

都市の解放と労働者階級 (II)

—— 中国共産党の都市重点工作の一側面 ——

こ ばやし こう し
小 林 弘 二

VI 労働者の企業管理への参加

1. 労働組合との関係

二中全会において提起された「労働者階級への依拠」という方針が具体的な政策面にどう反映されたか。労働者の企業管理への参加に関する政策の展開過程の追跡が、それに対する一つの解答を用意してくれるであろう。しかもそれは、この方針が、そしてまた当時の接管工作が内包していた種々の矛盾をも映し出すことになるであろう。

さて、新中国成立当時、国営企業における労働者の企業管理への参加の権利は、かれらが国家の指導階級であり、企業内の「主人公」であることの当然の結果であると説明された。しかしそのことは、国家が派遣した工場長が企業管理に関する最終責任を負うことを決して排除するものではなかったし、そもそも労働者の企業管理への参加の形態ないし機構は、実はさまざまでありえたのである。事実、革命後の各時期によっても、それは異なっている。また、たとえばソ連の場合、企業管理の方式は、戦時共産主義下の「労働者統制」から、「合議制」を経て、「単独責任制」へと大きく変化している。そこで、まずこの変化の意味を知ることが、本節の課題に接近するための一つの基本視点を与えることになるであろう。そしてそれには、革命後のソ連における労働組合の性格あるいは機能をめぐる論争を想起する必要がある。

周知のように、十月革命後のソ連において、プロ

レタリアート独裁下の労働組合の基本的性格、その主要な機能がいかにあるべきかをめぐって、激烈な論争がたたかわされた。なかでも、1920年から21年にかけてのいわゆる「労働組合論争」は、「労働者反対派」の名前とともに、ボルシェヴィキの「党内闘争史」に深く刻印されている。そこでの主要な論点は次の点にあった。「組合の主要な機能は、生産を刺激することにあるのか、それとも組合員の直接的で部分的な利害を守ることにあるのかという問題、組合は労働者を動員し組織するにあたって、強制的方法によるべきか、それとももっぱら自由意志を重んじる方法によるべきかという問題、さらに組合は政策問題について国家から命令を受けるべきか、それともある程度の独立性を維持すべきかという問題」⁽⁴¹⁾がそれである。そして、これらの問題に対する見解の相違によって、次の三つのグループが生まれた。一方の極にはサンジカリスト的「労働者国家」観に立ち、労働組合のいかなる政治権力への従属にも反対する労働者反対派があり、他方の極には労働組合の「国家機関化」を極端にまでおし進め、「労働組合を生産組合につくりかえること」を要求するトロツキー＝ブハーリン派があった。後者は、工業労働者がソビエト国家全体の利害とは別に独立の労働組合による保護を必要とするような利害をもつことはありえない、という想定に立つものであった（国民経済全体の管理権を労働組合の手に集中すべしという点では、両派に見解の相違はなかった。両派の相違は

それを労働組合がソビエト権力および党に従属することによって行なうのか、それとも独立に行なうのか、という点にあった)。レーニンに代表される多数派は、理論的な一貫性よりはむしろ実践上の便宜を考慮して、この両派の見解を否定したといわれる。労働組合を無党派の人々の支配に委ねる（労働者反対派の主張を認めるとそういう危険があった）のを否定すると同時に、労働組合の「国家機関化」に反対した。レーニンによれば、労働組合は、「国家権力の貯水池、共産主義の学校、経営の学校」であり、それは強制の機関ではなくて、党と労働者大衆を結ぶ環でなければならなかった。

ところで、これらの各派の主張の意味は、当時の政治・経済情勢と切り離しては理解できないであろう。そうした背景においてのみそれは意味をもちうる。

労働組合論争がもち上がったときには、なお戦時共産主義の制度の経済的前提下にあったが、国内戦の最悪の危機はすでに脱しており、労働戦線においても国民経済の他の分野とおなじように、緊張がたえがなくなっているという徴候を示しはじめていたといわれる。しかもこの論争後1年もたたないうちに、戦時共産主義が放棄され、ネップが採用された。そのことは当然労働組合の地位に影響せざるをえなかった。

戦時共産主義のもとにおいては、労働組合と国家の関係は、あいまいさをのこしたまま深刻な対立にまではいたらなかった。というのも、この時期の労働政策は、戦争遂行のために労働者を徴集して、もっともさしせまった必要のある場所へ派遣するという問題であって、労働組合はこの政策をもっとも有効に実行するための道具であったからである。ところが国内戦が終わるやいなや、重要な政策決定が労働組合と国家機関のいずれによっ

てなされるべきかという問題が生起するのは不可避であった。しかしネップが採用された結果、「私的企業の許可と公営事業でのホズラスチョートという新しい条件のもとでは、雇用者に対して労働者の利益を守るといふ労働組合の義務はあいまいさを残さないもののように思われたので、組合を国家に編入しようとする運動は、そのもつともらしい正当化の理由を失ってしまった」^(註2)。したがって、いまやトロツキー派の政綱（労働動員政策を含め）だけではなく、労働者反対派の主張もまた時代おくれのものになってしまった。かれらは、賃金の平等化、現物給与などの戦時共産主義のもつとも極端な財政経済政策の支持者であったし、より根本的には労働組合による工業生産の統制という主張そのものが、経営管理者や専門家の存在が比重を増すネップ下にあつて、現実性を失ったかにみえたからである。

他の2派の政綱に比して、レーニンに代表される多数派の綱領はネップ期の労働政策にうまく適合しえた。レーニンの起草になる1922年1月12日付の政治局決議「新経済政策の諸条件のもとでの労働組合の役割と任務について」では、ネップ下において労働組合がある点で資本主義下の組合に似た地位を獲得することを認めながらも、労働組合の基本的性格、機能については、先の規定と相違がないように思われる。ただし、ここでは次の事実を指摘しておかなければならない。すなわち、レーニンによる「共産主義の学校」、「経営の学校」という労働組合の性格規定は、ネップのもとで労働組合員が急激に増加し（1922年の第5回労働組合評議会のときの450万人から1926年には875万人へ）、その多数が農業労働者や季節労働者であった（生産の回復・発展につれて産業労働者も若干増加したが、それらの多数は農民のなかから徴募された）という情況

において、ますます重要な意味をもつにいたったこと、また労働組合の国家からの独立が、逆に党による労働組合の中央組織の統制と中央組織による個々の組合に対する統制を緊要なものとし、現実には労働組合がむしろそれに従属する形で、党・国家・労組の三者の単一権力体への融合がおおいに前進したとされている。しかも、ネップに続く5カ年計画の実施とともに、ネップ期に認められた労働者の利益擁護を労働組合の基本的な機能とすること（すでに形骸化してはいたが）が否定されることになり、それに代わって、労働生産性の向上が労働組合の中心的な任務とされた。そして、こうした労働組合の性格および機能の変化に照応して、企業管理制度の面でも、1920年以降「合議制」から「単独責任制」へと漸次移行し、それともなあって労働組合の企業管理への参加は大幅に後退するにいたる。

それでは、中国においては労働組合の性格や機能がどのように考えられていたであろうか。革命戦争の全国的な勝利と並行して進められた全国的な労働組合組織の確立に際して、中国でソ連における労働組合の性格規定や機能が参考とせられたのはいうまでもないが、とりわけネップ期のそれがしばしば参照されたのは、決して理由のないことではない。当時の中国の政治・経済情勢には、多分にネップ期のソ連に通じるものがあった。

「発展生産、繁栄経済、公私兼顧、労資両利」というのが新民主主義の経済政策の基本原則であったが、そこでは生産の復興が至上命令とされ、私営企業の存続が大幅に認められていた（1949年の全国大型工業の生産総額のうち、社会主義的国営工業の占める比重は41.3%）。また旧官僚資本の没収になる公営企業においては、民主改革による企業内での労働者権力の確立には多くの障害が横たわっていた

（後述）。しかも、新民主主義の段階は、新中国成立後もかなり長期にわたって継続するものと一般に信じられていたのである^(註3)。このような状況下にあつては、労働組合の主要な機能の一つが労働者の利益擁護にあるとされたのは当然であろう。労働組合法（1950年）はその点に関して次の規定をおいている。「労働組合は労働者、職員大衆の利益を保護し、行政方面または資本家側が適切に政府法令に規定されている労働保護、労働保険、賃金支給基準、工場衛生および技術安全規則ならびにその他の関係条令、指令などを実施し、かつ労働者、職員大衆の物質生活および文化生活の各種の施設の改善を行なうよう監督する責任をもつ」（第7条）。むろん労働者の利益の擁護といっても、公営企業の場合と私営企業の場合とではその意味が異なる。私営企業においては、資本主義国の場合と違う（資本家による搾取は人民民主主義独裁のもとで厳しく制限されている）とはいえ、労働組合が資本家の搾取に反対し、労働者の利益を擁護する機能を果たすのは当然といつてよい。しかし公営企業においては、企業は全人民の所有となっているので、搾取関係は存在しないはずである。にもかかわらず公営企業の労働者の利益擁護がうたわれなければならないのはなぜか。それは次のように説明される。第1に、過去から引き継がれた劣悪な労働条件は一朝にして改善しうるものではなく、労働者はなお不利な立場におかれているからであり^(註4)、第2に、企業管理当局（「行政方面」）の官僚主義的誤りからくる労働者の利益侵害から労働者を守らなければならないからである^(註5)。後者の場合には、レーニンの次の言葉が妥当するであろう。「経済機関の誤りとゆきすぎが、国家機関を官僚主義的にゆがめることからでているかぎり、これを絶えず是正する義務が、無条件に労働

組合におおされているのである」(注6)。

とはいっても、中国においては、労働組合が政府(行政機関)や党に対して独立の地位を保持すべきか否かというようなことはほとんど問題になりえなかったように思われる。まして、労働組合の手にすべての経済管理権を集中するなどは論外である。その理由は次のように考えてよいであろう。

中国においては、労働運動の沿革からして、共産党と労働組合の緊密な結合は必然的であったようにみえる。中国では共産党の結成と近代的な労働運動の発生がほぼ時を同じくしており(いずれの場合にもロシア革命と五・四運動の影響は絶大であった)労働運動は当初から共産党の指導のもとに展開されてきた。そのことは中華全国总工会の歴史をみれば明らかである。そして、これと対立するような指導理念や政治勢力は、けっきょくのところで、労働組合の組織内で大きな影響力をもつことができなかった(注7)。国民党系の組合は、既存の組織内での対抗勢力にはとうていなりえないために、これと対立する組織として強権でもって上からつくりあげられたものである。共産党と労働組合との緊密な結合の一端は、労組指導層の人的構成からも容易に知ることができる。第6次全国労働大会で選出された陳雲、李立三、劉寧一などの中華全国总工会の指導者達は、いずれも古くからの労働運動の指導者であると同時に、有力な古参党员であった。しかも新中国成立後は、中華全国总工会の一部の指導者は人民政府の重要ポストを占めることになり(陳雲は財政経済委員会主任、李立三は労働部部长)、ここに、党と労働組合の結合に政府をも加えた三者の一体化がみられる。ただし、この三者の結合も、その沿革をたどれば辺区においてつとに実現されていたことである(三・三制の実施もこの事実を否定することにはならない)。辺区に

においては、労働組合の存続自体、辺区の存在、すなわち軍事力を背景にした革命政権の存在を前提していたことを思えば、それも不思議ではない。そして新中国成立後は、労働組合員の多数は旧国民党支配地区の労働者であったが、労働組合の最高指導層はほとんど辺区出身者で占められ、したがってまた党・政・労組の三者の結合関係は、そのまま新中国にもち越されたと考えてよい。加うるに党・政・労組の三者の結合、ことに後二者のそれを末端において必然化したいま一つ別の事情があった。すでに前節で明らかにしたように、都市解放に際して、企業の接收・管理と対労働組合工作は、軍事代表および各工作組の指導のもとに上から同時に並行して進められた。その過程で、いわゆる行政工作と工会(労働組合)工作が相互に協力しながら行なわれるのは当然だとしても、両者がはっきり区別されなければならないのはいうまでもない(生産の回復・発展、企業機構の調整、業務に関する規則・制度の制定などは前者、労働者の賃金、福利厚生、学習、娯楽などに関する事項は後者として行なわれる)。ところが実際の工作の展開過程では、この両者の区分ははなはだ不明確となり、少なくとも労働者の目にはその相違を識別できないことが多く、ひいては労働組合の指導機構と企業管理当局が同一視されるような事態が生じたといわれる(注8)。こうした現象は、労働組合工作を含め対労働者工作が広義の接管工作の一環として行なわれた以上、ある程度は不可避であったといつてよいのではあるまいか。

ともあれ、中国においては、党・政・労組の緊密な結合は、新中国成立時にすでに既成事実になっていたのである。しかもそのことに対してほとんど疑問がもたれなかったというのは、一つにはソ連の実例がなによりも有力な論拠になりえたか

らであろうが、ということはまた、それがすでに理論的にも解決済みの問題であったことを意味している。

まず、党と労働組合の関係は、もっぱら労働組合が「党と労働者大衆を結ぶ紐帯」であり、「共産主義の学校」であるとするレーニンの性格規定を引用することで、説明されている、この性格規定の実質的な効果が、労働組合が独立の存在であることを形式的には容認しながらも、党の指導から離れて労組が独自の主張をするというような余地をほとんど残さないものにしてしまい、党と労働組合の結合、あるいは癒着を正当化した点にあったことは否定できないと思われる。

次に労働組合と行政機関（企業管理当局も含め）との関係についていえば、先述したように労働組合に経済機関の官僚主義的偏向を是正する機能が認められている以上、労働組合の完全な「国家機関化」は避けられなければならぬ。ところが、ソ連においても、このような機能をも含めて労働者の利益擁護が労働組合の第1の機能として認められていたのは、ネップ期だけであって、しかも当時でさえそれは多分に形骸化していたのである。そして私営企業の存続が許されなくなったとき、それに代わって（といっても完全に否定されたわけではないが）労働組合活動の基本原則とされたのが、労働生産性向上であり、時に生産主義とも呼ばれている^(註9)。すなわち、そこにはすでに搾取関係は存在しないのであるから、長期的にみた場合には、生産の発展、すなわち労働生産性の向上こそが労働者の真の利益である、労働組合活動は生産の発展を第1に考えなければならない、というのがそれである。いうまでもなく、生産の発展に直接責任を負うのは企業管理当局（工場長）であるから、そのことは往々にして労働組合が企業管理当局に

対して全面的に協力する義務を負うことを意味することになる。しかし、それ以上に問題なのは、それによって労働組合の全体がいわば「国家機関化」することである。なぜなら、「労働者の長期的な利益が生産全体の向上と密接に結ばれている」という命題がいったん承認せられるならば——それは容易に否定できないであろうが——労働組合の政策は、どんな主要な問題についても、社会主義的方向に沿って国民経済を建設するという、他の何物にも優先する目的に立脚する政府の政策から離れることはできないであろう^(註10)からである。かくて、社会主義の労働組合が半公的機関ないし準国家機関としての性格を有することは、むしろ自明のこととされるにいたるが、それは労働組合における生産主義の論理的な帰結であるといつてよいであろう。

それでは中国において、この生産主義が労働組合の諸活動ないし諸任務のなかでどう位置づけられていたであろうか。ことに、わたくしが先に指摘した新民主主義段階の労働組合の主要な機能の一つである労働者の利益擁護との関係は？

たとえば当時の中華全国総工会規約（1948年）や労働組合法（1950年）などにみるかぎり、両者は並列的にあつかわれており、そのうちのいずれがより重視されなければならないというような規定はない。労働組合法は先に引用した労働者の利益保護の規定とともに、生産主義に関して次の規定をおいている。「労働者、職員大衆が新しい労働態度を確立し、労働規律を守り、生産競争およびその他の生産運動を組織することによって、生産計画の完成を保証するように教育し、また組織する」（第9条第2項）、「私営企業内では、労資両利政策を遂行し、政府法令にそむき、また生産を妨害する行為に反対する」（同条第4項）。しかし、実際に

は、生産を労働組合の任務の首位におかなければならないという方針は、すでに接管工作の方式の確立と時を同じくして確立されていたものと思われる。1948年1月、華北兵工会議の決議中で劉少奇がそれを指示したといわれる^(註11)。ただその後も繰り返しそれが主張されているところをみると、それは容易に末端にまで徹底しなかったのであろう。1949年7月以後の1年間の労働運動の総括によると、この間の労働組合工作の最大の成果が、「工会工作面向生産」^(註12)（労働組合工作は生産ととり組もう）の方針がはっきりと確立され、しだいに貫徹されるようになったことだといっている^(註13)。この時点では、生産をりっぱにやることが労働組合のいっさいの工作の中心であって、他の工作はすべていかにすれば生産をうまくやれるかという観点から出発すべきであるとされている^(註14)。やがて国民経済の復興期を経て、第1次5カ年計画が実施に移される過程で、労働組合の生産主義はいっそう強化される。1953年の「中華人民共和国工会章程」（先の総工会規約の修正）は次のようにいっている。「中国の労働組合の国家建設時期のもっとも重要な任務は、すなわち労働者階級の団結を強化し、労農同盟を強固にし、労働者大衆がみずからすすんで国家の法令や労働規律を尊重するよう教育し、生産の発展に努め、不断に労働生産性を高めることであり、国家の生産計画を達成あるいは超過達成し、国家の工業化を速め、逐次社会主義社会へ移行するために闘争することである……」（前文）。

こうして中国では、労働組合活動の基本原則としての生産主義は、すでに新中国成立前にこれを認めうる。やがて経済建設が軌道に乗るにつれてそれはより明確にされ、強化された。したがってソ連の場合とはかなり事情が異なるとはいえ、生

産主義が労働組合の「国家機関化」を正当化し、あるいはそれを促進した事実は否定できないであろう。

ところでソ連においては、労働組合の「国家機関化」、およびそれと並行して進行した党官僚を頂点とする巨大な官僚機構の形成と裏腹に、労働者大衆の企業管理への参加が大きく後退したのであった。それでは、その点中国ではどうであったか。この問いに答えるには、次項以下の究明をまたねばならない。ただここでは、労働組合が生産主義を介して「国家機関化」することによって、単に上から与えられた生産の任務を忠実に執行する機関と化するという、いわば社会主義の労働組合に固有の矛盾の存在をまず確認しておく必要がある。といっても、本節の課題を究明するためには、むろんそうした視点だけでは十分でない。たとえば「労働組合が労働者大衆を組織し、動員して、国家の生産計画の達成または超過達成を保証する神聖な責任を有する」（「中華人民共和国工会章程」、1953年）としても、一方労働者の側からすれば、労働者は単に上から与えられた生産の任務を遂行するだけでなく、企業内の「主人公」として、労働組合その他の機構を通じて企業管理に参加し、生産計画の作成などに積極的に関与する権利を有しているのである。たとえば労働組合法（1950年）は、限定された内容のものではあるが、次の規定をおいている。「国营および合作社経営の企業内では、労働組合はそこに雇われている労働者、職員大衆を代表して企業管理に参加し、また行政方面との間に団体協約を結ぶ権利をもつ」（同第5条）。したがって、少なくとも生産の面で労働者大衆の創意と積極性を発揮させるためにどのような措置がとられているのか、ことに理念として認められている労働者大衆の企業管理への参加に現実にとのよ

うな制度的保障が与えられているのか、そしてその点でソ連とはどういう相違があるのか、などの点について検討してみる必要がある。それと同時に、おそらくより重要なことは、ソ連において党・政・労組の結合によってもたらされた巨大な官僚機構の形成が、労働者反対派の敗北に示されるような歴史過程と不可分であるとすれば、中国においても、労働組合の「国家機関化」的現象、あるいは生産主義のもつ意味を、革命の歴史過程において把握しなければならないということである。とすると、たとえ中国では党・政・労組の結合や労働組合における生産主義が新中国成立前に認められ、また労働者の企業管理への参加の権利が都市解放にともなって上から与えられた（ロシア革命と対比するためにあえて単純化するというならば）としても、問題は、そうした権利が、その後都市革命が末端に波及し深化する過程で拡充・強化されたか否かということである。いうまでもなくそれは、当時の中共の都市工作全体とかかわる問題である（企業管理の改革の究極の目標が技術者をも含め企業幹部と労働者間の「分業」の廃棄におかれるとしても、ここでの視点はより狭く限定される）。

さて、以上で本節の課題に接近するための基本視点を明らかにしえたと思う。次に、本来の課題に立ち返るにあたって、最初に労働者の企業管理への参加のための機構ないし制度について概観しておこう。

2. 工場管理委員会 および工場労働者職員代表会議

新中国の発足に際して、いわば臨時憲法ともいふべき「中国人民政治協商会議共同綱領」は、労働者の企業管理への参加について次の規定をおいた。「国家経営の企業において、当面の時期においては労働者が生産管理に参加する制度を實行し

なければならない。すなわち、工場長の指導のもとに、工場管理委員会を設けねばならない」。国营工場における労働者の企業管理への参加のための機構としては、このほかに工場労働者職員代表会議（「工廠職工代表会議」）がある。

以上の二つを狭義の労働者の企業管理への参加の機構とすれば、より広義に解すれば、労働組合そのものがそのための一つの機構であるといえる。先述したように、社会主義の労働組合が準国家機関的性格を有するのは当然だとされているが、ということは労働組合自体が一つの企業管理機関的性格を有しているということにほかならない^(注15)。労働組合の組織内では、労働者は次のような組織・手続を通じて企業管理に参加する（ただし新中国成立時である。しかしその後もここに記したかぎりでは大きな変化はない）。まず労働組合法（1950年）によれば、「国营および合作社経営の企業内では、労働組合の各級組織はその同級の企業管理当局が工会委員会、組合員全体大会、または代表会議において工作報告を行なうよう要求する権利をもち、またそこに雇われている労働者、職員大衆を代表し、同級の企業管理委員会または企業行政会議に参加する権利をもつ」（第8条）。一方、生産計画やその他重要な問題は、正式の機関で決定する前に労働組合の組織内で十分討議しなければならないとされている^(注16)。それは企業内の各級組織（基層委員会、車間〈現場〉委員会、工会小組）で行なわれるだけでなく、上級の各級工会も当該部門の生産計画の作成に参加するほか^(注17)、同級の行政機関と緊密な協力を行なうべきものとされている^(注18)。

このように、労働組合組織そのものが、労働者がそれを通じて企業管理に関して発言する機構として重要な意味をもっている。しかし労働組合の

企業管理機能的性格は、先述した労働組合の生産主義と深くかかわっており、企業管理当局に対する生産協力といった色彩が強い。これに対して、先にあげた二つの機構は労働者の企業管理への参加を直接の目的としており、したがって都市解放後の中共のそれに関する政策もこれら二つの機構（ことに前者）の設置および強化を中心に展開されている。以下、焦点をそこに絞ることにしたい。

工場（または企業）管理委員会は^(注19)、工場長、副工場長（または支配人、副支配人、以下単に工場管理委員会または管理委員会、工場長とする）、技師長（または主任技師）およびその他の生産責任者（以上管理当局側）と、これと同数の労働者、職員代表をもって構成される。通常5名ないし17名よりなる。このうち工場長・副工場長・技師長および工会主席を当然の委員（工場長は管理委員会主席）とし、管理者側のその他の委員は、工場長の指名に基づいて上級機関がこれを決定する。労働者代表は、労働者全体大会または労働者職員代表会議において選出される。なお、大工場においては工場長、工会主席および管理委員会互選の委員1名からなる常務委員会を設置し、管理委員会の決議に基づいて日常的な仕事を協議し、処理することができることになっている。管理委員会の任務は、「上級の企業指導機関の規定した生産計画および各種の指示にもとづいて、これをその工場の実際情況に結びつけ、生産および管理に関係あるすべての重大問題、たとえば生産計画、業務経営、管理制度、生産組織、人事上の任免、賃金福利問題などについて討議決定し、また定期的に工作の点検、工作上の経験の総括を行なうことである」。管理委員会の決定は、工場長の命令という形式でこれを公表し、実施する。それが工場の利益に反し、あるいは上級の指示に適合しないと考えられるときは、工場長

はその執行を停止する権限をもち、また緊急の問題で管理委員会が開催できないときは、工場長がこれを処理し、委員会の事後承認を求める。一方、管理委員会の多数の委員が工場長の執行停止や報告に異議のあるときは、その旨を上級に伝え、指示を仰ぐことになっている。以上要するに、工場長の権限は、いっさいの工場に関する重大な問題の最後の決定権をもつものとされている^(注20)。なお、軍事管制期の軍代表および企業内党支部と管理委員会との関係についても一言しておこう。軍代表は管理委員会の当然代表であって、常務委員会にも参加するものとされている。工場長は、軍管制度を尊重し、実施するために、軍代表の意見を十分に尊重すべきであり、重要な問題については軍代表の同意と付署を要する。また軍代表が工場長の最後の決定や管理委員会の決議に異議のあるときは、ただちに上級機関に報告して指示を仰ぐことになっている。つまり両者の関係を簡単にいえば、「軍代表は、軍事管制機関を代表して工場に対して生産監督を行ない、工場長は、生産監督の下で全工場のいっさいの生産に関することについての全責任を負う」ということになる^(注21)。一方、管理委員会と党支部の関係はあまりはっきりしない。工場長、支部書記、工会主任の三者をもって常務委員会を構成し、常に緊密な協力を保つべきものとする『東北日報』社論^(注22)もあるが、実際にこれがどの程度行なわれたか明らかでない。ただ初期には、「党委員会が行政工作を一手に引き受けてやってしまう」といった現象がみられた^(注23)というが、やがて企業内での党の任務が政治、思想面の指導にあることが明確にされた^(注24)。ところが、実はそれは、「生産責任制」＝「一长制」の確立（後述）と表裏の関係にあるのであって、党の生産行政工作の指導を否定する結果になったと

されている^(注25)。

次に工場労働者職員代表会議（以下代表会議とよぶ）であるが、これは200名以上の労働者（および職員、以下同様）を有する国営企業において組織される。200名以下の場合には、全工場労働者・職員の会議がそれにかわる。代表の選出は、各生産部門の基層組織（生産小組、生産班など）において行なわれ、各代表はその代表する労働者・職員に直接責任を負うものとされている。代表会議は管理委員会の報告の聴取、およびそれについての討議、工場の管理運営についての点検を行ない、かつ管理委員会に対して批判、建議する。代表会議の決議は、管理委員会の承認を経て、工場長が命令をもって公表したのちでなければ効力を生じない。「工場労働者職員代表会議とは、すなわち工場の労働組合組織の代表者会議である」。したがって労働組合の業務に関する代表会議の決定は、すべてその組合の工会委員会（執行委員会）がこれを執行する義務を負い、上級の組合の決定によらずに勝手にその決定を変更してはならないとされている。労働組合とこの代表会議の関係については、若干説明を要する。それにはまず、前節で説明した労働者代表会議（「工人代表会議」）とここという代表会議の関係を明らかにしなければならない。労働者代表会議は、すでに述べたように、労働組合準備会選出の母体であると同時に、企業の接収・管理に際して一定の役割を果たすべく期待されていた。ただ実際には、それは単なる労働組合準備会の選出母体であるにすぎぬ場合が多かったと思われる。またそうでない場合にも、本来それは接収期における過渡的な機構であるとみなされていたといつてよいであろう（上からの接収と下からの大衆工作を結びつける最良の組織形式）。しかし、それが工場管理委員会のもとで労働者の企業管理への参

加のための機構として機能するとすれば、それとは別に工場労働者職員代表会議を組織する必要はない。事実、名称は何であれ、労働者代表の会議が、一方で工場管理委員会の指導のもとに労働者の企業管理への参加のための機構として機能し、他方、労働組合が正式に成立するまで組合員代表大会に代わる役割を果たすといったことが行なわれていたらしい^(注26)。その場合には、労働組合の成立によって後者の機能は失われるが、その後もつばら前者の機能を遂行するための工場労働者職員代表会議としてそれは存続するということになる。以上のような経緯からして、工場労働者職員代表会議の初期には、労働組合員でない代表者もいれば^(注27)、代表会議によって代表される労働者（＝工場の全労働者）のうち組合員数が半数に達しない場合もあったようである^(注28)。やがて、労働者の大多数が労働組合に組織されるに及んで、「工場労働者職員代表会議とは、すなわち工場の労働組合組織の代表者会議である」という規定が根柢をもつことになった。ちなみに、組合員が工場の全労働者の半数をこえた場合にのみ、労働組合の委員（「工会委員」）を代表会議の当然の代表としてよいとされている^(注29)。

工場管理委員会および工場労働者職員代表会議の機構ないし制度の概要は以上のとおりであるが、それではこれらの機構は実際にどのように運営され、機能したであろうか。

後者についてはきわめて資料が乏しい。おそらく労働組合機構の一部分であり、その任務の一端をになうというくらいで、独自の存在としてあまり重視されなかったのかもしれない。そこで前者について「天津中紡（中国紡織建設公司）三廠」^(注30)の例をみることにしよう。

天津中紡三廠で1949年4月25日に成立した第1

期の管理委員会は、事前の宣伝、教育が十分でなかったために、選出された労働者側の委員には未熟練労働者が多かったといわれる（ここにも“上からの解放”の実情の一端がうかがわれる）。それでもこの期の成果として、労働者の政治教育のほか、工場退出時の身体検査（「搜身」）制度の廃止（労働者の「主人公」としての自覚をまって初めて可能である）、熟練労働者を抜擢し責任ある地位につけたこと、車間検討会を設置して労働者、職員間の関係の改善をはかったこと、さらには生産互助小組を設けて大衆の生産についての意見を吸い上げたことなどがあげられている。この時期には、むしろ管理委員会が本来の機能を発揮しうするための諸条件をつくり出すことに重点がおかれたとみてよいであろう。6月16日の改選によって成立した第2期の管理委員会（この報告の時点までに12回開催）では、労働者の合理化提案を多数とり上げたのが著しい特色であるとされている。また9月9日から12月までのつごう9回の会議において討議された事項および件数は次のようであったという。

生産 計画	技術	管理	人事	福利	その他	計	うち 議決 件数
----------	----	----	----	----	-----	---	----------------

5	9	54	12	13	6	99	95
---	---	----	----	----	---	----	----

内容の詳細は不明であるが、これによってもおよその傾向をうかがうことができるであろう。

ここで私営企業における経営参加の問題についても簡単にふれておきたい。むろん私営企業においては、労働者の企業管理への参加が権利として認められていたわけではない。しかし、労資双方が生産計画やその他企業管理に関する諸問題について協議会を設置することは望ましいことだとされた。初期のそうした機構としては、北平私営大華窯業公司の例^(注31)がある。支配人（「經理」）を主任とし、労働者代表の参加をえて廠務管理委員会

を組織し、そこでいっさいの生産・管理・人事異動・賃金・福利事業についての討議・決定を行なうほか、会社の経営状態を完全に公開し、管理委員会で討論するとともに、管理委員会の下に労働者代表も参加した「審核組」（監査）を設け、常時検査したといわれる。しかし、そうした機構が「労資協議会」という形で法制化されるまでには、なお暫時の試行錯誤の過程を経なければならなかった。翌1950年2月、全国総工会生産部の召集した16都市総工会生産部長の報告会議で、労資協議会を労資間の各種の問題を処理する恒常的な組織とすることが定められた^(注32)。

労資協議会は、50名以上を雇用する私営企業において設置しうるものとされた（50名以下の場合は具体的な事情によって決める）。労資同数（通常2～6名）の代表から構成され、団体協約の締結、生産計画、労働条件など、協議事項は広範にわたる。双方の一致によって決定される。労資間に紛争を生じたときは紛争処理の手續に従う。要するに「労資協議会は労資双方が平等に協商する機関であり、企業経営や行政管理の責任を負うものではない」^(注33)。

労資協議会の機構の普及がどの程度にまで達したか明らかでない。しかしこの制度はきわめて短命に終わったようである。「五反」運動以後、「工人生産維持委員会」や「増産節約委員会」などの組織が多くの私営企業に生まれたというが、これらは労資協議会とは全く性格を異にし、労働者だけから構成されるか、経営参加という形式をとるかの相違はあるものの、労働者が企業管理に対して直接責任を負う組織であったといわれている^(注34)。

3. 政策展開過程

新中国における労働者の企業管理への参加の権

利はすでに 瑞金ソビエト時代に認められていたというが^(注35)、抗日戦争終結後では、民主聯軍治下の東北において早くからそれが行なわれていた。そこでは、工場接收後ただちに工場管理委員会が設立され、それは工場管理人員・技師・労働組合の三者代表で構成されていた^(注36)。しかし、工場管理委員会設置の必要が強調される(ただし、試験的实施)ようになるのは、労働運動の左翼的偏向は正の過程においてである^(注37)。それは、当時国営、公営企業の経営管理面にみられた「嚴重な浪費」^(注38)現象を是正するために、いわゆる企業化の原則(のちにいう生産改革)とならんで、企業管理改善措置の一環として提起されたのである。要するに、労働者を企業管理に参加させることや、その他いわゆる管理の民主化(のちに民主改革とばれる)によって、生産の発展を保証しようというのであった。

たとえば、第6次全国労働大会(1948年8月)における李立三の総括では、工場管理委員会と労働者職員代表会議の機能として、次の4項目があげられている^(注39)。(1)全労働者および職員を団結させ、力を合わせ、協力して生産を発展させること、(2)労働者職員が企業の主人公であるという原則を組織に反映させ、労働者職員の労働に対する積極性、規律についての自覚、生産に対する責任感を高めること、(3)批判と自己批判を活発にして官僚主義を克服すること、(4)労働者職員の生産管理能力を育成すること。ちなみに企業化のための9条件は次のとおりである。(1)厳密な生産計画、(2)厳密な経済計算制、(3)人事および賃金制度は、経営能力、技術知識、熟練の程度、労働態度を基準とすべきこと、(4)厳格な技能検定制度、(5)合理的労働条件、(6)科学的管理の原則および合理的組織機構、(7)厳格な責任制、(8)労働規律と賞罰制度、(9)

作業検査および商品検査を実行すること。

しかし当初は、企業化の原則のみが先行し、管理の民主化はとかく軽視されがちであったといわれる^(注40)。これは当時からすでに顕著であったいわば生産第一主義的風潮によるものであろう^(注41)。上述したように、管理の民主化の提起は、それ自体よりも、むしろそのことによって生産を回復・発展させることに力点がおかれていたと思われるが(あるいはそれだからこそ)、実際には、生産発展のために管理の民主化が犠牲にされるというのが実状であった。たとえば接管工作にそれがみられる。

新規に解放された諸都市においては、「既存の企業機構を混乱させてはならない」、旧職員・労働者の原職・原給を保障すること、などの接管工作の方針が管理の民主化に優先した^(注42)。そのため次のような結果を生じたといわれる。「事実が証明しているように、もとの企業機構をみださない方法をとったことは、生産を回復し、発展させるうえで有利であった。われわれが数千の企業を接收した過程で、生産がとまるとか、企業設備が破壊されるとかいった現象はだいたいにおいておこらなかった。だが、もとの企業機構を破壊しなかったために、つぎのような問題ものこされた。かつて官僚資本主義が労働者を圧迫していた管理制度、職員と労働者の対立、機構の腐敗と制度の混乱などの現象は全面的には改められておらず、そのため労働者階級が生産意欲と労働の熱意があいかわらず影響を受け、生産力の発展が束縛されたのである。同時にまた、社会化した大生産の指揮と関係のあるもとの管理制度のあるものも、社会主義経済の要求にもとづいて改善されてはいなかった」^(注43)。かくて、管理の民主化実現のためには、旧企業機構の徹底的な改革から着手しなければなら

らなかった。というよりも、管理の民主化と旧企業機構の改革は楯の両面であった。

当時の資料によれば、旧企業機構改革推進の契機を与えたのは、1949年4月、劉少奇が天津において行なった労働者と職員との団結および旧職員改造の方針についての報告であるといわれている^(註44)。これを受けて、1949年5月の「華北職工代表会議」は、「いかにして人民の企業をうまく運営し、第6次全国労働大会の工場管理民主化の指示を貫徹するかについての具体的な措置」を決定した^(註45)。この会議において、「中国の歴史的な特徴に基づいて、工場管理委員会と工場労働者職員代表会議などの形式をもって」、管理の民主化を実現することが決定されたとされている^(註46)点が注目に価いする。これらの制度は、東北などでは早くから行なわれていたのであるが、この制度を持続させるか、ソ連式の「一長制」（単独責任制）をとるべきかが改めて議論されたものと思われる（この点については後述）。この前後から、各都市においてもようやく企業管理民主化の問題が真剣にとりあげられるようになった。その間の経緯を天津・北京において、工場管理委員会の設置を中心にみることにしよう。

天津においては、1月15日の解放以来、旧企業機構はそのまま維持され、一部の反革命分子を除いてすべての労働者・職員に原職・原給が保障されていた。ところで、本来旧企業機構を混乱させてはならないという指示には、企業内の旧官僚機構や不合理な機構は改革すべきことという留保がついている。にもかかわらず、当時はそうした必要な最少限の改革すらも行なわれなかったことが、のちに指導上の誤りとして指摘されている^(註47)。そして、こうしたことのために、解放に伴う混乱と生産に対する打撃は回避しえたものの、労働者

の間に不満が高まっていたといわれる^(註48)。天津では劉報告ののち、総工会準備会が管理の民主化の方針を提起した。それは6、7、8の3カ月間の労働組合作の重点項目のうちにあげられている（他の重点項目は私営工場における労資両利の方針の貫徹および労働者の組織化）^(註49)。その具体的内容は、工場管理委員会を迅速に設立し、これを健全化することのほか、一部の企業では不適當、不合理な制度を改め、同時に企業機構や人事の問題についてもそれぞれ具体的な状況に応じて調整すること（そのために管理者側と労働者側の双方からなる専門委員会を設置すべきであるとされている）、団体協約（「集体合同」）を締結すること、労働者と職員との団結を強化すること（それには職員も労働者階級の一部であることを労働者に理解させるとともに、時間をかけて職員の思想を改造する必要があるという）、などからなっている^(註50)。なお、天津市総工会準備会の7月の工作総括によれば、主要な問題は公営工場の管理の民主化にあるとされ、その時点までの工場管理委員会設立の状況は次のようにいわれている。紡織、金属、市公共事業、化学、産聯（各産業聯合？）の五つの産業工会所属の96単位のなかで、工場管理委員会を設立したものは30単位で3分の1に満たない。しかも、すでに設立された管理委員会も大部分が不健全である^(註51)。

一方、北京においてもほぼ同様の経過をたどっている。4月19日、第1次全市公営企業労働者代表座談会において、彭真は、旧企業機構中の不合理な部分を改革し、人事と賃金を適当に調整することが目下のところ北平市公営企業の労働者の普遍的な要求となっていることを認めるとともに、公営企業機構および賃金問題解決に関する市党委員会の初歩的な意見を提示した。旧企業機構については次のようにいっている。「接管した公営企

業と大官僚資本の組織機構は、一般的にいてこれを混乱させてはならないが、企業機構はその性質からして二つの部分にわかつことができる。一つは純経済的な性質のもので、生産に必要なものである。いま一つは政治的性質のもので、あるいは官僚主義化し腐りはたものである。前者については原状を保持したうえで、慎重な研究を行なったのち、必要にして可能な改善を行ない、後者、たとえば警務課、人事課、労工課などについては、接管完了後必要な改革を行なうべきである」。原職・原給の問題については、接管期間中およびそれ以後も戦時下では暫時これを保持すべきであるが、いっさいの人間について、しかも長期にわたって保持すべしというのは誤りである。一部の反革命分子や縁故によって採用された冗員などに対してはその必要はない(注52)。次いで4月28日、中共北平市委員会は、「建廠の4大任務」の一として工場管理委員会の設立をかかげた(他の3大任務は、向こう1カ年の生産計画の作製、工場防衛および労働者、職員の教育である)(注53)。その後1カ月余の工作経験にかんがみ、6月中旬に従来のいっせいに管理委員会を設立するという方式を改め、一部重点企業(電車公司、人民印刷廠)を選んで工作を行ない、そこで得られた経験を他に及ぼすという方式をとることになっている(注54)。しかしそうした努力にもかかわらずはかばかしい成果はえられなかった。翌年1月までに20単位の公営企業中8単位で管理委員会が成立したにとどまるという(注55)。

当時の対労働者工作の最重点地区であった天津や北京においてさえこのとおりであるから、東北を除き、全国的には工場管理委員会設置の歩みはいっそう遅々たるものであったにちがいない。しかも、東北(解放が初期に行なわれ、管理委員が広く普及していた)の既設の管理委員会も、その大部分

が形式的なものにとどまっていたというのであるから、事態はいっそう深刻であったといわねばならない(注56)。

管理委員会設置が容易に進展しなかった原因については次のように説明されている。第1に、「わが一部の幹部(企業管理当局と労働組合の両方にいる)が接收期の政策を誤って管理期にまで及ぼし(通常この場合の接收期を接管期と呼びならしている——筆者)、官僚資本主義企業を新民主主義に転化させるには必ず改造の過程を経なければならないことを認識していない」ためであり、第2に、最近では第1の状況がかなり好転したにもかかわらず依然として普及がおくれているのは、主として「一部の幹部が管理委員会(の設置)と代表会議の開催を人民の企業をうまく運営する一つの組織形式であり手段であるとみるのではなく、管理委員会を成立させ、職工代表会議を召集するのを一つの余計な負担とみているためである」。そのため、管理委員会の組織にしろ、職工代表会議にしろ、ただの形式に流れてしまっているのである(注57)。

ここに指摘された管理委員会の普及を阻む2要因のうち、旧企業機構の改革の問題については、先述したように劉少奇報告を契機として漸次その改革が進められたとされている。とはいっても、そこには解決されなければならない多くの問題があった。まず旧企業機構のうち彭真のいう第2の部分、すなわち労働者の支配・監督を直接目的とする機構部分を破壊するとともに、企業の指導機構を徹底的に改革しなければならない。具体的にはそれは次のことを意味する。「つまり、『軍事代表』を派遣して監督と間接の管理をおこなう方法から、国家が任命派遣した企業の責任者(工場長、支配人など)をつうじて企業のすべての経済工作を直接に管理する方法に改めること」である(注58)。

加うるに、いわゆる管理の民主化が企業内における労働者権力の確立を直接の目的とする以上、破壊の対象は旧企業機構のみにとどまらず、これをその基底において支えていた封建的な労働制度や労働慣行へと向かうのは必然である（この問題については節を改めて述べる）。また旧企業機構の改革や旧労働制度などの廃止は、管理委員会の設置同様、企業内部の民主改革の一環である。したがって他にも民主改革の内容とされていた労働者と職員の関係の改善、初歩的な賃金の調整などとともに、全体としてその実現がはからなければならないであろう。そして、そうした民主改革の基礎のうえに、社会主義的企業管理の機構や制度が編成される。通常それは「企業化」あるいは生産改革とよばれる。具体的には次のような内容をもつ。(1)企業内における指揮系統の簡素化・迅速化と責任の明確性を制度的に確立すること、(2)国家経済計画と正しく結合した企業計画の樹立とそれに適応する社会主義的原則にもとづいた計画的管理の実行、(3)生産ノルマ制度の採用、(4)健全な社会主義的経済計算制の基礎を固めること⁽¹⁵⁹⁾。旧企業機構の改革は、これら一連の改革と不可分の関係にある。

問題なのは、旧企業機構の改革に着手してのちにもなお、工場管理委員会および工場労働者職員代表会議の設置が容易に進展せず、しかも一応成立してもそれが十分に機能しえなかったことである。その原因としてあげられているところを見ると、あたかもその責は一部の幹部の認識不足に帰しうるかのようである。むしろそうした場合もあったであろうが、しかしそのような見解が決して問題の核心を衝いていなかったことは、それらの制度のその後の推移をみればおのずと明らかである。

1949、50年当時、企業管理の民主化は労働政策の面でも最重点項目の一つであった。50年2月に中央人民政府政務院財政経済委員会の「国营・公営の各工場における工場管理委員会設置に関する指示」が出されたが、これは管理の民主化について、「昨年⁽¹⁶⁰⁾の全国工会工作会議で決議が行なわれてからは、各地で普遍的に討議が行なわれはしたが、いまなお、多くの地区ではまじめに執行されていない」ので、改めてその徹底をはかるために出されたものである。なかでも工場管理委員会の設置はその「中心の環」(「中心環節」)とされていた⁽¹⁶⁰⁾。そして当時、過去の工作経験を総括し、工作上の問題点を探究する試みがしばしば行なわれている。たとえば工作上次のような点に留意すべきであるという⁽¹⁶¹⁾。

(1)生産管理上の重要な問題、たとえば生産計画などは、工場の全労働者、職員と討論して決めなければならない。(2)労働者職員の福利事業と労働条件に留意するとともに、労働者、職員の教育に力を入れなければならない。(3)工場管理委員会および労働者職員代表会議の運営を適切に行ない、形式に流れないようにする。そのためには管理委員会を重視し、その機能を十分に発揮させるようにすることが根本である。会議の召集に際しては、事前の準備を十分に行なって、大衆の意見を吸い上げるようにするほか、会議の中心議題を明確にしなければならない。また会議の決定事項が下部によく伝達されるようにし、断固としてそれを執行しなければならない。(4)党、企業管理当局、労働組合、新民主主義青年団の結び付きを緊密にする。(5)指導上常に大衆のなかに深くはいり、批判と自己批判の運動を展開する。(6)大衆の出した意見に必ず答えるとともに、いったんやるといったことは必ず実行しなければならない。(7)組織力の

ある技能労働者を多数幹部に抜擢するとともに、基層幹部と経験を積んだ技能労働者に対する工作に注意する必要がある。

こうした努力の結果、いったんはこれらの制度はほぼ全国営企業に普及したものと考えられる。しかしその普及が頂点に達した頃には、その形骸化はすでに避けがたいものになっていた。その根本原因は決して一部の幹部の認識不足にあったのでもなければ、管理の民主化実現のための工作の欠陥にあったのでもない。のちにこれらの制度については次のような評価が与えられている。

「わが国の企業における民主管理の実施は、経済復興期にまず国営・公営企業において行なわれた。解放後国家が官僚資本主義企業を没収して国家所有としたが、当時企業内部の状況は非常に複雑であり、機構は不健全、制度は混乱していた。しかも企業を接收し管理するために国家が派遣した軍事代表は、生産と管理の仕事に習熟していなかったために、当時の国営・公営工場中にほぼ全面的に工場管理委員会および職工代表大会の制度を創設することによって、労働者・職員に企業管理への参加を求め、企業の各種の旧制度の改革を行なって、合理的な新制度をうちたてた。そのため労働者、職員大衆の主人公としての責任感も高まった。ただし、企業機構が健全化し、新制度が確立され、行政指導者側の管理経験が漸次豊かになるにつれて、民主管理の組織も形式に流れるようになった。それは主として、企業機構が健全になると民主管理の組織と行政上の業務会議が重複するようになることを考える幹部がいて、管理委員会を廠務会議に統合し、民主管理の組織がその機能を喪失してしまったからである。ただ今日から見ると、当時の工場管理委員会の性質と任務には考えなおさなければならぬものがある……。もしそ

の条文だけからみるならば、管理委員会は非常に大きな権限をもつかのようであるが、実際には執行権は完全に工場長の手中にある。しかも会議における討議事項は、大部分上級と企業管理当局が提出したものであって、大衆が提出する問題は討議されることが非常に少ない。そのためしだいに管理委員会に対する大衆の関心が薄れ、行政幹部もその必要を感じなくなる。かくて形式に流れるのは必然である」(註62)。

ここに述べられた評価は、管理委員会制度挫折の原因の一端を示唆している。しかし、なおそれはきわめて不十分なものであるといわざるをえない。管理委員会および代表会議は、旧企業機構などの改革に際しては一定の役割を果たしたが、企業機構が「健全化」し、新制度が確立されるにつれて、その機能を失ったとされている。企業機構の「健全化」および新制度の確立とは、先に述べた生産改革にほかならないが、とりわけ「生産責任制」の確立が重要なことは、以下にみるとおりである。

元来、労働者の企業管理への参加は、社会主義の企業管理の建前からして当然であるとしても、参加の形態はさまざまでありうる。先に「華北職工代表会議」において、ソ連式の「一長制」をとらずに、あえて「中国の歴史的特徴に基づいて」管理委員会などの制度が採用されたことをみだが、その理由は何であったか。

管理委員会など設置の直接の狙いは、いうまでもなくそれによって企業内部の民主改革を実現することにあった。第1に、それを旧企業機構と対置すること自体に意味があるだけでなく、同時にそれを諸制度改革の推進母体とすることによって、広範な労働者大衆を改革に立ち上がらせようというのであった。それはまた、上から下への行政命

令方式に下からの大衆運動を結びつけるという接管工作の方針の貫徹を意味するものであった。しかし、むろん狙いはそれだけでなく、先述したように、それらの機構を通じて急速な生産の回復と発展が可能になると考えられたのであった。すなわち、労働者大衆を企業管理に参加させることによって、労働者の「国家の主人公」としての自覚を高め、生産の面でかれらの創意と積極性を存分に発揮させることができる。また企業を管理する幹部についていえば、かれらの大多数がかつて農村において革命を指導し、あるいは軍隊にあって革命戦争を戦ってきたものたちであったため、企業管理についての知識と経験を欠いていた。これが当面の工業建設中の諸困難の最大のものであるといわれていた。この困難を克服するためには、労働者大衆、ことに熟練労働者の経験と知識に頼り、かれらと協力して生産を発展させなければならない^(註63)、というわけである。そして、おそらくこれら諸理由の根底にあったのが、中国共産党の伝統的な大衆路線の工作方式に対する確信であったと思われる。「工業企業中で大衆路線の実施を貫徹することは、企業中のいっさいの積極的な要素を動員し、労働者・職員大衆の積極性と創意を発揮させ、国家計画の全面的な達成を保証することにかかわる一つの根本的な問題である」^(註64)。

ところで、管理委員会などの機構は、それを通じて労働者大衆の創意と積極性を発揮させることによって生産の発展をはかるという意図がこめられていたかぎり、それらは民主改革期の臨時的な機構ではなく、恒時的な労働者大衆の企業管理への参加のための機構でなければならないはずである。ところが一方では、上述した諸理由からしても、それらの機構は民主改革の過程でことにその存在意義が大きいことになる。しかも一般に、民主

改革は生産改革の前提条件であると考えられていた。とすると、民主改革が一応達成されたとされて以後は、それらの機構の存在意義は大きく減じざるをえない。そして、民主改革あるいは政治改革の終結は、すなわち「生産建設時期」の開始を意味するものとされ^(註65)、以後はもっぱら生産の発展、したがってまた計画の達成こそが労働組合および労働者の最大の責務であることが強調されるに至る。しかしその場合には、すでに、広範な労働者大衆を企業管理に参加させることが生産力を高めることになるのだという観点は、「近代的企業は高度に精確な管理組織と精密かつ科学的な分業を必要とし、熟練した技能労働者、エンジニア、技師などの技術者および練達の行政管理幹部を有しなければならない」^(註66)という主張の前にはまったく色褪せてみえ、ほとんど顧慮されることもなかったようにみえる。いまや工業企業中での大衆路線の工作方式は、「農村革命根拠地の〈一視点的〉、手工業式工作作風」^(註67)とする排斥を免れた場合にも、たかだか生産競争や増産節約運動という形でこれを認めうるにすぎない。いわゆる「生産責任制」の確立が強調されるのは、こうした脈絡においてである。

責任制の確立そのものは、「企業管理組織の社会主義的再編成の第一歩」^(註68)であるから、それは第6次全国労働大会以来（あるいはそれ以前から）繰返し主張されてきた。しかし、ことに新規に接収された企業においては、民主改革の基礎のうえに企業機構が整備される段階ではじめて「生産責任制」の確立は可能であるし、さらに計画経済が軌道に乗るにつれてそれはいっそう重要度を増す。そうした意味で「生産責任制」確立の端緒となったのは、「東北鉄道党委員会の乗務員責任制に関する決定」（1948年9月28日）である。次いで、

「東北人民政府工業部の生産責任制に関する決定」(1950年2月28日)がより一般的な形でこれを規定した。要するに、生産管理面における「無人負責」現象を改めるために、「幹部、労働者および職員、技術者の1人1人について、それぞれ生産戦線上一定の工作範囲、職責、工作任务および性質を明確にし、それぞれのケース、工作、機器ごとに責任者を明確」にしようとするものであった^(註69)。しかし、「生産責任制」は当初は必ずしも「一長制」(単独責任制)を意味してはいなかったし、とりわけそれが「管理の民主化」と対立するという考え方を強く否定している^(註70)(逆にいえば、労働者の企業管理への参加が「無人負責」の原因であるとはいっていない)。ところが1953年、第1次5カ年計画の開始とともに、それが「生産区域管理制」の原則に基づく「一長制」として定着するに及んで、企業管理権は完全に各生産部門の責任者(究極的には工場長)1人の手に集中せしめられることになった^(註71)。これが管理委員会などの機構を形骸化させ、あるいは自然消滅へと向かわせた直接の原因とみてよいであろう^(註72)。まず管理委員会は、たとえ法令上だけであったとしても、かなり大幅な企業管理についての決定権が与えられていたので、事実上これは廃止せざるをえなかったと思われる(実際には自然消滅の形をとった?)。また代表会議のほうは、「一長制」採用後も部分的には存続したようであるが、その場合にもそれは完全に形骸化し、労働者たちはそれを「工場長が報告し、党委員会が指示し、労働組合が呼びかけを行ない、大衆が(任務の遂行を)誓う」^(註73)会議であると評していたという。こうして労働者大衆の企業管理への参加を保証するものとして、多大の期待をもって創設された工場管理委員会および労働者職員代表会議の制度は、これに代わる有効な制度をもた

ないままに、けっきょく挫折したといわざるをえないであろう。その結果、労働者の企業管理への参加は、第1次5カ年計画期には、それ以前の時期に比して全体的にいつてやはり後退した(先述したように労働者の企業管理への参加はそれらの機構を通じてのみ行なわれるわけではないが)とみなければなるまい^(註74)。

最後に、これらの制度の挫折の意味を、第1にソ連の場合と対比することによって、次に広義の接管工作との関連において、考察してみよう。

ソ連においては、労働組合(サンジカリストの影響を強く受けていた)の「国家機関化」による発言力低下ともなっており、労働組合の生産主義が強化される(逆にまた生産主義が「国家機関化」を正当化した)とともに、労働者の企業管理への参加が大幅に後退した。中国では、党・政・労組の結合や労働組合の生産主義は新中国成立前にみられるが、一方、ソ連とは違った労働者の直接参加をより重視する企業管理への参加の制度がとられた^(註75)。ところが、これまた新中国成立前から存在した生産第一主義的風潮ないし思想傾向が、大規模な経済建設の開始を迎えていっそう顕著なものとなり、そのような趨勢下で行なわれた企業管理権の集中と裏腹に、これらの制度は形骸化し、挫折したのである。ところで、こうした趨勢はまた労働組合の地位や機能にもなんらかの影響を及ぼしたにちがいない。しかし、ソ連の労働組合とはその出発点において相違している。労働組合の成立後、繰返し「みんなで組合をやろう」という運動が提起された一事を想起するだけでも、その相違は明らかであろう。したがって中国の場合には、労働者の企業管理への参加の後退が、即労働組合の地位の低下や機能の変化を意味するわけではあるまい。それでは、中国とソ連のこの歴史的経験の相

違は、革命の将来に対してどういう意味をもつであろうか。

もとよりこの問いに対して容易に答えるはずはない。ここでは、ただわたくしなりの感想を述べるにすぎない。

近年ソ連において、「生産会議」や「生産委員会」などの制度を通じて、労働者の「生産管理」への参加が強化される傾向にあるというが、同時に現在国家の遂行している国民経済管理などの諸機能の労働組合への漸次的移管が主張されているのは興味深い。それが共産主義への移行が現実のものになったとする認識に基づくものであることはいうまでもないが、そうした問題よりも、ソ連社会の「民主化」は、労働組合の「失われた地位の回復」という形をとらざるをえないのではないかという感想をいだかせる。これに対して中国では、「兩参、一改、三結合」（幹部の労働参加と労働者の企業管理への参加、生産活動の妨げになる古い規則や制度の改善、労働者、技術者、企業幹部の三者の結合）にみられるように、肉体労働者と精神労働者の区別といった社会的分業の形態の廃止が特に重視される反面、社会主義的所有制確立後の階級闘争を強調するにもかかわらず、プロレタリアート独裁の権力基盤としての労働組合について言及されることが少ないのは、中国革命の歴史的経験と無関係ではないように思えるがいかであろうか。

最後に残された問題は、労働者の企業管理への参加に関する政策展開過程を広義の接管工作の一環として把握し、その挫折の意味を問うことである。

通常接管工作という言葉は、軍事管制下における政権機関や官僚資本企業などの接収、管理に関する工作を指している。しかし、工作の内容よりもその性格や特徴に着目するならば、それは都市

解放後の趨勢（農村重点から都市重点へ、農民主体から労働者主体へ）が生み出した解放直後の一時期に特徴的な都市工作としてとらえることができるであろう。企業内部の民主改革は、必ずしも終始軍事管制下で遂行されたわけではないが、このような視点からすれば、それは接管工作の一環とみなすことができる。とりわけそれが上からの改革を基調とする接管工作の方式の制約を強く受けていたことは否定できないであろう。そしてそのことは、なによりも指導幹部が容易に民主改革と真剣に取り組もうとしなかった事実に示されているように思われる。さらに一步を進めていけば、工場管理委員会などの制度を究極的に挫折させることになった、生産第一主義的風潮ないし思想傾向というものも、接管工作と切り離して理解することはできないであろう。当時の生産第一主義的風潮自体が、接管工作を生み出したと同一の趨勢の根源であり、あるいは帰結であった。

ところが一方では、民主改革、ことに工場管理委員会の設置は、それが企業内における労働者権力の確立を目的とする以上、労働者大衆の立ち上がりなくしては意味をなさない。民主改革が下からの大衆運動として行なわれなければならないのは当然であろう。つまり、民主改革は上からの改革を基調とする接管工作方式の強い制約を受けながらも、同時に下からの大衆運動として展開されざるをえなかったわけである。もっとも、接管工作についても、下からの大衆運動との結合が常に強調されているのであるから、そうした意味では、先に指摘したように工場管理委員会の設置は接管工作方式の貫徹を意味したともいえる。にもかかわらず、上からの改革と下からの大衆運動の間には明らかに矛盾が存在する。そしてそれは、接管工作自体が内包する矛盾であったとってよいで

ある。

この矛盾は次節に述べる労働者の反封建闘争において最も先鋭に現われているように見える。ここでは、「上から下への接管工作に対してどうすれば労働者の支持と協力を求めることができるのか、という観点から対処」⁽¹⁷⁶⁾された接管期の対労働者工作の限界が露呈されるのは必然であったように見えるのである。さらに、あるいは「三反」、
「五反」運動も、そうした大衆運動の延長線上において理解すべきかもしれない。

ところで、先にわたくしは、中共で企業管理制度として「一長制」をとらず、あえて工場管理委員会などの制度を採用した理由として、伝統的な大衆路線の工作方式に対する確信があったとした。にもかかわらず、経済建設が軌道に乗る過程でそれらの制度が挫折したのは、生産第一主義的思想傾向が支配的になったためであった。このことは、企業管理制度をめぐって、二つの対立する考え方があったことを示唆しているように思われる。そして、おそらくそれは上述した民主改革ないし接管工作について述べたところからも当然予想されることであろう。つまり、上からの改革と下からの大衆運動のいずれをより重視するかによって意見の対立が生じるのは、むしろ当然のことであるといつてよい⁽¹⁷⁷⁾。

たとえば責任制の貫徹が叫ばれるようになった初期には、責任制実施の方法として、ソ連式の方法と中共のそれとがはっきり対比されていた。すなわち、当時中ソ合営企業でとられている方法は、上から下へ制度を定め、その後下から上への討論に大衆を動員する方法（はなはだあいまいな表現ではあるが、まず上級が制度を定めたのち、労働者にその問題について討議させることによって周知徹底をはかり、同時に下級の意見を吸い上げる趣旨であろう）であつた

が、中共は公営企業における経験の蓄積を欠いていたために、次のような方法をとらざるをえなかったという。すなわち、批判と自己批判を盛んにし、大衆路線を歩むことを通じて「無人負責」現象を解決するために、生産中の「無人負責」現象の点検に労働者大衆を動員する方法である。そして、「これこそまさにわが党の領袖毛主席と劉少奇同志が常にわれわれに指示している、いっさいの工作が大衆に依拠しなければならないということである。大衆路線はわが党の政治路線であり、党の組織路線であるが、大衆路線はまた企業管理の一つの基本原則でもある」⁽¹⁷⁸⁾。

ここではソ連的方法と中共のそれが対比されているが、わたくしのいう生産第一主義的考え方がソ連的方法と容易に結びつくことは「一長制」の例をみれば明らかであろう。そして、生産第一主義的考え方と大衆路線をより重視する考え方、ソ連式方法と中共のそれとといった対立が、当時党および政府内に持ち込まれ論争を生んだであろうということは十分に考えられる。ただ、当然のことながら、当時はこの二つの考え方あるいは方法のいずれをとるかという選択が、社会主義か資本主義かという目標の選択につながるかもしれぬなどは、おそらく最高指導層をも含めほとんどの者が考え及ばなかったにちがいない（ソ連的方法と中共のそれとの相違を指摘したまさにその論者が、この二つの方法がともに大衆路線の方法であるとしている）。

（注1） E. H. Carr, *The Bolshevik Revolution 1917—1923*, Vol. 2 (London: Macmillan, 1964), p. 219 (宇高基輔訳『ボルシェヴィキ革命；1917—1923』、第2巻、みすず書房、1965年、166ページ)。以下ロシア革命に関する部分は主として E. H. Carr に負っている。同上書のほか、*The Interregnum 1923—1924* および *Socialism in one Country 1924—1926*, Vol. 1 参照。その他ドイッチャーによるトロツキーの伝記3部作（川西他訳、新潮社、1964年）、R・ダニエルズ、

国際社会主義運動研究会訳『ロシア共産党党内闘争史』(現代思潮社,1967年)などを参照したが、はなはだ不十分な知識に基づくものであるだけに誤りなきやをおそれる。専門家のご教示をえたい。

(注2) E. H. Carr, p. 323 (宇高訳, 241ページ)。

(注3) 福島正夫『中国の人民民主政權』, 437ページ参照。

(注4) 李立三「労働政策与労働部的任務」(『新華月報』, 1950年6月)。

(注5) レーニン「新經濟政策の諸条件のもとでの労働組合の役割と任務について」(1922年1月20日付ロシア共産党中央委員会の決定)。

(注6) 鄧子恢「在中南總工会籌委擴大会上的報告」(『工会幹部整風學習文件』, 労働出版社, 1950年)。

(注7) 鈴江晋一『中国解放闘争史』(石崎書店, 昭和28年), 285ページ参照。

(注8) 申修「工会与行政工作的配合問題」(『新華月報』, 1949年12月)。ただしこの逆の例, すなわち工会工作者が企業管理当局に対抗意識をもつ場合もあったとされている(たとえば『人民日報』, 1949年8月2日参照)が、これは労働組合のいわゆる「經濟主義」(解放後労働者の目先の利益のみを強調しすぎた時期があったといわれるが、そうした誤りのことをいう)に反対して、労働組合の任務の中心を生産におかなければならず、そのためによりいっそう企業管理当局との協力を強化しなければならないとする場合にいわれたことである。それは工会工作者と企業管理当局との結合がなお不十分であるとするものであって、党・政・労組結合の一般的傾向を否定する趣旨ではあるまい。

(注9) 向山寛夫「中国労働法」(日本労働法学会編『労働法講座』, 有斐閣, 昭和34年, 2372ページ以下)は、社会主義労働法の基調が「生産主義」におかれているとする。

(注10) E. H. Carr, *Socialism in One Country*, p. 410.

(注11) 『五三工廠工会工作經驗』(工人出版社, 1953年)。

(注12) 「關於〈工会工作面向生産〉的決議」(『新華月報』, 1950年3月)。

(注13) 「一年來の中国工人運動」(『1950年中国經濟論文選』; 第3輯, 生活・読書・新知, 三聯書店, 1951年)。

(注14) 『工運問題一百個』(工人出版社, 1950年),

32ページ。

(注15) 野崎幸雄『現代中国の經營管理』, 181ページ。

(注16) 「中央人民政府紡織工業部關於在公營紡織工廠中普遍建立与健全工廠管理委員会和工廠職工代表會議的決定」(『中央財經政策法会彙編』, 第2輯, 新華書店, 1951年)。

(注17) 「關於各級工会生産部工作的規定(草案)」(『工会工作手冊』, 労働出版社, 1951年)。

(注18) 「中国紡織工会全国委員会關於密切工会与行政關係的決定」(『工会工作手冊』)。

(注19) 工場管理委員会および工場労働者職員代表會議についての説明は、特に断わらない場合は「關於国營, 公營工廠建立工廠管理委員会的指示」(1950年2月28日)による。

なお、中国研究所編訳『新中国の労働法』(中国資料社, 1952年)に収録。

(注20) 『工運問題一百個』, 48ページ。

(注21) 上海市人民政府労働局編『労働手冊』(華東人民出版社, 1951年), 210ページ以下。

(注22) 東北日報社論「企業管理民主化は改進生産重要な保証」(『東北公營企業的經營与管理』, 新華書店, 1950年)。

(注23) 李雪峰「加強党对企業的領導, 貫徹執行群眾路綫」(『新華半月刊』, 第21号, 1956年)。

(注24) 「中共中央東北局關於党对国營企業領導的決議」(『新華月報』, 1950年10月)。なお前掲『五三工廠工作經驗』, 53ページ以下参照。

(注25) 李雪峰, 前掲論文。

(注26) 李雪峰, 前掲「企業管理民主化は改進生産重要な保証」。

(注27) 『工運問題一百個』, 46ページ。

(注28) 『工人運動問題; 第2集』(工人出版社, 1950年), 22, 23ページ。

(注29) 『工人運動問題; 第2集』。

(注30) 李講, 林庚合編『学会管理企業中的幾個問題』, 1~9ページ。中華全国總工会編輯出版室編『全国紡織工会代表會議決議』, 70ページ以下。

(注31) 孫儒「談民主管理与私營企業」(『華商報』, 1949年6月20日)。

(注32) 「中華全国總工会一年來的工作報告」(『中国工人』, 1950年第4期)。

(注33) 「中央人民政府労働部關於在私營企業中設

立労資協商會議の指示」(1950年4月29日)。

(注34) 蘇克「從我國工人群眾參與企業管理的歷史經驗來看當前公營企業的民主管理問題」(『新華半月刊』, 1957年第4期)。

(注35) 儀我壯一郎『現代中国の企業形態』(森山書店, 昭和34年), 169ページ。

(注36) 周而復「月亮上昇的時候」(『群衆』, 第11卷第10・11合刊)。

(注37) 新華社社論「堅持職工運動的正確路線, 反對〈左〉傾冒險主義——紀念〈二七〉25周年」(1948年2月7日), 『中国職工運動文獻』(工人出版社, 1949年11月) 参照。なおこの報告に先立って毛沢東が管理委員会の設置を指示している。毛沢東「當面の黨の政策におけるいくつかの重要問題について」(1948年1月18日), 『毛沢東選集』, 第4巻。

(注38) 「華北解放区工商業會議」(『群衆』, 第2巻第31期)。

(注39) 「李立三報告關於工運當前任務的總結」(黎光編『第六次全國勞働大會』, 工人文化社, 1948年10月)。

(注40) 前掲「企業管理民主化是改進生產重要的保証」。

(注41) 「華北解放区工商業會議」がその一つの頂点を示す(拙稿「中国共産黨の農村から都市への工作の重点移行について」, 『アジア経済』, 1968年5月)が, そもそも二中全會における工業建設重点の見解のなかにそうした傾向をみることができよう。

(注42) 拙稿「都市の解放と勞働者階級(1)」(『アジア経済』, 1969年3月), 53ページ参照。

(注43) 薛暮橋その他『中国国民經濟の社会主義的改造』(北京外文出版社, 1960年), 24ページ。

(注44) 前掲『学会管理企業中的幾個問題』, 11ページ。ただし, かれは先に旧解放区において管理の民主化の運動を推進し, 新解放区では条件に応じて推進すべきである, としたともいわれる(前掲「談民主管理と和營企業」)。今度の文化大革命の過程で, 劉少奇の都市工作の指導に対して種々の批判が加えられている。したがって, 旧企業機構の改造に対する指導についても, 今後再検討を加える必要がある。

(注45) 人民日報社論「打下建設工業華北的勝利基礎」, 1949年6月23日。

(注46) 「中華全國總工會一年來的工作報告」(『中国工人』, 1950年第4期)。

(注47) 「加強職工團結建立各種制度, 天津中紡生產迅速提高」(『人民日報』, 1949年6月25日)。

(注48) 前掲『学会管理企業中的幾個問題』, 1ページ。

(注49) 『人民日報』, 1949年8月2日。

(注50) 『人民日報』, 1949年6月18日。

(注51) 『人民日報』, 1949年8月2日。

(注52) 『人民日報』, 1949年4月21日。

(注53) 『人民日報』, 1949年5月20日。

(注54) 『人民日報』, 1950年2月4日。

(注55) 『人民日報』, 1949年2月4日および1月31日。

(注56) 『人民日報』, 1950年3月13日および5月19日。

(注57) 前掲「中華全國總工會一年來的工作報告」。

(注58) 薛暮橋その他, 24ページ。

(注59) 薛暮橋その他, 25, 26ページ。なお小嶋正己『現代中国の勞働制度』(評論社, 昭和38年), 50ページ参照。

(注60) 『人民日報』, 1950年3月5日。『新中国の勞働法』, 参照。

(注61) 「實行工廠管理民主化要做好那幾件事?」, 『中国工人』, 1950年第5期。

(注62) 蘇克前掲論文。

(注63) 「企業管理民主化是改進生產重要的保証」。

(注64) 李雪峰「加強黨對企業的領導, 貫徹執行群衆路線」。

(注65) 頼若愚は「三反」, 「五反」運動の終結をもって, 企業の政治改革時期が終わり, 生産建設時期が始まったとした。頼若愚「大規模經濟建設前夜の中国工人階級」(『中華人民共和國三年來の偉大成就』, 人民出版社, 1952年)。

(注66) 『生産責任制』(新華書店, 1950年10月), 96ページ。

(注67) 『生産責任制』。

(注68) 小嶋正己, 50ページ。

(注69) 「東北人民政府工業部關於生産責任制的決定」(『生産責任制』)。

(注70) 「責任制の実施と民主管理を対立させ, 責任制の実施を口実として大衆への建議を拒絶するような誤った態度に反対しなければならない」(『生産責任制』, 54, 55ページ)。

(注71) 重工業通訊社論「實行生産区域管理制」,

重工業通訳社論「進一步鞏固生産区域管理制」,ともに『新華月報』(1954年第1号および第6号)収録。

(注72) 労働者職員代表会議については,ことに「一長制」以来,それが単に企業の指導者が任務を割り当て,労働者職員大衆がこれを請合う会議に変わってしまったと公式に表明されている。『人民日報』社論,1957年5月29日。

(注73) 李雪峰。

(注74) これらの制度について小嶋正己氏(前掲書)は次のようにいわれる。「企業管理において労働者階級の権力を確立し,その社会主義的性格を労働者階級の革命的な力量でささえるという観点からすれば,みぎの工場管理委員会制度は,いわばきわめて少数のえらばれた先進的労働者にその任務を託している。この点,労働者職員代表会議は,その組織の性格から権限は拡散するが,より直接的に労働者大衆に依拠している。したがって,労働者大衆の全般的な階級意識が高揚し,1人1人の労働者が社会主義企業管理の訓練を集積してくると,当然,工場管理委員会が国営企業の創設当初果たしていた役割は,しだいに労働者職員代表会議へ移行してくるであろう」(52,53ページ)。しかし,これらの機構の性格についての説明自体おおいに問題であろうが,少なくとも「工場管理委員会が国営企業の創設当初果たしていた役割は,しだいに労働者職員代表会議へ移行してくる」という事実はおそらくなかったと思われる。また1956年9月の中共八全大会において,「企業内の大衆路線強化の政策にそって労働者職員代表会議を労働者職員代表大会に改組し,工場管理委員会を新しい代表大会に吸収し」とされている。形式的にはそのとおりであるが,実際には管理委員会はすでに存在していなかったと思われるし,「少数ながら従来からあった職工代表会議(労働者職員代表会議)」(福島正夫「中国における労働者の変革と労働の新組織」,『東洋文化研究所紀要:第21冊』)も,この時点ではほとんど機能していなかったのではなかろうか。したがって,工場管理委員会および労働者職員代表会議の制度が,労働者代表大会の制度の創設によってあたかも実際に引き継がれたかのような表現は適当でないであろう。

(注75) とはいっても,工場管理委員会制度は,まったく中国独自の制度というのではなく,おそらくソ連における「合議制」(「労働者統制」後に出現した)に示唆をえているのではあるまいか。この点について

も専門家のご教示がえられれば幸いである。

(注76) 拙稿「都市の解放と労働者階級(1)」(『アジア経済』,1969年3月)参照。

(注77) このような見方をよりおしすすめるならば,あるいは次のような帰結に導かれるかもしれない。すなわち,接管工作の展開過程を通じて,こうした二つの対立する考え方が常に底流として存在したこと,接管期には,総じていえば,生産第一主義的思想傾向や上からの改革という色彩が顕著であった(それなりの必然性があったとみるべきであろう)が,個々の具体的な政策ないし工作の展開過程で,それが時として限界を露呈するとき,大衆路線の志向が強くみられるということである。そしてもしこのような結論が妥当であるとするならば,わたくしの一連のこの時期の研究に新たな視点を付け加える必要を意味しているのかもしれない。今後の課題としたい。

(注78) 『生産責任制』,104,105ページ。

(調査研究部)