



Title	ソ連における団体協約制度およびその変容
Author(s)	塩川, 伸明; Shiokawa, Nobuaki
Citation	スラヴ研究, 31, 45-79
Issue Date	1984
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/5139
Type	departmental bulletin paper
File Information	KJ00000113229.pdf



ソ連における団体協約制度およびその変容

塩 川 伸 明

はじめに

- I. ネップ期団体協約の原型
- II. 賃率改革と1927—28年の協約カンパニア
- III. 1928—29年の協約カンパニア
- IV. 労働組合の転換と1929年末の協約カンパニア
- V. 転換の継続と1930—31年の協約カンパニア
- VI. 展 望

はじめに

先年のポーランドにおける「連帯」の運動は、社会主義国における労働組合の位置と役割如何という問題を改めて人々の意識にのぼらせた。社会主義国においても国有企業管理部から相対的に独立した労働組合が存在すべきだという主張は、容易にネップ期ソ連の労働組合を想起させる（もう一つの論点として、労働組合の共産党からの独立性という問題があるが、この問題はここでは論じえない）。ネップ期ソ連の労働組合が国有企業管理部に対して一定の独立性を確保していたということそれ自体は比較的よく知られているが、その「相対的独立性」の内実は、まだ十分に明らかになっていないとはいえない。私見では、労働組合と経営機関の間に結ばれる団体協約（коллективный договор¹⁾）こそは、社会主義的労使関係（労資関係ではない）の内実を最もよく示す指標の一つである。本稿は、ネップ期における団体協約の内容、そして20年代末—30年代初頭におけるその変容の検討を通じて、当該期における労使関係の内実とその変化を探らうとするものである。

I. ネップ期団体協約の原型

ロシア・ソ連の労使関係史において、賃金を初めとする基本的労働条件を労使の交渉とその産物たる団体協約によって規制する方式が広汎かつ安定的に定着したのはネップ期においてであった。

もちろん、労働条件に関する団体交渉をめざし、従って団体協約の獲得をめざす闘争

1) договор は他の文脈では普通「契約」と訳されるが、わが国における「労働協約」という用語との類似性を考えて、「協約」と訳した。これは一般にはほぼ定着している訳し方でもある。なお「賃率協約（тарифный договор）」とよばれることもあるが、本稿では「団体協約」に統一する。ソ連の団体協約制度に関する、簡略ながら先駆的な叙述として、藤田勇「ソ同盟の団体協約」『労働法講座』第7巻下、有斐閣、1959年、があり、ネップ期の団体協約を法学的観点から分析したものとして、小森田秋夫「ソヴェト国営企業における管理の法的構造と労働者権」東京大学法学部博士論文、1975年、第5章第2節がある。また、Г. К. Москаленко. Коллективный договор по советскому праву. Докторская диссертация. т. I. М., 1960, т. II. М., 1964 [以下では第1巻のみに言及するので、巻数指示は略す] は、スターリン批判最盛時におけるソ連労働法学者の見解を示す力作である。

は、20世紀初頭以降の労働運動の主要要素の一環をなしており、特に1905-07年の第1革命期には協約締結は一定の範囲に広まった²⁾。1917年の2つの革命は再び協約締結の範囲を広げ³⁾、1918年7月2日の法令は団体協約を労働条件規制の基本方式と認めた⁴⁾。1917-19年における団体協約締結数(全ロシア労働組合中央評議会の掌握したものの総数)

表1 団体協約締結数

1917年3—10月	85
1917年11月—18年2月	66
1918年3—6月	161
7—12月	361
1919年1—9月*	106

* 7月には1, 8月—0, 9月—7.

(出典) Г. К. Москаленко. Коллективный договор по советскому праву. Докторская диссертация. т. I. М., 1960, с. 125, 134, 148, 149, 169. その典拠は, ЦГАОР СССР, ф. 5451, оп. 3, д. 264а, л. 88 [筆者 未見].

は表1の如くである。このような一時的広がりにもかかわらず、工業の急速な国有化といわゆる戦時共産主義期の中央集権的経済政策のもとで、団体協約は次第に意味を失っていったのである⁵⁾。

1918年の労働法典⁶⁾第8条は、あらゆる国有・私有企業における労働条件は「企業指導者あるいは所有者との合意のもとに労働組合によって作成され、労働人民委員部によって承認された賃率規程によって規制される」(傍点引用者)として、団体協約の語こそ使っていないものの、なお労使合意の契機を残すかの如くであったが、同じ条項の註は、「企業指導者あるいは所有者と合意に達することができない場合には、賃率規程は労働組合によって作成され、直接労働人民委員部に承認のためにもちこまれる」としていた。表1にみられるように、団体協約締結は1919年まで続いてはいたが、同年後半には急減し、その後、一時全く消滅したのである⁷⁾。

戦時共産主義期に賃金規制の機能を果たしたのはいわゆる賃率規程であった。1920年6月の「賃率に関する一般規程⁸⁾」第31条は、「各部門の賃率は相応する産業別組合によって作成され、労働人民委員部によって承認される」として、正式に労使合意方式に代えて国家的規制方式を打ちだした。このような国家規制方式が続く限り、団体協約制度には存立の余地がなかった。

団体協約制度が復活したのは、ネップの導入と国有企業の独立採算化に伴ってのことで

2) Г. К. Москаленко. Указ. соч., с. 68-103.

3) Там же, с. 104-130; 辻義昌『ロシア革命と労使関係の展開』御茶の水書房, 1981年, 第6章。

4) СУ, 1918, №. 48, ст. 568.

5) И. А. Трахтенберг. Коллективный договор. 5-е измененное и дополненное издание. М., 1927 [以下, 断りない限り, この版に言及する], с. 27-29.

6) СУ, 1918, №. 87-88, ст. 905.

7) Г. К. Москаленко. Указ соч., с. 169.

8) СУ, 1920, №. 61-62, ст. 276.

あった⁹⁾。ネップ期の労働組合が国家・経営機関から相対的に独立し、労働者の利益擁護を主たる任務としていたことは団体協約制度において最も鮮明な表現を見出している。労使がそれぞれ自らに課された任務の遂行をめざして主張を出しあい、対立しあう両当事者間の交渉の過程を経て締結される団体協約によって労働条件が設定されるというこの方式は、市場経済原理を基軸とするネップ期にふさわしい労使関係の型であった。1920年代後半に工業化・計画化への胎動が始まるとともに、協約の自由契約原理と経済の計画化原理との間には緊張関係がはらまれていったが、20年代を通じて、労働条件設定者としての協約の重要性、そして協約交渉における労働組合の対経営自己主張の姿勢は揺ぐことがなかったのである。

ネップ期における団体協約の具体的内容を検討するために、1925年2月3日に全連邦労働組合中央評議会〔以下、「全ソ労評」と略記する〕幹部会によって承認された模範協約を主な素材としてとりあげる。この模範協約は、1927年に発行された団体協約に関する標準的著作に付録として収録されており¹⁰⁾、また「社会主義的工業化と全面的農業集団化を準備する時期が終わるまで」多くの協約の基礎となり、若干の変化にもかかわらず1930年まで本質も構造も維持されたといわれているものであって¹¹⁾、ネップ期団体協約の「原型」とみなしてさしつかえない。但し、1926年12月の第7回労働組合大会の諸決定およびそれに基く1927-28年の団体協約カンパニアの実際は、当然ながらこの模範協約には反映されていないので、それらの点については以下の論述の中で補足的にふれることにする。

まず、模範協約の第1章は一般規程であって、締結当事者、協約の効力が及ぶ範囲、有効期間、等について定めている¹²⁾。有効期間は最大限1年間とすることが1923年10月に定められており¹³⁾、実際には1年のものが大半であった¹⁴⁾。但し、当時の経済年度は10月に始まって翌年9月に終わるものであったが、団体協約の作成は工業諸機関の経済年度ごとの生産財務計画プロムフィンプランができた後に取りかかるので、協約締結は経済年度開始に遅れることが多く、協約の有効期間は経済年度とは異なる（各年ごとの詳細は後にみる）。

締結当事者の問題に関連して、協約には一般協約（генеральный договор）と地方協約（локальный договор）の2種類がある。前者は全連邦もしくは共和国規模のものであって、産業別労働組合中央委員会と当該部門担当工業機関との間に結ばれるのに対し、後者は労働組合県支部・地区委員会等と個別企業もしくはその地方的連合体との間に結ばれる。一般協約が存在している場合には、地方協約は前者によって制約され、その労働条件

9) 塩川伸明「ネップの導入と労働組合」『歴史学研究』第443号（1977年4月）、2-3ページ。

10) И. А. Трахтенберг. Указ. соч., с. 122-128. なお、この著作は元来、資本主義国における団体協約制度の解説として革命以前に書かれ、1917年の2月革命直後に初版が刊行された。そして、ネップ導入による団体協約制度復活、その後の制度確立と締結慣行拡大等の過程の中で、その度に改訂・拡充（特にソ連における団体協約制度について）を施された。ここでとりあげるのはその第5版であるが、他に1924年刊の第4版もみることができた。

11) Г. К. Москаленко. Указ. соч., с. 215.

12) И. А. Трахтенберг. Указ. соч., с. 122.

13) 《Известия Народного Комиссариата Труда СССР》，1923, №. 9/33, с. 3.

14) См. И. С. Войтинский (Ред.). Правовые вопросы коллективных договоров. М., 1929, с. 25.

を改悪することは許されない¹⁵⁾。

なお、上の規定に示されるように、地方協約は個別企業レベルで締結されることもありうるが、労働組合側が締結権をもつのは支部・地区委員会どまりであって、個別企業の工場委員会は締結権をもたない。一般にはトラスト・レベルでの締結が主であったが、稀に個別企業レベルの協約が結ばれるときにも、労働組合側は工場委員会ではなく地区委員会によって代表されたのである¹⁶⁾。1928年の例でいえば、イジョーラ工場に関する協約を結んだのは金属労働組合レニングラード地区委員会であり、モスクワ水力発電所の協約を結んだのは同労働組合モスクワ地区委員会であった¹⁷⁾。

一般協約と地方協約の数は表2の如くであった（参考までに、協約全体による掌握率は表3の通りである）。一般協約数の停滞（1928年には微減）に対して地方協約数が一貫して増加していることが注目される。但し、こうした分散化の過程は主として非工業系諸組

表2 一般協約および地方協約の数

i) 1925年1月			
	協約の数	包摂される労働者数 (1,000人)	
一般協約	102	1746	
地方協約	44,416	3076	
うち			
{ 県・州レベル	23,222	2491	
{ 郡・管区レベル	21,194	585	
計	44,518	4822*	
ii) 1927年および1928年			
	協約の数	包摂される労働者数 (1,000人)	
一般協約	{ 1927年	122	2,480.5
	{ 1928年	109	2,423.8
地方協約	{ 1927年	94,728	5,105.8
	{ 1928年	106,404	6,365.0

* 一般協約が存在していて、その下に地方協約も補足的に結ばれている場合には、包摂される労働者数を単純に合計することは二重計算を含むことになる。あるいは、ここでいう地方協約にはそのような補足的協約は含まれていないのかもしれないが、その点は不明である。とりあえず原表のまま掲載した。

(出典)

i) И. А. Трахтенберг. Коллективный договор. 5-е изд., М., 1927, с. 87.

ii) 《Статистика труда》, 1928, №. 9-10, с. 32.

15) 1922年労働法典 (СУ, 1922. №. 70. ст. 903) 第17条; И. А. Трахтенберг. Указ. соч., с. 85-86, 122; И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 28-31.

16) 《Труд》 [以下 T と略記], 4 мая 1922 г., с. 2. См. И. А. Трахтенберг. Указ. соч., 4-е дополненное издание. М., 1924, с. 93; 小森田秋夫, 前掲学位論文, 1255-7, 1260-3 ページ。

17) 《Статистика труда》, 1928, №. 5-6, с. 2.

表3 団体協約の掌握度

	協約によって掌握されて いる人数*(1,000人)	掌 握 率 (%)
1925年	5151	86.0
1926年	6702	87.0
1927年	8147	89.8
1928年	9425	93.5
1929年	10542	94.9

* この欄の数字は表2の合計より多いが、その間の事情は不明である。
(出典)《Статистика труда》, 1929, №. 9, с. 13.

合で進行したのであって、工業系の組合には当てはまらないことも指摘されている¹⁸⁾。協約締結のレベルの問題は後に重要なものとなる（本稿第V章参照）ので、1920年代の型について記憶しておくことが必要である。

模範協約の第2章は雇用および解雇の問題を扱っている。この問題に関する基本原則は既に労働法典によって定められているが、それを補足する事項がここにとりあげられているのである。最も重要な点としては、雇用に際して労働組合員を優先し、人員削減による解雇の場合には、同じ熟練ならば非組合員から先に解雇するという項がある¹⁹⁾。慢性的失業の存在していた1920年代においては、これが労働者を組合に加入させる強力な誘因となったことはいうまでもない。この他、第7回労働組合大会では、新規雇用に際して職業紹介所経由を経営側に義務づける趣旨の条項を協約に含めることが推奨され²⁰⁾、1928年の多くの協約ではこのような条項が現実挿入された²¹⁾。また、労働力流動対策として、臨時労働の規制——特に、恒常的な仕事に臨時労働を使わないこと——をうたう条項も含められた²²⁾。

解雇に関連して特に問題となったのは、内部管理規則（就業規則）違反による解雇の手續きである。1922年労働法典第47条の註1は、このような解雇については評価＝紛争委員会（расценочно-конфликтная комиссия, 略称 РКК, 労使同数の代表からなる委員会）の事前決定を要するとしていた。1925年9月に全ソ労評によって承認された模範内部管理規則付録の罰則表もこれを踏襲し、懲戒処分としての解雇は必ず評価＝紛争委員会の事前決定を要するとしていた²³⁾。しかし、1927年7月に労働人民委員部によって承認された模範内部管理規則付録の罰則表はこのような事前承認制をはずして、管理部による一方的解雇を認め、ただそれに不服な者が事後的に紛争手續きで評価＝紛争委員会に訴えられるとした²⁴⁾。これは労働組合の強く反対するところであり、全ソ労評のイニシヤチヴによ

18) 《Статистика труда》, 1928, №. 9-10, с. 32-33.

19) И. А. Трахтенберг. Указ. соч., 5-е издание, с. 123.

20) 《Седьмой съезд профессиональных союзов СССР》. М., 1927, с. 754.

21) И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 41.

22) Там же, с. 19, 46.

23) И. А. Трахтенберг. Указ. соч., с. 135.

24) 《Известия Народного Комиссариата Труда СССР》, 1927, №. 32-33, с. 473; И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 60.

って、従来の手続きが復活されたという²⁵⁾。後に、工業管理機関の代表は、労働人民委員部作成の内部管理規則では工場管理部の一方的解雇権が認められているのに、実際にはこれが実行されていないと苦情を述べたが²⁶⁾、これは上の点に関わっているものと思われる。この点に最終的解決をもたらし、経営側の一方的解雇権を立法として確認したのは、1929年3月6日の法令であった²⁷⁾。

模範協約の**第3章**は賃金問題を扱っている。これが協約中の最も重要な部分であることはいうまでもない。ソヴェト政権の賃金政策全般については別個に論じる必要があるが、ここでは、団体協約によって具体的にどのような事項が決定されるのかという点にしばって見ていく。まず、各労働者・職員がどのような賃金を受けとるかは、各人の等級表への格つけによるが、模範協約はこの格つけは管理部の権能であるとし、降等は評価＝紛争委員会の決定するケースに該当する者について管理部が実行するとしている²⁸⁾。

次に各等級の基本賃金については、「第1等級の者の基本賃金 (тарифная ставка) は××ルーブリの額に定める。その他の等級の基本賃金は下記の17等級の賃率表 (тарифная сетка) の係数に従って定める」とあり、係数を具体的に示した賃率表を掲載している²⁹⁾。例えば、第4等級は第1等級の1.8倍であるので、第1等級の基本賃金額に1.8をかければ第4等級の者の基本賃金額が算出されるわけである。

協約はこのような形で基本賃金額を決定しているのであるが、その際、次の点に留意しなくてはならない。即ち、賃率表は各協約で定めることにはなっているが、1923年9月の全ソ労評総会決議は、17等級からなる全部門共通の賃率表を各組合に推奨し³⁰⁾、1925年の模範協約もこの賃率表を採用している。従って、賃率表の決定は協約によるとはいっても、実際にはその都度の労使の交渉によって作成・変更されるのではなく、多くの場合、一律の賃率表が挿入されていたのである。しかし、第7回労働組合大会は賃率表に一大改革を施すことを決定し、それまで単一の表に労働者・職員・管理＝技術人員・見習工が包摂されていたのを、それぞれ分離すること、新賃率表は各組合ごとに作成することを定めた³¹⁾。そして、実際、その後の協約では各組合ごとに様々な賃率表が採用されているのである³²⁾。

基本賃金を決定するのは、この賃率表と第1等級の労働者の基本賃金額であるが、後者は協約によって実際の高さが決定される。とはいえ、この賃金額決定も完全に自由な交渉の産物ではない。経済計画化への全般的努力の中で、賃金だけを完全に計画的規制の外に

25) 《Профессиональные союзы СССР. 1926-1928 гг.》. Отчет ВЦСПС к VIII съезду профессиональных союзов. М., 1928, с. 459.

26) 《Торгово-промышленная газета》〔以下、ТПГと略記〕, 2 марта 1929, г., с. 1.

27) СЗ, 1929, №. 19, ст. 167. 塩川伸明「スターリン体制成立期における労働者統合の問題」(1)『社会科学研究』第33巻第4号(1981年)185-6ページ参照。

28) И. А. Трахтенберг. Указ. соч., с. 123.

29) Там же, с. 123-124.

30) Ю. Милонов (Сост.). Путеводитель по резолюциям Всероссийских Съездов и Конференций профессиональных союзов. М., 1924, с. 576.

31) 《Седьмой съезд……》, с. 787.

32) 《Профессиональные союзы СССР. 1926-1928 гг.》, с. 324-328; 《Статистика труда》, 1928, №. 5-6, с. 1.

おくことはできず、第7回労働組合大会は「賃金上昇の計画的・集権的調整」をうたった³³⁾。具体的手続きとしては、毎年の工業計画の一要素として、労働生産性向上とそれに見合った賃金ファンド（支払い賃金総額）増が集権的・計画的に決定されることになる。この決定過程には労働組合も参与するが、この過程それ自体は協約の問題ではなく、むしろその前提となるものである³⁴⁾。こうして決定された賃金ファンドを雇用人員数——これは、しばしば遵守されなかったとはいえ、工業機関によって計画的に決定され、その決定は協約事項ではなかった³⁵⁾——で割れば平均賃金（予定額）が得られることになる。このような手続きを前提にした基本賃金額決定には、それ程大きな裁量の幅は存在しなかったであろう。ただ、基本賃金と実際の稼得の間には大きな食い違いがありうるし、賃金ファンドも必ずしも厳守されなかったので、上述のような平均賃金（予定額）の決定が基本賃金額を一義的に定めたわけではなく、後者はあくまでも協約によって定められるのである。

以上、基本賃金についてみてきたが、出来高給制の場合、更に出来高単価および生産高ノルマが定められねばならない。これらの間の関係は、次式で示される。

基本賃金 ÷ 生産高ノルマ = 出来高単価

出来高単価 × 実際の出来高 = 実際の賃金額

このノルマおよび単価は管理部によって作成され、評価＝紛争委員会によって承認される、と模範協約は定めている³⁶⁾。ノルマ・単価そのものは個々の作業ごとに定められるのであるから、膨大な数にのぼり、協約の中には含まれていない。協約はただ上記のような決定手続きを定めているにすぎない。しかも、このような手続きは当時一般的に行なわれていたものであって、個々の協約ごとに違った手続きが定められているわけではない。その意味では、協約のこの部分は無内容ともいえる。ただ、評価＝紛争委員会は労使同数の委員会であるので、ノルマ・単価決定がこの委員会の承認を要するとされていることは、協約の他にこの面でも賃金決定に労使合意の契機が含まれていることを物語っている。

なお、出来高給労働者の基本賃金（先の算出式の出発点にあたるもの）は賃率表から算出される額そのままではなく、一定の「調整係数 (расчетный коэффициент)」をかけた額とされることが多かったが、このような調整係数によって本来の基本賃金額と実際の稼得との乖離が大きくなることは賃金計画化の障害であったから、第7回労働組合大会は調整係数の縮減をうたい³⁷⁾、1928年の協約では実際にそのような方針がとられた³⁸⁾。

賃金決定に関しては、この他、空き時間に対する支払い、不良品に対する支払い等の問題があるが、ここでは省略する。総じていって、1920年代の協約は、中央からの各種の指令や計画化の進行によって一定の制約を被りつつあるとはいえ、一応賃金決定機能を有していたとみてよいであろう³⁹⁾。

33) 《Седьмой съезд ……》, с. 782.

34) E. H. Carr and R. W. Davies, *Foundations of a Planned Economy, 1926-1929*, vol. I, L., 1969, pp. 488-9, 493-4, 507-8, 523; И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 79.

35) И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 78.

36) И. А. Трахтенберг. Указ. соч., с. 124.

37) 《Седьмой съезд ……》, с. 786.

38) 《Статистика труда》, 1928, №. 5-6, с. 7-8.

39) 但し、国家施設職員の俸給に関しては徐々に国家規制が導入されていった (СЗ, 1925, №42, ст.

模範協約の第4章は労働時間および休憩、第5章は労働保護、第6章は見習工制度(ученичество)、第7章は文化活動をそれぞれとりあつかっている。これらに関する事項は労働法典によって定められていることが多いので、それに対する追加・補足あるいは具体化という性格の条項が主である。例えば、労働保護の章では、作業着支給・特別食支給・追加休暇賜与等に関して、特定のカテゴリーに属する者にこれらを与え、そのカテゴリーの一覧表は協約の付属文書として添付すると定めている⁴⁰⁾。見習工制度については、未成年労働者を最低限これだけは雇わねばならないとする「確保枠(броня)」制度が具体化され、また文化活動に関しては、賃金の1%を文化活動費として管理部が天引きして、一括して組合に渡すこと、労働組合の文化活動のために企業は一定の敷地を提供する義務があること、等がうたわれている⁴¹⁾。

1925年の模範協約は以上で終わっているが、実際の諸協約は、この他に派遣と異動、生活改善問題、技術人員の労働条件、社会保険関係の諸問題、女性のための特別の保障、労働組合に対する雇主の物質的義務、といった諸項目を含んでいた⁴²⁾。これらも法的に基準が定められていることが多く、その補足・具体化が主である。1927年末—28年初めの団体協約更新カンパニアでは、賃金以外の諸労働条件に関する基準——当時の用語法では「権利的諸基準(правовые нормы)」——に関しては原則的に変更しない方針がとられた⁴³⁾。このように、過去に結ばれた協約中の諸基準がそのまま繰返され、あるいはそうした慣習的基準が立法として定着されていくと、協約は立法を補足する意義をもつとはいっても、事実上、法律の繰返しとなる部分が多くなり、その意義は次第に薄れていくこととなる⁴⁴⁾。

こうして、一方では賃金について計画的・集権的規制が進行し、他方ではその他の「権利的諸基準」についても協約は次第に実質的意味の薄いものになっていくのであるが、それに代わって強調されだすのが、協約の大衆教育機能である。ソ連における団体協約が資本主義国におけるような労使の対立・闘争の表現ではなく、その締結時の討論への大衆参加を通して生産課題達成、労働生産性向上、労働規律遵守等について労働者側にも義務を確認させる双務的なものであり、大衆教育機能をもつものであるという主張は既に1920年代半ばにもみられるが⁴⁵⁾、協約の労働条件設定機能の後退は大衆教育機能をより一層前面に押しだすこととなるのである。もっとも、1920年代の協約は、これまで具体的にみたように、ほとんど専ら経営側の労働者に対する義務を定めた事項ばかりからなり、労働者側の具体的義務を定めた事項を含んではいない。その意味では、協約の双務性・大衆教

321, 1926, №. 67, ст. 514, 1927, №. 59, ст. 589, 1928, №. 63, ст. 583; см. 《Вопросы труда》 [以下, ВоТ と略記], 1928, №. 10, с. 36-41 [А. Кузнецов]。この制度が及んでいる範囲では、団体協約は賃金決定機能をもたないことになる。しかし、本稿では国家施設職員よりも一般企業労働者を主として念頭においているので、この問題にはたちらない。

40) И. А. Трахтенберг. Указ. соч., с. 126.

41) Там же, с. 127-128.

42) И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., гл. VII, X, XII, XIII, XIV, XV.

43) Т, 30 октября 1927 г., с. 3; И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 16-17.

44) やや後の文献であるが、см. ВоТ, 1930, №. 3, с. 13-19 (И. Резников).

45) 《КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК》. 8-е издание. т. 3. М., 1970, с. 273; 《Седьмой съезд……》, с. 784; Т, 30 октября 1927 г., с. 3等。

ソ連における団体協約制度およびその変容

育機能は当時においては単なる言葉にとどまっていたとみてもよいであろう。まさにそのことが、後に批判を浴びることとなるのである⁴⁶⁾。

II. 賃率改革と 1927—28 年の協約カンパニア

前章では 1920 年代後半の団体協約についてごく一般的に概観したが、そこでも述べた通り、協約は原則として 1 年を期限としており、毎年、時期は少しずつ異なるが、協約一斉更新のカンパニアが行なわれる。そこで、団体協約についてたちいった検討を行なうには、このカンパニアの過程を各年ごとにみていかねばならない。前章でも述べた通り、1926 年 12 月の第 7 回労働組合大会は賃率改革を打ちだした大会であったが、その改革が実行に移されるのは 1927 年末—28 年初めの協約カンパニアにおいてであるので、先ずこのカンパニアからみていくこととしたい^{46a)}。

1927—28 年カンパニアの基本方針を打ちだしたのは、1927 年 10 月 29 日の全ソ労評および最高国民経済会議の共同指令書簡である。書簡は先ず第 1 節で 1927/28 経済年度における工業の労働生産性向上を 13.8%、名目賃金上昇を 6.5%、物価引き下げを考慮した実質賃金上昇を 11—12% とする目標を掲げる。このような賃金上昇目標と労働力数増加予定から、賃金ファンド総額は 1 億 3,000 万ルーブリの増、うち低賃金層の引き上げに利用されるファンドは 3,000 万ルーブリとする。このような目標を労働組合・工業機関双方の最高指導部が指令という形で示すことにより、協約締結における賃金決定に一定の枠がはめられているのである。書簡は次いで第 2 節で賃率改革の実行を指示する。第 3 節では、労働生産性向上目標達成のためには、古くなった生産高ノルマの改訂（引き上げ）が必要であるとして、協約改訂時におけるノルマ改訂を指示する⁴⁷⁾。第 4 節は、賃金以外の諸条件に関する基準は今回のカンパニアでは原則として変更しないことを指示する。第 5 節はカンパニア時における無用な引き延ばし、紛争を戒め、12 月 15 日までに調印、1928 年 1 月 1 日までに各企業に送付という期限を示し、協約の有効期間は 1928 年 1 月 1 日からの 1 年間とする⁴⁸⁾。最後に第 6 節では、カンパニアの教育的意義が強調されている。協約は労使双方の義務を定めるものであると同時に、「大衆教育の強力な梃子」である、「経営者と労働組合活動家の役割があたかも彼らの間にある《利害の矛盾》に基くかの如くに考える誤った理解」は、これまでみられたところであるが、今回は繰返されてはならない、とい

46) 例えば、《Плановое хозяйство》, 1930, №. 10—11, с. 181—182 (Д. Рахман).

46 a) なお、賃率改革の具体的内容の検討は別の機会（塩川伸明『「社会主義国家」と労働者階級』（仮題）岩波書店、近刊、第 2 章第 1 節）にゆずり、ここでは協約カンパニアの経過の方に重点をおく。

47) 但し、改訂すべきノルマとは、古くさくなったもの、誤っているもの、合理化が行なわれた作業に関するもの、となっており、すべてのノルマを改訂するとしているわけではない。改訂の範囲を実際にどの程度にするかは激しい論争の対象となった。例えば、Т, 6 января 1928 г., с. 1 参照。

48) 当時の経済年度は 10 月に始まり 9 月に終わるものであったが、通常、新年度の始まる 10 月 1 日まではその年度の生産財務計画作成が最終承認に至っておらず、従って 10 月までに協約カンパニアを展開することはできないという事情から、協約更新の日付は経済年度開始の日付よりも遅れている。См. 《Профессиональные союзы СССР. 1926—1928 гг.》, с. 344. 従って、この時の協約カンパニアは「1927 年末—28 年初めの（あるいは 1927—28 年の——「1927/28 年度の」ではない——）カンパニア」とよばれるが、結ばれた協約自体は「1927/28 年度の」ではなく「1928 年の協約」である。

うのである⁴⁹⁾。

みられるように、賃金決定に関する集権的規制を打ちだし、また労使の利害対立よりも労使協調と労働生産性向上への大衆動員を指示しているという点で、計画化・工業化への労働組合の協力の姿勢を示したものと見える。「右派」労働組合指導部といえども、この程度にまでは「生産主義的」かつ「労使協調主義的」だったのである。そもそも、このような指令を工業経営機関と労働組合の双方の最高機関が共同のものとして発したこと自体が、労使の協調——もちろん、緊張の要素を排除しない——を物語っている^{49a)}。しかし、他方では、賃率改革は各組合・各協約ごとの新しい賃率体系創出を目ざすものであったから、個別組合には一定の自主性が残されていた。また、労使双方の義務ということがいわれてはいても、労働者側の具体的義務を示す条項はまだなかった。そして何よりも、中央からの基本方針では一応労使協調がうたわれても、実際のカンパニアの過程で両者の対立が生じないという保証はどこにもなかったのである。

指令書簡では年内の協約締結がよびかけられていたが、実際には予定期限までに調印が完了した例は稀であった⁵⁰⁾。遅れの1つの理由としては、1927年末は第15回党大会が開かれ、主流派と合同反対派の党内闘争が絶頂に達した時期であったので、多くの活動家の目が党内論争に向けられ、また党大会で反対派の敗北が確認されると一部の活動家は「お祭り気分」に陥ったことが指摘されている⁵¹⁾。協約カンパニア自体に内在した問題は、賃率改革が行なわれたので新賃率表・熟練等級便覧作成に時間がかかったこと、協約カンパニアと同時にノルマ改訂も行なわれたこと、であった⁵²⁾。

ノルマ改訂問題をめぐっては、労働組合と工業機関の中央レベルでも論争が行なわれたが⁵³⁾、個別の協約交渉の中でも、ノルマおよびその他の点をめぐって当事者間で合意が成立せず、調停・仲裁機関に紛争としてもちこまれることが多かった。紛争の総数は前回のカンパニアよりも少なかったといわれているが、にもかかわらず、紛争多発およびそれに伴う協約締結の遅れは深刻な問題としてとりあげられた⁵⁴⁾。

ここで「紛争」という場合、主に——排他的にはないが——念頭におかれているのは、調停委員会あるいは仲裁裁判によって解決される「制度化された紛争⁵⁵⁾」(この他に、企業レベルの紛争解決機関として評価=紛争委員会があるが、これは協約締結をめぐる紛争には関わらない)である。制度化されない紛争としての山猫ストその他の「騒擾」も、穀物調達危機を背景とした食糧難・物価上昇との関連で、各地で起きてはいたが⁵⁶⁾、

49) Т, 30 октября 1927 г., с. 3.

49 a) E. H. Carr and R. W. Davies, *op. cit.*, p. 527 参照。

50) ВоТ, 1928, №. 4, с. 6 (Б. Маркус).

51) Там же, с. 3-4; 《Большевик》, 1928, №. 5 (15 марта), с. 56 (Б. Маркус).

52) ВоТ, 1928, №. 4, с. 6-7 (Б. Маркус), 1928. №. 9, с. 10-11 (П. Авдеев); И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 9-10.

53) 前註 47 参照。

54) 《Статистика труда》, 1928, №. 9-10, с. 33-35; И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 10-13, 14-16; ВоТ, 1928, №. 9, с. 10-11 (П. Авдеев); 《Большевик》, 1928, №. 5 (15 марта), с. 59 (Б. Маркус) 等。

55) この概念、およびその他の「紛争」との関連については、塩川伸明「ネップ期労働組合の諸問題」『ロシア史研究』第37号(1983年), 62ページ参照。

56) См. 《Большевик》, 1928, №. 5 (15 марта), с. 55-56, 59-60 (Б. Маркус).

その実態はなお十分明らかでないし、労働組合の正規の機関の活動を主たる対象とする本稿の課題設定からは、あえてたちいる必要はない。労働組合はこのような「騒擾」の組織者ではなく、むしろその敵対者だったからである。しかし、そのような「騒擾」と区別される「制度化された紛争」という形においてではあれ、とにかく労働組合の正規の機関が経営側の主張をそのままは吞まず、不服な点については紛争機関に訴える——あるいは逆に、労働組合が経営の吞めないような過大な要求を提出し、経営側が紛争機関に訴える——という行動に出ていることは、当時の労働組合が一定の枠内にもせよ経営に対して自主性を保持していることのあらわれであるときみなすことは許されよう。その意味で、この協約カンパニア中における紛争の多発は、確かに興味深い現象といえることができる。

ともあれ、協約カンパニアの過程で紛争が多発したことは協約の速やかな締結を妨げ、1928年1月から発効する筈の協約の締結が実際には3月までかかるという結果になったのである⁵⁷⁾。その1つの原因が、協約カンパニアとノルマ改訂が同時に行なわれた⁵⁸⁾点にあったということの反省から、今後はノルマ改訂は協約カンパニアから分離することが主張された。以後、ノルマ改訂は1年のうちの特定の時期に集中せず、年間を通して少しずつ計画的に行なっていくべきものとされたのである⁵⁹⁾。このような方針変更と賃率改革の最初の実施を伴いながら1927-28年の協約カンパニアは終了した。

III. 1928—29年の協約カンパニア

1927-28年カンパニアの教訓をふまえた次のカンパニアの準備は28年秋から始まった。この時期は、「右派」労働組合指導部と最高国民経済会議およびコムソモールとの論争が政治指導部における「右派」批判ともからんで進行した時期であり、労働生産性と賃金のバランスの問題、ノルマ改訂継続の問題等をめぐって労働組合と工業機関との紛争が続いた⁶⁰⁾。10月下旬に開かれた(第7期)第5回全ソ労評総会は、賃率=経済部長ギンズブルグの報告に基いて、前回の協約カンパニアでは終了しなかった賃率改革を引き続き推進すること、ノルマ改訂を協約カンパニアから分離すること、ノルマ決定に関して経営側の一方的決定権が工業機関から主張されているが、評価=紛争委員会での事前承認制を堅持すること、等を決定した⁶¹⁾。

11月3日には前年同様、全ソ労評・最高国民経済会議共同の指令書簡が発表された。書簡は、労働生産性向上にみあった賃金引き上げ(低賃金部門の引き上げファンド3500万ルーブリ)、賃率改革の継続等を指示する点で前年のそれと似た内容のものであった。ノルマ改訂は協約カンパニアから分離されることとなった。締結期限は1929年1月1日ま

57) ВоТ, 1928, №. 9, с. 11 (П. Авдеев).

58) 但し、既に述べたように、個々のノルマは協約の中にも書きこまれてはいないので、形式的には両者は別々のことからである。ただ、その2つを同時に行なう方針がとられたにすぎない。

59) Т, 3 февраля 1928 г., с. 1 (передовая), 2 июня 1928 г., с. 2 (Н. Попов); 《Большевик》, 1928, №. 5 (15 марта), с. 62 (Б. Маркус); ТПГ, 25 сентября 1928 г., с. 1 (передовая).

60) 例えば、ТПГ, 25 сентября 1928 г., с. 1 (передовая); Т, 27 сентября 1928 г., с. 2 (И. Резников) 等参照。

61) Т, 27 октября 1928 г., с. 1, 10 ноября 1928 г., с. 4. ノルマの評価=紛争委員会事前承認制については、塩川伸明「スターリン体制成立期における労働者統合の問題」(2)『社会科学研究』第33巻第6号(1982), 194-5ページ参照。

でとされ、1月初めには各企業・職場に掲示なり、労働者に配布なりされねばならないと定められた⁶²⁾。(従って、今回の協約も「1928/29年度の」ではなく「1929年の協約」である)。

これより先、秋の段階で、協約締結を10-12月に完了すべきだとの声が出ていたが⁶³⁾、にもかかわらず中央からの指令書簡の発表自体が11月まで遅れたことは、指導部の準備不足を物語っている。この時期はまさしく第8回労働組合大会を前にして労働組合をとりまく情勢が一段と緊迫した時期だったのである。

そのような中で、団体協約の意義づけに関する従来の労働組合の路線を、明示的ではないにせよ、事実上批判する内容の論文が党誌にあらわれた。論者によれば、「団体協約の討論に際して、労働者と労働組合が《要求》を提出し、経営者は〔その要求を〕《払いのけ》、交渉と紛争が進行して、妥協あるいは何らかの調停=仲裁機関・紛争機関での調停で終わる」という協約観は一面的で誤ったものであり、むしろ労働者の目を労働生産性向上・労働規律強化・技術ノルマ化改善等に向けることが重要だ、というのである⁶⁴⁾。これは、団体協約の意義を労使の交渉による労働条件設定から大衆教育・動員へと移していこうとする発想にたっており、後の展開を予兆するものであった。しかし、このような論調にもかかわらず、実際には、今回のカンパニアもまた労使の対立・紛争の場となったのである。

カンパニアはまたしても年内には完了せず——おそらく第8回労働組合大会に活動家が忙殺されたことも一因であったろう——1929年初頭にまでもちこされた。この時期、トムスキーは、全ソ労評議長に再選されたにもかかわらず、事実上労働組合指導を放棄していた⁶⁵⁾ので、協約カンパニアの指導はドガドフ、ギンズブルグらに委ねられることとなった。28年11月の共同指令は労働組合代表としてトムスキーが署名していたのに、29年1月3日発表の共同指令も、1月22日発表のノルマ改訂に関する共同指令も、労働組合代表としてドガドフが署名している(最高国民経済会議を代表して署名しているのは議長のクワイビシエフであるから、労働組合もそれと同格の人間が署名するのが自然である)ことは⁶⁶⁾、ドガドフが事実上の労働組合最高指導者になっていたことを物語る。

上に言及した1月22日の共同指令は、協約とは別個にノルマ・単価改訂に関する補足協定を結ぶように労働組合・経営双方に指示するものであったが、実際には、ノルマ改訂を避けようとする労働組合と、多数のノルマを一挙に改訂しようとする経営機関の間で容易には折りあいが見つからず、補足協定はなかなか結ばれなかったため、補足協定締結促進の共同指令が再度中央から発せられねばならなかった⁶⁷⁾。

労働組合下部組織がノルマ改訂に抵抗しただけでなく、中央機関紙『トルード』も、経

62) Т, 3 ноября 1928 г., с. 1.

63) ВоТ, 1928, №. 9, с. 12 (П. Авдеев).

64) 《Большевик》, 1928, №. 21-22 (30 ноября), с. 100-101 (А. Ф.) 但し、論者は一方的に要求を提出する誤った態度の典型として、労働組合ではなくコムソモールを挙げている。労働組合とコムソモールの対立で後者を支持するという形ではないのである。当時の労働組合をめぐる諸対立がそれほど一元的なものではなかったことを示す一例といえよう。

65) Ф. М. Ваганов. Правый уклон в ВКП(б) и его разгром. М., 1970, с. 193; 《КПСС в резолюциях...》, т. 4, с. 189.

66) Т, 3 января 1929 г., с. 1, 22 января 1929 г., с. 1.

67) Т, 3 апреля 1929 г., с. 1; ТПГ, 3 апреля 1929 г., с. 1.

営側は機械的にノルマを引き上げようとしていると非難した⁶⁸⁾。4月初めの同紙社説は、労働組合としては改訂すべきノルマがあることは否定しないし、一部の労働組合組織がこれに抵抗しようとしているのは誤りだと考えるとした上で、なおかつ次のように述べた。「労働者は〔……〕未来のために今日の犠牲をしのばねばならないし、しのぶであろう。しかし、労働者は、度はずれに熱心な若干の経営者のまずい活動や官僚主義的歪曲の犠牲となるべきではない⁶⁹⁾。」これは、後退しつつあった労働組合指導部が、全面更迭の直前⁷⁰⁾にみせたギリギリの抵抗ともいえよう。

労働組合と工業機関の対立はこの点にとどまらなかった。あいかわらず多発した労働紛争とその結果としての協約締結遅延の責任をめぐっても論争がかわされた。1月初めの『トルード』社説は、協約締結の交渉ですべてが円滑に進むよう要求するのは「ぼかげているし、ナイーブ」である、また不一致と口論は「全く自然で合法的」な現象であると述べ、協約交渉における労使の対立を当然のこととする伝統的理解を示した。しかし、社説は同時に、理由のない口論・紛争は避けるべきであり、この点で主として責任のあるのは経営側であると述べた⁷¹⁾。協約交渉における経営側の消極性、交渉遅延を批判する論調はその後も引き続きみられた⁷²⁾。

実際、最高国民経済会議の機関紙『商工業新聞』は、協約カンパニアに関する記事を『トルード』よりもはるかに少ししか載せていない。また、交渉に際して経営側が責任ある人物を交渉の場に出さないという傾向もしばしば指摘された⁷³⁾。しかし、工業機関側も沈黙していたわけではない。『トルード』が締結遅延の責任を経営に帰したのに対して、「よくあることだが、罪人こそ一番自分の無罪について叫ぶものだ」という反論もみられた⁷⁴⁾。労働組合の賃金引き上げ要求が過大だという主張も『商工業新聞』にあらわれており、金属労働組合中央委員会や繊維労働組合モスクワ県支部といった大組織も槍玉にあげられた⁷⁵⁾。このように賃金引き上げをめぐる両者の主張の衝突がみられることは、当時の協約がなお賃金決定機能を有していたことを物語っている。労働組合は大企業での協約締結を先行させて、より有利な協約の前例をつくろうとするのに対し、経営側は経営状態の悪い企業での結果を待ってその水準に合わせようとするといった駆け引きが伝えられている⁷⁶⁾ことから明らかなように、賃金の集権的規制強化にもかかわらず、なお交渉・駆け引きという側面は残存していたのである。

労働組合と工業機関の論争のもう一つの重要要素は、協約の中に労働者側の義務として生産財務計画の^{プロムフィンプラン}基本指標達成を含めるか否かという点であった。1月22日付『トルード』

68) Т, 22 февраля 1929 г., с. 1, 10 марта 1929 г., с. 1, 22 марта 1929 г., с. 1,

69) Т, 3 апреля 1929 г., с. 1 (передовая).

70) 「右派」労働組合指導部が正式に全面更迭されるのは、5月末-6月初めに開かれた(第8期)第2回全ソ労評総会においてである。

71) Т, 6 января 1929 г., с. 1 (передовая).

72) Т, 9 января 1929 г., с. 2, 12 января 1929 г., с. 5 等。

73) ВоТ, 1929, №. 3-4, с. 214-215 (А. Плахотников), с. 217-219 (М. Рогодин). 1927-28 年カンパニアにおける同様の傾向の指摘は, И. С. Войтинский (Ред.). Указ. соч., с. 10.

74) ТПГ, 13 января 1929 г., с. 4.

75) ТПГ, 27 января 1929 г., с. 3, 6 февраля 1929 г., с. 3.

76) ВоТ, 1929, №. 3-4, с. 222-223 (А. Грибов).

社説は、労働組合が経営に直接介入しない以上、生産財務計画達成の直接的責任を労働組合が負うことはできないとして、そのような項目を協約に入れようとする工業機関の態度を批判した⁷⁷⁾。『商工業新聞』は直ちに反論した。協約は生産財務計画の基本指標から切り離すことのできないものであり、先の『トルード』社説の主張は「絶対に正しくない」。ノルマ・単価決定に関して評価＝紛争委員会の事前承認制が労働組合の主張によって維持されたが、同委員会は労使同数の代表からなるのであるから、そこで決定されたノルマの遂行には労働組合も相応の責任を負うことになる。クーイビシエフとドガドフの共同指令（前註66の2番目のもの）もこのことを認めており、『トルード』はその解釈を誤っている——『商工業新聞』はこのように主張した⁷⁸⁾。最高国民経済会議労働部長のクラワリも同様の主張を繰返した⁷⁹⁾。

上で言及されているクーイビシエフとドガドフの共同指令の該当箇所は、次のようになっている。「ノルマおよび単価の改訂を行なうに際しては、賃金と労働生産性に関する統制数字——それがノルマ・単価の正しい設定にかかわる限りにおいて——の無条件の遂行を保障するよう考慮せねばならない⁸⁰⁾。」いささかまわりくどく、理解しにくい表現であるが、要点は、ノルマ・単価の設定は労働生産性・賃金の目標実現を確保することを目ざして行なわれなければならないということであろう。労働生産性・賃金の目標は計画的・集権的に決定され、ノルマ・単価もそれにリンクして決定される——しかも、その決定には、労働組合も評価＝紛争委員会への代表派遣という形で関与している——以上、それらの実現に労働組合も責任を負わねばならないとするのが工業機関側の主張であろうと思われる。しかし、ノルマ・単価が労働生産性・賃金目標を考慮して決定されるといっても、「考慮」のされ方は一義的ではないから、その関係には一定の幅がありうる。しかも、ノルマそれ自体は協約事項ではなく、ノルマ改訂と協約カンパニアも分離されている以上、労働生産性向上目標それ自体が協約における労働者側義務であるとする解釈には無理があるように思われる。この点に関する工業機関側の主張が通るのは、この次の協約カンパニアにおいてであった（次章参照）。

以上に見てきたような諸論点をめぐる対立は、当時の労働組合が、後退しつつあるとはいえなお一定の自主性を保持していたことを物語っている。それと同時に、工業機関側からの圧力もまた高まっており、紛争も前年より多く、締結は2月までかかったのであった⁸¹⁾。いずれにせよ、このカンパニアの中で結ばれた協約は、大枠としては25年の模範協約の型を崩しておらず、その意味でネップ型協約の枠内にあった⁸²⁾。

77) Т, 22 января 1929 г., с. 1 (передовая).

78) ТПГ, 25 января 1929 г., с. 1.

79) ТПГ, 1 февраля 1929 г., с. 1.

80) Т, 22 января 1929 г., с. 1.

81) ВоТ, 1929, №. 2, с. 34-35 (И. Толстопятов); 《Пути индустриализации》, 1929, №. 21, с. 16-17 (А. Рабинович), 1929, №. 23-24, с. 39 (В. Романов).

82) 筆者の手許に、シベリア石炭トラスト（《Сибуголь》）と鉱山労働組合シベリア地方委員会の間で結ばれた1929年協約のコピーがある。《Коллективный договор заключенный Правлением Государственного Каменноугольного треста “Сибуголь” с Сибирским Краевым Комитетом Союза Горнорабочих СССР с 1-го января 1929 г. по 1 января 1930 г.》. б.м., б. г. [1929]. 産業部門的および地方的特殊性を反映しているという意味では興味深いものである

ソ連における団体協約制度およびその変容

協約カンパニア終了後しばらくたった5月末の『トルード』社説はカンパニアを総括して、次のように述べた。経済情勢の緊張、労働規律弛緩、階級闘争激化という条件下で行なわれた今次協約カンパニアの基本任務は、「労働者大衆を経済計画遂行 および経済困難克服と結びつけた中心的諸課題のまわりに動員すること」であったが、カンパニアのこのような政治的意義は労働組合によって過小評価された。労働組合は、協約更新を生産性向上・規律強化策への大衆動員と結びつけることを「忘れた」のである。カンパニアに際して不当な賃金引き上げを要求する「トロツキスト」および「遅れた労働者層」の声が聞かれたが、大衆はこれに反撃したのに、「労働組合活動家はしばしば大衆より積極的でなかった。」——このように総括した社説は、次の協約カンパニアを「広汎な政治的カンパニア」として繰りひろげるべく、早期に準備を開始するよう呼びかけたのである⁸³⁾。

みられるように、この社説は、同年初めに『トルード』がしばしば工業機関と論争していたのとはうってかわった論調をみせており、労働組合の団体協約観がこの時点で大きく転換したことを物語っている。この直後に開かれた(第8期)第2回全ソ労評総会は、労働組合の政治姿勢と最高指導部とを全面転換させた会議であったが、この総会で協約カンパニア総括について報告したギンズブルグも、基本的に新路線に沿う形で発言した。

彼は先ず、協約カンパニアにおいて労働生産性向上に十分な注意が向けられなかったこと、労働規律強化のための闘いとも結合していなかったことをカンパニアの基本的欠陥であるとする。協約カンパニアは、「単に労働・賃金・労働条件の問題をめぐらただけでなく、労働者階級の力とエネルギーを結集して、高生産性をめざし、経済計画達成をめざす闘争に向ける」カンパニアでなければならないというのである。彼はまた、過大な賃金引き上げ要求は「トロツキスト陣営からのデマゴグの発言」であるとし、大衆がこれを拒否したと述べた⁸⁴⁾。このようなギンズブルグの報告は、彼が前年以来一貫して工業機関との論争の先頭に立ってきたことを思えば、ほとんど別人の観がある。ただ、協約締結に際して多発した紛争の責任は主として経営側にあると述べ、また労働組合に生産財務計画遂行の責任を負わせようとする試みの誤りに言及した点に、かろうじてかつての彼の面目が残っていた⁸⁵⁾。総会決議もこの報告に沿うものであり、協約の政治的意義、その大衆動員機能を強調するものであった⁸⁶⁾。

こうして1929年初頭まではともかくも一定の自立性を保ち、工業機関と対立・論争することを「全く自然で合法的」(前註71)と考えていた労働組合は、今やそのような立場を一擲し、協約を第一義的に大衆動員の梃子とみなす視点に移行したのである。

IV. 労働組合の転換と1929年末の協約カンパニア

労働組合が大転換を遂げた後の最初の協約カンパニアは1929年秋に始まった。9月初旬における労働組合新指導者ヴェインベルグの演説は、協約カンパニアに対する新たな姿

が、基本的な骨格としては、先に紹介した1925年の模範協約とさしたる違いをみせていない。

83) Т, 24 мая 1929 г., с. 1 (передовая).

84) Т, 1 июня 1929 г., с. 1.

85) Там же. なお、彼はこの総会で賃率=経済部長の職を去った。Т, 2 июня 1929 г., с. 1.

86) Т, 7 июня 1929 г., с. 2.

勢を鮮明に打ちだすものであった。彼は先ず、国民経済復興期においては労働者の物質的水準が極めて低かったので労働生産性向上以上の賃金上昇という路線をとってきたが、今や、国民経済改造の一般的テンポを侵さないことが重要であり、賃金政策もこれに合わせるべきであるという。一部には単純な賃上げ論もあるが、これに屈してはならない。「協約カンパニアは、提起されている課題解決と困難性克服に大衆を動員する、広汎な作戦根拠地として役だたねばならない。」前回のカンパニアにおいては労働組合による大衆への説明活動が不十分だったため、一部に「強欲な気分 (рваческое настроение)」がみられ、追随主義も生まれたが、今回のカンパニアでは、労働者に公然と「労働者は国民経済から何を要求することができ、何を要求することができないか」を語る勇気をもたねばならない。協約は双務的なものであることを忘れてはならない——大要このように述べた後、ヴェインベルグは、協約の有効期間を経済年度（10月に始まる）に合わせるべきであり、直ちに10月1日発効に移行するのは無理としても、さしあたり12月1日発効、更に11月1日発効と徐々に繰りあげるべきだとした⁸⁷⁾。

協約カンパニアに関する全ソ労評・最高国民経済会議共同の指令書簡は、前2回よりかなり早く、9月28日付で翌日の新聞に発表された。

書簡は冒頭で、1928/29年度の労働生産性向上・原価引き下げ目標が達成されていないこと、社会主義的競争が十分展開されておらず、労働規律改善も不十分であることを指摘し、カンパニアの基本性格を示唆する。次いで、前年までの指令書簡にはなかった点であるが、新協約作成・締結に先だてて現協約の遂行度を大衆的に点検するよう指示し、その際、経営側の義務だけでなく、労働規律遵守、労働生産性向上、設備への注意深い態度等に関する労働組合および労働者自身の義務——これらの「労働者側義務」は少なくとも明文を以ては協約に含まれていなかった筈であるが——をも点検しなければならないとする⁸⁸⁾。

書簡は更に、低賃金部門の引き上げファンドを4000万ルーブリと定めているが、賃金に関してより注目すべきことは、労働者の熟練向上・生産性向上を刺激するように賃金を調整すること、労働力不足部門での労働力確保・定着を保障すること、軽工業における賃金上昇行きすぎを是正すること、等の方針が示されていることである。ノルマ改訂については、協約カンパニアとは分離し、その代わりにノルマ改訂の計画・手続き・期限に関する補足協定を結ぶよう指示されている点は前年と同様であるが、次のような文章があることは、後との関連で注意しておかなくてはならない。「あらゆる団体協約には、生産高ノルマ改訂が各企業での労働に関する統制数字遂行を保障する方向でなされなければならないということに関する条項が含まれねばならず、その際、労働生産性・賃金増に関する定められた計画課題が指示される⁸⁹⁾。」

指令書簡は更に、カンパニアの進行に関して、10月中に現協約点検運動、11-12月に新協約締結を進め、12月20日までに完了、1930年1月1日には新協約が各職場に掲示されるか各人に配布されねばならないとしている。先のヴェインベルグ演説にあった発効日繰りあげという方針の実現は見送られたわけであるが、前2回よりは早目に準備が進められ

87) Т, 12 сентября 1929 г., с. 1.

88) Т, 29 сентября 1929 г., с. 1.

89) Там же.

ることになったのである（従って、今回のカンパニアは「1929-30年の」ではなく「1929年末のカンパニア」ということになる。結ばれる協約は「1930年の協約」である）。書簡は最後に、カンパニアに広汎な大衆を参加させ、協約の双務性を理解させるように指示し、また前回に多発した紛争を減少させるよう呼びかけている⁹⁰⁾。

この指令書簡を載せたのと同じ号の『トルード』紙は、社説で、前回のカンパニアは狭い実用主義の誤りに陥り、協約の広い政治的・経済的内容が忘れ去られたと述べた。協約は単に労働者の物質的利益を擁護するだけでなく、国民経済計画の一部分であり、労働者の要求を社会主義建設の利益と結びつけるものである。協約は真に双務的なものとならねばならない。カンパニア時における無用の紛争多発は避けねばならない——社説はこのように主張していた⁹¹⁾。

これ以前の時期においても協約の双務性、その大衆教育＝動員機能が叫ばれてきてはいるということは既にみた通りである。しかし、それはいわば観念的な確認にとどまっておろ、実際の協約カンパニアにおいては、労働組合は工業機関に対して賃上げを初めとする諸要求をつきつけ、それが容れられない場合には、ストライキこそ原則として回避したものの、平和的な「制度化された紛争」に訴えることは日常的な現象であった。しかし、今や労働組合自らが、「労働者は国民経済から〔……〕何を要求することができないか」を労働者に説明し、無用の紛争を避け、計画達成に労働者を動員していくことが協約カンパニアの内容とされたのである。

これまでの協約カンパニアが「全国国民経済計画の構成要素となっていなかった」こと、政治的大衆教育カンパニアとして展開されなかったこと、労働組合が狭い職場主義・「トレードユニオニズム」に陥り、「プチブル分子」が「労働者階級の利益の偽善的『擁護』の旗のもとに」不当な要求を提出したこと、等々は、『トルード』だけでなく、党誌においても、工業機関の雑誌においても、また労働人民委員部の機関誌においても指摘された⁹²⁾。『商工業新聞』の取り組みも前回カンパニア時より積極的であり、特に協約の双務性、そして労働組合の「トレードユニオニズム的気分はまだ根絶されていない」ことが強調された⁹³⁾。『プラウダ』も、「団体協約は統制数字の構成要素、われわれの計画の一部であり、党の全経済政策から切り離して見ることはできない」として、「トロツキスト」および右派が労働者中の「強欲な」気分を利用しようとしているのと闘わねばならないと述べた⁹⁴⁾。

このようなカンパニア方針は、いみじくも「協約カンパニアの政治化のために」と題された党誌の一文によって、明快な解説を施されている。論者によれば、これまで、団体協約をあたかも矛盾する利害をもつ両当事者間に結ばれるものであるかの如くに理解する考えがあったが、それは正しくない。協約はむしろ、全体としてのプロレタリアートとその個別部隊との間に結ばれるものであり、前者は後者に賃金・生活水準・権利的諸基準の面

90) Там же.

91) Там же (передовая).

92) Т, 12 октября 1929 г., с. 2 (Ф. Медэн); 《Большевик》, 1929, №. 19 (15 октября), с. 3-7 (передовая); 《Пути индустриализации》, 1929, №. 21, с. 11-12 (А. Рабинович), 1929 №. 23-24, с. 37-48 (В. Романов); ВоТ, 1929, №. 11, с. 5-8 (Н. В).

93) 例えば, ТПГ, 16 ноября 1929 г., с. 1 (передовая), 6 декабря 1929 г., с. 3.

94) 《Правда》, 2 октября 1929 г., с. 1 (передовая).

で義務を負うが、後者は前者に内部管理規則（就業規則）遵守・労働規律向上等の面で義務を負うという双務的関係の表現なのである。協約カンパニア時における紛争の多発は、利害が対立する者の間での交渉という誤った協約観の産物であり、労働組合の「トレードユニオンイズム」的傾向のあらわれである。交渉ではなく大衆動員こそが重要なのである。党組織の側からも指導を強め、広汎な大衆政治カンパニアとして協約カンパニアを繰り返さねばならない——論者は大要このように述べていた⁹⁵⁾。

協約の意義づけにおけるこのような根本的転換は、伝統的な団体協約観からいえば、協約の無意味化、その事実上の廃止に等しいともみられよう。そこでは労使の利害対立を前提した交渉という契機は否定され、計画的・集権的に定められた諸課題の遂行へ向けて労働者を動員するという契機が前面に出ているのである。それ故、この時期に、労働組合の路線転換と関連しつつ団体協約死滅の主張があらわれたことは不思議ではない。

このような主張を最も鮮明に提起したのは、ソヴェト商業職員組合の幹部（中央委員会組織部長）であった M. ゲゲチコリである。彼は、9月下旬の論文で、資本主義的分子への攻勢、階級闘争の激化という新条件下における労働組合の新たな任務について述べる中で、従来の労働組合の主たる活動形態は「団体協約、社会保険、ストライキ、仲裁裁判、組合員の優先雇用、といった資本主義的カテゴリー」であったが、今やこれでは全く不十分であるとする⁹⁶⁾。彼によれば、「労働組織化のブルジョア的形態が最も完全な表現を受けとっているのは、雇用の労働契約および労働組合の闘争の産物たる団体協約においてである。」労働者が自発的に出来高単価を引き下げ、「工業の主人」となっている状況のもとでは、このようなブルジョア的形態はとりさられざるをえない。「労働組合（《労働力の販売者》）と工場管理部（《購買者》）の双務的義務〔としての団体協約〕は、社会主義的競争の片務的契約に成長しなければならない。その契約は、他企業および全労働者階級への義務として、企業長および労働組合が一つの側にたって調印するのである⁹⁷⁾。」

このようなゲゲチコリの主張は、ネップ的な労働組合の活動形態からの徹底的な離別を説いているという意味で、それなりに首尾一貫したものであったが、最高指導部の受け容れるところとはならず、「エセ左翼の行きすぎ」として厳しく断罪されることとなった⁹⁸⁾。

協約の死滅を説いたのはゲゲチコリだけではなかった。やや後の時期のことであるが、労働組合および労働人民委員部の雑誌にしばしば論文を発表しているレズニコフという活動家は、一面では、ゲゲチコリの主張をネップ廃止論、「アナルコ＝サンジカリスト的偏向」として退けながらも⁹⁹⁾、他面では、次のような主張を展開した。即ち、ソ連において労働関係を規制している3つの原理は、計画・団体協約・立法である。これらのうち、先ず協約と立法の関係についていえば、初期には立法が不備だったため、協約における権利的

95) 《Известия Центрального Комитета ВКП(б)》，1929, №. 28 (10 октября), с. 2-4 (В. Р.).

96) 《Наша газета》. Ежедневная газета ЦК и МГО профсоюза Совторгслужащих СССР. 21 сентября 1929 г., с. 2 (М. Гегечкори).

97) 《Наша газета》, 25 сентября 1929 г., с. 2 (М. Гегечкори). このゲゲチコリ論文は、これ以外にも多くの論点を含み、当時大きな反響をよんだ。その全面的分析は別の機会にゆずる。

98) ゲゲチコリ批判の詳細は別の機会にゆずるが、さしあたり、Т, 3 октября 1929 г., с. 2, 4 октября 1929 г., с. 2 (Н. Евреинов) 参照。

99) ВоТ, 1930, №. 1, с. 9-10 (И. Резников).

諸基準の設定が立法を補充するばかりでなく、立法そのものにも影響を及ぼしていた。しかし、協約の経験の積み重ねの結果、初めのうちは変更を繰返してきた事項も次第に定着し、毎年同じ形で繰返される条項も多くなった。これらはいわば規範的性格を帯びており、このような部分は、毎年協約に入れるよりもむしろ立法に移すべきものである。次に、計画と協約の関係についていえば、計画化の進展によって協約の「洗い流し（《ВЫМЫВАНИЕ》）」が進行しつつある。協約の即時死滅を説くゲゲチコリは確かに誤っているが、逆に将来の展望としての協約死滅を見失うのも正しくない。現に、「自然発生的に労働者自身のイニシャチヴで生産コミュンがつけられ、あらゆる賃率関係を粉々に打ち砕いている」状況では、協約は既にかつてのような意義をもっていない——レズニコフはこのように述べて、協約が一方では立法によって、他方では計画によって掘り崩されると主張するのである¹⁰⁰⁾。

この論文には編集部の註がついており、そこでは、「われわれの労働政策を広汎な労働者大衆に伝える伝導体（проводник）である団体協約」のもつ教育的意義を過小評価してはならず、従って論者の提案には慎重に接近せねばならないと述べられている¹⁰¹⁾。そして数カ月後には、団体協約が「生産財務計画遂行のために大衆を動員する最重要の手段」に転化したとの見地から、レズニコフ論文は明白に誤ったものと批判された¹⁰²⁾。ゲゲチコリほど極端な主張ではなかったため、批判も穏やかなものであったが、ともあれ協約死滅論がゲゲチコリ一人だけの主張ではなかったこと、そして双方とも明確に否定されたということは注目に値する。

協約死滅論否定の根拠は、上の批判にもみられるように、協約が大衆教育・動員機能をもつものと意義づけ直された点にあった。労使の交渉による労働条件設定という機能は現に収縮しつつあり、その限りでは伝統的意味における団体協約は死滅にむかっていたともいえるのであるが、それに代わって大衆動員機能をもつものとしての団体協約の意義が改めて強調されだしたのであり、そうした文脈において協約死滅論は否定されたのである。

このように団体協約の意義づけが大きく転換したのは、労働組合の政治路線転換によって導かれたものであり、その転換が協約の具体的内容にどう反映されるかは、直ちに明らかになったわけではなかった。この点で、1つの問題を提起したのは、当時拡大しつつあった社会主義的競争の契約——生産高・労働生産性向上・不良品率引き下げ等の課題の達成・超過達成をうたった契約¹⁰³⁾——との関連であった。10月下旬の『プラウダ』に掲載された1論文は、賃金の計画的・集権的規制の進行によって団体協約の意義が変化し、生産財務計画達成こそが協約の主要な内容となったと論じた。他方では社会主義的競争の契約も生産財務計画達成をうたっていたから、両者の性格は近似し、将来的には単一の契約への融合が展望されると論文は主張していた¹⁰⁴⁾。

100) ВоТ, 1930, №. 3, с. 13-19 (И. Резников). なお、「生産コミュン」については、前註46 aの拙著、第1章第2節参照。

101) Там же, с. 13.

102) ВоТ, 1930, №. 10-11, с. 35 (Я. Давидович).

103) 塩川伸明「スターリン体制成立期における労働者統合の問題」(1), 210-1 ページ。

104) 《Правда》, 24 октября 1929 г., с. 2 (Л. Недачин). また, Т, 11 октября 1929 г., с. 2 (Л.

団体協約カンパニアと社会主義的競争契約カンパニアを結合せよという主張は他にもみられたが¹⁰⁵⁾、単に2つのカンパニアを結合して展開するだけでなく、2種の契約をそのものとして融合すべきだという主張は特異なものであり、かつ多くの難点をはらんでいた。第1に、団体協約は当該トラストあるいは企業の全労働者・職員に関係するものであるのに対し、社会主義的競争契約に参加するのは一部の労働者にすぎない。第2に、前者は産業部門・トラストあるいは稀に企業レベルで結ばれるのに対し、後者は企業・職場・班という下位レベルで結ばれるものである。第3に、社会主義的競争契約は生産課題の目標以上の達成を自発的に誓うものであって、団体協約のような義務性をもつものではない。(第8期)第3回全ソ労評総会におけるドガドフ報告は、主として上の第3点によって、2種の契約の融合論を否定した¹⁰⁶⁾。

2種の契約をそのものとして融合させることは、上にみたように両者が形式的にも全く異質であったことから現実性をもたなかったと考えられる(実際、この後そのような提案はみられない)が、形式上の融合とは別に、内容上の接近という点は、より微妙な問題を提起していた。それは、協約に具体的にどのような事項を盛りこむかということに関わっており、工業機関と労働組合の局部的な論争をひきおこしたのである。

論争は北カフカース地方で発生した。工業機関が団体協約の中に原価引き下げ・労働生産性向上といった具体的諸指標——これは本来、むしろ社会主義的競争契約の内容と考えられていた——を労使双方の義務として書きこむことを主張したのに対し、北カフカース地方労働組合評議会は、労働者側の義務としては労働規律遵守、ノルマ達成、機台・道具等への注意深い態度といった事項を入れるにとどめ、それら総体が結果的に生産財務計画(労働生産性・原価指標を含む)達成を保障するようになっていけばよいと主張した。このような労働組合の態度を紹介した『商工業新聞』は、これにコメントをつけて、すべての労働組合組織が「生産に顔を向け」る転換をなしとげてはいないことの代表例だとした。協約が生産財務計画達成を保障する双務的なものであるならば、その中に労働生産性目標等も含めるべきだというのが工業機関の主張であった¹⁰⁷⁾。

みられるように、論争は、前年のカンパニアにおける論争点の1つを繰返すものであった(本稿23-24ページ参照)。しかし、論争をとりまく環境は既に前年とは異なっていた。先にふれたように、9月28日付の団体協約に関する指令書簡は、ノルマ設定が労働生産性・賃金増の計画目標達成を保障せねばならないということと関連して、生産性・賃金指標をも協約において指示すべきだとしていた(前註89)。これは、いささか暗澹で理解しにくい表現であったので、この指示を如何に実現すべきかをめぐって各地で紛争が発生しており¹⁰⁸⁾、北カフカースの場合はその一例であった。こうした紛争に解決をもたらすための全ソ労評・最高国民経済会議共同決定は、ようやく11月20日に発表された。

Недачни)も参照。なお、前註1で述べたように、本稿で「協約」と訳した語と普通「契約」と訳されている語は、ロシア語では同一(ともに договор)である。従って、団体協約と社会主義的競争契約の融合とは、2種の「契約」の融合とこのうわけである。

105) Т, 12 октября 1929 г., с. 2 (Ф. Медэн).

106) Т, 27 ноября 1929 г., с. 1.

107) ТПГ, 29 октября 1929 г., с. 3, 16 ноября 1929 г., с. 3.

108) 次註の決定の前文参照。

決定は3項目からなる。第1項は団体協約に統制数字のすべての指標を入れることは協約を社会主義的競争契約にすりかえるものであり、正しくないとする。第2項は協約の導入部に次のような条項を入れるべきことを指示する。「プロレタリアートの全階級の利害から出発して〔……〕経営機関・労働組合組織・労働者・職員は、1929/30年度の企業の統制数字遂行に向けて、彼らにかかるすべての措置を遂行する義務を負う。」更に第3項では、次のような条項の挿入が指示される。即ち、「〔経営・労働の〕双方は当該経営連合体（トラストおよびその諸企業）のために定められた下記の指標（統制数字）、労働生産性××と賃金××の遂行の義務を負い、ノルマ改訂に際してはこれを基礎とする、そして「経営機関は生産財務計画に定められた技術・生産および合理化措置の実現の責任を負う」というのである¹⁰⁹⁾〔傍点はすべて引用者〕。

この決定は、一方では計画課題の全項目を協約に入れることは否定し、特に技術・生産・合理化措置に関しては経営側のみの責任としつつ、他方では労働生産性・賃金の両指標については労使双方の義務として協約に入れることを確認したものであった。協約に過度に多数の指標を入れ、社会主義的競争契約と同じものにするのは——後者は自発的運動の表現であって義務性をもたないから——かえって協約の意義を損ねるとされたのであるが¹¹⁰⁾、労働生産性目標を達成することは労働者にとっても義務的なものとして協約中に明記されることとなったのである。

このことは団体協約の内容における質的転換を告げるものであった。既に指摘した通り、協約の双務性ということ自体は以前からいわれてきたのであるが、これまでの協約には労働者側の義務を具体的に示す条項が欠如していた。ところが、今回の協約は労働生産性向上という義務を具体的な数値をもって書きこむこととなったのである。この年には模範協約も発表されず——おそらく、転換の急激さの故に作成できなかったのであろう——、個別の協約例もみることができなかった¹¹¹⁾ので、このように大きな転換を体現したこの年の協約の具体的構造・内容を全面的に明らかにすることは現段階ではできない。ただ、1960年代に書かれたモスカレンコの博士論文に、建設労働組合北カフカース地方支部とトラスト「ノヴォロスツェメント」の間で結ばれた協約が紹介されているので、その一節を引用しておきたい。生産財務計画プロムフィンプランの基本的経済課題遂行に関する労使双方の義務を定めた部分である。

経営機関・労働組合・労働者・職員は「1929/30年度のトラスト統制数字遂行へ向けて彼らにかかる諸措置をとる義務を負う：労働生産性向上22%、トラスト原価の引き下げ15.8%、賃金増大6%（1928/29年度生産財務計画の数字に比べて）¹¹²⁾」
このような条項は、1925年の模範協約には欠如しており、この後の協約には必ず冒頭

109) Т, 20 ноября 1929 г., с. 1.

110) 前註106と同じ。

111) 私は1983年3-5月に訪ソした際に、1930年の団体協約の具体例をみたいと思ったのであるが、レーニン図書館でも、科学アカデミー社会科学情報研究所（通称イニオン）でも、カードボックスに目ざすものを見出すことができなかった。わずかにイニオンにおいて、1928年の団体協約を1点見出したのみである。

112) Г. К. Москаленко. Указ. соч., с. 228.

に含められているものであって、ネップ型と区別される計画経済体制下の団体協約の特徴を最も端的に示すものである。

しかし、同時に確認しておかなくてはならないのは、この時期の協約は主として中央もしくはトラスト・レベルで結ばれるものであって、個別企業レベルのものは少なかったということである（本稿 13-15 ページ参照）。その結果、労働生産性目標が協約に含まれたとはいっても、指標が各企業ごとには——ましてや各職場・各労働者ごとには——展開されておらず、その遂行が労働者の義務だといっても、そのことの実際的意味はあまりなかったのである¹¹³⁾。この点が問題とされ、協約締結のレベルを企業におろす方針が打ちだされるのは 1930 年になってからのことであった（次章参照）。協約の意義づけが大きく転換したとはいっても、その転換が協約の具体的形式と内容に全面的に反映するには、なお時日を要したのである。

前 2 回の協約カンパニアがいずれも予定の期限を大幅に過ぎてから完了したのに対し、今回のカンパニアはほぼ年内に完了した。12 月末の 1 論文は、今次カンパニアにおいて初めて旧協約の遂行度点検が大衆的に行なわれ、それも双務性の観点から点検がなされたこと、経営機関の取り組みが例年より積極的だったこと、紛争が減少したこと、等を肯定的事実として挙げた。他方、欠陥としては、「昔ながらの」活動方法を続けているところも多く、労働組合活動の弱いところでは「デマゴギー的要求」が反撃を受けずに放置されていたこと、労働者の積極性が十分労働組合によって組織化されなかったこと、等が挙げられた¹¹⁴⁾。

1930 年 1 月の全ソ労評幹部会の会議における協約カンパニア総括では、今次カンパニアは従来のものよりはるかに大きな成功をおさめたこと、大衆動員も広汎に行なわれ、締結期限もほぼ遵守されたこと、紛争が減少したこと——北カフカースの例では前回の 90 件から今回は 6 件に減った——等が報告された。このような総括は楽観的にすぎるとの声も 2、3 聞かれたが、紛争が減少したこと、大衆動員がいまだ不十分にもせよかなり前進したこと、「強欲な (рваческий)」要求の提出が少なかったこと、等は他の発言者からも確認された¹¹⁵⁾。労働人民委員部機関誌も、部分的な歪曲を指摘しながらも、「遅れた労働者」の強欲な要求は大衆によって拒否され、大衆参加向上、紛争減少等の成果があがったと肯定的な総括を行なった¹¹⁶⁾。

こうした楽観的論調がどこまで実態を反映するものであったかは、にわかには判断しがたい。ただ、紛争の減少は共通に確認されているところであり、おそらく事実であろう。これは、協約カンパニアが労使の利害対立を前提にした交渉の機会ではなくなり、労働組合自身が「遅れた労働者」の「強欲な」要求を拒否する立場に移行した事実を反映しているものと思われる。これ以降、制度化された紛争は次第に意味を失い、労働者の不満はより内証した形で——あるいは労働力流動の増大、サボタージュ、欠勤等の消極的抵抗として、あるいはまた山猫スト等の積極的抵抗として——表現されるほかなくなっていく。現

113) Т, 16 июня 1930 г., с. 3 (Д. Р.).

114) Т, 27 декабря 1929 г., с. 3 (В. Цыбульский).

115) Т, 19 января 1930 г., с. 1.

116) ВоТ, 1930, №. 3, с. 32-35 (Н. Васильев).

ソ連における団体協約制度およびその変容

場における労使の関係は、決して矛盾なき調和状態を実現したわけではなかったが、中央レベルにおける制度的構造としては、労働組合の利益表出機能は、対経営の名目賃金要求に関する限り、公式に消滅し、協約カンパニアの成功度は、計画課題遂行へ向けての大衆教育・動員の成功度によって測られることとなったのである。

V. 転換の継続と 1930—31 年の協約カンパニア

前章でみたように、1929 年末の協約カンパニアは団体協約の双務性を強調し、協約の意義を生産課題達成へ向けた大衆動員においたのであるが、協約における諸指標がまだ企業レベルにまで具体化されていなかったために、その大衆動員機能はどちらかといえば抽象的なものにとどまっていたのであった。このことが意識化され始めるのは 1930 年半ばからである。同年 6 月中旬の 1 論文は、次のような内容の問題提起を行なった。

論者によれば、協約が真に双務的なものとなるには、その内容が具体的なものとなっていることが前提となる。昨年 11 月 20 日の全ソ労評・最高国民経済会議共同決定（前註 109）は、統制数字遂行のため、労働生産性および賃金の指標を協約にもりこむよう指示したが、その結果はどうであろうか。例えば、繊維労働組合中央委員会と第 1 国営羊毛トラスト（25 企業、34,000 人）との間に結ばれた協約は、労働生産性 19.65 % 増、賃金 6.77 % 増をうたっているが、個々の企業については指標が規定されず、これでは協約の双務性といっても実質的な意味はない。このような欠陥を克服するために、今後は協約締結を企業レベルへとおろすべきである。企業のホズラスチョート（経済計算制）化を前提した上で、原則として労働組合の管区あるいは州組織が中央の指令の範囲内で、企業に関する協約を結ぶべきである。地方工業の場合には、工場委員会と工場管理部が直接協約を結ぶべきである。更に、職場レベルでの補足協定締結も、一般的にはまだ時期尚早としても、ある程度は着手してよい——論文はこのように主張していた¹¹⁷⁾。

この論文は、さしあたっては単なる問題提起にすぎず、企業レベルの協約の締結主体も、地方工業を別にすれば、原則として工場委員会ではなく労働組合の州・管区組織とするなど、慎重な面をみせていたが、やがて企業協約締結の主張は公式の政策として採用されることになるのである。

労働組合指導部がこの問題について明確な態度を示したのは 8 月 8 日付の全ソ労評幹部会決定（但し、発表はどういうわけか 8 月 23 日まで遅れた）においてであった。決定は、従来支配的な位置を占めていた集権的（一般）協約から地方協約および可能なところでは現地（工場）協約へと重点を移すべきだとする。このような協約の分権化によって、経営・労働ともに各自の義務遂行の責任を高めることができるというのである。具体的には、次のような手続きが指示されている。即ち、先ず産業別労働組合中央委員会と工業合同と^{オブエヂネーニエ}が共同の指示を発する。この指示は賃金上昇、労働生産性向上、原価引き下げ、製品の質の向上、不良品率減少等について規定したもので、協約締結当事者にとって義務的なものである。この指示に対する改変が許されるのは、労働生産性向上の目標引き上げ、原価引き下げ・不良品率減少の更なる引き下げのみであって、平均賃金上昇規模については、

117) Т, 16 июня 1930 г., с. 3 (Д, Р.).

上方にも下方にも改変は許されない。中央委員会の指示を受けて団体協約を締結するのは労働組合の地方組織——それも、できる限り下部の組織——である。そして大工場では、実験的に、工場委員会によって締結される工場協約の制度を導入する。この場合、予め労働組合地方組織とトラストで企業ごとの平均賃上げ額等を指示する——以上のように決定は手続きを定めたのである¹¹⁸⁾。

この決定は工場委員会による協約締結を認めている点では6月の論文を一步進めたものであったが、まだこれを大工場のみに限って、それも実験的に認めるとしているなど、慎重な面もみせている。実際、1920年代においては工場委員会には団体協約締結権はなかったのであって¹¹⁹⁾、この点を全面的に変更することにはなお躊躇もあったのであろう。前回のカンパニアにおいて、イワノヴォ州労働組合評議会が繊維工業について工場委員会レベルの協約締結を指示したがトラストによって拒否されたという例もあり¹²⁰⁾、このような新形態への移行には危惧も大きかったようである。

今一つおさえておくべきことは、このような移行は一般に「団体協約の分権化」とよばれているのであるが、その「分権化」の内実は極めて限られたものであったということである。上の決定にもみられるように、重要事項は予め中央で大枠が定められているのであって、それを具体化し、かつその具体化過程に末端活動家を参加させることによって目標遂行への責任感を高めるということが、この「分権化」の狙いだったのである¹²¹⁾。この時期には、工業管理についても、重要事項の決定の集権化と同時に経常的業務の責任を末端までおろすことが試みられているが、そのような意味での「分権化」は一般的集権化と共存し、それを補完する性質のものだったのであり¹²²⁾、協約の「分権化」もこれと対応するものであった。

新たな協約カンパニアへ向けての方針を最初に提起したのは9月11日の全ソ労評幹部会決定であった。決定は、直ちに協約カンパニアに着手し、基本的に10月15日までに締結を完了させ、新協約の有効期間を経済年度と一致させるよう指示した(ここではまだ10月に始まる経済年度制が念頭におかれているのである)。このような、それまでの年に比べれば大幅に早いカンパニアの遂行のため、直ちに各地に指導的活動家を派遣して、現協約の遂行点検カンパニアを開始することが指示された。しかし、この決定では、新協約がどのレベルで締結されるべきか——トラストでか企業でか——という問題は特に言及されていない¹²³⁾。

この労働組合側指令のすぐ翌日、最高国民経済会議も直ちに協約カンパニアに着手すべきことを指示した。ここでも、現協約遂行点検カンパニアを10月1日までに完了し、10

118) Т, 23 августа 1930 г., с. 4.

119) 本稿14ページ参照。但し、協約ではなく「補足協定 (дополнительное соглашение)」を工場委員会が結ぶという例は20年代にもあった。И. С. Войгинский (Ред.). Указ. соч., с. 8, 30.

120) Т, 27 декабря 1929 г., с. 3 (Цыбульский).

121) このことがより明確になるのはもう少し後のことである。本稿37-38ページおよび В. Цыбульский. Договор третьего года пятилетки. М. -Л., 1930, с. 12-19 参照。

122) 本稿では工業管理システムの問題にはたちらないが、ホズラスチョート単位の下位移行はその動きを象徴するものである。

123) Т, 12 сентября 1930 г., с. 1.

月1-15日の間に新協約を結ぶという日程が示された¹²⁴⁾。こうして協約カンパニアの準備が開始されたのであるが、この時点では協約「分権化」の問題は最終的解決をみていなかった。この頃開かれた工業機関の労務担当者の会議で、最高国民経済会議労働課長のロマノフは、現条件下では協約締結の集権的形態を放棄すべきではなく、工場委員会—工場管理部間の協約は個々の大企業で実験的にのみ導入すべきだと述べた。彼によれば、概して最高国民経済会議幹部会は協約締結の集権的形態保持に傾いていたという¹²⁵⁾。

ともあれ、この年の協約カンパニアは10月からの新経済年度発足にあわせた新協約を結ぶべく、例年より早い時期に展開されようとしていたのであるが、その矢先の9月20日、経済年度制を変更して1931年1月1日から新経済年度を発足させるという法令が突如として採択された¹²⁶⁾ことにより、協約カンパニアのスケジュールも変更を余儀なくされた。この法令が発表されたのと同じ日の『トルード』紙は、経済年度制変更に伴って新協約も1月1日発効のものとし、その締結期限も12月15日まで遅らせる旨の全ソ労評幹部会決定を掲載した¹²⁷⁾。このような日程延期は若干の労働組合組織の「動員解除的気分」をよびおこしたと伝えられ、そのような状態を克服して大衆カンパニアとしての現協約遂行点検を展開すべきことが呼びかけられた¹²⁸⁾。

10月半ばの1論文は、今次カンパニアは昨年のカンパニアに引き続いて協約の双務性を強化しなければならないと説いていた。具体的には、製品の質の向上、不良品・空き時間の減少、欠勤の一掃、工場への自主定着等についての追加的指標を協約に含めることが提唱された。また、一時的な食糧困難につけこんで階級敵がアジテーションを行なうであろうが、そのような動きと断乎闘わねばならないとされた。論文は更に、今次カンパニアにおいては原則として工場委員会と工場管理部の間で協約が締結されると述べた。しかし、カンパニアへ向けての各組合の取り組みは遅れており、どの組合中央委員会もまだ明確な指針を打ちだしていないことが指摘された¹²⁹⁾。同じ紙面には、昨年プロムフィンプランの協約はまだ十分新たな任務を具体化していなかったとして、生産財務計画達成へ向けた労使双方の義務をより詳しく規定することを提案した論文も掲載されていた¹³⁰⁾。

新たな方針の現場での具体化は困難だったようであり、協約カンパニアの遅れが頻繁に伝えられた¹³¹⁾。模範協約(примерный договор, また典型協約[типовой договор]ともいう)の作成も難航した。典型協約不要論さえ一部にあるといわれたが¹³²⁾、ようやく10月末に全ソ労評幹部会で草案が審議された。この頃までには協約「分権化」方針は確立されており、「分権化」は特に典型協約の必要性を増すと主張された。但し、典型協約は義務的スタンダードをなすものと考えてはならないとされた。典型協約案の最終審議は近い

124) 《За индустриализацию》〔以下、ЗИと略記〕, 13 сентября 1930 г., с. 1.

125) ЗИ, 16 сентября 1930 г., с. 2.

126) СЗ, 1930, №. 49, ст. 510.

127) Т, 21 сентября 1930 г., с. 1.

128) Т, 27 сентября 1930 г., с. 5 (А. Алуф).

129) Т, 17 октября 1930 г., с. 3 (В. Цыбульский).

130) Там же (Г. Кожевников).

131) Т, 29 сентября 1930 г., с. 1, 17 октября 1930 г., с. 3, 20 октября 1930 г., с. 3, 31 октября 1930 г., с. 1 等。

132) Т, 29 октября 1930 г., с. 3.

うちに行なわれるであろうと報じられた¹³³⁾。

11月3日に発表された全ソ労評幹部会決定は、これまで行なわれてきた現協約遂行点検カンパニアがしばしば経営側の責任のみを追及する一面的な形で展開されていることを指摘し、11月15日までに完了すべき点検カンパニアにおいて労働者側義務を重視すべきことを指示した。決定はまた現地（企業）協約の意義を説き、近く模範協約を発表すると述べていた¹³⁴⁾。そして11月13日、最高国民経済会議との合意のもとに全ソ労評によって承認された模範協約が発表されたのである¹³⁵⁾。これは、1920年代の団体協約とは全く異質の新たな構造をもつ協約の雛型であり、今後の協約の原型をなすものであるので、詳しく紹介するに値する。

模範協約は10章からなる。先ず**第1章**は「生産財務計画遂行に関する双方の義務」と題されている。20年代の協約にはなかった章であり、新たな協約の性格を最も端的に示す章である。この章では先ず第1項で、協約が工場委員会と工場管理部の間に結ばれるものであることを述べた後、第2項で協約の基本任務は経済的諸課題の成功裡の遂行を保障することにあるとする。第3項で管理部・工場委員会・労働者・技術人員・職員のすべてが、工場の生産財務計画諸指標の完全な遂行を自己の義務とする^{プロムフィンプラン}とした上で、第4項では生産額・労働生産性上昇率・賃金上昇・原価引き下げの各指標を各職場ごとに具体的数値をもって示すよう指示される。以上は労使双方共同の義務であるが、その実現のために、第5項では管理部側の義務としての労働条件整備（生産課題の分割と下達、原材料・工具等の適時の供給、合理化措置等）、第6項では労働者・職員の義務（欠勤の一掃、設備・工具等を大切に扱うこと、管理部の指示の遵守等）、第7項では工場委員会の義務（労働規律強化、課題達成へ向けた大衆動員等）を定めている¹³⁶⁾。

第2章は「社会主義的競争、考案運動および生産会議」と題されている。これも20年代の協約にはみられなかった章であり、管理部側の記帳・報奨の義務、工場委員会側の系統的指導の義務等を定めている。**第3章**は「カードル養成」である。これは20年代の協約でいえば「見習工制度」の章にあたるが、急速な工業化の中で新しい熟練労働力養成が深刻な課題となったため、表題も改められ、順番も前の方に出てきたのであろう。**第4章**は労働保護および文化＝日常生活条件について規定している。**第5章**は賃金問題である。かつて最も重要な位置を占めていたこの章が第2-4章の諸事項よりも後の方におかれていること自体、象徴的である。内容をみると、賃率等級表の提示、ノルマ・単価の設定方法等、一見かつての協約と同様の事項が並んではいるが、賃金への集権的規制が進んでいる結果、個別協約において自由に決定されるという性格のものではなくなっている（後述参照）。**第6章**は不良品および空き時間に対する支払いについて規定している。**第7章**は雇用・解雇・異動に関する章である。これも20年代の協約では最も重視されていた事

133) Т, 30 октября 1930 г., с. 1.

134) Т, 3 ноября 1930 г., с.1.

135) なお、模範協約と同時に発表された11月9日付の全ソ労評幹部会決定は、模範協約の章別構成を確認した上で、模範協約はあくまでも現地組織の協約作成を援助するためのもので、決して義務的なものではないこと、模範協約に含まれていない諸条項も新協約に挿入しうることを述べている。
Т, 13 ноября 1930 г., с. 4.

136) Т, 13 ноября 1930 г., с. 4.

項の1つであるが、ここではこのように背後におしやられている。内容的にはとりたてて問題にすべきことがらはない。第8章は技術人員の労働条件について定め、第9章は組合活動の保障を扱い、第10章は終章である。ここでは協約の有効期間が1931年1月1日-12月31日であること、協約は雇用・解雇権をもつ人間には適用されないこと、臨時労働者にも一部の条項を除き適用されること、工場および職場に評価=紛争委員会が設置されること、等が述べられている¹³⁷⁾。

みられるように、この模範協約は初めの2章、とりわけ第1章で、生産課題遂行とそれへ向けての大衆動員を前面におしだし、特に、そのための労働者・職員および工場委員会の義務をうたったものであった。もちろん管理部の側にも義務が課されてはいるが、それは当該工場労働者に対する義務というよりも、むしろ生産課題達成に向けた国家に対する義務という性格を帯びているのである。協約締結のレベルが工場=企業におろされたのは、工場の自主性を増すためのものではなく、上級機関の作成した指標の具体化に末端活動家を関与させることによって、計画遂行に対する責任感を高めさせようとするものであった。主要各指標が職場ごとに具体化されていることはそのことを端的に示している。前回の協約カンパニアが協約の双務性を抽象的に確認したとするならば、今回の協約は各職場ごとの労働者の義務を具体的に示すものとなったのである。

模範協約発表後、協約カンパニアは本格化し、12月初めには、カンパニアは決定的段階に入ったといわれた¹³⁸⁾。しかし、例年カンパニアの初期段階に出されていた全ソ労評・最高国民会議共同決定は——9月の段階で11月初めには出ると予告されていた¹³⁹⁾にもかかわらず——なかなか発表されず、ようやく12月13日付で17日の新聞に発表された。

共同決定は協約締結について次のような手続きを定めた。まず、工業各部門の合^{オブヂネーニエ}同と産業別労働組合中央委員会の間で「一般協定 (генеральное соглашение)」が結ばれる。これは各部門の賃金増、労働生産性増、原価引き下げ、住宅建設・文化=生活・労働保護等の支出について限界数字を定める。次いで、組合の州組織と合同もしくはトラストが一般協定を具体化し、当該地域内の企業ごとの指標を定める。これを受けて、あらゆる企業で工場委員会と管理部の間で団体協約が結ばれる。協約締結に際して、与えられた限界数字の変更が呼応計画として許されるのは、総生産高の増加(但し、原料による制約のない場合に限る)、労働生産性向上、更なる原価引き下げ、空き時間・不良品・原燃料支出引き下げに限られる。賃率表・等級間比率・基本賃金額は中央(最高国民経済会議とその機関、全ソ労評とその機関)の決定による。賃金引き上げに関する基本原則は、重要部門を優先すること、労働者の熟練向上・生産性向上を刺激し、出来高払制を拡大すること、同一熟練・同種労働間の格差を縮小することである——決定は大要このように指示していた¹⁴⁰⁾。

この共同決定でまず注目しなければならないのは、当初は大工場で実験的に導入するとされていた企業協約をあらゆる企業に導入するとした点である。しかし、それは一般協定

137) Там же.

138) Т, 8 декабря 1930 г., с. 3.

139) Т, 21 сентября 1930 г., с. 1.

140) Т, 17 декабря 1930 г., с. 2.

および州組織の指示によって二重に限定を課され、特に後者は企業ごとの指標を定めているのであるから、各企業には、呼応計画として目標を高めることを除けば、与えられた指標を職場ごとに具体化する余地しか残されていなかったことになる。また傍点部に示されるように、賃率表および基本賃金額は中央で定められるのであるから、協約の中に賃金の項が含まれている（模範協約第5章）とはいっても、それは名目的なものにとどまり、事実上、協約は賃金決定機能を失っているのである¹⁴¹⁾。これは20年代の団体協約制度をその核心において否定するものであった。この時期に、旧（右派）労働組合指導部の協約観が一際強く批判され、ソ連の団体協約と資本主義国の団体協約の異質性が強調されたのも¹⁴²⁾、そのことを裏から明らかにしている。

共同決定の発表が遅れたためか、現実の協約締結も予定より遅れがちであった。12月下旬に至ってもなかなか一般協定が結ばれず¹⁴³⁾、各中央委員会・地方労働組合評議会から現地への活動家派遣も遅れていることが伝えられた¹⁴⁴⁾。1931年初頭においても、若干の一般協定締結が完了しておらず、一部の工業機関は無用の論争をひきおこして締結を遅らせているといわれた¹⁴⁵⁾。最高国民経済会議その他の人民委員部による住宅建設、文化＝生活条件改善、労働保護に関する支出計画決定が遅れたので、これらの事項については補足協定にまわすことにして、直ちに協約を結ぶという方針がとられた¹⁴⁶⁾。

一般協定締結の遅れは工場協約締結にも影響した。1月25日の締結期限直前になっても、多くの工場でまだ協約草案を審議していなかったり（モスクワ自動車工場、ディナモ工場、「赤いプロレタリア」工場等）、あるいは草案そのものができていなかったり（ポリシェヴィク工場、プロレタリア工場等）といった状態であった¹⁴⁷⁾。1月18日付の全ソ労評幹部会決定は、カンパニア完了期限遵守が失敗の危機に瀕しているとして、各組合中央委員会および地方労働組合評議会の各議長はその個人責任において適時に断乎たる措置をとること、また各中央委員会・地方労働組合評議会の全幹部会員および全責任活動家を根こそぎ動員すること、という異例に強い呼びかけを行なった¹⁴⁸⁾。結局、1月25日という期限は守られなかった。2月初頭の論文によれば、モスクワ州では1月28日までに金属工業の500以上の企業中25企業でしか協約が結ばれず、化学工業では150企業のうち69、建設業では500企業のうち175、食品工業では1428企業のうち32、といった有様であった。レニングラードでは1月25日までに金属工業の500以上の企業のうち113企業でしか結ばれず、建設業143企業のうち58、またウクライナでは1月25日までに金属工業600企業のうち15、ドンバス石炭業に至っては1つも協約が結ばれていないという状態で

141) もっとも、実際には、現地で勝手に賃金ファンドを再配分する動きがみられたという。Т, 25 декабря 1930 г., с. 3 (В. Цыбульский), 1 января 1931 г., с. 5 (В. Цыбульский). しかし、もちろんこうした動きは制度的に公認されているものではない。

142) 《Плановое хозяйство》, 1930, №. 10-11, с. 171-182 (Д. Рахман).

143) Т, 24 декабря 1930 г., с. 1, 25 декабря 1930 г., с. 1, 26 декабря 1930 г., с. 1.

144) Т, 25 декабря 1930 г., с. 3 (В. Цыбульский).

145) Т, 1 января 1931 г., с. 5, 2 января 1931 г., с. 3 (В. Цыбульский).

146) Т, 8 января 1931 г., с. 1, 9 января 1931 г., с. 4.

147) Т, 17 января 1931 г., с. 3 (В. Цыбульский).

148) Т, 20 января 1931 г., с. 2.

ソ連における団体協約制度およびその変容

あった¹⁴⁹⁾。

このように締結が遅れたのは、締結方針の大転換、一般協定の遅れといった要因のほか、企業レベルで協約が結ばれることになったので結ばれるべき協約の数が急増したという事情のせいでもあったと思われる。全国的な統計は見出すことができなかったが、レニングラードの場合、金属工業では1930年の99協約から31年の196へと2倍増、化学工業では25協約から145へ、綿工業では5協約から33へ、皮革工業では4協約から11へ、木材工業では28協約から75へ、という具合で、記録された全組合の総計では234協約から625へと3倍近く増大したのである¹⁵⁰⁾。

協約カンパニアの総括が行なわれたのは3月末になってからであった。全体としては紛争が減ったが、経営側が無用な紛争をひきおこす傾向のあったこと、突撃労働者の積極性高揚がみられたが、生産性向上のための具体的方策が示されなかったこと、等が総括の主要な点であった¹⁵¹⁾。

VI. 展 望

1929年末のカンパニアにおける協約の意義づけの転換、そして1930-31年カンパニアにおける協約の構造と内容の転換は、ネップ型協約からの離別と新たな協約制度の出現を意味した。しかし、この新たな協約制度はそのまま定着・持続したわけではなかった。以下、その後の協約の転変について駆け足でみていくこととしたい。

1931-32年の協約カンパニアは、概して新しい要素をそれ程含まず、30-31年カンパニアの延長上にあった。いくつかの新しい点を列挙するならば、①一般協定および地方組織による下部への規制が一段と細かいものになったこと¹⁵²⁾、②企業協約を補足する職場協定の締結が提案されたこと¹⁵³⁾、③模範協約の中に、職場ごとの具体的指標の一つとして労働者数の指標も含まれていること¹⁵⁴⁾、等が挙げられる。なお、カンパニアが遅れたため、協約の有効期間は1932年3月1日からの1年間ということになった¹⁵⁵⁾。

1933年初頭の協約カンパニア（上に述べたように、この前の協約が32年3月発効となったので、33年3月発効をめざす新協約のためのカンパニアは、これまでのように年末にではなく、33年初頭に始まった）は、形式的には前2回のカンパニアと同様の手続きをふみ、ほぼ同様の構造の協約を結ぼうとするものであったが、実質的には1つの大きな変化を含んでいた。それは労働生産性向上の極度の強調ということである。労働生産性向上目標を協約中に書きこむか否かが20年代末における労使の大きな論争点であり、29年末カンパニア以降、協約中への挿入が実施されてきたことはこれまで述べてきた通りであるが、それはまだ諸目標のうちの1つとしてにすぎなかった。ところが、33年の協約カ

149) Т, 1 февраля 1931 г., с. 3 (В. Цыбульский).

150) 《Отчет Ленинградского Областного Совета профессиональных союзов 2-му областному съезду профсоюзов (1928-1931)》. Л., 1932, с. 61.

151) Т, 29 марта 1931 г., с. 4 (В. Цыбульский), 30 марта 1931 г., с. 1.

152) См. Т, 2 ноября 1931 г., с. 2 (В. Цыбульский).

153) Т, 11 декабря 1931 г., с. 1, 14 декабря 1931 г., с. 1, 16 декабря 1931 г., с. 1 等。

154) Т, 6 января 1932 г., с. 2-3.

155) Т, 21 февраля 1932 г., с. 1.

ソパニアにあっては、労働生産性向上こそが最大の目標と位置づけられ、かつまたそのために生産高ノルマの改訂を進めることが呼びかけられたのである¹⁵⁶⁾。端的にいうならば、1920年代においては労働組合は協約カンパニアに際して労働者の物質的条件改善を要求し、29年末以降はその要求を抑制したとするならば、今や労働組合は要求抑制にとどまらず、まさしく自ら労働生産性向上のために闘い、賃金の「不当なつりあげ」と闘うことが期待されたのである。

しかし、当然のことながら、協約カンパニアをこのような形で展開することに対しては、末端からの抵抗も大きかった。ノルマ改訂・生産性向上に「階級的敵対分子」「遅れた労働者」が抵抗したばかりでなく、現場の党・経営・労働組合組織もしばしば「追随主義」に陥り、カンパニアを正しく指導しなかったと報じられた¹⁵⁷⁾。労働組合がネップ期におけるような労働者利益擁護機能を失ったことは、経営対労働という形で鮮明な利害対抗の構図があらわれることを不可能にしたが、そのことは中央の政策が一切の抵抗なしに現場に貫徹されたことを意味するものではなく、むしろ党および経営機関をも含めた現場指導者の「遅れた労働者への追随」によって現場における混沌状況をつくりだしたのである。

今、議論の単純化のため、団体協約の意義を労働条件設定機能と大衆動員機能の2つにみるとするならば、前者は30年代に入って極小化し、後者は特に33年に最も重視されたといえるが、現場の実態としては、後者もまた空文にとどまる傾向をもったのである。とすれば、団体協約の存在意義自体が疑われざるをえなくなるであろう。団体協約消滅の経過、その原因は、次にみる如く、なお不明な点を多く残しており、軽率な判断は慎まねばならないが、以上の事情は団体協約消滅を可能ならしめた1つの背景を説明しているとはいえるであろう。

1934年初頭にも、33年同様の形で団体協約カンパニアが始まった。2月末から3月末にかけて、数は前年より少ないとはいえ、新聞紙上におけるカンパニア報道も続いている。にもかかわらず、3月28日付『トルード』紙の1記事を最後として、協約更新に関する一切の情報は唐突に途絶える。協約カンパニアを停止するということさえも明言されずに、すべてが沈黙の中に消えるのである。

1960年代にアルヒーフ文書を精査して書かれたモスカレンコの博士論文によれば、事態は次の如くであった。「1934年4月1日、全ソ労評幹部会は合議的討論もなしに、幹部会員への賛否問い合わせ (опрос) という形で、団体協約更新停止に関する決定を採択した。『団体協約およびノルマ改訂に関する全般的カンパニアは行なわない——と、この決

156) ЗИ, 27 февраля 1933 г., с. 1; Т, 1 марта 1933 г., с. 1, 5 марта 1933 г., с. 1, 6 марта 1933 г., с. 1 (передовая) 等。なお、筆者の手許に、エレクトロコンビナート自動車・トラクター電気設備工場に関する団体協約のコピーがある。大きな構造としては1930年末発表の模範協約とさして変わらないが、生産諸指標が更に細かく具体化され、賃金 фонд・人員数も詳しく定められているのが特徴的である。Электрокомбинат. Завод АТЭ. Коллективный договор на 1933 г. М., 1933.

157) Т, 6 марта 1933 г., с. 4, 5 апреля 1933 г., с. 2 (И. Курицын), 6 апреля 1933 г., с. 2-3 (И. Курицын), 21 мая 1933 г., с. 2, 4 (А. Аболин), 28 мая 1933 г., с. 2, 2 июля 1933 г., с. 2, 8 июля 1933 г., с. 1; ВоТ, 1933, №. 7, с. 57 (Н.Червонный); 《Вопросы профдвижения》, 1933, №. 6 (май), с. 6-7 (передовая), 1933, №. 8 (июль), с. 61 (Ф. М. Маймина) 等。

定には述べられている——1933年に締結された団体協約の効力を1934年にも及ぼす。賃金・労働生産性・生産財務計画プロムフィンプランの諸問題に関しては「……」政府によって定められた限界数字を指針とする。』法学的観点からは、この決定は明らかになりたない。全ソ労評幹部会は「協約更新に関する」3月16日のソ連邦人民委員会議決定も、3月19日の各人民委員部との共同指令も、取り消すことはできなかつたのである¹⁵⁸⁾。」

既にみてきたように、30年代初頭の協約、とりわけ33年の協約の特徴は生産諸指標の細かく具体的な指示にあった。とすれば、この点を「政府によって定められた限界数字」に委ねてしまった協約は、もはやほとんど無意味なものとなつたといいても過言ではないであろう。上の決定が当時の刊行物には公表されなかつたのも、この点に関する指導部の自信の欠如を物語ると解釈できよう。

1934年カンパニアが実際の協約更新に結実しなかつたことを補うためか、35年協約へ向けての準備は早い時期に開始された。来るべき新協約は35年1月1日発効のものとして結ぶよう指示され、「現在有効な団体協約が結ばれてからの2年間」の巨大な変化を考慮してカンパニアを展開することが主張された¹⁵⁹⁾。しかし、結局、今回も全般的な協約更新は行なわれなかつた。後の説明によれば、1935年には水運、商業、木材調達・浮送の各部門についてのみ協約が更新されたというが¹⁶⁰⁾、そもそもこれらの部門は他の部門とは別個に協約カンパニアを行なうことが指示されていたのであつて¹⁶¹⁾、一般の部門の協約カンパニアの帰結は全く不明なのである。

とはいえ、団体協約は完全に忘れ去られたわけではなかつた。1936年に出版された労働法の概説書は、あたかも上にみたような途絶など存在しなかつたかの如くに協約の法的意義について説明している¹⁶²⁾。その後、(第9期)第6回全ソ労評総会(1937年4-5月)でも、第7回総会(1938年9月)でも、協約締結の再開が指示され、協約が結ばれなかつたのは「人民の敵」の妨害のせいであるといわれたりした¹⁶³⁾。結局、1947年2月4日のソ連邦閣僚会議決定によって団体協約復活が指示されるまで、1934-46年の長きにわた

158) Г. К. Москаленко. Указ. соч., с. 247. Москаленкоは全ソ労評幹部会決定を ЦГАОР СССР, ф. 5451, оп. 20, д. 99, л. 138〔筆者未見〕から引用している。なお、彼は続けて、この決定は「スターリンの個人的指示に基づいて採択された」と書いているが、この方は根拠が薄弱である。 Москаленко論文については下斗米伸夫氏の御教示によるが、その解釈については氏と見解を異にする。

159) Т, 9 октября 1934 г., с. 2, 16 октября 1934 г., с. 2-3 (Я. О. Абель), 16 ноября 1934 г., с. 1 (передовая).

160) 《Советское трудовое право》. М., 1939, с. 61; А. Е. Пашерстник. Коллективный договор. М., 1951, с. 64.

161) Т, 16 октября 1934 г., с. 2-3 (Я. О. Абель).

162) Н. Александров. Вопросы труда в советском законодательстве. М., 1936, с. 130-135.

163) 《Постановления пленумов ВЦСПС (девятого созыва)》. [М.], 1949, с. 126,145; А. Е. Пашерстник. Указ. соч., с. 64-65. なお、1940年にシュヴェルニクは、「計画がわが国の国民経済発展における決定的原理となっている現在、賃金の諸問題は計画の外で、計画と無関係に決定されるわけにはいかない。かくして、賃金調節の形態としての団体協約は不要になつた」と述べた。《Профсоюзы СССР》, 1940, №. 4-5, с. 5. Москаленкоの解釈によれば、このシュヴェルニク発言は、単に協約の賃率機能の消失を指摘しただけで、協約の他の機能の消滅までも説いたものではなかつたにもかかわらず、協約締結途絶を合理化するものと受けとられたという。 Г. К. Москаленко. Указ. соч., с. 242-243. 1941年刊の《Трудовое законодательство СССР》. М., 1941年には、目次に団体協約の項がない。

って協約不在の状態が続いたのである。

1947年の協約復活、50年代半ばの労働組合活発化と団体協約の役割向上の試み、65年の経済改革に伴う協約の規範的意義拡大の主張、等々については、別個の研究の対象としなければならない。ともあれ、以上のような曲折した過程は、30年代初頭に出現した新たな協約制度が単純にそのまま定着・持続しえなかったことを明白に物語っている。しかしながら、20年代末-30年代初頭の転換が、①労使の交渉による賃金設定から集権的な賃金決定への移行（協約は中央で決定された賃率表・基本賃金を繰返すにとどまる¹⁶⁴⁾）、②協約の大衆動員機能の前面化、③その一環としての企業レベルでの締結への移行（生産諸指標を職場レベルまで具体化して示すことにより、その達成への責任感を高める）、といった諸原則に関する限り、その後の時期の協約の基本性格を規定することになったことも事実である。1934-46年の無協約時代にも、先に述べたように締結再開が再三よびかけられていることを考慮するならば、このような協約の基本的位置づけは——そして、そこに反映している労使関係の特殊な型は——30年代初頭以来一貫しているともいえる。本稿の本論部分（第V章まで）が1930-31年カンパニアで終わっているのは、この意味で正当化されうるであろう。無論、「型」確立後における曲折の幅も、本章で駆け足でみた如く、極めて大きなものであり、その具体的説明は今後の課題としなければならない。

Soviet Industrial Relations and the Collective Agreement System in the 1920-s and 1930-s

Nobuaki SHIOKAWA

I. The Outlines of the Collective Agreement System in the NEP Period

Collective bargaining and collective agreement in Russia, though temporarily practised in the first revolutionary days in 1905-1907 and again in 1917-1919, first took root in the NEP period. Relatively independent position of trade unions and the *khozraschet* principle of industrial management made it possible that labour conditions should be settled through collective agreement, as contrasted with the governmental regulation in the War Communism period.

In this chapter we closely examine the content of the Model Agreement, approved by the presidium of VTsSPS in February 1925, for it set a standard for most of the agreements up to 1929. Its constitution was as follows:

164) 但し、実際の賃金決定は、各労働者の格付け、ノルマ・単価決定、各種プレミア制の適用等に関して現場の裁量が含まれるので、もっと複雑である。その点は別に詳論する予定である（前註46aの拙著、第2章）。ここではただ協約の役割に限定して論じている。

ソ連における団体協約制度およびその変容

- §1. General rules
- §2. Employment and dismissal
- §3. Wages
- §4. Working hours and rest time
- §5. Protection of workers
- §6. Apprenticeship
- §7. Cultural activities

Among these provisions most important was §3; wages in NEP period were settled through collective bargaining, although centralized and planned regulation gradually progressed since 1926.

II. Wage Reform and the 1927-28 Campaign for Renewal of Collective Agreements

In the 1927-28 campaign, wage reform was enforced, and the centralized regulation of labour conditions was strengthened. Besides, cooperation between trade unions and managers for the cause of industrialization was greatly stressed. Actually, however, confrontation rather than cooperation characterized the process of concluding collective agreements. Conflicts occurred frequently and hindered the quick completion of the campaign. This fact attests the remaining independence of trade unions, though to a smaller degree than before owing to the industrialization policy of the Party.

III. The 1928-29 Campaign

The 1928-29 collective agreement campaign coincided with the struggle between "Rightist" trade union leaders and the Stalinist Party leadership. At the beginning of 1929, Tomskey left the post of chairman of VTsSPS, although he had been re-elected to the post shortly before. In his stead, A. Dogadov and L. Ginzburg took the lead of trade unions in this campaign.

At this time the industrialization policy of the Party was becoming more and more radical, and the trade unions' position was accordingly weakening vis-à-vis industrial managers. Nevertheless, trade unionists resisted this move, and the occurrence of conflicts was high. This was the last campaign in which Soviet trade unions displayed their independence. Shortly after the closing of the campaign, "Rightist" trade union leaders were ousted, and the general line of the unions was radically changed.

IV. The Turnabout of the Soviet Trade Unions and the 1929 Campaign

The new leadership of VTsSPS emphasized that the collective agreement should be a bilateral contract, imposing the duty of raising labour productivity on workers,

and that union activists should curb the demand of raising wages. One article in the journal *Izvestiia TsK VKP (b)* preached the “politicization of the collective agreement campaign.”

In such a situation there appeared an article, written by a leader of the Union of Employees in Soviet Commerce, M. Gegechkori, which advocated the extinction of the collective agreements. Gegechkori's contention was denied on the ground that the collective agreement system had now acquired the mass-mobilization function instead of the old function of regulating labour conditions.

In this year there was another controversy; the point was whether the *promfinplan* indices, including the labour productivity and cost, should be included in the collective agreements. Some trade unionists objected to the insertion of such indices, but VTsSPS and VSNKh jointly decided that these indices should be included in the collective agreements. This made it more explicit that the significance of the collective agreement had radically changed from the regulation of labour conditions to the mobilization of workers for the goal of raising production and productivity.

V. The Continuation of the Change in the Collective Agreement System and the 1930-31 Campaign

Collective agreements were thus far contracted either by the central committee (in the case of central agreements) or by the local committees (in the case of local agreements) of trade unions; factory committees never contracted the collective agreements. But a series of decisions in 1930 stipulated that the collective agreements should thereafter be concluded by the factory committee on plant-level. The purpose of this change in procedure (the so-called “decentralization of collective agreements”) was to specify the target indices as concretely as possible in order to mobilize workers for realizing more concrete targets. The targets in *promfinplan* were set by central organs beforehand and could be changed only to the direction of heightening through a so-called counter-plan (*ustrechnyi plan*). So this “decentralization” really did not give factory committees greater power. Rather, it was a culmination of the change in the Soviet collective agreement system from the regulator of labour conditions to the bilateral contract which was aimed at mobilizing workers for the goal of raising production and productivity.

The contents of the new Model Agreement, publicized on 3 November, 1930, were as follows:

- §1. Obligations of both workers and management concerning the execution of *promfinplan*
- §2. Socialist emulation, invention movement, and the production conference
- §3. The training of cadres
- §4. Protection of workers and cultural and everyday-life conditions

ソ連における団体協約制度およびその変容

§5. Wages

§6. Payment for inferior products and stoppage

§7. Employment, dismissal, and shifting

§8. Working conditions of engineers and technicians

§9. About the activities of factory committees

§10. Closing provisions

Most conspicuous of these provisions were §1 and §2, both of which were lacking in the collective agreements in the 1920-s. In contrast to these clauses, §5 was a mere formality as a result of the centralization of wage determination. Thus, this Model Agreement was surely a totally different piece from that of 1925, which we examined in the Chapter One.

VI. Collective Agreement System after 1931

The 1931-32 collective agreement campaign saw little change from that of 1930-31. Again in 1933, there were few formal changes, but the characteristic of this year was the extremely strong stress laid on labour productivity problem. Trade unionists were expected to energetically propagate the significance of raising labour productivity. This line of campaign, however, was met with a great resistance not only from rank-and-file workers but also from lower trade unionists and party activists.

In February-March 1934 there began a collective agreement campaign as usual. But the campaign suddenly ceased without any explanation. According to G. K. Moskalenko, who wrote a doctoral dissertation in 1960 using a lot of archival materials, the presidium of VTsSPS adopted a decision to halt the campaign on 1 April. Moskalenko severely criticizes the “cult of personality of Stalin” as a cause of such an unjust decision. Anyway, collective agreement disappeared since then up to the year 1947, despite repeated efforts to revive it in the latter half of the 1930-s.