

ネップ期後半の労使関係

木 村 雅 則

目次

序

- I. 団体協約
- II. 労働紛争処理
- III. 遅配とその処理
- IV. 賃金の諸問題
- V. 専門家給与
- VI. 職員給与
- VII. 製造ノルマ

結語

序

本稿の課題はネップ期における労使関係の特質とそれがいかに変容したかの解明にある。団体交渉制度に代表される近代的労使関係の形成は萌芽的にはロシア革命以前にもみられるが、曲りなりにもそれが形を整えたのはネップ期になってからである。ネップ期には一定の開放化の下、経済復興を至上命題として一方で経済機関に一定の自立性が与えられ、他方で労働者は労働組合に組織され、それぞれ統合された上で、経済運営がそれらに委ねられた。以後、労使上部機関の協調主義

を基調として経済運営は行われていく。党そのものは直接、経営に携わることなく上部経営機関及び労組組織の党フラクションを通してコントロールする。これらの労使関係を律するものとして集团的契約原理、ルール準拠型労働紛争処理方式及び科学的労働管理方式が導入された。

だがこれらの制度は自生的ではなく、西欧の文明社会で培われた諸制度が異なった社会的土壌に外在的に移植されたものである。ある社会に異質な要素が移植された場合、それが定着するには様々な条件が必要となる。何よりも当該社会を組成する社会的エレメントとの適合または融和である。場合によっては生体的拒絶反応のごとき事態を引き起こすかもしれないし、定着まで長たらしい主体的努力を要するかも知れず、あるいは似て非なるシステムに変異するかもしれない。先の原理や方式はそのものとしては一定の普遍性を有していても、特定の社会の環境や社会的エレメントとの適応、接合過程において様々な形相をとりうる。一般に諸社会が一つのタイプには収斂せず多様化する所以である。

ロシアの場合は帝政期に芽生えつつあった

近代化の胎動が戦争と革命により中断され、その後の近代化の課題はソヴェト政権が引継ぐことになった。

ソヴェト・ロシアは未成熟な市場経済や歪な産業構造、専制的国家機構及び深層の共同的諸関係を遺産として受け継ぎ、前衛組織と直接的意思表示行動たる大衆運動が主導的役割を果たす社会である。そこに付け焼刃的に協議制度や西欧の文明社会の近代的諸制度が移植された。そこに内在する異質なエレメントは拙速的な「社会主義社会」建設過程においていわば生体的不適合を齎し、強引な統合化と蛮刀の外科手術を結果したに違いない。

ロシアにおける団体交渉制度の歴史は概略次のようである。

ロシアの労組は1905年に誕生する。同年秋にはペテルブルグで印刷所所有者と印刷工組合の間の紛争や悶着の予防や調停のため調停室が設立された。誕生して間もなく1908年から労組はほとんど活動を停止し、それと共に調停室も閉鎖された。16年から労働運動の新しい波が始まった。17年に開催された第3回全露労組代表者会議は同盟の自由、労働監督、職業斡旋所、疾病金庫その他改組、調停室、仲裁裁判、工業裁判についての布告公布を急ぐことを要求した。

臨時政府は調停室と仲裁裁判所設立に関する法律案（調停室は等数代表、多数決方式。調停室に持ち込むのは双方にとり義務的。議長は双方の意見が一致しない場合は労働コミッサールまたはそれが任命した者。双方の合意が達成できない場合は単純多数決、それで決まらない時は仲裁裁判に持ち込まれる。仲裁裁判の議長は地方労働コミッサールまたはそれが任命する者）を作成したが、この法律案は日の目を見なかった。工業裁判につい

ての法律案（労働者と企業家との労働訴訟解決のため）も同様であった。

2月革命後の労組の急速な再建や束の間の労使協調主義体制の下で団体協約も結ばれるようになる。17年8月にペトログラード金属労組と『工場主団体』と間に団体協約が締結されたが、これは単に賃率協定であって、専ら給与規定のみである。

10月革命後、しばらくなお工場の所有権が私的企業家の手にある時期に労農政府は一連の布告（8時間労働日、解雇手続き、労働者統制）を公布した。労組はなお組織性が弱い。18年には労働人民委員部が労組の多くの機能を遂行した。労働者と企業家との紛争解決のために労働人民委員部のもとに労働の資本との闘争特別部が設けられた。

この時期に労働人民委員部は紛争解決の調停－仲裁方式を提起した。これら方式は地方で支持を見出した。モスクワ工業地域の第1回労働コミッサール大会は調停機関の存在を妥当と認めた。但し紛争の調停室への持ち込みは双方の合意による。調停室で解決されない場合は仲裁裁判に持ち込まれる。仲裁裁判の議長は当事者双方により選任される。合意が得られない時は労働コミッサールが裁判長を任命する。だが調停方式は発展しなかった。企業家は労働者との交渉を望まなかった。当時は労働人民委員部やその機関－地方労働コミッサールによる紛争解決の行政的方式が多かった。紛争解決のための特別機関－紛争委員会または特別紛争コミッサールが設けられた。

次の時期には、工業国有化やその労働者権力機関への移譲につれ紛争数は大幅に低下した。18年7月2日には賃率や労働条件を定める団体協約承認手続きに関する人民委員会議決定が公布された。それによると団体協約締結やその条件について労組と使用者と合意が

得られない場合、労組作成の協約案は直接、労働コミッサールの審議に持ち込まれる。労働コミッサールが協約を承認、変更、却下する。

18年末にはほぼ工業企業は国有化され、全般的労働義務の原則に基づく労働法典が公布された。この期には労働人民委員部の紛争処理機関は解散し、同志規律裁判所に転化した。19年末人民委員会議は同志規律裁判所に関する決定を公布した。また労働動員実施のために労働義務実施総委員会 (Glavkomtrud) が創設された。地方には地方委員会が設けられる。職場放棄との闘いのために職場放棄委員会が設置された。賃率適用を巡る紛争処理や賃率問題一般の解決は労組が行う。20年4月、人民委員会議により労組に賃率規程を変更する権限が与えられ、賃率問題についてのそれらの決定は国家権力機関の決定の効力を持つようになった。

ネップ期に入って22年1月18日の人民委員会議決定により非国営企業に発生した労働紛争解決の機能が労働人民委員部機関に負わされた。それによると労働人民委員部機関のもとに紛争委員会（法務人民委員部機関や労組組織の代表者から構成、議長は労働人民委員部機関代表者、紛争の国家強制審理）が設置された。實際上、紛争委員会の管轄権は国営企業にも広がった。

人民委員会議は22年7月18日に『調停室及び仲裁裁判所規程』を公布した。だがそれ以前に事実上、それらの活動は始まっていた。労働人民委員部での調停室設置の最初のケースは22年4月のカシールストロイと建設労組中央委員会との団体協約締結を巡る問題であ

る¹⁾。

団体協約は革命、内戦期の空白を経てネップ期に復活する。22年に全ソ労働組合中央評議会の模範協約が作成された。これは賃金以外に労働時間、作業衣、労働保全、採用・解雇手続きその他を含む99項目から成っていた。当初は付加給付が多く、労組にも工業にも直接、関係のない施設の維持費（大学、病院、託児所など）が含まれていた。これらの国家財政への移譲に伴い付加給付分は減少する。22年8月23日に人民委員会議は団体協約に関する決定を公布するが、実質上は1922年5月より団体協約カンパニアは開始され、労使関係は基本的に団体協約によって律せられるようになる²⁾。これらの団体交渉制度はドイツの制度に倣ったものであろう³⁾。

それと共にテラー主義に代表される科学的な労働組織化の思想も移植された。

戦時共産主義期に金属労組を始めとして賃金や生産性問題に専門に携わるノルマ化ビューロー（後に技術ノルマ化ビューロー）が設立され、20年秋にはモスクワに中央労働研究所が設立された。ネップ期に入って、その意義は高まる。NOT運動が活発化するの23年秋以降である。23年10月末にはモスクワ国民経済会議・生産・技術管理局の下に設立された生産標準化・ノルマ化ビューローが活動を開始する。24年3月には全連邦NOT会議が開催され、生産合理化のための組織的動員方式と科学的労働管理方式を折衷したテーゼが採択される⁴⁾。

こうした近代的諸制度やシステムはだがソヴェト・ロシアには定着せず、形骸化し、あるいは変質していった。

＜ 註 ＞

1) Voprosy Truda, 1927年, №10, p. 88 -

99。革命期については辻義昌『ロシア革命

と労使関係の展開』御茶ノ水書房，1981，第6章参照。

- 2) Vestnik Truda, 1927年, №10, pp. 84-88. 17年の金属労組の賃率協定の意義と限界については辻，前掲書，第5章。

I 団体協約

ネップ期に入ると労使関係は基本的に団体協約及び労働契約¹⁾によって律せられるようになる。

1922年末には団体協約や賃金協定は労組員の70-75%をカバーするようになった。23年10月には79%（工業については90%）をカバーする。24年春の団体協約カンパニアは4月に始まり6月に終わる。24年7月現在，33,410協約が締結された（4873千人が参加し，労組員の85%をカバーする，工業に限れば92.7%である²⁾）。

25年以降の協約締結状況はI-1表のようである。28年の時点で規模別及びセクター別協約の構成はI-2表のようである。28年3月の時点でカバー人員からすると国営工業が94%を占め，1千人以上が参加する大規模

- 3) ドイツの団体交渉制度については久保敬治『労働協約の研究』有斐閣，1995。

- 4) 木村雅則，『ネップ期国営工業の構造と行動』，御茶ノ水書房，1995年，第2編第5章

な協約が被用者の8割近くをカバーした。

団体協約交渉の具体例を挙げておこう [I-3, 4表]。大規模な協約についてどんな係争問題を抱え，どのように処理されたかわかる。無論，賃金問題が多いが，労働条件，福利，権利面を含め，多岐に亘る。概して交渉は長引き，当事者双方の合意だけで妥結することは少ない。多くの場合，解決には仲裁裁判や上級機関，国家機関の介入を要した³⁾。以下，時期別に考察しよう。

1. 1924/25年度

団体協約更新カンパニアは秋と春にある。これは協約の期限による。1年期限が定着すれば年1回となる。交渉期間は長い。

1924年秋の工業における団体協約更新カンパニアは10月より開始されるべきであったが，市況の不確定さや製造ノルマ改定作業が

I-1表 労働協約

年次	労働協約数			協約総数 (千)	協約によるカヴァー人員（千人）			総 数 (千人)	被用者中 カヴァー 率%%
	団体協約		個人労働契約 (千)		団体協約		個人労働契約		
	センター協約	ローカル協約			センター協約	ローカル協約			
1925	96	41,507	305	350.5	1,610	3,021	329	5151	86.0
	56	18,177			554	1,635			
1926	105	70,961	410	481	2,166	4,056	480	6702	87.0
	55	25,069			940	1,775			
1927	122	94,728	458	553	2,481	5,106	560	8147	89.8
	50	26,017			869	2,160			
1928	109	105,404	509	615	2,424	6,365	637	9425	93.5
	47	23,248	20		913	2,294	25		

注記：

1. 下段は工業。

2. 25年のデータは農林業除く。含めると団体協約数は44.5千，カバー人員は4,822千人。

3. 28年は3月時点。

4. センター協約は労組中央委員会が締結。ローカル協約は地方支部が締結する。

出典：Statistika truda, 1927年, №7, pp. 1-7；1928年, №9-10, pp. 30-35

I-2表 セクター別工業の団体協約の規模（1928年3月）

1 協約当り人員数	協約のセクター別比率%%			協約中比率	セクター別被用者中比率%%			被用者中比率
	国営企業	協同組合及び公営企業	私営企業（利権企業除く）		国営企業	協同組合及び公営企業	私営企業（利権企業除く）	
1-10人	7.5	18.6	73.9	69.2	14.0	25.9	60.1	1.6
11-50人	48.5	32.8	19.0	17.0	52.9	31.3	15.8	3.0
51-100人	73.5	21.4	5.0	4.9	74.5	20.8	4.7	2.5
101-500人	84.1	14.3	1.6	6.4	86.0	12.9	1.1	10.2
501-1000人	92.7	6.1	1.2	1.1	92.9	6.1	1.0	5.4
1001-5000人	98.2	1.8		1.0	97.7	2.3		15.0
5,000人超	97.9	2.1		0.4	99.3	0.7		62.3
全体	24.6	20.5	54.9	100	94.0	4.3	1.7	100

出典：Statistika truda, 1928年, №9-10, p. 32

間に合わなかった等の理由により実際の本格的な更新は25年1月より始まった⁴⁾。

V. オヴシャニコフによると締結された団体協約の「賃金面の」内容は次のようであった。協約の大部分は製造ノルマや出来高単価については一般の原則を定めるに留まる。平均的労働者を基準として技術的に可能な最大限のノルマを定める。なかには南部鉄鋼トラスト、ゴムザ、ドンウーゴリの協約のように詳細に規定することもある。作業時間測定などの科学的データ、戦前及び前年度実績に基づくという規定を入れたり、あるいは機械の状態が正常である、といった作業条件を付す。通常はそれらに基づき企業の賃率-計算委員会 TRK がノルマを定める。ただ繊維や食品工業の一部協約案には直接、ノルマが添付されていた。また一部協約は労働生産性カンパニアと関連して製造ノルマ引上げや出来高単価引下げを明記しているが、大部分は協約でなく工場レベルで決める。

直接無制限出来高制も導入された。補助労働者の請負及び契約支払い、中級管理-技術者や補助労働者（請負、契約システムでない場合）へのプレミアムの規定も含まれるようになった。但し、プレミアム制は金属、化

学、繊維では多いが、他の労組では少ない。

不良品や休止の場合の給与規定はより広範に導入された。ノーマルな不良品率を上回った場合、労働者の責任でない時は前月給与または定められた出来高単価により、労働者の責任である時は基本給の $\frac{2}{3}$ を支給するといった規定である。鉱業労組ではアゼルバイジャン石油トラストとの協約で製造ノルマ遂行の保証を定めている（不良品の支払いについて）。他の鉱業労組の協約ではその代りに出勤ノルマを規定している。休止についてはそれが生産過程において技術的に不可避である場合はノルマや出来高単価の設定に際し織り込む。そうでない場合は管理部の責任であれば平均給与により支払う。繊維労組の一部協約では10-20分の休止は支払われないとある。

出来高単価の計算方法は一様ではない。一般原則としては出来高払い、個数支払いは当該作業種類に対し定められた基本給プラス加補給を製造ノルマとして定められた製品数（量）で除すことによって決められる。加補給の評価係数は作業の資格や生産の性格に依存する。例えば、金属では基本給の25-80%と幅が大きく、繊維では大部分、8-10%で

Ⅰ－３表 団体協約交渉の具体例

時期	交渉当事者		係争問題	双方の主張		交渉の経緯
	経営側	労働側		経営側	労働側	
1 1924年11月	ゴムトラスト	化学労組中央委員会	ノルマ改定 時間給労働者・職員の 日給の計算	等級に応じて加補給が基本給を40～70%を超えた場合に行う 月賃金額に基づいて支払い	等級とは係わりなく加補給が基本給の70%を超えた場合に行う 月賃金額の1/24の計算で定める	仲裁裁判に持ち込まれる。 賃金協約は長い交渉のうえ、25年6月初旬に締結。第1等級基本給は15ルーブリ50コペイカ、出来高評価の計算は加補給比率を第1～6等級で基本給の60%、7等級以上で70%として、賃金総額を平均的労働者の技術的に最大限可能な製造ノルマで除して行う
2 1925年1月	アゼルバイジャン石油トラスト	鉱業労組	トラスト負担の健康診断、保育所設置 賃金など	拒否 労組の要求を充足できない、その代り等級を引上げる、という妥協策	拒否 労組は集めた資料に基づき旧団体協約の多くの修正及び補足を提示した(第1等級基本給の50コペイカ引上げなど)。	交渉時にモスクワから労働国防会議が計画消費者向け石油価格をプード当たり28コペイカから26コペイカに引下げ、更に運輸人民委員部の石油工業への8百万ルーブリの債務を破棄したという電信が入った、そのため賃率は据置き、しかしその代りに多くの職種において(1万人以上)等級が引上げられた(例えば、有資格労働者が8等級から9等級)。
3 1925年2月	国营泥炭トラスト	鉱業労組中央委員会	賃金水準	採掘夫の日給引下げ(2ルーブリから1ルーブリ80コペイカ、婦人労働者は1ルーブリから80コペイカ)、一部加補給も引下げ	賃金水準据置き、但しルーブリの購買力上昇や原価引下げの必要性を考慮して、原価中労働コスト比率の引下げのため製造ノルマ引上げや一部給与部分の引下げを認める	トラストの提案はゴスプランが生産計画の審議の際に原価中賃金項目を5.7コペイカから4.83コペイカに引下げたため、合意の得られない場合、仲裁裁判に持ち込む。
4 1925年3月	軍需工業総管理局	金属労組トウーラ地区委	加補給比率引上げ	拒否	1～6等級で50%への引上げ	交渉は1月1日から丸1ヶ月続いたが、仲裁裁判に持ち込まれ、労組に有利な決定が出た。
5 1925年4月	ラカー染料トラスト	化学労組中央委員会	製造ノルマ	作業時間測定に基づき高資格労働者の実績を基準	中位の資格の労働者の実績に基づき技術的に可能な最大限のそれを基準	仲裁裁判に持ち込まれた
			出来高評価を定めるための係数 保養地での療養費、労災による死亡者の家族への一時金支給など	個数出来高払いの計算は(個人も集団のそれも)相応の基本給に20%加えた額を優秀労働者の最大限製造ノルマ量で除して行う 拒否	基本給の80%とする、つまり相応の基本給の180%を最大の製造ノルマで除する	
6 1925年4月	アニリントラスト	化学労組中央委員会	賃金など	賃金など		集団出来高制適用拡大、加補給比率は基本給の60%とする、製造ノルマは幾分引上げ、補助労働者の加補給、間接労働者や管理・技術者へのプレミアム、休暇の家の維持費控除など合意

7	1925年5月	北部化学トラ スト	化学労組中央委 員会	組合員の優先的採用、 賃上げ、製造ノルマな ど			交渉は長引く、組合員の優先的採用、基本給の20%は どの引上げ、製造ノルマは平均的労働者の技術的に可 能な最大限を基準とする、労災による死亡者の家族へ の1か月分の給与支給など合意。
8	1925年6月	ウクライナ織 維トラスト	繊維労組オデア サ県支部	団体協約の一部条項の 変更	賃金据え置き、休暇期間短縮、その 補償手当削減	賃上げ、作業衣支給、休暇の家維 持費として1／2の控除	自発的合意に至らず、労働者代表はまず全ウクライナ 労働評及びウクライナ人民委員会議に訴える。それら は資料を調べたうえ、幾分の賃上げは充分可能と勧告 した。しかしトラストは譲歩せず、問題は最高仲裁裁 判に持ち込まれた。そこで労働側勝訴（工場により4 ～13%の賃上げなど）
9	1925年6月	モスクワ縫製 トラスト	縫製労組モスク ワ県支部	予告とは係わりない解 雇の際の2週間分の退 職手当	団体協約のこの条項を破棄	反対	仲裁裁判はこの条項を残す決定。
10	1925年7月	モスクワ縫製 トラスト	縫製労組モスク ワ県支部	配転の場合の給与		より等級の低い仕事に配転される 場合、2週間は従来の給与を維持	仲裁裁判決定：頻繁に配置換えがある場合は当該労働 者の平均給与を維持。 なお新規団体協約では縫製工業の厳しい状況から賃金 は現行水準据置き、労働への控除は3.5%から3.25% に引下げ、全ての工場で無制限の直接出来高制へ移行
11	1925年7月	キエフ金属ト ラスト	金属労組キエフ 地区委	賃上げ	反対。諸係りが多いため	賃上げ要求。1924／25年度上半期 に製造ノルマは28－30%引上げ、 労働生産性は18%上昇したため	4月後半に交渉開始。2ヶ月の話し合いの後に仲裁裁判に 移された。基本給は8.5%引上げ、ノルマは引上げな い、工場委員会維持費1.5%控除など
12	1925年8月	モスクワ皮革 トラスト	モスクワ皮革労 組	出来高評価、ノルマ、 休暇、通勤費など	第1等級5－15%引上げ。但し賃金 総額は据置く。加補給の比率の大き い労働者グループについては賃金を 平準化する	直接出来高制の評価の引上げ及び 製造ノルマの引下げを要求	仲裁裁判に持ち込まれ、ノルマや評価は据え置くこと を決定。但し、労働者の責任なくノルマ未達成が常態 化している場合は改定される。これらの労働者の賃金 が類似の製品目ないし仕事で働く労働者の平均賃金 に平準化するように改定する。達成された合意に基づ き繊維工業の全ての企業で団体協約改定を行う。全て のトラストで平均10%の引上げのほが実際には平均 11.5%の引上げとなった。
13	1925年10月	キエフ印刷ト ラスト出版部	印刷労組	賃上げ	賃金引下げ（旧協約では「第1等 級」12ループリであったのを8ルー プリに引下げ、次いで9ループリに 譲歩）	賃金引下げに反対	交渉は5月より10月半ばまで続いた。労組も準備不 足、党県支部が介入して現行賃金フランドが維持され た。団体協約のほぼ40項目について合意得られず、

14	1925年12月	トヴェリ綿トラスト	繊維労組トヴェリ県支部	出来高評価の均等化のため平均加給給率を下回っている労働者グループの製造ノルマ引下げ	反対	そのため賃金総額の2%を計上	交渉は拗れ、1ヶ月経いた、トラスト本部会はこの要求を受け入れ、労組県支部と共同でノルマを改定する決定、しかし県支部は問題を工場に移すことを主張、トラストはそれにも合意、工場管理部が工場委員会と共同で製造ノルマを改定し、加給給率は平均20%となった
15	1925年12月	アニントラスト	化学労組中央委員会	賃金			長い交渉と仲裁裁判の後調印、第1等級基本給18ルーブリ、加給給比率100%
16	1926年1月	南部鉄鋼トラスト	金属労組中央委員会	賃率、各種控除			労働人民委員議長長の仲裁裁判の持ち込まれ、労組寄り解決
17	1926年1月	国営電機トラスト	金属労組中央委員会	賃率、製造ノルマ、休息の家や文化活動への控除など			仲裁裁判で定められた方式に基づき団体協約締結
18	1926年1月	国営電機トラスト	化学労組モスクワ県及びレニングラード県支部	時給システム及びブレイミアム導入、公共サービス有料化			化学労組中央委員会の参加の下、合同団体協約を締結
19	1926年1月	最高国民経済会議労働経済部	繊維労組中央委員会	賃金	繊維工業全体で賃上げ1-1.5%、粗羊毛トラストを除く多くのトラストで昇給拒否	賃上げ7%	各機関間で審議した後（全ソ労働組合中央評議会の仲介で設けられた特別委員会など）、全体として5%引上げることで合意した、そのフォンドのトラスト間配分方式については労使間で見解が対立したが労働人民委員部の調停室及び仲裁裁判に持ち込まれた、仕事に後帰しうる病欠期間については大部分のトラストで4ヶ月を維持、
20	1926年4月	絹トラストの紡織工場	繊維労組	仕事に復帰しうる病欠期間	2ヶ月	4ヶ月	26年1-3月は団体協約を巡る紛争続く、4月にやっと調印
21	1926年6月	北部木材トラスト	木工労組	工場間給与格差が大きくなり、紛争の原因となった		賃金平準化	木工労組中央委員会及びアラルハンダリスラ県支部合意
22	1926年7月	茶管理部	食品労組中央委員会	福利厚生、退職手当、休暇など			対立点は仲裁裁判で解決（休暇の家やサナトリウムの枠の福利厚生フォンドによる労働者への付与、労働法典による退職手当支給、全ての労働者の1ヶ月休暇）
23	1926年10月	金属総管理局	金属労組中央委員会	賃上げ			双方のトップ交渉で合意：金属工業全体として平均5%引上げ、地方へその旨の回状送る、
24	1926年10月	最高国民経済会議	繊維労組中央委員会	繊維工業のための模範団体協約案	職場評価-紛争委員会の設置に反対、長期病欠の場合2ヶ月間は職場での地位を保全、超過勤務は原則として行わないが、生産上の必要がある場合は最初の2時間は基本給の1.5倍、それを超える場合は2倍支払う、企業内の文化施設維持費の支払いはいは賃金フォンドの0.25%以下とする	職場評価-紛争委員会の設置及びその常勤の働き手を企業の負担で工場委員会の下に置く、長期病欠の場合、3-4ヶ月は職場での地位を保全、超過勤務手当では基本給の2倍支払う、企業内の文化施設の維持費の支払いは賃金フォンドの0.5%とする	10月下旬の繊維工業トラスト労働部協議会は総経済管理局労働経済部作成の模範団体協約案を概ね了承、トラスト労働部に団体協約更新に際しこれを基準とすることを提案

25	1926年12月	トヴェリ綿トラスト	繊維労組中央委員会	出来高評価の作成原則、時間給労働者の給与など	出来高労働者の賃金の10%引下げ	既得の賃金水準確保	仲裁裁判：新しい仕事の出来高評価は相応の等級の日給と定めた製造ノルマに基づき計算する。ノルマ超過が他の同様の仕事に比し多い場合は当該職場ないし部門の平均加給率に応じて修正。時間給労働者の日給は月25日として計算。
26	1927年1月	モスクワ縫製トラスト	縫製労組モスクワ県支部	賃金水準	出来高労働者の賃金の10%引下げ	既得の賃金水準確保	トラストは35項目のうち23を受入れず、係争問題はまた調停室に移されたが、そこでは一つの項目も合意を得られず、仲裁裁判に持ち込まれた。仲裁裁判は時間給労働者の賃金引上げと出来高労働者の賃金平準化を決定した。労組の主張が認められなかったため、モスクワ県支部は県労働部に抗議した。県支部は仲裁裁判の決定が係争点でない問題であるため、それを破棄した。今度はトラストがロシア共和国労働人民委員部に抗議した。モスクワ県支部は仲裁裁判での再審を決定した。
				配転の場合の給与 未成年枠 人員削減	平均給与の保証を拒否 未成年枠引下げ、工場学校の卒業生を自己の工場に配置する責任を負うことを拒否 労組との合意なしに労働者を削減する（総数の10%）権限を要求	保証を求める	
27	1927年1月	繊維トラスト	繊維労組	労働者の採用・解雇 土曜2時間労働の支払い	出来高評価が月192時間（24日×8）の計算に基づいている場合は土曜労働に対し追加支払いは行わない、時間給労働者からは差引きを行う	職業紹介所を通してのみ採用するという条項を団体協約に含める	経営側の大部分は受け入れ、一部トラストは反対し、仲裁裁判に移された
28	1927年1月	イヴァノヴォ・ヴォズネセンスク綿トラスト	繊維労組	工場委員会維持費、雇用手続き、退職手当など	工場の削減（全露中央執行委員会布告に従い）	前年水準の控除	他に、ローカル協約の位置付け、雇用方式、退職手当、不良品支払いなど14項目で両者対立。仲裁裁判に持ち込まれた大部分は労組寄り決定。最高国民経済会議は労働人民委員部に対し異議申し立て
29	1927年11月から12月	ゴムザ	金属労組中央委員会	製造ノルマ 労働者の責任による不良品に対する支払い 作業衣支給	高資格労働者の仕事を基準とする 不良品に対しては支払わず、その月取の3分の2を保証。 現行水準	中位資格の労働者の仕事を基準、また固定されたノルマは技術的改善があるか、合理化措置が実施された場合とのみ改定されうる、費やされた時間につき時間給の3分の2、 幾分引上げ	工場委員会や地区委代表者を含めたトラストとの協議会も開催されたが決裂。最終的に賃金水準と権利面の15項目が合意されず12月末、仲裁裁判に持ち込まれる。賃金水準については妥協的合意：見習いの賃金フォンドは5%引上げ。製造ノルマは労組案採択。不良品の支払いは労組案、作業衣費用は妥協。
30	1927年11月から12月	中央紙トラスト	紙労組中央委員会	製造ノルマ、プレミアム、作業衣など	日給1.75ルーブリ、見習いは80コペイカ 出来高単価引下げ：オーパージュエグ付けで13.6%引下げ	2ルーブリ、見習いは1ルーブリ 引下げ幅が大きすぎる	労使（傘下企業代表含む）の協議会を何度ももったが、41項目のうち11のみ合意。それもマイナーな問題。調停室次いで仲裁裁判に持ち込まれた。プレミアムについては労組寄り決定が出され、製造ノルマは据え置き、ほぼ2ヵ月遅れて締結。
31	1927年12月	ゴムトラスト	化学労組中央委員会	第1等級基本給、出来高評価など	出来高単価引下げ：オーパージュエグ付けで13.6%引下げ		12月末に権利面の全ての条項で合意。基本給については労組案で合意。出来高単価についての対立。28年1月初めに最終的に合意。単価を5%引下げ。労働者集会で討議後、決定。

32	1927年12月	中央陶磁器ト ラスト	化学労組中央委 員会	賃金引下げ	出来高単価の4%引下げ及び補助労働者の給与と出来高給労働者の評価に含める(実質7%の引下げ)、また出来高給労働者に対し土曜労働の支払い中止。	賃金システム改革に必要な限りの賃金引下げに合意	仲裁裁判決定：土曜労働支払い中止を除き、トラスト提案却下、支払い中止に伴う節約分によって賃金改革を実施。公共サービス料金据え置き、作業衣支給ノルマ、短縮労働日及び追加休暇に関する労組提案も採択、但し製造ノルマは見直す、この決定を経て協約調印。
				公共サービス料金	原価水準まで引上げ	現行	
33	1927年12月	グローススイ 石油トラスト	鉱業労組	賃率、追加休暇問題など		大幅賃上げ	交渉遅れ、12月上旬で128項目のうち51のみ合意。12月末でも賃率問題は合意されず。28年1月1日まで持ち越される。1月初旬、基本給の25%引上げで合意。労組管区委総会はそれを承認し、1月6日以降労働者集会で討議のうえ、1月半ばに調印。
34	1927年12月	ドンウーゴリ	鉱業労組北カフ カース地方委員 会及び全ウクラ イナ委員会	退職手当、燃料支給ノルマ 有害作業での休暇 解雇条件	28日 2ヶ月に2回の無断欠勤	引上げ 歴上の月の日数 3ヶ月に3回	双方の交渉で多くの点で合意。しかし有害作業での休暇、短縮労働者適用分野、解雇条件、作業衣支給ノルマで合意できず。28年1月上旬に交渉終了。基本給は25%引上げ、労働者の第1等級は1ルーブリ20コペイカ。
35	1927年12月	南部鉄鋼トラ スト	金属労組全ウク ライナ委員会	賃金、作業衣など			交渉は1週間以上続けられたが決裂、次いで金属労組中央委員会に持ち込まれた、交渉は長引いたが大きな問題は解決されず仲裁裁判に移された、28年1月初めに調印。
36	1928年1月	北部木材トラ スト	木工労組中央委 員会	賃率	製造ノルマ引上げ及び第1等級基本給引下げ		係争問題は中央に持ち込まれる、そこで労組中央委員会、トラスト及び最高国民経済会議によって解決される。
37	1928年1月	モスクワ機械 トラスト	金属労組中央委 員会	賃金水準、製造ノルマ など			前年の団体協約を基本として、多くの修正が加えられた、係争問題となったのは15項目、うち2は調停室で合意され、13は仲裁裁判で解決された。第1等級時間給20コペイカ、ノルマ引上げによる節約分は全て原価引下げに充てて、など。
38	1928年1月	国营電機トラ スト	金属労組中央委 員会	製造ノルマ、雇用、給 与支給日			仲裁裁判なしに団体協約締結
39	1928年11月	ドンウーゴリ	鉱業労組全ウク ライナ委員会	賃金追加フォンド配分	トラストは7,600千ルーブリの賃金フォンドのうちから2,500千ルーブリを採炭量増強や労働強化その他にに対するプレミアム支給のために計上	事実上の賃金フォンド削減であるとして反対	交渉は鉱業労組中央委員会に移された。トラストは追加フォンド配分提案は撤回、基本給は3ルーブリ60コペイカに引上げ[住宅条件など改善]で合意。権利部分については31の項目で合意出来ず。但しうち13はトラスト自身が取下げ、その後、一部問題は仲裁裁判に持ち込まれた。
40	1928年12月	ウラル金属ト ラスト	金属労組中央委 員会	採炭坑夫日給 第1等級基本給	3ルーブリ20コペイカから3ルーブリ70コペイカに引上げ 一部工場グループについて引下げ	住宅条件や労働環境改善の方が先決	労組は仲裁裁判に持ち込む
41	1928年12月	モスクワ皮革 トラスト	皮革労組モスク ワ県支部	合理化と関連する解雇 者への解雇手当 臨時労働者採用 履物工場での生徒枠	緊急時(災害、計画外課題など)の採用権付与要求 拡大を拒否	増額 拒否 4%から5%へ引上げ	交渉は時間が掛かったが、期限(28年1月15日)に調印された。

出典：

1. Trud, 1924年11月25日, №268；1925年6月5日, №126
2. Trud, 1925年1月9日, №7；1月18日, №15：Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年1月31日, №25
3. Trud, 1925年2月18日, №40
4. Trud, 1925年3月12日, №59
5. Trud, 1925年4月8日, №80
6. Trud, 1925年4月9日, №81
7. Trud, 1925年5月12日, №106
8. Trud, 1925年6月25日, №142
9. Trud, 1925年7月7日, №152
10. Trud, 1925年7月12日, №157
11. Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年7月22日, №165；7月24日, №167；7月26日, №169
12. Trud, 1925年8月2日, №175
13. Trud, 1925年10月31日, №250
14. Trud, 1925年12月2日, №275
15. Trud, 1925年12月4日, №277
16. Trud, 1926年1月3日, №2
17. Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年1月5日, №3；Trud, 1926年1月3日, №2
18. Trud, 1926年1月15日, №12
19. Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年1月5日, №3；1月7日, №5：Izvestiia, 1926年1月9日, №7；Trud, 1926年1月3日, №2；1月29日, №23；2月12日, №35；2月16日, №38；
Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年2月16日, №38
20. Pravda, 1926年8月28日, №197
21. Trud, 1926年6月3日, №126
22. Trud, 1926年7月7日, №153
23. Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月22日, №244
24. Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年10月26日, №246；Trud, 1926年10月22日, №244；10月26日, №247；Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月27日, №248
25. Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年12月14日, №289
26. Trud, 1927年1月14日, №11
27. Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年1月19日, №15
28. Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年1月14日, №11；1月19日, №15
29. Tnuud, 1927年12月4日, №277；12月7日, №279；12月8日, №280；12月14日, №285；12月16日, №287；12月23日, №293；12月29日, №296；1928年1月6日, №5；Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月29日, №2
98. Pravda, 1927年12月30日, №299
30. Trud, 1927年12月8日, №280；1928年1月28日, №24
31. Trud, 1927年12月8日, №280；12月14日, №285；12月31日, №298；1928年1月11日, №9；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月8日, №7
32. Trud, 1927年12月8日, №280；12月16日, №287；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月6日, №5
33. Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月13日, №284；Trud, 1927年12月29日, №296；1928年1月11日, №9
34. Tnuud, 1927年12月16日, №287；12月18日, №280；1928年1月11日, №9
35. Trud, 1927年12月4日, №277；2月15日, №286；12月16日, №287；12月28日, №295；12月31日, №2
98. Pravda, 1927年12月28日, №297；12月30日, №299；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月4日, №3；3月4日, №55
36. Trud, 1928年1月13日, №11
37. Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月21日, №18
38. Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年2月17日, №41
39. Tnuud, 1928年11月17日, №267；12月28日, №300；；1929年1月8日, №6
40. Trud, 1928年12月28日, №300
41. Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年12月15日, №291；Trud, 1929年1月16日, №13

I－4表 団体協約を巡る紛争の処理（モスクワ）

時 期	部 門	方 式	件数	うち労組側勝訴	部分的勝訴	経済機関勝訴
26年秋の団体協約カンパニア	モスクワの繊維工業・地方的意義のトラスト	調停－仲裁	44	33	8	3
	同上私企業		79	62	16	1
27年秋の団体協約カンパニア	モスクワ工業	調停－仲裁	504	36%	37%	27%

出典：Trud, 1927年2月11日, №34；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年3月23日, №70

ある。繊維工業では一部で公共サービスへの補助を廃止し、基本給に含めた⁵⁾。

団体協約交渉のあり方を見てみよう。24年6月6日労働国防会議決定——主要工業企業についての団体協約締結及び紛争審理手続き——によれば全連邦的意義のトラスト本部は相応の労組中央委員会とセンター協約を締結する。この団体協約はトラストの全ての傘下企業の労働条件と賃金を包括的に規定する。地方では企業と地方労組との間で補足的ローカル協約を締結しうが、センター協約の基本規定には従う⁶⁾。

交渉にあたって24年8月の労農監督人民委員部総会は『賃金政策に関する』決定において労組を牽制している。「個々の部門及び企業における賃金上昇は厳格に労働生産性に依拠して行すべき」、「賃金引上げやその他の新たな資金の支出を要する」労組の要求は「当該企業や全工業の資金や状況を正確に考慮することなく提示してはならない」、「賃金政策面の最重要問題は個人的及び全体の労働生産性の更なる向上と考えられるべきである……そのためにはまだ技術的に可能なノルマに達していない所では製造ノルマ引上げが必要である」。24年10月1日から化学及び繊維工業における広範な出来高制への移行などの労働生産性引上げ措置があるが、なお手探りの段階である⁷⁾。

25年2月上旬 全ソ労働組合中央評議会・

賃率－経済部での協議会における各労組中央委員会の報告によれば、交渉は次のように行われた。

繊維労組では包括的〔センター〕協約締結前に中央委員会は県支部に地方で問題を検討する権限を与える。県支部はトラスト代表者と事前に協約の個々の条項について交渉する。凡そは双方が合意するが、合意に至らなかった条項については中央委員会に移す。それと共に中央委員会は県支部代表者を呼び、一般の方針を与え、個々のケースについて交渉で何を重視し、何を守るべきかを指示する。協約案全てを検討した後、県支部はそれを労働者総会ないし代議員会に審議のため提出する⁸⁾。

金属労組では包括的団体協約は全面的に中央委員会が締結する。地方では労組ラインで事前に検討されるだけで、地方の経済機関との交渉は行わない。

砂糖労組では長いこと地方で団体協約について審議された。2つの包括的団体協約が締結された。一つはトラストの管理機関の、一つはトラスト傘下企業のそれである。前者は労組中央委員会で締結された⁹⁾。交渉はこのように各産別労組に任された。

V. プヤノフは団体協約の成果を誇る。

2年前には団体協約締結は『官僚主義的』性格をもち、相応の労組本部とトラストまたは企業管理部の仕事であった。現在は広範な

労働者大衆も参加し、締結前に労働者集会で審議された。何十もの県に適用される包括的団体協約ですら現地で事前に検討される。団体協約は実際に労使の自発的協定となりつつある¹⁰⁾。

だが団体協約は第3表にも見られるように必ずしも当事者双方の交渉によって合意されたわけではない。A. ラビノヴィチの中間総括によると重工業については大部分、団体協約の諸条項は仲裁により定められる。金属工業では重要な協約は全て仲裁裁判を経た。鋳業労組とドンウーゴリとの団体協約上の係争の解決には上級機関の介入を必要とした。繊維労組は労組中央委員会の助力なしにはやっていけなかった¹¹⁾。

仲裁裁定に訴える場合、往々予め妥協的決定を見込んでいる。直接責任を問われる自発的合意ではなく、第3者仲裁の形を採りたがるのである。例えば、砂糖工業においては1924/25年度団体協約更新に際し、労組は第1等級の賃金を9ルーブリから10ルーブリへ引上げることがを主張した。他の労組より賃金水準が低く、他方、労働生産性が上昇しているというのが論拠である。トラストは同意せず、労働生産性の上昇は大規模な生産設備更新による所が大きい、また労働者に無償の公共サービスを与えており、一人当たり14ルーブリ掛かっている、これは追加賃金費用であると反論した。連邦労働人民委員部の仲裁裁判は間を取って9ルーブリ50コペイカへの引上げを決定した¹²⁾。こうした解決は双方にとって織り込み済みであろう。

ウラル金属トラストの団体協約交渉には金属総管理局が次の訓令を出した。

団体協約締結に際し、第1等級の賃率は従来水準に維持すべきである。現行の賃金協定は10月1日まで延長するのが望ましい。金属工業の工場の大部分はすでに製造ノルマを

10-15%引上げた。製造ノルマは多少とも長期間固定すべきである。14-17等級の高資格の働き手とは一定期間の個人契約を締結しうる。職場の管理・技術者には生産的成果に応じて追加給を支給する。不良品の支払いについては団体協約に「不良品とは低い価格で販売されうる低品質の製品である」と特記する必要がある。全く役に立たずただ原材料として使用される以外にない製品には支払われない。更に金属総管理局はトラストが団体協約締結に際し総管理局の許可なく何らかの新たな財政的性格の義務を引き受けまいよう強調した¹³⁾。かなり立ち入った指示である。

レニングラードでは団体協約更新カンパニアの準備活動は24年10月に開始されたが、各労組県支部の協約締結は大幅に遅れた。その原因の一つは導入された無制限出来高制に伴う単価の確定の複雑な作業にある。ほとんどの県支部がこの仕事に追われている。一部工業部門では単価数は2-3千にのぼる。

いま一つの原因は経営者の慎重さによる。彼らは労組が『余分なこと』を要求することを懼れている。交渉は厳しく時には何ヶ月も続く。それでも合意には至らない。食品、タバコ、皮革その他の一部トラストとの協約は仲裁裁判に移された。見解の対立する項目は賃金そのものではなく、出来高単価であり、文化活動、サナトリウム、休暇の家の維持への控除であり、解雇の際の補償、未成年卒その他の問題である。県労働部の下の方仲裁裁判所の決定は双方のいずれをも満足させない。その場合は係争はより高い階梯へ移される(例えば、食品労組とタバコトラストの紛争)。また多くの経営者が主張した条項の1つは20%の非組合員の雇用の権利である。県労評は高資格または幹旋ビューローの登録にないような職種について認めたが、経営者は

より広く考えている。不良品の支払い問題も大きな係争問題となった¹⁴⁾。

5月にカンパニアは完了する。経営者側はカンパニアの前に幾つかの協議会を開催して意思統一を図ったが、労組側は足並みを揃えられなかった。労組がより強固で、妥協的でなかったとすれば、より良い条件を『勝ち取り得たであろう』という¹⁵⁾。

ウラルでは25年4月に団体協約更新を開始した。多くの係争が生じ、その処理は全て労働人民委員部機関に持ち込まれた（4月中に29の紛争が州労働部の紛争処理機関で審議された）。前回のカンパニアと異なり、労働者の福利厚生、退職手当、労働者教育などの要求が提起された。係争問題の65%は仲裁裁判の裁判長の意見により経済機関の経済的財務的状态を考慮して解決された。大部分の場合、妥協的決定である。このカンパニアでは労組はしばしば具体的なデータに基づくことなく経済機関に要求を出した。労組と経済機関は事前に交渉していない¹⁶⁾。

エカテリノスラフでは団体協約の交渉は平均して3ヶ月掛かった。5ヶ月のこともある。協約の締結にまた何ヶ月も掛かる。南部鉄鋼トラストでは仲裁裁判の裁判長が全体として9.3%の賃上げを決定したのに、工場管理部が協約により賃金が引下げられたものと解釈して紛争が生じた。結局、この紛争には中央の党機関が介入した。それでも工場管理部はその協約を定められた1月15日ではなく3月から適用し始めた。また皮革トラストは仲裁裁判の審理が終わっているのに、1ヶ月以上も協約に調印しなかった¹⁷⁾。

繊維工業の団体協約カンパニアでは一部トラストが最高国民経済会議・労働経済部の出した賃上げ指令に違反したかと思えば、繊維労組が望んだ以上に賃金を上げたトラストもある¹⁸⁾。モスクワ繊維工業では更新カンパ

ニアは8月初めにほぼ完了したが、一部トラストとは紛争を伴った。9の協約は仲裁裁判に移され、8は繊維労組中央委員会に持ち込まれ、16は同中央委員会労働経済部で審議された¹⁹⁾。

25年7月のTrud紙の社説はこのカンパニアを次のように総括した。紛争が多く、交渉は長引いた。協約の多くは調停、紛争処理機関に持ち込まれた。その大部分は労組側に有利な解決であった。「経済機関の投げ遣りとも言える非妥協性は無条件にデカダンスと考えられる」。他方、労組も状況の調査、検討において明らかに準備不足であった²⁰⁾。

2. 1925/26年度

1925年秋のカンパニアは10月に開始され、その賃率部分については大部分、翌年4月1までに締結された²¹⁾。問題点が多い。全ソ労働組合中央評議会の模範協約を無視するばかりか、明解さの要求を無視するケースも後を絶たない。モスクワの労組の団体協約においてすらそうである。不必要な条項も多い。例えば、「団体協約は管理機関にとっても全ての労働者、職員にも義務的である」といった条項である。あるいは労組の方針を歪めるような条項を入れる。例えば、以前に全ソ労働組合中央評議会によって拒けられた非組合員を仕事から外す労組の権限に関する条項である。依然として多くの協約が労働法典のほとんどの規定を引き写している。あるいは仲裁裁判の決定書の写しを協約に加える²²⁾。

25年11月の全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済協議会でのウラヂミロフ報告は団体協約カンパニアの成果を誇ると共に率直にその否定面も認めた

「労組が経済機関に提起する要求の根拠付けが弱すぎる。そのための資料は極めて不充分である。また係争問題をあまりにも早く権

威ある機関の解決に移す。更には多くの地方で管理部がその用意もなく安易に賃上げを約束することがある」。加えて「協約条項について国家経済機関との過度に『同志的な』審議がしばしば見られる」。「いい加減に審議されれば、多くの条項が糊塗され、協約に充分反映されない」。

討議でもエカテリノスラフ代表が「団体協約は大部分の場合、強制方式か仲裁の後に締結される、中央からの命令により締結されることも多い、地方で経済機関が自発的合意に至るのはごく稀である」と嘆く²³⁾。

A. ギンスブルグはこの会議の議論を次のように総括している。

これまでの団体協約カンパニアには『経営的偏向』があったが、25年秋には逆の偏向が現れた。労働者集会で提起された当該企業の状況からして明らかに遂行不可能な要求を受入れる。無理な要求であることを組合員に説明しようとはしない。概して労組は企業の経済状態や可能性をよく理解していない。交渉はあまりにも長引く。時々はずぐにでも解決しそうな些細な問題の対立から始まる。交渉において労組は必ずしも権威をもたない。しばしば、係争問題は仲裁審理ではなく、党機関に持ち込まれる。労組は労働者の目には彼らの利益の擁護機関であることを止め、余分な階梯に転化している。直接、党機関に行く方がずっと簡単に済む²⁴⁾。

モスクワ県では4月にカンパニアは終わった。24の国営企業（労働者・職員は266千人）で団体協約及び更新され、25年6月以降の2つのカンパニアの間に賃金は平均11～13%上昇した。団体協約の諸条件は事前に労働者総会などで審議された。総会の出席率は平均44%であった。とはいえ企業の財務状態について総会や代議員会で経済機関からの情報はなく、提起された要求は充分検討されなかつ

た。カンパニアも大幅に遅れた。75の係争問題のうち調停・仲裁審理で労働側主張が完全に受け入れられたのは60件、部分的に受け入れられたのは7、経済機関主張が認められたのは8である²⁵⁾。モスクワでは団体協約の期限前更新のケースが多い²⁶⁾。

レニングラード県労評幹部会での団体協約更新カンパニアの総括（ヴァインベルグ報告）によると交渉は過度に延引された。一部労組は9月に交渉を開始したが、11月中旬でも終わっていない。協約の大部分は『紛争処理方式』で締結された。多くは仲裁裁判を経る²⁷⁾。

産業別に見てみよう。

①モスクワの金属・電機工業における25年秋のカンパニアは従業員の約87%（約75千人）をカバーする。うち金属労組モスクワ地区委が更新したのは168協約（260企業、従業員約45千人、うち国営工業は73協約、117企業、従業員約44千人）、労組中央委員会により更新された包括的協約は3（12企業、従業員約20千人）、12月末現在、21企業（従業員約9千人）は最終的合意に至っていないか、仲裁裁判で審理中であった。このカンパニアでは労働側はそれ相応の準備活動をして臨んだ。経済機関への提案を作成する前に現地で大衆的に検討された（工場委員会、細胞、代議員会、労働者総会）。地区委の賃率書記は技師セクツィアや労組統計部と共同で1924／25年度第1四半期から第3四半期までのモスクワ企業の賃金や労働生産性の状況の調査も行った。

春のカンパニアでは達成された賃金水準の確保がスローガンであったが、秋には地区委が当初第1等級賃金10%引上げの目標を掲げた。多くのトラストもこの数字に反対しなかった。だが実際にカンパニアが始まると経済機関は反対を表明したり再検討を要するよ

うな対案を出してきた。多くの協約交渉はもっぱら賃金問題を巡って仲裁裁判に持ち込まれた。仲裁裁判を経た104の係争問題（10項目に亘る）のうち賃金問題（基本給）は21件であった。104件のうち45%は労働側の主張が認められ、14.5%は裁判中に双方が合意し、10.5%は妥協的決定、29%が経済機関の提案に従った。締結された団体協約に限れば第1等級の賃率は6%の上昇に留まった（トラストにより5～17.8%）²⁸⁾。

②化学労組の団体協約交渉における双方の基本的対立点は賃金のほか、工場委員会維持、衛生医療、休息の家、文化活動への控除、超勤手当、解雇の際の退職手当、不良品に対する支払いなどである。経済機関はそれらの項目を削減したり、支出をなくそうとした。労組はそれらを一定ノルマの枠内に留めることを主張した。

カンパニアの結果、労組は全体として協約によって不良品や休止時の給与支払い、予告とは係わりない退職手当を維持し、大部分の場合、休息の家、衛生医療、文化施設サービスへの控除を守り、労働保全ノルマ、[工場]教育の拡大・改善を勝ち得た。賃金については労組全体として平均10%上げた。主に賃金水準の低い部門や労働者グループの引上げによるものである。全ての協約で一般的権利面は1年間、賃率部分は6ヶ月を有効期限とする²⁹⁾。

③皮革労組では団体協約カンパニアに際し一部地方組織は特別委員会を設置して、企業の状況を調査したりした（トゥーラ、アゼルバイジャン）。カンパニアには労働者自身が広範に参加した。一般原則として協約案は労組本部と工場委員会の会議で検討され、その後、総会及び代議員会の審議に移された。中には工業の実状からして明らかに無理な要求も出されたが（月5ルーブリの住宅手当支

給、機械清掃に対する別途支払い、解雇の際の1か月分の補償など）、労組はそれを抑える説得を行った。

経済機関と労組の間にはかなりの紛争も生じた。ことに賃上げを要求した県支部において起きた（トゥーラ、ニジニノブゴロド、セミパラチンスク、トヴェリ、リャザン）。カンパニアの結果、賃金水準の低い地域で賃金が引上げられた（10～13%）。

賃率便覧の導入と関連して製造ノルマは個々の微調整を除き、大部分の県支部では改定されなかった。労働力養成や労働保全面ではかなりの成果があった（追加休暇、予告とは係わりない解雇の際の補償、作業衣ノルマ引上げなど）³⁰⁾。

他方で、ヴィヤトカ県支部のように団体協約を全く全ソ労働組合中央評議会の模範協約に従って締結し、団体協約を特に労働部に登録する必要はないと主張した組織もある。労組中央委員会はそれを容れた³¹⁾。

④繊維労組では団体協約更新カンパニアは1月から始まったが全体として協約のほぼ半数について係争が生じた（16トラストについて259の係争問題があった）。賃金引上げについて労組中央委員会は当初7%を計画していたが、最高国民経済会議は1～1.5%にのみ同意した。その場合、粗羊毛トラストを除く多くのトラストにつきベースアップを拒否した。そのため全ソ労働組合中央評議会の仲介で設けられた特別委員会など各級機関で審議した後、最高国民経済会議は平均5%の引上げに合意した。そのトラスト間配分についても交渉は難航した。7つのトラストについては委員会で経営側と折り合えず、仲裁裁判に持ち込まれ決着した。他に公共サービスを賃金に含める要求、仕事に復帰しうる期間の短縮（現行4ヶ月を2ヶ月にする）などを巡って係争が生じた³²⁾。

団体協約更新の過程において次のようなケースもあった。

団体協約が調印された翌日に経営者が協定の拒否を言明した（例えば、ヤロスラヴリトラスト）。最高国民経済会議労働経済部が反対だから、という。その団体協約は現地で協約締結に関する情報が与えられ、労働者がすでに知っていたというだけで改定されなかった。総会で繊維総管理局の代表も経営者が提起する紛争の理由はごく些細なものであることを認めた。他方、地方の労組組織が当面の状況で実現可能な要求のみを団体協約に含めるよう釘を刺した。労働者が住宅に不足している時にクラブ建設を要求すべきではないし、未成年者の70%の学習の要求も正当とはいえない、と主張した³³⁾。

⑤縫製労組では労組中央委員会の指令によりカンパニアは紛争がなければ2週間以内、紛争を伴う場合でも1ヶ月以内に終えるはずであったが、ほとんど何処でも守られなかった。64日かかった協約もある。長引いた原因はしばしば当事者の一方が仲裁裁判の決定の後にも他方に対し新たな要求を提示したためである³⁴⁾。

⑥砂糖工業における団体協約交渉の経緯は当時の上からの労使協調路線や党のそれへの係わりを非常に良く示している。

労組は1925／26年度団体協約更新に際して第1等級の賃金を13ルーブリから15ルーブリへの引上げ、また団体協約を季節労働者及び臨時労働者にも適用することを要求した。トラストはそのいずれにも反対した。25年9月に給与は37%引上げられており、すでに戦前水準に達している。これ以上の賃金引上げには応じられない。また砂糖工業の臨時労働者の需要の時期は農繁期と一致する。この時期には日雇い労働者の雇用条件は自由市場のそれに従わざるを得ない。団体協約に縛られ

ば労働力を確保できない、と応じた。公共サービスの無償供与についても両者は対立した。トラストはその廃止を求め、労組はその分の賃金引上げなしに廃止は出来ないと抵抗した³⁵⁾。

経済機関側は25年12月29日経済総管理局・労働経済部での協議会で砂糖トラストと砂糖労組中央委員会との団体協約及び賃率協定に関する方針を決めた。6ヶ月の賃率協定締結を可とし、砂糖労組中央委員会とは9月1日までの団体協約を締結、農林労組中央委員会とは1月1日期限のそれを締結する。26項—労働法典77条による労働者に対する彼らの平均所得維持—は削除する。出来高労働者にサービスする有資格労働者のために出来高労働者の平均加補給の50～100%の加補給の確定的且つ限定的リストを定める。公共サービスの条項は従来通りとする。但し、住宅を提供されないことに対する貨幣補償は定率でなく確定額とする。原則として公共サービスの有料化に移行する必要がある。それを新しい第1等級の賃率の下で実施する。死亡退職者の遺族への扶助交付義務は削除する。未成年者率は5.5%とする³⁶⁾。

この方針に従って、公共サービスなどについては合意が成立し、労組の言い分が通った³⁷⁾。

賃金を巡る係争問題は仲裁裁判に持ち込まれ、26年1月18日、労働人民委員部が任命した仲裁員は間を取って1月1日より1ルーブリ（第1等級）引上げることを選定した³⁸⁾。

だが客観的にみて安易な賃金引上げは許容できない状況となったため党はその撤回を求めたようだ。26年2月17日に党中央統制委員会は賃上げ決定について現地の労働者が知っているか、不満があるかどうかなどについてトラストに問い合わせている（砂糖トラスト本部会議長の中央統制委員会幹部会員 K 宛

書簡より)。

26年3月24日砂糖労組第3回総会党フラクション会議で砂糖トラスト本部会との団体協約更新問題が審議されたが、その場でトラスト本部会議長が個人的会話のなかで仲裁なしでも第1等級に対し50コペイカの引上げに同意すると明言したかどうかが問題となった。その点について党フラクビューロー書記は4月8日付書簡で本部会議長に対し説明を求めた。

本部会議長は4月15日付党フラクビューロー宛返信で次のように釈明した。総会の時に3人の労組中央委員会メンバー K, S, A と話をした。話題は労組中央委員会からの賃上げ要求は誤りではないかということであった。S は中央委員会もトラスト本部会も誤りである、本部会は賃率協議会の場で断乎、賃上げに反対であると言明すべきだった、と言う。だが本部会員 B は賃上げは不可能だと発言している。中央委員会は賃上げに反対しなかったが、労組の観点からはそれは正しい。蓋し、その当時は党には賃上げに関する確固たる決定はなおなかったのだから。また S は「協定で1月1日からの〔経済的〕成果があれば賃上げは可能だとの一札を入れておくべきだった」というが、当時は誰も見通しがこんなに変わる「状況が悪化する」とは判らなかった。協約に調印した時には50コペイカか1ルーブリの追加で仲裁を求めるようなことはないと思っていた。仲裁なしでも50コペイカ引上げるかのように言ったというのは意識的な嘘かごく単純な誤解であろう³⁹⁾。

真偽は明らかではないが、トラストの経済状態悪化からして団体協約更新時に予定していた賃上げが不可能になったこと、それを巡って経済機関の党員グループと労組機関の党員グループが同じ土俵で駆引きする様はわかる。労使協調というよりは馴れ合い的關係

というべきか。

福利厚生ファンド配分に関する回状手続きの遅れに対し26年4月30日付砂糖トラスト議長宛書簡で砂糖労組中央委員会議長が苦言を呈したこともある。4月17日、トラストは労組中央委員会に福利厚生ファンドの25%のトラスト商業支部間の配分案を伝えた。翌18日、中央委員会は交付手続きを定めた支部宛回状案をトラスト本部会の署名のため送った。しかしトラストからこの回状への本質的異論がないにも拘らず、5月上旬になってもこの回状案は署名されていない。中央委員会は直ちに手続きを済ますことを要求した。5月12日受付の回答でトラスト本部会議長は釈明した。遅れの事実は認める。これは一部は時期的に本部会と支部長との協議会と重なったからである。今後、こうしたことのないよう然るべき措置を採るためその都度、トラスト議長へ通知することを求める⁴⁰⁾。これもまた穏やかな対応ではある。

1926年春のカンパニアでは一般的な経済状況から労組には逆風が吹いた。2月の全ソ労働組合中央評議会総会の決定に踏まえ、労組は賃金引上げにはごく慎重な方針を打ち出した。全ソ労働組合中央評議会の全ての労組へのアピールは「経済的困難の現況からして一般的な賃金引上げは提起できない。一層困難を深めるだけである。商業機構の活動の改善や物価引下げにより実質賃金の堅持・向上に努めるべきである。但し、ドンバス炭鉱、鉄道、通信のように賃金水準が他の部門より低い部門については5～10%の名目賃金の引上げはありうる」、と訴えた。同時に最高国民経済会議も経済組織に対し同じ主旨の指令を出した⁴¹⁾。

このカンパニアでは賃上げ抑制と共に経済機関から賃金諸掛り及び付加給付の最大限削

減方針が出された⁴²⁾。労組は結局、それも基本的には吞まざるを得なかった。

26年3月下旬、最高国民経済会議・総経済管理局・労働経済部において賃金諸掛り削減に関する経済機関及び労組拡大協議会（労農監督人民委員部、全ソ労働組合中央評議会、労組中央委員会、トラスト、シンジケート代表参加）が開催された。そこで最高国民経済会議作成の賃金諸掛り削減案が提出された。それによれば工業全体で賃金諸掛りは賃金の33.9%に達しており（1924／25年度）、加工工業に限れば戦前の6.5倍になる。これは28%に削減可能である⁴³⁾。

労組はコスト削減に反対しないが、実質賃金を低下させず、生活条件は悪化させないという条件の下である⁴⁴⁾。

4月上旬には全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済部での産別労組代表者協議会が開催され、労組側は医療扶助の追加費用や託児所の維持費などの削減には同意した。但し、それらによる節約分は必ず賃金ファンドに組み入れることを要求した⁴⁵⁾。

続く最高国民経済会議・総経済管理局・労働経済部における協議会（最高国民経済会議の他、労組、労農監督人民委員部の代表が参加）では激しいやり取りがあったようだ。まず全ソ労働組合中央評議会代表が公共サービスの賃金を含めるにあたっては実質賃金を低下させないことを主張したが、これは最高国民経済会議及び労農監督人民委員部代表によって却下された。定額住宅手当や光熱費の確定ノルマ化は承認されたが、通勤費については対立した。労組は支給停止に反対したが、多数意見は停止を是とした。文化教養費への控除については満場一致で労働経済部提案が採択された。休息の家及び療養所や保養所のベッド維持費用を社会保険機関の負担とする提案については労組を除き受入れ

た。託児所や孤児院の維持を社会保険及び地方財政の負担とする提案も労組を除く多数派によって了承された⁴⁶⁾。

4月10日最高国民経済会議・総経済管理局コレギアの会議では全ソ労働組合中央評議会代表は賃金諸掛り削減に原則的に反対しないが、今回の団体協約に相応の条項を入れることは妥当でない、多くの企業はすでに団体協約を締結しており、この面での行き過ぎは慎まねばならない、但し秋のカンパニアでは考慮する、と主張した。だがコレギアは即時実施を求めた⁴⁷⁾。

緊縮政策の下、団体協約交渉において労組側は苦戦を強いられていた。

レニングラードでは全ての団体協約が仲裁機関を通して締結された。金属労組と『電機通信』工場との交渉は前年末から9ヶ月も引き延ばされた。木工労組と『ツェントロプロビゾール』トラストとの交渉では労組の協議会にトラストが『全権委任状』を持った代表者を送ってきて、協約が調印されたが、調印後にその履行を拒否した。さすがに名目賃金を削られることはなかったが、多くの協約で出来高単価、製造ノルマ、退職手当、各種控除などにおいて労組は譲歩を余儀なくされた⁴⁸⁾。

ウクライナでの団体協約交渉も長引いた。3－4ヶ月掛かるものもある。交渉の長期性は協約審議の際の労働者の能動性を削ぐ。係争問題は仲裁裁判に持ち込まれる。しばしば強制的仲裁である⁴⁹⁾。バクーでも労組は防衛に終始した⁵⁰⁾。

そればかりか夏頃には緊縮政策と関連して一部経済機関が引き受けた物質的義務を軽減するために現行団体協約または賃率協定の有効期限内に個々の条項の見直しを要求するケースがみられた。それに伴って労組との紛

争も頻発した。例えば、ある大企業の工場管理部は抜き打ち的に2時間の土曜労働分の給与と支払いを破棄した。

これには労組だけでなく、最高国民経済会議も遺憾を表明した。26年7月15日付の最高国民経済会議命令は団体協約の有効期限内の条項変更は極力避けるべきであり、それも相応の労組との合意によってのみ実施しようと窘めた⁵¹⁾。上からの労使協調を示す。

1925/26年度団体協約更新カンパニアでも大衆との遊離状況は変わらない。

例えば、ドンバスにおいて労組組織は時々、新規団体協約を経営者との交渉の後に、双方が調印してから労働者集会に既成事実として持ち込まれた⁵²⁾。

25年10月の建設労組中央委員会総会での報告(サヴィン)によるとしばしば労働者は蚊帳の外におかれ、団体協約の諸条件について協約の調印・承認の後にやっと知らされた⁵³⁾。

包括的団体協約は事前に現場で労組と合意されるべきであり、労組はその実施の前に労働者大衆に内容をきちんと説明する義務がある。だが通常、実際に地方労組組織との合意や労働者による事前の審議が行われるのは多数の労働者を擁する大企業のある所に限られる(チェリャビンスク)⁵⁴⁾。

26年3月上旬全ソ労働組合中央評議会第3回総会でのウラジミールフ報告は組合員への情報不足を反省する。「団体協約は地方での事前の広範な審議、検討なしに締結されることが多い」⁵⁵⁾。

団体協約を巡る経済機関と労組との重大な論争問題の1つはその締結の集権方式である。26年2月に全ソ労働組合中央評議会は労働国防会議に対し24年6月6日労働国防会議

決定の見直しを提起した。集権方式の団体協約が締結されうるトラストのリストを縮小する。例えば、金属工業については現行15トラストのうち3トラストのみを残す。センター協約が個々の企業の労働者の利益を損なう虞があるからという理由である。

これに対し最高国民経済会議労働経済部は上級機関に報告書を提出し、集権方式を全面的に維持することを要請した。この方式は最高国民経済会議に賃金調節の可能性を与え、同種企業における多かれ少なかれ統一的な賃金を保障しうる。

最高国民経済会議幹部会も同様の見解である。団体協約締結の集権方式が適用される企業のリスト縮小は時期尚早である。賃金の達成された一般的水準の維持のためには賃率変更についてのより慎重な対応や相応の工業部門の主要企業間の調整が必要である。むしろこのリストの拡張を求める。補助企業については最高国民経済会議と相応の労組中央委員会との合意により協約締結や紛争の審議を地方機関に委譲することを認めた⁵⁶⁾。

この論議は平行線を辿る。労組側は企業レベルの方が組し易く、譲歩を引き出しうる。と考え、経済機関側は下部機関に任せると余分な煩労が増え、何よりも不確定要素が多くなる、と考えたのであろう。いずれにせよ合意形成は容易ではない。

3. 1926/27年度の団体協約交渉

1926年秋のカンパニアも同様の経済環境の下で始まる。

全ソ労働組合中央評議会・賃率-経済部と各労組中央委員会は賃金引上げ問題に26年夏、3ヶ月ほど取組んだ。それに踏まえ8月18日の全ソ労働組合中央評議会幹部会拡大集会(産別労組中央委員会代表者参加)はごく慎重な賃上げ方針を打ち出す。「可能性なき

過度の約束はかえって賃金債務を齎すだけである」(トムスキー)。とりあえず賃金水準の低い部門(冶金、石炭、運輸・通信)の賃上げと有資格労働者と無資格労働者の過度に大きな賃金格差(賃率表では4:1だが、実際には8:1ないし9:1にもなっている)の是正を目指す。一般的な賃金引上げは相応の工業部門の財務的及び経営的可能性に応じて、及び労働生産性の更なる向上の闘いと共に行うべきである⁵⁷⁾。

人民委員会も8月17日に賃金引上げ問題特別委員会を設置して検討し、9月21日の人民委員会議決定は賃金水準の低い労働者グループについてのみ約10%の賃上げを認め、有資格出来高労働者と無資格時間給労働者の給与格差是正を求めた。但し賃金引上げが原価に影響を与えてはならない。同時に主に工業、運輸・通信その他の国家機関の管理機構について管理・経営費の15%以上の削減を指令した⁵⁸⁾。

これを受けて9月22日の最高国民経済会議命令は全てのトラスト、シンジケート、工場管理部に対して原価引下げや低い等級の労働者の賃金引上げのためのフォンドを創設するため1926/27年度は一般管理費、諸掛りを前年度比15%引下げることを提案し、同時に労働経済部に対し総管理局と共に各トラストの賃金引上げ及び労働生産性向上を確保する具体的措置の検討を求めた⁵⁹⁾。

10月上旬の最高国民経済会議・総経済管理局労働経済部における協議会は次のような方針を確認する。

自動的な賃金引上げは人民委員会議決定により指示された給与水準の低い工業部門に留め(総経済管理局労働経済部作成の団体協約案[賃金部分]によるとそれら工業部門では賃金フォンドは平均5%引上げられる。トラストによっては3~15%の引上げとなる)。

残りの部門では賃金格差是正に限定する。賃金引上げは必ず労働生産性向上カンパニア、向上措置を伴わなければならない。賃金引上げのために必要な資金はトラスト自身の内部に求めるべきである。その場合、賃上げはそれぞれの経済機関の計画と緊密に結び付けられねばならない⁶⁰⁾。

10月上旬の Ekonomicheskaja zhizn' 紙社説は率直である。社会主義的蓄積との関連においてみれば「労働生産性の相応の向上を伴わない賃金引上げは蓄積ではなく食いつぶしになる」⁶¹⁾。

問題の焦点は従って労働生産性向上と賃金引上げとの関係にある。この点で経済機関と労組の対立が表面化する。労組側見解によればこうした経済機関の方針は賃上げが上級調節機関との合意により、生産計画で規定された平均賃金の範囲内で計画上の労働生産性を保証するという条件のもとでのみ可能とするものであり、労組の要求の封じ込めを意図している。また団体協約に労働生産性計画の遂行の保証を含めることは非現実的且つ有害である。そうした条件付けは労組の抵抗を呼び、カンパニアの進展を非常に難しくすると牽制する⁶²⁾。そうした観点から26年10月11日付全ソ労働組合中央評議会回状は「予定された賃金引上げとその企業内平準化は更なる労働生産性上昇の基本前提となるべきである」と述べた⁶³⁾。

これに対し、経済機関側は反駁する。出来高賃金は労働生産性に依存しており、また団体協約は双務的なものであるから計画による労働生産性ノルマ遂行を促す合理的措置は団体協約に含められるべきである⁶⁴⁾。

その後も11月初旬の最高国民経済会議回章 No.7 を巡って論争が起こる。回章は賃金上昇率と労働生産性上昇率、資本投資増加がアンバランスであり、賃金上昇率が高すぎる、と

して賃金抑制を求めた⁶⁵⁾。

労組側はこれに強く遺憾を表明した。3者の間には依存関係はあっても、比例関係はない。資本投資はかなりの時間を経てから効果が出てくる。また成長率の高い現在と戦前を比較して賃金上昇率が高すぎるという結論を引き出すことは出来ないと批判する⁶⁶⁾。

26年秋の団体協約カンパニアはこのようなやや鬱屈した雰囲気の下で進行した。

工業部門別にこの団体協約カンパニアを総括しておこう。

①金属工業においては団体協約に関する労使トップ交渉は比較的早く合意できた。26年10月12日の金属トラスト、金属労組中央委員会、最高国民経済会議その他代表が参加した協議会で労組は政府指令に沿った金属総管理局提案に概ね同意した⁶⁷⁾。その後間もなくして金属労組中央委員会は合意内容を回状として地方に送った⁶⁸⁾。

11月上旬には金属労組中央委員会と金属総管理局の間で賃金ファンド引上げファンドの配分に関する総体協定が成立する⁶⁹⁾。賃金引上げファンドは14.5百万ルーブリと定められ、それに基づき地方組織が労働者が個々のカテゴリー毎の配分を決める。

とはいえ実際の交渉は長引く。

金属労組レニングラード地区委は経済機関が旧態依然で頑迷、非妥協的である、と憤る。機械トラストには低賃金グループの引上げのため800千ルーブリが割当てられた。だがトラストの工場の労働者は『不幸にも』この数ヶ月間に給与を平均2ルーブリ引上げられていた。そこでトラスト本部会はその分「2ルーブリ」を新規の追加ファンドから減額することを提案した。造船トラストでは本部会が傘下工場の管理部に対し、労組機関には工場の財務、経営状況、賃金の現状につい

て一切の情報を与えないよう指示した。国営電機トラストや北西州軍需工業トラストも財務状態が不透明なため協約更新が遅れる。イジョール工場のみ追加賃金ファンドの受け取り（75千ルーブリ）に基づいて団体協約を締結出来たが、それも仲裁裁判を要した。仲裁員の決定は労組提案を完全に受入れた⁷⁰⁾。

南部ウラルの工場では団体協約の締結は金属労組地区委やトラストに名目賃金水準に関する指示がないため11月まで遅れた⁷¹⁾。ゴムザと金属労組中央委員会との賃金協定は仲裁裁判決定を経て12月末に調印され、同じ頃に南部鉄鋼トラストと金属労組中央委員会の団体協約も調印された⁷²⁾。

27年2月4日の労組中央委員会代表者協議会（於全ソ労働組合中央評議会・労働経済部）において金属労組中央委員会代表は団体協約締結を巡る紛争が多く、交渉の遅れが目立ち、一部部門は3ヶ月遅れた、と嘆く⁷³⁾。金属労組中央委員会第6回総会の場合（3月22日）でも経営者からの団体協約締結の引き延ばしが指摘されている⁷⁴⁾。

27年7月28日の金属労組全連邦賃率協議会で地域毎の団体協約カンパニアを総括したゲイ報告も団体協約の調印は1.5～3.5ヶ月遅れた、と述べる。遅れの原因は最高国民経済会議がトラストに当該合同の事情をまったく反映せず、したがってまた労組にも受け入れられない模範協約を必ず実行することを勧告した為である、という（スヴェチコフ発言）。このことは経済機関との長たらしい係争を齎し、通常は仲裁裁判で解決されることになる。レニングラードでは経済機関側勝訴は係争事件の18%にすぎない。このことはいかに経済機関の要求が正当性を欠くかを示す、という。ウラルでは仲裁裁判なしに締結された団体協約はひとつも無い⁷⁵⁾。上部機関は協調的であっても下部機関では事情が異なる。

②鉱業では11月中旬に最高国民経済会議と鉱業労組中央委員会の間で石炭工業の賃金引上げのための12百万ルーブリフンド配分に関する協定が成立する⁷⁶⁾。

この頃にはドンバスの鉱山での団体協約カンパニアが酣となる。労働者たちは何よりも賃金格差是正を要求した。戦前には1：3であった高いカテゴリーと低いカテゴリーの格差は1：5以上に開いていた。低い等級の賃金を引上げて1：4の比率にすべきであると主張した。また多くの労働者は単純及び累進出来高制の適用拡大を求めた（ウクライナではまだ適用水準は低かった）。他方、経営側は労働規律違反との闘い強化の条項を含めることを要求した（例えば、土日に連続して休んだ労働者は1回目は戒告、2回目は解雇とすることや欠勤者への休暇制限など⁷⁷⁾。難しい問題を抱えていたようだ。

この団体協約カンパニアは鉱業労組の総括（鉱業労組全連邦経済協議会）によると概ね良好だが、なお多くの否定的モーメントをもっていた。協約締結は遅れ、労働者大衆による審議も不充分であった⁷⁸⁾。

実際、ドンウーゴリと鉱業労組管区委の交渉では賃上げ問題で対立した。経営側は労組の賃上げ要求を呑むと石炭出荷価格を引上げねばならないと反撥した。これは紛争処理方式の解決に持ち込まれる⁷⁹⁾。

③化学工業では11月中旬、化学労組中央委員会と最高国民経済会議は国民経済部門別労賃引上げ限度問題特別委員会（人民委員会議設置）の定めた1926／27年度賃金引上げフอนด์の配分手続きに関する協定に調印した⁸⁰⁾。

だが26年12月初めの第3回化学労組中央委員会総会における討議からすると経済機関に

よる賃金引下げ、権利上のノルマ削減圧力は非常に大きい。労組中央委員会への批判もある。同じ労働条件のもとで中央委員会は異なった協約条件を許容している。例えば、モスクワのオーヴァーシューズ製造女工は不良品に対し単価の50%を受取るが、同じゴムトラストのレニングラードの企業ではこの条件は守られない。上部機関の協調路線も企業レベルではそう簡単にはいかない。中央委員会幹部会代表のドブロヴォリスキーは「賃金」に加補給 pererabotka を含める当初の決定（第1等級の賃率引下げを齎す）をその後破棄し、同幹部会が主要化学企業の工業・財務計画の審議に積極的に参加し、その結果多くの労働条件改善を勝ち取った、と弁明している。⁸¹⁾ 下からの突き上げにそれなりに対応せねばならなかったのである。ともあれ、こうして集権的賃金調節による賃金平準化という当初の課題は一応実現できた⁸²⁾。

27年3月下旬の化学労組中央委員会総会でのクズネツォフ報告（団体協約カンパニア総括）によれば、加補給比率が高い所では出来高単価を見直さねばならなかった（例えば、レニングラードの『赤いトレウゴリニク』工場では評価は平均15%引下げられた。ほぼ2千人の労働者が対象）が、それにより「低い賃金グループである」オーバーシューズ部門の出来高単価を7.3%引上げ、千人の時間給労働者の賃金も引上げることが出来た。他の多くの企業でも同様の見直しが行われた⁸³⁾。

④繊維工業の団体協約交渉では26年10月中旬には上部機関の合意は容易に思われた。繊維総管理局長 M. L. ニキフォーロフは賃金を犠牲にしてコストを引下げつつもりはないと言明し、金属総管理局と同様に低賃金グループの給与を引上げ、賃金を平準化するための5%追加賃金フอนด์の配分方針を提起して

いる⁸⁴⁾。繊維労組中央委員会第2回総会でも繊維労組中央委員会賃率 - 経済部長 M. O. ブラギンスキーは合意が間近いと語った⁸⁵⁾。最高国民経済会議労働経済部は繊維工業の新規模団体協約案を作成し、トラストに発送した⁸⁶⁾。

だが10月下旬の繊維トラスト労働部協議会では模範協約案を巡り最高国民経済会議と繊維労組中央委員会との意見の対立が現出した。労組は多くの条項に異議を唱えた。とりわけ労組は職場評価 - 紛争委員会設置に関する規程の存続や評価 - 紛争委員会の専任の配置（企業負担）、を主張し、また長期病欠者の3 - 4ヶ月の地位保全を求めた（協約案では2ヶ月）。また超過勤務手当については最初の2時間は基本給の1.5倍支払い、それを超える時間は2倍とする案に対し、労組は2倍の支払いを要求した。文化施設の維持費については工場の賃金フォンドの0.25%を控除するという案に対し労組は0.5%を提案した。協議会は労組修正案を退け、概ね協約案を了承した⁸⁷⁾。

11月中旬には団体協約更新を前に最高国民経済会議と繊維労組中央委員会の間で賃金追加フォンドについて合意が成立した（総数16.6百万ルーブリ。繊維労働者の賃金フォンドに対して約5%）⁸⁸⁾。

とはいえ具体的な交渉過程では係争問題が発生した。

賃金フォンド引上げの基準となる『現行賃金』の定義を巡って意見が分かれた。労組は前回カンパニアで実施された加補給はこれに含めるべきだと主張し、経営側は賃金平準化のために行われた補正は賃率体系の引上げではなく現行賃金への上乗せだ、と反駁した[ベースには入らない]⁸⁹⁾。

レニングラードの繊維企業での団体協約交渉では雇用・解雇方式が最重要争点となっ

た。現行団体協約では「職業紹介所登録の組合員を優先的に雇用する」と規定されていたが、経営側の違反は後を絶たない。非組合員が自由に採用されていた。そこで繊維労組中央委員会及び県支部作成の団体協約案では『優先的』ではなく『もっぱら』に変更された。但し、工場の代議員集会で労働者の一部から提案された非組合員採用ノルマ設定の提案も受入れられた。臨時雇用については同じ仕事に対し「臨時採用が常態化している企業ではそれら仕事に一定数の常用労働者が従事すべきである」という条項が加えられた⁹⁰⁾。

繊維労組中央委員会賃率 - 経済部長の M. O. ブラギンスキーは次のように総括している。団体協約の個々の項目の審議に労働者は積極的に参加したが、労組が提起した要求に対する経営者の抵抗が大きい場合も少なくない。トラストによっては30ないしそれ以上の項目が合意出来なかった。例えば、トヴェリトラストは団体協約の42項目のうち4しか合意しなかった。絹トラストは6のみ合意した。

「経営者の非妥協性の主たる原因は彼らが最高国民経済会議から受取った指令にある。その指令は模範団体協約において労組中央委員会が地方に与えたそれとかなり異なる。経営者は地方の特殊性に踏まえて労組の要求に実質的に対応する代わりに、最高国民経済会議の指令を楯にして形式的な拒否を行う方が自らに都合が良いと考える」⁹¹⁾。[26年2月の繊維労組中央委員会総会でも同様の指摘がある]

27年2月中旬の繊維労組中央委員会総会での総括によればことにカンパニアの初めの頃は労組の要求に対する経済機関からの激しい抵抗に遭った。14トラストについて233の対立点があった。1協約当たり50である。

討議において団体協約実施上も経営側はあ

れこれと費用節約のため姑息な対応をする、といった非難がなされた。例えば、経営者が臨時労働者に関する条項の曖昧さを利用して彼らに対し全ソ中央執行委員会の季節的及び臨時労働者の規程を適用しようとする。託児所や作業衣への支出も削減しようとする。団体協約には作業衣はこれこれの労働者に支給されるとある。経営者が『労働者』については書かれているが、『婦人労働者』『ロシア語では言葉が異なる』については書かれていないとあって当該の仕事に従事する婦人への支給を拒否する⁹²⁾。これは些かエゲツない。

他方、最高国民経済会議・労働経済部での聞き取りによると、両者の対立点は団体協約に反映する主要なモーメントの評価が異なっていたことである。経営者が最高国民経済会議から指令を受取ったからといって『頑なにになっている』と言うのは誤りである。係争問題は可及的速やかに仲裁裁判に移すべきである、と主張する。

係争問題となったのは出来高単価の構造、出来高労働者への土曜労働の支払い、短縮労働日の労働者に対するノルマや評価の設定、新規労働者の職業紹介所を通ずる採用などである⁹³⁾。労組は職業紹介所を通ずる労働者の採用義務条項を団体協約に含めることを主張し、経営者の大部分は受け入れたが一部のトラストは反対し、仲裁裁判に移された。土曜労働の支払い問題も労働人民委員部の仲裁に持ち込まれたが、その後多くのトラストは旧来の規程を残すことに合意した。結局、繊維労組が大部分のトラストと合意に達するのは27年1月である⁹⁴⁾。

⑤食品工業では団体協約更新カンパニアにおいて賃金水準の低い企業は低賃金労働者グループの給与を引上げた。引上げは多くの部門において集権方式で実施された。工業財

務計画を決める際に中央委員会幹部会は労働者の賃金ファンド引上げのための割当を獲得した。ただ賃金水準は疑いなく上昇したとはいえ、協約締結は緊迫した雰囲気の中で行われた。団体協約の係争問題が仲裁裁判や調停室で解決されたケースは例年より多い⁹⁵⁾。

27年7月初めの食品労組中央委員会総会でグーソフスキー報告は次のようにカンパニアを総括する。全部で14,459の団体協約が更新され、うち中央委員会締結の総体的団体協約は5である。労組と経済機関の見解の相違の故に交渉は過度に長引いた。協約のほとんどの項目について調停室や仲裁裁判に持ち込まざるを得なかった。27年1-3月のデータによれば新規協約では日賃金は平均5%上昇した。経済機関から職業紹介所を通して、労組員を優先的に雇用する義務を取り付けた。また労組細胞に労働者の雇用予定を通知することを義務付けた。追加休暇の権利を持つ有害生産の職種リストも幾分広げた。とはいえ全体としては休暇ノルマは幾分引き下げられた。前年には一ヶ月休暇であった多くの工業部門で仲裁裁判の決定により2週間休暇が定められた。妥協の形で3週間とするところもある。休息の家、サナトリウム、託児所その他への控除はほとんど廃止された。労組により企業内部の遅れた労働者グループの賃金引上げの大きな活動が行われ、大企業では有資格労働者と無資格労働者の大きな賃金格差はなくしえた。但し、討議では労働保全面で協約の条件が不十分である、作業衣ノルマが少ない（ことにソーセージ生産）、換気の合理的システムがない、といった不満が表明された。食品工業は36の生産部門を抱え、労働条件がきわめて多様であるため、中央からの地方の協約活動の調節が難しかった⁹⁶⁾。

⑥皮革工業では団体協約カンパニアは難航

した。皮革労組中央委員会総会での労働経済部長報告によれば紛争の故、調印は遅れた。多くの場合、平準化のため賃率システムにあらゆる種類の上乗せ（等級別加補給など）を導入したり、時間給労働者と出来高給労働者に異なった等級を定めたり、賃率表を拡張したりした。全てこうしたことは賃金システムを著しく複雑化した。

討議でも紛争は急増した、調停室や仲裁裁判を通さずに調印された協約は1つもないほどである、紛争のかなりは細かな問題である、経営者が協約上のあれこれの改善に対して責任を引き受けたがらない、といった発言が目についた[当事者能力の欠如]。しかも「最近、たとえ労組の要求が正当で、適法であっても仲裁裁判で労組側敗訴のケースが増大している」(中央委員ゲートマン)⁹⁷⁾という。

モスクワにおける団体協約締結の経緯も特に違いはない。カンパニアは26年10月に開始された。

低賃金グループの給与引上げの成果はある。大部分の協約で出来高単価見直しによる節約分の用途は定められていた。一部協約では仲裁裁判長の決定により節約分の一部は企業に留保され、残りは生産合理化に利用された。例えば、モスクワ機械トラストの協約では節約分は賃金フォンドの3.8%であったが、うち1%を合理化に支出することが許可された。モスクワ皮革トラストでは節約分3%が全て合理化に使われた、等々。

だがカンパニアは長引いた。紛争は頻発し、しかも調停室を通さず、仲裁裁判に持ち込まれることが多い。双方は仲裁裁判のための資料を充分検討せず、明らかに準備不足である。

団体協約の労働部への登録は26年10月から

27年3月1日まで7,418を数えた。うち調停室や仲裁裁判を通して更新されたのは589である。調停室は32のみで、残りは直接、仲裁裁判に持ち込まれた。なかには双方が調停室で係争問題の過半を解決した例もある。例えば、化学労組と油脂トラストは29の係争問題のうち17を調停室で解決した。だが調停室や仲裁裁判で扱われた2,370の係争問題のうち65%は仲裁裁判長の決定に委ねられた⁹⁸⁾。

経済機関はそして時々には労組も団体協約の諸条件に対する自己の責任を解除し、それを仲裁裁判に転嫁しようとした。調停室を通さず、仲裁裁判に移すことも多い。仲裁裁判に持ち込まれた係争問題のかなりはそこで双方の合意により解決された。例えば、木工トラストと木工労組の全ての係争問題はそうして解決された。これは係争問題が充分な検討なしに仲裁裁判に移されることを物語っている。仲裁裁判の審理対象となる対立点のかなりは直接交渉によって解決されうるものなのである⁹⁹⁾。

訴訟癖ともいえるべき傾向が見られ、団体協約のほとんどの条項が係争問題となった。ことに経済機関にその趣が強い。これは職階上の地位に規定される。実際、労組のある賃率-経済部長が、後にトラスト長に任命されると、労組代表者としての任期中に彼のイニシアチヴで採択された仲裁裁判の決定に不同意を表明した¹⁰⁰⁾。こうして交渉は長引き、一部団体協約の更新には3-5ヶ月掛かる。労働人民委員部への登録も時間が掛かる¹⁰¹⁾。

1926/27年度の団体協約カンパニアは大衆の参加面では表面的には進展をみた。例えば、レニングラードでは企業レベルで新規団体協約を審議する多くの労働者集会が開催された¹⁰²⁾。金属労組レニングラード地区委では協約案は事前に工場代議員会、工場委員

会総会で綿密に練られた¹⁰³⁾。トゥーラでは全ての協約案は関係企業の労働者から成る特別委員会で検討され、アクティブ（活動家）集会で審議された。ウクライナの化学労組ではヒムウーグリやコークスベンゾールとの団体協約案は事前に管区支部や工場委員会の広範な協議会で審議された。代議員会、職場集会、総会でも話し合われた。協約締結への直接参加のため地方労組組織は労働者の特別代議員や委員会を設けた¹⁰⁴⁾。

モスクワでも団体協約審議への大衆参加は広がりを見せた。集会への出席率は50%近い。繊維、食品、印刷、木工では50~65%になる¹⁰⁵⁾。繊維労組では県支部や郡支部の総会の後に26年10月15日から11月25日の間に各企業の工場委員会総会、代議員会、全工場会集会及び代表者会議のほか、個々の職場でも交代で審議された。40の工場委員会総会には平均17~20%の労働者が出席した。49の代議員会には約3千人が（代議員総数の62%）、24の生産代表者会議には5千人以上が出席した¹⁰⁶⁾。

だがやはりその内実は芳しいものではない。

繊維工業での協約の審議には労働者の50%が参加した。だが工場委員会の準備不足もあって、充分根拠のない追加的要求が持ち込まれたり、地方によっては労働者があまり協約の審議に参加させられなかったり、協約をめぐる係争に関する経緯を知らされなかった。一部では交渉は1日で終わった。その場合幾つかのトラストと同時に交渉が行われたこともある。それではまともな検討は無理であろう¹⁰⁷⁾。

大衆の無視のケースも多い。例えば、ウラルでは団体協約の多くは執務室方式で締結された。調印後にやっと団体協約の諸条件が労働者に伝えられる。多くの地方で工場委員会

にすら団体協約が送られない¹⁰⁸⁾。

旧ツィンデリ工場（モスクワ）の労働者の記事は雄弁に大衆参加の実状を伝えている。この工場では工場委員会が新規団体協約案を職場集会、代議員会及び全工場代表者集会で広範に審議することを決めた。だが工場委員会のアッピールにも拘らず労働者は集会に集まらず、頓挫した。代表者会議もしも委員会が次の掲示をしなかったならば同様の憂き目をみたに違いない。『管理部は300人までは労組に通知することなく解雇し、採用する権利をもつこと及び市電料金支払いの廃止を提案している』。これは衝撃を与えたようだ。会議には代議員だけでなく多くの労働者も出席した。会議では団体協約案が審議され多くの修正、提案が採択された。しかし全て不首尾に終わった。例えば、労働者が公共サービスのために3ループリの追加支給を要求したが、トラスト代表はその場で『それは却下する』と言明した。

しばらくして労働者たちは既に調印された協約を検討した。それは労働者の一部には全く理解できないほど改竄され、込み入ったものになっていた。旧協約では給与は月24日の計算で支給されていたが、何故か25日で計算されていた。経営者はそれに対し0.4%の追加払いをすると語った。土曜は8時間として支払う代わりに6時間に対し支払い、2時間の追加払いとする、等々。

程なく労働者はこの複雑さの意味を実感することになる。給料日がくる。労働者たちは訳を聞くため工場長の執務室に押しかける。ある場合には何十年もこの工場で働き、5等級の給与を受取ってきた労働者が4等級に移された。別の場合には3等級の婦人労働者の一部が2等級に移された。ある工場支部では3等級の労働者に27ループリが支払われ、別の支部では同じ等級で40ループリが支払われ

た。織物の蒸気処理室では6等級の労働者の給与は50ルーブリであり、けば取り室では4等級で65-70ルーブリであった¹⁰⁹⁾。全てこれらのことは労働者の関知しない所で決められていた。

1926/27年度のカンパニアでは全体として団体協約締結の集権化が進んだ。

経済機関は一層集権化を推し進めようとする。

金属工業ではいち早く総経済管理局・労働経済部が模範団体協約及びそれへの訓令を作成した。その訓令によると労働国防会議決定(24年6月6日)によりセンター協約締結の権利を与えられたトラストは団体協約をモスクワで更新する。これらトラストについては協約ないし協定の締結の地方への委譲は最高国民経済会議の合意によってのみ行いうる¹¹⁰⁾。

金属労組中央委員会は総体協約を減らし、地方に委譲しようとしたが、成功せず、中央で締結された総体協約は紛争処理が中央に移されたそれも含めると20に上った(前年4)¹¹¹⁾。

27年10月中旬の全ソ労働組合中央評議会総会において金属労組中央委員会コゼレフは集権化を支持する。「賃金フォンドや賃金構造などについて団体協約カンパニアにおける最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会の共同指令が必要である」。「産別労組と企業合同の交渉でなく」¹¹²⁾。

団体協約を通さず賃金規制を試みる国家機関もある。多くの県執行委員会や共和国人民委員会、最高国民経済会議からの賃金規制の試みもある。最高国民経済会議は工業部門毎の模範団体協約を公布した。ことに建設や繊維においては団体協約締結の意味がなくなるような賃金規制が定められた(26年12月の第7回労組大会ドガドフ報告より)。地方で

は最高国民経済会議が全ソ労働組合中央評議会や労組中央委員会と合意せずに自己の模範団体協約を公布したために多くの悶着が起きた。あれこれの条項の解釈をめぐり訓詁学的論争も生じた¹¹³⁾。

第7回労組大会のウラジミールフ報告は最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会の模範団体協約締結、賃金の計画的集権的調節の方向性を打ち出した。賃率は最高国民経済会議と労組中央が事前に調整する必要がある、これは賃金の国家規制ではない、と主張する。この提案には労組代表のかなりが反撥した。地方のイニシアチヴを縛り、団体協約の意義をなくすものだと言駁する。労組中央(トムスキーら)はそれを宥めた。大会は報告テーゼを基本的に採択したが、修正案支持も125票あった¹¹⁴⁾。労組内部の不協和音が現出する。

ともあれこのカンパニアでは交渉迅速化のため最高国民経済会議と労組中央委員会が多くの方針的問題について共通の言葉を定めた。また多くのトラストとの間で繰り返される幾つかの重要な係争問題については模範仲裁案を定めることを決めた[集権化の方向]。こうしたことにより連邦トラストについてはほとんど仲裁裁判での係争問題の審理は行われなかった。

それにも拘らず期限に締結されず、不透明さも残った。だからモスクワ県支部は幾つかのトラストに次のような注記を団体協約に含めることに同意させた。「現団体協約の有効期間中は何らかの条項の解釈が従来とは異なるようになった場合、協約の一方の当事者は他方との事前の合意なしに自己の解釈で実施することは出来ない。他方の当事者との合意なきあれこれの条項の新しい解釈による実施は協約違反とみなされる」¹¹⁵⁾。

労組組織の上部と下部も対立関係を孕む。

鉱業労組では団体協約は全て地方で締結されたと言うが、内実は集権的であった。

鉱業労組中央委員会総会（27年5月中旬）でのコシュカレフ報告によれば中央委員会幹部会は政府の賃金問題委員会に積極的に参加した。次いで個々のトラストの賃金フォンド決定にも参加した。労働ノルマ化の諸原則は賃率 - 経済協議会で審議し、中央委員会のイニシアチヴで労働条件の調査も行われた。

労組下部組織も自己の活動への責任性が低下し、必要な規律が欠如していることがある。中央委員の発言によると主たる問題点は「我々が他人の書いたシナリオに従って活動している」ことにある。そこで中央委員会幹部会は地方との結びつきを強化するため指導者派遣機構の整備に着手した。

とはいえ下部組織の活動の弱さは上部機関にも責任がある。ドンバスの代議員は「鉱山委員会が団体協約をよく検討しないと非難されるが、更新が6ヶ月も遅れるのに、きちんと検討できるであろうか。ちなみにその遅れは下部細胞とは係わりがない」、と不満を表明する¹¹⁶⁾。

1926/27年度のカンパニアでは労使の対抗関係はかなり強まる。労働国防会議機関紙社説が労組と経済機関双方を窘めているほどである¹¹⁷⁾。だが、この対立は労働者の利益と経営上の利益の対立というよりは権力機構の双翼を担う機関の間の軋轢の感が強い。従って、問題は両者の権限の抵触にある。より情緒的な表現をすれば面子の問題であり、責任転嫁の問題である。

総体協約をめぐる紛争数は減少したが、ローカル協約をめぐる紛争数はほぼ37%増加した。交渉が遅れ、紛争が多くなっただけでなく、紛争処理も手間取った。経済機関は上級経済機関から典型協約やほとんど全ての問

題について指令を受取り、大部分の場合、受取った指令からのどのような逸脱も拒否する。こうした融通性のなさから多くの問題が解決されず、紛争となる。しかも紛争は調停室を通さず、直接、仲裁裁判に持込まれるか、形式的にのみ調停室を経る。係争問題中6分の1のみが調停室で解決され、6分の5は仲裁裁判で解決された。係争の仲裁裁判への持込みは圧倒的大部分の場合、双方の相互の合意による。労組組織も経済機関も直接、合意を見出す為、充分努力しなかったことを示す。双方は責任逃れの為、直接の合意よりも仲裁裁判の強制的決定を選好する。

だが、モスクワやレニングラードのような大センターでは仲裁裁判で係争問題の35%、一部では70%がすぐ双方の合意で解決された。このことは多くの問題が仲裁裁判によらなくとも交渉の予備的段階で解決されうることを示す。また最高仲裁員は通常、双方の提案の妥協となる決定を行う¹¹⁸⁾。

このように双方は問題解決の当事者能力に欠けていたのである。それを示すのが砂糖トラスト労働経済部長F.M.トレチャコフの談話である。砂糖労組作成の新規賃率表は幾分の賃金引上げを規定しているが（ことに低賃金の労働者カテゴリー）、それは賃金フォンドの4.6%増額をもたらす。労組は更にこの賃率表の27年10月1日からの実施を主張している。それには追加資金が必要となる。だが砂糖トラストはその資金を持たない。そのため、砂糖トラスト本部会は新規賃率表の導入期日問題の最終決定は最高国民経済会議農産物加工工業総管理局の承認に持ち込むことを決定した¹¹⁹⁾。

27年8月初めの全ソ労働組合中央評議会・賃率 - 経済協議会では労組機関と経済機関の対立構図に中央と地方の対立が加わる。

シュリコフ（全ソ労働組合中央評議会・賃

率 - 経済部) 報告は次のように団体協約更新カンパニアを総括する。経営者との交渉も、協約手続きも過度に長い。これは労働者の権利ノルマ削減を目指す経済組織の圧力にある(例えば、労組提案の作業衣ノルマに対する経済機関の強い抵抗)。一部では経済機関の頑迷さを調節機関が後押しした。例えば、最高国民経済会議指令によると州国民経済会議やモスクワ国民経済会議は団体協約締結面でこれら機関の他の活動部面では見られないような企業に対する細かな口出しをする。

各労組代表も同様の発言をする。とくに建設労組中央委員会のボクダーノフは労組の賃率活動を極めて困難にする多くの事情を強調した。なかでも大きな要因は最高国民経済会議の模範団体協約についての誤った政策にあるという。前カンパニアで最高国民経済会議が地方に送った模範協約はしばしば団体協約の意義を無にし、労働法典の大幅な後退を齎す。それは合意の方式を労働条件や賃金の行政的調節にすり替えて、純行政的やり方でそれらを労働者に押付けようとする。地方ではこれと関連してどの模範協約を基本とすべきか、労組のか、それとも最高国民経済会議のか巡って長い話し合いが行われている。次いで個々の条項の本質をめぐって長い論争と紛争が始まる。建設労組では模範協約によって齎された紛争は労働者の70%に及んだ。

このことには不満が多い。バラニン(ウラル)によると団体協約の悶着や遅れはかなりの程度は全ソ労働組合中央評議会や最高国民経済会議がパラレルに地方に勧告した典型案によって生み出されたものである。地方経済機関に団体協約の基本案だけでなく書式や表題、署名まで送られてくるほどである。バクーのメシュコフも集権化を批判する。最高国民経済会議の模範協約が大きな混乱を持ち込み、悶着や協約締結の遅れを生み出す。す

べての大きな協約には一般的部分が多く、現場での適用のために充分具体化されていない。バクーの企業では団体協約実施の点検作業委員会が設立され、成果もあったが、中央からの理解が得られない。例えば、現地で職員の勤務時間の延長(6時間から8時間)に対して彼らの等級を1-2等級上げることによって補償する政策を実施したが、全ソ労働組合中央評議会は、職員は一般に6時間働くものであり、工場労働者は8時間働くものだという固定観点に囚われている。

エルショフ(レニングラード)も労組中央に苦言を呈す。団体協約の遅れの主たる原因は経済機関がそれらの締結を過度に引き延ばしていることにあるが、全ソ労働組合中央評議会にもかなりの責任はある。適宜に賃金フォンド配分の措置を採らなかった。

経済機関への攻撃は激しい。アルセンティエフ(金属労組中央委員会)は述べる。最高国民経済会議が自己の労働調節地方機関の活動へ口出しするケースが多い。例えば、国営電機トラストとの協約締結の際にトラストは労組の提起した協約の多くの条項に反対しなかった。それらの条項の実行にはわずかの資金しか要しない。にも拘らず最高国民経済会議はこれら条項に同意しないように命令し、トラストはこの『指令』を遂行せざるを得なかった。仲裁裁判に訴えざるを得ず、協約締結は遅れざるを得なかった。やっとその後最高国民経済会議は同意した。最高国民経済会議からの細かな口出しだけでなく、事なかれ主義そのものがみられる。

アブラーモフ(鉱業労組)は全ソ労働組合中央評議会やすべての労働組合組織が総体的団体協約への追加協定を認めるよう主張したが、最高国民経済会議総会はそれを採択しなかった、と非難する。

ウラザーミロフ(トゥーラ)は経営者は地

方ではしばしば彼ら自身が提案する団体協約を持ち込んでいることを知らない、労組組織が明らかに遂行できない要求を取り下げたのに経営者がそれらの要求に合意するといったケースがあった、と難ずる。

リブシツ（最高国民経済会議）は反撥する。何故、模範協約が職業教育ソヴェトまたは中央委員会により出される時には指導や調節政策と呼ばれ、経済機関が出すと行政的圧力になるのか。本質上、これはおなじ調節であり、団体協約の項目をより正確に定式化したいだけである。それが原因で多くの紛争があったというが、決してそうではない。全ソ労働組合中央評議会・賃率 - 経済部報告によれば、前年、賃金は自動的に6%引き上げられた。では一体どこから12%の実質賃金上昇が齎されたのか。それは成行きによる。つまり生産における種々の組織的、技術的改善による出来高労働者の賃金上昇である。最高国民経済会議機関は自分の模範協約を言葉通りに実行すべき指令として出すわけではない。経営者も労組に向かって言いたい、『何故、そんなに紛争を作り出すのだ』¹²⁰⁾。論争は平行線を辿る。

労組中央のシュリコフは地方からの批判に対し弁明する。労組と最高国民経済会議の発表した「模範」協約を比較してみると、全ソ労働組合中央評議会はすべての工業部門のための単一の模範団体協約を出した。これは各条項の定式のみで、何ら実質的内容を含めていない。定式だけでノルマはない。それを定めるのは地方に委ねられた。他方、最高国民経済会議が送付した模範協約には定式はなく、確定ノルマを内容とする。経済機関はそれを確固として遂行せねばならない。これはもはや指導ではなく、細かな世話焼きそのものである。

一部同志は賃金ファンド配分の遅れについ

て全ソ労働組合中央評議会を非難するが、工業の全計画から賃金だけを取り出すことは出来ない。中央の責任はこれらの資金の割当てを受けながら、長いことそれらを地方ごとに割り当てなかったことにある。だが、労組中央委員会は一度ならず最高国民経済会議とこの点について激しい論争を行い、多くの場合、それらは紛争処理機関に持ち込まれた¹²¹⁾。やるべきことはしているというわけだ。

とはいえ1926/27年度カンパニアの反省に立ち、協議会は団体協約更新に伴う拗れた関係の正常化を秋からのカンパニアの中心課題とした。その周到な準備のため国営企業に対し協約開始期限を一括して28年1月1日に設定し、それまでに期限の来る協約は同じ条件で延長することにした¹²²⁾。これを受けて8月13日、全ソ労働組合中央評議会幹部会は新規団体協約更新を28年1月1日に延期することを決定した。背後では労使協調の方向が模索されていたようだ。そのことは賃率体系の統一化及び生産合理化方針に示される。とりわけ最高国民経済会議副議長のA.P.セレブロフスキー報告『生産合理化と労組』を受けて、合理化に伴う余剰人員について労組はプロレタリアート全体の階級的利益に基づきその削減を妨げてはならないという方針を受入れた。但し、余剰人員を同じ地域のあれこれの企業の別の仕事に配置するあらゆる道や可能性を利用し、何よりも生産のために有資格労働者の維持すべきことは確認する¹²³⁾。とりあえず労使協調は揺らいではないようにみえる。

4. 1927/28年度団体協約カンパニア

1927/28年度団体協約カンパニアでは労組機関と経済機関のギクシャクした関係を調整するため党の指導性が強まる。27年7月上旬

の党モスクワ委員会ビューローの経済機関及び労組機関党フラクションへの団体協約準備に関する指令はまずは既に締結された団体協約の遵守を確認する。

「ビューローは団体協約更新総括に関する委員会の報告を受けた上で採択した決定において経済機関及び労組機関のフラクションに対し勧告する。既に締結された協約の最終的遂行を急ぐ。ことに協約に基づき製造ノルマや評価を調節する。フラクションは締結された団体協約の諸条件の違反がないように厳しく監視する。団体協約の個々の部分ないし条項の生産の状態や労働条件による必要な変更は必ず団体協約に規定された手続きにより行う。それらは労働者、職員に速やかに公表する」。その上で経済機関のフラクションに対し「今回の団体協約カンパニアの周到な準備や諸問題の事前の検討に着手すること、協約の基本条件の変更に関する全ての提案は労組と共同で大衆的協約カンパニアの開始までに審議しておくこと、そのために経済機関は自己の指導メンバーのうちから専任担当者を選び、協約カンパニアの為の資料の準備と検討を委ねる」ことを求める。次いでモスクワ県労評フラクションに対しても次のように勧告した。「今回の協約更新カンパニアの準備として主に賃金の状態や構成、製造ノルマ、出来高単価、作業衣のノルマや種類について検討する。とりわけ協約の発効開始期日を10月から1月に移行する可能性と妥当性の問題を検討する。県労働部は誤った決定や紛争処理の遅れを齎す諸原因を取り除く措置を採る。更新される団体協約のかなりは企業負担による労働者、職員への市電通勤費の廃止ないし削減が見込まれる為、モスクワソヴェト・フラクションはモスクワ県労評フラクションと共に市電料金の一般的な朝時間割引導入の可能性を検討し、協約審議に際してはモスクワ

ソヴェトに持ち込まれる提案や代議員の要望書を考慮する」¹²⁴⁾。なにより労使双方が事前に十分な準備を行い、紛争を少なく速やかに交渉を進めることを求めた。労使協調路線を党フラクションを通して後押ししようというのである。

だが、厳しい経済環境の下で折り合いをつけるのは中々に難しい。このカンパニアの要点は労働生産性向上と賃金上昇の兼ね合いであるが、経営側と労組側では重点の置き所が全く異なっていた。

経済機関は何より労働生産性を高めるため製造ノルマ見直しに力を入れた。27年9月中旬のロシア共和国最高国民経済会議・労働経済部での管理局とトラストの代表者協議会で最高国民経済会議は次のような方針を打ち出した。「賃金の自動的な引上げがあってはならない。賃金上昇は労働生産性向上と結びついてのみ許容される。賃金改革は原則として賃金フォンド増大を齎してはならない。種々の加補給は減らし、基本給の比重は高める。協約では組織的・技術的改善に伴う製造ノルマ引上げを規定すべきである。また不良品率や休止の減少を促す諸条件も協約で規定する。作業衣ノルマ、追加休暇その他は現行水準とする」¹²⁵⁾。

9月23日の商工業連合ソヴェトにおける経営者集会でグリゴリエフ報告は新規団体協約に休止の減少を促す条項を加えることを提案した。現状では生産過程に係わる者は大部分、休止の減少に利害関心を持たない。それは望ましからざる生産面の結果を齎す。例えば、モスセリプロム（農産物加工トラスト）はそれと関連して自己の一部工場での流れ作業方式の廃止を計画した。蓋し、流れ作業方式の下では休止減少に対する関心の低さは生産にことに有害な影響を与えるからである。不良品の支払いについては金属工業の先例に

做うことが勧告された。そこでは労働者が原材料の欠陥について適宜申告しない場合には支払われない。但し、このやり方が全ての工業部門で適用されうるわけではないと断りをつけた¹²⁶⁾。

M. チェブイシェフは団体協約の最重要課題を「企業における技術的ノルマ化活動の欠陥」の除去と「製造ノルマ改定手続き」に置いた。製造ノルマ見直しを妨げている主たる原因は経済機関と労組の間にどのくらいが製造ノルマが不正常に低く、加補給が不正常に高いかについての理解がないことにある。経営者はいずれかの企業の平均加補給が30%とすれば、加補給が100%になる仕事の製造ノルマは見直すべきと考え、労組は平均加補給が30%とすれば、加補給が100%になる仕事があっても問題にはならないと考える。製造ノルマは概して場当たりのであり、それらの大きさは企業の指導のあり方に依存する。「多くの働き手は労働者と自己との平穏な相互関係を出来るだけ高い加補給の許容にみる」。だから、「同じ原則に基づく技術的に可能な製造ノルマを設定すべきである。但し賃金の大量的引下げを齎してはならない」¹²⁷⁾。

各トラストも同様の見解である。

「生産の利益の観点からは製造ノルマの全面的見直しと同時に賃率改革を行うことが最も妥当である」。「但し予定された新しい賃率表や便覧はまだ金属工業のどの企業でも実施されていないため、その実施は次の団体協約カンパニアまで延期すべきである」(10月中旬の金属総管理局での主力金属トラスト代表者協議会決定)¹²⁸⁾。

「この団体協約カンパニアの基本的課題は労働者の物質的及び権利面の状態を悪化させることなく原価引下げを可能とする労働条件を定めることである。そのため密度の強化された労働への移行と労働者へのプレミアム組

織化が必要である」。「労働密度強化のためには有資格労働者を補助的労働から解放し、機械利用係数を高める。それによる節約分の一部は企業のために留保し、一部は賃金引上げに充てる」。「プレミアムについては特に補助材料の支出に注目する。節約分の一部を直接関係する労働者の賃金引上げに充当する」(第一羊毛トラストの提案)¹²⁹⁾。

「労働生産性向上は労働密度が強化され、設備の状態が改善されれば完全に実現可能である。労働密度強化により解放された労働者を拡張企業へ異動したり、部分的には解放された労働者を資格替える必要がある。更に現行製造ノルマの見直し」を求める。他に不良品率低下のため不良品への支払いを引下げたり、工場宿舎に住む労働者に対し住居管理面の物質的責任性を導入しようとした(第三綿トラスト労働経済部提案)。なおこの提案の中で特に注目されるのは、トラストが「団体協約は臨時及び季節労働者や職員には適用せず、彼らには現行法規のみを適用」しようとしたことである。これは重大な問題を孕んでいた。油脂トラストも現行協約に規定された臨時労働者への退職手当に不満を表明する。多くの場合、臨時労働者は仕事の進行を通常の1ヶ月を越えて1-2週間遅らせ、2週間にに対し退職手当を受取る。トラストは臨時仕事の期間を2ヶ月または4ヶ月(欠勤者に代わる場合)に延長し、その期間を越えて勤務した場合にのみ退職手当を支給することを主張した。

アニリントラストは現行団体協約の種々の欠陥を指摘する。現在、トラストの企業では時間給労働者の賃金は出来高労働者の給与に従って定率報酬を受取っている。これは許容できない。各労働者の実際の仕事に対してのみ支払うべきである。新しい協約では遂行された仕事の質や装置保全に関する労働者の責

任性を明記する必要がある。また現行協約では『着古されたら』新しい作業衣を支給するとあるが、そのため不当な超過支出が生ずる。雑に扱わないように確定ノルマを定めるべきである、と主張する。

中央陶磁器トラストは製造ノルマの抜本的見直しを要求した。旧い団体協約で規定されたノルマは合理化措置により作り出された新しい労働条件を考慮していないため加補給が基本給の300%にもなることがある。限界加補給を基本給の75%に設定して新しいノルマを設定すべきである、という。

中央紙トラスト本部会は紙労組中央委員会提案の賃率便覧案を検討した上で、その案が低賃金グループの給与は据え置いて、賃金を機械的に引上げる傾向があると批判した。プレミアムは不良品減少、浄化、燃料節約その他に直接、影響する労働者カテゴリーにのみ適用すべきである。また評価・紛争委員会での出来高単価や製造ノルマ問題の審議期間短縮を望んだ。加えて紙工場では自然的原因（水不足や氾濫）による休止が頻繁なため休止期間中の給与支給問題の正確化を求めた。北部化学トラストは生産合理化に伴う製造ノルマの期限前見直しの権利を管理部に付与する条項を新協約に加えることを要求する。スベツや労働者へのプレミアムは原則廃止し、その分は賃金ファンドに移す¹³⁰⁾。

5ヵ年計画作成に際し、経済機関は労働生産性の大幅向上と賃金抑制を目論む。金属総管理局は5ヵ年計画終了時点の平均賃金を80ルーブリとしていたが、70ルーブリに引下げる（労組は92-4ルーブリを想定し、妥協できるのは精々91ルーブリであるという）。電気工業については「5ヵ年の」労働生産性向上は105%、賃金上昇は15%とされた。「電気総管理局は強引にも賃金の犠牲で生産を合理化しようとしている」¹³¹⁾。

これに対し労組はまずもって賃率体系の明確化、統一化を目指した¹³²⁾。

いま一つの重要問題は労働者の権利、ことに雇用・解雇面の権利の確保である。

27年8月下旬、繊維労組中央委員会は早くその旨、地方組織へ指令を出す。新賃率表の実施と共に合理化に伴う人員削減や配転につき労組との事前の合意を要求した¹³³⁾。繊維労組中央委員会・賃率-経済部長 M. O. ブラギンスキーも今回の団体協約更新カンパニアの基本課題として現行給与支払いシステムの正確化とこの面での最大限の統一性実現を掲げた。また生産合理化措置には協力しつつも、そのカンパニアの歪曲と戦うため、団体協約に労組代表が参加して合理化問題を詳細に、適宜に且つ全面的に検討することを保障する条項、及び労働者の労働条件と関わる実践的措置は全て労組と事前に合意する義務を加えることを主張した¹³⁴⁾。

10月下旬の繊維労組中央委員会総会でブラギンスキーは再度、賃金問題の明確化の必要性を強調する。但し、賃金引上げの諸原則はすでに繊維総管理局と合意されたため前年度のような軋轢はないであろうという。但し賃金ファンドの決定の遅れから新しい賃金便覧の実施は期限より遅れる（2月1日以降）ことの了解を求めた。またノーマルな生産環境を作り出すため、その面での経済機関の義務の正確さを要求する。ことに労働者の採用・解雇に関する条項を詳細に定め、実施すべきである、と述べる¹³⁵⁾。

金属労組、砂糖労組、鉍業労組、印刷労組、木工労組、化学労組なども新賃率表の実施を予定していた。その眼目は加補給の一部を基本給に移すことである¹³⁶⁾。

27年10月中旬の全ソ労働組合中央評議会総会において賃率-経済部長の Z. バレニキー

は改めて労使双方の自発的合意たる本来の団体協約の意義を強調する。前カンパニアでは何ヶ月も続いた労組機関と経済機関の交渉の末に結局、団体協約の条項の基本的部分が解決されず、国家仲裁に移されるケースが非常に多かった。「紛争処理の国家仲裁機関への移譲は工業における労働条件の契約関係の国家規制システムへのすり替えであり、当事者双方により定められた条件に対する責任性の第3者への転嫁である」。このカンパニアでは賃率体系の改革（賃金中、基本給の比重の引上げ）を部分的なりと実施し、労働者の権利面及び生活面（雇用・解雇の条件、労働保全等々）の問題を解決することを目指す。経済機関はこれら条件の履行につき完全な責任を負うべきである、と述べた。

労使中央の議論は必ずしも噛み合わない。

金属労組中央委員会のコゼレフは模範協約システムに異論を唱えた。現地の経済機関はそれらを上からの指令と考え、それが原因で絶えざる紛争が起こる、という。

最高国民経済会議の労働経済部長クラヴァリは譲らない。「我々が地方に模範協約を送付したと非難されたが、団体協約と関わる最重要問題についての指令を出す権利を我々から取り上げることは出来ない」。また最高国民経済会議は新賃率表に関する労組提案受入れに難色を示した。繊維や砂糖労組以外に賃率表を知らない。その状況で賃率表を実施することは内容を知らずに協約に調印することになる。加えて、ベレニキー報告における賃金上昇と労働生産性の評価の誤りを指摘した（後者の方が上回っていると報告されたが、実際にはパラレルであった、という）。

総会決議はこのカンパニアの目標として低賃金労働者グループ及び賃金水準の低い地域での賃金引上げ、賃率改革の1927/28年度の賃金フォンドの枠内での実施、職員給与の国

家基準システムの拡大、労働力採用・解雇面での労組の権利の最大限確保、ことに90%以上の職業紹介所を通ずる雇用を団体協約の条項に加えることを掲げた¹³⁷⁾。

労使中央の対立は総会後、新聞紙上の論争に受け継がれる。

Torgovo-promyshlennaia gazeta 紙社説は全ソ労働組合中央評議会総会における労働生産性と賃金の関係についての楽観的な評価を咎めて、改めて製造ノルマや出来高単価の見直し、労働規律向上や労働密度強化を求めると共に新賃率表は賃金フォンドを引上げることなく経済的に可能な所でのみ実施することを勧告した。賃金フォンドの計画追加分を超えて賃金改革を実施するために追加資金を受取る請求権には断乎反対した¹³⁸⁾。これに対し Trud 紙は経済機関が「計画調節を自然発生性の溶液で薄めたいと思っている」と非難した¹³⁹⁾。数日後の Torgovo-promyshlennaia gazeta 紙は「我々は賃金の集権的調節を否定していない。その調節の形態の問題は実践的に解決されるべきである」と反駁した¹⁴⁰⁾。

だが両者の対立は調整され[党フラクションを通して?], 27年10月29日にはともかくも全ソ労働組合中央評議会幹部会と最高国民経済会議幹部会の団体協約更新に関する統一見解を出すに至る。

まず1927/28年度工業の統制数字に従って労働生産性は13.8%の上昇、名目賃金は6.5%の上昇[但し生計費指数の低下を考慮すると実質11-12%の上昇]を目標とする。1927/28年度の賃金フォンドは労働力増や賃金引上げのため130百万ルーブリ増加する。うち30百万ルーブリは低賃金グループの労働者の給与引上げのために計上する。見習いの賃金もその平均的引上げ幅の枠内で引上

げる。

現行の賃金システムには主に次の3つの欠陥がある。第1に基本給の比重が低く、加補給の比重が高い。第2に低い基本給の下で必ずしも労働生産性と関わりのない保証された加補給、いわゆる調整係数 *raschetnye koef-fitsienty* があり、種々のプレミアムの広範な適用による賃金格差（階層差）がある。第3に月給による賃金計算の問題である。

賃金改革の方向性は以下のようである。

賃金中、基本給の比重を高める。加補給を出来る限り基本給に含める。賃金の階層差をなくす。月給を日給、時間給に移す。基本給の引上げと同時に保証された加補給や間接的プレミアムシステムをなくし、調整係数を引下げ、フィクティブな出来高給のケースをなくす。新規賃率表や資格便覧の導入は賃金フォンドの引下げを齎してはならない。名目だけでなく実質的なフォンドの引下げも許容されない。職員に関してはまだ給与表や便覧の作成が終わっていないため、当面、現行の俸給水準とする。賃金改革実施の基本課題は賃率表や資格区分の調節的役割の復活である。つまり企業レベルでの賃率規律強化や労働者グループ、カテゴリー間の正しい均等の配分の保証である。

労働生産性については正しい製造ノルマや出来高単価の設定を保証する。企業でのノルマ化活動の正しい組織化や実施方法及び企業内の職場での労働者の主要グループ間の賃金の均等的配分を保証せねばならない。団体協約の有効期間中は製造ノルマや出来高単価は固定する。生産合理化や労働生産性に影響する組織的及び技術的改善が導入された場合、製造ノルマは見直す。それに伴う節約の一部は賃金引上げに充て、一部は原価引下げに回す。

労働者の権利や福利厚生及び付加給付〔加

算分〕について。

前カンパニアで諸掛りや付加給付削減の指令が遂行された場合は、本カンパニアでは見直しはない。そうでない場合は1926年7月20日の全ソ労働組合中央評議会指令に従って見直されうる。但し、生活条件の悪化を伴ってはならない。

団体協約では組合員の優先的雇用を規定すべきである。労働力の雇用は労働人民委員部機関が必要とする労働力を供給できる時にはその機関を通して行う。同時に労働力の誤った雇用に対する経済機関の責任を強化すべきである。

労組は労働条件健全化、安全技術、衛生条件確保を経済機関に義務づける。双方は協約において超過勤務の適用ケース及び手続きを定める。それを極力、厳格に制限する。これは失業を緩和するためである。労働規律を高め、互いの礼儀正しい態度を励行し、管理者の労働者大衆に対する粗野で尊大な態度を戒めるといった問題も本団体協約カンパニアで解決する。

手続き渋滞の除去、紛争処理、協約の有効期間について。

前カンパニアでは協約締結に3～4ヶ月も掛かることがあった。新しい協約の期間は季節労働を除き、28年1月1日から29年1月1日とする。27年12月15日までに調印する。その後、地方に送付し、28年1月1日までは企業が協約を受取れるようにする。係争や紛争が調停室や仲裁裁判に持ち込まれるためにはそれ相応の正当な事由を要する。団体協約の¾が調停－仲裁方式を通して締結されるといような事態やまた契約関係の代わりに労働条件の国家規制のエLEMENTが導入されるといった事態は労組機関や経済機関から激しい抵抗があつてしかるべきである。責任を第3者、調停－仲裁機関に転嫁し、双方が採択

した決定に対し責任を負うのを恐れるような傾向は断罪されるべきである。

団体協約カンパニアの実施について。

団体協約は双務的な実践的義務を内容とする実務的な文書であるだけでなく、大衆を教育し、彼らを生産の利益や当該企業の経済的状态に関与せしめる強力な武器である。だから協約案は工場委員会総会、代議員会、職場集会、交代組集会、特別工場代表者会議で事前に審議されねばならない。

経済機関も労組も団体協約案の審議に際し、労働者から提起された要求に対し実務的且つ批判的態度を示すべきである。あれこれの要求が遂行できない場合はその理由を説明する。前カンパニアでは『利益の対立』なるものに基づく経営者と労組活動家の役割に関する誤った理解があった。そうした理解からは決別せねばならない。

労組と経済機関は以上の指令に従い、それらを現場で正しく適用し、工業における労働の組織化のための最良の条件を獲得すべきである。労働生産性の然るべき上昇と共に労働者階級の物質的水準の向上や7時間労働日の円滑な実施を進めなければならない¹⁴¹⁾。

27年12月初め最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会は改めて30百万ルーブリの賃金追加ファンドを地方において計画通り配分し、工業財務計画に規定された枠内で労働生産性上昇による賃金引上げを実施することを指示した¹⁴²⁾。

更に27年12月29日付全ソ労働組合中央評議会回状は全ての労組組織に対し先の共同指令の遂行を遵守し、旧くなったノルマの見直しに積極的に参加するよう訴えた¹⁴³⁾。それを追うかのように最高国民経済会議は28年1月5日付け回章で連邦的意義の全てのトラストに対し、協約上の双方の義務履行と妥当な製造ノルマ改定の必要性を訴えた¹⁴⁴⁾。

ここで重要なことはまず第1に団体協約を予め工業財務計画によって枠づけようとしたことである。第2に紛争の回避である。第3にそれと関連するが団体交渉は異なった集団間の利害調整の場としては位置づけられていない。本質的には国家の方針を実現するための労使協力体制を作り出す場となりつつあった。労働者集会も利益表出のためでなくその方針を説得するためにもたれる。これは本来の労使協調ではない。

団体協約カンパニアの進行状況を概観しておこう。

鉱業労組中央委員会はその地方への指令において次のように指示した。賃金引上げファンド（7百万ルーブリ）は低賃金グループの給与引上げに充てる、公共サービスを有料化する、大きな技術的改善があるか、製造ノルマ未達成や超過達成が恒常的にある場合はノルマを見直す、石炭、石油、塩工業の新規賃率表は既に作成され、全ソ労働組合中央評議会により承認されたため本カンパニアで実施する¹⁴⁵⁾。鉱業燃料総管理局、金属総管理局及び鉱業労組中央委員会の共同指令は労働生産性向上が計画を下回り、賃金が計画よりも上昇したことに注意を喚起しながらも、低賃金グループの給与引上げのため7百万ルーブリを計上する必要性を追認した¹⁴⁶⁾。

化学労組中央委員会は早い時期に新規賃率表を地方に送った。化学総管理局とは賃金引上げファンドは低賃金グループの給与引上げに充てることで合意した。また印刷労組中央委員会はすでに最高国民経済会議及び全ソ労働組合中央評議会と新規賃率表と賃率便覧について合意している。全面的に時間給に移行し、印刷工の賃金が当該地域の労働者の賃金の平均水準を下回る場合にのみ賃金を引上げる。繊維労組中央委員会も新規賃率表を地方

に送った。地方で団体協約は審議されている。主たる関心は権利面のノルマ調節に向けられている。本カンパニアでは模範団体協約は送っていない。現行協約に基づいて更新することを勧告している。皮革労組中央委員会が新規賃率表の実施に際し、多くの労働者グループにとり賃金が低下することのないよう地方に指示した。主たる関心は賃金調整に向ける。金属労組中央委員会も労働者及び見習いのための新規賃率表を作成した。管理－技術者のための給与表は12月1日に発送する。賃金引上げ用ファンドは既にトラスト間に割当てた。包括的協約のほか、賃率改革実施のローカル協定も締結する¹⁴⁷⁾。

12月24日の労組中央委員会協議会での総括によると団体協約カンパニアはますます順調に推移したようだ。一部で遅れはあるが、交渉期間が短すぎることに原因がある。そのため多くの労組は決められた期限に経営者と交渉できず、現場での協約の審議もままならぬ。多くのトラストは賃金引上げ用資金の計上を拒否していた。

今回のカンパニアは前年より紛争は少ない。金属労組では多くの紛争があり（主に加補給をどれだけ基本給に組み入れるか、製造ノルマを何処まで引上げるかといった問題である）、化学労組とゴムトラストの係争もあった。だが鉱業、繊維、化学、砂糖その他の工業では協約は仲裁裁判なしに締結された。全ての協約で低賃金労働者のための給与引上げが認められた。但し、時間給労働者のための加補給システム廃止問題は次のカンパニアに持ち越された¹⁴⁸⁾。

幾つかの代表的な交渉を見ておこう [ここで挙げたケース以外は第Ⅰ－3表参照]。

①砂糖トラストと砂糖労組中央委員会の団体協約

協約は期限に調印された。労働者、職員、管理－技術者は新賃率表に移行し、労働者の賃金は5.3%引上げられ、職員と管理－技術者の賃金ファンドは前年水準に据え置かれた。本年度はトラストと労組中央委員会の総体協約のほか初めて多くの所でトラスト支部と労組管区支部の間でローカル協約を、工場管理部と工場委員会の間で賃率協定を締結している。ローカル協約は公共サービス、労働保全、転勤費、出張費などについて定め、工場の賃率協定は作業衣支給、給食、福利厚生面、製造ノルマに関わる項目を定めた。粗糖生産では5ヵ月半を超えて働く期間労働者のために協約で2週間の休暇を規定している¹⁴⁹⁾。

公共サービス有料化はコスト削減の上でトラストにとり長いこと懸案であった。27年10月6日付党中央統制委員会幹部会ビューロー長代理宛トラスト本部会議長書簡（中央統制委員会からの賃金以外の公共サービス提供義務に関する説明要請への回答の一部）を読むと、その嘆息が聞こえてくる。これまで砂糖工業の企業は労働者、職員への無償の公共サービスを提供してきた。建造物の償却も含めると賃金の26%になる。本来、『無償』というのはおかしい。トラスト本部会は再三、その有料化問題にアプローチしてきた。しかし労組からの大きな抵抗に遭い、また有料化がそれはそれで機械的に賃金諸掛りや加算分を引上げることを考慮してその実施を見送ってきた。28年度の団体協約更新に際しては一部企業で実験的に公共サービス有料化を規定する条項を入れ、29年度には全面的解決を目指す。

だが実施は極めて困難である。砂糖工場の労働者、ことに職員はずっと『無償』公共サービス、良好な住宅面積ノルマ、菜園用土地その他を享受してきた。有料化すれば住

宅面積を狭め、燃料支出その他を削減せざるを得ない。また企業ではしばしば公共サービス面で職員は労働者よりもずっと好条件であった。現地では職員の特権的グループとしての観念は中々なくなる。また有資格の働き手（管理者、技術者）の不足のため住宅の好条件の要求を飲まざるを得ない。一部では都市の文化的恵みを楽しむことができないことの補償でもある¹⁵⁰⁾。事を荒立てることは出来ない。1925/26年度の団体協約更新に際してもそうであったように「前述」、さしあたり妥協せざるをえない、ということになる。

②ウラル銅トラストと鉱業労組の交渉

大幅に交渉が遅れた。全ソ労働組合中央評議会が承認した労組中央委員会の賃率表実施義務に関する27年12月17日付の鉱業労組中央委員会と金属総管理局調印の指令書にも拘らず地方の経営者はそれを拒否している（経済機関に対し自己の賃率表を提出する権利を付与した金属総管理局の『命令』を口実にしている）。ウラルからの報告によるとトラストは12月29日になってもこの指令書を受取っていない。そこで鉱業の賃率表を実施すべきという労組中央委員会、金属総管理局及び全ソ労働組合中央評議会署名の電報が必要となった。労組中央委員会幹部会はウラル州委員会に遅延に対するトラストの責任を問うことを勧告した¹⁵¹⁾。

③ソヴェト商業職員労組モスクワ県支部と各機関との交渉

28年1月上旬にはほとんど団体協約更新は完了した。590の協約のうち調印されなかったのは12に過ぎない。とはいえ労組が5度も呼びかけたのに交渉に代表者を送ってこなかった経済機関（中央紙トラスト）もあれば、既に労組と合意された項目を調印の際に勝手に

抹消し、それを止めさせるためにモスクワ労働監督部の助けを借りた組織（国民経済研究所生産ビューロー）や一旦、合意し協約に調印した後に、問題を蒸し返し交渉のやり直しを求めた組織があった（中央公営銀行）¹⁵²⁾。

モスクワ労組協議会の決定により全ての団体協約においてトラスト機構や商業企業の職員の統一的労働及び給与条件を、ソヴェト商業職員労組モスクワ県支部作成の模範団体協約に基づいて定めることになった。それによると従来通り、職員は職業紹介所を通してのみ、労組員のうちから採用する。例外は特に高い資格ないしは特別の責任を要する職務への採用の場合に限る。そうした職務のリストは経済機関と労組の間で調整され協約に添付される。兼職の形で勤務員の雇用も労組との合意により例外的に許容される。速記者の採用は常用にせよ臨時にせよ、速記者幹旋ビューローを通してのみ行なわれる。各組織の空席は管理部がまずは相応の資格の解雇すべき働き手のうちから、次いで組織の現有職員のうちから登用の形で（職場委員会の推薦により）、及び見習いのうちから補充する。協約調印日から1ヶ月以内に管理部は請負アルテリのメンバーによって行なわれている全ての職務を組合員に置き換える。今後、アルテリのサービスには頼らない。但し、アルテリメンバーの職員はアルテリを脱退し、労組が合意した条件で残留できる。

定員削減の全ての問題は管理部が労組と合意せねばならない。人員削減の場合、残留の優先権は最も困窮している勤務員及び単身婦人「寡婦？」に与えられる。妊婦及び1歳未満の子を持つ寡婦は労働監督員の許可がある場合のみ削減されうる。学習コースを半分経過した見習いは削減されない。解雇の際、2週間分の退職金は予告の如何に係わりなく支給される。組織の合理化により解雇去れた者

には上積みされた1.5ヶ月半の退職金が支給される。そうした退職金は合理化の結果、他の仕事に移され、その後何らかの理由で削減された労働者にも支給される。

団体協約には仕事の詳細な衛生・技術的条件が規定される。室温は10℃以上とする。それを下回る場合は作業衣が支給される。役所では日に一回、商業企業では日に2回温かいお茶を勤務員に提供せねばならない。店舗の床がセメントや煉瓦である場合、売台の所には木製の下敷きを置かねばならない。棚から商品を降ろす傾斜をつけたり、地下室がある所では昇降機を設置する¹⁵³⁾。実に細かい。お役所的な繁文縟礼というべきか。

金属工業での団体協約交渉は概して難航した。別途、考察してみよう。

そもそも労使中央の方針が食い違った。27年11月21日、金属総管理局が全ての金属トラストに送った回章は次のことを指示した。金属工業の低賃金グループの給与引上げのために政府は7.5百万ルーブリを計上した。これは企業の内部資金から捻出され、労働者の給与の正しい比率を確立することを目的としている。団体協約更新に際しては計画により定められた賃金確保のため計画された労働生産性は完全に遂行されねばならない。労働生産性向上を保証する基本的措置は製造ノルマの見直しである。生産技術や組織を改善する措置が実施された場合、または現行ノルマが旧くなった場合、ノルマは改定される。加補給は平均、30%の限度で減らし、その分基本給を引上げる。団体協約と並んでローカル協定を締結することは妥当ではない。予算に規定されない支出を増やすからである¹⁵⁴⁾。

金属労組中央委員会はこれが金属総管理局との合意内容と異なると反撥した。回章は全面的に製造ノルマを改定するように読める

が、旧くなったノルマのみ改定さるべきである。加補給の50%を基本給に加えることで合意したはずだが、30%となっている。雇用に関しても組合員の優先的採用や常勤的性格をもつ仕事への臨時労働者の採用禁止を明記すべきである、と主張した¹⁵⁵⁾。

金属総管理局・労働経済部長によると基本的争点は製造ノルマと評価にあった。トラストはそれらを全面的に見直し、それによる節約分の一部は原価引下げに、一部は労働者の賃金平準化の一般ファンドに充てることを提起した。労組はもっぱら賃金平準化の一般ファンドに組み入れることを要求した。賃金中の基本給の比重引上げについては原則的対立はない。係争点はその引上げ幅にある。経済機関は出来高労働者の生産性向上の誘因弱화를恐れ、基本給の過度の引上げに反対した。新しい賃率便覧は一部生産の特殊性を考慮せずに作成され、また全ての職種をカバーしているわけではないため経済機関は賃率改革を延期するか、追加・修正することを求めた¹⁵⁶⁾。

事の本質は工業に対する原価引下げの強い圧力にある。南部鉄鋼トラスト本部会議長のS. P. ビルマンはいう。「トラストには1927／28年度に原価を前年比6.5%引下げる課題がある。これは燃料、原料の節約や労働コストの引下げによってのみ可能である。燃料や原料の節約の余地はほとんどない。現在、工場では加補給は基本給の100%にもなり、60～70%のノルマ超過は普通のことである。従って製造ノルマの全面的見直しが必要となる」。

これに対し金属労組中央委員会幹部会員ソコリチクが反駁する。「賃金は製品原価の約40%である。もっぱら製造ノルマ引上げによってコストを削減しようとするれば6.5%の削減のためには賃金を15%引下げねばならない。他方、中央機関の指令や工業の統制数字

では南部冶金工業の賃金は7.5%上昇することになっている。製造ノルマの改定は合理化や組織的、技術的改善によって労働生産性が上昇した場合にのみ可能である」。些か単純な論理とはいえ、何処に問題の所在があるかは明白である。

こうした対立を背景に交渉は長引く。カンパニアは27年11月に始まったが、終わったのは翌年3月である。ゴムザ、南部機械トラスト、レニングラード機械トラストなどは4月にずれ込んだ¹⁵⁷⁾。

交渉の代表例をみておこう。

①ゴムザと金属労組中央委員会の団体協約交渉

交渉は11月29日から始まったが「袋小路に嵌った」。27年12月初め金属労組中央委員会は団体協約審議のためゴムザと工場委及び相応の地区委との代表者協議会を召集した。協議会でトラストは次の提案を行った。①製品原価引下げのため賃金フォンドの10%を修理や改造その他のために控除する、②ゴムザの企業での賃率改革実施には約3.5百万ルーブリ必要である。これらの資金の一部は製造ノルマ引上げにより得る（ソルモヴォでは17%引上げ、コロムナでは27%、『プロフィンテルン』工場では40%、ムイチシェンスキー工場では30%、トヴェル工場、35%、プリオクスキー鉱業管区17%それぞれ引上げる予定）、③賃金改革は複雑なため28年4月1日に実施する。

地方労組組織代表はこの提案に反撥した。ノルマの見直しはそれが明白に古くなった場合のみ行う。現在は全体的見直しの根拠はない。金属労組中央委員会代表スーシェフはトラストが前年と同じ政策を行っており、明らかに受入れられない提案を持ち込む、トラストは賃率改革を数ヶ月遅らせようとしている、と難じた。10%を控除し、賃金引上げは

4%に過ぎないとすればトラストの提案は6%の賃金引下げを意味する。これには無論同意できない。製造ノルマ修正を必ずしも否定しないが、それは賃金を引下げない場合である。またトラストは交付された賃金フォンドを12ヶ月間で使うことを提案しているが、団体協約は1月1日からの期限で締結され経済年度は10月に終わる、従ってフォンドは9ヶ月間に使われるべきである。更にトラストは加補給を10-20%だけ含めることによって賃率の引上げが可能と考えているがこれは金属総管理局の提案（30%の引上げ可能）とすら齟齬する。こうした論拠から賃率（基本給）の50-70%引上げを提案する。

協議会は12月1日に開始され6日まで掛かって70の条項のうち40のみ審議できただけである。労組側によれば審議の遅い主たる原因は経営者の頑固さにある。字句にまで拘る。12月6日の会議では1つの字句に45分も激しく論争した。41項の労働者の責任ではない休止の給与支払い手続きの問題である。そこには20分未満の支給はされないとある。実際には休止が20分を1分でも超えれば全額支払われていた。労組はこの慣行を団体協約で確認し、20分を超える場合休止の全時間に対し支払われる、というように旧い条項の文面を正確化することを提案した。経営者はこの『全』という言葉に45分反論した。問題は無論、言葉ではなく、その方針である。けだし、旧い文面は経営者にあらゆる休止から19分を差引き、支払いをしない権利を与えているからである。こうしてこの条項は合意されずに終わった。

権利部分では24のうち20の条項で対立した。賃率部分では全ての条項で見解が分かれた。6日には1つの本質的問題のみが合意された。第1等級の賃率、賃率引上げ率、調整係数について合意が得られている。前年、こ

うした問題は現場で決定された。経験的にいえば工場委と工場管理部が合意するのは極めて困難であった。その代わり別の対立が生じた。労組が時間給労働者の全ての等級に対し、実際に給与が下がっている者を除き、一律の加補給比率を定めることを提案し、経済機関は旧いスライド制の加補給比率を残すことを望んだ。賃率問題の更なる検討のために協議会は委員会を設置した¹⁵⁸⁾。

12月15日に協議会は再開する。経営者側は協約の権利部分に関する従来の主張を繰り返した。15項目については依然、拉致が空かない。そのため労働人民委員部の仲裁裁判に持ち込まれた。22日には賃率部分の基本的条項について仲裁裁判の審理に移した¹⁵⁹⁾。

仲裁裁判は労働者の責任による不良品の支払いについては労組案を受入れ、作業衣支給については妥協的決定がなされた。賃金水準については妥協的決定、製造ノルマについては労組案を採択した¹⁶⁰⁾。結局、協約更新の目途がたつのは28年3月である¹⁶¹⁾。

②南部鉄鋼トラストと金属労組全ウクライナ委員会との団体協約更新交渉

交渉は1週間以上続いたのち決裂し、金属労組中央委員会に持ち込まれたがここでも大きな条項は解決されず（但し最初は56の対立点が、最終的には11に減った）、12月27日、問題は仲裁裁判の解決に移された。双方の合意によって裁判長に労働人民委員のシュミットが選ばれた。

基本的対立点は第1等級の賃率であり、労組は時給18コペイカ、日給1ルーブリ44コペイカを提案し、南部鉄鋼トラストはそれぞれ14コペイカ、1ルーブリ12コペイカを主張した。労組は加補給の66%を基本給に含めることを要求し、経営者は約30%を主張する。製造ノルマについては労組は基本的には現行ノルマを据置き、誤った、または時代遅れと

なったノルマのみを改定することを主張し、トラストは実績が10%を超えている製造ノルマを改定することを提案した。ところで南部鉄鋼トラストの工場の労働者は大部分、製造ノルマを10%超過している。つまりトラストは製造ノルマの全面的改定を求める。ノルマ見直しにより節約分の利用については労組は現場で労組地区委と工場管理部が決めるべきであると考え、トラストはその50%は原価引下げに充て、50%は出来高給労働者の賃金引上げに使うことを団体協約で規定することを提案した。

最大の原則的、実践的意義を持つ問題はトラストの集団出来高給導入提案である。それにより各ブリガードが最小の労働者で最大の仕事を遂行し、労働力を『自主削減』すると目論む。時間給で働く一部労働者カテゴリーに対しては個人的出来高制を提案する。労組は集団出来高給に同意しない。南部鉄鋼トラストの一工場での試みはうまくいかなかったからである。また労組は様々な給与方法の存在に反対する。単純な出来高制のみを定めることを主張した。更に労組は作業衣への割当てを315,732ルーブリ引上げることを提案し、トラストは現行ノルマ据置きを主張した。休日出勤手当も係争問題である。南部冶金では毎週42時間の休みを取ることが出来ないため別の日にその休みの補償をしている。労組はそうした労働者のカテゴリーの正確なリストを定めることを提案する。そうしたリストに載らない労働者職員は休日出勤に対し超過勤務として補償さるべきである。トラストはそれらに通常の給与支払いが可能と考える。また経営者は作業衣支給を貨幣に代えることを提案し、労組は合意せず、現物支給を必要と考える。臨時労働者に作業衣や交通費を支給する提案にもトラストは合意しない。ほかに、出来高制や超過勤務手当その他につ

いても対立した。最後に技師の給与について労組は技師・技術者について給与改革は3月1日までに終えるべきと考え、トラストはそれを4月1日まで延期しようとする¹⁶²⁾。

仲裁裁判は第1等級の時間給を双方の主張の間を取って16コペイカと定めた。製造ノルマと単価は労働生産性が5%上昇するように改定することを決定した。経営者の集団出来高制導入に関する提案は却下し、原則として単純出来高制を残すことを決定した。集団出来高制の問題は個別的に現場で双方の合意によって解決する。作業衣については経済機関案、休日出勤手当については労組案を採択した¹⁶³⁾。

③レニングラード機械トラストと金属労組レニングラード地区委の団体協約交渉

紛争となり、金属労組中央委員会に問題が移されたが、そこでも合意を得られず、仲裁裁判に持ち込まれた(裁判長は労働人民委員シュミット)。対立点はまず第1等級の時間給である。労組は第1等級基本給につき1時間25コペイカを要求し、トラストは20コペイカを主張する。次に合理化による解雇者への退職手当支給手続きについて労組は合理化に際し解雇されるはずの労働者で別の仕事に移ったが、異動後、6ヶ月以内に解雇された者に対し退職手当を増額する条項を含めることを主張した。トラストはそれを拒否した。また製造ノルマについては労組はノルマが旧くなり、1926/27年度第4四半期に20%超の超過達成がある場合にのみ改定し、それによる節約分は賃金の低い労働者グループの引上げに優先的に使い、その措置を実行してから残った資金を原価引下げに振り向けるべきである、と主張する。更に労組は有害職場で働く労働者に対する労働時間の50%の追加休暇付与を要求し、トラストは比例的休暇を提案した。加えて工場学校修了者の就職問題があ

る。労組は修了後1ヶ月以内にトラストの工場に配置することを提案したが、経済機関はそれを拒絶した。

仲裁裁判は基本給については中を取って23コペイカと定めた。時間給を定めるに当っては、時間給労働者の等級毎の平均月収は同じ等級の出来高給労働者の平均賃金の80%とされた(トラスト提案は75%以上80%以下とする)。製造ノルマや評価は全体の労働生産性を3.5%引上げるよう改定することを決定した。合理化による解雇者への退職手当については労組の提案を容れた。但し、増額の権利は3ヶ月以内に短縮する。賃金引上げフォンドの配分期間について労組案、有害職場で働く労働者に対する休暇についてはトラスト案を採択した。工場学校修了者の就職については彼らを工場に優先的に採用することで双方が合意した。未成年枠は労組の要求に従って27年5月1日の実際の見習い数で定められた。作業衣や給食ノルマは1月1日に実績通りに残された¹⁶⁴⁾。

④国営電機トラストと金属労組中央委員会の団体協約

この協約は仲裁なしに調印された。賃金水準の低かった工場では14%以内の賃上げが認められ、同時に全ての工場で製造ノルマ及び評価がトラスト平均で労働生産性が3%向上するように改定された。更に工場管理部が生産性上昇の措置を採った場合、その都度、ノルマを変更する手続きを定めた。従来は『生産において重大な変更があった場合』とされていたが、この団体協約では『重大な』は削除された。大きな争点は製造ノルマ設定を平均的労働者に基づいて行うという提案に関するものである。長い交渉の後に優良な労働者を基準にする方式が採られた。

他方、協約には「企業は労働者が死亡した場合、その家族を優先的に適当な職に就ける

義務がある」という条項が加えられた。労組中央委員会が作成し、トラストが補足した新しい評価・紛争委員会規程も取り入れられた¹⁶⁵⁾。この場合は時間は掛かったが労使が互いに歩み寄った。

このように交渉は一般に妥協的決着となる。仲裁裁判を通す場合でもそうである。文字通り足して2で割るような決定が多い。あるいは幾つかの条件のうち、ある条件は労働側の主張を受け入れ、他の条件は経営側意見を容れるといった妥協もある。一部は裁判の場において労使の合意が得られた。ネップ期の団体交渉のあり方を良く示している。

1927／28年度には工場レヴェルでの団体協約カンパニアは従来よりも進展した。大衆動員という意味が大きいようだ。

モスクワの団体協約カンパニアでは協約案はまず工場総会や職場集会で審議され、その後、後に県支部が経済機関との交渉に入る。金属労組の地区委のみが工場委との予備交渉の後、すぐにトラストとの交渉に入った。労働者集会ではすでに協約の具体的な提案が審議されていた。

レニングラードでは11月16日に団体協約更新カンパニアを開始した。全ての企業、工場、職場、製作所で労働者は労組県支部で事前に作成された新規協約案の審議に参加した。前年は経営者及び労組の責任により生じた紛争が多かった。双方は係争問題で譲歩を望まず、団体協約の90%は仲裁裁判に持ち込まれ強制的仲裁の形で締結された。これは紛争の速やかな解決を妨げた。この反省に踏まえレニングラード県労評、労働部、州人民委員会会議は11月16日、レニングラード州の全ての労組、企業に特別アペールを行い、団体協約締結の際の紛争を最小限に止め、それら

のノーマルな解決を目指すよう訴えた。同16日にプチロフ工場とバルチック工場の拡大代議員会に1千人超の労働者が参加し、労組の指令や協約案を審議した。プチロフ工場ではその前に16の職場で検討された。労働者の関心は作業衣、労働保全、住宅問題である¹⁶⁶⁾。

繊維工業では団体協約を審議する代議員会、工場総会その他集会への参加は顕著に増大した。例えば、モスクワ県では76%、トヴェル県では86.7%であった¹⁶⁷⁾。

工場管理部も発言した。大イヴァノヴォ・ヴォズネSENSク織物工場では繊維労組県支部総会が新規団体協約案を採択し、次いで工場管理部の下で2つの協議会が開催され、そこで工場管理部は現行協約の次のような変更を求めた。雇用面では「職業紹介所が管理部の求人に対し3日以内に労働者を送ってこなければ管理部に職業紹介所を通さず雇用する権限を与える」。臨時労働者の仕事の期限は1ヶ月から2ヶ月に延ばす。出来高労働者が自己の責任で賃率分のノルマを達成できなかった場合、別の仕事に移しうるという条項に『工場からの解雇』も加える。悶着の多い（特に機械職場で）《ot》や《do》[何ループリから何ループリまで、とする]の給与項目を除く。時間給仕事に移った出来高労働者の超過勤務手当は出来高労働者の平均給与ではなく日給労働者の平均給与とする。労働者の責任による不良品は支払われない。有資格労働者の学習期間は2年から3年に引上げる。「酔っている場合は仕事に就かせない」という条項に『またはアルコールが匂う場合』を付け加える。このことでは幾度か紛争が生じた。管理部が『酔っている』と考えて、仕事に就かせなかったが、医師の鑑定では労働者には責任はなかった、といったケースがある¹⁶⁸⁾。

ゴムザのコロムナ工場（モスクワ州）では

27年11月22日、工場委員会は職場ビューロー代表や職場全権委員と共に団体協約問題を審議した。工場委員会は①追加フォンドの192千ループリは12ヶ月ではなく、10ヶ月で配分する、②ノルマの見直しは管理部の提案のように全てではなく、ノルマの40%とすることを要求した¹⁶⁹⁾。

ゴムザの在モスクワ工場の工場委員会協議会で、次いでコロムナ工場・工場委の拡大会議において現行団体協約への必要な変更点が検討された。こうして作成された団体協約原案は11月22日の代議員会で審議された。

討議ではノルマ見直し反対論も出された。それは加補給が平均より高い労働者グループの気持ちを反映していた。別の者は工場委が加補給が高い原因を注意深く調べ、一律に削減しないことを求めた。実際に高い加補給は時々6等級の労働者、例えば、鍛冶工が系統的に9等級の仕事を行なっているためである。

賃率改革支持者は製造ノルマに非常にばらつきがあると陳べる。ある職場では加補給が90%、別の職場では140%であり、塗装職場では加補給は50～60%で工場平均を下回る。鋳型工の賃金が同じような仕事で大きな差があるのはある者は鋳物職場で働き、別の者は製鋼職場で働くという違いだけによる。

多くの労働者から新しい賃率表による等級替えが資格の変更と結びつくのではないかという懸念が出された。工場委は変更されとしても、この工場での等級区分はもともと厳しいから労働者の大部分は等級が引上げられる、と説明した。そのため労働者は安心し、ノルマ見直し提案も賃率ノルマの実施も採択した。作業衣ノルマの大幅な引上げは見込めないことは管理局や労組の説明に納得した。但し作業衣の現行フォンドの再配分は必要と認められた¹⁷⁰⁾。

11月23日より団体協約に関する職場集会が開始された。職場は40以上あるが、小さな職場は統合し、33の集会が開催された。カンパニアを急ぐため職場集会後、アクティブ（工場委員会メンバー）の会議を行い、経験交換や新しい指示を受取る。アクティブを援助するため党細胞の扇動宣伝部が特別相談部を設けた。これは活動家やグループに助言を与える。職場集会の後、11月27日に工場代表者会議を召集する¹⁷¹⁾。

『赤いトレウゴリニク』工場（レニングラード）では工場の職場集会資料委員会が団体協約の変更や追加提案の基本規定を作成し、それらの提案は工場委員会の審議に持ち込まれた。会議では各メンバーから別の補足の必要性も主張された。例えば、配転の調整の希望が出された。けだし労働者がまるで永久に一つの仕事に縛りつけられているような状況が作り出されていたからである。また工場内規違反に対する処分の手続きを正確化すべきという意見もある。これらの問題は評価 - 紛争委員会に移されるから労働者は評価 - 紛争委員会が彼らを処罰すべきと考える。他に現在、床は仕事に婦人労働者自身が掃除しているが、掃除係を置き、仕事が終わってから掃除を行なうべき、といった意見も出された。工場委員会は同委員会の基本提案を承認した。

団体協約締結の際の工場委員会の基本方針はトラストの他の企業と同じでなければならない。基本方針は化学労組中央委員会における工場委員会と県支部の代表者協議会で作成された。トラスト本部会は新しい賃率表において第1等級の賃率を40ループリと定めること及び賃金フォンド維持の保障なしに出来高単価の全般的見直しを行なうことを提案していたが、これに対しては中央委員会も工場委員会も合意せず、48ループリの賃率を定める

ことを主張した。けだしトラスト提案の賃率はそれに加補給部分を含める可能性を与えないだけでなく、反対にそれらの大きさを引上げるからである。見習いの賃率は現行水準に留めるべきである（23ルーブリ50コペイカ）。現行ノルマと加算額は労働者の状態を悪化させることなしに正確化、修正した上、基本的に固定する。第1等級48ルーブリの賃率の場合、出来高単価を定める際に現行の30%係数は止めることを決定した。

製造ノルマの見直しは加補給が過度に高い場合のみに許容する。見直しに伴う節約分は時間給労働者のための48ルーブリの賃率を確保するために使う。これら労働者の一部グループに対する出来高給労働者の加補給の75～100%の加補給は据置く。現在、新しい賃率表を超えて受取っている者には確定上乗せのシステムを定める。合理化が行なわれた仕事ではノルマ見直しは幾分給与を引上げるように行い、節約の残りの部分は製品原価引き下げファンドに組み込む。時間給労働者への短縮された休日前日への給与は週の他の日と同等に日給に移行すべきことを決定した¹⁷²⁾。

いずれもかなりきめ細かい指導や論議がなされていたようだ。

だが工場管理部が消極的な場合も多い。レニングラード県労評・賃率－経済部長ロゼンブリュムによると経済機関の団体協約を審議する労働者集会への参加は一部例外を除きなお極めて消極的である¹⁷³⁾。

砂糖工業では工場レヴェルでの団体協約審議・検討カンパニアが行われ、178の工場から協約への修正・補足が寄せられた。だが集会には管理者がめったに出席しない。彼らはそれを他人事とみなし、責任があるとは考えない。また不当な要求でも反対すれば労働者に良く思われたいと考える者もいる。工場委

員会議長や党細胞書記も全ての問題を管理者と同様に説明できるとは限らない。そのことは労働者を審議から遠ざける要因になる¹⁷⁴⁾。

カンパニアへの労働者大衆の参加が叫ばれたとはいえ、多くの労働者は団体協約の中味をあまり知らず、知っていてもその解釈は難しい¹⁷⁵⁾。団体協約は煩雑で労働者にわかる言葉で書かれていないのである。例えば、第1羊毛トラストと繊維労組との団体協約の作成はトラストが2人のスペツに委任した。労働者の提案は一つも含まれなかった¹⁷⁶⁾。協約の基本部分は45の条項からなるが、それには57もの注記がある。その中から『雇用と解雇』の部、第11条、註4を取り上げてみよう。そこには「もし、労働者の解雇が生産合理化を理由として個別に、時期を異にして行われるならば、彼らに対しては2ヶ月間に10人以上が相応の措置〔合理化〕の結果、解雇された場合の上乗せされた退職手当を受取る権利が留保される」とある。

ところが『解放労働』工場で管理部が合理化により10人の労働者を解雇した時に、労組の要求にも拘らず、上乗せした退職手当を受取れなかった。同じ条項の註5は次のようである。「合理化の結果として別の部門に配転された労働者は彼らが〔配転先の職場で〕解雇される場合、〔配転から〕3ヶ月以内は上乗せされた退職手当を受け取る権利と生産合理化に伴って解雇されたことの証明書を受取る権利を留保される。但し、労働法及び内規違反による解雇はこの限りではない」。これは註4の意味を紛らわしくする。合理化による解雇者には上乗せされた退職手当が個々に支払われるのか、10人以上でなければならぬのか。仲裁裁判の審理での混乱要因となる。他の条項や註も紛らわしいか、矛盾する規定が含まれる¹⁷⁷⁾。

ともあれ1927／28年度の団体協約カンパニアは「少なくとも表面的には」前年と比し順調であった。一部工業部門では全ての基本的問題について経済機関と労組との暫定的協定がある。前年は『紛争の洪水』があり、団体協約の過半は仲裁を経て締結されねばならなかった（レニングラード）¹⁷⁸⁾。

労働者の協約の審議への参加も増え、協約締結上の紛争も減ったと評価された¹⁷⁹⁾。実際、1927年には国営工業における団体協約締結を巡る紛争は1011件（参加人員1432千人。協約数のうち20.6%、協約のカヴァーする人員中51.4%）であったが、28年（3月1日の時点）には751件（参加人員998千人。協約数のうち13.1%、協約のカヴァーする人員中33.4%）に減った¹⁸⁰⁾ [表Ⅱ－7]。係争の内容も変わった。1926／27年度には超過勤務、不良品、休止、休日の特恵的労働時間の際の支払い及び解雇手当、採用解雇手続きなどの問題が多かったが、1927／28年度は大部分が賃金改革実施（新しい賃率表など）やノルマ改定に伴う節約分の一部の原価引下げへの充当を巡る紛争が多い¹⁸¹⁾。

このカンパニアでは双方が仲裁を避ける傾向がある。例えば、油脂トラストと化学労組が一部条項で合意できず、係争問題は調停室に移されたが、その後、全ての係争点で合意した¹⁸²⁾。

繊維工業においてはほとんどの団体協約はコンフリクトなしに、従ってまた仲裁裁判なしに更新された（第1羊毛トラスト、ヤロスラヴリトラスト、第1亜麻トラストを除き）¹⁸³⁾。労組中央委員会や仲裁裁判に持ち込まれた係争問題は前年より少なかった。係争問題は臨時労働者の採用方式、合理化による解雇、未成年者の労働条件、作業衣ノルマなどであった。係争問題のうち経済機関に有利

に解決されたのは前年度24.8%、本年度22.6%であった¹⁸⁴⁾。

化学労組中央委員会総会でのレヴジン報告によるとこの団体協約カンパニアでは賃金の計画的引上げは前年度より順調に行われた。カンパニアは28年1月15日には中央でも地方でも完了した。前年度はトラストとの交渉に30～48日掛かったが、今年度はトラストとの交渉の大部分は7～8日で終わった。前年度は仲裁裁判を経て締結された協約は4であったが、本年度は1協約のみであった。協約の手続きに以前は23～33日掛かったが、現在は5～8日で済む。最長でも15日である¹⁸⁵⁾。

ノルマや単価改定についても労働側は容認の姿勢を見せていた。「団体協約カンパニアの現段階ではトラストと労働組合のあいだの対立は主に製造ノルマや単価の設定の方法にある。単価の基礎に平均的労働者の技術的に最大限可能な製造ノルマを置くことに関しては異論はない。だがこの平均ノルマ設定のアプローチは異なる。また生産合理化と関連するノルマや評価の見直しについてもそれ自体には労働組合も労働者も工場の集会で反対していない。但し、合理化が何ヶ月も前に実施されたが、やっと今になってノルマを見直すことになるといったケースがある。労働者はすでにその給与水準に慣れており、評価の引下げは彼らの気持ちに悪影響を与える。経営者がこの間、単価の見直しを控えてきたのは新しい単価における誤りをしないよう合理化措置の結果を確かめるためだったという。新規団体協約では概して少なからず合理化に注意を払ってきた」¹⁸⁶⁾。

このようにこの団体協約カンパニアは金属工業を除けば概ね順調に推移したようにみえる。

このカンパニアの特徴は次の点にある。一

つは事後的調整より、事前的調整を重視したことである[おそらく党フラクションを通して]。その結果、表面的には紛争は減った¹⁸⁷⁾。いま一つは交渉が工業財務計画により枠付けられた範囲内で行われたことである。

だが、そのことは同時に現場の事情に応じた弾力的交渉の余地が少なくなることを意味する。そうすると協約条件の実状との乖離が大きくなる。その結果、協約の諸条件の遵守は困難となる。後に見るように、違反のケースが多くなる。これは当事者同士の十分な交渉なし決定されることと裏腹の関係にある。民主主義的手続きの観点から見れば一般に意思決定の迅速さと決定遵守の程度とはトレードオフの関係がある。

協約の大部分では「製造ノルマは優良な労働者を想定した生産の現状で技術的に最大限可能なそれを定める」という条項があるが、一部の労組は平均的労働者を想定したノルマ設定を要求している。この平均的ノルマ設定のアプローチも一様ではない¹⁸⁸⁾。

一部労組は明らかに旧くなった製造ノルマの改定を避けようとする。他方、一部経済機関は計画的賃金引上げ協定の遂行を促す。例えば、化学労組中央委員会と化学総管理局の協定によるそれを北西州ガラス及びマッチトラストが拒否した¹⁸⁹⁾。

地方では経済機関についても労組機関についても団体協約更新に関する最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会の共同指令の違反が目立った。地方機関が中央の指令に反する指令を出したり、経済機関が交付された資金の範囲内の賃金の計画的引上げを拒否したり、労組からの過大な賃金要求や製造ノルマ見直しの回避といったケースである。

各労組は協約実施の点検を行ったが、協約違反の例は多い。金属労組の地方組織からの

報告によると臨時労働者の採用面での濫用、超過勤務手当の代わりに『代休』制をとる、労働保全面で表面的に取り繕っているだけのケース（例えば、洗面所はあっても数が足りず、汚い）などが指摘されている¹⁹⁰⁾。ハリコフ電機工場では労働者向け新規賃率表は28年2月に導入されるはずであったが、9月になっても実施されていない。賃金計算の複雑さや工場管理部が作業の個々の評定について労組と事前に定めることができないためである。労組は協約不履行につき管理部の司法責任を問うことを決定した¹⁹¹⁾、等々。

双方の非難の応酬がある。

1927年12月29日 付け Torgovo-promyshlennaia gazeta 社説は経済機関の立場から労組がノルマ改定に抵抗していると非難し、仲裁機関は労組寄りだと嘆く。

南部鉄鋼トラストはノルマを改定し、それに伴う節約分の50%は賃金平準化に充て、50%は原価引下げに充てる予定である。だが金属労組は『ノルマの修正が賃金ファンド引上げに利用される場合に』にのみ見直しを許容する。労組は見直しの基本方針すら示さずに、問題の本質的な審議を地方に移し、工場管理部と地区委員会の合意によって解決することを目論んでいる。節約分の利用手続きの問題も地方に委譲される。金属労組ドニエプロペトロフスク地区委の拡大総会の決定によれば製造ノルマや単価の部分的改定は行なうが、単価引下げに伴う節約分は労働者の他のカテゴリーの賃金調節に使われる。

ゴムザについても同様である。労組はノルマ改定に原則的に合意し、提案されたそれらの引き上げ幅にのみ反対する。しかし一部地区委は単価を旧来通りにするつもりでいる。つまりノルマ改定の経済的意義を無にしようとする。ゴムザでは何年もノルマは改定され

てこなかった。『スピードを切る』場合を除いて。

中央陶磁器トラストは2年間、合理化を実施し、労働生産性も大幅に上昇した。しかもトラストは前年1百万ルーブリ超の赤字で、企業によっては閉鎖の恐れもあったが、労組は単価改定を拒否し、係争問題を持ち込まれた仲裁機関はトラストに不利な決定をした。だが最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会の共同指令〔27年10月29日〕によれば課題は『賃金や労働生産性向上を妨げる低い製造ノルマをなくすこと』にあったはずである¹⁹²⁾。経済機関はこのように労組を批判する。

全ソ労働組合中央評議会は反撥する。

圧倒的大部分の場合、経済機関は全ての企業で賃金引下げを齎すような画一的なノルマ改定を要求する。それが不必要な遅延や紛争を生み出す。一部経済機関は賃率改革に抵抗し、改革の負担が労組だけに掛かるようにする¹⁹³⁾。

全ソ労働組合中央評議会は最高国民経済会議議長へのアペールを出し、計画的賃金引上げに関する協定の即時履行と団体協約更新の遅延に対する責任者の処罰を求めた¹⁹⁴⁾。

労働者大衆は当初、賃率改革を歓迎していたが、資金不足から製造ノルマ、出来高単価、歩合給率の大幅な見直しを余儀なくされ、労働者の不満を呼び起こした。経済機関がこの改革の実施に抵抗したケースも少なかった。

この時期に登録された団体協約の特徴は立法機関や行政機関の決定に違反する条項が多いことである。条項の文言の不明瞭さも目立つ。これはまず第1に双方が紛争なしに協約を締結しようとして曖昧な文案にも同意したためである。行政機関の指示や労働法典に違

反するものでも同意するケースがあった。第2にカンパニアを短期に終わらせる必要性から(1~1.5ヶ月)労組組織は慣れない働き手を送ったためである。第3に多くの経済機関は同時に複数の労組と団体協約を締結せねばならなかった。協約の文案を練る余裕がなかったのである。

こうしたことから労働人民委員部は団体協約の登録を差し控え、違反部分を取り除き、条分解釈を巡るありうべき紛争を回避するために見直しを勧告した。結局、このカンパニアは賃率改革と関連して長引いた。協約の更新が完了するのは28年3月である。但し、協約遂行面では従来よりも進展があったという¹⁹⁵⁾。

28年秋の食品労組中央委員会総会は極めて否定的な総括をしている。カンパニアは組織的でなく、労組は協約の草案も点検せず、非常に分厚で事前に破棄すべきであった条項も多い。経済機関との交渉は3ヶ月近く延引した。協約締結の1/4は紛争を伴った。その大部分は調停室を通さず、仲裁裁判に持ち込まれた。紛争の際、経営者は譲歩せず、全責任を裁判長に転嫁しようとした。経営者は新規団体協約案を審議する労働者集会に現れず、自己の見解を説明することもなく、自分の執務室から労組に圧力をかけた。労組が現場の労働者代表と共に交渉のため経営者の所に行くと労働者出席の下での交渉を拒否した。協約遂行の点検もなかった。食品労組はその主たる原因を協約活動の集権化に求め、センター協約に反対し、ローカル協約を支持した¹⁹⁶⁾。

金属労組中央委員会も一部最大級トラストとの協約を除いて、協約締結を地方組織に委譲することを求めた。労組側は概して労働条件の集権的決定に反対を表明している。だが、最高国民経済会議はそうした分権化に応じがらない¹⁹⁷⁾。

このように事前調整によって表面的には紛争が少なくなったとはいえ、対立関係は内攻しただけであった。それ故また意図された労働生産性向上や賃金整序の課題は不十分にしか実現できなかった。それは党や経済機関に不満を残した。

28年2月初めの党モスクワ委員会総会決議は団体協約カンパニアを次のように総括した。

今回は準備に力を入れ、紛争も少なかった。労働条件や賃金面での党の基本方針は概ね遂行された。とはいえ賃率改革、製造ノルマや評価の全体的見直しと同時にカンパニアが行われたため、またカンパニアの期間が短かったため多くの問題が生じた。定められたカンパニア期限は守られず、賃金引上げファンドへの資金割当て、新たな賃率表や便覧の公示が大幅に遅れた。その反省に踏まえ更なる党指導強化方針を打ち出す¹⁹⁸⁾。

1928年2月上旬の『団体協約カンパニアの新しい段階』という表題のTorgovo-promyshlennaia gazeta 社説は協約の換骨奪胎を仄めかす。

ウグラーノフの「党は国家課題を実現のために流れに抗して泳ぐことが出来る指導者であり、後進性と戦うことが出来、甘やかすことなく、反対意見も厭わない指導者である」

(党モスクワ委員会第2回総会での「頭を翼の中に隠すこと…」云々の演説。Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年2月4日, №30), という発言を引用して経営者や労働活動家もかくあれと檄を飛ばす。

計画的賃金追加ファンドの配分は集権方式で行なわれた。工業部門間の配分は最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会の合意により、各部門内の配分は総管理局と相応の労働中央委員会の合意によって実施された。し

かし、その追加ファンドの疑いなき再配分があった。地方の決定や協定に基づき計画配分を超えた賃金引上げまたは賃率改革実施のためのファンドが定められた(北カフカース地方や印刷工業その他について)。一部労組は中央の調節は地方工業には関係がないと考え、追加要求を提示した。他方、経済機関がそれらに定められた大きさでの計画的賃金追加から逸脱するケースがあった。そのためトムスキーとクイビシエフの追加書簡(12月初め)が必要となった。

計画的賃金追加ファンドの集権的配分と関連して賃金水準調節問題はことにその自動的引上げ問題のかなりは係争の対象とはなくなる。残るのはトラストの企業でのファンド配分問題のみであり、これは紛争なしに決められた。

カンパニアの基本的問題は賃率改革の実施と製造ノルマ改定である。これらは遅れた賃金グループの引上げや種々のカテゴリーの労働者の給与の正しい比率の確立、格差是正のために必要になる。また工業財務計画の要求である賃金上昇と労働生産性向上の定められた比率の実現のため必要である。

余分な紛争を避けるという全ソ労働組合中央評議会と最高国民経済会議の指令はまずまず遂行されたと考えられるが、何としてでも紛争を避けようとする志向から経済機関が経済的利益を充分主張しないとか、自己の可能性を過大評価するといった不健全な現象もあった。経営者があまりに譲歩して工業財務計画不履行の恐れがあったため最高国民経済会議が戒告せざるをえないといったケースすらあった。

賃率改革も充分準備されなかったが、基本給引上げ方針は完全に実施された。賃率の大幅上昇は加補給の一部を基本給に含めたことから生じている。第1等級の賃率の急上昇は

一部では旧賃率表の最初の2つの等級（3つのこともある）を機械的に切り取ったためである。多くの金属トラストでは新しい賃率のみを導入した、つまり等級の番号を自動的に変更した。等級替えと関連する新しい賃金便覧の実施は遅れた。一部では賃金の急減なしに賃率表に納まらない労働者のカテゴリーは一時的に賃率表外に残される（ドンウーゴリ）、繊維工業ではそうした場合、時間給労働者に対し団体協約の期間、確定個人加補給を与える。

製造ノルマ改定は多くの工業部門で実施された。繊維工業では加補給が紡績や織布で40－50%を超える場合に改定が行なわれた。仕上げ部門では60－70%を超える場合に行われた。他方で、加補給が5－10%を下回る出来高給労働者は新しい賃率に引上げられる。ここではノルマ改定に伴う節約分は主に再配分用賃金ファンドに充てられる。金属工業では多くのトラストで現行賃金の下で労働生産性が上昇するように改定された（ユーゴスターリでは5%、レニングラード機械トラストでは3%）。ゴムザではノルマ改定による節約は出来高給ファンドの5.6%と規定され、モスクワ機械トラストでは5%、レニングラード造船トラストでは5%等々とされた。ノルマ改定の際、得られる節約分の25%から100%は原価引下げに充てられる。

同時に労組への批判も忘れない。労組中央はノルマ改定作業はあまり急いで行なわないよう言明したが（Trud, 1928年2月3日の社説）、労働ノルマ化のアカデミックな議論で団体協約による義務の遂行をかわすような試みを覆い隠してはならない。そうでなくとも地方の労組組織は多くの場合、ノルマや単価改定のために団体協約で定められた期限を限界ではなく、最低期限と見做す嫌いがあり、それらの期限が来るまではすでに用意さ

れていてもノルマや単価の改定を控える。更に多くの企業で近々、工場委員会の改選を控えているという事情も重なる。ノルマ改定や等級替えの実施は事実上難しくなる。改選までは現工場委員会はこの仕事を避けるであろう。労組の説明カンパニアが必要である。ことに決められた製造ノルマ改定の完全実施は猶予できない¹⁹⁹。従って団体協約は労使にとって計画実現のために遂行すべき義務となる。党の経済機関への影響力強化を窺わせる。

28年6月の第2回全連邦労働経済部大会決定は更に露骨である。

現行の団体協約締結時のノルマ及び評価の改定方式は変更し、ノルマは1年を通して見直され、変更さるべきである。この方式は29年より導入する。工業の全体の計画遂行を妨げないように28年には軽工業部門において製造ノルマを改定すべきである。

賃金の正しい調節のために1928／29年度は賃金の自動的引上げは原則として行わない。自動的付加の目標ファンドは賃金引上げの必要な企業の選別の後にのみ定められる。

団体協約は工業財務計画の承認の後にのみ締結されねばならない。その際協約上の義務はこれら計画により規定されたファンドの範囲内で引き受けられる。そのため統制数字や工業財務計画の共同の作成、審議への労組機関の参加を一層進める。団体協約の有効期限は延長する。その場合ローカル契約締結は許容さるべきでない²⁰⁰。

経済機関側はもはや労使交渉によって賃金・労働条件を決めようとは思っていない。団体協約の変質はすでに始まっていた。

5. 団体協約の変質——1928／29年度団体協約カンパニア

28年秋に打ち出された新年度団体協約カン

パニアの基本方針は「最大テンポの工業化と労働者大衆の必須の利益の充足を結びつける」²⁰¹⁾ ことにある。

28年10月末の Ekonomicheskaja zhizn' 紙社説は団体協約カンパニア実施に際し、広範な労働者大衆の関心を労働生産性、労働規律向上、諸掛り削減の課題に集中すべきであり、そのために製造ノルマ改定実施の一般的原则や条件を定めるべきであると主張する²⁰²⁾。協約カンパニアを通して労働者を合理化、生産性向上のために組織的に動員しようというのである。

10月25日より、全ソ労働組合中央評議会第5回総会が開催されるが、経済機関の攻勢が目立つ。

ギンスブルグ報告は団体協約カンパニアの課題を次のように設定する。

賃金上げは一般に製造増や労働生産性向上によって行う。賃金の部門間格差は正の必要がある。一部工業部門の賃金水準の低い労働者グループについては幾分の自動的上げを行う。そのために35百万ループリの追加フォンドが割当てられ、その他に1年を通ずる賃金調節のため10百万ループリの特別レザーブが計上された。その場合、冶金部門と石炭工業を優先する。

賃率改革は引き続き賃金中基本給の比率を高める方向で行われる。工業全体で加補給比率は57%から34%に引下げる。また有資格労働者と無資格労働者の給与格差は縮小する。ノルマ改定は団体協約更新と結びつけるべきではない。1年を通して必要に応じてノルマを改定する。

これに対し経済機関は強硬である。

ロシア共和国最高国民経済会議代表のグラノフスキーは大幅なノルマ改定を主張した。一部は団体協約更新と時期を合わせるべきである。例えば科学技術的根拠付けなしでも加補

給データに基づいて見直すという『率直さ』を示す。

連邦最高国民経済会議代表のクラヴァリは軽工業については賃金の自動的引上げは許容しないという確固たる意志を表明した。石炭工業については採炭坑夫の仕事の誘因のために賃金を上げる。また改めて評価・紛争委員会の役割を紛争処理に限定し、ノルマや評価設定はもっぱら管理部が定めることを要求した。

ギンスブルグは労働生産性向上は機械的ノルマ見直しではなく、もっぱら資本投資や生産合理化その他に基づくべきだと反論するのが精一杯であった²⁰³⁾。

1928年11月3日公布の全ソ労働組合中央評議会と最高国民経済会議の1928/29年度団体協約カンパニアに関する共同指令書は明快にして強圧的である。

「労働者大衆の要求と社会主義的工業発展の利益を結びつける」ために「計画課題が団体協約更新の基礎に置かれなければならない」。

まずは賃金規制。計画的自動的賃金引上げは各企業やトラストに対し定められた額で実施され、いずれの当事者も集権方式で定められた追加フォンドの引上げや引下げを要求できない。自動的賃金引上げが予定されていない工業部門ではその上昇は統制数字に規定された範囲内で製造増や労働生産性向上によって決まる（『成り行き』[自然増]）。この面での団体協約の課題は労働の正しいノルマ化により（科学的データや作業時間測定に基づき）労働生産性においても賃金においても工業財務計画遂行を保証するように『成り行き』を調節することである[正しくノルマが設定されないと賃金水準が計画を大幅に上回り、労働生産性の伸びに不相応となる]。1927/28年度のカンパニアで実施された賃率改革

(基本給の比重を高め、また賃金格差を是正した)は更に進める。

この指令で特に重要な点は青年層への譲歩である。

まず給与について成人との格差をなくす。出来高仕事に従事する未成年者や見習いは現行の一般的出来高単価により支給される。次いで雇用において対等とする。企業における有資格労働者の空ポストは無資格の仕事に従事している相応の資格の若年労働者がいる場合には成人労働者と同等に若年労働者から補充される。未成年者枠で働く者を雑役工として任用すべきではない。人民委員会議採択の新しい未成年枠に伴う一切の変更は協約で規定される。但し工場学校の生徒数を減らしてはならない。7時間労働日への移行に伴い拡張または3交代制導入を予定している企業は必要なカードルを養成するため協約において一時的な未成年枠の引上げを定めうる。古参労働者が年金生活に入る場合、相応の資格の年長組(労働者の子弟)から優先的に補充する、等々²⁰⁴⁾。

工業計画実現や賃金規制が強調されると共に明らかに青年労働者懐柔、取り込みを意図していた。

前後するが、先の第5回全ソ労働組合中央評議会総会「幹部会」の決議が11月10日に公表された。

その主旨は①軽工業では原則として自動的賃金引上げ要求は出さない。本年度の更なる引上げは専ら製造や労働生産性増大に依存する。②一部工業部門(鉱業など)の賃金水準の低い労働者グループについては上述追加ファンド及び特別レザーブによって幾分の自動的引上げを行う。③カンパニアにおいて労働者大衆の意欲を生産合理化、諸掛り削減、労働生産性、労働規律向上の課題に動員すべきである。

賃率面では更に賃金中基本給の比重を高め、賃金格差を是正する。労働ノルマ化については団体協約はノルマ作成の一般原則や出来高単価の計算方式だけを定め、それらを具体的に設定する作業は1年を通じて賃率・ノルマ化ビューローの計画に従って漸次、系統的に行う²⁰⁵⁾。ほぼ同内容である。

第8回労組大会の決議は団体協約の方針をまとめる。モスクワで協約を締結するトラスト数は減らすと共に賃金面での計画課題の遂行を保証する。包括的団体協約のもと、工業財務計画の枠内で追加的なローカル協定を締結する。近い将来、直面する社会主義建設上の諸困難から実質賃金の更なる上昇は見込めないかもしれない。その克服のために労働者、職員のエネルギーや意欲を動員すべきである。「プロレタリアート独裁下での賃金の基本政策は賃金引上げの大きさとわが国の経済の実状や労働者階級の当面する経済的課題とを厳格に相応させることである」²⁰⁶⁾。

I. トルストビャトフは断じる。「全階級的利益の観点から」団体協約カンパニアを実施し、「7%の賃金引上げの下での労働生産性の17%と7%以上の原価引下げが経済機関と労組の活動の必須条件でなければならない」²⁰⁷⁾。「1928/29年度の統制数字が団体協約更新の基礎におかれねばならない」(V. ロマノフ)²⁰⁸⁾。

各労組も協力を約束する。「労組は賃上げは原価引下げと両立すべきことを忘れてはならない」(鉱業労組中央委員会)²⁰⁹⁾。「労組の協力なしに原価引下げの政府指令を遂行できない」(繊維労組中央委員会)²¹⁰⁾。

こうした方向性で開始された1928/29年度団体協約カンパニアは28年11-12月中に審議、交渉を終え、29年1月1日までに調印する予定であったが²¹¹⁾、前年同様に遅れた。29年1月初旬の最高国民経済会議と全ソ労働組

合中央評議会の全ての労組組織及び経済機関への共同指令書は団体協約の更新が遅れているため、交渉を極力急ぎ、全ての大中工業は1月15日までに締結することを勧告した²¹²⁾。結局、カンパニアは2月まで掛かった。紛争も少なくない²¹³⁾。

党中央委員会・情報部の資料によると前年のカンパニアの誤りを繰り返している。広範な労働者大衆は大部分の場合、協約の履行点検には参加せず、それは機関 *apparat* 方式で行われた。しかも工場委員会の選んだ点検委員会は労働者に依拠せず活動した。A. クチキン²¹⁴⁾は労組に説諭する。「経営者からの違反だけでなく、労働者からの〔協約で引き受けた義務に対する〕違反つまり不十分な労働生産性、労働規律違反、欠勤、休止にも注意を払うべきである。労働者の意識にこうした生産上の欠陥が工業化テンポを妨げ、労働生産性の向上がひいては労働者の物質的生活水準をもたらすという観念を植え付けねばならない」²¹⁴⁾。労働者の動員が足りないというのである。

経済機関の強硬姿勢も目立つ。例えば、モスクワの化学労組は29年1月までには全てのトラストとの交渉を終え、一部は仲裁を通してではあるが、最終的に合意に達した。ところが化学総管理局が突然、主力トラストに対し仲裁裁判の賃金に関する決定に異議申し立てを行い、トラスト議長の個人的責任において協約調印をしないよう命じた。1月半ばに化学労組県支部とモスクワ県労評はその件で全ソ労働組合中央評議会に訴えている²¹⁵⁾。ドンウーゴリ本部会も仲裁決定が行われた後に協約調印を拒否し、交渉時には呈示されていなかったノルマ改定を求めた。1月中旬に鉱業労組中央委員会は2週間以内に仲裁決定と以前に達成された合意に基づいて協約を締結することをトラストに勧告した²¹⁶⁾。

最高国民経済会議は団体協約に工業財務計画の賃金及び労働生産性に関する経済機関や労組の責任性を明記することすら要求した。

「仲裁裁判も辞さず」という（ウクライナ最高国民経済会議はモスクワのクラヴァリから受取った指令）。流石にこれには労組も反撥する。「労組は工業財務計画により全体として定められた課題の遂行において経済機関に協力せねばならないが、だからといって計画遂行の形式的責任性を引き受けるのを労組に要求することにはならない」²¹⁷⁾。

例によって労使の非難の応酬がある。

経済機関は労組が過大な要求を出すのが故に合意できないと詰る²¹⁸⁾。例えば、工業用繊維トラストはノルマ改定による節約分の75%を原価引下げに充てるつもりだが、労組は100%賃金引上げに振り向けることを主張する。ゴムザによれば労組は出来高制の意義をなくするような過度に低い加補給率を要求したり、何らの論拠もなく出来高労働者と結びついていない時間給労働者を固定給に移すことに反対する、等々²¹⁹⁾。

労組も黙っていない。「経営者は協約の調印を遅らしている」。「経済機関はこの数年慣行的に定められてきた諸条件に合意しない」²²⁰⁾（モスクワ）。双方が譲歩できるはずの問題が係争となる。例えば、AMO工場では管理部が執拗に協約条項に製造ノルマ改定を入れることを要求する。これは先の全ソ労働組合中央評議会と最高国民経済会議の共同指令に反する。あるいは通勤費をなくして、それを低賃金グループの引上げに充当しようとする²²¹⁾。

レニングラード州労組評総会では次のように語られた。

労組は11月初めにはこれまでの協約活動の総括に基づいて自己の『綱領』を作成していた。だが経営者は準備していない。あるいは

意識的にカンパニアの延引や決裂を見越した『政策』を行っている。ローゼンブリュム報告によると機械トラストは出来高単価について公然たる攻勢をかけ、造船トラストや皮革トラストなどもそれに追隨して予期せざる不当な要求を出している。経営側には明確な方針はない。州国民経済会議代表の1人は全てのトラストはとくに自分の基本方針に合意していると言いつつ、別の代表（トラスト議長兼任）は『10日や数週などどうってことはない』、『急ぐことはない』、『考慮中』と囁く²²²⁾。

だが、これは交渉というよりはむしろ責任の擦り付け合いの感が強い。国家的課題を実現する上でどちらがより頑張り、どちらにより非があるかを示す争いになっている。それ故、全ソ労働組合中央評議会が最高国民経済

会議よりも高い成長率を提案するといったこともある²²³⁾。ここでは労使協調主義は国家課題への翼賛に転化している。

このようにして上からの労使協調主義は党アパラチキのヘゲモニーによる国家主導型経済路線に決定的に傾いた。実際、28年末には労組中央の機関紙は明らかに党主流派の意を体した主張を行うようになる。「プロレタリアートの社会主義的攻勢の結果、国内の階級闘争は激化している」。「団体協約カンパニアは労働者階級の全体的課題と最大限結びつけねばならない。国民経済改造や都市、農村での社会主義の積極的前進に立ちはだかる全ての困難を克服するため労働者を動員する必要がある。だからこそ速やかにカンパニアを完了させなければならないのである」²²⁴⁾。29年にはこの傾向は公にも顕在化する²²⁵⁾。

＜ 註 ＞

1) 労働契約は個人と締結される。①有期契約（1年以内。但し更新を妨げない）、②期限の定めなき契約、③何らかの仕事遂行する期間だけの契約がある（Voprosy Truda, 1927年, №8-9, p. 141）

2) Vestnik Truda, 1923年, №8, p. 92: Statistika truda, 1924年, №11-12, p. 9-10; 1925年, №6, p. 12: Trud v SSSR, Statistiko-ekonomicheskii obzor, pod red. A.G. Rashin, M., 1924, pp. 77-94: 木村雅則, 『ネップ期国営工業の構造と行動』, 御茶ノ水書房, 1995年, 5章2節

3) 概して交渉期間が長すぎる。時には3ヶ月ないしそれ以上になる。全ソ労働組合中央評議会総会は15-30日で充分だと考える（Trud, 1926年11月23日, №271）。

係争問題は多くの場合、法定の調停、仲裁審理方式では解決されない（Trud, 1926年3月11日, №58）。

4) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年2月11日, №34

5) Vestnik Truda, 1925年, №6, pp. 78-82. 金属労組では団体協約締結カンパニアは24

年12月に開始された。けだし金属工業は労働国防会議承認の計画により活動する。金属工業の財務的可能性が判明するまで団体協約更新に着手できなかった。石油工業では大幅な変更なしに完全に協約が更新された。賃金水準の低い地区でのみ賃率が引上げられた。他の大鉱業トラストは締結が遅れる（Trud, 1925年2月5日, №29）。

6) Trud, 1926年2月13日, №36

7) Voprosy Truda, 1925年, №4, p. 30

8) Trud, 1925年2月5日, №29. 繊維労組ヤロスラヴリ県支部は24年夏、団体協約カンパニア開始した。労組中央委員会は亜麻本部との総体協約を作成し、各労組はそれに基づきローカル協約を作成する。これらは労働者総会や代議員会での審議に移された（Trud, 1924年8月2日, №174）。

9) Trud, 1925年2月5日, №29

10) Pravda, 1925年2月12日, №35

11) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年2月11日, №34

12) Trud, 1925年1月30日, №24: Ekonomicheskaja zhizn', 1925年3月6日,

- №54
- 13) Trud, 1925年2月27日, №48
 - 14) Trud, 1925年1月18日, №15; 2月10日, №33
 - 15) Trud, 1925年5月20日, №113. キエフでは25年2月中, 団体協約カンパニアが続いた。必ずしも順調ではない。賃金, 付加給付, 権利面で合意できたのは稀である。大部分の場合, 調停室ないし仲裁裁判で決着した。協約のほぼ90%は仲裁裁判の審理を経て締結された (Trud, 1925年3月12日, №59; 3月14日, №60)。
 - 16) Trud, 1925年5月20日, №113
 - 17) Trud, 1925年5月30日, №146
 - 18) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年7月26日, №169
 - 19) Trud, 1925年8月9日, №180. イヴァノヴォ-ヴォズネセンスクではカンパニアは軋轢なしに進展した。紛争のあったのは主に労働者の福利厚生への控除, 採用解雇ルール, 解雇者への退職手当などである。これらは概して労組寄りの解決となった (Trud, 1925年5月20日, №113)。
 - 20) Trud, 1925年7月23日, №166
 - 21) Vestnik Truda, 1926年, №1, p. 35
 - 22) Trud, 1925年10月10日, №232
 - 23) Trud, 1925年11月22日, №267
 - 24) Vestnik Truda, 1926年, №1, p. 28
 - 25) Trud, 1926年4月24日, №94
 - 26) Trud, 1925年11月27日, №271
 - 27) Trud, 1925年11月18日, №263: Ekonomicheskaja zhizn', 1925年12月8日, №280。但し秋のカンパニアでは締結の際の紛争は稀であったという記事もある (Trud, 1926年1月6日, №4)
 - 28) Trud, 1926年1月7日, №5. 金属労組中央委員会もカンパニアの主眼を賃金引上げ (平均10%) と地域格差是正, 低賃金労働者グループの給与引上げ, 同じ資格の労働者の給与平準化に置いていた (Trud, 1926年2月18日, №40)。
 - 29) Trud, 1926年1月9日, №7
 - 30) Trud, 1926年1月12日, №9
 - 31) Trud, 1925年8月12日, №182
 - 32) Trud, 1926年2月12日, №35; 2月16日, №38: Ekonomicheskaja zhizn', 1926年2月16日, №38. 26年2月の繊維労組中央委員会第4回総会での賃率 - 経済部報告
 - 33) Trud, 1926年2月16日, №38
 - 34) Trud, 1926年1月7日, №5
 - 35) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年12月30日; 26年1月3日
 - 36) RGAE, fond1576, op. 6, d. 11, l. 4
 - 37) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年12月30日; 26年1月3日
 - 38) RGAE, fond1576, op. 6, d. 11, l. 25
 - 39) RGAE, fond1576, op. 6, d. 22, l. 2-3, 19-20
 - 40) RGAE, fond1576, op. 6, d. 24, l. 52-53
 - 41) Trud, 1926年3月25日, №68: Ekonomicheskaja zhizn', 1926年3月24日, №67; 3月25日, №68: Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年3月25日, №68. このアペールに先立ち, 金属労組中央委員会, 化学労組中央委員会も同様の方針を出している (Trud, 1926年2月18日, №40; 3月5日, №53)。
 - 42) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年3月31日, №73
 - 43) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年3月27日, №70: Trud, 1926年4月1日, №74
 - 44) Trud, 1926年3月26日, №69社説
 - 45) Trud, 1926年4月6日, №78: Pravda, 1926年4月6日, №78
 - 46) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年4月7日, №79
 - 47) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年4月11日, №83: Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年4月11日, №83: Trud, 1926年4月11日, №83: Pravda, 1926年4月11日, №83. 各労組中央委員会もほぼ全ソ労働組合中央評議会と同意見である (Ekonomicheskaja zhizn', 1926年4月16日, №87: Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年4月25日, №95; 4月29日, №98: Trud, 1926年4月15日, №86; 4月17日, №88: Pravda, 1926年4月15日, №86)。この問題はその後も尾を引く。26年秋に最高国民経済会議は繊維トラストに対し10月1日より休息の家, 療養所のベッド維持への控除, 医療扶助などは中止されるという電報を送った。これに対し繊維労組中央委員会は県支部に書簡を送って, それは団体

- 協約違反であり、提訴も辞さないと思巻いた (Trud, 1926年11月10日, №260)。
- 48) Trud, 1926年 8 月22日, №192
 - 49) Trud, 1926年 4 月16日, №87
 - 50) Trud, 1926年 4 月 4 日, №77
 - 51) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 7 月16日, №161 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 7 月16日, №160 ; 7 月17日, №161 : Trud, 1926年 7 月17日, №162
 - 52) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月 5 日, №256
 - 53) Trud, 1925年10月16日, №237
 - 54) Trud, 1924年10月12日, №233. サマラのパイプ工場では新しい賃率協定で24年 4 月 1 日より第 1 等級の賃率は 8 ルーブリ20コペイカから 8 ルーブリ75コペイカに引上げられた。しかしこの引上げについて労働者、工場委員会及び工場管理部が知ったのはやっと 6 月10日であった (Trud, 1924 年 9 月21日, №215)。
 - 55) Trud, 1926年 3 月11日, №58
 - 56) Trud, 1926年 2 月13日, №36 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 3 月 7 日, №55
 - 57) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 8 月19日, №189 : Trud, 1926年 8 月19日, №189 : Pravda, 1926年 8 月19日, №189 ; Izvestiia, 1926年 8 月19日, №189 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 8 月19日, №188. 化学労組中央委員会も賃金フォンド全体の大幅な変更なしに企業内部の賃金平準化を基本課題として設定した (Trud, 1926年 9 月10日, №208 ; 9 月29日, №224)。
 - 58) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 9 月23日, №219 ; 9 月24日, №220 : Pravda, 1926 年 9 月24日, №220 : Izvestiia, 1926年 9 月24日, №220
 - 59) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 9 月23日, №219 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 9 月23日, №218
 - 60) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月 5 日, №229 ; 10月 6 日, №230. cf. Trud, 1926 年 9 月26日, №222
 - 61) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月 6 日, №230
 - 62) Trud, 1926年10月12日, №235 ; 10月24日, №246
 - 63) Trud, 1926 年 10 月 12 日, №235 : Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月12日, №235 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年10月12日, №234 : Pravda, 1926年 10月12日, №235
 - 64) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 10月21日, №242
 - 65) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月 5 日, №256 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年11月 5 日, №256 : Izvestiia, 1926年11月 5 日, №256
 - 66) Trud, 1926年11月 9 日, №259
 - 67) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月13 日, №236 ; 10月14日, №237 ; 10月15日, №238 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年10月13日, №236 : Trud, 1926年10 月13日, №236
 - 68) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月22 日, №244 : Izvestiia, 1926年10月22日, №244
 - 69) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月 9 日, №259 : Trud, 1926年11月 9 日, №259
 - 70) Trud, 1926年12月24日, №298
 - 71) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月 5 日, №256
 - 72) Trud, 1926年12月29日, №300 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年12月30日, №300
 - 73) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 2 月 6 日, №30
 - 74) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 3 月23日, №66
 - 75) Trud, 1927年 7 月29日, №170
 - 76) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月19日, №268
 - 77) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月16日, №265
 - 78) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月28日, №276
 - 79) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年12月14日, №289
 - 80) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月15日, №238 : Trud, 1926年11月14日, №264
 - 81) Trud, 1926年12月 3 日, №280

- 82) Trud, 1926年12月7日, №283
- 83) Trud, 1927年3月29日, №70
- 84) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年10月17日, №239
- 85) Trud, 1926年10月15日, №238
- 86) Trud, 1926年10月22日, №244
- 87) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月27日, №248: Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年10月26日, №246: Trud, 1926年10月26日, №247
- 88) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年11月13日, №262: Trud, 1926年11月13日, №263
- 89) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月18日, №267
- 90) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月6日, №257 モスクワの《Krasnaia Zaria》工場でも「職業紹介所からのみ労働者を採用する」という条項が含まれた。
- 91) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月26日, №274.
- 92) Trud, 1927年2月13日, №36
- 93) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月26日, №274
- 94) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年1月19日, №15: Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年1月19日, №15
- 95) Trud, 1927年3月22日, №50. 27年3月の食品労組中央委員会総会での報告による。
- 96) Trud, 1927年7月2日, №147. このカンパニアから団体協約締結を10月から年末の12月頃に移すべきという教訓が引き出された。10月1日までは中央委員会が賃金政策や協約カンパニアにおける労組の方針に関する指令を与えられるように。
- 97) Trud, 1927年3月22日, №65
- 98) Voprosy Truda, 1927年, №5, pp. 126-9, cf. Trud, 1927年2月27日, №48. 例えば, モスクワ機械トラストでの賃金9.3%引上げ, 多くの労組で超過勤務手当引上げ, 作業衣支給ノルマ据え置き等々の成果があった。但し, 休暇ノルマは多く1ヶ月から2週間へ引下げられた (Trud, 1927年2月5日, №29)。
- 99) Trud, 1926年12月31日, №302. 係争点は

賃金平準化や引上げの実施が多い。一部経済機関はこのカンパニアを賃金水準引下げのために利用しようとした。

- 100) Trud, 1927年2月5日, №29
- 101) Trud, 1926年12月9日, №285
- 102) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月16日, №265
- 103) Trud, 1926年12月24日, №298
- 104) Trud, 1926年11月23日, №271. 『スヴェトラナ』工場 (レニングラード) の工場委員会は1925/26年度にはごくあっさりとして団体協約を更新した。モスクワに行ってそこで調印した。そのことで丸1年悔やむことになった。団体協約は働き手に手交されず, 工場委員会は説明カンパニアをせねばならなかった。1926/27年度は締結の前に工場委員会が団体協約を審議した。そこで旧協約の欠陥が明らかとなった。協約には多くの追加事項が加えられた (Pravda, 1926年11月21日, №270)。
- 105) Pravda, 1926年12月24日, №298: Trud, 1926年12月31日, №302
- 106) Trud, 1927年2月11日, №34
- 107) Trud, 1927年2月13日, №36
- 108) Trud, 1926年11月23日, №271
- 109) Trud, 1927年2月1日, №25
- 110) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年8月28日, №196: Trud, 1926年8月28日, №197
- 111) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年2月6日, №30: Trud, 1927年2月8日, №31. 但し, 鉱業労組中央委員会によると団体協約は地方で締結された。中央では1つも締結されなかった [だが, 後に見るように内実は集権的であった]。
繊維工業でもローカル協約締結の試みがある (イヴァノヴォ - ヴォズネセンスク綿トラスト)。またイヴァノヴォ - ヴォズネセンスク綿トラストやイヴァノヴォ繊維トラストの団体協約には次の条項が加えられた。「本協約で規定されない地方の生活に関わる問題 (通勤, 住宅, 衛生条件など) については地方に追加協約締結の権限が与えられる」。これら追加協約は労組支部ないしは工場委員会が企業管理部と締結する (Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年3月11

- 日, №58).
- 112) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月14日, №235 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年10月14日, №235 ; 10月15日, №236
- 113) Trud, 1926年12月9日, №285
- 114) Trud, 1926年12月9日, №285 ; 12月18日, №293 : Izvestiia, 1926年12月17日, №292 など
- 115) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年3月11日, №58
- 116) Trud, 1927年5月12日, №105
- 117) 一方で, 経済機関が多くの場合労働生産性向上のために団体協約で定められるべき製造ノルマ見直し問題を提起するが, 労組は抵抗する。一部労組は賃金上乘せ及び諸係りの削減やプレミアム見直し (これは全く適法であるが) にも抵抗する。地方ではここそこで労組は一部カテゴリーの労働者の心理学的適性検査による採用の条項を認めない。職業紹介所を通ずる労組員の採用を要求してこの検査の適法性を否定するのは誤りである。他方で経済機関は労組の労働者・職員の職業紹介所を通ずる採用義務要求に抵抗する (Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年2月9日, №32)。また経営者は団体協約遂行の総括を労組代表の肩に転嫁する (Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年11月5日, №256)。
- 118) Trud, 1927年10月27日, №246, 社説
- 119) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月28日, №247
- 120) 以上, Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年8月5日, №176 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年8月4日, №175 : Trud, 1927年8月4日, №175 ; 8月5日, №176 : Izvestiia, 1927年8月5日, №177
- 121) Trud, 1927年8月6日, №177
- 122) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年8月9日, №179 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年8月9日, №179 : Trud, 1927年8月9日, №179 : Izvestiia, 1927年8月9日, №180
- 123) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年8月14日, №184
- 124) Pravda, 1927年7月5日, №149
- 125) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月17日, №212
- 126) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年9月24日, №218
- 127) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月12日, №233
- 128) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月14日, №235
- 129) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月14日, №235
- 130) セメントトラストの労働経済部は新規団体協約締結の条件を検討中であるが, トラストの要求は最高国民経済会議から周知な指示を受取った後に最終的に作成する。工場には次年度の協約活動に関する指令を出した。統制数字で定められた労働生産性の5%上昇と賃金の3%引上げを確保する。そのために製造ノルマを改定すべきである。他のトラストも同様に製造ノルマやプレミアム見直しを要求している。
- モスクワ皮革トラストも労働者の個々のカテゴリーについて出来高単価や製造ノルマを見直す予定である。絹トラストの労働部長によると新協約ではノルマ未達成の場合の給与支給方式変更を予定している。未達成が企業の責任で生じた場合のみ支払いを行う。補助労働者に対するプレミアムはこれまでのような出来高労働者の加補給に応じた大雑把な支給方式ではなく, 彼ら自身の仕事の具体的な成果に対してのみ行う。
- 国営電機トラストも資本活動や生産合理化に応じた製造ノルマ見直しを要求し, また労働保全面で改善されているのに (例えば, 生産の有害性を取り除く, 衛生技術的改善) 休暇などの労働条件が変わっていないことに不満を表明している。工業用繊維トラスト本部会は全ての製造ノルマ見直しを行うと共に時間給労働者の加補給や工場職員へのプレミアム支給見直しを予定している。モスクワ印刷トラストは出来高制縮小方針を打ち出した。新規協約では加補給は基本給の40%以下に抑え, それを超える場合は製造ノルマを引下げる。製造ノルマは作業時間測定データに基づいて定める (Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月22

- 日, №242)。
- 131) 27年7月の金属労組全連邦賃率協議会におけるロビンソン報告より。労組はゴスプランでこれらの数字の変更問題を提起する, という (Trud, 1927年8月3日, №174)。
- 132) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月17日, №212
- 133) Trud, 1927年8月23日, №190。経済機関による合理化の計画活動を妨げてはならないが労働者だけに過度に負担を強要することには断乎反対する, という。
- 134) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月4日, №226; 10月9日, №231
- 135) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月28日, №247
- 136) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年9月30日, №223; 10月9日, №231; Trud, 1927年9月30日, №223; 10月29日, №248
- 137) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月14日, №235; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 191927年10月14日, №235; 10月15日, №236. cf. Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月4日, №226
- 138) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年10月18日, №238
- 139) Trud, 1927年10月19日, №239
- 140) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年10月22日, №242
- 141) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月30日, №249; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年10月30日, №249; Trud, 1927年10月30日, №249; Izvestiia, 1927年11月1日, №251。なお Pravda, 1927年11月11日, №258において M. オストロフスキーが簡潔に課題をまとめている。それによると同一資格の賃金格差解消, ノルマの協約期間中の固定, 加補給の一部を基本給に含めることに主たる眼目がある。権利面ではあまり変更はないという。
- 142) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月3日, №276
- 143) Trud, 1927年12月30日, №297
- 144) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月7日, №6; Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年1月20日, №17
- 145) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月23日, №268
- 146) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年11月29日, №272
- 147) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月23日, №268
- 148) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月28日, №295; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年12月28日, №296; Trud, 1927年12月28日, №295; Pravda, 1927年12月28日, №297
- 149) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月7日, №6, cf. Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年9月30日, №223。農業労組との団体協約交渉では一部の問題で対立があったが (自分の役畜を持ちソホーズで働く農民への協約適用, 日雇い労働者の賃金など) 1月中に調印の運びとなった。
- 150) RGAE, fond1576, op. 6, d. 62, l. 92-93
- 151) Trud, 1928年1月3日, №2; 1月12日, №10。ウラル金属トラストとの協約署名も同様に遅れた。それ以外のウラルの経済機関との交渉は順調である。
- 152) Trud, 1928年1月12日, №10
- 153) Trud, 1927年11月15日, №260
- 154) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月22日, №267
- 155) Trud, 1927年11月19日, №264
- 156) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年1月3日, №2
- 157) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年5月26日, №121; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年5月26日, №121
- 158) Trud, 1927年12月4日, №277; 12月7日, №279; 12月8日, №280
- 159) Trud, 1927年12月16日, №287; 12月23日, №293; 12月29日, №296
- 160) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月29日, №298; Pravda, 1927年12月30日, №299; Trud, 1928年1月5日, №4; 1月6日, №5
- 161) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年3月30日, №76
- 162) Pravda, 1927年12月28日, №297; Trud, 1927年12月15日, №286; 12月16日, №287; 12月28日, №295
- 163) Pravda, 1927年12月30日, №299;

- Trud, 1927年12月31日, №298
- 164) Trud, 1928年 1 月18日, №15 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 1 月21日, №18 ; 2 月25日, №48
- 165) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 2 月17日, №41
- 166) Pravda, 1927年11月18日, №264
- 167) 繊維労組中央委員会でのブラギンスキー報告より (Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年 1 月27日, №23).
- 168) Trud, 1927年11月30日, №273
- 169) Trud, 1927年11月24日, №268
- 170) Trud, 1927年11月25日, №269
- 171) Trud, 1927年11月26日, №270
- 172) Trud, 1927年11月24日, №268 ; 12月14日, №285
- 173) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 12月20日, №291. ロストフ・ナ・ドヌーの地方労評・賃率-経済部での協議会において経済機関が労働者への団体協約カンパニアの説明活動を妨害するケースが報告されている。例えば、ミコヤン名称履物工場では工場管理部が職場集会の召集を禁止した。印刷工場では経営者が必要な計算を行うために自己の働き手を宛がうことを拒否した。中央アルコール工場では企業が団体協約審議のための企業及び食品労組代表者協議会の設立を拒否した。『労農監督人民委員部が諸係りを削減した』のがその理由である (Trud, 1927年12月 8 日, №280)。
- 174) Trud, 1928年 1 月22日, №19
- 175) Trud, 1928年 9 月19日, №218
- 176) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年 9 月16日, №216
- 177) Trud, 1928年10月 3 日, №230
- 178) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月10日, №282. 但し, 労組と経済機関の直接交渉の段階に入ってもトラストが多くの場合, 交渉に重大な問題に対する決定の権限をもたない者を充てている, という指摘もある (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年12月20日, №291)。
- 179) Trud, 1928年10月 6 日, №233
- 180) Statistika truda, 1928年, № 9 - 10, p. 34 : Trud, 1928年12月13日, №289
- 181) Trud, 1928年 9 月19日, №218
- 182) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月24日, №294
- 183) Trud, 1928年 1 月 7 日, № 6 ; 1 月 8 日, № 7
- 184) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年 1 月27日, №23
- 185) Trud, 1928年 1 月26日, №22
- 186) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月10日, №282. 但し, 金属労組は合理化による削減数とは係わりなく (10人未満でも) 3 か月分の退職手当の支給を要求する。化学労組も同様の主張である。紙労組は1ヵ月半に限定した。
- 187) 本年度は仲裁のケースは少ない。双方が仲裁裁判の決定に持ち込んだ問題件数はずっと少ない (Pravda, 1927年12月31日, №300 : Trud, 1928年 1 月 1 日, №1)。
- 188) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月14日, №285. モスクワ皮革トラストと皮革労組モスクワ県支部との団体協約交渉ではトラストが技術的に最大限の製造ノルマを主張し, 労組は最高の実績ノルマに基づき決定することを求めた (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 1 月 4 日, №3)。
- 189) Pravda, 1927年12月30日, №299 ; 12月31日, №300. 相変わらず, 職業紹介所を通さない雇用, 労組の合意なき解雇, 『無期限臨時』労働者の増大や労組組織への通知なき労働密度の高い仕事への配転がみられる (Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年11月29日, №272)。工場学校や夜間労働者学校網拡大の要請に対しトラストが同意しない。多くの経済機関は個人及びブリガード教育の際のマスチュールへの所得補償を渋る (Trud, 1927年12月 4 日, №277)。
- 190) Trud, 1928年 9 月 4 日, №205
- 191) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年 9 月16日, №216. シベリアのオムスク管区では135企業で214件の団体協約違反があった。うち採用規則違反が60件, 労働保全・安全技术36件, 遅配36件, 作業衣未支給など18件であった (Trud, 1928年 9 月19日, №218)。28年10月初めの鉱業労組全ウクライナ委員会総会での報告によると最近, 労働者への給与誤魔化し, 粗野な態度や労働法

- 違反で152人の経営者が解任された。また労働者の合法的な要求に冷淡であったために28人の労組活動家がやはり解任されたという (Trud, 1928年10月4日, №231)。
- 192) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年12月29日, №297
- 193) Trud, 1928年1月6日, №5
- 194) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月30日, №297; Trud, 1927年12月30日, №297
- 195) Trud, 1928年9月19日, №218. モスクワ県では低賃金グループ (婦人, 未成年者, 下級職員, 作業員) の賃金上昇率が相対的に高く, 印刷, 繊維工業などでは加補給の割合はほぼノーマルな水準になったが, 多くの部門 (主に金属) ではなお改革後も依然かなりの大きさである。これは経済機関の抵抗や加補給の比重の高い労働者グループの賃金低下の恐れによる (Voprosy Truda, 1928年, №12, p. 111-6)。
- 196) Trud, 1928年10月3日, №230
- 197) Trud, 1928年11月16日, №266; 12月8日, №285
- 198) Trud, 1928年2月4日, №30; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年2月4日, №30
- 199) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年2月7日, №32社説
- 200) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月27日, №147
- 201) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年9月22日, №221
- 202) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年10月30日, №253
- 203) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年10月26日, №250; 10月27日, №251; Trud, 1928年10月27日, №251; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年10月27日, №251
- 204) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年11月3日, №257; Trud, 1928年11月3日, №257; Pravda, 1928年11月4日, №258
- 205) Trud, 1928年11月10日, №261
- 206) Trud, 1929年1月13日, №11. 何故か決議の公表は2週間も遅れた。
- 207) Voprosy Truda, 1929年, №2, pp. 38-9. トルストピャトフは印刷労組が管理部が賃金水準の維持に同意しているのに技術的に可能な最大限のノルマに反対していると非難している。
- 208) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年12月11日, №287. 鉄鋼総管理局なども同様の指令を出している (1928年11月14日, №264)。
- 209) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年9月23日, №222
- 210) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年11月15日, №264
- 211) Trud, 1928年10月4日, №231; Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年10月14日, №240
- 212) Trud, 1929年1月3日, №2. Ekonomicheskaiia zhizn'社説も苛立ちを隠さない。調印の遅れが労働規律に悪影響を及ぼすと懸念する (Ekonomicheskaiia zhizn', 1929年1月13日, №11)。締結の遅れについては Trud, 1929年1月8日, №6; 1月27日, №22
- 213) 1927/28年度カンパニアでは連邦及びロシア共和国労働人民委員部のラインで15の紛争 (係争問題は212, 参加人員329.3千人) が審議されたが, 1928/29年度カンパニアでは29年2月の段階ですでに32件 (係争問題は295, 参加人員890.2千人) が審議された。これら機関で設置された仲裁裁判で審理された274の係争問題のうち48.2%は双方の合意で解決された (Voprosy Truda, 1929年, №2, pp. 35-6)。化学労組や皮革労組は比較的, 順調に協約更新は進んだようだが, 金属労組では中央委員会で締結された協約のほとんどは仲裁裁判で終わった。多くのローカル協約も紛争処理手続きで労組中央委員会に移された。通常, 紛争はやはり仲裁裁判で決着する (Trud, 1929年1月8日, №6; 1月16日, №13)。
- 手続きの渋滞もあった (Trud, 1929年1月27日, №22)。
- 214) Trud, 1928年12月8日, №285
- 215) Trud, 1929年1月16日, №13
- 216) Trud, 1929年1月12日, №10
- 217) Trud, 1929年1月22日, №18社説
- 218) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年12月11日, №287

- 219) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年
12月22日, №297; 12月23日, №298; 12月
22日, №297; 12月29日, №301
220) Trud, 1928年12月30日, №302
221) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年12月28日,
№300
222) Trud, 1928年12月5日, №282

- 223) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年10月27日,
№251. 最高国民経済会議の15%の提案に
対し17%を対置.
224) Trud, 1928年12月28日, №300社説
225) 塩川伸明, 『ソヴェト社会政策史研究』, 東
大出版会, 1991年, 189-198頁

II 労働紛争処理

1. 労働紛争処理制度の形成と概観

1905年から革命期にかけて萌芽的には労働紛争処理制度が形成されるが本格的に整備されるようになったのはネップ期に入ってからである。

1922年半ばには評価 - 紛争委員会に関する労働人民委員部決定が公布され, 22年7月18日には人民委員会が『調停室及び仲裁裁判所規程』を公布した。それによると調停 - 仲裁機関は労働人民委員部機関の下に設置される。調停室及び仲裁裁判所に事件を持ち込むのはもっぱら双方の合意による。つまり任意方式である。但し国営企業や国家機関での紛争の際には労組は労働人民委員部機関を通して仲裁裁判を要求できる。その場合は国営企業や国家機関にとり仲裁審理は義務的となる。蓋し, 使用者が紛争のそれら機関への持ち込みに同意しない場合, 労組にはスト以外に紛争解決の手段が残らないからである。調停室の議長は労働人民委員部の代表であるが, 決議権はもたず, 双方の合意を助ける。調停室では全ての問題は双方の合意によって決められる。その合意事項を守らない場合, 使用者は団体協約違反として刑事責任を問われる。仲裁裁判には調停室での審理の後, もしくは直接持ち込まれる。議長は当事者双方により選任されるが, 義務的な場合には労働人民委員部により任命される。仲裁裁判の決

定は強制執行のため人民裁判所に持ち込みうる。仲裁裁判設置のためには仲裁証書作成が必要となる。

22年11月9日には全露中央執行委員会が新労働法典を採択し, 紛争委員会についてはその機能は人民裁判所もしくはその労働事件特別部会に移譲された。22年11月18日には評価 - 紛争委員会の新規程が公布された。その権限からは賃率等級による働き手の配分は除かれた。蓋し新労働法典によれば給与水準は双方の合意により定められるべきだからである。また評価 - 紛争委員会の非合法な決定は労働人民委員部の機関により監察方式で破棄されうる。

他方, 評価 - 紛争委員会の決定の効力を強めるため25年9月14日のロシア共和国労働人民委員部及び法務人民委員部回章により評価 - 紛争委員会の決定について人民裁判所または労働部会を通して執行令状を受取る可能性を与えられた。

23年3月23日には人民委員会により新しい調停室及び仲裁裁判所規程が公布された。広範な権限を規定する。但し, 旧規程では個人的紛争について相応の労組の支持なしでも調停 - 仲裁審理は可能とされたが, 新規程では勤労者側として労組が登場する場合のみ, 調停室及び仲裁裁判所の設置が認められる。23年8月13日のこの規程実施に関する労働人民委員部訓令では22年の規程と違って調停室の常任のメンバーの可能性を定めていない。調停室決定の不履行に対しては使用者は

団体協約違反として刑事責任に問われる。後に27年8月24日の労働人民委員部及び法務人民委員部回章により使用者が調停室決定不履行の場合には関係の働き手または労組は人民裁判所または労働部会を通して執行状の助けを借りて調停室の決定を実行する可能性を得た。

23年末には労働人民委員部により調停室及び仲裁裁判所の違法な決定を破棄する手続きに関する特別決定を公布した。この決定はそうした調停室及び仲裁裁判所の決定を労働人民委員部機関に抗告する手続き、破棄の事由、監査の手続きなどを定めた。

26年には全露中央執行委員会定例会議が労働法171条を変更する。国営企業や国家機関での紛争における国家仲裁は全ての問題についてではなく、団体協約締結、解釈に関する問題についてのみ設置する。紛争に際して義務的仲裁裁判設置の請求権は労組だけでなく、経済機関にも与えられる「労働人民委員部やその機関の労働事件解決の際の裁判機関への参加形態の問題」。

また23年3月23日の全露中央執行委員会幹部会法令により労働人民委員部や労組代表は最高裁判所での裁判事件審理に参加する権利を得た。また労働人民委員部には監察の形で労働事件について再審請求、異議申し立てを行う権限が与えられた。民事事件では労働人民委員部は県検事局より大きな権限を受取った。また最高裁判所に労働事件担当特別検事職を設けた。これは法務人民委員部が労働人民委員部との合意の上、任命する。またこの法令と関連して労働人民委員部には労働事件監察ビューローが設けられた。労働事件での控訴、上訴などを扱う。

更に同月に国家経済機関の代表が労働部会において労働人民委員部の代表を経済機関の代表に代える問題を提起し、24年7月には労働

部会のメンバーは労働人民委員部機関の代表から経済機関（県国民経済会議）の代表に代わった。これと関連して「労働人民委員部が労働事件裁判への影響力を失わないため」地方で特別労働検事局を設立し、工業県において県検事補佐職を設けた。彼らは県労働部や最高裁判所労働事件担当検事と活動を調整する。これにより司法機関による労働事件審理への労働人民委員部機関参加面の空白を埋めた¹⁾。

こうした経緯を経て整えられたネップ期の労働紛争処理制度を概観しておこう。

労働法で定められた労働紛争処理機関は評価・紛争委員会、人民裁判所・労働部会、労働人民委員部の調停室と仲裁裁判である。それ以外にも法定外の多くの組織が紛争処理に当たる。労組県支部または県労組評・賃率－経済部に設けられた和解または調停会議がある。これらは通常、団体協約締結上、もしくは適用の際に生じた係争問題を話し合う。ここで合意されない場合は、係争は調停室または仲裁裁判に持ち込まれる。だが県労組評・賃率－経済部の調停会議にすでに調印され手続きも終わり、登録された団体協約または協定が持ち込まれることがある。いずれかが変更を望むが、仲裁裁判には訴えない場合である。これは裁判のためのそれ相応の事由がないか、裁判にしたくないからである。

人民裁判所・労働部会は通常、人民裁判官、労働人民委員部代表、労組代表から構成される。法律違反に関わる事件を扱う。これらの審理は大部分、紛争処理方式ではなく、監察方式（労働人民委員部による公訴）または被害者の提訴による。

団体協約または労働契約の締結・適用面で生ずる紛争は事前に各企業に設けられた評価・紛争委員会で審議される。但し、団体協約

の本質に係わる問題やその特定の項目の破棄または新たな条項を付け加える要求は評価 - 紛争委員会の管轄外である。評価 - 紛争委員会はパリティ（等数代表）方式で設置され、全ての問題は双方の合意によって決められる。双方が評価 - 紛争委員会で合意した決定は双方にとり拘束的であり、抗告されない。そこで合意を得られない場合は「問題は労組に移され、そこでも解決されない時は」調停室または仲裁裁判に持ち込まれる。

調停室に移された紛争は双方の合意によってのみ解決される。その会議の議長には決議権はない。単に仲介者、そう言ってよければ説諭者の役割を果たし、互いの譲歩を引き出し、事を『平和的に』解決するように仕向ける。

仲裁裁判には調停室で審議された事件も審議されないものも双方の合意によって持ち込まれる。裁定員ないし裁判長は決定権をもつ。その決定は最終的であり、直接には抗告できない「労働人民委員部の監察方式により可能」。

労働法では労組の要求のある場合のみ労働人民委員部機関は強制的仲裁を行いうるとある。そうすると強制的仲裁の場合、経済機関は団体協約締結に対する責任を解除され、労組や決定を行った裁判長にその負担が掛かるものと解釈されうる。この規定は見直され、14回党大会の決定により経済機関にも国家仲裁裁判に持ち込む権利を付与された²⁾。

2. 評価 - 紛争委員会の機能、位置づけと実情

評価 - 紛争委員会は主に工場レベルで設けられる労使紛争解決の協議機関である³⁾。だがその機能については経済機関と労組の間で大きく思惑が食い違った。22年の『規程』では紛争の処理の他、評価機能も含めていた

（仕事や職務の賃率等級区分、製造ノルマと出来高単価の審議と承認、超過勤務許可、休暇の手続きや順番の確定）。それは紛争を事前に予防することにもなる。

トラストや最高国民経済会議は評価 - 紛争委員会から評価機能を外し、紛争処理機関に留めようと試みた。評価機能は管理部の権限への容喙と考える（工場経営者は必ずしもそうではない）。労組側はあくまで評価機能を維持しようとした。そうでなければ管理部の恣意を強める、と考えた⁴⁾。

20年代半ばの状況は次のようである〔以下、代表的工場の調査報告による〕。

大部分の評価 - 紛争委員会は労使双方の等数代表からなるパリティ機関でありメンバーは4人から10人である。活動規模によって異なる（『鎌と槌』工場（モスクワ）は10人。双方5人ずつ。その労働者メンバーは工場委員会メンバー1、現場労働者2、青年及び婦人から各代表1。《Sharikopodshipmik》工場（モスクワ）、『Fridlender ラカー及び染料』工場（モスクワ）、《Bogatyr》工場などは4名、『赤いソルモヴォ』工場は7名のうち4は労働者メンバー、3は管理部。『解放労働』繊維工場（モスクワ）や『赤い10月』繊維工場（N.-Novgorod）では6名）。

評価 - 紛争委員会の労働者メンバーは通常、工場委員会メンバー1人、現場労働者1 - 2人が入る。労働者メンバーは原則として工場委員会または職場委員会により選出され、任期は6ヶ月である。その間メンバーは変わらないが、工場委員会の改選があると一部または全部が交替する。

評価 - 紛争委員会には工場委員会の正式な代表のほか青年や婦人の代表も加わり、発言権をもつ場合がある。例えば、『Fridlender ラカー及び染料』工場の評価 - 紛争委員会に

は正式の代表者のほかに青年から1人、婦人代議員から1人、職場代議員各1名が加わる。旧『サラリン』工場（現『10月革命名称』工場）では総会で選出された技師1、青年と婦人各1名がいわゆる『お預け』prikreplennyiとして加わる。《Slavianin》工場ではお預けの工場委員会メンバー1と青年及び婦人から各1名が加わる。『赤い10月』亜麻紡績工場（N. Novgorod）では党細胞及びコムソモール細胞から各1名の代表が評価・紛争委員会に加わる。評価・紛争委員会の労働者メンバーの圧倒的大部分は高資格労働者で7-9等級にランクされる。幾分の労組活動の経験もある。無論、例外もあるが。

評価・紛争委員会の管理部メンバーはかなりバラツキがある。然るべき権限をもつ幹部（工場長、その補佐、賃率・ノルマ化ビューロー長）である企業もあれば、常任でなく充分な権限をもたず、よく交替する場合もある。後者の場合は『然るべき者』の意見を訊くまで重要問題の解決が引き延ばされる。前者の例は『鎌と槌』工場（工場長、賃率・ノルマ化ビューロー長、総務部長、庶務部長及び技師の1人）や旧『サラリン』工場（工場長、賃率・ノルマ化ビューロー長）である。後者の例は《Bogatyr》工場や第1模範印刷所である。《Bogatyr》工場の工場委員会は幾度か非常任や権限のない管理部代表の問題について打開に努めたが成果はなかった⁵⁾。

評価・紛争委員会に持ち込まれる問題はほとんど双方の合意によって解決され、多数決による決定はごく稀である。例えば、『赤い10月』菓子工場では合意に至らない問題は多数決で決められる。双方が合意した問題は管理部により特に困難なく実施される。たまに管理部が評価・紛争委員会の決定の遂行を拒否することもあるが、その時は工場委員会が自力でまたは労組を通して管理部に働きかけ

る。但し、第1模範印刷所の評価・紛争委員会ではノルマや評価に関する決定は双方の合意で採択されても労組県支部労働経済部の承認の後にのみ実施される。

大部分の場合、評価・紛争委員会の会議は計画的でなく、定期的でもない。問題が溜まり、必要に迫られて召集される。稀には週一回と前もって会議の日程が定められる。会議の数は企業によって異なり、週に3回（『赤いソルモヴォ』工場）から15-17日に一回（《Slavianin》工場など）までである。一回の会議当たり議題は10-30件である。充分な審議は難しい。『鎌と槌』工場では24年9月から25年3月までに20の会議が開催され、286の問題が審議された。一回当たり14-15件である。会議が定期的でないため問題の解決が大幅に遅れる。評価・紛争委員会に持ち込まれてから30-45日して審議されたケースもある。

評価・紛争委員会の会議は通常、勤務時間外に行われ、その場合は無給である。ある企業では評価・紛争委員会の会議は公開され、労働者の参加は自由で発言権もある（『赤いソルモヴォ』工場など）。『鎌と槌』工場などは非公開であり、当該問題の当事者のみ参加する。《Bogatyr》工場など一部工場では勤務時間に開催された。第1模範印刷所など一部企業では通常の評価・紛争委員会会議のほかにいわゆる一般公開会議も開かれる。第1模範印刷所のそれでは度重なる内規違反に対する労働者の解雇問題が審議された。工場委員会議長の手紙によると会議に参加した労働者の活発な意見が交わされたが、この場合も問題は双方の合意によってのみ決められた。

労働者からの評価・紛争委員会への提訴手続きも様々である。工場委員会を通じる場合（第1模範印刷所など）、評価・紛争委員会の労働者メンバーを通ずる場合（『鎌と槌』

工場など)、マスチュールを通ずる場合(『赤い10月』菓子工場)がある。それらのいずれかを併用する場合もある(『赤い10月』繊維工場)。

評価 - 紛争委員会の労働者メンバーに対する工場委員会からの指導も一様ではない。ある労組では計画的指導があるが、散発的指導であったり、何ら指導のない場合もある。

『赤いソルモヴォ』工場委員会は全ての主要問題を自己の会議か自己の賃率 - 経済書記部で審議したり、これらの問題について労働者メンバーに指令を出すことによって指導している。《Bogatyř》工場も同様である。旧『サロリン』工場や第1模範印刷所ではこれに加えて、工場委員会の活動計画に『評価 - 紛争委員会活動』項目を含め、そこに当面、労働者メンバーが関心を向けねばならぬ措置を列挙している。『Fridlender ラカー及び染料』工場では工場委員会議長が労働者メンバーとなり、直接その活動に参加した。『赤い10月』繊維工場や《Sharikopodshipmik》工場では指導は弱い。事前の問題の検討はない。

労組県支部からの指導もある。評価 - 紛争委員会労働者メンバー協議会が評価 - 紛争委員会のプロトコールに従って指示を出す場合もあれば、化学労組モスクワ県支部のように評価 - 紛争委員会の活動の監督のため特別委員会を設けることもある。県支部指導員の直接指導といったことは稀である。

双方のメンバーは原則、意思一致して会議に臨むことになっている。労働者メンバーは工場委員会からの指導や事前の問題の調整や検討によって意思一致する。そうした調整や準備は労働者メンバーの公式の会議ではなく個人的意見交換により行われる(『赤いソルモヴォ』、旧『サロリン』工場、《Sharikopodshipmik》工場など)。労働者メンバーの間で意見の食い違うことはあまりないが、そう

いう場合は工場委員会代表の意見を訊くか、工場委員会の議長(書記)に会議開催を求め、そこで労働者メンバーの最終的見解を凡そ決めておく(《Bogatyř》工場、旧『サロリン』工場)。

評価 - 紛争委員会の活動内容は①ノルマ、②紛争、③賃率の3つに分かれる。出来高払い制が採用されている企業においては評価 - 紛争委員会の基本的活動はノルマや出来高単価の設定であり、それらが団体協約に付記されている場合にはそれらの修正である。通常、ノルマや評価はまずもって賃率 - ノルマ化ビューローが作成し、または賃率 - ノルマ化ビューローがない場合は直接、管理部が作成し、次いで評価 - 紛争委員会の承認が求められる。実際には労働者メンバーは賃率 - ノルマ化ビューローで検討され計算される時からノルマの作成に参加している。労働者メンバーは計算や作業時間測定に加わり、職場で実地に暫定値を点検し、ノルマが適用される出来高労働者と話し合う。その後にノルマや評価問題は工場委員会の会議で審議される。これら一連の作業を経てからノルマや評価は評価 - 紛争委員会の承認に持ち込まれる。此处でノルマは計算が見直され、再検討され、その上で承認され、職場に実施のため掲示される(こうしたアプローチは『鎌と槌』、『赤いソルモヴォ』、旧『サロリン』工場、『赤いプロレタリア』、《Slavianin》工場の評価 - 紛争委員会労働者メンバーにより採られている)。

《Sharikopodshipmik》工場では例外的に金属労組モスクワ地区委がこの工場の労働者のために締結した団体協約には「製造ノルマは協約に付記される」という条項がある。だが実際にはこれらノルマはマスチュールと労働者の合意により定められている。こうして定められたノルマや単価は2週間ごとに見直

され、管理部の観点から出来高労働者の給与が多くなりすぎる時には単価を引下げる。評価 - 紛争委員会の労働者メンバーは頻繁な評価変更を避けるためにこうして定められた評価を公認化しようとしたがうまくいっていない。管理部代表がマスケールは誤っており、単価は高すぎて採用できないといって引下げられた単価を提案するからである。時々、評価 - 紛争委員会の労働者メンバーは管理部に譲歩せざるを得ない。『解放労働』工場では労働者メンバーはノルマの暫定的作成に参加しない。賃率 - ノルマ化ビューロー作成のノルマは直接、評価 - 紛争委員会の審議に持ち込まれる。『赤い10月』亜麻紡績工場 (N.-Novgorod) では主たる製造ノルマは管理部と工場委員会が合意し、その後に評価 - 紛争委員会の審議に持ち込まれる。ノルマ見直しに関する労働者の意見は反映されない。

団体協約にノルマが付記されている場合には評価 - 紛争委員会はそれが実状に合わない時に修正を加えるだけである。ノルマ修正は第1模範印刷所、『赤い10月』菓子工場、鉄道評価 - 紛争委員会で行われている。その場合、第1模範印刷所評価 - 紛争委員会の持ち込む全ての修正は印刷労組モスクワ県支部労働経済部の承認の後にのみ導入される。個々の細かなノルマや単価については評価 - 紛争委員会で審議される。《スラヴァニン》工場では個別単価は職場全権委員の出席のもと労働者とマスケールの合意により定められる。評価 - 紛争委員会の承認はない。『Fri-

dlender ラカー及び染料』工場 [私営? 従業員約150人] の評価 - 紛争委員会はなんらノルマ化活動を行ってはいない。この工場では出来高制が採られていない。評価 - 紛争委員会の扱う問題で多いのは解雇、誤った等級異動、不良品評価、賃金計算、誤った処分適用などである。

労働者メンバーが自己の活動について工場委員会総会に報告する場合もあれば (『鎌と槌』など)、工場委員会と代議員会や、労働者総会に報告する場合もあれば (第1模範印刷所など)、直接、総会に報告する場合もある (《Sharikopodshipmik》工場)。いずれにせよ定期的ではない⁶⁾。

10の製造業労組と4の職員労組について評価 - 紛争委員会の活動状況をみておこう (27年4 - 9月のデータ) [II - 1 - a, b, c, d, e 表]。

評価 - 紛争委員会で審議された紛争は製造業労組で従業員の12%、職員労組で5%が関わっている。紛争数は多いがその規模は概して小規模であり、参加者10人を超える紛争は製造業労組で9.6%、職員労組で2.0%に過ぎない。

紛争の内容は賃金が最も多く、次いで解雇問題である。評価 - 紛争委員会において製造業労組では84.3%、職員労組では79.8%が合意により解決された。審議結果は労使にとってほぼ拮抗している。但し、紛争内容によって異なる。とりわけ解雇問題については労働者、職員にとって厳しい結果となっている。

II - 1 - a 表 評価 - 紛争委員会の活動 (27年4 - 9月)

	月平均会議数	1 会議当り 議 題 数	議題内訳 (%%)		
			紛 争	評価 - 契約	その他
製造業労組	2.8	5.4	68.1	26.6	5.3
職員労組	1.5	3.4	59.9	36.7	3.4

Ⅱ－２－b表 評価－紛争委員会で審議された紛争数及び規模

	紛争数	参加者	従業員千人 当り紛争数	従業員千人 当り参加者	1件当り平 均参加者数	紛争の内容（%%）				
						賃金	解雇	労働保全	処分	その他
製造業労組	52,210	236,245	23.3	123	5.1	73.8	11.8	6.5	4.7	3.1
職員労組	4,630	8,807	22.5	47	2.4	51.2	36.1	6.9	3.5	2.3

Ⅱ－１－c表 賃金に関する紛争の内訳

	製造ノルマ及 び出来高単価	加補給やプレミ アムの大きさ	賃率または俸 給の等級変更	超過勤務手当	休止手当	不良品に対す る支払い
製造業労組	23.8	15.1	32.1	5.5	3	0.6
職員労組	0.3	6	43.2	15.9	0.1	—

Ⅱ－１－d表 評価－紛争委員会決定 労働者の
要求受入れ（%%）

	全面受入れ	部分的 受入れ	要求却下
製造業労組	44	9.9	46.1
職員労組	49.8	6.8	43.4

Ⅱ－１－e表 労働者の要求の全面却下の比率（%%）

	解雇	処分	賃金	労働保全
製造業労組	64.4	52.1	49	36.6
職員労組	70.6	54.6	34.8	39.3

注記：調査対象は10の製造業労組（評価－紛争委員会は858，カ
ヴァーする従業員1324.7千人，従業員総数の38.9%，団
体協約でカバーされる国営企業及び公的機関の従業員の
47.1%，評価－紛争委員会当り従業員数は1560人）と
4の職員労組（評価－紛争委員会は251，カバーする従
業員95.6千人，従業員総数の5.0%，団体協約でカバー
される国営企業及び公的機関の従業員の6.8%，評価－紛
争委員会当り従業員数は380人）

出典：Statistika truda，1927年，№11－12，pp. 34－8

Ⅱ－２表 ウラル州の16の大工場（労働者数24,861人）と10の中小工場（労働者数2,205人）の評価
－紛争委員会の活動

	労働者寄り解決	経済機関寄り解決	妥協的決定	上級機関に持ち込む
大工場	47.10%	24.40%	23.90%	4.60%
中小工場	73.60%	15.40%	8.80%	2.20%

注記：1. 審議件数は大工場で913件，中小工場で791件〔期間は不明 25年1－3月？ 数字の誤り
は修正〕

2. 評価－紛争委員会の決定に対し労働者や工場委から異議申し立てを受けたのは大工場で7
件，中小工場で5件であった。

出典：Trud，1925年5月22日，№115

Ⅱ－３表 評価－紛争委員会で審理された紛争（モスクワ）

産別労組	審理件数	現場で解決した比率%	労組に移された件数の比率%
金属	4952	83.3	6.8
皮革	1287	99.5	0.5
通信	1440	94	6
建設	921	87	13
運輸	868	95	5

注記：１．期間は不明だがおそらく24年7－9月のデータと思われる。

２．この数字は正確ではないようだ。別のデータでは金属労組の評価－紛争委員会において直接、解決されたのは83%、労組に移されたのは2%、残りは仲裁裁判で解決された。審理件数は同じ（Trud, 1924年11月2日, №251）。

出典：Trud, 1924年10月31日, №249

ウラル州についてみれば（25年）評価－紛争委員会の決定は労働者寄が多い。ことに中小工場では7割強がそうであった。〔Ⅱ－2表〕

モスクワの例からすれば（24年のデータ）評価－紛争委員会に持ち込まれた事件の80～90%は現場で解決された〔Ⅱ－3表〕

評価－紛争委員会の活動は労働人民委員部機関の監督を受ける。評価－紛争委員会の決定の合法性を監督する機関は県労働部、管区労働基準監督室、運輸では交通労働基準監督部である。これら機関は自己のイニシアチヴで評価－紛争委員会決定を点検したり、訴えがある場合は検討せねばならない。違法性が判明した場合は労働人民委員部地方機関は決定を破棄し、同じ評価－紛争委員会に再審を勧告せねばならない。その場合、監督機関は決定破棄の理由を示さねばならない。手続き上の問題も問う。

地方労働機関が評価－紛争委員会決定破棄を却下した（その正当事由がないため）後に関係者が労働人民委員部に控告するケースがよくみられる。事が重大だからである（解雇、賃率等級の設定、超過勤務手当など）。

モスクワ及びモスクワ県ではそうした控告がことに多い。

評価－紛争委員会の活動に対する上位権能の監督のため、また個別の紛争の詳細な審議やそれらについての決定の評価に直接、タッチ出来ないため、労働人民委員部は24年にモスクワ労働部のもとに統制委員会を設置した。統制委員会は労働人民委員部の補助機関であり、労働人民委員部はその決定を監督権限で見直すことが出来る。場合によって、労働人民委員部はその監督権限を労働部のしかるべく手続きで設置された所轄機関に委譲することが出来る。

統制委員会のメンバーは労働部代表、モスクワ県労組評及びモスクワ県労働事件担当検事補佐である。法務人民委員部は検事部が所見を出す司法監督機関としてのみ統制委員会に参加することを勧告している。従って労働部会メンバーに倣って、第3者として地方国民経済会議代表を加える必要がある、という。

統制委員会の活動は年次報告（24年2月1日から25年2月1日）からすると活発に行われている。会議は1週間に2回開催され、し

ばしば事件関係者や評価・紛争委員会代表者を召喚する。審理事件は1年間で677件、うち評価・紛争委員会の決定承認582(85.97%)、破棄92(13.59%)、当事者の申請取り下げ2(0.2%)、調査依頼1(0.15%)である。

破棄は少ないようにも見えるが、評価・紛争委員会の誤った決定は勤労者にとって死活問題が多い。統制委員会の審議した事件のうち最も多いのは解雇(45.5%)、次いで超過勤務、解雇手当、賃金その他の順である。労働者職員に有利な評価・紛争委員会の決定は原則として統制委員会は再審しない。統制委員会の決定に対する上告は労働人民委員部監督ビューロー及び最高裁判所の労働事件担当検事に持ち込まれる(当該のケースでは労働人民委員部と合意を得て有効となる)。とはいえ、圧倒的大部分の場合、上告されることはない。上告人が新たな事実を示したり、過誤の重大証拠を提出したといった場合には検事は再審請求を行う⁷⁾。

1924/25年度モスクワで評価・紛争委員会の決定破棄の申立ては4,492件あり、うち労働部の監察により破棄されたのは43%であった⁸⁾。

こうした評価・紛争委員会の活動は様々な問題点を抱えていた。そこに当時の現場の労使関係の実状が伺える。

組織面からみれば以下のような偏向がみられる。

問題を双方の合意でなく多数決で決める評価・紛争委員会もある。つまり事実上、等数代表制を無にする場合がある。『赤い10月』菓子工場(モスクワ)では多数決は双方が合意に至らなかった時に適用される何か上位の形態と見做されている。

評価・紛争委員会労働者メンバーの構成そ

のものも規程から逸脱している場合がある。一部の地区では評価・紛争委員会の労働者メンバーが労働者総会で選出された。これは多くの悶着の原因となる。この場合、労働者メンバーの権威は高く、工場委の一員ではないかのような立場になる。そうすると評価・紛争委員会には管理部からも多くの問題が持ち込まれ懸命に『お働きになる』が、工場委の方はといえば無為を託つことになる⁹⁾。

一部労組は評価・紛争委員会を労組所属機関と考えており、全ての評価・紛争委員会プロトコルを承認のために送付することを要求する(印刷労組モスクワ県支部)。別の労組活動家は評価・紛争委員会を大衆的労組活動機関と見做している。だから評価・紛争委員会の公開の大衆集会が必要という。『赤い10月』亜麻紡績工場の場合がそうであったが、評価・紛争委員会の会議は緊迫し、騒然たる雰囲気となり冷静な議論、決定が出来なかった。労働者の教化は別のところで行うる。

労働者メンバーは管理部代表の圧力に屈せず、労働者の利益を擁護しうる力のある人物でなければならない。そうでないと労働者の信頼を失う。だがその選別はいい加減な場合が多い。評価・紛争委員会の働き手の多くが評価・紛争委員会規程を知らなかったり、持っていなかったりする。『赤い10月』菓子工場評価・紛争委員会労働者メンバーの一人は規程を知っているかと聞かれ「そんなものがあるのか」と答えた。

会議も定期的に開かれず、案件が溜まったりする。

企業や大衆から遊離している場合もある。例えば、地区評価・紛争委員会、合同評価・紛争委員会などが創設される¹⁰⁾。労働者大衆への評価・紛争委員会の活動に関する情報提供が不充分である¹¹⁾。

評価・紛争委員会の会議で労働者メンバーの中で同じ問題について2つの見解をもって現れたことがあった。これらの見解はプロトコールにも記載された。こうした場合ほとんど経営者に有利な解決となる。

評価・紛争委員会のメンバーが充分権威がなく、双方の代表がよく代わり、最終的に問題を決定する全権をもたないことが往々ある。多くの工場管理部が評価・紛争委員会に責任のない者を送り込む。彼らは毎分のように工場長に『指示を求め』ざるをえなかった。自分で評価・紛争委員会のプロトコールを調べ、自筆で各項目に『同意』または『不同意』の印をつける工場長も絶えない¹²⁾。経営側は通常、『合意しない。上司がそう命令した』と言わせるために評価・紛争委員会代表に権限や責任のない下級職員を送る¹³⁾。評価・紛争委員会のメンバーは労働法規も団体協約も良く知らない。しばしば際限のないおしゃべりの場と化している¹⁴⁾。

評価・紛争委員会の労働者メンバーはよく代わり6ヶ月以上在任するものは稀である。また管理部は法律家を送ることが多いが、労働者代表はそのような短期の在任期間では労働法の基本すら知りえない。

管理部が評価・紛争委員会メンバーへ圧力をかける場合もある。解雇や配置換えの脅しを掛けたり、労働者の不満分子が評価・紛争委員会メンバーに不当な人身攻撃、侮辱、脅しなどを行うケースもある。工場委員会その他の組織が全てを評価・紛争委員会メンバーことに労働者メンバーになすりつけて、彼らを不当な攻撃から守るために何一つしないといったケースもある¹⁵⁾。

多くの地方で評価・紛争委員会の活動が行政的遣り口になっている。その労働者メンバーは未熟で、管理部の圧力下に置かれ、労働者の利益を充分擁護できない。労組からの

指導が欠如している¹⁶⁾。

評価・紛争委員会の労働者メンバーはいつも管理部側より弱い立場にある。その『圧力』が評価・紛争委員会と管理部の過度の『平和的共存』を余儀なくする。労働者に「管理部はいつも自分の轡の方に引張る」と思わせても不思議ではない。職員の解雇、採用がしばしば評価・紛争委員会への通知なしに行われる。単に既成事実となる。その紛争の審理の際、当の免職者がその事実を知らないということがある。評価・紛争委員会は必ずしも自己の権限や任務の範囲を知らない。生産的性格の問題の審議に際しては、専門家の意見が有益であるが、双方との関係悪化を慮って、彼らは明言を避ける。意見の不一致があると多くの問題は保留のままにしておく。時間が経てば事が『先鋭化』することを予期して、ペンディングとなる。しばしば評価・紛争委員会の決定が実行されない。管理部が会議にいなかったことを口実にする。その管理部は自分で判断する権限のない人物を送ってくるのである。労組が評価・紛争委員会の決定の再検討を提起するのはめったにない。労働者が労働人民委員部機関に訴えるのはもっと稀である。それが彼等の権利であることを知らない（カザンでの評価・紛争委員会代表者会議より）¹⁷⁾。

機能面から見ると次のような欠陥、偏向がある。

採用、解雇や処分は評価・紛争委員会の本来の仕事ではない。それらについて紛争のある場合のみ係わる¹⁸⁾。

だがしばしば雇用や解雇で管理部の機能を引き受け、評価・紛争委員会が処分することがある（司法、懲罰機関に変質してしまう）¹⁹⁾。「評価・紛争委員会は何ら管理機能を持たないし、持つべきでない。解雇のような

問題は管理部の専権事項である」(M. シュリコフ)²⁰⁾。

管理部が評価・紛争委員会を隠れ蓑にしたり、評価・紛争委員会が管理部の活動の「ハンコ押し機関」に転化していることが多い。例えば、解雇決定の事後承諾を行う。そればかりか評価・紛争委員会の労働者メンバーが労働法規や団体協約の諸条件よりも労働者の地位を悪化させるような評価・紛争委員会決定に合意することも稀ではない。これは単に準備不足というより、別の問題で管理部の譲歩を引き出すため「駆引きの材料」である。労働人民委員部機関が監察の形で評価・紛争委員会の非合法的部分は破棄すると見込んでいる²¹⁾。こうして「経営者は評価・紛争委員会の労働者メンバーを掩蔽物とし始めている」(シュミット)²²⁾。

評価・紛争委員会の労働者メンバーは自己の権利・義務を理解していない。労組の何らかの方針を主張したり、管理部と折り合ったりできない。工場委員会や細胞は助言したり、説明したりして労働者メンバーを助ける代わりに、単に当事者に対し機械的圧力を加えることによって問題を解決しようとした。

管理部は評価・紛争委員会を軽視する。雇用や解雇の際、評価・紛争委員会に話をしないことが往々ある。婦人労働者を脅して勝手に低い等級へ移したり、仕事から外す。ことに出産休暇後がそうである。そればかりかある企業で500人近い人員削減問題が持ち上がった時、労組県支部がそれに反対し、別の解決策を模索していた時に、現場の評価・紛争委員会は経営側の案を超える削減を支持した。その結果、労働者の信頼を失い、評価・紛争委員会の頭越しに企業長ないし管理者に訴えることがある(モスクワ繊維労組評価・紛争委員会協議会)²³⁾。イヴァノヴォ・ヴォズネセンスク県のV-S工場では評価・紛争

委員会がある労働者を金属組立工の職務に移すことを決定したが、職場長は自分の裁量で別の労働者をその職務に異動した。職場長は評価・紛争委員会の決定を工場長から知らされなかったのである。その結果、評価・紛争委員会は権威を喪い、労働者は問題が発生するとより頻繁に評価・紛争委員会を通さず工場長に訴えるようになった²⁴⁾。

『何某が死亡したため労働契約を破棄する』、『教会に通っているため何某を解雇する』といった決定を行ったり(公営事業労組)、『経済機関がちょっとした過失を理由として解雇を主張し、事件は労組代表出席のもと審議され、そうした措置が厳しすぎるものが証明された。その結果、[評価・紛争委員会の]管理部代表は留任を支持し、労働者メンバーは解雇を支持した。その結果合意に至らず』(農林労組)、といったケースがある。他方、本来の仕事である、ノルマや評価の点検に関しては経営者の決定にハンコを押したり、署名を行うだけで、『反対しない』²⁵⁾。

金属労組副区委員会(ドンバスのマケーエフカ地区、4つの冶金工場と10の炭坑)の下での中央評価・紛争委員会での報告によればしばしば地区の企業管理部は評価・紛争委員会の決定を無視する。例えば、評価・紛争委員会の会議で解雇された検査員への解雇手当の支払い問題を労働裁判に移すことを決定した。工場管理部は裁判所に検査員への補償支給の同意を表明し、裁判の停止を申請した。しかし補償は支給されず、評価・紛争委員会で問題は蒸し返された²⁶⁾。

紙労組中央委員会総会でのニコラエフ報告によれば時々、評価・紛争委員会の労働者メンバーが管理部に対し過度に譲歩する傾向が見られる。例えば、カルーガ工場群の評価・紛争委員会労働者メンバーは工場の技術的条件と相容れない製造ノルマ引上げに合意し

た。多くの評価・紛争委員会は管理機能に手を出し、雇用問題の釈明を引き受け、個人給を決める。しばしば評価・紛争委員会が管理部の提案に従って労働者の戒告をしたり、降格したり、解雇すら行う。他方、本来の給与計算点検の仕事は疎かにする²⁷⁾。

ある労組活動家は些か辛らつに扱き下ろす。17ほどの支部において評価・紛争委員会が工場長の『片腕もどき』zamzav になっていた。周辺部の県支部の一部は「狼も満腹、羊も無償」の道に進んだ。そこでは工場長も評価・紛争委員会も工場委の労働保全委員会も文化啓蒙委も一緒に会議を行う。「こうした仲の良いご家族では全ての問題は穏やかに円滑に解決される」。

イヴァノヴォ・ヴォズネSENSK 県支部の報告によると一部評価・紛争委員会は文化フォンドの処分に口を出したり、あらゆる支出を承認したり、副署したりした。

『社会主義の曙』工場の評価・紛争委員会は生産協議会のプロトコールを承認し、『赤い織工』工場の評価・紛争委員会は託児所職員の問題を審議し、『高齢を理由に』女子職員を独断で解雇した。モスクワの『鎌と槌』工場では評価・紛争委員会のメンバーは紛争の際に時々、経営者に追従する²⁸⁾。

このように工場レベルで紛争処理機関が一応制度として設けられたとはいえ、そのものとして機能するのは難しかった。現場の労働関係が対等な交渉関係にない場合も多い。

26年以降こうした記事は減る。評価・紛争委員会の活動は強化されたのであろうか。それとも注目されないほど意義が低下したのであろうか。いずれにせよ本質的な意味で状況が大きく変わったとは思われない。

モスクワ県労組評の行った評価・紛争委員会の活動調査によると評価・紛争委員会は主に働き手の個人的賃率設定、管理部の処分の

承認、採用などの他、労働関係からは生じない諸問題の審理にも携わってきた。だが賃率や等級、ノルマや出来高単価の個人的適用、個人的検定、各人の法定休暇の期間の確定などの問題は管理部の専権事項である。労働者、職員からその管理部命令に不服申し立てがある場合に紛争処理方式でこれらの問題を審議するのである。例えば、『ベレヴェストニク』工場の評価・紛争委員会で審議された案件のほぼ半数は個人的等級区分問題であった。『赤い10月』工場の評価・紛争委員会は一部働き手のフーリガン行為に対する戒告処分を決定した。

他方、本来のノルマや評価設定の活動は弱く、規則的に活動出来ていない²⁹⁾。

26年4月末の第6回レニングラード県労組大会でも同様に評価・紛争委員会の活動が往々、本来の任務から逸脱し（職務違反による解雇や一時的に労働能力を喪失し、休暇中の婦人労働者の解雇問題を審議するといったケースがある）、本来の仕事は経営者に委ねていると非難された³⁰⁾。

レニングラードでも評価・紛争委員会がその権限外の役割を果たす。管理部の機能に踏み込み、労働者を処分したり、採用解雇の問題を審議したり、個人の等級区分を決めたり、労働者の資格を決めるテストに口を出す。侮辱、喧嘩、家族問題まで持ち込まれることがある。

26年3月初めのレニングラード労組評総会におけるローゼンブリュム報告によればある工場でマスチュール、党細胞のオルガナイザー、労組全権委員が評価・紛争委員会に届出を出す。労働者の1人が婦人のいる前で野卑な罵声を吐いたという。そこで委員会は決定を行った。『この労働者は労組員でもなかった。管理部に彼の解雇を提案する』。別の大工場では評価・紛争委員会が仲間を中傷

した労働者を厳しい譴責処分にした³¹⁾。

28年のウラジーミル県からの報告は評価 - 紛争委員会の機能不全を伝えている。評価 - 紛争委員会の会議の前に労働者メンバーが問題を事前に検討することはまずない。通常は労働者メンバー代表が工場委員会議長の所で活動『方針』を受取り、メンバー間で話し合うこともなく、そのまま会議に持ち込む。しばしば労働者メンバーはお客様として会議に出ている。労働者の申立ても知らないし、自分の意見もない。だから多くの場合、労働者に不利な決定となるか、紛争となる。労働者メンバー代表が自ら労働者の申立てに『却下』と記すこともある³²⁾。

3 労組による紛争処理

一見奇妙だが、ネップ期には労使紛争処理における労組の役割は大きかった。労組県支部の紛争処理機関（調停委など）は公式の制度ではなかったが、労使の合意に基づいて多くの紛争が持ち込まれた。企業レベルの労使紛争の解決が当事者たる労組の上部機関に委ねられたのである。労組は労働者大衆の利益代表組織であると共に経営の利益も配慮すべき労使関係調節機関でもあった。だからその決定は必ずしも労働者に有利なものではない。特異な協調主義の一端が示される。

モスクワではネップ期前半には労組の紛争処理における役割は大きかった。労組県支部の紛争処理機関（調停委、紛争会議、法律課など）は公式の制度ではなかったが、労使の合意に基づいて多くの紛争が持ち込まれた。1922/23年度第1四半期から第3四半期まで労組のモスクワ県支部・調停委で5,237件の紛争が審理された。その後、評価 - 紛争委員会の活動強化と共に労組を通して処理される紛争件数は幾分減少し、1923/24年度第1四半期から第3四半期まで5,108件となっ

Ⅱ - 4 表 モスクワの労組で審議された紛争総数のうち、その前に評価 - 紛争委員会で審理された件数の比率（%）

産別労組	1923年 1 - 6 月	1924年 1 - 6 月
金属	36	95
繊維	32	95
木工	22	66
化学	77	95
食品	29	60
皮革	33	72
縫製	86	62
建設	11	30*
運輸	25	46
公営事業	13	100

註：建設、運輸、公営事業は職場が分散的であり、評価 - 紛争委員会の活動は困難である。*数値不鮮明

出典：Trud, 1924年10月31日, №249

た³³⁾。

労組で審議された紛争総数のうち、その前に評価 - 紛争委員会で審理された件数の比率は急増した [Ⅱ - 4 表]。

17労組の300超の県労働部の報告によれば（当該労組員の半数をカバー）労組で処理された紛争件数は1923年に19,623件、1924年に17,735件、1925年に28,045件（参加人員319千人）であった。評価 - 紛争委員会で審理された紛争のうち労組に持ち込まれた比率は1923年に54.7%、1924年に65.6%、1925年に73.5%と増加した。こうして労組は評価 - 紛争委員会決定の抗告機関となっていた。評価 - 紛争委員会を通さず、直接、労組に持ち込まれる事件は評価 - 紛争委員会を持たない小規模な、大部分は私的企業や組織及び個人である。

労組で処理される紛争は調停・仲裁機関で審理される紛争よりも小規模である。1件当たり参加人員は25年にモスクワで11.4人、地方で9.8人である（調停・仲裁機関ではモスクワで31人、地方で26人）³⁴⁾。

Ⅱ－５－a表 モスクワの労組で処理された紛争内容（％％）

	賃金	解雇	労働保全	その他
1923	63.1	23.4	4.8	8.7
1924	63.9	21.7	4.9	9.5
1925	71	17	5	7

Ⅱ－５－c表 労組での合意内容（％％）

	労働者要求の完全充足	部分的充足	要求却下
1923年	67.4	11.6	21
1924年	59.2	13.8	27
1925年	57.4	18	24.6

出典：Vestnik Truda, 1926年, № 7－8, pp. 111－7

これらの紛争内容、処理の態様、合意内容は第Ⅱ－５－a, b, c表のようである。

オフィシャルな紛争処理機関の整備と共に労組のその面での役割は低下する。だが実際にはなくなったわけではない。

26年4月のモスクワ県労組評・法律ビューローの協議会（労組、法律コンサルタント、評価・紛争委員会、労働部代表参加）では紛争処理階梯を減らすことではほぼ合意したが、労組・調停委については意見が分かれた。ソヴェト職員労組は存続を求め（労組の法律コンサルタントが指導する）、建設労組はその決定には法的効力はなく不要な階梯だと述べた。

県労組評・法律ビューロー長ブホフによれば労組・調停委の扱う紛争件数の29％は労働者に不利な決定であり、39％は次の階梯に回される。このことは労組の権威を落し込め、紛争解決を長引かせる³⁵⁾。

26年6月のレニングラード県労組評において労組による紛争処理活動の2つの偏向が指摘された。一方は労組が当事者たることを忘

Ⅱ－５－b表 紛争処理の仕方（％％）

	労組で合意	他の機関の解決へ移す		
		調停・仲裁機関	人民裁判所	評価・紛争委員会その他
1923年	79.80%	10	5.6	4.6
1924年	75.40%	11.7	7.1	5.8
1925年	72.00%	19.4	4.8	3.8

れ、裁判機能を果たそうとする。この場合、労組は様々な名称の特別紛争処理機関を設けた。『紛争会議』（芸術労組）、『調停委』（繊維、教育など）、『法律課』（化学）、等々。他方は紛争の本質に関心をもたず、ただ次の階梯へ引渡す。この場合は自己の指導的任務を看過している。いずれの傾向も廃すべき、という³⁶⁾。

26年8月初めの第7回モスクワ県労組大会は評価・紛争委員会で解決されない紛争の労組における審理を全く止めて、全て調停室に引渡すことを決定した。各労組の県支部はそれに従って調停委を廃止した。

けれどもしばらくして一部労組はそれを復活した。但し、『県支部付属評価・紛争委員会』なるものに装いを変えた。ここで従来通り工場の評価・紛争委員会では解決されなかった多くの係争問題が審議され、県支部参加のもと調停が成立することもある。

このことはだが些か不正常的な現象を齎す。事例①

管理部により解雇された労働者が評価・紛争委員会に訴えた。合意に至らず、問題は県支部『調停委』に移された。そこでの長い審議を経て、「解雇は不当。復職させ、休職中の給与は支払う」という決定を出した。しかし管理部は彼を仕事に就かせず、労働者は労組に行く。そこで次のように言われる。「労働部に行って、労組の決定の合法性に関する査証を受取り、それをもって人民裁判所・労

働部会で強制執行状を発行してもらえれば、直ちに復職できるであろう」。ところが労働部は評価・紛争委員会決定のみを査証するのだから、それを拒否される。そこで労働部会に提訴するように勧められる。労働部会で再び、双方が召喚されるが今度は労組のイニシアチヴではなく、被害者の個人的提訴による。

事例②

同様の問題が県支部『調停委』に持ち込まれるが、今度は解雇を正当と認める。超過勤務にたいする支払い請求は証拠不十分のために却下される。この決定に不服の労働者は労働部にその決定の破棄を求める。労働部はその決定は評価・紛争委員会決定の効力を持たないため、それ故また監察方式で審議さるべきものでないため労働部会に提訴するよう勧告する。労働部会では全く反対の結論が出る。解雇は不当であり、超過勤務の事実も確認され、手当の支払いが企業に義務付けられた。

また県支部『調停委』で合意が得られない場合、係争問題は調停室に移されるが、そこで議長が周到な準備の上、妥協点を見出そうと努力している時に、突然、調停委でいかなる説得も効を奏しなかったことが判明する。結局、仲裁裁判に持ち込まれる。

こうしていずれのケースも調停委の決定は意味がなかったのである³⁷⁾。実効性があるとなれば管理部が調停委の決定に従う場合だけである。いずれにせよ労組による労働紛争処理自体が撞着ではある。それが存続した所にこの時期の労使関係の特異性が示される。

4. 調停室及び仲裁裁判

中央では労働人民委員部、地方においては労働部（県労働部及び郡や管区レベルでは労働監督室）の下に労使間の紛争処理のため

調停室及び仲裁裁判が組織される。これらは常設の組織ではなく係争問題ごとに設置される。調停室は議長を選任し（労働人民委員部または労働部がその働き手から任命）、第3者を介して労使双方が妥協点を見出すために話し合う。仲裁裁判は最高仲裁員あるいは裁判長を選任して（双方の合意により選ぶが、合意できない時は労働人民委員部または労働部が任命。労働人民委員部機関の働き手が多い）、審理を行うが、合意に至らなければ最終的には裁判長の判断に委ねられる。原則としては調停前置主義だが、実際には、直接、仲裁裁判に持ち込まれることが多い³⁸⁾。

労働部の下に設置される特別紛争処理機関のスタッフは少ない。かなりは1人の働き手のみであり、一部では3～5人を揃える。多くの場合これら働き手は必要な資格を持っていない。給与が低く、地方労組機関が紛争処理機関の働き手の選別への関心が薄いためである。

25年にはロシア共和国労働部・紛争処理課で53人が働く。うち賃率・紛争処理課長が9人、顧問1人、事務員1人、書記43人である。モスクワだけで1日に扱われる紛争件数は30～40ある。ロシア共和国で1923年、2702件の紛争が審理され、1924年には3964件の紛争が労働部を通して処理され、1925年Ⅰ－Ⅲ期で5527件の紛争が審理された。

14回党大会は中央で解決される紛争の範囲を限定して、紛争の解決を分散化する必要性を指示した。またそれまでは一方の側—労組だけが紛争を国家仲裁裁判の審理に持ち込む権利をもち、他方の側—経済機関はその可能性を奪われていたが、党大会の決定に従って経済機関にも上記権利が拡張された³⁹⁾。

労働人民委員部のもつ調停・仲裁審理に関するデータによれば（全連邦の90%をカバー）、25年上半期、団体協約締結につい

ての紛争総数のうち約20%は調停室で解決され、約70%は仲裁裁判で解決された。紛争対象労働者の数でいえばそれぞれ約3.5%及び約90%である。

モスクワでは調停室で解決された紛争一件当り労働者数は24人、仲裁裁判では100人である。ウラルではそれぞれ約30人、100人である。

団体協約をめぐる係争問題の圧倒的大部分は調停室を通さず直接、仲裁裁判に持ち込まれる。仲裁裁判の決定に持ち込まれる係争問題の大部分は双方の合意ではなく、裁判長により決められる。双方は合意を見出しうる問題すら仲裁裁判に持ち込む。双方が問題決定の責任を裁判長に任せようとする。裁判長はその責任を自覚していて妥協的決定にしようとする。調停室を仲裁裁判に代えることは事実上、彼らに委任された仕事に対する無責任性を許すことになる。当事者のいずれかが仲裁決定に不満である場合、労働人民委員部に対し監察方式での決定破棄を求めうる。

時々、係争とはいえないような問題が持ち込まれる。例えば、通信労組中央委員会と郵便人民委員部の間の総体的団体協約について労働者に団体協約を10万部配布するか、15千部とするかといった問題である。

また双方は仲裁裁判及びことに調停室に必ずしも権限がなく知識もない代表を送る。そうした代表者は合意による問題の正しい解決に対し責任を負わない。また調停及び仲裁審理において上級経済機関は下部機関に対し団体協約締結や紛争解決についてごく細かな且つ断乎たる指令を与える。これら決定は当該経済合同の特殊性や地方の条件を考慮しない。当事者の経済機関が労組提案に合意しようと思っても最高国民経済会議の禁止を無視できない。そうした指示が出される限り、下位機関の団体協約の諸条件を巡る交渉はそも

Ⅱ－6表 労働人民委員部の中央調停室や仲裁裁判所を通じて処理された紛争

		紛争数	参加者
1924年1月	鉱業労組	1	7,800人
	金属労組	1	53,119人
	ソヴェト職員	1	2,282人
	化学労組	1	6,300人
	通信労組	1	134,064人
	計	7	203,565人
1925年1月	鉱業労組	1	4,551人
	金属労組	6	91,224人
	ソヴェト職員	1	9,000人
	砂糖労組	1	58,950人
	医療労組	2	1,570人
	計	11	165,295人

出典：Voprosy Truda, 1925年, №4, p. 31

そも無益である。

そこで25年12月4－7日開催の労働人民委員部賃率協議会はまずは調停室で審議し、どうしても合意できない時にのみ仲裁裁判を行う。その場合でも相互の譲歩に基づき合意による決定をめざし、裁判長の決定は最後的手段とする。調停－仲裁審理は団体協約または賃率協定の締結、解釈、変更に係わる係争に限定し、すでに締結された労働及び団体協約の違反のような問題は労働セクツィアで審理する、という方針を打ち出した⁴⁰⁾。とはいえこの方針は中々実行されない。

紛争処理のあり方を概観しておこう。

まず労働人民委員部の中央調停室や仲裁裁判所を通じて処理された紛争はⅡ－6表のようである。紛争数の増加は労働人民委員部機関の紛争処理活動の活発化、経済機関の非妥協性、調節すべき問題（製造ノルマ、不良品の支払い、休止時の支払い、評価など）の増加を示す。金属工業ではことに労働ノルマ化や出来高支払い問題が重要となった。24年1月には全ての紛争は新規団体協約締結と関連

Ⅱ－７表 労働部の労働紛争処理機関の活動

年度	発生事由	紛争件数	参加人員 (千人)	1 件当り 人 員	審理機関%%		
					調停室	調停室と仲 裁裁判	仲裁裁判
1923	団体協約締結	1,631	1,312	804	42.1(27.3)	57.9(72.7)	
	現行労働条件	1,191	690	579	56.0(31.0)	44.0(69.0)	
1924	団体協約締結	1,807	1,385	762	19.8(10.3)	14.5(6.2)	65.7(83.5)
	現行労働条件	2,242	235	105	47.0(30.6)	16.4(20.8)	36.6(48.6)
1925 (1 - 9 月)	団体協約締結	1,472	1,266	860	13.3(4.4)	13.3(7.3)	73.4(88.3)
	現行労働条件	4,124	1,836	45	33.7(9.3)	13.4(7.5)	52.9(83.2)
1925/26	団体協約締結	4,999	4,059	812	14.7	18.2	67.1
	現行労働条件	19,115	552	29	40.2	18.0	41.8
1926/27	団体協約締結	5,652	3,430	607	16.2(9.0)	23.2(16.1)	60.6(74.9)
	現行労働条件	22,759	862	38	40.4(16.6)	23.7(18.1)	35.9(65.3)
1927/28	団体協約締結	3,888	3,341	859	19.9(12.8)	22.7(13.1)	57.4(74.1)
	現行労働条件	21,298	1,287	60	35.6(12.7)	16.6 (8.1)	47.7(79.2)

注記：

1. 審査機関の項目は紛争件数中比率。() 内は参加者中比率。なお23年のデータは仲裁裁判だけで審理が行われたものと双方で審理が行われたものは区別されていない。
2. 1926/27年度と1927/28年度の現行労働条件に関わる紛争のデータは個人及び集団の過去の請求権に関わる紛争と区別されているが比較上、両者を合わせたデータにしておく。
3. 1927/28年度のデータは範囲がやや狭い。
4. 鉄道、水運は含まない。紛争件数の70~80%は国营企業や公的機関である(参加人員では約95%)。

出典：Voprosy Truda, 1926年, №4, pp.21-31; 1927年, №5, pp.39-41; 1928年, №7-8, pp.206-7; 1929年, №3-4, pp.271-275; Statistika truda, 1928年, №1-2, pp.26-9

している。25年1月には11のうち10は新規団体協約締結と関連し、1のみ団体協約履行上の紛争である。

24年1月には7のうち1のみ(ソヴェト職員)調停室で審議され(経営側提案で合意)、残りは仲裁裁判所で審議された。25年1月には11のうち2のみ調停室、9が仲裁裁判所で審議され、うち強制的仲裁は2件(24年のデータはなし)である。こうして基本的に重大な対立はしばしば係争が深刻であって労働組だけの主張によってではなく(労働法典171条2項の強制的仲裁の適用)、双方の希望で仲裁に持ち込まれた。⁴¹⁾

紛争処理が行われた機関はⅡ－7表のようである。顕著に調停室の比重が減って、仲裁

裁判の比重が増大した。

紛争内容の内訳(1926/27年度)はⅡ－8表に示した。協約ないし法律不履行、不遵守に伴う係争の方が協約締結を巡るそれより多く、項目としてはまず賃金問題、次いで採用解雇問題の比重が高い。

それらの審理結果はⅡ－9表及びⅡ－10表に示した。賃金水準に限ればⅡ－1図のようである。概ね妥協的決定となる。

当事者双方の合意で解決された場合と仲裁裁判による場合の結果の差をみてみよう[Ⅱ－11表]。概して言えば合意よりも仲裁裁判長決定の方が使用者側に有利な決定となっている。

Ⅱ－8表 紛争内容 1926／27年度

紛争の種類	団体協約締結を巡る係争問題		協約ないし法律実施，不履行に伴う紛争	
	件 数	参加人員（千人）	件 数	参加人員（千人）
1. 基本賃金水準	4150	2064.5	12146	405.3
うち第1等級基本給	2070	436.5		
等級移動			5287	35.3
製造ノルマ及び出来高評価	718	633.4	3235	231.9
2. その他賃金	2295	1915.8	5849	291.2
うち公共サービス	1253	868.7		
超過勤務手当			1610	45.6
休止及び欠勤			783	55.4
3. 付加給付			122	63.8
うち工場及び職場委員会維持費	1128	444.3		
文化費	1461	825.9		
医療扶助	563	411.1		
4. 解雇手当及び未消化休暇の補償	1542	766.9	1689	28.2
5. 採用及び解雇	1186	772.8	5309	14.1
6. 労働保全				
うち作業衣	1164	788.9	740	67.9
休暇	1297	778.0	819	43.9
7. 未成年枠	574	322.3		

注記：項目は重複する。

出典：Statistika truda, 1928年，№1－2，p. 29

審理結果について社会化セクターと私的セクターの間に歴然とした間の差があるのだろうか。セクター別に審理結果を比較したのがⅡ－12，13表である。国営企業と協同組合企業の間には目立った差はないが，私営企業においては使用者側に有利な決定は顕著に少ない。

調停室及び仲裁裁判による紛争処理をまとめておこう。

25年のデータでは調停室及び仲裁裁判で処理された事件のうち15%は調停室で解決され，14%は調停室を経て仲裁裁判に持ち込まれ，69%は直接，仲裁裁判に持ち込まれた。その場合，一般に仲裁裁判は双方の合意によってではなく，義務的仲裁裁判方式つまり

労働人民委員部機関が最高仲裁員を任命する方式で行われた。これは正常な形ではない。しかも双方は90%は調停機関で解決できるような係争問題を持ち込む。持ち込まれる事件が多過ぎるため，モスクワでは仲裁審理の順番を待たねばならない。1－1.5ヶ月先まで予約が入っている。通常，仲裁裁判には双方が係争点の主旨説明を提出するが，これがまた杜撰に作られており，それがしばしば新たな対立の火種となる。

26年上半期には団体協約締結を巡る12,956の紛争があったが，うち締結前が2,776件であったの対し，締結後は10,180件と圧倒的に多い。その原因は団体協約の文言の曖昧さにある。

個々の労働者に関わる事件は評価－紛争委

Ⅱ－９表 調停室と仲裁裁判での審理結果％

		団体協約締結、変更、解釈に関わる紛争						労働条件設定や個人的及び集団的請求権に関わる紛争				
		賃金水準	公共サービス	付加給付	解雇手当及び未消化休暇への補償	採用・解雇	労働保全	基本賃金	超過勤務や休日手当	解雇手当及び未消化休暇への補償	採用・解雇	労働保全
1923年	労組提案全面採択	20.0		8.1	45.9	13.7	12.9					
	使用者側提案全面採択	25.0		73.7	4.6	18.5	56.4	12.5				
	妥協的決定	55.0		18.2	45.9	67.8	30.7	37.5				
1924年	労組提案全面採択	39.4		50.0	53.1	25.0	46.2	44.0		65.7	37.1	75.0
	使用者側提案全面採択	19.8		25.0	28.1	75.0	46.2	23.9		21.9	50.0	8.3
	妥協的決定	40.8		25.0	18.8	—	7.6	32.1		12.4	12.9	16.7
1925年	労組提案全面採択	33.6		38.0	44.4	85.8	36.8	53.8		72.8	56.2	69.6
	使用者側提案全面採択	21.3		19.4	31.0	7.1	36.8	23.1		17.7	37.0	16.1
	妥協的決定	45.1		42.6	24.6	7.1	26.4	23.1		9.5	6.8	14.3
1925／26年度	労組提案全面採択	24.8	35.2	32.1	38.0	54.6	39.0	40.3	47.3	62.8	52.1	57.1
	使用者側提案全面採択	23.7	36.4	39.0	41.7	19.2	35.7	34.2	30.3	28.8	40.5	26.6
	妥協的決定	51.5	28.4	28.9	20.3	26.2	25.3	25.5	22.4	8.4	7.4	16.3
1926／27年度	労組提案全面採択	24.0	26.9	35.5	31.0	45.7	30.6	35.7	51.2	58.2	44.9	45.7
	使用者側提案全面採択	20.9	36.3	41.5	44.4	14.3	34.4	37.3	30.4	32.0	48.4	32.6
	妥協的決定	55.1	36.8	23.0	24.6	40.0	35.0	27.0	18.4	9.8	6.7	21.7
1927／28年度	労組提案全面採択	26.0	36.3	33.7	40.9	40.4	31.6	34.9	45.8	55.3	39.2	41.2
	使用者側提案全面採択	17.3	31.3	26.1	28.9	14.6	22.1	35.5	37.1	36.6	43.1	33.5
	妥協的決定	56.7	32.4	40.2	30.2	45.0	46.3	27.0	17.1	8.1	17.7	25.3

注記：

１．23年は中央機関のデータ。

２．年度により項目に食い違いがあるため当該項目全体のデータがない場合は代表的なものを示す。例えば、付加給付は医療扶助、労働保全は作業衣の問題。

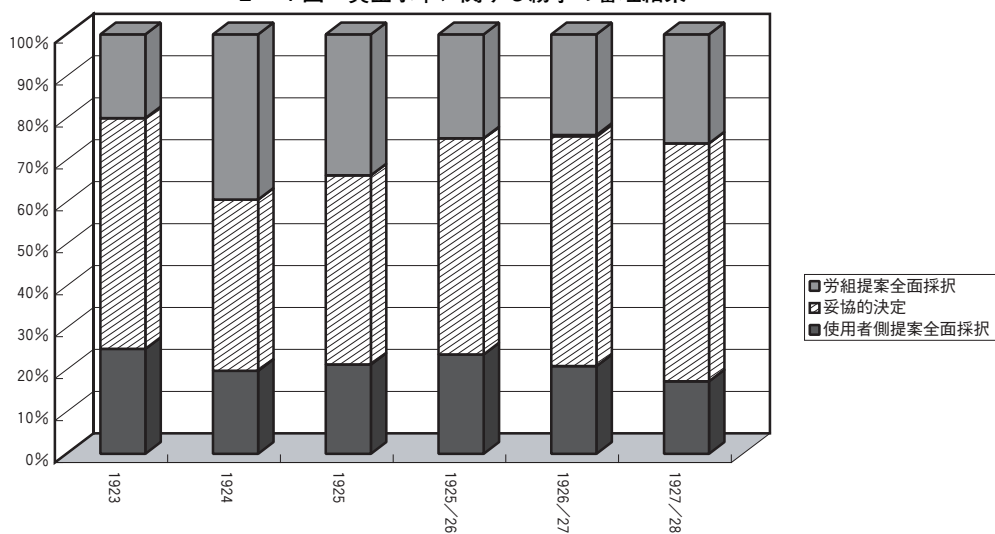
出典：Voprosy Truda, 1925年, № 7－8, pp. 90－106；1926年, № 4, pp. 21－34；1926年, № 10, pp. 29－39；1927年, № 5, pp. 90－106；1928年, № 6, p. 103；1929年, № 3－4, pp. 271－5；Statistika truda, 1926年, № 10, p. 11；Statistika truda, 1928年, № 1－2, p. 29

員会でも、調停室、仲裁裁判でも扱われる。評価－紛争委員会で合意されなければ、調停室に移され、そこでも解決されなければ仲裁裁判に移される。仲裁裁判の決定に不服ならば労働人民委員部機関に抗告、上告も可能である。最終的には連邦労働人民委員部まで持ち込まれる。紛争の期間は通常、１－1.5年と長い。時に一人の労働者の解雇が国家にとって数千ルーブリにつく。係争が個人的に労働人民委員の所まで持ち込まれることもあ

る。この場合、決議その他がびっしりと書き込まれた書類は500頁にもなる⁴³⁾。

モスクワでは労組は調停室を避けて、直ちに仲裁裁判に持ち込む傾向がある。だが1924／25年度に調停室で審理された紛争のうち53%は最終的に双方が合意に達し、仲裁裁判で審理された紛争も33%は合意により解決された。つまり調停室で解決されえた事件であった。しかも仲裁裁判における審理件数の増大は主に団体協約や労働契約の適用に際

Ⅱ－1図 賃金水準に関する紛争の審理結果



出典はⅡ－9表に同じ

Ⅱ－12表 労働紛争件数中セクター間比率(%%)

	団体協約締結を 巡る紛争	現行労働条件に 関わる紛争
国営企業及び公 的機関	73.9	80.2
協同組合企業	16	13.2
私営企業	10.1	6.6

注記：90の県及び管区調停・仲裁機関の1925年のデータ

出典：Statistika truda, 1926年, №10, pp.10－11

Ⅱ－13表 セクター別労働紛争審理結果(%%)

		団体協約締結を巡る紛争			現行労働条件に関わる紛争		
		労働者寄り	使用者寄り	妥協	労働者寄り	使用者寄り	妥協
1925年	全体	29.9	17.0	53.1	50.5	27.3	22.2
	うち国営	27.9	17.8	54.3	50.7	28.5	20.8
	協同組合	34.1	19.0	46.9	50.6	24.2	25.2
	私営	41.8	7.9	50.3	50.0	11.4	38.6
1926/27 年度	全体	26.6	21.6	51.8	37.6	36.7	25.7
	うち国営, 協同組合	25.4	23.2	51.4	37.5	37.0	25.5
	私営	35.4	10.0	54.6	39.1	23.7	37.2

注記：地方調停・仲裁機関データ

出典：Statistika truda, 1926年, No.10, p.11；1928年, No.1—2, p.29

し、偶発的に生じたものである。つまり労働部会において適切に処理されうる問題である。その結果、仲裁裁判は労働部の何か常設の裁判室のようなものになっている⁴³⁾。

1925/26年度、多くの企業や組織で協約は事実上、労働部で審議され、締結された。モスクワ国民経済会議管轄のトラストはことにそうである。相応の指令があるにも拘らず労組や経済機関は係争問題が発生した際、調停室には向かわず、ほとんどが仲裁裁判に持ち込んだ。当事者双方により調停室に持ち込まれたのは紛争総数の5.4%のみであった。だが事前に調停室で審理されれば、大部分の問題は決着するはずなのだ。例えば、食品労組と油脂トラストとの係争が調停室で審理されると29の問題のうち17については合意できた。同じ食品労組とモスクワ農産物加工との係争において管理部はまなじり決して勤務員の休暇を2週間にしようと頑張った。結局、仲裁裁判長もそれを容れた。だが裁判後、管理部自身が団体協約で3週間とすることに合意した。芸術労組と室内劇場管理部との係争では仲裁裁判の審理の際、管理部は第1等級基本給の1ルーブリ引上げを断乎拒否した。仲裁裁判は管理部寄りの決定をしたが、その後『自発的に』1ルーブリ上乘せした⁴⁴⁾。

26年10月から27年2月に団体協約締結を巡る紛争で589の協約が調停室及び仲裁裁判に持ち込まれた（うち調停室32、仲裁裁判557）。係争問題は2,370件である。設置された仲裁裁判のうち仲裁裁判長の99%は労働部の働き手であり（双方の選出でなく任命）、係争問題の65%は仲裁裁判長の決定に委ねられた。紛争の平均処理期間は10日、結果は労組勝訴45%、経済機関勝訴36%、妥協19%である。仲裁裁判決定への抗告は少ない。557の仲裁裁判のうち監査方式で抗告されたのは53（係争問題は89）であり、そのうち労組が

仲裁裁判決定に不服であったのが16（18問題中）、経済機関が37（60問題中）である。この方式の抗告のうち78は承認され、9のみ抗告が棄却された⁴⁵⁾。こうした傾向はモスクワに留まらない⁴⁶⁾。

仲裁裁判の比重が高いのは労組だけの責任ではない。モスクワの1924/25年度データによると仲裁裁判の審理件数のうち管理部提案を採択したのは14.8%のみである。仲裁裁判に持ち込むのは必ずしも経済機関の理性的な強靱さの故ではない。彼らはしばしば係争となりえないような問題で争う。また労組の正当な要求であっても、自分が直接認めるよりも仲裁裁判の決定という形で受入れるのを選択する。その方が責任性を減ずるからである⁴⁷⁾。例え、経営者が労組の提案に合意したとしても、上級機関にあれこれ言われぬように仲裁裁判長の決定の形を採ってくれという⁴⁸⁾。

労組も反省すべき所がある。皮革労組大会その他で語られたことだが、地方労組組織は民主主義を履き違えた追随主義的立場から、時々団体協約の事前審議に際し、会議で提起される要求が例え履行不可能であってもその旨、説明するのを躊躇う。要求の一部が非現実的であることを知りつつ、労組は往々、そのままそれらを協約案に加える。その結果、当然生起する紛争の解決のため仲裁裁判に至る⁴⁹⁾。こう語るのは労組中央の機関紙社説である。

その後も同じような傾向が続く。

「調停室の役割が減少している。経済機関と労組の双方が合意による紛争解決に対して責任を取りたがらない。労働機関に責任を負わせる」（法律ビューロー長バフトフ）⁵⁰⁾。団体協約締結と関わる紛争は80%以上、調停室でなく、仲裁裁判に持ち込まれる。双方は紛争処理の責任を仲裁員に転嫁しようとす

る⁵¹⁾。

多くの企業管理部は節約の代わりに圧力の道を選んだ。26年前半に労働人民委員部機関に持ち込まれる紛争は倍増した。経営者は時々には内輪で即座に解決できるような事件で紛争を作り出す。中央でも地方でもそうした事件が紛争処理機関に溢れる。イヴァノヴォ・ヴォズネSENSKのデータでは314の紛争のうち69は調停室や仲裁裁判で審理される前に申請者自身により解消された。地方機関の決定はごく些細な事でも中央に抗告される。地方で数日で済むような問題がモスクワに持ち込まれ何ヶ月も掛かる。経済機関が自己の活動に対し責任を負うことを惧れて紛争にすることも多い。

労組もしばしば事件の迅速な処理について配慮しない。よく調べもせず、十分な根拠もなく紛争を作り出す⁵²⁾。

調停室や仲裁裁判はかなり頻繁に全く根拠のない決定を行う。抗告が多くなり、労働人民委員部機関はしばしば監察方式でこれら機関の決定を破棄する必要に迫られる。形式的枠に縛られて本質上誤った決定の破棄を断念せざるを得ないとすれば、当事者の不満を残す。仲裁裁判の決定は通常、一般的形態で出され、具体的提示はない（例えば、働き手から使用者から受取るべき額）。その決定の強制執行の令状は直ちには受取れない。これもまた不満の種となる。具体的支払い額を決めるような問題は調停室や仲裁裁判には馴染まない（労働法廷や人民裁判所の方が適している）。調停室や仲裁裁判の審理において小規模な紛争が増えた主因の一つは経営者が当該紛争の内容をよく検討せずに闇雲に持ち込むことである⁵³⁾。

27年になってもさほど状況は変わらない。

第7回労組大会の後に調停室に持ち込まれた紛争比率は上昇したがなお不十分である。

労組が調停室を通さず仲裁裁判の持ち込む紛争も多い。ことに繊維労組県支部は自己の紛争の90%を直接、仲裁裁判に持ち込む。調停室を回避する主たる理由の一つは解決に時間がかかることである。

実際に27年6月1日から7月15日まで調停室で審理された756件のうちそこで最終的に解決されたのは424件、56%であった。同じ期間に仲裁裁判で審理された1,063件のうち320件（30%）は双方の合意で解決された。これは調停室で解決されるべきものである。調停室利用を増やす余地がある。

だが調停室の活動には欠陥がある。調停室の管理部側代表は「事前に」細かな指令を受けている場合が多い。管理部代表は時々、管理部の提案が必ずしも正しくなく、違法だと感じても、「指令」から外れることは出来ない。時々、労組は評価・紛争委員会の労働者メンバーに調停室での代表権を全権委任する。そうすると評価・紛争委員会におり、そこで合意しなかった同じ人物が調停室に来るということになる。無論彼らが合意に達するのは極めて困難である⁵⁴⁾。

ロシア共和国労働監督人民委員部の調査によると依然、紛争の最大部分は仲裁裁判に持ち込まれる。これは労組も経営者も自分達自身による紛争解決に対する責任を免れたいと思うからであり、また解決を急ぐためである⁵⁵⁾。

5. 労働紛争処理の事例

大規模な紛争処理例をまとめるとⅡ-14表のようである。ほとんどが仲裁裁判による解決である。賃金問題が多い。便宜的に労組側主張が基本的に受け容れられたものを○、経営側主張が受け容れられたものを×、妥協的決定を△の記号で示した。概ね、妥協的決定といえるが、その場合、妥協には3つのあり

方がある。一つは双方の主張の間を採るものであり、賃金水準などはほぼこうした方式による。一つは複数の問題について一部は労組側主張を容れ、他は経営側主張を容れるやり方である。いま一つは双方が受入れうる新しい条件を作り出すことである。こうした解決は労使にとってある程度は織り込み済みである。いずれにせよこの時期には労働紛争は主に第3者に依存する妥協の形で処理されたのである。

係争問題処理の代表例をみておこう。25年1月には第1等級基本給の大きさを巡る係争は7件（参加者153,832人）あった（24年には4件、234,147人）。その一部である。

①南部鉄鋼トラストと金属労組中央委員会との団体協約（ほぼ72,500人をカバー）では第1等級の基本給は8ルーブリ50コペイカであった。労組は10ルーブリを要求し、経済機関は現状維持を求めた。仲裁裁判員は中を取って9ルーブリ30コペイカと決定した。引上げの主たる論拠はトラストで製造ノルマが平均15%上昇したことである。

②Promvozdukh（航空機工業）と金属労組中央委員会の交渉では労組が据置き、つまり第1等級、モスクワで22ルーブリ46コペイカ、トヴェリで14ルーブリ66コペイカを提案し、経済機関は引下げを求めた（モスクワ18ルーブリ50コペイカ、トヴェリ13ルーブリ32コペイカ）。その論拠は生産のコスト引下げのためである。

紛争は549人を対象とする。モスクワとトヴェリ以外の地域—キエフなどでは基本給の大きさに関する係争はない。仲裁員は引下げは不可能と考え、労組の提案を採択した。蓋し、これら工場で定められたノルマはほとんど超過達成はない。他の工場では大幅な超過達成がある。その結果、この企業の基本給は高いが、実際の賃金はしばしば他の企業より

低い。

③砂糖労組中央委員会と砂糖トラストの紛争

旧協約では第1等級の基本給のばらつきが大きい（トゥーラ11ルーブリ、トゥーラ県10ルーブリ、ハリコフ9ルーブリ70コペイカ、ヴォロネジュ9ルーブリ30コペイカ、クルスク県8ルーブリ70コペイカ、チェルニゴフ、ヴォリニ、ポドーリア県8ルーブリ50コペイカ、その他は9ルーブリ。平均は9ルーブリ）。そこで25年の団体協約更新に際し労組は全ての地域に対し同一の基本給10ルーブリを定めることを提案し、経済機関は9ルーブリを主張した。上席仲裁員は双方の要求額を足して2で割って9ルーブリ50コペイカと定めた。砂糖労組の給与が最も低いレベルに近いためである。但し、農業の仕事では野外作業の開始からそれらの終了時点までを労働日とする。

④鉱業労組とモスクワ石炭との係争

労組は基本給を1月1日より6ルーブリ60コペイカから7ルーブリ50コペイカに引上げを提案した。経済機関は3月1日からの引上げに同意した。但し相応の機関からの貸付受け取りを前提とする。上席仲裁員はやはり間をとって2月1日から7ルーブリ50コペイカへ引上げを定めた。貸付問題と基本給引上げは係わりなく、極めて低い給与水準、全ソ労働組合中央評議会のそれと比して低すぎる係数表の存在（6等級2.1、9等級3.0）及び労働生産性向上の成果を考慮した裁定である、という。

こうした賃金紛争において経営側は最後まで譲らない態度を示した。しばしば内心、仲裁員の提案に完全に同意していても双方の合意による決定の採択を控える。その後何らかの困難に遭遇した時に賃金上のあれこれの支障に対し責任を解除出来るようにするために

Ⅱ－14表 労働紛争の処理（特に断りがない限りは仲裁裁判）

	決定時期	当事者		係争問題	主張点		結果	備考
		経営側	労働側		経営側	労働側		
1	1925年1月	ゴムザ本 部	金属労組 中央委員 会	賃金（25年の団体協約更新）	1923/24年度の4.5百万ループリの赤字のため実質賃金の20%引下げ（評価引下げ）	欠損は賃金以外の要因にもよる．大幅引下げに反対	△平均14%引下げ（傘下企業により10～20%）	新団体協約は25年1月1日～10月1日実施
2	1925年1月	南部鉄鋼 トラスト	金属労組 中央委員 会	①第1等級賃金（25年の団体協約更新）	現行水準維持（第1等級8ルーブリ50コペイカ）	製造ノルマが平均15%引上げられたため第1等級10ルーブリを提案	△製造ノルマ引上げを考慮し9ルーブリ30コペイカ	団体協約の大部分の項目は合意済み 製造ノルマは平均15%上昇
				②出来高仕事の準備の為に費やされる時間の給与	基本給による	平均給与による（基本給＋加補給）	×基本給による	
				③休暇の家の維持費控除	厳しく諸掛りを削減するため、控除を拒否	賃金総額の1/4%	○労組側主張	
3	1925年1月	南部機械 トラスト	金属労組 中央委員 会	第1等級基本給ハリコフ工場	12ルーブリ65コペイカ	13ルーブリ90コペイカ	△13ルーブリ45コペイカ	同時にノルマも12%引上げ．
				ルガンスク工場	11ルーブリ62コペイカ	13ルーブリ20コペイカ	△12ルーブリ34コペイカ	ノルマ12%引上げ
				ニコラエフ工場	11ルーブリ96コペイカ	13ルーブリ20コペイカ	△12ルーブリ35コペイカ	ノルマ12%引上げ
				トレツキー工場	10ルーブリ50コペイカ	12ルーブリ	△11ルーブリ15コペイカ	ノルマ20%引上げ
4	1925年1月	航空機工業 vozdukh (aviaト ラストと 同じ)	金属労組 中央委員 会	ルトウギンス キー工場	10ルーブリ50コペイカ	12ルーブリ	△11ルーブリ20コペイカ	ノルマ12%引上げ
				第1等級基本給	引下げ（モスクワで18ルーブリ50コペイカ，トヴェリで13ルーブリ32コペイカ）	据置き（モスクワで22ルーブリ46コペイカ，トヴェリで14ルーブリ66コペイカ）	○労組案	理由：引下げは不可能．ノルマの超過達成はほとんどない
5	1925年1月	砂糖トラ スト	砂糖労組 中央委員 会	第1等級基本給	9ルーブリ	10ルーブリ	△9ルーブリ50コペイカ	
				①第1等級基本給	原則的には引上げを認めるが、但し3月1日以降．	1月1日より7ルーブリ50コペイカ（現行6ルーブリ60コペイカ）	○2月1日より7ルーブリ50コペイカに引上げ．	理由：給与水準が極めて低い

6	1925年 1 月	モスクワ 石炭トラ スト	鉱業労組 モスクワ 地区委	②地下労働者の 給与	労働人民委員部決定に 従って地下労働者の労 働時間を定める	8 時間労働日の地下労 働者には一般的な賃金 引上げを要求。	△一方で、労働人民委員部の決定 に従って地下労働者の労働時間を 定める。他方で、8 時間労働日の 地下労働者の等級を引上げ	地下労働者に対し 6 時間 労働日導入。だが労働人 民委員部は地下労働者の 特定グループについての み労働日短縮。実際には 8 時間労働。但し、最後 の 2 時間については基本 給の 25% を受取ってい た。
7	1925年 3 月	自動車工 場中央管 理部	金属労組 中央委員 会	③製造ノルマ設 定	ノルマ設定の権限は基 本的に管理部だけに付 与		○従来どおり評価 - 紛争委員会 で定める	
				①不良品に対す る給与支払い	定められた比率以上の 不良品には支払われな い。但し、原料、半製 品の品質不良が原因の 場合は別	不良品のノーマルな比 率が定められていない 工程で生じた場合ある いは不良品が労働者の 責任でない場合は製造 金により支払う。労働 者の責任による場合は 基本給の 2/3	○労組側主張	団体協約更新を巡る対立
				②解雇手当	2 週間の予告のある時 給を受取る者は支払わ れない	作業停止、企業解散な いし人員削減の時は予 告の有無に拘らず 2 週 間分の賃金を支払う	○労組側主張	
8	1925年 7 月	ウクライ ナ紙トラ スト	紙労組	運配に伴う延滞 利子の支払い	一応合意したが、専門 給を受取る者と出来高 一請負仕事のものには 支払わないと命令	支払い要求	○人民裁判所労働部会で労働側勝 訴	労組は長いことトラスト と往復文書をやり取り し、労働者集会や生産協 議会で問題を提起し、 やっとならストの合意を 取り付けたが、労組の合 意なしに左記の命令を出 した。労組は撤回を求め たが応じない。
9	1925年 7 月	マリツォ フ・コン ビナート	化学労組	賃金水準	10%引上げ	15%引上げ (第 1 等級 9 ルーブリから10ルー ブリ 35 コペイカ)	△10ルーブリ 25 コペイカ	現地 (プリャンスク) で は合意を得られず、化学 労組中央委員会が交渉に 乗り出したが、合意に至 らず

10	1925年 8 月	非鉄トラ スト	金属労組 中央委員 会	①賃金	現行水準据置き（第1 等級16ルーブリ20コベ イカ）	5%引上げ（第1等級 17ルーブリ）	○労組案	団体協約締結上の紛争、 まずは調停室で審議され たが合意が得られず仲裁 裁判に移された
				②製造ノルマ	1月1日まで据置き	5月1日まで据置き	○賃率協定の有効期間中はノルマ 据置き	
				③新しい計算係 数[ノルマ設定 の際の加補給比 率の基準]	[45%据置き]	基本的生産に従事する 6等級以上の有資格労 働者は基本給の50% (従来は45%)	○労組案	
				④事務員へのブ レミアム	引上げ拒否	40%への引上げ、800時 間の超過勤務があるた め	×経営側案	
11	1925年 3 月	軍需工業 総管理局	金風及び 化学労組 中央委員 会	①賃金水準：出 来高評価を定め る前提としての 加補給比率	財政的判断から据置 き：第1～6等級25% ～45%	引上げ：第1～6等級 で50%	△等級により35%～50%に引上げ	平均10%の賃率引上げを 認めると共に、製造ノル マも12～13%引上げ
				②ローカル契約	中央で総管理局と労組 中央委員会が承認した 場合にのみ有効	現地組織に締結する権 限を与える	△締結の可能性を認める、但し労 働保全や賃金支給期日に限定	
12	1925年 3 月	ペルミ工 業コンビ ナート	化学労組 ウラル州 委員会	出来高制のあり 方	直接出来高制維持：保 証加補給を導入すると しても20%以下	製造ノルマ引上げには 同意するが25%の保証 加補給導入	×厳しい企業の財務・生産状況を 考慮して保証加補給は20%	企業は赤字で原料コスト 高い
				①第1等級基本 給	据置き（13ルーブリ）	16ルーブリ	○労組案	
13	1925年 4 月	エムパ石 油トラ スト	化学労組 中央委員 会	②出来高評価を 定める前提とし ての加補給比率	出来高評価は基本給を 確定製造ノルマで除し て計算	基本給に対し60%	○労組案	他に工場委員会維持費の 1.5%控除（トラストは 1%提案）、トラストの サナトリアムの予約義務 などを認める
				③社会的活動に 選任され、仕事 を離れた者の元 の職務または仕 事へ戻る権利の 留保	拒否	団体協約の条項に含め る	○労組案	
				④休暇の家維持 費控除など	拒否	賃金総額の0.5%控除	○労組案	

14	1925年 5月	ウクライナ繊維トラスト	繊維労組全ウクライナ本部	賃上げ幅	2工場では5%, 他は据置き	5～13%引上げ	○ほぼ労組案	休暇期間、作業衣についても労組案採択、但し解雇手当削減、文化フォンドへの控除減額
15	1925年 7月	最高国民経済会議	繊維労組中央委員会	賃上げ	賃金フォンド総額は変更せず第1等級基本給を5～15%引上げ(加給比率の大きな労働者カテゴリーについて賃金を平準化するよう出来高評価、製造ノルマ改定)	更なる賃上げを求めて製造ノルマを引き下げ、出来高評価の引上げを求める、但し平均40%以上の加給給が常態化している場合は出来高評価引下げ受け容れ	△製造ノルマは変更せず、但し労働者の責任でなくノルマ未達成が常態化している場合は製造ノルマや出来高評価を見直す	
16	1925年 7月	ゴムザ	金属労組中央委員会	労働者の住宅建設への資金支出	ゴムザは住宅建設のために900千ループリを受取ったがうち600千ループリのみをそのために支出し、残りは労働保全措置などに支出することを決定	使途どおり支出すべき	△50千ループリを今建設シーズン中に新規開業工場の労働者のための住宅建設に支出すること、残りの250千ループリは次期建設シーズンに支出する	労組中央委員会は金属総管理局の支持を得ていた
17	1925年 8月	軍需工業総管理局	金属及び化学労組中央委員会	賃上げ	最も賃金水準の低い一部工場でのみ引上げ	全工場での平均12.5%引上げ	△工場により5～18%引上げ。一部は据置き	11月の仲裁裁判の決定では賃金の平均引上げ幅はトウーラの工場で7.2%、レニングラードの工場で8%、同じ比率で製造ノルマ改定
18	1925年 8月	航空機工業vozdukh	金属労組中央委員会	賃上げ	第1等級14%	21%	△18%、但し、双方が工場毎に一定のノルマ引上げを行う	
19	1925年 8月	ゴムザ	金属労組中央委員会	トヴェル貨車製造工場での賃上げ	合意せず	18%賃上げ	△14%の賃上げ	金属労組地区委は工場管理部と合意済みであった
20	1925年 8月	マリツォフ・コンジナート	建設労組中央委員会	スレート工場での賃上げ	拒否、既に賃金水準が高い	第1等級12ループリ87コペイカから14ループリ5コペイカへの引上げ	△13ループリ50コペイカ	
				①等級区分や賃率決定の仕方	トラストの便覧による	労組の便覧による	○労組中央委員会の便覧による	

21	1925年10月	ゴムザ本 部	金属労組 中央委員 会	②製造ノルマ	15%引上げ	現行ノルマを1年据置き	○労組案	他に有害及び高温職場で働く管理－技術者への追加休暇に関する労組提案を受け入れ、託児所、保育園への控除に関する労組提案は却下。
				③2時間の特別土曜労働への支払い	支払い拒否		○賃率表に基づき支払い	
				④欠勤労働者の仕事を出勤者が遂行する義務	例外的な場合、義務あり	反対	×トラスト案	
				⑤時間給労働者への追加給与	4－10等級の労働者に対し25～100%の水準で支給	2－10等級の労働者に対し40～100%支給	△1等級を含む全ての時間給労働者に対し25～100%支給	
				⑥作業衣支給	労働人民委員部のノルマに従って支給、70千ルーブリの追加費用を計上	労組中央委員会のリストに従い、30%の追加分を加えて支給	×労働人民委員部のノルマに従い80千ルーブりを追加計上	
				⑦休暇の家への控除	控除拒否	[賃金総数の] 0.5%控除	△0.25%	
				①賃上げ	5%	15%引上げ	△10.3%	
22	1925年11月	ゴムザ (ヤロスラ ヴリ工場)	金属労組 中央委員 会	②公共サービス有料化	無料制廃止	反対	△有料化、但し公営事業部の定価以下	以前の協約では公共サービスは無料
23	1925年11月	非鉄トラ スト	金属労組 中央委員 会	賃上げ(コリ ナチュエーギノ工 場)	拒否	8%引上げ	△6%, 但し出来高評価は引上げない	
24	1925年11月	モスクワ 機械トラ スト	金属労組 モスクワ 地区委員 会	賃金	第1等級2%引上げ、 加補給比率15～20%	10%引上げ、加補給比率は等級により40～100%	△7%引上げ、加補給比率は労組案採択	
25	1925年11月	アルマト ラスト		賃上げ	5.2%	10%	△7%	
26	1925年11月	モスクワ 中型機械 トラスト		賃金水準	据置き(時間給9コペイカ)製造ノルマは28%引上げ	時間給10コペイカ	○10コペイカ、ノルマは25%引上げ	
27	1926年1月	南部鉄鋼 トラスト	金属労組 中央委員 会	賃率、製造ノルマ、出来高評価など			○大部分は労組側に有利な決定	

28	1926年 1 月	国営電機 トラスト	金風労組 中央委員 会	賃金水準、製造 ノルマ、等級、 休暇前の2時間 の特恵的給与上 乗せ	小幅な賃上げには反対 しないが、製造ノルマ 引上げや等級引下げ	大幅賃上げ	△一部工場は現行の平均賃金水準 据置き、但し工場毎に賃金フォン ド内で製造ノルマ、等級平準化。 一部工場は平均9%引上げ、特恵 的給与上乗せなし	
29	1926年 4 月	中央紙ト ラスト	紙労組中 央委員会	①工場付属住宅 の家賃	原価で徴収	県執行委員会の承認し た料金	○労組案	
				②出来高評価		協約の全期間有効	○労組案、但し技術体系が変わ り、労働日の不完全利用を齎す場 合は別	
				③労組の文化活 動の費用負担	1%に限り認め、それ 以上は拒否		○労組案、工場にある人民の家の 維持を義務づける	
30	1926年 5 月	北部化学 トラスト	化学労組 中央委員 会	常用時間給与 者への給与	月給制	各実働日に対し月給の 1/24の日給	△現状維持：月給制の工場は従来 通り、1/24の日給制の工場もその ままとする。	
31	1926年11月	中央紙ト ラスト	農林労組 中央委員 会	労働者委員会維 持費や文化費へ の控除	1%	1.50%	△1%とするが、地域によって不 充分な場合は1.5%に引上げる	
32	1927年 1 月	南部鉄鋼 トラスト 及びゴム サ	金風労組 中央委員 会	賃金引上げフォ ンド	フォンドに超過勤務、 休止その他に対し基本 給引上げの結果得られ る新旧の追加支払い doplatの差額を含める	反対	△フォンドには公共サーヴィス、 土曜や休日の特恵的時間（6時間 を8時間と計算）に対する追加支 払いの差額のみを含める	
33	1927年 1 - 2 月	中央紙ト ラスト	紙労組中 央委員会	①雇用手続き	職業紹介所を通ずる労 働者・職員の雇用義務 に同意せず	団体協約において職業 紹介所を通ずる雇用義 務を定める	△雇用は職業紹介所を通して行 うべき、但し、高資格の労働者・職 員はそれを通さず雇用しうる	
				②製造ノルマや 出来高評価	管理部のみの専権事項 とする。労組には管理 部決定への異議申し立 て権のみを付与	そうした提案は評価・ 紛争委員会を単なる紛 争処理機関に転化する もの	○労組寄り決定、但し、団体協約 に規定されていない仕事について はいずれも管理部が定め、評価 - 紛争委員会が承認する。それらは 団体協約の有効期間中据置く。	
				③作業衣	団体協約で定められた 作業衣の基本ノルマは 労組中央委員会の合意 によりトラスト本部会 が変更しうる	基本ノルマは現場の条 件に応じて工場管理部 と工場委員会により変 更されうる	○このノルマは基本であり工場管 理部と工場委員会の合意によって のみ変更しうる	

34	1927年12月	南部鉄鋼 トラスト	金属労組	①第1等級の時給	14コペイカ	18コペイカ	△16コペイカ	金属労組中央委員会に持ち込まれたが、ここでも大きな論点は解決されず、下旬に仲裁裁判に移された
				②製造ノルマと出来高評価見直し	ほぼ全面的見直し、ノルマ超過が10%以下のものは据置き、評価は引き下げ	現行ノルマ据置き	△現行賃金フォンドのもとで生産性が5%上昇するように改定する。	
				③集団出来高制導入	各ブリガードが最小の労働者で最大の仕事を遂行し、労働力を自主的に削減するように集団出来高制導入を提議。また時間給で働く一部労働者カテゴリーに対し個人的出来高制を提案。	反対、単純な出来高制を支持	○トラスト提案却下	
				④作業衣支給	現行ノルマ据置き	引上げ	×トラスト案	
				⑤休日出勤手当	通常の給与支払いによる	トラストでは毎週42時間の休みを取れない為、別の日にその休みの補償をしている。そうした労働者の正確なリポートを作成し、それには休日出勤に対し超過勤務手当を支給する	○超過勤務手当支給	
35	1927年12月	ゴムザ	金属労組中央委員会	①賃金水準	第1等級賃率引下げ	第1等級賃率は現行賃金フォンド+政府の許可した1,545千ルーブルの追加分に基づき定める	△妥協的決定、見習いの賃金フォンドは5%引上げ	
				②製造ノルマ設定の基準	高資格労働者の仕事を基準	中位資格の労働者の仕事を基準。ノルマは技術的改善があるか、合理化措置が実施された場合これのみ改定される	○労組案	
				③労働者の責任による不良品に対する支払い	支払わない、その月収の $\frac{1}{3}$ は保証する。	費やされた時間に対する時間給の $\frac{2}{3}$	○労組案	

				④作業衣費用	現行維持	引上げ	△妥協的決定、団体協約期間中の 関連法規に従う	
36	1927年12月	中央陶磁 器トラスト	化学労組 中央委員 会	賃金引下げ	出来高評価の4%引下げ、補助労働者の賃金に含める（それにより出来高労働者の賃金は更に3%引下げ）、出来高労働者に対し土曜労働の給与支払い中止、	賃金システム改革に必要な賃金引下げにのみ同意	△出来高評価引下げ及び補助労働者の給与を評価に含める要求を却下、だが土曜労働の給与支払いは中止、その節約分によって賃金システムを改革、	トラストは前年1百万ルーブリ超の赤字であった、合理化を実施し、労働生産性も大幅に上昇したが、
				付加給付	公共サービス料金を原価まで引上げ、	据置き、	○労組案	作業衣の従来ノルマの維持、労働日短縮、追加休暇に関する労組提案も採択
37	1928年1月	油脂トラ スト	化学労組 モスクワ 県支部	①製造ノルマ改 定 ②補助労働者給 与	賃金フォンドを16千ルーブリ節約できると うに広範に改定	加補給が基本給の150%超となる仕事についてのみ改定	△節約が7.9千ルーブリとなるように改定、節約分の半分は低い給与の労働者の賃上げに用い、残りは製品の原価引き下げにあてる、この場合、加補給が基本給の100%を超える仕事について改定する	
						補助労働者の現行賃金フォンドは維持し、出来高労働者をサポートする労働者へのプレミアムシステムを存続、これら労働者には基本給の他、仕事の質その他に対し加補給を支給する	○労組案	
38	1928年1月	最高国民 経済会議	繊維労組 中央委員 会	①7時間労働日 の場合の労働条 件 ②7時間労働日 の場合の賃金	3時間半毎に交代組を 代わる、労働者は日に 2回出勤する	連続して働く 加補給は3及び4織機 制へ移行する場合は引 下げられない	○労組案 ○労組案	

39	1928年1月	モスクワ 農産物加工 工トラス	食品労組 モスクワ 県支部	①酒工場の労働 者第1等級給与 ②製造ノルマ改 定の規模	16ルーブリ 菓子工業では賃金フォ ンドを3.4%節約する ように、マホルカ工業 では2.4%節約するよ うに改定	18ルーブリ	△17ルーブリ △菓子工業は2.5% (うち1.4%は 低賃金グループの労働者の賃金引 上げに、1.1%は製品原価引下げ に回す)。マホルカ工業は2.4%に 同意 (うち半分は原価引下げに、 残りは賃金引上げに回す)	
40	1928年1月	レニング ラード機 械トラス ト	金属労組 レニング ラード地 区委員会	①第1等級時間 給 ②製造ノルマ改 定 ③賃金引上げ フォンドの配分 ④合理化による 解雇者への退職 手当 ⑤時間給労働者 の平均加補給 ⑥未成年者 ⑦工場学校卒業 者の配置	20コペイカ 26コペイカ 9ヶ月 12ヶ月で配分 解雇手当上積み に反対 出来高労働者のその の75%以上から80%以下 28年1月1日の見習い 数 義務化に反対	26コペイカ ノルマが古く なり、1926/27年度第4 四半期に20%超の超過 達成がある場合にのみ 改定、それによる節約 分は賃金格差是正に優 先的に使う、 9ヶ月 合理化に際し、一旦配 転され、配転後6ヶ月 以内に解雇された労働 者への退職手当上積み 27年5月1日の実績 1ヶ月以内にトラス トの工場に配置	△23コペイカ 全体の労働生産性を3.5%引上げ るようにノルマと評価を改定 ○労組案 ○労組案、但し3ヶ月以内とする 80% ○労組案 △トラストの工場への優先的採用	問題は金属労組中央委員 会に持ち込まれたが解決 されず仲裁裁判に移され た、なお第1等級時間給 については Torgovo- promyshlennaya gazeta 紙ではトラスト案採択と なっている。 作業衣や給食ノルマは実 績に従う、
41	1929年1月	ドンウー ゴリ	鉱業労組 全ウクラ イナ委員 会	休日前の時間給 企業の責任によ る休止の際の給 与 6時間労働日適 用	追加支払い拒否 (合計 1.5百万ルーブリの負 担となる)		△750千ルーブリの負担とする ○労組案 ×労組案却下	

出典：

1. Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月11日, №9 : Trud, 1924年12月31日, №296 ; Trud, 1925年2月5日, №29
2. Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月29日, №23 : Trud, 1925年1月27日, №21 : Voprosy Truda, 1925年, №4 , p. 31
3. Voprosy Truda, 1925年, №4 , p. 32
4. Voprosy Truda, 1925年, №4 , p. 32
5. Voprosy Truda, 1925年, №4 , p. 32
6. Trud, 1925年1月28日, №22 : Ekonomicheskaja zhizn', 1925年2月8日, №32 : Voprosy Truda, 1925年, №4 , p. 32 – 33
7. Ekonomicheskaja zhizn', 1925年3月12日, №59
8. Trud, 1925年7月4日, №150
9. Trud, 1925年7月29日, №171
10. Trud, 1925年8月6日, №178 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年8月9日, №180
11. Trud, 1925年3月4日, №52 ; 3月12日, №59
12. Trud, 1925年3月20日, №64
13. Trud, 1925年4月24日, №92 ; 4月28日, №95
14. Trud, 1925年5月28日, №120 ; 6月25日, №142
15. Ekonomicheskaja zhizn', 1925年7月24日, №167
16. Trud, 1925年7月31日, №173
17. Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年8月12日, №182 : Trud, 1925年11月11日, №257
18. Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年8月30日, №197 : Trud, 1925年8月2日, №175
19. Izvestia, 1925年8月9日, №180
20. Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年8月30日, №197
21. Trud, 1925年10月29日, №248
22. Trud, 1925年11月12日, №258
23. Trud, 1925年11月11日, №257
24. Trud, 1925年11月15日, №261
25. Trud, 1926年1月3日, №2
26. Trud, 1926年1月3日, №2 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年1月5日, №3
27. Trud, 1926年5月19日, №113
28. Trud, 1926年5月23日, №117
29. Trud, 1926年11月23日, №271
30. Trud, 1927年1月26日, №20
31. Trud, 1927年1月20日, №16 ; 2月18日, №40
32. Trud, 1927年12月15日, №286 ; 12月16日, №287 ; 12月28日, №295 ; 12月31日, №298 : Pravda, 1927年12月28日, №297 ; 12月30日, №299
33. Trud, 1927年12月8日, №280 ; 12月23日, №293 ; 12月29日, №296 : Ekonomicheskaja zhizn', 1927年12月29日, №298 : Pravda, 1927年12月30日, №299
34. Trud, 1927年12月15日, №286 ; 12月16日, №287 ; 12月28日, №295 ; 12月31日, №298 : Pravda, 1927年12月28日, №297 ; 12月30日, №299
35. Trud, 1927年12月8日, №280 ; 12月23日, №293 ; 12月29日, №296 : Ekonomicheskaja zhizn', 1927年12月29日, №298 : Pravda, 1927年12月30日, №299
36. Trud, 1927年12月16日, №287 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年12月29日, №297
37. Trud, 1927年12月7日, №279 ; 1928年1月4日, №3
38. Trud, 1928年1月12日, №10
39. Trud, 1928年1月20日, №17
40. Trud, 1928年1月18日, №15 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1928年1月21日, №18
41. Trud, 1929年1月8日, №6

ある。

賃金以外の紛争処理についてはⅡ-15表にまとめた。

経営側は概して労働法典に準拠するが、仲裁決定を控訴することはない。仲裁裁判の決定ならば反対はしないのである⁵⁶⁾。

20年代半ばの典型的と思われる労働紛争処理の1事例を詳しくみてみよう。この事例には当時の紛争処理のあり方が如実に示されている。

事件の概要は次のようである。24年2月、ヴィテブスク皮革トラスト本部会は第3工場における12人の労働者の人員削減を決定した。工場管理部は2月28日に3月15日からの解雇を通知した。同時に3月1日からは2週間の定期休暇とする。ところで団体協約によると予告のある場合には2週間分の解雇手当が、予告なき場合には3週間分の解雇手当が支給される。また未消化休暇に対する補償（給与の1倍半）も規定されている。この場合、解雇された労働者には休暇は消化したものとして2週間分の退職手当のみを支給した。

12人の労働者は3月1日、これは団体協約違反であるとして、未消化休暇への貨幣補償を求めて工場委員会に提訴した。工場委員会議長は評価・紛争委員会の労働者側委員に訴状を引渡す。

3月2日に評価・紛争委員会会議が開かれる。工場委員会メンバー2名と管理部より工場長補佐と技師が出席した。議長は技師が務め、書記は工場委メンバーの1人があたる。関係の労働者7名が出席した。管理部側は要請を退ける。蓋し休暇を貨幣補償に代えるのは生産の事情からして休暇を止めざるを得ない重大な事由がある場合に限られる。そうでない場合、労働者は休暇を利用する義務があ

る。労働者側は解雇直前のためその意思によって休暇を利用できない、と反論する。議論は平行線を辿った。

合意が得られないため審議を調停室に移すことを決定した。会議のプロトコールと全ての資料を添えて労組とトラスト本部会に通知する。通知を受取った皮革労組県支部はトラストに労働者の要求の受け入れを提案する。トラスト本部会は工場管理部の見解を支持し、要求を退けた。そこで労組はトラストの同意の下、ヴィテブスク県労働部・紛争処理課に調停室での審理を申請する。

3月6日に調停室会議が開催された。議長は労働部・紛争処理課長が務め、トラスト本部会員Lがトラスト側の全権委任代表として、労働側からは皮革県支部・賃率・紛争処理活動書記が全権委任代表として出席する。他に、トラスト財務部長、トラスト法律顧問、工場委員会議長が参加する。それまでの論点に加えてトラスト側は財務状況からして貨幣補償は負担が重過ぎる、と訴えた。

議長は解雇された労働者は事実上、休暇を完全に利用することは出来ないため補償を受ける権利はあることは認めつつも、トラストの厳しい財務状態と更なる人員削減の必要性を考慮して、次のような妥協案を提案する。労働者に休暇を与える。但し、解雇予告の日は2月28日ではなく、休暇から戻った3月15日とする。つまり予告なき解雇として3週間分の解雇手当とする。

労働側は同意しなかった。トラストはかなりの受注があったから財務状態は改善しているはずだという。トラストは同意せず、解決を仲裁裁判に委ねることになった。

労組県支部とトラストの合意により裁判長には県労働部長を選任する。トラストは最初、全権委任代表として同じ本部会員を選んだが、その後、県国民経済会議幹部会員T

Ⅱ－15表 仲裁裁判による賃金以外の紛争処理（25年1月）

項 目		労組提案	経済機関提	決 定
文化費控除	金属労組中央委員会と Tsupvos	1 %	工場により 1 % 及び15%	合意により 1 %
	金属労組中央委員会と Promvozdukh	1 %	½%	仲裁により 1 %
	金属労組と財務人民委 員部（Gokhran）	1 %及び職業－教 育コース維持費½ %	全面却下	合意により ½%
	医療労組と赤十字	1 %	全面却下	仲裁により ½%
	ソヴェト職員労組と法 務人民委員部	1 %	全面却下	合意により ½%
休息の家へ の 控 除	金属労組中央委員会と 南部鉄鋼トラスト	¼%	協約から除く	仲裁により ¼%
	金属労組中央委員会と Tsupvo	½%	協約から除く	合意により ½%
	金属労組中央委員会と 南部機械トラスト	5月1日までは¼ %, 5月1日から ½%	協約から除く	仲裁により ¼%
療 養 所 の ベ ッ ド	金属労組中央委員会と Promvozdukh	6 ベッド	協約から除く	合意により 4 ベッド
	砂糖労組と砂糖トラ スト	30ベッドのクリム のサナトゥム維持	協約から除く	合意により毎月35千を サナトリウム療養に控 除
解 雇 手 当	金属労組と Tsupvos	予告とは係わりな く 2 週間	労働法典による	労働法典による
	金 属 労 組 と Prom- vozdukh	大量的解雇では 1ヶ月分、個人的 解雇では2週間分	労働法典による	予告とは係わりなく 2 週間分
	金属労組と財務人民委 員部（Gokhran）	1 か月分	労働法典による	労働法典による

出典：Voprosy Truda, 1925年, No. 4, p. 34—35

に変更する。労働側は県支部幹部会員 K を選ぶ。

3月8日に仲裁裁判が開かれる。裁判長と双方の代表のほかにトラスト本部会員 L, トラスト財務部長, 労組・賃率－紛争処理担当書記, 工場委員会議長が出席する。裁判長は双方の意見表明, 事情説明を受けた上で, 調

停室議長と同様の見解を示す。原則的には労組が正しい。トラストの解釈は形式的過ぎる。労働者の責任ではない未消化休暇に対しては補償を支払わねばならない。本件の場合, 労働者に責任はない。無論, 管理部にも責任はない。だが労働法の一般的主旨からすると, いずれの責任でもない事情により不利

益を負うべきは労働者ではなく、企業である。とはいえトラストの財務状況からして、また今後見込まれる更なる削減の場合の先例となることを顧慮すれば、労働者の要求を全面的に受入れることは出来ない。そこで調停室議長提案と同内容の妥協的決定に同意を求めた。今回はトラスト代表はその提案を受入れた。労組代表も同意したが、条件を付ける。労働者が休暇から戻るのを俟たずに直ちに支給することを管理部に対して要求した。トラスト代表は労組の修正案を拒否した。

合意が得られなかったために裁判長は次の決定を行った。労組の修正案を受け入れ直ちに支給する。遂行期限は2日、決定は最終的であるが、監察方式で労働人民委員部上級機関に控告できる。控告は決定の実施を妨げない[23年11月10日の労働人民委員部決定による]。使用者が決定不履行の場合は強制執行できる。

トラストは監察方式で県労働部に控告した。仲裁裁判の決定は違法である。企業が休暇を与えなかった場合には補償請求権が発生するが、この場合、休暇を拒否したわけではない、と抗弁する。[問題を蒸し返したのである。これはトラストの沽券の問題であろうか]。県労働部が決定破棄を拒否すればロシア共和国労働人民委員部に上告すると息巻く。

3月16日、県労働部コレギアは会議を開き、決定に違法性はないと判断し、トラストの要請を退けた。次いで3月18日にロシア共和国労働人民委員部・賃率-紛争処理部にこの件の審議を求める。その回答は県労働部の判断を支持し、トラストの要請を却下した⁵⁷⁾。

ここには当時の紛争処理の実状だけでなく労使関係のあり方が凝縮されている。基本的には労使関係は協調的、相互譲歩的である、

というよりは同じ土俵で互いに手の内を知悉した上での対抗関係といえる。労働紛争も概ね妥協的解決となるが、しかし双方の話し合い、歩み寄りによってではなく、かなりは他者依存的に、上からの譲歩案提示を止む無く受け入れるという形をとった。双方は当事者能力に乏しく、責任を引き受ける度量を持ちえない。相互依存のロープを掛け合わされた共棲的権力空間での綱引きであるが故に沽券、見栄、『権威』顕示といった人間臭がもろに立ちこめる。

6. 労働裁判

紛争処理機関を通ずる処理と並行して裁判ルートでの労働紛争処理が行われる。裁判ルートの紛争処理も増大し、時間もコストも掛かる。

労働法典第73条によると評価-紛争委員会の決定は本質上、最終的だが、違法な場合は労働人民委員部の監察 nadzor の方式で控告しうる。監察方式で評価-紛争委員会の決定が破棄された場合には紛争は再度、評価-紛争委員会で審理される。評価-紛争委員会はしばしば再審の場合、自己の最初の決定を再確認する。評価-紛争委員会が再審において自己の決定に十分な根拠付けを与え、最初の決定の欠陥を正すならば、労働人民委員部機関はこの第2の決定を承認し、それによって紛争は最終的に解決される。

だが、しばしば紛争が一回目の審理で充分解明されているのに評価-紛争委員会が明らかに違法な決定に固執することがある。その時には労働人民委員部機関は評価-紛争委員会の決定を再度破棄した後に事件を人民裁判所・労働部会に移す。労働部会の決定は一般的手続きに従って県裁判所に控告しうる。県裁判所は決定を破棄し、新たな審理に移しうる。県裁判所の判決は監察方式で最高裁判所

その他に上訴しうる。要するに紛争は全ての階梯を、それも労働人民委員部機関と裁判の2つのラインで通過する。

人民裁判所・労働部会の審理件数（民事）、事件内容、審理結果はⅡ-16表のようである。

具体的な事例をみてみよう。

K氏の第1ソヴェト会館との解雇を巡る事件は23年12月1日に始まり評価・紛争委員会では2回審理され、県労働部で2回、労働部会で5回、県裁判所で3回、最高裁判所の労働事件担当検事により上訴され、最高裁判所により結審したのは25年9月3日である。事件は21ヶ月続き、訴訟費用は1,000ルーブリに上った。

T氏とモスクワ農産物加工トラストとの解雇事件の場合は25年6月2日に始まり、評価・紛争委員会で2回審理、県労働部で2回、労働部会で2回、県裁判所で2回、最高裁判所の労働事件担当検事により上訴され、裁判手続きとしては9月29日に最高裁判所で結審され、最終的に26年にロシア共和国労働人民委員部により解決された。

労働側主張によれば、これら事件の一部については紛争処理の遅れの直接の原因は管理部が頑固で原告の正当な要求を受入れないことにある。評価・紛争委員会の決定を破棄した労働部の指示に従わず、管理部は評価・紛争委員会を通して再度解雇決定を勝ち取ろうとする。また労働部会の最初の決定に従わず、県裁判所に抗告する。県裁判所はしばしば本質上、正しい決定を形式的理由で破棄する。経営者は「自己の権威を落さないように」あらゆる手段を利用する。あえて国家の資金を浪費しても。

解雇問題は労働法典第47条によると評価・紛争委員会により解決される。だが県労働部によって再度、評価・紛争委員会の決定が破

棄された場合には事件は一般的手続きで労働部会に持ち込まれる。25年12月までは労働部会はそうした種類の事件を本質上、自身の審議に受入れた、つまり評価・紛争委員会における審議は考慮せず、新たに事件を再検討し勤労者が仕事に相応しいか相応しくないか（47条v項）、または内規違反があったかなかったか（47条g項）を明らかにし、あれこれの決定を行う。

そうした場合に生じた手続渋滞をなくすため最高裁判所はその25年12月14日判決（Gとグラフィナウカとの事件）で次のことを確認した。「47条註1によれば同条v項、g項のケースにおける契約破棄は評価・紛争委員会の決定によってのみ行いうる。そのため同条v項、g項による解雇は裁判機関の審理の対象にはなりえない。……評価・紛争委員会の決定がなければ註1に該当する解雇は不当と見做される」。[労組は評価・紛争委員会の排他的権限付与には反対した]

労働人民委員部機関による評価・紛争委員会決定破棄の場合は解雇は不当と見做され、管理部が復職させなければ労働部会に訴えうる。但し復職ではなく勤務に就いている者に支払われるべき賃金訴訟となる。労働部会は解雇の正当性を審議するわけではない[いずれにせよ職は維持されている]。

だが裁判機関と労働人民委員部機関のパラレルの可能性はなお残る。例えば、Ch氏と全露中央執行委員会・管理経理部との事件は1年もかかった。人員整理による解雇に関する評価・紛争委員会の決定は県労働部の監察方式により破棄され、労働部会に持ち込まれた。労働部会はCh復職の決定を行い、県裁判所も承認した。検事の異議申し立てにより県労働部の評価・紛争委員会決定破棄の決定はロシア共和国労働人民委員部により破棄され、評価・紛争委員会決定は効力を維持

Ⅱ－16表 人民裁判所・労働部会での審理（民事）

時期	調査件数	事件内容%%（重複）				復職	職	決定%%		
		賃	金	作業衣など	未消化休暇補償など	退職手当		労働者全面勝訴	労働者部分的勝訴	労働者敗訴
1923／24年度第4四半期	1,107	69.3			5.5	23.6	1.6	53.9	23.7	22.4
1925／26年度	34,867	85.3		8.4	17.9	24.7	7.1	35.5	30.4	34.1
1926／27年度上半期	30,996	85.2		6.2	12.8	19.4	9.3	35.8	27.9	36.3
1926／27年度下半期	29,807	81.3		6.1	13.7	17.9	13.4	34.2	25.9	39.9
1927／28年度上半期	26,895	78.2		6.6	13.7	23.8	17.3	32.3	29.2	38.5

注記：

1. 1923／24年度は38県都，1925／26年度～1927／28年度は平均92の労働部会のデータ。
2. 28年1－3月の連邦120都市での審理件数は58,811，うち民事54,113，刑事3,903，民事及び刑事795であった。うち審理が終了したのは76.7%，終了した事件のうち結審は81.1%，打ち切りが16.5%，別の裁判所への移管が2.4%であった。

出典：Voprosy Truda, 1925年，№2，p. 163；1928年，№7－8，p. 311；1929年，№1，pp. 150－1

した。そのため最高裁判所は裁判手続きで破棄されなかった評価 - 紛争委員会決定が存在するため裁判を打ち切った。こうして約1年続いた事件は評価 - 紛争委員会の当初決定を確認して解決した。

Kの同じ事件は13の階梯を通過し、21ヶ月かかった。

こうした問題について最高裁判所は幾分の修正を加えた。

C氏とモスクワ国民教育部の類似の事件ですでに労働部会や県裁判所の決定が行われた時点で労働人民委員部が評価 - 紛争委員会決定破棄に関する県労働部の決定を破棄した際に最高裁判所は次のことを確認した。「労働人民委員部による労働部の決定の遅ればせの破棄は法的効力を持った労働部会の決定を揺るがしえない」。

新労働法典に関する全ソ労働組合中央評議会の案では団体協約や労働契約についての全ての係争は評価 - 紛争委員会を通さず被用者の希望で裁判機関の審理に持ち込みうる、評価 - 紛争委員会のこれら問題解決の独占は経験的に労働者の利益にならない、裁判への途を開けておくべき、とされる。因みにKとレナ金鉦との事件で最高裁判所は47条v項、g項に定める手続きに違反する解雇の場合は被用者が司法的保護を求めることは可としている⁵⁸⁾。

第7回労組大会において労働人民委員シュミットは労働訴訟の長きを嘆く。

評価 - 紛争委員会が決定し、それが破棄されなければ発効する。法律上はその件を人民裁判所・労働部会に訴えることは出来ない。ところが実際はそうではない。評価 - 紛争委員会の決定に不服であれば勤労者は同じ紛争を労働部会に提訴できる。裁判の結果、評価 - 紛争委員会の決定が覆れば、評価 - 紛争委員会の労働者メンバーないしは管理部メンバー

は異議申し立てを行い、違法として控訴機関に控訴しうる。再審が行われ、更に県裁判所そして共和国最高裁判所に至ることもある。解雇関連の問題がことに多い。訴訟有効期間は長く、数年経過していても勤労者は使用者を訴えうる。その間に文書が紛失したり、証人も見つけるのが困難なため、最終的決定まで1.5 - 2年も事件は宙を彷徨う⁵⁹⁾。

27年2月のモスクワ県労組評・幹部会会議での労働部会議長アンデルソン報告によれば労働部会での審理件数は25年に24,900件であったが、26年には26,418件に増加した。審理件数が多いのは労働者がしばしば評価 - 紛争委員会を通さず、裁判に訴えるからである。それらは必ずしも正当な要求ではなく、現場で解決されうるような細かな問題も提訴される。審理の過程で原告が被告に対し新たな要求を出し、裁判が延期されることも少なくない。大部分は解雇問題である。1日に復職を求める訴訟が150件を超えることもあった。解雇者はそのついでに提訴するつもりがなかったような訴訟も起こす(超過勤務手当、何らかの補償、作業衣等々)。

またモスクワ県労組評・法律ビューロー報告によると労働部会への提訴の35.9%は却下される。裁判所の仕事が過多であったり、その能力の低さにもよる。労組機関も専門的能力のある代表者を派遣できない。多くの場合、経済機関の法律顧問に太刀打ちできない⁶⁰⁾。

労働部会の労働判事にも問題がある。

労働判事の流動性は高い。ロシア共和国のデータでは労組代表の判事の75%は任期(1年)前に交替した⁶¹⁾。モスクワですら判事がきちんと出席しない。

26年1月16日の法務人民委員部回章『労働判事の活動の一貫性や統一性のために』が公布されるまでは労働部会の $\frac{1}{3}$ は常任の労働判

事を持たなかった。その後、6割ほどは常任メンバーを持つようになった。26年11月26日の新裁判制度規程は地方執行委員会に対し労組代表も含め労働部会の常任メンバーの有給化を義務づけた。A. ストパニはこれを好感する。有能な労働判事を確保するために必要な措置と考える。

一般に労働部会における審理は持ち込まれる事件の増大に遅れる。25年に裁判事件の41%は何らかの理由で打ち切らないし延期となった（うち打ち切りは18%、延期は23%）。26年には44.5%に増加する（うち打ち切りは14.5%、延期は30%）。延期の理由は問題以前である。当事者双方の欠席、議事の未通知、審理の準備不足等々による。労働検事局は特に被告＝使用者側に多くの措置を勧告している。

審理機関は概ね良好である。事件の76%は1ヶ月以内に終了している。2ヶ月以上は8%に留まる。判決の71.4%は労働者、職員側勝訴である。但し、刑事事件は勝訴率は低い。無罪判決（被告＝使用者）は25年に16.8%であったのが26年には23%に上昇した。立証機関たる労働監督官の活動の弱さに原因があるという。[但し、改善も見られる]労働部会の判決に対する控訴比率は24年に67%であったが、25年には51%、26年には45%に低下した。地方裁判所の判決のうち最高裁で有効とされたものの比率も25年の53%から26年の59%に上昇した⁶²⁾。

このように労働裁判も制度として大きな問題を抱えていた。

6. 紛争処理の簡素化、迅速化

制度上の不備や労使双方の当事者能力の欠如により労働紛争数が増大し、混乱が拡大し、紛争処理に膨大な時間とコストが掛かるようになる。この面からも協調体制の綻びが

広がる。

簡約体制実施と共に紛争処理の簡素化、迅速化が叫ばれるようになる⁶³⁾。その急先鋒は労働監督人民委員部である。

紛争処理の簡素化、迅速化を進めるということでは意見は一致していたが、どのように行うかという点では見解が対立した。対立は錯綜する。まずは経済機関と労組、次いで労組と労働監督人民委員部、更には全ソ労働組合中央評議会賃率－経済部と労働人民委員部の間でも見解が分かれた。

27年夏、ロシア共和国労働監督人民委員部は労働人民委員部の賃率－紛争処理機関を調査し、調停室で解決される紛争が少なく、大部分が仲裁裁判で解決されるという事実から調停室と仲裁裁判の統合案（調停－仲裁室という名称）を提案した。これは事実上、調停室をなくすことを意味する。I. レズニコフはこの短絡的提案に反撥した。むしろ調停室を強化し、当事者の責任性を高めることが必要だと述べる⁶⁴⁾。

確かにネップの真髄はこの調停にこそある。労働監督人民委員部はその長たらしくもまだるっこい、しかし民主主義には不可欠な営みを『革命的法秩序』の大鉈で切り捨てようというのだ。

11月にはロシア共和国労働人民委員部コレギアメンバーのV. ドガドフを議長とする委員会（全ソ労働組合中央評議会、最高国民経済会議、労働監督人民委員部、検事局代表参加）を設けて労働事件解決システム簡素化問題を検討した。

これまでは労働紛争の審理プロセスは複雑化しており、最も多い場合では23の階梯を経るまでになっていた。委員会は訴訟性格及び復職と関連する全ての紛争は最大限でも8階梯に簡素化するシステムを提案した（評価－紛争委員会で合意されなければ、あるいはそ

の決定が労働部の監察方式で破棄されればもっぱら裁判方式で処理する。最終階梯は県裁判所大法廷とする。また勤労者は評価・紛争委員会を通さず直接、裁判機関に提訴できる）。労農監督人民委員部はこの席で再び、調停室を通さず、直接、仲裁裁判に持ち込むことを主張した（団体協約締結に関わる紛争処理については基本的に従来 방식을踏襲するつもりだ）。委員会の大多数はこの提案に反対した。蓋し調停室で双方の合意により採択された決定は双方により実施されるが、仲裁裁判の決定は大部分、上級階梯へ抗告される。また直接、仲裁裁判に持ち込むということは事実上、採択された決定に対する責任を労働人民委員部機関に転嫁するからである⁶⁵⁾。

翌年1月28日にはロシア共和国労働人民委員部コレギアがこの委員会の労働紛争処理簡素化提案を基本的に採択した⁶⁶⁾。

27年11月末の商工業連合ソヴェトでの経営者協議会では労農監督人民委員部報告を受けて紛争処理活動の欠陥を確認し、各級機関での審理の限界期間を定める、最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会が調停室で当事者双方に紛争解決の勧告書を出す、労働法廷で審理さるべき訴訟性格の事件から紛争処理機関を解放するといった対策を考えた⁶⁷⁾。

28年1月には評価・紛争委員会を労働紛争処理の唯一の初審機関とする提案が出される⁶⁸⁾。従来は勤労者が評価・紛争委員会か裁判機関のいずれかを選択できた。この提案は労農監督人民委員部の支持を受けている。

1月16日及び20日、労組中央委員会協議会はこの提案に反対し、勤労者の選択権を留保した⁶⁹⁾。

1月27日のモスクワ労農監督部での協議会（モスクワ県労組評との共同召集。モスクワの企業の評価・紛争委員会労働者メンバーが

参加）でアグラチェフ（モスクワ労農監督部）が報告を行った。現行の労働紛争の審議及び上訴方式は処理が長引き、2－3年になることもある。主に労働紛争解決の厳密に定められた方式がないためである。労働者はどの機関で決定され、どの機関で終わるのか知らない。紛争解決が同時に2つの機関ルートで進行することもある。1つは労働部会、県裁判所、最高裁判所のルート、1つは調停室、仲裁裁判所のルートである。これは許容できない。

そうした観点からモスクワ労農監督部は次の提案を行った。全ての労働紛争の初審機関は職場評価・紛争委員会とする。小さな紛争については評価・紛争委員会が唯一の且つ最終的機関とする。より大きな紛争については評価・紛争委員会で合意が得られないか、監察の形で決定が破棄された場合、労働部会に持ち込まれ、その決定が最終的となる（決して仲裁裁判所ではない）。監察は県労働部のみが行ない、労働検事の監察は廃止される。

討議では評価・紛争委員会代表の大部分はモスクワ労農監督部の考えを支持し、その権限の拡大や審理階梯縮小に賛成した。労働人民委員部や司法機関の代表は全ての企業に対する単一の紛争審議方式の設定は妥当でないと陳べた。小企業、ことに私企業の評価・紛争委員会と大企業のそれを同列には置けない。紛争の客観的な解決のためには勤労者に直接、労働部会に訴える権利を付与すべきである。

ストパニ（労働問題担当最高検事）は紛争に際し勤労者に選択の自由を与えることを主張した。評価・紛争委員会は必ずしも審理される問題に公平にアプローチできない。季節労働者、私企業で働く職員からの労働部会への提訴が多いのは労働部会が最も組織的でない勤労者層の利益を守る機関であることを示

す。

ブーホフ（モスクワ県労組評）はまずもって労働法典を平易化し、評価・紛争委員会の地位を強化し、その後のみ全ての労働紛争は評価・紛争委員会を通して処理することを義務づけるべきであるという。

協議会は投票により多数決で提案を採択した。但し労働部会の決定は当事者双方によって一回に限り県裁判所に控告できる⁷⁰⁾。

更に28年2月2日、モスクワ労農監督部で第2回労働紛争問題協議会が開催される。

この会議で誰が紛争案件を解決すべきかという問題が経済機関代表に対し提起された。

アグラチェフは労農監督部の提案（評価・紛争委員会の権限拡大、労働紛争審理機関数制限）を伝えた。

大トラストや企業の代表は概ねその提案を認めた。個々の項目、ことに労働事件解決の意図的な引き延ばしに対する経営者の個人的物質的責任に関する提案については幾分疑念が表明された。

モスクワ労農監督部の提案に異論を唱えたのは労働機関と司法機関の代表のみである。但し検察庁のサフォノフは紛争処理改革は立法的手続きではなく、実験的にごく慎重に実施することには合意した。

会議の最後に行われた投票では全ての経営者が提案を支持した⁷¹⁾。

2月3日、モスクワ県労組評での協議会（労働経済部長、労組法律ビューロー、評価・紛争委員会参加）は以下のような結論に至る。

現状では団体協約や労働法違反に基づく紛争解決の分野で信じられないほどの混乱が支配している。労働訴訟は評価・紛争委員会にも調停室にも仲裁裁判にも労働部会、権裁判所、検事局その他にも提起しうる。これらのどの機関も最終決定を出せない。どれもが決

定し、破棄し、新たな審理に持ち込みうる。審議期間は異常に長く、不当解雇に対する告訴が6ヶ月もかかり、賃金面での請求権に至っては3年かかる。そこで団体協約や労働法違反に基づく全ての紛争はまずもって必ず評価・紛争委員会で審議さるべきである。合意が得られない場合は紛争は労働部会にのみ持ち込まれうる。その決定は細かな問題の場合は最終的となる。他のより大きな問題については1回に限り県裁判所に控告しうる。控告・抗訴のための期間は評価・紛争委員会の場合7日間、労働部会の場合1－2週間とする⁷²⁾。

2月16日のモスクワ県労組評幹部会会議は評価・紛争委員会を初審機関として義務付ける労農監督人民委員部提案に改めて反対表明をした。他の提案については原則的に異論はない⁷³⁾。

3月中旬の全ソ労働組合中央評議会幹部会会議では一方で、全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済部と労農監督人民委員部の間で、他方で、賃率－経済部と労働人民委員部の間で論争があった。

まず賃率－経済部は解雇に起因する全ての紛争について評価・紛争委員会と裁判機関のいずれかに訴える権利を勤労者に留保すべきであると考えた。

評価・紛争委員会は当初、労働紛争は必ずまずもって評価・紛争委員会で審議することを義務付け、評価・紛争委員会で合意が得られない場合にのみ裁判機関に持ち込むという見解であった。その後、評価・紛争委員会は妥協的提案を行う。評価・紛争委員会での審議は当該企業または組織の状況からして現場で解決できるような紛争についてのみ義務付け、主に貨幣面で生じる紛争については勤労者に紛争処理機関選択の自由を与える、というのである。この見解はラドゥス・ゼニコ

ヴィチが擁護した。訴訟の大部分は解雇問題であり、それが裁判機関の仕事を増やしている。そうした紛争こそ評価 - 紛争委員会で審議さるべきである。

だが幹部会のメンバーは反対した。曰く、評価 - 紛争委員会に訴えた勤労者は事実上、ほとんど裁判には持ち込めない。蓋し、評価 - 紛争委員会の決定は違法の場合にのみ破棄しうるからである（ギンスブルグ）。曰く、もし評価 - 紛争委員会の提案が採択されれば簡素化よりも手続き渋滞を齎す。蓋し、勤労者は何ら根拠のない自己の権利の擁護を求めねばならないのだから（バフトフ）。曰く、もし紛争がもつばら評価 - 紛争委員会で解決されるならば「評価 - 紛争委員会において労働者メンバーが弱い立場にある現状では」多くの場合、勤労者に不利な決定となり、下部労組機関の権威を失墜させる（シュミット）。

労働人民委員部との対立点は労働部の権限問題である。労働人民委員部の提案では労働部は評価 - 紛争委員会の決定を破棄できるだけでなく、本質上、決定を行いうる。幹部会の中では意見が分かれた。シュミットとバフトフはこれを支持した。評価 - 紛争委員会の決定を破棄し、再審を求めても当初の決定を変更する保証はない。だから労働部も決定を行いうるようすべきである。ギンスブルグとアンツェロヴィチは反対する。労働部はその仕事をこなし得ない。裁判機関のような権能はもちえない。ラドウス - ゼニコヴィチは妥協案を出す。労働部は本質上、形式的理由で評価 - 紛争委員会の決定を破棄する場合にのみ紛争を解決できる。他の全ての場合は労働部に解決を委ねることは出来ない。ドガドフもこれに与した。だが幹部会は賃率 - 経済部の見解に従い、労働部に本質上、決定権を付与する提案を退けた。

提訴期間についても意見の対立があった。幹部会は解雇問題では評価 - 紛争委員会への提訴期間を1週間（農村部では14日）とし、他の全ての事件は3ヶ月とする。また労働部会での決定は給与1ヵ月分以下の金銭的訴訟については最終的であることを認めた⁷⁴⁾。

3月下旬、全連邦及びロシア共和国労農監督人民委員部コレギア合同会議は労働紛争解決方式の調査結果を審議し、方針を固める。労働紛争は初審階梯で完全に且つ最終的に解決し、抗告や監察方式での異議申し立ては最大限減らすべきである。処理期間は短縮する。紛争解決の基本階梯は評価 - 紛争委員会であり、その決定は直ちに遂行し、労働機関の監察方式以外には破棄されない。評価 - 紛争委員会で合意を得られない、または労働部により破棄された紛争は労働条件設定に関わるものは調停室及び仲裁裁判に、訴訟的性格のものは労働部会に移される。評価 - 紛争委員会の決定が履行されない場合には裁判機関を通して強制執行される。

評価 - 紛争委員会及び裁判機関での提訴及び審議期間も定めた。解雇問題の申請は都市で管理部の命令通知から7日以内、農村部11日以内、その他の問題は1ヶ月以内とする。申請は3日以内に審議され、決定日より2日以内に通知される。労働人民委員部ラインでの評価 - 紛争委員会決定の最終的監察階梯は県及び管区労働部である。監察機関の決定は抗告されない。裁判機関での審理は提訴より7日以内に行われる。仲裁審理方式での労働紛争処理に対する監察は労働機関の所轄である。裁判機関を通ずる処理についてのみ検事監察を行う⁷⁵⁾。くたくたと審理を重ねるのは国家にとって損失だというわけだ。社会的合理主義の一端が垣間見える。

労働紛争処理手続きに関する論争は8月29日に中央執行委員会幹部会が評価 - 紛争委員

会の設立と活動、調停室、仲裁裁判及び裁判機関での労働事件審理に関する新しい規程を承認して一応の決着をみた。

審議の際に経済機関は再び評価・紛争委員会から評価機能を外す提案を行ったが、政府は従来どおり、評価機能を残した。

規程によれば配転、解雇、ノルマ未達成、工具の補償、作業衣、給食、労働時間、原材料毀損、不良品の支払い、仕事から外された期間の給与、未消化分休暇に対する補償、試用期間中の給与、超過勤務手当、プレミアムに関わる問題は必ず評価・紛争委員会で審議される。他の全ての紛争については評価・紛争委員会と労働部会のいずれかを選択して提訴できる。

評価・紛争委員会で合意を得られなかった場合は、これから決められるべき労働条件については調停室及び仲裁裁判の審議に移される。既に遂行された仕事または協約及び法律により定められた労働条件に関わる問題は労働部会に移される。解決を迅速化するために評価・紛争委員会への申請の期限を設定した。解雇問題は14日、その他は1ヶ月とする。労働部会への提訴期限は解雇は14日、評価・紛争委員会で解決されなかった事件及び労働人民委員部機関が監察方式で評価・紛争委員会決定を不適法として破棄した事件も同じく14日、他の全てのケースは3ヶ月とした。評価・紛争委員会決定の破棄に関する抗告期間は14日とし、その申請は7日以内に審議されねばならない。仲裁裁判の決定の違法性に関する抗告は一つの階梯でのみ可能である。

特に重要な点は評価・紛争委員会の決定が使用者により履行されなかった場合、従来は労働部会に訴えて強制執行令状を受け取らねばならなかったが、労働人民委員部機関の査証の後に強制執行されるようになったことで

ある。調停室や仲裁裁判の決定についても同様の手続きが定められた。

労働部会ないし人民裁判所における給与1か月分以下の金銭的訴訟についての決定は最終的である。解雇及び給与1か月分を超える訴訟については初級裁判所の決定に対し抗告を行いうる。抗告の場合、上級審はこれまで下級審に事件の差し戻しを命じたが、今や県裁判所ないし管区裁判所は多くの場合、重大事件については自ら最終決定を行う。それ以外も一定の条件を付して差し戻す場合は最終的となる。2つ以上の各級裁判所で審理される事件は受理日より7日以内に審理されねばならない⁷⁶⁾。

こうして少なくとも形の上では協議を重視した従来の枠組みを維持しながら労働紛争処理の迅速化を進めることになった。妥協的決定といえるが、労農監督人民委員部の見解に近い。労組中央が拘ったように解雇のような重大な問題について労働者自身が直ちに裁判に訴える権利を失うのは労働者にとって後退であろう。

1927/28年度には労働機関で扱われた紛争事件中、調停室での審議の比重は増大するが、小規模な紛争が多い。参加人員からすれば相変わらず、仲裁裁判の比重は高い。殊に中央の労組や経済機関は一貫して調停室を無視した。1927/28年度上半期に連邦労働人民委員部で解決された30の紛争のうち調停室で審議されたのはわずか1件であった。それすら妥結出来なかったため、仲裁裁判に移された。1927/28年度に調停室に持ち込まれた事件は約43%であった。うち半数以上は合意を得られず、仲裁裁判に移された。直接、仲裁裁判に持ち込まれたのは57%であったから、仲裁裁判で審理された事件は合わせて80%になる。仲裁裁判で双方の合意により解決され

るのは25～30%であり、残りは仲裁裁判長決定に従う⁷⁷⁾。

このように双方の当事者能力の欠如から紛争解決は合意よりも仲裁裁定への依存を深める。その場合、この裁定基準は次第に労働者の利益保護よりも、国家的利益に重きが置かれるようになる。

実際、A. キンデリは言う。紛争処理機関の基本的課題は「国民経済計画に規定された課題の遂行に在る。だから複雑な問題の解決の際、まずもって当該決定により工業財務計

画の労働生産性、賃金その他労働条件の面の計画課題遂行を保証するモーメントを押し出すべきである」。「団体協約を巡る紛争の大部分はなお仲裁裁判で解決される。団体協約の条項のかかなりの部分は協約当事者双方ではなく、仲裁裁判長により解決される。こうして労働条件調節に国家基準のエLEMENTが持ち込まれる」⁷⁸⁾

かくして28年末には労使協調体制とそれを支える労働紛争処理システムは事実上、決定的転換を迎えていたのである。

≪ 註 ≫

- 1) Voprosy Truda, 1927年, №10, pp. 100 - 104
- 2) Vestnik Truda, 1926年, №2, pp. 34 - 36; Pravda, 1926年 1月27日, №21: Stopani, A. M. red., Trudovye konflikty, Prakticheskoe rukovodstvo, M., 1925
- 3) 26年には繊維工場などで職場評価 - 紛争委員会設立の試みもある (Trud, 1926年 2月24日, №45; 4月21日, №91; 6月2日, №125)。他に合同評価 - 紛争委員会や地区評価 - 紛争委員会もある (Pravda, 1926年 2月6日, №30; Vestnik Truda, 1925年, №7, p. 97)。
- 4) Trud, 1924年 8月19日, №186; 12月16日, №286; 12月30日, №295; 1925年 1月10日, №8; 1月15日, №12; 2月18日, №40; 1928年 12月9日, №286: Ekonomicheskaja zhizn', 1925年 1月8日, №6: Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年 4月22日, №90; Pravda, 1925年 2月24日, №45; Izvestija, 1925年 2月14日, №37。27年にも商工業連合ソヴェトは評価 - 紛争委員会の機能を紛争処理にのみ限定することを主張している (Ekonomicheskaja zhizn', 1928年 4月1日, №73)。この見解の対立は28年まで続く (Trud, 1928年12月9日, №286)。
- 5) Vestnik Truda, 1925年, №7, pp. 89 - 90
- 6) Vestnik Truda, 1925年, №7, pp. 90 - 105
- 7) Voprosy Truda, 1925年, №7 - 8, p. 141 - 143
- 8) Voprosy Truda, 1926年, №4, p. 32。イヴァノヴォ - ヴォズネセンスク県では労働者が提訴して評価 - 紛争委員会が決定した155の事件のうち42%は県労働部により監察方式で破棄された。主に解雇に関するものである。その原因は一方で、現行法規の無知にあり、他方で、評価 - 紛争委員会の当該問題に対する表面的で純形式的態度にある (Trud, 1926年 3月25日, №68)。
- 9) Pravda, 1925年10月27日, №246
- 10) Vestnik Truda, 1925年, №7, pp. 97 - 99
- 11) Vestnik Truda, 1926年, №2, p. 36
- 12) Vestnik Truda, 1925年, №12, pp. 106 - 7。評価 - 紛争処理委員会のメンバーは流動的で、ことに労働者の代表はよく代わる。労組機関も経済機関も必ずしも能力のある代表を送ってこない (Pravda, 1926年 1月28日, №22)。
- 13) Pravda, 1926年 1月27日, №21
- 14) Trud, 1925年11月27日, №271
- 15) Vestnik Truda, 1926年, №3, p. 74 - 6。1925年12月4 - 7日開催の労働人民委員部賃率協議会での審議より。cf. Vestnik Truda, 1926年, №1, p. 29
- 16) Trud, 1925年 5月22日, №115。ドンバスの鉱業労組調査資料によると評価 - 紛争委員会メンバーの流動性が極めて高い。評価

- 紛争委員会のプロトコールをみるとほとんど会議の度にメンバーが代わる。ブリャンスク地方支部の全鉱山評価・紛争委員会のメンバーは3ヶ月で12名交代した。ゴルフスコエ地方支部では6ヶ月に22名交代した、等々。会議の開催も少なく、不規則である。ブリャンスク地方支部では会議の間隔が44日も空いたことがあった。ドルジャンスコエ地方支部では月一回も開かれないことが続いた。労働者の申請の審議が遅れることが多い。申請から審議まで1月以上掛かることがある。会議では評価・紛争委員会に全く関係のない問題が審議されることもある。例えば、ドルジャンスコエ地方支部のある評価・紛争委員会は組合加入問題を審議した。

ウラル州労組評の行った評価・紛争委員会調査によれば工場委員会幹部会員が評価・紛争委員会の常任のメンバーとなっている。評価・紛争委員会の活動の指導や方向付けは労組地区委の書面の指示による。一部では地区委メンバーが直接、指導する。しかし何ら指示を受けず、協議会も召集されず、直接指導もない工場もある。

一部工場では評価・紛争委員会の決定は労組地区委または管区委の承認を受ける。鉄道の貨車製作所などでは労働者が評価・紛争委員会を信用せず問題を工場委に持ち込む。評価・紛争委員会の定めた単価、支払い及び申請の審議の遅れ（申請は平均して提起から審議まで、6-15日掛かる）などに不満なのである。単価や製造ノルマは大部分の工場では事前に賃率・ノルマ化ビューローまたは管理部によって検討され、次いで工場委員会の合意を取り付け、一部工場では評価・紛争委員会が承認する[全ての工場でなく]。

評価・紛争委員会の構成上パリティ方式が守られていない。決定に際し評価・紛争委員会議長に2つの議決権が与えられる。評価・紛争委員会のプロトコールを労組が承認する。労働者総会や代議員会への報告を怠る。判断材料となる資料が不足している。労働者や職員が評価・紛争委員会の決定に対する正規の異議申し立ての手続きを知らない。賃金が正しく支払われていない

ことを知りつつ、評価・紛争委員会の方からは何らの措置も採らない。審議に関係者を招かない。管理部による決定の遂行を監視しない。大部分の工場で細かな問題は扱うが、肝心のノルマ、評価、賃金支払い状況などの点検には関心が薄い(Trud, 1925年5月22日, №115)。

- 17) Trud, 1925年5月22日, №115
- 18) Vestnik Truda, 1925年, №12, pp.106
- 19) Vestnik Truda, 1926年, №2, p.36
- 20) Trud, 1926年8月5日, №178.

評価・紛争委員会が採用問題に係わり、誰々を採用するかしないかを定める(『赤い10月』亜麻紡績工場)。これは管理部の黙認のもとでの管理機能にあたる。評価・紛争委員会が別に紛争もないのに個人的な等級区分を行うこともある(『赤い10月』亜麻紡績工場や《Slavianin》工場など)。管理部が行う解雇を含む処分を承認する評価・紛争委員会もある(『赤い10月』亜麻紡績工場など)。労働者通信員の新聞記事が正しいかどうか審議する評価・紛争委員会すらある(『赤い10月』亜麻紡績工場)。これは「越権行為」である。このように評価・紛争委員会が管理-懲罰機関に転化していることもある(Vestnik Truda, 1925年, №7, pp.95-100)。

サマラ市評価・紛争委員会代表者会議での報告によれば労組の指導が弱い。多くの評価・紛争委員会は戒告を行ったり、専門給を決めたり、等級の移動を行う。パイプ工場の評価・紛争委員会は工場管理部に工場内の暖房を義務付けた(Trud, 1925年7月3日, №149)。

ヴォロツカヤ繊維工場の評価・紛争委員会は労働者を裁判し、解雇し、更迭・配転する。もし労働者が過失を犯すとまず管理部が譴責する。それで終わったわけではない。1週間後に出勤記録係が評価・紛争委員会への呼び出しを伝える。そこから本当の懲罰が始まる。事件の内容を問わず、結局は労働者の責任となる。この点で評価・紛争委員会と管理部の見解が一致しなかったことはなかった。ここでは評価・紛争委員会はミニ行政・司法機関に転化していた(Trud, 1925年7月3日, №149)。

スタヴローポリでは一般に評価・紛争委員会の紛争処理上の役割も権威も高まっているのだが、逆に管理部は自分で処理すべき問題を評価・紛争委員会の審議に持ち込んでいる。評価・紛争委員会がスタッフを決め、仕事に就かせ、労働者を解雇し、賃率や仕事量を定め、扶助支給を決定し、遅刻に対する処分を行う。こうした評価・紛争委員会による管理機能の僭越は評価・紛争委員会労働者メンバーの大衆からの疎外を齎す(Trud, 1925年9月29日, №222)。

繊維労組モスクワ県支部の調査によればトリョフゴルナヤ織物工場の管理部が無断欠勤の故に労働者を解雇した際に、評価・紛争委員会は「工場委に労働者との契約の破棄を要求する」決定を行った。これは管理部の仕事であって、評価・紛争委員会の仕事ではない。この工場では遅刻した労働者は評価・紛争委員会に行かせる。評価・紛争委員会が許可すれば働く事が許されるが、そうでなければ仕事に就けるのは昼食後である。ちょっとした横領事件を起こした労働者も評価・紛争委員会に送られ、事件の審理が始まるまで仕事に就かせるかどうかを決める。その評価・紛争委員会が賃金引上げの申請を、それを管理部が審議したかどうかとも確かめずに受入れる。

第1更紗・捺染工場では労働者が職種引上げの申請を工場管理部に提出すると、それは評価・紛争委員会に持ち込まれ、引上げるか否かを決定する。

一部評価・紛争委員会は直接、管理部の補助機関に転化している。例えば、イズマイロヴォ・メリヤス工場の評価・紛争委員会は採用解雇、配転、等級付け、労働者の提訴といったことを行う。

他方で、大部分の場合、製造ノルマや出来高単価は検討も調査もなく、機械的に承認される。また『赤いローザ』工場では評価・紛争委員会の全ての決定は工場長が点検し、その同意の後のみ発効する。もし同意しなければ、評価・紛争委員会で再審され、合意されるか、あるいは紛争になるまで続く(Trud, 1925年10月7日, №229)。

21) Trud, 1925年12月4日, №277

22) Trud, 1925年7月24日, №167. ヤロスラブリの評価・紛争委員会は行政的偏向の最たる例を示す。通常ならば使用者は評価・紛争委員会のサンクションがある場合のみ解雇できるが、ここでは評価・紛争委員会自身が解雇する。人民給食労組では酔って出勤した労組員が直ちに評価・紛争委員会の臨時会議で解雇された。鉄道労組評価・紛争委員会は労働者に罰金を科す。例えばダイスが壊れたが、その責任者を見つけるのは困難である。そこで評価・紛争委員会はこの問題を一刀両断に解決する。ダイスの作り方が悪いことに対し、組立工から7ルーブリ50コペイカ、フライス工から5ルーブリ、助手から2ルーブリ50コペイカの罰金を徴収する。罰金ばかりかほとんど全ての評価・紛争委員会が戒告処分を下す(Trud, 1925年5月22日, №115)。

23) Trud, 1925年1月4日, №3

24) Trud, 1925年7月3日, №149

25) Vestnik Truda, 1926年, №1, p. 133

26) Trud, 1924年12月13日, №284

27) Trud, 1925年7月11日, №156. 10月の評価・紛争委員会協議会でも同様に管理部的偏向の指摘がある。また問題がしばしば双方の合意ではなく投票で決められる(Trud, 1925年10月31日, №250)。

28) Pravda, 1925年10月27日, №246

29) Trud, 1926年6月5日, №128: Izvestiia, 1926年7月11日, №157

30) Trud, 1926年5月1日, №100

31) Ekonomicheskaya zhizn', 1926年3月5日, №53

32) Trud, 1928年7月27日, №173

33) Trud, 1924年 Trud, 1924年10月31日, №249. 金属労組モスクワ地区委・紛争処理課のデータでは評価・紛争委員会の活動強化により処理件数は大幅に減少した。1922/23年度に扱った紛争は687件であったが、1923/24年度には451件に減った。うち65.9%は直接、労組で解決され、残りは調停・仲裁機関や労働部会に移された(Trud, 1924年10月25日, №244)。

34) Vestnik Truda, 1926年, №7-8, pp. 111-7

35) Trud, 1926年4月15日, №86

- 36) Trud, 1926年6月13日, №134
- 37) Trud, 1926年8月4日, №177
- 38) 以上, Stopani, A. M. red., Trudovye konflikty, Prakticheskoe rukovodstvo, M., 1925, 仲裁裁判・裁判長の選任については例えば, イヴァノヴォ - ヴォズネセンスク県では大部分, 双方の合意で選ばれ, 11%のみが労働部により任命された (Trud, 1926年3月25日, №68).
- 39) Pravda, 1926年1月28日, №22: Voprosy Truda, 1926年, №1, pp. 8 - 9
- 40) Vestnik Truda, 1926年, №3, p. 71 - 4: Trud, 1925年12月4日, №277
- 41) Voprosy Truda, 1925年, №4, p. 30 - 31
- 42) Trud, 1926年12月12日, №288. 第7回労組大会での労働人民委員シュミット報告より.
- 43) Trud, 1926年2月16日, №38
- 44) Trud, 1927年4月14日, №84
- 45) Voprosy Truda, 1927年, №5, p. 129
- 46) イヴァノヴォ - ヴォズネセンスク県のデータでは1925/26年度上半期に調停室や仲裁裁判に持ち込まれる紛争は著増した. 調停室の審理件数の $\frac{2}{3}$ は双方の合意により労組寄り解決となり, 15%のみが経済機関寄り, 残りは妥協的決定である. 仲裁裁判もほぼ同様である. 主たる問題は賃金と解雇である (Trud, 1926年3月25日, №68).
アルハンゲリスクでは25年の後半に労使紛争が急増する. それも細かな問題が多く, 調停や仲裁を要しない. 労組が経営者と交渉しようとしても, しばしば彼らはどんな問題が紛争処理方式の審議に移されたのか知らない. 資金がないのに労組の要求を呑むことも少くない (主に木工労組). 他方で, 労組は仲裁裁判の審理に全く根拠のない要求を持ち込む. 無論, その場合は労働側に有利な決定は出ない. 労組は仲裁裁判が期待を裏切ったと嘯いて『責任を回避する』 (Trud, 1925年12月18日, №289).
- 47) Trud, 1926年3月24日, №67
- 48) Voprosy Truda, 1926年, №4, pp. 28 - 9; №10, p. 39
- 49) Trud, 1926年3月24日, №67
- 50) Trud, 1926年4月23日, №93
- 51) Trud, 1926年11月4日, №255
- 52) Trud, 1927年1月4日, №2
- 53) Trud, 1926年5月30日, №123; 5月23日, №117; 6月5日, №128
- 54) Trud, 1927年8月17日, №185. 成果もある. 労働部は多くの措置によって事件の処理期間を平均8 - 10日に短縮しえた. 時間がかかる主たる理由は予定された審理日に管理部代表が出頭しない為である. もし調停室や仲裁裁判において審理期間が短縮されるならば, 評価 - 紛争委員会決定に対する訴えの監察方式での審理の為にはこの期間は更に短くなろう (5 - 7日以下). 評価 - 紛争委員会決定破棄の比率はかなり高く約35%になる.
- 55) Trud, 1927年8月20日, №188
- 56) Voprosy Truda, 1925年, №4, p. 31 - 35
- 57) Stopani, A. M. red., Trudovye konflikty, Prakticheskoe rukovodstvo, M., 1925, pp. 120-136
- 58) Voprosy Truda, 1926年, №8 - 9, p. 47 - 52. 労組側見解によれば, 全ての紛争において働き手は労働部会か評価 - 紛争委員会に訴えるか選択できる権利を持つべきである. 評価 - 紛争委員会で合意が得られなかったならば, 労働部会に訴えうる. 評価 - 紛争委員会の決定が労働部により破棄された場合には労働部会の審議に移しうる (裁判権の範囲で). もし労働部会での審理中に評価 - 紛争委員会の決定破棄に関する労働部の決定が労働人民委員部に抗告されたならば労働人民委員部での決定があるまで労働部会での審理は停止する. 他方, 労働部会の決定が行われた後に労働部の決定が労働人民委員部に抗告される時は労働人民委員部はその訴えを却下する. 労働人民委員部機関による監察方式と司法方式の審理のパラレルイズムは許容されない
- 59) Trud, 1926年12月12日, №288. シュミットは訴訟期限の制限はないといっている. だが26年現在, 訴訟有効期限は3年である (Trud, 1926年6月20日, №140).
- 60) Trud, 1927年2月25日, №46. モスクワ県での労働部会への提訴の85%は解雇問題であった (Izvestiia, 1928年5月11日, №108). モスクワ県労組評で開催された第1

回全連邦法律顧問協議会における労働事件
 検事マルシェフ報告によると労働法違反事
 件の処理に際し、不健全な経営的偏向があ
 る。労働裁判はしばしば法律的基準や団体
 協約を無視する(Trud, 1928年8月11日,
 №185)。他方で、経営者の方も裁判に不満
 がある。裁判所が解雇問題の審議に際し、
 内規違反を軽視する。これは管理部の権威
 を落とし込める、という(Izvestiia, 1928
 年5月11日, №108)。

- 61) Trud, 1926年12月12日, №288
- 62) Trud, 1927年3月20日, №64 A.Stopani
論文。地方の状況についてはTrud, 1927
年3月16日, №61。やはり細かな問題や争
う余地のないような係争が持ち込まれ、審
理件数が膨張している。レニングラードで
は原告(=労働者、職員)の60-70%が法
律家の援けなしに提訴するという。
- 63) 26年には労働事件担当検事部やモスクワ県
労組評などで審理迅速化の対策が検討され
る(Trud, 1926年5月5日, №101; 6月
20日, №140; 9月26日, №222)。
- 64) Trud, 1927年10月28日, №247。労農監督
人民委員部の調査資料は評価-紛争委員会
の活動の杜撰さやその決定の破棄の比率が
高いこと、労働人民委員部の監督の不充分
さなどを指摘している(Trud, 1927年11
月19日, №264)。
- 65) Trud, 1928年1月14日, №12: cf.
Pravda, 1928年1月29日, №25。A. ヴァ
フトフは大部分の事件は現場で解決さ
れ、23階梯ルート図は一般化はできないと
いう(Trud, 1928年2月12日, №37)。
- 66) Voprosy Truda, 1928年, №2, pp. 76-77
- 67) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月1
日, №274
- 68) Trud, 1928年1月25日, №21
- 69) Trud, 1928年1月17日, №14; 1月21日,
№18
- 70) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年1月29
日, №25; Trud, 1928年1月28日, №24:
Pravda, 1928年1月31日, №26。評価-紛
争委員会の労働者メンバーと管理部代表メ
ンバーの間で意見が対立した。後者は概ね
評価-紛争委員会を初審機関として義務付

けることに賛成した。前者は義務化に反対
 するものが多い。評価-紛争委員会がなお
 十分な権限を持たない以上、労働者の利益
 を守るためには紛争解決の階梯選択の権利
 を制限すべきではないと考える
 (Trud, 1928年1月29日, №25)。

- 71) Izvestiia, 1928年2月4日, №30: Trud,
1928年2月4日, №30。モスクワ労農監
督部の提案についてはTrud, 1928年2月
12日, №37: Pravda, 1928年2月12日,
№37。またモスクワ県労農監督人民委員部
は24年に設置されたモスクワ県労働部の予
審室無用論を打ち出している。これには
N. カバコフが労働法違反事件処理迅速化
において大いに成果があったと反論してい
る(Trud, 1928年2月8日, №34)。
- 72) Izvestiia, 1928年2月4日, №30: Trud,
1928年2月4日, №30
- 73) Trud, 1928年2月17日, №41
- 74) Trud, 1928年3月24日, №71。Trud, 1928
年3月14日, №62社説は解雇に起因する紛
争は深刻であり、評価-紛争委員会の決定
が破棄されるケースが最も多く、勤労者の
審理機関選択の完全な自由が与えられねば
ならないという。この選択権についてはロ
シア共和国労働人民委員部は労組を支持し
ている(Pravda, 1928年2月5日, №
31)。
- 75) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年
3月28日, №74: Trud, 1928年3月27日,
№73
- 76) Izvestiia, 1928年8月30日, №201:
Trud, 1928年9月18日, №217; 10月27
日, №251
- 77) Trud, 1928年11月3日, №257; 12月5
日, №282; 12月20日, №295。仲裁裁判の
決定が出された後でも、更に政府機関に新
たな仲裁裁判を求めたり(1928/29年度カ
ンパニアの時の油脂及び骨加工トラストや
アニリントラストなど)、協約調印を拒否
するケースがあった(レニングラード皮革
トラスト)(Voprosy Truda, 1929年, №
2, pp. 35-6)。
- 78) Trud, 1928年12月5日, №282

III 遅配とその処理

労働紛争において最大の問題は遅配である。その処理を誤れば重大な結果を齎しうる。まだ必ずしも政権基盤が強固とはいえないソヴェト政権にとって忽せに出来ない緊要問題であった。以下、遅配問題に対してどのように対処したのかを考察しよう。そこに当時の労使協調の特異性も示される。

1923/24年度後半に賃金遅配が広がる。中でもゴムザ、ウラル金属トラスト、南部鉄鋼トラスト、ドネツ石炭トラスト、砂糖トラストなどが深刻であった。

工業における賃金債務は1924年7月1日に13,076千ルーブリ、10月1日には14,197千ルーブリに上った。やっと25年1月1日になって3,120千ルーブリに減少する。遅配の平均期間は1～4週間、長い場合は1.5ヶ月から3ヵ月半になることもある¹⁾。トラスト別にみればⅢ－1表のようである。

ウクライナのコスプラン、最高国民経済会議、中央統制委員会、労農監督人民委員部その他の調査によると遅配の根本原因は次のことにある。

南部鉄鋼トラストについては上級機関未承認の復興活動にかなりの超過支出があった(2.5～3百万ルーブリ)。これはほぼ1か月分の賃金に等しく、それだけでなくとも乏しいトラストの内部資金から充当された。また財務－信用計画と生産計画の不相応も大きい。ことに製品の信用販売期限と銀行の手形割引期限や自己の債務の償還期限とのズレがあった。国家注文主との相互決済の杜撰さ、商業－決済機構の未整備、納入者や注文主の勘定書、通知書の作成・処理の極度の遅れもあった。加えて労働力は計画を超えて大幅に増加した。

ドネツ石炭トラストについては同様の計画超過の他、大規模な商業－倉庫網の組織化、自前の労働者供給の組織化も影響した。いずれも大量の資金を繫縛する²⁾。また賃金の一部は協同組合の支給命令書で支払われた。協同組合の債務履行も何ヶ月も遅れることがあった³⁾。

ゴムザやウラルメト、南部機械トラストなども国家注文主との決済の遅れ、信用機関、財政機関からの資金交付不足などの問題を抱える⁴⁾。

砂糖トラストの場合は工場への賃金用資金供給は充分であったが、工場指導者が手形不渡りによる信用失墜を恐れて、賃金支給よりも手形支払いを優先したために遅配が生じた。労組は経営側の事情説明に納得して賃金支給猶予に同意したという。「賃金は経済的だけではなく、政治的な手形である」(コロトコフ)にも拘らず、この借りは高くつき、紛争や生産規律低下を齎した⁵⁾。

国家機関による企業の保佐及び、その裏面たる企業の他者依存体質にも問題がある。中央統制委員会や労農監督人民委員部の下に賃金小委員会が設置されているが、これは賃金支払い期限の監督やぞんざいな経営者の取り締まり以外に、金融の計画方式がうまく機能しない場合に、これらトラストのために資金を探し出すことにも従事していた。委員会は迅速に遅配の実状の情報を集め、その原因を取り除く措置を検討した。債務者に圧力を加えたり、計画の審議とその計画遂行、融資計画の決定との時間的ズレを明らかにした。更に最高国民経済会議や財務人民委員部との合意により交通人民委員部の補助金勘定で金属工業に対する賃金債務フォンドを設立したり、銀行に対し貸付を要請した。これは結果として党指令遂行に対する経済機関の責任感を阻喪させることにもなる。賃金小委員会を

Ⅲ－１表 トラストの貸金債務

トラスト	時期	債務額 (千ルー ブリ)	貸金フォン ド (千ルー ブリ)	債務のフォ ンドに対す る比率(%)	労働者数 (千人)	労働者 1 人当り債 務額
ゴムザ	1924年 7 月 1 日	748	2,000	37.4	41	18.20
	10月 1 日	1,670	2,200	73.1	43	38.82
	12月 1 日	1,056	1769.5	59.1	43	24.60
	1925年 1 月 1 日	280				
ウラルメト	1924年 7 月 1 日	2,172	2,057	105.6	64	33.68
	10月 1 日	1,036	2,128	48.9		18.01
	12月 1 日	913		35.6		14.17
	1925年 1 月 1 日	500				
南部鉄鋼トラスト	1924年 7 月 1 日	1,400	2,391	58.6	64	21.88
	10月 1 日	2,275	3,037	74.8	75	30.20
	12月 1 日	2,570	3,400	75.6		34.18
南部機械トラスト	1924年 7 月 1 日	627	695	90.2	16.6	37.20
ドネツ石炭トラスト, モスクワ石炭トラスト, クズバストラスト	1924年 7 月 1 日	3,610	6,458	55.89	168	21.62
	10月 1 日	2,880	6,961	41.37	180	16.11
	12月 1 日	1,728	4,949	34.96	127.7	13.53
	1925年 1 月 1 日	2,370		47.9		18.42
砂糖トラスト	1924年 7 月 1 日	3,578	3,326.5	107.57	107	33.40
	10月 1 日	5,307	3,826.5	138.94	156	35.20
	12月 1 日	5,606		146.39		35.80
木材工業	1924年 7 月 1 日			104		
	10月 1 日			45		
	12月 1 日			1.8		

注記：砂糖トラストの貸金債務は季節労働者，農民への債務である。

出典：Ekonomicheskaja zhizn', 1925年 1 月28日, №22：Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年 1 月28日, №22：Trud, 1925年 1 月28日, №22

経営上の綻びを繕うために利用しようとする経済機関もあった⁶⁾。

24年12月 9 日には貸金債務が6,177千ルーブリに達していた金属工業では25年 1 月上旬，金属総管理局が遅配のあるトラスト，シンジケート議長，工場長に対し回章を送った。それによると金属総管理局は財務人民委員部と次四半期に交付さるべき補助金の勘定で貸金債務清算に必要な資金を本四半期に前倒しすることで合意した。政府のこの支援で全ての金属工業合同の貸金債務は解消される

であろう，という。

遅配の原因の一つは注文主，ことに運輸の支払いが恒常的に滞ることにある。それ故，金属工業との決済のため交通人民委員部の特別流動ファンドを組織する。このファンドは Gosbank に集中され，国家注文委員会が管理し，支払いの正常化を図る。

また月 2 回，金属総管理局において全てのトラスト，シンジケート，金属労組中央委員会代表の参加する協議会を召集する。そこでトラストの保有資金を明らかにし，期限通り

の賃金支給を保証する措置を採る。トラストやシンジケートは財務的条件を考慮に入れ（クレジットも補助金も）、厳格にそれに依りて商業活動を構築すべきである。生産計画も財務的条件に相応すべきである。政府の許可なき生産計画の拡大はカバーできない賃金債務を累積させる。賃金は他の全ての債務に優先する。金属総管理局は今後、賃金債務の形成は直接的な経営能力の欠如とみなす。賃金支給を犠牲にして何らかの他の支出を行ったトラスト代表や工場長は個人的責任を負う⁷⁾。

遅配の深刻化から、この問題は25年1月下旬の中央統制委員会総会での審議対象となる。総会は遅配予防の断乎たる措置を採ることを決定した。それによるとトラストや企業が採択された諸計画、生産計画を相応の中央機関の許可なく超過することは許容されない。最高国民経済会議管轄の重工業では計画に規定されていない新企業の最高国民経済会議や労働国防会議の許可なき操業は禁止される。軽工業については最高国民経済会議に対し相応の生産計画作成に際し、ありうべき生産拡張のため一定の予備を留保しておくことを勧告した。これは予期せぬ販売市況の高揚に備えるためである。

更に最高国民経済会議、財務人民委員部、労働監督人民委員部に対し最高国民経済会議や労働国防会議の承認なき恣意的なまたは不合理な生産計画の拡張に関する経営者の統制及び処罰方式を検討することを勧告した⁸⁾。

中央統制委員会総会と関連して経済機関に加えられた圧力は賃金債務の清算や期限での支払いにおいてかなりの効果があったという。1924/25年度初めには65の大合同で14百万ループリを超えた賃金債務は25年2月22日には548千ループリに急減した。未払いの常態化していた企業がこの期間に修正された等

級に移行したためでもある。春には工業における遅配はほとんどなくなった⁹⁾。

25年1月下旬の金属総管理局におけるトラスト代表者協議会が1月前半の賃金支払いの不足分カバーのため金属総管理局に2月分の補助金勘定の前倒しを求めたり、労働国防会議・国家注文委員会にトラストの利潤を流動資金として留保することを要請した¹⁰⁾。

2月9日の金属総管理局の協議会でも金属トラストの賃金債務問題が審議され、債務カバーのため3トラストに4.7百万ループリの交付が決定された¹¹⁾。

2月19日に同じ協議会（金属トラスト、総経済管理局、最高国民経済会議、金属労組中央委員会代表が参加）が開催された時点では賃金債務はほぼ解消され、北ヴィヤトカ鉱業管区のみ1月分約115千ループリの債務を抱えていた。これは管区本部の呈示した手形がプロムバンクにより割引かれなかったためである。協議会は金属総管理局に対し、この手形割引上の困難を訴えた¹²⁾。

ドネツ石炭トラストでは25年1月分未払いと2月分を合わせ労働者への賃金債務は3,270千ループリであるのに対し、財務計画によれば2月は支出が収入を4,106千ループリ上回る。そのためトラストと鉱業労組中央委員会はその赤字を銀行信用の拡大や国家資金によりカバーすることを要請した。この問題は労働国防会議で2度審議され、その結果、ゴスバンクから500千ループリ、プロムバンクから1,300千ループリを受取った。他に支払い猶予なども得た。これら資金にトラストの保有現金を加え、1月分の賃金債務はカバーできた¹³⁾。

合板トラストにおける遅配問題の経緯をみてみよう。

25年初め、スターロ・ルースキー工場などで労働者への遅配問題が生じた。工場党細胞

や工場委が党ラインで対処を要請した。25年2月17日付け合板トラスト本部会宛スターロ・ルースキー工場党細胞書記書簡（写しをスターロ・ルースキー郡党委へ）は労働者の窮状を訴えた。「2月前半の賃金は50%しか支払われていない。労働者の間に不満がある。協同組合には麦粉もない。党及び労組の活動は徐々に弱化し、規律も低下した。25年の作業衣も支給されていない。いつ支給されるかも分からない。24年分の支給も終わっていない。解雇される労働者は手当支払いを要求している。党細胞や工場委の採った措置も何の助けにならない。生産代表者会議でトラストは3月〔2月?〕からの規則的な賃金送金を約束したがまだ言葉だけに留まっている」。そこで党細胞と工場委は早急の賃金債務解消と3月1日からの作業衣送付を要請した¹⁴⁾。

2月21日のスターロ・ルースキー郡党委書記局会議は1ヵ月半の賃金遅配に関する同工場・工場委Mの報告を受け、県党委へ速やかな労働者への賃金支給を要請する電報を打つことを決定し、同時に木工労組中央委員会及びトラスト党フラクと交渉することを決めた¹⁵⁾。

合板トラストの賃金債務問題は25年3月19日の党中央委員会及び中央統制委員会賃金小委員会で審議された。この会議では次のことが確認された。合板トラストの賃金債務は3工場（労働者数1,200人）合わせて31千ルーブリである（ほぼ20日の遅れ）。その責任は全面的にトラスト本部会にある。蓋し本部会自身が賃金債務はないと最高国民経済会議に伝えたからである。そこでトラスト本部会に対し6日以内に債務を解消し、その遂行を委員会に伝えることを勧告した¹⁶⁾。

3月25日付け中央統制委員会賃金小委員会宛トラスト本部会書簡（写しを木工労組中央委員会、木材工業管理局、監査委へ送付）は

2月分賃金債務清算のためスターロ・ルースキー工場に16千ルーブリ、パルフィノ工場へ20千ルーブリを送金し、2月分賃金債務は解消したと伝えた¹⁷⁾。

更に4月7日付け中央統制委員会賃金小委員会宛トラスト本部会書簡（写しを木工労組中央委員会へ）は4月1日までに工場の賃金を全額支払うことを約束した。木材調達上の賃金（農民への支払い）についても最近の送金で住民への債務は全面的に解消しただけでなく、浮送準備及び開始の支払いも可能である。トラスト本部〔職員〕の給与は今後、補助金の全額交付があれば遅配は生じない見込みであると伝えた¹⁸⁾。

にも拘らず遅配は解消されなかった。工場では遅配のため労働者の不満や工場委、工場管理部への不信が生まれている。トラスト本部会は3ヶ月前に支払いを約束したが守られていない。そこで25年6月12日付けの工場委及び工場党細胞のトラスト党フラク宛書簡は賃金債務（延滞利子も含め）清算を要請した（一度6月2日に要請したが、成果がなかったようだ）。また24年分の作業委支給債務の清算も要請した。清算されない場合、労働者の主張に従い〔人民裁判所〕労働部に訴える、という。

6月23日付け工場委のトラスト本部会宛書簡も同様の要請を行った。

6月29日のトラスト本部会の回答は財務逼迫の状況を訴え、弁明に努めた¹⁹⁾。

こうして工場で賃金遅配のような問題が生じた時、工場委や工場党細胞のような現場組織がトラスト本部会に交渉するが、それで拉致が明かない場合、一方では党ラインで地方党組織（郡党委、県党委など）に伝え、最終的には党中央に訴えて、他方では労組ラインで地方支部、それを経て労組中央に訴え、それぞれ中央機関から経済機関、組織に働きか

ける、という形をとるのである。この場合は紛争処理方式に頼るのは出来るだけ避けようとする。

このように賃金支払い状況の改善は組織的及び物質的措置の結果である。前者には中央統制委員会・賃金委員会及び国家注文委員会の精力的な活動（注文決済面の調節）がある。後者には国家からの直接的財政的支援や運輸の財務状態の改善（運輸が金属や石炭工業にとって健全な債務者となる）がある²⁰⁾。

25年春以降しばらくは深刻な遅配のケースは少なかった²¹⁾。24年11月には14百万ルーブリを超えた国営工業における賃金債務は、25年3月末には430千ルーブリに減った。8 - 10月には遅配はほとんどなかった²²⁾。

25年12月頃から再び賃金債務が増え始める²³⁾。26年1月に南部機械トラストを始めとする金属工業の大トラストで賃金債務が発生した。労働国防会議・国家注文委員会によるとその直接的原因はトラストへの経済復興債や公営事業信用を通ずる融資が企業の資本活動や住宅建設の発展に不相応であり、また生産規模と比して銀行信用が不十分であったり、運輸人民委員部からの注文支払いの遅れがあったことによる。加えてかなりはトラスト自身の生産及び商業活動の不備による。ことにゴムザと南部機械トラストは1925/26年度第1四半期の生産計画は50%以上も未達成であり、当座の費用のカヴァーのため将来の入金を利用した（注文主から期限前に資金を受取った）。委員会は中央公営事業銀行に対しゴムザや南部機械トラストへの貸付を要請し、ゴスバンクに対し南部鉄鋼トラストへの債券の追加割引を提案した。また運輸人民委員部の金属トラストへの債務をカヴァーする措置も採られた。更に金属総管理局に対し今後、賃金支払いの困難が予見できるトラスト

の出納計画を国家注文委員会に適宜、提出することを勧告した²⁴⁾。

砂糖トラストでは25年12月から賃金及び社会保険債務が発生し、賃金債務は26年4月の時点で3百万ルーブリに達していた。こうした問題は現場で解決困難な場合は現地の労組から党のネットワークを通して、トラスト本部会に打開を要請し、労組中央から政府機関に働きかけることになる。

砂糖労組地区委が幾度となく支部に訴えたが、埒があかない。県労組評党フラクからの報告に基づき党ヴォロネジュ県委組織部はトラスト本部会党フラクションにこれら債務解消の措置を採ることを求めた（26年4月3日付書簡。トラスト本部会の回答は4月8日）。他方、[これは表向きのルートであろうが] 労組系列で中央に訴え、全ソ労働組合中央評議会幹部会が最高国民経済会議議長に対しトラストに早急の債務清算を促すように要請した²⁵⁾。

26年5月には遅配問題は深刻となる。総経済管理局・労働経済部のデータによると6月初めには各トラストの賃金債務は増加する。ゴムザは2百万ルーブリ近く抱え、南部ウラル鉱工業トラストは賃金未払いは6月1日に約40%に達し、モスクワ石炭トラストは賃金債務が112千ルーブリに上った。砂糖トラストは更に増えて約5百万ルーブリになり、北部木材トラストも約400千ルーブリの債務をもつ、等々。6月3日時点の債務総額は11百万ルーブリに上った²⁶⁾。

クレジット収縮や運輸人民委員部など注文主からの支払いの遅れなどの客観的要因のほかに工業の跳び出し（必要以上の、または財源を省みない生産拡張）、半製品、原材料の調達過多、流動資金の一部凍結やその計画外の資本修理への流用などがその原因である²⁷⁾。

最高国民経済会議は労働国防会議に対し中央集中注文の支払いの確保、ゴスバンクに累積した債務のカヴァーを委任すると共に経済復興債を通ずるトラストへの資金交付や第4四半期におけるゴスバンクのクレジットの23百万ルーブリ増額を求めた²⁸⁾。

それに留まらず労働人民委員部は地方労働機関に対し貸金債務償還の断乎たる措置を採り、経済機関の責任を問うことを改めて勧告している²⁹⁾。

それに呼応して各労組中央委員会も遅配について経営者の司法責任を問うことも辞さない強行姿勢に出る。実際、ゴムザ〔本部会〕はその責任を問われて6月24日、モスクワ県裁判所・労働関係特別定例会部会で審理を受けることになった³⁰⁾。

7月には最高国民経済会議において貸金の期限での支払いを保証するための協議会が開催される。協議会では石炭化学トラストの遅配の原因は原材料の過剰な調達によって資金がタイトになったこと、また中央公営事業銀行による貸付交付の遅れの原因も必要な報告書の未提出にあることを確認した。協議会は余剰物資を実現し、繊維シンジケートと化学工業の契約締結を急いで、その契約の勘定で500千ルーブリのアヴァンスをトラストに支給し、経済復興債からの資金交付を400千ルーブリ増やすと共に、第4四半期の貸付リミットを2百万ルーブリ引上げることを勧告した。金属総管理局代表は南部ウラルトラスト及びナジェジンスキートラストの財務状況は貸金の期限での支払いを可能とするものであり、遅配はその不十分な経営能力の結果であると断じた。協議会は南部鉄鋼トラストについては10月1日現在の45百万ルーブリの貸付リミットと8月に3百万ルーブリの商品担保貸付を保証することを認めた。金属総管理局はその管轄の全ての経済組織に対し貸金の

期限での支給を優先することを指示せねばならない。他のトラストについてもほぼ同様の見解が示された³¹⁾。

その直後に労組中央委員会代表者協議会がもたれた。協議会は遅配の主たる原因を経済機関の怠慢や能力不足に求め、団体協約に定められた期限から3－5日経過しても貸金が支払われない場合は全て司法機関に持ち込むことを決めた³²⁾。

8月12日付け最高国民経済会議命令は遅配の原因が過度の原材料調達、販売、融資、貸付の遅れ、相応の機関による貸付、財務計画不履行、貸金より他の債務を優先したことなどに求め、貸金債務を最優先義務として団体協約に定められた期限に全額支払う措置を採ることを命じた³³⁾。

時を移さず全ソ労働組合中央評議会アッピールが出される。一部地域の貸金債務は一般的な財務、生産上の困難の故ではなく、主に貸金用資金の転用にある。遅配責任者を裁判にかけることも辞さず、経済機関に対し断乎たる措置を採るべきである³⁴⁾。

次いではロシア共和国最高国民経済会議・国営工業管理局が全ての共和国トラスト及びシンジケートに対し貸金債務最優先の特別回章を出す³⁵⁾。ここでは経済官庁と労組が共同歩調をとっていた。

こうしたやや緊急的対応策の結果、国営工業の貸金債務は9月18日には2.7百万ルーブリに減少した³⁶⁾。

その後も遅配は後を絶たない。

27年11月23日付最高国民経済会議省令及び28年2月2日付け省令で全ての工業機関に対し改めて貸金面での義務は優先的義務であり、無条件で団体協約に規定された期日に貸金を支払う義務があることを確認した。「期限通りの貸金支払いが個々の企業にとっても、わが国の経済全体にとっても正しい運営

の絶対的な必要条件である。遅配は経済機関の機構が充分、弾力的でなく、その指導者が自己の資金をうまく運用できないために生ずる。資金不足によって正当化できない。総管理局の長はその個人的責任において遅配の個々のケースを調査し、その責任者を明らかにし、然るべき処分をするために最高国民経

済会議議長に報告する。事業の非経済性が判明した場合には裁判にかけられる」³⁷⁾。

このように賃金支給という最も基本的な事柄も企業レベルで処理することは困難であった。党及び労組階梯を通して、上からの解決という形を採った。

≪ 註 ≫

- 1) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月28日, №22 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年1月28日, №22 : Trud, 1925年1月28日, №22
- 2) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月15日, №12
- 3) Trud, 1925年1月28日, №22
- 4) Trud, 1924年10月12日, №233
- 5) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月28日, №22 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年1月28日, №22 : Trud, 1925年1月28日, №22. 遅配の時期には欠勤率は上昇する。労働者は言う。「私は賃金の一部を企業に預けてきたが、今や副業で稼がねばならない」。
- 6) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月15日, №12 ; 1月28日, №22 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年1月28日, №22 : Trud, 1925年1月28日, №22. 中央統制委員会はすでに24年に賃金債務清算ファンド設立を提案している。当初は使途以外に使われるのではないかという懸念から反対もあった。
- 7) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月6日, №4 ; 1月11日, №9 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年1月6日, №4 : Pravda, 1925年1月6日, №4 : Trud, 1925年1月6日, №4 ; 1月8日, №6
- 8) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月31日, №25
- 9) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年3月3日, №51. cf. Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年2月24日, №45 ; 3月26日, №69 ; 4月9日, №81 ; 5月5日, №100 : Ekonomicheskaja zhizn', 1925年4月7日, №79 ; 5月5日, №100. 最高国民経済会議・総経済管理局・労働経済部データによると全連邦的意義のトラストの賃金債務は25年3月24日に582千ルーブリ、4月4日に429千ルーブリであった。
- 10) Trud, 1925年1月27日, №21
- 11) Trud, 1924年12月10日, №281
- 12) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年2月20日, №42 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年2月20日, №42. 南部鉄鋼トラストでは22年と23年における休暇未利用手当の未払い問題が生じた。金属労組ドネツ地区委はトラストに幾度となくその支払いを要求したが、トラストは支払いを引き延ばした。労組はトラスト本部会の司法上の責任を問う決定まで行った。金属労組ウクライナビューローと中央委員会もまた再三、債務償還を求めたが埒が明かず、金属労組中央委員会はトラストに非常措置を要求すると同時に金属総管理局に対し事態を報告し、トラストへの働きかけを要請した (Trud, 1925年3月12日, №59)。
- 13) Trud, 1925年2月13日, №36 : Ekonomicheskaja zhizn', 1925年2月15日, №38 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年2月15日, №38. モスクワ石炭トラストも同様に社会保険及び賃金債務清算のため2月中に250千ルーブリの商品担保貸付を交付することが決定された (Trud, 1925年2月21日, №43)。
- 14) RGAE,fond8145, op. 1a.d. 16, l. 3, 12
- 15) RGAE,fond8145, op. 1a.d. 16, l. 13 [重複]
- 16) RGAE,fond8145, op. 1a.d. 5, l. 16
- 17) RGAE,fond8145, op. 1a.d. 5, l. 15

- 18) RGAE,fond8145, op. 1a,d. 5, l. 21
- 19) RGAE,fond8145, op. 1a,d. 13, l. 11, 14, 15
- 20) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年 3月 3日, №51
- 21) 例えば, 7月から8月にかけて北部木材トラストで遅配があった。これはトラストへの補助金交付問題の解決が遅れたことによる (Pravda, 1925年 9月26日, №220)。やはり夏に北部糖蜜トラストの工場で賃金債務が生じた。食品労組中央委員会は最高国民経済会議に対しトラストの団体協約及び労働法規違反の懲戒責任を問うことを求めた (Trud, 1925年 8月15日, №185)。
- 22) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 7月 2日, №149
- 23) 11月前半及び12月後半には再び北部木材トラストで遅配があった。最高国民経済会議はそのカヴァーに必要な資金を1925/26年第2四半期の補助金勘定で受取る措置を採った。同じ頃, 上流ヴォルガ木材トラストでわずかな遅配があったがロシア共和国最高国民経済会議はトラストの流動資金増強の措置を採った。南部機械トラストでも11月後半に幾分の遅配があった。これは注文主, 殊に運輸人民委員部からの入金の遅れに起因する (Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 1月17日, №14 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 1月19日, №15 : Trud, 1926年 1月17日, №14)。12月には石炭化学トラストで数日の遅配があった。これは主に過度に建設に熱中して, 流動資金についての配慮を欠いたからである。この時期にはまだ稀なケースであった (Trud, 1925年12月17日, №288)。他に砂糖トラスト, 北ヴィヤトカ鉱業管区, ウクライナ農業機械トラストなどの例がある (Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 7月 2日, №149)。
- 24) Trud, 1926年 2月 6日, №30
- 25) RGAE,fond1576, op. 6, d. 22, l. 15 - 17 : Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 4月17日, №88 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 4月10日, №82 : Trud, 1925年 4月 1日, №74
- 26) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 6月 9日, №130 : Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 7月 2日, №149
- 27) Trud, 1926年 5月 30日, №123 : Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 7月 8日, №154
- 28) Trud, 1926年 6月20日, №140
- 29) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 5月 30日, №123
- 30) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 6月19日, №139 : 6月24日, №142 : Trud, 1926年 6月24日, №142。
- 31) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 7月25日, №168
- 32) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 7月29日, №171
- 33) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 8月13日, №184 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 8月13日, №183
- 34) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 8月18日, №188
- 35) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 8月25日, №190。ロシア共和国工業の賃金債務は8月1日に2百万ルーブリを超えていた。最高国民経済会議は賃金債務解消のため税, 伐採料支払い, 貸付返済猶予, 新規クレジット開設などの対策を講じた (Trud, 1926年 8月 25日, №194 : Ekonomicheskaja zhizn', 1926年 8月26日, №195 ; 8月27日, №196)。
- 36) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 9月22日, №217 : Izvestiia, 1926年 9月24日, №220。砂糖トラスト, 南部鉱業トラストなどはなお遅配が残る (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年10月28日, №248 : Trud, 1926年10月29日, №250 : Izvestiia, 1926年10月29日, №250)。最高国民経済会議労働経済部のデータでは26年11 - 12月の賃金債務総額は約1.3百万ルーブリであった。 (Ekonomicheskaja zhizn', 1927年 2月19日, №41)
- 37) Ekonomicheskaja zhizn', 1928年 2月 2日, №28 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 2月 2日, №28 : Trud, 1928年 2月 2日, №28

IV 賃金の諸問題

ネップ期半ばまで賃金は系統的に決定されてはいない。時々の状況に応じてともかくも勤労者の生活を確保するため場当たりの決められていた。

賃金は基本給と加補給から成り、更に賃金諸掛り、付加給付が加わる。基本給は全ソ労働組合中央評議会の17等級賃率表を一応の基準とする。これは職能給体系である。労働者部分は最初の10等級が充てられ、賃金係数は以下のようなものである。10等級は1等級の給与の4.2倍となる。

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
係数	1	1.2	1.5	1.8	2.2	2.5	2.8	3.1	3.5	4.2

ネップ期半ばでは第1等級の基本給は14-15ルーブリである。14ルーブリとすると第3等級の雑役工は21ルーブリ、等々となる。11-17等級は一般に管理-技術者に適用される。

これに加補給や諸手当、上乘せが加わる。それらが50-60%とすれば、3等級の雑役工の貨幣賃金合計は32-33ルーブリとなる。6等級の有資格労働者だと基本給は35ルーブリ、加補給などを125%とすると合わせて78ルーブリ75コペイカとなる¹⁾。とはいえ実際の賃金は産業部門や労組により異なった基準で決められていた。

経済復興が軌道に乗り始めると共に次第にそれまでの生活給中心から成果主義的賃金に比重を移す。24年には党も労組も明確に直接的無制限出来高制を支持するようになった。

24年8月に製造ノルマと出来高制に関して全ソ労働組合中央評議会が次のような見解を打ち出す。生産の現在の条件において最大限技術的に可能な製造ノルマを定め、加補給は実際の製造に依存させる。最大限の製造ノルマに対しては労組と経済機関の合意により無

条件に一定率の歩合給を保証する。そうでないと出来高制が最大限ノルマ達成の誘因にならない。出来高給の制限は全て撤廃される。歩合給率は仕事の質には依存しない（それは別途監視さるべき）。品質に対するプレミアムには反対しない²⁾。

24年9月下旬の労働生産性向上カンパニア計画の具体的検討のための協議会（全ソ労働組合中央評議会、金属、鉱業、繊維、鉄道各労組中央委員会代表、最高国民経済会議、労農監督人民委員部、交通人民委員部その他代表参加）は全ソ労働組合中央評議会代表ウラジミールフ提案を若干の補足を付して採択した。それによると直接且つ無制限の出来高制導入（労働の正確な標準化が可能な部門で）し、製造ノルマは「一定期間」固定化する。生産と関連する技術者や補助スタッフにはプレミアムを支給する³⁾。

各労組は以後、出来高制拡大に向かう。

24年10月初めに紙工業・労働生産性向上委員会が採択した紙労組中央委員会と最高国民経済会議議長名のアピールは紙工業の全ての働き手に対し、最大限の生産拡大、速やかな3交代制への移行を呼びかけた⁴⁾。

繊維労組では24年12月までには大きな県支部の大部分が精力的に直接出来高制への移行を準備した。中央委員会は地方に移行は慎重に行い、ここそこでみられたような通常の製造ノルマ改定にならないようにすること、直接出来高制の導入には工場の技術的可能性の詳細な調査が先行すべきことを強調した上で出来高単価の基礎となる製造ノルマが8時間労働日のノーマルな条件での平均製造実績に基づき定めることを指示した。出来高単価は基本給プラス10%加補給を定められた製造ノルマで除することによって計算する。補助労働者に対しては出来高労働者の生産性に応じて加補給の比率を定める。その場合、作業時

Ⅳ－１表 出来高労働者比率(全工業のデータ)

1923年 3 月	41.50%
1923年 9 月	45.70%
1924年 3 月	46.40%
1924年 9 月	50.20%
1925年 3 月	57.80%
1925年 9 月	59.10%
1926年 3 月	58.30%
1926年10月 1 日	61.50%
1927年10月 1 日	63.00%

注記：１．23年のデータは石油工業除く（データなし）

２．25年 3 月の増加は一部は労働統計報告自身の変更による。25年初めからはほとんどが時間給の『下級作業員』を除いた。

出典：Vestnik Truda, 1926年, № 9, p. 45－50; 1928年, № 2, p. 9

間測定その他の方法によって補助労働者の確定人員を定める⁵⁾。

皮革労組も最初に直接出来高制への移行を試みた労組の一つである。24年12月現在、5つのモスクワの工場で導入されている⁶⁾。皮革工場では各労働者の仕事を個別に抽出することは困難である。多くの場合、2、3人の労働者が同じ皮革を扱う。それ故集団出来高制を導入する。各業務は個人によってではなくアルテリにより遂行される。全給与はアルテリメンバーにより等分に分けられる。但し、艶出しや捺染のような仕上げ業務は個別化する⁷⁾。

それまであまり出来高制が適用されてこなかった印刷工業でも24年10月下旬、印刷労組中央委員会は県支部に対し直接出来高払い制、それも主に個人的それに移行することを提案した。そのみが各労働者が自分の仕事に責任を負い、仕事の質向上の誘因を与える。集団出来高制は仕事がコレクティブによって行われる場合（例えば、印刷部門）のみに許容される。製造ノルマは地方ではバラ

ツキがある。設備の悪さを理由に過度にノルマを引下げたり、逆に設備を考慮せずに可能なノルマを上げる。中央委員会はそれが作成したノルマに準じてノルマを見直すことを提案した。また資格区分についても中央委の定めたそれを速やかに実施することを求めた⁸⁾。

こうして24年10－12月には無制限出来高制が普及する⁹⁾。

その結果、出来高労働者の比率は1923年の40%台から26年には60%を超えるようになる[Ⅳ－１表]。戦前にはモスクワ県の工業労働者（約24万 6 千人）のうち出来高給労働者比率は53.0%（1908年11月）、ペテルブルグの金属工業労働者（約 4 万人）のうち出来高給労働者比率は60.0%であったから（1909年）、幾分それを上回った¹⁰⁾。また総労働時間中出来高払いの比率（全工業約200万人のデータ）は27年 9 月、61.0%、28年 3 月、60.0%、28年 9 月、60.6%となった¹¹⁾。

大工業における基本給に対する加補給の比率はⅣ－2、3、4表のようである。

更に賃金には貨幣賃金のほか様々な給付が加わる。この追加労働コストの賃金中比重は非常に大きい。この追加的費用の概念は必ずしも明確ではないが、一応、最高国民経済会議・中央統計部の定義に従って分類しておく。それによると労働コストは①貨幣賃金、②労働力諸掛り、③付加給付の3つに分けられる。①は本来の貨幣形態の賃金であるが、『総』賃金と『純』賃金に分けられ、後者は前者から諸手当を除いたものである。②は賃金勘定で、直接、労働者職員にサービスするものであり、住宅、洗濯場、浴室、作業衣、中性物質などを含む。③は社会保険、医療扶助、託児所維持費などである¹²⁾。

25年 9 月11日の最高国民経済会議命令によって承認された『生産記録の基本規程』も

Ⅳ－２表 大工業における基本給に対する加補給の比率（％）

	全労働者				出来高給労働				時間給労働			
	1926年 3 月	1927年 9 月	1928年 3 月	1928年 9 月	1926年 3 月	1927年 9 月	1928年 3 月	1928年 9 月	1926年 3 月	1927年 9 月	1928年 3 月	1928年 9 月
全工業部門	49.3	60.7	38.2	37.8	68.1	76.9	49.6	50.1	27.8	33.1	20.9	19.3
うち金属労組		109.1	68.7	58.5	103.6	129.6	81.8	72.4	63.8	72.4	44.8	33.7
鉱業	47.3	35.5	20.6	25.0	72.7	55.0	32.8	41.8	12.3	10.6	5.9	6.7
木工	44.5	57.7	37.5	43.8		85.9	53.0	61.1		19.8	15.5	16.0
紙		43.8	34.7	40.9	77.3	103.8	68.5	76.5	18.9	21.3	19.6	23.5
印刷	35.8	34.6	34.6	38.7	75.7	50.3	58.5	64.8	18.1	23.2	17.5	17.4
繊維	31.7	40.6	22.2	21.8	41.8	47.5	27.3	28.3	11.2	19.9	13.0	11.2
縫製	29.3	62.6	33.0	41.5	34.7	71.6	37.7	48.3	6.6	10.8	6.4	7.1
皮革		81.8	38.4	38.4	63.3	100.9	45.0	46.0	27.6	46.5	24.0	23.3
食品		55.6	57.1	70.9	34.4	66.2	76.0	86.4	24.8	49.5	45.0	60.1
化学		55.2	37.5	42.5	63.4	71.7	49.0	55.7	26.7	25.9	17.4	20.8

注記：26年の繊維は綿工業、鉱業は石炭工業

出典：Vestnik Truda, 1926年, №9, p.51, 54

: Statistika truda, 1928年, №11 - 12, p.11

Ⅳ－３表 基本給に対する平均加補給比率（％）

	出来高給労働者	時間給労働者
1926年 3 月	66.7	25.9
9 月	78.6	29.2
12月	72.3	29.1
1927年 3 月	72.4	29.4
9 月	76.9	33.1
12月	73.4	34.0
1928年 3 月	49.6	20.9

Ⅳ－４表 基本給に対する加補給比率（％）
（工業部門別・各年度 3 月）

	26年	27年	28年
工業平均	48.7	53.9	38.2
部門別			
金属工業	89.9	100.0	68.7
繊維工業	25.6	37.8	22.2
鉱業	43.7	44.7	20.6
化学工業	57.3	48.8	37.5
皮革工業	60.9	72.4	38.4
印刷工業	32.3	32.4	34.6
食品工業	36.4	41.9	57.1
紙工業	32.5	37.7	34.7
木工工業	44.5	40.7	37.5

注記：母集団は大工業の労働者約180万人

出典：Trud, 1928年 8 月26日, №198：cf.Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年12月11日, №287

表Ⅳ－５ 労働者、職員への追加的賃金（貨幣賃金に対する比率％）

	1924／25年度	1925／26年度	1926／27年度
無償住宅	4.49	3.16	4.20
無償水道光熱、浴場、洗濯室	3.43	2.64	3.00
住宅手当及び通勤手当	0.50	1.91	1.77
文化的及び労働者組織の建物の維持費	0.65	0.47	—*
社会保険	16.36	15.75	16.39
文化費	1.33	1.25	1.38
工場委や職場委の維持費	1.45	1.46	1.42
工場学校及び職業技術教育費用	1.26	1.69	1.57
サナトリウムのベッド、託児所、休暇の家、病院その他の維持費	0.63	0.57	0.32
作業衣	1.76	1.71	1.84
石鹸、油脂、中性物質支給	0.27	0.26	0.28
その他	1.34	1.23	0.30
計	33.47	32.12	32.47
うち公共サービス（現物）	8.42	7.71	8.97

注記：１．1924／25年度の住宅手当は『無償住宅』の項目に含めた。

２．*は文化費や工場委や職場委の維持費に含められた。

３．1926／27年度の無償住宅の項目の増加は固定資産再評価の影響がある。

４．「社会的費用」とされているが、項目上は賃金諸掛りと付加給付を含んでいる。

出典：Voprosy Truda, 1928年, №3, p.12：Vestnik Truda, 1926年, №4, p.46

Ⅳ－6表 工業総製造高中労働コスト比率％

	貨幣賃金		現物支給		社会的費用		総労働コスト
	労働者	職員	労働者	職員	労働者	職員	
1924／25年度	16.83	2.94	1.31	0.24	4.26	0.76	26.34
1925／26年度	18.34	3.41	1.38	0.17	4.33	0.78	28.41
1926／27年度	17.99	3.41	1.58	0.19	4.13	0.76	28.05

注記：製造高は工場単位 of 計算の集計値。

出典：Voprosy Truda, 1928年, №3, p.22

Ⅳ－7表 石油工業の賃金諸掛り及び付加給付％（1924／25年度）

従業員への住宅の無償提供	22.8
光熱, 上下水道費（無償）	16.5
作業衣	3.1
石鹼, 油脂, 中性物質	0.1
文化施設, 工場委員会その他に提供される場所の維持費	0.9
通勤費	2.9
その他費用（奨学金, 補助金など）	1.4
賃金諸掛り計	47.7
社会保険料	15.2
文化費	2.7
工場委員会維持費	2
工場学校教育や職業技術教育費用	2.7
療養所ベッド及び託児所その他維持費	1.8
その他	0.1
付加給付計	24.5
賃金諸掛り及び付加給付総計	72.2

注記：最高国民経済会議・中央統計部のデータ。貨幣賃金に対する比率

出典：Ezhemesiachnyi statisticheskii biuletën', 1925年10月, №1 (28)

ほぼこれを踏襲して、①直接賃金、②労働力（賃金）諸掛り、③社会的費用に分類している¹³⁾。『社会的費用』の定義は明確ではないが、付加給付と考えられる。但し、資料によってはこれらの用語が区別なく使われることもある。

賃金のうち追加的費用の割合はⅣ－5表のようである。1926／27年度は貨幣賃金に対し約32%であるが、工業部門により17.74%（電機）から59.10%（石油）の幅がある¹⁴⁾。戦前と比較してみるとネップ期の方が賃金諸掛り、付加給付の割合が多い。まず文化費控除や雇用主負担の社会保険が導入された。また疾病、不具、出産の時は労働者及び婦人労働

者は給与全額を補償される。戦前は半額か、精々 $\frac{2}{3}$ であった。全く労働能力を失った身障者には25年より実際の給与の $\frac{2}{3}$ が補償される。戦前は全く補償されなかった。但し住宅費について言えば、ことに大工業中心地で戦前よりずっと少ない。戦前は給与の20－30%であったが、ネップ期央で10－13%である¹⁵⁾。工業の製造高中、貨幣賃金、現物支給、社会的費用の比重はⅣ－6表のようである。

部門別にみておこう。

石油工業においては戦前もその特殊事情から無償住宅、光熱その他の公共サービスは多かった。バクーでは従業員の75.8%は無償

Ⅳ－８表 ドネツ炭鉱での賃金構成の変化（従業員の平均月収：
ルーブリ）

	1924／25年度 上半期	戦前
貨幣賃金のアクティブな部分	32.3	35
賃金のパッシブな部分	3.7	—
住宅費，光熱費その他	7.44	5
文化費，社会保険，労組組織維持費	5.53	3
作業衣	0.87	—
計	49.84	43

注記：アクティブな部分とは直接，生産活動と関わるもの。パッシブな部分とは休暇手当，各種退職手当など。この構成は鉱業管理部によって大きな差がある。

出典：Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年8月6日，№178

Ⅳ－９表 繊維工業の賃金諸掛りと付加給付％（1925／26年度）

	全工業	繊維工業
無償住宅供与及び供与されない従業員への住宅手当	4.56	7.27
無償光熱費，上下水道費	2.61	3.31
作業衣	1.69	1.23
文化施設，工場委員会その他に提供された建物の維持費	0.46	0.8
石鹸，油脂，中性物質	0.28	0.23
通勤費	0.51	0.27
賃金への補足としての現物無償供与	0.06	0.05
その他労働力への費用（奨学金，補助金など）	0.81	0.8
賃金諸掛り計	10.98	13.96
社会保険	15.84	19.5
文化費	1.25	1.12
職場委員会及び工場委員会維持費	1.46	1.18
工場学校維持費及び職業技術教育費	1.7	1.73
療養所ベッド維持費，託児所その他費用	0.58	0.71
その他費用	0.37	0.36
付加給付計	21.2	24.6
総計	32.18	38.56

注記：貨幣賃金に対する比率

出典：Ekonomicheskaja zhizn', 1927年5月1日，№97

で住宅が提供されていた。バクーの労働者の付加給付は35～40％程度（家族持ちが50～85％，単身者27～35％，資格によって差がある。労働者中家族持ちは25％）である。だが労組の計算では過大評価という。7.7％は間違っ賃金に含まれている（作業衣，工科大学への控除その他）。また10.3％は住宅維

持費で過大計算されている。1.7％は浴場や洗濯場維持費である。これらを除くと72.2％ではなく52.5％となる¹⁶⁾ [Ⅳ－7表]。ドネツ炭鉱でも諸手当，付加給付が戦前より増えている [Ⅳ－8表]。

冶金トラストの追加賃金のうち比重の高いのは労働力維持と結びつく費用ないし『社会

的』費用である。社会的費用の賃金総ファンドに対する比率は1924/25年度、トラストにより26~38%でありこれは法定と法定外に分かれる。法定は社会保険（これは金属工業全体で賃金ファンドの10%ほど）、工科大学への控除が1%、工場委員会維持費が平均1%、作業衣及び特配食料が約2%（労働人民委員部のリストによる）、法定休暇約5%、工場学校維持費約1.5%、合計約20%となる。法定外は経済機関が団体協約方式で引き受けたものであるがトラストにより幅があり、冶金トラストについてみれば6~18%である。この差は生活上、生産上の特殊性によるものではなく、主にトラスト長の経営上の裁量によるものである¹⁷⁾。

レーニングラードのトラストでは1924/25年度の賃金諸掛りは賃金全体の23%~40%を占めた。多くの経済機関は労働法典や団体協約により規定される額を大幅に超えて支出した¹⁸⁾。

繊維工業における賃金諸掛りと付加給付は第IV-9表のようである。工業全体と対比しておく。全工業でこうした労働力への追加費用は1924/25年度に支払い賃金総額の33.9%、1925/26年度には32.18%であった。しかし賃金総額のうち約12%は「労働等価なしの支払い」（休暇手当、退職手当、休業手当その他）である〔等価なき、というのはおかしい〕。それを加えると追加費用は約50%となる、という。繊維工業は全工業の平均より高い。1924/25年度39.5%、1925/26年度38.56%である。戦前は綿工業で労働力維持関連費用は賃金の15.79%であった¹⁹⁾。

26年春の団体協約カンパニアを前にして経済機関は賃金諸掛り等の最大限削減の方針を打ち出す。

26年3月下旬の賃金諸掛り削減に関する経

済機関及び労組拡大協議会において最高国民経済会議作成の賃金諸掛り等削減案が提出された。まずは社会保険、臨時及び季節労働者についての保険料率を減らす。『労働の危険性や有害性の程度による分類』を改定して、賃率等級を見直し、それに基づいて保険料率を引下げる。医療管理委員会や専門鑑定ビューローは社会保険機関へ移管し、工業企業は医療扶助の追加費用から開放される。医療扶助はもっぱら〔福利厚生〕の《g》ファンドから支給する。公共サービスについては隠された非効率的賃金形態から実効的なものに変える。それらを有料化し、労働者、職員の総賃金に含める。但し、有料化は慎重に漸進的に行う。住宅は現物で提供する代わりに、固定した住宅手当を支給する。光熱費その他も確定ノルマを定める。通勤費や一部で行われている工場製品の無料支給は廃止する。原則として文化教養費については福利厚生ファンドの勘定でカバーする。赤字企業の場合は別途〔福利厚生ファンドに計上できない?〕、そのための控除を行うが、〔賃金の〕1%を超えない。

職業技術教育の不生産的費用を避けるため工場学校の生徒数は実際の需要に合わせる。修学期間は短縮し、工場学校を統合する。個人及びブリガード学習を拡大する。未成年枠及び彼等の給与の見直しも行う。休息の家及び療養所や保養所のベッド維持の義務から解放され、それらの費用は中央保険局が負担する。託児所や子供の家（孤児収容所）の維持は保健人民委員部に移管する。その他、現行労働法規から生ずる様々なコストを調節するため労働法典を見直す必要がある²⁰⁾。以上からも賃金の内容が伺える。

最高国民経済会議・中央統計部のデータでは1924/25年度、全工業で賃金諸掛りと付加給付は平均賃金の33.9%を占め、内16.6%は

社会保険料、無償の住宅とその維持費は9%、文化費、工場委員会維持費は3.5%である。加工工業に限れば戦前の6.5倍にもなるという。大幅削減要求の論拠となった。

労組はこの統計数字が過大評価であると批判する。二重計算があり、費用項目の分類が曖昧である。削減の余地はないと抵抗した²¹⁾。

26年6月の全連邦労働経済部及び賃率・ノルマ化ビューロー大会は追加費用削減の措置を計画した。だが1925/26年度に行われた賃金諸掛り削減カンパニアは目に見えた成果はなかったようだ。第2のカンパニアが必要という²²⁾。この削減方針はその後の公共サービス有料化に繋がる²³⁾。

こうしてネップ期には「賃金の雑然とした積み上げ」(ウラジミールフ)²⁴⁾が現出した。その原因は場当たりの賃金政策にある。まずもって現行賃率表の不備による。革命前には雑役工は第1等級にランクされた。20年代末には1、2等級は専ら工場学校の生徒であり、実質的に賃率は非常に低い。雑役工は第3等級であり、その賃率係数は低い。これが格差の原因の一つである。低い等級の係数は引上げる必要がある。また基本給以外の手当、加給給の比率が高く、一般に上級資格ほど多い²⁵⁾。

賃率便覧の等級と実際の等級とは大きく乖離していた。繊維工業では職工や紡績工その他の基本的労働者グループは1-2等級、時には3等級、労組の賃率等級よりも高くランクされていた。オレホヴォーズエヴォ綿トラストでは1ヶ月に全労働力の47%が高い等級に移った。この点で管理部の柔軟性は驚くほど高かった²⁶⁾。

ローザ・ルクセンブルグ名称繊維工場(ウラジミール県)でも非常にしばしば17等級賃率

表における1-2等級のズレ上げがみられる。これは通常、『コネ』により行われた。工場診療所で助産婦が患者リスト記録係りと同じ等級にランクされたが、それは単に後者に工場委員会での『引き』があったからである²⁷⁾。

他方、製造ノルマ面での労組の強硬な政策のもとで地域によっては40~80%の加給給を受取るグループがいる(10%がノーマルのところ)²⁸⁾。

労組及び経営の下部働き手[マスケール?]はしばしば賃率の上方移動に甘く、譲歩的であった。例えば、モスクワ県の繊維労働者のかなりの部分は[本来より]1、2等級ないしそれ以上引上げられていた。これは『隠された賃金形態』である。その結果、第1等級の基本給が13ルーブリ05コペイカであったモスクワ綿トラストの労働者の平均給与が同じく12ルーブリ60コペイカであるシェルコーヴィ綿トラストのそれより低いといったことが起こる²⁹⁾。

皮革工業でも同様である。労組の便覧では真皮除去係り[なめす前に生皮の内薄膜を除く]は4-5等級にランクされているが、実際には6等級で支払われている。けだしこの仕事は豊富な経験と力を要するからである。羊毛皮の除毛の仕事は労組の便覧ではやはり4-5等級にランクされているが、実際には6-7等級で支払われている。この仕事は柔らかい原料の場合には慎重さと熟練を要する。

他方、クロム革の計量は便覧では5-6等級にランクされているが、実際には3等級である。計器の数字が読めればよく、特別の知識を要しない³⁰⁾。

南部の金属労組でも賃率等級は過大評価されていた。これは内戦期の遺産ともいえる。最低限の生活を保障するため本来よりも高い

等級を労働者に与えたのである³¹⁾。

27年になっても賃率上の混乱は続く。

履物工場《スコラホード》(レニングラード)では労働者の資格とは係わりなく同じ等級にランクされる仕事がある。労働者に資格向上の誘因を失わせる³²⁾。

『パリコミュン』工場ではその資格からすると第3等級の給与を受取るべき労働者が7等級にランクされる。清掃係や警備員その他の補助的な無資格労働力が7等級にランクされる。出来高給労働者の加補給は基本給を250~300%超える。基本給が日に1ルーブリ88コペイカの者が実際には9ルーブリを稼ぐ場合もある。そうすると賃率表は全く意義を失う。6等級の実際の最大の給与は日に8ルーブリ40コペイカ、9等級では8ルーブリ50コペイカにもなる。低い等級の労働者が高い等級の労働者より多く稼ぐこともある。

ハルトゥーリン名称紡織工場(レニングラード)の例からすると繊維工場の労働者、ことに生産的労働者の給与システムの基本的欠陥は労働者の仕事量の差を考慮していないことである。例えば、リング紡績機で働いている婦人労働者は同じ番手で扱う機械の数が違うのに、従って仕事量が異なるのに同様の給与を受取る。また現状では予備労働者の給与は正規労働者より半等級または1等級低いだけである。つまり差が少ない。そのため予備労働者が正規労働者になるのを拒否するケースもしばしばある³³⁾。

第1綿トラストの第1更紗・捺染(旧ツインデリ)工場(労働者数3,000人超、婦人労働者は30%近い)では賃金計算が複雑化していた。基本給の他に加補給、『強化』労働手当、次いで2つの平準化ファンド及び成果に対するプレミアムファンドがある。平準化ファンドの目的には労働者の低い給与グルー

プの給与引上げが入る。基本給への定率上乘せによる。現行賃金には2つのこうした平準化が影響している。一つは25年の、もう一つは26年のそれである。成果に対するプレミアムは本質上、その名称にそぐわない形式的なものであり、休みや不良品その他のない全ての労働者に支給される³⁴⁾。この工場では出来高制が23年から導入されていたが、大部分は個人的性格をもち、労働者総数のほぼ25%をカバーする。これは製造が資格や腕に依存する主力的生産に適用された。手作業や機械生産であっても手を使う部分が多い場合である。加補給は基本給の78-79%になる。プレミアムシステムは工場では25年末に導入された。労働力の全てのカテゴリーをカバーする。労働者に対するそれは3つの基本ファクター(量、質、無断欠勤のないこと)に依存する。マスチュール補佐以上のクラスについては6つのファクター(設備保全、作業場や建物の清潔さ、原材料及びエネルギーの経済的及び正しい利用その他)が考慮される。プレミアム総額の70%は製造に対して、30%は質に対して支給される。プレミアムは繊維工場では概してあまり普及していない。作業時間測定はまだ広範に適用されていない。生産工程が複雑なため労働標準化は難しい。工場には約100の多様な機械があり、200種類超の織物があつた。

中央ガラストラストは個人出来高制の欠陥のため集団出来高制を導入した。その結果、休止は著減した。集団出来高制がうまく機能するように品質改善や破損減に対しプレミアムを導入した³⁵⁾。

カール・マルクス名称工場(レニングラード、金属)では個々の労働者カテゴリーの賃金は団体協約により規定された比率から大きく乖離していた。低い給与グループの労働者の賃金はかなり大幅に遅れ、団体協約では7

等級の係数は1.9であるのに、実際には2.2であった。8等級はそれぞれ2.1に対して2.4、9等級は2.3に対して2.8と開いていた。等級内部でも30～35%の幅がある。工場管理部は賃金の全システムの平準化を目指す。ことに資格の低い労働者の賃金引上げに注意を向ける³⁶⁾。

建設においては作業ノルマが事実上、存在しない。建設労働者はアルテリで活動するのに慣れている。労組が個別給与を要求しても、労働者は賃金を受取ると全ての貨幣を共通の帽子に入れ、『チーフ』が分配する。あたかも仕事がアルテリ的に行われたかのよう。経営者側はアルテリを合法化して、建設組織が職業紹介所を通さず労働者を雇用することを望む。建設労組はそうした方式に反対した³⁷⁾。

また出来高給普及も賃金格差拡大につながった。

出来高制拡大に伴い出来高給労働者の平均給与と時間給労働者のその格差が開いた。26年3月出来高給労働者の平均給与は時間給労働者のその122.5%であった。産別9大労組のうち格差の最も大きいのは鉱業であり、180.4、次いで化学、137.5、印刷、137.3、皮革、135.4、紙、127.3、金属、120.7、食品、118.9、縫製、114.1、繊維、103.3の順である³⁸⁾。以後、この平均比率は27年9月、124.0%、28年3月、122.6%、28年9月、127.7%と推移する³⁹⁾。少なくとも28年までは大きな変化はない。

平均賃金を1として賃金水準の分布をみればⅣ-10表のようである。25年中に無制限出来高制や加補給の増加の結果、格差は拡大した。平均の2.5倍超の高賃金グループと半分未満の低賃金グループの比重が増大している。但し出来高労働者の加補給増大と共に時

間給労働者のかなりの部分に多くの奨励給が適用されたためさほど格差は広がらなかった。

雑役工賃金を基準とした職種間賃金格差は第Ⅳ-11、12表のようである。金属加工工業についてはⅣ-13表のようである。

26年3月には金属工業の工場長の平均月収は332.2ループリ、男子雑役工のその7.3倍であったから、わずかに差が開いた。工業全体では7.0倍である（工業労働者平均の5.7倍、工業職員の3.1倍）⁴⁰⁾。

3-4等級の雑役工と9等級の有資格労働者の賃金比率は現行賃率表では2.1だが、実際には多くの企業、主に金属、電機では3-4である⁴¹⁾。平均すれば多くの労組で有資格と無資格労働者の賃金格差は1:8になる。これは賃金『シェーレ』と名付けられた（V. B.）有資格労働者グループ内の格差もある。一部では資格の低いほうが高いほうよりも賃金が多いこともある。例えば、印刷業で5-7等級の仮綴工の賃金が9-10等級の植字工より多い。皮革工業でも同様のことがある。こうした格差は一方で、有資格労働者不足に、他方で、無制限出来高制採用と不正確な評価に起因する⁴²⁾。

レニングラード工業についてみれば次のようである。

25年には賃金水準が平均賃金の半分未満の労働者は10%強、半分から平均までが約46%、平均からその1.5倍までが約30%、1.5倍から2倍までが10%強、2倍超が3.6%ということになる。26年には低い賃金水準の労働者が減った、高賃金グループは幾分増えた〔Ⅳ-14-a表〕。等級間の賃金比率は賃率表と実際とはかなりのズレがある〔Ⅳ-14-b, c表〕。

出来高労働者と非出来高労働者とに分けると各グループの内部では比率は賃率表に近

IV-10表 大工業労働者・職員の賃金格差（賃金水準による構成比率％）

平均賃金に対する比率	1924年 3 月	1925年 3 月	1926年 3 月	1927年 3 月	1928年 3 月
0.5倍未満	14.0	17.0	15.0 (14.7)	12.6	11.6
0.5～1	42.8	44.7	43.7 (45.5)	45.6	46.7
1～1.5	25.3	23.5	24.6 (23.9)	26.3	26.3
1.5～2	12.1	8.5	9.8 (9.3)	9.5	9.6
2～2.5	3.2	3.2	3.9 (3.6)	3.2	3.1
2.5倍超	2.6	3.1	3.0 (3.0)	2.8	2.7

注記：24年は実際の賃金額に基づく近似値，労働者のみのデータ。26年の（ ）内は Vestnik Truda, 1925年のデータ。

出典：Vestnik Truda, 1925年, №9, p.39；1926年, №10, p.59
Statistika truda, 1928年, №9 - 10, p.2

IV-11表 賃金格差 男子雑役工の賃金を100とした有資格労働者の賃金

職種	金属加工工			旋盤工			紡績工	印刷工
工業部門	輸送機器	特殊機械	電機	輸送機器	特殊機械	電機	綿工業	印刷工業
1907 - 8 年	177.3			203.9			156.5	193.1
1924年 3 月	181.5	193.7		180.5	188.8		146.1	168.5
1925年 3 月	184.3	194.8		182.7	196.6		163.8	162.6
1926年 3 月	199.8	187.0	199.2	187.7	175.8	214.0		
1927年 3 月	176.9	187.8	195.1	172.7	181.5	203.1		
1928年 3 月	182.2	184.0	195.1	176.2	174.1	208.0	195.1	180.6

注記：戦前のデータはモスクワの金属工業，綿工業，印刷工業

出典：Vestnik Truda, 1925年, №2, pp.41 - 48；1926年, №7 - 8, pp.94 - 101；Statistika truda, 1928年, №9 - 10, pp.5, 18 - 21

い。但し7 - 9等級では乖離幅は大きい。非出来高労働者の方が出来高労働者より幾分乖離は大きい。これは加補給が大部分，マスケールの裁量に依存するからである。非出来高労働者では高い等級ほど乖離の程度がより激しい。これは最も資格の高い労働者が非出来高労働者に集中しており（工具製造工，雛形製作工），彼等の賃金が出来高労働者の賃金に遅れをとらないようにするためである。出来高労働者と非出来高労働者とを比較すると格差は非常に大きい [IV-14-d 表]。第3等級の時間当たり賃金を比較するとバルチック工場では前者は後者の141%，金属工場では127%，『赤い黎明』工場では151%であった。

雑役工の労働者の平均賃金に対する比率は

IV-14-e 表，1927年の同一等級内の最低賃金と最高賃金はIV-14-f 表のようである。資格間の格差は戦前より開いた。同一職種内（資格上ほぼ同一）でも差がある。例えば，赤いプチロフ工場では金属加工工と工具製造工の賃金は資格上は25%の差だが実際は100%超の差がある。雑役工でも同様である。『トレウゴリニク』工場では同じオーバーシューズ製造女工がやはり100%超の差がある⁴³⁾。

部門間では化学労組の雑役工と縫製労組の雑役工は55%の格差がある。企業間及び企業内格差は評価上の誤りなどが原因である。評価上，有利な仕事，不利な仕事があり，マスケールの恣意，裁量も影響する [IV-15, 16表]。

Ⅳ－12表 工業管理者と雑役工との賃金格差

工業部門	職場長及び支部長			マスチェール		
	24年	25年	26年	24年	25年	26年
輸送機器	5.4	5.6	5.9	3.4	3.3	3.5
特殊機械製造	4.4	4.4	4.7	3.6	3.5	3.6
冶金	4.1	4.5	5.1	2.7	3.1	3.3
石炭			6.6	4.3	4.6	3.9
紙	3.6	3.4	4.5	3.6	3.2	3.9
印刷	3.1	3.0	3.2		3.3	2.4
綿工業			4.6	3.3	3.3	3.7
羊毛工業			3.4	3.0	3.0	3.8
亜麻工業		3.8	4.9	3.3	3.3	3.7

注記：各年度3月のデータ。平均月収の男子雑役工のそれに対する倍率

出典：Vestnik Truda, 1927年, №2, p.101

Ⅳ－13表 金属加工工業職種別給与（1924年3月）

職種	人数	平均賃率等級	平均月収 (チエルヴォ ネツ・ルー ブリ)	男子雑役工賃 金に対する比 率
工場長	99		214.62	7.1
職場長	984		147.25	4.9
会計	2,174	6.9	59.88	2.0
鑄造工	2,274	7	60.1	2.0
鍛冶工	1,998	6.9	52.36	1.8
旋盤工	7,019	6.6	52.77	1.8
金属加工工	16,617	6.6	54.14	1.8
ボイラー係	2,620	5.4	49.98	1.6
槌工	2,823	4.6	39.1	1.3
男子雑役工	15,656	3.6	29.55	1
警備員	5,739	3.3	25.42	0.9
計	189,824	5.7	43.56	1.6
うち労働者	164,667	5.1	39.8	1.5
うち職員	25,157	9.1	68.15	2.5

注記：明らかな計算ミスは修正

出典：Vestnik Truda, 1925年, №2, p.51

地域間格差も大きい。26年3月に工業労働者平均月収は両首都では75.0ルーブリであったが、地方では52.0ルーブリであった⁴⁴⁾。金属工業での賃金の地域格差は次のようである。[26年] レニングラードでの実質的賃金は金属労組平均の118%, モスクワ111%, ウラル81%, 中央工業州92%, ウクライナ106%, 東南部117%, ポヴォルジェ94%であ

る。ウラルや中央工業州（ゴムザや一部小企業）が特に低い⁴⁵⁾。

年齢については大きな格差は認められない。というよりは年齢は賃金の規定要因ではない。同様の資格の労働者の賃金は概ねフラットである。一定年齢までは上昇するが、それ以降は伸びないか低下する。これは体力及び経験による熟練度の違いの反映である。

Ⅳ-14-a表 賃金水準分布（レニングラード工業）

	0.5倍未満	0.5～1倍	1～1.5倍	1.5～2倍	2倍超
1925年平均	10.4	46.1	29.7	10.2	3.6
1926年	5.8	45.4	33.5	11.2	4.1
1927年	4.8	47.2	34.8	13.2	

注記：平均賃金を1としてグループ分け（％），26年は全9労組のデータ

Ⅳ-14-b表 レニングラードの9産別労組

等級		3	4	5	6	7	8	9
賃率表上の比率		1	1.2	1.47	1.67	1.87	2.07	2.33
実際の賃金比率	1925年	1	1.33	1.62	1.9	2.42	2.84	2.98
	1926年	1	1.18	1.43	1.66	2.05	2.38	2.48
	1927年	1	1.14	1.4	1.58	1.96	2.21	2.36

Ⅳ-14-c表 レニングラード金属労組

等級		3	4	5	6	7	8	9
賃率表上の比率		1	1.2	1.47	1.67	1.87	2.06	2.3
実際の賃金比率		1	1.62	2.07	2.57	3	3.55	4
賃率表の係数からの乖離率％	1925年		135	141	154	160	172	174
	1926年		108	111	110	120	120	125

Ⅳ-14-d表 出来高労働者と非出来高労働者の等級別賃金水準（金属労組）

等級		3	4	5	6	7	8	9
出来高労働者	1926年	1	1.16	1.4	1.59	1.84	2.16	2.47
	1927年	1	1.18	1.43	1.62	1.86	2.14	2.41
非出来高労働者	1926年	1	1.26	1.58	1.89	2.36	2.76	3.21
	1927年	1	1.23	1.57	1.85	2.26	2.59	3

注記：第3等級を1とする（最初の2等級はほとんど見習い）

Ⅳ-14-e表 雑役工の労働者の平均賃金に対する比率（％）

	1914年	1923年	1924年	1925年	1926年	1927年
全労組	76	64	73.1	67.8	69.9	73
うち金属労組	71	58	65.8	62.8	64.6	
繊維労組	80	75	88	77.9	81.9	

Ⅳ-14-f表 同一等級内の最低賃金と最高賃金（月収・ルーブリ）1927年

等級	3	4	5	6	7	8	9
最低賃金	24.82	42.21	43.11	48.64	62.27	76.21	85.45
最高賃金	64.28	73.75	90.37	103.86	118.02	139.29	170.56
最高賃金の最低賃金に対する比率％	259	175	210	213.5	189.5	183	200

出典：Trud, 1926年11月16日, №265；11月17日, №266；1927年8月3日, №174

Ⅳ-15表 工業部門間賃金格差
(労働者、職員の平均月収)

	1927年	1928年
金属	78.36	90.52
鉱業	60.39	62.47
木工	54.17	63.33
紙	64.85	71.39
印刷	81.08	90.52
繊維	53.60	61.77
縫製	77.87	92.82
皮革	85.17	94.87
食品	67.35	78.37
化学	65.85	71.66
全工業	66.16	74.79

注記：単位はチェルヴォネツ・ルーブリ。金属工業は冶金。

出典：Statistika truda, 1928年, №9-10, p.2

年齢により一定程度は賃金水準の上昇傾向があるが、これは主として年齢と共に高い資格を得ていくためである〔Ⅳ-1図〕。

学歴による給与格差もさほど大きくはない。専門家についてみてみればⅣ-17-a, b, c 表, Ⅳ-2図のようである。

工業労働者の男女賃金格差はⅣ-18表のようである。男女の有資格労働者比率の違いにもよるが〔Ⅳ-19表〕, それだけではない。レニングラードについてみればⅣ-20表のようである。男女格差は革命前より大幅に縮まった。同じ職種についてみれば男子賃金は婦人の120-125%であるが、全体では153%に開く。男女の等級差による。平均賃率等級は男子が6等級、婦人が5等級である。その限りでは15%の差となる。出来高制の場合は当然、体力差が影響するが、男子と同じ等級であっても資格がより低い場合がある。未成年者の賃金が高いのは見習いが多いこと、労働時間などで種々の保護立法があったことなどによる⁴⁶⁾。

25年後半には労組からも経済機関からも部

門間及び地域間の賃金格差は正の賃金政策が打ち出される⁴⁷⁾。25年7月の労組アクティブ拡大集会での労働人民委員シュミット報告によれば、賃金政策の方向性は全工場の一般的平準化であった。単に戦前水準に対してだけではない⁴⁸⁾。

25年7月末の〔モスクワ〕県労評幹部会決定は低賃金グループの賃上げを優先する方向性を打ち出した。そのために出来高制拡張、プレミアムシステム、基本給に対する定率上乘せその他の措置を勧告した。それらの措置によっても賃上げの効果のない時は第1等級の賃率引上げも求めうる⁴⁹⁾。

25年秋の団体協約カンパニアを前にした労組中央の賃金政策も基本的にはそうした方針に沿ったものである。Trud 紙社説によると工業部門は賃金水準の面から3つに分けられる。①は重工業及び運輸であり、賃金水準は戦前の75%にも満たない。②は軽工業のうち賃金水準が戦前に達するか、それを上回る部門（皮革、食品、印刷、化学の一部）であり、③は軽工業のうち戦前水準を超えてはいるが、絶対額が極めて低い部門である（紙、木工、ガラス、マッチその他）。①と③は賃上げを要求する。②については一般的引上げは要求しないが、部門内及び地域内での平準化を目指す⁵⁰⁾。

経済機関も賃金上昇に歯止めをかける思惑もあって賃金平準化を政策課題とする。国営工業中央管理局本部会での繊維工業の賃金に関する労働経済部報告は次のように述べる。更なる一般的賃上げは抑える。同じトラストの異なった企業の同様の仕事については賃金と同じになるように平準化すべきである。それが賃金低下を結果するような場合にはトラストのために賃金総フォンドの2%までの予備フォンドを創設する。また賃金水準が他の繊維トラストの平均賃金を下回る時、低賃金

Ⅳ－16表 企業間賃金格差（第1等級平均日給）

	26年	27年	28年
機械製造工業平均	0.92	1.04	1.62
ゴムザ	0.9	1.01	1.62
レニングラード機械トラスト	1.1	1.25	1.84
南部機械トラスト	0.9	1.08	1.62
ウクライナ農業機械トラスト	0.9	0.91	1.56
ウラル金属トラスト	0.6	0.67	1.03
ウラル農業機械トラスト	0.6	0.65	1.02
造船トラスト（レニングラード）	1.1	1.25	2.00
モスクワ機械トラスト	1.1	1.20	1.60
自動車トラスト（モスクワ）	1.1	1.28	1.60
綿工業平均	0.7	0.78	1.13
第1綿トラスト	0.67	0.68	1.12
第2綿トラスト	0.67	0.68	1.11
第3綿トラスト	0.66	0.68	1.12
トヴェルトラスト	0.66	0.68	1.10
ウラジミルトラスト	0.67	0.68	1.08
第1亜麻本部	0.65	0.67	0.92
イヴァノヴォ - ヴォズネセンスク綿トラスト	0.75	0.95	1.10
ヤロスラヴリ綿トラスト	0.75	0.77	0.98
レニングラード繊維トラスト	0.80	0.83	1.43

注記：1. 単位はルーブリ

2. 26年と27年は28年の賃率表に合わせてある。

出典：Statistika truda, 1928年, No 5 - 6, p. 2

グループの引上げのために付加ファンドを創設する。但しトラスト毎の賃金総額の5%を超えない⁵¹⁾。これは労働力の流動性を抑える意図もある。

同様の平準化方針は25年12月の最高国民経済会議総経済管理局労働経済部における繊維トラスト代表者会議でも確認された⁵²⁾。

実際、この問題は労使共同の作業で行われた。例えば、繊維労組イヴァノヴォ - ヴォズネセンスク県支部の下に有資格労働者の職種間賃金格差是正のための特別平準化委員会が設置された。委員会は更に経営者と共同で部門毎の8つの小委員会（紡績、織布、更紗など）を設けた。作業の過程で経営者と労組の間で係争が生じた。賃率を定める場合、6月賃金を基準とするか、7月賃金を基準とする

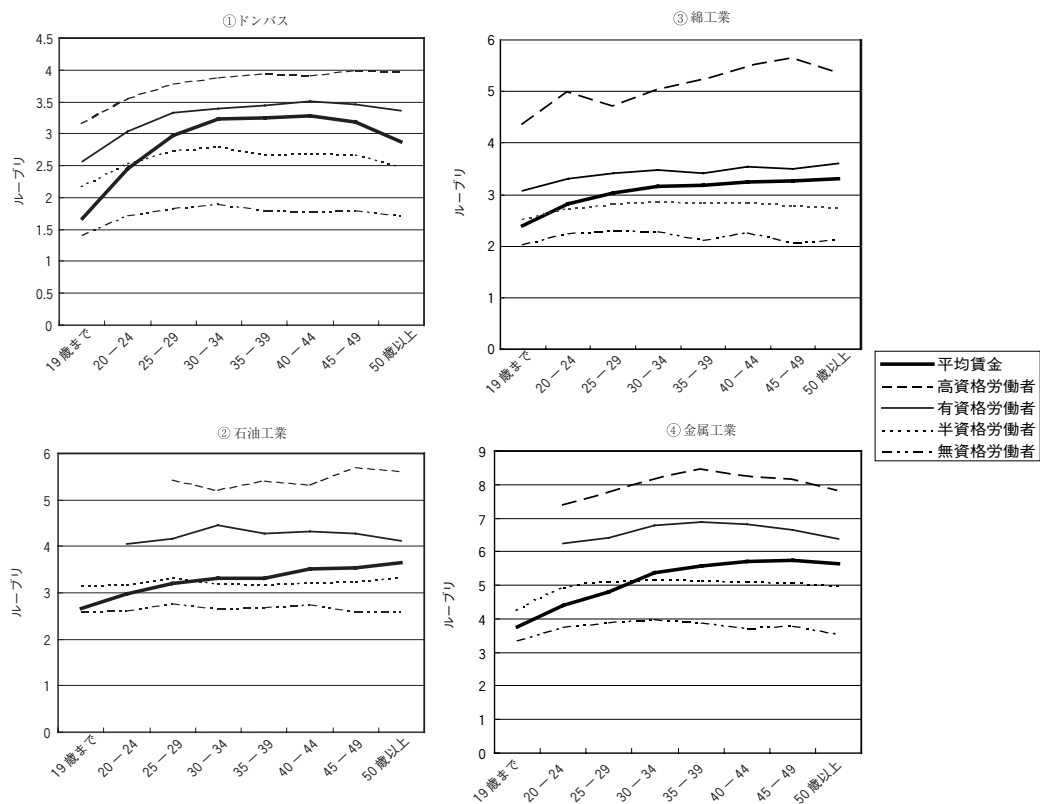
かという問題であった。7月には10%の割増が加えられており、もし6月を基準とすると一部職種はこの10%の割増を減らさざるを得ない。

この問題は県党委総会でも審議された。県党委はこの割増を決して減らしてはならないと指示した。

また同じ職種でも工場によって異なったカテゴリーとなっていた。そこで委員会は今後の賃上げの際、これらのカテゴリーの給与は機械的に均等化することを提案した。更に専門家の給与支払いのための特別ファンドを廃止し、専門家のための最高賃率は125ルーブリとすることを提案した⁵³⁾。

26年初めの全ソ労働組合中央評議会第3回総会の決議も出来高労働者と日給労働者及び

Ⅳ－１図 賃金と年齢



出典：Rashin, A. G., Sostav fabrichno-zavodskogo proletariata SSSR. M., 1930, pp. 86, 89-90

有資格労働者と無資格労働者の間の賃金格差は正方針を打ち出す。下位等級の実質賃金引上げと日給及び補助労働者へのプレミアムその他を定めることにより是正を図る⁵⁴⁾。

ウクライナ工業の1926／27年度の団体協約カンパニアにおける基本指令は時間給賃金を引上げ、出来高給との比率を0.8：1に近づけることであった。だがその過程で2種類の誤りが生じた。一つは経済機関と労組が両者の格差を現状よりも過大評価した。いま一つは引上げる際に何がしかの行き過ぎがあった。多くのトラストや工場で職種によっては両者の差がなくなった。一部では逆転現象も生じた。そうすると出来高給の意義がなくなってしまう。但し、石炭工業は特殊で、生産的労働者の基本カードは出来高給であ

り、時間給は主に補助労働者であり、概ね非生産的労働者である。従って格差は他の部門より大きい。それでも差は縮小した（時間給労働者の給与水準の出来高給労働者のそれに対する比率は26年の49.0%から27年の51%に上昇した）。これはかなりの追加フォンドの割当てと関連している⁵⁵⁾。

こうして平準化方針はネップ期の賃金政策の基調をなす。

国家による賃金規制も試みられる。

22年5月より最低賃金が設定される。24年前半の最低賃金は表のようである。次いで24年8月から幾分引上げられ、第1ゾーン（中央地域）の共和国と県は6 ループリ50コペイカ、第2ゾーン5 ループリ85コペイカ、等々

Ⅳ-17-a 表 モスクワの専門家給与と年齢

年齢別グループ	人数	比率%	平均年齢	平均給与
30歳未満	87	14.3	27.5	179.96
31～40歳	244	40	36	215.11
41～50歳	196	32.1	45	230.97
51～60歳	69	11.3	54.7	237.86
61歳以上	14	2.3	65.1	220.4
全体	610	100	40.5	217.89

Ⅳ-17-b 表 給与と経験年数

経験年数	人数	比率%	平均経験年数	平均給与
3年未満	61	10.3	2.1	167.21
4～6年	57	9.6	5.1	189.93
7～9年	73	12.3	8	217.12
10～14年	102	17.2	12	226.94
15～19年	108	18.2	16.4	237.84
20～24年	63	10.6	21.5	247.56
25年以上	130	21.8	31.8	219.76
全体	594	100	16	218.64

Ⅳ-17-c 表 給与と学歴

学歴グループ		人数	比率%	平均給与
Ⅰ 高等教育	技術専門大学	104	17	245.96
	総合大学及び 他の大学の経済学部	122	19.9	233.09
	その他の大学	61	10	224.06
	高等教育全体	287	46.9	235.83
Ⅱ 高等教育中退及び中等教育		187	30.6	210.42
Ⅲ その他（独学その他）		138	22.5	190.96
全体		899		217.95

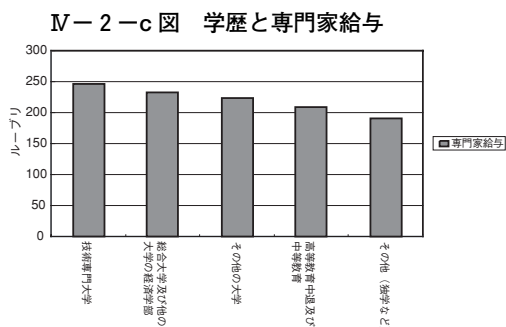
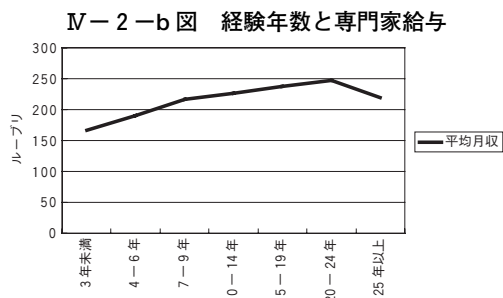
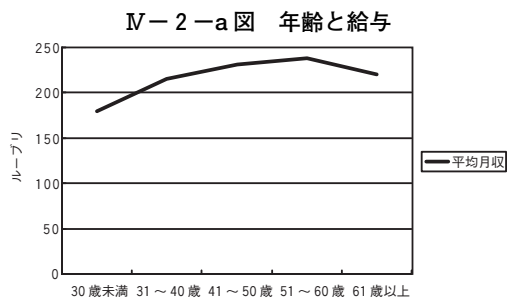
注記：ソヴェト職員労組モスクワ県支部 ITES セクツィア調査。モスクワの最大級組織の617人の専門家を調査。調査時期は不明だが26年末と思われる。給与は50代後半に頭打ちとなる。職能別に見ても（部長、監督員、技師、エコノミストその他）同様の傾向。

出典：Trud, 1927年1月14日, №11

と定められた。これは通常の労働時間に対する最低賃金である⁵⁶⁾。

更に25年7月の全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済部での労組中央委員会協議会の要請に従って最低賃金は第1ゾーンで10ルーブリに引上げられた。他の賃金ゾーンもそれに応じて引上げられた⁵⁷⁾。以後、28年まで据え置かれる。

だが工業労働者の平均月収は1927/28年度第1四半期に64.12ルーブリ、大工業の男子雑役工のそれは27年3月に51.33ルーブリ、下級作業員のそれは27年12月に43.61ルーブリであったから、最低賃金の水準はほとんど意味をもたないほど低かった⁵⁸⁾。最低賃金の推移はⅣ-21表のようである。



出典：Trud, 1927年 1 月14日, №11

Ⅳ－18表 工業労働者の賃金の性差（婦人労働者の賃金の男子労働者の賃金に対する比率％）

	1924年 3 月	1926年 3 月	1927年 3 月	1928年 3 月
全工業（10労組）	61.4	63.4	64.4	67.2
金属	49.6	54.3	56.7	60.2
鉱業（石炭）	42.1	40.6	42.3	47.5
木工	54.0	62.5	63.1	66.3
紙	61.0	67.6	67.3	61.0
印刷	81.3	69.9	69.1	72.5
繊維	66.1	69.9	70.9	73.6
縫製	66.9	78.9	70.3	70.7
皮革	65.5	68.0	68.8	71.2
食品	74.4	81.7	82.5	79.2
化学	60.7	67.1	66.6	69.8

出典：Vestnik Truda, 1925年, № 2, p. 35 : Statistika truda, 1928年, № 9 - 10, p. 3

それと共に賃率体系統一化の模索が始まる。

24年後半にも労組側にその動きが見られた。24年10月中旬のレニングラード県労評幹部会は団体協約更新問題審議の際、新しい賃率体系を決定した。労働者自身の等級とは係わりのない遂行する仕事の資格による賃金制

度とする、つまり職能給から職務給への移行である。

この方式はロシアの工業の大部分の部門にとって新奇である。レニングラードではそうした試みはすでに木工工業にある。24年 6 月よりレニングラード木工トラストと木工労組地区委との合意により 2 つの家具工場におい

Ⅳ-19表 工業労働者男女別有資格労働者比率
%% (27年11月1日)

	男子	婦人
鉄鋼	39.0	6.8
金属加工	46.9	8.2
機械製造	53.4	22.9
石炭	50.3	1.8
木工	22.1	3.5
印刷	70.1	26.4
皮革履物	70.7	35.2
陶磁器	37.3	18.2
ガラス	44.6	5.0
マッチ	30.0	2.4

出典：Statistika truda, 1928年, №9 - 10, p. 4

Ⅳ-20表 レニングラード工業における婦人及
び未成年者の平均賃金の成人男子の
それに対する比率 (%%)

	婦人	未成年者
1914年	42	
1923年	64	
1924年	65.2	
1925年	64.6	45
1926年	65.3	39.3
1927年	66.9	42.7

注記：明らかな計算ミスは修正

出典：Trud, 1926年11月16日, №265; 11月17日, №266; 1927年8月3日, №174

Ⅳ-21表 最低賃金 (ルーブリ) の推移

	第1ゾーン	第2ゾーン	第3ゾーン	第4ゾーン	第5ゾーン
1924年1 - 7月	6	4.8	4.2	-	-
1924年8月 - 25年9月	6.5	5.85	5.4	5	4.5
1925年10月 - 28年9月	10	9	8	7.5	7

注記：第1ゾーンはモスクワ, レニングラード

出典：Trud, 1928年5月16日, №112

て仕事の資格による賃金計算を導入した。新しい賃率体系確立まではこれら工場の出来高仕事の評価は通常の方法で行われていた。つまりあれこれの製品の製造に要する日数または時間を定め、次いで賃金額を乗じて全ての仕事の価値を計算した。新しい方法によれば工場管理部は事前に各製品の製造価値〔加工費〕及びそれに付け加わる諸掛りの一部（加補給, 社会保険, 工場委員会維持費, 文化活動費その他）を知ることが出来る。上記工場での新賃率体系導入には企業の部分的な設備改造が先行した。部品が工場内を無駄なく移動できるように工作機械を配置した。次いで仕事を細かな工程に分解し、その結果、一つの製品の製造には多くの労働者が参加した。そうした専門化は製造ノルマをかなり引上げる可能性を与えた。各工程はそれぞれ遂行する労働者の等級及びそれに相応する賃率によって賃金設定される。だがノルマ作成は現

場の評価 - 紛争委員会にとっては荷の重い仕事であり、必ずしも順調には運ばない。単価の50 - 60%以下しか合意は得られず、残りは労組地区委の参加のもと行われた。新しいシステムでは開始段階は5等級に、最終段階は8等級に賃率設定された。トラストはこの方式を評価し、全ての傘下企業に導入することを決めた。労組地区委はこの試みを概ね好感しながらも、一括導入は時期尚早と考えた。この問題で紛争が発生した⁵⁹⁾。

モスクワでも賃率のばらつきは大きかった。24年2月には23の労組で賃率表の第6等級は16のヴァリエントがあったが、24年11月には15の労組について4ヴァリエントに整理された。しかし化学、繊維労組、一部は芸術家労組も11月更新の協約においてまだ賃率表の統一性原則を実施していない（第6回モスクワ県労組大会総括）⁶⁰⁾。

大繊維工業地域では24年7 - 9月に労組の

賃率見直しや製造ノルマ平準化の精力的活動が行われた。見直しを行うと共に、それに伴う賃金フォンドの節約分は第1等級の賃率は上乘せ（5－8％）に充当された。したがって労働者の60％は所得の損失なしに等級が引下げられた。但し一部少数グループは給与が低下した⁶¹⁾。

見直しの議論が本格化するのは25年秋である。

25年10月2日の労組中央委員会協議会での全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済部代表のV. プヤノフ報告によると論点は二つある。一つは出来高払い制拡大、プレミアム制、諸手当、専門給の存在によって実際の賃金が全ソ労働組合中央評議会の賃率表と大きく乖離してきたために、賃率を実状に合わせる必要があること、一つはその場合、既存の賃率表を修正するだけに留めるか、それとも抜本的に変更するかという問題である。労組中央委員会の一部は17等級は維持し、等級間賃金比率を現行の1：8から1：25に拡張することを主張し、別の労組中央委員会は等級数を25に増やすことを求める。

あるいは従来のような厳格な等級区分ではなく、有資格、半資格、無資格グループの間の賃金比率のみを定めて、具体的な職種間の賃金係数は各生産部門の必要や特殊性に応じて定めるという考えもある。更には生産部門毎の特殊賃率表の導入を支持する者もいる。専門家や職員の給与表を労働者と同じ単一の賃率表に組み入れるか、別の給与表にすべきか、ということでも見解が分かれた⁶²⁾。

この問題は25年11月下旬の全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済協議会で審議された。全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済部は次のような方針であった。現行の賃率表の労働者部分は基本的には変更しない。蓋し、高資格労働者と無資格労働者の平均賃金の比率は

1：3から1：4であり、現行賃率表との乖離は大きくない。全体として戦前とあまり違わない。だからもし賃率表を拡張すると格差を更に拡げることになる。但し、等級数は10とし、賃金比率は1：4とする。専門家向け給与表は別個に作成する。

短い討議の後、表決に持ち込まれ、多数決（反対は鉱業、砂糖、通信の3労組）で賃率－経済部の基本方針を採択した⁶³⁾。

個別事情の違いを背景に産別労組によって異なった改革案が出された。

化学労組中央委員会は労働者向けと管理－技術者向けの2つの賃率表を提案する。前者は12等級、1：6の比率、後者は12等級、1：4の比率である⁶⁴⁾。

皮革労組中央委員会は現行の等級区分が新しい賃率便覧で定められたものよりかなり広いため労働者の基本グループの実質賃金が低下しないように新賃率の適用には慎重たるべき、と地方組織に指示する。新賃率の適用で賃金フォンドが減少する場合、その分第1等級の賃率は引上げる⁶⁵⁾。同中央委員会総会は専門家向け特別給与表を承認した⁶⁶⁾。

9月の金属労組中央委員会での協議会（金属工業管理機関代表参加）決定は次のようである。現状では技術者の給与が有資格労働者より低いことがある。それを是正するため上級技術者向け単一給与表を定め、下級技術者の給与については労働者と同一の賃率のもと生産種類毎に異なった追加給率を定める⁶⁷⁾。

縫製労組中央委員会も別途、管理－技術者のための賃率表（17等級、1：12の比率）を承認し⁶⁸⁾、紙労組も専門家のための給与表案を作成する⁶⁹⁾。

25年11月の第1回全連邦建設労組賃率会議は賃率表の労働者部分を10等級まで広げ、比率は1：5とすることを決定した。専門家には特別の16等級給与表を導入する。比率は

1：4、その第1等級は労働者部分の第7等級を基準とする。職員は労働者賃率表に含める⁷⁰⁾。

これに対し鉱業労組中央委員会は25等級、1：25の比率の賃率表案を作成した。管理－技術者は16－25等級にランクされる⁷¹⁾。25年11月下旬の印刷労組中央委員会総会は単一の17等級賃率表のもと全体の比率は1：12とし、うち労働者部分は1：6の比率とすることを決定した。印刷工業では特別の教育を受けた技手、技師はいない。管理者や技手は有資格労働者、たたき上げである⁷²⁾。

更に賃金の総枠規制の試みもある。

26年8月17日付人民委員会議決定は全ソ労働組合中央評議会の提案を受けて賃金面で最も遅れた労働者の利益と賃金引上げの最大限の計画性を確保するために労働人民委員部の下に特別委員会（議長は労働人民委員シュミット、メンバーは全ソ労働組合中央評議会、ゴスプラン、最高国民経済会議、運輸人民委員部、財務人民委員部より各1名）を設立した。委員会に対し2週間以内に国营工業と運輸の財源に応じた可能な賃上げの規模と期限を計画すること、また労働生産性向上と欠勤減少を保障する諸措置を策定することを求め、全ての国家機関及び国营企業に対し相応の労組との団体協約更新に際し、委員会の決定を指針とすることを勧告した⁷³⁾。これは賃金計画化に繋がる。

この委員会の報告を受け、9月21日、人民委員会議は低賃金グループの給与を平均10%引上げる決定を行った。同時に最高国民経済会議幹部会はその賃金引上げファンド捻出のため全てのトラスト、シンジケートに対し管理－経営費の15%削減を求める。但し、団体協約で決められた場合には見直し可能とする⁷⁴⁾。

第7回労組大会（26年12月）は賃金の計画的集権的調節の方向性を打ち出す（労組の賃率活動に関するウラジミールフ報告）。集権化に対する産別労組の反撥もあったが、計画作成には必ず労組代表が参加する、という一札を加えて押し切る⁷⁵⁾。また賃率体系の統一化が目指された。大会は全ソ労働組合中央評議会が賃率表の限界比率を決め、その範囲内で各労組中央委員会は各工業部門毎の個別賃率表を定める、この賃率表は企業での賃金の調節者としての役割を果たす、技術者、職員、見習いについては別個の給与表を作成する、という方針を確認する⁷⁶⁾。

27年2月から3月にかけて賃率改革をめぐる論争が起こる。その主たる論点は固定給制を中心とするか、統一的な賃率表を維持するかということである。実際、ドンバスやモスクワ炭鉱では賃金上の混乱を正すため日給制に移行した。それまでは賃率表は10等級だが、実際の労働者の給与をその額によって低い順から並べていくと28ランクあった。鉱業労組は賃金を一定の比率で全ての等級間に配分して（無論、低い等級に厚く）、27の日給を定めた（比率は1：4.3）。等級は定めず、賃率表ももたない。全職種、職務に対して一定の日給を決め、それを基準として出来高単価を定めた。日給は70コペイカから3ルーブリまで27段階に分けられる。食品労組のS. クローリらはこの鉱業労組の試みを評価した。食品労組もこれに倣い多くの団体協約で労働者の各カテゴリーに対する固定給を定めた（例えば、茶管理部との協約では25年8月1日より等級を廃止した）。

I. レズニコフは鉱業労組のシステムは革命前への逆戻りで『古臭く』、実際の給与のコピーに過ぎないと貶した。レズニコフやM. シュリコフらは各生産部門、労組毎の単一賃率表を支持した⁷⁷⁾。大勢は生産部門毎の単一

賃率表である。

27年3月4日の全ソ労働組合中央評議会幹部会会議は第7回労組大会の決定に基づいて新年度実施を目指し、新しい賃率表作成に着手することを決めた。期限は8月1日とする。製造業労組中央委員会は工業部門毎に労働者のための賃率表及び資格便覧案、管理－技術者のための新給与表を作成する。但し給与表作成にあたっては当該工業部門の実際の管理－技術者給与フォンド総額を超えない、及び全ての隠された専門家給与形態をなくす。また見習いのためにも別途賃率表を作成する。工場職員については全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済部が検討する。これら新しい賃率表導入に際しては、実質賃金の低下を齎してはならず、同様に隠された賃金引上げの性格をもつ等級移動や資格引上げも許容されない⁷⁸⁾。

27年5月末の労組中央委員会協議会はこの賃率改革方針を補足する。

労働者用賃率表には基幹的労働者以外に補助労働者、間接要員、管理－技術者または混合的職種であっても労働者の最高資格を超えない者は含める。他方、資格上、労働者グループを超える一部職種（版画家、デッサン画家など）は技術者給与表に含めうる。職種の評定を行う場合には労働条件、生産条件の他仕事の性格（有害性、危険度、要求される正確さ、忍耐力、速度、創意など）や設備の能力、機械の性能その他を考慮する⁷⁹⁾。

各労組中央委員会はこうした指令の遂行に着手した。化学労組中央委員会はほとんど該当する労働者のいない最初の2等級は除去し、8等級、1：3の比率の賃率表案を作成した（一部部門除き）。食品労組中央委員会は食品25部門につき別個の賃率表を作成することを決めた。作業が複雑なため、完成は28年春を目指す。皮革労組中央委員会は皮革工

業全部門の単一賃率表を作成する。賃金比率は縮小する。通信労組は現行賃率表（17等級、1：8の比率）を維持する。但し技師－技術者については別途16等級、1：4の比率の給与表を導入する。他の労組も準備作業に入る。ソヴェト商業職員労組については俸給制が定められる⁸⁰⁾。

27年7月28日から8月3日にかけて開催された金属労組全連邦賃率協議会は金属労組中央委員会提案の賃率表案を審議し、2つの労働者向け賃率表ヴァリエントのうち第1ヴァリエント（8等級で1：2.8の係数）を採択した。大部分の企業では最初の2つの等級の労働者はいないため、新しい賃率表では現行の第3等級を第1等級とした⁸¹⁾。

更に27年9月中旬の同労組中央委員会協議会は11月1日までに賃率表最終案を提出し、同時に資格便覧や新賃率表導入がどのように賃金に反映するかデータを提出すること、また管理－技術者及び職員給与表では同じ資格に対して等級は2つまでとすることを決定した⁸²⁾。

11月半ばには9労組の労働者賃率表が承認された（例えば、繊維労組では19等級、1：3.5の係数、金属労組では8等級、1：2.8、皮革労組では8等級、1：3等々）。管理－技術者の給与表は8労組について承認された。見習いについてはほとんどの労組で6等級、1：2.5の単一の賃率表が採択された（化学労組では4等級、1：1.8、学習期間が3年の見習いについては5等級、1：2.2）。職員向け給与表については印刷労組のそれのみが承認された⁸³⁾。

こうして賃率改革が進められた⁸⁴⁾。

その眼目はまずもって基本給の比重を高めることである。その場合、大体において現行賃金水準を維持できるように慎重に行われた。

絹トラストの『赤いローザ』絹織物工場（モスクワ）では新しい賃率便覧への移行に伴い賃金ファンドは工場内で再配分される。それにより労働者の30%は賃金に変更される。賃金が上昇するグループのほうが多い。それまで加補給の比重は35～100%であったが、その比重は減らす。平均的職工を例にとれば基本給は50ルーブリ、平均加補給はその40%、合わせて70ルーブリほどの賃金となる。製造ノルマは10メートルで、実績は14メートルであった。新しい便覧では基本給を63ルーブリに引上げる。給与水準を従来通りにするためにはノルマは12.8メートルに引上げ、加補給を10%とする必要がある⁸⁵⁾。

第二絹トラストはノルマ見直しに際して技術的に可能なノルマを実施する可能性をもたない。蓋し、それは多くの場合、カテゴリーによっては労働者の賃金の過度に大幅な引下げを齎すからである。だから技術的に可能なノルマは全ての仕事について設定されたが、その実施は過度に給与が高い仕事に限られる。技術的に可能なノルマの実施の場合、単価は20%の加補給を保証するように設定される。トラストの方針は従来通り直接出来高払い制は最大限適用し、間接的出来高払い制は縮小し、そうした労働者は引上げた給与に移す。団体協約更新に際してはごく限定された間接的出来高給のみを残し、基本給に対するあらゆる手当てはなくす。新たな賃率便覧は非常に遅れ、それまで全ての職種をカバーしていなかった。この事情は賃金ファンドの決定や定められたファンドの範囲内での従業員の等級替えを極めて困難にする⁸⁶⁾。

ウラヂミル綿トラストの平均加補給は15－6%に留まる。だから団体協約更新や新賃率表導入に際し、ノルマ改定は部分的にのみ行う。新賃率表導入と共に基本給へのあらゆる種類の手当てや追加給は最終的になくなる。

間接的出来高給も最終的になくなる。それらは直接出来高払いまたは日給に移される⁸⁷⁾。

第1亜麻本部のトラストの工場では製造ノルマは製造実績とほぼ一致する。平均加補給は15%に過ぎず、ノルマの大幅な見直しの要はない。全労働者の90%が直接及び間接的出来高制で働いていたが、新規賃率便覧の実施に際し間接的出来高制の一部は日給制へ移行する。その仕事内容が完全に把握されたからである⁸⁸⁾。

『パリコミュン』工場では団体協約更新や賃率改革と共にトラスト全体の賃金ファンドの工場間再配分が行われ、この工場の分が引下げられる可能性がある。更に工場内の労働者グループ間の賃金ファンドの再配分もありうる。他方、新しい賃率便覧の実施の際、労働者の19%が部分的賃金引き下げが見込まれた。加補給の比率の低下による。加補給は最大、60－70%とされた⁸⁹⁾。

南部機械トラスト（ハリコフ）では基本給は労働者の賃金の約40%に過ぎなかった。新賃率便覧の導入の際に全ての現行のノルマは全面的に見直し、すべての加補給を基本給に含めることを目指す。また賃金ファンド全体を増やす2つの事情がある。土曜や休日前の2時間に対する特惠的支払いと超過勤務に対する支払いである。加補給を基本給に含めることは自動的にこれらの支出を増やす。だから立法的手続きでの超過勤務支払い方式の変更と労組との特惠的時間の支払いに関する追加協定が必要となる。更に賃金ファンドの増大は低い等級の給与引上げからも起こりうる。新しい賃率便覧では第2等級より低い生産的労働はない⁹⁰⁾。

いま一つの成果は労働者の職種による等級区分の明確化である。

賃率設定の整序のためには全ての同様の仕

事について同様の等級が定められねばならず、その場合全ての種類の追加給〔基準外賃金〕（非出来高給労働者の給与を出来高給労働者の水準まで引上げるための平準化ファンドによる追加給や資格手当てその他）は除去される。重要なことは全ての工場が労働密度を同様の方法で規定することである。これまで労働密度は個々の取決めにに基づき、決して明文で規定されていなかった。そのため大きなバラツキが見られた。全ての職種の労働密度を規定し、それらのために決まった等級を定める。新賃率便覧では職種の単一名称（ノーマンクラトゥーラ）が定められている。従来は労働者の職種による区分は非常にばらつきがあり、同じ職種が工場によって別様に呼ばれていた。新賃率便覧の導入により全ての工場で給与の統一の方法が定められる（第一羊毛トラスト）⁹¹⁾。

国営非鉄トラストでは新規賃率表の実施に際し職種の資格区分の設定について多くの準備活動が必要となった。またその実施には賃金ファンドのほぼ5%の引上げを要する⁹²⁾。

第1模範更紗捺染工場（旧ツィンデリ）では新しい賃率便覧が雑然とした賃金体系を整序し、賃金計算に明確さや正確さを齎した。また職種間のより正しい賃金比率を定める。賃金ファンド全体は変わらないが一定の再配分は行なわれ、給与の一部カテゴリーは引き下げられる⁹³⁾。

モスクワの『プレス』工場（金属加工）では新しい便覧は主に生産手段を生産する工場を想定しており、この工場（ブリキ製品製造）の多くの職種について等級区分が合わなかった。賃率 - ノルマ化ビューローの働き手の見解によれば同じ職種の等級区分は理論的根拠がない。それでも労働者の等級区分は明確となった。従来はより高い資格の労働者の給与が低い資格の労働者より低い賃率等級に

区分されるというケースがあった。これは数年前に工場に就職した者がより高い等級に入れられ、その後就職した者は資格とは係わりなく低い等級に入れられたからである。新しい便覧により正しい等級区分が可能となった。また基本給の約130%もあった加補給が約50%に抑えられた⁹⁴⁾。

補助労働者の給与については難しい問題を抱える。その労働が目に見える成果と直接結びつかない場合にいかにして仕事の誘因を与えうるか、という点である。しかも補助労働者の出来高制生産的労働者へのサポートの程度、従ってまた労働生産性への影響の程度は職種によって異なり、全く影響しない間接部門の場合もある。

一応の指針としては24年8月の全ソ労働組合中央評議会の労組組織への回状案がある。補助労働者には基本給のほか課題遂行、生産的労働者へのサポートの程度に応じて追加プレミアムを支給する。その額はサポートする出来高制の生産的労働者の平均加補給の一定比率とするか、職場又は企業全体の平均加補給の10~50%程度とする。また一部補助労働者には人件費、原材料費、燃料費などの節約に対し、基本給の一定比率でプレミアムを支給する⁹⁵⁾。各企業は概ねそうした方向で補助労働者の給与を支給しているようだ⁹⁶⁾。例えば、絹トラストでは基幹労働者の加補給の比率と同じとするか（現在がそうであるように）、出来高払い労働者の加補給の一定比率に固定するか（前者を100とすると例えば、その70%とする）、間接部門労働者には全く加補給を支給しないかの3つのヴァリエントが考えられた⁹⁷⁾。モスクワ機械トラストは補助労働者をその労働生産性が実際にあれこれの部門の活動に影響するグループと職場の活動に直接影響しないグループに分け、前者の

加補給は出来高給労働者の加補給に連動させ、後者は賃率表に基づく給与を支給する⁹⁸⁾。

1927／28年度の団体協約カンパニアでは賃金構造の見直しが行われた。問題はそれまでの賃金は基本給の比重が少なく、保証された加補給やら、調整係数やら、様々なプレミアムやらが入り混じり、それらはしばしば労働生産性と何らの関係もなかったことにある。賃金改革の実施に際しては基本給の調節的役割を復活させ、資格に応じた労働者のグループ及びカテゴリー間の正しく均等な賃金比率を保障することが目指された。そのため労働者、技術者、職員及び見習いのための新しい賃率表や資格便覧が作成された。但し技術者向けのそれは導入が遅れ（4－6月）、職員向け給与表は部分的にしか実施されなかった⁹⁹⁾。

主要トラストの基準外賃金の変遷はⅣ－22表のようである。賃率改革の結果、Ⅳ－2表にみられるように加補給の比率は低下した。

28年には主要労組中央委員会により賃率表や便覧が作成され、全ソ労働組合中央評議会により承認された。労組により等級の数が異なる〔Ⅳ－23表〕。

金属労組では10等級賃率表から8等級のそれに移行し、従来の3等級が新賃率表では1等級にランクされ、それだけでも第1等級基本給は50%引上げられた。更に賃金中、基本給の比率は出来高労働者で従来の40%から60%に、時間給労働者で58%から85%に上昇した¹⁰⁰⁾。

旧い等級区分は金属工業生産の一部のみをカバーし、残りの生産や職種は現場で等級区分された。現場の条件の多様さから同じ職種の等級区分はバラツキが大きい。しかも各専門に対し2つの等級があり、一層複雑化し

ていた。しかも一部地区委員会は区分を行なう時にそれを一般的な賃金引上げのために利用した。企業にはなお戦時共産主義期の『配給等級』が残っていた。言い換えれば資格区分は紙の上だけに存在していた。実際には地域毎の、場合によっては企業毎の区分があった。

金属労組中央委員会は区分の見直しを決め、地区委や工場委に修正を加えることを提案し、それらから労働者の800の評定表に対する16千の修正を受取った。中央委員会は資料を検討のうえ、8等級表に合わせた新たな区分を行なった。これは2,800近い金属及び電機工業の全ての職種をカバーする。新たな区分の結果、例えば、ゴムザの機械製造工場ではレニングラード機械トラスト、モスクワ機械トラストや南部機械トラストよりも厳しく等級区分されていたため新しい区分ではゴムザの労働者のかなりのグループで等級が上った。ことにコロムナ工場では新しい区分により賃金ファンドは6%上がった。ウラルでは大部分の場合、労働者は有資格区分であった2等級について低い等級にランクされていた。南部鉄鋼トラストではこれらの等級のうち高い等級を採用していただけでなく、非常にしばしば区分に対して1－2等級引上げられていた。つまり新しい区分はウラルで等級を引上げ、南部で引下げた¹⁰¹⁾。

27年12月上旬の金属トラスト代表者協議会は金属労組中央委員会が作成した賃率表や資格便覧を批判した。生産に関わる全ての資格をカバーせず、仕事の正しい資格付けを与えていない。給与比率は現状を反映しておらず、生産の利益を損なう。また賃率改革が賃金ファンド引上げを必要とする場合、経済機関は製造ノルマ引上げや出来高単価引下げによって得られた資金の一部を充当すべきである。賃金中、基本給の比重は高めるべきだ

IV-22表 主要トラストにおける基準外賃金

		1926年	1927年	1928年
ゴムザ	出来高給労働者の加補給比率	協約には規定せず、現場で定める		冷間職場で基本給の25-30%, 熱間職場で40-45%
	時間給労働者の給与	職場またはサポートする出来高給労働者グループの平均加補給の25-100%の加補給	8等級以上の有資格労働者は相応のカテゴリの出来高給労働者の平均加補給を受け取り、その他は同じ等級の出来高給労働者の賃金の80%となるように相応のグループの出来高給労働者の平均加補給に対する比率として加補給グレードを定める	出来高制労働者と一緒に働く者はサポートする出来高給労働者の実際の加補給率に応じて出来るだけ全ての時間給労働者に一律の加補給を受取る。但し、6等級を超える高資格グループはその限りでない。下級作業員は基本給によるが、現場で全ての等級に共通の基本給に対する確定加補給率を定める。
南部鉄鋼トラスト	出来高給労働者の加補給比率	25-100%	加補給は現場で定める。	
	時間給労働者の給与	補助労働者はサポートするグループの平均加補給の30-80%の加補給を受取る。他は基本給に20-60%の上乗せ。	出来高給労働者をサポートする者はその出来高給労働者の平均加補給率に基づきプレミアムを受取る。その他は基本給に対する定率加補給を受取る。その大きさは現場で定める。	27年に同じ
ゴムトラスト	出来高給労働者の加補給比率	70%	30%	10%
	時間給労働者の給与	有資格補助労働者はサポートする出来高給労働者の平均加補給率に等しい加補給を受取る。下級作業員は基本給の10-30%の上乗せ	有資格補助労働者はサポートするグループの平均加補給の75-100%。間接要員及び下級作業員は基本給のみ	特定の時間給労働者は出来高給労働者の平均加補給に等しい加補給を受取る。その他の時間給労働者や下級作業員は基本給。但し以前の賃金を下回る場合は差分を上乗せする。
北部化学トラスト	出来高給労働者の加補給比率	データなし	25-30%	廃止
	時間給労働者の給与	高資格労働者は相応する等級の出来高給労働者の平均加補給に等しい加補給。補助労働者はサポートする出来高給労働者の平均加補給の25-60%。	高資格労働者は相応する等級の出来高給労働者の平均加補給に等しい加補給。	保証された加補給廃止
ドネツ石炭トラスト	出来高給労働者の加補給比率	協約に列挙されたグループに対する基本給の10-30%の上乗せ。	交代組毎の固定給適用	
	時間給労働者の給与	基本給の10-30%の上乗せ。	交代組毎の固定給	
アゼルバイジャン石油トラスト	出来高給労働者の加補給比率	データなし	80%	25%
	時間給労働者の給与	データなし	有資格及び補助労働者はサポートするグループの平均加補給の50-100%の加補給	有資格及び補助労働者（4-8等級）はサポートするグループの平均加補給の35-90%の加補給。3等級の無資格労働者は製作所の平均加補給の35%。
第2亜麻本部	出来高給労働者の加補給比率	現場でノルマ超過に対する増額率を定める。		
	時間給労働者の給与	有資格及び補助労働者はサポートする出来高給労働者の平均加補給率に従って追加給。	有資格及び補助労働者はサポートする出来高給労働者の平均加補給率に従って追加給。高資格労働者は加補給の100%の追加給。	出来高給労働者をサポートする者は相応する出来高給労働者グループの加補給の一定比率で支給。その他は基本給。

出典：Statistika truda, 1928年, № 5 - 6, p. 7

Ⅳ-23表 賃率表（1928年の主要団体協約の労働者賃率表）

産別労組	団体協約数	カヴァー人員 (千人)	等級数	最高賃率係数
金属労組	15	410	8	2.8
繊維	16	538.2	19	3.5
石炭	12	330	12	3.4
鉱業			10	3
石油			8	2.8
塩			8	2.5
化学第1グループ	25	143	8	2.8
化学第2グループ			7	2.5
化学第3グループ			8	3
化学第4グループ			10	4.2
皮革	19	49	8	3
木工	13	34	8	3
印刷	5	10	8	2.9
紙	3	9	8	3
縫製	2	18	7	2.5

注記：

1. 賃率係数は第1等級の基本給を1としてそれに対する倍数を示す。
2. 化学工業の第1グループは基礎化学、ゴムなど、第2グループは染料など、第3グループは軍需工業、第4グループはガラス工業

出典：Statistika truda, 1928年, №5 - 6, p.1

が、調整 raschetnyi 加補給を全くなくすのは時期尚早である。廃止すれば出来高給の合理的適用を脅かす。調整加補給はそれが導入されている企業では30%に削減されるべきであり、同時に基本給が引上げられる。下級作業員（間接要員、保全係り、文書使いなど）のための保証加補給はなくす¹⁰²⁾。成果主義的賃金の性格を残したかったのである。

賃率改革は順調とはいえない。経済機関も労組もわずかの例外を除きその準備が充分でない。労組が作成した新規賃率便覧は多くの場合、実際にはそのまま適用出来るものでは

なかった。製造ノルマ改定も性急に行われた。ある場合には厳しくなりすぎて労働者は以前の賃金水準を維持できず、企業は改定のやり直しやありとあらゆる、時には隠された追加給といった怪しげな手段をとらざるを得なかった¹⁰³⁾。

27年の協約カンパニアでも当初から新しい賃率の適用は多くの悶着、不満を引き起こした。便覧上の多くの資格が実際の職務や仕事の種類に不相応であった。便覧から抜け落ちた資格もあり、そもそも資格区分がない生産部門もある。そのことは誤った賃率等級設定を齎す¹⁰⁴⁾。

また一種の『等級心理』が働き、等級替えに対する心理的抵抗が生まれる。賃率便覧導入に際し、モスクワの金属労組の一部の集会では等級替えは「有資格労働者には不利な対応だ」と語られた。ある工場では100人の有資格労働者が等級替えに抗議して一斉に退場した。繊維工場の一部では労働者の間にミュール精紡工の旧い特権に対する執着がある。

経営者が賃率改革を骨抜きにすることもある。しばしば次のようなケースがある。5人の部署で1人が解雇されると残りの者が『5人分』受取る。経営者はそれに反対しない。労働者への『プレミアム』も良からう、というわけだ。だがこれは他の労働者を怒らせる¹⁰⁵⁾。

金属工業においては28年秋でも新しい資格便覧は必ずしも実施されていない。新しい賃率表の実施状況も芳しくない。登録された1,205の団体協約（カヴァーする労働者数は513千人）のうち1,044協約（労働者数444千人）で実施された。国営電機トラストやレーニングラードの金属工業のようにブリガード作業の多い所では実施が困難である。時間給労働者と出来高労働者の賃金格差縮小の課題はある程度実現した。相応の等級で前者の平均給与は後者のその72.6%から80.9%に上昇した¹⁰⁶⁾。

労使間の対立も残る。金属労組は団体協約に時間給労働者の平均給与が同じ等級の出来高労働者のその80%とする条項を含めた。但し、個々人の働き具合に応じた15%の幅を設ける。経済機関は両者の比率の規制に反対した。何故なら出来高労働者が頑張ると賃金を上げると、自動的に時間給労働者の賃金も上がる。比率を固定すると時間給労働者の勤勉さの誘因を与えない。労組はこれに対し固定されているのはあくまで平均であり、誘因

を与えるために15%の幅が設けられていると反論する¹⁰⁷⁾。

28年6月中旬の第2回全連邦労働経済部大会において最高国民経済会議のリフシツ報告は賃率改革の中間総括を行った。賃金中、基本給の比重は増加した。金属では改革前は平均45%であったが、団体協約更新後は70%となった。平均加補給率は120%から40-50%に激減した。繊維工業でも平均加補給率は30%から18-20%に低下している。コンヴェアシステムが導入された企業や労働生産性が特に影響を受けない所では時間給制を確立すべきである¹⁰⁸⁾。

その方針を確認したうえで同大会は以下の決定を採択した。

29年よりノルマは1年を通して改定される。工業の全体の計画遂行を妨げないように28年には軽工業部門において製造ノルマを改定する。賃金の正しい調節のために次の措置が必要である。1928/29年度は賃金の自動的引上げは原則としてなくす。自動的追加の目標ファンドは賃金引上げの必要な企業の選別後にのみ定められる。団体協約は工業財務計画の承認の後にのみ締結する。その際、協約上の義務はこれら計画により規定された賃金ファンドの範囲内で引き受けられるべきである。そのため統制数字や工業財務計画の共同の作成、審議への労組機関の参加を一層進めなければならない¹⁰⁹⁾。

この集権的追加給ファンドはまた官庁間交渉の対象となる。最高国民経済会議が大幅圧縮を提案し、財務人民委員部は廃止を提起した。労組中央は賃金水準の低い工業部門や地域の賃金引上げのための追加給の計画的配分は賃金調節の最も合理的方法であると擁護した¹¹⁰⁾。

賃金水準の低い部門や労働者グループの給

与引上げの課題は1926／27年度には充分解決されなかったため、1927／28年度に持ち越され、その実現のために30百万ルーブリのファンドが計上された。このファンドは金属工業に9,880千ルーブリ、繊維に9百万ルーブリ、石炭に3,735千ルーブリ、石油に3,400千ルーブリ、化学に2,150千ルーブリ等々と配分された。賃金引上げは主に低賃金の時間給労働者を対象とする。引上げはこのファンドの配分と共に高給の出来高労働者から低賃金時間給労働者への賃金ファンド再分配により行われた。

但し、計画的賃金追加分の工業部門間及び経済合同間配分においては多くの問題を生じた。例えば、最高国民経済会議は収益性の高い部門に優先的にその権利を付与しようとした。そのため石炭工業は賃金ファンド増額の許可を得られなかった。また経済機関は賃金

引上げに予定された資金の利用の逸脱のケースが見られた。これは賃金上の新たな義務が当該経済機関の財務状態や工業財務計画としっかり結びついていなかったからである。更に最高国民経済会議や多くの経済機関は30百万ルーブリファンド割当てを28年1月1日から28年10月1日ではなく、29年1月1日まで延ばすことによって（つまり9ヶ月でなく12ヶ月で配分）、追加分を25%切り詰める要求を出した¹¹¹⁾。

1928年11月3日公布の全ソ労働組合中央評議会と最高国民経済会議の1928／29年度団体協約カンパニアに関する共同指令書は既述のように経済機関の方針に近い形で賃金規制を強めた¹¹²⁾。

こうして「賃金は計画的調節の基本的モメント」ではなく、「基本的エレメント」となった¹¹³⁾。

＜ 註 ＞

- 1) Trud, 1926年11月10日, No260: Pravda, 1926年11月10日, No260
- 2) Trud, 1924年8月15日, No184, cf.Trud, 1924年8月21日, No188
- 3) Trud, 1924年9月27日, No220
- 4) Trud, 1924年10月4日, No226
- 5) Trud, 1924年12月16日, No286
- 6) Trud, 1924年12月12日, No283
- 7) Trud, 1924年12月30日, No295
- 8) Trud, 1924年10月24日, No243
- 9) 他に、ニージェゴロド油脂トラストの工場では24年初めまで出来高制はなかったが、その後、集団出来高制を導入した。製造ノルマの基礎として職場毎の平均日産高をとり、一定率を付加した。同時に出来高制へ移行するグループの人員の基準を定めた。その場合職務と仕事内容が厳格に規定された。補助的職場では個人出来高制が導入され、補助労働者に対しては奨励給が設けられた（当該職場の平均加補給率に応じて定められる(Trud, 1924年10月10日, No

231)。

第1国営木工工場では23年12月よりブリガード賃金から個人賃金への移行が始まり、24年3月には大部分の職場で導入された。これは純出来高給である。ブリガード賃金システムのもとでは椅子の製作のため3時間を要し、加補給は10-15%であった。個人賃金への移行は軋轢を伴ったが、それでも騒ぎが収まると椅子の製作は1時間35分で済み、加補給も75%まで上昇した。

24年10月上旬燃料工業における労働生産性向上委員会におけるアゼルバイジャン石油トラスト代表ズブチェンコ報告は出来高制拡大に消極的であった。出来高制はまだ限定的であり、掘削や採油は標準化には馴染まない。また現場では経営者と労組の間に十分なコンタクトがなく労働生産性向上措置はしばしば労働者には彼等の権利の侵害と受けとめられる、という。これに対し鉱業労組中央委員会代表ガルジンは反撥

- し、生産性向上への意欲を示した (Trud, 1924年10月11日, №232)。
- 10) Vestnik Truda, 1926年, №9, p. 45-50
 - 11) Statistika truda, 1928年, №11-12, p. 11
 - 12) Vestnik Truda, 1926年, №9, p. 57-63 ; №12, p. 89-96.
cf. Voprosy Truda, 1926年, №12, p. 28-36 ; Vestnik Truda, 1926年, №4, p. 44-55
 - 13) Vestnik Truda, 1926年, №9, p. 64. ①は中央統計部の『純』賃金にほぼ相当し, ②は中央統計部のそれに授乳期の婦人の休暇や手当が加わり, ③には大学維持の負担金加わる。
 - 14) Voprosy Truda, 1928年, №3, p. 14
 - 15) Pravda, 1925年11月20日, №265
 - 16) Trud, 1926年4月22日, №92
 - 17) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年5月7日, №103
 - 18) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年5月16日, №110
 - 19) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年5月1日, №97
 - 20) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年3月27日, №70 ; Trud, 1926年4月1日, №74
 - 21) Trud, 1925年3月26日, №69 ; Ekonomicheskaja zhizn', 1925年3月31日, №73. Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年4月11日, №83によると賃金諸掛り33.9%のうち公共サービス8%, 社会保険16.6%, その他9.3%。(通勤費は賃金の0.5%)である。
 - 22) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年5月1日, №97
 - 23) 26年12月第7回労組大会の賃率-経済セクツィアのテーゼは公共サービス有料化を認める (Trud, 1926年12月18日, №293)。更に28年9月, 全ソ労働組合中央評議会と最高国民経済会議の合意により労働者に提供される公共サービスは有料化された。但し1~3年の準備期間を置く。この移行は実質賃金を維持しながら, 同時に工業に追加的コストの掛からないように行う。
砂糖労組は公共サービスの平均料金を基本給に含めた。但し有料化は低賃金グループにとって最も厳しいから最初の4等級には特別上乘せを行う。繊維労組は公共サービスの料金を基本給に含めると作成されたばかりの賃率体系を歪める虞がある。そこで労組中央委員会は貨幣補償システムを導入することを決定した。鉱業労組は全ての労働者に対し一律の住宅手当を支給することを決めた。但しアゼルバイジャンでは工場宿舎を市有化した。そこで『公共サービスの市営』システムを導入する (Trud, 1928年9月26日, №224)。
 - 24) Izvestia, 1926年12月17日, №292
 - 25) Trud, 1926年11月10日, №260 ; Pravda, 1926年11月10日, №260
 - 26) Trud, 1924年9月30日, №222
 - 27) Trud, 1924年9月4日, №200
 - 28) Trud, 1924年9月30日, №222
 - 29) Trud, 1924年12月11日, №292
 - 30) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年5月8日, №103
 - 31) Trud, 1928年12月12日, №288
 - 32) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月16日, №262
 - 33) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月18日, №264
 - 34) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年12月10日, №282
 - 35) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月25日, №269
 - 36) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月13日, №260
 - 37) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年7月20日, №162 (27年7月の建設常設協議会(於最高国民経済会議幹部会)における建設労組代表報告より)。一見, 奇妙にみえるが経営者はほとんど異口同音に機械化は今の所, 経済的効果はなく, 多くの場合, 建設コストを高めるといふ。ある経営者の言葉では建設の機械化は『労働者への威嚇方法』としてのみ有益である。例えば, クレーンを設置すると労働者は機械化が不利益となるような給与で働くことに合意する [低賃金?]
 - 38) Vestnik Truda, 1926年, №9, p. 54
 - 39) Statistika truda, 1928年, №11-12, p. 10
 - 40) Vestnik Truda, 1927年, №2, p. 100-1
 - 41) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年

9月30日, №225

42) Trud, 1926年8月26日, №195

43) Trud, 1926年11月16日, №265; 11月17日, №266; 1927年8月3日, №174. コロムナ機械製造工場については26年秋初めの金属労組中央委員会による調査がある。それによると等級間賃金格差の賃率表からの乖離は大きくない。出来高労働者では20%未満。その乖離は主に製造ノルマの異なった遂行率によって説明される。等級が高いほどノルマ超過達成率が大きい。例えば、熱間職場ではノルマ超過達成率が25%を超える者の労働者中比率は8等級で37.9%, 9等級で50.8%であるのに対し, 3等級では26.5%に過ぎない。職種別では組立工8%, 金属加工工20%, フライス工48%である。

だが時間給労働者や職員は出来高労働者との大きな格差がある。低い等級ほどそうである。高い等級ほど時間給労働者と出来高労働者との格差は少ない。例えば、第2等級の時間給労働者の加補給は同じ等級のその26.5%に過ぎないが、10等級では94.3%である。これは保証された加補給の均等化の際に、時間給労働者や職員のプレミアム比率は資格が上がるにつれて上昇するからである。

職種別の平均給与格差は大きい。時間当り最低が12.4コペイカ、最高が80.2コペイカである。1908年には8.2コペイカに対し217.4コペイカであった。実に26.5倍である。職種の大部分の平均給与は20~50コペイカの範囲にある。

同じ等級内部の職種による給与格差は1.5~2.75である。これは職種によるノルマ化の不均等や等級適用上の問題による。同じ等級内の格差はノルマ化の差と共に労働能力や強度も影響する。

戦前(1908年)と比較すると(戦前にはなかった休日手当、夜間労働手当その他の追加給は別とする)、低い給与グループほど給与水準は戦前より高くなっている(但し戦前は労働者の等級区分は行われていなかった。資格の基準としては給与水準をとる)。

労働者数50人以上の職種をとると1908年

に最高であった鋳型製造工の賃金は最低の人夫のその4.11倍であった。26年には2.33倍である。また戦前に低い給与グループ(10~20ルーブリ)の平均給与は工場平均の52.8%, 最高の給与グループ(50~61ルーブリ)のそれは175.2%であった。26年にはそれぞれ64.7%, 124.7%であった(Trud, 1927年3月27日, №69)。

44) Vestnik Truda, 1926年, №10, p. 62

45) Trud, 1927年7月30日, №171

46) Trud, 1926年11月16日, №265; 11月17日, №266; 1927年8月3日, №174

47) Pravda, 1925年10月10日, №232

48) Izvestiia, 1925年7月12日, №157

49) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年7月30日, №172

50) Trud, 1925年9月22日, №216社説

51) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年10月7日, №229

52) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年12月4日, №277; Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年12月4日, №277; 12月31日, №297

53) Trud, 1925年11月24日, №268

54) Vestnik Truda, 1926年, №9, p. 47

55) Voprosy Truda, 1928年, №3, p. 107-8

56) Trud, 1925年4月18日, №89

57) Trud, 1925年7月22日, №165

58) Trud, 1928年5月16日, №112

59) Trud, 1924年10月12日, №233

60) Trud, 1924年11月15日, №260

61) Trud, 1924年9月30日, №222; 12月11日, №292

62) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年10月6日, №228; Trud, 1925年8月4日, №176; 8月15日, №185; 11月21日, №266. 賃率上、専門給として分離すれば専門家排斥意識を生み出す、といった意見もあった(L. レズニク)。

63) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年11月24日, №268; Trud, 1925年10月15日, №236; 11月11日, №257; 11月24日, №268. 決議についてはTrud, 1926年3月24日, №67.

何故か公表は4ヶ月も遅れた。

64) Trud, 1925年8月20日, №188. 10月の化学労組中央委員会総会でのクズネツォフ報

告は現状では全ソ労働組合中央評議会の賃率表と調整上乘せ率，プレミアム給適用の結果，ほぼ戦前比率に相応しており，特に賃率表を変更する必要はないという．管理－技術者については特別給与表を導入を妥当と考える（Trud, 1925年10月24日, №244）．

- 65) Trud, 1925年 8 月18日, №186
- 66) Trud, 1925年10月 3 日, №226
- 67) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年 9 月11日, №207；Trud, 1925年 9 月11日, №207
- 68) Trud, 1925年 9 月18日, №213
- 69) Trud, 1925年10月 8 日, №230
- 70) Trud, 1925年11月22日, №267. 25年 8 月の段階では事務及び管理－技術者には17等級，1：15の比率の独立の賃率表を作成する方針であった（Trud, 1925年 8 月23日, №191）．
- 71) Trud, 1925年 8 月 6 日, №178
- 72) Trud, 1925年11月27日, №271；12月 1 日, №274
- 73) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 8 月18日, №188. だが第7回労組大会のドガドフ報告によれば団体協約を通さず賃金規制を試みる国家機関もあったようだ．多くの県執行委員会や共和国人民委員会議，また最高国民経済会議からの賃金規制の試みもある．最高国民経済会議は工業部門毎の模範団体協約を公布した．ことに建設や繊維において．そこで団体協約締結の意味がなくなるような賃金規制を定めた（Trud, 1926年12月 9 日, №285）．
- 74) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 9 月23日, №219；9 月 24 日, №220；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 9 月23日, №218；Izvestiia, 1926年 9 月 24 日, №220；Pravda, 1926年 9 月 24 日, №220；11月10日, №260；Trud, 1926年11月10日, №260
- 75) Trud, 1926年12月18日, №293. とはいえ計画機関の活動に参加した食品労組中央委員会の1人は次のように語っている．「企業における賃金の状況が不正常であり（月収が30ルーブリ未満），且つ賃金引上げを可能とするあらゆる条件があっても労働経

済部はその引上げに反対する．その理由は本質的なものではなく，もっぱら形式的判断に基づく．労働経済部は政府委員会（先のシュミットを議長とする委員会）が定めているケースのみ賃上げを認める」．「賃金は計画的調節の基本的エレメントではなく，基本的モーメントの一つである．これは大きな違いである」．

- 76) Trud, 1926年12月 9 日, №285；12月18日, №293；Izvestiia, 1926年12月17日, №292 など
- 77) Trud, 1927年 2 月10日, №33；2 月15日, №37；2 月17日, №39；2 月23日, №44；2 月27日, №48；3 月 6 日, №54；3 月 8 日, №55；3 月 9 日, №56；3 月17日, №62
- 78) Pravda, 1927年 3 月 5 日, №53；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 3 月 5 日, №53
- 79) Trud, 1927年 6 月 1 日, №122；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 6 月 1 日, №122
- 80) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年 3 月23日, №66；5 月11日, №104；Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 5 月11日, №104；Izvestiia, 1927年 5 月11日, №105；Trud, 1927年 3 月18日, №63；3 月23日, №66；3 月27日, №69；4 月10日, №81；5 月17日, №109；6 月29日, №144 など
- 81) Trud, 1927年 7 月29日, №170；7 月30日, №171；7 月31日, №172；8 月 4 日, №175
- 82) Trud, 1927年 9 月18日, №212
- 83) とはいえ賃率改革の団体協約カンパニアへの反映は困難であった．一部工業部門でのみ労組は経済機関の参加のもと，賃率表や便覧を作成した．それらにしてもその役割に依えてはいないし，全ての職種をカバーしてはいない．追加的作業が必要となる．大部分の工業部門では経済機関の参加なしに個々の生産の特殊性を考慮せずに作成された（Trud, 1927年11月 1 日, №250；11月15日, №260）
- 84) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月 4 日, №277

- 85) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月24日, №294
- 86) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月11日, №258
- 87) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月12日, №259
- 88) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月4日, №253
- 89) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月10日, №282
- 90) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月16日, №262
- 91) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月13日, №260
- 92) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月12日, №259
- 93) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月10日, №282
- 94) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月10日, №282
- 95) Trud, 1924年8月23日, №190
- 96) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年9月10日, №207など.
- 97) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月24日, №294
- 98) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年3月16日, №61; 4月11日, №83; 9月19日, №215; 1927年12月10日, №282
- 99) Trud, 1928年9月19日, №218
- 100) Trud, 1928年2月15日, №39. 28年5月下旬金属労組中央委員会も賃率改革について同様の総括をしている (Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年5月26日, №121; 5月27日, №122; Trud, 1928年5月26日, №121; 5月27日, №122).
- 101) Trud, 1927年12月1日, №274
- 102) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年12月9日, №281
- 103) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年9月22日, №221
- 104) Trud, 1928年9月11日, №211
- 105) Trud, 1928年12月12日, №288
- 106) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年9月16日, №216
- 107) Trud, 1928年9月21日, №220
- 108) Trud, 1928年6月20日, №141
- 109) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月27日, №147
- 110) Trud, 1928年8月17日, №190
- 111) Trud, 1928年9月19日, №218. 計画で規定されていない部門でも賃金は引上げられた。賃金引上げは地方で直接、地方組織との協定により行われた。やはり専ら低賃金グループである。
- 112) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年11月3日, №257; Trud, 1928年11月3日, №257
- 113) Trud, 1926年12月18日, №293

V 専門家給与

専門家給与は中々に厄介な問題を抱えている。ある意味ではソヴェト体制の本質に関わる問題を内在していた。つまり経済の復興、発展の課題にとって専門家の知識や能力は貴重であり且つ稀少であったが、専門家層は必ずしもソヴェト体制の積極的支持層ではなく、多くは敵対的ではないとしても中立的であるに留まったから、しっかり働いてもらうためにはそれ相応の報酬で報いる必要があった。その面からは高い給与を持って優遇せざるを得ない¹⁾。

だがソヴェト体制はたとえ建前であったにせよ労働者階級が主人たるべき社会なのだから、その階級的連帯、共同性からすれば専門家は特権的階層であってはならず、専門家たることは同じ勤労階級の単なる職能的差異に過ぎない。差別的給与は許容されない。それ故、ネップ期を通して専門家給与は労使対立の一つの焦点となり続けた。

専門家給与問題については両極端の考えがある。一方は一部労組活動家を含むが、大きな格差を支持する考えである。他方は明らかに過度の平等性を志向するものである。これは労働者や下部活動家の一部に見られる。と

りあえずは両極端を排し、中道を行こう、というのが大方の考えである²⁾。

実際には統一的な給与体系はなく、かなりは個々の経済機関の裁量に任されていたから、給与は場当たりに継接ぎされ、その水準のバラツキは大きかった。一般には基本給の他、諸手当、プレミアム給などが支給され、更に別途計上されたスベツ・フォンドから専門給が支給される。ただ、その基準は不明であった。

専門給を乱発するケースがある。

鉱業労組モスクワ地区委の調査によると24年に4等級の働き手（例えば、文書使い）に専門給が支給されることがあった。だから一部の組織では専門給を受取る者の比率が非常に高い。例えば、石油シンジケートでは『スベツ』が従業員の51.4%を占めた。アゼルバイジャン石油トラスト・モスクワ代表部に至っては78.1%である。しかも給与は定められた地方最高限度額を超える。例えば、『穀物輸出』社の経理主任は250ルーブリの基本給の他に報告作成に対し更に450ルーブリの報酬を受取る。同時にバランス・シート作成のための超過勤務の許可を受けた後に管理部と経理主任は契約を締結する。契約によると経理職員は1,500ルーブリで報告書を作成する仕事を引き受ける。その大部分は上級職員が受取り、平の職員は膨大な超過勤務に対し30-40ルーブリずつを受取るだけである。ちなみにこの経理主任はその後『全く不適任である』ために解任された。ソヴェト商業職員労組本部は『穀物輸出』社管理部の司法責任を問うた³⁾。

専門家の給与は個人契約及び専門給に基づいて支給される。全ソ労働組合中央評議会の指令では標準的賃率表の16及び17等級にランクされた者のみが専門給を受取りうる⁴⁾。

1923年11月9日付け労働国防会議決定及び

1923年12月1日付け労働人民委員部決定により専門給は特別フォンドより支給され、個人給与額は労働契約により定められ、それらの契約は労働人民委員部機関に登録される⁵⁾。

その後、労働人民委員部県労働部の下にスベツ給与調節（官庁連合）委員会が設けられスベツ・フォンドの枠を決める。但し、支給対象や個々の支給額に口を挟むこともあったようだ。中央機関のスベツ・フォンドについては労働人民委員部の委員会が承認する。全連邦トラストやシンジケートについては最高国民経済会議幹部会付属スベツ・フォンド及び個人給委員会が配分する。労組もその総額や支出について発言権をもつ⁶⁾。

24年4-10月の実状を見ておこう。但し調査対象は限定される。この委員会はトラスト、企業、公的機関（中央を除く）から100のスベツ・フォンドに関する申請を受取り審議した。合わせて毎月の支出総額は約404千ルーブリでありこれら組織の賃金基本フォンドの4%をなす。支給対象となる専門家は合計4,233人であり従業員総数の2.4%を占める。委員会は申請を検討後、278千ルーブリ（賃金基本フォンドの2.8%）、3,653人（従業員総数の2%）に絞った。給与額で31%、人数で13%の大幅削減になるが、それは申請に高い資格を持たない者（10-13等級）が含まれていたからである。

各個人への支給額は委員会の承認後、労働契約によって決められた。それら契約は労働部に登録された。1923/24年度には中央機関を含め9,068人の専門家との5,329の労働契約が登録された。登録された契約によるとこの追加給は10-240ルーブリである。

だがこの手続きは必ずしも履行されていない。モスクワで24年4月から10月までに承認された特別フォンドは総数768千ルーブリであったが（スベツ2,672人に対し）、そのうち

労働契約方式で支給されたのは51%に留まった。残りの49%は何らの契約なしに支給された⁷⁾。

更にスベツには賞与が支給される。1925年3月17日人民委員会議決定に基づき多くの経済機関が賞与を支給するようになった⁸⁾。

これについては意見が分かれた。最高国民経済会議・総経済管理局コレギアへの労働経済部報告は国营工業においてプレミアムに加えて役員賞与も支給することは報酬を倍化させることになり望ましくないと述べた。だがG.L.ピャタコフはそれに同意せず、総経済管理局コレギアの審議に持ち込まれた。全ソ労働組合中央評議会の代表は反対したが、コレギアはすでに遂行された仕事に対する役員賞与支給の必要性を認め、労働経済部と国营工業中央管理局が共同で具体案の検討を行うことを求めた⁹⁾。

この問題は経済機関内部の対立が絡む。

1925年5月の最高国民経済会議幹部会においてI.A.クラヴァリはプレミアムも含め専門家への給与は基本的に団体協約の規定に基づいて支給することを提案した。だが幹部会の一部メンバーから異論が出された。プレミアムは企業の利潤から支給されるべきであり、従って団体協約に含めることは出来ない、という。

F.Z.ジェルジンスキーは断乎、反対する。プレミアムを企業の利潤との依存関係に置くことは全く許容できない。職場で品質改善や諸掛り削減等の成果がある時でも別の非経済性やら供給面の不備から企業全体としては赤字となることがありうる。あれこれの活動の成果に対する報奨としての意義を失わせる。幹部会はジェルジンスキーの主張を受入れた¹⁰⁾。

国营商工業連合ソヴェトもプレミアムに関する最高国民経済会議幹部会決定を歓迎し

た¹¹⁾。6月に提出されたその最高国民経済会議幹部会への報告書はプレミアムを中下級専門家に適用し、上級専門家には役員賞与や特定の成果に対する特別報酬システムを適用する、専門家の給与は専ら自由な協定によって決め、プレミアムの制限はなくすべきであると述べた¹²⁾。

労組も専門家へのプレミアム支給に関する最高国民経済会議の方針を基本的に承認した¹³⁾。

だが専門家の給与は依然、非常に不統一なものであった¹⁴⁾。

例えば、南部鉄鋼トラストの専門家給与は20-30%は賃率表による基本給、20-25%は諸手当、15-20%はプレミアム、残りはスベツフォンドからの追加給（専門給）である¹⁵⁾。ウラルの鉱業では基本給は技師の給与の20-30%に過ぎず、残りは専門給とプレミアムであり、それらは管理部が恣意的に決めている¹⁶⁾。

「何より重要なことは専門家給与の継接ぎの性格に終止符を打つこと」¹⁷⁾であった。

1925年夏よりスベツのための特別給与体系が創られる。これは6月に全連邦技師及び技手セクツィア連合ビューロー、最高国民経済会議機関で検討され、8月に党中央委員会決定が特別給与表作成を支持した。スベツの職務のノーメンクラトゥーラを作成し、各職務を等級づける。それまでは成果主義的給与形態（プレミアム）を求めた¹⁸⁾。

25年秋には専門家のための新給与表が検討される。9月の総経済管理局労働経済部での多くの協議会でこの問題が審議された。協議会には労働人民委員部、運輸人民委員部、労組中央委員会、ロシア共和国最高国民経済会議、大トラスト、全連邦技師・技術者ビューローの代表が参加した。協議会は16等級、第1等級と第16等級の給与比率が1:4の専門

家向け特別給与表の導入を必要と認めた¹⁹⁾。その作成のために委員会が設置され、全連邦技師及び技手セクツィア連合ビューローと金属労組技師 - 技手セクツィア提案の単一給与表が検討された。経営者の間ではそうした統一化への懸念も表明されたが、原則的にその導入が認められた。最高国民経済会議労働経済部は第1等級（マスチュール補佐）の基本給を125ルーブリ、最高等級（技術部長）のそれを500ルーブリと定め、基本給の50%以下のプレミアム給を認めた²⁰⁾。

25年9月には金属総管理局労働部がプレミアム支給手続き訓令を作成した。これは生産上の成果及び節約に対し支給され、その全ファクターを合わせたプレミアムの総額が基本給の40-50%を超えないようにする。プレミアムについて何らの制限は受けない。職場全体として成果に対するプレミアムを受け取ったとしても職務怠慢の場合はプレミアムの権利を失う²¹⁾。

レニングラードの『赤いヴィボルジェツ』工場では各生産分野について2-5のプレミアム要因を設定し、それぞれのファクターの限界ノルマを定め、その達成について一定比率でプレミアムを受取る。プレミアムフォンドは全ての節約分の10-20%とする。残りは企業に留保される。例えば、パイプ職場ではそのファクターは①労働力節約、②燃料節約、③製造高、④注文の期限通りの遂行の4つである。全てのファクターを合わせればプレミアムは約170ルーブリとなり、うち①が60%、②、③が各10%、④は20%の比重である。従来はプレミアムの限度があったが、無制限出来高制とする計画を立てた²²⁾。

前後して各労組が専門家給与表を作成する²³⁾。25年6月には化学労組技師 - 技手セクツィア中央ビューロー総会が管理 - 技術者向け賃率表を作成した。固定的な賞与は原則と

して止め、生産上の実質的成果（原価引下げ、生産計画遂行など）に基づくプレミアムとする²⁴⁾。8月には化学労組中央委員会が12等級、1:4の比率の管理 - 技術者向け賃率表を提案した。その第1等級は第12等級の労働者の平均賃金に基づいて定められる²⁵⁾。

金属労組中央委員会での協議会（金属工業管理機関代表参加）は次のような決定を行った。現状では技術者の給与が有資格労働者より低いことがある。それを是正するため上級技術者向け単一給与表を定め、下級技術者の給与については労働者と同一の賃率のもと生産種類毎に異なった追加給付率を定める²⁶⁾。

10月の紙労組技師 - 技手セクツィア中央ビューロー総会は専門家のための給与表案を採択した。等級数は10-16、第1等級は高資格労働者の平均賃金に25%をプラスして定める。最高等級との比率は1:4である²⁷⁾。

更に個人給を受取る専門家のための模範労働契約を承認した。個人契約は一般団体協約ないし賃金協定（その基本的部分は専門家にも適用される）への補足として締結される。個人契約は県労働部に登録し、その写しは技師 - 技手セクツィア中央ビューローに送付される。契約は専門家の月給を定め、所定の手続きにより賞与、ボーナスを受取る権利を規定する。契約には契約当事者双方により作成され、当該仕事の範囲を定める詳細な職務規程を付す。職務規程に定められていない仕事はただその合意と特別の報酬によってのみ委任されうる。契約には出張費、未利用休暇の補償、退職手当その他や標準的労働日の規定が含まれる。専門家の疾病の場合、企業は社会保険局の給付額と契約に規定された平均月収との差額を追加支給する義務がある。専門家の兼職は管理部との事前の合意によってのみ許可される²⁸⁾。

鉱業の場合は既述のように25等級の単一賃

率表の中に専門家を含めた。²⁹⁾

25年11月下旬の全ソ労働組合中央評議会・賃率-経済協議会では次のような方針が多数決で決まった。かなりの専門家の給与は全ソ労働組合中央評議会の賃率表の枠外にある。幾分なりと専門家といえる者は全て個人契約を結び、専門給を受取る。他方、全ソ労働組合中央評議会賃率表において管理-技術者にランクされた者と高資格労働者の賃金の比率は不正常である。實際上、有資格労働者の給与が管理-技術者のそれより高いケースがある。専門家の給与は計画的調節原理に従わせるべきである。全ての多様な資格の専門家をカバーし、且つその給与を労働者のそれとの一定の依存関係におくような給与表を作成し、ありうべき専横を排除する。そのため専門家向け給与表を作成する。先の協議会に従って16等級から成り、1:3の給与比率とする。その他に生産上の成果に対してプレミアムを支給する。但し基本給の50%を超えない。第1等級の給与水準は労働者向け賃率表の上位3等級の有資格労働者の実際の給与を10-15%上回るように定める³⁰⁾。

25年12月の全連邦技師及び技手セクツィア連合ビューローは技術者のための別個の賃率表導入を必要と認めた。18等級、1:3の比率、第1等級は労働者の上位3等級の実際の賃金に5-15%を上乗せする。プレミアムは基本給の50%とする³¹⁾。

12月18日の全ソ労働組合中央評議会・専門家給与表作成作業委員会では別個の給与表とし、16等級とすることについては異論がなかったが、給与比率を1:3とするか1:4とするかについては意見が分かれた。全ソ労働組合中央評議会・賃率-経済協議会は1:3を採択したが、全連邦技師-技手セクツィア連合ビューローも労組中央委員会の大部分も1:4を支持していた。最終的決定は持ち

越される³²⁾。

26年1月初旬の全ソ労働組合中央評議会幹部会でも意見が分かれた。現状ではプレミアムや賞与その他を考慮すれば、実際には1:4ないしそれ以上の比率となる。1:3と定めても現在のような形のプレミアムを残せば事実上、ほぼ1:4の比率になる。トムスキーはプレミアムシステムは残し、1:3とすることを主張した。ドガドフやシュワルツは1:4を支持した。現在、プレミアムシステムは隠された賃金引上げ形態以外ではない。1:4とした上で、プレミアムは実際の成果に対してのみ支給さるべきだと考える。討議の結果、幹部会は1:3の比率とすることを決定した。プレミアム問題は全ソ労働組合中央評議会賃率-経済部が労組中央委員会と共に詳細に検討する³³⁾。

それに続いて開催された全連邦技師-技手セクツィア連合ビューロー幹部会はそれに踏まえ1:3の比率に基づき全ての労組について単一の給与表(16等級、等級間間隔は均等とする)を定めることを了承した。技術者の給与低下を避けるため専門家給与表の第1等級の給与水準は当該企業の最高資格の労働者の平均実質賃金に5-15%上乗せして決める³⁴⁾。

全ソ労働組合中央評議会幹部会の決定に従って、賃率-経済部は1月14日に労組中央委員会、最高国民経済会議、運輸人民委員部、労働人民委員部その他関係機関の代表者協議会を召集した。

これはこの会議だけでは解決できない長期的性格の問題を含むため協議会はプレミアムシステム構築の基本原則だけを確認した。プレミアムは給与表とは何ら結びつきをもたない、という一点である。一部参加者はプレミアムを給与体系が1:4となるように組み入れようとしたが、この試みは却下された³⁵⁾。

その後、この問題は最高国民経済会議の協議会でも討議された。

労働経済部報告は述べる。そもそも問題は専門家の給与が場当たりのに継接ぎされてきた所にある。給与は基本的には賃率表に基づいて定められてきたが、この賃率表は極めて不十分なものであり、労働者の賃金についてすら手直しが必要であった。まして専門家の給与には全く対応できない。そこで種々の諸手当やプレミアムを適用した。23年にはスペツフォンドが導入され、高資格専門家の給与（専門給）に充てた。ところがプレミアムは生産が計画を下回った場合にも支給され、事実上、成果とは関係のない隠れた給与引上げとなった。スペツフォンドも拡大適用され、高資格者への特別給与という当初の意義を失った。実際、全連邦工業だけで16千人がスペツフォンドから支払われる³⁶⁾。

協議会は長い討議の後、専門家向け給与体系の諸原則を採択した。専門家向け特別給与表導入の基本は給与の引上げではなく、その整序である。職務の正しいノーマンクラトゥーラと明確な職務規程を作成し、職務間の正しい給与比率を定める。とりあえずは技術職に限定し、いずれ全ての管理、経営、商業その他の職務をカヴァーする単一給与表を作成する。専門家向け給与表の第1等級は高資格労働者の賃金水準に相応させる。給与の最下位と最上位の比率は1：4とする³⁷⁾。

1月15日の同じ協議会は専門家向け給与表は16等級の枠内とすることを確認した。但し、等級数など細目は工業部門ないし生産種類毎にその特殊性を考慮して定める。給与体系は全連邦に適用される。第1等級の基本給は集権的に最高国民経済会議及び相応の労組中央委員会と合意の上決められる。技術的、経済的成果に対するプレミアムは25年7月14日付け最高国民経済会議命令に基づき維持さ

れ、役員賞与も26年1月4日付け最高国民経済会議命令に基づき維持される³⁸⁾。

その後も論争は続く。

26年2月下旬の第3回全連邦技師・技手セクツィア連合ビューロー拡大総会でこの問題が審議されたが、特に進展はない。判断材料を得るため実地調査を求めた³⁹⁾。

次いで全ソ労働組合中央評議会の発起で最高国民経済会議機関が60企業の専門家給与の調査を行う。4月上旬の労組中央委員会協議会ではその調査に基づいてルブツォフが報告を行った。それによると1：3の比率で給与表構築は完全に可能である。月収300ルーブリを超える専門家は1.5%に留まる。彼らは給与表の枠を超えても良い（個人給とする）。

最高国民経済会議代表は反対した。生産スペツならばともかく、計画、指導機関のスペツには1：4とすべき、という。労組中央委員会の見解も分かれた。結論は全ソ労働組合中央評議会幹部会に持ち越された⁴⁰⁾。4月中旬の同幹部会は1：3の比率の、全ての工業部門で適用される専門家向け新給与表を承認した⁴¹⁾。

最高国民経済会議幹部会は同じ調査に基づいてあくまで1：4の比率に固執した。給与表の枠に納まらない者はもっと多い（1～2%というのは平均データである。部門によって幅がある）。1：4とする方が弾力的で、より経済的で経営上合理的な職務の等級区分が可能である、と述べる⁴²⁾。経済合理性を強調したのである。

その後も専門家給与の問題は熾り続ける。これは経済機関にとっては痛し痒しの問題であった。専門家には高い給与を確保したいが、かといって人件費が高むのも困る。実際、ドンウーゴリでは25年10月1日にスタッフ（759人）のうち30%が専門給を受けていたが、26年4月1日には36%に増えた（ス

スタッフ847人)。その結果、スペツフォンドは予算を80%超過した。出張費も本部だけでスペツの半数が丸1年、出張している勘定になるほどであった⁴³⁾。

26年3月下旬のモスクワ県技師・技手代表者会議におけるある代議員の発言は実に率直である。「これまでスペツの給与形態は調整されていない。かの『行政的裁量』が幅を利かせているのは今まで以上である。プレミアムシステムは紙上に留まっているし、スペツフォンドの配分は非常に杜撰である。個人契約はそれらの期限が過ぎた後に調印される。その場合、『個人的』とはただ1人の者（管理者）が技師コレクチーフに全く通り一遍の労働条件を与えること以上を意味しない」⁴⁴⁾。

当初、専門家給与調節の唯一の方法は全ソ労働組合中央評議会の単一賃金表であった。これに基づく最高月給は120-130ルーブリとなる。技術者にとっては不十分である。経済機関は給与補充のため様々な賃金形態を利用してきた。スペツフォンド、プレミアム、諸手当などである。その結果、管理-技術者の平均給与は約190-200ルーブリに増えた。スペツフォンドは大幅に増えたが、なお充分ではなかった。繊維工業では諸手当が多いが、化学や金属ではプレミアムが多く、その大部分は保証されたものである⁴⁵⁾。

新しい賃率便覧導入の場合のありうべき結果を点検するために金属工業の37工場（技術者は4千人）の調査が行なわれた。それによるとこれまでは賃金中、スペツフォンドの比重は4.1%にすぎない。プレミアムは34.7%、『諸手当』（そのかなりは保証されたプレミアムや加補給）は17.3%。プレミアムに関するデータの無い8工場を除くとプレミアムは43.6%、諸手当は23.9%である。

『プレミアム』はこれまで本質上、プレミアムではなく、実際の成果とはあまり係わり

のない保証された加補給であった。そうしたプレミアムは大部分、計画課題（工業財務計画）遂行に対し支払われた。プレミアムが計画とは別になんらかの課題遂行により支払われる場合にも通常は明らかに過少であったり、プレミアム計算の公式に應ずる係数により保証された、等。多くの個別契約では基本給はこれこれで、プレミアムは何%保証される、と定められている（一部では何%以上と定められる）。一部の工場（ことにゴムザの工場）では事前に一定の課題、大部分は計画課題（つまり工業財務計画で規定されたノルマの遂行）に応じた加補給を定めている。その課題を超過達成した場合は追加プレミアムが払われ、ノルマ不履行の場合はその分加補給は減額される⁴⁶⁾。

1926/27年度上半期のモスクワ市の公的機関や企業の専門家の給与についてみればそのかなりは個人的労働契約によって規定される。賃率表の14等級から17等級にランクされる。ごく一部は13等級、平均月収は203ルーブリ92コペイカであり、うち基本給116ルーブリ57コペイカ、加補給は87ルーブリ35コペイカ（基本給の73.3%）である。これは等級が高いほど多い。しかも前年よりも加補給の伸びのほう大きい。

ところで加補給のうち専門給は本来、非常に高い資格の働き手に限られるが、実際はもっと広範に適用される（専門家ではないはずの14等級でも支給される）。何故なら『専門家』の場合、労働時間の規制がないからである。経営者はしばしば無制限に働かせるために喜んで『専門給』を与える。それによる超過勤務手当の節約は専門給支払いを償って余りある⁴⁷⁾。

管理-技術者へのプレミアムには問題が多い。

国営電機トラスト、ディナモ工場（モスク

ワ)では全ての職場管理部は毎月の製造計画遂行に対してプレミアムが与えられる。月末にはいつも『大騒ぎ』が始まる。月の最後の3-4日には月のほかの日に比べ4-5倍多く製造する。これは『突貫的』出来高払いその他によって非常に高くつくだけでなく、製品の機械の品質を低下させる。賃率-ノルマ化ビューロー作業時間測定部はその仕事量に対しプレミアムを受取る。ノルマ計算には精々10-15の作業の観察が限度であるが、20ないしそれ以上の作業を観察することになる[雑な観察になる?]

また工場の試験所(工場の最終的な品質管理機関)ではプレミアムは機械の不良品の減少に依存する。不良品検査の仕事そのものにはプレミアムを受けない。そうすると機械の欠陥の原因やその改善方法には関心を持ちえない。その結果、基準を充たさず、1-2年後には使い物にならなくなる大量の機械を製造することになる⁴⁸⁾。これらは決して30年代の話ではない。

最高国民経済会議の情報では多くの工業組織は専門家給与引上げの非合法な方法を行っている。最高国民経済会議の定めた最高限度を超えたり、充分な根拠のないプレミアム支給[既得権化]や出張手当水増し等々を行う。

最高国民経済会議幹部会は全ての経済機関に対して給与の最高限度を360ルーブリ、兼職の場合を540ルーブリと定め、それ以上は最高国民経済会議及び労働人民委員部の許可を要すると勧告した⁴⁹⁾。

だが26年11月でもなお専門家給与改革実施の目的は立たない⁵⁰⁾。

最高国民経済会議の賃金委員会はスベツのための特別給与表導入を先送りした。駆け引きのためであろうか、比率は引上げ、1:5を提案した⁵¹⁾。

かようにスベツ給与は厄介至極な問題で

あった。

やっと27年3月4日の全ソ労働組合中央評議会幹部会会議は第7回労組大会の決定に基づいて新年度実施を目指し、工業部門毎の労働者向け賃率表及び資格便覧案と共に管理-技術者向け新給与表(16等級、1:4の比率)を作成することを決めた。但し給与表作成にあたっては当該工業部門の実際の管理-技術者給与fond総額を超えない、及び全ての隠された専門家給与形態をなくすという条件を付した⁵²⁾。このような形で労組側が折れたと思われる。

27年12月22日付最高国民経済会議回章No20は次のように経済機関管理機構職員の給与支払方を指示する。

職務給へ移行し、最高額は360ルーブリとする。その枠に収まらない高資格スベツの給与は個人的方式で定める。職務給導入と共に正しく調節出来ないスベツfondの大幅な適用は止め、隠された賃金形態たる追加給の諸手当、相当の成果なしに支払われる保証されたプレミアムその他は廃止する。住宅など無償の公共サービスは有料化する。

同じく27年12月22日付最高国民経済会議回章No21は金属及び電機工業に就業する技師-技術者の給与のための賃率便覧(資格便覧と給与表)実施を求める。

回章No20に従ってスベツfondの大幅な適用は止め、諸手当、保証されたプレミアムその他は廃止し、公共サービスは有料化する。但し、実質賃金が低下しないように第1等級の基本給を設定する際にはこれらを含める⁵³⁾。

繊維労組中央委員会と木材及び木工労組中央委員会は専門家のための特別給与表を作成し、27年11月初めには最高国民経済会議とその実施手続きに関する協定を結んだ。繊維工業では16等級、1:5の比率、第1等級100

ルーブリであり、木材及び木工工業では16等級、1：4の比率である。追加給及びあらゆる隠された給与形態はなくす⁵⁴⁾。

化学工業の技術者のための新規給与便覧も作成・承認され、28年4月から実施される。追加給は大部分、俸給には含まず、節約分に対するプレミアムのみ残す。第1等級は企業により100～125ルーブリ、給与比率は1：4である⁵⁵⁾。

賞与やプレミアム問題は次のような経緯を辿った。26年7月の労働国防会議決定一賞与支給に関する法律の変更―に関連して最高国民経済会議幹部会は労働人民委員部に次のような通知を出した。経済機関の活動の一般的評価に基づく賞与の代わりに奨励報酬を導入する。これは団体協約ないし個人契約で定められたプレミアムとは別途支給される。報酬総額は工業の利潤総額の0.5%を超えない。最高国民経済会議は個々の経済組織の申請に基づき報酬総額を定め、その枠内で各経済組織が個人的な奨励報酬を決める。但し経済組織の本部会メンバーのそれは最高国民経済会議が定める⁵⁶⁾。賞与は企業の収益がある場合に限られるが、奨励報酬は利潤を計上しなくとも企業活動のパフォーマンス向上に対して支給される⁵⁷⁾。

この奨励報酬については労働人民委員部と最高国民経済会議の間で見解の相違があった。主要な相違点はまず報酬を受取る権利を与える期間であり、前者は1年としたのに対し、後者は6ヶ月を主張した。また支給手続きの訓令について前者は必ず労働人民委員部や商業人民委員部と合意を要するとしたが、後者は断乎反対した。蓋し、官庁の訓令はもっぱら官庁内部的性格をもつべきだからである。最も重大な相違点は奨励報酬ファンドへの控除の大きさである。後者の案は利潤の

0.5%であるのに対し、前者は0.25%に抑えようとした（労働人民委員部が人民委員会議に持ち込んだ国営企業指導者に対する奨励報酬支給手続き案に対する最高国民経済会議幹部会のコメント）⁵⁸⁾。

その後、人民委員会議が定め、中央執行委員会に承認を求めた1924／25年度の独立採算性の国営企業及び国資の支配的な株式会社の指導者への奨励報酬支給規則によれば、これは企業活動に対して責任を負う管理－技術の指導者のみを対象として、企業活動の改善または収益性向上ないしは品質向上や計画遂行を前提した原価引下げを齎した個人的イニシアチヴや努力に対し支給される。支給は管轄の人民委員部及び地方執行委員会の部局の下に設けられるファンドより行う、ファンドは企業の利潤から控除して計上されるが、利潤総額の0.25%を超えない。その企業指導者間の配分は企業本部会が行う⁵⁹⁾。労働人民委員部寄りの決定といえようか。

27年3月初め人民委員会議は企業の幹部職員に対し、1年以上の在職を条件として賞与の代わりに奨励報酬を支給することを決定した。中央執行委員会幹部会はこの決定を承認し、1924／25年度の利潤より特別ファンドに控除することを決めた⁶⁰⁾。

3月末の総経済管理局・労働経済部での協議会は経済機関の利潤から0.25%を控除して奨励報酬中央ファンドを設けることを決定した。このファンドは総管理局の申請に基づきあれこれの経済機関の活動の評価に応じて配分される⁶¹⁾。4月の最高国民経済会議幹部会は奨励報酬ファンド支給の手続きを定めた。利潤の0.25%を限度としてファンドへの控除を行い、全連邦企業についてはファンドの配分や企業毎の奨励報酬額の設定は最高国民経済会議・管理經理部付属委員会が行う。本部会員への報酬額は総管理局の申請により委員

会が定め、その他の配分は企業本部会が行う⁶²⁾。6月には最高国民経済会議がフォンドの工業部門間配分を行った⁶³⁾。

だが新しい管理－技術者給与体系に対しては一部スベツ（コロムナ工場労働経済部長，プロフィンテルン名称工場労働経済部長（技師），『赤いソルモヴォ』工場賃率－ノルマ化ビューロー長（技師），プリオクスキー鉱業管区労働経済部長の書簡）が不満を表明した。

新しい管理－技術者給与表（16等級，1：4の比率）は現行フォンドの範囲内で実施されねばならない。だが現行フォンドの範囲内では，管理－技術者の第1等級に対し高資格労働者がそうした職務に移る誘因となりうる給与を定めることは困難である。第1等級の給与が労働者の9－10等級の賃金より幾分高く，且つ上級管理－技術者にとり問題がないようにするためには幾分の節約のために16等級のうち平均的な6－8等級の係数の見直しが不可避（つまり中位の管理－技術者の給与引下げ）となろう。だが最も問題なのは工場ないし職場の活動の成果と係わりのない固定給であり，稀にのみ相応の成果に応じたプレミアム導入が可能なことにある。ゴムザの工場の労働経済部協議会は満場一致で活動の成果に応じた管理－技術者の給与を残す結論を出した。給与の $\frac{1}{3}$ 以上はあれこれの職場指導者が影響を与えうる要因に依存して決められるべきである。ブリャンスクのプロフィンテルン名称工場などの経験からすると保証された給与システムの導入は望ましくない結果を齎した。上級管理－技術者に対するプレミアムは工場にノーマルな活動を保証しない。けだし，状況からして古参の指導者だけでは生産性向上や原価引下げの課題を実現できないからである。コロムナ工場やソルモヴォ工場の成果はかなりのは従来の管理－技術者の給与

システムに帰する。

金属労組幹部会員ソコリチクはこの主張に強く反撥する。従来の集团的プレミアム制は生産改善の誘因とはならない。単なる給与引上げに過ぎない。けだし，このシステムでは当該期間の生産の成果にあまり係わりのない管理－技術者も給与は上がる。金属労組中央委員会は技師－技術者の全ての隠された給与形態を基本給に移すことによって合法化することが必要と考える。また技術者へそのイニシアチヴによって行なわれた技術的改良や組織的改善に伴う節約に対する個人的プレミアムを残す。中級管理－技術者の給与が下がるというのは何ら具体的な証拠はない。ゴムザの工場の成果がかなりは従来の給与システムによるという言明はこの文書に署名した者の職場中心主義的偏向の反映以外の何物でもない。彼らは生産のあらゆる成果は管理者，技術者，労働者大衆の共同の努力結果であることを看過している⁶⁴⁾。

対立は根深いようだ。

プレミアムの位置付けを巡ってその後も論争が続く。全ソ労働組合中央評議会・賃率－経済部は労働人民委員部案に従って従来のプレミアムは基本的に俸給表に含め，個人的成果に対してのみプレミアムを支給する（オリジナルな設計，新しい生産方式や工程の導入）ことを主張した。

これに対し全連邦技師及び技手セクツィア連合ビューロー VMBIT 及び最高国民経済会議は従来通りのプレミアム支給方式（現有設備，現行の作業方式，生産工程の下での生産改善の成果に対しても支給する）を支持した。

28年7月下旬の全ソ労働組合中央評議会幹部会では双方の見解を聴取した後，トムスキーは折衷的な見解を開陳する。いずれの案も不十分である。個人だけでなく技師集団の

成果も考慮すべきであり、現行設備、生産工程の下で生産上の一定の成果を上げた働き手へのプレミアムも考えねばならない。但し、それが系統的な給与の上積みとなつてはならない。幹部会は人民委員会議に対しプレミアム案の審議の先送りを要請した。その上で全連邦技師及び技手セクツィア連合ビューローに対しプレミアムが済し崩し的な給与への上積みとならないようなプレミアム案を提出することを求めた。その案をシュリコフ委員会が検討する⁶⁵⁾。

9月7日の全ソ労働組合中央評議会幹部会

はシュリコフ委員会の決定案（生産上の改善による節約分から4半期ごとにプレミアムを支給する）を審議し、それを基本的に採択した。最高国民経済会議代表も概ね同意した⁶⁶⁾。

その後、最高国民経済会議、全ソ労働組合中央評議会及び労働人民委員部の間で技術者へのプレミアムについて基本的合意が得られた⁶⁷⁾。

こうして労使上部機関の妥協を経て、一応の専門家給与体系が形を整えたのである。

≪ 註 ≫

- 1) 中嶋毅、『テクノクラートと革命権力』、岩波書店、1999年
- 2) Trud, 1925年1月5日, №3
- 3) Trud, 1924年11月4日, №252
- 4) Trud, 1924年10月8日, №229
- 5) Trud, 1924年11月15日, №260
- 6) Trud, 1924年10月19日, №239; 10月24日, №243; 10月28日, №246; 1925年1月27日, №21; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年2月21日, №43; 3月8日, №56. 最高国民経済会議、労働人民委員部及び全ソ労働組合中央評議会の共同回状は地方機関によるフォンド支出上の干渉を禁止している (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年1月4日, №3)。
- 7) Trud, 1924年11月15日, №260; 1925年1月27日, №21; Ekonomicheskaja zhizn', 1925年4月4日, №77
- 8) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年4月4日, №77
- 9) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年6月3日, №124
- 10) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年5月20日, №113; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年5月20日, №113
- 11) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年5月26日, №118; 5月30日, №121; 6月5日, №126
- 12) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年6月24日, №141; 6月26日, №143
- 13) Trud, 1925年6月27日, №144; 6月30日, №146
- 14) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年9月1日, №198; Trud, 1925年7月31日, №173; 9月2日, №199; 9月12日, №208
- 15) Trud, 1925年12月4日, №277
- 16) Trud, 1926年5月8日, №104
- 17) Trud, 1925年1月5日, №3
- 18) Trud, 1926年3月14日, №60
- 19) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年9月19日, №214; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年9月19日, №214; Trud, 1925年9月19日, №214
- 20) Trud, 1925年9月22日, №217
- 21) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年9月24日, №218
- 22) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年12月3日, №276
- 23) 皮革労組 (Trud, 1925年10月3日, №226), 縫製労組 (Trud, 1925年9月18日, №213), 建設労組 (Trud, 1925年8月23日, №191; 11月22日, №267)。などが専門家向け特別給与表を作成した。
- 24) Trud, 1925年6月30日, №146
- 25) Trud, 1925年8月20日, №188.
- 26) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年

- 9月11日, №207 : Trud, 1925年9月11日, №207
- 27) Trud, 1925年10月8日, №230
- 28) Trud, 1925年10月15日, №236
- 29) Trud, 1925年8月6日, №178
- 30) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年11月24日, №268 : Trud, 1925年10月15日, №236 ; 11月11日, №257 ; 11月24日, №268
- 31) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年12月12日, №284
- 32) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年12月19日, №290.
- 33) Trud, 1926年1月5日, №3
- 34) Trud, 1926年1月12日, №9
- 35) Trud, 1926年1月15日, №12
- 36) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年1月24日, №19. 『スベツ』や専門給の解釈は地方によって多様である。労働人民委員部は15等級以上のランクの働き手に限定しているが、例えば、サマラでは地方的事情から12等級以上に拡げている。単なる販売員が『商品係』と名付けられて専門給を受取ったり、出納係が出納課長と呼ばれ、専門給を与えられる。専門給の乱発はその額を減らす。しばしば経済機関が5 - 8ルーブリの専門給の承認を求めることがある (Trud, 1926年2月17日, №39).
- 37) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年1月24日, №19
- 38) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年1月28日, №22. 2月には労働経済部は金属 - 電機工業のスベツのための特別給与表を作成する。第1等級は125ルーブリ, 1 : 4の給与比率とする (Ekonomicheskaja zhizn', 1926年2月19日, №41).
- 39) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年2月26日, №47 : Trud, 1926年2月25日, №46 ; 26年2月26日, №47
- 40) Trud, 1926年4月8日, №80
- 41) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年4月15日, №86
- 42) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年4月18日, №89
- 43) Trud, 1926年7月14日, №158
- 44) Trud, 1926年3月27日, №70
- 45) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年12月31日, №299 : Trud, 1928年7月27日, №173. アニリントラストの№12化学工場では工場の技術部長の実際の賃金とマスケールの賃金は同水準である。これは革命前のロシアではアニリン - 染料生産は発展しておらず、工場に残ったスベツには高い賃金を払わねばならなかったことによる。現在のように機械部門の技術者の給与が化学専門家の給与より低いのも正常とはいえない (Ekonomicheskaja zhizn', 1927年12月10日, №282).
- 46) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年12月31日, №299 : Trud, 1928年7月27日, №173
- 47) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年5月29日, №120
- 48) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年11月19日, №268
- 49) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年4月7日, №79 : Trud, 1926年4月7日, №79
- 50) 26年3月の繊維技師セクツィア中央ビュロー総会は16等級, 1 : 4の比率の専門家給与体系導入を支持した。第1等級は最高資格の労働者の賃金 (125 - 150ルーブリ) に基づき, 最高等級の給与は450 - 500ルーブリを限度とする。最高国民経済会議・総経済管理局・労働経済部作成の繊維工業のスベツのための特別給与表では1 : 5とされた (Ekonomicheskaja zhizn', 1926年4月20日, №90). 5月上旬の第4回全連邦鉱業技師大会では鉱業技師が1 : 4のスベツ向け給与表を主張したが, 全ソ労働組合中央評議会の賃率協議会で却下された (Trud, 1926年5月8日, №104).
- 51) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年11月11日, №260
- 52) Pravda, 1927年3月5日, №53 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年3月5日, №53
- 53) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年12月29日, №297
- 54) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年5月8日, №102 ; 11月2日, №251 ; 11月4日, №253 : Trud, 1927年8月2日, №173. 但し全ソ労働組合中央評議会は別個の協定締結には反対する。団体協約の中に

- スベツの労働条件を規定する条項を含める方が良いと考える (Trud, 1927年 9 月 7 日, №203 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 9 月 29 日, №222).
- 55) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 4 月 7 日, №83
- 56) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 7 月 17 日, №161 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 7 月 17 日, №161 : Trud, 1926年 7 月 17 日, №161
- 57) Trud, 1927年 5 月 13 日, №106
- 58) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 8 月 18 日, №187
- 59) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 12 月 9 日, №284. 賞与は企業の収益がある場合に限られるが、奨励報酬は利潤を計上しなくとも企業活動のパフォーマンス向上に対して支給される (Trud, 1927年 5 月 13 日, №106).
- 60) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年 3 月 4 日, №52 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 3 月 4 日, №52 : Trud, 1927年 3 月 4 日, №52 : Pravda, 1927年 3 月 4 日, №52 : Izvestiia, 1927年 3 月 5 日, №53

VI 職員給与

国家による職員給与の統一化は容易には実現しない。中央官庁においてすらそうなのであるから、地方や経済機関については押して知るべきである。

職員の給与は非常に混乱していた。同じ職種でも給与体系も賃金ファンドも大きく異なっていた。例えば、同じ文書係がある組織では 2 等級に、別の組織では 5 等級にランクされる。7 等級のことすらある。あるいは同じ資格の事務員とタイピストの給与が組織により 2 倍の差がつくこともある。様々な口実の諸手当もある¹⁾。中央官庁も例外ではない。例えば、文書使いは賃率便覧では 1 - 3 等級にランクされるが、実際には 5 - 8 等級であった。タイピストも便覧では 5 - 8 等級

- 61) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年 3 月 31 日, №72 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 3 月 31 日, №72 : Trud, 1928年 7 月 27 日, №173
- 62) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年 4 月 15 日, №85
- 63) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 6 月 12 日, №132
- 64) Trud, 1927年 12 月 14 日, №284
- 65) Trud, 1928年 7 月 27 日, №173 ; 7 月 28 日, №174. 例えば、紙労組技師 - 技手セクツィア中央ビューローはスベツへの生産上の成果に対するプレミアム案を試みる。製品単位当たりコストを 1 % 削減すれば、それにより得られるファンドをトラストと技術者の間で折半する。5 % ならばその 80 % をトラストが、20 % を技術者が受取る、等々とする (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 5 月 16 日, №112)
- 66) Trud, 1928年 9 月 8 日, №209
- 67) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 9 月 28 日, №226. 期間については見解の不一致が残る。

にランクされるが、実際は 8 - 16 等級、といった具合である²⁾。ロシア共和国最高国民経済会議では部長職の平均月収が 150 ルーブリから 500 ルーブリの幅があり、文書係は 33 ルーブリから 93 ルーブリの幅があった³⁾。

1925 年に労農監督人民委員部の行った官庁やモスクワ市の株式会社、信用機関の職員給与の調査によると賃金面での政府決定や党指令が無視された事例が多くある。あれこれの名目の報酬、超過勤務や俸給アヴァンス支給の慣行がある⁴⁾。シベリアの多くの商工業代表部は幹部が取引高の定率報酬を受取っていたり、専門給や役職手当が書記や商品係に支給された⁵⁾。

労農監督人民委員部資料によると官庁は職員の国家給与基準に消極的であり、実施を遅らせようとした。資格の低い職務をなくして

高資格の職務を増やし、人為的に給与を上げる⁶⁾。給与上げのため正職員定員を削減し、低い資格を高い資格の職に移す。その場合、実際に遂行される仕事には絶対的に照応しない職務ノーメンクラトゥーラを導入した。例えば、運輸人民委員部や通信人民委員部ではエコノミスト職を過度に多く設け、一般事務職をなくす⁷⁾。あるいは職員に対し様々な追加報酬を支給する。それも彼等の職務の範囲に当然含まれる、または所属組織の通常業務の一部をなす仕事に対して『特殊任務に対する』『特別手当』、『報告書作成手当』、その他として支給される。例えば、運輸人民委員部の職員が時刻表作成に対し、顧問が『刊行物情報の仕事』、技師が『橋のテストの出来高仕事』、気象学者が『測候所データに関する仕事』に対しそれぞれ『特別手当』を受取る⁸⁾。

独立採算性の国家機関における職員給与ははるかにバラツキが大きかった。

26年のモスクワ所在38の大経済機関の調査結果（約18千人、賃金フォンド2.1百万ルーブリ超）を連邦人民委員部の同じカテゴリーや資格のそれとの対比すると以下のようなものである。

①文書保管係りは経済機関では89のポストで10の異なった給与があり、その幅は広く50ルーブリ15コペイカ～145ルーブリ31コペイカである。他方、人民委員部では58のポストで85ルーブリが20、75ルーブリが36、65ルーブリは2のみであった。

②エージェントは経済機関では190のポストで14の異なった給与（40ルーブリ90～117ルーブリ80コペイカ）があり、他方、人民委員部では4つの給与（55、65、75、85ルーブリ）があり、ほとんどは75ルーブリであった。

③経理補佐は経済機関では35の給与（75

ルーブリ21コペイカ～210ルーブリ）がある。488人の下級経理係りは名称も同じで実際の資格もあまり変わらない。他方、人民委員部では134人のうち110ルーブリが57人、100ルーブリが66人、残りは90及び85ルーブリである。

④上級文書事務係りは経済機関では345人に対し25の基本給がある。その幅は40ルーブリ90コペイカ～126ルーブリ71コペイカである。他方人民委員部では191人、85ルーブリの1つのみである。

⑤タイピストは経済機関では669人につき33の給与がある。幅は45ルーブリ78コペイカ～147ルーブリである。人民委員部では552人のうち85ルーブリが35人、75ルーブリが293人、65ルーブリが224人である。

資格上違いのない職務でこれだけ大きな差がある。

上級カテゴリーについても同様である。課長は経済機関では40の給与で120～360ルーブリ、人民委員部では7つで150～250ルーブリの幅がある。監督員は経済機関では40の給与で68～250ルーブリ、人民委員部では5つで100～300ルーブリ、指導員は経済機関では50の給与、75～225ルーブリ。人民委員部では6つある。文書使いに関しては全ての連邦人民委員部、ロシア共和国人民委員部及びそれらの管轄の機関では40ルーブリの1つのみだが、経済機関では30（29ルーブリ44コペイカ～53ルーブリ17コペイカ）もある。幾分専門的熟練を要求される場合や特別の信任を要する稀なケースを別とすれば資格上の差はない。

同じ職名に40～50種類の給与があるが、概して資格、教育、意義または他の質の違いによっては正当化されえないような格差である。

何故、1：8の比率の単一の給与体系のも

と、第1等級については16ルーブリ35コペイカの基本給からの逸脱はほとんどないのに（38の大経済機関のうち5のみ15ルーブリ17コペイカと21ルーブリ35コペイカを適用）、同じカテゴリーの労働でこれほど格差が生じるのか。

経済機関の構造や仕事の量や性格の違いによるものではない。いずれも構造上大きな差はありえないような大規模な管理機構だからである。問題は経済機関の職員がソヴェト商業職員労組以外にも種々の製造業労組に加盟していることにある。モスクワでは単一の第1等級の賃率が適用されても、等級区分が調整されておらず、労組によって異なるだけでなく、同じ労組でも協約によって異なる。協約は中央委員会とも県支部とも締結される。

厳密な職名規程がなかったり、経済機関の財政規律が低い場合、賃率構造への個別アプローチの過度の自由を与える。同じ原因が経済機関内部でも協約遂行過程において作用する。何らかの口実をつけて、時々はそれもないが、管理部または個々の管理者は当該機構にある個々の労働カテゴリーの評価だけでなく、同じカテゴリーの個々の働き手の評価についても純個別的やり方をする。労組との合意あるいは職場委員会との合意によって、また問題を評価 - 紛争委員会に持ち込むことにより、最後に一方的な命令によってそれを行う。更に合法、非合法の追加的給与（専門給、管理職給、諸手当、プレミアム）がある。職員給与を現行給与表の枠内に収められないため、経済機関はしばしば正当な理由によるが法律上は狭い範囲の専門家に適用さるべき支給方式を基幹カードルにも広げようと努めている。

調査対象の38経済機関のうち17が法律上の要件を充たさず、個人的契約も締結せずに自己の働き手に専門給を支払った。管理職給に

についても同様である。時々、なんら管理職に關係のない者にも支払われている。管理職給で支払われた1159人の働き手のうち688人は非合法に支払われた。

諸手当については例外なく38の経済機関が支給している。うち22は管理部の一方的な命令による。一部は基本給への単純な追加支給である。正当なものもあるが概して根拠はなく、計画外で個人的なものである。超過勤務手当も濫用され、統制できない。機関によって全体の賃金ファンドに占める基本給の比率は16から75%までの開きがある。こうして職員の100%は『スベツ』か『管理職』であるか、『手当』を受取る。

更にプレミアムも極めて広範に適用された。

レニングラードの商業職員総数約11千人のうち、6358人（58%）がプレミアムを受ける。モスクワでは7342人（約35%）。国家機関の商業機構の雑役係の平均賃金は47ルーブリ40コペイカだが21ルーブリ60コペイカはプレミアムの形で受取る。同じデータでプレミアム総額はモスクワの職員の基本給に対し41.4%になる⁹⁾。

これが20年代半ばまでの状況である。

商業職員についてはプレミアム給導入が図られた。だがそれへの抵抗は大きい。

24年6月17日には人民委員会議が商業職員へのプレミアム支給に関する布告を公布した。これは売上高または純益に対する定率支払いである。最高国民経済会議はそれに基づき10月中旬、その実施の指示を与えた¹⁰⁾。労農監督人民委員部も純益に対する定率プレミアムを提案した¹¹⁾。

これは大きな論争問題となった。

全ソ労働組合中央評議会とソヴェト商業職員労組中央委員会は真っ向から反対した。商

業職員の給与は所定の時間給に基づいて定められるべきである。プレミアムは必ずしも取引増大に繋がらない、と主張する¹²⁾。

25年2月7日、最高国民経済会議・商業職員の労働生産性向上委員会の会議（労組参加）ではより精緻化された提案が行われる。取引高増大やコスト削減など企業活動のパフォーマンス改善の誘因としてプレミアムを位置付け、個々の働き手またはグループに対し、改善の寄与度に応じてプレミアム・ファンドを配分し、一定の限界のノルマを達成できない場合には基本給のみを保証する、というものである。

労組側は特別プレミアム係数を定めることには反対した。プレミアムは賃率を基準に配分されるべきである。蓋し、賃率表は企業における働き手の役割を反映しているのだから、また取引高は個々の働き手の活動とは係わりのない多くの事情に依存している。この見解は支持を得られなかった。

労農監督人民委員部の主張は極端である。固定給を廃止し、全て取引高に対する定率報酬とする。

労組はこれには強く反撥した。それは職員の家計を不安定にし、その心理にも悪影響を齎し、ひいては企業の活動に逆効果を与える。ソヴェト商業職員労組中央委員会によればその場合はもはや企業と職員の契約は労働契約ではなく商業契約になり、労組には加入できないし、労働法典も適用されない。

結局、委員会は「中間の道」を選んだ。つまり、最低限の基本給は保証した上で報奨制を導入する¹³⁾。

最初に全連邦の規模の報奨システムを定めたのは中央労働者消費協同組合セクツィアとソヴェト商業職員労組中央委員会の間で締結された協定である。協定によると報奨は全ての店舗、売店の働き手に適用される。専門給

又は役職手当を受取る管理職員はこのプレミアムは受取れない。プレミアム・ファンドは取引高からの定率控除により計上される。プレミアムは事前に定められたタスク（取引高）を超えた分に対して支給される。この課題は季節、品揃え、店舗、地域、競争条件、価格変化、前期取引高データなどの全ての商業条件を考慮して計算する。例えば、10千ルーブリの取引高をタスクとする。賃金ファンドはその5%にあたる500ルーブリとし、課題の超過分の2%をプレミアム・ファンドとして計上する。もし取引高実績が15千ルーブリとすれば追加的に100ルーブリが報奨金として支給される¹⁴⁾。

ソヴェト商業職員労組モスクワ県支部の定めた報奨制の原則は次のようであった。企業のノーマルな取引高（商業課題）は労働日やスタッフのフル稼働の仕事量を基準にして定める。プレミアム・ファンドの配分は各働き手の賃率等級だけでなく、遂行する任務の性格に応じて行われる。そこでスタッフは3つないし4つのグループに分けられる。第1は商品とも買手とも接触する営業係（販売員など）、第2は買手とのみ接触するレジ係や商品とのみ接触する半営業係（倉庫係や包装係）、第3は買手とも商品とも接触しない非営業係（事務員、会計など）である。場合によって第4グループとして全く取引高の増減が仕事に影響しない非営業係〔警備員など?〕を分けることもある。それぞれのグループに対していわゆる『係数または取引高寄与度』が定められ（第1グループ、1%、第2グループ、0.75%、第3グループ、0.5%等）、それに比例してファンドが配分される¹⁵⁾。

実際、モスクワ消費者協同組合連合では24年7月よりプレミアム・システムが導入され一定の成果を挙げた。ここでは売行きに応じ

た異なった係数が適用された。プレミアムは下部の働き手にとり商業活動改善の誘因となり、11月には売上げが7月の2.5倍となり、諸掛りの取引高比率は半減した。プレミアムは基本給の約38%になった。同様の成果がモスクワ農産物加工トラスト、モスクワ皮革トラスト、縫製トラスト、機械トラストなどにも見られた¹⁶⁾。

とはいえ不健全な傾向も少なくない。例えば、経済機関が容易に達成できるように過度に低い取引高ノルマを設定したケースがある（モスクワトルグ、ウラル金属トラスト）。この場合は隠された賃金引上げとなる。他方、取引高が増大すると直ちにノルマを引上げ、職員の物質的誘因を失わせる。あるいは一部経済機関が連帯保証を持ち込もうとする。そうすると商品不足の場合、『連帯責任解雇』の事由になりうる¹⁷⁾。

25年7月にはソヴェト商業職員労組中央委員会幹部会が商業職員へのプレミアムの基本原則を定める。商業機構のコスト引下げや移送中の目減り、干し減りなどの減少に対し支給し、原則的には集団的形態とする。個人の寄与度が明確化しうる場合に限り個人プレミアムを導入する。プレミアム給規定は団体協約に含める¹⁸⁾。

だが職員の仕事はノルマ化とは馴染まない所も多い。そこで26年9月中旬のソヴェト商業職員労組全連邦賃率協議会はこの原則に修正を加えた。プレミアムは俸給額に比例する。個人の企業の生産的成果への影響が、その企業での通常の役割を超える場合にのみ支給される。商品の目減りノルマの減少に対するプレミアムはやめる。これは連帯責任の要素があり、不徳の者が計量を誤魔化したり、価格を引上げて売る誘因ともなりうる。また経済機関が更なるプレミアムを拒否する場合には労組はプレミアムファンドを基本給に含

めることによって実質賃金水準を確保すべきである¹⁹⁾。

更に27年5月に人民委員会議は商業職員への奨励報酬を定めている。これは企業の売上高に対する定率控除などの形をとった²⁰⁾。経済機関はあくまで能率給的要素を加えたかったのである。

職員給与国家規制の試みは25年から始まるが、その実施は困難を極めた。

人民委員会議は25年1月27日の職員給与統一化の布告を公布し、その実施措置の検討委員会を設置した。ソヴェト商業職員労組中央委員会も単一職務表作成に参加した²¹⁾。

25年6月9日の人民委員会議決定は国家機関職員（国家公務員）について現行の17等級給与体系を廃止した。同じ職務で給与のバラツキが大きいのである。

職務の単一のノメンクラトゥーラを定め、同様の役割や仕事内容の職務は同一名称が付与される。各機関に対しては単一のノメンクラトゥーラに従って確定定員（スタッフ）が与えられ、各定員表の職務には固定俸給が定められる。25年10月1日より新しい給与システムに移行する。

ホズラスチョット企業の賃金についてもこの法律で定められた基準に準じて調節される。職務給方針である²²⁾。

26年4月上旬にはソヴェト商業職員労組中央委員会幹部会が全ソ労働組合中央評議会幹部会に新職員給与表案を提出した。現行の賃率表の枠には多くの資格が収まりきれない。そのため広範に手当や専門給を適用してきた。それ故実状から大きく乖離した。そこで26等級、1：22の比率の給与表を作成した。この給与表は新しい職務ノメンクラトゥーラや資格に対応できる。またプレミアムを排除しない。全ソ労働組合中央評議会・賃率－

経済部の特別委員会は非製造業労組代表を除き挙って賛成した²³⁾。

更に26年6月に人民委員会議は労働人民委員部に国家機関の職員定員や給与規程のホズラスチョット企業の職員への適用可能性に関する報告書を提出することを求めた。25年にもこの問題は提起されたが、その時はなし崩し的に引き延ばされた。儉約カンパニアと関連して再度、持ち上がったのである。

6月16日、最高国民経済会議・労働経済部召集の経済機関代表者会議においてこの問題が審議されたが、大勢は基準導入に否定的であった。経済機関における厳しい国家基準はそれらの活動を押さえつける。経済機関のスタッフや給与問題は最高国民経済会議内部で調節されるべきである。したがってトラスト機構への国家基準の導入は不適當である。それよりもトラストの機構整序が優先課題であり、スタッフはトラストの生産・財務計画作成の際に予算方式で定められるべきである、というのがとりあえずの結論であった²⁴⁾。

国家基準給与を巡っては官庁間の対立がある。

財務人民委員部は中央国家機構及びモスクワ市政府で採用されている基準賃金を国家及び地方政府機関やホズラスチョット組織にも全面適用する、適用された場合は団体協約締結を必要としない、賃金fond抑制、人員削減による節約分で国家基準給与を実施する、といったことを骨子とする案を提出した。

全ソ労働組合中央評議会は財務人民委員部案に対する全面的反対を人民委員会議に表明する。ホズラスチョット組織はそれぞれの財務的可能性が異なり、中上級職の職務にも特殊性があり、定員数確定の作業も済んではいない以上、基準賃金の実施は出来ない。また実施されれば政府機関だけでも給与fond

増額は不可避である。団体協約は給与だけでなく労働条件も規定する以上、なくなるわけではない²⁵⁾。

最高国民経済会議幹部会も別の観点からではあるが国家給与基準をホズラスチョット組織の職員に適用することに反対した。経済組織を厳しい定員、職務、俸給の規制枠に閉じ込めるのは許容できないのである²⁶⁾。

経営者団体である商工業連合ソヴェト幹部会も財務人民委員部や労働人民委員部の職員給与の国家基準案に反撥した。これは人員数と職務給を固定化するものであるから国営工業には受入れられない、工業企業指導者の独立性を制約する、という²⁷⁾。

26年にはとりあえず職員給与の国家基準は連邦政府機関の中央機構、ロシア共和国政府中央機構、モスクワ市政府において実施された（モスクワの連邦政府機関に限れば職員の44%カバー）。国家基準システムの意義は給与のバラツキをなくし、賃金fondの恣意的な処分を除去し、財政規律を強化し、機構合理化の誘因を生み出すことである。

26年9月21日の人民委員会議の会議において労働人民委員部は国家基準実施の成果を報告した。連邦の機関、人民委員部においては改革の結果、職務数は1,000から278に大幅に整理され、給与は37段階（最低が40ルーブリ、最高が400ルーブリ）に統一された。職務給の他、285の専門給が11,500人に支給された。ロシア共和国政府の機構では200～210の専門給がほぼ同数の勤務員に支給された。管理職手当は専らコレギアメンバー、部長及びその補佐に適用され、賞与は全くない。したがって給与基準化は予算規律を生み出した。

他方、通常の団体協約による給与支払い方式では杜撰な給与支給がみられ、同様の職種

の給与のバラツキがある。スタッフの任命も恣意的で、機構合理化の誘因もない。労働人民委員部の見解では経済機関に関してはとりあえず団体協約方式での確定給与の形で準備活動を行う。モスクワの信用機関については基準給与への移行は可能である。それ以外の機関は契約方式の職務給システムが望ましい。その場合、基準給与を指針として給与水準を定める。

討議の中で全ソ労働組合中央評議会代表は労働人民委員部の計画による機関や企業の職員給与の基準化には慎重なアプローチを求めた。労農監督人民委員部代表は国家基準給与を全面的に支持した。ホズラスチョット企業でも準備活動に着手すべきであると述べた。財務人民委員部代表は給与基準が財政上の節約を齎すことを強調した。労働人民委員のシュミットは総括において労組と歩調を合わせ、充分な調査、準備活動のうえ、ごく慎重に実施すべきことを確認した。

人民委員会議決定は概ね労働人民委員部の方針を受入れた。モスクワでの成果に踏まえ次財政年度内に政府機関では全面的に実施する。最高国民経済会議、財務人民委員部、商業人民委員部はそれらが管轄する経済機関の定員問題を検討する。これらは次年度には団体協約による職務給の確定に留める。モスクワ所在の経済機関の管理機構については基準給与システムを導入する。とりあえずは信用機関、貯金局、国立保険局で実施する²⁸⁾。

人民委員会議決定により26年10月1日よりホズラスチョット機関及び企業でも職員の職務給が導入されることになった。ソヴェト商業職員労組は好感触を示した。その中央委員会賃率経済協議会でその意義を確認した。但し、新しい試みであるためとりあえず銀行の中央機構で導入し、様子を見て他の経済機関にも広げることを提案した²⁹⁾。

このように職員給与の国家規制は中央官庁ではまずまずの成果を挙げたようだ（それまで400千人の職員のうち公定給与がカバーするのは100千人強にとどまっていた）。地方財政下にある組織ではウクライナ、白ロシア、トゥルクメニスタンでのみ国家規制が実施された。ホズラスチョット組織ではその実施は遅れる。

モスクワの中央組織における国家基準の顕著な方向性は賃金平準化ではなく、賃率の多さの除去や同様の働き手の給与の組織による格差是正にある。国家基準委員会、次いで労働人民委員部は各職務の決められた数の働き手に対する正確な賃率数を定めた。その場合、各組織の管理部は各官庁に定められた確定俸給をいずれかの方向に変更する権利を持つ。定員を未補充などの理由で未利用賃金フォンド残高は国庫に戻される。

こうした国家基準実施の結果、給与のバラツキ、賃金フォンド処分上の恣意などは除去された。中央組織の人員は1924/25年度の8510人から1925/26年度及び1926/27年度に7703人に減少し（525人の中央統計局が新たに設立されたにも拘らず）、平均給与は1924/25年度の月130ルーブリから1926/27年度には159.48ルーブリに上昇した。

だが27年初めウクライナにおいて実施された給与『統一化』は過度に単純化して理解され、国家基準実施中央委員会の指示は無視された。その結果、ウクライナ中央の定めた俸給は守られず、規制された給与水準を越えて支払われた。『専門フォンド』や『その他』は残り、各組織の管理部は自己の裁量で『手当て』や『専門給』を支給した³⁰⁾。

27年7月のソヴェト商業職員労組中央委員会幹部会拡大会議はロシア共和国とザカフカース共和国の国家財政下にある組織と地方財政下にある組織における給与の国家基準導

入を承認した。労働人民委員部は前者には導入期限を10月1日、後者には翌年4月1日からと定めた。

労組は共和国の現在の経済状況では本年度の一般的な給与引き上げは無理だが、職員的主要部分の給与は引き下げずに可能な枠内で給与平準化は行うべきと考えた。これまで地方財政下にある組織の給与フォンドの1/3は財政外資金源である。会議の多くの参加者は労働人民委員部の代表も含め国家規制導入の際には、中央で地方の為に職務給を定める場合、交付されたクレジットのみを考慮することはありうると指摘した。そのため俸給が地方の現行水準より低くなりうる。

討議後、幹部会は俸給を定める場合、財政外資金源も考慮することを決定した。ホズラスチョットグループでは28年4月1日までに諸銀行、国家保険局、中央保険管理局、貯金局、全連邦繊維シンジケート、石油シンジケート、皮革シンジケートで国家基準を導入する。残りのすべてのホズラスチョット組織では過渡的システムとして職務給システムを定める。その場合、給与計算はすべての種類の追加給（専門給や諸手当）を含めて当該職員に実際に支払われた給与フォンドに基づく。賃金フォンド配分上、労組の影響力を確保する為、団体協約において各職務に対する俸給だけでなく、各俸給についての働き手の数も定める。更に次期団体協約カンパニアでは国家基準実施の準備活動をしっかり行う為に、幹部会はカンパニアを28年1月1日に移すことを決定した³¹⁾。

27年9月30日の人民委員会議決定は改めて労働人民委員部の報告に基づいて中央及び地方の公務員給与の国家基準化を急ぐことを求めた³²⁾。

ホズラスチョット組織における職員給与の国家基準化は難航する。27年9月に開催され

た国営商工業連合ソヴェトにおける経済機関代表者拡大会議では慎重論が大勢を占めた³³⁾。

28年になっても職員給与の国家基準化はさほど進展が見られない。8月末の全ソ労働組合中央評議会幹部会での論議からすると人民委員会議の決定により公的機関の職員の国家基準給与は28年4月1日より実施されるはずであったが、これは様々な原因から、主によくの関係組織の抵抗の故に実現されなかった。

賃率－経済部長代理シュリコフによればこの作業に加わった官庁間の調整がうまくいっていない。現状では財務人民委員部が賃金フォンドを定め、労農監督人民委員部が定員を定め、次いで作業は労働人民委員部に移される。全てこれらの作業は相互の調整なく行われた。

最高国民経済会議のラビノヴィチはホズラスチョット組織における基準化は評価できないという。下級職員については公定給与に反対しないが、有資格の働き手については労働人民委員部の定めた定員と俸給の枠内に納められない場合が多いのである。経済機関は給与規制に抵抗した³⁴⁾。最高国民経済会議は統一的な職務給与体系のない場合、国家基準は過度の集中化や経営管理への細かな後見を齎すと考える。実際、石油シンジケート、魚シンジケート、塩シンジケート本部で非常に細かな国家基準が実施されたが、2ヶ月も経たないうちに石油シンジケートだけで30超の修正要請が出された。職務給与体系は現場で経済機関と労組機関の協定によって定められるべきであるという³⁵⁾。

28年9月上旬の人民委員会議において国家機関職員の給与の国家基準化作業に関する労働人民委員部報告があった。それによれば、ともあれ国家財政下の機関のスタッフの

74.9%及び地方財政下の機関のスタッフの43.6%は基準化された。それにより財政規律は強化され、給与のバラツキも減った。その面での一応の成果は確認された。だがホズラスチョット企業での基準賃金の実施は依然多くの困難が伴った³⁶⁾。

こうして経済機関の職員給与問題は結局ネップ期を通して、実効的規制は出来なかった。経済機関の職員層の間に一定のインフォーマルな閉鎖的関係が形成されていたのかも知れない。

≪ 註 ≫

- 1) Pravda, 1925年2月20日, №42
- 2) Vestnik Truda, 1925年, №4, p. 84
- 3) Voprosy Truda, 1925年, №4, p. 3
- 4) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年9月10日, №206
- 5) Trud, 1925年2月18日, №40
- 6) Trud, 1926年5月13日, №108
- 7) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年6月13日, №134
- 8) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年5月11日, №106
- 9) Voprosy Truda, 1927年, №3, p. 24-27.
P.オルガノフは一部は国家基準システム(国家行政機構と同様の仕事の場合, 例えば, 国家保険局, 貯金局など), 他は職務給(団体協約を締結して定める)とすることを主張している(Voprosy Truda, 1927年, №3, p. 28).
- 10) Trud, 1924年8月24日, №191: Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1924年10月19日, №; 1925年1月3日, №2
- 11) Trud, 1925年1月17日, №; 1月27日, №21: Ekonomicheskaja zhizn', 1926年1月12日, №9
- 12) Trud, 1925年1月17日, №; 1月27日, №21: Ekonomicheskaja zhizn', 1926年1月12日, №9
- 13) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年2月8日, №32: Trud, 1925年2月10日, №33
- 14) Trud, 1925年2月10日, №33
- 15) Trud, 1925年2月10日, №33: Ekonomicheskaja zhizn', 1925年4月12日, №84
- 16) Trud, 1925年2月10日, №33; 2月25日, №46
- 17) Trud, 1925年2月10日, №33; 2月25日,

- №46; 4月14日, №85. スヴェルドロフでは24年10月より商業職員へのプレミアム給が導入されたが, プレミアムの基準となるノーマルな取引高の決め方は安易である。例えば, 縫製シンジケートの地方支部では単純に1923/24年度の取引高実績の12分の1と定められた。季節性や需要供給状況, 品目構成, 場所, 人的構成その他の要因は考慮されなかった(Trud, 1925年7月30日, №172)。
- 18) Trud, 1925年7月12日, №157. 25年12月にソヴェト商業職員労組中央委員会モスクワ県支部は定められた取引高ノルマ超過に対する奨励的給与を原則とすることを決定した(Trud, 1925年12月23日, №293)。
- 19) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年9月19日, №215
- 20) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年6月12日, №131
- 21) Pravda, 1925年2月20日, №42: Trud, 1925年2月19日, №41; 4月14日, №85
- 22) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年6月14日, №133: Izvestiia, 1925年6月19日, №137. なおM.ミロシュニコフはこの法律に基づいて労農監督人民委員部が1925/26年度の定員を定める際に, 各機関の機構膨張を抑えると共に, それらの活動を圧迫しないよう希望表明している。
- 23) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年4月10日, №82
- 24) Izvestiia, 1926年6月17日, №137
- 25) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年8月8日, №180
- 26) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年9月1日, №199: Izvestiia, 1926年9月1日, №200

- 27) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年 8月5日, №177
- 28) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年 9月25日, №221 : Trud, 1926年 9月25日, №221 : Pravda, 1926年 9月25日, №221 : Izvestiia, 1926年 9月25日, №221 : Finansovaia gazeta, 1926年 9月25日
- 29) Trud, 1926年10月3日, №228
- 30) Trud, 1927年 7月20日, №162. これに逆行する提案もある。例えばロシア共和国労働監督人民委員部などの提起：定員の設定は官庁自身に任せる, など。[官庁の抵抗?]

- 31) Trud, 1927年 7月26日, №167
- 32) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月2日, №225 ; 11月5日, №254 : Izvestiia, 1927年10月2日, №226
- 33) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年 9月14日, №209 : Trud, 1927年 9月20日, №214
- 34) Trud, 1928年 9月1日, №203
- 35) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 9月13日, №213
- 36) Trud, 1928年 9月9日, №210 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年 9月9日, №210

VII 製造ノルマの実状

既述のように1924年10-12月頃から団体協約カンパニアを経て無制限出来高制が普及する。

繊維工業では直接・無制限出来高制への移行は24年4月頃から実施され始める。25年3月の時点では19トラストがそれに移行した。19合同の労働者458千人のうち240千人が出来高制で働き、そのうち35.6%が直接・無制限出来高制へ移行した。製造ノルマは過去2-3ヶ月の実績に基づき定められ、出来高単価は相応の等級の基本給に10%の上乗せした額を現行ノルマで除して計算された¹⁾。

旧ツィンデリ (第1モスクワ更紗捺染) 工場では製造の記録は労働者の個人カードに基づいて記録係りが毎日行う。労働者が自己のノルマを達成できない場合、より楽な仕事ないし低い等級に移る。個人的出来高制は生産性向上を促進する²⁾。

ヴィヤズニコフトラスト (第2亜麻本部) では24年8月まで生産性や賃金に関するきちんとしたアプローチはなかった。一部工場長は予め超過達成を見込んで過度に低い製造ノルマを定めた。それにより人為的に賃金を上げる。別の工場では過度に高い。その結

果、ある工場の職工は必死に働き労働密度が高いのに、他の工場でのんびり働く職工と同じだけしか給与が得られないといったことが起こる。8月1日より全ての工場に対する固定ノルマが導入され、また正しい仕事の資格を明らかにするためにカテゴリーの点検が行われ、そうした現象はなくなった³⁾。

25年2月中旬の第7回全連邦縫製労組大会は労働生産性向上のために無制限出来高制への移行と製造ノルマを改定の必要性を認めた⁴⁾。

25年6月の皮革労組中央委員会総会での報告によると直接出来高払い制への移行の当初、賃金水準は6-13%近く低下したが、2ヶ月目の終わり頃には元の水準に戻るか、それを上回った。それと共に地方によってバラツキの大きかった賃率等級区分の統一を図る。地方では出来高制導入と関連して幾分、労働保全問題の軽視が見られた⁵⁾。

金属労組中央委員会第6回総会決議は補助及び間接労働を含め出来高制適用拡大を承認した。但し、割増出来高給の導入には反対した⁶⁾。鉱業労組ウラル州委員会総会も累進出来高制に反対している⁷⁾。

25年9月の化学労組中央委員会召集のガラス工賃率-経済協議会は労働生産性向上のた

め作業ブリガードシステムへ移行する必要性を認めた。単一の集団出来高単価を定め、賃金は各当該作業への参加者の間で配分される⁸⁾。

概して生産プロセスにおける作業数が限定された単純なタイプの企業では成果が大きいですが、それ以外の企業ことに重工業の大企業では導入は難しい⁹⁾。

バルチック造船工場の中央工具製作所では出来高制は定着しなかった。ここでは前もってどんな仕事で、どれだけ受取るかも知らない。競争も作業のダイナミックスもない。機械職場では作業の評価の恒常的な引下げが出来高制普及を妨げる¹⁰⁾。

印刷業では作業の大部分は標準化が困難であり、労働者からの抵抗感がある。中央統計局のデータでは24年前半に出来高制で働く労働者は全体の7.7%に留まった（植字、本綴じ）。印刷労組中央委員会は出来高制の広範な導入を目指し、準備活動を行い、印刷労組第5回全連邦大会では標準化・数量化可能な全ての作業で出来高給を導入し、それが不可能ないわゆる『細かい作業』では時間単位の出来高給を採用することを決定した。その結果、出来高制は幾分広がり、25年2月には延べ総実働時間中22%を占めるようになった（最高国民経済会議の130企業のデータ）。ことにモスクワの企業では主力部門で出来高制が支配的となった。それに伴い賃金水準も、労働生産性も上昇した¹¹⁾。

労組の協力を得られる時もある。

金属労組中央委員会はゴムザの企業の財務状態を考慮し、ソルモヴォ工場の出来高単価を平均17%引下げる必要性を認めた。「代議員会や工場委員会も挙ってそれを認めた。従業員の仕事場集会はそれに応じてこの問題を審議し、評価の引下げが生産改善を、ひいては従業員の物質的状态の向上を齎すことを確認

し、この措置の速やかな断乎たる実施を工場委員会に進言した」、という。マリウーポリ国営工場では1924/25年度より全ての仕事に対し確定ノルマを導入した。ノルマは従来より30-40%引上げられ、出来高単価も引下げられたが、「それでも労働者の大部分はノルマ引上げに積極的であった」¹²⁾。

労働者がイニシアチヴを採ることもある。

トヴェリの航空機修理工場ではしばしば製造ノルマについて労働者と管理部の間で軋轢があったが、労働者のイニシアチヴでNOT方式によりノルマを定めることを決定した。また計画の100%遂行に対し賃金の33%上乘せを行った¹³⁾。

だが出来高払い制が否定的結果をもたらす場合も多い。『赤いプロレタリア』印刷所では24年10月団体協約締結に際し、新たな資格区分が実施され、1,300人の労働者のうち1,002人が等級を引下げられた。それと共に新たな製造ノルマが導入され、植字、製本、綴じ部の労働者の大部分は直接出来高制に移行した。当初、労働者は等級引下げのため実質賃金が下がると考え、仕事の質や機械の状態は顧みず製造量を追い求め始めた。そのため機械部品の頻繁な破損が生じ、そのことは休止、中断、大量の刷り損じを齎した。工場委員会や評価-紛争委員会は代議員会や工場総会及び生産協議会で労働者に対し説明カンパニアを行い、また仕事の質に対する統制を強化した。その結果、刷り損ないや機械の粗略な扱いはほとんどなくなったという。更にノルマや評価を正確化し、直接無制限出来高制に移行した¹⁴⁾。

同様の事態がオデッサの第1国営タバコ工場でも生じた。

労働者が製造量を引上げるために労働時間を引き延ばす例が増えた。始業ベルが鳴るよ

りずっと前から働き始めることがある。パピロス部門では生産の有害性から労働日が7時間に制限されているにも拘らず、多くの労働者は30分前から仕事に就く。休憩時間を短縮したり、就業後も歩合給を『追い求める』。工場委員会はこうした現象を放置せず、所定外の労働を厳しく規制することを決定した¹⁵⁾。

南部ウラルでは23年より全ての企業で無制限出来高制が導入され、24年には累進的出来高制も多くの企業で実施されたが、労働者大衆は疲労困憊し、その声に押されてほとんど消えた¹⁶⁾。

ノルマや評価が固定されない場合、労働生産性向上や賃金上昇の効果は少ない。一定期間、固定した場合は顕著な効果がみられた¹⁷⁾。

レニングラードの工場において頻繁なノルマ改定が生産に否定的な影響を及ぼす事例がある。あるトラストの2つの工場で新しいノルマを定めた後、トラストは工場ノルマ部に加補給が基本給の50%を超えないように厳しく監視することを要求した。ノルマや業務の圧倒的部分はまだ改定されておらず（物理的に不可能）、労働者は以前のノルマで誘因も特別な緊張もなく働いていた。そうした時にある労働者が『飛び出す』、つまり大幅にノルマを超える。別の労働者もそれに続く。加補給は100～150%を超える。そこでノルマ部または合理化部は直ちにノルマ改定に走る。製作所は一悶着の後に労働者は新しいノルマで働かざるをえなくなった。そのごたごたの結果、出来高制、とりわけ無制限出来高制は一つの『交渉』であり、本当の能力を現すべきではないという観念が生まれる。

別の工場（鋳物）では新しいマスチュールがやってきて何らかの組織的改善を導入してから労働者に言う。「君たち、しっかり働き

たまえ。そうすれば君たちの利益を守ろう」。労働者は張り切って働き、収入も増えた。そこで工場はすぐに評価を25%引下げた。それにより2兎が殺された。一つは労働者のバトスが失われ、一つはマスチュールが労働者の間での信頼を失った¹⁸⁾。

新しい製造ノルマや評価の確定作業は進捗しない。紙トラスト、Tremaccは24年7月に、電機トラスト、弱電機トラスト、皮革トラスト、繊維トラストは10-12月に確定し、『赤いプチロフ』工場などは25年2月に確定したが、なお多くのトラスト、企業はそれを終えていない。

固定期間は3～9ヶ月の範囲であるが、6ヶ月が一般的である。確定方法は雑多である。団体協約で確定されたり、労組または評価-紛争委員会との協定あるいは双方との同時の協定による。一部企業ではノルマや評価の頻繁な改定が続いており、労働生産性に悪影響を与えている¹⁹⁾。多くの企業で新しいノルマや評価の設定と共に不良品率が上昇し、屑、廃物も増えた。一部工場は限界不払い不良品率を定めた。例えば、イジョール工場の鋼鉄製錬部門ではノーマルな不良品率を2%と定め、一部職場は不良品の減少に対し特別プレミアムを導入した（例えば、パイプ部門では不良品率が1%減少する毎に1%の追加給を支給した）²⁰⁾。

25年秋でも地方ではなお頻繁な製造ノルマ改定がなくなっていない²¹⁾。

ノルマ設定も杜撰であった。

サマラのパイプ工場の賃率-ノルマ化ビューローは各職場について職場全体の平均ノルマ超過率と当該職場の優良労働者の平均を別々に計算し（個人ではなく、グループ）、これらの算術平均をとる。例えば、職場全体が20%、『優良部分』が35%とすると両者の算術平均は約27%であり、これを従来

のノルマに加える²²⁾。

マスチャジャルト工場（モスクワ、金属）の管理部は個々人の製造にあまり関心を向けない。団体協約で定められた加補給比率に従ってのみ支払いを行う。生産性の係数はマスチュールが『目分量』で決める。製造は同じ団体協約で規定される。

工場管理部はノルマ作成の代わりに最小摩擦抵抗路線を進んだ。各職場に対し一定の係数を定める。機械職場については労働者の最高賃率の75%、蹄鉄職場は7等級賃率の100%（この職場ではそれ以上の等級なし）、残りの職場では同じく平均60-65%とする。こうした『システム』は労働者の生産に対する誘因を作り出しえない。工場の『スベツ』は自己の執務室の静けさの中でノルマ作成に着手する。何に基づいて具体的なノルマが作成されるかは誰にも分からない。労働者は仕事を受けてから原材料や工具を求めて奔走せねばならない。作業時間測定もやはり上から行われる²³⁾。

『赤いソルモヴォ』工場の賃率-ノルマ化ビューローの活動は弱い。例えば、鋳型部門への12千本の支柱鋳型注文の時、賃率-ノルマ化ビューローは第7等級の労働者に対しノルマを日産2本と定めた。実際は日に4~6本出来る。労働者は1週目には予定通り製造したが、2週目には評価引下げを恐れ、故意に仕事を引き延ばし始めた²⁴⁾。

製造ノルマを巡る対立も絶えない。

ポリショイ・イヴァノヴォ-ヴォズネSENSク繊維工場では工場管理部が労働者への不信感を顕わにする。労働者がノルマ以上に製造する時、それを信用しない。「翌朝、記録係りが駆けつけて来て、労働者が書き足した」と叫ぶ。次いで幾つかのわけの分からぬ言葉について質問する²⁵⁾。

モスクワ炭鉱のポベデンスキー地区では24

年10-11月に採炭はノルマを20%下回った。

そのため賃金は団体協約に定められた基準に達しなかった。経営側は採炭坑夫の能力の低さにあると言う。鉱業労組モスクワ地区委の調査によると、用具の欠如、坑内の湿気、線路の不備、重いトロッコ、木材送付の遅れ、車輛係不足にある。また賃金決済のやり方も影響する。ノルマを超過達成した労働者が追加給を受取れない仕組みがある。鉱山管理部がそれを他の労働者の不足分の補填に算入するからである。地区委は団体協約交渉において相応の要求を行うことを決定した²⁶⁾。

そこで全ソ労働組合中央評議会は25年2月初め、直接・無制限の出来高制導入に関する訓令を作成した。訓令によると出来高単価は団体協約及び賃率協定の有効期間中は原則として固定される。それらの変更は製造ノルマ改定のために必要な場合か、第1等級の賃率に変更された場合である。

全ソ労働組合中央評議会は全ての労組組織に対し、直接・無制限出来高制の労働生産性向上や賃金への影響を明らかにし、手を尽くしてそのシステムの実施を妨げる諸原因を除去することを勧告した²⁷⁾。

労組中央の方針はTrud紙社説に示される。製造ノルマは優良労働者ではなく平均的労働者の技術的に可能な最大限の製造量を基準として設定する。単価はそれを基本給* $(1+k)$ で除して計算する。係数は経済機関との合意により定める。ノルマは6ヶ月以上固定する²⁸⁾。

25年5月初旬、全ソ労働組合中央評議会第2回総会はその方針に従い、製造ノルマは与えられた生産条件のもとで平均的労働者が技術的に可能な最大限の製造量を基準とし、出来高単価の計算に際しては基本給に、事前に団体協約で規定された加補給係数を乗じて加

算することを決議する²⁹⁾。ついでに製造ノルマを定める場合、往々にして計算結果は企業の技術的可能性と一致せず、ノルマは平均的労働者ではなく優良労働者を基準として定められている、と経済機関に対し苦言を呈する³⁰⁾。

製造ノルマや単価設定は様々な問題を抱えていた。団体協約そのものは第1等級の賃率を定めるが実際の加補給や、全給与を規定するわけではない。賃金調節はかなりはマスケールの手にある。そのマスケールは工場管理部と労働者の間の板挟みになっている。どちらがマスケールに多くの圧力をかけるかによってノルマや評価が影響を受ける。『より良い』場合では単価やノルマは賃率・ノルマ化ビューローによって決められる。しかしここでもそれらは大部分低過ぎたり、高過ぎたりする。労働者はそれを見て掛け合いに行ったり、駆引きをしたりする。時々、賃率・ノルマ化ビューローと労働者は吹っ掛け合う。それぞれ2倍、3倍、5倍にまたは $\frac{1}{2}$ 、 $\frac{1}{3}$ 、 $\frac{1}{5}$ を吹っ掛ける。提案された単価の半分か $\frac{1}{3}$ に落ち着く。これでは労働生産性向上を促進しない。反対にしばしば能力を隠し、押し下げる。それ故G.ヴェインベルグは評価・紛争委員会の権威を高め、単なるノルマや単価のスタンプ押しの機関たることを止めねばならない、賃率・ノルマ化ビューローの定めノルマや単価を承認する前にその妥当性を詳細に調べる必要がある、と主張する³¹⁾。

繊維労組中央委員会の提案した出来高単価の設定方式は賃率を過去3ヶ月の平均製造実績で除するものである。あれこれの企業での成果により1~10%の割引を行う。しかしこのノルマは実際の作業の労働強度と一致せず、一部労働者カテゴリーは比較的労働強度

が低いのに極めて高い加補給を得ることがある。

そこでオレホヴォーズエヴォ綿トラストは同じような賃率等級の同様の労働強度の出来高労働者は同水準の賃金を受取れるように設定するため、技術的に最大限可能な製造量から10%割引いたものを製造ノルマとし、それで現行賃率を除して出来高単価を定めた。

セルプホフ綿トラストは比較的低いノルマを設定した。厳しすぎると経済機関自身にとっても不利益になる。蓋し団体協約により賃金は基本給の $\frac{2}{3}$ を下回することは出来ないから、製造がノルマ以下ではコストを高める虞がある。トラストは24年10-12月の製造実績から技術的に可能な製造量を見出し、それを目標数値としつつ、平均製造実績を元にノルマ超過がその8%を超えないように労働者カテゴリー毎に異なった比率で上乘せして新しいノルマを定める。新しいノルマはすでに25年1月に用意されていたが労組や党機関との調整に手間取り、実施は春まで引き延ばされた。

これに対し繊維労組〔モスクワ〕県支部は平均製造実績がノルマを10%超えない労働者カテゴリーについてはノルマは据え置き、30-35%超過になる場合は10%以下になるようにノルマを引上げ、それ以上超過する場合はノルマを大幅に引上げる方針を定めた。但し、この方式ではカテゴリー間の賃金調整は困難であると県支部生産課長自身が認める。概して出来高制への移行に際し、賃金の全般的な引上げを抑えるような政策をとる³²⁾。

モスクワ農産物加工トラスト・『赤いオクチャブリ』菓子工場は平均的資格の労働者が30%超過出来るように製造ノルマを定めた。実績は全体として40%超過した。しかし労働者の10%はノルマ未達成であった。その場合、労働者には平均賃金が保証される³³⁾。

ノルマ化活動のために工場レベルで労働経済部が賃率・ノルマ化ビューローのいずれかが設置された。大工場では労働経済部が設立されることが多い。最高国民経済会議の省令はあるが、企業によってその活動内容はかなり異なる。その主要課題は労働力の合理的利用、賃率等級付け、労働ノルマや出来高単価の設定、合理化措置のための資料の準備などである。

ウラジミル綿トラストでは27年秋の段階で全ての工場に設置された。それは何よりも技術者を直接的任務ではない多くの仕事から解放した（例えば、紛争、団体協約作成、労働法規遵守の監視、安全技術その他）。

第3綿トラストの大工場では25年から設置されている。26年からは全ての工場に置かれた。主に労働密度強化、合理的な給与形態の検討を行う。生産協議会や生産委員会の活動にも資する。但し労働経済部が外部的な統制機関と見做される場合もある。砂糖トラストでは全ての精糖工場にある。粗糖コンビナートでは155のうち18に設けられた。労働力の合理的利用で大きな役割を果たす。油脂及び骨加工トラスト（モスクワ）では10工場のうち8工場で設置され、労働規律向上などの成果がある。そのイニシアチヴにより2工場では交代制が導入され、3交代制の下では絶えなかった当直配置、休日、休日前、夜間の給与計算、法定休暇遵守（週42時間）といった問題を解決した。賃金の統一化やスベツの勤務ノルマの調節なども行った³⁴⁾。

モスクワ機械トラストの工場の賃率・ノルマ化ビューローは休暇問題、作業衣配分、職業技術教育などを含む雑多な仕事を抱えていた。その後はほとんど賃率等級区分、ノルマ設定の権限のみが残された。27年にはその主たる課題を製造ノルマの科学的基礎付けとす

る。ビューロー専属勤務員は幾つかの手労働の過程を要素分解し、各要素は時間の面から詳細に分析した。その結果から作業表が作成される。

またほとんどの工場で機械性能記録作成が行われ、それに基づき作動時間が定められる。それらにより機械の最適利用が図られる。工場の大部分では「機械の」速度の集計表が作られ、原材料の全ての種類、それらの加工、工具が記録される。更に労働日の作業時間測定及び精密観察記録が行われ、「標準」作動時間や作業時間からの比率で損失が定められる。各業務について労働計算カードにより個々の部分の時間データが集計され、それに基づいて作業命令が出される。まだ部分的で不十分ながら製造ノルマの科学的基礎付けの成果はみられる。

自動車トラストで労働経済部が最終的に設置されたのは1926/27年度第2四半期末である。本来の活動以外に生産・技術活動において補佐的役割を果たす。製造工程の正しい順序を定め、製造ノルマを確定した。

マリツォフ・コンビナートでは最高国民経済会議承認の組織図に従って全ての企業で労働経済部が設置された。製造ノルマ設定と労働力利用の合理化を主たる任務とする。他に労働保全、職業教育などに関わる。但し、技術者はこれらに消極的である³⁵⁾。

モスクワ農産物加工トラストの3つの大工場では労働経済部が設置され、残りの工場では賃率・ノルマ化ビューローが置かれた。但しスタッフとなったのは若い技師や労組下部の働き手であった。同時に彼等の資格向上のための特別コースを設けた。その活動は必ずしも良好ではない。工場の生産部との交流がある所ではうまくいっている³⁶⁾。

『電力』工場（レニングラード）の労働経済部は最高国民経済会議承認の権能の他、労

働力補充課をもつ。この課は労働力の資格に応じた任用、補助労働者の生産的活動への登用、余剰労働力の活用等に携わる。この部はそれ以外にも有資格労働者採用に対するコントロールの権限をもつ。そのため採用の際に利用される標準的テストのアルバムも作った。

労働経済部は職場ノルマ係と緊密な関係を作り上げ、定期的な協議会をもち、系統的指導、監督を行うと共にノルマ係からも報告や改善提案が行われた。全ての作業時間測定データは労働経済部に集中された。約5,000のノルマが点検、正確化された。反復の仕事については、その個々のエレメント、ワンセットの作業の価格などのデータの集計表が作成され、職場に掲示された。また設備の十全な利用のため職場管理部とそれぞれの機械がどんな製品を作り、どのような作業条件とするかについて合意した。ノルマ化に際してはありうべき悶着を避けるために種々の組織的欠陥に対する一定の係数を定めた。

ノルマ設定の方針は相応の等級の仕事に対し単一の加補給計算を実施し、加補給比率は厳しく制限することである。賃金引上げは生産性や労働密度に応じて行う。休止のケースはきちんと記録され、翌日の10時には労働経済部にその状況がわかる。工場では試験所が設立され、多くの仕事はそこで事前に点検された（費やされる労働時間、仕事の段取りなど）。そのことはコスト削減に資する³⁷⁾。

それらに対する労組の評価は芳しくない。

繊維労組モスクワ県支部によると労働経済部の活動は弱く、ほとんど専ら技術的ノルマ化に従事している。しかもその活動は生産そのものとは遊離しており、生産技術指導者との合意なしに行われている。生産協議会などに対しても消極的である。

化学労組モスクワ県支部によればモスクワの化学工業の工場は大部分が労働経済部を設置したが、最高国民経済会議の省令で承認された活動範囲を全くカヴァーしていない³⁸⁾。

実際にそれらの活動の欠陥についての指摘は多い。

ある金属工場（レニングラード）の評価ビューローには40人の査定係がいる。大部分は高資格者でマスケールもいる。グループの指導者は技師である。だが工場での勤務は短く、生産を良く知らない。そのため多くの悶着が起こる。例えば、鍛冶部門で査定係が製品に対しきわめて低い単価を付けた。鍛冶工はそれについてマスケールに訴え、マスケールは査定係の所へ談判に行き、25%引上げることになった。だが全力を尽くしても予定されたノルマを果たしえない。数日後、査定係は更に50%引下げざるを得なかった³⁹⁾。

職場管理部が賃率 - ノルマ化ビューローに現場の調査の権利を与えない場合がある。職場への介入とみるからである。そうすると査定係は管理部といがみ合うか、目分量で単価を決定することになる。いずれにせよ労働者は賃率 - ノルマ化ビューローに不信感をもつようになる⁴⁰⁾。

アゼルバイジャン石油トラストでは24年にバクー党代表者会議で賃率 - ノルマ化ビューローの改組の必要性が決議され、それから1年も経ってからトラストの2つの管理部の下に労働部として設立された。これらはしかし、現場から遊離し、管理部に従属し、活動の独立性をもたず、事務の仕事に留まる⁴¹⁾。

『ボリシェビク』工場ではほとんどの職場が出来高制に移行していたが、評価委員会は机上で計算を行なう。例えば、修理 - 工作機械部門で長い経験のある旋盤工が設計図に従って滑車を製作する仕事を与えられた。そ

れに対し5ループリ65コペイカを受取った。1週間後、同じサイズで同じ素材の滑車に対し2ループリ70コペイカを受取る。労働者は意欲を喪失した⁴²⁾。

レーニングラード繊維トラストの賃率・ノルマ化ビューローは紡績及び織布についてノルマを定める際、22年に出された繊維労組中央委員会の規程を指針とした。そのためノルマの超過達成は大きい。時には70～80%になる。一部工場では賃率・ノルマ化ビューローは企業長に直属する。そのため活動は決められた計画なしに技術部長がその都度与える課題に従って行われる（26年の総経済管理局・労働経済部の特別委員会調査より）⁴³⁾。

炭坑における賃率・ノルマ化活動はとりわけ大きな困難を伴う（ドンバスの例）。炭坑での作業は7～15名ないしそれ以上のアルテリによって行われる。このシステムは長い伝統として根付いている。ここではアルテリメンバーの一人一人の生産性を正確に測ることは出来ない。アルテリは出来高仕事を引き受け、貨幣を受取り、アルテリシク（アルテリの仕事の組織者）自身が賃金を分ける。

ブリャンスク炭坑のアルテリの1つで、ある労働者は24日働き、24ループリ受取る。同じ等級の別の労働者は22日で52ループリ受取る。アルテリシク自身は20日で124ループリである。給与にこれだけ差があるのは鉱山管理部ではなくアルテリシクが配分するからである。技手や管理者は個々の有資格労働者の仕事について実際の記録は行わない。労働者が何時間、坑内にいるのか分からない。労働者の坑内への昇降番号システムでは地下で働く時間を正確に調べられない。蓋し多くの者は通風孔を通して逃げ出してしまう。組長とカンテラ置き場の報告は200 - 300%食い違うことがある。

一部炭坑ではトロッコ単位の支払い方式に

移行したが、その場合でもトロッコに入れられる石炭の重量は正確に定められない。当初1台40ブードとされたが、次いで48ブードに変更された。実際には37ブードから53ブードまでの幅がある。そうした『誤り』がノルマの非合法的な引上げ（協定で定められたノルマより35%多い）の原因であった。しばしばノルマは『目分量』で与えられる⁴⁴⁾。

後に28年6月の第6回鉱業労組大会では労働合理化及び賃金支払い方式改善方針が出された⁴⁵⁾。作業命令書方式、アルテリ方式、『組長報告』に基づく賃金支払い方式への移行である。

こうした事情を背景にノルマや単価は往々、労働者とビューローの駆引きで決められる。

電話工場『モルゼ』では賃率・ノルマ化ビューローが『勘』に頼ってノルマを定めたり、場合によっては意図的に操作する。しばしば『でまかせ』に決められ頻繁に変更された。新しい仕事の場合（例えば、送受信装置）、労働者と賃率・ノルマ化ビューローの『駆引き』がある。賃率・ノルマ化ビューローはノルマを高く設定するため労働者がどれだけ仕事をこなしているのかを監視する。他方、労働者は一時的に加補給を失っても将来、単価を下げないように『あまり身を入れずに』働く。例えば、修理工場では電話線ボックスの製造において賃率・ノルマ化ビューローは6回引下げた。当初、加補給は200%であったが、評価が30%引下げられると労働者は250%稼ぐようになった⁴⁶⁾。

こうした駆引きはよくある。労働者が意識的に自己の生産性を隠し、製造ノルマを引下げるケースも少なからずある。ある製作所では作業時間測定の際、労働者は製品をまるで特別の展示会にでも出品を予定しているかの

ように念入りに仕上げた。労働者は誠実に働いていると言い張る。だが奇妙なことがある。大型の機械の加工には小型の機械のそれより少ない時間を要したのだ。こうした馬鹿げたことが作業時間測定報告を受けた後に気づかれる。

もっと露骨な例がある。労働者は数ヶ月間、団体協約で定められた基準給与を下回るように製造した。これは些か奇異ではあったが、労働者にノルマ引下げを主張する口実を与えた。作業時間測定後、ノルマがほぼ15%引下げられたが、労働者の給与は直ちに基準給与を50%超えた。新しいノルマは団体協約の期限内（1年）、固定されたため1年間は給与を多く受取る。こうした例は各工場が多い。

他方で麻櫛製作所の労働者のように評価 - 紛争委員会に現れて単価引下げを求める意識的なグループもいる。しかも彼らは単価引下げ後、約束したよりも2倍製造した、という。確固とした労働規律がなければ作業時間測定によっても本当の生産性を明らかにすることは出来ないのである⁴⁷⁾。

『赤いトレウゴリニク』工場（レニングラード、労働者16千人以上）では機械製作所だけで500人が働く。約20のアルテリが組織され、全く異なった生産を行う。生産は非常に多彩で標準化は困難である。評価 - 紛争委員会には5人の働き手がいて、団体協約更新に際し、単価の見直しを行うが、労働者からの単価への不満が溢れる。賃金はしばしば、原始的に交渉当事者たる工場委員会と工場管理部の『力関係』によってのみ決まる⁴⁸⁾。

その後も中々改善は見られない。レニングラードの企業では職場の作業ノルマ計算係は月末にやっと1ヶ月間に与えた単価を賃率 - ノルマ化ビューローに通知する。か

なりは事前の計算や作業の諸エレメントへの分解もせずに、しばしばビューロー長は何週も、それどころか何ヶ月も職場ノルマ係を見ないことがあり、彼等の活動に身近に接することがない。こうした場合、ノルマ係は賃率 - ノルマ化ビューローから切断され、次第にマスチュール補佐の役割を演ずるようになる。同じ企業の中で然るべき指導もなく、系統的な経験の交流もない。

先に労働経済部の成果を誇示した『電力』工場でも実状は厳しい。マスチュールが留め金に40ルーブリ支払うが、ノルマ係は同じ作業を6 - 7ルーブリに評価する。マスチュールの評価が『目分量』であるのは間違いないが、主たる原因は工具製作所での作業の誤った組織化にある。

別の企業では加補給が75%~235%ないしそれ以上ある。ノルマ係は職場の作業を正しく計算していない。また適当な工具がなく、材料が標準化されていない。必要最小限の螺旋もない、など。最も優良な企業ですら（例えば、旧セメノフ工場）、準備活動が不充分で、労働者が補助的仕事に従事せざるを得ない。

マスチュールのノルマ係に対する軽視や、時には敵意が見られる。マスチュールは労働者に対する自己の権威を保持したいと思い、ノルマ係に25コペイカでなく75コペイカの単価を与えるべきだと指示する。この助言を聞き入れれば給与は時間当たり2ルーブリに跳ね上がる（団体協約では56コペイカ以下）。こうして工場では馴れ合い kumovstvo が広がる。それだけでもノルマ係の仕事を困難にする⁴⁹⁾。

同様の対抗関係はコロムナ工場にも見られる。この工場のボイラー製作所での加補給は（基本給に対し）102 - 104 - 106%の水準であった（工場平均は124%）。製造ノルマは厳

しかなかった。加補給が平均より低い理由はブリガードにおける異なった専門の労働者の誤った選別や余剰労働者の存在による。賃率 - ノルマ化ビューローはブリガードの構成を見直し、それらを減らした（製作所全体の労働者数は減らさず）。ここで製作所長や技術者及び一部は労働者の保守性に遭遇した。彼らは当初、再編に反対した。ビューローはあらゆる説得の方法を試みたが、無駄であった。そこで製作所長を更迭し、次の所長に今度は命令によって再編を行うことを提案した。因みに再編後労働強度は工場平均の水準となり賃金は上昇している（27年4 - 5月）。

また復活大祭直前の3月、及び法定休暇直前の5月には加補給が上昇する。工場平均の加補給は2月114%、3月124%、4月118%、5月133%と推移した。これは労働強度だけでなく復活大祭や法定休暇の前にはマスチュールが労働者のためにより楽で、より評価の高い仕事を選ぼうとするためである。しばしばマスチュールは休暇前の月まで前月の作業命令書を取っておく。給与をより確実にするためである。賃率 - ノルマ化ビューロー長はマスチュールの労働者への甘やかし、『追従主義』、狭い職場意識を断罪した。

労働者と管理部のマスチュールに関する見解は一致しない。労働者はマスチュールは過度に事務的仕事（作業命令書その他の作成）が多いと認める（勤務時間の60%）。自己の分野において生産の組織者となりえない、労働者の仕事振りを監視できない。マスチュールが自律的であろうとし、生産の結果に対して責任を持とうとする以上、ますます責任が重くなる。マスチュールには計画が与えられ、それを期限に遂行せねばならない。マスチュールはその遂行のみを考慮し、そのための労働強度や設備の緊張状況には目を配らない。計画[の遂行]だけで頭が一杯である。

評価 - 紛争委員会の労働者メンバーもマスチュールの仕事を減らせば作業命令書、単価その他の不正確さが無くなり、紛争も減ると確信する。

ところが賃率 - ノルマ化ビューロー長はマスチュールの仕事過多は無いと断言した。反対に負担は軽くなっている、職能分散（分業）制の導入によりあるマスチュールは評価だけに従事し、別のマスチュールは作業命令書に従事する、等々。以前は一緒に行われていた。マスチュールの仕事の欠陥は彼らの大部分が新しい作業命令書や新しい任務をまだ理解していないことにある。彼らへの指導や教育が必要である。今の所多くのマスチュールはまだ賃率 - ノルマ化ビューローの意義や仕事を分かっていない。しばしば賃率 - ノルマ化ビューローの指図でのみ、多かれ少なかれ形式的に活動する。われわれには生産をよく知っており、創意のあるマスチュールが必要であるという⁵⁰⁾。

賃率 - ノルマ化活動の不備に関する記事も多い。

第1綿トラスト、第3綿トラスト、絹トラスト、混紡織物トラスト、国営電機トラスト・ディナモ工場、南部機械トラスト南部鉄鋼トラストグーセフコンビナート、中央陶磁器トラスト、ドンウーゴリなどで、労働内容と賃率の不相応、出来高単価の杜撰さ、加補給率の高さ、製造ノルマに科学的裏付けがなく、目分量で決められる、マスチュールが設定する場合、恣意的である、といった不満が後を絶たない⁵¹⁾。

ここには伝統的なマスチュールを中心とした職場内自律分散の労働管理体制と近代合理主義的な他律的機能的管理との軋轢がある。

1927年後半の製造ノルマの状況は次のようである。個別企業について見てみよう。

中には良好な企業もある。

レニングラード繊維トラスト工場でのノルマ化は大きく前進し、最近定められた全てのノルマでは大部分、ノルマ超過はない。蓋し、技術的に可能なそれに相応しているからである。ノルマ見直しは1年の内にも行われた。例えば、スヴェルドロフ名称工場では機械の作業速度が7%上昇した。賃金は同水準に維持して製造ノルマは同じ7%引上げられた。但しなおノルマが見直されていないところもある。2-3年前に技術的可能性を考慮せずにノルマが作成され、加補給が70-80%になる部門もある。このトラストの工場では出来高給労働者は全労働者の62%になる。プレミアム給は副マステールやボイラー係を除きほとんどない⁵²⁾。

第1亜麻本部の工場では製造ノルマは実際の製造とほぼ一致しており、平均加補給は15%に留まる。ノルマの大幅な見直しの必要はない。現在、全ての労働者の90%は直接及び間接的出来高制で働く⁵³⁾。

履物工場《スコラホード》(レニングラード)では生産は多くの工程に分けられ、それらのかなりのために確定作業時間ノルマが定められた。それと並んで機械化導入により少なからぬ製造ノルマが改定された。例えば、長靴のつり込みの機械化によりノルマは46%引上げられた。この業務の労働生産性は60%上昇し、賃金は20%上がり、労働コストは30%低下した。全体として労働生産性は1925/26年度の一人1日3.88足から1926/27年度には4.59足に上昇した。これは主に広範な機械化の下での無制限の出来高払い制に帰する。この工場では管理・技術者へのプレミアムはまったくない。マステールは賃率による固定給のみを受け取る。集中的労働への誘因を減じる。裁断部門での労働者のためのプレミアムシステム導入は半年間で20,000

ルーブリの節約を齎した⁵⁴⁾。

だが概して技術的ノルマ化はあまり進展していない。

第一羊毛トラストの企業ではこれまで製造ノルマはしばしば目分量で定められており、幾分のバラツキや不均等な厳しが見られた⁵⁵⁾。

第一綿トラストでは製造ノルマは実際の製造よりずっと低い⁵⁶⁾。

第二綿トラストはノルマ見直しに際して技術的に可能なノルマを実施する可能性をもたない。蓋し、それは多くの場合、カテゴリーによっては労働者の賃金の大幅な引下げを齎すからである。だから技術的に可能なノルマは全ての仕事について設定されたが、その実施は過度に給与が高い仕事に限られる。技術的に可能なノルマの実施の場合、単価は20%の加補給を保証するように設定される⁵⁷⁾。

『赤いトレウゴリニク』工場(レニングラード)では出来高払い労働者は約84%を占めるがこの丸1年技術的ノルマを詳細に検討せずに、単価を固定してきた。その結果、賃金の開きが大きくなった。5等級と7等級の賃率表上の賃金の差は30-35%であるが、実際の差は100%以上となる。生産性向上の意欲を殺ぐ。一方は低い単価のため、他方はありうべき単価の引下げを懼れるためである。この工場には約15千のノルマがあり、何年も固定され、うち完全に検討されたノルマは約20%に過ぎないまた賃金ファンドも正確に定められていない⁵⁸⁾。

南部機械トラスト(ハリコフ)は旧団体協約ではノルマを改定する権利がほとんど与えられなかったため、工作機械のパスポート(性能記録)や労働日の測定記録に基づいて仕事内容の見直しを行った。パスポート化はすでに設備の60%超をカバーしている。記録

カードにより機械の製造能力の理論的計算を行い、次いでその計算結果を労働日の測定記録のデータや当該の仕事の作業時間と比較し、その結果に基づいて仕事の全面的再設計を行い新しいノルマを定める。しかしこの作業は極めて複雑でそうした見直しは今の所、従来の仕事の約15%しかカバーしていない（新しい仕事はことごとく新しい方式による）。だから漸次的合理化の進展と共に現行ノルマは実際に可能な製造水準から大きく乖離した。基本給は労働者の賃金の約40%に過ぎない⁵⁹⁾。

国営非鉄トラストではノルマ超過が20%以上となる場合、ノルマを引き上げるか、単価を引き下げた⁶⁰⁾。

レニングラードの造船トラストでは出来高制はほぼ50%である。多くの場合、ノルマ超過は80%になる。ノルマと単価は結びついていない。賃率便覧もない⁶¹⁾。

カール・マルクス名称工場（レニングラード、金属）では大規模な生産合理化や機械化の措置は自動的にノルマ改定を齎すが、小規模な合理化や組織的措置（例えば、資材搬送の組織化など）は必ずしも考慮されず、ノルマ修正もされなかった。出来高給労働者は11月1日、69%を占める。もっぱら直接出来高払い制である⁶²⁾。

ブリャンスク貨車製造工場『プロフィンテルン』の労働経済部長・技師ファインベルグによればここでは大規模な合理化や資本修理があつたにも拘らず、1年間ノルマは見直されていない（出来高労働者の比率は70%）。とくに大型貨車部門では製造技術工程スキームに従って配置された最新の設備をもち連続生産が組織されたにも拘らず、旧来のノルマが機械的に設定され、その結果労働者の加補給は150-200%に上昇した。出来高制は労働強度を高める誘因を失った。そこで電機作業

や熱間職場に従事する特に高資格の労働者（9、10等級）の一部を出来高制からプレミアム制に移す問題が持ち上がる（従来プレミアム制は主に下級作業者に適用されていた。労働者はほとんど関係がなかった）。またそれまでこの工場ではノルマ化の全てのシステムは抽象的に構築されてきた。実際の労働生産性に応じるようなノルマが作成されていない。現状では5、6等級が10等級より給与が多い。その結果、高資格の圧延工がホック製造工になりたがる。加えて評価・紛争委員会を経済的な素養に欠け、しばしば同様のケースでまったく異なった決定を行う⁶³⁾。

ハリコフ機関車製造工場では1922/23年度以来製造ノルマの改定が行われていない。今のところ正確なノルマ案のあるのはトラクター部門だけである。また等級は幾分本来よりも高めにランクしている⁶⁴⁾。

各企業も改革方針を打ち出す。

レニングラード繊維トラストでは新年度の団体協約締結時にこれまでに改定されていないノルマを見直す。とくに有利な仕事と不利な仕事の問題に注意を向ける。仕事に影響を与える全ての要因を考慮して（織物の幅、目の細かさ等々）、品目のそれぞれに対し別個のノルマを定める。またプレミアムシステムに代わり不良品に対する割引支払いを導入する。その方がプレミアムより品質向上に資する。団体協約改定に際して、トラストはまた新規賃率表への移行準備に努める。19等級労働者賃率表への移行に従った賃金フォンドを計算する⁶⁵⁾。

第一綿トラストは全ての工場で技術的に可能なノルマの完全な実施を計画する。ノルマ計算係り特別協議会を招集し、そこで全てのノルマは作業時間測定データに基づき点検される。何らかの組織的または技術的改良の場

合のノルマ改定の可能性を得るためトラストはあらゆる改良は必ずノルマ改定を齎すという条項を団体協約に入れる。また新しいノルマ実施上の遅れをなくするため団体協約に評価 - 紛争委員会が2週間以内にそれらを承認すべき条項を含める⁶⁶⁾。

履物工場《スコラホード》(レニングラード)では流れ作業が導入されたが、その場合休止(作業の個々の要因の組織的結びつきの困難による)の時の給与支給は労働コストを高めることがある。だから工場指導者はブリガード-流れ作業方式の場合、各業務に対するノルマは全ブリガードの生産性を考慮して定めねばならない。ノルマに対し定められた単価に止むを得ざる休止への支払いも含める⁶⁷⁾。

『赤いヴィボルジュツ』工場でも改善が見られた。従来、4等級の労働者の日賃金は8ルーブリであるのに、5または6等級のそれが6ルーブリといったことがあった。ノルマ超過が20%以上となる場合、ノルマを引き上げるか、単価を引き下げた。新規総体契約には有利な仕事と不利な仕事に関する係争を少なくする条項がある。これまでは工場では全ての仕事は4つに分けられていた。①重労働及び熱間作業、②さほど重労働でないもの、③軽労働及び管理的仕事、④補助的仕事に分けられ、第1グループの加補給は120~150%、第2グループは100~120%、第3グループは80~100%、第4グループは80%未満であった。区分が不明確で労働者からの不満や非難が広範にあった。現在は、最初の2グループは1つに統合され、あとの2グループも別のグループに統合された。前者の加補給は105%、後者は75%とされた。各カテゴリーのよりはっきりした区分により係争数は減る。また20分を超えない短い休止は給与は支払われないという条項を加えた。新しい総

体契約では労働者の責任による不良品も支払われない。定められたノルマを超えるあらゆる不良品は労働者の責任による不良品に数えられる⁶⁸⁾。

モスクワ基礎化学トラストは化学工業の性格からして原料節約や過熱抑制などに対するプレミアム給を増やす⁶⁹⁾。

ゴムザの労働経済部は新規輸入機械設置に伴う作業の変化や生産能力調査を始め、それに基づきノルマを改定する⁷⁰⁾。

南部機械トラスト(ハリコフ)は団体協約更新や新規賃率便覧の導入の際に現行ノルマを全面的に見直す⁷¹⁾。

カール・マルクス名称工場(レニングラード、金属)では生産過程の一部がコンヴェア制へ移行する⁷²⁾。

こうした対応にも拘らず28年秋の段階でも相変わらずノルマは個人的経験に基づいて『目分量』で定められ、労働者との駆引きで修正された企業は多い(南部鉱業トラストなど)。ドンウーゴリは27年に作業時間測定 of データに基づいて『技術的ノルマ化のための資料集』を作成し、またトラストと鉱業労組全ウクライナ委員会とのノルマ設定の場合の『ノルマ便覧』適用に関する協定書を交わしたにも拘らず、その後も一部例外を除き経験に基づいて修正したり、新しいノルマを定めた。ノルマは一応管理部と評価 - 紛争委員会労働者メンバーの間の合意により定められる。多くの場合、管理部の協定案は評価 - 紛争委員会に送られ、大部分は『協定承認』の決定を行う。だが現行ノルマを変更する際も新しいノルマを設定する際も経済機関は評価 - 紛争委員会にノルマに関する何らかの計算書を提出しない。場合によってはノルマ係を利用して、『欠陥』に対する平準化係数を加えることによって帳尻を合わせる。評価 - 紛

争委員会の労働者メンバーに管理部のノルマ案を採択させるように『脅し』をかける。採択しないとノルマ係の計算したそれを適用する、という。

地方では上級管理者や技術者の大部分は技術的ノルマ化に否定的である。これは彼らが出来高単価調節の権限を失うのを恐れ、部下ではない者からの提案を実行したくないからである。自己の権威を弱めると考える⁷³⁾。

鉱業では概してアルテリ方式が多くノルマ化に馴染まない。アゼルバイジャン石油トラストではノルマや単価の設定は大部分、過去の経験や個人的観察に基づく。グローズヌィ石油トラストではノルマの計画的改定はやっと28年7月に始まった。ノルマ係は作業時間測定なしに相変わらず目分量でノルマを設定する。その場合、しばしば金属の強度、仕上げ費用、設備の状態に目を向けない。企業の技術者は労働経済部に足を運びたがらない。上級管理-技術者は科学的ノルマ化を無視し、時には敵視する。グローズヌィ石油トラストではそのためこの2年間でノルマ係が20%も減った⁷⁴⁾。

ハリコフ機関車製造工場の技師はマスチュールの保守性を指摘している。マスチュールが労働者に入れ知恵する。「ノルマ係がお前のノルマを定めたら、ノルマ係の所為で機械が壊されたと言え。労働者は賃率-ノルマ化ビューローが気に食わない。ノルマや単価は賃率-ノルマ化ビューロー次第だ」。工場でのノルマ化作業が整備されていないから紛争が絶えない⁷⁵⁾。

ノルマ係と職場管理部の反目もある。後者は前者が彼等の仕事に干渉すると考え、前者はまた後者の技術的保守主義を難詰する。職場管理部が『賃率-経済部の指導員の言う事を聞くな』、『マイペースで働け』と唆す⁷⁶⁾。

混乱は続く。

28年4月初めモスクワ県労組評の協議会で賃率-ノルマ化ビューローの活動について論議された。

ヴォリソフスキー報告（モスクワ国民経済会議労働経済部）は述べる。

まだまだ全ての工場で賃率-ノルマ化活動が組織されているわけではない。賃率-ノルマ化ビューローの組織構造も活動方法も非常にばらつきがある。それらの多くはまだ自己の機能を知らない。だから工場によっては賃率-ノルマ化ビューローは建設活動の計画作成、支払明細書の査証、労働者への賃率等級の設定、誤った給与計算の訴えの審議、安全技术問題などに従事している。また賃率-ノルマ化ビューローの働き手のなかに技師が少ない（大部分はエコノミストである）。

クシコフ報告（アルマトラスト賃率-ノルマ化ビューロー長）はトラストの工場で26年に設立された賃率-ノルマ化ビューローの活動の成果を紹介する。最初の仕事は労働者カードの導入であった。そこに労働者が製造する製品の名称、仕事の等級、単価、仕事の開始と終了時間を記入した。カードは労働者に与えられたタスクと同時に交付され、タスクが終わるまで手元に残す（平均10日）。次いで職場事務員に引渡され、給与支払いの際の証拠となる。賃率-ノルマ化ビューローはこのカードのデータを統計的に処理し、作業時間測定資料により補足して平均製造ノルマを導き出す。

新たなノルマの設定（例えば、新製品）は精密観察記録 krono-foto-karta により行う。測定カード krono-karta や観察カード foto-karta は製造ノルマ作成にとって大きな意義をもつ。それらにより労働日の全ての様子がわかる（仕事への準備、機械、工具の不備や電力不足による休止その他）。同時にカード

には25分ごとの作業結果が記入される。krono-karta はあれこれの作業に費やされた正確な時間、部品、動作 priem（やり方）の詳細な情報を与える。賃率 - ノルマ化ビューローは単価は定めない。評価 - 紛争委員会においては単に相談役であって管理部の代表ではない。賃率 - ノルマ化ビューローの活動の結果、以前はノルマ超過達成は平均45 - 50%であったのが5 - 7%以下となった。

だがこの報告は討議において次のような反駁を受けた。

モスクワ皮革トラストや Vigon¹トラスト（綿と粗毛の混紡）の賃率 - ノルマ化ビューローの活動からするとアルマトラストの成果は例外である。そのビューローにしてもそれが製造ノルマ計算のために採用した算術平均方式がどれだけ正しいかは示していない。もしノルマが平均的労働者を想定しているとすれば偶然的性格の個々の労働者の極端な生産性の成果は考慮せず、切り捨てる方が良いのではないか。

またわが国の団体協約の『最大限技術的に可能な製造ノルマ』という規定は曖昧である。賃率 - ノルマ化ビューローは非常に閉鎖的に活動し、平の労働者を参加させないし（食品）、定められたノルマの事実上の変化を考慮していない（皮革）。賃率 - ノルマ化ビューローの働き手はしばしば生産を良く知らない（繊維）。また賃率 - ノルマ化ビューローの仕事ぶりは遅い。例えば、繊維工場ではしばしば品目の変更に伴う機械の段取り替えがあり、それは新たな製造ノルマの設定を要するが、それには2ヶ月も掛かる。その間どうやって労働者への支払いを行うのか、と発言者は問いかける⁷⁷⁾。

ここでの争点は技術的問題を別とすれば詰まる所、ノルマを理論的極限值に設定するか、現実適合的数値とするかの問題である。

28年5月中旬に開催された労組中央委員会協議会ではこのノルマ問題を巡り、中央労働研究所長のガスチェフとエルマンスキー教授の直接的対決があった。この論争は中々に興味深い。

まずはガスチェフの見解を聞こう。

中央労働研究所の行った労働過程の詳細な研究によると（金属加工、旋盤、繊維生産）、その過程は3つの基本的要素に分解しうる。

①段取り ustanovka（つまり仕事の準備、その組織化）、②加工、③コントロール（つまり仕事の点検）である。金属加工では②は有効労働時間の41%、①が42%、③が17%である。旋盤では②が58%、①が25%、③が17%であった。労働者のオルガニズムはその都度、別々の相応する人体のメカニズム部分と脳中枢部分に切り替わる。そうすると労働強度は「単なる肉体的なエネルギーの支出ではなく」主に組織 - 生産的モーメントつまり労働の正しい組織化により規定される。このことから製造ノルマを定める場合、基準となるのは『平均的』労働者ではありえない。ソヴェト国家においては優秀な労働者を基準とする、というよりは例え、現実には存在しなくとも、[ありうべき]超優良労働者を基準とすべきである。トレーニングにより工場の全コレクチーフはそれに基づくノルマを達成するように最大限努力する必要がある。労働過程における労働者のオルガニズム、生理的変化（疲労度）のデータに基づいて製造ノルマを定めるだけでは全く不十分である。それは純生理的なエネルギーの費消を反映するが、神経 - 心理的エネルギーの費消の全体を把握できない。労働のノルマ化は労働者の比較観察、実験室的研究、作業時間測定その他に基づいてあくまでテクニカルに行わなければならない。

エルマンスキーは真っ向からこの方式に反

対した。何よりも超優良労働者を基準とした技術的に最大限可能な製造ノルマの『パラドキシカルな』諸原理に反対する。それは資本家的原理である。現に、ドイツでは労働者の平均寿命は精々40歳であり、36歳ですでに労働能力を喪っているのではないかと陳べる。

エルマンスキーはノーマルな緊張度に基づく最適ノルマ理論を対置する。時間当たり最大の労働量ではなく支出されるエネルギー当り有効労働を最大化するノルマを設定すべきである。技術的ノルマ化は機械の作業についてのみ可能である。生きた労働は生理学的にのみノルマ化できる。経験的方法により肉体的エネルギーの最適な緊張度は算定できる。生理的緊張の際に人間は通常より余分に酸素を吸収する。その量を正確に測定し、そうして判明したガス交換の示度が最適ノルマを定める鍵になる（実験結果もある）。作業時間測定の場合、一般に製造ノルマは最小時間を基準に計算する。それは生産の正しい組織化や個々の工程の調整（コンヴェアシステム）その他の研究に際し、意義を持つが、実際にはそのデータは紙上に留まり、ノルマは依然、『目分量で』決められている⁷⁸⁾。

最高国民経済会議のユマトフは中央労働研究所の技術的ノルマ化を支持した。それは労働者の健康を維持する範囲内で最大限の生産性を得られるものでなければならない。最適ノルマ方式はなお実践的裏付けがなく、必要な検証もなく、効果も定かではない。南部鉄鋼トラストの一部工場の経験からすると、作業時間測定は与えられた生産条件の下で最も有利な労働システムを定めうる。

討議では経営者や労組活動家はエルマンスキー理論に反対した。そうした方式は裏付けがなく、何処でも適用されるというわけではない。ガス交換の測定では仕事の際に費やされる精神的エネルギー量を測れない。準備活

動の程度、労働の熟練度も考慮されない。同じ仕事でも経験豊かな労働者は未経験者よりエネルギーの支出は少ない。

かといってガステフの優秀な労働者、『超優良』労働者を基準とする方式も受け入れられない。

金属労組中央委員会シィチェフは今や労働者は作業時間測定を恐れてはいない、と述べて技術的ノルマ化を支持したが、しかし平均的労働者を基準として全ての労働者が遂行しうるノルマを設定すべきであると主張した。

繊維労組中央委員会のスミルノフはノルマ設定への労働者の参加を強調する。賃率-ノルマ化ビューローを労働者化すべきである。またノルマはトラストから指令されるのではなく企業レベルで独自に作成されるべきだと述べる。

最高国民経済会議のクラヴァリはノルマ化は合理化の基本的梃子であり、技師の合理化機能と両立すべきである。[スミルノフのように]経営側のノルマ化カードと労組側のそれとを対置するのは誤りである。

ギンスブルグ（全ソ労働組合中央評議会・賃率-経済部）は折衷的に議論をまとめる。技術的ノルマ化が採用されるべきであるが、疲労度、労働条件その他を考慮して多くの修正を加える必要がある。労組代表もノルマ設定に参加し、賃率-ノルマ化ビューロー作成のノルマの妥当性を点検せねばならない⁷⁹⁾。とりあえずはこうした所に落ち着くのであろう。

製造ノルマの改定を巡る対立は根深い。28年6月にはTorgovo-promyshlenniaia gazeta紙とTrud紙の非難の応酬がある。経済機関側は現場のノルマ化活動について労組の非協力を非難し、全ソ労働組合中央評議会・賃率-経済部のギンスブルグが即座に反撥した⁸⁰⁾。

だがその後の情勢の変化は科学的労働様式を労働者階級が主体的に受け入れ、定着させていく前にこの問題に強引な決着をつけた。

28年10月の全ソ労働組合中央評議会第5回総会は圧倒的大部分の企業で科学的データや労働の全過程及び労働環境の系統的研究に基づく技術的労働ノルマ化が欠如していたことを反省し（シュリコフ）、ノルマ化活動の抜本的見直し方針を打ち出す⁸¹⁾。

28年11月3日公布の全ソ労働組合中央評議会と最高国民経済会議の1928／29年度団体協約カンパニアに関する共同指令書は次のように訴える。賃金面での団体協約の課題は労働の正しいノルマ化により（科学的データや作業時間測定に基づき）労働生産性においても賃金においても工業財務計画遂行を保証するように『成り行き』[自然増]を調節することである（正しくノルマが設定されないと賃金水準が計画を大幅に上回り、労働生産性の伸びに不相応となる）⁸²⁾。

29年1月22日には次のような最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会の全ての労働

組織及び経済機関への共同指令書が公布される。「団体協約に加え、1年を通ずる製造ノルマと出来高単価改定の手続きと期間に間する追加協定を締結すること。ノルマや単価は製造増大に影響する合理化、組織的技術的改善の実施の際に、及び技術的ノルマ化により現行ノルマの誤りが判明した場合に改定する。ノルマと単価の改定は賃金と労働生産性に関する統制数字の遂行を無条件に保証するように行われるべきである。それらの課題がノルマや単価の正しい設定に基づく限り」⁸³⁾。要するに技術的に可能な範囲内で工業計画の賃金や労働生産性の課題を遂行するようにノルマや単価を改定せよ、というわけだ⁸⁴⁾。初めに計画課題ありき。こうしてノルマは計画課題の従属変数となる。

このような方針に基づき経済機関と労組が協力して労働者を労働生産性向上カンパニアに動員していくことになる。これは労使協調主義ではない。労組と経済機関の事実上の国家機関化である。

＜ 註 ＞

- 1) Trud, 1925年6月11日, №130
- 2) Trud, 1924年8月3日, №175: Ekonomicheskaja zhizn', 1925年8月4日, №176
- 3) Trud, 1924年10月30日, №248
- 4) Trud, 1925年2月19日, №41
- 5) Trud, 1925年6月19日, №137
- 6) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年5月20日, №113: Trud, 1925年5月20日, №20; 5月21日, №21
- 7) Trud, 1925年5月27日, №119
- 8) Trud, 1925年9月23日, №217
- 9) Izvestiia, 1925年2月3日, №27
- 10) Pravda, 1925年8月12日, №182
- 11) Trud, 1925年5月7日, №102; 6月12日, №131
- 12) Izvestiia, 1925年2月19日, №41

- 13) Trud, 1924年10月10日, №231. トゥーラの武器工場の銃身製作所グループは固定基本ノルマに10丁の上乗せを加え、それらを集団的に無償で加工することを決定した (Trud, 1924年9月24日, №217). マリウーポリ紙工場の生産協議会は襤褸切れ加工ノルマを20%上げた (Trud, 1924年11月23日, №267).
- 14) Izvestiia, 1925年2月12日, №35
- 15) Trud, 1925年4月8日, №80
- 16) Trud, 1925年5月24日, №117
- 17) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年2月1日, №26
- 18) Trud, 1925年1月28日, №22
- 19) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年3月7日, №55: Trud, 1925年4月8日, №80

- 20) Trud, 1925年2月27日, №48
- 21) Trud, 1925年11月18日, №263
- 22) Trud, 1924年9月21日, №215
- 23) Trud, 1924年9月3日, №199. 労働者の見解である。
- 24) Trud, 1924年12月18日, №288
- 25) Trud, 1924年10月1日, №223. 24年9月初めの生産協議会におけるある労働者の発言である。
- 26) Trud, 1925年12月23日, №293
- 27) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年2月4日, №28 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年2月4日, №28 : Pravda, 1925年2月4日, №28
- 28) Trud, 1925年3月25日, №68. 食品労組中央委員会は製造ノルマは平均的能力の労働者の加補給が20%以下になるように定める方針である (Trud, 1924年11月23日, №267)。
- 29) Trud, 1925年5月1日, №98 ; 5月3日, №99 ; 5月5日, №99
- 30) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年5月8日, №103
- 31) Trud, 1926年11月10日, №260 : Pravda, 1926年11月10日, №260. こうした駆引きについてはレニングラードの『電気器具』工場の例がある (Trud, 1926年12月22日, №296)。
- 32) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年4月12日, №84 ; 6月14日, №133 : Trud, 1925年5月28日, №120
- 33) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1926年3月23日, №66
- 34) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年9月10日, №206
- 35) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年9月11日, №207
- 36) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年9月13日, №208
- 37) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年7月6日, №150
- 38) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年9月11日, №207
- 39) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年6月3日, №124
- 40) Pravda, 1925年11月5日, №253
- 41) Pravda, 1925年11月28日, №272
- 42) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年3月5日, №53
- 43) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年5月27日, №120
- 44) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年7月4日, №151
- 45) Trud, 1928年6月14日, №136
- 46) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年9月17日, №212
- 47) Trud, 1925年11月15日, №261. コロムナ工場でもノルマが抜き打ち的に引上げられる恐れのある時には労働者は労働強化努力を発揮しなかった (Trud, 1925年12月16日, №287)。
- 48) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年2月14日, №37
- 49) Trud, 1927年4月23日, №92
- 50) Trud, 1927年7月15日, №158
- 51) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年9月11日, №207 ; 12月30日, №297 : Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年9月24日, №218 ; 9月28日, №221 ; 9月28日, №2219月30日, №223 ; 10月12日, №233
- 52) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月11日, №258
- 53) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月4日, №253
- 54) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月16日, №262
- 55) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月13日, №260
- 56) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月12日, №259
- 57) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月11日, №258
- 58) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月12日, №259
- 59) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月16日, №262
- 60) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月4日, №253
- 61) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月4日, №253
- 62) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年11月13日, №260

- 63) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月11日, №258
- 64) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月19日, №265
- 65) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月11日, №258
- 66) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月12日, №259
- 67) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月16日, №262
- 68) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月4日, №253
- 69) Trud, 1927年11月19日, №265
- 70) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月11日, №258
- 71) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月16日, №262
- 72) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年11月13日, №260
- 73) Trud, 1928年9月15日, №215
- 74) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年9月16日, №216 ; 9月18日, №217 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年9月16日, №216
- 75) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年9月15日, №215
- 76) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年9月22日, №221
- 77) Trud, 1928年4月3日, №79
- 78) Trud, 1928年5月15日, №111. 当時, 流れ作業導入に伴い, バイオメカニクス (作業上, 疲労の少ない環境の設定など) の研究が始まっていたようだ (Trud, 1928年5月31日, №125).
- 79) Trud, 1928年5月18日, №114 : Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年5月18日, №114
- 80) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月27日 ; 6月30日, №150 : Trud, 1928年6月29日
- 81) Trud, 1928年12月6日, №283. 第8回労組大会の決議は次のような方針を打ち出している. 直接, 無制限出来高制はそれが個人的生産性の誘因となる所では維持するが, 生産工程の大幅な機械化のもとでは出来高制から集团的プレミアム制への移行する (Trud, 1929年1月13日, №11).
- 82) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年11月3日, №257 : Trud, 1928年11月3日, №257
- 83) Trud, 1929年1月22日, №18
- 84) cf. Trud, 1929年1月22日, №18社説

結語

ネップ期に移植された団体協約や労働紛争ルールに代表される近代的な団体交渉制度はソヴェト・ロシアには定着しえなかった。その主たる理由は経済機関も労組も十分な自立性をもちえず、当事者能力に乏しかったからである。引き受けた義務を自力で遂行することは難しい。当事者能力が不十分であったのは経済機関が自ら人事権を掌握できず、財務的基盤が弱かったからであり、労組もまたその大衆的基盤が脆弱であったためである。

ネップ期の労組には2つの顔がある。一方では労働者大衆を代表し、その利益を表出、実現する。他方、ソヴェト権力機構の一翼を

担い、労働者階級を組織化、統合し、「労働者国家」の課題を実行すべく、指導せねばならない。その面からは経済機関と利害を共有する。労組がエスタブリッシュメントの一翼であったことは同時にその基盤の弱さの素因でもあった。

「労組活動家と経営者の具体的な日常的活動における癒着が大きくなればなるほど不可避に労働者大衆の利益を広く深く捉えることは出来なくなる。労働者大衆と労組組織の断絶は、とりもなおさず党や国家からの断絶である。労組活動家と経営者の活動のより明確な区分が必要である」。「労組はソヴェト権力の支柱であり、党やソヴェト権力の経済政策の伝道者ではあるが、それは些かなりと労働

者大衆の自立性を低めたり、労組との切断を齎すものではない。労組は敢然と労働者の利益を擁護せねばならない」(F.スヴェトロフ)¹⁾。

「国営工業とその成功についての労組と経済機関の利益の共通性は決して企業における及び労働者大衆に対する関係における役割の同一性を意味しない。社会主義建設のために経営者はプロレタリア国家の機関により委任された企業の最大限の生産上の成果を目指す義務がある。労組は個々の経済機関や国家経済の指導者の活動における官僚主義的歪曲や過ちと闘い、勤労者の利益を擁護する義務がある。だから個々の機関や労組及び経済機関の働き手の醜悪なブロックの形で現出する偏向とは無条件に闘わねばならない。労組組織及びそれらの代表者による経済機関の措置や提案の無批判的な見境のない承認や無責任な支持は労組を経済機関の政治部、付属物に転化する」。

党への依存も労組の基盤を弱める。「労組組織の日常的な活動への党機関の立ち入った介入と並んで労組指導者のいい加減な選任、頻繁な交替、時々には労組民主主義の違反が見られる。労働条件、賃金、団体協約その他の問題の大部分を党機関の決定に移す。それにより労組活動のノーマルな運営を壊し、広範な労働者大衆における労組の権威を落とし込める」²⁾。

ネップ期の団体協約は本質上、分権的ではなく、集権的であった。労使の上部機関が中央でセンター協約を締結し、それを基本内容として企業と労組組織がローカル協約で補足する。団体協約を巡る交渉は必ずしも円滑には進まない。賃率や労働条件については予め手の内を知った上での駆引きであるから、一般的には妥協点は見出しやすい。ただその過程は簡単にはいかない。結局、仲裁裁判や上

部機関の介入を通して締結されることが多い。労使双方が当事者能力に乏しく責任を第3者に転嫁しようとしたからである。

こうしてネップ期の労使関係の基調は上からの協調主義であった。あるいは同一基盤の上での対抗関係である。この場合は権限、面子に関わる問題が重大な対立要因となりうる。

ネップ期末には表面的には交渉は円滑になり、協約締結を巡る紛争は少なくなったが、それは労使協調の成果ではない。党主導で事前調整が行われ、団体協約の内容が工業財務計画によって予め枠付けられ、交渉の余地が狭められていたからである(それ故にか協約履行上の紛争は少なくない)。団体協約の換骨奪胎である。

労働紛争も労使合議による解決は困難であった。労働者大衆の不満を抑え、騒擾をなくすということでは経済機関と労組は利益を共有するが、その処理は第3者機関(調停機関、仲裁裁判、労組上部機関など)に持ち込まれる場合が多い。それも原則、調停前置主義であるにも拘らず、責任を回避するため仲裁裁判に頼る比率が高い。

調停室または仲裁裁判の審理を党組織の決定で代えようとする試みもあった。何らかの紛争を調停室または仲裁裁判で解決する代わりに党組織に持ち込む。これは調停・仲裁機関の権威を貶め、非党員労働者の労組への信頼を失わせ、係争問題解決の正当性や公平さに疑念を生じさせる。その場合、「賃金を削ると非党員労働者の目には党が削減しているように映る。労組、経済機関が間違ってもたいしたことではないが、党が間違えると非党員の頭脳への悪影響は大きい。それはもっと悪い」(14回党大会でのトムスキー演説)³⁾。党が表面に出てはならない。党のネットワークを通じて水面下で影響力を行使せよと言う

わけだ。

とりわけ遅配のような重大問題については労使が直接、解決するのは極めて困難であった。国家機関や党機関の系列を通して訴え、働きかけねばならなかった。

ネップ期末には長たらしくも苛立たしい「民主主義的」手続きに業を煮やして紛争処理の迅速化、簡素化が図られる。社会的合理主義の蛮刀が振るわれることになる。

賃金については少なくともネップ期半ばまでは生活保障的な性格が強く、労使馴れ合い的に「賃金の雑然とした積み上げ」がみられた。専門家給与や職員給与も整序されていなかった。半ば以降には労使協同で賃金統一化または合理的賃金体系の形成が進められる。だがネップ期末にはすでに賃金は事実上労使交渉の対象ではなくなっていた。計画課題の従属変数となったのである。

賃金と共に製造ノルマ設定も労働管理の重要なモーメントと位置付けられていた。比較的早くから科学的労働組織化が謳われ、それに基づく技術的ノルマ化も実践されていた。だがそれはさして進展を見なかった。おそらく半自律的で分散的なマスチューール中心の伝統的労働様式と外部から移植された近代合理主義的な労働管理とのいわば生理的な不

適合が生じていたに違いない。途上国に一般的な技術移転は本来、労働主体自身の多かれ少なかれ経験的な長期の適応過程を経て定着していくものであろうが、ここでは閉鎖化と高圧力化のもと性急且つ強引な最新生産様式の移植が試みられた。

その直接的結果は生産現場から遊離した技術者が模倣し、悟性的に作り上げた「科学的」労働様式と組織的動員主義との外在的接合であった。つまり外部からセッティングされたフォードシステムもどきの生産機構に経験の浅く未熟練または速成的な労働者を大量に押し込み、非効率な労働力利用及び資源浪費は厭わず、ともかくも一定の生産結果が残れば良しとする外観的には資本集約型だが、内実は粗放的な大量労働投入型の生産体制に移行していく。そのことは30年代の資本装備と労働力の並行的外延的拡張に示される。

こうした畸形的で強行的な工業近代化からは労働過程それ自身において培われるべき労働者の主体性や連帯性も作り出しえなかった。共同体的意識は沈潜していたにせよ自ら能動的に獲得した意識性ではない。パトスやロゴスは持ち合わせてもエートスには欠けた。主体的意識的労働者階級の未形成を結果したのである。

≪ 註 ≫

- 1) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年10月22日, №242
- 2) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年11月21日, №266 : Pravda, 1925年11月21日, №266 : KPSS,t. 3, pp. 263 - 281

- 3) Vestnik Truda, 1926年, №1, p. 28 ; №2, p. 37 ; Ekonomicheskaja zhizn', 1925年11月21日, №266 : Pravda, 1925年11月21日, №266 : KPSS,t. 3, pp. 263 - 281