

経営参加と社会制度

——資本主義社会と社会主義社会の経営参加比較——

掛谷力太郎

1. 序 言

まずなによりも、ここでとりあげようとしている経営参加の概念規程と、問題の対象領域を決めておきたいと思う。

経営参加は、これを最も広義に解することになれば、労働者の経営参加以外にも、企業をとりまく地域住民の参加、消費者その他利害関係者の参加等も考えられようが、もとよりここでは問題を労働者の経営参加のみに限定し、参加レベルとしては、個別企業内における労働者の経営への参加ということを主体に考えようとするものである。

また経営参加の態様としては、労働者が何等かの形で経営にその意思を反映するという意味からすれば、最も広義な解釈としては、本来は経営参加というよりも資本への参加であるところの従業員持株制をはじめとして、労使間の対立関係を基本とする団体交渉、労働管理政策的観点よりするところの、日常職場における個々の労働者の経営への参加すなわち参加的管理（参画的経営）、さらには企業経営最高意思決定機関への参加であるところのいわゆる労働者重役制等も含めて考えられようが、ここでは主として労使協議制に問題の焦点を絞ることにした。

結局、ここで「経営参加と社会制度」としてとりあげようとするものは、労使協議制を中心とした資本主義社会と社会主義社会における経営参加の比較である。すなわち民主主義思想を共通の基盤として、資本主義社会の社会化（平等化）と社会主義社会の自由化傾向による両社会制度の相互接近ということのうちに、共に進展しつつある労働者の企業経営への参加を検討し、とくに具体

2 駒大経営研究

的には、日本とソビエト両国の参加制度を比較することによって、当然存在する相違点よりもむしろ共通点を見出すことをめざしたものである。

そしてこうした共通点の探究をとおして、そこに存在する社会制度を超えた経営参加の真髓を模索し、あわせて関連する若干の問題提起を試みようとしたものである。

もとより根本的に社会制度を異にする国の間の経営参加比較ということに、どれだけの意義があるかといった批判もあるいは提起されよう。しかしこの点については、相互に接近しつつある資本主義社会と社会主義社会両者の間には、もはや水と油のような相容れない関係のみが存在するもの⁽¹⁾と考えるべきではなからうとの前提にたてば、おのずから理解できるであろう。

注

(1) John Kenneth Galbraith, *The New Industrial State*, 1967, p. 332, によれば、アメリカ資本主義国とソビエト社会主義国とは、経済的に収斂 (convergence) の傾向にあるとする。

2. 経営参加問題と社会制度的基盤

(1) 資本主義社会の経営参加と社会主義社会の経営参加

資本主義社会においても、社会主義社会においても、今日ひとしく経営参加が種々の形で進展しつつあることは周知の事実である。

そしてその理由は何であろうか。まず両社会制度に共通する基本理念としての民主主義思想をとりあげねばならぬことはいうまでもない。

このことは、とくに資本主義社会においては、産業民主主義をとおして、今日では各個別企業内の経営の民主化ないし経営民主主義として進展しており、しかも現代的労使関係においては、労使対立の場と労使協力⁽²⁾の場が、ひとしく産業民主主義のもとで同時存在する姿となっている。とくにこのことは、労働組合の経営意思決定への参加接近志向⁽³⁾に顕著に現れている。

こうした組合の経営参加志向は、たとえば英国における1965～1968年のドノバン卿 (Lord Donovan) を議長とする「労働組合ならびに使用者団体に関する

王立委員会」(Royal Commission on Trade Unions and Employer's Associations)の報告、いわゆるドノバン報告や、1977年のブロック卿(Lord Bullock)を議長とする「産業民主主義調査委員会報告」(Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy)つまりブロック報告、さらには1975年の欧州共同体(EC)委員会(Commission of the European Communities)の「従業員参加と会社構造」(Employee Participation and Company Structure)に関する報告、いわゆるEECグリーンペーパー(green paper)等にもみられるところである。

また社会主義社会においては、社会主義的民主主義の形で、それぞれこれが、経営参加の基盤たる基本理念となっているものといえよう。

要するに経営の民主化とは、経営内に働く労働者多数の意思が、なんらかの形で経営のうえに反映され影響力を及ぼすことによって、民主的な企業の運営が行われる傾向を意味するものである。

こうした参加的近代的企業経営のあり方というものが、結局今日では労使関係の安定労働意欲の高揚、したがって労働生産性の向上をもたらし、企業発展への原動力の1つともなっているわけである。このことは最終的には国民経済の進展にも寄与し(ソビエトにおいては5ケ年計画の達成、超過達成)同時にこれが、当然労働者の福祉向上にも貢献することとなるのである。つまり経営側、労働側、社会一般いずれの側にも、経営参加重視の要因をみいだしうることとなったわけである。

なお注目すべきことは、元来は労使関係における従業員労働者の経営側に対する協力の場としての発祥をもつ経営参加と、経済的に資本家に対し弱い立場にある労働者が団結することによって労働条件の改善と地位の向上をはかろうとする対立の場すなわち労働権よりする経営権への制約であるところの、労働組合の団体交渉との、相関関係においても、今日では一種の混交がみられることである。つまり経営参加においても、一般に労働者の代表という意味で、労働組合が主体性をもつ傾向に向いつつあるといえよう。もっともソビエトでは、はじめから労働組合が同時に従業員労働者の代表としての主体性をもっているといってもよいであろう。

4 駒大経営研究

要するに経営参加は、資本主義社会、社会主義社会のいずれにおいても、まさに時代的要請であるといえよう。

(2) 共通する民主主義思想下の経営参加

民主主義思想は、元来独裁を排する主権在民の考え方に発し、国政のうえでは人民の人民による人民のための政治であるところの、自由と平等を理想目標として掲げるものである。

しかしこの民主主義思想が、資本主義社会においては、長い歴史的過程のなかで、資本主義的に発展し、また社会主義社会においては革命後共産主義イデオロギーのもとで、社会主義的民主主義 (Социалистическая Демократия) とくに民主主義的中央集権制 (Демократический централизм) として展開されてきたものといえよう。⁽⁴⁾

しかし両社会制度に共通する民主主義の理想目標たる自由と平等は、資本主義社会においては、自由を基本としつつ修正的に平等すなわち社会化をとり入れる方向に進みつつあるものといえよう。例えば、経済的には自由経済競争のうちにも、独占禁止政策をとり入れるといったこと等である。そして社会主義社会においては、平等を基本としつつ修正的に自由を導入する方向にあるといえよう。例えば、経済的には計画経済のうちにも、独立採算制、企業長単独責任制、利潤指標、社会主義競争等の自由化政策をとり入れるといったことである。⁽⁵⁾

経営参加は、まさに自由と平等の理想目標に向っての具体的施策の1つといえよう。

以下一応資本主義社会の経営参加と社会主義社会の経営参加を別々の立場からとりあげてみたらうえ、結語において共通点を整理してみたいと思う。

注

(2) 森五郎編『労務管理』入門経営学叢書8, 法学書院, 1976年(昭和51年)70頁には、つぎのように述べられている。「成熟した産業民主主義的理念というものは、労働組合の発達成長を背景として、一方に労使の対立は対立として認めながら、現実問題としては労使の間に共通の利害目標を見出して、これを達成する限りでは協力関係に立つという新しい関係を意味している」。

(3) 木本進一郎『労働組合の「経営参加」』新訂版, 森山書店, 1977年(昭和52年)によれば、労

働組合というものの現代的本質に関し、とくに経営参加への組合自体の直接的接近傾向について、詳細に述べられている点は注目すべきところであろう。

(4) 1977年制定のソビエト社会主義共和国連邦憲法 (Конституция союза советских социалистических республик) 第3条によれば、「ソビエト国家の組織と活動は、民主主義的中央集権の原則 (принцип демократического централизма) すなわち、下から上までのあらゆる国家権力機関の選挙制、これらの機関の人民への報告義務制、上級機関決定の下級機関にとっての義務制にもとづいてうちたてられている」と規定されている。

(5) 民主主義 (democracy) は、もともと主権在民を基盤とし、つねに多数の人々の意見を尊重しつつ、自由と平等の確立を理想目標とするものであるといえよう。

ギリシャ時代に起源するといわれる民主主義とは、人民大衆 (δημος) による支配 (κρατία), つまりデーモクラティア (δημοκρατία) を意味するものである。

ルソー (Jean Jacques Rousseau) は1762年にこれを「社会契約論」(Du Contrat Social) として示した。さらにこのことと関連して、1776年民主主義的建国を目標とした、アメリカの独立宣言 (The Declaration of Independence) のなかには、自由 (liberty) と平等 (equality) が強調されるにいたったのである。

なお主権在民を基盤とするルソーの社会契約思想を指導理念とした、1789年フランス革命の人権宣言 (Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen) つまり「人間および市民の権利宣言」のなかには、革命のモットーであった自由 (liberté), 平等 (égalité), 友愛 (fraternité) の精神がうたわれている。

後に1863年にアメリカ第16代大統領リンカーン (Abraham Lincoln) は、ゲティスバーグにおける有名な演説 (Gettysburg Address) のなかで、建国のデモクラシー精神を、「人民の、人民による、人民のための政治」(government of the people, by the people, for the people) なる民主主義的な政治思想をもって表明した。

また1918年のドイツ革命の翌年1919年制定された、当時最も進歩的な憲法として知られたドイツ国憲法いわゆるワイマール憲法 (Die Verfassung des Deutschen Reichs) (Weimarer Verfassung) においては、これまた自由 (Freiheit) と平等 (公正) (Gerechtigkeit) が強調されている。そして国際連合の1948年世界人権宣言 (Universal Declaration of Human Rights) の第1条には「すべての人間は、生れながらにして自由であり、尊厳と権利において平等である」(All human beings are born free and equal in dignity and rights) と規定されているのである。

重ねていうならば、主権在民の基盤にたつての自由と平等は、長い歴史の試練をへてきた民主主義思想の理想目標となっているわけである。

しかしながら、ここで注意しなければならない重要なことがある。それは本来自由が強調されるところには、人間の競争本能から、当然に優勝劣敗がみられ、結果として、とくに経済的には不平等な状態がもたらされるということである。これについては、自由主義経済競争下の資本主義社会における経済的不平等と独占禁止法等による修正政策といったことを考えただけでも理解されよう。

また一方平等を根本的に押し進めようとするれば、これまた人間の競争本能よりする自由競争を抑圧することとなり、自由に対して制約を加えることとなろう。

共産主義社会を理想目標としてめざし、中央集権的つまり共産党独裁下の計画経済のもとにあ

6 駒大経営研究

る社会主義社会において、本来衣食住をはじめ権力、地位等あらゆる側面で、つねに他人よりよくありたいという優位本能をもつ労働大衆に対し、中央統制の国家計画遂行を強制するためには、鉄の規律による自由に対する制約を加えねばならないこととなるのは当然のことといえよう。要は自由と平等は、ともに民主主義の理想目標であり、すべての社会制度のもとで現実には叫ばれながらも相互に矛盾した要素をもつこととなる。

結局問題は基本（主体性）のあり方であるといえよう。資本主義社会は、自由を基本（主体性）としつつ、修正改良的に平等をとり入れようと努力するのに対し、社会主義社会においては、平等を基本（主体性）としつつ、修正改良的に自由を取り入れようとする傾向にあるものといえよう。そしてこのことが両社会制度の相互接近をもたらすこととなるわけである。

たとえばソビエトにおいて、1921年の新経済政策（ネップ）（НЭП）、1965年の経済改革、1979年の第2次経済改革や社会主義競争政策の採用、1977年制定ソビエト社会主義共和国連邦憲法における自由思想の強調等、歴史的事実のうえで自由の修正的取り入れに多分の配慮がなされている点に留意すべきであろう。

3. 資本主義社会の経営参加

(1) 民主主義的社会化（平等化）の方向と経営参加

日本において戦後もたらされた民主主義思想は、多方面にその具体的現れを示したが、若干の例をあげてみるならば、戦後の農地改革、財閥解体、所有と経営の分離とくにインテリ労働者出身の専門経営者による経営の実権掌握、労働基本権の憲法上の保障、労働条件決定における労使対等原則の確立、労働運動の解放と組合組織の著しい進展、輿論の強化、社会保障制度の発展、企業の公共性社会責任に対する一般認識、旧来の家の制度の廃絶等枚挙にいとまもないほどである。そしてこれらは同時に社会化ひいては平等化の方向を示すものであった。⁽⁶⁾

こうしたなかで、資本主義社会の経営参加は、自由と平等に依拠するものとして、上述の例とともに、民主的社会化の一環と考えることができよう。

わが国においては、ヨーロッパ諸国にみられつつあるような姿での労働者重役制は、将来は別として、現在のところいまだ取り上げられるにいたっていないが、主として労働協約上の労使協議制が普及していることは周知のとおりである。そしてまた経営管理、労働管理政策上、個別労働者の直接経営意思決定

への参加、いわゆる全員参加を認めようとする参加的管理（例、目標管理、小集団活動、提案制度、自己申告制等）が、一般化していることも知られているところである。すなわち労使関係の安定をとおして生産性向上をはかり、労働者の自由、安定、公正（平等）を目途とする管理的観点よりしても、経営参加の問題が積極的にとりあげられつつあるものといえよう。これは反面企業別労働組合側が、労働者の地位の向上と労働条件改善の立場よりする経営参加への関心を強めていることと対比されるものである⁽⁷⁾。

わが国において、例えばヨーロッパ諸国にみられるような、労使協議制その他についての法制化ということが将来考えられるとすれば、それはまさに労、使、と国民一般の間に経営参加についての合意が確立された時期といえよう。

わが国の実情は、もとよりすべての労使がともに経営参加に全面的志向をもつものとは、断言しえない状態である。とくに労働組合上部団体の対応の仕方にも相違のあることは、これまた周知のとおりである。しかしそのことが一般論として、各方面の輿論調査にみられる国内大方の強い経営参加志向を、否定することなどにはならないことは言うまでもない。

(2) 日本の経営参加

わが国の企業別組合（enterprise union, Betriebsgewerkschaft）は、経営参加においてもまた、特徴ある影響力をもつにいたっている。

企業別組合は、終戦後日本民主化の一環としての、労働運動解放のうちに極めて急速にしかも共に組合運動に対する認識も希薄のまま誕生し、さらに経営家族主義的な労使関係風土のもとで、組合結成に便乗した外部政治勢力や政治的色彩の強い組織活動が、企業内へ侵入することを極力避けようとする、企業内の組合結成指導者達の強い意向の結果によるものであったといえよう。しかも職員、工員の身分制撤廃運動とも関連して、わが国独特のホワイトカラー、ブルーカラー統合の組合組織において、当初はインテリ労働者の指導力が強く、時には後に企業の社長や役員となったような人々の組合づくりさへみられたのである。もとより戦時中政府の弾圧下に行動を封じられていた労働運動家達の、

終戦後の社会活動には目覚しいものがあったであろうことはいうまでもないが、要は多くの場合諸外国にみられるような、組合上部団体オログの指導による個別企業の組合組織づくりといった形よりも、むしろ占領軍の日本民主化政策の一環としての急激な労働組合運動解放、労働組合法の制定といった時流に乗って、個別企業ごとに、組合組織が自主的にかつ速急に結成されていったものといえよう。

こうしたいわば終戦を契機とする特異なかつ極めて急激な労働組合の組織づくりが、会社ごとにいわば経営家族主義的基礎理念によって進められたという現実に加えて、経済二重構造のため、同一産業内においても、大企業と中小企業では、著しい業績格差が存在することが、ますます統一的な産業別労組ないし職種別労組の結成を困難なものとしたともいえよう。

いずれにせよ、わが国の従業員労働者をもって企業ごとに結成される企業別組合つまり企業内組合においては、労働組合代表ということと、従業員代表ということが区別されていないわけである。団体交渉における労組代表と経営協議会ないし労使協議会における従業員労働者代表とが、兼ねられているといった実情がみられるのは、これまた諸外国に例をみないわが国の特徴であるといえよう。

今日たとえ次第に労組代表と従業員代表の関係が混交した方向に向いつつあるとはいえ、ヨーロッパ諸国における歴史をたどれば、労働組合代表と使用者との間の対立関係における団体交渉と、従業員労働者代表と使用者との協力的生産性向上をめざす経営参加つまり労使協議制の、発祥に由来する区別は明確にみられるわけである。こうしてみるとわが国の場合には労働組合運動と従業員代表運動との区別というものは最初から不明確だったこととなるのである。重ねて言うならば「うちの会社」と「うちの組合」との間においては、本来組合代表と使用者との対立の場である団体交渉と、従業員代表と使用者の間の協力の場である経営参加についても本質的に混交がみられることとなるのである。そしてわが国の経営参加は、当然のこととして、企業レベルの参加が主体となることとなる。問題はあるとしても、焦点を企業経営だけにしばって考えれば、

経営の実情に明るい従業員労働者によって結成された労働組合が、経営参加に積極性を示すことは、企業内労使関係安定と生産性向上ひいては労働条件の改善につながるものとして、有利な一面をももつものといえよう。

注

(6) 淡路円治郎『労務原論』上巻ダイヤモンド社、1958年（昭和33年）195-196頁には、「経営参加の問題点」についてふれられているが、昭和33年の段階で、資本主義社会の社会化、民主化をとおして、経営参加の将来性に対する深い見通しがなされていることは、注目すべきところであろう。すなわち次のように述べられている。

「経営参加が単なる労働権による経営権の侵蝕現象として、経営側の譲歩と労働側の介入の側面からのみ考察されがちであるが、このような侵蝕現象に止まるかぎり、経営参加の効果は消極的で、永久に経営者の独占・専断・支配にたいする牽制以上には出る見込みはない。

しかし、産業経営の社会化・民主化の趨勢よりすれば、この状態は早晩脱却されねばならず、むしろ現在の段階を1つの経過過程と見て、経営参加によって労使の協力関係を深め、いわば産業を生産関与者すべてのものとなし、すべてによって、すべてのために経営せられる方向へ持ち来たすことが、労使双方の利益であり、また国民の福祉でもある。

したがって、経営参加 Employee-Participation は、当然に、経営協力 Management Cooperation にまで高められねばならない。経営参加の成功も今後の進展も、すべてこの点に関する労使双方の認識の如何に懸っているといつてよい。

(7) 労働組合の性格により、経営参加に対する考え方にも相違のあることは当然であって、わが国の場合にも総評と同盟とでは一様に論ぜられないことはいうまでもない。

しかし国際的視野にたってみても、今日資本主義社会における労働組合の経営参加志向というものは、一般的傾向であるといえよう。

このことは、西ドイツの共同決定法制定にあたって DGB のとった態度、またイギリスのブロック報告において、TUC をはじめとする労働組合側の示した意向等をふりかえてみても明かであろう。

わが国の場合、たとえば昭和51年12月から昭和52年1月にかけて、日本生産性本部が行った、経営者（労務担当役員あるいは部長）、労働組合役員（委員長）、学識者のそれぞれ100名対象のアンケート調査において、「労働組合が経営参加した場合、組合の立場と責任についてどう考えますか」との問に対しては、種々の回答のうち「労働組合が労働者の利益を守るためにも経営の内部に入って経営のための建設的な提言をなすべきである」との回答が、経営、労働、学識各々において、全回答中最も高率であったことは注目すべきところであろう。とくに経営46%労働73%学識64%といった比率が示すように、労働組合側において経営責任分担を意味するにもかかわらず、なおかつ積極的な姿勢が示されている点に特に留意する必要がある。

なお同アンケート調査において、今後10年間にわたる経営参加の将来性については、総括的にいって、労使協議制に重点がおかれていることが明かにされている。

すなわちたとえば「労働者の経営参加を強化する方法として、必要または適当と思われるものは、次のうちどれだと思いますか」との問に対しては、問題になるところではあるが、経、労、

学三者とも最も低率を示したものは、「労働者重役制を法制化する」であり、経0%労16%学9%となっているのに対して、「現在の労使協議制の機能を強化し、協議決定の範囲を拡大する」が三者とも最も高率であり、経86%労84%学65%となっている。

極めて断片的な観察ではあるが、上述の例によってみても、今日わが国における労働組合の経営参加というものへの対応意識が察知されるのである。

4. 社会主義社会の経営参加

(1) 民主主義的自由化の方向と経営参加

共産主義社会を志向する社会主義社会において唱導されている民主主義思想は、社会主義的民主主義としてとらえられている。しかし資本主義社会において、長い歴史的発展過程のうちに培われた民主主義思想と異なり、前に述べたように社会主義社会の民主主義は、革命後にイデオロギー的に樹立された中央集権的民主主義として理解されていることは、留意すべきところであろう。

社会主義的民主主義のもとでは、いうまでもなく平等化、とくに経済的平等化が推進されていることはいうまでもない。しかしながら、反面社会主義的計画経済を徹底するためには、本来人間の競争意識本能優位本能として、衣食住をはじめ権力、地位において不平等志向をもつ労働大衆に対し、鉄の規律をもって望まねばならないこととなるであろう。そしてそのためには、これらの人々の物心両面よりする自由に対する極端な制約が加えられねばならないであろうことは、当然想像されるところである。労働組合活動についても例外ではありえない。その結果として、社会主義社会においては、一般労働階層が自由ということに対する極端な憧れをもつようになるものといえよう。つまりこの成り行きに対応するための国家政策としては、いわば社会主義社会の修正ともいべき自由化政策がとられねばならないこととなる⁽⁸⁾。

自由と平等を理想目標とする民主主義思想において、社会主義社会の場合は、平等を主体としつつ次第に自由をとり入れる方向にあるものといえよう。そして経営参加こそは、民主的な自由化の一環をなすものなのである。

もともと階級対立のない社会主義社会においては、労働者自身が経営を行な

い、そこに結成される労働組合も、いわば共産主義の学校、同時に経営の学校として観念されている⁽⁹⁾。

つまりここでは、労組は経営の発展ひいては国家計画経済の遂行に協力参加することを、まず使命とすることとなる。したがって労働協約もまたそうした観点から締結され、5ヵ年計画の達成さらに超過達成をめざす社会主義競争、労働規律の確立、労働条件の向上等すべての分野において、労働者の団結組織たる労働組合そのものが、率先して経営への参加態勢にはいることを目標内容とすることとなるのである。これに対して資本主義社会においては、労組は労働者の地位の向上と労働条件の改善を目的とし、一方的な資本権力に対しては、一種の制約を加えることとなる。しかし一方現代的な労働組合は、目的達成のために、経営参加をとおして経営への協力の場をも展開するにいたっているものといえよう。要は資本主義社会においては、体制維持と改良的立場から労働者の資本経営への参加の必要性がとなえられているわけであるが、そのような意味での経営参加ならば、労働階層によって経営が行なわれているとみられる社会主義社会にはみられないといった言い方もできないことはない。しかしここでは一応労働大衆が民主的な形で、生産管理に参加し発言権をもつといった意味で、ソビエトの生産現場における生産管理参加を日本の労使協議制との対比の形でとりあげるわけである。これが後述の生産会議であり、社会主義社会の広範囲にわたる労働者の経営参加のなかで、とくにこの点に焦点をしぼって見たものである⁽¹⁰⁾。

ソビエトにおいては、1965年の経済改革以来、企業業績測定の重要な一指標として、利潤(прибыль)⁽¹¹⁾が導入されるようになったこと⁽¹²⁾、さらに1979年の第2次経済改革において純生産高が指標となったことなど⁽¹³⁾、いずれも社会主義競争と結びつくことによって、自由化政策をうちだしているものといえよう。結局こうした諸般の自由化政策の一環として、社会主義社会における経営参加の一態様としての生産管理参加が、生産現場において登場してくるわけである。

(2) ソビエト生産現場における経営参加

ソビエトにおいては、計画経済の統制枠、独立採算制、企業長の単独責任制等々の制約はあるとしても、なお企業内の労働者に対し、民主的観点から生産性向上ないし経営改善への参加といったことが、企業内の生産管理参加等をおして認められているものといえよう。⁽¹⁴⁾

具体的には生産会議（生産協議会）（производственное совещание）が、職場における労使協議制として設けられている。

生産会議は100名以上の労働者をもつ企業や職場に設けられるが、会議のメンバーは労働者、職員（勤務員）、工場委員会代表、管理部代表、党や青年共産同盟の代表等によって構成されている。

生産会議の任務は、生産計画の遂行と超過遂行、計画改善案の研究、社会主義競争の推進、労働生産性の向上、企業長より生産活動状況の報告を受けること等にある。さらに賃金、ノルマ、生産品質、コスト等に関する問題をも討議することになっている。なお新しい機械、技術導入、機械化、住宅建設、投資、労働保護、安全、教育訓練等、生産関係労働関係全般にわたる問題が会議対象となる。⁽¹⁵⁾ 会議はメンバーの $\frac{2}{3}$ の出席によって成立、決議は過半数によるものである。そして少なくとも半年に1回は、その活動状況を従業員総会に報告せねばならぬことなどは、西ドイツの1952年制定の経営組織法（Betriebsverfassungsgesetz）上の経営協議会（Betriebsrat）ともやや類似した面をもつものといえよう。

なお生産会議の段階的組織構成としては、上部に全工場生産会議（Заводское бюро производственных совещаний）があり、その下部組織として、専門工場生産会議（Производственное совещание цеха）、さらにその下に職場集団生産会議（Групповое производственное совещание）と班生産会議（Бригадное производственное совещание）が設けられている。⁽¹⁶⁾

企業長は、もとより生産会議の業務を全面的に援助する義務を負うわけであるが、同時に労働組合が生産会議を効果あらしめるための指導的推進役であることはいうまでもない。⁽¹⁷⁾

注

(8) ソビエト社会主義社会の自由化を示す一例として、1977年10月7日、第9期ソ連邦最高会議第

7次臨時総会で採択された「ソビエト社会主義共和国連邦憲法」いわゆるブレジネフ憲法をとりあげてみることにする。

1936年制定のいわゆるスターリン憲法からすると実に41年を経過しての改正であったわけである。

仮にスターリン憲法を旧憲法、ブレジネフ憲法を新憲法と呼ぶことにすると、旧憲法と新憲法を比較することによって、ある程度ソビエトの自由化政策の傾向をうかがうことができるものといえよう。

旧憲法においては自由(свобода)の問題は、わずかに第10章「市民の基本的権利および義務」の箇所の第124条で宗教的礼拝の自由と反宗教的宣伝の自由が述べられ、さらに第125条で勤労者の利益に合致し、かつ社会主義制度を強固にする目的で、ソ連邦の市民には、法律によりつぎのことが保障されるとして、①言論の自由②出版の自由③集会、会合の自由④街頭行進およびデモンストレーションの自由が規定されているに過ぎなかった。

ところが新憲法においては、まず憲法前文において、社会主義的民主主義と全人民社会主義国家の原則を述べ、さらに市民の権利、義務および自由を強調している。

なお本文においては、各章にわたって市民の自由についての規定が繰り返し随所にみられる。とくに第7章「ソ連邦市民の基本的権利、自由および義務」においては、市民の自由についてとくに詳細に述べられており、たとえば第39条には「ソ連市民は、ソ連邦憲法とソビエト諸法律が宣言し保障するすべての完全な社会・経済的、政治的および個人的権利と自由を持つ」と定めているのである。因にこの条文と対比される旧憲法第10章においては、前述のように、単に「市民の基本的権利および義務」とのみ定められているにすぎないのである。

上述のところによってみても、ソビエト政権が、いかに自由化政策の導入ということに配慮しているかがうかがわれる。

(9) В.М. Болдырев, Организационно массовая работа профсоюзов, 1978, стр. 5.

(10) 林 昭「経営参加と企業の社会的統制—戦後東西ドイツの歴史的経験の比較検討を通して—」日本経営学会編『80年代の企業経営』経営学論集 51, 1981年(昭和56年)所収においては、資本主義社会としての西ドイツの共同決定法にもとづく労働者代表監査役会と、経営組織法にもとづく経営協議会をめぐる諸問題と、社会主義社会としての東ドイツにおける参加諸形態との対比がなされている。とくにソビエトの生産会議に相当すると思われる東ドイツの常設生産協議会(ständige Produktionsberatung)がとりあげられていることは注目すべきところである。

(11) Е. Либерман, План прибыль премия; «Правда», 9 сентября 1962г.

(12) 野々村一雄・宮鍋幟・志水速雄編訳『ソヴェト経済と利潤』日本評論社, 1966年(昭和41年)参照。

(13) 松島明『ソ連の企業経営』教育社, 1980年(昭和55年)196頁参照。

(14) В. Евликов, Участие трудящихся в Управлении производством; «Социалистический Труд», 1981, No. 1.

(15) 『労働法学会報』別冊資料第20号, 労働法学会研究所, 1963年(昭和38年)44-45頁参照。

(16) И.П. Остапенко, Участие рабочего класса СССР в Управлении производством, 1921-1932, стр. 87.

(17) ソビエト連邦共産党綱領(Программа Коммунистической Партии Советского Союза, 1976)

ノーボスチ通信社訳（駿台社）、の中には「管理の学校、経営の学校、共産主義の学校としての労働組合の意義が増大する。党は、労働組合が、常設生産会議を、企業の活動と生産管理の改善を促進する、ますます効果的な機関に発展させながら、その経営指導活動を強化するように、援助するだろう」とあり、生産会議運営における労働組合の指導的立場を示している。

なお具体的事例としては、1954年モスクワのスターリン自動車工場労働協約の中に「労組工場委員会は、職場運営に関し各作業所及び各部門において、定期的な生産会議を召集し」とあるし、また1963年のレーニン・アシハバッド・ガラス・コンビナートの労働協約（Коллективный договор Ашхабадского стекольного комбината им. В.И.Ленина）の中にも「コンビナート労働組合委員会は、職場、班、交替番において生産会議を定期に召集し……生産会議の決議の実施を確認し、これについて管理部を援助する」とあって、いずれも生産会議運営についての労働組合の主導権を明かにしている。

5. 結 語

以上述べきたったところを取りまとめ、とくに資本主義社会と社会主義社会の両社会制度のもとで、経営参加をめぐるの共通点を取りあげてみるならば、つぎのようになる。

資本主義を基本的に維持し、自由を主体としつつも、修正的に漸次社会化の方向をたどりつつある資本主義社会と、社会主義を基本的に維持し、平等を主体としつつも、修正的に漸次自由化の方向をたどりつつある社会主義社会とが、共に民主主義の理想をめざし、その一環としてひとしく経営参加を取りいれつつあるものといえよう。そしてこの労働者の経営参加によって、労使関係の安定、労働者の地位の向上、労働意欲の高揚、労働条件の改善をはかり、最終的に生産性の向上をめざしていることになる。

日本とソビエトが現時点において、共にいわゆる労使協議制を経営参加の重要な一手段としてとりいれていることは、留意すべきところといえよう。さらに今日労働組合が、経営参加について積極的に示している役割というものの重大性は注目すべきところであろう。

しかし日本においても、ソビエトにおいても、共に経営参加は文字通り参加であって、ここに経営の責任と権限をめぐるの、経営参加の限界と、経営イニシアティブの問題が提起されてくるのである。たとえばわが国の、労働協約に規定されている労使協議会の実例によってみても、経営上のすべての事項が、

文字通り労使間で協議決定されるというわけではなく、その内容の経営的重要性の段階によって、説明、諮問、協議、協議決定といったように、取り扱いを異にしているのである。⁽¹⁸⁾すなわちここに経営的イニシアティブと経営参加の限界をみるわけである。

しかし同様のことは、社会主義社会のソビエトにおいてもみられるのではなからうか。

つまり今日高学歴インテリゲンチア出身の労働者によって、次第にその地歩を占められるようになりつつある専門経営者としての企業長の、単独責任制(единоначалие)が、独立採算制(хозрасчет)のもとで確立されていること、しかも企業長の最終的権限と責任は、生産会議によっても影響を受けるものでないことが明かにされている。⁽¹⁹⁾換言すれば、企業管理部の最終責任と権限に対しては、生産会議の経営参加においてもまた一種の限界をみることとなる。要するに企業経営である限り、社会制度にかかわらず、経営者の最終的経営上の責任と権限の存在は否定しえないところといえよう。

なお以上のほか、関連する若干の問題提起としては、①労働組合員労働者の立場と、従業員労働者の立場と、経営参加の関係。②本来は労使関係における対立の場たる団体交渉と、協力の場たる経営参加、とくに経営協議会ないし労使協議会との相互関係。③いかに経営参加が普及し強力にとりあげられる時代になろうとも、労働組合運動の存在する限り、団体交渉の重要性の再認識と、そのための労使間における正しいルール確立の必要性等々の問題があるが、ここではただ問題の提起にとどめておくこととする。

注

(18) 日本生産性本部労使協議制常任委員会編『新環境下の労使協議制』、1981年(昭和56年)19頁によれば、労使協議機関付議事項のうち、たとえば本来経営参加対象の焦点であるべき「経営的事項」が、実は会社側が一方的に「説明報告する」となっているのが89%と高率で協議決定となっているのはわずか0.2%であるのに対して、本来は団体交渉の対象事項ともなりうるような「労働条件事項」については、60.9%が協議決定事項となっているのである。

中央労働委員会編『労働協約調査』、1981年(昭和56年)140頁以下、にも日本生産性本部調査と類似の結果が、協約実例によって示されている。

(19) И.П. Остапенко, Там же, стр. 5, 94-97.