

〔翻訳〕

## ソ連型社会主義制度における労使関係と経営参加

J. L. ポーケット

英国労使関係雑誌

British Journal of Industrial Relations

第16巻第1号1978年3月掲載

網 屋 喜 行：訳

### 訳者のまえがき

社会主義社会というのは、いうまでもなく、生産手段が「社会化」されている社会である。しかし、直接生産者たる労働者は、一体、どのような意味でまたどの程度、工場の「主人公」になりえているのか。こうした問題の東ヨーロッパ社会主義諸国における現状を、「西ヨーロッパ」流の労使関係把握の視点から検討しているのが、ここに紹介する、J. L. ポーケットの論文である。ポーケットは、オックスフォード大学聖アントニイカレッジの東ヨーロッパ史プロジェクトの顧問 consultant であって、この論文の原型とでもいうべきものを、既に1975年11月に、同じ「英国労使関係雑誌」に発表していた。なお、実は、ポーケットの論文には、67個の註がつけられているのであるが、そのうちから、紙幅の関係で、30個の事項註のみを選んで訳出しておいた。従って、文献註は省略したことになる。（1978. 8. 28）

第二次世界大戦の終結から数年たたないうちに、共産党は、8つの東ヨーロッパ諸国で、権力を掌握して、存在していた、政治・経済・社会及び文化の諸体系を、ソ連モデルに従って変更しはじめた。こうした変化は、諸々の制度と関係の形式化、従って官僚制度化を強調することと、歴史的に（自然発生的に）発展してきた、諸制度や関係の意義を減少することとを、特徴としていた。

こうした変化の結果、これらの社会の間に存在していた差異は減少して、類似性が増加した。しかし、1950年に、ユーゴスラヴィアは、競争的なモデルを進水させたし、そして、1956年には、ソ連共産党第20回大会において、制度的な多様性が、条件つきではあったが、イデオロギー上の正当性を獲得した。

その後、民族的な方針に則った・より一層の多様性をもつ主張が、行われた。しかし、それにも拘らず、ソ連とソ連管理下の東ヨーロッパ（1961年以降はアルバニアを除く）における社会主義制度は、1977年はじめには、無視できない類似性をさらしつづけていた。それらは、1つのタイプの亜種であった。

全く当然のことながら、同じことが、その地域に確立された労使関係制度についても、また、経営参加についても、あてはまるのである。そして、前者の自立性・構造及び機能と、後者の形態及び範囲とが、いづれも不可避免的に、政治的・経済的・イデオロギー的環境に依存していることはいうまでもない。

### 政治制度

政治権力への参加及びそれを獲得しようとする競争の観点からみた場合、ソ連型社会主義政治制度は、「党」によって統制指導される権威主義的な制度である。「党」それ自体は、小さなグループ即ち政治局幹部会によって、上から統制・指導されている。そして、政治局幹部会が「党」のエリートを構成して、政治上の決定作成権を事実上独占しており、「党」員を含む住民全体に対する責任によっても、また、法による拘束によっても、統制を受けてはいないのである。

更に、政治権力の範囲の観点からすると、この政治制度は、全体主義的である。即ち、「党」のエリートは、非政治的な行動や意見のすべての範囲を、統制し、指導しようとする、固く決意しているのである。従って、政治の範囲と政治でないものの範囲とは、分離していない、それで、政治的な行動や意見と非政治的なそれらとの間では、明確な区別が、ぼやける傾向がある。

政治権力の土台にあるのは、「党」のエリートが抱いている価値・信念及び姿勢である。「党」のエリートは、新しい社会と新しい人間を創り出そうと、希望している。「党」のエリートは、自分たちだけが、社会発展の客観法則を会得し

て正しく適用することができ、しかも、人民の真の利益を表現し、擁護し、主張できるのであると、信じている。そして、「党」のエリートは、権力掌握の後に流動的段階で確立した、制度の変化ではなくて、その制度内部での変化のみを、承認するであろう。

70年代のなかばにおいては、それ以前の20年間と同様に、問題の国々における権力は、政治上の決定作成やあらゆる分野の行動と意見の統制指導づけを、事実上独占する・それぞれの「党」のエリートの手の中に、究極的に集権化されていて集中化されつづけていた。しかし、1953年と比較すると、3つの大きな変化が存在していた。

第1に、強制の程度と範囲と強度と残忍さが、減少した。専横さはより微弱に（こうして、非可測性は、より少なくなり）、そして、より規則的になった（こうして、より可測的になった）。こうして、その重要な機能は、先制攻撃から、予防や処罰へと移った。同時に、服従の基礎としては、より大きな信頼が、物質的な報酬の上に置かれた、とはいっても、服従を強化するための恒常的な努力が、「党」と体制との同一化の上に、また公認の諸価値と固執された規範との国際化の上に、基礎づけられてはいた。

第2に、非政治的な態度と意見を、政治によって統制し方向づけることは、減少した。より脈絡のある統制が、高度に指令的なそれに、とって代った。その結果、個人の自由が拡大した。それにも拘らず、つまりこうした自由化にも拘らず、体制は、自由主義的というよりは、依然として専制的である。

第3に、純粹の独裁に代って、諮問的な独裁が優勢になった。選ばれた個人・グループそして社会部門が、「党」のエリートの招待で、政治的な政策作成に、助言者の資格で参加する機会を、与えられた。個人・グループ及び社会部門にとっての、幾分かより広い政治的機会、それは擬似多元的な専制制度の要素ということになるが、は、僅かにハンガリーと、そして、そこよりも一層低い度合ではあるが、ポーランドで見られた。

## 経済の管理

専制的な方向づけの故に、ソ連型社会主義制度における「党」のエリートは、

生産手段の私的所有と多元的経済を承認しないし、また、生産手段の社会的所有（その基本形態は国家的所有と協同組合的所有）及び国民経済の中央による計画及び管理（国家の経済的役割と経済制度の政治制度への従属との強調を原理とする）を、弁護しているのである。

拘束的な行政命令に依拠する・直接的指令に基づく経済管理は、ソ連では30年代はじめに導入され、第二次世界大戦後、東ヨーロッパで模倣された。50年代の後半にそして特には60年代を通して、明白な欠点があるので、それを修正又は改革する試みが、（国家パラメーター的情報に依存する）間接的な指令に基づく経済管理の方向か、または（市場パラメーター的情報に依拠する）指令に基づかない経済管理の方向か、のいずれかの方向で、行われた。70年代のなかばには、指令に基づかない経済管理は、「党」のエリートの経済に対する統制の終結を意味するが故に、一般的に人気を失って、その弁護は禁止された。そして、直接的な指令に基く経済管理と間接的なそれとの結合が、有力になった。更に、高等数学的方法とコンピューターの採用は、中央による計画と管理を近代化し、稀少資源の一層合理的な割当と利用を可能にし、そして、経済成長を刺激するものと、信じられた。

問題の諸国のなかでの、70年代なかばにおける唯一の例外はハンガリーであった。そこでは、非指令的な経済管理の要素をもつ間接的な指令による経済管理が、1968年1月に、基本的に進水していた。それにも拘らず、国家が、行政命令を発する権利を保有していて、ミクロ経済の分野に対しては、現実には、直接的な干渉を行った。更に、新経済機構（NEM）は、他の社会主義国のうちの或る国の有力な声に支えられた・国内での批判を招いて、早くも1972年には、<sup>1)</sup>経済管理の部分的再集中が、行われた。結局、1975年3月、ハンガリーの党大会は、生活のあらゆる分野における・国家と「党」の統制を、再度主張する必

---

1) 当時、質問をうけた約1000名の労働者から成るサンプルのうちで、66%が経済改革の効果に好意をもち、32%が一応の好意をもち、そして、2%が好意をもってはいなかった。同時に、回答者の3分の1は、改革が、生活上の小ブルジョア的外観を強める傾向があるという見解をもっていた。

要性を、強調したのであった。

中央による計画と管理が階層的であるのは、当然である。とはいえ、重要なのは、この階層制を構成しているレベルと、こうしたレベルのそれぞれが履行をする機能とである。60年代なかばにおいては、中央による計画と管理のこうした階層制は、以下のレベルから成り立っていた。即ち、「党」のエリート、政府、国家計画委員会、経済諸省、連合<sup>2)</sup> associations 及び企業、であった。「党」のエリートが、経済発展の主要方向を決定した。政府と国家計画委員会が、こうした政治的決定を、国家的規模の経済計画に変えた。経済諸省は、それぞれの個別的経済計画の下部単位による執行を、保証した。連合と企業は、割り当てられた課題を執行した。

同時に、民主的集中制の原理が、経済の分野に適用されつづけていた。その意味するところは、中央による計画と管理を、下級機関への適切な権限の付与や上級機関が行った決定の準備への下級機関の参加と、結びつけることであった。しかし、参加は、負託された権利と責任に一致すべきことと、「党」のエリートによって定義されたように、社会全体の利益を尊重すべきことが、要求されていた。

70年代なかばに、民主的集中制の原理が、依然有効であったならば、単独管理の原則も同様であったであろう。それによると、単独管理者（即ち企業支配人）は、企業の毎日の経営を、自分を任命した上級機関に責任を負いつつ、管理していた。唯一の例外は、1968年に集団的管理が採用された<sup>3)</sup>・ルーマニアであった。

ソ連型社会主義制度においては、「党」のエリートは、経済に対する管理権を失いたくもないし、また、労使関係制度に対する管理権を失いたくもないので

---

2) 連合は、強制された構成員をもっていて、行政的権限を与えられていた。企業自体によって創設された自発的な構成員をもつ連合は、僅かにハンガリーで、NEM導入の関係で容認されていただけであった。

3) 1972年のルーマニアの労働法典によると、集団的な労働と管理の原則というのは、社会主義的民主主義の深まりの表現である。

ある。この制度もまた、階層的に組織されている。社会全体のレベルでは、その主役は、「党」のエリート、政府、労働組合役員そして労働者大衆である。企業のレベルでは、企業支配人、「党」企業委員会、労働組合企業委員会そして全職員が、その主役である。支配のルールは、「党」のエリートによって一方的に作成されているのである。

### 労働組合の主な特徴

ソ連型の社会主義制度においては、労働組合というのは、名義上の志願者から成る統一的な大衆組織であって、すべての被傭者つまりホワイトカラー労働者だけではなくブルーカラー労働者を、管理職だけでなく非管理職を、団結させている。<sup>4)</sup>それは、組合員と非組合員の両方を、代表する権限を与えられている。

労働組合は、例外なしに、資格のある就業人口の大多数、通常は90%以上を、擁している。<sup>5)</sup>大ていの普通の組合員が加入する一つの理由は、労働組合が、無視できない物質的利益即ち費用の低廉な休日旅行や（ソ連では）一時的な廃疾に対する高度の給付を、与えてくれるからである。もう一つの理由は、加入への圧力である。非「党」員の場合には、体制への忠誠を証明するというのが、もう一つ別の理由となる。

理論的には、労働組合は、独立の組織であって、「党」組織でも政府組織でもない、そして、何人も、その活動に干渉を加えたり、決定を押しつけることは、できないのである。しかし、それは、同時に、「党」の指導的役割を承認し、かつ、「党」と国家の助手兼共働者たることを、要求されている。理論的にみても、その独立性は、組織としての独立性に限定されていて、政治的独立性と一致しないのである。

実際、労働組合は、「党」に従属しており、割り当てられた課題の遂行を保障

---

4) E. A. イワノフによると、将来、ソ連の労働組合は、コルホーズの農民をも、構成員にするであろう。

5) ソ連では、1973年に、ブルーカラーとホワイトカラーの労働者のうちの97.6%が、労働組合員であった。

しなければならない。従って、その自立性は低いものであって、高々、節制的なものである。一言でいえば、それは、挺子と変速レバーをもつ組織の一要素である。<sup>6)</sup>

労働組合の「党」への従属は、2つの方法で行われている。第1は、「党」の指令に基づいて通過した、労働組合を名宛人とする法規範を通じて。第2は、労働組合内部で活動していて、「党」の指令を守らなければならない「党」員を通じて。それから、労働組合機関においては、「党」員が不均衡に代表される傾向があること及び労働組合機関が上級になるにつれて、「党」員の割合が大きくなるということは、疑いがないことである。

特に企業レベルで活動する「党」の初級組織に期待されているのは、労働組合の企業内組織を指導して、その活動と指導性を、ほんの少しも後見せずに助長することである。しかし、現実には、前者は、しばしば、後者の行動に干渉している。

労働組合内部では、諸関係と諸過程が、民主的集中制の原則の支配を受けている。労働組合は、階層的・集中的・専制的な構造をもっている。下部機構は、労働組合の上級組織と比較して、ほんの僅かの自立性を享受しているにすぎない。労働組合機関への選出は、真の民主的性格を欠いていて、労働組合役員は、組合に対して真の責任を負ってはいない。

公式資料によると、選出された労働組合役員と労働組合活動家の比率は、高いものがある。1966年に、チェコスロヴァキアの組合員の24～54%が労働組合役員に選出されていた。1967年には、ソビエトの労働組合員の48%近くが労

---

6) エミリー・クラーク・ブラウンが引用した1964年の報告から、ソ連では、労働組合の工場やプラントや地方の委員会のなかに、「党」員の26.8%がいると結論づけることができる。1974年には1150万人が労働組合の指導機関に関係していて、そのうちの250万人が、「党」員であった。チェコスロヴァキアで得られた次のデータは、一層明白である。1966年に、労働組合の機関にいる「党」員の比率は、3分の1が企業レベルに、およそ半分が地区と地域のレベルに、そして、80%が全国のレベルにいた。1973年の東ドイツのある資料の示すところによると、当時、東ドイツの企業では、労働組合の機能のうちの25%が、「党」員によって履行されていた。

働組合の活動家であった。70年代のはじめに、東ドイツの労働組合員のほぼ4分の1が、労働組合の役員に選ばれていた。<sup>7)</sup>

労働組合員は、貧弱な権利しかし広範な義務をもっている。その上、彼等は、法令に明記してある義務の遂行に失敗したり、他の非行を犯したような場合には、例えば、警告・譴責・時には除名によって、処罰を受けるのである。

労働組合は、統一的大衆組織と考えられているので、組合員が、任意に団結をしたり解散したりすること即ち現存している組合からわかれて、公認の労働組合の内部又は外部に新しい組合を組織することは、許されない。労働組合は、生産の原則に則って組織されているが、その原則は、一つの企業又は施設で働くすべての者が、その地位役割に関係なく、同一の労働組合組織や同一の組合に所属するということ及び、各労働組合が、経済の特定分野におけるすべての労働者と管理職を、包含するということを、意味しているのである。

従って、労働組合の数が少ないのは、驚くにあたらない。こうして、ハンガリーには、1966年に19の労働組合があったし、チェコスロヴァキアには、1967年末迄に12の組合が、ソ連では、70年代はじめに25の組合が、そして、ポーランドには、1976年に23の組合が<sup>8)</sup>、存在していた。

しかし、チェコスロヴァキアの春（1968年4月から8月まで）は、労働組合員が、労働組合の現在数に不満をもっていることを、公然化させた。本来は12の組合が、チェコの30の組合、スロヴァキアの26の組合及び1つの全国組合へと、形を変えた。その上、事態はまだ全体として明らかになっていないのであるが、100以上の労働組合を組織してつけ加えることが、要求された。しかし、その国の効果的正常化が、1969年4月にはじまったときには、組合の数は、チェコの18組合とスロヴァキアの18組合へと<sup>9)</sup>、縮少した。

---

7) 東ドイツの労働組合は、1970年に709万人の組合員をもち、そして、1972年には、734万6000人の組合員をもっていた。当時、約170万人の選出された労働組合役員がいた。

8) ソ連では、労働組合は、1931年に44、1934年に154、1939年に168、1954年に43、そして1959年に22であった。

9) その他に、1つの全国組合つまり陸軍の被傭者のための労働組合が、依然存在していた。



ソ連型社会主義制度において、「党」のエリートが、労働組合員の任意の組織化と解散を許さない理由は、明らかである。任意の組織化と解散は、公認労働組合の統一と、結局は、「一工場一労働組合」の原則を、危険にさらすであろう。利害の衝突と同様に、グループ間の利害の明確な区別が、また、企業管理及び体制に対する民衆の圧力が、増加するであろう。一言でいえば、「党」のエリートが、労働組合に対する統制権を失うことになるであろう。

### 労働組合の機能と権利

ソ連型社会主義において、労働組合に割り当てられた2つの主な機能は、伝統的に言って、生産の促進と思想の吹きこみ（政治的社会主義化）である。前者は、勤労者を国家計画の完遂に動員すること（「党」綱領の実行、社会主義の建設、共産主義の物質的技術的基礎の創設等々）、労働能率を強化すること、労働生産性を向上させること、生産サボタージュ及びそれらに類するものに反対して闘争することを、意味している。後者が意味するのは、高度の政治意識、公共的利益への献身、反社会的傾向及び民衆の心中にある過去の残存物に反対する闘いを労働者の中で奨励すること、サボタージュ・官僚主義のあらわれ・虚偽報告の提出・管理の誤り及び浪費・公共財産に対する投げやりな態度等々を許容しない精神でもって、労働組合員を教育すること、なのである。

労働組合に割り当てられているもう一つの機能（ソ連では1957年以来）は、労働者の利益の擁護であるが、それは、現行法とイデオロギーの説明によると、以下のものである。即ち、勤労者の利益は、労働組合だけではなく、国家や「党」も、擁護してくれる、労働組合は、個々人及びグループの利益を社会全体の利益と結びつけなければならない、一方におけるそれらと他方における国家と「党」との間の利害の衝突は、これらの利害が等しいが故に発生しえない、労働組合は、勤労者を、無自覚的な労働者や労働規律の侵犯者から守るだけではなく、国家や経済機構の幹部一人一人の過度の行政的熱中や官僚主義的偏向からも、守らなければならない、のである。

従って、労働組合の利益機能は、矛盾していてしかも制限的なものである。矛盾しているというのは、個々人やグループの利益を社会全体の利益と結びつけ

なければならないからである。制限的であるというのは、労働者全体の正当な利益を、個々の労働者から守ることを許容されておりながら、労働者全体の利益が何であるかを定義し、労働者全体を国家や「党」から保護することを許容されてはいない、ためである。

労働組合に割り当てられているもう一つの機能が包含しているのは、勤労者の経営参加を組織すること、労働法及び健康・安全についての法規の遵守を監視すること、労働者の資格を向上させること、集団的文化活動を実現すること、身体訓練・スポーツ・レクリエーションの機会を提供すること及び社会保険を管理すること、である。

こうした多方面の機能を果すために、労働組合（或いは、より厳密には労働組合の機関）は、広範な権利を与えられている。第1に、それは、示唆を行う権利をもっている。このことは、例えば、社会全体のレベルでは、勤労者の労働・生活条件に関する諸問題において立法を発案する権利を意味している。第2に、それは、見解を有資格の決定作成者に押しつけずに、事前の協議を行う権利をもっている。これは、とりわけ、すべてのレベルにおける経済計画の起草に参加する権利を意味しているのである。第3に、それが同意しなければ決定を執行できないという意味での、共同決定権をもっている。このことは、企業レベルでは、賃金制度と生産高ノルマの採用又は変更や労働力の総量の決定などに、あてはまるのである。第4に、労働法や健康・安全についての法規の遵守を監視する権利が、ある。第5に、決定権をもっている。これは、社会的文化的目的のために割り当てられたフォンドの供給のような内部的な問題に、殆んど専ら、限られていて<sup>10)</sup>、そして、常に、制限的なものである<sup>11)</sup>。

---

10) 1971年のチェコスロヴァキアのある命令によると、企業レベルでは、文化的社会的目的のためのフォンドへの寄付は、年間給与の0.8%に達していた。その企業が割り当てられた目標を果した場合には、労働協約は、寄付を、年間給与の2%にまで、増加することが可能であった。

11) 1967年のハンガリーの労働法典によると、例えば、労働組合の企業委員会は、社会的文化的フォンドを使用する方法を決定できる資格をもっていた。しかし、決定する前に、企業と協議を行う義務があった。

以上の他に、労働組合機関は、労働協約 collective agreement の締結権をもっている。しかし、こうした協約は、固有の意味における団体交渉の結果ではない（また、直接的な経済管理の下では、そのようなものではありえない<sup>12)</sup>。即ち、結論と内容は、いづれも、法規範や上級機関が設定した命令によって、規制されているのである<sup>13)</sup>。それらは、被傭者に何が期待されているのかそして被傭者が、逆に、何を割り当てられるように期待してよろしいのかを、一切適切列記したのにすぎない。

従って、ソ連型社会主義において、労働協約の内容・性格及び役割が、西ヨーロッパで普遍的な労働協約の内容・性格及び役割とは、呼び名の同一性にも拘らず、全く異なっていることは、驚くにあたらない。

要するに、70年代なかばに、問題の国々において、労働組合は、理論的には、広範な公式の権利を享受していたものの、現実には、こうした権利の有意義な主張は、権利が機能している環境の本質によって、厳しい制限をうけていたのであった。しかし、1953年と比較すると、いくらかの変化が存在していた。労働組合の機関は、社会全体のレベルで、政治的な決定の作成に、諮問者としての資格で参加する機会を、与えられた。労働組合の福利機能が、一層強調された。そして、特に企業のレベルでは、労働組合の機関は、厳重に制限された限界内ではあったが、労働者を保護することを許容されていた<sup>14)</sup>。

### ハンガリーの労働組合

程度の問題ではあるが、70年代なかばに、問題の諸国のなかで唯一の例外を

---

12) とにかく、労働組合には、現実的な交渉力はなかった。ストライキ権を奪われているので、労働組合は、組合員の利益を効果的に擁護して、断固主張する適切な手段をもっていなかった。ストライキは、事実上禁止されていて、法規範上無視されていた。

13) 労働協約のなかに含まれている諸義務に対応する責任は、道徳的かつ政治的な性格をもつものか、または、法的な性格をもつものかの、いずれかでありうる。労働組合機関の責任は、全く、道徳的で政治的なものである。

14) こうした限界は、次の2つの実例で説明することができる。社会全体のレベルでは、労働組合は、労働者を、物価の値上り（例えば、1970年と再び1976年にポーランド）からも、また、差別の侵食作用 erosion of differentials（例えば、60年代終りと70年代はじめのソ連）からも、保護しなかったのであった。

なしていたのは、ハンガリーの労働組合であった。1968年、NEMの導入に関連して、行動の自由が法的に拡大された。その唯一の役割は、労働者の利益を代表することであった。幾分かより顕著な役割は、労働協約に原因をもっていた。企業レベルで、労働組合は、場合を限られてはいたものの、条件つき拒否権を承認されていた。

かてて加えて、原理的には、孤立した isolated ストライキが、社会主義社会で想像できしかもありうるということが、承認されていたのである。しかし、ストライキが想像できてありうるというのは、職場や企業のレベルにおいてであったし、そして、企業における、経済や政治についての幹部や労働組合の幹部が、利己的に行動したり、労働者ぬきに決定を行ったり、法を侵したり、或いは、「党」と政府の政策を歪曲する場合においてで、あった。

しかし、一方で、労働組合は、より有力なものになったのであるが、他方では、必ずしも、その可能性を十分には行使しなかった。それは、利益保護の役割を実行するさいに、依然として、臆病さと不承不承さを、さらけ出しつづけた。条件つき拒否権は、比較的に稀にしか、用いられなかった。

労働組合の企業委員会の方も、労働協約の交渉にさいして、不活発・無能力・臆病さを示した。そして、労働協約自体は、しばしば労働者の効果的な参加なしに採択され、重要な論点の省略と、余りにも細かすぎる内容を、含むという始末であった。

古い習慣への固執はさておいて、こうした態度には、いくつかの理由があった。第1に、労働組合は、「党」が統制し指導を行う、階層的構造の一要素のままであった。例えば、企業の自立性と労働組合の権限が増加したので、「党」の初級組織の監視の役割は、減少するのではなくて、同程度に増加すべきであると、強調されていた。それは、国民経済・企業・労働者個人の利益を整合すべきことを、期待されていた。

第2に、労働組合に割り当てられていた役割は、依然、矛盾したものであった。即ち、それは、個々人やグループの利益と、社会全体の利益とを、2つながら代表し保護することが、期待されていた。社会全体の利益の上位性は、公

式には、一度も放棄されたことはなかったが、公共的フオンドの不必要な浪費を予防し、棚卸しを禁止し、そして個人的収入と消費を計画された範囲内に維持することを、自分自身の手段を用いて探究すべしとの課題が、労働組合に与えられた・1975年になって、もう一度強調されたのである。

最後に、労働組合は、高度の不確実性を含む条件の中で、活動を続けたのであった。労働組合の機関、特に企業レベルの、にとっては、その行動の自由の範囲が何であって、また、特定の瞬間に許容される行動の自由が、恒久的なものであるのか一時的なものであるのかが、判然としなかった。

かてて加えて、企業は、必ずしも、その可能性を、十分には用いなかった。企業は、市場では、むしろ用心深く振る舞って、全くしばしば、不必要にも、管轄権をもつ経済省と協議を行ったのである。2つの主要な要素が、こうした態度に寄与した。事実、企業は（労働組合と同様に）、依然、階層構造の一部であって、高度の不確実性を含む条件のなかで、経営を行っていた。とりわけ、経済諸省は、企業の日常経営への干渉を継続し、かつ、補助金の提供・選別的課税・政治的経済的圧迫や圧力を用いて、企業に干渉を行ったのである。

### 経営への参加

ソ連型社会主義における「党」エリートは、言葉の上では、大衆の参加を熱心に唱道しており、そして、市民1人1人は、社会の日常運営に参加する権利と義務とを、有している。経済分野では、公式イデオロギーの言明によると、民主的集中制の原理の適用は、中央による計画と管理が、勤労者の経営参加と結合していることを、意味しているのである。更に、それは言っている。中央による計画と管理を、強化して間断なく改善する客観的必要が、勤労者の経営参加への間断のない深化と結びついているのであると<sup>15</sup>。他方、それが繰り返し注意しているのは、労使間民主主義が、国家の指導と対立しえないということである。

---

15) 公式の一般的きまり文句は、民主集中制の2つの要素を同時に強化すること即ち、集中制を強化して民主主義を拡大することが必要なのであると、主張し続けている。

事実、「党」のエリートは、勤労者の経営参加を、参加一般を規制する場合のように、厳格に規制するのである。それは、積極的で責任のある参加を要求するが、上から組織され指導される参加のみを許容していて、自然発生的で指導されない参加は、排斥している。換言すれば、何人も、許可状がなければ、公式の保証人がいなければ、経営への参加を許されないのである。

大衆にとっては、勤労者の経営参加とは、間接的なもの（即ち、「党」の初級組織の役員及び委員会や労働組合機関や青年組織等々を通じてする）と、直接的なものとの、2つである。

### 間接的な参加

一般的にみて、「党」の初級組織は、職員のうちの少数のみを包含しているにすぎない。しかし、それは、「党」の方針の終始一貫した主張を、経済・政治・文化諸活動のなかで保障する・企業のなかでの指導的勢力であると、考えられている。その義務のなかに特に含まれているのは、国家計画の完遂に職員を動員すること、労働規律を強化すること、社会全体の利益を地方的愛郷心から保護すること、労働組合組織と青年組織を指導すること及び職員の間で政治教育と煽動を実行すること、なのである。

これまでのところ、「党」の初級組織の権利が公式に限定される範囲と、その活動の公式に要求される強度とは、変化してきた。ある場合は、それは、だらしのなさ、形式主義と官僚主義的手順による責任感の部分的放棄や《要求》の欠除を理由にして、批判をうけた。他の場合には、過度の積極性・企業の日常経営への干渉・支配人に代行したことや労働組合組織の無視とその機能の譲り受けを理由に、責めたてられた。

企業内の諸過程に対して効果的に影響を与えるのは、当然とはいえ、「党」の初級組織ではなくて、組織中の組織即ち「党」委員会とその議長（書記）<sup>16)</sup>であ

---

16) 1967年に2つの建設業で実施したあるチェコスロヴァキアの調査は、「党」組織と役員の次のような影響力を、確言していた。205人の回答者、全員が管理層、の述べるところによると、決定を準備する場合には、彼等の直接の上級者は、管理層や上級経済組織や「党」機関または役員や同一の管理レベルにいる最も近い同僚や自分の代理人や部下の、意見を考慮に入れるのであった。

る。従って、「党」の初級組織が数個存在する企業の場合には、「党」企業委員会とその議長（書記）が、影響力をもっているのである。

こうして、「党」の初級組織が、「党」の上級機関からの圧力を、企業内部に伝達するのである。他方、それは、企業の内外で、職員の要求を実現する通路として、一定の場合には有益なのである。

更に、特定の論点に関しては、「党」の初級組織が、その企業の管理層を、上級組織に逆って、支持することがある。言い換えれば、「党」の企業委員会は、監視する代りに、企業管理層と協力したりあるいは馴れ合ったりすることがあるのである。<sup>17)</sup>そして、こうした合作は、職員に逆う方向ではなくて、上級機関に逆う方向で、実施されることがある。しかし、合作は、経営がうまくいっていない企業の場合よりも、経営がうまくいっている企業の場合の方が、一層密接であるということが、ありうるのである。というのは、うまくいっていない企業では、企業管理層との密接な協力が、「党」の幹部にとっては無益であるからなのである。

70年代はじめに、「党」の初級組織の影響力を高める必要性が、問題の諸国で強調された。しかし、それに割り当てられた課題は、矛盾したものであった。それは、企業管理層にとって代らずに、管理層を監督するように期待されていたが、同時に、経済的義務を履行している企業支配人と管理層を、一般的に支持するようにも期待されていたのである。

「党」の初級組織は、企業管理層の業務への干渉を禁止されていたとはいえ、実際には、しばしば干渉を行ったのである。また、「党」の初級組織が企業のなかで演じる現実の役割が、単独管理と集団的管理との間の年中絶えまない問題を、惹き起すことは、いうまでもない。「党」の初級組織が、経営に干渉して

---

17) トーマス・エー・ベイリスによると、東ドイツでは、企業管理層と「党」初級組織との間で、衝突が発生するのであるが、その最も主要な理由は、後者が、管理機能を譲りうけようとするからである。しかし、公然たる衝突よりも一般的である状況は、多分、密接な協力または馴れ合いなのである。体制は、こうした合作を、可成不安な気持ちで眺めている。というのは、それによって、「党」の統制機能が、効果的に掘り崩されるからである。

支配人に代行すると、それにつれて、単独管理の原則は、公式に実施されているにも拘らず、それだけ、事実上、行われなくなるのである。

同じ問題が、企業管理層と労働組合企業委員会との間の関係にも、存在しているのである。上に述べたように、前者と相対立している後者は、情報を入手し、決定に抗議し、示唆を行い、諮問に答え、監視を行い、そして共同で決定を行う権利を、もっている。とどのつまり、それは、条件づきの拒否権をさえ、もつことができるのである。

しかし、現実には、こうした委員会の経営への効果的参加は、直接的な経済管理の本質と、法規範の内容とそして「党」が統制指導する階層的構造の一要素としての位置によって、限定を受けている。結局のところ、その経営参加は、現実には、政策作成への参加ではなくて、管理への参加ということになるのである。

### 直接の参加

勤労者が経営に参加する主要な形態は、生産会議 Production conference と社会主義競争である。いづれも、労働組合が、その任務として、組織し指導するものである。

生産会議は、最大限可能な数の労働者を積極的に参加させるために、即ち、各人にその意見を表明する機会を与えるために、通常は、職場のレベルと部門の departmental レベルに、限られている。

プラントのレベルと企業のレベルでは、職員総会と会議を、随時、召集することがある。しかし、この場合、議事録は、予め準備された報告ばかりから成り立つ傾向があるし、また、討論は、制限的であるか、それとも、完全に排他的であるかの、いずれかである。

他方、2つの企業における労働者総会<sup>18)</sup>の役割に関して、ルーマニアで行われ

---

18) 1973年のルーマニアの労働法典は、労働者総会を、組織的な方法で、単位の経済的社会的活動の管理や、生産計画の履行に関する諸問題の討議解決や、そして、管理機関の作業の監督やに、労働者が参加する・集団的管理の最上の形態であると、みなしている。



た或る調査が確認したところによると、こうした会合においては、情報と説明（それぞれ23.2%と21%）、提案（それぞれ22.9%と16%）、不平と苦情（それぞれ19.2%と13%）及び重大な判断（それぞれ14.6%と13%）に、時間を費していたのである。

生産会議とならんで、常設生産会議をも創設することができる。それは、ソ連では1952年に、また、東ドイツでは1959年に、企業内のいろいろなレベルで作用する被選出労働組合の機関として、設置された。こうして、下部大衆にとっては、それは、経営への間接的参加を意味している。

常設生産会議は、技術・生産及び労働生産性に関する問題を、処理しなければならない。例えば、1961年の東ドイツ労働法典によると、企業計画の準備・実行・監視に協力を行い、生産組織の批判的な調査を行い、怠慢に注意を払って怠慢の除去に協力を行い、そして、任務の上での最上の可能な結果を獲得しようとする観点で提案を行うということが、その義務なのである。

過去において、それが達成したものは、しばしば、不満足なものであった。従って、それが、公式に、形式主義を理由に、度々、非難をうけたのは、驚くに当らない。他方、多くの企業支配人は、労働規律の強化がその主要な機能であると、みていた。

常設生産会議の数は、ソ連では、1959年の10万4000から、1971年には16万2000に増加したので、600万以上の労働者が、それに関係していた。東ドイツでは、それに関係する労働者の数は、70年代はじめに、43万4000人に達していた。

社会主義競争は、高度なまたは低度の多様な形態、とりわけ、社会主義労働部隊の運動という形態及び革新者 innovator (合理化推進者 rationaliser・発明家)の運動という形態を、とっている。その展開にさいしては、道徳が、物質的な刺激と同様に、用いられるのであるが、主として、強調されるのは、前者即ち労働生産性の向上に向けての労働者の動員、なのである。

一見したところでは、社会主義競争というのは、感銘深いものがある。8000万人以上のソビエトの労働者が、1974年にそれに参加し、チェコスロヴァキア

のプラントでは、70年代はじめに、職員の80%以上が参加した。<sup>19)</sup> 東ドイツでは、1973年に、341万2291名が、《社会主義労働者集団》という称号を求めて競争を行い、国営企業で雇用されている全員のうちの26.4%が、革新者運動に参加した。しかし、社会主義競争における形式主義についての公式な苦情が、度々、示唆しているように、その結果は、それほど満足のゆくものではないのである。

### 参加の他の形態

当然ながら、勤労者が経営に参加する形態には、まだ別のものがありうる。例えば、60年代の経済改革に関連して、問題の国々のうちの若干のものは、企業レベルに、時には、連合のレベルにも、生産委員会を設置した。その役割は、企業支配人と比較すると、純粹に諮問的で監督的であった。生産委員会の構成のなかでは、任命された職権上の資格をもつメンバーが支配的であったが、職員の被選出代表の方は、少数派であった。

生産委員会を1963年に導入して、1971年に廃止した東ドイツでは、60年代なかばに、160の企業が、それを設置して、3500人が関係していた。

労働協約については、すでに、上述した。しかし、もう一度、思い出す必要がある。というのは、それもまた、勤労者が経営に参加する形態の一つと、みなされているからである。

労働協約は、勤労者の経営参加の一形態とみなされているだけではない。更に、それは、勤労者の経営参加についての、さまざまな承認済の諸形態の展開特に社会主義競争の展開に関する義務を含まなければならないのである。

理論上は、労働協約は、経済計画の準備と同時に準備をして、その承認と同時に締結しなければならないのであるが、実際は必ずしもそうではない。多くの企業では、労働協約の締結は、当該年の第二四半期まで延期されている。

しかし、どのような形態の勤労者の経営参加が公式に認められてはいても、「党」のエリートは、企業被傭者の全員から選出されて彼等に責任を負う・労働者協議会 workers' council の構想を、終始一貫、否認している。70年代なか

---

19) それは、社会主義競争の部隊活動に参加する100万人以上の労働者を、含んでいた。

ばには、問題の国々では、ポーランドだけに、それを発見することができたのである。それは、いわゆる労働者自主管理会議（労働者協議会の構成員、労働組合企業委員会、「党」企業委員会や他のいくつかの組織から成る委員会、を構成分子とする）に編入され、その権利は制限的であって、そして、その活動は、しばしば、全く形式的なものであった。

「党」のエリートが、労働者協議会を承認しないのには、2つの理由がある。第1に、下から正統づけられると、独立の機関となって、階層構造の一要素ではなくなるだろうということ。従って、経済の直接的管理の下においても、それが、企業支配人、「党」の初級組織及び労働組合組織の行いうる以上の大きな圧力を、上級機関に加えることができ、かくして、企業の経済的利益を、より効果的に擁護することができるであろうということ。第2に、それを導入すると、企業管理と労使関係に関する・ソビエトモデルとユーゴスラヴィアモデルとの間に存在している重要な相違が、採殺されるであろうということ。

## 要 約

ソ連型社会主義においては、勤労者の経営参加について、理論と現実とは、くい違っているのである。理論上は、勤労者の経営参加は、社会主義的民主主義への重大な寄与として、祝福されている。即ち、労働者階級とすべての勤労者の政治力を強化すること、被傭者の創造的積極性を拡大すること、企業の中にある予備兵力 *reserves* を暴露すること、企業管理層に適切な情報を提供すること、企業管理層の中にある怠慢を是正すること、企業の利益と個々人の利益を調整すること等を、それは、援助しなければならないのである。それは、量的制約の中で、間断なく成長していると言われている。

他方、現実には、勤労者の経営参加は、経済の直接的管理と労使関係制度の性質や法規範の内容やによって、制限をうけていて、ある場合には、決定作成自体への参加ではなくて、行われた決定の実行への参加に、事実上等しいのである。換言すれば、それは、高度に形式化されていて（即ち、公式の規範によって規制されていて）、従って、官僚制度的であって、更に、上級機関が企業の日常的運営に対して行う、予測のできない干渉の影響を、うけている。少なく

とも、一定程度、こうしたことが、無視のできない形式主義即ち内的重要性を顧慮せずに定められた形式への固執を、説明してくれるのである。

勤労者の経営参加のなかに、形式主義を見いだせる以上、参加というものが、完全に自発性に基づくものではなくて、強制の上に基礎づけられているのであると、主張することは、合理的である。

下部大衆にとって、勤労者の経営参加は、直接的でもあれば間接的でもある。その直接性とは、選択された情報を入手すること、決定に抗議をすること、示唆を行うこと、諮問に関与すること、そして、時折監視を行うことを、主として意味していて、また、それは、執行上の諸問題、技術的な論点、些細なことや型にはまった決定に、限定される傾向をもっているのである。しかし、こうした制約にも拘らず、個々の労働者が、自分の望むやり方で、それを通じて、他の課題や労働条件に影響を与えることができるのであれば、それは、彼にとって、重要なものでありえよう。

企業内部における労働力の配分と発揮という観点からみて、一層大きな重要性をもっているのが、勤労者の間接的な経営参加である。しかし、それは、下部大衆に、十分に応えるものでもなく、また、彼等を代表するものでもないのである。

### 異常行動 deviance・抗議・衝突

利用できる証拠<sup>20)</sup>が示唆しているように、ソ連型社会主義の中にいるすべての労働者が、現存する労使関係、労働条件、彼等に割り当てられる物質的報酬に対して、満足しているわけではなく、このことは、彼等の態度の中に現われている。

多くの意見によると、労働組合は、組合員の利益の擁護や主張を行うことができず、そして、その活動を、上から割り当てられた課題の実行の確保に限定

---

20) 問題の諸国では、こうしたことを証明する資料の1つは、企業支配人・管理層全般・「党」の初級組織・労働組合組織及び労働者を、繰り返し、批判する・それぞれの「党」指導者自身なのである。

することができない、つまり、企業管理層や国家や「党」への過度の屈服をさらけ出していたり、内部的民主主義を欠除しているのである。その上、労働組合組織の組合員総会や生産会議や社会主義競争が、その空虚な形式主義のために、極めて無益で効果的でないということが、広範に感じられているのである。

更に、被傭者は、専制的な態度で行動すること、十分な情報の提供を怠ること、示唆を無視すること<sup>22)</sup>、彼等との協議を怠ること、そして、労働組合をゴムスタンプとして利用することを理由にして、しばしば、企業管理層を非難する。要するに、企業管理層は、企業経営が、低くみかゼロへと成りゆく途中で、被傭者の影響を考慮するのである。

言葉で表現できない態度のレベルでは、被傭者は、しばしば、職場への遅刻、休憩時間の延長、投げやりな作業、労働時間中の散歩・飲酒、規則への固執 work-to-rule、公式規範の回避違反、早退、仮病、欠勤、企業の中にある道具原料の窃取、総会・生産会議での不活発さ・欠席、そして、ひんぱんな転職、でもって反応しているのである。<sup>23)</sup>

そうした態度を可能にした要因としては、いくつかのものがある。最も重要なものは、不適切な組織、原料のむらのある供給、全国レベルでの労働力の不

---

21) 労働組合は、支配人との対決を避けるとか、そして、理由のない解雇・違法な時間外労働・既往の労働に対する支払不足・年次休暇の違反といった労使関係における違法を大目に見るとか、といった締め道具によって、しばしば責めたてられる。しかし、同時に、労働組合は、労働者の利益を守るだけでなく、支配人の権威を維持しなければならないことを、想起するのである。

22) 時折、圧力が労働組合をかりたてて、労働者の行った示唆が、管理層によって現実考慮されることを、保障するのである。労働者には、必ずしも、計画目標を討論するための十分な時間が保障されていないのだと、労働組合が、苦情を訴えることもある。

23) ソ連の産業における転職率は、1956年には38%、1970年には21%であったが、1970年には、更に、労働者の別の9%が、《容認できる》理由で転職を行った。ハンガリーでは、NEMの導入以前は、転職率は、年間23~35%であったが、1968年には36.1%、1969年には39.5%へと増加し、1970年には、ほぼ41%に達した。政府が、社会的に浪費されている労働力の移動について、直接的間接的な統制を確立した結果、その率は、1973年末までには減少しはじめて、1967年以前の水準に復帰しつつあった。

<sup>24)</sup> 足と企業の非公式の文化 <sup>25)</sup> culture である。

上述の行動形態の他に、被傭者は、時折、自然発生的なストライキ、もっとも、通常、期間は短くて、企業内の比較的小さい単位に限られてはいるが、でもって反応する。少なくとも4つの場合（1953年のチェコスロヴァキア、1953年の東ドイツ、1970年と1976年のポーランド）において、彼等は、暴動でもって応酬した。そして、3つの場合（1956年のポーランド、1956年のハンガリー、1968年のチェコスロヴァキア）には、彼等の反応は、現存する労使関係を変更しようとする試みであった。

簡単にいえば、ソ連型社会主義においては、企業の内部に、服従や過度の熱狂ばかりではなくて、変化の試みやひそやかな不服従や公然たる不服従や除外契約 contracting-out を、発見することができるのである。こうした後者の型をとった応酬によって、被傭者は、企業管理層、「党」の初級組織及び労働組合組織と、国家及びより上級の労働組合や「党」組織との両方に対して、若干の圧力を行使するのである。<sup>26)</sup>

こうして、企業内部には、緊張が存在し、矛盾が発生する。しかし、矛盾は、「党」のエリートが創造し維持する環境の中で、発生するものであるから、矛盾の客体は、大ていの場合、特殊な問題であって、一般的な問題ではなく、そして、矛盾の解決は、法律や究極的には、「党」のエリートの意思に、準拠しなければならないのである。

24) 全国レベルには、労働力の不足が存在しているというのに、企業のレベルには、隠匿された失業（剰員）が存在しているのである。例えば、ハンガリーでの70年代はじめの概算によると、そこでは、企業レベルにいる職員の15～20%が、十分には、活用されていなかった。

25) ルーマニアの企業のなかに見い出すことのできる非公式の文化は、ニコラエ・チャウシエスクが、1975年7月に、「我々は、労働者に対して、工場というものが、社会的支持を提供する施設ではないのだと、告げなければならない」と、述べたことから、推測が可能である。

26) ソ連型社会主義においては、「党」のエリートは、どのような集団的な労使間の行動に対しても敵対的ではあるけれども、被傭者・管理層間の紛争及び労働組合・管理層間の紛争のいづれについても、その存在を承知していて、解決のための手続を定めているのである。

企業内で活動する組織と委員会の多くが、個々人の利益の擁護<sup>27)</sup>と主張を保障せず、そして、「党」のエリートによって、そうしたものとは考えられていないということは、驚くほどのことではない。そうした機構は、幹部の権力を制限し、自然発生的な過程を統制し、望ましくない矛盾を中和し、「党」や労働組合や他の幹部及び活動家に、権力と尊大さの味を提供し、そして、被傭者の注意を鋭い政治問題からそらす、といった目的のために、特に工夫をされた機構なのである。

同時に、「党」のエリートは、あるタイプの脱政治的非イデオロギー的な異常行動を、それらを見做しようとするある不平や努力にも拘らず、一定程度まで、許容する。結局、現存している諸条件は、思い切った手段の首尾よい適用にとっては、都合の良いものではない。更に、こうした手段は、首尾一貫して適用しようとする、極端に不人気なものとなり、大衆の側での公然たる不服従を惹起することによって、結局は、現状を、危険に陥し入れることになるであろう。

## 結 論

1953年から1975年までの間に、社会主義制度は、検討を加えた領域において、近代化を経験した。それにも拘らず、その制度は、依然、階層的に組織されていて、高度に形式的であり、従って官僚主義的である。70年代のなかばにおいては、60年代なかばと比較して、遠大な経済政治改革の見通しは荒涼たるものであった。問題の諸国のどこにおいても、制度の維持に利益をもつ有力な勢力が、存在していた。とどのつまり、ソ連管理下の東ヨーロッパでは、変化は、ソ連の態度に依存していたのであった。

表面的には、この制度は、安定していて、体制と「党」の支配的エリートは、特にソ連の場合、危げがない。しかし、それらは、潜在的矛盾から自由なので

---

27) 例えば、チェコのある比較的大きな技術関係の企業には、助言・監視又は共同決定の権利をもつ・80をこえる委員会が存在していた。その他に、28を下らない外部の機関が、企業支配人に圧力を行使することが可能であった。

あろうか。即ち、こうした外見的安定性が、潜在的不安定性を覆い隠してはいなかったのか。

正統性の問題を含む疑問に答えるどのような試みも、行われまいであろう。しかし、ソ連型社会主義の中に固有である矛盾のうちの4つを、想起することは必要だと考える。

1つの矛盾は、専制主義と政治的多元主義との間の矛盾である。体制は、専制的であって、「党」内部での派閥やグループとして外部での政治的反対派を禁止しているとはいえ、公式の政治的文化は、専制的でエリート的な価値と民主主義的で平等の価値との両方を、含んでいる。その上、現実の政治的文化は、政治上の決定作成への参加に実質的に好意をもつ政治的な副次文化 *subculture* と、少なくとも問題の諸国のうちのいくつかにおいては、政治的な対抗的文化 *counter-culture* <sup>28)</sup> をも含んでいるのである。

もう1つの矛盾は、国民経済の集中化と非集中化との間の矛盾、即ち中央の行方計画・管理（経済制度の政治権力への従属）と企業の自立性（経済制度の政治権力からの分離）との間の矛盾である。経済上の効率性は後者を要求しているが、「党」のエリートは、経済に対する支配権を失いたくないものだから、強情に、前者に固執するのである。

更にもう1つの矛盾は、専門家による経営と、企業レベルでの経営への大衆の参加との間の矛盾である。それは、ある点からみると、企業支配人、「党」の初級組織と労働組合組織との間の関係によって、証明されてはいる。しかし、それは、ここにとどまりはしない。多くの要素は、専門家による経営を強化する傾向をもっている。他方、多くの労働者は、自治的で民主的な労働組合、経営への効果的な参加<sup>29)</sup>そして結果としての労働者自主管理を、希望しているので

---

28) レオニード・ブレジネフは、1976年のソ連共産党第25回大会で、モラルについてのレーニンの定義を踏襲しながら、民主主義的なモラルを、人民の利益と共産主義建設の利益に奉仕するものとして、定義づけた。

29) しかし、同時に、少なからざる者が、彼等に直接に影響を与える決定の作成に、独占的に参加することを、明らかに希望している。こうして、1974年に、ハンガリーのある企業で実施された調査では、半数以上の回答者が、そうした態度を示していた。



<sup>30)</sup>  
ある。

最後に、4番目の矛盾は、国民経済の長期的利益と労働者の短期的利益との間の矛盾である。「党」のエリートは、投資と社会的消費を優先させている。逆に、極く少数の労働者は、主として、直接的な収入に関心をもっており、そして、割り当てられた物質的報償は、「党」のエリート自身が上昇に貢献した期待に、しばしば応えてはいないのである。

1976年の末迄、問題の諸国を支配している「党」のエリートは、完全には公然化することがないようにと、こうした矛盾を、全体的に抑えつづけた。しかし、1つの要素が、近い将来、大規模な公然とした衝突を、惹き起すかもしれないのである。

現在、消費熱は、住民の間で、これまでになく拡大している。平均的な個人は、物質的な満足と個人的利益に専心しており、そして、主としては、功利主義（即ち、一定の特定の物質的報償をえるために）と強制の基礎の上で、服従している。大衆の忠誠は、個人的行動への体制の不干渉の拡大や、更に主としては、仕事の確保を保障し、安定した成長する収入を提供しそして希望の物品とサービスを引き渡すことのできる体制の能力によって、確保されているのである。

従って、もしも、「党」のエリートが、（例えば、生活水準の低下によって）、民衆の能力を唐突かつ急激に縮少するならば、民衆の期待が、依然同一のものであり続けるとしたら、つのった不満が、爆発的な状況に導くことがありえよう。

しかし、労働者が、主としてまたは専ら、自然発生的で非組織的なやり方で、抗議の声をあげる場合には、十中八九、制度の変化ということになるのではなくて、高々、問題になっている決定の一時的な取り消しという結果に落ち着く

---

30) こうした希望は、強固な政治的含蓄を含んでいるように思われる。即ち、労働者自主管理は、傾向としては、企業管理の公式として考えられることは少なく、政治権力に反対する安全装置を提供する政治的な一つの工夫として、考えられることが多いのである。

であろう。労働者の自然発生的で非組織的な集団行動だけでは、ソビエト型社会主義制度の恒久的自由化と民主主義の惹起と確保は、期待すべくもないのである。