

## ユーゴスラヴィアにおける労働者の 企業自主管理法制の展開 (3)

—— 1949年12月23日の指示と

1950年6月26日のチトー演説 ——

網 屋 喜 行 編 訳

### 〔解説〕

今回は、ユーゴスラヴィアにおける労働者の企業自主管理制度にとって、最初の成文化された文書である・1949年12月23日の政府代表及び労働組合代表が連署した「国有経済企業における労働者評議会の成立と活動に関する指示」、1950年6月26日の、チトー大統領が「国有経済企業及び上級経済連合の、労働者集団による管理に関する基本法」について、人民議会で行った演説の抜萃及び1950年6月26日の「国有経済企業及び上級経済連合の、労働者集団による管理に関する基本法」を、紹介する。3点とも、1982年10月から1983年9月にかけてのユーゴスラヴィア留学時に蒐集した文献の中から、訳出した。1950年6月26日の基本法については、既に紹介済みであるが、その際は I L O の Legislative Series (英文) から訳出したのであって、セルビア語の原文からではなかった。改めて、セルビア語によるテキストから訳出した次第である。

さて、ユーゴスラヴィアでは、1950年6月26日の「国有経済企業と上級経済連合の、労働者集団による管理に関する基本法」によって、工場などの企業は、労働者集団が、労働者評議会及び管理委員会を通じて、管理することになった。即ち、工場、鉱山、交通企業、運輸企業、商業企業、農業企業、林業企業、公

営企業、その他の国有経済企業では、労働者集団が、企業の基本計画と決算の承認などについて権限をもつ「労働者評議会」を選出し、この労働者評議会が、企業の基本計画案の準備などに関する権限をもつ「企業管理委員会」を選出する。他方、「企業長」は、企業の作業過程を組織し、さらに、計画と企業活動の遂行に対して、直接的統制を行う権限を有しているが、上級経済連合管理委員会または然るべき国家機関によって任命されることになっていた（企業長は、のちに、1963年憲法の第93条によって、労働者評議会の選出するところになった）。このようなシステムは、1946年5月の「国有経済企業に関する基本法」が、生産手段の国有化を基礎に導入していた・ソ連型の工業管理システムすなわち国家が企業長を通じて国有企業を管理するシステムを、根本的に変更するものであって、ユーゴスラヴィア特有の企業自主管理制度の発足を意味していた。なぜ、ユーゴスラヴィアは、そうした時期に、労働者による企業自主管理制度を導入したのか。1948年6月、ユーゴスラヴィア共産党は、コミンフォルムからの除名を契機に、従来のソ連型経済システムの検討を開始し、マルクス主義の古典に依拠しつつ、同時に、自国の解放闘争の経験をふまえて、労働者による企業自主管理制度の導入を決意していったのであった。こうして、1949年12月、政府代表と労働組合代表は、「国有経済企業における労働者評議会の設立と活動に関する指示」に連署して、国有経済企業における労働者評議会の設立を打ち出した。この労働者評議会は、労働者の自主管理機関というよりは労働者の経営参加機関とでもいうべきものであったが、この指示は、「ユーゴスラヴィアにおける労働者自主管理の発達史上の最初の成文化された文書」

（岩田昌征氏）と評価されている。この指示にもとづいて、労働者評議会の選挙が、まず215の企業で実施された。こうした性格の労働者評議会を、意思決定権をもったものに成長転化させたのが、前記の「労働者企業自主管理基本法」であって、この法律の歴史的意義については、チトー大統領が同法採択のさい、人民議会で行った演説のなかで明らかにしている。こうして、1950年8月から10月にかけて、労働者評議会の第1回選挙が実施され、97万4932名の労働者・事務職員が働いている6319の企業で、15万5166名が労働者評議会委員に

選出された。

1950年6月の基本法によって法制化された・企業における自主管理は、その後、1953年の憲法的法律などを経て、1974年の第4次憲法及び1976年の連合労働法へと展開していった。即ち、1976年の連合労働法は、1950年に導入された・労働者の企業自主管理制度の26年間に亘る展開の歩みを集大化したものなのである。<sup>1)</sup>

今回は、労働者による企業の自主管理制度の前段階とでもいうべきソ連型工業管理システム時代の諸法律（例えば、1946年5月の「国有経済企業に関する基本法」など）を、紹介しようと考えている（1985・2・11）

## 7.

1949年12月23日の、政府代表及び労働組合代表が連署した「国有経済企業における労働者評議会の設立と活動に関する指示」<sup>2)</sup>

### I 労働者評議会の形成と課題

1 労働者評議会が、経済の管理と経済的統制の実行に関して、労働者が直接に参加するという憲法上の原則の完全な実現のために、また、経済上の課題を遂行するための闘いへの、労働者の一層積極的な関与のために、国有経済企業において設立される。

労働者は、労働者評議会の適切な組織と活動を通じて、企業の活動と問題を、一層鋭く検査する可能性が与えられる。そればかりか、生産の問題と企業の管

---

1) 1976年連合労働法における労働者の企業自主管理制度については、拙稿「ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状」早稲田大学比較法研究所機関誌“比較法学”第18巻第1号所収、1984年6月、を、また、労働者による企業自主管理制度の歴史と労働法史との関連については、拙稿「ユーゴスラヴィア労働法小史—1941～1976年—」日本労働法学会誌第64号所収、1984年10月を参照のこと。

2) 及び4) Samoupravljanje u Jugoslaviji 1950～1980 Dokumenti razvoja Beograd, 1980, Str 55～57, 59—66.

理自体の問題に、直接に影響を及ぼす可能性を与えられる。労働者は、こうした方法で、巨大な経験を積むであろう。また、労働者は、企業の管理要員が、労働者の隊列の中から、一層大量かつ急速に成長する・あらゆる可能性を与えられる。

2 労働者評議会の課題は、企業のあらゆる最重要問題の解決に、積極的に参加すること、企業活動を注意深くみまもること及び生産と活動の促進を援助することである。

労働者評議会の成立は、企業経営における企業長の意義を減少させるものではない。企業長の、企業活動の直接的な指導に関する権限・義務及び責任は、労働者評議会の設立によって、いかなる変更も受けない。

労働者評議会の設立は、更に、労働組合支部の使命を、変更することも減少することもしない。労働組合は、計画上の課題を達成し超過するために、今後とも、社会主義競争を組織し、労働者階級を動員する。

3 労働者評議會は、特に、以下のことを行う

① 企業の経済計画についての提案を検討すること、企業基本計画の個別部門への具体化及び社会的施設の建設に関する基本計画の具体化を検討すること及びそれについて、自身の見解をのべること

② 企業の作業的労働規則に関する提案を検討し、批判を加えること

③ 生産の増加・生産の合理化・労働生産性の向上・生産コストの低減・製品の質の向上・企業の生産上の可能性の発見・節約の実施、不良品の減少のために、諸措置を講ずること

④ 企業の労働のより良い組織化、技術上管理上の欠陥の除去のために、諸措置を講ずること

⑤ 企業における作業ノルマについて、討議を行い、自身の提案を示すこと

⑥ 労働力の配置を検討し、自身の批判と提案を示すこと

⑦ 専門要員に対する適切な教育に配慮すること

⑧ 事務部門の体系化と企業の内部的組織のために、提案を行うこと

⑨ 企業内労働規則についての提案及び労働規律の侵犯、不当な欠勤・勤務の恣意的放棄に反対する闘いのための諸措置を、検討し自身の提案を行うこと

⑩ 人民全体の財産を乱用から保護することに関する監督の実施に参加し、人民全体の財産に対する破壊・浪費及び非良心的関係のその他の形態といった諸現象について討議を行い、かつ、そうした現象を予防・除去・暴露するための諸措置を提案すること

⑪ 技術上衛生上の安全措置の正しい適用に配慮すること

4 労働者評議会の特別の課題は、計画上の課題遂行との関連で発生する諸困難を除去するために、執拗に取り組むことであり、また、我々の力の過小評価のなかに見られる・一切の日寄見主義的敵対的な諸現象に反対して、闘うことである。

## II 労働者評議会の選挙

5 労働者評議会は、毎年初めに、その年度のために、当該企業の全労働者、事務職員の集会において、選出される。

当該企業の全労働者と事務職員は、労働者評議会委員を、秘密投票によって、しかも、労働組合の執行委員選出の方法によって、選出する。労働組合の未加入者は、労働者評議会委員を選出し、また、それに選出される権利をもっている。

労働者評議会の委員数は、雇用されている労働者と事務職員の1%乃至5%に達しなければならない。

労働組合支部の執行部が、労働者評議会選出のための労働者・事務職員集会を、召集する。労働組合の代表は、こうした集会で、組合員に対して、労働者評議会の意義及びその権利・義務について、告知を行う。

6 企業長は、労働者評議会に、職務上また選挙なしに、委員として出席する。

7 労働者評議会の被選出委員は、議長と事務局長を、その構成員のなかから互選する。

8 労働組合支部の執行部は、労働者評議会全体が、または、その特定の委員がその義務を果していないと考える場合、新しい労働者評議会または特定の委員の選出のために、労働者評議会全体に問題があれば、全委員の臨時集会を、または、労働者評議会が交代すべきものと考えている当の労働者評議会委員が労働している・部門の臨時集会を、召集する。

### Ⅲ 労働者評議会の活動

9 労働者評議会は、少くとも毎月一回開催される定期会議によって、その業務を執行する

企業の日常業務は、労働者評議会議長が、企業長との合意にもとづいて決定する。労働者評議会は、企業活動にとって重要な未解決問題を解明するために、当該企業の他の管理職及び専門家を召喚することができる。

労働者評議会の会議は、とりわけ、企業の月間作業計画を討議し、また、そうした計画を、より短い期間を対象とするものに、具体化しなければならない。その場合における最重要課題は、生産増大の基本条件である労働の、恒常的改善に配慮すべきことである

10 労働者評議会は、少くとも、その委員の半数が出席している場合に、有効な決定を行うことができる。

労働者評議会は、多面的な討論の後で、投票によって、採決を行う。

評議会における投票は、公開され、しかも、挙手によって行われる。

労働者評議会の採決は、出席した評議会委員の多数が賛成投票を行う場合に、有効である。

11 企業長は、労働者評議会が行った決定・措置を、企業を直接に管理するさい、考慮に入れなければならない。企業長は、こうした決定もしくは措置に不同意の場合、その旨を、国家の対企業行政的実務的指導部に通知しなければならない。労働者評議会の措置及び決定は、前記指導部の裁定が下るまでは、企業長を拘束しない。企業長は、労働者評議会が、前記裁定について、別個の見解を有していたり、または、別個の決定を行った場合にあっては、前記指導部及びより上級の然るべき国家機関の指示・命令を、実施する。

12 労働者評議会委員は、前記指導部の指示・命令が、適切ではなく、企業利益にとって有害なものとする場合、その旨を、より上級の国家機関に告知しなければならない。

13 労働者評議会委員は、企業長との合意にもとづいて下した決定の実施に、配慮しなければならない。そうした場合、労働者評議会のすべての決定は、一定の期間と結びついたものでなければならない。また、そうすることで、決定の予定通りの実施を監視する可能性が、委員に与えられなければならない。

14 労働者評議会は、企業の管理に由来する若干の問題を研究し調整するために、特別委員会を組織することができる。労働者評議会は、いくつかの課題を達成するために、労働者組合支部の援助を求めることができる。また、そうした課題の達成を労働者組合支部の委員会に委ねることができる。

15 労働者評議会の会議は、正当な理由にもとづいて、非公開の旨を決定しない限り、公開されるものとする。

評議会の各委員は、評議会に解決の権限がある問題を、提起することができる。

評議会委員は、会議に出席しなければならない、また、評議会が命じたその他の義務も果さなければならない。

労働者評議会委員は、評議会におけるその活動に対しては、補償を受けない。

16 労働者評議会委員は、自分が所属している部門に存在している生産協議会を通じて、また、重要な場合には、構成員会議を通じて、集団の全構成員に対して、評議会の活動とすべての個別会議が下した決定を、周知させる。

## 8.

1950年6月26日、チトー大統領が「国有経済企業及び上級経済連合の、労働者集団による管理に関する基本法」に関して、人民議会で行った演説(抜萃)<sup>3)</sup>

今日、人民議会は、社会主義ユーゴスラヴィアにとって最も重要な法律の一

---

3) Socialist Self-management in Yugoslavia 1950—1980 Documents Belgrade

つである「国有経済企業及び上級経済連合の、労働者集団による管理に関する基本法」の草案を、審議しようとしている。この法律を採択することは、人民議会が、生産手段の国有化法の採択以後に行う・最も意義深い歴史的な行為であろう。国家が生産手段を手中に掌握した時、「工場を労働者に」という労働運動のスローガンは、現実のものとならなかった。何故なら、「工場を労働者に、土地を農民に」というスローガンは、単なる宣伝用の抽象的な合い言葉でなくて、深い意味を担う言葉であるからである。この合い言葉は、生産における社会主義的な関係についての計画全体を、社会的所有の点でも、また、労働者の権利と義務の点でも、要約しているのである。従って、我々が、社会主義の建設を本当に意図しているのであれば、この合い言葉を、実践に移すことができるし、また、移さなければならないのである。

この法律は時期尚早なものであり、また、労働者には、工場及びその企業を管理する複雑な技術を身につける能力はないのだと、ある人々は考えている。このように考える人は、誰れでも間違っている。また、事実、こうした考え方は、わが労働者への信頼の欠除を意味するであろう。この考え方は、この管理そのものが開発するであろう・わが労働者の巨大な潜在力を評価できないことを、意味するであろう、というのは、この法律が、わが勤労人民に対し、その未来のための、わが社会全体の未来のための、一層大きな機会を、くり広げるであろうからである。この法律は、時期尚早であるどころか、幾分、時期遅れなのである。

現在、我々は、自力で、わが国の社会主義を建設している、我々は、もはや、先例をコピーしているのではなくて、マルクス主義科学に導かれているのである、そして、我々は、独自の道を進んでいるのであって、わが国に存在している特殊な諸事情を計算に入れているのである。こうした先例は、今日まで、我々に数多くの困難をもたらした、そして、先例の悪影響は、今でも感じられている、というのは、先例を真似ることが、知らず知らずのうちに、わが国民の生き方となってしまい、自力で先例から縁切りをしようとしても、今では、わが国民にとって、そうするのが難しく思われるからなのである。我々は、丁度

良い時に、そうしたやり方と全面的に絶縁する諸措置を講じたものだ。そうしたから、我々は、日が経つにつれて、ますます大きな勝利を手に行っているのである。マルクス主義を、わが国の実践に成功的に適用したのだから、我々が、この科学における修正主義に反対する効果的な戦いを行うことが可能となり、また、わが社会主義国家についての真実が知られうるようになったのである。我々が、わが国自身の経験から自得したのは、この科学が、難問を、何んと見事にかつ奥深く、解決したかということである。マルクス主義科学を理解し、かつその精神をつかもうとする意思と能力の持ち主には、マルクス主義科学のための、どのような権威者も、どのような実庭教師も、どのような代理人も、必要ではない、こうした人びとは、上にのべた人を、社会主義の正道から修正主義の道に逸らすことしかできないのである。

みなさん、私は、まず、社会主義に至るユーゴスラヴィアの道の中心点を、定義づけようと思う。このことは、理論的な説明を必要としたり、また、マルクス主義科学の、現段階における、少くともある問題についての正しさを論証したりする・何か新しい事柄であるだろうか。もちろん、そういうものではない。社会主義またはどちらかといえば、共産主義に至る我々の道は、ほんの数語で定義することができる、即ち、我々の定義は、与えられた段階で、マルクス主義科学を、自国で広くいき亘っている特殊な諸事情と、可能な限り最も密接に調和させて、適用するということから成り立っているのである。我々の考えでは、この科学はドグマではなくて、どちらかと言えば、羅針盤つまり複雑で個別的な具体的状況の下における方向づけの手段、なのである。我々は、こうした科学の精神を、我々の行動に滲みこませようと努力している、何故なら、我々は、次のことを深く確信しているからである、即ち、この科学が正しい政策であるということ、この科学が実践の中から生み出されたものであること、この科学の諸原理は、偉大な我々の教師たちが、行った天才的で科学的な予言の故に、現在の国際的生活においても、十分に有効であること、しかも、こうした諸原理からの逸脱は、どのような口実のものであっても、修正主義と、勤労人民のではない、進歩的な全人類の大義への裏切りに通じていることを、我

々は深く確信しているのである。

ここで通過しようとしている法律の草案は、わが社会主義国家の然るべき発展にとっては、極めて大きな重要性をもっている、しかし、それは、一切の問題に準備をしているわけではなく、共産主義の方向へのもう一步を、提供しているだけなのである。経済を運営する国家の機能は、すっかり終ったわけではなく、もはや、独占的なものではないのである。労働者が管理にのりだすにつれて、国家の機能は弱まるであろう。労働者は、生産者として生産を管理する権利を、徐々に、しかも、突然にまたは一気にではなく、握るであろう。どうして、労働者は、こうした権利を、一気にではなく、徐々に握るのか。こうした過程は、永く続くのか、また、どれほど続くのか。どれほど続くのか、答えることはできない。というのは、様々な事情に依存しているからである。文化的進歩がどれ位早く達成されるか、つまり、労働者が、社会の利益のために、工場・鉱山・交通機関などを成功裡に管理できるように、万遍のない教育をうけていること、に依存しているのである。労働者が、こうした教育をうけていなければ、記録をつけたり、監督を実施することはできないであろう。労働者は、文化上の前進がなければ、管理技術を、完全には身につけられないであろう。それは、更に、生産力の発展速度にも依存しているのである。

我々は、無数の工場と企業を建設している、我々は、新しい鉱山を、ますます開発している、一言でいえば、次のようになる、我々が、わが社会主義を工業化している目的は、わが国を一層豊かにするためであり、わが国のすべての市民が、未開発資源に接近できるようになるためであり、人民がこうした資源を利用できるためなどである。こうした工場や鉱山が、首尾良く、スタートしなければならぬとするならば、新しい近代技術を身につけることができ、しかもそれを応用することのできる労働者が、必要になる。近代的な生産手段よりは、やせた・少しばかりの土地に、思いを奪われている半農では、そうした近代技術の修得は不可能である、近代的な生産手段は、わが国では、もはや、私的所有の対象でも資本家的なものでもなくて、社会全体の財産なのである。近代的な生産手段は、今では、資本家や収入の多いその忠実な手先が、管理し

ているのではない、資本家の手先は、資本家の利益だけを、心懸けていた、つまり、彼等は、労働者から、最大限可能な利潤を、資本家の懐のために擦り取ろうとし、手先どもは、そうした利潤のなかから、僅かばかりのおこぼれを期待したものである。今や、わが国では、労働者自身が、そうした工場・鉱山を運営するのであろう。労働者自身が、労働の方法と程度を決定するのであろう、彼等は、労働の目的と労働成果の使い途を弁えるのであろう。こうしたことを、わが国のあらゆる場所で、最も後進的な地域においても、実現するためには、この後進性と精力的に闘わなければならないのである、つまり、中農は、社会主義建設者としての義務と権利を、二つながら理解している・政治的な自覚のある工場労働者の水準にまで、引き上げられる必要があるのである。遅れた国—例えば、わが国のような—において、共産主義を建設する場合、御承知のように、極めて手ごわい諸困難に直面する。我々は、すべての労働者が、同じように賢くなり、企業経営ができるようになるまで、待とうとしているのか。もちろん、そんなことはない、何故なら、その場合には、永久に待たなければならないからである。すべての労働者は、まさに、管理を行う過程のなかで、労働と管理の中断のない過程のなかで、必要な経験を身につけるのであろう。彼等は、労働過程ではなく、企業のすべての問題を、理解するようになるのであろう。労働者は、実践のなかでこそ、記録の用い方原料を使用する程度、原料節約の程度を、知ることができるのであろう。彼等は、こうしたやり方をしてこそ、その労働を消費する場所つまり超過労働が行われている場所とそうした労働が行われる目的を学ぶのである。彼等は、企業の資本蓄積が、資本蓄積計画の大きな部分でなければならないこととか、自分自身の生活水準が、依然として存在している超過労働の利用によって、向上することのできる度合などを、理解するのであろう。彼等は、労働生産性を引き上げる程度・速度などを、知らなければならないのである。彼等は、あらゆる手段を使って、労働規律について学ぶ必要がある、というのは、労働者が、ひとたび、経済の管理に参加する責任を担った以上、労働規律の問題は、彼等の第一責任となるからである。

工場・鉱山などが、労働者集団の管理下におかれた場合、わが国の経済が、

官僚主義と名づけられているあの伝染病に感染することは、不可能になるであろう。この病気は、ブルジョア社会から、信じられない位容易にかつ急速に、うつがれるものであり、この病気は、過渡期には、危険なものである、というのは、この病気の触手が、発展の然るべき急速な過程を、蝸のように、大いに邪魔するからである。官僚主義は、社会主義の最大の敵の一つである、実に、官僚主義というものは、人々がそれとは気づかぬうちに、社会的努力のありとあらゆる気孔の中に、こっそりと滲みこんでしまうものである。官僚主義が、この国では、まだ、根づきはじめていないなどと考えるのは、誤りである。官僚主義は、様々な制度・国家機構及び経済の中に、既に潜りこんでしまった、しかし、我々は、そのことを自覚しているので、官僚主義を早期に摘みとろうと、一連の措置を講じてきた。一度だけの全面的追放では、不十分である、必要なのは、休みのない闘いと、人民を教育することなのである。

法律の草案から見てとれるのは、労働者が、最大限に可能な民主主義的方法で、管理機能を獲得しようとしていることである。労働者評議会は、工場・鉱山及び一般企業の労働者と事務職員が、秘密投票で、直接に選ぶことになる。こうした労働者評議会と、評議会の構成員が互選する管理委員会は、労働組合の全面的協力を得なければならない。こうしたことが可能になるためには、管理委員会は、労働組合の構成員とその企業の事務職員を含んでいなければならない。こうして、労働組合は、特定の責任や義務を伴わない諮問機関である代りに、管理の責任を分担するであろう。

この法律は、我々が、これまでに制定した最も民主主義的な立法の一つである。この法律は、内容的にみて、わが社会主義の現実を具体化するものである。

今日からは、生産手段つまり工場・鉱山・鉄道に対する国家的所有は、徐々に、一層高度の国家的所有に形を変えるであろう。国家的所有は、社会的所有の最低の形態であって、最高形態ではないのである。

社会主義に至るユーゴスラヴィアの道は、こうしたものである。これこそが、経済における国家の機能の衰弱をもたらす・唯一つの道なのである。

労働者集団つまり労働者が、国家経済の管理に参加することに関する・この

法律は、更に、「真の民主主義はいずこにあるのか、ユーゴスラヴィアにあるのか、それとも、口を極めて賞讃されている・西ヨーロッパ民主主義の中に、あるのか」という質問に対する・最も有力な回答なのである。わが国では、民主主義は、労働者の最大多数という物的基礎の上に、根拠をもっている。労働者は民主主義を実践しており、労働者は、この国のすべての労働者のために、より良いかつより幸福な未来をつくり出そうと、民主主義を活用しているのである。これは、ユーゴスラヴィアには、どのような民主主義も現実には存在していないとか、ユーゴスラヴィアは警察国家であるとか、喋りまくっている西ヨーロッパの人々に対する、わが国の欠点について語ることの好きな人々に対する、ユーゴスラヴィアにはあれもないこれもないとお喋りをしている人々に対する、回答なのである。確かに、わが国では、今でも、多くの物が不足している、何故なら、我々は、まだ、十分な資材をつくり出せないし、生活物質や、人々の生活を改善したり生活水準を向上したりするために必要な一切のものを、充分には、生産することができないからである。しかし、我々は、今では、こうしたすべてのものを、まさにつくり出しているのである、我々は、そうしたものを、万人のためにつくり出しているのであって、西ヨーロッパのように、少数者向けにはではない。

我々の経験によると、わが国の労働者が、わが国の後進性のもたらした一切の困難に打ち克つことは、極めて難しいのである。しかし、我々は、労働者が、こうした一切の困難をのりこえて、首尾良く向上するものと確信している。というのは、労働者が、社会主義の建設が自分自身の目的であること、社会主義の建設が、不屈の自己犠牲的な創造的情熱なしには達成できないことを、自覚しているからなのである。

わが人民政府は、創始のその時以来、この国の労働者・人民のために、最大限の考慮を払ってきた、というのは、もしそうしないなら、人民の政府ではありえないからである。この国家が、行いかつ取り組んだすべての事柄は、一つの目的をもっていた、即ち、労働者を幸福にすること、彼等に一層良い生活条件を与えることである。都市と農村の労働者が、現在と幸福な未来の主人公な

のである。こうした幸福な未来が、どれほど早く到来するのか、人々の困難な労働が、何時、もはや不要になるのか、ということは、この国の都市と農村の労働者に依存しており、彼等の献身・自己犠牲と忍耐に依存しており、あらゆる力の投入に依存しており、そして、傍観者が可能な限り少数であるということにも依存しているのである、何故ならば、5ヶ年計画を履行し、労働生産性を向上させ、わが社会主義国家の市民の需要に応える消費物質を、一層大量により良質に生産するという・日々の努力のなかで、一人一人が、その一切を捧げなければならないからなのである。

自主管理を行っている協同組合の農民たち及び、今日から、自主管理を行う予定の工場労働者たちは、今や、まさに、その運命を自分の手中に握ったのである……。

## 9.

1950年6月26日の「国有経済企業及び上級経済連合の、労働者集団による管理に関する基本法」<sup>4)</sup>

ユーゴスラヴィア人民共和国連邦は、社会的生産の生産者自身による直接的管理という社会主義的原則に基いて、労働者集団自体が、国有経済企業と上級経済連合に対する管理を漸進的に実現するために、人民的管理という民主主義的原則を一層発展させるために、「国有経済企業と上級経済連合の、労働者集団による管理に関する基本法」を、採択する。

### I 基本原則

#### 第1条

工場、鉱山、交通企業、運輸企業、商業企業、農業企業、林業企業、公営企業及びその他の国有経済企業は、労働者集団が、社会共同体の名において、社会経済計画の枠内で、かつ、法律、その他の法規範の承認する権利及び義務に基いて、人民全体の財産として、管理を行う。

労働者集団がこうした管理を行うのは、労働者評議会と管理委員会及び多数

の経済企業を連合している上級経済連合の労働者評議会と管理委員会を、通してある。

## 第2条

労働者集団は、企業労働者評議会と上級経済連合労働者評議会を、選出し解任する。

小企業の場合、労働者集団全体が、労働者評議会を構成する。

## 第3条

労働者評議会は、一年を限って選出される。

労働者評議会及びその各委員は、任期満了前でも解任されることがある。

## 第4条

労働者評議会は、労働者集団の代表として、管理委員会を選出及び解任し、また、法律の定めるその他の権利を行使する。

## 第5条

管理委員会は、経済企業または上級経済連合を管理し、その業務につき、労働者評議会及び然るべき国家機関に対して、責任を負う。また、企業管理委員会は、上級経済連合管理委員会に対しても、責任を負う。

前項の責任を負う・管理委員会は、法律その他の法規範に基き、労働者評議会の決議及び然るべき国家機関または上級経済連合管理委員会の命令と指示に基いて、活動を行う。

## 第6条

管理委員会は、一年を限って選出される。

前年度の管理委員会委員のうちで、最大限3分の1の者は、新しい管理委員会に選出されることが可能である。

何人も、引き続いて2年以上、管理委員会の委員であることはできない。

管理委員会委員は、授権の継続期間中、企業において自分が負っている・労働上の義務及び任務を放棄してはならない。

委員は、管理委員会におけるその活動に対し、支払を受けない。

## 第7条

管理委員会委員は、授権の継続期間中、労働契約または勤務を解約されることはありえない、また、同意なしに、配置転換をうけることもない。

## 第8条

企業の生産と経営は、企業長が主宰する。また、上級経済連合の活動と経営は、経済連合の長が主宰する。

企業長は、法律が別途に規定するまでの間または、企業と上級経済連合に対する系統的な技術上の管理を保障するために、上級経済連合管理委員会、もしくは、その企業が連合を形成していない場合は、然るべき国家機関が、任命する、また、上級経済連合の長は、然るべき国家機関が任命する。

労働者評議会または企業管理委員会は、企業長の罷免を提案することができる。

## 第9条

企業長は、その職務上、管理委員会の委員である。

企業長は、その職務について、企業管理委員会、上級経済連合の管理委員会とその長及び然るべき国家機関に対して、責任を負う、上級経済連合の長は、管理委員会及び然るべき国家機関に対して、責任を負う。

## II 企業労働者評議会

## 第10条

企業労働者評議会は、15名乃至20名の委員によって構成される。

各企業の労働者評議会の委員数は、企業規則が定め、かつ、その企業の規模と構造に依存する。

労働者評議会の選挙は、毎年の年頭に実施される。人民共和国連邦政府は、経済の特定分野については、労働者評議会の選挙に関し、別の時期を指定することができる。

労働者と事務職員が30名に満たない企業の場合、労働者集団全体が、労働者評議会を構成する。

## 第11条

企業労働者評議会は、普通・平等・直接の選挙権により、秘密投票で選出される。

労働者評議会を選出するための投票権は、企業との間で、現行の規約に則って、労働契約を締結した・労働者及び企業の技術職員その他の事務職員が、有する。

## 第12条

企業労働者評議会の選挙は、規則に従い、企業全体を対象とする統一候補者名簿に基いて、実施される。

候補者名簿の提案権は、労働組合の組織もしくは一定数の労働者・事務職員が、有する。

## 第13条

労働者と事務職員が 500名に満たない企業の場合、選挙権を有する労働者と事務職員の10分の1の者が、提案者数が5名よりも少くないことを条件にして、候補者名簿を提案することができる。労働者と事務職員が 500名をこえる企業の場合、選出される労働者評議会委員数と同数の、労働者及び事務職員が、候補者名簿を提案することができる。

企業の各職場と単位が、提案の中に、平等に表現されていなければならない。

## 第14条

候補者名簿は、書面の形で提出され、かつ、選出される労働者評議会委員数と同数の候補者の氏名を、ふくんでいなければならない。

提案者は、候補者名簿に署名をする。

## 第15条

候補者名簿は、投票日の少なくとも5日前には、その企業で公開されなければならない。

## 第16条

労働組合組織の任命する選挙委員会が、労働者評議会の選挙を管理する。

投票は、投票場において行われる。

選挙委員会は、投票場を指定し、また、投票委員会を任命する。

### 第17条

投票は、投票用紙によって行われる。

すべての投票用紙は、それぞれの名簿が提案した候補者の氏名を、順序に従って、記載する。

### 第18条

各投票者は、提案された候補者名簿と同数の投票用紙を受け取る。

各投票者は、候補者名簿が提案している・ある候補者の名前を削除して、そこへ、選挙権を有する・その企業の労働者及び事務職員の中から、別の候補者の氏名を補充することができる。

投票者は、賛成投票の対象としない候補者名簿に関連する投票用紙を、その者が投票用紙に記入する特別室の所定場所に、委託する。

投票者は、賛成投票の対象とする候補者名簿を記載している投票用紙を、投票場において、投票委員会の面前で折り畳んで、委託する。

### 第19条

多数の労働者及び事務職員が、賛成投票の対象とした候補者名簿において、最大多数の投票を獲得した候補者が、労働者評議会委員に選出されたものとみなされる。

### 第20条

労働者評議会は、その委員の中から、議長を選出する。

労働者評議会議長は、管理委員会委員であることはできない。

### 第21条

労働者評議会の会議は、少なくとも6週間に1度、開催される。

議長は、企業管理委員会、労働組合組織、労働者評議会委員の3分の1もしくは企業長の要求に応じて、労働者評議会の会議を召集しなければならない。

### 第22条

労働者評議会の採決は、過半数の委員が会議に出席した場合に、有効となる。

労働者評議会は、出席委員の多数決によって、決議を採択する。

### 第23条

労働者評議会は

- ① 企業の基本計画と最終決算を承認する。
- ② 企業の管理及び経済計画の実現のため、決議を採択する
- ③ 企業管理委員会もしくはその個々の委員を、選出し解任し変更する
- ④ 上級経済連合管理委員会もしくは然るべき国家機関の承認をえた上で、企業規則を制定する
- ⑤ 管理委員会の業務報告について検討を加え、業務の承認に関する決議を採択する
- ⑥ 管理委員会の個別措置について検討を加え、それに関する決議を採択する
- ⑦ 蓄積のなかで、企業もしくは労働者集団の処分に委ねられている部分を、処分する

### 第24条

企業長及び管理委員会のその他の委員は、労働者評議会の会議に出席しなければならない。

労働者評議会の各委員は、管理委員会及び企業長に対して、その業務につき、質問を提起することができる。

管理委員会及び企業長は、労働者評議会の会議において、回答をしなければならない。

### 第25条

企業管理委員会は、企業長をふくめて、3名乃至11名の委員によって構成される。

各企業の管理委員数は、企業規則が定め、また、その企業の規模と構造に依存する。

企業管理委員会は、選挙権を有する・その企業の労働者、技術職員及びその他の事務職員のなかから、選出される。

管理委員会委員のうちで、少なくとも4分の3の者は、生産に直接に従事して

いるか、もしくは、企業の基礎的経済活動に従事している・労働者でなければならない。

### 第26条

管理委員会の選挙は、労働者評議会が、その編成の直後に実施する。

管理委員会委員の選挙は、候補者名簿に基き、秘密投票によって実施する。

一定数の補欠委員が、管理委員会委員とともに選出される。

労働者評議会委員の10分の1の者が、候補者名簿を提案することができる。

企業管理委員会委員に対する授権は、管理委員会が新しく選出されるまで、継続する。

管理委員会及びその個々の委員は、任期満了以前でも罷免されることがある。

### 第27条

企業管理委員会は、

- ① 企業基本計画を提案する
- ② 月別操業計画を採択する
- ③ 企業の正常な運営について配慮を加える
- ④ 企業の内部的組織のための提案と、労働場所の体系化についての提案を行う
- ⑤ 企業内労働秩序規則について提案を行い、労働規律確立のための措置を講ずる
- ⑥ 事務職員の企業における管理職への配置について、決定を行う
- ⑦ 労働者及び事務職員が、解雇と仕事の内部割り当てに関する決定につき、異議を申し立てた場合に、決定を行う
- ⑧ 企業の生産を増進するために、とりわけ、生産を合理化し、労働生産性を高め、生産コストを低くし、製品の質を改善し、節約を行い、浪費と不合格品を減らすために、諸措置を講ずる
- ⑨ 企業における労働ノルマの問題について、決定を行う
- ⑩ 「優秀労働者」の表彰について、また、合理化及び技術革新に関する提案について、決定を行う

- ⑪ 企業の労働者と事務職員を技術面で向上させるために、更に、彼等を労働場所に適正に配置するために、諸措置を講ずる
- ⑫ 企業における労働関係、労働者と事務職員の賃金・給与・昇進、労働保護・社会保険・企業における労働者と事務職員の生活条件の改善、に関する規則が、正しく適用されるように、配慮をする
- ⑬ 企業における労働者と事務職員の年次休暇利用計画を、採択する。
- ⑭ 企業が管理している人民全体の財産を保護し適正に利用するための諸措置及び人民全体の財産に対する破壊、浪費及び非良心的な関係のその他の形態といった諸現象を発見し予防し除去するための諸措置を、講ずる  
企業管理委員会は、計画の執行及び企業の適正な運営について、責任を負う。

#### 第28条

管理委員会は、議長を、委員のなかから選出する。

管理委員会議長は、管理委員会の会議を主宰し、企業長と共同で、会議の議事録を整理する。

#### 策20

企業管理委員会は、集団的に行動を行い、会議の場合に限り、決議を採択する。

管理委員会の会議は、議長が召集する。

議長は、企事長もしくは管理委員会の各委員の要求に応じて、管理委員会の会議を召集しなければならない。

#### 第30条

企業管理委員会は、過半数の委員が会議に出席した場合に、有効に、決議を行うことができる。

管理委員会の決議は、出席委員の過半数によって採択される。

#### 第31条

管理委員会委員は、管理委員会の業務に従事した場合、収入を喪失した範囲内で、補償を請求することができる。

### 第32条

企業管理委員会は、上級経済連合管理委員会の決定・命令・指示であって、法律に適合せずまたは企業の利益にとって有害と思われるものについては、然るべき国家機関に、異議及び批判を提起する権利と義務を有する。但し、然るべき国家機関がその決定を下すまでの間、上記の決定などの執行を停止することはできない。

### 第33条

管理委員会の委員であって、同委員会の決定に同意しない者は、上級経済連合管理委員会もしくはその企業の労働者評議会に対し、異議を申し立てることができる。

管理委員会委員は、管理委員会及び労働者評議会の会議の席上に限り、企業長の活動につき、異議を申し立てることができる。

### 第34条

管理委員会委員は、国家の秘密及び業務上の秘密を守らなければならない。

委員は、管理委員会における自分の活動について、公人としての責任を負う。

### 第35条

企業管理委員会は、その業務の範囲内にある特定の問題を研究し、また、同様の範囲内にある提案を準備するために、その企業の労働者及び事務職員から成る特別委員会を、設立することができる。

## IV 企業長

### 第36条

企業長は、法律その他の規範、企業管理委員会の決定、然るべき国家機関並びに管理委員会及び上級経済連合企業長の指示・命令を遵守しつつ、企業の作業過程を組織し、また、計画の遂行と企業活動を直接に管理する。

企業長は、法律その他の法規範及び然るべき国家機関の指示を遵守すること及び法律等をその企業に適用することについて、直接の責任を負う。

### 第37条

企業長は、経済計画の枠内でまた企業管理委員会の決定に従って、契約を締

結し、流動資本を処分する。契約は、企業長の締結と同時に有効となる。

企業長は、国家機関に対して、また、特定の自然人及び法人との法的関係において、法人を代表する。企業長は、特定の法律問題において、法人を代表する権利を、第三者に授権することができる。

### 第38条

企業長は、特定の規範が別途に定めていない限り、労働者を雇用し事務職員を任命する、また、労働者等と企業との間の労働関係について、決定を行う。

企業長は、労働者及び事務職員の解雇に関して、決定を行う、但し、こうした権限が、一般的規範によって、企業内の第三者に委譲されている場合はこの限りではない。

労働者及び事務職員は、解雇もしくは他の任務への配置転換に関する・いかなる決定にも反対の場合は、最終決定を行った企業管理委員会に対し、異議を申し立てることができる。

### 第39条

企業長は、労働者及び事務職員を他の職務に配置し、彼等の義務を定める。

労働者及び事務職員は、企業における自分の労働につき、企業長に対し責任を負う。

企業長は、労働及び企業活動における規律を維持する。

### 第40条

企業長は、管理委員会の決定が、法律・法規範・計画もしくは然るべき国家機関の指示に矛盾していると考えられる場合には、その旨を、遅滞なく、上級経済連合管理委員会もしくは然るべき国家機関に通報しなければならない、また、上級経済連合管理委員会もしくは然るべき国家機関が最終決定を行うまでの間、前記決定の執行を、暫時停止しなければならない。上級経済連合管理委員会もしくは然るべき国家機関は、直ちにかつ最も遅くとも10日以内に、その決定を行わなければならない。

企業長は、管理委員会が、その権限に属していて、計画の執行及び企業の日

常的業務にとって必要な諸措置を、適時に定めない場合、そうした措置を講ずることができる。企業長は、講じた措置を、企業管理委員会に対し、次の最初の会議の席上、通報する。

## V 上級経済連合の労働者評議会・管理委員会及び企業長

### 第41条

上級経済連合の労働者評議会は、その経済連合の労働集団が、自身の数的規模に応じて選出する。

上級経済連合の労働者評議会は、30名乃至200名の委員によって構成される。

### 第42条

上級経済連合の管理委員会は、企業長をふくめて、5名乃至15名の委員によって構成される。

管理委員会の委員のうちで、少なくとも4分の3の者は、個別企業において、生産に直接従事しているか、もしくは、基礎的経済活動に従事している労働者でなければならない。

### 第43条

上級経済連合の企業長は、ユーゴスラヴィア人民共和国連邦人民議会幹部会もしくは人民共和国人民議会幹部会もしくは人民委員会が、任命する。

### 第44条

上級経済連合の労働者評議会及び管理委員会の、選出方法・権限・義務及び企業長の地位・権限に関する規範は、個別立法で定める。

## VI 経過規定及び失効規定

### 第45条

企業の労働者評議会及び管理委員会選出のための選挙を、本法の施行直後に実施するための諸措置は、ユーゴスラヴィア人民共和国連邦政府が、人民共和国政府及びユーゴスラヴィア労働組合同盟中央委員会と協力して、講ずる。

### 第46条

企業及び上級経済連合の労働者評議会及び管理委員会に関する細則は、本法の基本的原則に則って、連邦特別法、人民共和国特別法及びユーゴスラヴィア

人民共和国連邦政府の規範が、定める。

#### 第47条

ユーゴスラヴィア人民共和国連邦政府は、前条の規定する法律が制定されるまでの間、上級経済連合の労働者評議会及び管理委員会に関する規範を、命令によって定めることができる、また、人民共和国連邦政府及び人民共和国政府は、本法の施行規則を定めることができる。

#### 第48条

本法は、社会組織の経済企業に対しても、随時適用される。

人民共和国連邦政府は、特定の軍事経済企業については、その企業の管理を行う労働者集団の機関が、例外的に、本法の規定とは別途の方法で組織される旨を、定めることができる、また、同政府は、その機関の権限についても定めることができる。

「規則」がいまだ存在しない企業の場合、管理委員会の委員数は、労働者評議会が定める。

#### 第49条

「国有経済企業に関する基本法」及び本法と矛盾するその他の諸規定は、効力を失う。

#### 第50条

本法は、「ユーゴスラヴィア人民共和国連邦公報」に公表された日から 8 日後に、施行される。