思想』第二九号、一九七七年。
107 田中雄三「ソ連工業企業における労働者の管理参加についての一考察」龍谷大学『社会科学研究年報』第八号、一九七七年。
108 溪内謙『現代社会主義の省察』岩波書店、一九七八年。
109 辻義昌「現代ソ連の労働問題」『季刊労働法』第一一一号、一九七九年。
110 中村賢二郎「ソ連における最近の労働力流動性研究について――その法的アプローチ――」『アジア経済』第一四巻七号、一九七三年。
111 新美治一「ソ連新憲法における法的実効性と憲法適合性について」『日ソ経済調査資料』第五六一号、一九七八年。
112 藤田勇「再論・ソビエト法学の昨日と今日――訪ソこぼれ話」『法律時報』第四九巻一二号、一九七七年。
113 藤田勇『社会主義的所有と契約』東京大学出版会、一九五七年。
114 藤田勇『社会主義における国家と民主主義』大月書店、一九七五年。
115 藤田勇「ソ同盟の団体協約」日本労働法学会編『労働法講座』第七巻(下)、有斐閣、一九五九年。
116 藤田勇『ソビエト法理論史研究一九一七―一九三八』岩波書店、一九六八年。
117 藤田勇「ソ連型社会主義の熟成――新憲法成立に寄せて――」『世界週報』一九七七年一一月一日号。

118 藤田勇「ソ連における経済改革と法(二)」『社会科学研究』第二七巻一号、一九七五年。
119 藤田勇『法と経済の一般理論』日本評論社、一九七四年。
120 松下輝雄「ソ連における労働紛争の背景——体制『本質』論的発想の現代的屈折——」同『ソビエト法入門』東京大学出版会、一九七二年。
121 正垣親一編訳『地下ロシアの声・ソ連反対派知識人運動ドキュメント』柘植書房、一九七四年。
122 ワシーリー・ザイチコフ／鎌倉孝夫・田辺克彦訳『ソビエトの労働組合』ありえす書房、一九七九年。
123 Конституции зарубежных социалистических государств Европы, М., 1973.
124 Конституция Социалистической Федеративной Республики Югославии, М., 1975.
125 福島正夫『朝鮮民主主義人民共和国社会主義憲法』日本評論社、一九七四年。
126 中山研一訳「ポーランド人民共和国憲法」『法律時報』第四八巻一二号、一九七六年。
127 稲子恒夫「ソ連の新憲法と草案との異同」『日ソ経済調査資料』第五五〇・五五一号、一九七八年。
128 上田寛他訳「ソビエト社会主義共和国連邦憲法（基本法）」『法律時報』第五〇巻二号、一九七八年。
129 ノーボスチ通信社編／稲子恒夫訳『新ソ連憲法・資料集』ありえす書房、一九七八年。
130 Комментарий к законодательству о труде, М., 1975.
131 КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК, т. 8, М., 1972.
132 ソ連大使館広報課編訳『ソ連共産党第二四回大会報告・決議・指令』大月書店、一九七一年。
133 Материалы XXV съезда КПСС, М., 1976.
134 Справочник партийного работника. Выпуск восемнадцатый, М., 1978.
135 *Who's Who in the Socialist Countries*, edited by Borys Lewtakyj and Juriusz Stroynowshi, New York, München, 1978.

〈付　記〉

本年三月に北海道大学でおこなわれた社会主義経済研究会の例会において、本稿の骨子を報告する機会を与えられた。そこで、さま

ざまな専門領域の方がたから貴重な御指摘をいただいたことに心から感謝申しあげる。が、本稿ではそれらを充分に生かすことができていない。他日を期したい。

また、本稿で使用した文献の入手について、何人かのかたがたの御世話になった。この場を借りて、改めてお礼を申しあげたい。

（一九七九年四月二六日）

Правовая структура трудового коллектива на советских государственных предприятиях: заметки о дискуссии

Акио КОМОРИДА

В СССР разрабатывается проект законодательного акта о правах трудовых коллективов, направленного на конкретизацию ст. 8 новой Конституции СССР. В связи с этим на страницах юридической литературы, в частности《Хозяйство и право》, проводится дискуссия вокруг этого законодательного акта. Он, по мнению некоторых авторов, должен не только кодифицировать уже предусмотренные в различных актах права трудовых коллективов, но и включить некоторые законодательные "новеллы".

В советской юридической литературе выдвигаются различные предложения, которые ведут к некоторой реформе существующей структуры "советского типа", то есть сложившейся структуры взаимоотношения между администрацией и коллективом рабочих и служащих на советских государственных предприятиях.

Под структурой "советского типа" подразумевается следующее.

Она, предполагая правовое положение предприятия как государственного предприятия, которое получает "право оперативного управления" от государства–единого субъекта права государственного собственности, имеет следующие четыре составных элемента.

1. Окончательное правомочие и ответственность в управлении предприятием принадлежат к администрации, состоящей из профессиональных управленческих работников. Причастие коллектива рабочих и служащих к управлению осуществляется через формы "участия" и "контроля": право совместного решения, совещательное право или надзорно-контрольное право.

2. Решения администрации принимаются на основе "единона-

чалия" (не на основе "коллегиальности"), которое означает, что окончательное правомочие и ответственность принадлежат лично к директору предприятия.

3. Администрация организовывается на основе принципа назначения, то есть директор и некоторые главные руководящие работники назначаются вышестоящим хозяйственным органом, а остальные члены администрации–директором.

4. Коллектив рабочих и служащих представляется фабзавкомом как первичной организацией производственного профсоюза, объединенного в единый профсоюзный центр (ВЦСПС).

Выдвинутые предложения направляются, во-первых, на расширение права коллектива рабочих и служащих в *отборе* руководящих работников, и на переход к выборности, во-вторых, на расширение права коллектива в решении *основных вопросов* жизни предприятия (например, разработка проекта производственного плана), в-третьих, на формирование специального института разрешения *разногласия* между администрацией и коллективом возникающие в процессе урегулирования этих вопросов и, в-четвертых, на более эффективное выражение воли коллектива не только через представительные органы, но и *непосредственно*, и на более действенное отражение ее в решении основных вопросов.

Эти направления, по мнению автора, могут вести либо к расширению и укреплению паритетных отношений между администрацией и фабзавкомом на основе расширения начала непосредственной демократии, либо к превращению постоянно действующего производственного совещания или иного соответствующего органа этого типа в коллегиальный орган управлении предприятием.

Но, для правильной оценки всех этих предложений, еще нам нужно изучить вопрос о положении предприятия и его трудового коллектива и в системе хозяйственного руководства в целом и в политической организации советского общества (в частности место и роль партийной организации).