

<研究ノート>

ユーゴスラヴィアにおける労働組合の役割

小 山 洋 司

はじめに

昨年（1981年）9月末に北海道大学で開かれた社会主義経済学会第21回大会では「社会主義における労働組合の役割」を共通論題にして活発な議論がくりひろげられた。このテーマが大会の共通論題に設定された背景には1980年夏のポーランドのストライキおよびそれに続く事態がある。

従来、ソ連・東欧の社会主義諸国においては、「伝導ベルト」論で知られているように、労働組合は国家にたいする従属的な地位に甘んじていた。ポーランドにおいて、党からも雇用主（国家）からも独立した自主的な労働組合「連帯」が誕生したことは、閉塞状況にあるかに見えるソ連型の社会主義国の内部にも社会主義再生の可能性が存在することを教えてくれる（軍政によって、さしあたりその可能性は封じこめられているにせよ）とともに、社会主義における労働組合のあり方についてわれわれに再検討を迫っていると見ることができよう。

自主管理社会主義を標榜するユーゴスラヴィアにおいて労働組合がいかなる役割をはたしているかを見てみることは、社会主義における労働組合のあり方を再検討するさいの一つの不可欠の作業だと言えるだろう。なお、本稿はユーゴにおける労働組合の役割について本格的に解明したものではない。筆者は社会主義経済学会第21回大会で「ユーゴスラヴィアにおける自主管理利益共同体（S I Z）——教育分野を中心に——」と題して報告したさい、最後に補論として「ユーゴスラヴィアにおける労働組合の役割」について簡単に言及した。本稿はそのときの報告をもとに若干の資料をくわえて、ユーゴにおける労働組合の論郭を明らかにしようとする試みにすぎない⁽¹⁾。

I 労働組合の存在理由

1977年の時点で、ユーゴスラヴィアの総人口は2178万人であり、労働者の数は5,161,000人であった。そのうち労働組合に加盟している労働者の数は4,782,670人であったので、労働組合の組織率は約93%であり、かなり高いと言えるだろう。

ユーゴは自主管理社会主義の建設をめざす独自の社会主義国である。企業（ユーゴでは労働組織〔RO〕と呼ばれている。そして自主管理の最小単位は連合労働基礎組織〔OOUR〕である。）では労働者評議会が人事、所得分配、生産計画、投資計画など重要な事柄を決定する権限をもっていることはわが国でも比較的知られている。だが、労働者評議会の役割の重要性があまりにも強調されると、労働組合がいったいどのような役割をはたしているかはわからなくなる。筆者自身、企業において労働者評議会が最高の意思決定機関として存在するとき、なおかつ労働組合がはたさなければならない役割は何か、という疑問を長い間、いだいていた。

このような疑問は筆者だけのものではない。さまざまな議論のなかで、ユーゴの自主管理制度において、はたして労働組合はその存在理由（raison d'être）をもつのかどうか問われている。すなわち、労働者自主管理それ自体、労働者の利益の実現を保証するものであれば、そのうえに労働者の利益の保護をめざす別箇の労働者階級の組織が存在する必要はないのではないか、と。この問題は次のようにも言いかえて提起されている。すなわち、自主管理と労働組合は相互に排除しあうのではないか、それらはたがいに競合しないのか、両者の間にはヒエラルヒー的關係があるのか、と⁽²⁾。

自主管理社会主義社会における労働組合の存在理由にたいする懐疑はかつてはユーゴ国内においても相当あったようである。非スターリン化と自由化の路線のもとで、「葛藤なき参加の理論」⁽³⁾と結びついて、労働組合は消滅するであろうという考え方が労働組合員だけでなく、労働組合指導者の間にも広まっていった。1960年代においては、労働組合の状況は次のようであった。「この時期、労働組合は企業内の局所的な長の役に変じてしまって、そのメンバーはまったく活動的でなくなっていた。労働組合の行なう政治的活動はおもに年次総会と組合費の徴収に限られていて、それ以外の活動はむしろ政治とは無関係で、たとえば互助活動や割引商品の提供等に限られていた。労働組合は労働者をまもるという役割をはたしておらず、ばあいによっては経営の道具にさえなっていた。そのようなばあいには、所得とか仕事の編成がえや解雇などに関連した、労働者にとって不利益な変更が、労働組合をとおしてなされていたのである。企業内の力関係をみるかぎりでは、労働組合のこういった機能はほとんど不可避的であった。」⁽⁴⁾

けれども、自主管理制度における労働組合の存在理由を疑うような見方はユーゴではすでに実践的に克服されてしまった。その転換点は1960年代末から1970年代初頭にあった。

1965年の経済改革以降、いわゆる経済の自由化路線がとられ、市場原理の重視、効率優先の経済運営のなかからテクノクラートの台頭が見られた。これにたいして自主管理を形骸化から救い、真に労働者のものにするために労働組合を中心とする労働者の反撃がなされた。この闘争は、1968年に出された憲法修正条項第15条をめぐって展開された。当時のユーゴ労働組合総同盟議長のドゥシャン・ベトロヴィチ・シャネによれば、

この修正条項のねらいは、労働者その他の管理機関の内的組織をかなり厳格に規定していた条項を削除することであった。その当時は、憲法は一般的原則の規定にとどめ、労働組織にこれらの問題を自分で、自分自身の規約で規定するのを許すことによって自主管理と経営効率向上が促進されるであろうと考えられていた。だが、あるところでは、この修正条項は、自主管理の労働者階級性格を放棄し経営効率のためにテクノクラートを尊重する新制度への第一歩としてうけとめられ、労働組織における管理の実権は経営委員会（business board）などのような種々のテクノクラートの・経営専門家層の機関が掌握し、管理における労働者評議会の役割は多かれ少かれ形式的なものにされた⁽⁵⁾。この修正条項の悪用に対抗するために、労働組合は（もちろん、ユーゴ共産主義者同盟の強力な指導もあったのであろうが）労働者大衆の間で大規模な行動を開始したのである。

憲法修正条項第15条をめぐる出来事から得られた重要な教訓として、ペトロヴィチ・シャネは次の3点をあげている。「第1に、いかなる重要な措置も限定された機関、種々の行政的サービス機関や専門家チームにまかすことができないのであって、おのおのは広範な勤労者による活動の結果でなければならない。それらはすべての労働者の間で具体的かつ率直に議論をつくしたうえで、全面的に実践されなければならない。第2に、われわれがおこなった変革のすべては、われわれが新しい社会の建設の出発点にいるにすぎず、これらの変革は社会における高度の政治的自覚、資格、組織化なしには実行しえないことを示した。第3に、自主管理はつねに革命の基本的な成果としてみなされなければならない。そして後者の運命はいかなる人の善意または気まぐれにもゆだねることはできないのであって、労働者の自覚的な組織された勢力によって、そして必要ならば、国家の強制力の武器庫全体によって、なによりもまず、憲法によって守られなければならない。」⁽⁶⁾

この闘争において決定的に重要であったのは、1971年に開かれた自主管理労働者第2回大会である。チトーは、この大会について、コミンフォルムからの除名直後に開かれ、ソ連の干渉をはねかえし、ユーゴの路線の正しさを確認したユーゴ共産党第5回大会（1948年7月）以来、ユーゴで開かれた最も重要な大会であった、と回想しているほどである⁽⁷⁾。

そして同じ1971年には、労働組織ではなく、より小さな労働単位を労働者自主管理の単位とすることをねらった「労働者の修正」として知られる憲法修正条項第21、22、23条が採択されるに至った。自主管理の最小単位の労働単位は「連合労働基礎組織」と呼ばれるようになった。このように、自主管理が労働者にとって身近なレベルでおこなわれる保証が与えられるとともに、連合労働内部の種々の利益を調整する手段としての自主管理協約と社会協定が重視されるようになった。自主管理協約と社会協定が対象とする範囲はそれまでの経済的部面（それも主として所得の部面）を越えて、社会的活動

と生活のすべての分野へと拡大された。1974年には、このような考え方をいっそう徹底し、体系化した新憲法が施行された。

ユーゴにおける自主管理社会主義建設の新たな段階において労働組合がはたすべき役割はテクノクラートによる「労働者の自主管理権の奪奪」⁽⁸⁾にたいする闘争のなかで、明確に定式化されるようになった。労働組合がはたすべき役割についてユーゴではどのように考えられるに至ったかを知るために、1970年1月にアムステルダムで開かれた国際シンポジウム⁽⁹⁾に参加したユーゴの代表ゾラン・ヴィダコヴィチの報告を次に要約してみよう。

労働者の労働組合加入の基本的動機について、彼は「労働者は自分たちの目的の実現に必要な社会的力 (Social Power) を獲得し、蓄積するために労働組合へと自らを組織する」⁽¹⁰⁾と述べ、それが異なる社会構造においてどのような現れ方をとるかを3つのモデルにまとめて説明している。

a) 敵対的な社会構造においては、経済的・政治的力の独占をおこない、労働者を搾取している社会的諸集団の支配を制限するために、労働組合は「労働の抵抗力」(resisting force of labour) を組織する。ここでは労働者の社会的力は何よりもまず抵抗力において現れるのである。

b) 社会主義的国家主義 (ソ連およびソ連モデルを採用した東欧社会主義諸国をさす) という用語で知られている社会構造。ここでは労働者の社会的力は、労働者階級の外部の社会的諸集団によって、制御し、方向づけ、制限することができる。この制度のもとでは、労働者階級の直接的利益や将来的利益は矛盾したやり方で実現される。すなわち、経済的・政治的権力は、こうした労働者階級の利益を実現することなしには維持できないが、経済的・政治的独占の直接的保有者と労働者との間には矛盾した社会・経済的諸関係があるため、労働の抵抗力は非常に制限されている。それゆえ、労働組合がもつ保護的機能 (抵抗力の一要因としての) はたいがい阻害され、社会的力の中心部よりもむしろ周縁の労働者の利益の調停とか、利益の限定された実現といった程度にきりつめられている。

c) 社会の労働者自主管理的構造。労働者の社会的力の実現においては、労働組合は労働者のための連合化 (association) の手段であり、自分たちの目的の統一と確定の手段であり、労働者自主管理的関係における適切な社会的原則や社会的過程や諸関係を規制する基準、規範、集団的態度および社会的価値の定式化の手段である。

以上は、理論的抽象における労働者階級の社会的力の形成と実現の3つの方法およびそれらに照応する労働組合の理論モデルである。ヴィダコヴィチによれば、実際には現代のユーゴ社会は、生産諸関係および全社会構造におけるさまざまな諸傾向の同時的作用、対立、からみ合いをその特徴としている。それらの諸傾向の主要なものは、① 労働者自主管理によって代表される本質的には社会主義的な傾向、② 国家=官僚主義的

傾向、である。従って、労働組合は社会的諸過程において、根本的に異なり、かつ相互にあいられない諸傾向の対立のまっただ中にあるわけである。

このような特徴をもつ現代ユーゴ社会において、労働組合がとるべき道は、官僚主義的、国家主義的要素やその他の非社会主義的要素にたいして非妥協的態度と実践的否定で臨み、そのさい労働組合の歴史的に知られたあらゆる活動形態と活動方法を、ただし、自主管理と労働者の連合的な力の樹立の手段へ転換するという意味で、使用することである⁽¹¹⁾。以上のようなヴィダコヴィチの主張から、労働組合にかんするユーゴの基本的認識が理解できたと思われる。

いま少し補足すれば、現代のユーゴ社会においては、労働組合の古典的役割にくわえて、次のような役割が重要視されるようになったのである。

- (1) 現代のユーゴ社会には社会的諸矛盾を反映して自主管理的利益の多元性が存在する。このようななかで、労働組合の統合的役割 (integrating role) が重要になってくる⁽¹²⁾。
- (2) 自主管理は国家主義的=テクノクラートの傾向と闘争しながら実現されるのであり、労働組合はそれらの傾向にたいする対抗力 (counter power) として期待されている。労働組合は自主管理の推進力としての役割をはたさなければならない。

(1) *Statistički Godišnjak Jugoslavije*, Savezni Zavod za Statistiku, Beograd, 1979, str. 123. ; Milorad M. Radević, *The Trade Union in the Self-Management Society*, *Socialist Thought and Practice*, 1981, No. 4, p. 19.

(2) Dušan Petrović Šane, *Self-Management in Yugoslavia*, The Summerfield Press, London, 1977, p. 132

(3) ヴェリコ・ルス著、石川晃弘/犬塚先/鈴木隆訳、『産業民主主義と自主管理——ユーゴスラヴィアの経験——』合同出版、1980年、7ページ。

(4) 同上書、6～7ページ。

(5) Dušan Petrović Šane, *op. cit.*, p. 33.

(6) *Ibid.*, p. 34.

(7) *Ibid.*, p. 37.

(8) Milorad M. Radević, *op. cit.*, P. 24.

(9) 1971年1月7～9日、「ユーゴスラヴィアにおける労働者自主管理の諸問題と展望」と題しておこなわれた国際シンポジウム。

(10) Zoran Vidaković, *The Function of Trade Unions in the Process of Establishing the Structure of the Yugoslav Society on Basis of Workers' Selfmanagement*, in M. J. Broekmeyer(ed.), *Yugoslav Workers' Selfmanagement*, Amsterdam, 1970, p. 46.

II 1974年憲法と労働組合

1963年憲法においては明示されていないが、労働組合は「社会・経済組織」という位置づけをうけていた。労働組合は主として経済的な事柄にたずさわっており、物的生産に関連した社会・経済的諸関係における労働者の諸問題にたずさわっていた。

新憲法は63年憲法と比較して、労働組合の社会的機能をかなり拡大した。労働組合は経済的部面だけでなく、政治的部面においてもその役割をはたす組織とされ、労働者階級の「社会・政治組織」という位置づけが与えられた。この「社会・政治組織」という位置づけは、共産主義者同盟や社会主義勤労人民同盟に与えられる位置づけと同じである。

従って、労働組合の活動は連合労働組織の範囲内にとどまらない。労働組合は主として次の3つの基本的レベルで活動している。

- 1) 連合労働組織の内部で
- 2) 個別の連合労働組織の枠を越えて、経済諸分野や社会的サービス分野の自主管理組織（銀行、SIZ、等）において
- 3) 社会政治共同体の議会をつうじて活動し、議会の代議員制的意思決定のメカニズムを用いることによって⁽¹³⁾。

労働組合は「社会主義勤労人民同盟に組織された社会主義勢力の統一戦線の不可分の一部」⁽¹⁴⁾として活動するが、相対的な独立性をもっている。

共産主義者同盟の方針には依拠しているが、労働組合は行動においては独立していなければならない、とされている。労働組合は、スターリン時代にそうであったような、党の指示を伝達するにすぎないたんなる道具、または国家機関と経済機関との間のたんなる環になるべきではないと厳しくいましめられている⁽¹⁵⁾。

労働組合は自主管理的意思決定の全体的なシステムに、イニシアティブをとることから決定の遂行の監視に至るまで参加するのだが、そのさい、あくまでも労働組合独自の立場を貫く。労働組合は、連合労働組織における事業運営機関（いわゆるディレクターのこと）または労働者評議会の提案にも、国家機関の勧告にも、すべての点でアプオリに同意することはない。労働組合は独自の観点から、これらの提案や勧告がよいものかどうか、労働者の利益に合致するかどうか、事前評価をおこなう。国家機関にたいする独立性にもとづき、労働組合は国家機関の決定には責任を負わない。国家機関は重要な決定を準備するさい、労働組合と相談し、その意見を求めなければならないことになっている。労働組合も自分の提案を提出し、それは合同討論において包括的に考慮されることになるが、このことは国家機関が労働組合の要求や提案を必ず採用しなければならないということを意味しない、とされている⁽¹⁶⁾。

労働組合の一般的憲法的規定は、労働者および労働組合に自由意思で加盟する労働者

の権利から出発している。憲法はまた、労働組合の自由および労働組合の権利の保護にかんする ILO 87号条約の要求を満たしている（1948年採択、ユーゴは1958年に批准）。(17)

1974年憲法は憲法の基本的原理と題する部分で労働組合の広範な機能と課題を次のようにまとめている。

労働組合に組織された労働者は次のような機能と任務のために努力する。

(a) 自主管理機能

労働者階級の憲法に規定された地位を実現するために
社会主義的自主管理的関係をうちたてるために
社会的労働のさまざまな分野の自主管理的結合と統合を保証するために
個別的利害、共通かつ一般的利害の自主管理的調整を指導するために

(b) 経済的機能

社会的再生産の管理における労働者の決定的役割を達成するために
労働と資金のプール、所得の獲得と分配ならびに労働の成果に応じた分配のための共通の尺度の確定において労働者間の平等を保証するために
社会の生産力の発展と労働生産性の向上をいっそうおしすすめるために

(c) 政治的機能

権力機能の行使および他の社会的業務の管理への労働者のできるだけ広範な参加を保証するために
人事政策における労働者階級の利益を実現するために
連合労働組織とその他の自主管理組織や自主管理共同体における管理機関への代議員の地位への候補者ならびにこれらの組織や共同体の代議員団になるための候補者および社会政治共同体の議会への代議員のための候補者の民主的な指名と選挙を保証するために

(d) 社会的機能

労働者の社会保障を保障するために
彼らの生活水準の発展のために
連帯性の発展と強化のために

(e) 教育的機能

労働者の権利やその他の機能の遂行のために労働者を訓練するために
彼らの階級意識を高めるために
自主管理労働者間の責任を強化するために

(f) 保護的機能

自主管理の利益および労働と生活の全分野における労働者のその他の権利を実現する

ために
労働者の権利を守るために⁽¹⁸⁾。

- (13) *Loc. cit.*
 (14) *Ibid.*, p.19.
 (15) Dušan Petrović Šane, *op. cit.*, p.136.
 (16) Milorad M. Radvić, *op. cit.*, p.20.
 (17) The Constitutional Functions of the Trade Unions, *Socialist Thought and Practice*, 1975, No.1, p.108.
 (18) *Ibid.*, pp.108-109.

III 労働組合の組織と活動

労働組合のいわばナショナル・センター的存在はユーゴスラヴィア労働組合総同盟 (Savez Sindikata Jugoslavije, **SSJ** と略称) である。これが唯一のナショナル・センターで、1977年現在、4,782,670人の労働者を組織している。**SSJ**はその内部に6つの産業別労働組合を含んでいる。それらは次のとおり(括弧内は構成比)。

- | | | |
|---|----------------|-------------------------|
| 1 | 工鉱業部門の労働組合 | (37.3%) |
| 2 | 農業・食糧加工部門の労働組合 | (9.7%) |
| 3 | 建設部門の労働組合 | (10.8%) |
| 4 | 運輸・通信部門の労働組合 | (9.0%) |
| 5 | サービス・貿易部門の労働組合 | (16.5%) |
| 6 | 社会的サービス部門の労働組合 | (16.6%) ⁽¹⁹⁾ |

SSJ メンバーはまず産業別労働組合に組織される⁽²⁰⁾。労働組合基礎組織は**RO**の基本的活動または支配的な活動に従って、照応する産業別労働組合に結合される。たとえば、電気機械・器具製造企業(**RO**)を例にとって考えれば、この企業にもタイピストや清掃婦などのさまざまな職種労働者がいるが、**RO**の基本的活動が電気機械・器具製造なのだから、彼らをも含めて、すべての労働組合員は工鉱業部門労働組合へ結集することになる。

SSJ は社会主義建設の初期には「厳格に構築されたヒエラルヒー的・集権的組織」⁽²¹⁾ 構造をもっていたが、計画管理制度、政治制度の分権化に伴い、**SSJ** は数回の再編成を経て、きわめて独立的な諸部分からなる柔構造の組織体になった。とくに1971年の**OO** **UR** 導入以後、**OOOR**レベルの主体的活動が重視されている。

「1つの**OOOR**に1つの労働組合基礎組織」という原則があって、どの**OOOR**や勞

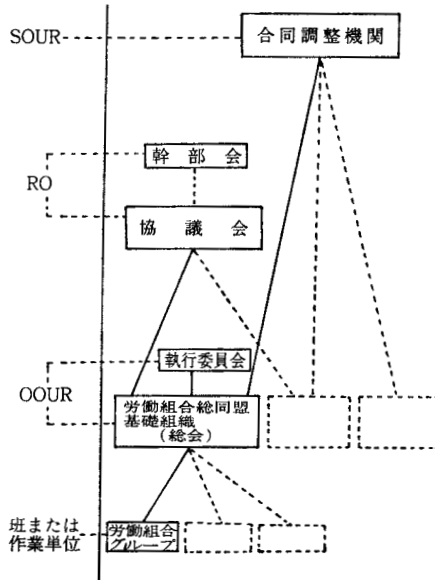
働共同体にも労働組合の基礎組織が組織されている。ただし、例外はある。OOUR や労働共同体が異なる場所で、すなわち1ないしそれ以上のコミュニンにまたがって設けられているときは、労働組合の複数の基礎組織が形成される。あるいは、少人数の労働者しかないときは、複数の OOUR や労働共同体のために1つの労働組合基礎組織が組織されている。

労働組合基礎組織の機関としては、総会と執行機関がある。OOUR 中の作業単位または部署ごとに労働組合グループ (sindikalna grupa) がある。一例をあげると、筆者が1980年に訪問した RO 「イスクラー—エレクトロメハニカ」の OOUR 電力メーター工場の場合、従業員は約1200名であるが、この労働組合基礎組織は29の労働組合グループによって構成されていた。1つのグループが平均して40名、最大限70名程度になるように分けられているとのことである。

RO のレベルでは、SSJ 基礎組織の協議会が組織される。この協議会は代議員制の原則で構成される。そして協議会は執行機関としての幹部会を選出する。協議会と幹部会は各種委員会のような補助機関を作ることができる。

さらにそのうえの SOUR のレベルでは、合同調整機関が樹立され、それには各 SSJ 基礎組織が代議員制の原則にもとづき代表を派遣するようになっている (第1図参照)。

第1図 連合労働における労働組合の組織



出所: Najdan Pašić(red.), *Socijalističko Samoupravljanje u Jugoslaviji*, Radnička Štampa, Beograd, 1978, str. 300.

同時に、労働組合員は地域的原則でも組織されている。SSJ 基礎組織はコミュニケーション SJ 組織と結合している。多くの労働組合員が住み、SSJ の複数の基礎組織が活動している地域共同体では、共同の活動を遂行する調整委員会を代議員制原則にもとづいて設けることもできる。コミュニケーションから、共和国・自治州、連邦に至るすべてのレベルで、労働組合員は労働組合総同盟と産業別労働組合の機関を選出する。いずれも任期は4年である。

SSJ の最高機関は大会であるが、大会と大会との間は SSJ 評議会が最高の常設機関である。それは等数原則で選出される各共和国・自治州の労働総同盟組織の代議員およびメンバーの数に応じて選出される産業別労働組合の代議員からなる。SSJ 評議会はその政治執行機関として幹部会を選出し、後者の執行機関として幹部会書記を選出する。

つきに、労働組合が実際どのような活動をしているのか見てみたい。この点を明らかにする資料は十分でないが、さしあたりラーデヴィチ論文に依拠しながら見てみよう⁽²²⁾。ラーデヴィチは労働組合の活動の基本的な分野として、次の7つの分野をあげている。

- (1) 労働者の意思決定
- (2) 社会・経済的問題
- (3) 労働者の生活・労働条件
- (4) 自主管理協約と社会協定の締結
- (5) 労働組合の教育的役割
- (6) 人事政策
- (7) 労働者の権利の擁護

労働者の意思決定

連合労働組織における労働者による自主管理的意思決定過程において、労働組合は、自分たちの生活と労働にかかわるすべての事柄について自分で決定するという労働者の権利を保証するための条件を作り出すことにとりくんでいる。労働組合は自主管理的意思決定のための提案をすべての労働者が明確に理解し、これらが労働者の利益や欲求を反映するように配慮する。

個人的な意見表明（レフェレンダム、労働者集会、等）をつうじて意思決定をおこなうにあたって、労働組合は予備的な討論の組織化において労働者評議会と協力する。これらの討論において、労働組合は労働者が最も効果的に適切な決定を採択できるように労働者の提案、意見、立場を調整する。

労働者の意思決定における最も重要な問題で、労働組合が最大の役割をはたすのは、連合労働組織の設立の自主管理協約にかんする意思決定である。そのさい、労働組合は労働者の中で大規模な討論を組織し、OOUR、RO、SOURの設立にかんする意思決定にすべての労働者を参加させなければならない。このレベルでは労働組合は次のような

特別な権限と義務をもっている。

- i 連合労働組織の設立への組織化と参加にさいしてイニシャティブをとる。
- ii RO の設立・編成に参加し、コンミュン議会に RO 設立のための何らかの準備をするように提案する。
- iii 法的条件が完備しているにもかかわらず、労働者が OOUR を組織するのを妨げられているときは、自主管理検察官と協力して、連合労働裁判所へ提訴する。
- iv OOUR や RO 設立のための措置を詳細に定めた社会協定の締結に参加する。

労働組合が意思決定において、また社会・経済的諸関係の発展においてその役割をはたそうとするならば、労働組合は連合労働組織の活動と業務をたえずフォローしていなければならない。それゆえ、労働者評議会やその他の機関や連合労働組織は労働組合にたいして、それらの業務や物質的・財務的諸条件、所得の獲得と分配および資源の利用、全人民防衛の準備と社会的自衛の進展、意思決定や自主管理労働者コントロールの実現にかかわるすべての事項について報告しなければならないことになっている。

さらに、労働組合は労働者が自分たちで労働と資金をプールしているその他の組織（たとえば、銀行）や共同体（たとえば、SIZ）の事業運営機関の活動について報告をうけることができる。労働者評議会や事業運営機関は、もし要求があったならば、労働組合にたいして、自主管理検察官や社会会計局や社会政治共同体による警告、判定、決定を伝えなければならない。もしこれらの機関が労働組合にたいして、これらすべての事項について伝えないとすれば、労働者の権利および労働義務の侵害を意味し、これらの機関にたいして制裁を加えることができるとされている。

労働組合はまた社会政治共同体の議会における意思決定過程にもたずさわっている。コンミュン議会および共和国・自治州議会はいずれも3つの院からなる（コンミュン議会の場合、社会政治院、地域共同院、連合労働院）。そのうちの社会政治院には労働組合は、共産主義者同盟、社会主義勤労人民同盟などとならんで代議員団を派遣している。他の院においても、代議員（彼らは代議員団のなかから互選される）のための立場、ガイドラインを準備し、ならびに決定されつつある事項について意見を伝えることによって、労働組合は影響力を行使する。

社会経済的問題

労働組合の永続的な目標と任務の一つは社会の生産力の発展と労働生産性向上のために闘うことであり、また不平等な経営条件と連合労働組織の効率的な活動や社会全体の経済発展にとっての客観的かつ主体的障害の除去のために闘うことである。労働組合は連合労働組織における計画化と社会政治共同体の計画化の両方において重要な役割をはたしている。労働組合は計画の採択のすべての局面に参加する。

労働組合はより高い所得を求めて、労働者とその OOUR の貢献に応じた分配を求め

て闘っている。所得との関連で言えば、労働組合の活動の焦点は、純所得の分配のための基準と尺度の確定を求めて、そして労働の成果に応じた個人所得の分配の原則の一貫した適用を求めて闘うことである。そういうわけで、労働組合は怠惰や個人所得の水平化に反対するけれども、諸個人の異なる労働貢献に由来する個人所得の不平等だけを支持する。共同消費のための資金や **SIZ** への資金のプールにおいて、労働組合は労働者の連帯という原則を支持する。これにより、労働の成果に応じた分配によってもたらされた不平等をある程度是正することができる。

労働者の生活・労働条件

労働組合は労働条件の人間化 (humanization) を求めて闘っている。たとえば、安全で健康的な労働環境、適切な労働保護、より適切な労働時間のスケジュールの確立、とくにある職種のためには労働時間の短縮、労働者、とりわけ物的生産分野の労働者のための従業員食堂の確保が求められている。労働者とその家族のためのよりよい生活条件を保証するには、住宅が確保されなければならない。労働組合は住宅の建設と配分のための効果的な政策の確立と遂行にもとりくんでいる。さらに、労働組合は労働者のための適切な健康保護、退職者と傷病者のための政策、労働者の休息とレクリエーション、社会福祉・児童福祉のための政策にも関与している。

自主管理協約と社会協定の締結

1974年憲法は自主管理協約と社会協定の制度を社会・政治制度の基礎にした (第120～128条)。すなわち、憲法は国家による規制をなくし、連合労働内部の利益を自主管理協約と社会協定によって調整することをめざしている。それにともない、労働組合は自主管理協約・社会協定の締結の発議をし、提案する一般的権利をもつことになった (第122条)。労働組合は特別の場合、これらの文書の署名者ともなる。労働組合は自主管理協約と社会協定の性格と内容についての政治討論へ多くの労働者が参加するようはたらきかけ、採択されたのちは協約・協定の履行のために努力するので、その役割は非常に重要である。

労働組合は他の参加者と協力して、所得の獲得・分配における諸関係の樹立、個人所得のための所得分配、雇用、人事政策、価格などにかんして社会協定を締結する。自主管理協約について言えば、労働組合は **OOOR** や労働共同体へ労働者によって労働をプールすること、**RO**、**SOUR**、銀行、その他の金融機関、財産・生命保険共同体、**SIZ** などへ労働と資金をプールすること、所得分配のための基準と尺度や個人所得や共同消費のための所得分配のための基準と尺度、価格形成のための基準、労働の自由な交換、連合労働における労働者の相互の権利・義務・責任などにかんして自主管理協約を結ぶ

よう発議し、提案する。

もし憲法によって定められているような労働者の自主管理権と社会経済的諸関係がそのような協約によって侵害されたり、社会・経済・政治的諸関係の発展のレベルや労働者の利益や欲求に一致しない、と考えられるならば、労働者は締結された協約の再考と変更を訴える権利をもっている。

教育的役割

自主管理やその他の社会的機能の遂行のために、労働者の教育・文化水準やその階級意識の向上のために、そして労働における責任の向上、等のために労働者を訓練するうえで労働組合はとくに重要な役割をはたしている。この分野での労働組合の活動の相当部分は、労働者を自主管理的意思決定においてその役割を十分にはたせるようにきたえあげることに向けられている。具体的には、自主管理労働者 (samoupravljajac; self-manager) のためのセミナー、相談、学校、労働組合学校などの組織化をつうじてなされている。さらに、労働組合は労働者評議会や SIZ 総会の代議員団と代議員のために、また自主管理労働者コントロール機関のメンバー、等のためにセミナーを組織している。そして労働組合は自主管理労働者クラブ、労働者学校、夜間学校、熟練労働者学校、連合労働組織内の労働者教育センターやその他の教育機関にたいして、自主管理的意思決定のために労働者を訓練することに特別な注意を向けるよう奨励している。

自主管理労働者の訓練や自主管理の発展にとって非常に重要なのは自主管理労働者の協議会、大会、その他の集会である。ここで労働者の経験が交流され、自主管理の前進のためのガイドラインが設定される。労働組合はこれらの集会を積極的に準備する。

人事政策

労働組合は連合労働組織においても社会においても人事政策にかんして広範囲の影響をもっている。労働組合は単独事業運営機関（連合労働組織におけるディレクター、等）の選出に関与している。1974年の新憲法以降、労働組合は労働者評議会やコミュニケーションと同じ比率で代表を派遣して選考委員会を構成するようになった。また労働組合は単独事業運営機関を解任するための手続を開始することができる。そして労働者評議会はこのイニシアティブを考慮し、それについて決定をおこない、労働組合にそれを知らせなければならない。

連合労働組織において労働組合は労働者評議会への代議員のための候補者リストを作成し、選挙手続を監視する。労働組合は労働者評議会への代議員をリコールする手続を開始するよう労働者に勧告することもできる。労働組合はまた自主管理労働者コントロール機関のメンバーのための候補者リストを作り、任命手続を遂行する。そして自主管

理労働者コントロール機関のメンバーをリコールするよう労働者に勧告することもできる。

労働組合は、コンミュン議会の連合労働院や SIZ 総会の代議員、銀行、財産・生命保険共同体、等のメンバーの選出にかんしても同様の権利と責任をもっている。

労働者の権利の擁護

労働組合は、社会的活動や生活の全領域における労働者の利益や自主管理権やその他の権利の実現、そしてとくに官僚主義的・テクノクラートの恣意や抑圧措置からの労働者の保護にとりくんでいる。労働組合は連合労働組織において、紛争または自主管理権の侵害を阻止するような諸関係を作り出すように、そして連合労働組織ないしは社会政治共同体の権限を有する機関にたいして手続を開始する前に紛争を解決するように努めている。けれども、客観的に異なる社会的利益が存在する以上、紛争が生じることは避けがたい。その最もドラスチックな表現は「労働停止」である⁽²³⁾。

正規の手続で解決できない紛争が生じたときには、労働者は自分の要求を労働組合組織をつうじて提出する権利と義務をもっている。労働組合は労働者の要求にもとづき、または自分自身のイニシアティブで、紛争解決のための手続を開始する権利と義務をもつ。そしてこれらの手続においては、連合労働組織の適当な経営機関または当該の社会政治共同体の機関と一緒に、「紛争をひきおこした問題の解決のための基本原則と基準」を設ける（憲法第47条）。

なお、労働者の自主管理権を擁護するためには、労働組合は、たとえ労働者自身が訴えをおこさないときでも、あるいは労働者が労働組合に自分の代理をさせるのを拒否したとしても、手続を開始することができるのである。労働組合は OOUR ににおける権限を有する機関ならびに連合労働裁判所への訴訟手続に参加することができる。SSJ のコンミュン・市部会では労働者の権利を擁護するための法的援助や裁判所にたいする労働者の代理のための活動もおこなわれている。

ユーゴには自分で所有する生産手段で独立的に働く人々があり、彼らは5人まで労働者を雇用することが許容されている。労働組合はこうした小営業者によって雇用されている労働者（1971年には約26万人）をも代表し、保護している。労働者とこれらの私的雇用者との間で結ばれる雇用契約は、労働組合組織と適当な経済会議所または小営業者を代表する団体との契約に調和しなければならない、とされている⁽²⁴⁾。

最後に、現在の労働組合の活動に見られる欠陥についてふれないわけにはいかない。ミロラード・ラーデヴィチも「労働組合基礎組織は多くのところで依然として事業運営機関や労働者評議会の付属器官である。それらは、労働者がかかえている問題や願望を労働者階級の階級の組織としての労働組合へ伝えると同時に、労働組合として労働者や彼らの意思決定にたいして全面的影響力をおよぼすような独立的な要因とはなりきって

いない。』⁽²⁵⁾と率直に指摘している。そして労働組合の活動的の討論会的あり方 (forum manner) が労働者への直接的影響力を制限しているとも述べている。

労働組合員が産業別原則および地域的原則と、二重に組織されていることも必ずしもうまく作用していないようである。ラーデヴィチが次のように述べていることからもうかがわれる。「SSJ 評議会と産業別労働組合はしばしば同一の事柄にとりこんでおり、その欠陥は全活動量の低下である。』⁽²⁶⁾このように述べて、彼は労働組合の組織構造の計画的改革の必要性を指摘しているのである。

(19) *Ibid.*, p. 107. 構成比は1973年末の組合員数にもとづき計算した。

(20) 労働組合の組織に関する説明は、Milorad M. Radević, *op. cit.*, pp. 33-35.

(21) Dušan Petrović Šane, *op. cit.*, p. 140.

(22) 以下の叙述は主として、Milorad M. Radević, *op. cit.*, pp. 22-33. によった。

(23) ユーゴでは、労働停止は労働者の権利として事実上承認されている。毎年平均して数百件の労働停止があるとと言われる。

国家的社会主義(ユーゴの用語法で)と呼ばれる国でならいざ知らず、労働者自主管理がおこなわれている国で労働者が労働停止をおこなうということは、われわれに奇異な感じを与える。筆者がユーゴ人にたずねると、彼らもそれは「論理的ではない」(nije logično)と答えるが、やはり労働停止は事実として存在する。

ユーゴの代表的な政治家であり理論家のE・カルデリはこの場合の労働停止と古典的ストライキとを区別したうえで次のように述べている。「理想的な社会主義的・自主管理的関係のもとでは、ストライキは、連合労働の共通利害というプリズムをとおしてみると、つねに労働者自身に物質的損害をあたえるのだから、ナンセンスである。ところが、わが国の自主管理・社会主義的関係は理想的なものではなくて、勤労者の同権や個々の権利が、多かれ少なかれ重大な侵害を受けたり、労働者が経済的、社会的に脅かされていると感じたり、またはテクノクラート独占の圧力にさらされるなどといった状態もたえず生じてくるのが実情である。こうした状態は、不可避的に社会的紛争を生む。それだけではなく、管理機関や国家行政機関などの情報不足、無知、無能もしばしば紛争の原因になる。そして最後に、すでに述べたように、連合労働の個々のグループや層が、労働に応じた分配の尺度の点で、勤労者の意識において支配的な公正の感覚と相いれないような權益を引き出すために、種々の局部的な圧力を用いることが原因で、紛争が起こることもある。しかし、そうはいつでも、これらの紛争はすべて、通常、自主管理の民主的メカニズムの枠内で首尾よく解決できないといったたぐいの衝突ではない。したがって、労働停止は、いつまでも特定の紛争を解決する場合、可能な手段であるとはいえ、連合労働の自主管理メカニズムにおいては、もはや勤労者相互の経済関係を調整するうえで不可欠な道具ではない。労働停止

は、自主管理の民主的メカニズムが紛争の解決にあたって機能しなくなったところ、または、自主管理的社会意識や個々の社会政治共同体の機関の政策活動が沈滞したところ、あるいは、客観的な経済困難が人々を圧倒してしまったところで、自主管理的実践の結果として、また矯正要因として現われている。しかし、こうしたことはすべて、いまでもあることだし、将来も起こることだろうから、労働停止をもって終る衝突はなくなるであろう。わが国社会がこの事実を認めない理由はまったくない。」

(カルデリ著、山崎洋・那美子訳『自主管理社会主義と非同盟——ユーゴスラヴィアの挑戦——』大月書店、1978年、127～128ページ。)

㉔) The Constitutional Functions of the Trade Unions, p.117.

㉕) Milorad M. Radević, *op. cit.*, p.35.

㉖) *Loc. cit.*

む す び

ユーゴの文献の紹介をつうじて、ユーゴにおける労働組合の輪郭がある程度明らかになったと思われる。ソ連型の社会主義国におけるのとはちがって、ユーゴでは労働組合は広範で独自の役割をもっている。

ユーゴでも一時期、「葛藤なき参加の理論」と結びついて、労働組合の存在理由にたいする懐疑が広がり、労働組合の影響力が著しく低下したことがある。しかし、1960年代末から1970年代初頭にかけてのテクノクラートにたいする闘争のなかで労働組合がはたすべき独自の役割が見直されるようになった。とりわけ重要なのは、① 統一的役割、② テクノクラートにたいする対抗力ならびに自主管理の推進力としての役割である。そのような新たな認識に立って、74年憲法では、労働組合は「社会・政治組織」という重要な位置づけが与えられるようになった。

現在、労働組合は相当活発な活動をしているようであるが、まだ労働者にたいする影響力を十分に回復していないようである。言いかえると、依然として *Sollen* と *Sein* との間にはいささかギャップがあるようである。しかし、筆者はこのへんの実態を十分に明らかにすることはできなかった。それは今後の課題とされなければならない。

(1982年6月1日脱稿)

追記 ユーゴにおける労働組合について論じたものとしては次の論文がある。笠原清志「自主管理社会主義と労働組合の機能——ユーゴスラビア65年経済改革が提起した諸問題をめぐって——」『月刊労働問題』1980年11月号。あわせて参照されたい。